



**T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**İŞKUR'UN DÜZENLEDİĞİ MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARININ
ETKİNLİĞİ: BURSA ÖRNEĞİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

MELTEM GÜVEN

BURSA – 2019



**T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**İŞKUR'UN DÜZENLEDİĞİ MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARININ
ETKİNLİĞİ: BURSA ÖRNEĞİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

MELTEM GÜVEN

Danışman:

PROF. DR. ÖZLEM İŞİĞİÇOK

BURSA - 2019

T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda 701313009 numaralı Meltem GÜVEN'in hazırladığı "İŞKUR'UN DÜZENLEDİĞİ MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARININ ETKİNLİĞİ: BURSA ÖRNEĞİ" konulu Yüksek Lisans ile ilgili tez savunma sınavı, 10./01/2020 günü 11:15-12:30 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının BAŞARILI (başarılı / başarısız) olduğuna oy birliği (oy birliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.



Üye

(Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu
Başkanı)

Prof. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK
Uludağ Üniversitesi

Üye

Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
Yalova Üniversitesi



Üye

Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ
Uludağ Üniversitesi

10./01/2020



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 30/12/2019

Tez Başlığı / Konusu: İŞKUR'UN DÜZENLEDİĞİ MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARININ ETKİNLİĞİ: BURSA ÖRNEĞİ

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 95 sayfalık kısmına ilişkin, 30/12/2019 tarihinde şahsım tarafından *Turnitin* adlı intihal tespit programından (*Turnitin*)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14' tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre 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.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: MELTEM GÜVEN
Öğrenci No: 701313009
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Programı:
Statüsü: ☒ Y.Lisans ☐ Doktora

Danışman
PROF. DR. ÖZLEM İŞÇİÇOK
30.12.2019

YEMİN METNİ

29.08.2019

Yüksek Lisans Tezi olarak savunduğum “İŞKUR’UN DÜZENLEDİĞİ MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARININ ETKİNLİĞİ: BURSA ÖRNEĞİ” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza



Adı Soyadı: Meltem GÜVEN

Öğrenci No: 701313009

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Statüsü: Yüksek Lisans

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı: Meltem Güven

Üniversitesi: Bursa Uludağ Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tezin Niteliği: Yüksek Lisans

Sayfa Sayısı: xiv+104

Mezuniyet Tarihi: / /

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK

İŞKUR'UN DÜZENLEDİĞİ MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI'NIN ETKİNLİĞİ: BURSA ÖRNEĞİ

İşsizliğin boyutları ülkelerin gelişmişlik düzeylerine, içinde bulundukları ekonomik koşullara, emek piyasasının yapısına göre farklılık gösterse de, işsizlik her zaman en önemli sorunların başında gelmiştir. Ülkemizde işsizliğin giderek arttığı ve kronikleştiği son yıllarda, istihdamı korumaya yönelik uygulanan aktif emek piyasası politikalarının da önemi artmıştır. Aktif emek piyasası politikalarının en önemli ayağı olan mesleki eğitim programları sadece işsizlerin değil çalışma hayatındaki bireylerin de eğitimine ve gelişimine katkı sağlamaktadır. Bireylerin istihdam edilebilirliğini arttırmakta, işe dönüşlerini kolaylaştırarak işsizlikle mücadele etmelerine yardımcı olmaktadır. Bu çalışmada işsizlikle mücadelede uygulanan aktif emek piyasası politikalarından mesleki eğitim programları incelenmiş, Bursa Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen eğitim programları analiz edilmiştir. Yıllar içerisinde düzenlenen mesleki eğitim programlarının istihdama katkısı, Bursa'nın emek piyasasının yapısı ve ihtiyaçları doğrultusunda yorumlanmıştır.

Anahtar kelimeler: Aktif Emek Piyasası Politikaları, Mesleki Eğitim Programları, İŞKUR, İşsizlik, Bursa.

ABSTRACT

Name and Surname: Meltem Güven

University: Bursa Uludağ University

Institution: Social Sciences Institution

Field: Labour Economics and Industrial Relations

Degree Awarded: Master

Page Number: xiv+104

Degree Date: / /

Supervisor: Prof. Dr. Özlem İŞİĞİÇOK

THE EFFECTIVENESS OF VOCATIONAL TRAINING PROGRAMS ORGANIZED BY İŞKUR: THE CASE OF BURSA

Although the dimensions of unemployment vary according to countries' development level, economic conditions and structures of their labour market, it has been one of the most significant problems in all countries. In recent years, as unemployment increased and became chronic in our country, active labour market policies aimed at protecting employment gained more importance. Vocational training programs, which are the most significant instruments of active labour market policies, contribute to education and development of both unemployed and employed people. These programs increase their employability and help them fight against unemployment by making their return to work easier. In this study, vocational training programs as an instrument of active labour market policies in fighting against unemployment and vocational training programs organized by Bursa Labour and İSKUR Provincial Directorate were analyzed. Contribution of vocational training programs to the employment over the years was interpreted in accordance with the structure and the needs of the labour market in Bursa.

Keywords: Active Labour Market Policies, Vocational Training, İŞKUR, Unemployment, Bursa.

ÖNSÖZ

Nelson Mandela'nın "Eğitim dünyayı değiştirmek için kullanacağınız en güçlü silahtır." sözü eğitimin her alanda ne kadar önemli ve etkili olduğuna işaret etmektedir. Öğrenme hayat boyu devam eden bir süreçtir. Bu durumun emek piyasası, istihdam ve işsizlik ile doğrudan ilişkili olması da kaçınılmazdır. Sürekli gelişen ve küreselleşen bir dünyada, emek piyasaları, ihtiyaç duyulan ve kullanılan beceriler ve iş tanımları da sürekli değişmektedir. Bu anlamda ülkelerin tam istihdama yaklaşması, işsizliğin önlenmesi ve sosyo-ekonomik düzeylerin iyileşmesi için aktif istihdam politikası araçlarından biri olan mesleki eğitim üzerine yapılacak çalışmalar büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde öncelikle engin tecrübesi ve değerli görüşleriyle bana yol gösteren ve yardımcı olan çok değerli danışman hocam Prof. Dr. Özlem Işığışık'a çok teşekkürlerimi sunuyorum. Benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, bu hayattaki en büyük şansım olan aileme, hayatımın her anında olduğu gibi bu süreçte desteği ve motivasyonu her zaman yanımda olan ve beni cesaretlendiren kardeşim Semra Güven'e sonsuz teşekkürler.

Meltem Güven

Bursa, 2019

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar.....	xi
GRAFİKLER	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. İSTİHDAM VE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	3
1.1. İstihdam Kavramı.....	3
1.2. İşsizlik Kavramı	5
1.3. İşsizlik Türleri	6
1.3.1. Açık İşsizlik Türleri	7
1.3.1.1. Mevsimlik İşsizlik.....	7
1.3.1.2. Teknolojik İşsizlik.....	8
1.3.1.3. Yapısal İşsizlik	8
1.3.1.4. Konjonktürel İşsizlik.....	9
1.3.1.5. Geçici İşsizlik.....	9
1.3.2. Gizli İşsizlik	10
1.3.3. Sürekli Durgunluk.....	10

2. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI	11
3. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	12
3.1. Emek Piyasası Kavramı	12
3.2. Emek Piyasasının Özellikleri	13
3.2.1. Tek Bir Emek Piyasasının Olmayışı	13
3.2.2. Emek Piyasalarında Tek Bir Merkezi Fiyat Olmayışı	13
3.2.3. Emek Arzının Homojen Olmaması	14
3.2.4. İşçinin Emegiyle Birlikte Kendini de Sunması	14
3.2.5. İstihdam İlişkisinin Sürekli Olması	14
3.2.6. Emegın Stoklanamaması	15
3.2.7. Emek Piyasalarında Grup İlişkilerini Etkileyen Birçok Faktörün Olması	15
3.2.8. Emek Talebinin Türetilmiş Bir Talep Oluşu	15
3.2.9. Emegın Pazarlık Gücünün Az Olması	16
3.2.10. Emek Piyasalarında İşçi ve İşverenin Eksik Bilgiye Sahip Olması	16
3.3. Emek Piyasası Politikaları	16
3.3.1. Pasif Emek Piyasası Politikaları	18
3.3.1.1. İşsizlik Sigortası	19
3.3.1.2. İşsizlik Yardımı	21
3.3.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği	21
3.3.1.4. Kıdem Tazminatı	22
3.3.1.5. İhbar Tazminatı	22
3.3.1.6. İş Kaybı Tazminatı	23
3.3.1.7. Ücret Garanti Fonu	24

3.3.2.Aktif Emek Piyasası Politikaları.....	24
3.3.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	26
3.3.2.2. İş Kurma ve İstihdam Teşvik Programları	26
3.3.2.3. Kamu Eşleştirme ve İstihdam Danışmanlığı Hizmetleri.....	27
3.3.2.4. Doğrudan Kamu İstihdamı Yoluyla İş Yaratımı	27
3.3.2.5. Mesleki Eğitim Programları.....	28
2.3.2.6. Diğer Aktif Emek Piyasası Politikaları	29

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İLE BAZI AB ÜLKELERİNDE UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

1. TÜRKİYE’DE UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI	30
1.1. Türkiye Emek Piyasasının Yapısı Ve Özellikleri	30
1.2. Türkiye’de Nüfus Ve Emek Arzı.....	31
1.3. Türkiye’de İstihdam Ve İşsizlik	32
1.4.Türkiye’de Mesleki Eğitim	36
1.5. Aktif Politikalar Açısından Mesleki Eğitim Programları.....	38
1.5.1. Mesleki Eğitim Programlarının Özellikleri.....	40
1.6. Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Mesleki Eğitim Programları	41
1.6.1.İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları.....	45
1.6.2.İstihdam Garantisiz (Genel) Mesleki Eğitim Programları	46
1.6.3.Çalışanların Mesleki Eğitimlerine Yönelik Programlar.....	47
1.6.4.İşbaşı Eğitim Programı.....	48
1.6.5.Özel Politika Mesleki Eğitim Programları.....	50

1.6.6.İşsizlik Sigortası Kapsamında Mesleki Eğitim Programları	52
1.6.7.Girişimcilik Eğitim Programı.....	52
1.6.8. Engellilere, Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Programı ve Rehabilitasyon Hizmetleri	53
1.6.9. Toplum Yararına Programlar (TYP).....	56
2.BAZI AB ÜLKELERİNDE UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI	58
2.1. Almanya	62
2.2. Danimarka	63
2.3. Avusturya	64
2.4. Fransa	66
2.5. Estonya.....	68
3.AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’NİN İŞSİZLİK VE İSTİHDAM KARŞILAŞTIRMASI.....	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BURSA İLİNDE İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARININ ETKİNLİĞİ

1. BURSA’ NIN SEKTÖREL YAPISI VE SOSYO EKONOMİK DURUMU	72
2. BURSA’NIN EMEK PİYASASININ YAPISI	75
3. BURSA’ DA İSTİHDAM VE İŞSİZLİK	77
4. BURSA’DA İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI.....	78
4.1. İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Programları.....	79
4.2. İstihdam Garantisiz (Genel) Mesleki Eğitim Programları	81

4.3. Çalışanların Mesleki Eğitimine Yönelik Programlar	82
4.4. Girişimcilik Eğitim Programları	83
4.5. Engellilere Yönelik Uygulanan Mesleki Eğitim Programları	84
4.6. Hükümlü, Eski Hükümlülere Yönelik Uygulanan Mesleki Eğitim Programları	85
4.7. İşbaşı Eğitim Programları	85
4.8. Projeler Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Programları (UMEM, TYP)	88
4.9. Özel Politika Mesleki Eğitim Programları	90
SONUÇ VE ÖNERİLER	91
KAYNAKÇA	98

TABLÖLAR

Tablo-1: Yaş ve Cinsiyete Göre Nüfus	31
Tablo-2: Türkiye Nüfusunun Eğitime ve Cinsiyete Göre Dağılımı - 2018	32
Tablo-3: Yıllar İtibariyle Türkiye'nin Temel İşgücü Göstergeleri	33
Tablo-4: İşgücüne Dahil olmayan Nüfusun Sebebine Göre Durumu	35
Tablo-5: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı	36
Tablo-6: 2018 Yılı Mesleki Eğitim Programlarından Yararlananların Sayısı	44
Tablo-7: Bursa İli Nüfus Dağılımı - 2012.....	72
Tablo-8: Bursa İli Göç Durumu	73
Tablo-9: İşyerleri Sektörel Dağılımı	73
Tablo-10: Bursa İlindeki İşsizlerin Eğitim ve Cinsiyete Göre Dağılımı-2018	75
Tablo-11: Açık İş Olan Meslekler.....	76
Tablo-12: Bursa İli Temel Göstergeler	77
Tablo-13: Yıllara Göre Bursa'da İŞKUR Tarafından Düzenlenen Kurs Sayıları ve Cinsiyetlerine Göre Katılımcı Sayıları.....	79
Tablo-14: Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları	79
Tablo-15: Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan İstihdam Garantisiz (Genel) Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları.....	81
Tablo-16: Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan Çalışanların Mesleki Eğitimine Yönelik Kurs ve Katılımcı Sayıları.....	82
Tablo-17:Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan Girişimcilik Eğitimi Kurs ve Katılımcı Sayıları	83
Tablo-18: Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları	84
Tablo-19: Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan İşbaşı Eğitim Programı Kurs ve Katılımcı Sayıları	86
Tablo-20: İşgücü Piyasası Araştırması Sonucu Kurul Kararları Sonucu Açılan Kurs Karşılaştırması.....	86

Tablo-21: Bursa'da Yıllar İtibariyle UMEM Projesi Kapsamında Uygulanan Mesleki Eğitim Programları.....	89
Tablo-22: Bursa'da Yıllar İtibariyle UMEM Projesi Kapsamında Uygulanan İşbaşı Eğitim Programları.....	89
Tablo-23: Bursa'da Yıllar İtibariyle Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Uygulanan Eğitim Programları	90



GRAFİKLER

Grafik-1: Yıllar İtibariyle İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları	45
Grafik-2: Yıllar İtibariyle İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları	47
Grafik-3: Yıllar İtibariyle Çalışanların Mesleki Eğitimine Yönelik Programlar ve Katılımcı Sayıları	48
Grafik- 4: Yıllar İtibariyle İşbaşı Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları	50
Grafik-5: Yıllar İtibariyle Özel Politika Mesleki Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları	51
Grafik-6: Yıllar İtibariyle Girişimcilik Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları	53
Grafik-7: Yıllar İtibariyle Kurum ve Komisyon Kaynaklı Engellilere Yönelik Açılan Mesleki Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları	55
Grafik-8: Yıllar İtibariyle Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Açılan Mesleki Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları	56
Grafik-9: Yıllar İtibariyle Toplum Yararına Programlar ve Katılımcı Sayıları	58
Grafik-10: Aktif Emek Piyasası Politikaları ve Eğitim Programına Yapılan Harcamalar-2016.....	61
Grafik-11: AB-28 Ülke İstihdam Oranı, EUROSTAT	69
Grafik-12: Türkiye İstihdam Oranı, EUROSTAT	70
Grafik-13: Türkiye ve AB İşsizlik Oranları	70

KISALTMALAR LİSTESİ

Bibliyografik Bilgiler	Kısaltma
Avrupa Birliği	AB
Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi	ADNKS
Avrupa İstatistik Ofisi	EUROSTAT
Avrupa İstihdam Stratejisi	AİS
Bakınız	Bkz.
Bursa Ticaret ve Sanayi Odası	BTSO
Çok yazarlı eserlerde ilk yazardan sonrakiler	vd.
Danimarka Kronu	DKK
Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü	OECD
Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla	GSYH
İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu	İİMEK
İşbaşı Eğitim Programı	İEP
İş ve İşçi Bulma Kurumu	İİBK
Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı	KOSGEB
Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü	MEGİP
Millî Eğitim Bakanlığı	MEB
Sosyal Güvenlik Kurumu	SGK
Türkiye İstatistik Kurumu	TÜİK
Türkiye İşgücü Piyasa Analizi	İPA
Toplum Yararına Programlar	TYP
Uluslararası Çalışma Örgütü	ILO
Uzmanlaşmış Mesleki Edindirme Merkezi	UMEM

GİRİŞ

İşsizlik olgusu, gelişmekte olan ülkeler gibi; gelişmiş ülkelerin de en temel sorunlarından biridir. Giderek artan bu sorun toplumda ekonomik, sosyal ve psikolojik pek çok probleme neden olmaktadır. Bu nedenle ülkeler, işsizlikle mücadelede içinde bulundukları durumlara göre farklı şekillerde politikalar uygulayarak mücadele etmektedir.

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, artan rekabet, değişen üretim şekilleri ile birlikte emek piyasaları değişimden etkilenirken, üretim faktörlerinin en önemlilerinden biri olan emek de bu durumdan etkilenmiştir. Bu gelişim ve değişime ayak uyduramayan işgücü, emek piyasasının beklentilerini karşılayamadığı için bu durum işsizliğin daha da büyümesine, yapısal işsizliğin artmasına sebep olmaktadır. Bu süreçte işsizlikle mücadelede ülkeler; pasif ve aktif emek piyasası politikaları uygulamaktadır. Uyguladıkları pasif politikalar ile emeğin satın alma gücünü korumayı, işsiz kaldığı süreçte gelir desteği sağlamayı amaçlarken bir yandan da değişen emek piyasasına uyumlanmalarını sağlayan ve uzun vadede daha etkin sonuçlar ortaya koyan aktif politikalar uygulamaktadırlar. Aktif ve pasif politikalar uygulamada birbirlerini tamamlayıcı özelliktedirler.

Hem ekonomik hem de sosyal anlamda önemli gelişmelerin sağlanmasında, toplumların refah ve gelişmişlik düzeylerinin artmasında eğitimin yadsınamaz bir önemi vardır. Bu anlamda aktif emek piyasası politikalarının en önemli aracı olan mesleki eğitim programları, işgücünün yetiştirilmesi, verimliliğinin artması ve emek piyasasında ihtiyaç duyulan nitelik ve becerilere uygun eleman yetiştirilmesini amaçlamaktadır.

Bu çalışmada aktif emek piyasası politikası aracı olarak uygulanan mesleki eğitim programları incelenmiştir. Birinci bölümde emek piyasası kavramı, emek piyasasının özellikleri, işsizlik ve istihdam olgularından bahsedilerek emek piyasasıyla ilgili kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. İşsizlikle mücadelede uygulanan aktif ve pasif politikalar açıklanmıştır. İkinci bölümde aktif emek piyasası politikası aracı olarak uygulanan mesleki eğitim programları detaylandırılarak Türkiye'nin emek piyasasının yapısı ve özelliklerinden bahsedilmiş, Türkiye'de ve seçili AB ülkelerindeki mesleki

eğitim programlarına dair uygulamalara yer verilmiştir. Son bölümde Bursa’da İşKUR tarafından uygulanan mesleki eğitim programları incelenerek, yıllar içerisinde uygulanan programların Bursa emek piyasası üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Düzenlenen işbaşı eğitim programlarının etkin bir şekilde uygulanması ve ildeki işe yerleştirmeye katkı sağlaması beklenmiştir.

Çeşitli kaynaklardan literatür taraması yapılarak; konuyla ilgili kitap, makale, dergi, raporlar, istatistikler ve web sitelerinden yararlanılmıştır. Değerlendirmeye tabi veriler OECD, Avrupa İstatistik Kurumu (EUROSTAT), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Bursa alışma ve İşKUR İl Müdürlüğü’nden ve İşKUR’un yayınlamış olduğu istatistik ve raporlardan temin edilerek yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Emek piyasası politikalarını ve emeğin istihdam politikaları içerisindeki yerini açıklamadan önce emek piyasasının kavramsal çerçevesinin bilinmesi gerekmektedir. İstihdam ve ilgili kavramları, emek piyasası kavramı ve emek piyasasının özelliklerini konunun ışığında özetlemek işsizlikle mücadelede uygulanan politikaların açıklanmasında yol gösterici olacaktır.

1. İSTİHDAM VE İLGİLİ KAVRAMLAR

1.1.İstihdam Kavramı

İstihdam kavramının doğması ve gelişmesi ücretli çalışmanın başladığı Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarına rastlamaktadır. İstihdam kavramının gerçek boyutuna kavuşması ve istihdam kuramlarının gelişmesi ancak istihdamın belirgin bir sorun haline gelmesi ile hız kazanmıştır. 1929'daki Büyük Buhran'dan sonra yaşanan işsizliğin ekonomik ve toplumsal olayları olumsuz etkilemesi, istihdamı iktisat bilimi içerisinde önemli bir kavram haline getirmiştir. O dönemde Keynes'in Genel Teorisinde istihdam meselesi üzerinde durması dikkatleri bu teoriye çekmiştir (Gökmen, 2007: 23). İstihdam, girişimcilerin insan ihtiyaçlarını gidermek için mal ve hizmet üretme amacı içinde emeği üretken bir etmen olarak üretim sürecinde kullanması, bunun sonucunda ortaya çıkan değerden emeğe pay vermesi şeklinde açıklanabilir (Işığışok, 2017: 34).

İstihdam kavramı teknik olarak bir “geniş” bir de “dar” anlamda tanımlanmaktadır. “Geniş anlamda istihdam” tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde bulunması olarak açıklanırken; “dar anlamda istihdam” ise emek faktörünün üretim sürecinde etkin rol oynaması olarak tanımlanmaktadır (Işığışok, 2017: 35).

İstihdam konusunda en önemli gösterge şüphesiz istihdam oranıdır. İstihdam oranı, belirli bir dönemde ülke ekonomisinde aktif nüfus içinde istihdam edilenlerin

ağırlığını göstermektedir (Işığışok; 2017: 36) Tük'e göre istihdam oranı; istihdam edilenlerin, kurumsal olmayan çalışma çağı içerisindeki nüfusa oranlanması ile bulunur (www.tuik.gov.tr).

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{İstihdam Edilenler}}{\text{Aktif Nüfus}} \times 100$$

Ülkenin gelişmesinde nüfus önemli bir etken olarak değerlendirilir. Ekonomin büyüebilmesi için, ülke içerisindeki işgücü yeterli gelmediğinde istihdam edilmek üzere dışarıdan yabancı işgücü ile karşılanır (Biçerli, 2000: 135).

İstihdam kavramı da kendi içinde; tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam olarak sınıflandırılmaktadır. Aşırı istihdam kavramı da daha çok işsizliğin olmadığı ülkelerde görülen, emek talebinin emek arzından fazla olması şeklinde açıklanabilir (Yüksel, 2014: 103). Tam istihdam, belli piyasada, hâkim olan ücret düzeyinde, iş arayan herkesin iş bulabilmesini, ekonomideki tüm kaynakların tam ve etkin kullanılmasını ifade etmektedir. Eksik istihdam ise emeğin ve diğer kaynakların tam ve etkin kullanılmaması yani âtıl kalması durumunu anlatır. Eksik istihdam kavramı da kendi içinde görülebilir ve görülemeyen eksik istihdam olarak ikiye ayrılır. Görülebilir eksik istihdam daha uzun süre çalışmaya istekli olmasına rağmen haftalık kabul edilen 40 saat normal çalışma süresinden az çalışanları kapsamaktadır. Eğitimine ve becerilerine uygun olmayan işlerde çalışanlar ile devamlı bir işi olup çalışan fakat birtakım sebeplerden dolayı işinden memnun olmadığı için iş arayanlar da görülemeyen eksik istihdam kapsamında değerlendirilir. Görülemeyen eksik istihdamın belirlenmesi daha zordur. (Biçerli, 2000: 43; Işığışok 2014: 33; Özdemir & Ersöz & Sarıoğlu, 2006: 74). Günümüzde eksik istihdam türlerine ilişkin yeni ve farklı yaklaşımlar da mevcuttur. Ülkemizde 2009 yılına kadar görülebilir ve görülemez eksik istihdam olarak ikiye ayrılıyordu. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nun 1998 yılında gerçekleştirilen 16. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri konferansında eksik istihdam; zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak ikiye ayrılmıştır. Bu kararlar doğrultusunda 2009 yılında yapılan düzenleme ile Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) eksik istihdam tanımlamasını, zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak iki grupta değerlendirmeye başlamıştır. Zamana bağlı eksik

istihdam, bireyin normal çalışma süresinden daha az çalışması sebebiyle ek iş araması ve iş bulduğunda derhal çalışmaya başlayacak olması durumunu anlatmaktadır. Yetersiz istihdam da çalışanın niteliğinin işin gerekliliklerinden fazla olması, yapılan iş karşılığında bireyin elde ettiği gelirin çok düşük olması, fazla çalışma süreleri gibi birçok farklı nedenden kaynaklanmaktadır (Işığışık, 2017: 45).

Kayıt dışı istihdam; çalışan nüfusun, resmî kurumların kayıtlarında yer almaması ve sonuç olarak vergi ve sosyal yükümlülükler başta olmak üzere kamu kurumlarının denetimi dışına çıkarılmasını ifade etmektedir. Kayıt dışı istihdamın en yaygın olduğu sektör tarım sektörü olsa da ekonominin pek çok alanında görülmektedir. Kadınlar, eğitim düzeyi düşük işgücü ve ilk kez iş hayatına atılanlar kayıt dışı istihdama daha eğilimlidirler (Korkmaz vd., 2012: 53). Türkiye ekonomisinin yapısal sorunlarından biri olan kayıt dışı işsizliğin sebeplerine bakıldığında; yüksek oranda vergi ve primler, yoksulluk, ekonomik krizler, yüksek enflasyon oranları, denetimdeki eksiklikler gibi pek çok etmen sıralanabilir. Bu sorunla mücadelede sorunların tespiti ve buna yönelik çözümler, oldukça önemlidir (Kalaycı&Kalan, 2017: 19).

1.2. İşsizlik Kavramı

İşsizliği çok değişik şekillerde tanımlamak mümkündür. İşsizlik kavramı; piyasa koşullarında belirlenen ücret düzeyi ve istihdam koşullarında çalışma arzu ve isteğinde olan emek arzının, emek talebinin yaratmış olduğu istihdam hacmine göre daha büyük oranda olmasını ifade eder. Emegın iş aradığı halde iş bulamaması şeklinde açıklanabilir (Şentürk, 2014: 133).

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nun yaptığı işsizlik tanımına göre, kişinin işsiz sayılabilmesi için üç temel özelliği taşıması gerekmektedir. ILO'nun kriterlerine göre aktif işgücüne dâhil olup herhangi bir işte istihdam edilmeyenler, aktif olarak iş arıyor olanlar ve çalışmaya başlamaya hazır olanlar işsiz olarak kabul edilmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 47).

TÜİK (2018) 'in yapmış olduğu işsizlik tanımı şu şekildedir:

“Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler.”

İnsanlık tarihi boyunca düzenli geliri olmayan ve günümüzde işsiz olarak nitelendirdiğimiz insanlar hep vardı fakat işsizlik kavramı 19. yüzyılda sanayileşme ile birlikte asıl anlamını kazanmıştır. Sanayileşmeden önce insanlar daha çok tarımda çalışıyordu ve iş insanlar için mevsimlik olarak düzenli ve bir kuruma bağlı olmayan bir kavramdı. O yüzden de işsizlik ekonomistler ve insanlar arasında tanımlanmış bir problem olarak görülmemekteydi (Weishaupt, 2011: 74).

İşsizliğin ölçülmesi Avrupa’da 1920 yılında uygulanmaya başlayan zorunlu işsizlik sigortasına dayanmaktadır. Tespit edilmesi güç olan işsizliğin ölçülmesinde işsizlik sigortası istatistikleri, özel istihdam büroları kayıt ve istatistikleri, işgücü örnekleme anketleri ve sendika yardım fonu istatistiklerinden yararlanılmaktadır. Uluslararası istatistikler için en önemli kaynağın, işsizlik ve istihdamın birlikte ölçülmesini sağladığı için “hane halkı anketleri” olduğunu söylemek gerekir (İşığışok, 2017: 60).

İşsizlik oranı, ekonomide bulunan işsizlerin sayısının işgücü sayısına oranlanması ile tespit edilir.

$$\text{İşsizlik Oranı: İşsizler / İşgücü} \times 100$$
$$(\text{İşsiz Sayısı} = \text{İşgücü} - \text{İstihdam Edilenler})$$

1.3. İşsizlik Türleri

İşsizlik her zaman aynı nedenlerle ortaya çıkmamakta, aynı sonuçları da doğurmamaktadır. İşsizliğin ortaya çıkmasını ülkelerin emek piyasalarının yapısı, ekonomik koşullar gibi pek çok faktör etkilemektedir. İşsizliğe sebep olan etmenler

incelendiğinde pek çok açıklama ve sınıflandırma ile karşılaşilmektedir. İşsizlik, derece yönünden (tam-kısmi), süre yönünden (uzun-kısa), istem yönünden (gönüllü-gönülsüz) gibi değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır. Tam süreli işsizlik, çalışma istek ve arzusunda olan bireyin piyasada iş olmamasından dolayı yaşadığı işsizliktir, Kısmi süreli işsizlik de bazı sebeplerle firma veya sektörlerde yaşanan durgunluk sebebiyle bireylerin kendi istekleri dışında çalışma sürelerinin azalmasıyla ortaya çıkan işsizliktir. İşsizlik istem yönünden sınıflandırıldığında; gönülsüz işsizlik ile bireyin isteği dışında gerçekleşen işsizlik ifade edilmektedir. Gönüllü işsizlik, bireyin mevcut koşullarda çalışmayı istememesi, iş aramaya devam etmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. İşsizlik, işsiz kalan süre yönünden sınıflandırıldığında; 1 yıllık iş arama süresini geçtiğinde uzun süreli işsizlik, iş arayışı 1 yıldan az sürdüğünde kısa süreli işsizlik olarak kabul edilmektedir (Tokol, 2000: 97; Işığışok, 2017: 99).

İşsizliğin sınıflandırılması yapılırken en yaygın olarak; açık işsizlik, gizli işsizlik ile sürekli durgunluk şeklinde gruplara ayrılmaktadır. Bu şekilde incelenmesi faydalı olacaktır (Tokol, 2000: 97; Işığışok, 2017: 99).

1.3.1. Açık İşsizlik Türleri

Açık işsizlik, çalışma arzusu ve isteğinde olup cari ücret seviyesinde aktif olarak iş aramasına rağmen bulamayanları ifade etmektedir (Baştaymaz, 1983: 248). Resmi istatistiklerde de açık işsizlik verileri kullanılmaktadır. Ortaya çıkış sebepleri göz önüne alındığında çeşitli açık işsizlik türlerinden bahsedilebilir. Bunlar; mevsimsel, teknolojik, yapısal, konjonktürel ve geçici işsizlik olarak beş farklı alt başlık şeklinde sıralanıp incelenecektir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan teknolojik işsizlik; bazı kaynaklarda yapısal özellikte olması sebebiyle yapısal işsizliğin parçası olarak değerlendirilmektedir (Işığışok, 2017:100).

1.3.1.1. Mevsimlik İşsizlik

Emek talebinde yaşanan dalgalanmalar dolayısı ile görülen, mevsim koşullarındaki değişimler sonucunda bazı mal ve hizmetlerin üretiminin ya da talebinin

düşmesiyle istihdam hacminde görülen dalgalanmalarla ortaya çıkan işsizlik türüdür (Işığışok, 2017: 101). Bu yaşanan dalgalanmalar, görülmesi beklenen ve sistematik ilerleyen dalgalanmalardır (Biçerli, 2000: 430).

Turizm, inşaat, tarım gibi sektörlerde üretimin artış gösterdiği dönemlerde çalışanlar, takip eden dönemde üretimin tekrar artacağı bir sonraki döneme kadar işsiz kalırlar (Bozdağlıoğlu, 2008: 48). Mevsimlik işsizlik gelişmekte olan tarıma dayalı ekonomilerde yaygın olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra gelişmiş ülkelerde de mevsimlik işsizlik sorunu ile karşılaşmaktadır (Işığışok, 2017: 101).

1.3.1.2. Teknolojik İşsizlik

Teknolojik gelişmelerle birlikte emeğin yerini alan makineler veya daha üretken uygulamalara geçilmesi teknolojik işsizliğin doğmasına sebep olmuştur (Karabulut, 2007: 10). Teknolojik gelişmelerin kısa vadede emek piyasaları üzerinde olumsuz etkiler yaratmasına karşın uzun vadede olumlu etkileri olduğunu söyleyen görüşler de mevcuttur. Teknolojik gelişmelerle birlikte bazı istihdam alanları tamamen ortadan kalksa da yeni istihdam olanakları ortaya çıkar, çalışma yaşamındaki standartlarda bir artış görülür, verimlilik artar ve maliyetlerde azalmalar görülür. Japonya gibi teknolojinin ön planda olduğu ülkelere işsizlik oranının diğer ülkelere göre düşük olması da bu olumlu görüşü destekler niteliktedir (Orhan&Savuk, 2014: 16-22).

1.3.1.3. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik ülkenin genel ekonomik ve sosyo-kültürel yapısında yaşanan değişimlerden dolayı yaşanan işsizlik türüdür. Emeğin yapısında meydana gelen değişimler, işin niteliklerinde yaşanan değişimler, teknolojik dönüşümlerden kaynaklı olmak üzere talep yapısında yaşanan ani değişimler ekonomide yaşanan daralmalar gibi pek çok sebeple ortaya çıkan işsizlik yapısal işsizliği tanımlamaktadır.

Açık işler ve iş arayanların nitelik bakımından uyuşmaması yapısal işsizliğin en belirgin sebeplerindendir. İşin gerektirdiği yetkinlikler yüksek beceri gerektirirken

emeğin eğitimsiz ve düşük vasıflara sahip olması ya da tam tersi bir durum söz konusu olduğunda işsizliğin giderilmesi kısa vadede mümkün olmadığı gibi ciddi bir işsizlik sorununu gösterir. Bir başka yapısal işsizlik nedeni de açık işler ve iş arayanların farklı coğrafi yerlerde olmasından kaynaklı bilgi eksikliğinden ortaya çıkmaktadır (Korkmaz&Mahiroğulları, 2007: 33; Işığışık, 2017: 105-106).

1.3.1.4. Konjonktürel İşsizlik

Ekonomik yapıda görülen dalgalanmalarla ortaya çıkan durgunluk dönemlerinde yaşanan işsizliğe konjonktürel (devrevi) işsizlik denir. Bu işsizliğin en büyük sebebi efektif talep yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Üretimi yapılan mallara olan talep azaldığında üretimin devamlılığı sağlanamayacak, bu durumda üretime katkı sağlayan emeğin işsiz kalma durumu ortaya çıkacaktır. Gelirler de azaldıkça toplam talepte azalmalar görülmeye devam edecektir. Bu da işsizliğin uzun süre yaşanmasına sebep olacaktır. Konjonktürel işsizlik yapısal işsizlikten daha kısa süreli olmakla birlikte geçici işsizliğe göre daha uzun süre etkisini göstermektedir (Sürücü, 2014: 22). Bu işsizlik türü daha çok gelişmiş ülkelerde, konjonktürde yaşanan değişimler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde yaşanan işsizliğin temelinde talep yetersizliği yatmaktadır. İstihdamda daralmaya neden olan konjonktürel değişiklikler gelişmekte olan ülkelerde de görülmektedir ve gelişmiş ülkelerde yaratmış olduğu açık işsizlikten farklı olarak eksik istihdamın artmasına sebep olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde açık işsizliğin bir sebebi olarak görülen konjonktürel işsizlik, gelişmekte olan ülkelerde eksik istihdamın bir sebebi olmaktadır (Baştaymaz, 1983:251).

1.3.1.5. Geçici İşsizlik

Çalışma hayatında ilk defa iş arayanların veya iş değişikliği yapmak isteyenlerin yeni bir işe geçmek için mevcut olan bilgi eksikliğinden kaynaklanan işsizlik türüdür. Geçici işsizliğin diğerlerinden farkı, ekonomide olması gereken işsizlik türünü temsil etmesidir. Emeğin hareketliliğinden kaynaklanan ve sıfırlanamayan tek işsizlik türüdür. Ekonomi üzerinde aynı zamanda olumlu etkiler yaratması, kısa süreli yaşanması ve toplumun her kesiminde, farklı endüstriler ve bölgeler arasında çok sayıda kişiyi

etkilemesi açısından diğer işsizlik türlerinden ayrılmaktadır (Biçerli, 2000: 413-422; Işığışok; 2017: 112-115).

1.3.2. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, işsizlik türleri içerisinde yer almasına karşılık diğer işsizlik türlerinden farklı özellikleri ile “özel” bir durumu ifade etmektedir (Lordoğlu & Törüner, 1995: 184). İstihdam edilmesine rağmen iş yerindeki toplam hasılaya bir katkısı olmayan ya da çok az olan, verimlilikte çalışan kişilerdir. Üretim koşullarında hiçbir değişiklik yaşanmadığı halde işgücünün bir kısmının işten çıkarılmasıyla elde edilecek çıktı miktarında hiçbir değişiklik yaşanmıyorsa burada gizli işsizlik söz konusudur. Gizli işsizlik özellikle işgücünün marjinal verimliliğinin sıfır ve sıfıra yakın olduğu tarım kesiminde ve kamu kesiminde daha çok görülen bir durumdur. Ayrıca gelişmekte olan ekonomilerde iş arayıp bulamamış ve iş aramaktan vazgeçmiş “ümidi kırılmış işsizler” de aktif olarak iş aramadıkları için resmi işsizlik istatistikleri içerisinde işsiz olarak yer almayacaklardır. O yüzden onların da gizli işsizlik içerisinde değerlendirilmeleri gerekmektedir (Biçerli, 2000: 412; Korkmaz&Mahiroğulları, 2007: 39; Işığışok, 2017: 116-117).

1.3.3. Sürekli Durgunluk

Sürekli durgunluk kavramı, 1929 Ekonomik Buhranından sonra ön plana çıkmıştır. Gelişmiş ekonomilerde görülen belirli bir büyümenin sonunda yaşanan, uzun süreli durgunluk sonucunda oluşan kronik işsizlik durumunu ifade eder. Sürekli durgunluğun sebepleri ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte iç ve dış pek çok etmenden kaynaklı olarak yaşanmakta ve kronik işsizliğin yaşanmasına sebep olmaktadır. İşsizliğin yarattığı rekabet ve gelirlerin yetersizliği gibi sorunlar, insanların büyük kentlere göç etmesi gibi çözümü zor sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir (Kocaoğlu, 1997: 159, Işığışok, 2017: 119, Zaim, 1997: 192).

2. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI

İçinde olduğumuz bilgi çağı, sürekli öğrenmeyi ve değişime ayak uydurmayı gerekli kılmaktadır. Birçok alanda yaşanan değişim ve artan rekabet, eğitimin öneminin her geçen gün daha da artmasına sebep olmaktadır. Eğitim, bireylerin birçok alanda rol ve beceriler kazanmalarını, emek piyasalarında yaşanan dönüşüme uyum sağlamalarını sağlar. Toplumların gelişmişlik düzeyleri ile sahip olduğu eğitimli insan kaynağı arasında doğru orantı olduğu görülmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin, işgücünün nitelik ve yetkinliklerinin artırılmasına yönelik program ve politikalara verdikleri önem artmıştır (İçli, 2001:65).

Mesleki eğitim, “Kişinin iş yaşamında belli bir meslekte bilgi, beceri ve iş alışkanlığı kazandıran, kişinin yeteneklerinin çeşitli yönleri ile gelişmesini sağlayan eğitimidir.” Mesleki eğitim; meslek liselerinden, işyerlerinde verilen kurs ve seminerlere, İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarına kadar çeşitli alanlarda mesleki bilgi ve becerilerin gelişimi için düzenlenen eğitim faaliyetlerini içerir (Avşar vd., 2018: 409). Bir başka tanıma göre de mesleki eğitim, emek piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve niteliklere uygun olarak işgücünün yetiştirilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Işığık & Emirgil, 2010: 220). Mesleki eğitime dair tanımlardan da yola çıkarak, emek arz ve talebi arasında uyumlaştırmanın amaçlandığı görülmektedir.

Emek piyasasındaki ve işlerdeki değişimin süreklilik arz etmesi, mesleki eğitimin de dinamik bir yapıda olmasını gerektirmektedir. Yaşanan bu değişimlerle birlikte ortaya çıkan ihtiyaçların analizi sonucunda mesleki eğitimin sürekli güncellenmesi ve geliştirilmesi gereklidir.

3. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

3.1. Emek Piyasası Kavramı

Emek kavramı, üretim faktörlerinden biri olarak yaşamının idamesini, sahip olduğu tek varlığı olan bedensel gücü ile sağlayan insan kaynağı olarak ifade edilmektedir. Üretim faktörleri sermaye, girişimci, doğal kaynaklar ve insana dayalı olan “emek” unsurundan oluşmaktadır. Ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde ve üretim faktörleri arasında önemli bir yere sahip olan emek, emek piyasası kavramının da özünü oluşturur. Ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için sermaye, girişimci ve doğal kaynaklarla bir araya gelen ve önemli bir rol oynayan emek faktörü, emek piyasası kavramının özünü oluşturmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 3).

Emeğin üretim amacıyla istihdam edilmesi, emek arzı ve emek talebi kavramlarının bir araya gelmesi ile ortaya çıkmaktadır. Emek arz ve talebinin karşı karşıya geldiği, emeğin fiyatı olan ücret ve diğer çalışma şartlarının belirlendiği piyasaya “emek piyasası” denilmektedir. Bir nevi işveren tarafı ve ücretli çalışanlar arasında emeğin değiş tokuş edildiği bir alanı ifade etmektedir. Emek piyasasından söz edebilmek için emek arzı ve emek talebi kavramlarının da bilinmesi gerekmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 4; Işığışok, 2017: 2).

Emek arzı; üretim kapasitesini belirleyen faktörlerin ilk sırasında yer almaktadır. Ayrıca emek arzı, piyasada çalışanların sayısını ve çalışma sürelerinin toplamını verirken ayrıca da emeğin vasıf derecesini de vermektedir. Kişilerin emeklerini arz etmesi yaşamlarını idame ettirmeleri için gerekli ücreti elde etmelerinin başlıca yolunu ifade etmektedir (Biçerli, 2000: 3). Emek talebi de üretimin gerçekleşmesi için işverenin talep ettiği emek miktarını ifade etmektedir. Emek arzı ve emek talebinin bir araya gelerek ücret ve çalışma şartlarının olduğu piyasaya “emek piyasası” denmektedir (Işığışok, 2017: 2).

3.2. Emek Piyasasının Özellikleri

Emek piyasası da mal ve sermaye piyasası gibi bir piyasadır. Ancak sahip olduğu bazı özellikler emek piyasasını diğer piyasalardan ayırmaktadır. Bu söz konusu özellikler ise;

3.2.1. Tek Bir Emek Piyasasının Olmaması

Her piyasanın olduğu gibi emek piyasasının da alıcı ve satıcıları vardır; bunlar işçi ve işverenlerden oluşur. Emek piyasasının temelinde işçilerin yetenek, bilgi ve becerilerine göre belirli bir işleyle eşleştirilmesi ile çeşitli alanlarda oluşturulan istihdam kararları yer alır. Bu sebeple, emek piyasası coğrafi koşullara, meslek gruplarına, ticari faaliyetlerin kurallarına, yapılan işin karakteristik özellikleri vb. faktörlere göre değişiklik gösterir (Ehrenberg&Smith, 2012: 26). Emek piyasası denilince akla ilk olarak tek bir ifade “emek piyasası” kavramı gelmekle birlikte farklı işler için binlerce emek piyasası bulunmaktadır. Bu piyasalar çeşitli yönlerden sınırlandırılabilir. İnşaat işçileri piyasası, mevsimlik tarım işçileri piyasası vb. piyasayı becerilere göre sınırlandırırken, Türkiye Emek Piyasası, İç Anadolu Emek Piyasası, Kırklareli Emek Piyasası vb. coğrafi olarak piyasaları sınırlandırmaktadır. Piyasalar arasında kişilerin geçiş yapması mümkündür (Işığın, 2017: 4).

3.2.2. Emek Piyasalarında Tek Bir Merkezi Fiyat Olmaması

Emek piyasalarında belirlenmiş tek bir ücretten bahsedilemez. Aynı çalışmanın karşılığında alınan ücret firmalara, sektörler, bölgelere göre değişiklik gösterir. Bunda firmaların sektör içindeki büyüklüğü kadar maliyetler ve sendikalaşma oranı gibi değişkenler de ücretlerin farklılaşmasına sebep olmaktadır. Bu durum bir yandan emek piyasasındaki işgücünün homojen yapıya sahip olmamasından kaynaklanan eksik bilginin olduğunu da bize göstermektedir (Lordoğlu ve Törner, 1995: 92).

3.2.3. Emek Arzının Homojen Olmaması

Emek; sahip olduğu kişisel yetenekler, yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma arzusu, fiziksel güç, enerji, motivasyon vb. gibi pek çok bakımdan farklılıklar gösterir. Emeğin kişisel tercihleri de farklılıklara, yani emeğin homojen olmamasına sebep olur. Beşerî sermaye olarak nitelendirilen örgün eğitim, iş tecrübesi ve işbaşı eğitim emeğe farklı özellikler kazandırmaktadır. Bunlar da işverenin işçi seçiminde zorlanması ile birlikte emeğin verimliliğine ve ücretlere yansımaktadır (Işığışok, 2017: 6; Biçerli, 2000: 5). Bu bakımdan emek arzı homojen değildir.

3.2.4. İşçinin Emeğiyle Birlikte Kendini de Sunması

Emek ve bireyi birbirinden ayırmak mümkün olmadığı gibi; emeğini arz eden kişinin de işin yapıldığı yerde bulunması zorunludur. Bir başka deyişle çalışan emek piyasasında istihdamı esnasında emeği ile birlikte kendisini de sunmaktadır. Diğer taraftan emek karşılığında alınan ücretin önemi kadar işin hangi koşullarda yerine getirildiği de son derece önemlidir. Çalışma koşulları da işçi ve işveren pazarlığında önemli bir rol oynamaktadır. İşçiler ve işveren arasındaki ücret pazarlığı kadar, ücret dışında sunulan çalışma koşulları da önemlidir. Fiziksel ve psikolojik yıpranmalar olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle işverenlerin istihdam paketinde ücretin yanı sıra çalışanlara insanca çalışma ve yaşama olanağı sunacak unsurları da bulundurmaları gerekmektedir (Işığışok, 2017: 6; Biçerli, 2000: 7).

3.2.5. İstihdam İlişkisinin Sürekli Olması

Emek piyasasının diğer piyasalardan farklılık göstermesindeki en büyük sebeplerden bir tanesi de istihdamın sürekliliğidir. Emek piyasalarında işveren, işçiyi piyasalarda bir değişiklik olmadığı sürece sürekli istihdam etmek ister. Bu durum işçi ve işveren açısından faydalar sağlar. İşveren açısından, işçi devir hızının düşmesini ve işçi için yapılan eğitim masraflarının da zaman içinde kaybolmasını sağlar. İşçi açısından da iş arkadaşları ve çalışma ortamına alışmış ve kendini güvende hisseden işçinin verimliliğinin de artmasına katkı sağlar. Bunun yanı sıra işyerinde kıdem, fazla tatil,

emeklilik konularında avantajlar sağlar. (Biçerli, 2011: 5-6; Işığık, 2017: 7). Eğer emek faktöründe istihdam ilişkisinin kesintiye uğrayacağı düşüncesi varsa beşeri sermaye yatırımındaki parasal faydalar da daha az olur (Elliot, 1997: 153).

3.2.6. Emeğin Stoklanamaması

Emek piyasalarının diğer piyasalardan farklı olmasındaki bir diğer sebep de emeğin stoklanamaz özellikte olmasıdır. Çalışanın yaşamını idame ettirebilmesi, ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için gerekli olan ve tek geçim kaynağı olarak kabul ettiğimiz emeğini ertelemeesi gerçekçi ve olası değildir. Mal piyasalarında bozulabilir nitelikte olmayan malların stoklanıp daha sonra piyasada daha iyi bir fiyattan satılarak üretici açısından kar sağlanması amaçlanabilir fakat emek piyasası için bunu söylememiz mümkün değildir (Işığık, 2017: 7).

3.2.7. Emek Piyasalarında Grup İlişkilerini Etkileyen Birçok Faktörün Olması

Emek piyasalarında grup ilişkileri ile anlatılmak istenen sendikalar ve sendikal örgütlenmelerdir. Sendikalar emeğin pazarlık gücünü artırıp iş güvencesi ile birlikte daha adil koşulların sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Bu da emeğin piyasa içerisinde korunmasının yanında, daha güçlü olmasını sağlamaktadır. Sendikaların piyasa içerisindeki gücü sosyal ve siyasal koşullara göre biçimlenmektedir (Işığık, 2017: 8).

3.2.8. Emek Talebinin Türetilmiş Bir Talep Oluşu

Emek piyasalarının diğer piyasalardan ayrılmasını sağlayan bir diğer özelliği de emek talebinin türetilmiş bir talep olmasıdır. Yani emek talebinin ortaya çıkması ile mal ve hizmet üretimi arasında bağlılık vardır. Ekonominin genişlediği dönemlerde, artan mal ve hizmet talebine bağlı olarak emek talebinde de bir artış söz konusu olduğu gibi ekonominin duraklama dönemlerinde de azalan mal ve hizmet talebine bağlı olarak emek talebi azalmaktadır (Işığık, 2017: 8).

3.2.9. Emeğin Pazarlık Gücünün Az Olması

Emek piyasasında yer alan açık iş sayısı, iş arayanların sayısından her zaman daha azdır. İşverenler işe alacakları kişiyi seçerken birçok başvuru arasından seçerek karar verirler. İşveren bu sebeple çalışma koşullarını belirlemede pazarlık gücünü elinde bulundurur. Sendikaların varlığı ise emeğin pazarlık gücünün artması, haklarının güvence altına alınması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve adil ücret gibi birçok konuda emeğin pazarlık gücünün artmasını sağlar. Sendikalaşmanın olmadığı yerde de emeğin pazarlık gücü yok denecek kadar azdır (Biçerli, 2000:8; Işığışok, 2017:7).

3.2.10. Emek Piyasalarında İşçi ve İşverenin Eksik Bilgiye Sahip Olması

Emek piyasalarının bir başka özelliği de işçi ve işverenler açısından bilgi akışının yetersiz olmasıdır. Emek piyasalarındaki eksik bilgi sebebiyle işverenler piyasada daha iyi vasıflara sahip işçilerin olup olmadığını bilemediği gibi, işçi açısından da piyasada daha iyi istihdam şartlarının nerede olduğunun bilinmesi zordur. Piyasada görülen bu durum, aynı vasıflara sahip ve aynı işte çalışmalarına rağmen, kişilerin farklı ücretlendirilmesine sebep olabilmektedir (Biçerli, 2000: 5).

3.3. Emek Piyasası Politikaları

Bir işte çalışmak, öncelikle bireyin maddi olarak yaşamını idame ettirmesi, temel ihtiyaçlarını karşılaması için gereklidir. Bunun yanında birey işe gittiğinde sosyalleşir, insanlarla iletişim kurar, sosyal ve duygusal anlamda gelişim sağlar. Bireyin bir işe sahip olması; toplumda belli bir statü edinmesini, kendini faydalı ve değerli hissetmesini, aidiyet ve güven duygularının gelişmesini sağlar. Bu anlamda istihdam edilmek, sosyal bir varlık olan insanın psikolojik bütünlüğünün korunmasında önemli bir yere sahiptir. İşsizlik sorunu yaşayan bireylerde özgüven eksikliği, başarısızlık hissi, aile hayatında huzursuzluklar, umutsuzluk ve öfke gibi duygular gelişir. Bireyde psikolojik ve fiziksel çeşitli sağlık sorunlarına da sebep olmaktadır. (Dursun, 2012: 50; Işığışok, 2017: 174).

İşsizlik sadece bu sorunu yaşayan birey ve ailesi için değil, bir yandan da ekonomik ve toplumsal açıdan olumsuz sonuçlar doğurur. Ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesi için istihdam çok önemlidir. İnsan kaynağının etkin kullanılamaması, atıl kalması durumunu ifade eden işsizlik arttıkça toplumsal refahın azalmasına, kayıt dışı çalışmanın artmasına, ülke ekonomisinde maliyetlere sebep olmaktadır (Işığışok, 2017:174).

İşsizlik sebepleri ülkelerin sosyo-ekonomik durumuna, emek piyasası yapısına göre farklılıklar gösterse de ülkelerin en önemli sorunlarının başında gelmektedir. Birçok sorunun temelinde işsizlik yatmaktadır. Bu nedenle bu olgunun azaltılması, ortadan kaldırılması için devletler çeşitli politikalar uygulamaktadır.

İşsizlik sorunu ve çözümüne dair yaklaşımlar ülkelere göre değişiklik gösterse de iki aşırı uç arasında ortaya çıkan çeşitli politikalardan oluşmaktadır. Bir uçta işsizliği düşman olarak gören “şahinler”, ekonominin bir miktar işsizliği barındırmasının daha çok çalışmaya teşvik ederken, ücret esnekliği ve emek hareketliliğinin sağlanması için faydalı olacağını savunmaktadırlar. Bu sebeple, işsizlik ödeneğinin düşük oranda ve kısa süreli olması gerektiğini söylerler. Diğer bir uçta yer alan “güvercinler” ise, işsizlik olgusunun mutlaka önlenmesi gerektiğine dikkati çekmektedirler. İşsizlikle mücadelede aktif politikaların izlenmesini, işsizlik ödeneğine son çare olarak başvurulmasını savunmaktadırlar (Biçerli, 2004: 40). Ekonomik büyüme ile birlikte yeni istihdam alanları yaratılarak işsizlik de azalacaktır. Fakat ekonomik büyüme işsizlikle mücadelede tek başına yeterli değildir. İşsizlik sorununun türüne ve işsizlikten en çok etkilenen gruplara yönelik uygulanacak politikalar da gerekmektedir (Işığışok, 2017: 180).

İşsizlikle mücadelede öncelikle makro ekonomik politikalar uygulanmış fakat sorunun çözümünde yetersiz olduğunun fark edilmesi ile birlikte “aktif emek piyasası politikaları” desteklenmiştir (Korkmaz&Mahiroğulları, 2007: 85). İşsiz bireylere gelir desteği sunan pasif politikalar, emeğin istihdam edilebilirliğini arttıran, mesleki yetkinliklerini geliştiren aktif politikalara göre daha eskiye dayanmaktadır. 1980 yılı sonrasında dünya genelinde yaygınlaşan işsizlikle mücadelede, pasif emek piyasası politikalarını tamamlayıcı nitelikteki aktif emek piyasası politikalarına ağırlık verilmiştir.

Bunun sebebi de pasif politikaların işsizliği azaltmaya katkı sağlamaması ve işsizlik ödemelerinin bütçe üzerinde yük oluşturmalarıdır (Korkmaz & Mahiroğulları, 2007: 86; Işığışık, 2017: 181).

OECD, emek piyasası politikalarını yedi başlık olarak sınıflandırmıştır (Biçerli, 2004: 45):

- İşsizlik sigortası,
- Erken emeklilik,
- Mesleki eğitim,
- İstihdam sübvansiyonu,
- Engellilere yönelik programlar,
- Gençlere yönelik programlar,
- Kamu işe yerleştirme ve aracılık hizmetleri.

Bu kategorilerden ilk ikisi pasif, diğer beşi ise aktif emek piyasası kategorilerinin altında yer almaktadır. Bununla birlikte günümüzde işsizlikle mücadelede uygulanan emek piyasası politikaları;

-Pasif emek piyasası politikaları,

-Aktif emek piyasası politikaları olarak iki temel gruba ayrılarak incelenmektedir.

3.3.1. Pasif Emek Piyasası Politikaları

Çalışmanın en önemli konusunu aktif emek piyasası politikaları oluşturmakla birlikte; pasif emek piyasası politikalarının da incelenmesi, işsizlikle mücadelede uygulanan emek piyasası politikalarının birbiri ile ilişkilerinin, farklılıklarının ve politikaların tarihsel gelişiminin anlaşılması açısından faydalı olacaktır.

Pasif emek piyasası politikaları, işsizliğin yol açtığı sosyal sorunları gidermeyi ve işsiz bireylere asgari düzeyde de olsa maddi güvence sağlamaya yönelik önlemler içeren politikalarlardır (Işığışık, 2017: 182).

Tarihsel açıdan bakıldığında aktif emek piyasası politikalarından önce uygulanan pasif emek piyasası politikaları, istihdamı artırmaktan ziyade işsizliğin yarattığı sorunların olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla uygulanan önlemleri kapsamaktadır

(Biçerli, 2004: 45). Genel olarak bu politikaların temel amacı, işsizliğin neden olduğu maddi kayıplara karşı işsizlere destek sağlayarak ortaya çıkabilecek bireysel ve toplumsal sorunları azaltmak ve yeniden iş bulana kadar geçen süre içerisinde işsizlere maddi destek sağlamaktır (Görmezöz, 2013: 27).

Pasif emek piyasası politikaları ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte temelde iki uygulamasını “işsizlik sigortası ödeneği” ve “işsizlik yardımı” oluşturmaktadır. Bir başka deyişle pasif emek piyasası politikalarının iki temel aracı, işsizlik sigortası ve işsizlik yardımıdır. Bunun dışında ülkemizin de dahil olduğu bazı ülkelerde “kıdem tazminatı” ve “ihbar tazminatı” gibi uygulamalar da bu politikalar içerisinde değerlendirilir (Mahiroğulları & Korkmaz, 2013: 98). Ek olarak pasif emek piyasası politikaları kapsamında uygulanan; kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, iş kaybı tazminatı uygulamaları da bu kapsamda değerlendirilmektedir.

3.3.1.1. İşsizlik Sigortası

Pasif emek piyasası politikalarının temel araçlarından olan “işsizlik sigortası” kendi isteği dışında işsiz kalan kişilerin geçici süreliğine ve yeni bir iş bulana kadar geçen sürede gelir desteği ile desteklenmesidir (Işığışok, 2017: 183).

İşsizlik sigortasının amaçları; işsizliğin yaratmış olduğu olumsuzluklardan kişilerin en az düzeyde etkilenmesini sağlayarak toplumsal dengenin bozulmasına engel olmaktır. Bir yandan da meydana gelen bireyin satın alma gücünün sıfırlanmayıp belli bir seviyede kalarak üretimin daha da azalmasına ve işsizliğin artmasına engel olmaktır (Biçerli, 2000: 456). İşsizlik sigortası çalışanın, işverenin ve devletin belirli oranlardaki prim katkılarıyla kendini finanse eden bir sigortacılık türüdür. Bazı ülkelerde devlet veya işveren katkısı olmadan da uygulanmaktadır (Andaç, 2010: 86; Işığışok, 2017: 188).

İşsizlik sorununa karşı ilk önlemler, sendikal hareketlerin geliştiği Avrupa’da sendikalar tarafından yürütülen lonca sistemindeki yardım sandıklarına benzer olan faaliyetlerdir. Sendikaya üye işçilerin isteğe bağlı yararlanabildiği ve finansmanının sadece işçilerden alınan aidatlarla sağlanan bu işsizlik ödemelerine 19. yy.’da Almanya,

Belçika, Fransa, ABD, İngiltere, Norveç, İsveç gibi ülkelerde rastlanmaktadır (Andaç, 2010:50). Zaman içerisinde sendikalar gibi işverenler tarafından da yardım sandıkları kurulmuştur. Bu sayede yetenekli işgücünü işyerinde tutabilmek ve çalışma sürekliliğini sağlamak hedeflenmiştir. Çalışanların bordrolarına yansıyan net ücretlerinin belli bir oranında ayrılan ödenekler her yıl işveren tarafından sandıklara yatırılarak, çalışanların işsizlik durumunda ödeme yapılmaktaydı. Bu sandıklar Almanya ve ABD’ de yoğunlukla uygulanmış fakat beklenen yararı sağlamadığı için kısa ömürlü olmuşlardır (Andaç, 2010:51).

Devlet tarafından yasal olarak ve zorunlu karakterde ilk işsizlik sigortası uygulaması 1911 yılında İngiltere’de kurulmuştur. Zorunlu karakterde işsizlik sigortası uygulamasını sırasıyla 1920’de Avusturya ve 1927’de Almanya uygulamaya başlamıştır. Birçok Avrupa ülkesi 1929 Büyük Buhranı sonrasında artan işsizlik sorununun etkilerini hafifletmek amacıyla işsizlik sigortası uygulamasına yönelmiştir (Andaç, 2010: 53). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 1952 yılında 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşmesinde işsizlik, koruma altına alınması gereken dokuz riskten biri olarak kabul edilmiştir.

Türkiye’de işsizlik sigortası çalışmaları eskilere dayansa da uygulamaya ilk kez 1999 yılında başlanmıştır. 2000 yılında çalışanların gelirlerinden işsizlik sigortası prim kesintisi yapılmaya başlanmış, ilk işsizlik sigortası ödemeleri 2002 yılında gerçekleştirilmiştir (Çondur&Bölükbaş, 2014: 83). İşsizlik sigortası primi, brüt ücret üzerinden %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı kesintileri yapılarak oluşur. İşsiz kalan kişilerin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için işten ayrılmadan önceki son 120 gün kesintisiz ve son 3 yıl içerisinde toplam 600 gün prim ödemesi yapmış olma şartı aranmaktadır. Son 3 yıl içerisinde; 600 gün prim ödemesi olan kişilere 180 gün, 900 gün prim ödemesi olan kişilere 240 gün, 1080 gün prim ödemesi olanlara 300 gün işsizlik sigortası ödemesi yapılır (4447 Sayılı Kanun, Madde 50, 1999). İşsizlik ödeneği hesaplanırken son 4 aylık prime esas kazancın, günlük ortalamasının %40’ı olarak hesaplanır. Hesaplanan tutar brüt asgari ücretin %80’inden fazla olamaz.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' ne göre işsizlik sigortası sadece gelir desteği değil mesleki eğitim ile birlikte yürütülerek çalışanların işe başlama sürecine katkı sunmalıdır (ILO, 1995: 48). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nün 102 sayılı sözleşmesi 67. maddesinde işsizlik ödeneği, evli ve iki çocuklu bir erkek işsiz için son çalıştığı ücretin %45 'inden daha az belirlenmemesi şartı yer almakta ve ülkelere göre belirlenmiş farklı sürelerde ve belirlenen daha yüksek oranlarda işsizlik sigortası ödemesine dair uygulamalar görülmektedir (Işığışok, 2017: 188).

Yapılan bazı çalışmaların sonuçlarında görülmüştür ki yapılan işsizlik ödemeleri kişilerin gelen iş teklifleri konusunda daha seçici davranarak iş bulma sürelerinde artışa sebep olmaktadır (Işığışok, 2017: 188). OECD ülkelerinde yapılan araştırmada işsizlik sigortası ödemelerinde %10 seviyesinde yapılan bir artış ya da işsizlik sigorta ödemeleri süresinde bir aylık fazladan süre, işsizlik oranında %1'lik bir artış yaratmaktadır (Varçın, 2004: 17).

3.3.1.2.İşsizlik Yardımı

Pasif emek piyasası politikalarından bir diğeri de işsizlik yardımıdır. İşsizlik yardımı işsizlik sigortasıyla da sıkça karıştırılabilmektedir. İşsizlik yardımı, işsizlik sigortasının kapsamı dışında kalan ve mağduriyetini, ihtiyacını ispat eden kişilere verilmektedir. İşsizlik sigortasından farklı olarak finansmanı sadece devlet tarafından üstlenilmektedir (Işığışok, 2017: 192). Sosyal devlet eliyle toplumdaki yoksulluğun azaltılması ve maddi ihtiyaç sahiplerinin gereksinimlerinin minimum düzeyde de olsa karşılanabilmesini sağlayan bir pasif emek piyasası politikası çeşididir.

3.3.1.3.Kısa Çalışma Ödeneği

4857 sayılı iş kanunuyla birlikte gündeme gelen kısa çalışma, işverenin ekonomik kriz ya da mücbir sebeplerle işyerinde çalışmanın geçici süreyle durdurmasını ifade etmektedir. Kısa çalışma süresince çalışanın iş sözleşmesi sona ermemekte, işin tamamen durması halinde işçi ve işveren arasındaki çalışma ve ücret ödeme yükümlülüğü bu süre boyunca yerine getirilememektedir. 4447 sayılı kanunun ek 2 maddesinde yapılan

değişiklik ile kişilere çalışmadıkları süre boyunca 3 ayı geçmemek üzere işsizlik sigortası fonundan, son 1 yıl ödenen prime esas kazanç temel alınarak hesaplanan günlük brüt ücretlerinin %60'ı kadar kısa çalışma ödeneği olarak ödenir. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için bazı şartların sağlanması gerekmektedir; kısa çalışmanın işyerinde en az 4 hafta süreyle devam etmesi gerekmektedir, kısa çalışmaya tabi olan çalışanın işsizlik sigortası prim gün sayısı şartlarını sağlayarak işsizlik yardımına hak kazanıyor olmasıyla birlikte İŞKUR'a başvurulması gerekmektedir. Bakanlığın da işyerinde kısa çalışma olduğunu onaylamasıyla kısa çalışma ödeneği ödenmesine karar verilmektedir (Akyiğit, 2004: 2-22-23-24).

3.3.1.4. Kıdem Tazminatı

Pasif emek piyasası politikası olarak uygulanan kıdem tazminatı, işverenin çalışanları işten çıkarma kararını kolayca vermesini engellemek amacıyla çalışanlar için bir iş güvencesi sağlamaktadır (Varçın, 2004: 15). Kıdem tazminatı, 1936 yılında 3008 sayılı kanun ile Türk İş Hukuku'na girmiştir. Yıllar içerisinde yapılan değişiklikler ile kıdem tazminatı işçi tarafı için önemi giderek artan bir hak olmuş, işveren tarafı için de bir maliyet unsuru olmuştur. 4857 sayılı kanun yürürlüğe girdiğinde geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı fonu kurulmasından bahsedilmiştir. 1475 sayılı kanunun 14. maddesine de atıfta bulunarak fon kurulana kadar kıdem tazminatı ile ilgili maddelerin uygulanması hüküm altına alınmıştır (Limon, 2015: 153). Kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin bir iş yerinde en az 1 yıl çalışmış olması ve kendi isteği dışında iş akdinin işveren tarafından sonlandırılması gerekmektedir. Erkekler için askerlik, kadınlar için de evlilik sebebiyle çalışanın kendi isteğiyle ayrılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanılır. İşveren tarafı için haklı fesih oluşturan durumlarda da çalışan kıdem tazminatına hak kazanmadan iş akdi sona erebilmektedir.

3.3.1.5. İhbar Tazminatı

Bir diğer pasif emek piyasası politikası aracı da ihbar tazminatıdır. İşten çıkarma veya işten ayrılma durumunda çalışanın işyerindeki kademine göre bildirim süreleri uygulanmaktadır. İşveren önceden haber vermeksizin iş akdini sonlandırmak istediğinde

çalışana bu süreleri ihbar tazminatı olarak ödemek durumundadır. 4857 sayılı kanunda bildirim süreleri feshin karşı tarafa yazılı olarak bildirildikten sonra:

- İş akdi 6 aydan kısa sürede sonlananlar için 2 hafta,
- 6 aydan 1,5 yıla kadar olan sürede sonlananlar için 4 hafta,
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar olan sürede sonlananlar için 6 hafta,
- 3 yıldan fazla süren iş ilişkisi sonlananlar için 8 hafta olarak belirlenmiştir.

3.3.1.6. İş Kaybı Tazminatı

İş kaybı tazminatı, özelleştirmelerle birlikte işsiz kalan kişilerin mağduriyetini gidermek için yapılan tazminat ödemeleridir. 4046 sayılı kanun gereğince, özelleştirme uygulanacak kurumlarda ücret karşılığı çalışan kişilerin iş sözleşmeleri tazminata hak kazanacak şekilde sona ermesi, iş kanunundan ve toplu iş sözleşmesinden gelen haklarının yanında,

- İş kaybı tazminatı,
- Yeni iş bulma,
- Mesleki eğitim verilmesi,
- Sosyal güvenlik kuruluşları kesintilerinin kişiler adına ilgili kurumlara yatırılması, işlemleri için İŞKUR sorumlu ve yetkilidir (Tan, 2013: 79).

İş kaybı tazminatı almaya hak kazanmak için sözleşmenin sonlandığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde İŞKUR' a başvurulmalıdır. 4046 sayılı Özelleştirme Kanununa göre hizmet akdi aynı işveren ile aralıksız:

- 550 gün devam edenler 90 gün,
- 1100 gün devam edenler 120 gün,
- 1650 gün devam edenler 180 gün,
- 2200 gün devam edenler 240 gün iş kaybı tazminatı ödemesine hak kazanırlar.

İş kaybı tazminatı, günlük net asgari ücretin iki katı, engelli personel için (ilgili kanunların belirttiği 1. 2. ve 3. derece) günlük net asgari ücretin dört katı kadar olarak belirlenmiştir (www.iskur.gov.tr).

3.3.1.7. Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu, 4857 sayılı iş kanunu 33. Maddesi ile uygulamaya girmiş, 4447 Sayılı Kanun Ek Madde 1'e göre uygulanmaya devam edilmektedir. İşverenin karşılaştığı ekonomik zorluklar sebebiyle yaşadığı ödeme güçlüklerine karşı işçilerin son 3 aylık ücretlerinin devlet tarafından garantilendiği emek piyasası politikasıdır. Burada çalışanları koruma ve destekleme amacı güdülmektedir. Bunun yanında ücret alamadıkları sürede yaşayacakları psikolojik durum düşünülerek sosyal devlet ilkesinin de gereği olarak çalışma istek ve motivasyonunun kaybolmasına engel olarak kişilerin iş piyasasında kalmaları amaçlanmaktadır (Işığışık, 2017: 236; Tiriyaki, 2007: 22).

3.3.2. Aktif Emek Piyasası Politikaları

Aktif emek piyasası politikası kavramı, II. Dünya Savaşı sonrası İsveç'te enflasyonla mücadele etmek ve tam istihdam hedefine ulaşmak için oluşturulan politikalar esnasında ilk kez kullanılmıştır. 1960 yılı itibariyle, İsveç' te oluşturulan bu politikalarla ilgili, OECD'nin yaptığı çalışmalarda aktif politikalar emek piyasasında ayrı bir politika türü olarak yer almaya başlamıştır. Aktif emek piyasası politikalarının ortaya çıkması ikinci dünya savaşı sonrası dönem olmasına karşın, 1980 sonrasında dünya genelinde yaşanan işsizlik rakamlarındaki yükseliş ile birlikte önem kazanmıştır (Kapar, 2005:343-344).

Aktif emek piyasası politikaları, uygulamada birbirinden farklı birçok programdan oluşan bir bütünü ifade etmektedir. Bu nedenle devlet eliyle uygulanan ve işsiz bireylerin emek piyasasına girişlerini ve emek piyasasında uzun süre kalmalarını kolaylaştıran her türlü sosyal politika önlemi bu kapsamda yer almaktadır (Uşen, 2007: 66). Aktif emek piyasası politikaları, iş arayışı içerisindeki bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak ve toplam işsizliğin azalması için kullanılan emek piyasasına müdahale politikalarıdır. Aktif politikalar temelde programa dâhil olanların bireysel olarak istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına odaklanmaktadır (Kluve, 2014: 10). Bu politikalar; uzun süreli işsiz kalanların emek piyasasına dönüşlerini kolaylaştırmak ve kadınlar, eski hükümlüler, engelliler, gençler, göçmenler gibi dezavantajlı grupların

istihdamını arttırarak toplumda sosyal eşitliğe de katkı sağlamayı amaçlar. Ekonominin daralma dönemlerinde istihdamın sürekliliğini, genişleme dönemlerinde ise emek piyasalarındaki darboğazları gidermeyi hedeflerler (Korkmaz&Mahiroğulları, 2007:90; Işığçok, 2017:195).

Aktif emek piyasası politikaları en temelde iş piyasasındaki arz ve talebin en iyi şekilde eşleşmesinin sağlanmasını ve sosyal dengenin korunmasını amaçlar ancak odaklandığı alanlar ve hedefleri itibariyle fonksiyonel farklılıklar gösterirler.

Aktif politikalar arasında, devletin emek piyasasında işgücünün vasıflarını arttıran çeşitli eğitim hizmetlerini gerçekleştirmesinin yanında, işsiz bireylere özellikle gençlere iş tecrübesi kazandıracak programların düzenlenmesi ve işletmelerin mali olarak desteklenmesi gibi faaliyetler de yer almaktadır. İstihdamı arttırmak üzere devlet, küçük ve orta ölçekli işletmelere, işe aldıkları her yeni işçi için teşvik yardımları yapmakta, bazı durumlarda da kendi eliyle veya yerel yönetimler vasıtasıyla iş yaratma programları düzenlenmektedir (Özsağır, 2000: 303).

Aktif emek piyasası politikaları, pasif emek piyasası politikalarından ayrı olarak değerlendirilmemektedir, çünkü bu politikalar arasında birbirini destekleyici ve tamamlayıcı ilişkiler vardır (Varçın, 2004: 15). Pasif politikaların genel fonksiyonu işsizlik ve iş arama sürecinde kişilere gelir sağlamak üzerine odaklanırken; aktif politikalar ise, arz-taleple ilgili çalışmalar yaparak emek piyasasının entegrasyonunun sağlanması üzerine odaklanmaktadır. Aktif politikalar bir eğitim programı ya da mesleki gelişim programına katılım gerektirirken, pasif politikalarda böyle bir koşul söz konusu değildir. Öte yandan, aktif emek piyasası politikaları, emek ve iş arasındaki eşleşmenin sağlanması konusunda en çok zorluk çeken dezavantajlı grupları; yani kadınlar, gençler, yaşlılar, engelliler ve göçmen işçileri hedef alır (Auer&Efendioğlu&Leschke, 2008: 13).

Aktif emek piyasası politikalarının bileşenleri çok ve çeşitli şekilde sınıflandırılabilir. Bu bileşenlerin bir kısmı talep yönlü bir kısmı da arz yönlü politikalardan oluşmaktadır. Talep yönlü politikalar iş yaratmaya yönelik uygulamalara odaklanırken, aktif politikaların çoğunluğunu oluşturan arz yönlü politikalar piyasadaki

işsiz bireylerin istihdamını kolaylaştırmaya odaklanmaktadır. (Kapar, 2005:346; Işığışok & Emirgil, 2010:218). Aktif emek piyasası politikalarını en yaygın sınıflandırma,

- Ücret ve istihdam sübvansiyonları,
- İş kurma ve istihdam teşvik programları,
- Kamu eşleştirme ve istihdam danışmanlığı hizmetleri,
- Doğrudan kamu istihdamı yoluyla iş yaratımı,
- Mesleki eğitim programları
- Diğer aktif emek piyasası programları şeklinde başlıklar halinde ele alıp incelemek mümkündür.

3.3.2.1.Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları, işsiz bireylerin istihdamının artmasını sağlamak amacıyla işverene yapılan geçici ödemeleri ifade etmektedir. Bu sübvansiyonlar istihdamı artırmak için işverene sağlanan vergi indirimleri, sosyal sigorta prim destekleri, doğrudan ücret teşvikleri ve işveren tarafına ait bazı genel giderlerin devlet tarafından karşılanması gibi birçok destekten oluşmaktadır (Işığışok, 2017:197; Sanal, 2013:3). Kriz dönemlerinde yaşanan ekonomideki daralma ve gerilemenin işten çıkarmalara sebep olmasını önlemek, işe alımların devamlılığını sağlamak için bu sübvansiyonlar gelişmiş ülkelerde uygulanmaktadır. Bir işe yerleşmede zorluk yaşayanların ve uzun süre işsiz kalan grupların istihdamına katkı sağlamak için daha çok kullanılmaktadır. İstihdam sübvansiyonları olumlu katkılar sağladığı gibi olumsuz etkileri de gözlemlenmektedir. İşsizlik sorununun giderilmesinden ziyade iş arama sürelerinde azalmaya katkı sağlandığı gözlemlenmiştir. İşverenin yararlandığı teşvik süresince giderlerin azalması sebebiyle süre bitiminde o işçiyi işten çıkarıp yerine sübvansiyondan yararlanabileceği yeni işçi istihdam etmesiyle ortaya çıkan işten çıkarılma durumu olumsuz etkiler arasındadır (Uşen, 2007: 72-74).

3.3.2.2. İş Kurma ve İstihdam Teşvik Programları

Girişimciliğin desteklendiği özel sektör teşvik programları da bir diğer aktif emek piyasası programı olarak değerlendirilmektedir. Ücret karşılığı çalışan kişileri kapsama

almamaktadır, sadece kendi adına çalışacak olan kişilere yönelik teşviklerdir. Sağlanan vergi indirimleri, girişimcilik eğitimleri, danışmanlık hizmetleri, hibe ve düşük faizli kredi gibi olanaklar ile kendi işini kurmak isteyenlere destek sağlanmaktadır. Bu programlar aktif emek piyasası politikaları arasında diğer uygulamalara göre daha maliyetlidir. Uygulanan teşviğin uzun vadede başarıya ulaşabilmesi için programın hazırlığının iyi yapılması, eğitim alacak kişilerin kriterlerinin, ihtiyaçların iyi belirlenmesi ve sürecin takibinin yapılması oldukça önemlidir (Işığışok, 2017: 201; Kasapoğlu & Murat, 2018: 489).

3.3.2.3.Kamu Eşleştirme ve İstihdam Danışmanlığı Hizmetleri

İş arama sürecinde piyasadaki bilgi eksikliğinden kaynaklanan işsizliğin giderilmesi için emek talebi ve emek arzını buluşturmak amacıyla aracı istihdam kurumları önem arz etmektedir. İş arayışındaki kişilerin doğru işe yerleşmelerinin sağlanmasının yanı sıra eşleşmenin sağlanabilmesi için doğrudan iş yaratma, mesleki eğitim, ücret sübvansiyonları gibi diğer aktif emek piyasası politikalarının da uygulanmasına aracı olmaktadır (Biçerli, 2004: 182). Son dönemlerde İŞKUR' un üstlendiği iş ve meslek danışmanlığı hizmeti gibi hizmet sunan, kamunun denetimine tabi özel istihdam bürolarının da sayısı artmıştır. Özel istihdam büroları işsiz bireylerin mesleki eğitim, danışmanlık ve işe yerleştirme konularında aracı hizmetler sağlamaktadırlar.

3.3.2.4.Doğrudan Kamu İstihdamı Yoluyla İş Yaratımı

Kamu istihdamı, uzun süreli işsizliğin arttığı ve açık işlerin oldukça az olduğu dönemlerde kamunun işsiz bireylere geçici iş imkânı sağladığı aktif emek piyasası politikası türüdür (Varçın, 2004: 48). Sosyal devlet kavramının da gereği olarak devlet istihdam hacminde artış yaratmak için işsizleri kamu ya da kamu yararına çalışan kurumlarda geçici olarak istihdam etmektedir. Bu programlar dezavantajlı, işe yerleşmesi daha zor olan grupların iş hayatında deneyim kazanmalarını sağlayan tamamlayıcı özellikte programlardır (Uşen, 2007: 76; Işığışok, 2017: 203). Mesleki eğitim programları

ile birlikte uygulanması, program sonunda bireyin sürekli bir işe geçişine de önemli katkı sağlayacaktır.

3.3.2.5. Mesleki Eğitim Programları

Yapısal işsizlikle mücadelede en çok kullanılan aktif emek piyasası politikalarından mesleki eğitim programları, işsizlikle karşı karşıya kalan veya kalabilecek olan kişilerin yetkinlik ve becerilerinin gelişimini sağlayarak “istihdam edilebilirliğini” arttırmaktadır. Mesleki eğitim, kişilerin becerilerini arttırarak işsizliğin azalmasını sağlamanın yanında vasıfları artan kişilerin piyasalar arasında geçişlerinin kolaylaşmasına da katkı sağlar (Biçerli, 2005: 8-9).

Zaman içinde yaşanan sanayileşme, küreselleşme ve özellikle son yıllardaki teknolojik gelişmelerle birlikte emek piyasası ve işgücünden beklenen donanımlar sürekli bir değişim ve dönüşüm içerisinde. Değişen piyasa ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli işgücünün sağlanması için yaşam boyu eğitim anlayışının en önemli bileşenlerinden biri olan işgücünün eğitimi oldukça önemlidir (Şen, 2016: 68).

Mesleki eğitim programları; ilk defa işe gireceklerin, birçok sebeple işsiz kalmış olanların veya işsiz kalma riski olanların emek piyasasında kalmasını, emek piyasasına dönüşünü veya girişini kolaylaştırmaktadır. Bu doğrultuda uygulanacak eğitimler ile bireyin mesleki vasıfları arttırılarak, yeni beceriler kazandırılarak istihdam edilebilirliği artacak ve emek piyasasına uyumlaştırılması sağlanacaktır (Uşen, 2007:71). Emek piyasası ihtiyaçları doğrultusunda belirlenen “sınıf içi eğitim”, “iş başında eğitim”, “iş tecrübesi kazandıran eğitimler” olarak uygulanan programlar bir taraftan genel eğitim (bilgisayar kursu, İngilizce kursu vb.) veya bir alanda mesleki beceri kazandırma eğitimleri olarak uygulanmaktadır (Işığışık, 2017: 207). Bazı yazarlar mesleki eğitim faaliyetlerini “aktif emek piyasası politikaları” ve “genel eğitim/işyerinde eğitim” şeklinde iki ana başlıkta değerlendirmektedir. Genel mesleki eğitimde; mesleki ve teknik bilgiler öğrencilere sınıf içerisinde verilir, atölyelerde de pratik eğitimi verilmektedir. İşyerinde verilen eğitim türünde, gençler haftanın bazı günlerini okulda, diğer günlerini işletmelerde uygulamalı olarak çıraklık statüsünde eğitim alarak geçirirler. Çıraklık

eğitimlerinde sınıf içi eğitimler düzenlense de işbaşında yaparak öğrenme şeklinde daha çok uygulanmaktadır (Öksüz, 2007: 5; Işığışok, 2017:207).

Türkiye’ de uygulanan mesleki eğitim programları ve AB ülkelerindeki örneklerle birlikte mesleki eğitim programlarının daha detaylı incelemesi çalışmanın üçüncü bölümünde yapılacaktır.

3.3.2.6. Diğer Aktif Emek Piyasası Politikaları

İşsizliği sınırlamaya yönelik uygulanan aktif emek piyasası politikaları kapsamında değerlendirilen erken emeklilik; çalışma hayatında olan, verimliliği düşen ve emekliliğine az kalan kişilerin yapısal uyum dönemlerinde erken emekli edilmesi şeklinde uygulanan bir diğer aktif emek piyasası politikasıdır. Genç işsizliğiyle mücadelede uygulanan erken emeklilik, sosyal güvenlik sistemi üzerinde bir yük oluşturmaktadır. Emeklilerin sayısındaki artış ile birlikte devletin sosyal harcamalarında dengesiz bir artışa sebep olacaktır ve telafisi uzun yıllar sürecektir bütçe açıkları ile sonuçlanacaktır. Yapısal dönüşüm dönemlerinde zararda ya da kapatılacak olan iş yerlerinde erken emeklilik ile verimin artması sağlanabilir. Genç ve yeterli iş tecrübesi olmayan işgücünün deneyimli çalışanlara karşı rekabet edemediği işlerde de uygulanabilir. Ekonomiye uzun vadeli etkilerine bakıldığında, çok sık başvurulacak uygulamalardan değildir (Tiryaki, 2007: 25). Haftalık çalışma sürelerinde kısaltmaya gidilmesi, esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, emek hareketliliğinin artması da işsizliği sınırlamaya yönelik uygulanan aktif emek piyasası politikaları kapsamında değerlendirilmektedir (Işığışok, 2017:211).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İLE BAZI AB ÜLKELERİNDE UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

Çalışmanın en önemli kısmını oluşturan mesleki eğitim programlarını incelerken, Türkiye’deki arz ve talebin bulunduğu noktada oluşan emek piyasasının yapısının genel görünümünden, istihdam yapısından ve işsizliğin boyutlarından bahsetmek uygulanan politikaların amaçları ve hedeflerini anlamakta faydalı olacaktır. Öncelikle Türkiye’ de mesleki eğitim’e değinilerek mesleki eğitim programlarının özelliklerinden bahsedilecektir. Türkiye emek piyasasının genel görünümünden bahsedildikten sonra Türkiye’de ve bazı AB ülkelerinde uygulanan mesleki eğitim programları incelenecektir.

1. TÜRKİYE’DE UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

İşsizlikle mücadele edebilme ve küreselleşmenin sonucunda emek piyasalarında yaşanan değişime, farklılaşan mesleklere adapte olma açısından mesleki eğitim aktif politikalar içerisinde önemli bir yere sahiptir. İŞKUR tarafından uygulanan mesleki eğitim programlarından bahsetmeden önce, Türkiye emek piyasası, işsizlik ve istihdam oranları, nüfus ve emek arzından bahsedilecek, ülkedeki mesleki eğitim sisteminden bahsedildikten sonra İŞKUR’un yapısı ve uyguladığı mesleki eğitim programları detaylandırılacaktır.

1.1. Türkiye Emek Piyasasının Yapısı Ve Özellikleri

Türkiye’de nüfusun genç ve nüfus artış hızının yüksek olması, tarım istihdamının ağırlığını koruması, kadın istihdamının düşük seviyelerde olması, emeğin nitelikleri ve sanayinin taleplerinin uyuşmaması, yaşanan hızlı teknolojik dönüşümler ve rekabetin artmasıyla nitelikli işgücüne ihtiyacın da artması, yatırımların yetersiz kalması, ekonomik krizler, kentleşme ve bölgeler arasında görülen gelişmişlik düzeylerindeki farklılıklar ülkemizin emek piyasasının yapısına dair bize bilgiler vermektedir (Şahin, 2011: 572).

Türkiye emek piyasası “tarım-sanayi sektörü”, “formel-enformel istihdam”, “kır-kent istihdamı” gibi ikili yapıların iç içe geçtiği, çoklu yapıda bir özellik göstermektedir. Emek piyasasında sorunlar yaşanmasının sebeplerinin başında piyasasının parçalı bir yapıda olması, yeterli esneklik gösterememesi, emek piyasasında kurumsallaşmanın düşük ve istihdam hizmetlerinin de etkin şekilde uygulanamaması gibi sorunlar gelir (Işığışok, 2016: 11).

1.2. Türkiye’de Nüfus Ve Emek Arzı

TÜİK’in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS)’inde yer alan Ocak 2019 verilerine göre Türkiye’de 82.003.882 kişi yaşamaktadır. Geçen yıla göre yaklaşık olarak 1,2 milyon artış görülmektedir. Tablo-1’de yaş ve cinsiyete göre nüfusun yaklaşık olarak %50,17’ sini erkekler, %49,83’ünü kadınlar oluştururken, birbirine yakın oranlardadır. Nüfusun %67,8’ini çalışma çağındaki 15-64 yaş aralığındaki nüfus oluşturmaktadır (TÜİK, 2018).

Tablo-1: Yaş ve Cinsiyete Göre Nüfus

Yıllar	Yaş grubu	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam %	Erkek %	Kadın %
2016	Toplam - Total	79 814 871	40 043 650	39 771 221	100,0	100,0	100,0
	0-14	18 925 782	9 715 020	9 210 762	23,7	24,3	23,2
	15-64	54 237 586	27 409 238	26 828 348	68,0	68,4	67,5
	65 +	6 651 503	2 919 392	3 732 111	8,3	7,3	9,4
2017	Toplam - Total	80 810 525	40 535 135	40 275 390	100,0	100,0	100,0
	0-14	19 033 488	9 769 101	9 264 387	23,6	24,1	23,0
	15-64	54 881 652	27 732 601	27 149 051	67,9	68,4	67,4
	65 +	6 895 385	3 033 433	3 861 952	8,5	7,5	9,6
2018	Toplam - Total	82 003 882	41 139 980	40 863 902	100,0	100,0	100,0
	0-14	19 184 329	9 846 565	9 337 764	23,4	23,9	22,9
	15-64	55 633 349	28 123 283	27 510 066	67,8	68,4	67,3
	65 +	7 186 204	3 170 132	4 016 072	8,8	7,7	9,8

Kaynak: TÜİK, 2018, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, Yıllara, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus (www.tuik.gov.tr Erişim Tarihi: 01.08.2019)

Tablo-2’deki verilere göre 15 yaş ve üzeri nüfusun eğitim düzeylerine dair veriler yer almaktadır. 2018 verilerine göre %3,6’sı okuma yazma bilmemekte iken okul bitirmeyip okuma yazma bilenlerin oranı %4,6’dır. Toplamda 15 yaş ve üzeri nüfusun %8,2’si herhangi bir okul bitirmemiştir. İlkokul bitirenlerin oranı %21,1,

ilköğretim bitirenlerin oranı %14,3'tür. Ortaokul ve dengi bitirenlerin oranı %14,1, Lise ve Dengi Meslek Okul bitirenlerin oranı %23,9'dur. Yüksekokul/fakülte bitirmiş olanlar %15,8, doktora ve yüksek lisans bitirmiş olanların oranı toplamda %1,9'a denk gelmektedir.

Türkiye nüfusunun eğitime ve cinsiyete göre eğitim durumuna ait Tablo-2'de görüldüğü gibi; kadınların eğitim seviyelerinin erkeklere göre daha düşük olduğu görülmektedir. İlköğretim ve altındaki grubun işgücü içerisinde yüzde olarak fazla olması göz önünde bulundurulduğunda, istihdam edilenlerin ve işsizlerin eğitim düzeylerinin düşük olması da Türkiye emek piyasasının olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Niteliği arttırmak adına bu grubu hedef alacak aktif emek piyasası politikaları uygulamak uzun vadede verimli sonuçlar yaratması adına büyük önem arz etmektedir.

Tablo-2: Türkiye Nüfusunun Eğitime ve Cinsiyete Göre Dağılımı-2018

	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Toplam</i>	<i>Oran (%)</i>
Okuma yazma bilmeyen	325.116	1.872.141	2.197.257	%3,6
Okul bitirmeyip okuma yazma bilen	736.123	2.122.653	2.858.776	%4,6
İlkokul	5.349.082	7.683.363	13.032.445	%21,1
İlköğretim	5.067.482	3.765.153	8.832.635	%14,3
Ortaokul ve Dengi	4.806.393	3.888.752	8.695.145	%14,1
Lise ve Dengi Meslek Okulu	8.380.125	6.405.868	14.785.993	%23,9
Yüksek Okul & Fakülte	5.235.988	4.518.511	9.754.499	%15,8
Yüksek Lisans	559.339	430.093	989.432	%1,6
Doktora	122.812	84.270	207.082	%0,3
Bilinmeyen	231.842	258.990	490.832	%0,8
TOPLAM	30.814.302	31.029.794	61.844.096	%100

Kaynak: TÜİK (www.tuik.gov.tr Erişim Tarihi: 01.08.2019)

1.3. Türkiye'de İstihdam Ve İşsizlik

Ülkemizde işsizlik sorunu, her dönem en önemli sorunların başında gelmiştir. Türkiye, 2008 yılında yaşanan ve dünya genelindeki işgücü piyasalarını etkileyen küresel ekonomik krizden sonra yaşadığı ekonomik durumlara kıyasla 2017 yılında AB'ye üye

ve AB'ye aday ülkeler içinde diğer ülkelere kıyasla işgücüne katılım oranını arttırmış, istihdam oranını da arttırmada başarılı ülkeler arasındadır (İPA, 2018). TÜİK 2018 İşgücü İstatistiklerine göre işsizlik oranı %11 olarak kaydedilmiştir. Bir önceki yıla göre 0,1'lik bir artış göstermiştir. 2019 yılı Mart ayında kaydedilen işsizlik oranı %14,1'dir. 2018 yılına göre ciddi bir artış dikkati çekmektedir. 2018 yılında erkeklerde işsizlik oranı %9,5, kadınlarda %13,9 seviyelerindedir. İşsizlik sorunundan en çok etkilenen gruplardan olan genç nüfusun işsizlik oranı da 2018 yılında %20,3 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılı Mart ayında artış gösteren oran %25,2 seviyesine ulaşmıştır.

Tablo-3: Yıllar İtibariyle Türkiye'nin Temel İşgücü Göstergeleri

Yıl	İşgücüne Katılım Oranı	İstihdam oranı	İşsizlik Oranı
2008	44,9	40,4	10,0
2009	45,7	39,8	13,1
2010	46,5	41,3	11,1
2011	47,4	43,1	9,1
2012	47,6	43,6	8,4
2013	48,3	43,9	9,0
2014	50,5	45,5	9,9
2015	51,3	46,0	10,3
2016	52,0	46,3	10,9
2017	52,8	47,1	10,9
2018	53,2	47,4	11,0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri (www.tuik.gov.tr Erişim Tarihi: 01.08.2019)

Yukarıdaki Tablo-3'te yıllar itibariyle Temel İşgücü İstatistikleri yer almaktadır. Tablo-3'e göre 2008 yılında dünya genelinde yaşanan ekonomik krizin etkilerinin ülkemiz ekonomisini etkileyerek daralmaya sebep olduğu görülmektedir. 2009 yılında %13,1 seviyelerine çıkan işsizlik oranı sonraki birkaç yıl azalışa geçmiş, ardından tekrar iki haneli rakamlara yükselmiştir. İstihdam ve işgücüne katılım oranları yıllar içerisinde artış seyrindedir. 2009 yılında istihdam oranı %39,8 olarak gerçekleşmiştir. Uygulamaya konulan sonuç odaklı politika ve kararlılıkla takip edilen programlar ile

2010 yılından itibaren istihdam oranı artış göstermiştir (İPA, 2014). 2018 yılında ülkemizde istihdam oranı %47,4'e ulaşarak en yüksek istihdam seviyesine ulaşmış olsa da AB üye ülkelerin oldukça gerisinde kalmıştır. 2019 yılı Mart ayı verilerine göre istihdam oranı azalış göstererek %45,4 olarak gerçekleşmiştir.

2018 yılında istihdamdakilerin %18,4'ü tarım sektöründe, %19,7'si sanayi, %54,9'u hizmetler sektöründe ve %6,9'ü inşaat sektöründe istihdam edilmektedir. 2019 yılı Mart döneminde, istihdam edilenlerin %17,3'ü tarım, %19,7'si sanayi, %5,5'i inşaat, %57,4'ü hizmetler sektöründe istihdam edilmiştir. Bir önceki yıla göre hizmetler sektörünün payı artarken, tarımda istihdam edilenlerin oranında düşüş görülmektedir. Türkiye' de hizmetler sektörü istihdamın dağılımında en büyük paya sahiptir. Sonrasında sanayi ve tarım sektörleri takip etmektedir. İşgücüne katılım oranı da geçen yıla göre artarak 2018' de %53,2 oranında gerçekleşmiştir (TÜİK, 2018). 2019 Mart döneminde işgücüne katılım oranı %52,9 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam edilenler içinde ücretli/yevmiyeli çalışanların sayısı yıllar içerisinde artış göstermiş, 2018 yılında %68 seviyesine ulaşmıştır. Tarımda daha çok kadın ve çocukların içinde bulunduğu ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen grubu %10,5 gibi bir oran oluşturmaktadır. İşverenlerin oranı ise en düşük seviyede %4,5'dir. Kendi hesabına çalışanların payı ise %17,1'dir. Girişimcilik kültürüyle birlikte finansman imkânlarının artmasıyla bu grubun oranı artacaktır.

Türkiye'de emek piyasasının sorunlarından biri kadın istihdamının düşük olmasından kaynaklanmaktadır. 2018 yılında %47,4 olan istihdam oranı içerisinde kadın istihdam oranı %29,4, erkeklerin istihdam oranı %65,7'dir. 2019 yılı Mart dönemi istihdam oranı düşerek %45,4 seviyesine gerilemiştir. İstihdamdakilerin %62,4'ü erkekler, %28,8'i kadınlar oluşmuştur.

Aşağıdaki Tablo-4'de işgücüne dahil olmayan nüfusun sebebine göre durumu yer almaktadır. İş gücüne dahil olmayan nüfusa ait verilere bakıldığında kadınların sayısının erkeklere oranla oldukça fazla olduğu görülmektedir. İşgücüne dâhil olmama sebepleri içinde ev işleriyle ilgilenenler en büyük orana sahiptir. Kadınların istihdama dâhil olmamasının en temel sebebi olarak, toplumdaki cinsiyete dayalı rollere bağlı olarak daha

çok çocuk bakımı, hasta bakımı, yaşlı bakımı, evdeki işlerle ilgilenmeleri gibi nedenler sayılabilir. Cinsiyete dayalı iş bölümünün sonucu olarak erkekler bu işlerin dışında tutulmaktadır (Toksöz, 2007: 1-21).

Tablo-4: İşgücüne Dahil olmayan Nüfusun Sebebine Göre Durumu

	Erkek Sayısı(Bin)	Oran %	Kadın Sayısı(Bin)	Oran %
İş aramayıp çalışmaya hazır	769	7,3	1.290	6,4
İş bulma umudu kırılan	272	3,3	222	1,1
Mevsimlik işçi	47	0,6	95	0,5
Ev işleriyle meşgul	-	-	10.920	54,4
Eğitim-Öğretim	2.238	27,2	2.366	11,8
Emekli	3.358	40,8	1.110	5,5
Engelli, Hasta ve Yaşlı	1.400	17	2.787	13,9
Diğer	411	5	1.505	7,5
İşgücüne dahil olmayan nüfus	8.224	100	20.073	100

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2018.(www.tuik.com.tr Erişim Tarihi: 01.08.2019).

Aşağıda yer alan Tablo-5'e bakıldığında eğitim durumuna göre tüm düzeylerde erkeklerin işgücüne katılımı, kadınlardan daha yüksektir. Yükseköğrenim dışındaki eğitim seviyelerinde aradaki fark çok fazladır. Eğitim seviyesindeki artış her iki grup için de işgücüne katılım oranını arttırırken, bu durum özellikle kadınlarda daha fark edilir sonuçlar ortaya koymaktadır. 2018 yılında lise altı eğitimli kadınlarda işgücüne katılım oranı %28,8 gibi oldukça düşük olan bu oran yükseköğretim mezunu olanlarda %70,2 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo-5: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı

Eğitim Durumu	Erkek	Kadın	Toplam
Okur-yazar olmayanlar	29,8	17	19,2
Lise altı eğitim	69,3	28,8	49,3
Lise	72,8	36,2	56,1
Mesleki veya Teknik Lise	81,5	41,4	66,0
Yüksek Öğretim	85,9	70,2	78,7

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2018 (www.tuik.gov.tr Erişim Tarihi: 01.08.2019)

Türkiye emek piyasasının bir diğer önemli sorunu da kayıt dışı istihdamdır. Denetim mekanizmasının artması, sosyal güvenlik alanındaki reformlar ve farkındalığı artırma çalışmaları kayıt dışı istihdamın azalmasına katkı sağlamıştır. 2011 yılında kayıt dışı istihdam oranı %53,1 seviyesinde iken 2018 yılında %33,1'e düşmüştür. 2019 yılı ilk çeyreğinde kayıt dışı istihdam %33,9 olarak gerçekleşmiştir. Tarımda %82,7 seviyesinde ve tarım dışında %22,4 seviyesinde olan kayıt dışılık oranları, kentlerde kayıt dışılığın daha da azaldığını göstermektedir. Erkeklerdeki kayıt dışı çalışma oranı %29,4 iken kadınlarda bu oran %43'lerdedir (TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2018). Kadınların bu konuda da daha dezavantajlı olduklarını söylemek doğru olacaktır. Ayrıca Ulusal İstihdam Stratejisi'nde 2023 yılında tarım dışı sektörde kayıt dışılığın %15'in altına inmesi hedeflenmektedir.

1.4.Türkiye'de Mesleki Eğitim

Türkiye' de mesleki eğitim sistemi İŞKUR, Bakanlıklar, Belediyeler, Vakıflar ve Sivil Toplum Kuruluşları gibi çeşitli kurumlar aracılığı ile yürütülmektedir. Bu kurumlar tarafından uygulanan mesleki eğitim programlarının sürekli eğitim ve yaşam boyu eğitimi de barındıran bileşenleri vardır (Taş, 2011:156). Mesleki eğitimi örgün eğitimden ayrı düşünmek mümkün değildir. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre eğitim sistemi, örgün ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana başlıktan oluşmaktadır. Örgün eğitim; ilköğretim, ortaöğretim ve yüksek öğretimi kapsamaktadır. Örgün eğitim ile birlikte veya örgün eğitimin dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümü yaygın eğitim olarak değerlendirilmektedir. Mesleki eğitim, 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ekseninde birleşmiştir. Mesleki eğitimlerin planlamalarının

yapılması, değerlendirilmesi ve bunların sonucunda geliştirilmesi için merkezde Mesleki Eğitim Kurulu ve illerde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları kurulmuştur. Mesleki Eğitim Kanunu, genel eğitim ve mesleki eğitim olarak iki ana grubu belirleyen bir yaklaşıma sahiptir. Kanunda mesleki eğitim; örgün, yaygın ve çıraklık eğitimi olarak üç şekilde açıklanır.

Örgün Eğitim, ilköğretim, lise ve yükseköğretimde gerçekleştirilen eğitimlerden meydana gelir. Öğrencilerin belirlenen yaş gruplarına göre uzun süreli devamlı ve sınıf ortamında aldıkları eğitimleri ifade eder. Örgün eğitim içerisinde mesleki eğitimler, Meslek Liseleri ve Meslek Yüksekokulları eliyle gerçekleşir. Verilen eğitimlerle emek piyasasındaki ara eleman ihtiyacına yönelik, öğrencilere mesleki bilgi ve beceri kazandırılması amaçlanır. Liseden mezun olanlar, teknisyen gibi unvanlar ile doğrudan iş hayatına yönlendirilirken, başarılı olanlar da üniversite eğitimlerine devam edebilirler. Meslek lisesinden mezun olduktan sonra eğitim aldıkları alanda “Ustalık Belgesi” alabilmek için yapılan sınavlarda başarılı olmaları halinde, bu belgeyi almaya hak kazanırlar (Öksüz, 2007:6).

Türkiye’de Mesleki ve Teknik Liseleri seçen öğrencilerin, Fen veya Anadolu Liselerine göre daha düşük niteliklerde öğrencilerin tercih etmesi, bu liselerin başarısını da düşürmektedir. Bu okulların üniversite sınavında dezavantajlı durumu da nitelikli öğrencilerin meslek liselerini tercih etmemelerine sebep olmaktadır. Meslek Yüksek Okullarında verilen eğitimler de teknik imkanların yetersiz kalması, teknolojinin gerisinde kalan eğitim anlayışı sebebiyle de istenen fayda sağlamamaktadır (Uçar & Özerbaş, 2013: 246).

Yaygın Eğitim, örgün eğitimden hiç yararlanmamış olanlara, erken ayrılanlara veya örgün eğitime devam edenlere yönelik uygulanan kısa süreli eğitim faaliyetleridir. Bu eğitimler içerisinde; bireylere okuma yazma öğretmek, yarım kalan eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim imkanları hazırlamak; bireylerin bilimsel, teknolojik, iktisadi, sosyal ve kültürel değişimler ve gelişmelere uyumlanmalarını sağlayıcı eğitimler düzenlemek; ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyine paralel olarak ve istihdam politikasına uygun kısa süreli eğitimler ile meslek edindirme faaliyetleri hazırlamak;

çeşitli mesleklerde çalışan bireylerin mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlamaya yönelik faaliyetler yer almaktadır (Anapa, 2008: 27).

Çıraklık Eğitimi, uygulamadaki en etkin ve geniş kapsamlı mesleki eğitim programıdır. Yaygın eğitim içinde değerlendirilirken 2017 yılı itibariyle örgün eğitim içerisine alınan çıraklık eğitimi 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda bir mesleki eğitim çeşidi olarak ayrıca değinilmiştir. Çıraklık eğitiminde öğrenciler teorik eğitimin yanında ağırlıklı olarak uygulamalı pratik eğitim almaktadırlar. Öğrenciler teorik eğitimleri, sınıf içinde alırken; uygulamalı eğitim ise, bizzat işyerlerinde verilmektedir. Çıraklık eğitimi alanlar, işi yaparak öğrenme fırsatı bulmaktadır. Kişilerin çıraklık eğitimi alabilmesi için 14-19 yaş arasında, daha önce çıraklık eğitimine dahil olmaması ve eğitim alacağı meslek için gerekli sağlık koşullarını taşıması gerekmektedir. Mesleğin gerekliliğine göre 2-4 yıl arasında süren eğitimlerden sonra kalfalık sınavına girmeye hak kazanırlar. Kalfalık sınavına hak kazananlar 1-3 yıl süreyle ustalık eğitimine devam ettiklerinde ustalık sınavına girmeye hak kazanırlar. Almanya başta olmak üzere birçok AB ülkesinde uygulanan çıraklık eğitimi, ara eleman ihtiyacını gidermek ve işsizliği azaltmada başarılı olmuştur (Öksüz, 2007: 6).

1.5.Aktif Politikalar Açısından Mesleki Eğitim Programları

Çalışmanın temel konusunu, aktif emek piyasası politikaları içerisinde yer alan ve yapısal işsizlikle mücadelede en etkili aracı olan mesleki eğitim programları oluşturmaktadır. Mesleki eğitim programları; bireylerin rekabet gücünün artmasında yaşam boyu öğrenmenin daha da önemli hale geldiği ve yaşamın bir parçası haline dönüştüğü günümüzde, işsiz bireylerin istihdam şanslarının artmasında önemli bir araçtır.

Küreselleşmenin etkisiyle yaşanan değişimler, teknolojiye hızlı gelişmeler üretim tekniklerinin de değişmesine sebep olmuştur. Yüksek teknolojilerin kullanılması, nitelikli emeğe olan talebi daha da arttırmıştır. Tüm bunlar uluslararası rekabeti arttırırken, bazı sektörlerin doğmasına bazılarının öneminin giderek azalmasına sebep olmakta ve ülkelerin emek piyasalarını da etkilemektedir. Bu noktada değişen yapıya emeğin uyum sağlaması ve vasıflarının arttırılması için eğitim ön plana çıkmaktadır.

Günümüzün sürekli değişim gösteren yapısı, genel eğitimin sağladığı niteliklerin de geçerliliğini hızla kaybetmesine sebep olmaktadır. Ülkelerin eğitim sistemlerini yaşanan bu değişimlere göre yeniden yapılandırılması uzun bir süreçtir. Sürekli gelişen ve değişen teknoloji, bireylerin daha fazla bilgi ve daha yüksek teknik beceri sahibi olmasını gerektirmektedir. Bireylerin eğitimini amaçlayan mesleki eğitim programları, işgücüne katılacak bireylerin yaşam boyu öğrenme kapsamında mesleki anlamda donanımlı, daha yetkin olmalarını sağlamayı ve istihdam edilmelerine katkıda bulunmayı amaçlar (Şen, 2011: 87).

Eğitim sisteminde yaygın eğitim içerisinde olan, emek piyasası ve istihdam açısından aktif emek piyasası politikaları kapsamında yer alan bu programlar ile çok sayıda kişiye mesleki eğitimler verilmekte ve eğitim sonunda kişiler sertifikalandırılmaktadır. Mesleki eğitim programları, örgün eğitim içerisinde olmayan, emek piyasasında istihdam için aranan niteliklere sahip olmayan kişilerin iş hayatına dahil olabilmeleri, daha kolay istihdam imkânı bulmaları amacıyla düzenlenen eğitimlerdir. Bu programlar sayesinde teknolojik değişimlere ayak uyduramadığı için işsiz kalanlar belirli bir süre eğitime tabi tutulduktan sonra işgücü piyasasında istihdam imkânı olan sektörlerle kolaylıkla geçiş sağlayabilecektir. Bu tür mesleki eğitim kursları aynı zamanda genel eğitim veren herhangi bir ortaöğretim kurumundan mezun olup yüksek öğrenimine devam etmeyen spesifik bilgi ve beceriden yoksun kişilere de belirli mesleklerde eğitim vererek iş bulma imkanlarını artırmaktadır.

Meslek eğitim programları sadece herhangi bir işi olmayan kişileri değil aynı zamanda halihazırda bir işte çalışan kişiler içinde oldukça önemlidir. Çalışanların değişen teknolojik gelişmelere göre yeniden eğitime tabi tutulmaları verimliliğin artmasını sağlayacağı gibi, mevcut işgücünün yetkinliklerini de arttırarak onların piyasada kalmasını sağlar ve olası işsizlik riskine karşı korur. Mesleki eğitimler ile sadece insan kaynağına değil bir taraftan istihdam güvenliğine de yatırım yapılmış olmaktadır (Öksüz, 2007: 16).

İŞKUR, kamu kurumları arasında yaygın eğitim uygulamalarının emek piyasası politikaları ile uyumlaştırılma görevini, özel veya kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği içerisinde sürdürmektedir. İŞKUR'un yaygın eğitim kapsamında en önemli

faaliyetlerinden biri, işgücünün yetiştirilmesine yönelik düzenlediği mesleki eğitim programlarıdır.

Aktif emek piyasası politikaları arasında en yüksek maliyetli politikalar olmalarına rağmen, uzun vadede en etkili aktif emek piyasası faaliyeti olarak eğitim programları görülmektedir. Aktif emek piyasası politikaları uygulanmasına yönelik esaslar “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği”nde düzenlenmiştir. Bu yönetmelik çerçevesinde eğitimlerin yıllık planlaması yapılmakta, bu planlama çerçevesinde de Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından mesleki eğitim programları belirlenmektedir. Uygulanacak mesleki eğitim programlarının belirlenmesinde belirleyici faktör, emek piyasasından ve iş yerlerinden gelecek olan taleplerdir (Akbulut, 2016: 239). Mesleki eğitim programları oluşturulurken emek piyasasının ihtiyaçlarından ve emeğin niteliklerinden uzak olmamalıdır. İstihdama katkı sağlayabilmesi için emek piyasasının iyi analiz edilmesi ve ihtiyaçların doğru tespit edilmesi son derece önemlidir.

1.5.1. Mesleki Eğitim Programlarının Özellikleri

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasında uygulanan aktif istihdam politikalarından mesleki eğitim programları birçok farklı önemli özelliği beraberinde barındırır. Bunlardan en önemlisi işsiz ve çalışan bireylerin, yani işgücünün genel vasıflarını iyileştirmesi ve bireylerin değişen ve gelişen emek piyasasına uyumlanmalarını sağlamasıdır. Son yıllarda sanayi ve teknolojiye gelişmelerle birlikte emek piyasalarının yapısındaki dönüşümler çok hızlı gerçekleşmektedir. Bu da mesleki eğitim programlarının rolünün daha da ön plana çıkmasına sebep olmaktadır. Genellikle Avrupa ülkelerinde işverenlerin maddi kaynaklarını yeni yatırımlar yapmaya ve araştırma-geliştirme faaliyetlerinin yürütülmesine ayırdığı görülmektedir. Böylelikle hem üretim ve istihdam oranında hem de global piyasalardaki rekabette başarılı örnekler sergilemektedir. Mesleki eğitime ve bireylerin becerilerinin gelişimine yatırım yapmak insan kaynağını geliştirir ve vasıflı birey sayısını artırır (Bedük, 2004: 52).

Mesleki eğitim programları süre ve içerik bakımından örgün eğitimden daha farklı bir yapıya sahiptir. Örgün eğitim daha uzun süreli olup, daha genel amaçlara

sahipken; mesleki eğitim programlarında kısa bir süre içerisinde kişilere mesleki eğitim verilerek yeniden istihdam edilmeleri ve vasıflarının artırılması hedeflenir. OECD ülkelerinde ortalama 4 ay olan bu süre, bir ay ile üç yıl arasında farklılıklar gösterir. Örgün eğitimin aksine, mesleki eğitim programının somut sonuçları daha kısa sürede alınır.

Mesleki eğitim programlarının hem ekonomik hem de toplumsal bağlamda rolü büyüktür. İstihdamı güç olan dezavantajlı grupların eğitimine ve emek piyasasının ihtiyaçlarına göre gelişimlerinin sağlanmasına büyük oranda yer verilir. Dezavantajlı gruba genel olarak engelli bireyler, kadınlar, göçmenler ve gençler dahil edilir, çünkü bu gruba dahil bireyler emek piyasasının ihtiyaçlarını karşılama ve istihdam edilme durumunda daha dezavantajlıdır. Mesleki eğitim programlarının istihdam edilmede zorluk yaşayan dezavantajlı gruplara özellikle eğiliyor olması ayrımcılığın ve sosyal çatışmaların önlenmesinde büyük önem arz etmektedir.

1.6.Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Mesleki Eğitim Programları

Türkiye’de ilk olarak 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) adıyla kurulan ve 2003 yılında Türkiye İş Kurumu’na (İŞKUR) dönüştürülen ve hala aynı isimle devam eden İŞKUR, Türkiye’nin aktif ve pasif emek piyasası politikalarının yürütülmesini sağlar (Şen, 2016: 68).

15 Mart 1946’da faaliyete başlayan İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun görevi 4837 sayılı kanun ile “işçilere vasıflarına uygun iş bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak” olarak tanımlanmıştır. Kuruluşunun ilk yıllarında İİBK, gelişen sanayinin işgücü ihtiyacını karşılamada ve istihdamın hareketliliğini sağlamada başarılı bir tablo çizmiştir. 1960’lı yıllara gelindiğinde, başta Almanya olmak üzere gelişen sanayi ihtiyaçlarını yabancı işgücüyle karşılayan ülkelere işçi bulma görevini üstlenmiştir. Ancak 1973 yılında yaşanan Petrol kriziyle birlikte yabancı piyasalarda durgunluk ve işsizliğin artması yabancı işçi talebinde azalmaya sebep olmuş ve bu da yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerine odaklanmış olan İİBK’nın faaliyetlerini sekteye uğratmıştır. İlerleyen yıllarda küreselleşme ve teknolojinin gelişmesiyle ülkelerin istihdam yapısı ve ihtiyaçları değişmiş, kamu istihdam kurumlarının fonksiyon ve faaliyetlerinin de önemi

artmıştır. Uzun yıllar sadece işçi ve işveren arasında köprü olma görevi üstlenen İş ve İşçi Bulma Kurumu, 4 Ekim 2000 tarihinde 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'na dönüştürülerek, istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi ve işsizlik sigortası hizmetleri gibi istihdam hizmetlerini yürütmeye başlamıştır. Türkiye İş Kurumu aktif ve pasif emek piyasası politikalarının yürütücüsü olabilecek bir yapıya kavuşmuştur. 31.10.2000 tarihinde Anayasa Mahkemesi kararı ile 617 sayılı KHK iptal edilmiş ve 2003 yılında TBMM'de kabul edilene kadar kurum faaliyetlerini yasal dayanaktan yoksun olarak yürütmüştür. (www.iskur.gov.tr). İŞKUR'un üstlendiği istihdam hizmetleri; iş ve işçi bulma, meslek danışmanlığı, iş planlaması, işgücü yetiştirilmesi gibi faaliyetlerin yanında işsizliği önlemek, istihdamı arttırmak, emek piyasasındaki arz ve talebin dengeli olmasını sağlamak gibi ülkenin genel sosyo-ekonomik durumunu iyileştirmeye yönelik faaliyetleri de içerir (Sayın, 2012: 337).

Hayat boyu öğrenme felsefesini benimseyen, gelişime açık ve daha kalifiye bir işgücü yaratılması, işsizlerin emek piyasasından uzaklaşmalarının önlenmesi, istihdamın ve verimin arttırılmasında aktif emek piyasası politikaları giderek önem kazanmakta ve bu anlamda uygulanan istihdam hizmetleri öne çıkmaktadır (İŞKUR, 2018). İŞKUR aktif emek piyasası politikaları kapsamında:

- Mesleki eğitim programları,
- İşbaşı eğitim programları,
- Girişimcilik eğitim programları,
- Toplum yararına programlar, diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar düzenlenmektedir (İŞKUR, 2018).

Emek piyasasının analiz edilerek piyasanın ihtiyaçlarının belirlenmesi, bu ihtiyaçlar doğrultusunda eğitimlerin planlarının oluşturulmasından, yatırımların planlanmasına; teşvik sistemlerinden, insan kaynağına yapılacak yatırımlara; kariyer planlamasından, mesleki eğitim programlarına kadar, birçok alanda gerekli politikaların belirlenmesindeki önemi çok büyüktür. İŞKUR açısından da emek piyasasının ihtiyaç duyduğu kalifiye işgücünün yetiştirilmesi için emek piyasasının iyi analiz edilmesi, aktif emek piyasası politikaları kapsamında uygulanan mesleki eğitim programlarına yol gösterici olacaktır. 2018 yılı için yapılan işgücü piyasa araştırması sonuçlarında Türkiye

geneli açık iş oranı %4,2 olarak yüksek bir oranda olduğu tespit edilmiştir. Emek piyasasında genellikle nitelik ve beceri gerektiren mesleklerde eleman bulunmasında zorluk çekildiği görülmektedir. Bu meslekler ile birlikte ara eleman açığı da yaşanmaktadır. Mevcut çalışanların nitelik düzeyi düşük iken ihtiyaç duyulan mesleklerde aranan nitelik düzeyi daha yüksektir (İPA, 2018).

2018 İşgücü Piyasası Araştırma Raporuna göre Türkiye genelinde İŞKUR hizmetlerinden yararlanan işyerlerinin oranı %19,4'tür. İŞKUR'dan %73,2 oranıyla en çok eleman temini konusunda yararlanıldığı, ardından %59,3 ile danışmanlık konularında ve %40 işbaşı eğitim programlarından yararlanıldığı tespit edilmiştir. Çalışanlara yönelik uygulanan mesleki eğitim programları, kısa çalışma ödeneği ve mesleki eğitim programlarının oranları ise çok düşük seviyelerdedir. İŞKUR'un hizmetlerinden yararlananların memnuniyet durumlarıyla ilgili araştırmaya göre; %96 ile danışmanlık hizmeti en çok memnuniyet sağlayan hizmet olmuştur. Sonrasında %90,7 memnuniyet oranı ile eleman temini ve %90,5 ile işbaşı eğitim programları en çok memnun olunan hizmetlerdir.

İŞKUR' un yürüttüğü mesleki eğitim programları; istihdam garantili mesleki eğitim kursları, kendi işini kuracaklara yönelik meslek edindirme kursları ile engellilere, eski hükümlülere ve işsizlik sigortasından yararlananlara yönelik mesleki eğitim kursları gibi pek çok programdan oluşmaktadır. Bu kurslar emek piyasasının ihtiyacına göre talep edilen birçok meslek için uygulanmaktadır. Kurslar İŞKUR mevzuatı kapsamında finanse edilmektedir. Bu kapsamda başta “Millî Eğitim Bakanlığı olmak üzere diğer kamu kurumları, özel işyerleri, özel dershaneler, belediyeler ve sivil toplum kuruluşları” ile iş birliği yapılmaktadır (Uşen, 2007: 86).

Program süresi en fazla 160 gündür. Kurslar günlük minimum 3-maksimum 8 saat ve haftalık 6 günden fazla olmamak üzere haftalık 30-40 saat arası gerçekleştirilir. Kursiyer olarak katılım şartları aşağıdaki gibidir:

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,

- Yetiştirilecekleri mesleğe uygun özelliklere sahip olmak,
- İşverenin aradığı özel şartları taşımak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak,
- Emekli olmamak.

Kurslardan alınan ücretler kursa göre değişir, ancak her katılımcıya kısa vadeli sigorta kollarından genel sağlık sigortası primleri ve iş kazası meslek hastalığı sigorta primleri ödenir. Emeklilik için gerekli olan uzun vadeli sigorta kollarına dair bir ödeme yapılmaz. Mesleki eğitim programlarından yararlanan katılımcılara, istihdam garantili programlarda 40 TL (sanayi sektöründeki mesleki eğitim programlarında 50 TL), istihdam garantisiz programlarda 30 TL ödeme yapılmaktadır. İşbaşı eğitim programına dahil olanlara günlük 77,70 TL, öğrenciler için 58,27 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 38,85 TL ödeme yapılmaktadır. Herhangi bir kurstan yararlanmış kursiyerler, kurs tamamlandıktan 6 ay içerisinde yeni bir eğitim programına kayıt olamazlar.

2018 yılı içinde ülke genelinde toplam 104.772 kurs/program açılmış, 498.934 kişi bu kurslara katılım sağlamıştır. Aktif emek piyasası programlarında kullanılmak üzere 4 milyar TL kaynak ayrılmış, bu kaynağın 1.340.757 bin TL'si kullanılmıştır. Tablo-6'daki verilere göre açılan program sayılarına bakıldığında, işbaşı eğitim programlarına ağırlık verildiği görülmektedir. Programların geneline bakıldığında katılımcıların %57'sini kadınlar olmuştur. Katılımcıların %62'si 15-29 yaş aralığındadır. %42'si ilköğretim, %31'i ortaöğretim, %2'si ön lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2018).

Tablo-6: 2018 Yılı Mesleki Eğitim Programlarından Yararlananların Sayısı

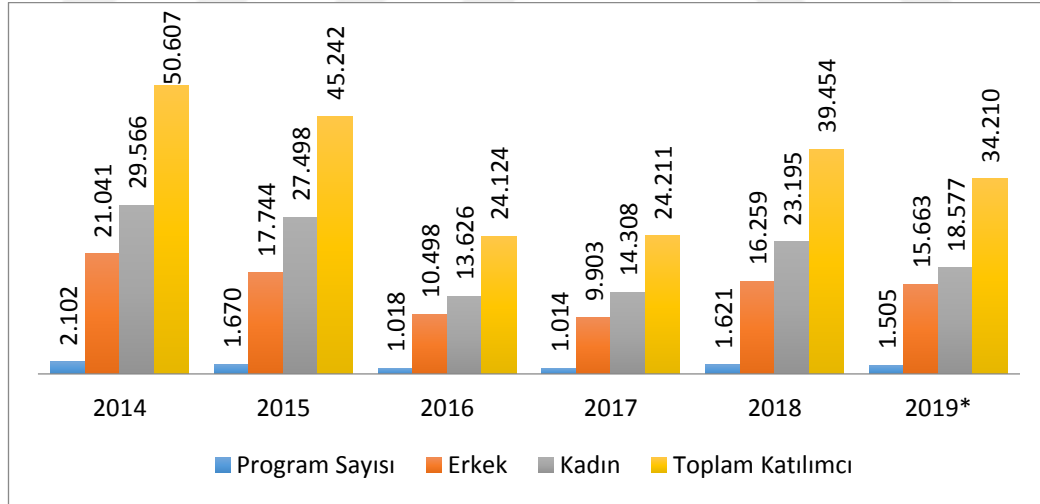
Program Türü	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Programı	5.648	32.173	85.066	117.239
Girişimcilik Eğitim Programı	3.679	40.806	40.377	81.183
İşbaşı Eğitim Programı	95.445	141.306	159.206	300.512
Genel Toplam	104.772	214.285	284.649	498.934

Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporu, 2018.

1.6.1. İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları

İstihdam garantili mesleki eğitim kursları, İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından herhangi bir mesleği olmayan, mesleğinde yetersiz olan ya da mesleği emek piyasasında geçerli olmayan kişilerin, emek piyasasında ihtiyaç duyulan alanlara göre meslek edindirilerek veya becerileri geliştirilerek, kurs sonunda istihdam garantisi sağlanan mesleki eğitim programıdır. Kurs sonunda yapılan sınavı başarı ile tamamlamayan kursiyerlerin en az %50'si sonuçlar açıklandıktan en geç 1 ay içerisinde, 120 günden az olmayacak şekilde eğitim programı süresi kadar istihdam edilir. Kursların devlet üniversiteleri de dâhil olmak üzere sadece kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları tarafından düzenlendiğinde, istihdam garantisi oranı en az %20 olarak belirlenmiştir. İl müdürlüğünce kabul edilen geçerli bir sebebi olmaksızın teklif edilen 3 işi de reddeden kursiyer, iki yıl boyunca İŞKUR tarafından açılan eğitim programlarından faydalanamaz (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2018).

Grafik-1: Yıllar İtibariyle İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları



Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi: 16.09.2019)

*2019 yılı için güncel Ocak-Ağustos dönemi verileri kullanılmıştır.

Yukarıdaki Grafik-1'de 2018 yılında düzenlenen 1.621 istihdam garantili mesleki eğitim programından faydalanan 39.454 kursiyerin %41,2'sini erkek, %48,8'ini kadınlar oluşturmaktadır. 2014 yılından sonra açılan toplam kurs ve katılımcı sayısında bir azalma

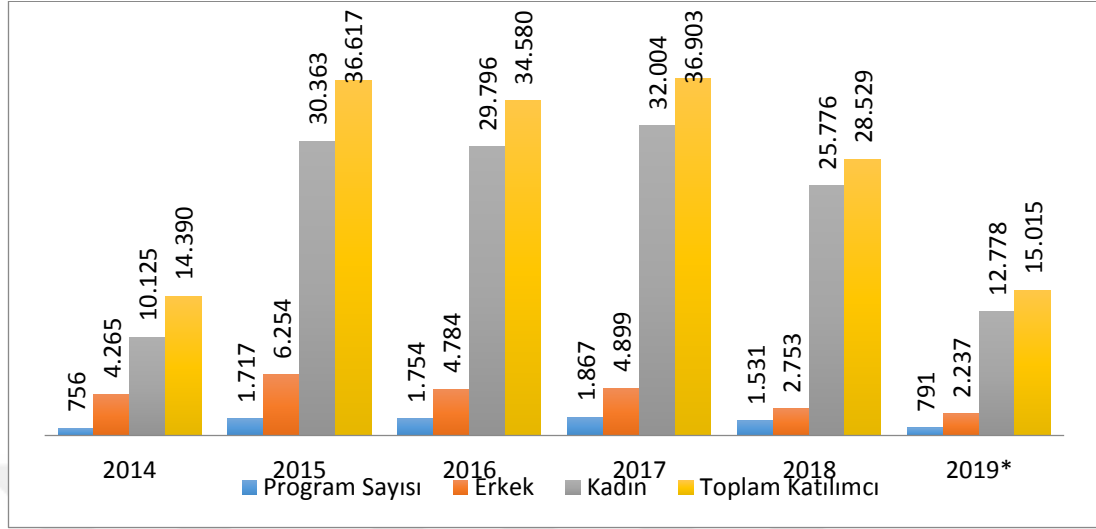
görülse de 2017 yılına kıyasla, 2018’de açılan istihdam garantili mesleki eğitim kursu sayısında yaklaşık %59,9, toplam kursiyer sayısında %63 oranında bir artış gözlenmiştir. Güncel 2019 yılı verileri Ocak-Ağustos dönemini kapsamakta olup, bu dönemde toplam 1.505 program açılmıştır. Toplam 34.210 katılımcının %45,8’ini erkek, %44,2’sini erkekler oluşturmaktadır.

1.6.2.İstihdam Garantisiz (Genel) Mesleki Eğitim Programları

Türkiye genelinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizleri yapılarak, illerde en çok ihtiyaç duyulan meslekler belirlenir ve bu alanlarda program düzenlemek amacıyla yıllık işgücü eğitim planları hazırlanır. İstihdam garantisiz mesleki eğitim kursları da yapılan bu çalışmalar sonucunda emek piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda açılan, İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin istihdam edilebilirliğini arttırmak ve mesleki becerilerini geliştirmek üzere açılan genel eğitim programlarıdır. İstihdam garantili mesleki eğitim programlarının aksine, kurs bitiminde kursiyerlere bir istihdam garantisi verilmez. Bu sebeple, istihdam garantili kurslara göre etkinliği daha az ve daha dezavantajlı olan bir programdır (İŞKUR, 2018).

Aşağıda yer alan Grafik-2’de görüldüğü gibi, istihdam garantisiz mesleki eğitim programlarından yararlanan kadın kursiyerlerin sayısı erkek kursiyerlerin sayısından daha fazladır. Ancak kadın kursiyerlerin erkek kursiyerlere oranı, istihdam garantili kurslara kıyasla çok daha fazladır. 2018’de bu oran istihdam garantili kurslarda yaklaşık 1,4 iken, istihdam garantisiz kurslarda 9,4’tür. Yani kadın katılımcı sayısı erkek katılımcı sayısının yaklaşık 9 katından biraz fazladır. 2015’ten bu yana kurs ve katılımcı sayısında bir düşüş gözlenmektedir. 2017’ye oranla açılan toplam kursiyer sayısında %22,7 kurs sayısında %18 azalma vardır. 2019 yılı güncel Ocak-Ağustos verileri incelendiğinde, açılan 791 istihdam garantisiz mesleki eğitim programından yararlanan toplam 15.015 katılımcının %15’ini kadınlar, %75’ini erkekler oluşturmaktadır. 2019 yılı henüz tamamlanmadığı için toplam program ve katılımcı sayısında artış beklenmektedir.

Grafik-2: Yıllar İtibariyle İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları



Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi:16.09.2019).

*2019 yılı için güncel Ocak-Ağustos dönemi verileri kullanılmıştır.

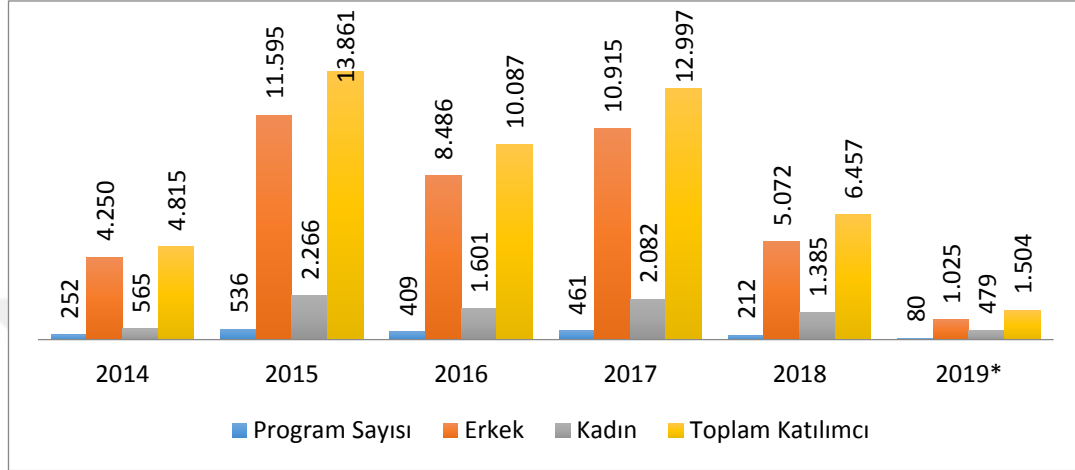
1.6.3. Çalışanların Mesleki Eğitimlerine Yönelik Programlar

Günümüzde gerçekleşen teknolojik gelişmelerle birlikte, üretim teknoloji ve teknikleri sürekli bir değişim ve gelişim içerisinde. İşgücünün niteliği ve değişen süreçlere adapte olabilmesi emek piyasasının üretkenliği için çok önemlidir. Bu yüzden İŞKUR sadece işsizlere yönelik değil, çalışanlara yönelik de eğitim programları hazırlamaktadır. Bu anlamda emeğin değişen üretim teknolojilerine uyum göstermesini sağlamak, kalifiye işgücü ihtiyacını karşılamak ve emek piyasasındaki can güvenliğinin sağlanması için tehlikeli ve ağır işlerde çalışan işçilere yönelik olmak üzere eğitimler düzenlemektedir. Program sonunda katılımcılara ağır ve tehlikeli sayılan işlerde çalışabilmeleri için mesleki eğitim belgesi verilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bu tarz işlerde sertifikasız işçi çalıştırılması yasaktır.

Çalışanlara yönelik açılan mesleki eğitim programı sayısı yıllar içinde artış ve azalışlar göstermekte, dalgalı seyretmektedir. Grafik-3' teki verilere göre açılan program sayısı 2013'ten 2015'e artmış, sonrasında 2018'e kadar düşüş göstermiştir. 2018'de düzenlenen 212 kurstan yararlanan 5.072 katılımcının %78,6'sı erkek, %21,4'ü kadındır. 2019 yılı Ocak-Ağustos dönemi verilerine göre çalışanlara yönelik açılan 80 programdan,

1.025'i kadın, 479'u erkek olmak üzere toplam 1.504 katılımcı faydalanmıştır. Genel anlamda da kadın kursiyerlerin erkek kursiyerlere oranla çok daha az olduğu söylenebilir.

Grafik-3: Yıllar İtibariyle Çalışanların Mesleki Eğitimine Yönelik Programlar ve Katılımcı Sayıları



Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi: 16.09.2019)

*2019 yılı için güncel Ocak-Ağustos dönemi verileri kullanılmıştır.

Emek piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için çalışan eğitiminde kadın ve erkek katılım oranının birbirine yakın olması olumlu bir katkı sağlayacaktır. Sadece ekonomik anlamda yüksek bir istihdam oranı elde etmek için değil, aynı zamanda toplumsal dengenin sağlanması, kadınların daha başarılı pozisyonlara gelebilmeleri, uzun süreli istihdamda rekabet edebilmeleri için kadın çalışanlara yönelik açılan mesleki eğitim programlarına katılımı büyük önem arz etmektedir.

1.6.4.İşbaşı Eğitim Programı

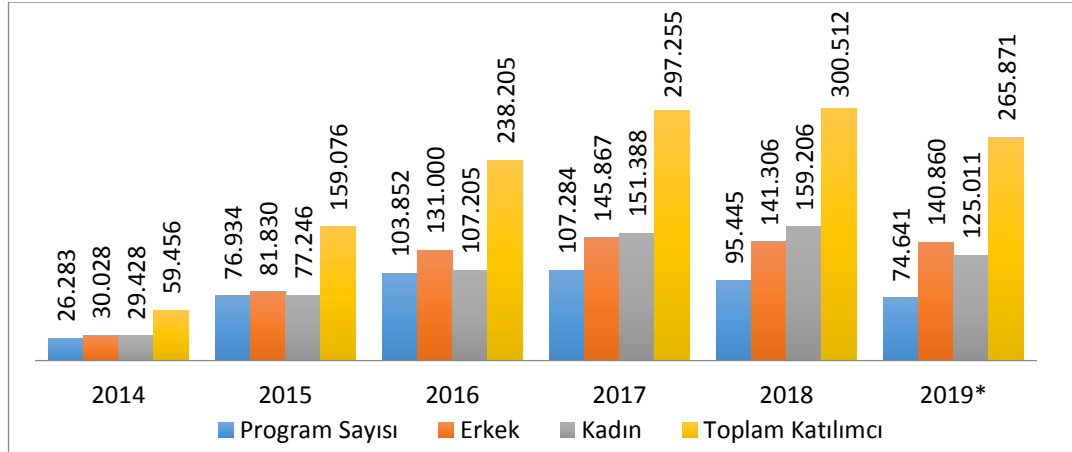
Genellikle okullarda alınan teorik eğitim meslek dalı için gerekli alt yapıyı ve vizyonu sağlar. Birçok meslek dalında iş, deneyimleyerek ve uygulayarak iş yerinde öğrenilir. Bu sebeple özellikle yeni mezunların emek piyasasına girmekte zorlanmaları ve işsizlerin emek piyasası dışında kalmış olmaları işsizliği arttıran etmenlerdendir. Bu anlamda 2009 yılında başlatılan işbaşı mesleki eğitim programları, İŞKUR'a kayıtlı olan işsizlerin kuruma kayıtlı işyerlerinde çalışarak teorik eğitimini aldıkları mesleklerin pratikte gerektirdiği beceri ve yeterlikleri edinmeleri, iş tecrübesi kazanmaları, emek

piyajasına olan girişlerinin kolaylaştırılması ve emek piyasasındaki rekabette yer alabilmeleri için oluşturulmuş mesleki eğitim programıdır (İŞKUR Genel Kurul Raporu, 2009: 80). Program hem işsizlere hem de işverene fayda sağlayan bir program olması sebebiyle mesleki eğitim programları arasında en çok yer verilen programlardan biridir. İşsiz bireyler tecrübe kazanıp, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme ve yeni iş bağlantıları oluşturma şansı yakalarken, işverenler de çalışanları işbaşında gözlemleme ve değerlendirme fırsatı yakalarlar. İŞKUR tarafından işbaşı eğitim programına katılım şartları şu şekilde sıralanmıştır:

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- İşverenin birinci veya ikinci dereceden kan hısımlı veya eşi olmamak,
- Emekli olmamak,
- Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışanı olmamak,
- Program başlangıcından önceki son 1 ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olmak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak.

İşbaşı mesleki eğitim programlarının eğitim süresi eğitimin verildiği alana göre farklılık gösterir: bilişim ve imalat sektöründe en fazla 6 ay, siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı, kodlama ve muhabirlikle ilgili alanlarda en fazla 9 ay ve diğer meslek alanlarında en fazla 3 ay olacak şekilde uygulanır. Katılımcılara günlük 77,70 TL, eğer geleceğin mesleği olarak belirlenen bir alandaysa 85 TL, öğrencilere 58,27 TL, işsizlik ödeneği alanlara ise 38 TL ödeme yapılır. Ayrıca sanayi sektöründe yapılan işbaşı mesleki eğitim programlarına katılan kadınların 2-5 yaş arası çocukları var ise, ekstra aylık 400 TL bakım desteği sağlanır. Kadınların istihdama kazandırılmasında ve mesleki eğitim programlarına katılımının artırılmasında yapılan maddi destekler çok önemlidir (İŞKUR, 2019) (www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/isbasi-egitim-programlari/).

Grafik- 4: Yıllar İtibariyle İşbaşı Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları



Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi: 16.09.2019)

*2019 yılı için güncel Ocak-Ağustos dönemi verileri kullanılmıştır.

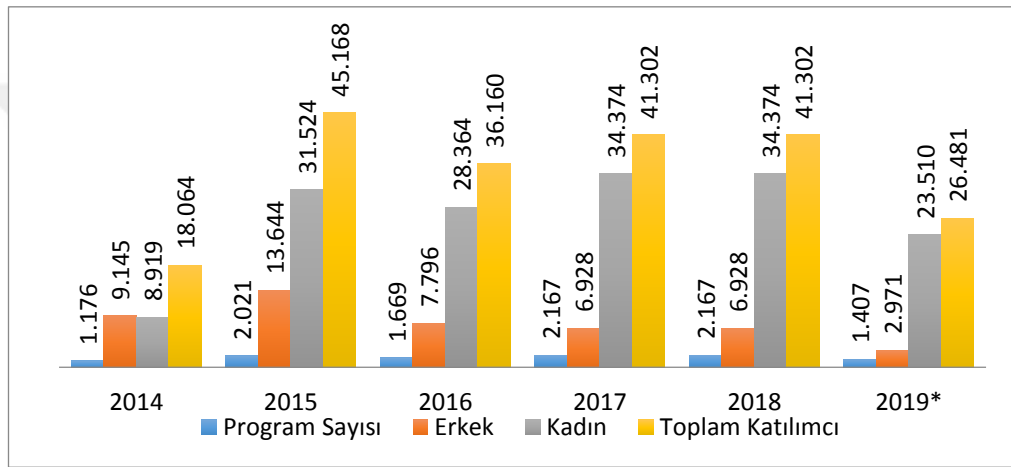
Yıllar içerisinde hem işbaşı eğitim programı sayısı hem de bu programdan faydalanan katılımcı sayısı büyük oranda artmıştır. Bu da işbaşı eğitim programlarının hem işveren hem de işçi tarafından gittikçe daha çok talep edildiğinin ve iki tarafa da fayda sağladığının bir göstergesidir. Grafik-4'te 2017 yılına kıyasla 2018'de açılan kurs sayısında bir azalma olmasına rağmen, toplam kursiyer sayısı artmıştır. Genel anlamda işbaşı eğitim programlarından yararlanan kadın ve erkek oranı birbirine yakın olmakla birlikte, bu oran 2018 yılı için %47 erkek ve %53 kadın olarak kaydedilmiştir. 2019 yılı yayınlanan son güncel Ocak-Ağustos ayı verilerine göre açılan 74.641 programdan toplam 265.871 katılımcı yararlanmıştır. Bu katılımcıların %47'sini erkek, %53'ünü kadınlar oluşturmaktadır. 2019 yılı tamamlanmadığı için açılan program ve toplam katılımcı sayısı açısından 2018 ve 2019 yılı verilerini karşılaştırmak pek mümkün olmasa da kadın ve erkek katılımcı yüzdesinin 2018'e benzer şekilde seyredeceği söylenebilir.

1.6.5.Özel Politika Mesleki Eğitim Programları

Özel politika ve uygulama gerektiren gruplar, istihdamında diğer gruplara göre daha fazla zorluk çekilen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler, göçmenler, eski hükümler gibi dezavantajlı gruplardan oluşmaktadır. Bu dezavantajlı gruplara yönelik yapılan mesleki eğitim faaliyetleri sadece ekonomik açıdan değil, sosyal açıdan da büyük bir role sahiptir. Dezavantajlı gruba ait bireylerin uzun süre işsiz kalması ve

istihdam alanı bulamaması emek piyasasından uzaklaşmalarına, iş arama motivasyonlarının düşmesine ve buna bağlı psikolojik sorunlar yaşanmasına sebep olmaktadır. 2017 yılında başlatılan “İş Kulüpleri”nde özel politika gerektiren gruplara danışmanlık hizmeti sağlanmaktadır. Katılımcılara özgeçmiş hazırlama, iyi bir mülakat süreci geçirme ve iş arama yöntemleri gibi konularda eğitim verilmektedir. Projenin ilerleyen yıllarda daha da yaygınlaşması planlanmaktadır (İİMEK Faaliyet Raporu, 2018: 14).

Grafik-5: Yıllar İtibariyle Özel Politika Mesleki Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları



Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi: 16.09.2019)

*2019 yılı için güncel Ocak-Ağustos dönemi verileri kullanılmıştır.

Yukarıda verilen Grafik-5’e göre 2018 yılında açılan 2.167 özel politika mesleki eğitim programından 6.928 erkek, 34.374 kadın katılımcı faydalanmıştır. 2014 yılına kıyasla 2015 yılında hem toplam açılan program hem de katılımcı sayısında büyük bir oranda artış sağlanmış ancak sonrasında önemli bir artış yaşanmamıştır. 2018 yılında açılan özel politika mesleki eğitim programı sayısı, 2015’te açılan eğitim programı sayısından daha fazla olmasına rağmen, programdan faydalanan toplam katılımcı sayısı daha azdır. Bu sebeple, açılan programların verimliliğini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. 2019 yılı Ocak-Ağustos ayları arasında da toplam 1.407 özel politika eğitim programı açılmış ve %11’i kadın, %89’u erkek olmak üzere toplam 26.481 katılımcı faydalanmıştır.

1.6.6.İşsizlik Sigortası Kapsamında Mesleki Eğitim Programları

İşsizlik sigortası kapsamında mesleki eğitim programları, 4447 sayılı İşsizlik Kanunu Sigortası kapsamında işsizlik sigortasından yararlanan işsizler için açılan meslek geliştirmeye, edindirmeye ve değiştirmeye yönelik kurslarıdır. İŞKUR'a kayıtlı ve işsizlik ödeneği alan bireyler, öncelikle kurum tarafından yaptığı işin ücret ve çalışma koşullarına benzer bir işte istihdam edilmeye çalışılır. Bu gerçekleştirilemezse işsiz bireyler mesleğini geliştirerek istihdam edilebilirliğinin sağlanması için meslek edinme kursuna, mesleğinde istihdam imkânı yoksa meslek değiştirme kursuna veya herhangi bir mesleki becerisi yok ise meslek edindirme kurslarına yönlendirilir. Bu kurslar 2009 yılından sonra işsizlik sigortası kapsamı altında değil, diğer mesleki eğitim kurslarıyla birlikte yürütölmeye başlanmıştır. İşsizlik ödeneği altındaki birey, eğer kurum tarafından kendisine becerileri, mesleki geçmişı ve açık iş durumuna uygun olarak önerilen mesleki eğitim programını kabul etmez yahut kabul ettiğı halde geçerli bir mazereti olmadan devamsızlık yaparsa, işsizlik ödeneğı kesilir (Öksüz, 2007: 56-57).

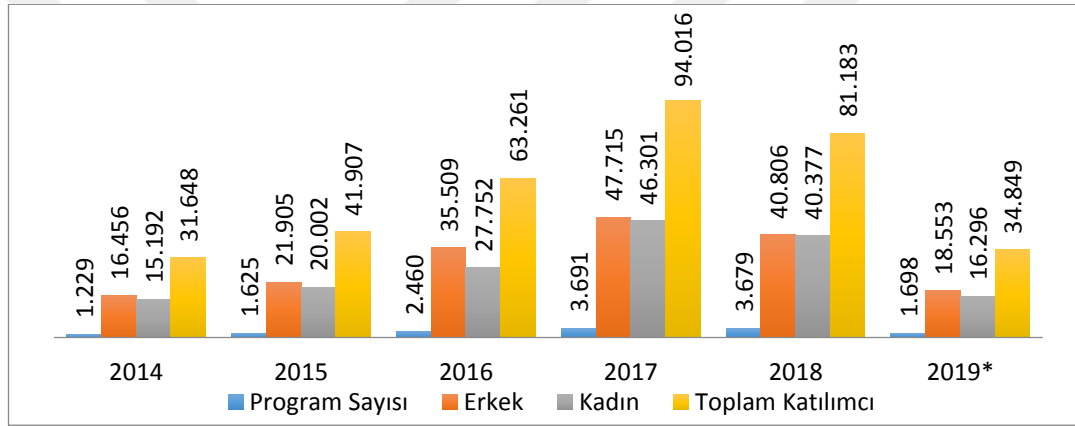
1.6.7.Girişimcilik Eğitim Programı

Girişimcilik eğitim programı, İŞKUR'a kayıtlı olup kendi işini kurmak veya geliştirmek isteyen kişilere yönelik açılan ücretsiz eğitim programlarıdır. Bu eğitim kapsamında katılımcılar, iş fikri geliştirmeyi ve başarılı bir iş planı oluşturup geliştirmek için gereken süreçleri teorik ve uygulamalı olarak tecrübe ederler. Bu bakımdan, programa katılmak için işsiz olma şartı aranmazken, kursa katılan işsizler için günlük 20 TL ücret ödenir. Başvuru için gerekli şartlar: 18 yaşını doldurmuş olmak, daha önce aynı eğitim programını almamış olmak ve meslek danışmanının uygun görüşünü almış olmasıdır. 32-40 saatlik eğitim programını başarıyla tamamlayıp sertifika alan girişimci adayları KOSGEB'in "Yeni Girişimcilik Desteğı"nden yalnızca bir kez olmak üzere faydalanmak için başvurabilirler.

2009'da kurulduğunda 19 katılımcı ile yalnızca bir girişimcilik kursu açılmış, 2010 yılında bu rakam 8.306 katılımcı ile 319 eğitim programına ulaşmıştır. Grafik-6' daki verilere göre 2018'de 3.679 girişimcilik eğitim programlarına 40.377'si (%49,7)

kadın olmak üzere toplam 81.183 kişi katılmıştır. 2017 yılına göre program sayısında ve katılımcı sayısında azalış görünse de önceki yıllara kıyasla girişimcilik eğitim programı ve katılımcı sayılarında artış görülmektedir. Yıllar içerisinde kadın ve erkek katılımcı sayıları arasındaki fark azalsa da kadın katılımcı sayısı erkeklerden azdır. Katılımcıların, yaklaşık %40'ı 15-29 yaş grubunda, %33'ü ilköğretim mezunu, %30'u ortaöğretim mezunu, %33'ü ise ön lisans ve üstü eğitim mezunudur (2010 & 2018 İŞKUR Faaliyet Raporları). 2019 yılında paylaşılan son verilere göre Ocak-Ağustos döneminde açılan girişimcilik programı sayısı 1.698 ve toplam katılımcı sayısı 34.849 olarak kaydedilmiştir. Kadın ve erkek katılımcıların oranı birbirine yakındır.

Grafik-6: Yıllar İtibariyle Girişimcilik Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları



Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi: 16.09.2019)

*2019 yılı için güncel Ocak-Ağustos dönemi verileri kullanılmıştır.

1.6.8.Engellilere, Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Programı ve Rehabilitasyon Hizmetleri

Dezavantajlı gruplar içerisinde sosyal dışlanmaya en fazla maruz kalan engelli bireylerin, topluma ve emek piyasasına katılmasına yönelik çalışmalar çok büyük önem arz etmektedir. Bireylerin engellilik oranları arttıkça, emek piyasasında ve sosyal hayatın içinde de pek olamazlar. Yoksullaşanlar, gün içindeki ihtiyaçları için desteğe ihtiyaç duyarlar, çok fazla dışarıya çıkamadıklarından dolayı da sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalırlar (Yüksel Oktay vd., 2019:30). Engelli bireylerin engeli olmayan bireylere oranla daha düşük performans göstereceği düşüncesi birçok engelli bireyin istihdamına engel olmaktadır ve onlar için yeterli iş alanı ne yazık ki mevcut değildir. Bunun önüne geçmek

için 4857 sayılı İş Kanunu 30. maddesine göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırılan özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde %4 engelli, %2 eski hükümlü işçiyi meslek ve de 21.06.1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu ya 16.06.1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12.04.1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunun 21. Maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişileri beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Engelli bireylerin istihdamını teşvik etmenin yanında, onların mesleki becerilerinin geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılması, işe ve iş yerlerine adaptasyon süreçlerinin kolaylaştırması amacıyla engellilere yönelik çeşitli mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları düzenlenmektedir.

Bu anlamda yapılan projeler:

- Mesleki eğitim ve rehabilitasyon kursları
- Engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmalarına hibe desteği,
- Engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerine yönelik projeler,
- Engellilerin işe ve işyerine uyum ve istihdamı projeleri
- Korumalı işyeri desteğine yönelik projeler olarak sıralanabilir.

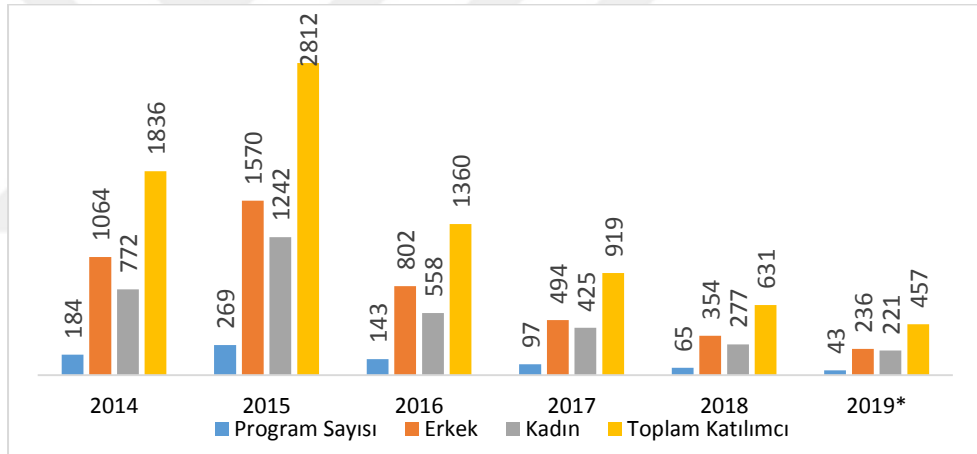
Engellilere yönelik mesleki eğitim programına katılan 15 yaşından büyük ve en az %40 engeli olduğu raporlanan bireyler istihdam garantili kurslarda günlük 30 TL, istihdam garantisiz kurslarda ise 40 TL ödeme alır. Mesleki eğitim kursları dışında kendi işini kurmak isteyen, iş kuracağı alanda mesleki eğitim diploması ya da sertifikası olan ve henüz emekli olmamış engelli bireyler için 50.000 TL'ye kadar hibe yardımı yapılmaktadır. Bu projeye engelli bireylere yeni istihdam alanları yaratılması da sağlanmaktadır.

İŞKUR tarafından Adalet Bakanlığı ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapılarak emek piyasasının bir diğer dezavantajlı grubu olan hükümlü ve eski hükümlülerin istihdam edilebilirliğini kolaylaştırmak ve emek piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde çalışabilmelerini sağlamak üzere mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir (İŞKUR, 2017: 53). Hükümlü ve eski hükümlülerin tekrardan topluma kazandırılmaları ve olası suç oranının önlenmesinde bu eğitimlerin payı büyüktür. Mesleki eğitim kursları dışında kendi işini kurmak isteyen ve gerekli koşulları sağlayan

eski hükümlülere işyerinin kuruluşu için gerekli olan giderlerini içeren “kuruluş desteği” kapsamında vergiler dâhil brüt asgari ücretin 15 katına kadar destek verilmektedir.

Grafik-7’ye bakıldığında, 2018 yılında %21’i kadın, %79’u erkek olmak üzere 121.467 engelli birey ile 313.885 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir. Açılan tüm eğitim programlarında erkek katılımcı sayısı kadın katılımcı sayısından fazladır ve toplam katılımin en yüksek olduğu program girişimcilik programıdır. İşe yerleştirilen engelli bireylerin sayısı incelendiğinde, erkek ve kadın kursiyerler arasında oldukça dikkat çekici bir fark olduğu söylenebilir. 2018 yılı için engelli kadın istihdam oranı %18,3 iken erkek istihdam oranı %81,7’dir.

Grafik-7: Yıllar İtibariyle Kurum ve Komisyon Kaynaklı Engellilere Yönelik Açılan Mesleki Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları



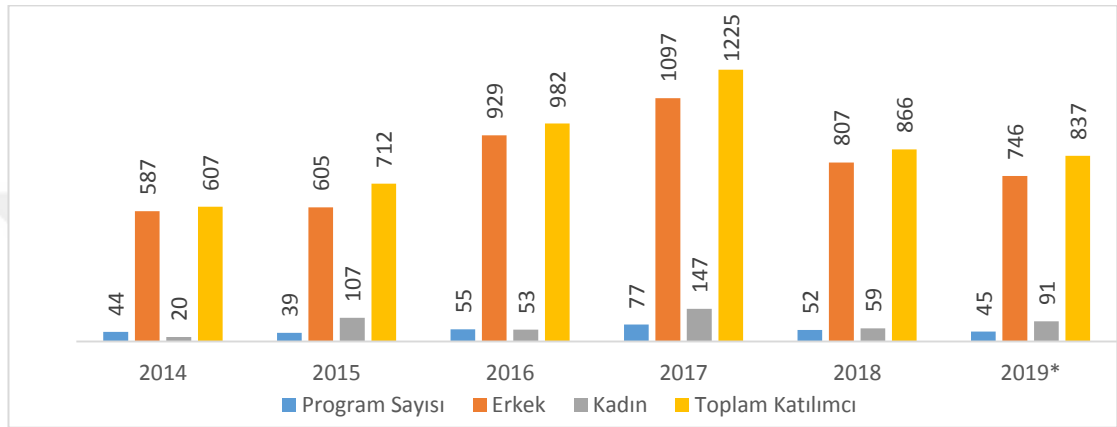
Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi: 16.09.2019)

*2019 yılı için güncel Ocak-Ağustos dönemi verileri kullanılmıştır.

Grafik-7’deki veriler incelendiğinde, engellilere yönelik açılan mesleki eğitim programı ve katılımcı sayılarının 2015 yılında artış gösterdiği ve sonrasında 2018 yılına kadar hep azaldığı görülmektedir. 2018 yılında engellilere yönelik açılan 65 mesleki eğitim programına %56’sı erkek, %44’ü kadın olmak üzere toplam 919 kişi katılmıştır. 2019 yılı henüz sonlanmadığı için 2018 ve 2019 yılları arasında kesin bir karşılaştırma yapmak çok doğru olmayacaktır. Fakat, yıllar içerisinde engellilere yönelik açılan program sayısında bir azalma olduğu ve bu grubun ihmal edildiği görülmektedir.

Grafik-8'e göre, 2018 yılında eski hükümlülere yönelik düzenlenen eğitim programlarından toplamda 866 kişi yararlanmıştır. Eğitim programları içerisinde en çok katılım girişimcilik programına sağlanmıştır. Genel anlamda kadın katılımcının oranı erkek katılımcı oranın çok altında kalmaktadır.

Grafik-8: Yıllar İtibariyle Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Açılan Mesleki Eğitim Programları ve Katılımcı Sayıları



Kaynakça: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi: 16.09.2019)

*2019 yılı için güncel Ocak-Ağustos dönemi verileri kullanılmıştır.

Grafik-8'deki veriler incelendiğinde, açılan toplam program sayısının en yüksek olduğu 2017 yılında, 77 program açılmış ve 1.225 katılımcının 147'si kadın 1.097'si erkektir. Yıllar itibariyle hükümlü ve eski hükümlülere yönelik açılan programlara bakıldığında çok fazla program düzenlenmediği görülmektedir. İstihdamda güçlük yaşayan bu dezavantajlı grupların emek piyasasına geri dönüşlerinin sağlanması ve entegrasyonu için uygulanacak politikaların ihmal edilmemesi oldukça önemlidir.

1.6.9. Toplum Yararına Programlar (TYP)

Toplum yararına programlar, özellikle işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve bölgelerde, doğrudan veya yüklenici eliyle topluma faydalı bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesi aracılığıyla özellikle istihdamı güç olan grupların kısa süreli istihdamını ve eğitimi hedefleyen programlardır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2012: 38). Toplum yararına programların amacı işsizlerin çalışma alışkanları ve disiplininden kopmalarını önleyerek emek piyasasına bağlı kalmalarını sağlamak, onlar için gelir

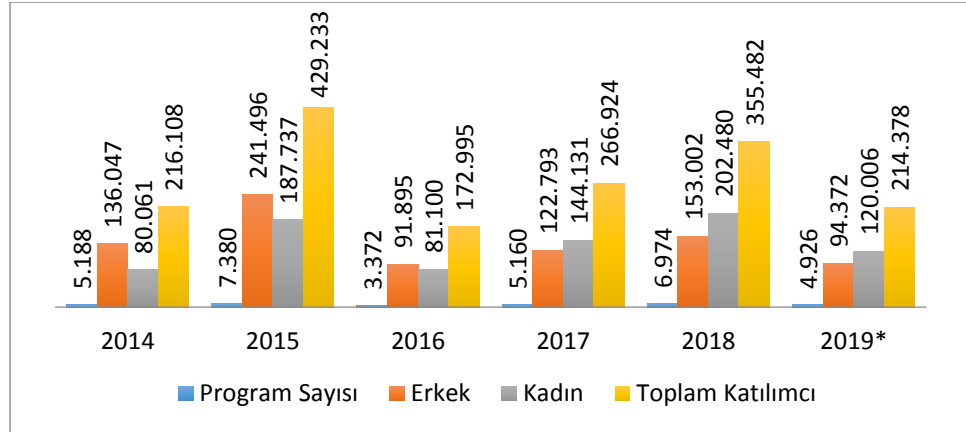
desteği yaratmak ve bir yandan da kamu yararına bir iş gerçekleştirmektir. Bu açıdan toplum yararına programlar işsizliği önlemenin yanında topluma hizmet eden, sosyal yönü güçlü istihdam hizmetleridir. Toplum yararına programların uygulama alanları:

- Kamusal altyapının yenilenmesi
- MEB' e bağlı resmi okullarda evre düzenlenmesi
- MEB'e bağlı resmi okullarda bakım onarım ve temizlik işleri yapılması
- Restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması
- Ağaçlandırma
- Park düzenlemeleri
- Vadi ve dere ıslahı
- Erozyon engelleme çalışmaları olarak sıralanmıştır (İşKUR 9. Genel Kurul alışma Raporu: 86).

Haftalık alışma süresi 45 saat olan ve en fazla 9 ay süren TYP'lerden yararlanabilmek için İşKUR'a kayıtlı olmak, 18 yaşını doldurmuş olmak, öğrenci (açık lise ve açık öğretim hariç) veya emekli olmamak ve malul aylığı almamak gerekmektedir. Programa başvuranlar arasında dezavantajlı gruba dâhil olan kadınların, engellilerin, eski hükümlülerin, terörle mücadelede malul sayılacak şekilde yaralananların ve 35 yaş üstü bireylerin kabulüne öncelik verilir. Kursiyerlere asgari ücret ile vergi ve sosyal güvenlik primleri ödemesi yapılır. Kursiyer bir toplum yararına programa dâhil olduktan 3 ay sonra yeni bir TYP' ye başvurabilir, fakat 2017'den itibaren TYP'den en fazla 24 ay yararlanılabileceği belirtilmiştir. İşKUR'un farklı bir mesleki eğitim programını tamamlayan bir işsiz, katıldığı programın bitiminden 6 ay sonra bir TYP' ye katılmak için başvurabilir.

Aşağıda yer alan Grafik-9'a göre toplum yararına açılan program ve bu programlardan yararlanan katılımcı sayısına bakıldığında en yüksek katılımcı ve program sayısı 2015 yılında görölmektedir. 2016 yılında bu sayılarda düşüş yaşanmış, sonrasında 2018'e kadar tekrar artış gözlenmiştir. 2018 yılında düzenlenen 6.974 toplum yararına programdan %43 oranında kadın, %57 oranında erkek katılımcılar faydalanmıştır. 2016 yılı ve öncesinde erkek katılımcı sayısı daha fazla iken son yıllarda kadın katılımcı sayısında artış görölmektedir.

Grafik-9: Yıllar İtibariyle Toplum Yararına Programlar ve Katılımcı Sayıları



Kaynakça: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi: 16.09.2019)

*2019 yılı için güncel Ocak-Ağustos dönemi verileri kullanılmıştır.

2. BAZI AB ÜLKELERİNDE UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

1970’li yıllardan bu yana küreselleşme ile birlikte emek piyasasında oluşan sorunları gidermek için gelir desteği, iş ve işçi bulma hizmetleri gibi pasif emek piyasası politikalarına giren sosyal koruma araçları önemini korumaya devam ederken, tek başına yeterli olmadığı görülmüştür. Özellikle tam istihdama ulaşma ve değişen emek piyasasına uyum sağlamada aktif politikaların vazgeçilemez olduğu fark edilmiştir. Günümüzde aktif emek piyasası politikaları işsiz insanların iş piyasasından kopmadan iş bulmasına ya da uzun süreli işsizlerin iş piyasasına bağlı kalmasını sağlar. OECD aktif emek piyasası politikalarını dört kategoride ele alıyor: iş ve istihdam danışmanlığı hizmetleri, mesleki eğitimler, doğrudan kamu istihdamı yoluyla iş yaratımı, (iş kurma ve istihdam teşviki şeklinde) ücret ve istihdam sübvansiyonları. Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) bu araçları yedi ayrı gruba ayırmıştır: iş ve istihdam danışmanlığı hizmetleri, mesleki eğitimler, istihdam teşviki, destekli istihdam ve rehabilitasyon, doğrudan iş kurma, iş girişimleri için hibe ve teşvikler (Anna & Slavomíra, 2017: 5).

Avrupa’nın ekonomik ve siyasi olarak bütünleşmesine dair ilk fikir 1950’de Fransız dışişleri bakanı Robert Schuman ve Jean Monet tarafından atılan ve Schuman Planı olarak somutlaşan ortak bir Fransız-Alman kömür-çelik pazarının oluşturulması

fikridir. 1957’de Almanya, Fransa, Hollanda, İtalya, Lüksemburg ve Belçika arasında imzalanan Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (Euratom) oluşturulmuştur. Avrupa’da tam istihdam ve refahın sağlanması ve sürdürülebilir bir barış ortamının elde edilmesini amaçlayan, Avrupa’yı ekonomik ve siyasi olarak birleştirme süreci zamanla gelişmiş, değişikliklere uğramış ve 1 Kasım 1993’te yürürlüğe giren Maastricht Anlaşmasıyla, Avrupa Ekonomik Topluluğu Avrupa Birliği’ne (AB) dönüştürülmüştür (Kesici & Selamoğlu, 2005: 28-29). 1 Haziran 2013’te Hırvatistan’ın da AB’ye katılmasıyla, günümüzde AB’ye üye toplam 28 ülke bulunmaktadır. Avrupa Birliği, genel ilkeler belirleyerek üye ülkeler arasında uyum sağlanmasını ve ortak bir çerçeve belirlenmesini amaçlar. Ülkeler de bu ilkeler ışığında kendi ulusal politikalarını belirleyerek politikalar oluştururlar.

Avrupa Birliği’nde istihdam politikası sosyal politika olarak ele alınmıştır ve 1995 yılına kadar tüm ülkeleri kapsayan bir istihdam politikası geliştirilmemiştir. Yaşanan ekonomik krizler ve küreselleşmenin de etkisiyle işsizlik oranında 1970’lerden sonra büyük bir artış görülmüştür. 1970’de yaşanan Petrol Krizi ve 1990’da yaşanan parasal krizler istihdam sorununu doğurmuş ve Avrupa Birliği’ne katılan ülkelerin sayısının da artmasıyla istihdam daha karmaşık bir hal almıştır. İşsizliğin büyük Avrupa Birliği ülkeleri tarafından da yaşanması ve tüm birliği etkiliyor olması, ortak bir istihdam politikası yaklaşımının oluşturulmasına sebep olmuştur. Bu amaçla Avrupa düzeyinde emek piyasası ve işsizlik sorunlarını çözmek üzere ortak istihdam politikaları oluşturmak için Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) oluşturulmuştur (Olgun Özen, 2015: 79-80).

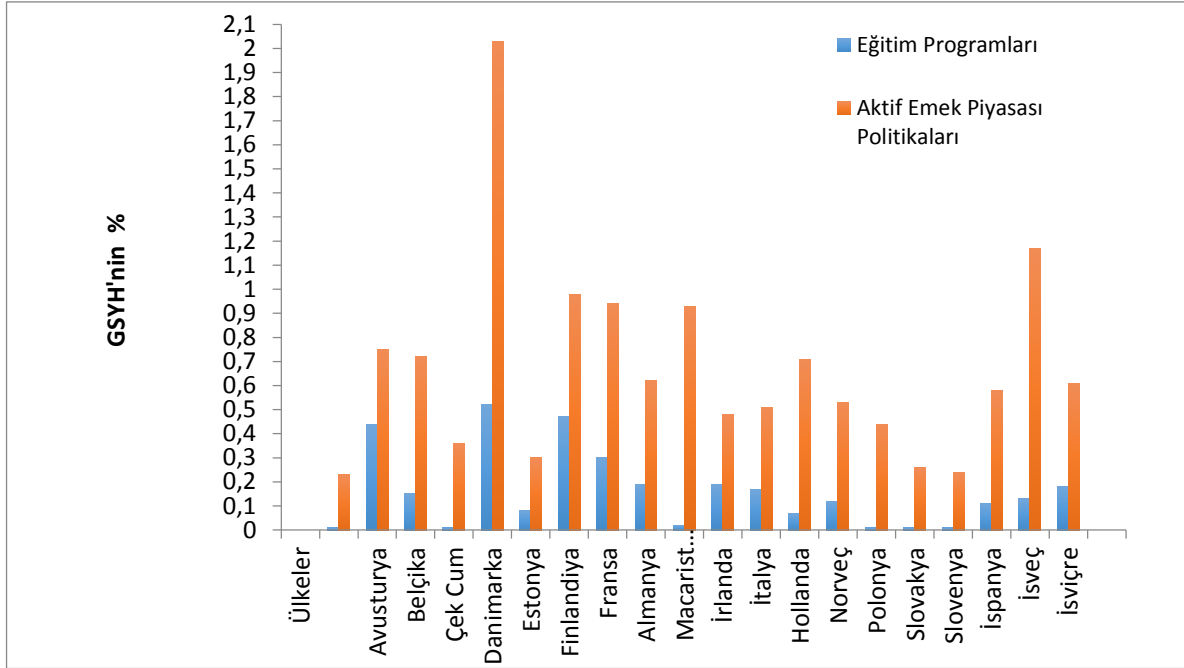
Avrupa İstihdam Stratejisi 1998’de kabul edildiğinden beri Avrupa emek piyasasında yaşanan sıkıntıları gidermek ve iyileştirmek üzere ortak yaklaşımlar ve politikalar ortaya koymaktadır. Bu istihdam politikaları içerisinde de aktif politikalar her zaman önemli bir yere sahip olmuştur. Aktif emek piyasası politikalarının Avrupa Birliği tarafından belirlenen istihdam planları içerisinde önemli bir yere sahip olmasının temelinde, ülkelerin hem ekonomik hem de sosyal gelişiminin sağlanmasında işgücünün geliştirilmesi ve istihdamın arttırılmasının önemli bir rol oynaması söylenebilir. Ekonomik büyümeyi devamlı kılmak, insan kaynağını iyi yönetmek hem ekonomik hem de sosyal gelişimi sağlamak adına iş aramak için teşvik yaratılması, aktif emek piyasası

politikalarının her birinin daha etkili olması ve kendi aralarındaki rekabetin artırılması Avrupa Birliği üye ülkelerince uygulanan aktif politikaların temelini oluşturur (Anna & Slavomíra, 2017: 5). Bu çerçevede belirlenen ve güncellenen hedefler incelendiğinde aktif emek piyasası politikaları ile ilgili olan nicel hedefleri şöyle sıralayabiliriz; genç işsizlerin %25'inin ilk dört ay içerisinde istihdam edilmesi, tüm yetişkin işsizlerin bir yıl içerisinde istihdam edilmesi ve uzun süreli işsizlerin %25'inin aktif istihdam uygulamalarından birine tabi olması (EC, 2011). Bu hedefleri gerçekleştirebilmek için birçok Avrupa ülkesinde aktif politikalardan mesleki eğitim programlarına önemli bir yer verilir. Aktif emek piyasası politikası araçlarından özellikle mesleki eğitim programları kişilerin bilgi, beceri ve donanımını arttırdığı için işgücünü olası sosyal, teknolojik ve çevresel değişimlere hazırlar ve istihdamı korur.

Ülkeler arasında uygulamalarda farklılar görülmekle birlikte, birçok OECD ve Avrupa Birliği ülkesi özellikle uzun dönem işsizlik ile mücadelede aktif emek piyasası politikası araçlarından eğitim programlarına önemli ölçüde yer vermiştir. Bazı ülkeler eğitim programlarını göçmenler ya da genç işsizler gibi hedef kitleler etrafında şekillendirirken, bazı ülkeler iş sektörlerinde ihtiyaç duyulan beceriler çerçevesinde oluşturmuştur (European Comission, 2012: 30).

Aktif emek piyasası politikaları ve eğitim programlarına ayrılan bütçeyi gösteren Grafik-13'e bakıldığında ve OECD verileri incelendiğinde; Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İsveç gibi hem aktif emek piyasası politikalarına hem de eğitime GSYH'den büyük pay ayıran ülkelerin uzun dönem işsizlik oranı Avrupa Birliği ortalamasının çok altındadır. 2018 Uzun dönem işsizliğin toplam işsizlik içindeki oranları: İsveç: %15,5, Danimarka: %20,2, Finlandiya: %22,8, Avusturya: %28,9, AB-28: %43,4' tür.

Grafik-10: Aktif Emek Piyasası Politikaları ve Eğitim Programına Yapılan Harcamalar-2016



Kaynak: OECD (<https://data.oecd.org>) Erişim Tarihi: 02.08.2019)

Grafik-10'daki veriler incelendiğinde, aktif politikalar ve mesleki eğitim programlarına GSYH'den en çok pay ayıran Danimarka, GSYH'sinin %2,03'ünü aktif politikalara, %0,52'sini de eğitim programlarına ayırmaktadır. Fransa, GSYH'sinin %0,94'ünü aktif politikalara, %0,30'unu eğitim programlarına ayırmaktadır. Birçok ülke tarafından örnek alınan ve eğitim politikalarında rol model olan Almanya, aktif politikalara GSYH'sinin %0,62'sini, %0,19'unu eğitim programlarına ayırmaktadır. Avusturya %0,23'ünü aktif politikalarına ayırırken, %0,01 oranında eğitim programlarına harcamaktadır. Estonya da GSYH'sinin %0,30'unu aktif politikalar için ayırırken %0,08'ini eğitim programlarına ayırmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde AB-28 ülkelerinden Almanya, Danimarka, Fransa, Avusturya ve Estonya'da yürütülen mesleki eğitim programı uygulamalarına yer verilecektir. Bu ülkeler GSYH'sinin önemli bir bölümünü eğitim programlarına ayıran ya da istihdam yapısı, başarılı politikalarıyla birçok ülke tarafından örnek alınan AB ülkeleridir.

2.1.Almanya

Almanya kaliteli mesleki eğitim ve öğretim sistemi ile dünyadaki birçok ülke tarafından örnek alınan, başarılı bir ülke olarak kabul edilir. 2018 yılında Almanya aktif emek piyasası politikalarına yaptığı harcamaların yaklaşık %31'ini mesleki eğitim programlarına ayırmıştır. Hem katılım hem de ayrılan bütçe anlamında mesleki eğitim uygulamalarında Almanya, Avrupa Birliği'nin önde gelen bir ülkesidir (European Comission, 2012: 30). 2018 yılı OECD verileri incelendiğinde Almanya, Avrupa Birliği ülkeleri arasında en düşük genç işsizliği ortalamasına sahip ülkedir. Almanya'da 2005 yılında %15,6 olan genç işsizliği oranı sürekli bir düşüş göstererek 2018'de %6,2'ye gerilemiştir. AB'de ise ortalama genç işsizlik oranı %11,1 olarak kaydedilmiştir. Bu veriler üzerine birçok araştırma yapılan ve örnek alınan ikili eğitim programının (dual study programs) ve uygulanan diğer mesleki eğitim programların pozitif bir etkisi olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir.

Almanya'daki mesleki eğitim uygulamalarının merkezinde İkili Sistem yer alır. Programın “ikili” olarak isimlendirilmesinin sebebi katılımcıların/çırakların eğitiminin iki ayağı olması; yani eğitimin bir kısmının okulda, diğer kısmının ise şirketlerde/firmalarda gerçekleşmesidir. Neredeyse 350'ye yakın farklı meslek alanına yönelik program vardır ve seçilen meslek dalına göre eğitim iki ile üç buçuk yıl arasında sürmektedir. Programın okulda gerçekleştirilen eğitim masrafları hükümet tarafından karşılanırken, çırakların ücretleri işverenler tarafından ödenir (Solga, Protsch, Ebner, Brzinsky-Fay, 2014: 22). Ayrıca, katılımcılar program sonunda yapılan sınavı geçtikleri zaman sertifikalandırılırlar (<https://www.bibb.de/en/46.php>). Yapısında ve uygulamalarda farklılıklar olmakla birlikte Avusturya, İsviçre ve Danimarka da ikili sistemi uygulayan ülkeler arasındadır.

İstihdam edilebilirliğin sağlanması ve bireylerin becerilerinin değişen mesleki yapılara uyum sağlayabilmesi için hayat boyu öğrenme önemli bir kavramdır. Bu bağlamda İkili Eğitim Programına katılmadan önce alınabilen ön mesleki eğitim (initial vocational training) ve sonrasında alınabilen sürekli mesleki eğitim (continuing vocational training), Almanya'daki mesleki eğitim sisteminin önemli parçalarıdır.

Bunların yanında okul döneminde uygulanan mesleki rehberlik programı (Vocational Guidance program) ile öğrencilere eğitim-öğretim ve meslek hayatında yapacakları tercihler konusunda destek olmaya çalışılmaktadır (<https://www.bibb.de/en/77206.php>). 2008'den bu yana dezavantajlı bölgelerde yaşayanları ve göçmenleri hedef alan “BIWAQ- Bildung (Eğitim), Wirtschaft (Ekonomi), Arbeit im Quartier (Bölgede İş)” projesi yürütülmektedir. Bu projede amaç uzun süreli işsizleri ve gençleri mesleki eğitim programlarına dahil etmek, göçmen kesimden iş arayan ve beceri seviyesi emek piyasasının beklentilerini karşılamayan bireyleri daha kalifiye hale getirip, istihdam edilebilirliklerini arttırmaktır (European Commission, 2012: 30). 2013 yılından beri uygulanan “The Job of My Life” (Hayalimdeki İş) projesi Avrupalı gençleri kurum içi mesleki eğitim için desteklemeye ve farklı firmalarla buluşturmak için hizmet vermektedir.

2.2. Danimarka

Danimarka, uyguladığı “Esneklik-Güvence Dengesi” istihdam modeli (Danish Flexicurity Model) başta Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği ve OECD gibi birçok uluslararası kuruluş tarafından başarılı bir örnek olarak gösterilmektedir. %5 oranında düşük işsizlik, %78,2 (EUROSTAT-2018) ile Avrupa ortalamasının çok üstünde kalan istihdam oranı ve kişi başına düşen milli gelirin yüksek olması sebebiyle uygulanan istihdam politikaları birçok ülke tarafından örnek alınmaktadır. Bu modelin 3 ana unsuru vardır:

- İşveren tarafında işe alım ve çıkarmaların maliyetinin azaltılması ile daha esnek bir emek piyasası
- İşsizlik durumunda cömert bir işsizlik sigortası- (2010'dan sonra süresi 2 yıla kadar düşürülmüştür).
- İşsizlerin en erken şekilde emek piyasasına dönüşlerini sağlamak için kapsamlı eğitim programlarını içeren aktif emek piyasası politikası

(Gündoğan, 2017: 29-30; <https://denmark.dk/>).

Danimarka Esneklik-Güvence Dengesi istihdam modelinde aktif emek piyasası politikalarının ve eğitim programlarının önemi büyüktür. Sosyal yardım ve işsizlik ödeneğinden yararlanmak için aktivasyon programlarına katılımın zorunlu olması,

(Gündoğan, 2017: 29-30) ve aktif emek piyasası politikalarının 3 ana maddesinden ikisinin eğitim ile ilgili olması buna örnek olarak gösterilebilir.

Yetişkinlere Yönelik Mesleki Eğitim Programları tarafından (AMU Programs) 3000'e yakın mesleki eğitim programı ve 200'e yakın ders sunulmaktadır. Bu programlar emek piyasasının ihtiyaçlarına ve değişen yapısına uygun olarak sosyal gruplar ve her biri ayrı bir alana yönelik 11 farklı komite tarafından oluşturulur. Temelde çalışan bireyleri hedef alan bu programlar, işsizlik ödeneği alan işsizler için de 6 haftalık bir eğitim sağlarlar. Programlar sınıf içi eğitimler ve seminerler şeklinde hazırlanır ve iş yerlerinde ya da uzaktan eğitim şeklinde uygulanabilir. Genel olarak iş saatlerinde sürdürülmekle birlikte, bazı günler iş saatleri dışında veya hafta sonları da verilebilir. Bunların yanında mesleki anlamda rehberlik etmesi için Millî Eğitim Bakanlığına bağlı bölgesel ve gençlere yönelik rehberlik merkezleri, e-rehberlik ve Ulusal Rehberlik Portalı hizmetleri mevcuttur. 2015'ten bu yana kamu istihdam/iş merkezlerine işsizlere kısa mesleki eğitim programları sağlanmak üzere 100 milyon DKK (Danimarka Kronu) ayrılmıştır (Danish Agency for Labour Market and Recruitment).

2.3. Avusturya

Avusturya'daki güncel istihdam politikaları; işçilerin işveren tarafındaki ücret dışındaki maliyetlerinin azaltılmasına, genç istihdamına daha çok ağırlık verilmekle birlikte yaşlı ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılmasına ve göçmenleri iş piyasasına kazandırmak için araçlar geliştirilmesine odaklanmaktadır. Ayrıca aktif emek piyasası politikası olarak son yıllarda Avusturya'da özellikle emek piyasasında cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadın istihdamını arttırmak amacıyla çeşitli rehberlik ve danışmanlık programları ve kamu istihdam kurumu tarafından mesleki eğitime yönelik kurslar geliştirilmiştir. 2016 OECD verilerine göre Avusturya, bir aktif emek piyasası politikası aracı olan mesleki eğitim programlarına yaklaşık 1,6 milyon Euro, yani gayri safi milli hasılanın %0,44'ünü ayırmıştır. Bu oran Avrupa Birliği-28 ülke ortalamasında oldukça iyi bir orandır. Emek piyasası politikalarına GSYH'nin %2,3'ü ayrılmıştır.

Sistematik olarak yetkinliklerin geliştirilmesi (Kompetenz mit System) ve kadın işsizliğine yönelik çıraklık ve mesleki eğitim birimleri (Frauenberufszentren) yakın zamanda uygulamaya geçirilen mesleki eğitim programlarına örnektir. 2013'te de "The Skilled Worker's Grant" adıyla bir mesleki eğitim programı başlatılmıştır. Bu programda yüksek eğitim almamış işsiz bireylere tam zamanlı eğitimler verilerek becerilerinin geliştirilmesi sağlanmakta ve kariyer danışmanlığı hizmeti verilmektedir (Fuchs vd., 2018: 11). Avusturya'da uygulanan mesleki eğitim programlarına bir diğer örnek de orta öğretime alternatif olarak geliştirilen çıraklık eğitim programıdır. Katılımcılar belirli bir meslek dalına yönelik olarak firmalarda işbaşı eğitimi alırlar. Bu eğitimle birlikte, haftada bir ya da iki gün olmak üzere yarı zamanlı olarak bir meslek eğitim kursuna katılırlar. Firmaların bu alandaki ilgisinde bir düşüş gözlenirse de teşvik edici çalışmalar yapılmaya devam edilmektedir (Hofer & Weber, 2006:159-160).

Avusturya'da uygulanan eğitim programları örgün eğitim, iş arama kursları, oryantasyon ve entegrasyon (uyum) programları olarak sınıflandırılabilir.

- Örgün eğitim programları katılımcılarının bilgi ve becerilerinin iyileştirmesi ve daha kalifiye hale getirilmesini hedefler. Çıraklık seviyesine tekabül eden sertifikalı mesleki eğitim kursları verilir. Bunun yanında daha özel becerilere yönelik yabancı dil öğrenimi, bilgisayar programları vs. gibi kurslar da mevcuttur. Kurs süreleri alınan kursun türüne göre 1 aydan 1 yıla kadar değişiklik gösterebilir.
- İş arama yardımı, katılımcıları motive edip, cesaretlendirerek iş arama sürecini daha aktif ve etkin kılmak üzerine tasarlanmış bir programdır. Belirli bir kitleye odaklanmaz, aksine katılabilen tüm işsizlerin kurs sırasında ya da hemen sonrasında istihdam edilmesini hedefler. Kursta başvuru mektupları, iş görüşmesinde nasıl davranılması gerektiği vb. çalışmalar yapılır. Kurs süresi 6-7 haftadır ancak meslek edindirme programları gibi yoğun değildir. İlk hafta 3 gün, kalan haftalarda haftada 1 gün devam gerektirir ancak örgün eğitim programlarının aksine katılım zorunludur.
- Oryantasyon programları katılımcılara kariyer planlaması ve mesleki yönlendirmeler sunarak onları katılacakları bir örgün eğitim programına ya da yeni bir iş koluna hazırlar.
- Entegrasyon programları uzun süren işsizlikten doğan sosyal problemleri ele alır. Programın amacı katılımcıların sosyal ve psikolojik dengesini korumaya yönelik

eğitimler vererek emek piyasasına geri kazandırmaktır. Bu geri kazandırma sürecinde katılımcı, eğitim süresinin yarısını korunaklı bir iş yerinde çalışarak geçirir (Hofer & Weber, 2006:159-160).

Avusturya’da iyi bir mesleki eğitim sistemi oluşturmak için sadece açılan programların yapısı ve içeriğine yönelik değil, aynı zamanda programın önemli bir bileşeni olan işverenlerin katılımı için de çeşitli teşvik çalışmaları oluşturulmuştur. İşletmelerin belirli eğitim masrafları vergiden muaf tutulmuştur ve bu teşvik oranı 2002 yılında %20’ye çıkarılmıştır (Uşen, 2007: 75).

Geliştirdiği programlar ve istatistiksel veriler incelendiğinde Avusturya, yaşam boyu öğrenmeye önem veren, emek piyasasının dinamiklerini iyi tanımlayan, buna uygun programlar geliştiren ve bu bağlamda mesleki eğitim programlarına da önemli ölçüde yer veren bir Avrupa ülkesidir. 2016 Avrupa İstatistik Kurumu verilerine göre çalışma çağındaki nüfusun çeşitli eğitim ve yetiştirme programlarına katılım oranı AB-28 ülke ortalamasında %10,8 iken Avusturya’da %14,9’dur.

Avusturya’da mesleki eğitimler ile ilgili 250 mesleğin içeriği belirlenerek, emek piyasasının ihtiyaç duyduğu yönde eğitimler verilmektedir. Eğitimler Avusturya Kamu İstihdam Kurumu’nun izni ile çok sayıdaki özel kurumlar tarafından gerçekleştirilmektedir (Öksüz, 2007: 83).

2.4. Fransa

Fransa, emek piyasasına yönelik alınan kararlarda işsizliğin azalması ve istihdam oranının arttırılması için atılan çözüm önerilerinde toplumsal uzlaş dinamiklerinden faydalanan bir Avrupa Birliği ülkesidir. “Acting for Youth” planı ile zorunlu eğitimin yaşı 16’dan 18’e çıkarılmış ve okuldan sonra staj yaparak deneyim kazanmaları sağlanmıştır. Bu şekilde büyük birinin gözetimi altında tecrübe kazanıp kendilerini geliştirmeleri sağlanmış ve istihdam edilebilirlikleri arttırılmıştır. Fransa’da uygulanan emek piyasası politikaları toplumun tüm kesimlerini kapsamayı, birlik ve bütünlüğü hedef alan politikalardır. 1988’de kabul edilen “asgari gelir güvencesi düzenlemesi” ile

25 yaşından büyük ve fiziksel, zihinsel engeli olan, emek piyasası koşullarından kaynaklı ya da çeşitli ekonomik sebeplerden dolayı istihdam edilemeyen bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanması için sağlanacak gelir, toplumsal bir sorumluluk olarak görülmüştür (Canbey Özgüler, 2013:153-167). Fransa’da çalışan nüfus baz alınarak hesaplanan total işsizlik oranı, 2008’de %7 iken artarak 2015’te %10,4’e ulaşmıştır. Sonrasında azalan bir davranış göstermiş ve 2018 yılı için %9,1, 2019’un ikinci çeyreği için %8,4 olarak kaydedilmiştir. 2015’te %4,6 olan uzun dönem işsizlik oranı 2018’de %3,8’e düşmüştür. AB-28 ülke ortalamasında bu oran %2,9’dur.

Fransa hükümeti bireyleri iş arama sürecinde desteklemek ve emek piyasasına geri dönmelerini kolaylaştırmak, emek piyasasını daha akışkan yapmak ve emek piyasasının ihtiyaçlarının doğru beceriler ile eşleşmesini sağlamak için çeşitli aktif istihdam araçları uygulamaktadır. 5 Mart 2014 tarihli Mesleki Eğitim, İstihdam ve İşyeri Kanununu desteklemek üzere iki yeni mesleki eğitim sözleşmesi oluşturulmuştur. Bu sözleşmeler 45 yaş üzerinde olup becerilerini değişen emek piyasasına adapte etmesi gereken bireyleri ve uzun süreli işsizleri hedefleyerek tasarlanmıştır. Ayrıca Fransa Kamu İstihdam Kurumu da istihdam danışmanlarının gelişmesi, farklı birimler ile iş birliği yapılması, uzun dönem işsiz kalmış ya da kalma riski yaşayanların eğitimi, dijital araçlara önem verilmesi gibi konularda bir yenilenme ve dönüşüm içerisindedir. Yeni istihdam tasarısı ile (The Bill) mesleki eğitim derecesi olan ve belli koşulları sağlayan genç işsizler için 4 ay boyunca aylık 200 Euro kadar maddi yardım yapılacağı belirtilmiştir. Böylelikle, işsizlerin mesleki eğitim programlarına olan katılımı teşvik edilip, iş piyasasına entegrasyonunun sağlanması amaçlanmaktadır (2016 Growth Strategy France, 2016: 10-15).

Fransa’da 500.000 iş arayan kişi için yapılandırılan mesleki eğitim programlarının finanse edilmesi için bir plan oluşturulmuştur. 1,1 milyona yakın eğitim çalışması yapılmış, sonucunda ekonomiye ve emek piyasasına olumlu katkılar sağlanmıştır. Yaklaşık olarak programların %28’ i vasıfsız işgücünü, %29’ u genç işsizleri ve %20’ si uzun süreli işsizleri hedef almıştır. Plan Fransa’daki yerel yönetimi temsil eden, mesleki eğitim ve öğretimden sorumlu bölgesel komisyonlar tarafından yürütülmüştür (European Comission, 2017: 11).

2.5. Estonya

2014 yılının baharında Avrupa Birliği'ne ve 2010 yılı sonunda OECD'ye katılan Estonya, orta gelirli bir Avrupa ülkesidir. 1.316 milyonluk Estonya nüfusun %68,7'si Estonya, %25,6'sı Rus, %2,1'i Ukrayna, %1,2'si Beyaz Rus, %0,8'i Fin ve %1,6'sı diğer kökenlidir. Son yıllarda ölüm oranının doğum oranından fazla olması sebebiyle yaşlanan bir nüfusa sahiptir (Canbey Özgüler, 2013: 458). 2011'de çalışma çağındaki nüfusun %12,5'i işsiz iken bu oran 2018'de %5,4'e düşmüştür. 2019'un ilk çeyreği için de bu oran %4,5 olarak kaydedilmiştir.

Estonya oluşturmuş olduğu 2017-2020 emek piyasası programında özellikle uzun süreli işsizliğin önlenmesi için aktif emek piyasası politikalarına yer verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu anlamda oluşturulan aktif emek piyasası politikası araçları; örgün eğitimin ve mesleki eğitim kurslarının desteklenmesi ve işveren tarafında bu eğitim giderlerinin azaltılması olarak yer almaktadır. Bu önlemler henüz mesleki nitelikleri olmayan, çağı yakalamak için bilgi- beceri ve donanımı olmayan, Estonya dil becerileri düşük seviyede olan, sağlık sorunları sebebiyle iş değiştirmek zorunda kalan, ya da 50 yaş üstü olan ve halen iş piyasasında yer alan bireyleri odak grubuna almıştır (European Comission, 2017: 11).

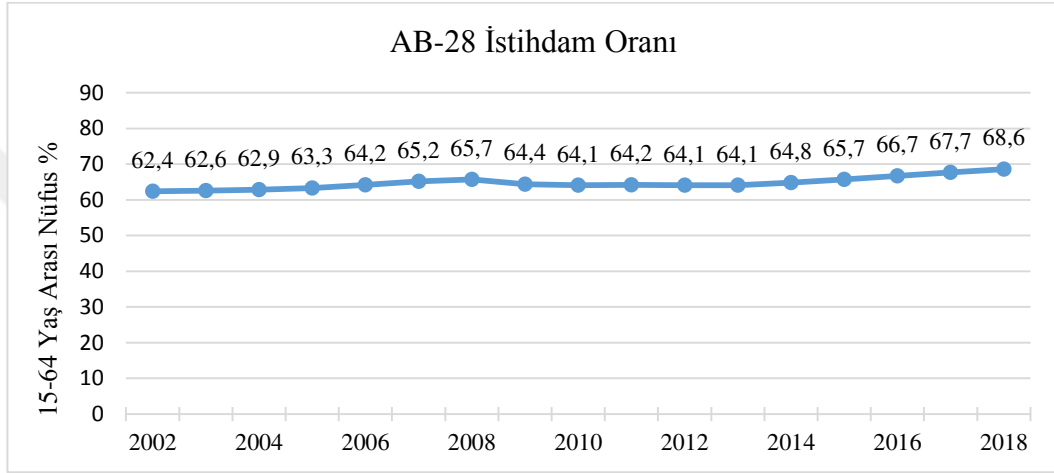
3. AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'NİN İŞSİZLİK VE İSTİHDAM AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

Ülkelerin aktif emek piyasası politikalarının genel ve ortak amacı ülkenin sosyo-ekonomik durumunu yükseltmek, tam istihdama yaklaşmak, üretken, sosyal ve nitelikli bireyler yetiştirmektir. Bu anlamda istihdam ve işsizlik oranları ve işgücü piyasalarının ihtiyaçlarının analizi, belirlenecek politikalar ve yapılacak çalışmalara yön vermede oldukça önemlidir (McKenzie & Robalino, 2010).

Son yılların Avrupa İstatistik Kurumu verileri Grafik-11'de incelendiğinde, 2007-2008 yıllarında yaşanan küresel ekonomik krizden sonra 2008'de %65,7 olan AB ortalama istihdam oranının 2012'de %64,1'e kadar düştüğü görülmektedir. Sonrasında

2010’da Avrupa Komisyonu tarafından düzenlenen “Aktif İstidam Politikaları-Avrupa 2020 Stratejisi” zirvesinde istihdam oranının 2020’ye kadar %75’e ulaşması hedeflenmiştir. 2018 yılında bu oran %68,6 olarak kaydedilmiştir. 20-64 yaş arası nüfusun istihdam oranı ise 2018’de %73,2’dir. 2019’un ilk çeyreği için AB-28 istihdam ortalaması %69,2’dir.

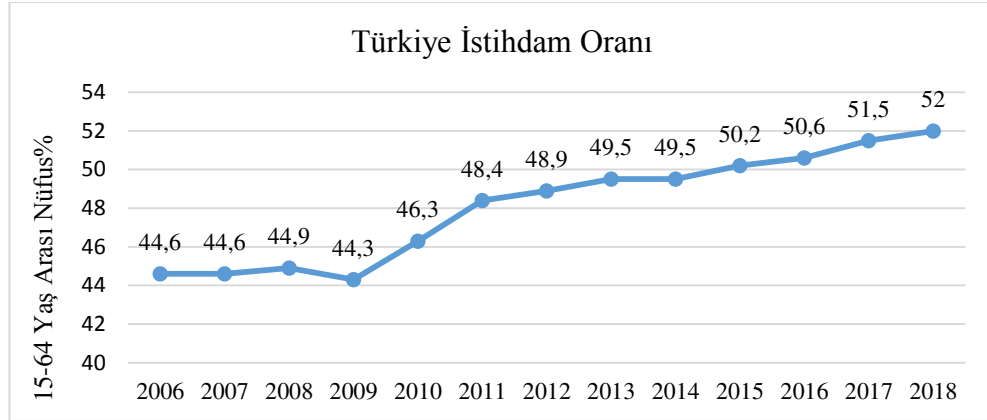
Grafik-11: AB-28 Ülke İstihdam Oranı, EUROSTAT



Kaynak: EUROSTAT (<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> Erişim Tarihi: 02.08.2019)

Avrupa İstatistik Kurumu’nun Türkiye verileri Grafik-12’de incelendiğinde, küresel ekonomik krizin de etkisiyle birlikte Türkiye istihdam oranı 2009’da %44,3’e kadar düşmüştür. Sonrasında bu oran artarak 2018’de %52’ye ulaşmıştır, 2018 yılı 20-64 yaş arası nüfusun istihdam oranı ise %55,6’dır. AB ülkeleri ortalamasına kıyasla, Türkiye’de istihdam oranının son on yılda daha büyük bir ivmeyle artış gösterdiği gözlense de AB ortalamasının çok altında kalmaktadır. 2019 yılı ilk çeyreğinde Türkiye istihdam oranı %49,3 olarak kaydedilmiştir. TÜİK verileri ile 2019’da ise 15 yaş üzeri nüfusun istihdam oranı %45,4 olarak açıklanmıştır.

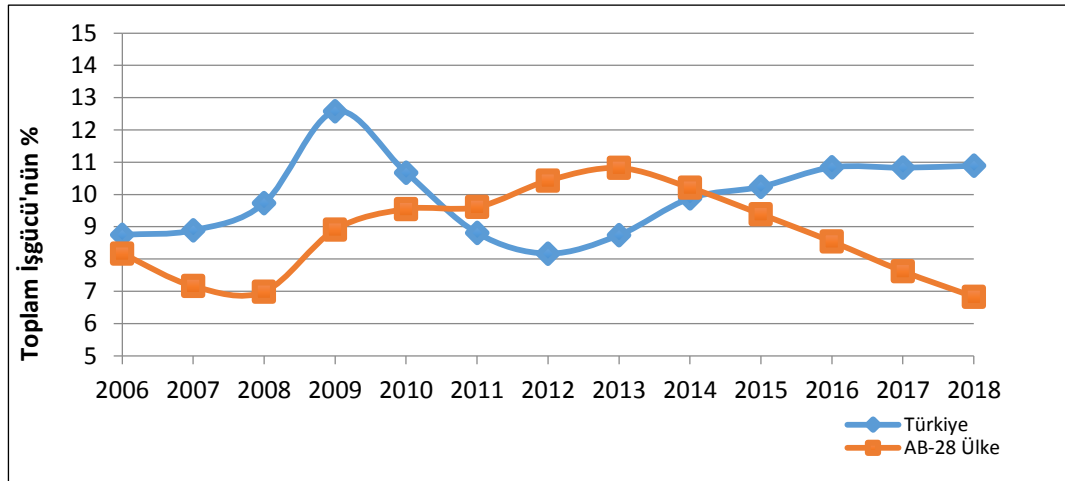
Grafik-12: Türkiye İstihdam Oranı, EUROSTAT



Kaynak: EUROSTAT (<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> Erişim Tarihi: 02.08.2019)

Aşağıda yer alan Grafik-13'teki 2006'dan 2018'e kadar olan yıllık ortalama işsizlik verileri incelendiğinde, Avrupa Birliği-28 ülke ortalamasında işsizlik oranının 2006'da %8,17'den 2013'te %10,8'e yükseldiği ve ardından sürekli bir düşüş göstererek 2018'de %6,83'e ulaştığı görülüyor. Türkiye için bu verilere bakıldığında, 2009 yılında %12,58'e ulaşan yıllık ortalama işsizlik oranının 2012'de %8,7'ye düştükten sonra 2018'e kadar artarak %10,89'a çıktığı görülmektedir. 2019 yılının ilk çeyreğinde, AB-28 işsizlik ortalaması %6,4, Türkiye işsizlik ortalaması %13,4 olarak kaydedilmiştir.

Grafik-13: Türkiye ve AB İşsizlik Oranları



Kaynak: OECD (<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> Erişim Tarihi: 02.08.2019)

Bunların yanında 2018 yılı AB-28 lke ortalamasında genç işsizliği %15,2, Türkiye’de %20,1; uzun süreli işsizlik oranı AB-28’de %43,4 iken Türkiye’de bu oran %22,4’tür.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’ de uzun süreli işsizlik oranı düşük olsa da işsizlik oranının AB-28 ortalamasının üzerinde ve istihdam oranının da AB-28 ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Türkiye’deki işsizlik oranının yüksek ve dalgalı seyretmesi de daha istikrarlı ve başarılı istihdam politikalarına ihtiyaç olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir. AB ve Türkiye’de istihdam oranları farklı olduğu gibi uygulanan mesleki eğitim faaliyetleri de oldukça farklıdır. Bu anlamda, başarılı AB lkelerinin uygulamalarını incelemek ve ülkemizin dinamikleri, kültürü, sistemi ve istihdam yapısına uygun olarak yeni politikaların oluşturulmasında ve var olan uygulamaların iyileştirilmesinde örnek alınması faydalı olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BURSA İLİNDE İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARININ ETKİNLİĞİ

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle Bursa iline yönelik sosyo-ekonomik yapısı, sektörel yapısı ve emek piyasası ile ilgili genel bir değerlendirme yapılarak emek piyasasına ait verilerden bahsedilecektir. Ardından İŞKUR' un Bursa'da uygulanan mesleki eğitim programlarından bahsedilerek, bu kursların Bursa emek piyasası içerisindeki etkilerini değerlendirmek amaçlanmaktadır. Değerlendirme yapılırken 2018 Bursa İşgücü Piyasası Faaliyet Raporu, Bursa İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2018 Yılı Faaliyet Raporu ve Bursa Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü'nden temin edilen verilerden yararlanılmıştır.

1. BURSA' NIN SEKTÖREL YAPISI VE SOSYO EKONOMİK DURUMU

Bursa ili Marmara bölgesi sınırları içerisinde 10.882 km² 'lik bir yüz ölçümüne sahiptir. Sanayi kenti olması sebebiyle nüfus göçlerle birlikte her geçen gün artış göstermektedir. 2018 yılı adrese dayalı nüfus kayıt sistemi verilerine göre kent nüfusu 2.994.521 kişidir (Bursa Valiliği).

Bursa sınırları içerisinde 18 adet Organize Sanayi Bölgesi bulunmaktadır. Ülke ve bölge ekonomisinin gelişmesine, ihracat yönüyle döviz girdisi sağlanmasına ve sanayi altyapısının güçlenmesine sağladığı katkılarla Bursa, ekonomik açıdan büyük bir dinamizm sergilemektedir (www.btso.org.tr). İl nüfusunun %69' u çalışma yaşındaki nüfustan oluşmaktadır.

Tablo-7: Bursa İli Nüfus Dağılımı-2012

	<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Toplam</i>
<i>Kır Nüfusu</i>	144.362	141.797	286.159
<i>Kent Nüfusu</i>	1.199.915	1.202.097	2.402.012
<i>Toplam Nüfus</i>	1.344.277	1.343.894	2.688.171

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/> (2013-2018 verileri henüz açıklanmamıştır.)

Tablo-7’ye göre nüfusun büyük çoğunluğu kent merkezinde yoğunlaşmıştır. Nüfusun yaklaşık olarak %89’u kentte yaşamaktadır. Şehrin hem turizm hem sanayi kenti olması yıllar içerisinde şehir dışından göçün de Bursa’ya doğru artan oranlarda devam ettiğini göstermektedir.

Tablo-8: Bursa İli Göç Durumu

<i>Yıllar</i>	<i>İlin Aldığı Göç</i>	<i>İlin Verdiği Göç</i>	<i>Net Göç</i>	<i>Net Göç Hızı</i>
2012-2013	75.518	61.744	13.774	5,04%
2013-2014	80.717	65.027	15.690	5,64%
2014-2015	84.253	64.558	19.695	6,95%
2015-2016	84.458	63.812	20.646	7,14%
2016-2017	86.119	64.905	21.214	7,25%
2017-2018	80.940	80.086	854	%0,3

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/> (02.08.2019)

Tablo-8’e bakıldığında Son yıllardaki net göç hızı verileri karşılaştırıldığında, yıllar içerisinde genel olarak artış şeklinde seyretmiştir. Sanayi kenti olarak Bursa, sanayinin de yanında turizm, hizmet, ticaret ve tarım gibi alanlarda da gelişmiştir ve göç hedeflerinin ilk sıralarında yer almaya devam edecektir.

Bursa ilinde 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri için sektörel dağılım verileri Tablo-9’da incelendiğinde; imalat sektörünün %45,3’lük oranla il için önemi dikkat çekmektedir. Bu oranın Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında Türkiye genelinde en az 20 kişi istihdam eden imalat sektörünün, işyerleri içerisindeki ağırlığı %29,1’lik oran ile ilk sırada gelmektedir. Ayrıca Türkiye ortalamasının üzerindedir. İkinci sırada en fazla işyeri “Toptan ve Perakende Ticaret” sektöründe yer almaktadır. Yapılan araştırmada Bursa geneline bakıldığında işyerlerinin %16,3’ü bu sektördedir. Türkiye için verilere bakıldığında, %18,4 olan Türkiye ortalamasına oldukça yakın bir oranda olduğu görülmektedir. En az işyeri ise sırayla “Finans ve Sigorta Faaliyetleri” sektöründe, sonrasında “Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı” ile “Kültür, Sanat Eğlence, Dinlence ve Spor sektörü” ile 16 adet işyeri olduğu görülmüştür. Fakat Bursa ilinde 20 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleri araştırma kapsamına

alındığında; istihdamı 20’den az kişi olan bir banka şubesi, sigorta acentesi mevcut olacağı için verilerin düşük olması doğaldır. Araştırma kapsamında incelenen işyerlerinin %23,2’si 5-9 yıldır faaliyette olan iş yerlerinden oluşmaktadır. 5 yılın altında olan işyerlerinin oranı %15,4’tür. İşyerlerinin %40’ı 0-9 yıldır, işyerlerinin yaklaşık %33’ ü ise 20 ve daha fazla yıldan beri faaliyettedir (İPA, 2018).

Tablo-9: İşyerleri Sektörel Dağılımı

<i>Sektörler</i>	<i>İşveren Sayısı</i>
İmalat	2.203
Toptan Perakende Ticaret	795
İnşaat	673
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	217
İdari Destek Hizmet Faaliyetleri	193
Ulaştırma ve Depolama	169
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	164
Eğitim	139
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	89
Diğer Hizmet Faaliyetleri	55
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	42
Bilgi ve İletişim	40
Gayrimenkul Faaliyetleri	23
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	19
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlence ve Spor	16
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	16
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	15
Genel Toplam	4.868

Kaynak: Bursa İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, 2018.

Bursa Ticaret ve Sanayi Odası’na (BTSO) kayıtlı üyeleri temel alınarak yapılan sektörel sınıflamaya göre ise ilk sırada inşaat %19,98 ile perakende ticaret %14,54 ile ikinci, tekstil ve hazır giyim %10,30 ile üçüncü, gıda tarım ve hayvancılık ise %8,59 ile dördüncü sırada yer almaktadır (BTSO, Şubat 2018). Verilerdeki farklılığın sebebi İPA’nın raporunda 20’den fazla çalışanı olan işyerleri temel alınarak değerlendirilmesidir.

2. BURSA’NIN EMEK PİYASASININ YAPISI

Emek piyasasında arz ve talebin sağlıklı bir şekilde eşleşmesinin sağlanması için emek piyasasının çok iyi analiz edilmesi, ihtiyaçların belirlenmesi oldukça önemlidir.

Bursa ilinin emek piyasası analizini yaparken TÜİK verileri temel alınmıştır. 2014 yılı itibarıyla de TÜİK Bölgesel temelde incelemeye başlamıştır. Bursa TR41 bölgesinde yer almaktadır ve Bursa’nın yanı sıra Eskişehir ve Bilecik illerinin verilerini de kapsamaktadır. Dolayısıyla değerlendirmelerde bu hususun göz önünde tutulması gerekmektedir.

İldeki işsizlerin yaş ve cinsiyete göre dağılımında; kadın işsizlerin çoğunluğu oluşturduğu, en fazla işsiz kalan grubun 20-24 yaş grubu ile 25-29 yaş grubu yani genç işsizlerin oluşturduğu görülmektedir. Kadın ve erkek işsiz sayılarının yakın olduğu grup ise 25-29 yaş grubundaki işsizlerdir.

Tablo-10: Bursa İlindeki İşsizlerin Eğitim ve Cinsiyete Göre Dağılımı-2018

	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>Toplam</i>
Okur Yazar Olmayan	2.434	2.371	4.805
Okur Yazar	761	787	1.548
İlköğretim	21.482	19.599	41.081
Ortaöğretim	14.081	13.288	27.369
Ön Lisans	3.468	5.988	9.456
Lisans	6.422	8.702	15.124
Yüksek Lisans	257	272	529
Doktora	8	12	20
TOPLAM	48.913	51.019	99.932

Kaynak: İŞKUR, 2018.

Tablo-10’da ildeki işsizlerin eğitim durumuna göre dağılımına bakıldığında; çoğunluğun İlköğretim düzeyi ile Ortaöğretim düzeyinde olduğu görülmektedir. İlköğretim ve Ortaöğretim dışındaki tüm eğitim gruplarında kadın işsiz sayısı, erkek işsiz sayısından fazladır.

Tablo-11’de Bursa’da açık iş olan mesleklere ait veriler yer almaktadır. Türkiye genelinde ise açık iş oranı %2,6 olup, Bursa ili açık iş oranı %2,5 ile Türkiye ortalamasının 0,1’lik bir farkla altında gerçekleşmiştir. Açık iş oranı %4,1 oranıyla “Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri” sektörüdür. Bursa’daki dağılımına bakarsak en fazla açık iş %3,6’lık oranıyla “Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar” meslek grubunda olduğu görülmektedir. Bu meslek grubundaki açık iş sayısının toplam açık iş sayısına oranı %39’dur. Bursa’da en çok açık iş olan ilk üç meslek grubu; “Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar”, “Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar” ve “Nitelik Gerektirmeyen Meslekler” dir.

Tablo-11: Açık İş Olan Meslekler

Meslek	Açık İş Sayısı
Beden İşçisi (Genel)	30.004
Makineci (Dikiş)	3.609
Satış Danışmanı / Uzmanı	3.128
Beden İşçisi (Temizlik)	2.661
Meyve Sebze Ayıklama İşçisi	2.374
Kalite Kontrolcü	2.013
Dokuma Makineleri Operatörü/ Dokumacı	1.929
Kasiyer	1.908
Garson (Servis Elemanı)	1.881
Gaz Altı Kaynakçısı	1.824

Kaynak: Bursa İşgücü Piyasa Araştırma Raporu, 2018.

İşverenler, İŞKUR’a, 2017 yılında, 116.194 eleman temininde zorlandıkları, açık işleri bildirmişlerdir. Bu sıralamada 30.004 açık iş ile “Beden İşçisi (Genel)” mesleği ilk sırayı almıştır. Bu sayı toplam açık iş sayısının yüzde 25,8’ini oluşturmaktadır. %3,1 ile “Makineci (Dikiş)” mesleği ve %2,7 ile “Satış Danışmanı/Uzmanı” takip etmektedir.

Eleman temininde en çok zorlanılan meslekler sektörlerine göre incelendiğinde en fazla İmalat sektöründe sorun yaşandığı görülmektedir. Meslek olarak baktığımızda “Makineci (Dikiş)” mesleğinin yer aldığını görmekteyiz. Sırayla “Dokuma Makineleri Operatörü / Dokumacı” ve “İş Makineleri Operatörü” meslekleri de eleman temininde güçlük yaşanan meslekler olarak takip etmektedir. Bursa’ da bu meslek ve meslek

gruplarında eleman temininde zorlanılmasının başlıca sebebi, mesleki beceriye sahip eleman bulunmasında yaşanan güçlüklerdir (İPA, 2018).

3. BURSA' DA İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü'nde 2018 yılı kayıtlı işsiz sayısı 99.932 kişi olup, kayıtlı işgücü 210.080 kişidir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Raporuna göre 2017 yılı açık işler 116.194 olup gerçekleşen işe yerleştirme 47.275 kişi olarak gerçekleşmiştir. (İİMEK Faaliyet Raporu, 2017). 2018 yılında alınan açık işler 101.314 olup, işe yerleştirme 54.474 kişi olarak gerçekleşmiştir. Bu kişilerin 33' ü Kamu, 54.441' i ise özel sektörde istihdam edilmiştir. İşe yerleştirilenlerin %39,41'i kadın, %60,59'u erkektir. (İİMEK Faaliyet Raporu, 2018).

Tablo-12'de yer alan Bursa ilinin de içinde yer aldığı TR41'e ait verilere bakıldığında; İşsizlik oranı %9 oran ile Türkiye ortalaması olan %11'in altındadır. İşgücüne katılma oranı, ülke genelinde %53,2'dir ve Bursa ile aralarında fark çok azdır. İstihdam oranı Türkiye ortalaması da %47,4'tür ve Bursa istihdam oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir.

Tablo-12: Bursa İli Temel Göstergeler

Tablo-12: Bursa İli Temel Göstergeler			
Yıllar	İşgücüne Katılım Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
2018*	53	9	48,2
2017*	51,8	9,8	46,7
2016*	50,1	9,2	45,5
2015*	50,3	7,8	46,4
2014*	49,3	6,2	46,3
2013	51,4	6,6	48
2012	50,4	7,1	46,8

Kaynak: TÜİK İşgücü Verileri (www.tuik.gov.tr) Erişim Tarihi: 02.08.2019)

*2014 yılı ve sonrası verileri TR41(Bursa-Eskişehir-Bilecik) bilgilerini içermektedir.

Bursa'da yıllar içerisinde istihdam oranı artış gösterirken, işsizlik oranı da azalma eğilimindedir. 2012 verilerine bakıldığında ilde işsizlik oranı %7,1 seyredirken 2013

yılında %6,6'ya düşmüştür. Aynı şekilde 2012' de istihdam oranı %46,8'den 2013 yılında yüzde 48'e yükselerek artış göstermiştir.

İŞKUR'a kayıtlı işsizler incelendiğinde İŞKUR Bursa İl Müdürlüğü'nde 2017 yılında kayıtlı işsizler 83.031 kişidir. Bunların %52,4'ü erkek, %47,6'sı ise kadındır. Geçmiş verilere bakıldığında kadınların kayıtlı işsiz olarak İŞKUR kayıtlarındaki veri artışı dikkat çekmektedir. 2011 yılında 26.054 kadın kayıtlarda işsiz olarak yer almışken 2017 yılında artarak 39.482'ye yükselmiştir. Bu artışta İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetlerin niteliklerinin ve niceliğinin iyileştirmesiyle birlikte, kadın istihdamına yönelik istihdam teşviklerinin de etkisi olduğu düşünülmektedir. Bursa'da 2017 yılı işsizlik ödeneği hak eden kişilerin sayısı da bir önceki yıl ile kıyaslandığında %12 azalarak 36.048 kişi olarak gerçekleşmiştir.

4. BURSA'DA İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

Bu bölümde Bursa Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü'nün düzenlemiş olduğu mesleki eğitim kurslarından bahsedilecek ve kurs faaliyetlerinin yeterliliği değerlendirilecektir. Bursa'da İŞKUR tarafından çeşitli mesleki eğitim programları düzenlenmektedir. Bu programlar sayesinde öncelikli olarak işsiz bireyler hedeflenmekle birlikte, kendi işini kurmak isteyenler, hali hazırda bir işyerinde istihdam edilen çalışanlar ve emek piyasasında yer alan diğer bireyler mesleki eğitim programlarına katılarak, nitelik ve becerilerini artırma imkânı elde etmektedirler.

Yıllar içerisinde Bursa'da açılan mesleki eğitim kurslarını genel olarak şu şekildedir;

- İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Programları
- İstihdam Garantisiz (Genel) Mesleki Eğitim Programları
- Çalışanların Mesleki Eğitimine Yönelik Programlar
- Girişimcilik Eğitim Programları,
- Engellilere Yönelik Düzenlenen Mesleki Eğitim Programları,
- Hükümlü, Eski Hükümlülere Yönelik Uygulanan Mesleki Eğitim Programları,

- İşbaşı Eğitim Programları,
- Projeler Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Programları (UMEM, TYP) şeklinde sıralanabilir.

Bursa’da İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim programları ve bu programlara katılım sağlayan erkek ve kadınların dağılımına ait Tablo-13’e bakıldığında, 2014 yılında görülen kurs ve katılımcı sayılarındaki azalışa göre sonraki yıllarda açılan kurs ve katılımcı sayısında ciddi bir artış görülmektedir. 2017 yılı öncesinde programlara katılan kadın kursiyer sayıları erkek kursiyerlerden daha az iken 2017 ve sonrasında erkek kursiyer sayısını geçerek kadın katılımcı sayısında ciddi bir artış dikkat çekmektedir.

Tablo-13: Yıllara Göre Bursa'da İŞKUR Tarafından Düzenlenen Kurs Sayıları ve Cinsiyetlerine Göre Katılımcı Sayıları

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılımcı Sayıları		Toplam Katılımcı Sayısı
		Erkek	Kadın	
2013	1.048	4.270	2.933	7.203
2014	776	3.762	3.415	7.177
2015	2.458	6.183	4.772	10.955
2016	3.453	6.305	4.695	11.000
2017	3.813	6.049	7.885	13.934
2018	4.256	7.762	8.549	16.311
2019*	3.726	8.581	7.575	16.156

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri (<http://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.08.2019).

*2019 verileri Ocak-Ağustos dönemini kapsamaktadır.

4.1. İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programlarının en önemli amacı istihdamı artırarak, işsizliğe katkı sağlamaktır. Bu nedenle istihdam garantili kurslar bu amaca hizmet eden en etkin mesleki eğitim programlarıdır. Bursa’da yıllar itibariyle İŞKUR’ un düzenlemiş olduğu istihdam garantili kursların sayısı ve katılımcılara ait veriler Tablo-14’ de yer almaktadır.

Tablo-14: Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılımcı Sayıları		Toplam Katılımcı Sayısı
		Erkek	Kadın	
2013	20	281	92	373
2014	138	1.068	941	2.009
2015	67	878	430	1.308
2016	63	1.015	187	1.202
2017	4	1	70	71
2018	64	363	663	1.026
2019*	146	1.396	1.566	2.962

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri (<http://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.08.2019).

*2019 verileri Ocak-Ağustos dönemini kapsamaktadır.

Tablo-14' te yer alan kurs ve katılımcı sayılarına bakıldığında 2014 yılında açılan istihdam garantili kurs sayısının ciddi bir artış gösterdiği görülmektedir. Sonraki yıllarda dikkati çeken 2017 yılında açılan kurs ve katılımcı sayılarındaki düşüştür. Erkek katılımcıların geçmiş yıllarda daha çok olduğu gözlenirken 2017 yılı itibariyle kadın istihdamında artış sağlamanın hedeflenmesi ile birlikte 2018 yılında açılan programlara bakıldığında, önceki yıllarda erkek katılımcılara oranla daha az olan kadın katılımcıların sayısında artış görülmektedir. 2017 yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde yapılan işbaşı eğitim programı uygulamasını kolaylaştırıcı değişiklikler ile birlikte işverenlerin istihdam garantili kurslar yerine işbaşı eğitim programlarına yönelmesi 2017 yılında bu kursların sayılarındaki ciddi azalışı açıklamaktadır. 2018 ve 2019 yıllarında yeniden kurs sayılarında artış görülmektedir. İŞKUR ve TOBB arasında emek piyasasının taleplerine uygun eleman yetiştirilmesi için teorik ve pratiğin birleştirilmesini sağlayan mesleki eğitim programlarının düzenlenmesine yönelik Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) imzalanmıştır. Yayımlanan son verilere göre 2019 yılı Ocak-Ağustos döneminde açılan istihdam garantili kurs programı ve katılımcı sayıları önceki yıllara kıyasla artmıştır. MEGİP' in bu anlamda istihdam garantili kurs sayılarının yeniden artmasına katkı sağladığı söylenebilir. İşsizliğin yüksek oranlara ulaştığı son dönemde, istihdam garantili kurslara ağırlık verildiği görülmektedir. İstihdam garantisi sağlayan mesleki eğitim programları, emek piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak

belirlenen programlar olmaları sebebiyle genel mesleki eğitim programlarına göre daha kıymetlidir. Yıllar içerisinde Bursa’da düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim programlarına baktığımızda açılan kurs ve katılımcıların düşük seviyelerde kaldığını görüyoruz. Bu noktada Bursa emek piyasasının iyi analiz edilerek ihtiyaçları doğrultusunda istihdam garantili programlara ağırlık verilerek, kurs ve katılımcı sayılarının artırılmasına yönelik çalışmalar ile istihdam artışında katkı sağlaması adına faydalı olacaktır.

4.2. İstihdam Garantisiz (Genel) Mesleki Eğitim Programları

İstihdam garantisi sağlamayan mesleki eğitim kurs sayılarına bakıldığında, İŞKUR’un Bursa’da açtığı diğer kurs programlarına göre daha az sayıda açılmıştır. Tablo-15’e bakıldığında, erkekler tarafından çok rağbet görmeyen, daha çok el işi uygulamalarına yönelik açılan bu kurslarda kadın katılımcı sayılarının yüksek oranlarda seyrettiği görülmektedir. En fazla kurs 2015 yılında açılmış ve en yüksek erkek katılımcı da o yıl programa dâhil olmuştur. Kadınların daha çok katılım sağladığı istihdam garantisiz (genel) kurslar yıllar içerisinde katılımcı sayıları dalgalı bir seyir göstermektedir.

Tablo-15: Bursa’da Yıllar İtibariyle Açılan İstihdam Garantisiz (Genel) Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılımcı Sayıları		Toplam Katılımcı Sayısı
		Erkek	Kadın	
2013	28	14	480	494
2014	38	46	499	545
2015	57	63	826	889
2016	37	51	623	674
2017	48	30	779	809
2018	39	10	669	679
2019*	19	17	297	314

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri (<http://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.08.2019).

*2019 yılı verileri Ocak-Ağustos dönemini kapsamaktadır.

4.3. Çalışanların Mesleki Eğitimine Yönelik Programlar

Mesleki eğitim programlarının istihdama katkı sağlama amacının yanında emek piyasasının değişen ihtiyaçlarına cevap verebilmesi, çalışanların verimliliğini artırarak en yüksek faydayı sağlaması için İŞKUR çalışan bireylerin eğitimine de önem vermektedir.

Bursa için Tablo-16'daki sayılara bakıldığında 2017 öncesinde bu yönde eğitim politikalarına çok yer verilmemiş, 2018 yılı sonrasında kurs ve katılımcı sayılarında artış görülse de 2019 yılı Ocak-Ağustos döneminde açılan tek bir kurs olduğu görülmektedir.

Tablo-16: Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan Çalışanların Mesleki Eğitimine Yönelik Kurs ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılımcı Sayıları		Toplam Katılımcı Sayısı
		Erkek	Kadın	
2013	-	-	-	-
2014	1	6	2	8
2015	-	-	-	-
2016	-	-	-	-
2017	11	112	130	242
2018	16	217	99	316
2019*	1	8	-	8

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri (<http://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.08.2019).

*2019 yılı verileri Ocak-Ağustos dönemini kapsamaktadır

İşsiz ve dezavantajlı gruplara yönelik eğitimlerin dışında istihdam edilen çalışanların da mesleki eğitimlere dâhil edilmesi, üretim şekillerindeki dönüşümlere uyum sağlamaları ve uzun süre istihdam içinde kalmaları için bu yönde uygulanacak eğitim programları önemlidir. Bursa'ya bakıldığında 2017 öncesinde bu yönde kurslara çok yoğunluk verilmediği anlaşılmaktadır. Sanayi, üretim, hizmet sektöründe büyük firmaların yer aldığı dinamik bir iş piyasasına sahip olan Bursa'da, bu eğitimler çalışanların da piyasadaki rekabet içerisindeki yerlerini koruyabilmeleri, emek

piyasasında kalmalarını ve verimliliklerini arttırmak için bu kursların daha da yaygınlaşması önemlidir.

4.4. Girişimcilik Eğitim Programları

İŞKUR kendi işini kurmak isteyenler için düzenlediği mesleki eğitim programlarıyla, bu kişilerin teorisinin yanında pratik uygulamalara da ağırlık vererek kuracakları işlerde başarılı olmalarını sağlamayı amaçlar. Bursa’da bu kapsamda birçok kurs programı düzenlenmiştir.

Tablo-17:Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan Girişimcilik Eğitimi Kurs ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılımcı Sayıları		Toplam Katılımcı Sayısı
		Erkek	Kadın	
2013	46	575	572	1.147
2014	66	802	785	1.587
2015	61	763	763	1.526
2016	21	299	229	528
2017	140	1.530	1.742	3.272
2018	151	1.528	1.601	3.129
2019*	79	782	616	1.398

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri (<http://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.08.2019).

*2019 yılı verileri Ocak-Ağustos dönemini kapsamaktadır.

Tablo-17’de Bursa’da uygulanmış olan Girişimcilik programlarına baktığımızda 2016 da açılan kurs sayısında bir düşüş yaşanmış, 2017 ve 2018 yılında ise kurs sayıları önceki yıllara oranla artmıştır. 2018 yılında kurs sayısı artış gösterse de katılımcı sayısında azalış vardır. 2019 yılı henüz bitmediği için önceki yılın verileriyle kıyaslama yapılamasa da Ocak-Ağustos dönemi 79 girişimcilik eğitim programı açıldığını ve 2018’ e nazaran kadın katılımcının erkeklerden daha az olduğu söylenebilir. Hem işsiz bireylerin iş kurmalarına hem de yeni istihdam olanakları yaratılmasıyla Bursa’da işsizlik oranlarının düşmesine sağlayacağı katkı ile bu kurslar önemlidir. Bursa’da 2018 yılında 151 girişimcilik eğitim programı düzenlenmiştir. 2017 yılı itibariyle kadın katılımcıların

sayısındaki artışın sebebi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi şeklinde açıklanabilir. İşsizliği azaltması ve istihdam fırsatlarını arttırması açısından Bursa'nın emek piyasasına hissedilir olumlu katkılar yaratması beklenmektedir..

4.5. Engellilere Yönelik Uygulanan Mesleki Eğitim Programları

Engellilerin istihdam edilmesi, iş hayatında var olmaları emek piyasası için oldukça önemlidir. Dezavantajlı grupları öncelikli olarak hedefleyen aktif politikalar engellilerin de istihdamında ve verimliliğinde artış hedeflenmektedir. Bursa İŞKUR tarafından engellilere yönelik mesleki programlara ait kurs ve katılımcı sayıları Tablo 18' de yer almaktadır.

Tablo-18: Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılımcı Sayıları		Toplam Katılımcı Sayısı
		Erkek	Kadın	
2013	26	199	99	298
2014	8	36	49	85
2015	9	58	43	110
2016	3	18	11	29
2017	3	20	10	30
2018	-	-	-	-
2019*	2	9	6	15

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri (<http://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.08.2019).

*2019 yılı verileri Ocak-Ağustos dönemini kapsamaktadır.

Tablo-18'de yıllar içerisinde açılan kurs ve katılımcı sayılarının ciddi oranda azaldığı görülmektedir. 2013 yılında 298 engelli birey eğitimlerden yararlanırken 2018 yılına gelindiğinde engellilere yönelik kurs faaliyeti yapılmamıştır. Tablo' da 2019 yılı Ocak-Ağustos aylarını kapsayan dönemde düzenlenen 2 kurs ve 15 katılımcı olduğu görülmektedir. İstihdam sorunu yaşayan Bursa'daki engelli bireylerin, emek piyasasına entegrasyonu için kurslar açılması önemlidir.

Engellilere yönelik düzenlenen programlara bakıldığında açılan kurs sayılarında ve katılımcı sayılarında yıllar içerisinde azalış görülmektedir. Engelli istihdamına yeterli katkının sağlanamadığı söylenebilir. 2018 yılında ise kurs verisi yer almamaktadır. Engellilerin özel durumları göz önüne alınarak, engellilik durumlarına uygun olarak çalışabilecekleri işler belirlenerek buna yönelik istihdam garantili programlar düzenlenmesi, istihdam edilebilirliklerini arttırmaya katkı sağlayacaktır.

4.6. Hükümlü, Eski Hükümlülere Yönelik Uygulanan Mesleki Eğitim Programları

Emek piyasası içerisinde dezavantajlı gruplardan bir diğeri hükümlü ve eski hükümlüler için Bursa'da 2013 yılında 2 program açılmış 32 erkek katılımcı programlara katılım sağlamıştır. Sonraki yıllarda herhangi bir mesleki eğitim programı düzenlenmediği görülmektedir. Bursa İŞKUR'un dezavantajlı bir diğer grup hükümlü ve eski hükümlülere yönelik programlara ağırlık vermediğini, bireylerin bu anlamda ihmal edildiği görülmektedir. Dezavantajlı grupların istihdam konusunda daha çok zorluklarla karşılaşması, iş bulma konusunda en çok zorluk yaşayanlar arasında yer almaları sebebiyle, topluma kazandırma ve emek piyasasına dâhil olmalarına katkı sağlayacak programlar düzenlenmesi oldukça önemlidir.

4.7. İşbaşı Eğitim Programları

Bireylerin mesleki bilgilerinin yanında iş tecrübelerinin de artmasına, pratik yaparak iş öğrenmelerine katkı sağlamayı amaçlayan işbaşı eğitim programları, tecrübe yetersizliğinden kaynaklanan işsizlik sorununa çözüm olması yönünden oldukça önemlidir.

Mesleki eğitim programları kapsamında İŞKUR tarafından Bursa'da uygulanan işbaşı eğitim programlarına ait Tablo-19'a bakıldığında bu yöndeki programlara ağırlık verildiği görülmektedir. Yıllar içerisinde kurs ve katılımcı sayılarında istikrarlı bir artış gözlemlenmektedir. Diğer açılan programlara göre son yıllarda işbaşı eğitim

programlarının öneminin arttığı ve bu programlara daha çok ağırlık verildiği görülmektedir. 2019 yılı henüz bitmemiş olsa da Ocak-Ağustos dönemine kadar 3.463 işbaşı eğitim programı açılmış, 11.150 kişi programa dahil edilmiştir. Önceki yıllar ait verilerle kıyasla, 2019 işbaşı eğitim programlarının en yoğun uygulandığı yıl olacağı anlaşılmaktadır.

Aktif emek piyasası politikalarının uygulamasında İŞKUR'un değişikliğe giderek mesleki eğitim programlarından ziyade daha çok işin tecrübe edilerek iş başında öğrenilmesine ağırlık vermesi sebebiyle işbaşı eğitim programlarında ve katılımcı sayılarında 2014 yılı sonrasında ciddi bir artış görülmektedir (İPA, 2018). İşverenlerin de en çok tercih ettiği, işbaşında bireyleri gözlemlene fırsatı elde ettiği bu programlar, işsiz bireylerin tecrübe edinmesine ve program sonunda istihdam edilebilirliğine katkı sağlaması adına çok tercih edilen programlardır. 2018 yılında Bursa' da 3.948 program düzenlenmiş, 10.435 katılımcının yaklaşık olarak %30'u işe yerleştirilmiştir.

Tablo-19: Bursa'da Yıllar İtibariyle Açılan İşbaşı Eğitim Programı Kurs ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılımcı Sayıları		Toplam Katılımcı Sayısı
		Erkek	Kadın	
2013	285	236	286	522
2014	396	661	318	979
2015	2.113	2.330	1.923	4.253
2016	3.221	3.286	2.951	6.237
2017	3.580	4.233	4.845	9.078
2018	3.948	5.477	4.958	10.435
2019*	3.463	6.290	4.860	11.150

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri (<http://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.08.2019).

*2019 yılı verileri Ocak-Ağustos dönemini kapsamaktadır

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi kapsamında da işbaşı eğitim programları uygulanmıştır, projeler kapsamında uygulanan mesleki eğitim programları başlığında ayrıca incelenecektir.

Tablo-20: İşgücü Piyasası Araştırması Sonucu Kurul Kararları Sonucu Açılan Kurs Karşılaştırması

Temininde Güçlük Yaşanan Meslekler	İhtiyaç Duyulan Eleman Sayısı	Açılan Kursun Türü	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı	İşe Yerleştirilen Kursiyer
Makineci (Dikiş)	792	İEP	161	551	77
Dokumacı	389	İEP	54	179	41
İş Makineleri Operatörü	295	-	-	-	-
Gaz Altı Kaynakçısı	273	19 İEP 1 MEK	20	63	18
Garson (Servis Elemanı)	170	İEP	75	197	44
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	153	İEP	39	114	19
Beden İşçisi (Genel)	152	-	-	-	-
Şoför-Yük Taşıma	141	-	-	-	-
Temizlik Görevlisi	136	-	-	-	-
Forklift Operatörü	128	İEP	8	10	4
Satış Danışmanı	106	İEP	45	118	30
Cnc Freze Tezgâhı Operatörü	104	İEP	19	24	7
Kalite Kontrolcü	103	İEP	9	34	12
Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	95	İEP	9	13	4
Cnc Torna Tezgâhı Operatörü	95	İEP	13	14	2
TOPLAM	3.131	TOPLAM	432	1.317	258

Kaynak: Bursa İİMEK 2018 Faaliyet Raporu (Bursa İPA analizi sonucu tespit edilen, temininde güçlük çekilen ilk 15 meslek baz alınmıştır) (<https://media.iskur.gov.tr/30070/bursa.pdf> Erişim Tarihi: 02.08.2019)

Bursa İşgücü Piyasası Araştırma sonuçlarında tespit edilen temininde zorluk yaşanan 15 meslek için kurul kararı sonucunda düzenlenen eğitimlere ait Tablo-20'ye bakıldığında, tespit edilen mesleklerin bir kısmına yönelik hiç program düzenlenmediği görülmektedir. Örneğin, Bursa emek piyasasında en çok ihtiyaç duyulan mesleklerden biri olan “iş makineleri operatörü” mesleğine yönelik işbaşı eğitim programı düzenlenmediği görülmektedir. Temininde zorluk yaşanan “Makineci (Dikiş)” mesleğine yönelik düzenlenen 161 kurs sonucunda 551 katılımcıdan 77'si kişi işe yerleştirilmiştir. Tabloda yer alan mesleklere yönelik düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılım sağlayan bireylerin 629'u erkek, 688'i kadındır. İşe yerleştirilenlerin sayısına bakıldığında 137'si erkek 121'i kadın toplamda 258 kişi işe yerleştirilmiştir. Programlara kadın katılımcılar daha fazla olmasına rağmen işe yerleştirilen erkek katılımcının daha fazla olduğu görülmektedir. Tablo-20'deki 15 meslek baz alınarak bakıldığında kursa katılanların yaklaşık olarak %19,5'u işe yerleştirilmiştir. Açık işlere oranına bakıldığında (%8,24) ise bu sonuçların yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır.

4.8. Projeler Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Programları (UMEM, TYP)

Bursa'da uzmanlaşmış mesleki eğitim merkezi (UMEM) projeleri dâhilinde emeğin değişen piyasa koşullarına uyumunun sağlanması ve işveren tarafından talep edilen niteliklerde ve becerilerde işgücü temini için eğitimler düzenlenmesi öngörülmüştür. İşverenlerin talepleri doğrultusunda, aradıkları nitelikteki işgücünün özelliklerine uygun eğitimler düzenlenerek uzmanlaşmış bir işgücü oluşması amaçlanmıştır. Bursa'da 2010 yılında UMEM kapsamında 8 Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ve 1 Eğitim Vakfı ile kurslar düzenlenmeye başlamıştır (Işığışık, 2011: 35). 2016 yılı itibariyle de kurslar ülke genelinde sona ermiştir. Bursa' da yıllara göre UMEM projesi kapsamında düzenlenen kurslara katılan kişi sayıları yıllara göre aşağıda Tablo 21 ve 22'de yer almaktadır. Aşağıdaki Tablo-21'de yer alan UMEM projesi kapsamındaki mesleki eğitim programlarına ait verilere bakıldığında, 2013 yılından sonra açılan program ve katılımcı sayılarında azalma olduğu görülmektedir. 2015 yılında erkek katılımcı sayısında ciddi bir artış görülürken, sayılarının, kadınlardaki azalış dikkat çekmektedir dikkat çekmektedir.

Tablo-21: Bursa'da Yıllar İtibariyle UMEM Projesi Kapsamında Uygulanan Mesleki Eğitim Programları

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılımcı Sayıları		Toplam Katılımcı Sayısı
		Erkek	Kadın	
2013	237	2.241	1.190	3.431
2014	91	922	654	1.576
2015	109	1.860	271	2.131
2016	98	1.622	479	2.101

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri (<http://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.08.2019).

Bursa'daki işbaşı eğitim programlarının bir kısmı UMEM kapsamında düzenlenmiştir. Tablo-22'de yer alan UMEM-İEP projesi kapsamında uygulanan mesleki eğitimlere ait kurs ve katılımcı sayılarına bakıldığında 2013'teki yüksek sayıda kurs açılmış fakat sonraki yıllarda bu kursların sayılarıyla birlikte katılımcı sayıları da çok düşmüştür. Açılmış olan kurs katılımcılarının geneline bakıldığında büyük çoğunluğu erkek katılımcılar oluşturduğu görülmektedir.

Tablo-22: Bursa'da Yıllar İtibariyle UMEM Projesi Kapsamında Uygulanan İşbaşı Eğitim Programları

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılımcı Sayıları		Toplam Katılımcı Sayısı
		Erkek	Kadın	
2013	404	692	214	906
2014	3	6	5	11
2015	8	31	10	41
2016	1	8	2	10

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri (<http://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.08.2019).

Bursa'da uygulanan bir başka proje kapsamındaki program Toplum Yararına Programlar (TYP)'dır ve amacı temininde güçlük çekilen iş ve mesleklerin geçici süreyle istihdamına katkı sağlamaktır. Bu şekilde uygulanan Bursa'daki programlara bakıldığında, 2017 yılında 110 programa 1.445 erkek, 3.261 kadın toplamda 4.706 kişi

dâhil olmuştur. 2018 yılı verilerine bakıldığında 212 program açılmış, 3.063 erkek 6.312 kadın programa katılarak 9.375 kişi toplamda programdan yararlanma imkânı bulunduğu görülmektedir (İİMEK Faaliyet Raporu, 2017-2018).

4.9. Özel Politika Mesleki Eğitim Programları

İŞKUR'un özel politika gerektiren gruplara yönelik (kadınlar, gençler, engelliler, göçmenler, uzun süreli işsizler vb.) olarak emek piyasasıyla bütünleşmelerini sağlayıcı Bursa'da uygulamış olduğu programlar ve katılımcılara ait aşağıda yer alan Tablo-23'deki verilere bakıldığında 2013 yılında herhangi bir program düzenlenmemiştir. Diğer yıllar kıyaslandığında, 2018 yılında 726 kişiyle en çok katılımcıya ulaşmıştır. Programa katılanların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında kadın katılımcıların ağırlıklı olduğu görülmektedir. 2019 yılı Ocak-Ağustos döneminde kadın katılımcıların ağırlıklı olduğu 16 eğitim programı düzenlenmiştir. Özel politika gerektiren grupların iş hayatına girişte ve istihdamda kalma konusunda yaşadıkları zorluklar düşünüldüğünde öncelikli olarak önem verilmesi gereken mesleki eğitim programlarındandır.

Tablo-23: Bursa'da Yıllar İtibariyle Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Uygulanan Eğitim Programları

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Katılımcı Sayıları		Toplam Katılımcı Sayısı
		Erkek	Kadın	
2014	35	215	162	377
2015	34	200	506	706
2016	9	6	213	219
2017	27	123	309	432
2018	38	167	559	726
2019	16	79	230	309

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri (<http://www.iskur.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.08.2019).

*2019 yılı verileri Ocak-Ağustos dönemini kapsamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya genelinde yaşanan ve ülkemiz ekonomisini de etkileyen 2008 küresel krizinden sonra işsizlik ve istihdam sorunlarına çözüm olması adına aktif emek piyasası politikalarına daha çok ağırlık verilmeye başlanmıştır. Aktif politikalar, pasif politikaların aksine işsizliğe doğrudan değil dolaylı yoldan etkide bulunmaktadır. Aktif politikalar işsiz bireylerin vasıf ve beceri düzeylerini yükselterek rekabet güçlerini de artırır ve iş arama süreçlerinin kısılmasını sağlar.

Türkiye’de emek piyasası politikalarının oluşturulmasında ve yürütülmesinde İŞKUR görevlidir. Emeğin niteliğinin yükseltilmesi amacıyla, emek piyasasının ihtiyaçları da dikkate alınarak çok çeşitli programlar ve projeler uygulanmaktadır. Bu programlar arasında istihdam garantili mesleki eğitim programları, kendi işini kurmak isteyenlere yönelik girişimcilik eğitimi programları, işbaşı eğitim programları, engellilere, hükümlülere ve işsizlik sigortası kapsamındaki bireylere yönelik eğitim programlarını sıralayabiliriz.

En önemli aktif emek piyasası politikaları, işgücünü yetiştirmeye yönelik mesleki eğitim programlarıdır. Mesleki eğitimler ile ilgili planlamalar yapılırken emek piyasası analizlerinin sonucunda yapılacak tespitler çok önemlidir. Emeğin nitelik-nicelik analizi yapılmalı ve emek talebinin yapısı dikkate alınmalıdır. Emek arzı ve emek talebi arasındaki nitelik farkı tespit edilerek buna yönelik eğitim programları düzenlenmelidir. İstihdamın artması ve işsizliğin azalması için ulusal düzeyde uygulanacak politikalar ile birlikte yerel düzeyde uygulanacak politikalar da çok önemlidir. Bunların birbirini destekleyen bir çerçevede oluşturulması ve düzenli denetlenmesi gerekir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları ulusal ve yerel anlamda oluşturulacak politikalarda daha etkin rol almalıdır. Piyasanın ihtiyaçları belirlenerek hangi mesleklerde açık olduğu, hangi niteliklere ihtiyaç duyulduğunun doğru tespit edilmesi açılacak kursların daha etkin olmasını sağlayacaktır.

Eğitimde yapılandırmacı bir bakış açısıyla, kendi öğrenme sorumluluğunu alan, teknoloji ve temel bilimler alanında güçlü, sosyal ve duygusal becerileri kuvvetli bireyler yetiştirilmesi amaçlanır. Buna yönelik eğitim reformları gerçekleştirilirken mesleki

eğitim kurslarının bu durumdan ayrı düşünülmesi mümkün değildir. Teknoloji ve sanayinin hızlı devinimi ve dinamik yapısı ile ileride iş sektörleri ve çalışanlardan beklenen temel beceriler çok farklılaşabilir. Bu yüzden, mesleki eğitim programlarının içerik ve dizaynına da gerekli yatırımlar yapılmamıştır. Sadece talep üzerine değil, ileriki 5-10 yıl için ihtiyaç duyulacak meslekler ve beceriler belirlenip, buna göre kurs müfredatı ve eğitmenlerin mesleki gelişimi üzerine de çalışmalar yapılmalıdır. Teorik ve pratik eğitimi birleştiren çalışmaların artırılması bu anlamda olumlu katkı sağlayacaktır. İşsizlik oranı AB ortalamasının çok altında kalan Almanya’da uygulanan, teori ve pratiği bir araya getiren ikili mesleki eğitim programı birçok ülke tarafından rol model alınmaktadır. Almanya ve Danimarka gibi istihdam yapısı güçlü ve mesleki eğitim sistemine yatırım yapan ülkelere bakıldığında, mesleki eğitimin örgün eğitimle birleştirildiği ve öncelikle teknik anlamda mesleki altyapısı güçlü bireyler yetiştirildiği görülebilir. Bu sistemlerde, eğitim sonrası kişi direk mesleğe başlayabilir ya da yüksek lisans, doktora gibi programlarla eğitimine devam edebilir. Ulusal anlamda alınacak eğitim politikaları ve mesleki örgün eğitim kararları, aktif emek piyasası politikası aracı olan mesleki eğitim programlarını ve yapısını şekillendireceği için oldukça önemlidir. Bu yüzden örgün eğitimde yer alan gelişmelerin mesleki eğitim sistemine de entegre edilmesi gerekir. Eğitimde ve ekonomide başarılı ülkelerin yapısı, sistemleri incelenmeli ve spesifik hedefler ve alt çalışma grupları oluşturularak hem makro hem de mikro düzeyde çoklu çalışmalar yürütülmelidir. Mesleki eğitim programlarında yer alan bireyler iş arama sürecinden bir süre çekileceği için bu programların işsizliği azaltmadaki etkileri uzun vadede hissedilir.

İçinde bulunduğumuz bilgi çağının getirdiği önemli gelişmeler mesleki bilgilerin de sürekli güncellenmesini gerektirmektedir. Daha standartlaşmış eğitimler ile sertifikalandırmanın ötesinde, emeğin firma ve sektörler arasında kolay geçişini sağlayacak nitelikler kazandırması beklenmektedir. Bu eğitimlerin bireyin kendi perspektifini de geliştiren, kendini yenileyen değişime ve gelişime açık, sektörleri de daha ileriye taşıyacak nitelikler taşınmalıdır.

Bu çalışmada Bursa’da uygulanan mesleki eğitim programları değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Kursların değerlendirilebilmesi için öncelikle şehrin sosyo-ekonomik

yapısı ve emek piyasasının yapısı incelenmiştir. Türkiye'nin en önemli sanayi şehirlerinden biri olması ve yüksek üretim kapasitesiyle Bursa'nın önemi büyüktür. Sanayisi yanında turizm, tarım ve hizmetler alanında da öne çıkmaktadır.

Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından uygulanan mesleki eğitim programlarına baktığımızda Bursa'da pek çok kurs düzenlendiğini, yıllar içerisinde katılımcı sayılarında da genel bir artış olduğunu söyleyebiliriz. 2018 yılı içerisinde Bursa İŞKUR'un düzenlediği programlardan, 679 kişi İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Programına, 3.129 kendi işini kurmak isteyen kişi Girişimcilik Eğitimi Programına, 10.435 kişi İşbaşı Eğitim Programına, 9.375 kişi Toplum Yararına Programlara ve 1.026 kişi İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Programlarına katılım sağlamıştır, toplamda 25.686 kişi bu programlardan faydalanmıştır (İŞKUR, 2018). 2018 yılında istihdam garantili mesleki eğitim programı sonrasında, yararlanan kişilerin 2'si erkek, 11'i kadın toplamda 13 kişi işe yerleşmiştir (İİMEK Faaliyet Raporu, 2018). Düzenlenen mesleki eğitim programlarının istihdamı arttırarak işsizliği azaltma anlamında etkisinin yeterli olmadığı görülmektedir. 2017 yılına baktığımızda toplamda 18.640 kişi eğitim programlarına dâhil olmuştur. 2017 yılında İŞKUR'un ildeki işe yerleşenlere etkisinin oranı %12,59'dan 2018 yılında %14,50'ye yükselmiştir. İşsizliğin artış gösterdiği ve kronikleştiği, etkilerinin de daha hissedilir olduğu son yıllarda düzenlenen program sayılarındaki artış, İŞKUR'un ildeki işe yerleştirmeye etkisine de bir miktar olumlu olarak yansıdığı şeklinde yorumlanabilir. Programların ildeki işsizliği azaltmaya yeterli katkıyı sağladığını söylemek yine de zor olacaktır. Yıllar itibariyle açılan kurs sayısı ve katılımcı sayılarında artış ve azalışlar görünse de genel olarak artma eğiliminde olduğunu söylemek mümkün. Önceki yıllarda erkek katılımcı sayıları daha yüksek iken zaman içerisinde kadın istihdamının arttırılmasına yönelik çalışmaların da ön plana alınmasıyla birlikte kadın katılımcıların sayısında artış yaşanmıştır. Kadın işsiz sayısının erkeklerden fazla olduğu göz önüne alınırsa; eğitim düzeyinin, niteliklerinin artması ve istihdamına katkı sağlaması açısından emek piyasasında yaşadıkları sorunların hafifletilmesi ve fırsat eşitliği yaratılması adına oldukça önemlidir. Açılan programlara bakıldığında, kadın istihdamının arttırılması hedefine yönelik son yıllarda kadın katılımcı sayısında artış görülse de istihdam oranlarında erkeklere oranla daha düşük seviyede kalmaktadır. Bursa İşgücü Piyasası Araştırma sonuçlarında tespit edilen temininde zorluk yaşanan 15 meslek

için kurul kararı sonucunda düzenlenen iş başı eğitim programlarına ait Tablo-20'ye bakıldığında, tespit edilen mesleklerin bir kısmına yönelik hiç program düzenlenmemiştir. Programlara katılan kadın sayısının daha yüksek olmasına rağmen işe yerleştirilen erkek sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Tablo-20'deki verilere bakıldığında; düzenlenen işbaşı eğitim programlarının, emek piyasası analizleri sonucunda tespit edilen ihtiyaçların altında kaldığı ve yeterli istihdamı sağlayamadığı görülmektedir. İhtiyaç duyulan mesleklere, bunlara yönelik açılan kurslara ve işe yerleştirme sayılarına bakıldığında, İŞKUR'un düzenlediği işbaşı eğitim programlarının yeteri kadar etkin olmadığı, piyasadaki eleman ihtiyacının tam anlamıyla giderilemediği görülmektedir. Mesleki eğitim programlarının ildeki işsizliği azaltmada katkısı yeterli değildir. Kursa katılanların yaklaşık olarak %19,5'u işe yerleştirilmiştir. Açık işlere oranına bakıldığında ise %8,24 oranıyla bu sonuçların yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır.

Detaylı işgücü piyasa analizinin belirli aralıklarla yapılması ilin emek piyasasının yapısı, özellikleri ve değişimini gözlemlemek adına faydalı olacaktır. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları eğitim planlarını yaparken emek piyasası analizlerin sonuçlarını, piyasasının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurularak hazırlanmakta, gelen talepler doğrultusunda kurslar açılmaktadır. Açılan programlarda dezavantajlı gruplara yönelik kurslara ağırlık verilmediği, özellikle hükümlü ve eski hükümlülerin ihmal edildiği görülmektedir. Kadın, genç, engelli, hükümlü gibi uzun süreli işsizlikle karşı karşıya kalan grupların istihdamında yapılacak iyileştirmeler ön plana alınmalıdır. Kadınların emek piyasasında daha çok yer almaları için iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik yapılan çalışmalar ile pozitif ayrıcalıklar tanınmış ve bu düzenlemelerin kadınların istihdamının artmasına olumlu yönde etkilemesi hedeflenmiştir. Emek piyasasında özel politika gerektiren gruplara yönelik uygulamalara ağırlık verilmesi, emek piyasasında esnekliğin sağlanması, niteliklerin artırılmasına yönelik politikalar geliştirilmesi, işgücüne katılım oranının artmasına ve istihdamın dışında kalan kesimin istihdama dahil olmasının sağlanması için oldukça önemlidir. İşsizlik sigortasından yararlananlara yönelik Bursa İŞKUR'un mesleki eğitim programı düzenlediğine dair veri bulunmamaktadır. Bu kişilerin iş piyasasından uzaklaşmalarına ve iş arama sürecinin de uzamasına engel olmak adına bu programlar için de çalışmalar yapılabilir. İşsizlik sigortasından yararlananların çok sayıda olduğu

düşünülünce işsizlik sigortası fonunun üzerindeki yükün de azalmasına fayda sağlayacaktır.

Bursa ilinde düzenlenen mesleki eğitim programları genel olarak değerlendirildiğinde; yıllar içerisinde kurs ve kursiyer sayılarında artış görülse de Bursa'nın işsizlik ve istihdam oranında anlamlı bir fark yaratacak etkinlikte olmadığı söylenebilir. Özellikle özel politika gerektiren grupların ihmal edildiği dikkat çekmektedir. Engellilerin uygun işe yerleşme ve işe uyumlarının takip edilmesi amacıyla “Engelli İş Koçluğu Modeli” proje olarak Türkiye’de pilot uygulama yapılan şehirlerden biri de Bursa’dır (İİMEK Faaliyet Raporu, 2018). Bu yönde uygulanan programlara ağırlık verilmelidir.

Hedeflerin gerçekleştirilmesi için Bursa Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü’nün sadece kurslar düzenlemek değil, bununla birlikte katılımcıların işe yerleşme süreçlerinin yakın takibi, açılan kursların düzenli bir şekilde etkinliğinin ölçülmesine yönelik anket uygulamaları gibi değerlendirme çalışmaları yapması verimliliğin artmasına da katkı sağlayacaktır. Bu çalışmalar için oluşacak iş yükü sebebiyle kurumda ek personel istihdamı ve oluşacak bütçe maliyetleri için yeterli kaynak ayrılmalıdır.

Bursa emek piyasasının ihtiyaçlarına yönelik uygulanacak programlarda sosyal gruplar, sendikalar, ekonomiye yön veren kurum ve kuruluşlar İŞKUR ile iş birliği içinde olmalıdır. Emek piyasası ve eğitim arasında bağlantı sağlanması için bu iş birlikleri önemlidir. İŞKUR’un gelen talepler doğrultusunda mesleki eğitim programları düzenlediği göz önünde bulundurulursa taleplerin de artış göstermesi için kurum ve kuruluşlar ile işbirlikleri ön planda olmalıdır. Sadece kursların planlanıp açılması ve sonlanması değil bunun ötesine geçilmelidir. Programların amacına ulaşp ulaşmadığı ve etkinliği ile ilgili araştırma yapılarak programlar değerlendirilmelidir. Değerlendirme sonrası eksikler tespit edilip bu yönde tedbirler alınabilecektir.

Meslekler ve aranan niteliklerin uyuşmamasının yanında tecrübe eksikliği de işsizliğe sebep olmaktadır. Tecrübe eksikliği, özellikle gençlerin okullardan mezun olduktan sonra iş bulmada zorlanmalarına ve uzun süreli işsizlik sorunuyla baş başa

kalmalarına sebep olmaktadır. Bu noktada dezavantajlı konumdaki gençlerin eğitim gördükleri, ilgi duydukları ve yeteneklerini keşfedecekleri alanlarda piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda iş başında pratik eğitim alabilecekleri politikalara ağırlık verilmelidir. Buna yönelik İŞKUR ve üniversiteler arasında iş birlikleri geliştirilebilir. Bu iş birliklerinde özel sektörün payı da arttırılmalıdır. Bu sayede katılımcıların iş piyasasına ve rekabete hazırlanmasında daha kısa vadede sonuçlar alınabilir. Böylelikle hem işveren hem de katılımcı tarafının talebinin artmasına neden olacaktır. Talep ve katılımın yükselmesi, programların iyileştirilmesi ve etkinliği üzerine yapılacak çalışmaları da otomatik olarak beraberinde getirecektir. Bu yüzden düzenlenen programlarda işveren tarafını teşvik edecek ve etkin katılımını arttıracak yönde çalışmalar yapılmalıdır. Bununla birlikte sağlanan teşvik ile düzenlenen eğitim ve programların denetlenmesi çok önemlidir. İş aramaya yönelik daha fazla program açılması, mesleki bilgilerin yanında sosyal-duygusal ve davranışsal becerilerin gelişimine de önem verilmesi; kişilerin iş arama davranışlarını devam ettirmelerini, iş piyasasına bağlı kalmalarını ve gelişime açık olmalarını sağlayacaktır.

İşsizliğin ekonomik boyutları kadar sosyal boyutları da önemlidir. İşsizlikle mücadele için uygulanan programların hem ekonomik hem sosyal anlamda yarar sağlıyor olması gerekir. Eğitimlere kaynak ayrılırken odak grupları iyi belirlenmelidir. Mesleki eğitim programlarının süreleri ve koşulları sadece eğitim türüne değil, katılımcı kitlesine göre de çeşitlilik gösterecek şekilde düzenlenebilir. Ayrıca istihdamı zor olan ve istihdam edilmesinde dışarıdan desteğe daha çok ihtiyaç duyan bireylere daha fazla kaynak ayrılmalıdır. Odak gruplarının iyi belirlenmesi ve buna yönelik kurs içerikleri geliştirilmesi kurs etkinliğinin artmasında katkı sağlayacaktır. Yapay zekanın ve veri işlemenin giderek önem kazandığı göz önünde bulundurulursa, İŞKUR'a kayıtlı ve özellikle mesleki eğitim programlarına katılanlar için veri tabanında profil oluşturularak emek piyasasındaki durumlarının yıllar itibariyle sürekli takip edilebilmesi sağlanabilir. Bu sistem üzerinden kursların etkinliğine dair katılımcılara belirli dönemlerde anketler gönderilerek kurslar ile ilgili geri bildirimler alınabilir. Bireylerin program sonrası istihdam durumu, çalıştıkları alanların takip edilmesi, düzenlenen programların etkinliğinin tespitini de kolaylaştıracaktır. Düzenlenecek programlar belirlenirken emek

piyasasının analizi ile veri tabanından elde edilen çıktılar sonucunda; daha etkin, amacına hizmet eden eğitimler planlanması ve kaynakların daha etkin kullanılması sağlanacaktır.



KAYNAKÇA

AKBULUT, Kenan, "Mesleki Eğitim Programları Kapsamında İstihdam Yükümlülüğüne İlişkin Kurallar Nasıl Değişti?", *Mali Çözüm Dergisi*, Mart-Nisan 2016, ss. 230-245.

AKYİĞİT, Ercan, "Kısa Çalışma", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:19, Sayı:1-2, İstanbul, 2004.

ANAPA, Selin, *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

ANDAÇ, Faruk, *İşsizlik Sigortası*, TÜHİS Yayınları, No:66, Ankara, 2010.

ANNA Bánociová & SLAVOMÍRA Martinková, "Active Labour Market Policies of Selected European Countries and Their Competitiveness", *Journal of Competitiveness* Vol. 9, Issue 3, pp. 5-21, 2017.

AUER, Peter & EFENDİOĞLU, Ümit & LESCHKE, Janine, *Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization*, International Labour Office, Geneva, 2008.

AVŞAR, Bilge & AKSOY MIHOĞLU, Beyza & SUNA, Seyfi, "İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi ve Firmaların Mesleki Kurslara Bakışı: Konya İli Örneği", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Sayı:2, Cilt:21, 2018, ss.407-416.

BAŞTAYMAZ, Tahir, "İşsizlik ve Gelişen Ülkeler", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:4, Sayı:2, 1983, s.245-258.

BEDÜK, Aykut, "Güçlü ve Büyük Bir Türkiye İçin Üretim, İstihdam ve İşsizlik Politikaları", *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt:4, Sayı:7, 2004, s.36-60.

BİÇERLİ, M. Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2000.

BİÇERLİ, M. Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınevi, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, İstanbul, 2011.

BİÇERLİ, M. Kemal, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004.

BİÇERLİ, M. Kemal, "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?", *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı:6, Cilt:19, İstanbul, 2005.

CANBEY ÖZGÜLER, Verda, *Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi*, 1. Baskı, Cinius Yayınları, İstanbul, 2013.

ÇONDUR Funda & BÖLÜKBAŞ, Mehmet, "Türkiye' de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme", *Amme İdaresi Dergisi*, Sayı: 2 Cilt: 47, Ankara, 2014.

Danish Agency For Labour Market And Recruitment (<https://star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/>) (Erişim Tarihi: 2.8.2019)

Danish Agency For Labour Market And Recruitment (<https://star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/vocational-training-and-education-initiatives-in-the-employment-reform-2014/>) (Erişim Tarihi: 02.08.2019).

DURSUN, Salih, "İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Yönü: İşsizlik Psikolojisi", *Türk Metal Sendikası Dergisi*, Sayı:151, 2012. ss.50-54.

EHRENBERG, Ronald G. & SMİTH, Robert S., *Modern Labor Economics: Theory And Public Policy*, Eleventh Edition, Pearson Education, United States of America, 2012.

ELLIOT, Robert, *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, (Çevirenler: Mehmet Beşeli, Seyhan Erdoğan, Arif Geniş, Fatih Güngör, Gülay Toksöz), Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, Ankara, 1997.

EROL, I. Sevgi, "Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:24, Sayı: 6-Cilt: 25 Sayı:1-2, Ankara, 2013.

EUROPEAN COMİSSİON, *European Employment Observatory Review-Long-Term Unemployment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012. (<http://ec.europa.eu/social/publications>).

Federal Institute For Vocational Education And Training (<https://www.bibb.de/en/46.php>) (Erişim Tarihi: 2.8.2019)
(<https://www.bibb.de/en/77206.php>) (Erişim Tarihi: 2.8.2019)

GERMİR, H. Nur, *Türkiye' de İstihdam Politikalarının Etkinliği*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

GÖKMEN, Hüseyin, *Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu*, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

GÖRMEZÖZ, Göktan, *ÇSGB "İstihdam Politikaları" Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu*, Miki Matbaacılık, Ankara, 2013.

GÜNDOĞAN, Naci, "İşgücü Piyasasında Esneklik Güvencesi: Danimarka Modeli", *Çimento İşveren Dergisi*, 2017.

HOFER, Helmut & WEBER, Andrea, "Active Labor Market Policy in Austria: Practice and Evaluation Results", *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, Vol. 75, Iss. 3. Berlin, 2006.

İŞİĞİÇOK, Özlem, *İstihdam ve İşsizlik*, Gözden geçirilmiş ve Genişletilmiş 3.Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2017.

İŞİĞİÇOK, Özlem, "Türkiye' de İşsizlikle Mücadelede Bir Aktif Emek Piyasası Politikası aracı Olarak Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM/BECERİ'10): Bursa Örneği", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:61, 2012.

İŞİĞİÇOK, Özlem, "Türkiye'de İşsizlik Sorununa Genel Bir Bakış", *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı:110, 2016.

İŞİĞİÇOK, Özlem & EMİRGİL, Burak Faik, "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: "İşgücü Yetiştirme Kursları"nın Etkinliğinin Bursa İli Özelinde İncelenmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 57, 2010. s, 213- 232.

İÇLİ, Gönül, "Eğitim, İstihdam ve Teknoloji", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:9, 2001, s.65-71.

İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, 2018.

İŞKUR, Bursa İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2018 Yılı Faaliyet Raporu.

İŞKUR, Bursa İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2017 Yılı Faaliyet Raporu.

İŞKUR, Bursa Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğü, Bursa İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, 2018.

İŞKUR, Faaliyet Raporu, 2018.

İŞKUR, Faaliyet Raporu, 2010.

İŞKUR, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Müdürlüğü 2018 Faaliyet Raporu.

İŞKUR, Türkiye Geneli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, 2017.

İŞKUR, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu.

KALAYCI, Cemalettin & KALAN, Emine, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi”, *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, Sayı:1, 2017.

KAPAR, Recep, “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, *İktisat Mecmuası Dergisi*, Cilt:55, İstanbul Üniversitesi Yayınları İstanbul, 2005.

KARABULUT, Alpaslan, *Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Önemi*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.

KASAPOĞLU, M. Muharrem & SEDAT, Murat, "Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye' de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 10 Sayı: 25, Burdur, 2018.

KESİCİ, Mehmet Rauf & SELAMOĞLU, Ahmet, “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, 2005. s. 25-51

KLUBE, Jochen, *Active Labour Market Policies with a Focus on Youth*, European Training Foundation, 2014.

KOÇAOĞLU, Mehmet, *Sosyal Politika*, TÜHİS Yayını, Ankara, 1997.

KORKMAZ, Adem & GÜLOĞLU, Tuncay & KİP, Murat, “Türkiye’ de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:45, 2012. s.51-96.

KORKMAZ, Adem & MAHİROĞULLARI, Adnan, *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri*, 2. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2007.

LİMON, Resul, "Türkiye' de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu", *İş ve Hayat Dergisi*, Sayı:1, Cilt:1, Ankara, 2015.

LORDOĞLU, Kuvvet & TÖRÜNER, Mete, *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınevi, İstanbul, 1995.

MCKENZIE, David & ROBALINO, David, “Jobs And The Crisis: What Has Been Done, And Where To Go From Here?”, View Point Public Policy for The Private Sector, 2010.

MI, Eszter & DANAJ, Sonila & SCOPPETTA, Anette, “Social and Employment Policies in Austria”, European Union, Austria 2018. (<http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>)

OLGUN ÖZEN, Şerif, “Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisine Uyumu”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, 2015, s.78-105

ORHAN, Serdar & SAVUK, Fatih, "Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, Ankara, 2014.

ÖKSÜZ, Nazan, *Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR' un Üstlenebileceği Roller*, Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

ÖZDEMİR, Süleyman & ERSÖZ, Halis Y. & SARIOĞLU, İbrahim, *İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobilerin Desteklenmesi*, İTO Yayınları, İstanbul, 2006.

ÖZSAĞIR, Arif, “Küresel İşsizlik Krizi ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:43-44, 2000, s.281-312.

SANAL, Engin, "Aktif İstihdam Politikaları", *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı: 99, İstanbul, 2013.

SAPANCALI, Faruk, "Türkiye' de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Sayı: 2-3, Cilt: 21, 2008.

SAYIN, A. Kemal, *Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, Ankara, 2002.

SOLGA, Heike, PROTSCH, Paula, EBNER Christian, BRZINSKY-FAY, Christian, “The German vocational education and training system: It’s institutional configuration, strengths, and challenges”, *WZB Berlin Social Science Centre*, October 2014.

STEENDAM, I. Van & RAYMENANTS, Jos & DE KLERCK, Willem, *Active Labour Market Policies for the Europe 2020 Strategy Ways to Move Forward*, Dirk Vanderpoorten Secretary-General, Brussels, 2011.
(https://www.werk.be/sites/default/files/ALMP2020_CONGRESS_BOOK_ENG.pdf)

SÜRÜCÜ, Mustafa, *İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örneği*, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2014.

ŞAHİN, Levent, “Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 53, İstanbul, 2007.

ŞEN, Mustafa, "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi", *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, İstanbul, 2016.

ŞENTÜRK, Ferhat, " Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı", *Sosyal Güvence Dergisi*, Sayı: 7, Ankara, 2015.

TAN, Namık, *Türkiye’ de Fon Sistemi ve İşsizlik Sigortası Uygulaması*, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2013.

TAŞ, H. Yunus, “İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:61, 2011, s.153-176.

T.C. Resmî Gazete (1999), İşsizlik Sigortası Kanunu, 08.09.1999, Sayı: 23810
(<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23810.pdf>)

TİRYAKİ, Mustafa, AB Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, İŞKUR Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.

TOKOL, Aysen, *Sosyal Politika*, 2. Baskı, Vipaş, Bursa, 2000.

TOKSÖZ, Gülay, *Türkiye’ de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007.

TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2018.

TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2018.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2018.
(http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2018/turkce/ozet-tablolar/index.html).

UÇAR, Canan & ÖZERBAŞ, Mehmet Arif, “Mesleki Ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki Konumu”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Mayıs, Cilt:2 Sayı:2, 2013, s.242-253.

UŞEN, Şelale, "Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye' de Aktif Emek Piyasası Politikaları" *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı:13, İstanbul, 2017.

UYAR BOZDAĞLIOĞLU, E. Yasemin, "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 20, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, 2008.

VARÇIN, Recep, *İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitapevi, 1.Baskı, Ankara, 2004.

WEISHAUPT, Timo J., *From The Man Power Revolution to the Activation Paradigm*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2011.

YÜKSEL, Hasan, "Yaşam Boyu Eğitim Olgusunun İstihdama Katkısı; İŞKUR Örneği", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Sayı: 5, İstanbul, 2014.

YÜKSEL OKTAY, Elif & ÇÖLGEÇEN, Hasan & KARAHAN K. Kaan & YILDIRIM, Y. Ziya, “Bir Dezavantajlı Grup Olan Engellilerin Sosyal Dışlanmalarını Önlemek Üzere Türkiye’ de Uygulanan Sosyal Politikalar”, 15. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 2019, s.77.

ZAİM, Sabahattin, *Çalışma Ekonomisi*, Genişletilmiş 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997.

2016 Growth Strategy France (<http://www.g20.utoronto.ca/2016/2016-growth-france.pdf>)

(<http://www.iskur.gov.tr>) (02.08.2019)

(<http://www.btso.org.tr>) (02.08.2019)

(http://www.bursa.gov.tr/kurumlar/bursa.gov.tr/Bursa.gov/dosyalar/2019-ekonomik_gosterge.pdf) (2.8.2019)

(<http://mavoieproeurope.onisep.fr/en/initial-vocational-education-and-training-in-europe/germany/>) (02.8.2019)