



**TÜRKİYE VE ORTA DOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İSTİHDAM POLİTİKALARI ÇERÇEVESİNDE
“İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI”:
KAYSERİ UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Bahadır ARSLAN**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Erdem CAM**

**Ankara
Mayıs 2018**

TÜRKİYE VE ORTA DOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTİHDAM POLİTİKALARI ÇERÇEVESİNDE
“İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI”:
KAYSERİ UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Bahadır ARSLAN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Erdem CAM

Ankara
Mayıs 2018

TÜRKİYE VE ORTA DOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

Bahadır ARSLAN’a ait “İstihdam Politikaları Çerçevesinde ‘İşbaşı Eğitim Programları’: Kayseri Uygulamalarının Değerlendirmesi” adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından KAMU YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS programı tezi olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı	İmzası
Tez Kurulu Başkanı :	Prof. Dr. Filiz KARTAL	
Danışman Üye :	Doç. Dr. Erdem CAM	
Üye :	Doç. Dr. Ali Murat BERKER	
Üye :		
Üye :		
Tez Sınavı Tarihi :	02.05.2018	

TÜRKİYE VE ORTA DOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

02 / 05 / 2018

Bahadır ARSLAN

ÖNSÖZ

Yaşam, çoğu kişi için zordur ve onu kolaylaştırmak insanların birbirine yardım etmesini gerektirir. Sosyal politika bu yardımı anonimleştirerek insan onuruna yakışan hak temelli bir yapıya kavuşturur. Ancak gün geçtikçe, ihtiyaç sahibi kişinin yardıma ulaşması, üretim sürecine olan aktif katılımına bağlanmaktadır. Dolayısıyla, hayatlarını asgari düzeyde idame ettirecek geliri sağlayabilen, bir işte çalışan insanlar, kendilerini şanslı hisseder olmuştur. Bu noktada işsizliğin önlenmesi ve insana yakışır iş imkânı oluşturacak istihdam politikaları önem arz etmektedir.

İstihdam politikaları yürütülen çeşitli program ve projelerle hayata geçirilmektedir. İşbaşı eğitim programları da bu kapsamda Türkiye İş Kurumunun sorumluluğunda uygulanan ve ülkemizde son zamanlarda ön plana çıkan programlardan biridir. Bu çalışma, istihdam politikaları bağlamında işbaşı eğitim programlarının yerel ölçekte bir değerlendirmesini yapmaktadır. Amacı programların istihdama yönelik politikalar açısından etkisini ortaya koymak yeri ve önemini anlamaktır.

Öncelikle çalışmanın oluşturulması sürecinde, her aşamada, desteğini esirgemeyen, beni teşvik eden, değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Erdem Cam'a teşekkür ederim. Kendisinin sosyal politika derslerindeki yaklaşımı ve fikirleri, ufkumu açmış, alanı bana sevdirmiş ve beni bu çalışmayı yapmaya yöneltmiştir.

Çalışmanın başlangıcında, araştırma konumun olgunlaşmasında, görüş ve önerileriyle katkı sağlayan değerli hocam Doç. Dr. Ali Murat Berker'e teşekkür ederim. Eleştirileri yolumu aydınlatmıştır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde, sundukları katkı ve destekleri için Kayseri Çalışma ve İş Kurumunda görevli tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim. Araştırma, onların yardımları sayesinde bu kadar detaylı yapılabilmiştir.

Son olarak, yüksek lisans eğitimim süresince, fikri gelişimime katkı sağlayan, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün değerli hocalarına ve akademik camianın çalışmalarından yararlandığım değerli üyelerine, saygı ve şükranlarımı sunarım.

Bahadır ARSLAN
Ankara, 2018

ÖZ

İSTİHDAM POLİTİKALARI ÇERÇEVESİNDE “İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI”: KAYSERİ UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRMESİ

İşsizlik, uzun zamandır birçok ülkenin yaşadığı ortak bir problem olarak büyük, küresel bir sorun haline gelmiştir. İşsizliğin bireysel ve toplumsal yaşamda ortaya çıkardığı olumsuzluklar, bu sorunu önlemek ve etkilerini azaltmak için devletleri birtakım sosyal ve ekonomik politikalar uygulamaya zorlamaktadır. Devletlerin üretim ve ekonomideki etkinliğine göre biçimlenen sosyal politika uygulamaları işsizliğe karşı pasif ve aktif istihdam politikaları olarak sınıflandırılan çeşitli çözümler sunmaktadır.

Gelişmekte olan çoğu ülke gibi işsizlik sorununu her yönüyle yaşayan Türkiye de adaylık sürecinde bulunduğu Avrupa Birliğinde üretilen ve dünya genelinde uygulanan istihdam politikalarını yakından takip etmekte ve kendisine uyarlamaktadır. İstihdam politikalarının hayata geçirilmesinde ise çağdaş bir istihdam kurumu haline getirilmeye çalışılan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ön plana çıkarılmaktadır. Özellikle son dönemde ağırlık verilen aktif istihdam politikalarına yönelik uygulamalar içerisinde İŞKUR’un İşbaşı Eğitim Programları (İEP) önem kazanmış ve bu programların istihdama olan etkisinin değerlendirilmesi ihtiyacı doğmuştur.

Bu çalışma, İŞKUR’un Kayseri’de yürüttüğü İEP’ler için istihdam politikalarına yönelik uygulamalar çerçevesinde yerel ölçekte bir değerlendirme sunmayı amaçlamakta ve İEP’lerin istihdam sağlayıcı bir araç olarak istihdam politikalarındaki yerini anlamaya çalışmaktadır. Ayrıca İEP’lerin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar, programın tarafları açısından yaşanan güçlükler belirlenmeye çalışılarak bunların giderilmesine yönelik öneriler verilmesi hedeflenmiştir.

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	: İstihdam Politikaları Çerçevesinde “İşbaşı Eğitim Programları”: Kayseri Uygulamalarının Değerlendirmesi
Tezin Yazarı	: Bahadır ARSLAN
Tezin Danışmanı	: Doç. Dr. Erdem CAM
Tezin Konumu	: Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	: 02.05.2018
Tezin Alanı	: Kamu Yönetimi
Tezin Yeri	: TODAİE - ANKARA
Anahtar Sözcükler	: İşbaşı Eğitim Programı, İŞKUR, İstihdam Politikaları

ABSTRACT

IN THE CONTEXT OF THE THE EMPLOYMENT “ON-THE-JOB TRAINING PROGRAMS”: THE ASSESSMENT OF KAYSERİ APPLICATIONS

For a long time the unemployment has become a common global problem for almost every countries. The negativity of the unemployment that occurs in individual and public life, force the governments into applying some economic and social policies to decrease and block the effects of this issue. The applications which are formed by the efficiency about economics and productions of the governments, are classified as active and inactive employment policies against unemployment.

Turkey, like the other developing countries who lives the same situation about unemployment, follows closely and adjusts the employment policies of European Union (EU) and the global world. Therefore to put these policies into practice, İŞKUR (Turkish Employment Agency) which is developed like a modern employment agency, is placed to forefront. Especially in the last period İŞKUR On-The-Job Training Programs gained importance and the necessity of the evaluation of the efficiency of these programs to employment is needed to arise.

This study aims to evaluate these applications which is performed in Kayseri by İŞKUR on a local scale and to understand the place of On-The-Job Training Program as an employment provider in employment policies. Also it is targeted to see the problems and the difficulties of the program and produce the suggestions to solve them.

ARCHIVE REGISTRATION INFORMATION

Thesis Name : In The Context of The Employment Policies “On-The-Job Training Programs”: The Assessment of Kayseri Applications
Thesis Author : Bahadır ARSLAN
Thesis Advisor : Doç. Dr. Erdem CAM
Thesis Position : Master Degree
Thesis Date : 02.05.2018
Thesis Department : Public Administration
Thesis Address : Public Administration Institute For Turkey and Middle East (PAITME) - ANKARA
Keywords : On-The-Job Training Program, İŞKUR, Employment Policies

İÇİNDEKİLER

S.No

ÖNSÖZ	i
ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL POLİTİKA ARACI OLARAK İSTİHDAM VE TÜRKİYE’DE İSTİHDAM POLİTİKALARI

1.1. SOSYAL POLİTİKA ARACI OLARAK İSTİHDAM	4
1.1.1. İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları	8
1.1.2. İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları	9
1.2. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM POLİTİKALARI	11
1.2.1. Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarının AB Uyum Süreci	13
1.2.2. İktidar Partisi Seçim Beyannameleri ve Hükümet Programlarında İstihdam Politikaları (2002-2019)	14
1.2.3. Kalkınma Planlarında İstihdam Politikaları (2001-2018)	17
1.2.4. Orta Vadeli Programlarda İstihdam Politikaları (2006 – 2019)	20
1.2.5. Ulusal İstihdam Stratejisinde İstihdam Politikaları (2014-2023)	22
1.2.6. Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği (2017)	24

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE TÜRK İSTİHDAM POLİTİKASINDAKİ YERİ

2.1. TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN GÖREVİ VE İSTİHDAM AÇISINDAN ÖNEMİ	25
2.2. TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN HİZMETLERİ	27
2.2.1. Türkiye İş Kurumunun Pasif İşgücü Hizmetleri ve Uygulamaları	28
2.2.1.1. İşsizlik Sigortası, İşsizlik Sigortası Fonu ve İşsizlik Ödeneği..	29
2.2.1.2. Ücret Garanti Fonu	30
2.2.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği	30
2.2.1.4. İş Kaybı Tazminatı	31
2.2.1.5. Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği	31
2.2.2. Türkiye İş Kurumunun Aktif İşgücü Hizmetleri ve Uygulamaları	32
2.2.2.1. Mesleki Eğitim Kursları	32
2.2.2.2. Çalışanların Mesleki Eğitimi	33
2.2.2.3. Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Çalışmalar	34
2.2.2.4. Engellilere Yönelik Faaliyetler	34
2.2.2.5. Hükümlü/Eski Hükümlülere Yönelik Faaliyetler	34
2.2.2.6. Girişimcilik Eğitim Programları	35
2.2.2.7. Toplum Yararına Programlar	35
2.2.2.8. UMEM Beceri'10 Projesi	36
2.2.2.9. İşbaşı Eğitim Programları	37
2.3. TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN İSTİHDAMA YÖNELİK HEDEFLERİ ..	37
2.3.1. 2008-2012 Dönemi Stratejik Planı	38
2.3.2. 2011-2015 Dönemi Stratejik Planı	39
2.3.3. 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI

3.1. İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ TANIMI VE MEVCUT UYGULAMASI	42
3.1.1. İşbaşı Eğitim Programlarının Amacı	42
3.1.2. İşbaşı Eğitim Programlarının Katılım Şartları	43
3.1.3. İşbaşı Eğitim Programlarının Başvuru Şekli ve Kontenjanı	43
3.1.4. İşbaşı Eğitim Programlarının Süresi	44
3.1.5. İşbaşı Eğitim Programlarının Katılımcılar ve İşverenler Açısından Faydaları	45
3.1.6. İşbaşı Eğitim Programları Sonrasında İstihdama Yönelik Teşvikler	45

3.2. İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI UYGULAMALARININ TARİHÇESİ VE MEVZUAT DEĞİŞİM SÜRECİ	46
3.2.1. 2009 Yılı Mevzuatı.....	47
3.2.2. 2010 ve 2011 Yılı Mevzuat Değişimi	48
3.2.3. 2012 Yılı Mevzuat Değişimi.....	49
3.2.4. 2013 Yılı Mevzuat Değişimi.....	50
3.2.5. 2014 Yılı Mevzuat Değişimi.....	53
3.2.6. 2016 Yılı Mevzuat Değişimi.....	56
3.2.7. 2016-2017 Yıllarında Uygulama Değişikliği Yapan Talimatlar.....	58
3.3. TÜRKİYE'DE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI UYGULAMALARININ GENEL GÖRÜNÜMÜ.....	60

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAYSERİ İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRMESİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	62
4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	63
4.3. ARAŞTIRMA SORULARI.....	63
4.4. VARSAYIMLAR	66
4.5. KAPSAM VE SINIRLILIKLAR.....	66
4.6. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ.....	67
4.7. DEĞERLENDİRME VE BULGULAR.....	68
4.7.1. Kayseri İEP Uygulamaları 2009 -2017 (Haziran) Verileri.....	68
4.7.2. Kayseri İEP Uygulamaları Hakkındaki Görüşler / İŞKUR Personeli-İşverenler-Katılımcılar.....	74
4.7.2.1. İŞKUR Personelinin Görüşleri	74
4.7.2.2. İşverenlerin / İşveren Yetkililerinin Görüşleri	85
4.7.2.3. Katılımcıların Görüşleri.....	95
SONUÇ	108
KAYNAKÇA.....	117
EKLER.....	123
EK-1 İşbaşı Eğitim Programı Başvuru Tarihine Ait İşveren Taahhütnamesi	123
EK-2 İşbaşı Eğitim Programı Başlangıç Tarihine Ait İşveren Tahütnamesi	124

EK-3 İşbaşı Eğitim Programı Erken Başvuru İşveren Taahhütnamesi	125
EK-4 İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme	126
EK-5 İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası	133
EK-6 Araştırma İzni.....	134
EK-7 Görüşme Formu - İŞKUR Personeli	135
EK-8 Görüşme Formu - İşveren	136
EK-9 Görüşme Formu - Katılımcı	137
ÖZGEÇMİŞ.....	138



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AKP	: Adalet ve Kalkınma Partisi
Bkz.	: Bakınız
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İİMEK	: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İŞKUR AİHDB	: Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
Kayseri İŞKUR	: Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	: İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı
s.	: sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TODAİE	: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
TYP	: Toplum Yararına Program
UMEM	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
UN	: Birleşmiş Milletler
vb.	: ve benzeri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.	2009-2017* Yılları Arasında Türkiye Geneline Uygulanan İşbaşı Eğitim Programları	61
Tablo 2.	2009-2017* Yılları Arasında Kayseri’de Düzenlenen İEP Durumu	69
Tablo 3.	2009-2017* Yılları Arasında Kayseri’de Düzenlenen Tamamlanmış İEP Katılımcı Durumu (Mezun Olma – Ayrılma - İstihdam Edilmesine Göre)	70
Tablo 4.	2009-2017* Yılları Arasında Kayseri’de Düzenlenen Tamamlanmış İEP Katılımcı Durumu (Cinsiyet - Yaş - Eğitim -Engel Durumuna Göre) .	71
Tablo 5.	2009-2017* Yılları Arasında Kayseri’de Katılımcı Sayısına Göre İlk Üç Sırada Yer Alan İEP Meslekleri.....	72
Tablo 6.	2009-2017* Yılları Arasında Kayseri’de Düzenlenen Tamamlanmış İEP’lerin Uygulandığı İşyerlerinin Sektör ve Çalışan Sayısına Göre Sayısal Dağılımı	72
Tablo 7.	2009-2017* Yılları Arasında Kayseri’de Düzenlenen Tamamlanmış İEP’ler için Yapılmış Harcama	73
Tablo 8.	Görüşülen Kayseri İŞKUR Personelinin Görev - Cinsiyet - Yaş ve Eğitim Durumuna Göre Sayısal Dağılımı	75
Tablo 9.	Görüşülen Kayseri İŞKUR Personelinin Görev - Mesleki Tecrübe - Kayseri’deki Görev Süresi ve Yönettiği İEP Sayısına Göre Sayısal Dağılımı.....	75
Tablo 10.	Kayseri İŞKUR Personelinin İEP Uygulamaları İçin İfade Ettiği Sorun ve Olumsuzluklar	76
Tablo 11.	Kayseri İŞKUR Personelinin İEP’lerin İstihdama Etkisi Hakkındaki Görüşleri.....	79
Tablo 12.	Kayseri İŞKUR Personelinin İEP Mevzuatı ve Uygulama Değişiklikleri Hakkındaki Görüşleri.....	81
Tablo 13.	Kayseri İŞKUR Personelinin İEP’in Uygulamalama Biçimi ve Sunduğu Teşvik/İmkanlar Hakkındaki Görüşleri - Önerileri	83
Tablo 14.	Görüşülen İşverenlerin / İşveren Yetkililerinin Cinsiyet - Yaş - Eğitim ve Tecrübesine Göre Sayısal Dağılımı	85
Tablo 15.	Görüşülen İşverenlerin / İşveren Yetkililerinin İşyeri Çalışan Sayısı, Uygulanan İEP Sayısı ve İEP Uygulanan Yıllara Göre Dağılımı	86
Tablo 16.	İşverenlerin / İşveren Yetkililerinin İEP Uygulamaları İçin İfade Ettiği Sorun ve Olumsuzluklar.....	87

Tablo 17.	İşverenlerin / İşveren Yetkililerinin İEP'lerin İstihdama Etkisi Hakkındaki Görüşleri.....	89
Tablo 18.	İşverenlerin / İşveren Yetkililerinin, Katılımcıların İşe ve İşyerine Uyum Hakkındaki Görüşleri	91
Tablo 19.	İşverenlerin / İşveren Yetkililerinin İEP'in Uygulamalama Biçimi ve Sunduğu Teşvikler Hakkındaki Görüşleri - Önerileri.....	94
Tablo 20.	Görüşülen Katılımcıların Cinsiyet - Yaş - Eğitim ve Özel Durumuna Göre Sayısal Dağılımı.....	96
Tablo 21.	Görüşülen Katılımcıların Cinsiyete ve İEP Katılımcısı Olduğu Yıla Göre Sayısal Dağılımı.....	97
Tablo 22.	Görüşülen Katılımcıların İEP Sonrası Çalışma Durumu ve Halen Çalıştığı Mesleki Uyumuna Göre Sayısal Dağılımı	97
Tablo 23.	Katılımcıların İEP Uygulamaları İçin İfade Ettiği Sorun ve Olumsuzluklar	98
Tablo 24.	Katılımcıların İEP'lerin İstihdama Etkisi Hakkındaki Görüşleri	100
Tablo 25.	Katılımcıların, İEP'in İş Öğrenme, Mesleki Deneyim Kazandırma ve İşyeri Uyumuna Katkısı Hakkındaki Görüşleri	101
Tablo 26.	Katılımcıların, İEP'in Uygulamalama Biçimi ve Sunduğu İmkanlar Hakkındaki Görüşleri - Önerileri.....	103

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	İŞKUR Hizmet Etkileşim Şeması.....	28
-----------------	------------------------------------	----

GİRİŞ

Tarihsel süreçte, üretim araçlarındaki gelişim ve üretim biçimindeki değişim, elde edilen refahın paylaşımı noktasında, birtakım sosyo-ekonomik sorunları da beraberinde getirmiş ve bu sorunlara yoğun şekilde maruz kalan toplumlarda oluşan huzursuzluk ortamı, büyük çatışmalar ve yıkımlar doğurmuştur. Toplumsal birlikteliği derinden sarsan ve üretim sürecini olumsuz etkileyen bu durum karşısında devletler, toplumsal yapının bütünlüğünü ve üretimin devamlılığını korumak için refah dağılımını arttıran ve gelirin daha adil paylaşımını sağlayan çeşitli politikalar üreterek önlemler alma gereksinimi duymuştur. Sosyal politika adıyla nitelendirilen bu politikaların temel uğraşı alanlarından biri de işsizlik sorunudur ve yıkıcı etkileri bakımından büyük sosyo-ekonomik problemlerin başında gelmektedir. Hızla gelişen teknolojiyle sağlanan ekonomik büyüme, beraberinde aynı ölçüde istihdam imkânı yaratamamış olduğundan, işsizlik günümüzde küresel bir sorun halini almıştır. İşgücü piyasasının ihtiyacı olan beceriye sahip, nitelikli personel yetiştirilememesi de sorunu yapısal açıdan kalıcı duruma getirmiştir.

Zaman içerisinde devletlerin üretim ve ekonomideki etkinliğine göre biçimlenen sosyal politika uygulamaları; işsizliğin önlenmesine, olumsuz etkilerinin azaltılmasına ve istihdamın sağlanmasına yönelik pasif ve aktif istihdam politikaları olarak sınıflandırılan çeşitli çözümler geliştirmiştir. Özellikle 1980 sonrası ön plana çıkan neo-liberal bakış açısı ve serbest piyasa yaklaşımı devletlerin ekonomik faaliyet alanını daraltmış ve üretilen politikalarda devlet dışındaki aktörlerin etkinliğini artırmıştır. Bu çerçevede işgücü piyasası aktörlerinin aktif katılımını gerektiren aktif istihdam politikalarına yönelik uygulamalar önem kazanmıştır.

Avrupa Birliği (AB) adaylık sürecinde bulunan Türkiye de gelişen ve gelişmekte olan çoğu ülke gibi işsizlik sorununu yoğun biçimde yaşayan ve yapısal işsizliğin belirgin olarak görüldüğü bir ülkedir. Avrupada ve dünyada bu soruna karşı geliştirilen politikaları yakından takip etmekte ve kendisine uyarlayarak uygulamaktadır. Bu kapsamda en önemli görev Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR)

verilmiştir. İŞKUR çağdaş bir istihdam kurumu vasfına kavuşturularak hem pasif hem aktif işgücü politikalarının hayata geçirilmesini sağlamaktadır. İŞKUR'un gerçekleştirdiği aktif işgücü politikaları arasında, işgücünün niteliğini geliştirmeyi ve istihdam edilebilirliğini arttırmayı amaçlayan işbaşı eğitim programları (İEP) son dönemde uygulamalarıyla dikkat çeken ve politika belgelerinde yer bulan bir aktif istihdam önlemi olmuştur. İşgücü piyasasında bu programlara olan talebin artması; uygulamaların istihdama etkisi bakımından amacına ulaşp ulaşmadığı ve kaynakların verimli kullanılıp kullanılmadığı hususlarında bilimsel değerlendirmeler yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Bu bağlamda, yapılan bu tez çalışmasıyla İEP'lerin istihdam politikaları açısından istihdama yönelik uygulamalar çerçevesindeki yerinin ve istihdama olan etkisinin anlaşılması için Kayseri ili bazında yerel ölçekte bir değerlendirme sunulması amaçlanmıştır. Kayseride uygulanan İEP verilerinin analizine ve uygulama taraflarının görüşlerine dayanan çalışma, aynı zamanda uygulamalarda karşılaşılan sorunların çok yönlü tespitini yaparak çözümüne ilişkin öneriler sunmayı hedeflemiştir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; sosyal politika, işsizlik, istihdam kavramları, işsizliğin nedenleri ve aktif-pasif istihdam politikaları ele alınmıştır. Türkiye'de uygulanan istihdam politikaları; AB uyum süreci, kalkınma planları, orta vadeli programlar, ulusal istihdam stratejisi ve diğer politika belgeleri, üzerinden incelenmiştir.

İkinci bölümde; Türkiye'de istihdam politikalarının uygulanmasında büyük sorumlulukları bulunan İŞKUR'un istihdam politikaları açısından önemi görev ve faaliyetleri çerçevesinde betimlenmiştir. İşgücüne yönelik sunduğu pasif ve aktif istihdam hizmetlerine yer verilmiştir. Ayrıca Kurumun stratejik planları kapsamında istihdama ilişkin hedeflerinin neler olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde; İEP'lerin mevcut uygulaması; amacı, katılım şartları, başvuru şekli, süresi, faydaları ve teşvikleri gibi yönlerden ele alınmış ve programların ilk uygulanmaya başlandığı tarihten itibaren mevzuatta ve uygulamalarda yapılan değişiklikler detaylı olarak yıl yıl irdelenmiştir. Bölüm sonunda İŞKUR'un yayınladığı, Türkiye genelindeki İEP verileri kısaca değerlendirilmiştir.

Son bölüm olan araştırma bölümünde; 2009-2017 (Haziran sonu) yılları arasında Kayseri’de uygulanan İEP’ler incelenmiştir. Araştırmanın ilk kısmında Kayseri İŞKUR e-dönüşüm portalından çekilen veriler yıl yıl ele alınarak çapraz tablolar ve istatistiksel karşılaştırmalar yoluyla analiz edilmiştir. Araştırmanın ikinci kısmında ise programların uygulanmasında taraf olan kişilerden 63 Kayseri İŞKUR personeli, 71 işveren/işveren yetkilisi ve 104 katılımcıyla görüşülmüştür. Kendilerine araştırma kapsamında açık uçlu dörder soru sorulmuş ve alınan yanıtlarda dile getirdikleri hususlar, benzer olarak en çok ifade edilme sayısı üzerinden derlenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular tüm uygulama yıllarını kapsayacak şekilde ele alınmıştır.

Çalışma sonunda, ulaşılan bulgular Kayseri’nin TÜİK verilerine dayanan ekonomi, nüfus, eğitim ve işgücü göstergeleriyle kıyaslanarak değerlendirilmiştir. İEP uygulamalarında tespit edilen sorunlara yönelik olarak programların daha faydalı ve uygulanabilir olmasını sağlayacağı düşünülen öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL POLİTİKA ARACI OLARAK İSTİHDAM VE TÜRKİYE’DE İSTİHDAM POLİTİKALARI

1.1. SOSYAL POLİTİKA ARACI OLARAK İSTİHDAM

Sosyal politika kavramının literatürde “dar” ve “geniş” olmak üzere iki farklı çerçevede tanımı bulunmaktadır. Dar anlamıyla sosyal politika, işçi sınıfının çalışma hayatındaki problemleri ile ilgilenirken; geniş anlamıyla, toplumun tüm kesimlerinin farklı ihtiyaçlarına ve sorunlarına yönelmektedir (Koray, 2005: 30).

Temel hedefi refah seviyesinin yükseltilmesi ve refahın toplumsallaştırılması olan sosyal politika, en genel tanımıyla; ülke insanların yaşamlarını refah ve mutluluk içinde sürdürebilmeleri amacıyla, eğitim, sağlık, güvenlik, barınma, beslenme ve istihdam gibi alanlarda, ülke insanları için imkân sağlanmasına yönelik, devletin, aldığı kararlar ve yürüttüğü uygulamaların tamamı olarak nitelendirilebilir (Bedir, 2012: 3).

Sosyal politika kapsam açısından; “toplumun bağımlı çalışan, ekonomik yönden güçsüz ve özel olarak bakım, gözetim gereksinimi duyan kesimlerinin karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri olumsuzluklara karşı korunmalarını öngören kamusal politikaları...” içerir. (Altan, 2007: 9). Bu çerçevede kamu kurum ve kuruluşlarının kamusal yarar gözeterek aldığı karar ve uygulamalarının tümü sosyal politikanın çalışma alanını oluşturur (Tezgel, 2013: 8).

Sosyal politikanın yoğunlaştığı temel uğraşı alanlarından biri olan *istihdam*, geniş anlamda; emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci gibi üretim faktörlerinin üretim amacıyla, kullanılmasını veya çalışması ya da çalıştırılmasını ifade ederken (Ülgener, 1991: 73), dar anlamda; sadece emek unsurunun, yani işgücü olarak

bireyin, üretim sürecine katılmasını ve bir gelir karşılığında çalışmasını tanımlamaktadır (Gündoğan, 2013a: 9).

İşgücünün çalışabileceği bir iş bulamaması ya da kapasitesinin altında verimsiz biçimde çalışıyor olması durumu günümüzde büyük bir sorun haline gelmiştir. *İşsizlik* olarak adlandırabileceğimiz bu olgu ekonomik, toplumsal ve bireysel çerçevede olumsuz sonuçlar doğuran bir gerçeklik taşır. Ekonomik etkinliğin bir göstergesi olan işsizlik, toplumsal açıdan üretim faktörlerinin bir kısmının kullanılamaması anlamına gelmektedir (Talas, 1997: 129). Bireysel açıdan ise; çalışma isteği ve gücüne sahip bireyin, mevcut çalışma koşullarına ve piyasadaki ücret seviyesine razı olarak bir süre iş aramasına rağmen bulamamasını ifade eder. Bu durumdaki kişilere ise *işsiz* denilmektedir (Yıldırım ve Karaman, 2001: 308).

İstihdam ve işsizlik, sosyal politika açısından sadece ekonomik temeli olan istatistiki veriler şeklinde ele alınamaz. Bu kavramların nitelediği olgunun sayısal göstergelerinin dışında, sayıların betimlediği kişilerin, gerçek yaşam hikâyeleri ve geçim sorumluluğunu taşıdıkları aile bireyleri de vardır (Bedir, 2012: 68). Bu insanların büyük çoğunluğu için ücretli bir iş, yalnız bir gelir kapısı değil, öz saygı ve sosyal açıdan var olabilmenin de tek kaynağı durumundadır. Böyle bir işe sahip olmayan birey, kendisine ve topluma olan güvenini zamanla kaybederek toplum düzenini bozacak davranışlar içine girebilmektedir. Hatta bu kişilerin çocuklarının da hayata başarıyla uyum sağlamaları, iyi bir eğitim almaları ve iyi gelir getiren bir işe sahip olmaları pek mümkün olamamaktadır. Dolayısıyla işsizliğin yüksek olduğu toplumlarda yoksulluk ve suç işleme oranlarında artış görülmekte, birçok sosyal problem ortaya çıkmaktadır (Altan, 2007:107-109). Bu bakımdan işsizlik probleminin toplumun kesimleri üzerindeki olumsuz etkilerinin önlenmesine yönelik kamusal nitelikli politikaları da kapsayan sosyal politika, direkt olarak toplum refahını hedef alması sebebiyle medeniyetlerin gelişiminde önemli bir yere sahiptir.

Tarih boyunca bütün medeniyetler toplum içerisinde kendi ihtiyaçlarını karşılayamayan insanların yaşadığı sorunları giderebilmek amacıyla yöntemler geliştirmişlerdir. Başta aile olmak üzere dini, mesleki, gönüllü vb. örgütlenmeler vasıtasıyla insani duygular temelinde yapılan yardımlar toplumsal dayanışmayı sağlamıştır. Ancak modern anlamda sosyal politikadan söz edilebilmesi 18. yüzyılın

sonlarında yaşanan Sanayi Devrimi ile birlikte mümkün olmuştur (Ersöz, 2003: 121-124).

Sanayi Devriminin üretim biçiminde yarattığı dönüşüm, ekonomide ve toplumsal ilişkilerde de etkisini göstermiş emeği ile ücret karşılığında çalışan ve işçi sınıfı olarak nitelendirilen bir kitleyi doğurmuştur. Daha fazla kâr elde etme amacı güden ve sermayeyi elinde tutan işveren kesiminin üretim maliyetlerini devamlı olarak azaltmaya yönelmesi işçi sınıfını, çalışma hayatında sıkıntılarla baş başa bırakmış, ücret, barınma ve sosyal imkânlardaki yetersizlikler sefaleti artırmıştır. Artan yoksulluk ve kötü çalışma koşulları toplumsal alanda ciddi sorunları da beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla sınıflar arasında yaşanması muhtemel çatışmaların önüne geçebilmek ve toplumsal yapının devamlılığını sağlamak için devletlerin çalışma hayatına müdahalede bulunarak işçilerin korunmasına ilişkin politikalar ortaya koymasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu kapsamda sosyal politika olarak alınan ilk önlemler, çocuk ve kadınların ağır çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik uygulamalar olmuştur (Tezgel, 2013: 9,10).

Zaman içerisinde işçi sendikalarının ortaya çıkışı ve mücadeleleri sosyal politikanın kapsamını genişletmiştir. Özellikle 1929 ekonomik bunalımına çare olarak devletin ekonomiye müdahalesini öngören Keynesyen iktisat politikaları ve kitlesel üretimi hedefleyen Fordist üretim sisteminin, alım gücü ve istikrarı olan kitlesel bir talep gerektirmesi, gelirin devamlılığını sağlayan sosyal politika araçlarını kurumsallaştırmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan 70'li yılların ortalarına kadar tam istihdam, ekonomik ve sosyal haklar temelinde gelişen ve bütün vatandaşlarını sosyal risklere karşı korumayı amaçlayan refah devleti anlayışı 'Altın Çağ' olarak adlandırılan bir dönemin yaşanmasını sağlamıştır (Gökbayrak, 2011: 7). Bu dönemde devlet; eğitim, sağlık, sosyal hizmetler, altyapı, ulaştırma, tarım, çevre, bankacılık, sigortacılık, enerji, madencilik, gibi pek çok alanda doğrudan hizmet üreten bir konumda bulunmakla birlikte gelirin daha adil paylaşılmasının ve asgari yaşam düzeyinin her bir vatandaşı için sağlanmasının sorumluluğunu taşımıştır (Yılmaz, 2001: 3).

1970'li yılların ortalarında kapitalizmin yaşadığı küresel ekonomik kriz kâr oranlarını düşürmüş ve büyümeyi yavaşlatmıştır. Devletin çok geniş bir yelpazede ekonomik faaliyette bulunması buna sebep gösterilerek devletin hantal örgütlenme

biçimi, yaptığı büyük sosyal harcamalar, getirdiği yüksek vergi yükü ve kronik kamu bütçe açıkları neo-liberal iktisatçılar tarafından eleştiri konusu olmuştur (Ersöz, 2003: 128,129). Gelişen teknoloji, artan rekabet ve küreselleşmenin yoğun biçimde yaşandığı bu dönemde neo-liberal anlayış farklı bir refah devleti ve sosyal politika yaklaşımını beraberinde getirmiştir. Gökbayrak (2011: 8), bu dönüşümü şöyle betimlemektedir:

Ortaya çıkan dönüşümün temel olarak, refah devletinden, refahı işgücü piyasalarında olma ile yakından ilişkili olmaya bağlayan istihdam/iş devletine (workfare) geçiş; bu bağlamda artan işsizlik karşısında *aktif vatandaşlık* söylemi temelinde işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif istihdam politikalarının ortaya çıkması, ancak istihdam ile düzenli gelir elde etmenin artan a-tipikleşme ve düzensiz işler karşısında kırılgan hale gelmesi; refahın sunumunda refah karması olarak adlandırdığımız, devletin yanı sıra piyasa ve sivil toplumun rolünün “yönetişim” temelinde arttığı bir ortamda şekillendiği görülmektedir.

Yaşamlarını asgari düzeyde sürdürebilmek için desteğe ihtiyaç duyanlar ile kurulan yeni sosyal devlet ilişkisi sosyal yardımlardan yararlanabilmeyi çalışma zorunluluğuyla ilişkilendirmekte ve aktif katılımlarını gerektirmektedir. Kapar’a (2005a: 342) göre: “İşsizliği ekonomik, sosyal yapıların ve koşulların yol açtığı bir sonuç olmaktan çok bireylerin çalışma istekleri ile ilgili bir konu olarak kabul eden anlayış yaygınlaşmaktadır.”

Neticede 80’li yıllardan günümüze dünya çapında ekonomide süregelen bu yönetim anlayışı ve uygulanan politikalar küresel istihdam sorununun giderek büyümesine neden olmuş, art arda gelen ekonomik krizler, işsizlik ve yoksulluğun toplumsal düzene olan olumsuz etkisini artırmıştır. (Gökbayrak, 2011: 8).

Günümüzde ekonomik büyümeyle aynı oranda istihdam artışı sağlanamaması, rekabetin artması, ekonomik krizlerin daha sık meydana gelmesi ve dolayısıyla çok sayıda insanın bir anda işsiz kaldığı, işsiz kaldıkları sürelerin uzadığı, özellikle gençler, kadınlar ve engellilerin işsizlik riskinin arttığı ve piyasada yaratılan niteliksiz işler sebebiyle çalışan ama yeterli gelir elde edemeyen kişilerin sayısının çoğaldığı bir sürecin yaşanması; küresel çapta yapısal ve kalıcı bir problem haline gelen işsizliğe karşı ülkeleri tedbir almaya ve istihdam politikaları geliştirmeye yöneltmiştir (Deacon, 2011: 412).

Bu kapsamda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğu, işsizlikle mücadele etmek, sosyo-ekonomik yaşamda meydana getireceği yıkıcı etkileri önlemek,

istihdamı geliştirmek ve sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla, aktif ve pasif istihdam politikaları geliştirme ve bunları planlı bir biçimde uygulama çabasına girişmiştir. Sosyal politika bu açıdan, istihdamın korunması ve işsizlikle mücadelede toplumsal refahın oluşumu için gelecekte de temel hareket noktalarından biri olma özelliğini koruyacaktır (Deacon, 2011: 412).

1.1.1. İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları; işsizliği azaltmak yerine, işsizleri maddi açıdan destekleyerek onlara ekonomik bir güvence sunan ve böylece işsizliğin bireysel ve toplumsal çerçevede olumsuz etkilerini gidermeyi amaçlayan tedbirlerdir (Koray, 2005: 225).

Pasif istihdam politikaları işsiz kalan ve iş bulmakta sıkıntı yaşayan kişilere gelir desteği sağlayarak satın alma gücünün korunmasına yardımcı olur ve piyasa dengesinin bozulmasına karşı önleyici katkı sağlar (Varçın, 2004: 10). Gelişmekte olan ölkelerden çok, gelişmiş ölkelerde daha kapsamlı uygulamaları bulunan bu politikalar özellikle kriz dönemlerinde bir tür *stabilizatör* görevi görmektedir. (Van Der Ende; aktaran Küpeli, 2014: 12).

Pasif istihdam politikalarının genel olarak işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, çalışma paylaşımı, kıdem tazminatı gibi çeşitleri ve ölkelere göre farklılık gösteren uygulamaları bulunmaktadır. Bunlardan *işsizlik sigortası*, istifa ve kendi kusurları haricinde işini kaybeden kişilere geçici olarak veya yeni bir iş buluncaya kadar gelir desteği sağlayan bir sigorta türü ve sosyal politika aracıdır. İşsizlik sigortası işsiz kalan kişinin kendi niteliklerine uygun ve daha iyi koşullarda bir iş bulmasında seçici olabilirliğini arttırmaktadır. Sigortanın finansmanını genellikle işçi ve işveren tarafından ödenen primler ve devlet katkısı oluşturmaktadır (Biçerli, 2005: 482).

Daha çok sosyal devlet ilkesinin benimsendiği gelişmiş ölkelerde uygulanan ve finansmanı sadece devlet tarafından karşılanan *işsizlik yardımları* ise; işsizlik ve muhtaçlık hali devam ettiği müddetçe ihtiyaç sahibi kişilerin asgari yaşam standardına sahip olmasını amaçlayan bir diğer pasif istihdam politikası aracıdır (Tokol ve Alper, 2011: 109).

Çalışma paylaşımında, işçilerin piyasadan çekilmesi hızlandırılarak işgücü arzının düşürülmesi ve işsizler için yeni iş imkânı oluşturulması hedeflenmektedir. Yöntem olarak da genellikle erken emeklilik veya çalışma saatlerinin kısaltılması yolu izlenmekte ve böylece işgücü piyasasındaki mevcut işler için daha fazla kişinin istihdam edilmesi öngörülmektedir (Biçerli, 2005: 485).

İş güvencesinin sağlanması noktasında bir tedbir olarak uygulanan *kıdem tazminatı* ise işverenlerin işçileri kolayca işten çıkarmalarının önüne geçmeyi amaçlamaktadır (Diriöz, 2012: 117).

İşsizliğin olumsuz sonuçlarının azaltılması için uygulanan pasif tedbirler, diğer taraftan işsizliği özendirdiği, bütçe üzerinde büyük bir yük oluşturduğu, işgücü maliyetlerini yükselterek iş yaratma imkânlarını kısıtladığı ve bu yüzden yatırımları engellediği yönünde eleştirileri de beraberinde getirmiştir (Çetinkaya, 2008: 42). Bu bakımdan günümüzde pasif istihdam politikalarının aktif istihdam politikalarıyla birlikte uygulanmasının işsizlik sorununa daha kalıcı ve başarılı çözümler sunabileceği değerlendirilmektedir (Küpeli, 2014: 12).

1.1.2. İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikalarından kavramsal açıdan ilk defa İkinci Dünya Savaşı sonrası 1948 yılında İsveç'te tam istihdamı sağlamak ve bunu yaparken enflasyonu kontrol altına almak için geliştirilen bir strateji olarak bahsedilmiştir. 60'lı yılların ortalarında OECD tarafından işgücü piyasasına yönelik politikalar içerisinde farklı bir tür olarak nitelendirilmiştir (Janoski, 1996: 698). 70 ve 80'li yıllara gelindiğinde özellikle ABD ve AB'de artan işsizlik sorunuyla mücadelede etkili bir yöntem ve istihdam yaratmada önemli bir araç olarak kabul edilmiştir. 90'lı yıllarda ise yaşanan ekonomik kriz ve hızlı küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamının etkileri nedeniyle büyüyen sürekli ve yapısal işsizliğe çözüm olarak ön plana çıkmış ve farklı uygulamaları geliştirilmiştir (Metin, 2004: 25).

Aktif istihdam politikaları işçilerin niteliklerini geliştirerek daha etkin bir işgücü piyasasının oluşumunu sağlamak ve işgücü piyasasında işsizliğin sebeplerini ortadan kaldırmak amacıyla uygulanan teşvik ve önlemleri kapsamaktadır. Bu

bakımdan işsizlere mesleki eğitim verilmesi, istihdam edilebilir olma niteliklerinin geliştirilmesi, iş bulma güçlüklerinin giderilmesi, işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması ve yeni istihdam alanlarının açılması, aktif istihdam politikalarının hedeflerini oluşturmaktadır (Biçerli, 2005: 486).

Aktif istihdam politikaları birçok amaca yönelik olmakla birlikte esas olarak işsizlerin istihdam edilebilirliğini artırarak çalışma hayatına dönüşünü hedeflediğinden bu yönüyle sadece gelir desteği sağlayan pasif istihdam politikalarından ayrılmaktadır. Özellikle işsizlik riski yüksek ve iş bulma imkânları zayıf olan gençler, kadınlar, engelliler, uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı gruplar; aktif istihdam politikalarının öncelikli hedef kitlesini oluşturmaktadır (Sanal, 2013: 14).

Aktif işgücü piyasasına yönelik politikalar, farklı birçok program, proje veya teşvik şeklinde uygulanabilmektedir. Genel olarak; işgücü nitelik düzeyini yükseltici mesleki eğitim programları, girişimciliğin özendirilmesi, işyerlerine sağlanan ücret ve istihdam sübvansiyonları, işgücü piyasasına ilk defa gireceklere iş deneyimi kazandıracak programlar, esnek çalışmanın yasallaştırılarak yaygınlaştırılması, iş ve istihdam yaratıcı programlar, işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, işe aracılık ve işe yerleştirme hizmetleri vb önlemler yoluyla gerçekleştirilmektedir (Uşen, 2007: 67-68).

Mesleki eğitim programlarıyla işgücü beceri ve niteliklerinin geliştirilmesi sağlanarak istihdam edilebilirliğin artırılması ve aynı zamanda piyasanın vasıflı eleman ihtiyacının karşılanması hedeflenmektedir (Biçerli, 2005: 495).

Girişimcilik destek programları vasıtasıyla kendi işini kurmak isteyen kişilerin önündeki engellerin kaldırılarak piyasanın geliştirilmesi, bu kişilerin işsizlikten kurtulmalarının sağlanması ve kurulan işyerlerinde dolaylı olarak başka kişilere istihdam imkânı yaratılması amaçlanmaktadır (Bedir, 2012: 72).

Ücret ve istihdam destekleri işverenlere iş olanağı oluşturmaları ve istihdam etmeleri karşılığında vergi indirimi, ücret veya prim katkısı gibi finansal destek sağlanmasını kapsamaktadır. Özellikle işsizliğin yüksek olduğu ve bu probleme karşı acil olarak harekete geçilmesi gerektiği sektör, bölge ve dönemlerde veya belirli bir hedef kitlenin istihdamı için, yaygın olarak kullanılan yöntemlerdendir (Kapar, 2005b: 176).

Doğrudan iş ve istihdam yaratmayı amaçlayan programlar ise genelde yaygın ve büyük ölçekli işsizlik problemiyle mücadelede kamu uygulamaları olarak ele alınmaktadır. İş bulabilme şansı ve yeterliliği düşük olan dezavantajlı gruplara yönelik doğrudan kamu eliyle iş imkânlarının oluşturulması ve sosyal dışlanmaların önüne geçilmesi bu programların temel önceliğidir (Biçerli, 2004: 138).

Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri; işgücü piyasasının mevcut niteliklerinin ve ihtiyaçlarının belirlenmesi, gelecekteki işgücü talebinin tahmin edilmesi ve bunun yayınlanması, işsizlerin iş bulabilmesinde eğitimin gerekli olup olmadığına ve hangi mesleki eğitim programlarına yönlendirileceklerine karar verilmesi, açık işler ile iş arayanların niteliklerinin karşılaştırılarak uygun eşleşmenin gerçekleştirilmesi hizmetlerini içermektedir. Bu hizmetlerin yürütülmesindeki genel amaç, işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğinin giderilerek uygun işe doğru kişinin bulunmasını sağlamaktır (Biçerli, 2005: 499).

Aktif istihdam politikalarına yönelik ciddi eleştiriler de mevcuttur. Bu kapsamda uygulanan programların; işgücüne vasıf kazandırma başarısız olduğu, işsizlik ve istihdam düzeyini etkilemediği, kamu yönetimi tarafından politik amaçlı kullanıldığı, işsizlerin istihdam edilebilirliğinin kolaylaştırılması amaçlanırken normal koşullarda çalışan mevcut işçilerin işsiz kalmalarına yol açtığı, devlet tarafından sağlanan destekle işe yerleştirilen kişilerin düşük ücretle, eğreti koşullarda istihdamına sebep olduğu, uzun süreli iş ilişkisi yaratmadığı, düzenli istihdamı azalttığı ve ekonominin daraldığı veya durağan olduğu dönemlerde olumlu bir etkisinin bulunmadığı söylenmektedir. Bu bakımdan aktif istihdam politikalarının işsizlik üzerindeki etkilerinin makroekonomik yapıdaki gelişme ve yaratılan istihdam imkânına bağlı olacağı da vurgulanmaktadır (Kapar, 2005a: 363-367).

1.2. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM POLİTİKALARI

Türkiye özelinde işsizlik sorununun: “nüfus artış hızının yüksekliği”; “kırsal kesimden kentlere göçün yoğunluğu”; “eğitim sisteminin yetersizliği/ihtiyaca uygun işgücünün yetiştirilememesi”; “ekonomik krizler ve enflasyon neticesinde büyüme hızı ve yatırımların azalması”, olmak üzere dört temel neden üzerinden gerçekleştiği

söylenebilir (Sürücü, 2014: 48-49). Özellikle 1960'lı yıllar itibariyle işsizlik oranlarında sürekli artış yaşayan Türkiye'nin sorunu; hızlı nüfus artışıyla doğru orantılı büyüyen işgücüne yeterli istihdam imkânı yaratamamasından ve işgücü arz - talebinin niteliksel uyumsuzluğuna dayanan yapısal işsizlikten kaynaklanmaktadır (Eyüboğlu, 2003: 32).

Tarihsel sürece bakıldığında Türkiye'de işsizlikle mücadele anlamında uzun süre planlı ve geniş kapsamlı bir uygulama gerçekleştirilemediği görülmektedir. İstihdama yönelik politikalar ve işsizlikle mücadele önlemleri, kalkınma planlarının başlangıcından itibaren ele alınmasına rağmen, bu ilk planların genel bir incelemesi yapıldığında; işsizliğin aslında ekonomik gelişmeyle azaltılabilecek bir sorun şeklinde değerlendirildiği, izlenmesi öngörülen politikalarda ifade bakımından belirsizlikler bulunduğu ve hükümet değişikliklerinin sıklığı sebebiyle uygulanan programların devamlılık göstermediği anlaşılmaktadır (Yılmaz ve Terzi, 2008: 242).

Planlı kalkınma döneminin başlangıcı olan 1960'lı yıllardan 1980'lere kadar ithal ikamesi üretim anlayışının egemen olduğu, yoğun sermaye ve gelişmiş teknolojiye dayalı yüksek nitelikli yatırımların desteklenerek sanayileşme ve ekonomik büyümenin hedeflendiği bir dönemde; işsizlik sorununun kalkınma ile birlikte uzun vadede kendiliğinden çözüm bulacağı görüşü benimsenmiştir. Diğer bir ifadeyle istihdamın ekonomik büyümenin bir türevi veya sonucu olarak sanayileşme ekseninde gerçekleşeceği düşünülmüştür (Karaduman, 2006: 185,186). Ancak, bu dönemde devletin, KİT'ler vasıtasıyla yaptığı yatırımlara ve çıraklık eğitimi yasaları gibi gençlerin işsizlik probleminin çözümüne yönelik düzenlemelerine rağmen işsizliğin artmasına engel olunamamıştır. Türkiye sadece Almanya başta olmak üzere Batı Avrupa ülkelerine verdiği işgücü göçü sayesinde istihdam ve işsizlik baskısı bakımından ferahlayabilmiştir (Ay, 2012: 332).

1980'li yıllarda ithal ikamesine dayanan üretim anlayışından ihracata dayalı sanayileşme modeline geçilmiştir. İhraç fiyatlarının düşük tutularak rekabet imkânının geliştirilmesine bağlı ekonomik büyüme yaklaşımı dolaylı olarak emek piyasasına yansımış ve reel ücretlerin düşmesine yol açmıştır. Bu durum işsizlik sorununu da beraberinde getirmiş sosyal devlet anlayışının zayıflaması, KİT'lerin özelleştirilmesi ve devletin bir işveren olarak iş yaşamından uzaklaşmasıyla birlikte giderek ağır bir hal almıştır (Ersel, 1999: 80). 1980 sonrası işsizliğin önlenmesi ve

istihdamın geliştirilmesi için genel olarak kalkınma planlarında girişimciliğin teşviki ve küçük işletmeciliğin geliştirilmesi görüşü kabul edilmiştir (Ersoy, 1991: 207). Ayrıca AB’de ve dünya genelinde işsizliğe karşı geliştirilen politikalara paralel olarak Türkiye’de de işgücünün eğitimi konusu ön plana çıkmıştır. 1988 yılında uygulamaya konulan bir yönetmelikle aktif istihdam politikaları başlatılarak İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) bu alanda etkinleştirilmiş ve Kurum istihdam hizmetlerinin yanında mesleki eğitim ve kamu yararına çalışma programlarının yürütülmesinden de sorumlu tutulmuştur. Bu kapsamda 1993 yılında başlatılan İstihdam ve Eğitim Projesi’nde, aktif istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve etkinliğinin artırılması amaçlanarak işsizlere mesleki eğitim verilmesiyle üretken istihdamın sağlanması; kadın istihdamının artırılması ve işgücü piyasası enformasyon sisteminin geliştirilmesi gibi hedefler öngörülmüştür (Gündoğan, 2013b: 177,178).

1.2.1. Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarının AB Uyum Süreci

AB ile Türkiye’nin işgücü ve istihdam sorunlarının genel olarak benzerlikler taşıdığı fakat bazı temel konularda önemli farklılıklar gösterdiği söylenebilir. Bu bakımdan AB uyum sürecinde Avrupa istihdam hedeflerini sağlayabilecek Türk işgücü piyasasına özgü politikaların saptanması ve geliştirilmesi önem taşımaktadır (Ay, 2012: 334).

12 Eylül 1963 yılında imzalanan Ankara Anlaşmasıyla AB ile ortaklık ilişkisine giren ve uzun bir süreçten sonra 10-11 Aralık 1999 tarihinde Helsinki Zirvesi’nde AB aday ülke statüsüne ancak kavuşabilen Türkiye’de, işgücü piyasasını iyileştirmeye yönelik çalışmalar, özellikle aday ülke olmanın da getirdiği bazı yaptırımlarla hız kazanmıştır. 17 Aralık 2004 tarihinde Brüksel Zirvesi’nde alınan karar neticesinde 3 Ekim 2005 tarihinde AB’ye katılım ve tam üyelik müzakereleri başlamış, Türkiye’nin politikalarının yakından izlendiği bir sürece girilmiştir (Çilkaya, 2010: 62,63).

‘Katılım Ortaklığı Belgesi’nde yer alan hususlar ve ‘Katılım Öncesi Stratejisi’ çerçevesinde her yıl hazırlanan ve yayınlanan ‘İlerleme Raporları’ ile

Türkiye'nin üyelik yükümlülüklerini ne ölçüde yerine getirdiği değerlendirilmektedir. Sosyal politika ve istihdamla ilgili olarak bu raporlarda: iş hukuku, iş sağlığı ve iş güvenliği alanlarında eksikliklerin tamamlanarak müktesebata uyumun sağlanması, etkin istihdam politikalarının oluşturulması, sosyal diyalogun geliştirilmesi, sosyal güvenlik sisteminin reformu, sosyal korumanın sağlanması, çocuk işçiliğinin önlenmesi, ayrımcılıkla mücadele edilmesi, kadınlara ve erkeklere eşit muamele ve engelli kişilerin hakları ve benzeri konular ele alınmaktadır (Çilkaya, 2010: 64).

Avrupa İstihdam Stratejisine uyum sağlanabilmesi için öncelikle, çağdaş bir istihdam kurumuna ihtiyaç duyulduğundan İİBK kapatılarak yerine 2003 yılında 4904 sayılı Kanunla İŞKUR kurulmuştur. Uyum çalışmaları İŞKUR koordinatörlüğünde yürütülmektedir. Bu çerçevede ülkenin işgücü piyasasının fotoğrafı niteliğini taşıyan “İstihdam Durum Raporu” ve istihdam konusundaki önceliklerinin ve izlenecek politikalarının analiz edildiği ‘Ortak Değerlendirme Belgesi’ hazırlanmıştır. İŞKUR’un bu belgelerin hazırlanmasının yanında işgücü piyasasını iyileştirmeye yönelik pasif ve aktif işgücü politikalarının ve AB uyum projelerinin yürütülmesindeki etkin rolü her geçen gün gelişerek devam etmektedir (Yılmaz ve Terzi, 2008: 242-245).

1.2.2. İktidar Partisi Seçim Beyannameleri ve Hükümet Programlarında İstihdam Politikaları (2002-2019)

Türkiye’de 2002 Genel Seçimleri neticesinde tek başına iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) günümüze kadar yapılan 2007, 2011 ve 2015 genel seçimlerinden de başarıyla çıkmış ve en çok oyu alarak tek başına iktidar olma konumunu korumuştur. Bu durum istihdam politikalarının devamlılığı açısından alınan kararlar ve uygulamalarda geçmişe nazaran daha istikrarlı bir sürecin yaşanmasını sağlamıştır. İktidar partisi seçim beyannameleri ve hükümet programları incelendiğinde, istihdam politikalarının, uluslararası anlaşmalar, AB müktesebatı ve hazırlanan kalkınma plan/programlarıyla örtüştüğü görülmektedir.

AKP 2002 Seçim Beyannamesinde; işsizliğin azaltılması için ekonomik büyüme ve tam istihdam hedefi doğrultusunda üretimi teşvik eden yatırımlara önem verileceği, KOBİ'lerin gelişmesinin destekleneceği, kayıt dışı istihdam ve yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının önlenerek istihdamdan alınan vergi ve primlerin tekrar gözden geçirileceği belirtilmiştir. Çocuk işçiliği ile etkin bir şekilde mücadele edileceği, ülke gerçeklerine ve teknolojik gelişmelere cevap verebilecek insan gücünün mesleki ve teknik eğitimle yetiştirileceği ifade edilmiştir. Bu bakımdan mesleki eğitime önem verileceği, her yaştaki işsiz kişiler için durumlarına uygun meslek sahibi olabilmeleri amacıyla eğitim ve danışmanlık hizmetleri yürütüleceği söylenmiştir. Ulusal meslek standartları kurumu kanunu mesleki belgelendirme sisteminin hayata geçirileceğini vurgulayan AKP standart dışı esnek çalışma biçimlerinin yasal düzenlemeye kavuşturulacağını belirtmiştir (AKP, 2002: 114,115)

AKP, 2007 Seçim Beyannamesinde; işsizlere istihdam imkânı oluşturmayı temel öncelik olarak kabul etmiştir. İşsizlik sigortası fonunun daha etkili kullanılacağı ve yararlanma koşullarının kolaylaştırılacağı sözünü veren AKP, fon kaynaklarının istihdamı artırmak amacıyla geliştirilecek projelerde de kullanılacağını belirtmiştir. Hedef kitle olarak yoksul kesimlerin iş kurması için sağlanan proje bazlı desteklere önem verileceği, uzun vadeli ekonomik gelişme ve kalkınma için sosyal politikaların merkeze alınacağı, istihdamın artırılması, daha fazla ve daha kaliteli iş imkânlarının oluşturulması için çabaların artarak devam edeceği ve bu kapsamda oluşturulacak istihdam programının bir bütünün parçaları şeklinde uygulanacak olan “İşgücü Üzerindeki Yüklerin Azaltılması”; “Piyasanın Esnek Bir Yapıya Kavuşturulması”; ve “Aktif İşgücü Programı ve Mesleki Eğitim-İşgücü Piyasası İlişkisinin Güçlendirilmesi” başlıklarındaki üç ana bileşenden meydana geleceği vurgulanmıştır. Bu bileşenler aktif işgücü programları ve İŞKUR açısından incelendiğinde, nitelikli işgücü ihtiyacına dikkat çekilerek makro politikaların yanında eş zamanlı olarak mikro politikaların yürütüleceğinin, aktif işgücü programlarının geliştirileceğinin ve İŞKUR'un yapısal gelişimine önem verileceğinin belirtildiği görülmektedir (AKP, 2007: 124-132).

2011 Seçim Beyannamesinde AKP, işsizliği azaltmak için iki stratejik yaklaşım belirlediğini, bir taraftan aktif işgücü piyasası programları ve teşvik paketleri ile konjonktürel işsizliğin azalmasını sağlarken; diğer taraftan kangren hale

dönüşmüş yapısal işsizliğe çözüm bulmak amacıyla uzun vadeli stratejiler geliştirdiğini ifade etmiştir. Uygulanan istihdam teşvikleri, prim indirimleri, aktif ve pasif istihdam politikalarına değinilen Seçim Beyannamesinde, hazırlanmış olan Ulusal İstihdam Stratejisinin içeriği de uzunca anlatılmıştır (AKP, 2011: 58-66).

İşgücü yetiştirme kurslarından her yıl 400 bin işsizın yararlandırılması sözünü veren AKP bu kursları bitirenlerin %23 olan işe yerleştirilme oranını 2015 yılına kadar %40 seviyesine çıkarılacağını belirtmiştir. Bu dönemde talep edilen işgücünün niteliği, sektörü ve sayısını belirlemek amacıyla il bazında işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılmaya başlanacağından, mesleki yeterliliklerin uluslararası geçerliliğinin sağlanacağından ve ulusal meslek standartlarının oluşturulacağından bahseden AKP işgücü piyasasının katılıklarının gidererek güvenceli esneklik anlayışı ile işsizlerin işe girişinin kolaylaştırılacağını öngörmektedir. Çalışma hayatında engellilere yönelik tedbirler alınacağı; sosyal destek alan vatandaşlardan çalışabilir durumda olanların işgücü yetiştirme kurslarından ve işe yerleştirme hizmetlerinden öncelikle yararlanmalarının sağlanacağı; İŞKUR'a kayıtlı her işsiz için bir İş ve Meslek Danışmanı (İMD) belirleneceği ve böylece meslek edinme, iş arama ve bulmada bire bir, kişiye özgü ve yakından takip edilen bir sürecin hayata geçirileceği de Beynamede yer almıştır (AKP, 2011: 58-66).

2015 Seçim beyannamesinde AKP, istihdam alanındaki temel yaklaşımını; “daha fazla ve daha nitelikli iş imkânları oluşturmak” olarak özetlemiştir. İstihdamı sadece ekonomik anlamda bir gösterge olarak değil, ekonomik büyümenin sosyal refaha yansımalarının temel alanı olarak kabul ettiğini beyan eden AKP 2023 yılı itibarıyla işsizlik oranını %5 düzeylerine indirmeyi, istihdam oranını %50'ye yükseltmeyi, kadınların işgücüne katılım oranını %38 düzeyine çıkarmayı hedeflemektedir. Özellikle kadın istihdamı ve girişimciliğinin destekleneceği, kadın erkek fırsat eşitliği bilincinin geliştirileceği, özel politika gerektiren gruplar için düzenlenen program/proje ve uygulamalardan yararlanan kişi sayısının artırılacağı, İEP'ler sonrasında katılımcıları istihdam eden işyerlerine teşvik sağlanacağı vaad edilmiştir. Beynamede, işgücü piyasasının etkinleştirilmesi için ‘Öncelikli Dönüşüm Programı’ kapsamında bir takım hedefler de sıralanmıştır. İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü programlarından yararlananların işgücü piyasasındaki durumlarının değerlendirilerek programların etkinliğini ölçmek

amacıyla özel sektör ve üniversite işbirliği ile etki değerlendirmelerinin yapılmasının sağlanacağı, böylece istihdama ilişkin teşvik uygulamalarının gözden geçirilerek basit ve daha anlaşılır hale getirileceği belirtilmiştir (AKP, 2015: 191-195).

2003-2007; 2007-2011; 2011-2014 ve 2015-2019 dönemlerini kapsayan Hükümet Programları incelendiğinde, seçim beyannamelerinde sosyal politika ve istihdam konuları çerçevesinde ifade edilen hususların, programlarda da benzer şekilde dile getirildiğini söylemek mümkündür.

I. Erdoğan Hükümeti Programında: devletin halka hizmet etme aracı olarak görüldüğü; bir sınıf ve kesimin değil bütün vatandaşların refah ve mutluluğunu sağlayacak sosyal politikalar yürütüleceği; insan onuruna yakışacak şekilde yaşamayı sağlayacak bir sosyal devlet anlayışının uygulamaya konulacağı; vurgusunun yapılması hükümetin sosyal politika yaklaşımı açısından önem taşımaktadır (TBMM, 2003).

İstihdama yönelik uygulanacak politika ve programların ILO ve AB normları çerçevesinde belirlendiği, çalışma hayatının bu normlar doğrultusunda geliştirileceği, AB ile uyumlu bir şekilde istihdamın niteliğinin ve hareketliliğinin artırılmasının sağlanacağı ve bu kapsamda çalışmaların yapılacağı, hükümet programlarında genel kapsamda dikkat çeken hususlardır (TBMM, 2007), (TBMM, 2011).

1.2.3. Kalkınma Planlarında İstihdam Politikaları (2001-2018)

2001-2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı dünyada ekonomik ve sosyal değişimlerin yaşandığı bir dönemde, mevcut ortamda, ülkenin refah gelişimini en üst seviyede sağlayabilmesi amacıyla uzun vadeli gelişme stratejisi doğrultusunda hazırlanmıştır (DPT, 2000: 103).

Sekizinci Kalkınma Planında istihdam stratejisine ilişkin olarak üretim yatırımlarının çoğaltılması ve istikrarlı ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi yoluyla istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması temel amaç olarak belirlenmiştir. Bunun için işgücü piyasasının etkinleştirilmesi ve istihdam yapısının tarım dışı sektörler lehine değiştirilmesi hedeflenmiştir. İşgücü piyasasında dezavantajlı grup olarak sınıflandırılan gençlere, kadınlara ve engellilere yönelik

işsizliği önleyici tedbirler alınması; beceri düzeyi ve ücret seviyeleri oldukça düşük kişilerin işsiz kalmalarını önleyici ve niteliklerini artırmayı hedefleyen aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanması öngörülmüştür. Ayrıca İİBK'nın çağdaş istihdam hizmetlerini yerine getirecek şekilde yeniden yapılandırılmasına ilişkin yasal düzenlemeler yapılacağı belirtilmiştir (DPT, 2000: 103,104).

2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı da rekabetin yoğunlaştığı, belirsizliklerin arttığı, küreselleşmenin her alanda hissedildiği bir sürece denk gelmektedir. Plan, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda bütüncül bir yaklaşımla gerçekleştireceği dönüşümleri ortaya koyan temel bir politika metni olarak "İstikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye" vizyonu ile Uzun Vadeli Strateji (2001-2023) doğrultusunda hazırlanmıştır (DPT, 2006: 1-4).

Dokuzuncu Kalkınma Planında; istihdam odaklı sürdürülebilir bir büyüme çerçevesinde rekabetçi bir ekonomi ve bilgi toplumunun gerektirdiği seviyede nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi, istihdam imkânlarının geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve işgücü piyasasının etkinleştirilmesi, istihdama yönelik stratejinin temel amacı olarak belirlenmiş ve istihdamın artırılabilmesi için; işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi öngörülmüştür. Özellikle iş bulma, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin daha fazla kişiye sunulması, girişimciliğin geliştirilmesi; aktif işgücü politikaları ve istihdam garantili programların artırılması; işgücü yetiştirme ve mesleki eğitim kurslarının yaygınlaştırılması hususlarında sorumluluk bakımından İŞKUR ön plana çıkarılmıştır (DPT, 2006: 83-85).

2014-2018 dönemi için oluşturulan Onuncu Kalkınma Planı ise yüksek, istikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınma ile dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefini içeren 2023 vizyonu doğrultusunda Türkiye'nin yüksek refah düzeyine erişmesinde karar alıcılar ve ilgili tüm taraflar için yol gösterici bir araç olma iddiasındadır (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 1,2).

2018 yılında işsizlik oranının yüzde 7,2'ye düşürülmesinin hedeflendiği Onuncu Kalkınma Planında; işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılması hususlarına dikkat

çekilerek toplumdaki herkes için insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, işgücünün etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulması amaçlanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 46).

Bu kapsamda; gençler ve kadınlar öncelikli olmak üzere, toplumun tüm kesimleri için nitelikli istihdam imkânlarının geliştirilmesine; iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını sağlayan istihdam teşviklerinin etkinleştirilmesine dönük politikalar hedeflenmiştir. Başta mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ve aktif işgücü politikalarının etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılmasına; işgücünün eğitim düzeyinin yükseltilerek istihdam edilebilirliğini artıracak ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılmasını sağlayacak yaşam boyu eğitim faaliyetlerine, önem verileceği belirtilmiştir. Çalışma koşullarının ve çalışan haklarının iyileştirilmesine yönelik politikalar izlenmesi ve AB normları çerçevesinde geçici iş ilişkisi uygulamalarının yaygınlaştırılması da öngörülmüştür. Ayrıca işgücü piyasasında etkinliğin artırılması için çalışma hayatında sosyal diyalog, aktif ve pasif işgücü programları gibi alanlarda sosyal taraflarla uzlaşısı içerisinde hareket edilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 46,47).

Belirtilen politikaları uygulamaya koyabilmek amacıyla Onuncu Kalkınma Planında “Öncelikli Dönüşüm Programları” oluşturulmuştur ve bu programlardan “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı” ile “Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı”nda İŞKUR’a da bir takım sorumluluklar verilmiştir. Aktif işgücü programlarının etki değerlendirmesinin yapılması ve ihtiyaçlara göre yeniden tasarlanması; sosyal yardım sistemi ile İŞKUR sistemi arasında işbirliğinin güçlendirilerek sosyal yardımlardan yararlananların mesleki eğitim alması ve uygun bir iş bulmasının sağlanması; genç işgücünün temel becerilerinin geliştirilmesi kapsamında İŞKUR’da görevli İMD’lerin lise ve üniversite mezunu gençlerin tamamına ulaşmasının ve gençlerin İŞKUR tarafından düzenlenecek beceri eğitimlerinden yararlanmalarının sağlanması hedeflenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 47-56).

1.2.4. Orta Vadeli Programlarda İstihdam Politikaları (2006 – 2019)¹

2006 - 2019 yılları arasında ikişer yıllık dönemleri kapsayacak şekilde oluşturulan 12 adet Orta Vadeli Program istihdam ve işgücü politikaları bağlamında incelenmiştir. Genel olarak bu programlarda, ekonomik gelişme ve istihdam artışının özel sektör aracılığıyla gerçekleştirilmesi, işgücünün niteliğinin yükseltilmesi, kayıt dışılığın ve bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılması esas alınmış, emek verimliliğinin ekonomik büyüme üzerindeki önemine değinilmiş, esneklik ve güvence arasında dengenin sağlandığı daha esnek ve hareketli bir işgücü piyasasının oluşturulması hedeflenmiştir. Ar-Ge tabanlı yüksek katma değer üreten sektörlerin daha fazla teşvik edileceği, istihdam teşviklerinin sadeleştirilerek basit ve anlaşılır hale getirileceği ve teşviklerde etkinliğin artırılmasına yönelik izleme sistemi oluşturulacağı belirtilmiştir. Kamu politikalarından kaynaklanan belirsizliklerin azaltılarak, işletmelerin öngörülebilir bir ortamda uzun vadeli planlamaya dayalı çalışabilmeleri için elverişli koşullar oluşturulacağı vurgulanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2006-2019).

Programların hemen hepsinde istihdamın artırılmasına yönelik politikaların; kalkınma planlarına benzer biçimde “İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi”, “Eğitimin İşgücü Talebine Duyarlılığının Artırılması” ve “Aktif İşgücü Politikalarının Geliştirilmesi” olmak üzere temelde üç başlık altında sıralandığını söylemek mümkündür.

“İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi” başlığı altında “istihdam odaklı sürdürülebilir bir büyüme çerçevesinde, rekabetçi bir ekonomi ve bilgi toplumunun gerektirdiği nitelikli insan kaynaklarının yetiştirilmesi, istihdam imkânlarının geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması” amacı belirlenmiştir. Bunun için yeni istihdam olanaklarının geliştirilmesi ve düzgün işlerin çoğaltılmasını sağlayacak şekilde, istihdam üzerindeki yüklerin azaltılması; işletmelerin ve çalışanların değişime uyum sağlama kapasitelerinin artırılması; sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi ve işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler,

¹ 2006-2008, 2007-2009, 2008-2010, 2009-2011, 2010-2012, 2011-2013, 2012-2014, 2013-2015, 2014-2016, 2015-2017, 2016-2018, 2017-2019 dönemlerini kapsayan Orta Vadeli Programlar istihdam ve işgücü politikaları açısından incelenerek benzer politikalar genellenmiş ve toplu bir anlatımla sunulmaya çalışılmıştır.

engelliler ve eski hükümlüler gibi dezavantajlı grup olarak değerlendirilen kişiler için fırsat eşitliği sağlanması öngörülmüştür. Bu kişilerin istihdam edilebilirliklerini geliştirerek işgücüne ve istihdama katılımlarını artıracak, iş deneyimi kazanmalarını ve istihdamlarının sürdürülebilirliğini sağlayacak programlar oluşturulması hedeflenmiştir. Çalışma hayatına ilişkin mevzuatın AB müktesabatı ve ILO norm ve standartlarına uyum çerçevesinde yeniden şekillendirileceği işgücü piyasasında esneklik sağlayan çalışma biçimlerinin oluşturulacağı ve çalışma hayatında güvenlik kültürünün yaygınlaştırılacağı belirtilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2006-2019).

“Eğitimin İşgücü Talebine Duyarlılığının Artırılması” başlığı altında yaşam boyu eğitim stratejisi dikkate alınarak iş dünyasının talep ettiği alanlarda nitelikli insan gücü yetiştirilmesi ve eğitimin daha esnek bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda; eğitim ile işgücü piyasası arasındaki işbirliğinin, hayat boyu öğrenme perspektifinde temel beceri ve yetkinliklerin kazandırılması ve girişimcilik kültürünün benimsenmesi yoluyla güçlendirilmesi planlanmıştır. Bilgi toplumuna dönüşümün yaşandığı bir dönemde bölgesel, ulusal ve uluslararası gelişme ve ihtiyaçların göz önünde tutularak eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyum mekanizmalarının güncellenmesi, ulusal yeterlilik çerçevesinin oluşturularak eğitim ve öğretim programlarının ulusal meslek standartlarına göre biçimlendirilmesi öngörülmüştür. Değişen işgücü piyasası talepleriyle uyumlu bireyler yetiştirmeye yönelik olarak, temel ve mesleki eğitim reformunun hayata geçirileceği ve çıraklık eğitiminin zorunlu eğitim kapsamına alınacağı belirtilmiştir. Özel sektör ve meslek örgütlerinin mesleki eğitim sürecine idari ve mali yönden aktif katılımının sağlanması için düzenlemeler yapılacağı da ifade edilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2006-2019).

“Aktif İşgücü Politikalarının Geliştirilmesi” başlığında ise bireylerin iş edinmelerini kolaylaştırmak için beceri ve nitelik düzeylerini geliştirecek işgücü eğitimlerinin, iş yaratmayı hedefleyen aktif işgücü programlarının ve başta iş ve meslek danışmanlığı olmak üzere kamu istihdam hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve etkinleştirilmesini kapsayan faaliyetlerin kalitesini yükseltmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aktif işgücü programlarının, işgücü piyasası üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi ve bu programların ulusal, bölgesel, sektörel düzeyde yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizlerine göre yaygınlaştırılması hedeflenmiştir.

Aktif işgücü programlarının etkinliğini yükseltmek için ise programların uygulayıcısı konumundaki İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin ve programlara ayrılan kaynakların arttırılarak ilgili sosyal taraflarla işbirliğinin geliştirilmesi öngörülmüştür. Başta toplum yararına çalışma programları olmak üzere, kısa vadeli istihdam yaratmayı sağlayan programlar ile mikro ölçekteki projelere önem ve destek verileceği bildirilmiştir. Sosyal yardım-istihdam bağlantısının güçlendirilerek sosyal yardım alan çalışabilir durumdaki kişilerin üretime katılmasını ve sürekli gelir elde edebilmelerini sağlayacak aktif işgücü programlarının etkinliğinin artırılmasının önemi vurgulanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2006-2019).

1.2.5. Ulusal İstihdam Stratejisinde İstihdam Politikaları (2014-2023)

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023); orta ve uzun vadede büyümenin istihdama olan katkısını artırmak, işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler geliştirmek amacıyla, kalkınma planları, orta vadeli programlar, yıllık programlar ve bütçe süreçleri ile uyumlu olarak istikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanması, büyümenin istihdam etkisinin artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması temel konuları üzerine kurgulanmıştır (ÇSGB, 2015: 12).

ILO'nun, herkese çalışma imkânı sağlanmasını, işsizliğin asgari düzeye indirilmesini, istihdamın yapısını ve niteliğini olumlu yönde değiştirecek istihdam politikalarının hayata geçirilmesini öngören 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ile Avrupa İstihdam Stratejisi esas alınarak ilgili tüm kamu kurum/kuruluşları ve sosyal tarafların katılımıyla biçimlendirilen Strateji; 2023 hedefleri doğrultusunda sosyal diyalogu, bütüncül ve özendirici yaklaşımı, fırsat eşitliğini, işi değil insanı korumayı ve işverenler üzerine ek yük getirmemeyi temel ilke olarak kabul etmiştir (ÇSGB, 2015: 17).

Strateji; “Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi”, “İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması”, “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması” ve “İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi” olmak üzere dört ana politika çerçevesinde şekillendirilmiş olup büyümenin istihdam esnekliği yüksek olan yedi sektöre (bilişim, finans, inşaat, sağlık, tarım, tekstil ve

hazır giyim, turizm) yönelik 40 somut hedef, 57 politika ve 201 tedbirden oluşturulmuştur. Belirlenen politikaların üçer yıllık eylem planlarıyla gerçekleştirilmesi öngörülerek 2014-2016 yıllarını kapsayan ilk Eylem Planı hazırlanmış ve uygulamaya konulmuştur (ÇSGB, 2015: Sunuş).

Stratejinin dayandığı politikalar ve ortaya konulacak tedbirler sonucunda 2023 yılı itibarıyla; işsizlik oranını %5 düzeylerine indirmek, istihdam oranını %55 düzeylerine yükseltmek ve tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranını, %15'in altına indirmek hedeflenmektedir. Bu kapsamda stratejinin başarıyla hayata geçirilebilmesi için ilgili birçok kurum ve kuruluşa sorumluluklar verilmiş yapılacak işbirlikleri ve hareket tarzları belirlenmiştir. İŞKUR da hedeflenen politikaların gerçekleştirilmesinde ve uygulamaların izleme sürecinde önemli bir yere sahiptir (ÇSGB, 2015: 15-17).

Strateji, inceleme alanı daraltılarak İŞKUR'a verilen görevler çerçevesinde ele alındığında, stratejiyi oluşturan dört temel politika ekseninde ve belirlenen hedefler doğrultusunda: eğitim-işgücü piyasası arasında uyumun sağlanması; aktif işgücü piyasası programlarının etkinliğinin artırılarak yaygınlaştırılması; kadınların, gençlerin, engellilerin, uzun süreli işsizlerin ve sosyal koruma kapsamında olan kişilerin işgücüne katılma oranlarının yükseltilmesi; esnek çalışanların istihdam edilebilirliklerinin artırılması; çocuk işçiliğinin önlenmesi; kayıt dışılığın azaltılması, konularında İŞKUR'un sorumluluklarının bulunduğu görülmektedir. Bu politikalar kapsamında uygulanacak program ve projelerin yürütülmesi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması süreçlerinde İŞKUR'un etkin bir rol oynaması istenmektedir. Ayrıca stratejide diğer kurumlara verilen sorumlulukların yerine getirilmesinde işbirliği bağlamında aktif katkı yapması da beklenmektedir (ÇSGB, 2015: 75-100).

Sektör stratejileri açısından belirlenen politikalar bağlamında ise İŞKUR'un genel olarak; sektörlerin işgücü envanterinin çıkarılması; sektörlerde mevcut istihdam olanaklarının geliştirilmesi ve sektörlerdeki nitelikli işgücü talebinin karşılanması hususlarında etkin olarak sahada yer alması ve hizmet sunması istenmektedir (ÇSGB, 2015: 104-130).

1.2.6. Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği (2017)

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması hedeflerine yönelik olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından 6 Ocak 2017 tarihinde “Çalışma Hayatında Milli Seferberlik” programı başlatılmıştır. Buna göre 200 bin kişiye mesleki eğitim verilmesi, 150 bin kişinin toplum yararına program kapsamında işe yerleştirilmesi ve 100 bini dezavantajlı gruplara özel kontenjan (50 bin kadın, 40 bin engelli, 10 bin eski hükümlü) olmak üzere toplamda 500 bin kişinin İEP’lerden yararlandırılması hedeflenerek süreç sonunda Türkiye genelinde yaklaşık 1,5 milyon kişiye iş imkânı sağlanması amaçlanmıştır² (Kayseri İŞKUR, 2017).

Seferberlik kapsamında, 9 Şubat 2017 tarihinde yayınlanan 687 sayılı KHK ile yeni bir teşvik uygulaması da başlatılmıştır. Yeni teşvikle işverenler, mevcut çalışanlarına ilave olarak işe aldıkları her bir sigortalı için sadece net asgari ücret ödemekte, geriye kalan prim ve vergi yükümlülükleri devlet tarafından karşılanmaktadır. ‘+1 İstihdam Teşviki’ olarak adlandırılan bu teşvik; özel sektör işverenlerine yöneliktir ve işverenler, 1 Şubat 2017 tarihinden itibaren 2016/Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerinde bildirdikleri sigortalı sayısına ilave aldıkları her bir sigortalı için 31 Aralık 2017 tarihine kadar bu teşvikten yararlanabilmektedir (687 Sayılı KHK, Md.3).

Bu kapsamda, işe alınacak kişilerin; İŞKUR’a kayıtlı işsiz olmaları ve işe alındıkları tarihten önceki üç aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) verilen hizmet belgeleri/beyannamelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, yani üç aydır işsiz olmaları gerekmektedir. İşverenlerin de yasal ödeme süresi geçmiş borcunun bulunmaması, SGK ödemelerini zamanında ödemiş olması ve kayıt dışı veya sahte sigortalı çalıştırmamış olmasına bakılmaktadır (687 Sayılı KHK, Md.3).

² Kayseri ili özelinde en az 25.000 kişilik bir istihdam hedefi öngörülmüştür. (Kayseri İŞKUR, 2017).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE TÜRK İSTİHDAM POLİTİKASINDAKİ YERİ

Sosyal ve ekonomik boyutları olan işsizlik olgusu tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de toplumsal etkileri bağlamında büyük bir sorun oluşturmaktadır. Bu büyük sorunla mücadele etmek ve önlenmesine yönelik çalışmalara yardımcı olmak amacıyla 4904 sayılı Kanun ile 2003 yılında kurulan ve kısa adı İŞKUR olan Türkiye İş Kurumu; “ÇSGB’nin ilgili kuruluşu olup özel hukuk hükümlerine tâbi, tüzel kişiliği haiz, idarî ve malî bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur.” (4904 Sayılı Kanun, Md.1,2). Öncesinde İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) adıyla hizmet sunan ve tarihi Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar uzanan İŞKUR, istihdamın korunması, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması adına geçmişten günümüze önemli faaliyetler yürütmüştür ve halen yürütmeye devam etmektedir (İŞKUR 2012: 5,6).

2.1. TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN GÖREVİ VE İSTİHDAM AÇISINDAN ÖNEMİ

Türkiye’de işsizliğin vardığı boyutlar, dünyada yaşanan ekonomik kriz ve gelişmeler, AB’ye uyum süreci, İŞKUR’u çağdaş, hukuki bir altyapı ve idari yönetimle faaliyetlerini yürütmeye zorlamış, sosyal diyaloga açık, katılımcı bir örgütlenme modeli içerisinde aktif ve pasif işgücü programlarını etkin şekilde uygulayan bir yapıya kavuşmasını sağlamıştır. Avrupa İstihdam Stratejisine uyum sürecinde oynadığı rol, teknik altyapıda, çalışan personelin sayı ve niteliğinde yaşadığı önemli dönüşümler ve üstlendiği görevler bakımından işgücü piyasasında etkinliği artan bir Kurum olarak İŞKUR, istihdam politikalarının önemli ve ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (İŞKUR, 2012: 23).

4904 sayılı Kanuna göre İŞKUR; ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek, işgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamakla yükümlüdür. İşgücü piyasasındaki gelişme ve değişimlere yön veren güçlü bir kurumsal yapı oluşturarak işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik analizler ile iş ve meslek analizleri yapmak; iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini sunmak; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak için işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak; istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek; işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine, yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına aracılık etmek, Kurumun başlıca görevlerindedir. İstihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak; tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin vermek; özel istihdam bürolarına ilişkin izin ve işlemleri yerine getirmek; gerektiğinde yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum/kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek gibi faaliyetler de İŞKUR'un görevleri arasında bulunmaktadır. Ayrıca AB ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek; hükümetin taraf olduğu ve Kurumun görev alanına giren anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak ve mevzuat gereği Bakanlığın taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak da Kurumun sorumluluğu içerisinde (4904 Sayılı Kanun, Md.3).

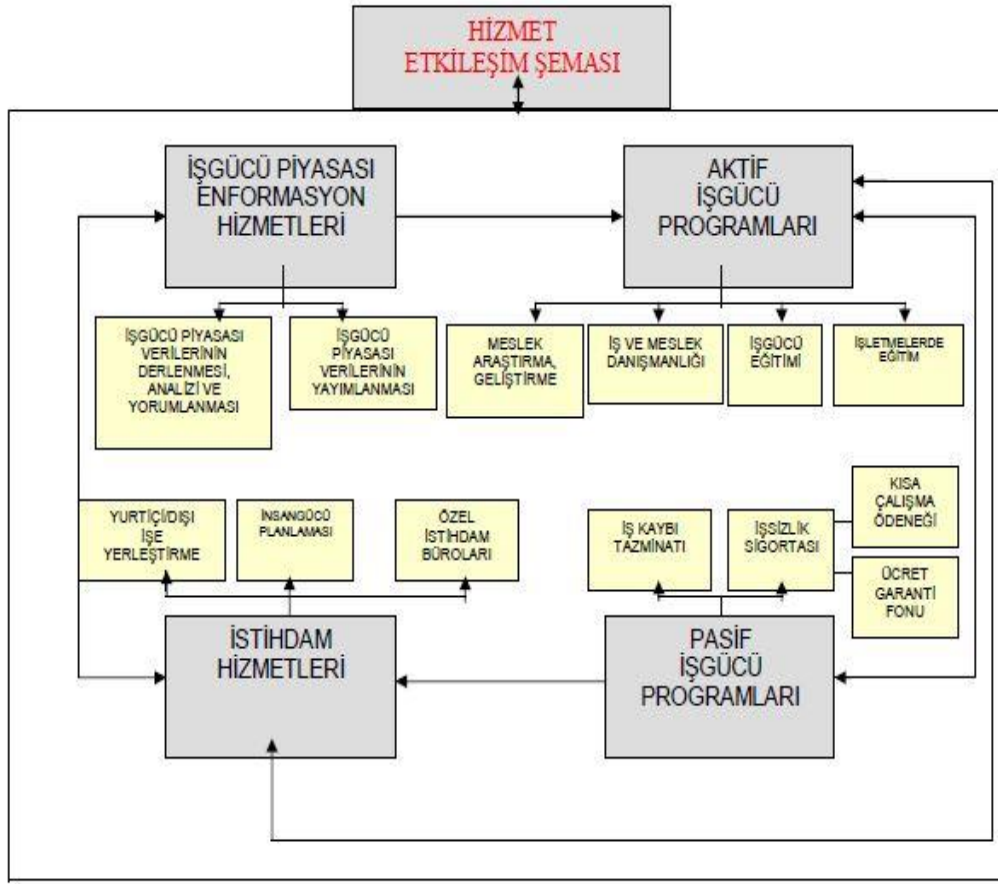
İŞKUR, üstlendiği görevler ve yürüttüğü faaliyetlerle işgücü piyasasının niteliksel gelişimine, işgücünün mesleki eğitimine ve istihdam edilebilirliğine katkı sağlayan tek kamu istihdam kurumu olma özelliği taşımaktadır (Yanici, 2005: 12). Bu özelliğiyle Kurum, ülke çapında işgücü piyasasının nabzını devamlı olarak elinde tutmakta sunduğu pasif ve aktif hizmetlerle işgücünün sosyo-ekonomik açıdan korunumuna destek olmaktadır.

2.2. TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN HİZMETLERİ

Günümüzde işsizlik sorununun çok boyutlu yapısı, sosyal diyalog çerçevesinde bu konuyla ilgili tüm aktörlerin katılımını sağlayan bütüncül bir anlayışla ele alınmasını gerektirmektedir. Aynı zamanda bu soruna karşı mücadelede çok yönlü bir yaklaşımla hareket edilmesine ve yürütülen faaliyetlerin birbirini tamamlamasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu kapsamda İŞKUR'un paydaşlarıyla etkileşiminin yoğunlaşması, görev ve sorumluluğunun genişlemesi sunduğu hizmetlerin çeşitliliğini artırmıştır. Genel olarak 'İşgücü Piyasası Enformasyon Hizmetleri', 'İşe Yerleştirme Hizmetleri', 'Aktif ve Pasif İşgücü Programları' şeklinde sınıflandırılacak hizmetler iç içe geçen uygulamaları kapsayan bir süreç izler (Bkz. Şekil 1) (İŞKUR, 2007: 12,13).

İŞKUR'un işgücü piyasasının profilini çıkarmak, niteliği ve ihtiyaçları hakkında bilgi elde etmek ve bu bilgiler ışığında hizmet sunumunu daha kaliteli ve etkin hale getirmek amacıyla ulusal ve yerel düzeyde işgücüne yönelik analizler yapması *işgücü piyasası enformasyon hizmetleri* kapsamındadır. İşgücü piyasasında tespit edilen personel ihtiyacının Kuruma kayıtlı işgücü ile karşılanmasını ifade eden *işe yerleştirme hizmetleri*, işgücü piyasasında arz ve talebin buluşmasına ve istihdamı sağlamaya yardımcı uygulamaları içerir. Kurumca yürütülen *pasif ve aktif işgücü hizmetlerinin* temelinde ise işsizliğin olumsuz etkilerinin azaltılması ve istihdamın artırılması amacı vardır (İŞKUR, 2015: 48,49).



KAYNAK: İŞKUR, 2007: 14

Şekil 1. İŞKUR Hizmet Etkileşim Şeması

2.2.1. Türkiye İş Kurumunun Pasif İşgücü Hizmetleri ve Uygulamaları

İŞKUR, istifa ve kendi kusuru hariç olmak üzere işini kaybedenlerin; işsiz kaldıkları dönem içerisinde yaşadıkları maddi kaybı kısmen de olsa karşılayarak işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz sosyal etkiyi azaltmak ve kendileri ile ailelerinin zor duruma düşmelerini önlemek amacıyla gelir desteği sağlamak için, pasif işgücü hizmetlerini yürütmektedir. *İşsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, iş kaybı tazminatı* gibi hizmetler bu kapsamda sayılmakta ve iş kaybına uğrayan kişilere, yeni bir iş bulmaları sürecinde maddi katkı sunulmaktadır (İŞKUR, 2015: 102).

2.2.1.1. İşsizlik Sigortası, İşsizlik Sigortası Fonu ve İşsizlik Ödeneği

Türkiye’de 2000 yılında 4447 sayılı ‘İşsizlik Sigortası Kanunu’ ile uygulanmaya başlanan ve sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren *işsizlik sigortası*; sosyal devlet olma anlayışının gereği olarak ekonomik ve sosyal gelişmenin sağlanması, gelirin toplumda adil ve dengeli bir biçimde paylaştırılmasını amaçlayan zorunlu bir sigorta türüdür (İŞKUR, 2015: 102).

İşsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneği ve genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi, iş ve meslek danışmanlığı, meslek edindirme ve geliştirme eğitimi ile işe yerleştirme hizmetleri sunulmakta ve bu hizmetler *işsizlik sigortası fonuyla* finanse edilmektedir. Çalışanların prime esas aylık brüt kazançlarına oranla %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı olmak üzere kesilen primlerden meydana gelen fonun primlerinin toplanmasından SGK, işletilip yönetilmesinden ve ilgili diğer her türlü işlemlerin yürütülmesinden İŞKUR sorumlu bulunmaktadır (4447 Sayılı Kanun, Md.48,49).

İşsizlik sigortasına tabi olarak bir işyerinde çalışırken, çalışmak için gerekli sağlık ve yeterliliğe sahip olduğu halde, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlerden, hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak ve son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak şartlarını sağlayan kişiler; hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurarak iş almaya hazır olduklarını bildirdikleri takdirde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre, işsizlik ödeneği ve işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlanabilmektedir. 30 gün içerisinde başvurulmaması durumunda (mücbir sebepler hariç), başvuruda gecikilen süre toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir (İŞKUR Web, 2016a).

Belirtilen şartları sağlayan ve hizmet akdinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde 600 gün prim ödemiş olanlara 180 gün, 900 gün prim ödemiş olanlara 240 gün, 1080 gün ve daha fazla prim ödemiş olanlara 300 gün, süre ile *işsizlik ödeneği* ödenmektedir. Günlük işsizlik ödeneği, işten ayrılmadan önceki son dört aylık prime esas kazancın değerlendirilmesiyle belirlenen günlük ortalama brüt kazancın

ortalamasının %40'ı olarak hesaplanmakta ve aylık bazda aylık brüt asgari ücretin %80'ini geçmemektedir (4447 Sayılı Kanun, Md.50).

İşsizlik ödeneği alan kişiler İŞKUR tarafından uygun açık işlere yönlendirilmektedir. Durumlarına uygun ve son çalıştıkları işe ücret, çalışma koşulları ve ikamet açısından benzer teklif edilen bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddedenlerin ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilmektedir (İŞKUR Web, 2016b).

2.2.1.2. Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu, işverenin; konkordato ilanı, işveren için aciz vesikası alınması, iflas veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme gücüne düştüğü durumlarda, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan ve ödenmeyen üç aylık ücret alacaklarını karşılamak için 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre, işsizlik sigortası fonu kapsamında değerlendirilen ve işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'inden oluşturulmuş bir fondur. İşçilere ödeme yapılabilmesi için işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu aranmakta ve temel ücret üzerinden ödeme yapılmaktadır (4447 Sayılı Kanun, Ek Md.1).

2.2.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz dönemleri ile zorlayıcı bir sebebin varlığında işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işini kaybetme riski yaşayan işçilere çalışmadıkları bu süreler için üç ayı aşmamak üzere gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. Böylece istihdamın korunarak işsizliğin artmasının önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Kısa çalışma ödeneği süresi boyunca işverenin de ücret, sigorta primi gibi işgücü maliyetleri azaltılmış olmaktadır. Bu ödenekten faydalanabilmesi için işyerinin, söz konusu ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerden etkilenmiş

olduğunun tespit edilmesi ve çalışanların da işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını sağlaması gerekmektedir. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları değerlendirilerek hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olmakta ve hesaplanan bu miktar aylık bazda asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçmemektedir (4447 Sayılı Kanun, Ek Md.2), (İŞKUR, 2015: 105).

2.2.1.4. İş Kaybı Tazminatı

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanuna göre özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan; bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, tabi oldukları iş kanunları ve iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere tazminatlarının yanı sıra *iş kaybı tazminatı* da ödenebilmektedir. Bu kapsamdaki kişilere yeni bir iş bulmalarına yardımcı olmak maksadıyla, iş ve meslek danışmanlığı, meslek geliştirme, edindirme, yetiştirme eğitimi hizmetleri de verilmekte ve bu hizmetler için yapılacak giderler *özelleştirme fonundan* karşılanmaktadır. İş kaybı tazminatı ödeme miktarı günlük net asgari ücretin iki katı olup engelliler için ise dört katı olarak belirlenmiştir. Hizmet akdinin sona erdiği tarihe kadar aynı işveren ile iş sözleşmesi kesintisiz en az 550 gün devam edenler 90 gün, 1100 gün devam edenler 120 gün, 1650 gün devam edenler 180 gün, 2200 gün devam edenler 240 gün süre ile iş kaybı tazminatı almaya hak kazanmaktadır (4046 Sayılı Kanun, Md.21).

2.2.1.5. Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği

4857 sayılı Kanunun 74'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince işçiye; *doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği* ödenebilmektedir. Haftalık çalışma süresinin

yarısı kadar olan ödenek işsizlik sigortası fonundan aylık olarak karşılanmakta ve günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar olmaktadır. Bu ödenekten faydalanabilmesi için işçinin doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası priminin bulunması, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması ve doğum/evlat edinme sonrası analık izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a ödenekten yararlanmak istediğine dair başvuruda bulunulması gerekmektedir (4447 Sayılı Kanun, Ek Md.5).

2.2.2. Türkiye İş Kurumunun Aktif İşgücü Hizmetleri ve Uygulamaları

Gelişen teknoloji ve üretimdeki değişim işgücü piyasasında, eğitilmiş ve işin gerektirdiği niteliklere sahip işgücü ihtiyacını gün geçtikçe arttırmaktadır. Mevcut işgücünün talep edilen özellikleri karşılayamayışı ve işgücü piyasasında aranan niteliklere sahip personel bulunamayışı işsizliği doğuran temel faktörlerdendir.

İŞKUR'un işsizliğin ekonomik ve sosyal etkilerini giderici maddi katkı sağlayan pasif işgücü desteklerinin yanı sıra işsizlik sorununa sebep olan bu gibi temel faktörleri ortadan kaldırmaya ve önlemeye yönelik uygulamaları da bulunmaktadır. Aktif işgücü hizmetleri olarak anılan, istihdamı kolaylaştırıcı, artırıcı ve geliştirici etkileri olması beklenen bu uygulamalar kapsamında; *mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar ve proje bazlı faaliyetler* sayılabilir. Bu faaliyetlerin finansmanında ise; işsizlik sigortası fonu, Kurum bütçesi, engelli ve eski hükümlü istihdam yükümlülüğünü yerine getirmeyen işyerlerine kesilen idari para cezaları, hibe ve krediler kullanılmaktadır (İŞKUR, 2015: 68,69).

2.2.2.1. Mesleki Eğitim Kursları

Mesleki eğitim kursları, herhangi bir mesleği olmayan, mesleğini değiştirmek ya da geliştirmek isteyen işsizlerin niteliklerini işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun hale getirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla, gerekli koşullara sahip işverenlerle işbirliği yöntemiyle veya üniversiteler, eğitim kurumları, ticari

kurumlar, STK'lar gibi hizmet sağlayıcılardan hizmet alımı yoluyla İŞKUR tarafından düzenlenen meslek edindirme ve geliştirme kurslarıdır. Mesleki eğitim kurslarına katılanlara istihdam garantisi verilebilmekte ve katılımcıların en az %50'sinin 120 günden az olmamak üzere kurs süresi kadar istihdamı sağlanmaktadır. Kurslar en fazla 160 fiili gündür. Günlük en az 5 en fazla 8 saat ve haftada 6 günü geçmemek üzere en az 30 en fazla 40 saat olarak düzenlenmektedir (İŞKUR Web, 2017a).

Kuruma kayıtlı 15 yaşını tamamlamış olma şartını sağlayan işsizlerden yetiştirilecekleri mesleğin gerektirdiği özelliklere ve işverenin aradığı özel niteliklere uygun olanların başvurabildiği kurslarda katılımcılara fiili eğitim süresince günlük 25 TL ila 45 TL arasında kursiyer zaruri gideri ödenmekte, iş kazası ve mesleki hastalık sigortası ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca kurs sonunda yapılan sınavlarda yeterlilik göstererek başarılı olanlara MEB veya üniversiteler tarafından düzenlenen resmi geçerlilikte sertifikalar verilmektedir (İŞKUR Web, 2017a).

2.2.2.2. Çalışanların Mesleki Eğitimi

İŞKUR istihdamın korunması ve geliştirilmesine katkı sağlamak üzere çalışanlara yönelik olarak mesleki bilgi ve becerilerini artıracak mesleki eğitim kursları da düzenlemektedir. Çalışanlar işyerlerinde bir mesleki eğitim kursu açıldığında bu kursa katılabileceği gibi sadece bir işyerinin çalışanlarına yönelik olarak da mesleki eğitim kursu düzenlenebilmektedir. Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılan işçiler için yasa gereği zorunlu tutulan mesleki eğitim sertifikalarına, bu meslekler için yapılan kursların sonrasında sahip olma imkânı da bulunmaktadır. Eğitim verilen meslekte katılımcının Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) belgelendirme sınavına girmesi sağlanarak başarılı olması halinde 31.12.2019 tarihine kadar belge masrafı ile sınav ücreti, İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (İŞKUR, 2016c: 10,11), (İŞKUR Web, 2017b).

2.2.2.3. Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Çalışmalar

Diğer gruplara göre istihdamında daha fazla güçlük çekilen ve özel politika veya uygulama gerektiren; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler, eski hükümlüler, göçmenler gibi işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan gruplar için istihdamı kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek, verdirmek, yetiştirme ve uyum programları düzenlemek 4904 sayılı Kanuna göre İŞKUR'un görevleri arasında bulunmaktadır (4904 Sayılı Kanun, Md.9).

İŞKUR'un bu gruplara yönelik yürüttüğü faaliyetler; sektör, bölge, hedef kitle ve meslek gibi kriterler çerçevesinde dezavantajlı grubun özelliklerine göre tasarlanacak Kuruma sunulan veya Kurum tarafından hazırlanan protokol, proje, program, uygulama ve kursları kapsamaktadır. Düzenlenen kurslarda katılımcılara belirlenen kursiyer zaruri gideri ödemesi yapılmakta, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ve genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (İŞKUR, 2014: Md.1-4).

2.2.2.4. Engellilere Yönelik Faaliyetler

Bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmeleri sebebiyle en az %40 oranında işgücü kaybı yaşayan ve bunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyen engelli bireyler; İŞKUR tarafından mesleki bilgi ve beceri kazanmaları, istihdam edilebilirliklerinin artırılması ya da kendi işlerinin sahibi olmaları amacıyla çeşitli proje ve programlarla desteklenmektedir. Engellilerin mesleki eğitim kurslarıyla rehabilitasyonunun sağlanarak işgücü piyasasına uyumunu hedefleyen bu çalışmalar, hem İŞKUR'un kendi kaynakları hem de yasal olarak engelli çalıştırma zorunluluğu olduğu halde çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları fonu kullanılarak finanse edilmektedir. Bu kapsamda kuruma kayıtlı, 18 yaşını tamamlamış, çalışabilir durumda bulunan ve herhangi bir yerden emekli olmayan engelli bireylerin kendi işini kurmalarına yönelik projelere hibe desteği de verilmektedir (İŞKUR, 2016a: 2,3), (İŞKUR Web, 2016c).

2.2.2.5. Hükümlü/Eski Hükümlülere Yönelik Faaliyetler

İŞKUR, Adalet Bakanlığı ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yaparak, tahliyelerine belli bir süre kalan hükümlüler ile tahliye olduğu halde işgücü piyasasına girmekte zorlanan eski hükümlülerin istihdamlarını kolaylaştırmak üzere işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Ayrıca engelli bireylerde olduğu gibi eski hükümlülere de kendi işlerini kurmalarına yönelik hibe desteği sağlamaktadır (İŞKUR, 2016b: 45).

2.2.2.6. Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik eğitim programları kendi işini kurmak veya mevcut işlerini geliştirmek isteyenlere; iş fikrinin nasıl geliştirildiği, pazar araştırmasının ve iş planının nasıl yapıldığı hususlarında yardımcı olmak amacıyla uygulanan, 18 yaşını doldurmuş, Kuruma kayıtlı kişilerin iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmış olma şartıyla başvurabileceği programlardır. Temel seviye girişimcilik eğitimi, KOSGEB ile İŞKUR arasında imzalanan ‘Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü’ çerçevesinde düzenlenmekte olup eğitim programı neticesinde katılımcılara girişimcilik eğitimi katılım belgesi verilmektedir. Katılımcılar elli bin liraya kadar olan hibe desteğinden faydalanmak için bu belgeyle KOSGEB’in yeni girişimci desteğine başvurmaya hak kazanmaktadırlar. Sınıf içi eğitim ve atölye çalışmaları dahil ortalama 9-12 gün arasında süren ve toplamda 70 saatlik bir programdır. Program süresince katılımcılara her gün için 20 TL cep harçlığı ödenmekte, iş kazası ve mesleki hastalık sigortası ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (İŞKUR, 2016c: 12,13), (İŞKUR Web, 2016ç).

2.2.2.7. Toplum Yararına Programlar

Toplum yararına programlar, işgücü piyasasının kriz yaşadığı, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya bölgelerde; çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, devlet okullarında çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri

yapılması, tarihi ve kültürel mirasın korunması, restorasyon, park düzenlemeleri, ağaçlandırma, erozyon engelleme çalışmaları, vadi ve dere ıslahı gibi toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma hayatı ve iş disiplininin uzaklaşmalarını önlemek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından uygulanan programlardır (İŞKUR Web, 2016d).

Kuruma kayıtlı 18 yaşını tamamlamış işsizlerin başvurabildiği programlar, için; açık öğretim hariç öğrenci olmamak, emekli, malul, dul/yetim aylığı veya nakdi sosyal yardım almıyor olmak şartları aranmakta ve katılımcılara asgari ücret ödenerek sosyal güvenlik prim giderleri karşılanmaktadır. Her bir program için uygulama süresi en fazla 9 ay olup bir katılımcı aynı kurum veya kuruluşla düzenlenen programlardan en fazla 18 ay süreyle faydalanabilmektedir (İŞKUR Web, 2016d).

2.2.2.8. UMEM Beceri'10 Projesi

2010-2016 yılları arasında kamu, özel sektör ve üniversite işbirliği ile düzenlenen *Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi* Türkiye'nin en kapsamlı meslek edindirme projesi olarak nitelendirilmektedir. Proje yönetim usulü uygulanarak merkezde icra kurulu ve teknik kurul olmak üzere illerde oda ve borsaların, MEB ve İŞKUR yetkililerinin yer aldığı kurs yönetimleri vasıtasıyla yürütülmüştür (UMEM, 2014a).

İşleyiş işverenin ihtiyaç duyduğu eleman talebini kurs yönetimine bildirmesi, Kurumun işverenden talep alınan meslekte kayıtlı işsizleri talep veren işyerine yönlendirmesi, talep karşılanmaz ise okullarda ya da işyerinde kurs açılması şeklinde sağlanmıştır. Açılan kursa katılanlar için işverenden en az % 50 istihdam taahhüdü alınarak işyerleri ile kursiyerler kurs başlamadan eşleştirilmiştir (UMEM, 2014b). Proje 8 Mayıs 2016 tarihinde sonlandırılmıştır.

2.2.2.9. İşbaşı Eğitim Programları³

İşbaşı eğitim programları (İEP'ler) işsizlerin, uygulamalı olarak mesleki deneyim kazanması, çalışma ortamı ve iş hayatına uyumlarının sağlanmasını amaçlayan; işverenlere ise ihtiyaç duydukları işgücünü masrafsız olarak yetiştirme ve işbaşında tanıma fırsatı veren ve sonrasında istihdama yönelik teşvikler sunan programlardır. 15 yaşını tamamlamış Kuruma kayıtlı işsizlerin ve yine kuruma kayıtlı işverenlerin başvurabilecekleri programlarda, günlük katılımcı zaruri gideri olan 54 TL (öğrenciler için 40,5 TL - işsizlik ödeneği alanlar için 27 TL), iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primleri ile genel sağlık sigortası prim ödemeleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. İşveren katılımcının istihdamı durumunda, işveren payına düşen sigorta priminin karşılanmasında imalat sektöründe 42 ay diğer sektörlerde 30 ay süreyle teşvikten yararlanabilmektedir. Haftada en fazla 45 saat olmak üzere azami 78 fiili gün (3 ay) düzenlenebilen programlar, tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde uygulanması durumunda ise bu mesleklerin eğitim modül süresine göre ve en fazla 320 fiili iş gününe kadar sürdürülebilmektedir. Başvurularda işverenle katılımcının birinci ve ikinci derece kan bağıının bulunmaması veya eş olmaması, program başlangıç tarihinden önceki son üç ay içerisinde işveren-çalışan ilişkisi bulunmaması ve katılımcının emekli olmaması şartları aranmaktadır. Programa devamlarında herhangi bir engel bulunmayan öğrenciler de katılımcı olabilmektedirler (İŞKUR Web, 2017c).

2.3. TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN İSTİHDAMA YÖNELİK HEDEFLERİ

İşgücü piyasasındaki yeri ve istihdamdaki önemi gün geçtikçe artan, görev ve sorumlulukları giderek genişleyen İŞKUR; çalışmalarına etkinlik kazandırmak, faaliyetlerini ekonomiklik ilkesi doğrultusunda gerçekçi bir yaklaşımla yürütmek amacıyla, hedef ve önceliklerini belirlediği stratejik planlar çerçevesinde hareket etmektedir. Dönemsel olarak hazırlanan ve uygulanan bu planlarda ulaşılması

³ İşbaşı Eğitim Programları araştırma konusunun temelini oluşturduğundan çalışmanın üçüncü bölümünde mevzuat ve uygulama yönüyle detaylı olarak ele alınmıştır.

arzulanan amaç ve hedefler; İŞKUR'un temel görevi olan istihdamın artırılması, korunması, geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde ve değerlendirilmesinde önemli birer rehber niteliğindedir. Dolayısıyla İŞKUR'un istihdama yönelik amaç ve hedeflerinin bilinmesi bu araştırmanın konusunu kapsayan aktif işgücü piyasasına yönelik hizmetlerin etki alanının anlaşılmasına da katkı sağlayacaktır (İŞKUR, 2010: 10,11).

2.3.1. 2008-2012 Dönemi Stratejik Planı

İŞKUR'un yasal sorumlulukları, üst mevzuatın getirdiği yükümlülükler ve siyasi otoritenin politikaları çerçevesinde 2008-2012 yıllarını kapsayan dönem için oluşturduğu stratejik planlamada; ulaşılması beklenen beş amaç ve bu amaçların gerçekleştirilmesi yolunda somut alt hedefler belirlenmiştir. Genel olarak belirlenen hedeflerde sayısal gerçekleştirmelerin, her yıl bir önceki yıla oranla %10 civarında artırılması öngörülmüştür.

“İşgücü piyasasına ilişkin kapsamlı, nitelikli ve güncel verilere ulaşmayı sağlayan bir işgücü piyasası bilgi sistemi geliştirmek” olarak belirlenen birinci amaç: işgücü piyasası araştırmalarının yılda iki dönem halinde yapılması; kuruma kayıtlı işyeri sayısı ve işyeri ziyaret sayısının artırılması; SGK, Sanayi ve Ticaret Odaları vb. gibi paydaşların mevcut kayıtlarından yararlanılması; hizmetlerin sunumunda bilgi ve iletişim teknolojilerinin en aktif şekilde kullanılması hedefleri ile işgücü piyasası verilerinin toplanması ve analizine dayanmaktadır (İŞKUR,2007: 34).

“İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik, Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu aktif istihdam tedbirleri geliştirmek” olarak belirlenen ikinci amaç ise: iş ve meslek danışmanlığı ve iş arama becerileri hizmetlerinden yararlananların, mesleki eğitim veren kurum ve kuruluşlar ile işbirliğinin geliştirilerek işgücü kurslarına katılan katılımcıların, işletmelerde verilen eğitim seminerlerinin, işsizlik sigortasından yararlananlara yönelik meslek geliştirme ve yetiştirme eğitimlerinin ve iş analizi sayılarının artırılması, hedeflerini içermektedir (İŞKUR, 2007: 35).

“İstihdam hizmetlerini çeşitlendirerek, aracı kurum olarak işe yerleştirmelerde etkin olmak” olarak belirlenen üçüncü amacı gerçekleştirmek için:

işe yerleştirme oranının artırılması; üniversitelilerin olduğu illerde her yıl istihdam fuarı düzenlenmesi; istihdam hizmetlerini çeşitlendirmeye yönelik projeler geliştirilmesi; sosyal diyalogun güçlendirilmesi; il istihdam kurullarının etkinleştirilmesi; özel istihdam bürolarıyla işbirliğinin artırılması ve işgücü talep raporlarından etkin olarak yararlanılması, hedeflerine ulaşılması beklenmektedir (İŞKUR, 2007: 37).

“Stratejik önceliklerin hayata geçirilmesi amacıyla kurumsal yapıyı geliştirmek ve kurumsal bir kültür oluşturmak” olarak belirlenen dördüncü amaç, kurumsal yapının daha eğitimli bir teşkilata ve daha donanımlı fiziki imkanlara kavuşturulmasını sağlayarak ve kurum içi iletişim ve koordinasyonun güçlendirilerek kuruma aidiyet duygusunun artırılması hedeflerini içermektedir (İŞKUR, 2007: 39).

“Tüm paydaşlarımızla ilişkileri geliştirmek ve halkla ilişkiler faaliyetlerini güçlendirmek” olarak belirlenen beşinci amaç ise: paydaşlarla ve diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliğini arttıracak, kurum imajını kuvvetlendirecek, uygulama ve tanıtım çalışmalarını öngörmektedir (İŞKUR, 2007: 40).

2.3.2. 2011-2015 Dönemi Stratejik Planı

2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin olumsuz etkilerinden istihdamı korumak amacıyla yasal düzenlemeler yapılması gerekmiştir. Özellikle ‘İstihdam ve Teşvik Kanunları’ olarak bilinen 5763, 5838 ve 5921 sayılı Kanunlar ile yapılan düzenlemeler İŞKUR’un mevzuatında da önemli ve köklü değişiklikler yaratmıştır. Dolayısıyla 2008–2012 yıllarını kapsayan stratejik planın güncelliği kaybolmuş ve yenilenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda 17 Ağustos 2009 tarihinde yenilenme kararı alınarak 2011–2015 Stratejik Planı hazırlanmıştır. Üstlenilen yeni görev ve sorumluluklar dikkate alınarak hazırlanan yeni planda, önceki planda geçen amaçları geliştirecek ve hizmetlerde etkililiği artıracak şekilde hedef ve öncelikler belirlenmiştir (İŞKUR, 2010: 10).

2011-2015 Stratejik Planında belirlenen amaçların sayısı önceki plandan farklı olarak dörde indirilmiş ancak hedefleri bakımından kapsamı genişletilmiştir.

“İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak” olarak belirlenen birinci amaç

çerçevesinde: her yıl bir önceki yıla göre özel sektörden alınan açık işlerin sayısını %25; işe yerleştirilenlerin sayısını % 30 artırmak; 2015 yılı sonuna kadar Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin en az %35'inin kadınlardan oluşmasını sağlamak; her yıl, 6 aydan uzun süredir Kuruma kayıtlı 150.000 işsize ve işgücü yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamına iş danışmanlığı hizmeti vermek; istihdam fuarı ya da kariyer günleri düzenlemek; 2015 yılına kadar istihdam garantili olmayan işgücü yetiştirme kurslarını başarı ile bitirenlerin işe yerleştirme oranını yüzde 40'a çıkarmak, gibi hedefler belirlenmiştir (İŞKUR, 2010: 40,41).

“İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak aktif işgücü programları geliştirmek, yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak“ şeklinde belirtilen ikinci amaç kapsamında ise: tüm işgücü yetiştirme kurslarının işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açılmasını sağlamak; her yıl kuruma kayıtlı 400.000 işsizi aktif işgücü programlarından yararlandırmak; 2011 yılından itibaren Kuruma yeni kayıt yaptıran mesleksiz tüm iş arayanları bir mesleğe yönlendirme hizmeti sunmak; 2015 yılı sonuna kadar 25 bin kişiyi girişimcilik eğitimi programlarından yararlandırmak; 2015 yılı sonuna kadar en az yarısı Kuruma kayıtlı 18-29 yaş arası işsizlerden olmak üzere 400.000 işsizi İEP'lerden yararlandırmak; işsizlik ödeneği alanların en az 1/3'nü Kurumun uyguladığı aktif istihdam programlarından faydalandırmak, gibi hedeflere ulaşılması beklenmiştir (İŞKUR, 2010: 42).

İlk iki amaç, istihdama aracılık ve istihdamı kolaylaştırıcı aktif hizmetler çerçevesinde değerlendirilebilir. Diğer iki amaç ise önceki planda belirtilen amaçlara benzer olarak işgücü piyasasının analizine ve kurumsal yapının güçlendirilmesine yönelik hedefler içermektedir (İŞKUR, 2010: 43,44).

2.3.3. 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı

2011 yılında 665 sayılı KHK ile Kurumun teşkilat yapısında ve mevzuatında yapılan değişiklikler nedeniyle yürürlükte bulunan 2011–2015 Stratejik Planı güncelliğini yitirmiş ve tekrar yenilenmesine ihtiyaç duyulmuştur. 24 Ocak 2012 tarihinde yenilenme kararı alınarak 2013-2017 yıllarını kapsayan yeni bir Stratejik Plan oluşturulmuştur (İŞKUR, 2012: 2).

Yine dört amaç üzerine kurgulanan planın ilk iki amacı benzer şekilde işe yerleştirme hizmetleri ve istihdam edilebilirliği artırıcı faaliyetlere odaklanmıştır. Bunlardan birincisi olan “İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak” amacı: özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını bir önceki yıl hedefinin en az %20’si, Kurumdan talep edilen işgücü sayısını ise bir önceki yıl hedefinin en az %10’u oranında artırmak; özel sektörde kadın istihdam oranını 2017 yılı sonuna kadar %35’e çıkarmak; işgücü yetiştirme kurslarını bir önceki yıl başarı ile bitirenlerin kursu bitirdiği tarihten itibaren %50’sinin işe yerleşmesini sağlamak; her yıl işsizlik ödeneği alanların %10’unu işten çıkış tarihinden itibaren 1 yıl içinde işe yerleştirmek gibi hedefleri kapsamaktadır (İŞKUR, 2012: 40,41).

İkinci amaç yine “İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak aktif işgücü programları uygulamak, geliştirmek, yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak.” olarak belirlenmiştir ve bu amacı gerçekleştirebilmek için: her yıl kursiyerlerin tamamına işgücü piyasası analiz ve taleplerine uygun mesleki eğitim vermek; girişimcilik eğitim programlarının etkinliğini artırmak ve yaygınlaştırmak; mesleki deneyimi olmayan Kuruma kayıtlı işsizlerin en az %35’ni İEP’lerden yararlandırmak; işgücü yetiştirme programlarını bitirenlerin tamamının iş arama becerileri eğitiminden yararlanmasını sağlamak ve her yıl Kuruma kayıtlı 1 milyon iş arayana bireysel iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek, hedeflerine ulaşılması gerektiği değerlendirilmiştir (İŞKUR, 2012: 42).

Değiştirilen planla kıyaslandığında önceki yıl sayısal gerçekleştirmeleri yerine önceki yıl hedeflerinin baz alınarak her yıl için hedeflerde oransal bir artırım yapıldığı görülmektedir. Aktif işgücü hizmetlerine yönelimin arttığı ve bu hizmetlerin hedefsel anlamda daha ön plana çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Üç ve dördüncü amaçlar pasif işgücü programlarının etkinleştirilmesi ve yine bir önceki planla benzer olarak işgücü piyasasının analizi ile kurumsal yapının güçlendirilmesine yönelik hedefleri içermektedir (İŞKUR, 2012: 43,44).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMUNUN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI

İşgücü piyasasında istihdamın sağlanmasında tecrübe ve bilgi eksikliği büyük bir problem oluşturmakta, işin gerektirdiği nitelikte personel bulmakta güçlük yaşanmaktadır. İŞKUR uygulamış olduğu aktif işgücü hizmetlerinden biri olan İEP ile bu soruna bir çözüm sunmaktadır.

3.1. İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ TANIMI VE MEVCUT UYGULAMASI

İEP'ler işsizlerin daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen aktif istihdam politikası önlemlerinden biridir. İşsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilerek işsizliğin azaltılması, istihdamın korunması ve artırılması gibi temel görevleri bulunan İŞKUR tarafından uygulanan bu programlarla işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda, işsizlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılarak; iş bulmalarının kolaylaştırılmasına ve işe yerleştirilmelerine olanak sağlanmaktadır (İŞKUR, 2013a: Md.1-2).

3.1.1. İşbaşı Eğitim Programlarının Amacı

İEP'lerin öncelikli amacı; mesleki deneyimi ve iş tecrübesi olmayan kişilerin, yeni mezun olanların veya öğrencilerin işi, işbaşında bizzat öğrenmelerine imkân sunarak istihdam edilebilirliklerini artırmaktır. Bu programların diğer amacı ise;

nitelikli işgücü temininde zorlanan, aradığı özelliklerde işçi bulamayan işverenlere, ihtiyaç duydukları işgücünü kendileri yetiştirerek açık iş için en uygun elemanı istihdam etme olanağı sunmasıdır. İşveren bu sayede istihdam edebileceği işçiyi program süresince gözlemleyerek tanıma fırsatına sahip olurken katılımcı da mesleğin ve işin çalışma koşullarını, işyerinin imkânlarını şahsen görebilmektedir (İŞKUR Web, 2016e).

3.1.2. İşbaşı Eğitim Programlarının Katılım Şartları

Yürürlükteki mevcut mevzuat kapsamında programa katılımcı olmak için: kuruma kayıtlı işsiz olmak; 15 yaşını doldurmuş olmak; program düzenlenecek işverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı veya eşi olmamak; program başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde program düzenlenecek işverenin çalışanı olmamak; program başlangıcı öncesi son 1 ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olmak; emekli olmamak ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak şartlarını sağlamak gerekmektedir.

İşverenler açısından ise; en az iki çalışanı olan kuruma kayıtlı işyerleri, dernekler, vakıflar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, meslek birlikleri, sendikalar, ticaret ve sanayi odaları, noterler vb. gibi işverenler programdan yararlanabilmektedir. Kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu uygulamasından yararlanan işyerleri yararlandıkları süre içerisinde İEP'ler için başvuru yapamamaktadır. Programdan yararlanmak isteyen işverenler en az % 50 istihdam taahhüdü vermek ve katılımcıları en az program süresi kadar istihdam etmek zorunluluğunda bulunmaktadır (İŞKUR Web, 2017ç).

3.1.3. İşbaşı Eğitim Programlarının Başvuru Şekli ve Kontenjanı

İEP düzenlenebilmesi için gerekli şartları sağlayan işverenler, program açılması taleplerini Kurumda görevli İMD'ler veya kendi görevlendirecekleri

personel aracılığıyla ya da bizzat il müdürlüklerine/hizmet merkezlerine gelerek iletebilirler. Programa katılmak isteyen kişiler ise başvurularını Kurum internet sayfasında yayımlanan ilanlara kendileri internet üzerinden ya da il müdürlüklerinde/hizmet merkezlerinde İMD'ler ile görüşerek yapabilirler. İşverenler katılımcıları doğrudan kendileri bulabileceği gibi Kurum tarafından yönlendirilen veya programa başvuru yapmış kişiler arasından da seçebilirler. 2 ila 10 kişi arasında çalışanı bulunan işyerleri için bir katılımcı 10 ve üzeri çalışanı bulunan işyerleri için ise çalışan sayısının 1/10'u oranında katılımcı programa dahil edilebilir. Programın başlangıç tarihindeki sigortalı çalışan sayısı dikkate alınarak kontenjan belirlenir. İşverenin program sonu için vereceği en az %50 istihdam taahhüdüne göre katılımcı sayısı çalışan sayısının %30'una kadar arttırılabilmektedir. Programın bitiş tarihindeki çalışan sayısının program başlangıç tarihindeki çalışan sayısının altına düşmemesi beklenir (İŞKUR Web, 2017d).

3.1.4. İşbaşı Eğitim Programlarının Süresi

İEP'ler günde en az 5, en fazla 8 saat üzerinden haftada 45 saati ve 6 günü geçmeyecek şekilde, toplamda en fazla 78 fiili gün (3 takvim ayı) olarak düzenlenebilir. Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde 320 fiili günü geçmemek üzere MEB Hayat Boyu Öğrenme modüllerinin asgari eğitim sürelerine göre de program düzenlenebilmektedir. Bir katılımcı 24 ay içerisinde programlardan en fazla 320 fiili gün yararlanabilir. İl müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından uygun görüldüğü takdirde vardiyalı çalışan işyerlerinde normal mesai saatleri dışında düzenlenebilmesi de mümkündür. Programın günde en az 5 saat, haftada bir gün dahi uygulanabilmesi ve mesai saatleri dışı için sağlanan esneklik, programın düzenlenebilmesini ve katılımı kolaylaştırmaktadır. Böylece özellikle öğrencilerin yararlanabilmesine imkân sağlanmaktadır (İŞKUR Web, 2017d).

3.1.5. İşbaşı Eğitim Programlarının Katılımcılar ve İşverenler Açısından Faydaları

Katılımcılar için İEP'lerden yararlanmanın mesleki beceri ve tecrübe kazandırarak sonrasında iş bulmada kolaylık sağlaması yanında, günlük 54 TL, (öğrenciler için 40,5 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 27 TL) zaruri gider ödemesi yapılmasıyla program süresine bağlı olarak aylık net asgari ücret düzeyinde (1404 TL) bir gelir elde etme imkânı da bulunmaktadır. Aynı zamanda katılımcının programa devam ettiği süre içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri de ödenmektedir. Böylece katılımcının sağlık hizmetlerinden yararlanması sağlanmaktadır. Ayrıca öğrenciler, eğitimleri açısından zorunlu ya da isteğe bağlı stajlarını bu programlara katılarak da yapma imkânına sahiptirler ve program süresince burs ve öğrenim kredileri kesilmediğinden önemli bir maddi fayda elde etmektedirler (İŞKUR Web, 2017d).

İEP'lerin işverenler açısından öncelikli faydası ise; işverenin program süresince katılımcıyı herhangi bir maddi yükümlülüğü bulunmadan çalıştırma imkânına sahip olması ve dolayısıyla işgücü maliyetinden tasarruf edebilmesidir. Böylece işveren, istihdam edeceği işçiyi kendisi eğiterek işbaşındaki performans ve kabiliyetini bizzat gözlemleyebilmekte, işgücü maliyeti gerektirmeyen bir deneme süresi olanağı sağlamış olmaktadır. Ve işe en uygun işçiyi bulmak için zaman kaybetmemekte, kendisi seçebilmektedir (İŞKUR Web, 2016f).

3.1.6. İşbaşı Eğitim Programları Sonrasında İstihdama Yönelik Teşvikler

İşverenlerin yararına olan önemli diğer bir husus, program sonrasında sunulan teşviklerdir. 18 yaşından büyük 29 yaşından küçük katılımcılardan İEP'i tamamlayan kişileri, programın bitimini müteakip üç ay içerisinde, programda eğitimini aldıkları meslekte istihdam eden özel sektör işverenlerinin, işe aldıkları kişi için ödeyecekleri işveren payına düşen SGK sigorta primi, imalat sanayi sektöründe 42 ay, diğer sektörlerde 30 ay süresince işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır (4447 Sayılı Kanun, Md. Geçici 15).

Katılımcılardan 30 yaş üstündeki kişilerin istihdam edilmesi halinde işveren payına düşen SGK sigorta primi, işe alınan katılımcının cinsiyetine göre 6 aydan 30 aya kadar İŞKUR tarafından karşılanabilmektedir. (4447 Sayılı Kanun, Md. Geçici 10). Ayrıca programın düzenlendiği işyeri tarafından katılımcılara yapılan fiili ödemelerin, aylık brüt asgari ücretin yarısını geçmeyen kısmı, Gelir Vergisi Kanununa göre vergi matrahından düşülebilmektedir (193 Sayılı Kanun, Md.40/11).

İşverenler 2017 yılı içerisinde Milli İstihdam Seferberliği kapsamında 687 sayılı KHK ile düzenlenen ve 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 17'inci maddenin getirdiği +1 İstihdam Teşvikinden, İEP'i tamamlayan katılımcıları istihdam ederek de yararlanabilmektedir. Buna göre programı bitirenlerin işverenler tarafından istihdam edilmesi durumunda işverenlerin istihdam üzerindeki sigorta ve vergi yükleri 2017 yılının sonuna kadar İŞKUR ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanabilmektedir (4447 Sayılı Kanun, Md. Geçici 17).

3.2. İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI UYGULAMALARININ TARİHÇESİ VE MEVZUAT DEĞİŞİM SÜRECİ

Türkiye'de İEP'ler ilk olarak 2009 yılında İŞKUR İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliğinde yapılan değişikliklerle mevzuata eklenmiş ve uygulamaya konmuştur. Zaman içerisinde 2010, 2011 ve 2012 yıllarında da değişikliklere uğrayan yönetmelikte, programla ilgili katılım şartları genel olarak düzenlenmiştir. Programın uygulanmasına yönelik açıklamalar ise Kurum hizmetlerinin yürütülme esaslarına ilişkin detaylar içeren İşlemler El Kitabının 'İşgücü Eğitimi' başlıklı 5. bölümünde ele alınmıştır. Uygulama sürecinde duyulan ihtiyaca binaen İşlemler El Kitabında da değişiklikler yapılmıştır (Çoban, 2013: 81-84).

2013 yılına gelindiğinde radikal bir değişiklik ile İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği ve İşlemler El Kitabının ilgili bölümü yürürlükten kaldırılarak yerine Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve yönetmeliğin uygulama usulünü açıklayan Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi getirilmiştir. İEP'lere ilişkin hususlar daha ayrıntılı ve açıklamalı olarak ele alınmıştır. Bu yönetmelik ve genelgede de 2014 ve

2016 yıllarında yine değişiklik yapma ihtiyacı doğmuş ve İEP'ler için ilave edilen yeni hükümlerle programın işgücü piyasasına olan katkısı artırılmaya çalışılmıştır.

3.2.1. 2009 Yılı Mevzuatı

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin, kuruma kayıtlı işyerlerinde mesleki deneyim kazanarak işgücü piyasasına katılımlarının kolaylaştırılmasının amaçlandığı İEP'ler İŞKUR'un taşra teşkilatını oluşturan il/şube müdürlükleri tarafından, önceleri 'staj programı' adıyla uygulanmaya başlamıştır. İEP'lerin uygulama altyapısını da oluşturan bu staj programları İşlemler El Kitabındaki esaslara göre; en az 10 çalışanı bulunan ve mevcut sigortalı çalışan sayısı, son 6 aylık dönemin ortalama sigortalı çalışan sayısına eşit ya da büyük olan ve staj eğitimini verebilecek nitelikte olan işyerlerinde uygulanabilmektedir. İşyerinin sigortalı çalışan sayısının 1/20'si oranında katılımcı programa alınabilmektedir. Katılacak kişilerde; 16 yaşından gün almış olmak, en az lise düzeyinde bir okuldan mezun olmak, öğrenci olmamak (açık öğretimdeki öğrenciler, beklemeli öğrenciler, kayıtlarını dondurmuş olanlar ve ikinci öğretime devam eden öğrenciler il/şube müdürlüğünün uygun bulmasıyla yararlanabilir), staj programına başlamadan önceki altı aylık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalıların dışında olmak gibi şartlar aranmıştır. Staj programına katılacak kişi programdan yalnızca bir kez yararlanabilmektedir ve il/şube müdürlüklerince ilan edilen staj yapılabilecek işyerleri içinden durumuna uygun olan işyerini kendisi tercih edebilmektedir. Aynı şekilde işyerleri de stajyer talep edebilmektedirler (İŞKUR, 2009: 25-27).

İŞKUR'un il/şube müdürlükleri tarafından uygun görülen işyerinin yetkilisi ve staj yapacak katılımcı arasında imzalanacak sözleşmenin kurum tarafından onaylanmasıyla program başlatılmaktadır. Programlar günlük en az beş, en fazla sekiz saat olmak üzere haftalık 40 saat üzerinden toplamda en fazla altı ayı aşmamaktadır. İmzalanan sözleşmenin fesh edilmesi durumunda stajyer önceki işyerinde geçen süreyle birlikte toplamda altı ayı geçmemek üzere yeni bir iş yerinde programa devam edebilmektedir. Katılımcılar için programa devam zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak geçerli bir mazeret sunanlara da izin verilebilmekte olup

devamsızlık süresi, sağlık raporuyla belirlenen en fazla 5 günlük sağlık izni haricinde, programın toplam süresinin 1/10'unu aşamamaktadır. Aksi halde sözleşme il/şube müdürlüğü tarafından fesh edilerek stajyerin programla ilişkisi kesilmektedir. Program süresi içerisinde İŞKUR tarafından katıldıkları her fiili gün için stajyerlerin iş kazası ve meslek hastalığı prim giderleri ödenir ve ayrıca kendilerine kursiyer zaruri gideri olarak bir ücret verilir. Katılımcılara staj programı sonunda programa katıldıklarına dair bir 'Katılım Belgesi' de verilmektedir. Yanlış bilgi ve belge düzenlenerek Kurumun yanıltıldığı ve sözleşmenin belirlenen esaslara uygun olmadığı tespit edildiğinde; meydana gelen zararlar sözleşmenin taraflarından (stajyer, işveren/işveren vekili) tahsil edilmektedir (İŞKUR, 2009: 26,27).

İlerleyen yıllarda, staj programlarının uygulamalarında karşılaşılan birtakım sorunlar, talepler ve önerilere yönelik çözüm bulma ve programı geliştirme arayışları programın uygulama esaslarında detaylandırmaya gidilmesi ihtiyacını doğurmuş ve bazı sınırlamaların genişletilmesini, bazı yeni hususların eklenmesini gerektirmiştir. Özellikle bu yenilikler İşlemler El Kitabı yönergesinin güncellenmesiyle yürürlüğe konulmuş İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği'nde ise detaylı bir düzenleme yapılmamıştır.

3.2.2. 2010 ve 2011 Yılı Mevzuat Değişimi

Öncelikle 2010 yılında staj programının adı "İşbaşı Eğitim Programı" olarak değiştirilmiştir. Daha sonra 2011 yılında programın uygulama şartlarında değişikliğe gidilerek çalışan sayısı en az 5 olan işyerlerinde programın uygulanabilmesine olanak sağlanmış ve çalışan sayısı 5 ila 20 arasında olan işyerlerinde bir katılımcının programdan yararlanabilmesine izin verilerek daha fazla işyerinde programın düzenlenebilmesinin önü açılmıştır. Ayrıca İEP'lerin kamu kurum/kuruluşlarının payının %50'nin altında olduğu iktisadi teşekküllerde de uygulanabilmesi sağlanmıştır. Program katılım esaslarından en az lise ve dengi okul mezunu olmak şartı kaldırılarak daha fazla katılımcının programdan yararlanabilmesine ve mesleki deneyim kazanmasına imkân tanınmıştır (İŞKUR, 2009; değişik 2011: 35).

Programın haftalık en fazla uygulanma süresi, 40 saatten 45 saate çıkarılmış, altı aylık süre sınırlamasında ise bir değişikliğe gidilmemiştir; ancak katılımcının altı aylık program süresini tamamladığı İEP'in bitiminden 24 ay sonra tekrar başka bir İEP'ten altı ay süresince faydalanabilmesine izin verilmiştir. İşveren ve katılımcı olarak tarafların görev ve sorumluluklarına aykırı davranışları hallerinde sözleşmenin feshine ilişkin düzenlemeler yapılarak programlardan yararlanmalarının belirli bir süre yasaklanmasına yönelik hükümler de getirilmiştir (İŞKUR, 2009; değişik 2011: 35).

3.2.3. 2012 Yılı Mevzuat Değişimi

İEP'lerin uygulanmasında 2012 yılında da değişiklikler yapılarak programın amacını belirginleştiren hükümler konulmuş, programa katılma ve programdan yararlanma koşullarında genişletici düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre, vasıf gerektirmeyen, mesleki olarak bir eğitimin verilmesine gerek duyulmayan alanlarda program açılmaması belirtilmiş, 16 yaşından gün alma şartı, 15 yaşını tamamlamış olmak şeklinde değiştirilmiş, programa başlamadan önceki altı aylık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalıların dışında olma ve sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmak için aranan altı aylık süre üç aya indirilmiştir. Ayrıca en az 5 sigortalı çalışana sahip bir işyeri olma şartı 2 çalışana indirilerek 2 çalışanı olan tüm işyerlerinde İEP düzenlenebilmesine imkân verilmiştir. Çalışan sayısının 1/20'si oranında katılımcı alabilme şartı 1/10'u şeklinde değiştirilerek daha fazla katılımcının İEP'ten yararlanması ve işverenlerin daha fazla katılımcı alabilmesine olanak sağlanmıştır. Böylece 2 ila 10 arasında çalışana sahip işyerlerinde bir katılımcı, 10 kişi üzerinde çalışanı olan işyerlerinde ise çalışan sayısının 1/10'u oranında katılımcı programlara alınabilmiştir (İŞKUR, 2009; değişik 2012: 35-38).

Görülen lüzum üzerine ve programlardan yararlanmada istismarın önüne geçebilmek amacıyla programa katılım şartlarına katılımcının işverenle 1. derece kan hısımlı olmama hükmü getirilmiştir. Bununla birlikte işverenin yeni bir program düzenlenmesi ve yeni katılımcı alma talebinin sağlanabilmesi için son bir yılda

işyerinde düzenlenen İEP'e katılanların en az %20'sini işyerinde istihdam etme zorunluluğu getirilmiştir. Esasen işverenin katılımcıyı istihdam zorunluluğu bulunmamaktadır; ancak işgücü piyasasını canlandırmak, istihdamı ve İEP'lerin etkinliğini arttırmak amacıyla bu düzenlemeye gerek duyulmuştur (İŞKUR, 2009; değişik 2012: 38).

3.2.4. 2013 Yılı Mevzuat Değişimi

İŞKUR'un sunmuş olduğu aktif işgücü istihdam hizmetlerinin etkinliğinin gün geçtikçe artması ve İEP'lerin yürütülmesinde esas alınacak hususların gelişerek detaylandırılması bu programların hüküm ve esaslarının daha iyi anlaşılabilmesi için daha açık ve belirgin bir yönetmelik çıkarılması gereğini doğurmuştur. Böylece 2013 yılında 'Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği' yürürlüğe konularak 'İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği' yürürlükten kaldırılmıştır. Yine vatandaşlara ve programlara katılacak taraflara daha şeffaf ve öngörülebilir bir hizmet sunmak amacıyla yönetmelik uygulama usulünü açıklamak ve izlenecek süreçlere ilişkin kafa karışıklığını gidermek için 'Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1)' çıkarılarak yürürlüğe konulmuş ve kurum içinde hizmete özel olarak kullanılan İşlemler El Kitabının ilgili bölümü yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak zaman içerisinde söz konusu yönetmelik ve genelgede de değişiklikler yapılarak işgücü piyasasının değişen talep ve ihtiyaçlarına karşılık verilmeye çalışılmıştır.

12 Mart 2013 tarih ve 28585 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde; programın amacı ve genel uygulama esasları aynen devam etmekle birlikte programların uygulanması, uygulanabilecek alanları, uygulanabilecek işyerleri, işyerlerinin yükümlülükleri, katılımcı kontenjanı, sayısı ve istihdamı, katılım şartları, süresi ve devam zorunluluğu, program giderleri, sözleşmenin imzalanması, feshi ve idari yaptırımlar gibi hususlarda ayrıntılı olarak düzenlenme yapılmıştır (İŞKUR, 2013a).

Yönetmelikte programın mesleki deneyim ve vasıf gerektirmeyen mesleklerde uygulanmaması gerektiği vurgulanarak son altı ay içinde İEP kapsamında başvuru alan meslekte çalışmış kişilerin, söz konusu meslekte açılan bir

İEP'e katılamayacağı belirtilmiştir (İŞKUR, 2013a: Md.44). İEP'lerin en az iki çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı işyerlerinde ve kamu kurum veya kuruluşlarının payının yüzde ellinin altında olduğu iktisadi teşekküllerde uygulanabilmesinin yanında vakıflarda, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına, meslek birliklerinde, sendikaların, ticaret ve sanayi odalarında, noterlerde vb. gibi yerlerde programın tamamlanması sonrasında 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında katılımcıların istihdam edilebilecek olmaları halinde İEP düzenlenmesine imkân verilmiştir (İŞKUR, 2013b: 36). Ayrıca İEP düzenlenecek işyerlerinde, katılımcıların deneyim sahibi olmasını sağlamak üzere gerekli mesleki bilgiye ve deneyime sahip en az bir sorumlu belirleneceği belirtilmiştir (İŞKUR, 2013a: Md.48).

İEP'e katılabilecek kişi sayısının, programın başlama tarihi itibarıyla aynı il sınırları içerisinde, aynı işverene bağlı işyerlerinde çalışan toplam sigortalı sayısı üzerinden kontenjan oluşturmak suretiyle belirleneceği (İŞKUR, 2013a: Md.49), iki ile on arasında çalışanı bulunan işyerleri için bir, on bir ve üzerinde çalışanı olan işyerleri için ise mevcut çalışan sayısının 1/10'u kadar katılımcı talep edilebileceği belirtilmiştir. Katılımcının, işyerine ait sigortalı hizmet listesinde bildirilen sigortalı sayısının geriye dönük son üç aylık ortalamasına ilave olması gerekmektedir. Ortalama çalışan sayısı, program başlama tarihinden geriye dönük olarak, başvuru yapılan ay hariç işyerinde son üç aylık sigortalı hizmet listesinde belirtilen toplam sigortalı sayısının üçe bölünmesiyle bulunmakta ve bu hesaplamada yarım ve üzeri kesirli sayılar tam sayıya tamamlanmaktadır. Kontenjan hesaplamasında ise tüm kesirli sayılar tama dönüştürülmektedir. İşverenin başvuru yaptığı ay ve bir önceki ay için sigortalı hizmet listesini belgeleyememesi durumunda; işveren sonraki ayda ilgili belgeleri vermek üzere bu aylara ait sigortalı çalışan sayısına ilişkin taahhütname vermektedir. Taahhütnamede işverenin beyan ettiği çalışan sayılarının, sigortalı hizmet listelerinde yer alan sayılardan daha düşük olması durumunda, program sonlandırılarak Kurum tarafından katılımcı için yapılan giderler işverenden tahsil edilmekte ve işveren ile on iki ay süre ile İEP düzenlenmemektedir (İŞKUR 2013a, Md.50).

Program süresince işyerinin çalışan sayısında azalma olması halinde, çalışan sayısının 1 aylık süre içinde başvuru yapılan aya ait sigortalı hizmet listesindeki

alışan sayısına ulaştırılması gerekmektedir. İşveren, alışan sayısındaki bu azalmayı sırasıyla program katılımcıları, Kuruma kayıtlı aynı veya benzer meslek sahibi işsizler veya diğerk işsizlerden istihdam ederek tamamlamalıdır. alışan sayısının 1 ay içerisinde başlangıçtaki sayıya ulaşmaması durumunda ise azalan çalışan sayısı kadar katılımcının programı işveren tarafından sonlandırılmalıdır. Aksi halde katılımcının çıkarılması gereken tarihten bu durumun tespit edildiğı tarihe kadarki sürede Kurum tarafından katılımcı için yapılan ödemelerin iki katı işverenden tahsil edilerek devam eden programlar sonlandırılmakta ve on iki ay süresince işveren ile İEP düzenlenmemektedir. Ancak işveren katılımcıların %50'sinin programın sona ermesinden itibaren otuz gün içinde işe başlatılmak kaydıyla kendi işyerinde veya başka işyerinde aynı meslekte en az altmış gün süre ile istihdam edileceğı taahhüdünü vermişse çalışanların sayısında istifa hariç emeklilik, askerlik, kamu görevine atanma, başka ile nakil, tutukluluk/gözaltı, hamilelik/ doğum, ölüm ve uzun süreli hastalık gibi nedenlerle azalma olması halinde azalan çalışan sayısı kadar katılımcı programa devam edebilmektedir. İşveren, katılımcıların bir kısmını veya tamamını işe almışsa, katılımcı sayısında azalma olmuşsa veya talep edebileceğı katılımcı sayısından daha az katılımcıyla program başlatmışsa program süresince geriye kalan kontenjan kadar yeni katılımcı talebinde bulunabilmektedir (İşKUR, 2013a, Md.50).

İşveren bir İEP'in sonlanmasından sonra tekrar yeni bir İEP açılması talebinde bulunursa başvuru tarihinden geriye doğru son bir yıl içinde İEP'i tamamlayan katılımcılardan en az %20'sini kendi işyerinde veya başka bir işyerinde aynı meslekte en az altmış gün istihdam etmiş olması halinde başvurusu kabul edilebilmektedir. Bunun için, işverenin, programı tamamlayan katılımcıların istihdamını gösterir SGK işe giriş bildirgesi ve hizmet dökümü belgelerini il/şube müdürlüklerine sunması gerekmektedir (İşKUR 2013a, Md.51).

Yönetmelikle, İEP katılım şartlarına; işverenin birinci veya ikinci derece kan hısımlı olmamak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak, danışmanın uygun görüşünü almak gibi kriterler de eklenmiştir. Ayrıca program sonunda istihdam edilmelerine engel durumları bulunmadığı il müdürlüğünce uygun görülen ikinci öğretim ve açık öğretimdeki öğrenciler ile yükseköğretim öğrencilerinin İEP'e katılabileceğı, işsizlik ödeneğı alan kişilerin ödenek aldıkları süre boyunca, işten

ayrılma bildirgesinin tarafı olan işyeri haricinde katılımcı olabilecekleri de belirtilmiştir. Emekliler ise programa katılamamaktadır. Katılımcılar yirmi dört ay içinde en fazla yüz altmış fiili gün İEP'den yararlanabilmektedir. Engelliler için ise İEP'in yirmi dört ay içerisinde üç yüz yirmi fiili gün olarak uygulanabileceği belirtilmiştir. Program süresine ve devam zorunluluğuna ilişkin diğer hususlar aynen devam etmiştir. Katılımcı devam durumlarının takibinden işveren sorumludur. İzin süresini aşan katılımcının program ile ilişkisi kesilerek on iki ay süresince İEP'den yararlanması yasaklanmaktadır (İŞKUR, 2013a: Md.52,53).

Yönetmelikte İEP'lerin denetimine ve idari yaptırımlara ilişkin hususlara da değinilmiştir. Buna göre programların denetiminin Kurumun denetim yetkisi saklı kalmak şartı ile 4904 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi hükmü uyarınca oluşturulan denetim kurulu tarafından yapılacağı belirtilmiştir. Sözleşmenin fesh edilmesi gereken durumların, programın sona ermesinden sonra genel zamanaşımı süreleri içinde katılımcı kaynaklı olduğunun tespiti halinde, katılımcıya yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte katılımcıdan geri alınmakta ve katılımcı, tespitin yapıldığı tarihten itibaren on iki ay boyunca İEP'e katılamamaktadır. İşveren kaynaklı oluşu tespit edilir ise Kurumca katılımcıya yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden alınmakta ve işveren ile tespitin yapıldığı tarihten itibaren on iki ay boyunca İEP düzenlenememektedir (İŞKUR, 2013a: Md.59,60).

3.2.5. 2014 Yılı Mevzuat Değişimi

İŞKUR hizmetlerinin tanıtımına yönelik faaliyetler sayesinde İEP'lerin işverenler ve vatandaşlar tarafından bilinirliğinin sağlanması ve bunun doğal sonucu olarak programa karşı duyulan ilgi ve talep artışıyla uygulamalarda karşılaşılan sıkıntılar 2014 yılına gelindiğinde söz konusu Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde de değişikliğe gidilmesini gerektirmiştir. 6 Kasım 2014 tarih ve 29167 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik gereği yapılan değişikliklerle uygulamaya yönelik birçok husus esnetilmiş istismara ve kamu kaynaklarından usulsüzce yararlanmaya karşı alınacak önlemler artırılmıştır.

Yapılan değişikle daha önce İEP başvuru tarihinden önceki son altı ay içerisinde program uygulanacak meslekte çalışmış kişilerin, bu meslekte programa katılamayacağı hükmü kaldırılarak, katılımcının mesleki deneyim kazanmasını sağlayacak mesleklerde program düzenleneceği ve hangi mesleklerde program düzenlenip düzenlenmeyeceğine il müdürlüğü tarafından karar verileceği vurgulanmıştır. Bir işyerinde düzenlenen İEP devam ederken işveren tarafından işyeri devredildiğinde programın ve istihdam yükümlülüğünün de devralan işverene aktarılacağı belirtilmiştir. Kısa çalışma uygulamasından yararlanan işyerlerinin bu süre içerisinde katılımcı talebinde bulunamayacağı da açıkça ifade edilmiştir (İŞKUR, 2013a; değişik 2014/Md.46,47).

Yönetmelikte programın uygulanmasına yönelik yapılan değişikliklerde katılımcı sayısının belirlenmesinde; program başlama tarihinden geriye dönük olarak son üç aylık sigortalı hizmet listesinde çalışan sayısının ortalamasının alınması, katılımcının bu ortalamaya ilave olması, şeklindeki hükümler iptal edilmiştir. Bunun yerine başvuru tarihinde mevcut sigortalı çalışan sayısına göre bir kontenjan hesaplamasının yapılması esası kabul edilmiştir. İşverenin başvuru tarihinde çalışan sayısını gösterir sigortalı hizmet listesini ibraz edememesi durumunda işverenden çalışan sayısına yönelik bir taahhütname (Bkz. EK-1) alınacağı, taahhütnamede beyan edilen çalışan sayısının, izleyen ayda ibraz edilecek belgedeki çalışan sayısı ile karşılaştırılacağı ve yapılan kontrol sonucu taahhütnamede beyan edilen çalışan sayısının fazladan katılımcı kontenjanı sağladığının tespiti durumunda kontenjan fazlası katılımcıya yapılan ödemelerin tespit tarihinden itibaren yasal faizi ile işverenden tahsil edileceği, hükümleri getirilerek fazla katılımcının program ile ilişkisinin kesileceği ve programa devam olunacağı belirtilmiştir. Program başlangıcının başvuru yapılan tarih ile aynı olmaması durumunda ise başvuru yapılan tarihe göre değil, programın başlangıç tarihine göre işlem yapılmaktadır. Dolayısıyla işverenden programın başladığı tarihte fiili çalışan sayısının ne olacağını gösteren yeni bir taahhütname (Bkz. EK-2) alınarak daha sonra program başlangıç tarihine yönelik ibraz edilecek belgedeki çalışan sayısına göre yine yukarıda anlatılan işlem tesis edilmekte ve kontenjan belirlenmektedir. Daha önce yönetmelikte belirtilen programın devamı süresince sigortalı çalışan sayısının azalması durumunda işverenin çalışan sayısının azaldığını beş işgünü içinde il müdürlüğüne bildirme ve bir ay

içerisinde program başlangıcındaki çalışan sayısına ulaştırması yükümlülüğü kaldırılarak yapılan değişiklikle sadece programın başlangıç tarihindeki çalışan sayısı ile programın bitiş tarihindeki çalışan sayısı arasında bir fark olup olmadığına bakılması usulü getirilmiştir. Programın bittiği tarihte işverenin fiili çalışan sayısının, programın başlangıç tarihindeki fiili çalışan sayısından düşük olması durumunda; tespit tarihinden itibaren bir ay içerisinde işveren programın başladığı ve bittiği tarih arasındaki fiili çalışan sayıları arasındaki fark kadar kişiyi istihdam etmek ve bunu da bir aylık sürenin bitiminden itibaren en geç beş işgünü içinde il müdürlüğüne işe giriş bildirgesi ile birlikte bildirmek yükümlülüğündedir. İşveren bu bildirimi yapmaz ise bir aylık sürenin son gününden itibaren on iki ay süreyle bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamamaktadır (İŞKUR, 2013a; değişik 2014/Md.50).

Yeni bir İEP açılması talebinde bulunan işverenin son bir yılda İEP’i tamamlayan katılımcılardan en az %20’sini aynı meslekte en az altmış gün istihdam etmiş olma şartı devam etmekle birlikte işlemlerin hızlı yürütülebilmesi için istihdam etmeye başladığına dair taahhütname (Bkz. EK-3) vermesi kolaylığı da getirilmiştir. Ayrıca on iki ay süreyle programlardan yararlanması yasaklanarak yaptırım uygulanan işverenin; son bir yılda yaptırım uygulanmasına neden olan programlara başlayan toplam katılımcı sayısının en az %50’sini en az altmış gün süreyle aynı meslekte istihdam ettiğini belgelemesi halinde, uygulanan yaptırım kaldırılarak işverenin yeni program talebinde bulunabilmesine izin verilmiştir.

İşveren tarafından program başlatılırken istihdam taahhüdü verilmişse program sonunda bu taahhüdün yerine getirilip getirilmediği kontrol edilmektedir. Söz konusu yükümlülük yerine getirilmezse işverenle on iki ay süreyle kurs ve program düzenlenmemektedir. Yarı zamanlı, periyodik çalışma, yevmiyeli eleman, ekstra eleman gibi çalışma durumunda istihdam yükümlülüğü yerine getirilmiş sayılmamıştır (İŞKUR, 2013a; değişik 2014/Md.51).

Yönetmelik değişikliğiyle birlikte programa katılım koşulları, program süresi, sözleşmenin sona ermesi ve feshine ilişkin esaslara da bir kaç ibare eklenmiştir. Buna göre işverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı olmama şartının yanında “eşi olmamak” da vurgulanmış ve programın haftada en fazla altı gün uygulanabilmesi şartı getirilmiştir (İŞKUR, 2013a; değişik 2014/Md.52,53).

4857 sayılı Kanunun 24 ve 25 inci maddelerinin birinci fıkralarının (II) numaralı bentlerinde yer alan hükümleri- 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (g) alt bendi hariç olmak üzere- kıyasen uygulamak suretiyle sözleşmeyi fesih yetkisine sahip olan tarafların, programın 1/4'lük süresi içerisinde karşılıklı anlaşarak ve il müdürlüğünün de uygun görmesi şartıyla sözleşmeyi fesih edebileceğine yönelik izin verilmiştir (İŞKUR, 2013a; değişik 2014/Md.58). Ayrıca idari yaptırımlara yönelik hususlar da detaylandırmıştır. Yönetmeliğin ilgili hükümlerinde genel olarak yükümlülüklerini ve taahhütlerini yerine getirmeyen, sözleşmenin feshine neden olan, program katılım şartlarını taşımadıkları halde usulsüz ve yanlış beyan ile haksız yararlanım sağlayan işveren veya katılımcılar için yapılan; programın sonlandırılması, on iki ay süre ile yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamama, program sürecinde yapılan haksız ödemelerin yasal faizi ile sorumluluğu doğrultusunda işveren veya katılımcıdan geri alınması gibi yaptırımların yönetmelik hükümleri uyarınca nasıl uygulanacağı açıklanmıştır (İŞKUR, 2013a; değişik 2014/Md.60).

3.2.6. 2016 Yılı Mevzuat Değişimi

12 Şubat 2016 tarih ve 29622 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile ikinci bir değişikliğe gidilmiştir. Bu değişikliklerde İEP'leri ilgilendiren hususlar genel olarak şöyledir:

Programın uygulanamayacağı işyerleri kapsamına ücret garanti fonundan yararlanan işyerleri de eklenerek yararlandıkları dönemde katılımcı talebinde bulunamayacakları belirtilmiştir (İŞKUR, 2013a; değişik 2016/Md.47).

Katılımcıların en az %50'sinin program sonunda istihdamının işveren tarafından taahhüt edilmesi durumunda, fiili çalışan sigortalı sayısının en fazla %30'na kadar katılımcı talep edilebileceği izni verilerek programın uygulanmasında katılımcı sayısının artırılmasına imkân tanınmıştır. Böylece program katılımcı kontenjanı çalışan sayısının 1/10'undan 3/10'a kadar artırılabilir (İŞKUR, 2013a; değişik 2016/Md.50).

İEP'in her safhasında başvuru, bilgi ve belgelerin alınarak incelenmesi, değerlendirilmesi, ortaya çıkabilecek olumsuzlukların, şikayetlerin tahkiki, sözleşme (Bkz. EK-4) ve ilgili mevzuata göre tarafların yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin takibi gibi programın yürütülmesi ve denetlenmesine yönelik her türlü iş/işlemlerden sorumlu olacak bir asil ve bir yedek personelin il müdürlüğü tarafından unvan farkı olmaksızın program sorumlusu olarak görevlendirileceği belirtilmiştir (İŞKUR, 2013a; değişik 2016/Md.50).

İşverenin program sonrasındaki istihdam yükümlülüğüne yönelik olarak yarı zamanlı, periyodik çalışma, yevmiyeli eleman, ekstra eleman gibi çalışma durumunda istihdam yükümlülüğünün yerine getirilmiş olmaması düzenlemesi yönetmelik değişikliğiyle yürürlükten kaldırılmıştır (İŞKUR, 2013a; değişik 2016/Md.51).

Programa katılım şartlarında da danışmanın uygun görüşünü alma şartı kaldırılmış iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanma şartı yeterli görülmüştür. 'Açık öğretim ilkokulu/ortaokulu/lisesi ile yükseköğretim öğrencileri hariç açık öğrenci olmamak' şartı kaldırılarak programa katılmasında ve devam etmesinde bir engel bulunmayan, programın diğer katılım şartlarına haiz olan tüm öğrencilerin programa katılabilmelerine izin verilmiştir (İŞKUR, 2013a; değişik 2016/Md.52).

Ayrıca daha önce en fazla yüz altmış fiili gün olarak belirlenen program katılım süresi 24 ay içerisinde en fazla üç yüz yirmi fiili güne kadar uzatılmıştır. Böylece bir programın uygulanmasına üç yüz yirmi fiili güne kadar izin verilebilmektedir. Programın uygulanma saatlerinin de denetim imkânları dikkate alınarak ve sözleşmede belirtmek şartıyla il müdürlüğünce belirlenebileceğine yönelik hüküm yeniden düzenlenmiştir (İŞKUR, 2013a; değişik 2016/Md.53).

Program giderleriyle ilgili olarak katılımcının programa devam ettiği günlerin sayısı dikkate alınarak hafta tatil günleri için de ödeme yapılabileceği, katılımcı zaruri giderinin miktarında katılımcı veya sektörler bazında değişiklik yapılabileceği belirtilmiştir. Birden fazla katılımcının bulunduğu programlarda sadece feshe neden olan katılımcının sözleşmesinin fesh edileceği ve diğer katılımcılarla programa devam edileceği ayrıca vurgulanmıştır. Program sonunda da katılımcılara verilecek

olan katılım belgesi, İEP Sertifikası (Bkz. EK-5) şeklinde değiştirilmiştir (İŞKUR 2013a; değişik 2016/Md.55-60-61).

3.2.7. 2016-2017 Yıllarında Uygulama Değişikliği Yapan Talimatlar

2016 yılında yapılan İEP başvurularının yoğunluğu, programla ilgili tespit edilen sıkıntılar, mali durum, ekonomik gelişmeler ve yıl içerisinde yaşanan olaylar İŞKUR yönetimini programların uygulanmasında birtakım değişiklikler yapmaya yöneltmiştir. Bu değişiklikler Genel Müdürlük tarafından il/şube müdürlükleri ve hizmet merkezlerine verilen talimatlar vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. 2016 ve 2017 yıllarında verilen talimatlar ve programların uygulanmasıyla ilgili getirilen değişiklikler şöyledir:

8 Haziran 2016 tarihinden itibaren, 2016 yılının sonuna kadar uygulanmak üzere sadece daha önce herhangi bir sigorta tescili olmayan ve ilk kez işgücü piyasasına girecek kişiler ile en az altı aydır işsiz olanların katılımcı olarak programlara alınması uygulamasına geçilmiştir (İŞKUR AİHDB, 2016/20354).

01 Kasım 2016 tarihinde verilen bir talimatla, talep sahibi işverenin engelli kotasına tabi olması durumunda engelli açığının olmaması gerektiği bildirilmiştir. Ayrıca bu talimatla kontenjan oranına bakılmaksızın istihdam taahhüt oranının en az %50 ve altmış gün olmak üzere düzenlenen program süresi kadar olması şartı getirilmiştir (İŞKUR AİHDB, 2016/39220).

30 Aralık 2016 tarihli talimatla il müdürlükleri ve hizmet merkezlerinde İEP başvurularının uygunluğunun değerlendirilmesi ve program açılabilmesi için onay verecek bir komisyon kurulması gerektiği bildirilmiştir. Başvuru ve değerlendirme sürecinin takvime bağlanmasının uygun olacağı söylenmiştir. Daha önce gönderilen talimatla katılımcının son altı ay işsiz olması gerektiği şartı üç aya düşürülmüştür. Daha önce uzun vadeli sigorta primi yatmamış olan katılımcılar için üç yüz yirmi gün, diğerlerine yüz altmış gün süresince program açılabileceği belirtilmiştir. Program öncesi işyerinin mutlaka ziyaret edilmesi ve çalışma ortamının iş sağlığı ve güvenliği hususlarına uygunluğunun değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (İŞKUR AİHDB, 2016/47643).

23 Ocak 2017 tarihindeki talimat programın ¼ lük süresi sonrasında katılımcı programı tamamlamadan çıkmış/çıkarılmış olsa dahi işverenin istihdam yükümlülüğünün doğacağını ve altmış günden az olmamak kaydıyla katılımcının programa devam ettiği süre kadar başka bir kişinin aynı meslekte istihdam edilmesi şartını getirmektedir (İŞKUR AİHDB, 2017/893).

20 Şubat 2017 tarihinde gönderilen talimatla işgücü piyasasında ve ekonomik alanda meydana gelen gelişmeler neticesinde başlatılan Çalışma Hayatında Milli Seferberlik programı kapsamında mevcut kurs ve programların ihtiyaçlar ve makro politikalar doğrultusunda değiştirilmesi ve geliştirilmesi ihtiyacının ortaya çıktığı ve bu çerçevede il müdürlüklerinin İEP'e ilişkin 2017 yılı hedeflerinin revize edilerek, toplam 500 bin kişinin bu programdan faydalanması amaçlandığı bildirilmiştir. Ayrıca İEP'in süresi bütün katılımcılar için geçerli olmak üzere en fazla üç ay uygulanacağı, bu doğrultuda; bir ay içerisinde yetmiş sekiz fiili günü geçmeyecek şekilde program süresinin belirlenmesi gerektiği ve istihdam süresinin yine altmış günden az olmamak üzere programın fiili gün süresi kadar uygulanacağı belirtilmiştir. İEP başvurusu yapan ve engelli çalıştırma yükümlülüğüne tabi olan işverenlerin sözleşme imza aşamasında engelli açığının olmaması şartı da kaldırılmıştır (İŞKUR AİHDB, 2017/7029).

06 Mart 2017 tarihli talimat ile İEP'in tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde asgari eğitim modül süresi kadar uygulanabilmesine izin verilmiştir. Katılımcıların geçmişe dönük üç ay içerisinde adına toplu veya kesintili olarak on günden fazla uzun vadeli sigorta primi yatmamış olması şartı getirilerek son üç ay içerisinde işsiz olması gerektiği kuralı esnetilmiştir (İŞKUR AİHDB, 2017/9115).

23 Mart 2017 tarihli talimatla 1 Marttan geçerli olmak üzere kursiyer zaruri gider ödemesinde değişiklik yapıldığı ve buna göre 2017 yılı için İEP'de katılımcılara ödenen günlük zaruri gider miktarının (54 TL); öğrenciler için %75'i (40,5 TL); işsizlik ödeneği alanlar için ise %50'si (27 TL) oranında ödeneceği bildirilmiştir (İŞKUR AİHDB, 2017/11714).

04 Nisan 2017 tarihli talimatla katılımcılarda aranan son üç aylık işsiz olma şartı bir aya düşürülmüş ve bu bir ay içerisinde katılımcı adına bir gün bile uzun vadeli sigorta primi yatmamış olması şartının aranması gerektiği belirtilmiştir (İŞKUR AİHDB, 2017/13199).

04 Temmuz 2017 tarihli talimatla İEP'e katılacak kişilerden daha önce uzun vadeli sigorta primi yatmamış olanlara üç yüz yirmi gün diğerlerine yüz altmış gün süreyle programdan yararlandırılması talimatının kaldırılarak yönetmelikte belirtildiği gibi iki sene içerisinde en fazla üç yüz yirmi gün yararlandırılması uygulamasının geçerli olduğu bildirilmiştir (İŞKUR AİHDB, 2017/24584).

Ayrıca yıl içerisinde gönderilen birçok talimatla işverenlerin; İEP sonrası istihdam ettikleri katılımcılar için, Milli İstihdam Seferberliği kapsamında 687 sayılı KHK ile 4447 sayılı Kanuna gertirilen geçici 17. madde kapsamında verilen ve +1 istihdam teşviği adıyla anılan sigorta prim teşviğinden yararlanabilecekleri ya da 4447 sayılı Kanunun geçici 10. ve 15. maddelerinde belirtilen sigorta prim teşviklerinden yararlanabilecekleri hususunda özellikle bilgilendirilmesi istenilmiştir.

3.3. TÜRKİYE'DE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI UYGULAMALARININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

İEP'lerin uygulanmaya başlandığı 2009 yılından 2017 Haziran ayı sonuna kadarki süreçte Türkiye genelindeki sayısal verileri, genel bir bakış açısı oluşturmak maksadıyla aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur. Tablodan anlaşılacağı üzere Türkiye genelinde uygulanan İEP'lerin sayısı her yıl büyük oranda artmıştır. 2009 yılında 555 program düzenlenmişken 2016 yılında 103.852 program, 2017 yılının ilk altı aylık döneminde ise 63.597 program sayısına ulaşılmıştır. İEP'lerden yararlanan katılımcıların sayısı da 2014 yılı hariç her yıl, önceki yıla göre yine büyük bir gelişme kaydetmiştir. 2009 yılındaki programlarda 1.285 katılımcı varken 2016 yılındaki programlarda 238.205 katılımcı bulunmaktadır. 2017'nin ilk altı aylık döneminde de 157.193 katılımcıya ulaşılmıştır.

Programlara katılanların cinsiyet bazında dağılımı incelendiğinde, erkeklerin sayısının her dönem kadınlardan daha yüksek görünmesine rağmen, Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılım oranının, kadınlardan çok daha fazla olduğu⁴ göz önüne alındığında, program katılımcısı erkekler ve kadınlar arasındaki sayısal farkın fazla olmadığı değerlendirilebilir. Toplam katılımcılar arasında kadınların oranı yaklaşık

⁴ Türkiye'de işgücüne katılım oranları: kadınlarda %34,1; erkeklerde %73,0'tür. (TÜİK 2017).

%47, erkeklerin oranı ise yaklaşık %53 civarındadır. Dolayısıyla İEP'ler, kadınların mesleki deneyim kazanması ve işgücüne katılımı bakımından önemli bir uygulama olmuştur. 2017 yılının ilk altı aylık göstergelerine göre kadın ve erkek katılımcı sayıları arasındaki farkın epeyce azalmış olması da bu duruma işaret etmektedir.

Tablo 1. 2009-2017* Yılları Arasında Türkiye Geneline Uygulanan İşbaşı Eğitim Programları

Yıllar	Toplam İşbaşı Eğitim Sayısı	Program Katılımcıları		
		Kadın	Erkek	Toplam Katılımcı
2009	555	558	727	1.285
2010	1.796	2.028	2.643	4.671
2011	5.849	5.919	10.474	16.393
2012	11.407	13.762	18.011	31.773
2013	24.379	30.243	33.417	63.660
2014	26.283	29.428	30.028	59.546
2015	76.934	77.246	81.830	159.076
2016	103.852	107.205	131.000	238.205
2017*	63.597	78.259	78.934	157.193
Toplam	314.652	344.648	387.064	731.802

* Yalnız 2017 Ocak-Haziran sonu döneminde başlayan programları içermektedir.

KAYNAK: İŞKUR İstatistik Bültenleri

Tabloda sunulan veriler ışığında, genel olarak İEP'lerin gün geçtikçe yaygınlaştığı, tanınırlığının ve etkisinin arttığını söylemek mümkündür. Bu durumun, mevzuatta yapılan değişiklikler ile uygulamaya getirilen esnekliğin ve İŞKUR'un bu programlara verdiği önemin yansıması olduğu değerlendirilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAYSERİ İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRMESİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Günümüzde sosyal politika anlayışı ve uygulamaları, refah devleti anlayışının değişimiyle aktif katılımın ön plana çıktığı farklı bir yöne doğru kaymıştır. Sosyal politika alanının en önemli konularından biri olan istihdama yönelik politikalar, hizmetler ve programlar da bu yön değişikliğinden etkilenmiş ve farklı formlara evrilmişlerdir.

Türkiye’de istihdama yönelik politika ve programların kurumsal olarak en önemli hizmet sunucularından biri İŞKUR’dur. İŞKUR Türkiye’nin ulusal istihdam stratejisi kapsamında istihdamda 2023 hedeflerine yönelik önemli sorumluluklar üstlenmiştir. İŞKUR işgücü piyasasının iyileştirilmesine ve korunmasına yönelik programlarını aktif ve pasif olmak üzere iki ayrı başlıkta sınıflandırılabilir. İstihdam politikaları çerçevesinde gerçekleştirmektedir. Bu politikalardan özellikle aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan İEP’lerin son zamanlarda önemi artmış ve bu programlar, istihdama yönelik aktif tedbirlerin adeta lokomotif haline gelmişlerdir. Hatta İEP’ler parti seçim beyannamesine kadar giren bir sosyal politika tedbiri olarak hükümet tarafından ele alınmıştır. Bu sebeple bu programların toplumun istihdam edilme bakımından dezavantajlı kesimini oluşturan genç, kadın, yaşlı, engelli vb. gibi iş arayanlar, işverenler, hizmet sunucular ve diğer sosyal taraflar açısından etkinliğinin incelenmesi ve istihdam sağlayıcı özelliğinin değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışma; yukarıda belirtilen bu gerekçeye binaen, Kayseri ili bazında Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün (Kayseri İŞKUR) yürüttüğü

programlar çerçevesinde yerel ölçekte bir değerlendirme sunmayı amaçlamakta ve İEP'lerin istihdam sağlayıcı bir araç olarak istihdam politikalarındaki yerini anlamaya çalışmaktadır.

Ayrıca İEP'lerin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar, programın tarafları açısından yaşanan güçlükler belirlenmeye çalışılarak bunların çözümüne yönelik öneriler sunulması amaçlanmıştır.

4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Aktif işgücü programlarının etki değerlendirmeleri için çalışmalar yapılması gerektiği Ulusal İstihdam Stratejisinde belirtilmiş İŞKUR Genel Kurulunda da kabul edilmiştir. Dolayısıyla bu kapsamda yapılacak çalışmalara ihtiyaç vardır.

Türkiye genelinde veya Kayseri ili özelinde sadece İEP'lerin etkisine yönelik bir çalışmaya rastlanılmamıştır. İEP'leri kapsayan araştırmalar ise yok denecek kadar az olmakla birlikte mevcut araştırmalar konuyu ya sadece aktif işgücü politikaları kapsamında genel olarak ya da İŞKUR'un yıllık istatistikleri ve faaliyet raporlarına dayanan bir bakış açısıyla ele almışlardır. İEP taraflarının hepsinin (İŞKUR personeli, işveren, katılımcı) uygulamaya ilişkin görüşlerinin de alındığı bütünlük bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

İEP uygulamaları açısından bu araştırmanın ulaşacağı tespit ve sonuçların, etki değerlendirmesi çalışmalarını destekleyeceği, yapılacak önerilerin program mevzuatının daha iyi ve uygulamalarının daha yararlı hale getirilmesinde katkılar sunacağı düşünülmektedir.

4.3. ARAŞTIRMA SORULARI

Çalışma esas olarak; *“İstihdam Politikaları ve istihdama yönelik uygulamalar çerçevesinde İşbaşı Eğitim Programlarının yeri ve önemi nedir?”* sorusuna yanıt aramaktadır. Bu kapsamda yapılacak araştırma ile aşağıdaki iki soruya da yanıt bulunması öngörülmektedir.

- > İEP'lerin istihdam sağlayıcı bir araç olarak etkisi nedir?
- > İEP'lerin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar ve programın tarafları açısından yaşanan güçlükler nelerdir?

Araştırmanın alt soruları, İEP uygulamalarının sayısal verilerine ve uygulayıcı tarafların görüşlerine yönelik sorular olmak üzere iki kısma ayrılmış ve araştırmanın esas sorularının yanıtlarına dayanak oluşturabilecek şekilde üç boyutta tasarlanmaya çalışılmıştır.

İlk kısımdaki alt sorularla istatistiki olarak Kayseri'de uygulanan programların ne kadarının sonuca ulaştığı, programlar sonunda istihdam düzeyinin ne olduğu, ne kadar harcama yapıldığı, programların daha çok hangi mesleklere ve sektörlerle yönelik uygulandığı, program katılımcı ve işverenlerinin profilinin ne olduğu sorgulanarak programların istihdama etkisinin ve dolayısıyla istihdam politikaları açısından öneminin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

İkinci kısımdaki alt sorularla ise; uygulayıcı tarafların görüşleri üzerinden programlarda karşılaşılan sorunların, programların istihdama etkisinin, uygulama biçimi ve etkinliğinin, sunulan teşvik/imânların; üç farklı bakış açısıyla değerlendirilerek programların daha faydalı olması için önerilebilecek hususların tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1. Kısım Alt Sorular : Kayseri'de 2009-2017(Haziran) yılları arasındaki İEP uygulamalarının verileri

- İEP'lerden kaçısı tamamlanmıştır? (sayı, %)
- İEP'e katılanlardan kaçısı programı başarıyla tamamlayabilmiştir?(mezun sayısı)
- İEP'e katılanlardan kaçısı programdan ayrılmıştır / çıkarılmıştır? (yıl-cinsiyet)
- İEP sonunda katılımcılardan kaçısı istihdam edilmiştir? (yıl-cinsiyet)
- İEP katılan kişilerin cinsiyet, yaş, eğitim ve engellilik durumu nedir? (sayı)
- İEP daha çok hangi mesleklere yönelik uygulanmıştır? (katılımcı sayısı)
- İEP hangi sektörlerde uygulanmıştır? (hizmet-sanayi)
- İEP uygulanan işyerlerinin büyüklüğü nedir? (çalışan sayısı)
- İEP için yapılan mali harcama ne kadardır? (yıl-katılımcı/mezun/istihdam başı)

2. Kısım Alt Sorular : Kayseri’de 2009 - 2017(Haziran) yılları arasında İEP uygulamaları taraflarının (İŞKUR Personeli, İşveren, Katılımcı) görüşleri

- İŞKUR Personeli açısından İEP uygulamalarında karşılaşılan sorunlar ve yaşanan olumsuzluklar nelerdir?
- İŞKUR Personeline göre İEP uygulamalarının istihdama etkisi nedir?
- İŞKUR Personelinin İEP mevzuat ve uygulama değişiklikleri hakkında düşünceleri nelerdir?
- İŞKUR Personelinin İEP uygulama biçimi ve sunduğu imkanlar/teşvikler hakkındaki genel düşüncesi nedir?
- İşverenler / İşveren Yetkilileri açısından İEP uygulamalarında karşılaşılan sorunlar ve yaşanan olumsuzluklar nelerdir?
- İşverenler / İşveren Yetkililerine göre İEP uygulamalarının istihdama etkisi nedir?
- İşverenler / İşveren Yetkilileri açısından İEP katılımcılarının işe ve işyerine uyumu nasıldır?
- İşverenler / İşveren Yetkililerinin İEP uygulama biçimi ve işverene sunduğu teşvikler hakkında genel düşüncesi nedir?
- Katılımcılar açısından İEP uygulamalarında karşılaşılan sorunlar ve yaşanan olumsuzluklar nelerdir?
- Katılımcılara göre İEP uygulamalarının istihdama etkisi nedir?
- Katılımcılara göre İEP uygulamalarının işi öğrenmeye, mesleki deneyim kazanmaya ve işyerine uyum sağlamaya katkısı nedir?
- Katılımcıların İEP uygulama biçimi ve katılımcılara sunduğu imkanlar hakkında genel düşüncesi nedir?
- Program uygulamasının daha faydalı olması için tarafların görüş ve önerileri nelerdir?

4.4. VARSAYIMLAR

İptal edilen programlar; tamamlanamamış olmaları ve dolayısıyla program amacını sağlayamadıkları gerekçesiyle, istihdama etkilerinin olmadığı varsayılarak araştırma evreni dışında tutulmuştur. Bu programlara katılan katılımcılar da değerlendirmeye alınmamıştır.

Tamamlanan programların katılımcılarından program devam ederken ayrılanlar veya programdan çıkarılmış olanlar için de program tamamlanmamış ve amacını sağlamamış olduğundan program hakkındaki değerlendirmelerinin sağlıklı bir veri oluşturmayacağı kabul edilerek bu katılımcılarla görüşme yapılmamıştır. Bu kişiler, İEP katılımcılarının programlardan ayrılma/çıkarılma nedenlerini araştıran başka bir çalışmanın evrenini oluşturabilirler.

4.5. KAPSAM VE SINIRLILIKLAR

Bu çalışma, İŞKUR'un Kayseri İl Müdürlüğü'nde 2009-2017 (Haziran sonu) yılları arasında aktif istihdam politikası önlemi olarak uygulanan İEP'lerin istatistikî verilerini ve uygulayıcı tarafların (İŞKUR personeli, işveren, katılımcı) örneklemisel görüşlerini içermektedir.

Araştırma Kayseri ili sınırları içerisinde kuruma kayıtlı işveren ve iş arayanların katılımıyla gerçekleşen ve Kayseri İŞKUR tarafından uygulanan tamamlanmış İEP'lerin analizine dayanmaktadır. Kuruma kayıtlı olmayan işveren ve iş arayanların görüşlerini yansıtmamaktadır. Değerlendirmelerin sadece tamamlanmış İEP'ler üzerinden yapılması çalışmanın en önemli sınırlılığıdır. Ayrıca araştırma sonucunda ulaşılabilecek genellemeler, Kayseri ilinin işgücü piyasası ve sosyo-ekonomik durumu ile yakın ilişkili olacaktır.

İEP uygulamalarının hukukî düzenlemeleri, yasal şartları ve teşvikleri gibi hususlarda araştırmanın betimlediği zaman aralığında, farklı tarihlerde birçok değişiklik olmuştur. Bu bakımdan İEP'lerin bu değişikliklerin kapsadığı dönemlere göre ele alınması mümkün olmadığından yıllık bazda çalışılmıştır. Dolayısıyla

uygulama değişiklikleri hakkında yıllık bazdaki verilere dayanarak yapılacak değerlendirmelerin genellenmesinde bir sınırlılık oluşmuştur.

Araştırmayı yapan kişinin, araştırmanın yapıldığı Kayseri İşKUR’da İş ve Meslek Danışmanı olarak görevli bulunması nedeniyle, görüşülen kişilerin görüşmelerde çekinceli davranabileceği düşünülebilir. Ancak bu kişilere araştırmanın amacıyla ilgili detaylı bilgi verilmesi ve bilimsel tarafsızlık ilkelerine sonuna kadar uyulacağının belirtilmesiyle herhangi bir çekincenin yaşanmadığı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın bir yüksek lisans tezi çerçevesinde yapılacak olması ve belirli bir zaman ölçütüne tabi olması araştırmanın kapsam ve yöntem açısından sınırlanmasına da yol açmıştır.

4.6. VERİ TOPLAMA TEKNİğİ

Araştırmaya başlanmadan önce İşKUR Genel Müdürlüğünden yapılacak çalışmayla ilgili izin alınmıştır (Bkz. EK-6). Daha sonra ilk olarak 2009 - 2017 (Haziran sonu) yılları arasından Kayseri İşKUR’da uygulanan ve araştırma sorularının cevabına kaynak oluşturacak İEP verilerinin toplanmasına başlanmıştır. Bunun için Kayseri İşKUR elektronik işlem portalından yararlanılarak ve arşiv taraması yapılarak İEP verileri belirlenen istatistiki sorular çerçevesinde yıl yıl ele alınmıştır.

İstatistiki veriler toplandıktan sonra, İEP uygulamalarında taraf olan katılımcıların ve işverenlerin görüşlerini almak maksadıyla; söz konusu yıllar arasında düzenlenen tamamlanmış İEP’lerin katılımcı ve işverenlerinin oluşturduğu araştırma evreni içerisinden, seçkisiz tabakalı örnekleme yöntemiyle, örnekleme grupları belirlenmiş ve 2017 Mayıs-Temmuz döneminde görüşmeler yapılmıştır. İEP uygulamalarının yürütülmesinde görev almış Kayseri İşKUR personelinin ise hemen hepsiyle görüşülmeye çalışılmıştır. Araştırmanın tarafların görüşlerine dayanan ikinci kısım alt sorularına cevap aranmıştır.

Görüşmelerde önceden belirlenen soruların dışına çıkılmamış yapılandırılmış görüşme metodu tercih edilmiştir (Bkz. EK-7, 8, 9). Açık uçlu olarak sorulan

sorulara, birkaç cümle ile yanıt verilmesi istenmiştir. Verilen yanıtlarda en çok ifade edilen hususlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Buna göre elde edilen verilerin analizi yapılarak genel çerçevede İEP uygulamalarına yönelik değerlendirme ve bulgular ortaya konmuştur.

4.7. DEĞERLENDİRME VE BULGULAR

4.7.1. Kayseri İEP Uygulamaları 2009 -2017 (Haziran) Verileri

Bu kısımda Kayseri’de 2009-2017 (Haziran sonu) yılları arasında uygulanan İEP’lerin yıllık bazda verileri ortaya konarak analiz edilmeye çalışılmıştır. Veriler Kayseri İŞKUR’un hizmete özel olan elektronik işlem portalında (E-Dönüşüm sistemi) ‘Kurs/Programlar’ sekmesindeki ‘Kurs Raporları’ bölümünden indirilen genel kurs raporlarından elde edilmiştir. Çalışmada, 2009-2015 arasındaki dönemde her yıl açılan kurslardan tamamlanarak sona erenlerin 10 Nisan 2017 tarihinde sistemden çekilen verilerine göre; 2016 yılında ve 2017 Haziran sonuna kadar açılan programların ise 10 Kasım 2017 tarihinde sona ermiş durumda olanlarının verilerine göre inceleme yapılmıştır.

Araştırmanın ilk kısmında, Kayseri’de 2009-2017 (Haziran sonu) yılları arasında uygulanan İEP’lerin Tablo 2’de toplu halde sunulan istatistiki verileri incelendiğinde; düzenlenen toplam program sayısının 3.286 olduğu, bunlardan 814 tanesinin çeşitli nedenlerle⁵ iptal edildiği, ancak 2.295 tanesinin sonuna kadar devam ettirilip tamamlanabildiği görülmektedir. Buna göre tamamlanan programlar, düzenlenen tüm programların (2017 Haziran sonu itibariyle devam edenler hariç) % 73,81’ine karşılık gelmektedir.

⁵ Program İptal Nedenleri ve İptal Edilme Sayısı: Katılımcı kalmaması (648), Tarafların karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi feshetmesi (31), Yaptırım iptal nedenleri (31), Mücbir nedenler (30), Ekonomik sebepler (23), Hizmet sağlayıcının kurstan vazgeçmesi (1), Proje uygulama usul ve esaslarına uyulmaması (1), Sözleşme hükümlerinin bir kısmına veya tamamına uyulmaması (1), Belirsiz (48)
KAYNAK: Kayseri İŞKUR/E-Dönüşüm, 2009-2017(Haziran sonu).

Tablo 2. 2009-2017* Yılları Arasında Kayseri’de Düzenlenen İEP Durumu

İEP Yılı	Düzenlenen İEP Sayısı	İptal Edilen İEP Sayısı	Tamamlanan İEP Sayısı
2009	5	2	3
2010	21	5	16
2011	94	6	88
2012	44	4	40
2013	42	6	36
2014	38	5	33
2015	1.433	376	1.057
2016	1.133	337	796
2017*	476	73	226
Toplam	3.286	814	2.295

*(2017 Haziran sonu itibariyle)

Programların tamamlanma düzeyi verisini başarı değerlendirmesinde tek başına ele almak mümkün değildir. Bu açıdan programlara katılan katılımcıların istatistiki verilerini de göz önünde bulundurmak gerekir.

İptal edilen programların araştırmamızda etkisinin olmadığı varsayılarak ve bu programlara katılan katılımcılar dikkate alınmadan söz konusu yıllar arasında Kayseri’de düzenlenen ve tamamlanan İEP’lerin Tablo 3’te verilen bilgilere göre katılımcılarına bakıldığında; %62 oranıyla 4.631 erkek, %38 oranıyla 2.838 kadın olmak üzere toplam katılımcı sayısının 7.469 olduğu görülmektedir. Bunlardan yaklaşık %66 oranıyla 1.276 erkek, %24 oranıyla 662 kadın toplam 1.938 katılımcı, kendi isteğiyle veya devamsızlık yaparak programdan ayrılmış ya da mücbir sebepler veya sözleşme feshini gerektiren diğer nedenlerle programdan çıkarılmıştır. %61 oranıyla 3.355 erkek, %39 oranıyla 2.176 kadın, toplam 5.531 kişinin ise programı tamamlayarak başarıyla mezun olduğu belirlenmiştir. Mezun olan bu kişilerin toplamının, tamamlanmış program katılımcılarının ancak % 74,05’ni oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. 2009-2017* Yılları Arasında Kayseri’de Düzenlenen Tamamlanmış İEP Katılımcı Durumu (Mezun Olma-Ayrılma-İstihdam Edilmesine Göre)

İEP	Tamamlanan İEP Sayısı	Katılımcı			Mezun			Ayrılmış			İstihdam			Kurs Dışı İstihdam			Toplam İstihdam
Yıllar		E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	T
2009	3	34	11	45	27	5	32	7	6	13	13	4	17	0	0	0	17
2010	16	384	44	428	273	27	300	111	17	128	257	22	279	0	0	0	279
2011	88	386	49	435	299	36	335	87	13	100	248	25	273	0	0	0	273
2012	40	189	139	328	125	99	224	64	40	104	78	89	167	0	0	0	167
2013	36	232	73	305	189	53	242	43	20	63	166	41	207	0	0	0	207
2014	33	63	56	119	52	44	96	11	12	23	47	25	72	3	0	3	75
2015	1057	1489	1045	2534	1134	816	1950	355	229	584	785	459	1244	4	9	13	1257
2016	796	1404	913	2317	990	681	1671	414	232	646	732	461	1193	40	28	68	1261
2017*	226	450	508	958	266	415	681	184	93	277	194	286	480	19	34	53	533
Toplam	2295	4631	2838	7469	3355	2176	5531	1276	662	1938	2520	1412	3932	66	71	137	4069

*(2017 Haziran sonu itibariyle)

Programlardan mezun olanlar arasından % 64 oranıyla 2.520’si erkek, % 36 oranıyla 1.412’si kadın toplam 3.932 kişi program sonunda istihdam edilmiştir. Bu da mezun olanların % 71,09’unun istihdam edildiği anlamına gelmektedir. Sağlanan toplam istihdamın tamamlanan programların tüm katılımcılarına oranı ise % 54,48 olmaktadır.

Özetle; düzenlenen programların yaklaşık $\frac{3}{4}$ ’ü tamamlanabilmiştir ve tamamlanan program katılımcılarının da yaklaşık $\frac{3}{4}$ ’ü mezun olabilmektedir. Mezunların da yine yaklaşık $\frac{3}{4}$ ’ü, katılımcıların ise yarısından biraz fazlası istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin yaklaşık $\frac{2}{3}$ ’ü erkek, $\frac{1}{3}$ ’ü kadındır. Bu veriler Kayseri’deki İEP’lerin istatistiki açıdan başarı düzeyini eleştiriye açık bırakmaktadır.

Tablo 4’e göre program katılımcılarının yaşlarının daha çok %53,34’lük bir oranla 16-24 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Bunu % 38,37’lik oranla 25-34 yaş grubundaki katılımcılar izlemektedir. Bu sonuç, programların aktif genç nüfusa yönelik bir eğiliminin olduğunu göstermekte ve yeni mezun veya deneyimsiz kişilere deneyim kazandırmak ve çalışma hayatına atılımını kolaylaştırmak amacına uygun olduğunu doğrulamaktadır.

Tablo 4. 2009-2017* Yılları Arasında Kayseri'de Düzenlenen Tamamlanmış İEP Katılımcı Durumu (Cinsiyet-Yaş-Eğitim-Engel Durumuna Göre)

İEP	Katılımcı Sayısı	Cinsiyete Göre		Yaşa Göre					Eğitim Durumuna Göre					Engel Gruplarına Göre			
Yıllar	T	K	E	16-24	25-34	35-44	45-54	55 &	O-Y-O	O-Y	İlköğ.	Lise	Üni.	Görme	İşitme	Bedensel	Zihinsel
2009	45	11	34	27	18	0	0	0	0	0	0	38	7	0	0	1	0
2010	428	44	384	271	154	3	0	0	0	0	0	372	56	0	1	0	0
2011	435	49	386	238	190	7	0	0	0	0	49	295	91	0	0	0	1
2012	328	139	189	196	115	14	3	0	0	0	88	174	66	0	0	0	0
2013	305	73	232	166	131	6	2	0	0	0	74	171	60	0	1	1	0
2014	119	56	63	66	50	3	0	0	0	0	21	66	32	0	1	1	0
2015	2534	1045	1489	1355	935	211	32	1	0	0	820	975	739	2	3	8	1
2016	2317	913	1404	1095	962	222	36	2	2	0	760	946	609	0	2	4	1
2017*	958	508	450	570	311	67	9	1	0	0	215	411	332	0	0	3	0
Toplam	7469	2838	4631	3984	2866	533	82	4	2	0	2027	3448	1992	2	8	18	3

*(2017 Haziran sonu itibariyle)

Katılımcıların eğitim düzeyine bakıldığında, en çok %46,16 oranıyla ortaöğretim seviyesinde mezunların bulunduğu, bunu %27,13'lük oranla ilköğretim mezunlarının izlediği, %26,67 oranıyla üniversite mezunlarının üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir.

Dezavantajlı grupta yer alan engelli bireylere yönelik katkısı açısından değerlendirildiğinde, programlara katılan engelli birey sayısının çok yetersiz olduğu görülmüştür. Belirtilen yıllar arasında 2 görme 8 işitme 18 bedensel ve 3 zihinsel olmak üzere toplamda ancak 31 engellinin programlardan yararlanabildiği tespit edilmiştir ve bu sayı tamamlanan programlardaki katılımcı sayısının sadece %0,41'ne karşılık gelmektedir.

Programlara düzenlendiği meslekler ve katılımcı sayısı açısından bakıldığında Tablo 5'e göre en çok katılımcısı olan programların 'reyon görevlisi', 'satış elemanı (perakende)', 'perakende satış elemanı (gıda)' mesleklerinde düzenlendiği belirlenmiştir. Bu mesleklerin ise sektörel açıdan daha çok hizmet sektörüne hitap ettiği anlaşılabılır.

Tablo 5. 2009-2017* Yılları Arasında Kayseri'de Katılımcı Sayısına Göre İlk Üç Sırada Yer Alan İEP Meslekleri

Yıllar	1. Meslek	2. Meslek	3. Meslek
2009	Perakende Satış Elemanı (Gıda)	Büro Memuru (Genel)	
2010	Kompleci (Dokuma Hazır Giyim ve Ev Tekstili)	Apre Hazırlama İşçisi	İplik Eğirme Operatörü (Ring/vater/vargel)
2011	Kompleci (Dokuma Hazır Giyim ve Ev Tekstili)	Reyon Görevlisi	Apre Hazırlama İşçisi
2012	Reyon Görevlisi	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Yönetici Sekreter / Asistan
2013	Reyon Görevlisi	İplik Eğirme Operatörü (Ring/vater/vargel)	Tekstil Terbiye İşçisi
2014	Reyon Görevlisi	Hasta Danışmanı	İplik Eğirme Operatörü (Ring/vater/vargel)
2015	Reyon Görevlisi	Satış Elemanı (Perakende)	Örgü Makinası Operatörü
2016	Satış Elemanı (Perakende)	Reyon Görevlisi	Perakende Satış Elemanı (Gıda)
2017*	Satış Elemanı (Perakende)	Perakende Satış Elemanı (Gıda)	Hemşire

*(2017 Haziran sonu itibariyle)

Programların uygulandığı işyerlerine bakıldığında Tablo 6'ya göre 2009-2017 (Haziran) arası dönem genelinde 1.126'sı farklı olmak üzere, yıllar itibariyle toplamda 1.542 işyeri ile işbirliği yapılmıştır. 2009 yılı hariç 2013 yılına kadar sanayi sektöründeki işyerlerinin sayısının daha fazla olduğu 2013 yılı ve sonrasında ise hizmet sektöründeki işyerlerinin çoğunlukta olduğu görülmüştür.

Tablo 6. 2009-2017* Yılları Arasında Kayseri'de Düzenlenen Tamamlanmış İEP'lerin Uygulandığı İşyerlerinin Sektör ve Çalışan Sayısına Göre Sayısal Dağılımı

İEP Yılı		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017*		Toplam	
Sektör		Hizmet	Sanayi	Hizmet	Sanayi	Hizmet	Sanayi	Hizmet	Sanayi	Hizmet	Sanayi	Hizmet	Sanayi	Hizmet	Sanayi	Hizmet	Sanayi	Hizmet	Sanayi	Hizmet	Sanayi
İşyeri Çalışan Sayısı	0-9	0	0	0	0	0	5	1	1	2	3	17	0	309	36	227	50	71	7	627	102
	10-49	0	0	0	0	2	7	2	6	3	3	3	0	120	102	116	88	38	17	284	223
	50-249	1	0	2	1	6	15	6	6	3	2	1	0	41	31	42	28	16	10	118	93
	250+	2	0	2	6	4	11	3	4	5	4	2	1	11	11	11	9	7	2	47	48
Sektörel Toplam		3	0	4	7	12	38	12	17	13	12	23	1	481	180	396	175	132	36	1076	466
Toplam		3		11		50		29		25		24		661		571		168		1542	

*(2017 Haziran sonu itibariyle)

Program uygulanan hizmet sektöründeki işyerlerinin daha çok 0-9 çalışan sayısına sahip çok küçük ölçekli işyerleri olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Hizmet sektöründe 10-49 arası çalışanı bulunan işyerleri ikinci sırada, 50-249 arası çalışanı bulunan işyerleri üçüncü sırada ve 250 üzeri çalışanı bulunan işyerleri son sırada gelmektedir. Sanayi sektöründeki işyerlerinin ise daha çok 10-49 arası çalışanı bulunan işyerleri olduğu belirlenmiştir. Sanayi sektöründe 0-9 arası çalışanı bulunan işyerleri ikinci; 50-249 arası çalışanı bulunan işyerleri üçüncü ve 250 üzeri çalışanı bulunan işyerleri yine son sırada gelmektedir. Bu durum Kayseri’de program sayısı bakımından programa ağırlıklı olarak hizmet sektöründe ve küçük ölçekli işyerlerinde talebin daha fazla olduğuna işaret etmektedir. Ancak katılımcı sayısı bakımından kontenjan hakkı daha yüksek olan 250 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinin daha fazla katılımcıyı tek bir programla aldığını da belirtmek gerekir. Dolayısıyla işyeri sayısı açısından 0-9 arası çalışanı olan küçük firmalar, katılımcı sayısı açısından ise 250 üzeri çalışanı olan büyük ölçekli firmalar ilk sıradadır denebilir.

Araştırma yılları içerisinde düzenlenen ve başarıyla tamamlanan programlar için yapılan harcamaya bakıldığında Tablo 7’e göre özellikle 2015 yılı ve sonrasında katılımcı, mezun ve istihdam başına ortalama harcamaların ve neticede toplam harcamanın dikkat çekecek seviyede arttığı görülmektedir. 2015 yılı itibariyle kursiyer zaruri giderinde yapılan artırım bu duruma sebep olmuştur.

Tablo 7. 2009-2017* Yılları Arasında Kayseri’de Düzenlenen Tamamlanmış İEP’ler için Yapılmış Harcama

İEP Yılı	Tamamln İEP Sayısı	İEP Başı Ortalama Harcama (TL)	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Başı Ortalama Harcama (TL)	Mezun Sayısı	Mezun Başı Ortalama Harcama (TL)	Toplam İstihdam	İstihdam Başı Ortalama Harcama (TL)	Muhasebeleşen Harcama (TL)
2009	3	15.130,0	45	1.009,7	32	1.418,4	17	2.670,0	45.390
2010	16	29.777,8	428	1.113,2	300	1.588,2	279	1.707,7	476.445
2011	88	3.053,9	435	617,8	335	802,2	273	984,4	268.746
2012	40	7.948,5	328	969,3	224	1.419,4	167	1.903,8	317.941
2013	36	7.979,9	305	941,9	242	1.187,1	207	1.387,8	287.275
2014	33	4.190,2	119	1.162,0	96	1.440,4	75	1.843,7	138.276
2015	1.057	7.640,8	2.534	3.187,2	1.950	4.141,7	1.257	6.425,1	8.076.374
2016	796	13.974,6	2.317	4.800,9	1.671	6.657,0	1.261	8.821,4	11.123.786
2017*	226	14.607,4	958	3.446,0	681	4.847,7	533	6.193,7	3.301.263
Toplam	2.295	10.473,0	7.469	3.218,0	5.531	4.345,6	4.069	5.906,9	24.035.496

*(2017 Haziran sonu itibariyle)

2009-2017 (Haziran sonu) arası dönem genelinde tamamlanmış programlar için yapılan toplam harcamanın enflasyon farkı dikkate alınmadan yaklaşık 24.035.496 TL olduğu tespit edilmiştir. Bu meblağ katılımcı sayısına bölündüğünde katılımcı başına ortalama harcamanın yaklaşık 3.218 TL olduğu, programlardan mezun olan toplam katılımcı sayısına bölündüğünde kişi başı ortalama harcamanın yaklaşık 4.345,60 TL olduğu ve programlar sonunda sağlanan toplam istihdam sayısına bölündüğünde ise istihdam başı ortalama harcamanın yaklaşık 5.906,98 TL olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. 2017 yılında istihdamı sağlanan bir kişinin ortalama maliyeti yaklaşık 6.193,7 TL dir. Bir kişinin istihdamı için katlanılan bu maliyet, araştırmada dikkate alınmayan iptal edilen programların da hesaplama dahil edilmesiyle daha da artacaktır.

4.7.2. Kayseri İEP Uygulamaları Hakkındaki Görüşler / İŞKUR Personeli - İşverenler - Katılımcılar

4.7.2.1. İŞKUR Personelinin Görüşleri

Kayseri İŞKUR'da Haziran 2017 tarihi itibarıyla 1 İl Müdürü, 2 İl Müdür Yardımcısı, 4 Şube Müdürü (Md), 2 Araştırmacı, 2 Eğitim Uzmanı, 9 Şef (Şf), 29 Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni (VHKİ), 2 Bilgisayar İşletmeni, 16 Memur (M), 70 İş ve Meslek Danışmanı (İMD), 2 Gece Bekçisi, 1 Hizmetli olmak üzere toplamda 140 personel görev yapmaktadır. Söz konusu personelin, çoğunluğu İMD'ler olmak üzere, yaklaşık 2/3'ü İEP'lerin uygulanmasında görev almıştır.

Araştırma kapsamında; İEP'lerin uygulanmasında görev almış personel arasından 2 Memur, 4 VHKİ, 50 İMD, 4 Şef, 2 Şube Müdürü ve 1 İl Müdür Yardımcısı olmak üzere toplamda 63 personel ile görüşme yapılmış ve kendilerine uygulanan İEP'ler hakkında açık uçlu 4 soru yöneltilmiştir. Görüşülen personelin görev, cinsiyet, yaş ve eğitim durumuna göre durumu Tablo 8'de verilmiştir. 29'u erkek, 34'ü kadın olan bu personelin çoğunluğunun 30-34 yaş aralığında olduğu; 1'i

önlisans, 31'i lisans ve 19'u yüksek lisans olmak üzere tamamının üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Görüşülen Kayseri İŞKUR Personelinin Görev-Cinsiyet-Yaş ve Eğitim Durumuna Göre Sayısal Dağılımı

Personel (P) Görevi (G)	Cinsiyet (C)		Toplam (T)	Yaş (Y)					Eğitim Durumu (ED)				
	Erkek (E)	Kadın (K)		25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 49	50+	İÖ	OÖ	ÖL	L	YL
Memur (M)	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0
Veri Hazırlama Kontrol İşletmni (VHKİ)	4	0	4	0	0	0	4	0	0	0	1	3	0
İş ve Meslek Danışmanı (İMD)	18	32	50	5	27	16	2	0	0	0	0	31	19
Şef (Şf)	3	1	4	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0
Müdür (Md)	3	0	3	0	0	0	2	1	0	0	0	3	0
Toplam	29	34	63	5	29	16	12	1	0	0	1	43	19

Tablo 9'da ise görüşme yapılan personelin görev, mesleki tecrübe, Kayseri'deki görev süresi ve yöneticisi olduğu İEP sayısına göre durumu verilmiştir. Çoğunluğu İMD olan personelin ağırlıklı olarak ilk görev yeri Kayseri'dir. Ve yine ağırlıklı olarak mesleki tecrübesi de 5 yıl civarındadır. Personelin çoğunluğu yaklaşık 30 ila 40 kadar İEP'in uygulanmasında yönetici olarak deneyim sahibidir.

Tablo 9. Görüşülen Kayseri İŞKUR Personelinin Görev- Mesleki Tecrübe- Kayseri'deki Görev Süresi ve Yönettiği İEP Sayısına Göre Sayısal Dağılımı

Personel (P) Görevi (G)	Mesleki Tecrübesi (MT) / Yıl					Kayseri'deki Görev Süresi (KGS) / Yıl					Yöneticisi Olduğu İEP Sayısı (Y İEP S)				
	0-4	5-9	10- 14	15- 19	20+	0-4	5-9	10- 14	15- 19	20+	0-9	10- 19	20- 29	30- 39	40+
Memur (M)	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Veri Hz.Knt. İş. (VHKİ)	0	0	1	2	1	1	3	0	0	0	0	0	0	4	0
İş ve Mes. Danış. (İMD)	17	33	0	0	0	28	22	0	0	0	4	4	14	16	12
Şef (Şf)	0	0	1	2	1	2	0	1	1	0	Birim Sorumlusu				
Müdür (Md)	0	0	0	0	3	2	0	0	0	1	Birim Yöneticisi				
Toplam	18	34	2	4	5	35	25	1	1	1	4	4	14	22	12

İşbaşı Eğitim Programı Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Yaşanan Olumsuzluklar Hakkındaki İŞKUR Personeli Görüşleri

Görüşülen Kayseri İŞKUR personeline ilk olarak “İşbaşı Eğitim Programı uygulamalarında karşılaştığınız sorunlar ve yaşadığınız olumsuzluklar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Soruyu cevaplayan personelin benzer şekilde dile getirdikleri hususları ve dikkat çeken ifadeleri Tablo 10’daki haliyle sıralamak mümkündür. Buna göre personelin İEP uygulamaları için en çok sorun yaşadığı husus ‘evrak işleri ve iş yükünün fazlalığı’ olarak görünmektedir. Mevzuatta çok sık değişiklik yapılması ve bu sebepten uygulamada kararlı davranılamaması personelin rahatsızlık hissettiği ve sorun yaşadığı ikinci husus olmuştur. Personel bu durumun işverenler ve katılımcılar karşısında Kurum imajını olumsuz etkilediğini düşünmektedir. ‘Programın işverenler ve katılımcılar tarafından amacı dışında kullanılması’ da en çok ifade edilen hususlardan biri olmuştur.

Tablo 10. Kayseri İŞKUR Personelinin İEP Uygulamaları İçin İfade Ettiği Sorun ve Olumsuzluklar

İşbaşı Eğitim Programı uygulamalarında karşılaştığınız sorunlar ve yaşadığınız olumsuzluklar nelerdir?	İfade Eden Personel Sayısı
Evrak işlerinin ve iş yükünün çokluğu; işverenlerin zamanında evrak teslimi yapmaması, evrakların eksik getirilmesi evrak takibini zorlaştırmaktadır.	30
Mevzuatta çok sık değişiklik yapılması mevzuatın kararlı bir şekilde uygulanamayışına ve Kurum imajının zedelenmesine yol açmaktadır.	23
Programın amacı dışında kullanılması; İşverenlerin programı sadece maliyetsiz işgücü sağlamak olarak görmesi; programı akraba, eş-dost çocuklarına maddi destek olarak düşünmeleri; Katılımcılar tarafından ise geçici gelir elde etme kapısı olarak görülmesi, işin ve programın ciddiye alınmaması programı amacından saptırmaktadır.	13
İş yoğunluğu ve personel yetersizliği nedeniyle iş, işlem ve denetimler yeterince dikkatli ve düzenli yapılamamaktadır.	11
Katılımcıların uzun vadeli sigorta primlerinin (emekliliğe esas sigorta primlerinin) ödenmemesi katılımcılar açısından sorun oluşturmaktadır.	11
İşveren ve katılımcıların sözleşmeye ve mevzuata aykırı davranışları; İşverenlerin mevzuattaki açıkları bularak bunları suistimal etmesi.	9
İşveren tarafından istihdam taahhüdünün yerine getirilmemesi, katılımcının istihdam edilmek istenmemesi.	8
İşveren ve katılımcılarda sorumluluk bilincinin olmaması; anlatıldığı halde hak ve yükümlülüklerini bilmemeleri, anlamamaları.	8
Program devam ederken katılımcıların geçerli bir neden olmadan ayrılmak istemeleri	5

İş arayan - öğrenci ve işsizlik ödeneği alan katılımcılara zaruri gider ödemesinin farklı yapılması.	5
Katılımcının, İşveren tarafından İEP mesleği dışındaki farklı işlerde ve sözleşmede belirtilen çalışma saatleri dışında çalıştırılması.	5
İşverenlerin program başladıktan sonra bitiş tarihine kadar çalışan sayısını düşürmesi, mevcut personeli çıkartarak İEP kapsamında personel almaya çalışması.	4
Deneyimli kişilerin ve aynı işyerinde daha önce çalışmış kişilerin İEP'ten yararlandırılmaya çalışılması.	3
Katılımcının işyerine gelmediği halde İşveren tarafından geliyormuş gibi gösterilmesi ve bu durumun tespitinin zorluğu.	2
İŞKUR portalındaki sıkıntılar, sistemin yavaşlığı, sistemde kurs açmanın çok fazla işlem gerektirmesi.	2
Yaptırımların yetersizliği.	2
İstihdam taahhüdü sebebiyle işverenlerin öğrencileri katılımcı olarak almak istememesi.	1
İşverenler tarafından nitelik gerektirmeyen mesleklerde program açılmak istenmesi.	1
Bazı mesleklerde (Pazarlamacı, Saha satış elemanı vs.) eğitim yerinin net bir şekilde belirlenememesi.	1
İşyerinde İEP eğitim sorumlusu olacak kişinin alanında ne kadar yeterli olduğunun anlaşılamaması.	1
Raporlu olunan günlerde ve tatil günlerinde katılımcılara zaruri gider ödemesi yapılmaması.	1

İş yoğunluğu nedeniyle iş ve denetimlerin dikkatli ve düzenli yapılamaması; katılımcıların emekliliğe esas sigorta primlerinin ödenmemesi; zaruri gider ödemesinin farklı yapılması; katılımcıların farklı işlerde ve çalışma saatleri dışında çalıştırılması; katılımcının işyerine gelmediği halde işveren tarafından geliyormuş gibi gösterilmesi sorun olarak ifade edilen ve dikkat çeken diğer görüşler olmuştur.

Personel ile yapılan görüşmelerde birinci soruya alınan yanıtlardan bazı örnekler aşağıda sunulmuştur⁶:

“Firmaların ve katılımcıların sözleşme şartlarını iyi anlamayıp uygulamada sıkıntı çıkarmaları, şartlara uymamaları en önemli sıkıntılardandır. Yine firma veya katılımcının art niyetli olarak programı amacının dışında kullanması, programla ilgili bilgi ve belgelerin zamanında ve eksiksiz getirilmemesi en önemli sıkıntılardır.”
P23; (G):İMD, (C):K, (Y):32, (ED):L, (MT):5, (KGS):3, (YİEPS):26

“Program başlangıç ve bitişinde çalışan sayısı takibinin zorluğu, yönetmeliğin sıklıkla değişmesi ve bu nedenle işveren ve katılımcıya verdiğimiz bilgileri sürekli değiştirmek zorunda kalmak ve bu durumun işveren karşısında imaj kırıklığı oluşturmaması, özellikle son yapılan değişikliklerle mantıklı bir neden gösterilmeksizin

⁶ Görüşülen Personel için kullanılan kısaltmaların açılımı Tablo 8 ve Tablo 9’da bulunmaktadır.

öğrencilere yapılan günlük ödeme tutarının azaltılmasını açıklayamamak.” **P25**; (G):İMD, (C):K, (Y):30, (ED):L, (MT):5, (KGS):5, (YİEPS):22

“İşbaşı eğitim programında yaşanan en büyük sorun işverenlerin kendi yakınlarını ya da tanıdıklarını programa dahil edip staj programına gelmedikleri halde ücret almalarına neden olmalarıdır.” **P52**; (G):M, (C):E, (Y):30, (ED):L, (MT):4, (KGS):4, (YİEPS):35

“Programın bir öğrenme ve işe alıştırma ziyade, bedava işçilik gibi görülmesi programı olumsuz etkilemektedir. Program süresince stajyerlerin normal sigortası olmaması olumsuz bir durum yaratmaktadır.” **P55**; (G):VHKİ, (C):E, (Y):41, (ED):L, (MT):12, (KGS):9, (YİEPS):38

“Açılan programların bitim tarihi gelmeden sona ermesi. Yaptırımların yetersiz olması nedeniyle istihdamların az gerçekleşmesi. Deneyimli katılımcıların deneyimi yokmuş gibi programa dahil edilmesi. İşverenlerin programa işçi alımı gözüyle bakması, programın deneyim kazandırma programı olarak algılanmaması. Katılımcılar programda belirtilen mesleklerde çalıştırılmayıp farklı meslek gruplarının yapmış olduğu işlere verilmekte, ayrıca programda belirtilen çalışma saatleri dışında çalıştırılmaktadır. Katılımcı istihdam edileceğini düşündüğünden bu tür olumsuzlukları yaşadığında Kuruma herhangi bir şikayet dilekçesi vermemekte ve durumu kabullenmektedir.” **P59**; (G):Şf, (C):K, (Y):43, (ED):L, (MT):18, (KGS):3

“İşbaşı Eğitim Programlarının temel sorunlarının başında; mevzuatın sürekli değişmesi gelmektedir. Ayrıca evrak işlerinin çok olması programı olumsuz etkilemektedir” **P62**; (G):Md, (C):E, (Y):48, (ED):L, (MT):23, (KGS):2

İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Etkisi Hakkındaki İŞKUR Personeli Görüşleri

Programların istihdama etkisi hakkındaki düşüncelerini almak üzere personele; “İşbaşı Eğitim Programının istihdama etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu ikinci soru olarak yöneltilmiştir. Personelin açıklamalarında ortak olarak değindiği hususlar benzer ifadeler üzerinden aşağıda Tablo 11’de sıralanmıştır.

Tablo 11. Kayseri İŞKUR Personelinin İEP'lerin İstihdama Etkisi Hakkındaki Görüşleri

İşbaşı Eğitim Programının istihdama etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?	İfade Eden Personel Sayısı
İstihdama etkisi olumludur; istihdama etkisi oldukça fazladır; istihdama katkı sağlamaktadır; istihdama önemli ölçüde katkı sağlamaktadır.	16
İstihdama etkisi çok azdır; istihdama geçici bir katkısı vardır; beklentiyi karşılamamaktadır.	8
Programı maddi destek, maliyetsiz işgücü olarak gören işverenlerle yapılan programlar istihdama katkı sağlamamaktadır.	8
İş hayatına yeni giren, tecrübesiz kişiler için olumlu etkisi vardır.	7
Program, amacı doğrultusunda ve bu amaca uygun davranan işverenlerle düzenlendiğinde istihdama katkı sağlamaktadır.	6
İstihdamı etkilememektedir; istihdama olumlu-olumsuz bir etkisi yoktur; İstihdama katkı sağlamamaktadır; Uzun vadeli ve kalıcı bir etkisi yoktur.	6
İstihdama etkisi çok fazla değildir. İstihdam taahhüdü sona erince işveren katılımcıyı çıkarmaktadır veya katılımcıyı istifaya zorlamaktadır. Katılımcıların çok azı yükümlülük sonunda devam etmektedir.	6
Programlar istihdam taahhütlü açılmaya başladığından beridir istihdama katkısı vardır; Programların istihdam taahhütlü olması istihdama katkı sağlamaktadır.	6
İstihdama etkisi olumsuzdur; İşverenler İEP ile eleman alıp mevcut çalışan personelinin işine son vermektedir.	6
İstihdama katkısı yoktur. İşverenlerin bir kısmı zaten istihdam edeceği kişiler için öncesinde bu programa başvurmaktadır.	3
Tecrübeli kişilerin istihdamında etkisi olumsuz olmaktadır.	2
Orta ve büyük ölçekli firmalarda düzenlenen İEP'ler istihdama katkı sağlamaktadır.	2
Mesleki tecrübe gerektiren teknik meslekler ve nitelikli işgücü için olumlu etkisi vardır.	2
Uzun süreli işsizlerin istihdamında olumlu etkisi vardır.	1
Öğrencilerin staj yapmalarında program etkili ve verimlidir.	1
Kurumsal firmalarda istihdam artışı sağlanmakta, kurumsal olmayanlarda ise istihdam artışı sağlanmamaktadır.	1
Büyüyen işyerleri için istihdama katkısı vardır, diğerlerinde pek bir etkisi olmamaktadır.	1

Programın istihdama etkisini olumlu görenler çoğunluktadır; ancak personelin cevapları incelendiğinde herhangi bir katkısı bulunmadığını veya olumsuz olduğunu düşünenlerin sayısının da oldukça fazla olduğu görülmüştür. Programın istihdama etkisinin olumsuz olduğunu ifade edenler bunun nedenini işverenlerin İEP ile eleman alıp mevcut çalışan personelinin işine son vermesi ile gerekçelendirmektedirler.

Personel ile yapılan görüşmelerde ikinci soruya alınan yanıtlardan bazı örnekler aşağıda sunulmuştur:

“İstihdama etkisi oldukça fazla. Ancak gerekli kontroller ve denetimler olmalı. Süreç suistimale de açık.” **P3;** (G):İMD, (C):E, (Y):28, (ED):L, (MT):5, (KGS):54, (YİEPS):28

“İyi niyetli ve teşvik verilme nedenini iyi anlayan ve suistimal etmeyen işverenler programı iyi değerlendirip kalifiye eleman yetiştirip istihdam ediyor ancak bu programı sadece maddi destek, kazanç olarak gören işveren staj sonunda istihdam şartlarını uygulamak istemiyor. Bunun önüne geçilebilmesi için istihdam şartlarının ağırlaştırılması gerekiyor.” **P12;** (G):İMD, (C):K, (Y):32, (ED):L, (MT):4, (KGS):4, (YİEPS):27

“İstihdama etkisinin olumsuz olduğunu düşünüyorum, çünkü işveren ihtiyacı doğrultusunda bu elemanları zaten alacak veya İEP ile eleman alıp normal çalışan elemanlarının işine son veriyor.” **P19;** (G):İMD, (C):E, (Y):30, (ED):L, (MT):5, (KGS):5, (YİEPS):42

“İşe yeni girişlerde, yani iş hayatına ilk kez atılanlarda gayet olumlu etkisi bulunmaktadır. Ancak tecrübeli kişilerde işveren özellikle bu programdan faydalanmak istediğinden, kişiler de iş bulmakta zorlandığından mecbur kalıyorlar bu noktada istihdamı olumsuz etkilediğini düşünüyorum” **P24;** (G):İMD, (C):K, (Y):38, (ED):YL, (MT):5, (KGS):5, (YİEPS):45

“İşbaşı Eğitim Programlarının istihdama önemli bir katkı sağladığını düşünüyorum. Program bitiminde her katılımcı istihdam edilmese de önemli bir yüzde istihdam edilmektedir. Program bitiminde işverenden %50 istihdam beklememiz de istihdama ciddi katkı sağlayacaktır.” **P54;** (G):VHKİ, (C):E, (Y):49, (ED):ÖL, (MT):17, (KGS):5, (YİEPS):34

“İEP ile istihdama geçici katkı sağlandığını düşünmekteyim. İstihdam edilenlerin çok azı yükümlülük sonunda devam edebilmektedir.” **P63;** (G):Md, (C):E, (Y):63, (ED):L, (MT):40, (KGS):25

İşbaşı Eğitim Programı Mevzuatı ve Uygulama Değişiklikleri Hakkındaki

İŞKUR Personeli Görüşleri

Üçüncü olarak, “İşbaşı Eğitim Programı mevzuat ve uygulama değişiklikleri hakkında düşünceleriniz nelerdir?” sorusu personele sorulmuş, yapılan değişikliklerden çok değişikliklerin sıkça yapılmasının getirdiği olumsuzluklara yönelik cevaplar alınmıştır. Personel görüşlerine göre en çok ifade edilen ve dikkat çeken hususlar Tablo 12’deki gibi sıralanabilir.

Mevzuat ve uygulamada çok sık yapılan değişikliklerden duyulan rahatsızlık ifadelerinden sonra değişikliklerin normal ve olumlu olduğunu belirten görüşler sayısal olarak ikinci sırada gelmektedir. Program süresinin 3 ay olarak uygulanması değişikliğini olumlu görenler kadar sürenin kısaltılmasının programa olan talebi olumsuz etkilediğini düşünenler de bulunmaktadır. İstihdam taahhüdünün zorunlu hale getirilmesi ve programa katılmak için son 3 ay işsiz olma şartının 1 aya indirilmesi olumlu olduğu düşünülen diğer değişikliklerdir. Buna karşın katılımcı zaruri gider ödemesindeki değişiklik ve istihdam taahhüdünün öğrencilerin programa katılımını zorlaştırdığına yönelik olumsuz görüşler de beyan edilmiştir.

Tablo 12. Kayseri İŞKUR Personelinin İEP Mevzuatı ve Uygulama Değişiklikleri Hakkındaki Görüşleri

İşbaşı Eğitim Programı mevzuat ve uygulama değişiklikleri hakkında düşünceleriniz nelerdir?	İfade Eden Personel Sayısı
Mevzuatın sık sık ve sürekli değişmesi olumsuzdur: Sık yapılan mevzuat değişiklikleri nedeniyle iş ve işlemlerde zorluklar, karışıklıklar ve hatalar yaşanmaktadır; takip etmek zorlaşmaktadır; hem programın hem de Kurumun imajı olumsuz etkilenmektedir; program açma talebi ve katılım azalmaktadır, işveren ve katılımcıya karşı personeli zor durumda bırakmaktadır.	29
Mevzuat değişikliklerini olumlu görüyorum; değişikliklerin olması normaldir; suistimallerin önüne geçmek açısından faydalı olmuştur.	9
Programın en fazla 3 ay olarak sabit bir süreyle herkese aynı şekilde uygulanması olumludur. Programın amacına uygundur.	6
Katılımcı zaruri gider ödemesindeki değişiklikler (öğrenci, işsiz ve işsizlik ödeneği alan katılımcılara farklı ödeme yapılması) programa katılımı olumsuz etkilemektedir, programın tercih edilirliliğini azaltmaktadır.	6
Program sürenin kısaltılması olumsuz etkilemektedir; Program süresinin kısaltılması işverenleri olumsuz etkilemektedir, talebi azaltmaktadır.	5
İstihdam taahhüdünün zorunlu hale getirilmesi yerindedir. %50 İstihdam şartı uygun ve olumludur. Katılımcı mağduriyetini azaltmıştır. İstihdam zorunluluğu getirilmesi çok faydalı olmuştur.	5
Son 3 ay işsiz olma şartının 1 aya düşürülmesi olumlu olmuştur.	4
Mevzuat değişiklikleri olumsuz olmuştur. Değişiklikler kontrolsüz yapılmaktadır. Değişiklikler uzun vadeli tasarlanmamakta, düzensiz ve kararsızdır. Uygulayıcı birimlerin fikri alınmamaktadır.	4
İstihdam taahhüdünün zorunlu hale getirilmesi öğrencilerin programa katılımını zorlaştırmıştır.	1
Yapılan değişiklikler işveren açısından olumlu kursiyer açısından olumsuzdur.	1

Personelin üçüncü soruya verdiği cevaplardan bazıları örnek olarak aşağıda sunulmuştur.

“Çok sık değiştiği için takip etmekte zorlanıyoruz. Bazı maddeleri de ucu açık kalmış yorumla hareket etmek yerine net bir şekilde yazılsa sıkıntı olmayacak” **P8;** (G):İMD, (C):K, (Y):31, (ED):L, (MT):4, (KGS):4, (YİEPS):37

“Programlarda mevzuat değişiklikleri programların art niyetli kullanılmasını engellemek amacıyla yapılmış olup olumlu yönde gerçekleşmiştir.” **P28;** (G):İMD, (C):E, (Y):29, (ED):L, (MT):4, (KGS):4, (YİEPS):28

“İşbaşı Eğitim Programı süresinin kısa tutulmasını ve istihdam garantili olmasını doğru buluyorum. Değişikliklerin de çok sık olmaması gerektiğini düşünüyorum” **P34;** (G):İMD, (C):K, (Y):29, (ED):L, (MT):5, (KGS):5, (YİEPS):30

“Program süresindeki değişiklik programın amacına daha uygun olmuştur. İstihdam oranının artmış olması katılımcının mağduriyetini azaltmıştır.” **P40;** (G):İMD, (C):K, (Y):36, (ED):YL, (MT):5, (KGS):5, (YİEPS):39

“Programın süresinin kısaltılması programa olan talebi azaltmıştır. Ayrıca işsizlik maaşı alan ya da öğrenci olan kursiyerlerin günlük ücretlerinin düşürülmesi de programın tercih edilirliliğini azaltmıştır. Fakat kursiyerlere son bir ay işsiz kalma süresi getirilmesi uygun kursiyer bulma ihtimalini arttırmıştır.” **P46;** (G):İMD, (C):K, (Y):32, (ED):YL, (MT):4, (KGS):4, (YİEPS):34

“Uygulama ve mevzuatın sık değişmesi programı olumsuz etkilemektedir. Nerdeyse her hafta uygulama ve mevzuatın sık sık değişmesi hem personeli hem işvereni yormakta Kurum imajını zedelemektedir.” **P57;** (G):Şf, (C):E, (Y):40, (ED):L, (MT):18, (KGS):18

İşbaşı Eğitim Programlarının Uygulama Biçimi ve Sunduğu İmkanlar/Teşvikler Hakkındaki İŞKUR Personeli Görüşleri

Personele son olarak “İşbaşı Eğitim Programının uygulama biçimi ve sunduğu imkanlar/teşvikler hakkında genel düşünceniz nedir? Daha faydalı olması için görüş ve önerileriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Personelin verdiği cevaplara göre genel olarak program ve sunduğu teşvik/imkanlar hakkındaki düşüncesinin olumlu olduğu değerlendirilebilir; ancak programın uygulama biçimine yönelik ciddi eleştirileri ve önemli görüşlerinin bulunduğunu da söylemek gerekir. Personelden bu soruya alınan yanıtlar benzer görüşler üzerinden Tablo 13’te sıralanmıştır. Katılımcıların emekliliğe esas sigorta primlerinin de ödenmesi, programa sadece tecrübesiz kişilerin katılması ve evrak işlerinin azaltılması

gerektiğini ifade eden görüşler ön plana çıkmaktadır. Yaptırımların güçlendirilmesi, istihdam yükümlülüğünün artırılması, öğrenciler için istihdam taahhüdünün kaldırılması, nitelikli mesleklerin net olarak belirlenmesi ve teşviklerin geliştirilmesi gerektiğine yönelik ifadeler de benzer şekilde vurgulanan diğer görüşler olmuştur.

Tablo 13. Kayseri İŞKUR Personelinin İEP'in Uygulamalama Biçimi ve Sunduğu Teşvik/İmkanlar Hakkındaki Görüşleri - Önerileri

İşbaşı Eğitim Programının uygulama biçimi ve sunduğu imkanlar/teşvikler hakkında genel düşünceniz nedir? Daha faydalı olması için görüş ve önerileriniz nelerdir?	İfade Eden Personel Sayısı
İEP uygulamada güzel ve faydalı bir programdır. Tecrübesiz kişilere ve yeni mezunlara tecrübe ve iş imkanı kazandırmakta, işverenlere de kendi personelinin yetiştirme imkanı sunmaktadır.	19
Katılımcıların uzun vadeli sigorta primlerinin (emekliliğe esas sigorta primlerinin) de ödenmesi gerekir. Birçok kişi bu nedenle katılımcı olmaktan kaçınmaktadır.	13
Teşvikler işverenler açısından oldukça cazip ve faydalıdır. Yeterlidir.	12
İEP'e sadece iş hayatına ilk kez atılan tecrübesiz kişiler katılabilmelidir. Tecrübeli kişilerin İEP'e katılması önlenmelidir, belirli bir üst yaş sınırı konulmalıdır.	9
Katılımcılara farklı zaruri gider ödemesi yapılması sonlandırılmalıdır. Yapılan ayırım uygun olmamıştır. katılımcıların motivasyonu düşmüştür; aynı programdaki kişiler arasında huzursuzluk oluşturmuştur.	8
Evraklar azaltılmalıdır, evraklar süreci zorlaştırmaktadır, uygulama kolaylaştırılmalıdır. Evrak kontrolü sistem üzerinden yapılabilir.	7
İEP uygulamadan kaldırılmalıdır. Program amacına uygun kullanılmamaktadır, takibi zordur. İşverenler doğrudan teşviklere daha sıcak bakmaktadır. İEP yerine Sigorta prim teşvikleri geliştirilebilir, yaş, cinsiyet ve engel durumuna göre istihdam sağlayacak teşvikler verilebilir.	6
Yaptırımlar güçlendirilmelidir. Programı suistimal eden işverenlerle İEP düzenlenmemelidir, daha ciddi yaptırımlar uygulanmalıdır.	6
İstihdam yükümlülüğü artırılmalıdır. Aynı işverenle yeni bir program ancak istihdam sayısındaki artışa göre düzenlenmelidir. Program sayısı arttıkça istihdam taahhüt oranı artırılabilir. Henüz taahhüdünü yerine getirmeyen işverene erken başvuru imkanı verilmemelidir.	6
Öğrenciler için istihdam taahhüdü olmamalıdır, Taahhüt nedeniyle işverenler öğrencileri kabul etmemektedir. Öğrencilere daha farklı imkanlar sunulmalıdır. Program öğrencilere ve işsizlere farklı uygulanmalıdır.	6
Nitelikli meslekler net olarak belirlenmelidir; her meslekte program açılmamalıdır; sadece belli başlı mesleklerde program düzenlenmelidir. Program süresi mesleğe göre belirlenmelidir ve sabit olmalıdır.	6
Teşvikler geliştirilmelidir, daha kolay uygulanabilmelidir. Katılımcılara sunulan imkanlar artırılmalıdır.	4
Mevcut uygulama biçimi gayet uygundur. Program süresinin kısalması uygulamadaki sorunları azaltmıştır ve istihdam artışı sağlamıştır.	4
Program 2 çalışanı olan firmalarda uygulanmamalıdır. İşveren eşini-dostunu geçici olarak sigortalı göstererek 2 kişi çalışan sayısı yükümlülüğünden kurtulabilmektedir. Program 10+ çalışanı olan firmalarda uygulanmalıdır.	3
Amaç istihdam değil nitelikli eleman yetiştirmek olmalıdır. Program kurumun meslek edindirme kurslarına entegre edilmelidir.	2
Uygulamada kesinlik ve birlik olmalıdır. Bazı hususların beyan esaslı olması program yöneticisinin inisiyatifine göre uygulamada farklılık yaratmaktadır. Yönetmelik ve genelge dışında talimat gönderilmemelidir.	2

Kurumun İEP gerçekleştirme hedefleri daha gerçekçi ve esnek olmalıdır.	1
Programların düzenlenmesi ve takibi için sadece bu işle ilgilenecek bir birim oluşturulmalıdır.	1

Personelin son soruya verdiği cevaplardan bazıları aşağıda örnek olarak sunulmuştur.

“Şuanki hali ile uygulama şartları gayet olumlu durum oluşturmuştur. Teşvikler işverenler maddi olarak destek sağlamış elemanların iş öğrenme sürecinin ücretsiz geçmesi önlenmiştir” **P2**; (G):İMD, (C):E, (Y):36, (ED):YL, (MT):5, (KGS):5, (YİEPS):40

“Kursiyerlere sadece GSS yatırılması yetersiz; emekliliğe yansıyan prim de yatırılmalı. İşbaşı eğitim programı öğrenciler, işsizler şeklinde 2 farklı uygulamaya ayrılmalı. Nitelik gerektiren her meslekte işbaşı açılabilir yerine belli başlı mesleklerde kurs düzenlenmeli.” **P32**; (G):İMD, (C):K, (Y):32, (ED):YL, (MT):5, (KGS):3, (YİEPS):50

“Bu program çalışma hayatına yeni atılanlar, farklı meslekte iş arayanlar ve işverenler için güzel bir program ancak; biz bu programı uygularken başka işler ile de ilgilenmek zorunda olduğumuz için uygulamaya koyma ve uygulama sonunda yetersiz kalıyoruz. İşbaşı eğitim programı dikkatli bir çalışma isteyen bir iş biz ise bize verilen görevlerin değişikliği ile birlikte çokluğu ve kuruma gelen vatandaşların anlık hizmet istediği için çok dağıtıyoruz. Bu programın daha faydalı olması için bu işi İŞKUR’da uygulamaya koyacak olan iş ve meslek danışmanlarına özel bir zamana ve planlamaya olan ihtiyaçların giderilmesidir. Program boyunca kişilerin GSS lerini yatırmak yerine sigortaları yatırılabilir..” **P35**; (G):İMD, (C):K, (Y):35, (ED):YL, (MT):5, (KGS):5, (YİEPS):29

“İEP evrak kontrolünün manuel yapılmasının yerine sistem üzerinden yapıp gereksiz evrak yükünden kurtulunmalı. Sayısında artış olan firmalara verilmeli ve herkesin ücreti günlük olarak eşit olmalı.” **P50**; (G):İMD, (C):E, (Y):36, (ED):L, (MT):4, (KGS):4, (YİEPS):55

“Yönetmelik ve Genelgeye uyulmalı ayrıca Genel Md.lük talimatı gönderilmemeli. İEP te de Emeklilik Sigortası yatmalı. Hiç tecrübesi olmayan kişiler için İEP düzenlenmeli. Çalışanlar için ücret ayrımı yapılmamalı.” **P58**; (G):Şf, (C):E, (Y):45, (ED):L, (MT):25, (KGS):4

“Uygulama tamamıyla (olması gerektiği için) doğru bir politika. Ancak amaç 2. maddede bahsettiğim işgücü piyasası aktörlerinden olan işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda uygulanmalı. Kurumsallaşmış (10-50) ve üzeri işçi istihdam eden işverenlerin üretim alanları da dikkate alınarak sınırlandırılmalı. Her işverene bu uygulamanın yapılması amacından saptırmıştır.” **P61**; (G):Md, (C):E, (Y):47, (ED):L, (MT):26, (KGS):4

4.7.2.2. İşverenlerin / İşveren Yetkililerinin Görüşleri

2009-2017 (Haziran Sonu) arasındaki dönemde Kayseri’de tamamlanan İEP’lerin yıllar itibarıyla toplamda 1542 işyerinde uygulanmış olduğu görülmüştür. Bu dönemde değişik yıllarda birden fazla program düzenlenen işyerleri tek bir defa sayıldığında ise 1126 farklı işyeri ile işbirliği yapılmış olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamındaki bu işyerlerinin 100 tanesinin İEP uygulamalarında etkin rol alan işveren veya işveren yetkililerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Özellikle büyük işyerlerinde işvereni temsil eden işveren yetkilileri programların uygulanmasında daha aktif rol almaktadır. 100 işyerinden 29’unda İEP uygulamasından sorumlu söz konusu yetkililerin işten ayrılması ya da müsait olmaması gibi nedenlerle görüşme yapılamamış, ancak 71 farklı işveren/işveren yetkilisi ile görüşülebilmektedir.

Görüşülenlerden 18’i işveren, 53’ü işveren yetkilisidir. Cinsiyet-yaş-egitim, çalışma hayatındaki tecrübe durumuna göre sayısal dağılımı Tablo 14’te sunulmuştur. Tabloya bakıldığında görüşülen işveren/işveren yetkililerinin çoğunluğunun erkek, 35-49 yaş aralığında, lisans mezunu kişiler olduğu görülmektedir. Çalışma hayatındaki tecrübeleri ise yine ağırlıklı olarak 10 yılın üzerindedir ve 20 yıl üzeri tecrübeye sahip olanlar sayısal açıdan fazladır.

Tablo 14. Görüşülen İşverenlerin/İşveren Yetkililerinin Cinsiyet-Yaş-Eğitim ve Tecrübesine Göre Sayısal Dağılımı

Görevi (G)	Cinsiyet (C)		T	Yaş (Y)					Eğitim Durumu (ED)					Çalışma Hayatı Tecrübesi (CHT)				
	E	K		25-29	30-34	35-39	40-49	50+	İÖ	OÖ	ÖL	L	YL	0-4	5-9	10-14	15-19	20+
İşveren (İşv.)	17	1	18	0	2	7	3	6	0	5	0	11	2	1	4	3	2	8
İşveren Yetkilisi (İşv. Y.)	43	10	53	8	5	14	18	8	1	7	5	38	2	3	8	13	14	15
Toplam	60	11	71	8	7	21	21	14	1	12	5	49	4	3	12	16	16	24

Görüşülen işveren ve işveren yetkililerinin işyerlerinin çalışan sayısına, uygulanan İEP sayısına ve İEP uygulanan yıllara göre sayısal dağılımı ise Tablo 15’te verilmiştir. Buna göre 23 tanesinin 0-9 arası; 17’sinin 10-49 arası; 20’sinin 50-249

arası ve 11'inin 250 üzeri çalışanı bulunduğu görülmektedir. İEP uygulama sayısı bakımından 0-4 arası program uygulamış olan işyerleri çoğunluktadır. Tabloya göre çalışan sayısı fazla olan işyerlerinde İEP uygulanma sayısının da arttığı anlaşılmaktadır. Örneğin 250 ve üzeri çalışanı olan 4 farklı işyerinde 15'ten fazla program uygulanmıştır. İEP uygulama yılları bakımından ise son üç yılda programlardan yararlanan işyeri sayısı daha fazladır. Bu işyerlerinden bir kısmının 30.06.2017 tarihi itibarıyla devam eden programları da bulunmaktadır.

Tablo 15. Görüşülen İşverenlerin/İşveren Yetkililerinin İşyeri Çalışan Sayısı, Uygulanan İEP Sayısı ve İEP Uygulanan Yıllara Göre Sayısal Dağılımı

İşyeri Çalışan Sayısı (İÇS)	İşyeri Sayısı (İS)	İşyerinde Uygulanan İEP Sayısına Göre (ÜİEPS)				İEP Uygulanan Yıllara Göre (İEPUY)								
		0-4	5-9	10-14	15+	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
0 - 9	23	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	12	15
10 - 49	17	14	3	0	0	0	0	0	0	0	0	11	11	10
50 - 249	20	8	8	1	3	0	0	1	2	2	1	13	15	13
250 +	11	1	3	3	4	1	2	3	4	3	1	7	7	7
Toplam	71	46	14	4	7	1	2	4	6	5	2	37	45	45

İşbaşı Eğitim Programı Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Yaşanan Olumsuzluklar Hakkındaki İşveren / İşveren Yetkilisi Görüşleri

İşveren/İşveren Yetkililerinin “İşbaşı Eğitim Programı uygulamalarında karşılaştığınız sorunlar ve yaşadığınız olumsuzluklar nelerdir?” sorusuna verdiği cevaplar incelendiğinde; herhangi bir sorun ya da olumsuzluk yaşamadığını beyan edenlerin sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir. İşveren/İşveren yetkililerinin bu soruya verdiği cevaplar benzer ifadeler üzerinden Tablo 16’da sıralanmıştır.

Sorun veya olumsuz bir durumla karşılaştığını söyleyenlerin açıklamalarına göre en çok şikayet edilen husus; evrak işlerinin ve prosedürün fazlalığı olmuştur. Katılımcıların emekliliğe esas primlerinin ödenmemesi ve bu nedenle katılımcı bulmakta zorlanması veya sonradan program devam ederken sebepsiz programdan

ayrılmaları yine en çok vurgulanan sorunlardandır. Yeterli sayıda katılımcı bulunamaması, program süresinin işi öğrenmede kısa kalması, katılımcılarda iş yerine ve işe aidiyet duygusu bulunmaması da işveren/işveren yetkilileri tarafından belirtilen sorunlar arasında yer almıştır. Ayrıca program şartlarının çok sık değişmesi; katılımcılara verilen zaruri gider ödemesindeki farklılaştırma; karşılıklı fesih hakkı süresi geçtikten sonra katılımcılarda görülen ciddiyetsizlik, bazı İşveren/İşveren yetkililerince dile getirilen ve dikkat çeken hususlar olmuştur.

Tablo 16. İşverenlerin/İşveren Yetkililerinin İEP Uygulamaları İçin İfade Ettiği Sorun ve Olumsuzluklar

İşbaşı Eğitim Programı uygulamalarında karşılaştığınız sorunlar ve yaşadığınız olumsuzluklar nelerdir?	İfade Eden İşveren / İşveren Yetkilisi Sayısı
İşbaşı Eğitim Programında herhangi bir sorunla karşılaşmamış, olumsuzluk yaşanmamıştır; hiçbir sıkıntı ve sorun olmamıştır;	25
Evrak işlerinin çok olması ve yoğunluğu; prosedürlerin fazla olması; program açma işlemlerinin uzun sürmesi.	9
Program süresince emekliliğe esas sigorta prim ödemesi yapılmaması ve bu sebepten insanların katılımcı olmayı kabul etmiyor olması ya da sonradan programdan ayrılmaları.	9
Katılımcıların program devam ederken erkenden sebepsiz programdan ayrılması; katılımcıların istedikleri zaman haber vermeden programı yarıda bırakabilmeleri.	8
Yeterli sayıda katılımcı bulunamaması.	7
Program süresinin kısa olması; bazı mesleklerde 3 aylık program süresinin işi öğrenmede yetersiz kalması.	7
Katılımcıların işyerine aidiyet duygusu kazanamamaları, çalıştıkları ortamı ve işyerini benimsememeleri; uyum sağlamada güçlük çekmeleri; kendilerini İŞKUR personeli olarak görmeleri; program eğiticileri ve diğer personelle tartışmaları;	7
Program şartlarının çok sık değişmesi; mevzuat ve yönetmelik değişiklikleri	3
Katılımcıların programa devamında yaşanan sorunlar, katılımcıların 1/10 luk devamsızlık süresini hak olarak görmeleri	3
Resmi tatil günlerinde ve özel günlerde işyeri mesai yaparken katılımcıların çalıştırılamaması; Katılımcıların gece vardiyalarında çalıştırılamamaları	3
Kurumun işverene olan güven eksikliği; art niyetli işverenle iyi niyetli işveren ayrımı yapmaması	2
İşsizlik ödeneği alanlara ve öğrencilere farklı ücret ödenmesi; katılımcılara ödenen ücrette (zaruri gider ödemesi) yapılan farklılaştırma	2
Katılımcıların işten kaytarması; programın 1/4 'lük süresi (karşılıklı fesih hakkı süresi) geçtikten sonra katılımcılarda görülen ciddiyetsizlik;	2
Programla ilgili işyerlerine yeterli bilgi verilmemesi, birçok kişinin programı bilmemesi	2
Program bitiminde bütün katılımcıların istihdam edilme beklentisinde olmaları	1
Resmi tatil günlerinde ücret ödenmemesi	1
Son 1 ay işsiz olma şartının programa katılımı olumsuz etkilemesi	1
Program sonrasında teşvikten yararlanılamaması, teşvik şartlarındaki zorluk	1

İşverenler / İşveren Yetkilileri ile yapılan görüşmelerde birinci soruya alınan yanıtlardan bazı örnekler aşağıda sunulmuştur⁷:

“Kursiyerler kursa devam konusunda problem çıkartıyor. Mazeret için tanınan kurs süresinin 1/10 oranındaki izin ve raporları gereksiz yere hakmış gibi kullanıyor. Çalışma sırasında ustalar ile tartışmaya girerek iş ve bölüm ayrımı yapmak isteyip kolayına gelen işi yapmak istiyorlar” **İ12**; (G):İşv.Y., (C):E, (Y):44, (ED):OÖ, (ÇHT):19, (İÇS):234, (UİEPS):4

“Öncelikle evrak bürokrasisi çok fazla. Her ne kadar son dönemlerde azaltılmaya çalışılsa da halen yeterince azaltılabilmiş değil. İkincisi işverenlere güven kurum tarafından oldukça az (gerekçeleri tartışılabilir tabi), evraklar üzerinde ve diğer birçok konuda çok gereksiz ufak detaylarla işverenler çok uğraştırılıyor. Son olarak katılımcılar bu programa karşı isteksizler, başta programı tercih etmek istemedikleri için istediğimiz kursiyer sayısına ulaşamıyoruz. Katılanlar ise program süresince aidiyet duygusunu kazanamıyorlar ve işyerlerinden çok çabuk vazgeçebiliyorlar. Vazgeçerken de birçoğu işvereni bilgilendirmeyi bile tercih etmiyor. Şu ana kadar uyguladığımız tüm programlarda katılımcıların neredeyse yarısı programın çeşitli dönemlerinde genellikle devamsızlık yaparak programı bırakmışlardır.” **İ33**; (G):İşv.Y., (C):K, (Y):35, (ED):L, (ÇHT):15, (İÇS):815, (UİEPS):35

“Açtığımız İEP’de sorun yaşamadık. Ancak yapılan son değişikliklerde kursiyerlerin alacağı ücretlerin kendi aralarında uyuşmazlığa sebep olacağını düşünmekteyim. Bu durum İEP kursiyeri bulmayı zorlaştıracak” **İ43**; (G):İşv.Y., (C):K, (Y):25, (ED):ÖL, (ÇHT):7, (İÇS):361, (UİEPS):5

“Katılımcının SGK Priminin tamamı karşılanmadığı için katılımcı bu konuda bilinçli ise programdan faydalanmak istemiyor. Ayrıca program süresi çok kısa. Özellikle yazılım sektöründe yeni bir personelin işe uyumu ve eğitimi 1 yıl sürdüğünden kısa İEP süresi yeterli olmuyor. Bunun dışında evrak yükü ve prosedür çok fazla. Her ay evrak teslim edilmesi ayrı bir zaman kaybı. Bunun yerine her evrak ve iş elektronik olarak yapılabilmeli.” **İ52**; (G):İşv., (C):E, (Y):36, (ED):L, (ÇHT):12, (İÇS):6, (UİEPS):2

“İEP için eleman bulamamak. Program çerçevesinde işletmemizde 5 kişi yararlanabilecekken şu anda 2 kişi yararlanmakta. İEP uygulamalarında en önemli sorun, son bir ay içerisinde sigortası yatmamış olmak şartı aranması nedeni ile iş başvurusu yapan kişilerin İEP’den yararlanamayacak olması nedeni ile başvurularının geri çevrilmesi veya bir ay sonra başvur denildiğinde bir ay bekleyemediği için değerlendirilebilecek kişilerin kaybedilmesi. Programı pek çok kişinin bilmemesi nedeni ile İEP kapsamında işbaşı yapmak istememeleri. Kişilerin İEP’in kişisel getirilerinin ne olduğunu anlamaktan, sebat ve aidiyetten uzak olmaları neticesinde programı neticelendirememeleri” **İ60**; (G):İşv.Y., (C):E, (Y):42, (ED):L, (ÇHT):24, (İÇS):46, (UİEPS):2

⁷ Görüşülen İşverenler için kullanılan kısaltmaların açılımı Tablo 14 ve Tablo 15’te bulunmaktadır.

İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Etkisi Hakkındaki İşveren / İşveren Yetkilisi Görüşleri

Programların istihdama etkisi hakkındaki düşüncelerini almak üzere İşveren/İşveren yetkililerine; "İşbaşı Eğitim Programı ile istihdam ettiğiniz personeliniz var mıdır? İşbaşı Eğitim Programının istihdama etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?" soruları yöneltilmiştir. Görüşülen işveren/işveren yetkililerinin büyük çoğunluğu İEP ile işe başlattıkları en az bir personel bulunduğunu belirtmiş ve programların istihdama etkisini olumlu gördüğünü ifade etmiştir. Yine işveren/işveren yetkililerinin büyük çoğunluğu programın faydalarına yönelik olumlu açıklamalarda bulunmuştur. İEP'lerin istihdama bir katkısı olmadığını düşünenlerin ya da olumsuz görüş bildirenlerin sayısı ise oldukça azdır

İşveren/İşveren yetkililerinin bu soruya verdiği cevaplar benzer ifadeler üzerinden Tablo 17'de sıralanmıştır.

Tablo 17. İşverenlerin/İşveren Yetkililerinin İEP'lerin İstihdama Etkisi Hakkındaki Görüşleri

İşbaşı Eğitim Programı ile istihdam ettiğiniz personeliniz var mıdır? İşbaşı Eğitim Programının istihdama etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz	İfade Eden İşveren / İşveren Yetkilisi Sayısı
İstihdam ettiğimiz personelimiz vardır; istihdam ettiğimiz personel olmuştur.	57
Programın istihdama olumlu bir etkisi vardır; istihdama katkısı çok iyi, çok yararlı, faydalı bir programdır, İstihdam açısından güzel bir uygulamadır. Daha fazla işçi çalıştırmayı sağlamaktadır.	41
Daha önce çok fazla düşünüp de alamadığımız personeli rahatlıkla alıp deneyebiliyor ve faydalı olması durumunda işe alabiliyoruz, İşe alınacak kişiyi tanıma fırsatı bulmaktayız	10
İşveren için verilen bu gibi teşvikler çok iyi, çok yararlıdır. İşverenin yükünü hafifletmekte, İşe alım sürecindeki maliyeti düşürmektedir. Böylece işveren nefes almaktadır.	10
Program işsizlerin ve tecrübesiz kişilerin iş deneyimi kazanmalarına ve yetiştirilmelerine katkı sağlamaktadır. İnsanlara bir iş ve mesleği öğrenmeleri açısından fırsat sunulmakta, iş sahibi olmaları kolaylaştırılmaktadır.	9
Hem işveren hem de iş arayanlar açısından çok faydalı bir programdır.	6
Henüz istihdam ettiğimiz bir personel yoktur.	6
Nitelikli, yetişmiş eleman ihtiyacını karşılamaktadır.	4
İşsizliği azaltmaktadır; işsizliği az da olsa azaltmıştır.	2
Gençler daha çok iş bulabilmektedir. Gençlere iş imkanı sağlanmış olmaktadır.	2
Programın iyileştirilmesiyle son yıllarda istihdama etkisi artmıştır.	1

İstihdama çok etkisi yoktur.	1
İstenilen istihdam düzeyi yakalanamamaktadır.	1
Program, katılımcıların işe adapte olmalarını sağlamaktadır.	1

İEP'in faydalarına yönelik yapılan açıklamalarda program sayesinde işe alınması düşünülen kişilerin rahatlıkla denenebildiği; programın işe alım süreci maliyetini düşürdüğü; böylece işverenlerin yükünü hafiflettiği ve tecrübesiz kişilerin iş deneyimi kazanmalarına ve bir mesleği öğrenmelerine imkân sağladığı vurgulanmıştır.

İşveren/İşveren yetkililerinin ikinci soruya verdiği cevaplardan bazıları örnek olarak aşağıda sunulmuştur.

“Evet vardır. Çok iyi oluyor. Daha fazla işçi çalıştırmamıza katkı oluyor. İşsizlik oranını düşürüyor. Gençler daha çok iş buluyor. Ailelerine kazanç sağlıyorlar” **İ4;** (G):İşv., (C):E, (Y):55, (ED):İÖ, (ÇHT):5, (İÇS):3, (UİEPS):2

“İşbaşı Eğitim Programı ile her başlattığımız programda istihdamımız bulunmaktadır. Programın iyileştirilmesiyle birlikte istihdama etkisi de artmıştır. Özellikle son yıllarda birçok şirket program kanalıyla istihdam gerçekleştirmektedir.” **İ10;** (G):İşv.Y., (C):E, (Y):30, (ED):YL, (ÇHT):5, (İÇS):100, (UİEPS):11

“Evet var. Gerekli alt yapı oluşturulmadan başlatıldığı için işyerleri gerekli işçileri değil sadece programın getirisi olan katkıdan yararlanmak için alıyor. Ancak yeterli bilgi sahibi olunmadığı için katkıdan çok sıkıntı getiriyor.” **İ13;** (G):İşv.Y., (C):K, (Y):42, (ED):OÖ, (ÇHT):15, (İÇS):352, (UİEPS):5

“Personelin işe alınma sürecindeki işverene olan maliyetini minimize ettiği için işveren firma açısından oldukça faydası olduğunu düşünüyoruz. Doğru elemanı elde etme açısından önemli bir program. Bu sebeple istihdamı artırıcı yönde etkisi olduğunu düşünüyoruz. İşbaşı eğitim programıyla eğitim süreci bittiğinde 6 adet daha bu program sayesinde istihdam etmeyi planlıyoruz” **İ22;** (G):İşv. (C):E, (Y):38, (ED):YL, (ÇHT):13, (İÇS):35, (UİEPS):6

“Var. İEP in istihdama ciddi anlamda etkisi vardır. Devlet destekli 3 ay çalıştırılan personel iyi bir deneyim kazanıyor. Deneyimli personeli şirketler kaybetmek istemediğinden kendi bünyesinde devam ettiriyor. Ayrıca devlet teşvikleri şirketlerin istihdam oranlarını arttırmaya teşvik etmektedir.” **İ45;** (G):İşv.Y., (C):E, (Y):28, (ED):L, (ÇHT):4, (İÇS):24, (UİEPS):3

*İşbaşı Eğitim Programı Katılımcılarının İşe ve İşyerine Uyumu Hakkındaki İşveren /
İşveren Yetkilisi Görüşleri*

Katılımcıların işyerine uyum sağlaması işverenler ve işyeri açısından hem önemli bir husus hem de İEP'lerin amaçlarından biridir. Bu konudaki değerlendirmeleri hakkında bilgi edinebilmek amacıyla işverenlere “İşbaşı Eğitim Programı katılımcılarının işe ve işyerine uyumu hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Görüşülen işveren/işveren yetkililerinin büyük çoğunluğu katılımcıların işe ve işyerine uyumu hakkında olumlu görüş bildirmiş herhangi bir sorun olmadığını söylemişlerdir. Katılımcıların uyum sorunu çektiğine ilişkin bir kısım değerlendirmelerde ise katılımcıların kendisini İŞKUR personeli olarak gördüğü; işi sahiplenmediği ve programı amacı dışında, sadece maddi gelir olarak düşünenlerin çalışma ortamında huzursuzluk yarattığı belirtilmiştir. Ayrıca işyerine uyumun her katılımcının çalışma isteği, daha önceki eğitim durumu ve kişisel özelliklerine göre değiştiği de ifade edilmiştir.

Görüşülen işverenlerin/işveren yetkililerinin katılımcıların uyumuna yönelik görüş ve açıklamaları genel olarak Tablo 18'deki gibi sıralanabilir.

Tablo 18. İşverenlerin/İşveren Yetkililerinin Katılımcıların İşe ve İşyerine Uyumu Hakkındaki Görüşleri

İşbaşı Eğitim Programı katılımcılarının işe ve işyerine uyumu hakkında ne düşünüyorsunuz?	İfade Eden İşveren / İşveren Yetkilisi Sayısı
İşe ve işyerine uyum sağlanmaktadır; Katılımcıların uyumları rahat daha hızlı, pratik ve kolay olmaktadır; Kısa sürede adaptasyon sağlanmaktadır. Katılımcılar işe iyi adapte olmaktadır ve gayet uyumludurlar.	23
Herhangi bir uyumsuzluk yaşanmamıştır; Herhangi bir uyum sorunu bulunmamaktadır; herhangi bir olumsuzluk yoktur.	8
Katılımcılar açısından bir süre adaptasyon süreci olmaktadır; Başlangıçta zorluk yaşamakta, bir uyum sorunu olmaktadır; Programın başında uyumsuzluktan dolayı ayrılanlar olmaktadır.	7
Katılımcılar gerçekten istekli, özverili ve titiz davranmaktadır; Elllerinden geldiği kadar uyum sağlamaktadırlar.	6
Hemen hemen herkes işyerine ayak uydurmaktadır; Çoğunlukla uyum sağlanmaktadır; Büyük bir kısmı uyum sağlamaktadır.	5
Katılımcılarla program öncesinde görüşüp anlaşıldığı için sorun olmamaktadır; İşveren katılımcıyı kendisi seçip aldığı için bir sıkıntı yaşanmamaktadır.	4

Katılımcılar kendilerini işe daha fazla vermeli ve işi sahiplenmelidir; Katılımcılar program süresince aidiyet duygusunu pek taşımamaktalar ve işyerini benimsememekteler; Katılımcılar kendisini İŞKUR personeli veya devlet memuru gibi görmekteler.	4
İş iyi tarif edildiği zaman katılımcının uyumu iyi olmaktadır. Personel doğru yönlendirilirse güzel sonuç alınmaktadır. Katılımcılar karakter ve yeteneklerine göre bir bölümde çalıştıklarında uyum süreci hızlanmaktadır.	3
Katılımcının daha önceki eğitimlerde aldığı başarısı programa uyumunu aynı derecede etkilemektedir; Personelin eğitim durumuna göre uyum süresi değişkenlik göstermektedir.	2
Amacı çalışmak olmayıp sadece kursiyer olup maddi gelir elde etmek isteyenler katkıdan çok çalışma ortamını bozarak iş yerine zarar vermektedir; Uzun vadeli çalışmayı düşünmeyenler işi önemsememektedir.	2
Programların denetimi ve yaptırımların etkisiyle katılımcılar uyum sağlamakta zorlanmamaktadır.	1
Gerçekten işe ihtiyacı olanlar kısa zamanda uyum sağlayabilmektedir.	1
Programa katılan bayan katılımcıların uyumunda sorun yaşanmamakta; ancak erkek katılımcıların uyumunda zorluk yaşanmaktadır.	1
Program uzun süreli olduğunda katılımcılar daha çok adapte olmakta ve kalıcı olup istihdam edilmektedirler.	1
Programın amacına ilişkin bilinç oluştuğunda uyum sağlanmaktadır.	1
Katılımcının kendisiyle ilgili bir durumdur, uyumları belli olmamakta değişkenlik göstermektedir.	1
Alternatif iş imkanları olduğunda katılımcılar programdan kolay vazgeçebilmektedirler.	1
Mesleki eğitim almış olan katılımcılar daha uyumlu olmaktadır.	1
Uzun süreli çalışma isteğinde olan kişilerin uyumunda sıkıntı yaşanmamaktadır.	1

İşverenlerle/İşveren Yetkilileriyle yapılan görüşmelerde üçüncü soruya alınan yanıtlardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

“Yaşadığımız en büyük sorun uyum problemi oluyor. Program başında programdan ayrılanlar oluyor uyumsuzluktan dolayı. Kalanlarla program bitiminde de ve hala çalışıyoruz.” **İ1**; (G):İşv.Y., (C):E, (Y):45, (ED):L, (ÇHT):17, (İÇS):147, (ÜİEPS):7

“İlk işe başlama sürecinde daha önce de söylediğim gibi gayet güzel çaba sarfediyorlar. Bazı personel haklarını bildiği için belli bir süreden sonra eğer işyerinde uzun vadeli çalışmayı düşünmüyorsa daha rahat hareket ediyor ve işkurun sağlamış olduğu ücreti alacağını bildiği için kurs bitimine kadar işi önemsemeyerek çalışıyor ve buda işverene sıkıntı yaratıyor” **İ14**; (G):İşv.Y., (C):K, (Y):38, (ED):L, (ÇHT):20, (İÇS):13, (ÜİEPS):4

“Programdan faydalandırdığımız katılımcılar genel anlamda işe iyi adapte oldular ve genç oldukları için işi iyi kavradılar. Buna istinaden hala yanımızda çalışmaktadırlar” **İ15**; (G):İşv.Y.,(C):E, (Y):51, (ED):L, (ÇHT):26, (İÇS):154, (ÜİEPS):8

“Katılımcılar eğitim programında olduklarını bildikleri için işe strese girmeden adapte olabiliyor” **İ37**; (G):İşv.,(C):E, (Y):30, (ED):L, (ÇHT):7, (İÇS):4, (ÜİEPS):2

“Eğitimi işyerimizde alıyor olması, personelin işyerini tanınması, mesai arkadaşlarını, işin işleyiş tarzını öğrenmesi hem işveren hem de işçi için çok güzel bir avantajdır.”
İ65; (G):İşv.Y., (C):K, (Y):29, (ED):L, (ÇHT):10, (İÇS):156, (UIEPS):1

*İşbaşı Eğitim Programlarının Uygulama Biçimi ve İşverenlere Sunduğu Teşvikler
Hakkındaki İşveren / İşveren Yetkilisi Görüşleri*

Son olarak yöneltlen “İşbaşı Eğitim Programının uygulama biçimi ve işverene sunduğu teşvikler hakkında genel düşünceniz nedir? Daha faydalı olması için görüş ve önerileriniz nelerdir?” sorusuna işveren/işveren yetkililerinin verdiği cevaplar benzer ifadeler üzerinden Tablo 19’da sıralanmıştır.

Görüşülen işveren/işveren yetkililerinin büyük çoğunluğu genel olarak İEP’leri çok olumlu ve faydalı bulduğuna yönelik düşüncelerini içeren cevaplar vermiştir. Yapılan açıklamalarda programın ve teşviklerin gayet makul ve yeterli olduğu; işverenlerin maddi açıdan desteklenmesinin memnuniyet verici olduğu kaydedilmiştir. İEP uygulama biçimi ve teşviklerine yönelik eleştirilerde program süresinin 3 aya indirilmesinin iyi olmadığı; program şartlarının sürekli değişmesinin sıkıntı yarattığı; denetimlerin yetersiz olduğu; işveren ve katılımcıların yeterince bilgilendirilmediği; program süresince işverenlere yönelik cezai yaptırımların istihdamı olumsuz etkilediği; öğrencilere verilen zaruri gider ödemesinde yapılan değişikliğin olumsuzluk yarattığı ve teşviklerden yararlanmada bakılan işveren personel sayısı ortalamasının engel oluşturduğu ifade edilmiştir.

Programın geliştirilmesi için alınan önerilerde ise en çok program süresinin uzatılması gerektiği belirtilmiştir. Katılımcıların emekliliğe esas sigorta primlerinin de ödenmesi; teşviklerin genişletilmesi; evrak işlerinin ve prosedürün azaltılması, katılımcı sayısının artırılması; resmi tatiller için de ödeme yapılması; tüm mesleklere aynı süre uygulamasının değiştirilmesi; katılımcılara performans puanlaması getirilmesi; programı yarım bırakan katılımcılara uygulanacak yaptırımın arttırılması ve son bir ay işsiz olma şartının kaldırılması ifade edilen diğer öneriler olmuştur.

Tablo 19. İşverenlerin/İşveren Yetkililerinin İEP'in Uygulamalama Biçimi ve Sunduğu Teşvikler Hakkındaki Görüşleri – Önerileri

İşbaşı Eğitim Programının uygulama biçimi ve işverene sunduğu teşvikler hakkında genel düşünceniz nedir? Daha faydalı olması için görüş ve önerileriniz nelerdir?	İfade Eden İşveren / İşveren Yetkilisi Sayısı
Program süresi biraz daha uzun tutulmalıdır; süre uzatılmalıdır; Program süresi 6 ay olmalıdır	25
Program çok olumlu ve faydalı olmaktadır; Çok faydalı bir uygulamadır; Program oldukça faydalıdır, uygulama güzel ve gayet başarılıdır; Programın uygulama biçimi doğrudur, Uygulama biçimi ve teşvikler gayet makuldür, yeterlidir.	19
Teşvikler gayet faydalıdır, olumlu katkı sağlamaktadır; İşverenlerin maddi açıdan desteklenmesi memnuniyet vermektedir; İşveren için maddi destek sağlanmaktadır, katkısı büyüktür.	13
Katılımcıların emekliliğe esas sigorta primlerinin de karşılanması daha teşvik edici olacaktır	8
Teşviklerin kapsamı genişletilebilir, arttırılabilir, daha da esnetilebilir. İşyerleri daha fazla desteklenebilir.	8
Prosedür ve bürokratik işlemler çok fazladır, evrak yükü hafifletilmelidir	5
Program süresinin 3 aya indirilmesi iyi olmamıştır; Program süresinin kısalması olumsuz olmuştur, 3 aylık eğitim süresi yetersizdir.	4
Program istihdam açısından çok başarılı bir programdır, istihdama katkı sağlanmaktadır.	4
İEP den faydalanan işyerlerinin istihdam istatistikleri göz önüne alınarak program süresi ve katılımcı sayısı artırılabilir. Bu işyerlerine daha fazla yardımcı olunabilir	4
Programın uygulaması, şartları ve süresinin sürekli değişmesi sıkıntı yaratıyor, ilgiyi azaltıyor	3
Denetimler yetersiz olmaktadır, programların suistimal edilmemesi açısından sürekli kontrol edilmesi gerekmektedir.	2
İşyerleri ve çalışacak kişiler yeterince bilgilendirilmemektedir; Kişilere daha fazla bilgi verilmelidir.	2
Resmi tatillerde de ödeme yapılmalıdır; Tatil günleri ile ilgili bir düzenleme yapılmalıdır	2
İşverenlere uygulanan cezai yaptırımlar istihdamı olumsuz etkilemektedir. Program süresince işverene çok baskı uygulanmamalıdır	2
Öğrencilere verilen ücrette kesinti olması iyi olmamıştır, öğrenci istihdam etmek firma açısından sıkıntı yaratmaktadır.	1
Tüm mesleklerle aynı süre uygulaması değiştirilmelidir.	1
Sürenin 3 ay olarak tutulması daha fazla işsize iş imkanı sağlamakta ve istihdamı artırmaktadır.	1
Katılımcılar için performans puanlaması getirilmelidir.	1
Son bir ay işsiz olma şartı kaldırılmalıdır.	1
Programı yarım bırakan katılımcılara uygulanan yaptırımlar artırılmalıdır	1
Program sonrası teşvikten yararlanmada işyeri personel sayısı ortalamasının istenmesi engel çıkarmaktadır.	1

İşverenlerin/İşveren Yetkililerinin son soruya verdiği cevaplardan bazıları aşağıda örnek olarak sunulmuştur.

“İşbaşı Eğitim Programı uygulama biçimi, teşvikler hakkındaki düşüncem olumlu, bunların kapsamını biraz daha genişletebiliriz. Uygulanan programı biraz daha uzatabiliriz.” **İ6;** (G):İşv.Y., (C):E, (Y):36, (ED):L, (ÇHT):12, (İÇS):103, (UIEPS):2

“İşbaşı eğitim program düzenlemesi ve süreleri sürekli değiştirilmekte. Standart bir düzenleme olabilir. Ayrıca pazar ve tatiller ile ilgili bir düzenlemenin olması iyi olur. İşveren açısından olumlu bir uygulama. Denetimlerin yetersiz olduğunu düşünüyorum” **İ8;** (G):İşv.Y.,(C):E, (Y):51, (ED):ÖL, (ÇHT):26, (İÇS):81, (UIEPS):7

“Katılımcının işi daha iyi öğrenmesi için süre daha fazla olabilir. Genel olarak uygulama biçimi güzel. Devletin işverene belli bir süre destek olup daha sonra işverenden istihdam beklemesi işsizliğin azalması için güzel bir uygulama” **İ47;** (G):İşv.Y., (C):E, (Y):41, (ED):OÖ, (ÇHT):15, (İÇS):5, (UIEPS):1

“Program işverene sunduğu teşvikler yeterli düzeydedir. Fakat kursiyer için yeterli değildir. Özellikle emeklilik primide devlet tarafından karşılanmalıdır. Ayrıca teşvikin genel şartlarıyla sürekli oynanması programa olan ilgiyi azaltmaktadır.” **İ51;** (G):İşv.Y., (C):E, (Y):36, (ED):L, (ÇHT):12, (İÇS):127, (UIEPS):8

“İşbaşı eğitim programı sonunda bünyemizde istihdam edilen kişilerin işveren paylarının İŞKUR tarafından ödenilmesi teşviği için gerekli hükümlerde daha esnek davranılabilir. İşverenlere uygulanan cezai yaptırımlar sonucu program sonunda istihdam sayısı ne yazık ki çok az seviyededir” **İ62;** (G):İşv.Y., (C):E, (Y):42, (ED):OÖ, (ÇHT):20, (İÇS):426, (UIEPS):28

4.7.2.3. Katılımcıların Görüşleri

Araştırma kapsamında sadece başarıyla tamamlanan İEP’ler değerlendirme konusu yapılmıştır. Bu bakımdan iptal edilen programların katılımcıları ve kendi isteğiyle programdan ayrılan veya programdan çıkarılan katılımcılar araştırma örnekleme alınmamıştır. 2009-2017 (Haziran) yılları arasında Kayseri’de uygulanan İEP’lerin kursiyeri olan ve programı başarıyla tamamlayan 5531 katılımcı bulunmaktadır. Örneklem olarak bu katılımcılardan 150 kişi ile görüşülmesi planlanmış ancak geçmiş yıllardaki katılımcıların bir kısmına iletişim bilgilerinin güncel olmayışı sebebiyle ulaşılamamış, bir kısmı ise müsait olmadıklarını veya programla ilgili detayları hatırlamadıklarını beyan ettiklerinden görüşme gerçekleştirilememiştir. Bunun üzerine özellikle son iki yılın katılımcılarına ağırlık

verilmek ve her yıl için en az 5 katılımcı olmak üzere rassal olarak toplamda ancak 104 kişi ile görüşülebilmektedir. 83 farklı işyerinde uygulanan 61 farklı meslekteki programın katılımcıları arasından görüşülen bu 104 kişiden 84'ü program sonunda istihdam edilmiş; 20'si ise istihdam edilmemiş sadece mezun durumunda olan kişilerdir. Katılımcılara da diğer araştırma gruplarında olduğu gibi benzer şekilde açık uçlu 4 soru sorulmuş ve İEP uygulamalarına yönelik düşünceleri katılım yıllarına göre ayırım yapılmadan genel çerçevede derlenmeye çalışılmıştır.

Görüşülen katılımcıların 61'i erkek, 43'ü kadındır. Cinsiyet-Yaş-Eğitim gibi özelliklerine ve İEP katılımcısı olduğu yıllara ilişkin sayısal dağılımını gösteren tablolar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 20'ye bakıldığında araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla görüşülen katılımcıların çoğunlukla 16-24 yaş grubunda olduğuna ve programa katılım tarihleri esas alındığında ise bu yaş grubundaki sayının daha da artacağına dikkat çekmek gerekir. Eğitim durumu açısından görüşülen katılımcıların çoğunluğunun ortaöğretim(lise) mezunu oldukları görülmektedir. Aralarında 2 engelli 1 de eski hükümlü durumunda olan katılımcı vardır.

Tablo 20. Görüşülen Katılımcıların Cinsiyet-Yaş-Eğitim ve Özel Durumuna Göre Sayısal Dağılımı

Cinsiyet (C)	Yaş (Y)					Eğitim Durumu (ED)					Özel Durumu (ÖD)	
	16-24	25-29	29-34	35-39	40 +	İÖ	OÖ	ÖL	L	YL	Engelli (ENG)	Eski Hükümlü (EH)
Erkek (E)	21	18	20	1	1	7	28	11	14	1	1	1
Kadın (K)	17	16	5	4	1	5	19	8	11	0	1	0
Toplam	38	34	25	5	2	12	47	19	25	1	2	1

Tablo 21'de görüşülen katılımcıların programlara katılım yıllarına göre cinsiyet bazında sayısal dağılımı görülmektedir.

Tablo 21. Görüşülen Katılımcıların Cinsiyete ve İEP Katılımcısı Olduğu Yıla Göre Sayısal Dağılımı

Cinsiyet (C)	Toplam	İEP Uygulanan Yıllar (İEP Y)								
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Erkek (E)	61	5	5	3	6	4	4	6	13	15
Kadın (K)	43	0	2	2	0	1	1	5	11	21
Toplam	104	5	7	5	6	5	5	11	24	36

Tablo 22’de ise görüşülen katılımcıların, katılım yıllarına göre program sonundaki istihdam durumu ve katılımcısı olduğu program mesleğinin görüşme tarihi itibarıyla çalıştığı meslekle aynı olup olmadığına yönelik durumunun sayısal dağılımı görülmektedir. Görüşülen 104 kişiden 67’si katıldığı İEP mesleğinde çalışmayı sürdürmektedir. Ancak geçmiş yıllara gidildikçe görüşülen kişi sayısına göre aynı meslekte çalışmayı sürdüren kişi sayısının azaldığı da anlaşılmaktadır. 27 kişi farklı bir meslekte çalışmaktadır. 10 kişinin ise görüşme tarihinde işsiz olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 22. Görüşülen Katılımcıların İEP Sonrası Çalışma Durumu ve Halen Çalıştığı Mesleki Uyumuna Göre Sayısal Dağılımı

İEP Uygulanan Yıllar (İEP Y)	İEP Sonrası İstihdam Durumu (ÇD)		Katıldığı İEP Mesleği ve Halen Çalıştığı Meslek Uyumuna (MU)		
	Çalışan (Ç)	Mezun (M)	Aynı (A)	Farklı (F)	İşsiz (İ)
2009	2	3	1	4	0
2010	4	3	1	5	1
2011	4	1	0	4	1
2012	3	3	2	3	1
2013	4	1	2	2	1
2014	3	2	3	1	1
2015	10	1	9	1	1
2016	23	1	23	0	1
2017	31	5	26	7	3
Toplam	84	20	67	27	10

*İşbaşı Eğitim Programı Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Yaşanan
Olumsuzluklar Hakkındaki Katılımcı Görüşleri*

Katılımcıların büyük çoğunluğu, “İşbaşı Eğitim Programı uygulamalarında karşılaştığınız sorunlar ve yaşadığınız olumsuzluklar nelerdir?” sorusuna herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadığını belirten veya bu anlama gelebilecek yanıtlar vermiştir. Olumsuzluk olarak nitelediği bir durumu ifade eden kişiler tarafından ise en çok emekliliğe esas sigorta priminin program süresince karşılanmamış olması dile getirilmiştir. Programın düzenlendiği meslekte çalıştırılmamak, program sonunda istihdam edilmemek, ücretlerin zamanında yatırılmaması ve işverenin fazla mesai yaptırma, tatil günlerinde çalıştırma gibi program sözleşmesine aykırı, baskıcı tutumu şikayet edilen ve önemli görülen diğer olumsuzluklar olmuştur. Buna göre verilen cevaplar incelendiğinde belirtilen hususlar benzer ifadeler üzerinden Tablo 23’teki gibi sıralanabilir.

Tablo 23. Katılımcıların İEP Uygulamaları İçin İfade Ettiği Sorun ve Olumsuzluklar

İşbaşı Eğitim Programı uygulamalarında karşılaştığınız sorunlar ve yaşadığınız olumsuzluklar nelerdir?	İfade Eden Katılımcı Sayısı
İşbaşı Eğitim Programında herhangi bir sorunla karşılaşmadım, herhangi bir sıkıntı yaşanmadı, olumsuz bir durum yaşanmamıştır; çok önemli bir sorun olmamıştır.	71
Emekliliğe esas sigorta priminin yatmamış olması.	9
Programın düzenlendiği meslekte çalıştırılmamış olmak; Sabit bir işte çalıştırılmamak, program mesleğinde eğitim verilmemesi.	5
Program sonunda istihdam edilmemek, İstihdam edileceği söylendiği halde program sonunda istihdam edilmemek.	4
Ücretlerin geç yatırılması, zamanında yatırılmaması.	4
İşverenin İEP sözleşmesi dışında da çalıştırmak istemesi; tatil günlerinde çalıştırmak için işveren tarafından baskı yapılması.	3
Çalışma saatlerinden dolayı yaşanan sorunlar; giriş çıkış saatlerinin işveren tarafından değiştirilmesi; işverenin fazla mesai yaptırmak istemesi.	3
İşverenin veya işyeri personelinin baskı yapması, işyeri çalışma ortamındaki sıkıntılar.	2
İEP evraklarının fazlalığı ve evrak işlerindeki sorunlar.	2
Eğitimlerin ve işi öğrenme sürecinin yeterli olmayışı.	2
Program sonrası işe alımda asgari ücretten daha az bir ücret önerilmesi.	1
İşverenin zaten çalışanı olan kişiyi programa dahil edebilmesi.	1
Program hakkında çok fazla bilgi verilmemiş olması.	1
Resmi tatiller için ücret verilmeyişi.	1
Sağlık muayenesi ve ilaç alımı konusunda ilk ay yaşanan sıkıntı.	1
Programdan ayrılmak isteyenlerin 12 ay boyunca İŞKUR eğitimlerinden yasaklanması.	1

Katılımcıların ilk soruya verdiği yanıtlardan bazıları örnek olarak aşağıda sunulmuştur.⁸

“Samimiyetsizlikten şikayetçiyim. Programa 30 kişi girmişti. Birkaç kişi işe alındı Bize istihdam edileceğimiz söylenmişti ama işe alınmadık.” **K3**; (C):E, (Y):30, (ED):OÖ, (İEP Y):2009, (ÇD):M, (MU):F

“Ustabaşılar üstümüze fazlaca geldiler. Acemi olduğumuz için bizim üzerimize fazla düştüler. Çalışırsanız çalışın, çıkarsanız çıkın diyerek çok baskı yaptılar” **K9**; (C):E, (Y):34, (ED):OÖ, (İEP Y):2010, (ÇD):M, (MU):F

“Olumsuzluklar vardı. Teknisyen olarak beni işbaşı eğitime almışlardı. Ama beni Ortacı olarak çalıştırdılar. Nerde eksik varsa orada görevlendirdiler” **K19**; (C):E, (Y):29, (ED):OÖ, (İEP Y):2012, (ÇD):M, (MU):İ

“Program süresi boyunca meslek hastalığı ve kaza sigorta primi yatıyor olması yani ilerde emekliliğe katkısı olan bir SGK primi olmaması olumsuz tarafı.” **K64**; (C):K, (Y):27, (ED):OÖ, (İEP Y):2016, (ÇD):Ç, (MU):A

“Herhangi bir olumsuzluk yaşamadım aksine mesleğimle ilgili tecrübe ve birikim bakımından fazlasıyla faydalı oldu” **K84**; (C):E, (Y):22, (ED):ÖL, (İEP Y):2017, (ÇD):Ç, (MU):A

“Giriş – çıkış saatleri denetlenmeli. Bazı tatil günlerinde işveren baskısıyla çalıştırılmamalıdır.” **K92**; (C):E, (Y):22, (ED):OÖ, (İEP Y):2017, (ÇD):Ç, (MU):A

İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Etkisi Hakkındaki Katılımcı Görüşleri

Katılımcıların “İşbaşı Eğitim Programı ile istihdam edildiniz mi? İşbaşı Eğitim Programının istihdama etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna yönelik yanıtları incelendiğinde 84 kişinin İEP sonrasında istihdam edildiği ve istihdam edilenlerden hemen hemen hepsinin İEP’lerin istihdama yönelik olumlu katkısının olduğunu belirttiği görülmüştür. Görüşülen katılımcılardan 20 kişi ise İEP sonrasında istihdam edilmemiş ve bunlardan 9’u istihdam edilmemiş olduğu halde İEP’in istihdama olumlu katkısının olduğuna yönelik değerlendirmelerde

⁸ Görüşülen Katılımcılar için kullanılan kısaltmaların açılımı Tablo 20, Tablo 21 ve Tablo 22’de bulunmaktadır.

bulunmuştur. İEP'in istihdama çok etkisi olmadığını veya olumlu bir katkısı olmadığını söyleyen katılımcıların sayısı 7'dir. 2 kişi de işyerindeki çalışma ortamı nedeniyle programı olumlu görmediğini ifade etmiştir. Alınan cevapları benzer ifadeler üzerinden Tablo 24'teki gibi sıralamak mümkündür.

Tablo 24. Katılımcıların İEP'lerin İstihdama Etkisi Hakkındaki Görüşleri

İşbaşı Eğitim Programı ile istihdam edildiniz mi? İşbaşı Eğitim Programının istihdama etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?	İfade Eden Katılımcı Sayısı
Evet, istihdam edildim.	84
İstihdama katkısı büyük, yararlı bir uygulama, faydasını gördüm; Olumlu olduğunu düşünüyorum; istihdama önemli derecede katkısı vardır; istihdamı artırıcı etkisi vardır.	53
Hayır, istihdam edilmedim.	20
işveren ve işçinin birbirini tanımaya, işin öğrenilmesine ve nitelikli personel yetişmesine imkan sağlıyor.	9
Tecrübesiz kişilerin deneyim sahibi olmasını sağlıyor; gençlerin çalışma hayatına girişini kolaylaştırıyor.	8
İŞKUR ve bu program sayesinde iş imkanı buldum, işe yerleştim, iş sahibi oldum.	7
Çok etkisi olduğunu düşünmüyorum; istihdama etkisi olduğunu düşünmüyorum; olumlu bir katkısı olduğunu düşünmüyorum.	7
Meslek edinmemde büyük etkisi oldu; yeni bir meslek sahibi oldum.	6
İstihdam edilmeyi ben istemedim; daha iyi bir iş bulduğum için istihdam edilmek istemedim.	5
Aldığım eğitimle başka bir iş buldum.	2
Uygulanan işyerinden dolayı programı olumlu görmüyorum, İEP katılımcılarını eziyorlar.	2
İstihdama etkisi geliştirilmeli.	1

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde ikinci soru için alınan yanıtlardan bazı örnekler aşağıda sunulmuştur.

“İstihdam edilmedim ancak olumlu görüyorum. En azından insanlar meslek ediniyor. Orda aldığım eğitimle başka bir işyerinde iş buldum” **K5**; (C):E, (Y):34, (ED):OÖ, (İEP Y):2009, (ÇD):M, (MU):F

“İstihdam edildim. Beş sene boyunca çalıştım. Meslek edinmemde büyük etkisi oldu.” **K7**; (C):K, (Y):33, (ED):OÖ, (İEP Y):2010, (ÇD):Ç, (MU):İ

“İstihdama etkisi yok. Programda 3 kişiydik. Hiçbirini istihdam yapmadılar Hepsiyle halen görüşüyorum. Hiçbirini de işe almamışlar.” **K27**; (C):E, (Y):26, (ED):L, (İEP Y):2013, (ÇD):M, (MU):F

“Evet. Valla yani şöyle söyleyim biz 5 ay stajer olarak göründük. 5 ay sigortamız yatmadı, maaş düşüktü. Ama istihdam edildik. Bu sayede iş sahibi oldum.” **K32;** (C):E, (Y):33, (ED):OÖ, (İEP Y):2014, (ÇD):Ç, (MU):A

“İstihdam edildim. İstihdama etkisi yüksek. İşveren ve işçinin birbirini tanıma ve işi öğrenme fırsatı doğuyor.” **K36;** (C):E, (Y):26, (ED):OÖ, (İEP Y):2015, (ÇD):Ç, (MU):A

“2017 yılında bu program ile istihdamım sağlandı. Bu programın özellikle çalışmak isteyip de iş bulamayan aktif nüfus üzerinde çok olumlu etkisi olduğunu düşünüyorum. Hem bireysel bazda insana tecrübe kazandırıyor, hem de makro bazda ülke ekonomisinin canlanmasını sağlıyor.” **K83;** (C):K, (Y):26, (ED):L, (İEP Y):2017, (ÇD):Ç, (MU):A

İşbaşı Eğitim Programının İş Öğrenme/Mesleki Deneyim Kazanma ve İşyerine Uyum Sağlama Açısından Katkısı Hakkındaki Katılımcı Görüşleri

“İşbaşı Eğitim Programının iş öğrenmeniz/mesleki deneyim sahibi olmanız ve işyerine uyum sağlamanıza katkısı hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna katılımcılardan alınan görüşler Tablo 25’te sıralanmıştır. Buna göre görüşülen katılımcıların büyük çoğunluğunun İEP’lerin katkısının olumlu olduğuna yönelik yorumlarda bulunduğu anlaşılabılır. Bunlardan bir kısmı programın kendisini geliştirmesini sağladığını, özgüvenini arttırdığını ve hayatına pozitif bir katkı sağladığını vurgulamıştır. Katılımcılardan 6 kişi ise programda meslekle ilgili hiçbir şey gösterilmediğini, herhangi bir şey öğretilmediğini, vasıfsız işlerde çalıştırıldığını veya mesleki bir deneyim kazanmadığını beyan etmiştir.

Tablo 25. Katılımcıların, İEP’in İş Öğrenme, Mesleki Deneyim Kazandırma ve İşyeri Uyumuna Katkısı Hakkındaki Görüşleri

İşbaşı Eğitim Programının iş öğrenmeniz/mesleki deneyim sahibi olmanız ve işyerine uyum sağlamanıza katkısı hakkında ne düşünüyorsunuz?	İfade Eden Katılımcı Sayısı
İş öğrenmeme ve işyerine ve çalışma düzenine uyum sağlamama katkısı çok oldu, çok faydalı oldu.	55

Mesleki deneyim kazanmamı, bir meslek edinmemi sağladı; bilmediğim birçok mesleki bilgiyi öğrenmemi sağladı, teorik bilgiler ve uygulama arasındaki farkı anladım.	45
Meslekle ilgili hiçbir şey göstermediler, bir şey öğretmediler; vasıfsız işlerde çalıştırıldık, herhangi bir mesleki deneyim kazanmadık; bir etkisi olmadı.	6
Kişinin kendisini geliştirmesini sağlıyor; kendime güvenim arttı ve motive oldum; hayatıma pozitif katkısı oldu.	6
İşyerindeki arkadaşlar işyerine uyum ve işi öğrenme hususunda çok yardımcı oldular.	4
İşyerindeki ortam uygun değildi, kursiyer olarak görüldüğümüz için baskı çoktu, çok fazla ezdiler.	2
Farklı işlerde ve birimlerde çalıştırıldım, bu yüzden sıkıntı yaşadım.	2
Danışmanımızın desteği ve ilgisi sayesinde işyerine uyum kolay olmuştur.	1
İşverene yük olmadan işi öğrenmiş olduk.	1

Katılımcıların üçüncü soru için verdiği cevaplardan bazıları örnek olarak aşağıda sunulmuştur.

“Katkısı olmaz olur mu. Ben hiçbir şey bilmiyordum. İmam hatip çıkışlı birisiydim. tornayı ve frezeyi öğrendim. Ben frezeyi seçtim ve frezede devam ediyorum.” **K22;** (C):E, (Y):30, (ED):OÖ, (İEP Y):2012, (ÇD):Ç, (MU):A

“Konfeksiyonda deneyimim yoktu. Bu program sayesinde hem deneyim kazandım hem de işletmeye kısa sürede uyum sağladım” **K37;** (C):K, (Y):39, (ED):İÖ, (İEP Y):2015, (ÇD):Ç, (MU):A

“İlk iş deneyimim için çok büyük katkısı oldu. Kurs süresinden sonra işi öğrenmiş ve kavramış olarak devam etmek hem güvenimi arttırdı hem de motive etti” **K46;** (C):K, (Y):24, (ED):L, (İEP Y):2016, (ÇD):Ç, (MU):A

“İEP sayesinde verilen süre içinde çalıştığım işyerine alıştım ve uyumluluğum arttı. Bu sayede muhasebe elemanı olarak deneyim kazandım ve İEP sayesinde işe başladım ve de devam ediyorum.” **K60;** (C):E, (Y):24, (ED):ÖL, (İEP Y):2016, (ÇD):Ç, (MU):A

“Hiçbirşey düşünmüyorum fazlasıyla ezdiler ve getir götürlerini yaptırıldılar hiçbirşey öğreten de olmadı” **K67;** (C):E, (Y):17, (ED):İÖ, (İEP Y):2016, (ÇD):M, (MU):İ

“İEP kesinlikle uygulanması gereken hatta mühendislik bilimleri okuyan her öğrencinin katılması gereken bir program. Program kapsamında edinilen meslek ile birebir etkileşim içinde olduğumuz için işi öğrenme ve deneyim kazanma noktasında çok faydalı olduğunu düşünüyorum.” **K85;** (C):E, (Y):23, (ED):L, (İEP Y):2017, (ÇD):Ç, (MU):A

*İşbaşı Eğitim Programının Uygulama Biçimi ve Katılımcılara Sunduğu İmkanlar
Hakkındaki Katılımcı Görüşleri*

Diğer görüşme gruplarına da sorulduğu gibi katılımcılara da benzer şekilde son olarak “İşbaşı Eğitim Programının uygulama biçimi ve katılımcılara sunduğu imkanlar hakkında genel düşünceniz nedir? Daha faydalı olması için görüş ve önerileriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Programın uygulama biçimi hakkında katılımcıların genel görüşü olumlu olmuştur. Yine katılımcıların büyük çoğunluğu İEP’in sunduğu imkanları yeterli bulmuştur. Sunulan imkanları yetersiz gören ve daha faydalı olması adına düşüncelerini bildiren katılımcıların dile getirdiği hususlara bakıldığında ise; program süresince emekliliğe esas sigorta priminin karşılanması talebinin, ön plana çıktığı görülmektedir. Verilen ücretin daha fazla olması ve denetimlerin artırılması gerektiğine yönelik talepler de sıralamada üstlerde yer almıştır. Bir kısım katılımcı program süresinin daha uzun olması gerektiğini ve bunun istihdam edilebilirliği arttıracaklarını belirtirken, başka bir kısım ise program süresinin kısa olması gerektiğini söylemiştir. Ayrıca program süresince yapılan ödemenin sabit olmamasının sıkıntı yarattığı, tatil günleri için de ödeme yapılması gerektiği ve programın bilinirliğinin artırılarak daha fazla insana duyurulması gerektiği hususundaki düşünceler diğer ortak görüşler olmuştur. Katılımcıların son soru için görüş ve önerileri Tablo 26’daki gibi sıralanabilir.

Tablo 26. Katılımcıların, İEP’in Uygulamalama Biçimi ve Sunduğu İmkanlar Hakkındaki Görüşleri – Önerileri

İşbaşı Eğitim Programının uygulama biçimi ve katılımcılara sunduğu imkanlar hakkında genel düşünceniz nedir?	İfade Eden Katılımcı Sayısı
Genel olarak memnunum, sunduğu imkanlar iyiydi, yeterliydi, çok yararlı, güzel bir program, olumluydu.	54
Emekliliğe esas sigorta primi yatırılmalı.	19
Bu program sayesinde iş hayatına atıldım; işe alınmamı sağladı; iş sahibi oldum.	8
Ücret biraz daha fazla olmalı; verilen ücret düşüktü; ücret yetersizdi.	8
Denetimler arttırılmalı; program amacı dışında kullanılabilir; denetim eksikliği sıkıntı yaratıyor, kontrol mekanizması zayıf.	8
Program süresi daha uzun olmalı, böylece istihdam edilebilirlik artacaktır.	7

İşveren ve işçinin birbirini tanıması için imkan yaratıyor, işe uyum sağlıyor, mesleki deneyim kazandırıyor.	6
Program süresi kısa olmalı, 3 ay işi öğrenmek için uygundur.	5
Resmi tatillerde de ücret ödenmeli, sabit ücret olmaması sıkıntı yaratıyor.	5
Programın bilinirliği artırılmalı; daha fazla duyurusu yapılmalı; işsizler iş başvurusunda mutlaka bu programlara yönlendirilmeli.	5
Hem istihdam sağlıyor, hem de işverene katkı sağlıyor.	3
Program daha da iyileştirilmeli.	2
Programdan sonraki istihdam süresi daha uzun olmalı.	2
Katılımcılara yapılan ödemeler herkes için aynı olmalı; öğrenci olup olmamasına göre ödemelerde farklılık olmamalı.	2
Çok fazla katkısı yok, pek bir şey öğretilmiyor.	1
İşveren açısından daha avantajlı bir program, çoğu şey işverenin insiyatifinde.	1
Yeni meslek dallarında da program açılmalıdır.	1
Kursiyer istihdam edildiğinde yıllık izini başladığı tarihe göre hesaplanmalı.	1
Program başvuru kriterleri daha geniş tutulmalı.	1

Katılımcıların son soruya cevaben belirttikleri görüş ve önerilerden bazıları aşağıda sunulmuştur.

“Bence genel olarak iyi bir program. Faydalı olduğunu düşünüyorum. ” **K14;** (C):K, (Y):31, (ED):L, (İEP Y):2011, (ÇD):Ç, (MU):İ

“Aslında program işveren için bir avantaj oluşturuyor. İşveren normal çalışan personeli stajyer gibi gösterebiliyor. Tabi siz de bunu tespit edemediğinizde dezavantajlı bir durum oluşturuyor. Bunun dışında benim için yararlıydı.” **K29;** (C):E, (Y):30, (ED):L, (İEP Y):2014, (ÇD):M, (MU):F

“Bayram tatillerinin ve pazar gününün ücreti ödenmediği için ücretimiz bazen asgari ücretin altına geliyordu. Bunun düzeltilmesi gerekir. ” **K38;** (C):K, (Y):38, (ED):L, (İEP Y):2015, (ÇD):Ç, (MU):A

“İş istihdamını sağladığını düşünüyorum. Böylelikle biz ve bizim gibi gençlerin topluma kazandırılması ve bu sayede faydalı bireyler olmamıza imkan vermektedir.” **K47;** (C):K, (Y):21, (ED):İÖ, (İEP Y):2016, (ÇD):Ç, (MU):A

“İşbaşı eğitim programları düzenlendikten sonra denetimin artırılması, seçmeler yapılırken kriterler daha geniş tutulmalı, ücret sabit kılınmalı, GSS yerine emeklilik sigortası yapılmalı” **K71;** (C):K, (Y):21, (ED):OÖ, (İEP Y):2017, (ÇD):Ç, (MU):A

“Sunduğu imkanlardan memnunum, sadece sigorta konusunda gelişim yapılabilir. Programa katılan katılımcının sigorta primi yatmaması eksi bir durumdur” **K88;** (C):K, (Y):27, (ED):ÖL, (İEP Y):2017, (ÇD):Ç, (MU):A

İEP'lerin uygulanmasında tarafların görüş ve değerlendirmeleri kategorik başlıklarda incelendiğinde ön plana çıkan bulgular aşağıdaki gibidir:

Karşılaşılan sorun ve olumsuzluklara yönelik;

Kayseri İŞKUR personelinin en çok yakındığı hususun; evrak işlerinin ve iş yükünün çokluğu; işverenlerin zamanında evrak teslimi yapmaması veya eksik evrak getirmesinin işleri zorlaştırması olduğu görülmüştür. İşveren/işveren yetkilileri de İŞKUR personeli ile benzer olarak en çok evrak işlerinin ve prosedürlerin fazlalığından şikayet etmektedir. Katılımcılar açısından ise en önemli görülen sorun, program süresince emekliliğe esas sigorta priminin yatırılmamış olmasıdır. Esasında bu sorun, üç grubun da ortak olarak değindiği bir husustur. Ayrıca mevzuatta ve program şartlarında çok sık yapılan değişiklikler; programların amacı dışında kullanılması ve sözleşmeye aykırı davranışlar gibi nedenler genel anlamda ortak olarak değinilen diğer olumsuzlukları oluşturmuştur.

İEP'lerin istihdama etkisi yönünden;

Tarafların değerlendirmelerine bakıldığında, üç grubun da benzer şekilde çoğunlukla programların istihdama olumlu katkısının olduğunu, istihdamı artırdığını ve oldukça yararlı bir program olduğunu dile getirdikleri görülmüştür. Taraflar bu etkiyi de programların tecrübesiz kişilere deneyim kazandırması, çalışma hayatına girişlerini kolaylaştırması, işveren ve işçinin birbirini tanımasını sağlaması olarak açıklamaktadır. Bununla birlikte olumuz görüş bildirenler de olmuştur ve bu görüşler daha çok İŞKUR personeli tarafından ifade edilmiştir. Bu olumsuz görüşler ise genel kapsamda programların amacı doğrultusunda uygulanmayışı ve sadece maddi destek olarak görülmesi şeklinde gerekçelendirilmektedir.

İEP mevzuatı ve uygulama değişiklikleri hakkında;

Düşünceleri sorulan Kayseri İŞKUR personelinden alınan yanıtlar değerlendirildiğinde; sık yapılan değişiklikler sebebiyle iş ve işlemlerin yürütülmesinde sıkıntılar doğduğu, takibin zorlaştığı, Kurum imajının olumsuz etkilendiği, program açma talebinin azaldığı, işveren ve katılımcıya karşı personelin zor durumda kaldığı, görüşleri ön plana çıkmaktadır. Ayrıca yapılan değişikliklerin

uzun vadeli tasarlanmadığı da belirtilen düşüncelerdendir. Ancak yapılan değişikliklerin suistimallerin önüne geçmek açısından faydalı olduğu, program süresinin sabit hale getirilmesinin ve istihdam taahhüdünün zorunlu yapılmasının olumlu bir katkı sağladığı görüşleri de mevcuttur. Katılımcı zaruri gider ödemelerinde yapılan farklılaştırmanın ise katılımı olumsuz etkilediği yönünde görüşler de bulunmaktadır.

Katılımcıların işe ve işyerine uyumu hakkında;

İşveren/İşveren Yetkililerinin görüşleri sorgulandığında çoğunlukla program sayesinde katılımcıların uyumlarının rahat, daha hızlı ve pratik bir şekilde sağlandığı, önemli bir uyum sorunu yaşanmadığı cevabı alınmıştır. Program öncesinde işverenin katılımcıyı kendisinin seçmesi ve anlaşması uyum açısından yaşanacak sorunları azaltmaktadır. Sayıları az da olsa görüşülen bazı işveren/işveren yetkilileri ise katılımcıların işe ve işyerine aidiyet duygusu taşımadığından yakınmıştır.

Katılımcıların; işi öğrenme, mesleki deneyim kazanma ve işyerine uyum sağlamada İEP'lerin katkısı hususundaki görüşleri de büyük çoğunlukla programın bu açıdan çok faydalı ve olumlu olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle, programın kişisel gelişime pozitif etkisinin olduğu ve özgüveni arttırdığına yönelik belirtilen görüşler dikkat çekicidir. Buna karşın meslekle ilgili hiçbir şey gösterilmediği, vasıfsız işlerde çalıştırıldığı yönünde yanıtlar da alınmıştır.

İEP'lerin uygulama biçimi ve sunduğu teşvik/imkânlar hakkında;

Tarafların genel çerçevede değerlendirmelerinin olumlu olduğu, programın ve teşviklerin çok faydalı görüldüğü söylenebilir. Bunun yanında İŞKUR personeli tecrübeli kişilerin programlara katılımının önlenmesi, yaptırımların artırılması gerektiğine vurgu yaparken, programların takibinin zorluğuna işaret etmiştir. İşveren/İşveren yetkilileri bürokratik işlemlerin azaltılmasını, program süresinin uzatılmasını, teşviklerin kapsamının genişletilmesini istemiştir. Katılımcıların ise denetimlerin artırılması gerektiğini söylemeleri dikkat çekicidir.

Programların daha faydalı olabilmesi için, tarafların öneri ve talepleri;

Tarafların ortak olarak ifade ettiği hususlardan bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Program süresince katılımcıların emekliliğe esas sigorta primleri de ödenmelidir.
- Evrak işleri ve bürokratik prosedürler azaltılmalıdır.
- Katılımcılara farklı zaruri gider ödemesi yapılması sonlandırılmalıdır
- Teşvikler geliştirilmelidir ve kapsamı genişletilmelidir. Katılımcıya sunulan imkânlar artırılmalıdır.
- Yaptırımlar güçlendirilmeli, denetimler artırılmalıdır. Programı suistmal edenlere ve yarım bırakanlara uygulanan yaptırımlar artırılmalıdır.
- Resmi tatillerde de ücret ödenmeli, ücret sabit olmalıdır.
- İstihdam yükümlülüğü ve süresi artırılmalıdır.
- Öğrenciler için istihdam taahhüdü olmamalıdır.
- Program süresi her meslek için aynı olmamalı, mesleğe göre belirlenmeli ve mesleğe göre sabit olmalıdır.

SONUÇ

Toplumsal refah seviyesinin artırılması, insanların huzur ve mutluluk içerisinde bir yaşam sürdürebilmeleri amacıyla temel insani, sosyo-ekonomik yaşam gereksinimlerinin karşılanmasına ve iyileştirilmesine yönelik devletlerin aldığı karar ve uygulamaların bütünü olarak nitelenen sosyal politika; sanayi devriminden günümüze tarihsel süreçte değişen üretim sistemlerinin yarattığı sınıfsal çatışmalar ve yaşanan olayların getirdiği zorunluluklar ekseninde gelişerek her bir vatandaş için hak temelinde ekonomik ve sosyal bir takım kazanımlar sağlamıştır. Böylece her bir vatandaşın asgari yaşam düzeyine erişmiş olması ve gelirin adil paylaşımı devletlerin sorumluluğuna alınmıştır.

Devletlerin vatandaşlarına karşı olan refahı sağlama sorumluluğunu yerine getirmek için yaptığı harcamalar ve yürüttüğü geniş kapsamlı faaliyetler; özellikle 1970’li yılların ortalarından itibaren küresel ekonomik krizlerin sebebi olarak görülmüş ve yönetim anlayışında farklı bir yaklaşıma geçilmiştir. Bu yaklaşım neo-liberal bir bakışla devlet ile birlikte piyasa aktörlerine ve sivil topluma da rol biçerek yönetim esaslı bir ortam yaratmış ve vatandaşın kendi refahının sağlanmasında aktif katılımını gerektirmiştir.

Ancak 80’li yıllardan itibaren uygulanan neoliberal yönetim anlayışı ve politikalar küresel ekonomik krizlere çare olmamış, ekonomik büyümeyle paralel gelişen bir istihdam artışı sağlanamamış, işsizlik ve yoksulluğun etkileri her geçen gün artmıştır. Bireysel ve toplumsal yaşamda yıkıcı etki yaratan ve sosyo-ekonomik düzeni derinden sarsan işsizlik günümüzde birçok devletin mücadele ettiği büyük bir soruna dönüşmüştür. Bu bakımdan bireyin, üretim sürecine katılarak bir gelir karşılığında çalışması anlamını taşıyan istihdamın sağlanması, korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin etkilerinin giderilmesine yönelik uygulamalar sosyal politikanın temel uğraşı alanı içerisinde yer almıştır. Devletler bu kapsamda aktif ve pasif istihdam politikaları geliştirme ve bunları, yeni yönetim anlayışına uyumlu, planlı bir çabayla uygulamaya girişmiştir.

İşsizlik sorununun uzun yıllardır sancılı biçimde yaşandığı Türkiye’de de hızlı nüfus artışıyla büyüyen işgücüne yeterli istihdam imkânı sağlanamaması ve işgücü arz–talebinin niteliksel uyumsuzluğu, sorunun temel sebeplerini oluşturmaktadır. 1963 yılında imzalanan Ankara Anlaşmasıyla AB ile ortaklık ilişkisine giren ve ancak 1999 Helsinki Zirvesi’nde AB aday ülke statüsüne kavuşabilen Türkiye, AB’nin sosyal politika ve istihdam stratejisine uyumlu, benzer uygulamalar ortaya koymuştur. Özellikle aday ülke statüsüne kabulü sonrasındaki süreçte uyum artmıştır. Hükümet programları/seçim beyannameleri, kalkınma planları, orta vadeli programlar ve stratejiler hep bu çerçevede şekillenmiştir. Aktif İşgücü Programı ve Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi; ‘İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması’; ‘Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması’ ve ‘İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi’ başlıklarıyla ulusal istihdam stratejisini yapılandıran Türkiye, 2023 yılına kadar ulaşacağı hedefleri bu doğrultuda belirlemiştir.

Bu kapsamda istihdamın korunması, geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi, işgücü piyasasındaki değişimlerin analiz edilerek işgücünün niteliğinin artırılması, pasif ve aktif işgücü politikalarının hayata geçirilmesi ve AB uyum projelerinin yürütülmesi görevlerini üstlenen İŞKUR çağdaş bir istihdam kurumunun gerektirdiği nitelikleri her geçen gün daha fazla sağlayarak Türkiye’de işgücü piyasasına yön veren etkin bir aktör olma konumuna erişmiştir. Yürütülen pasif istihdam politikaları; işsizliğin bireysel ve toplumsal çerçevede olumsuz etkilerini gidermeyi amaçlayan tedbirlerdir. Aktif istihdam politikaları ise işçilerin niteliklerini geliştirerek daha etkin bir işgücü piyasasının oluşumunu sağlamak ve işgücü piyasasında işsizliğin sebeplerini ortadan kaldırmak amacıyla uygulanan teşvik ve önlemleri kapsamaktadır.

Aktif istihdam politikaları nitelik sorunu nedeniyle ortaya çıkan ve kalıcı hale gelen yapısal işsizliğe yönelik çözüm önerileriyle istihdamın sağlanması için gün geçtikçe dünya çapında önem kazanan ve çeşitliliği artan uygulamalar üretmektedir. İŞKUR da bu küresel gelişim sürecini takip ederek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılmasını sağlayan faaliyetlere ağırlık vermiştir. Özellikle son yıllarda İŞKUR’un sunduğu hizmetler arasında uygulamaya konulan ve aktif işgücü hizmetlerinin lokomotifine haline gelen İEP’ler mesleki deneyimi ve iş tecrübesi

olmayan gençlerin, yeni mezun olanların veya öğrencilerin işi, işin başında bizzat öğrenmelerine imkân sağlayarak istihdam edilebilirliklerini arttırmayı hedeflemektedir. Ayrıca nitelikli işgücü temininde zorlanan ve aradığı özelliklerde işçi bulamayan işverenlere, ihtiyaç duydukları işgücünü bizzat yetiştirme ve en uygun elemanı istihdam etme olanağı sunmaktadır. Bu bakımdan İEP'ler işçi, işveren ve devletin bir araya gelerek istihdamın sağlanması noktasında uzlaşma zemininin oluşturulduğu bir süreç ortaya koymaktadır.

İEP süresince katılımcının zaruri gider ve sigorta primi ödemelerinin devlet tarafından karşılanıyor oluşu işverenin masrafsız personel çalıştırmasını sağlamakta; program sonrasında ise katılımcının istihdam edilmesi durumunda verilen teşvikler ile işverenin yükü hafifletilmektedir. Katılımcılar ise bir işi öğrenirken ve mesleki deneyim kazanırken gelir elde etme imkânı bulmakta ve program sonunda istihdam edilebilmeleri için gerekli olan nitelikleri geliştirmektedirler. İEP'ler ve benzeri programlar için devletin yaptığı harcamalar esasında çalışanların aylık kazançlarına oranla işçi ve işverenlerden yaptığı belirli miktardaki kesintiler ve devlet katkısıyla birlikte oluşturduğu işsizlik sigortası fonundan finanse edilmektedir. Bu durum değişen sosyal politika anlayışı ve istihdam politikalarına yansımalarının da açık bir göstergesidir. Böylece devlet istihdamın gerçekleştirilmesi sürecinde sorumluluğu ve maddi yükü sadece kendi üstüne almamakta işverenlerin ve iş arayanların da aktif katılımını gerekli kılmaktadır.

İŞKUR'un 2009 yılında Staj adı altında başlattığı ve zaman içerisinde İEP adını alan programların uygulamasındaki ve mevzuatındaki esneme, programlara olan talebi arttırmıştır. Dolayısıyla her yıl programlara yönelik hedeflerin arttırılarak daha fazla kaynağın bu programlara aktarılması sağlanmıştır. Süreç içerisinde İEP'ler genç işsizliğinin önlenmesinde seçim söylemlerine kadar giren politik bir vaad olma derecesinde önem kazanmıştır. Ancak kaynakların etkin ve verimli kullanılması ve programla amaçlanan hedeflere ne derece ulaşıldığı hususunda yapılacak bilimsel araştırmalara olan ihtiyaç da gün geçtikçe daha fazla hissedilmiş ve programların işgücü piyasası üzerindeki etkinliklerinin ölçülmesi amacıyla, etki değerlendirmelerinin yapılmasının sağlanacağı, politika belgeleri ve strateji planlamalarına alınmıştır. Bu noktadan hareketle yapılan bu araştırma İEP uygulamalarına Kayseri ili örneğinde yerel ölçekte bir değerlendirme sunarak

programların istihdama olan katkısının anlaşılması ve uygulamalarda karşılaşılan sorunların tespiti ve çözüm önerileri hususunda katkı sağlamayı amaçlamıştır.

İEP uygulamalarının değerlendirmesine yönelik yapılan araştırma iki kısımda ele alınmıştır. İlk kısımda Kayseri’de 2009-2017 (Haziran sonu) arasında gerçekleştirilmiş olan İEP’lerin sayısal verileri incelenmiştir. İŞKUR portalı kurs raporlarından Kayseri ili için elde edilen bu verilerin inceleme sonucuna göre düzenlenen İEP’lerin (2017 Haziran sonu itibariyle devam edenler hariç) %73,81’inin tamamlanabildiği, tamamlanan programlara katılan katılımcıların %74.05’inin programa sonuna kadar devam edip mezun olabildiği ve mezun durumunda olan bu katılımcılardan ise ancak %71,09’unun program sonunda istihdam edildiği görülmektedir. Toplam istihdamın tamamlanan programların tüm katılımcılarına oranı ise % 54,48 olmaktadır. Bu duruma göre iptal edilen programlar dikkate alınmadan istihdam açısından % 54,48 oranla başarının yakalandığı söylenebilir. Program mevzuatındaki değişim süreci incelendiğinde uygulamanın ilk yıllarında program sonrasında istihdam taahhüdünün zorunlu olmayışı göz önüne alınırsa istihdam oranının mezun olmuş katılımcılara oranla iyi seviyede olduğu düşünülebilir. Özellikle son yıllardaki istihdam taahhüdünün zorunlu oluşu program sonrasındaki istihdamı artırmıştır. Ayrıca programlarla sağlanan istihdam oranının Kayseri işgücü profilinin istihdam oranından⁹ daha yüksek olmasının da programların istihdama olan katkısının olumlu olduğuna işaret etmektedir.

Tamamlanan programlardaki katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim ve engel durumu yönünden profiline bakıldığında çoğunluğunun 16-24 yaş aralığındaki gençlerden ve 25-34 yaş aralığındaki kişilerden olduğu görülmüştür. Buna göre program katılımcılarının yaş profili Kayseri’nin çalışma yaşındaki nüfus profiliyle¹⁰ de uyumlu olmaktadır. Dolayısıyla programların genç nüfusun istihdamına büyük katkı sağladığı, mesleki tecrübe ve deneyimi olmayan, yeni mezun gençlerin işgücüne katılımını kolaylaştırdığı doğrulanmaktadır.

Katılımcılardan % 62’si erkek, % 38’i kadındır. Programlar sonunda sağlanan istihdamın % 64’ü erkek %36’sı kadındır. Kadın katılımcıların oranı Kayserinin

⁹ Kayseri’de istihdam oranı %46’dır, Temel İşgücü Göstergeleri, 2013 yılı, (TÜİK Web, 2017).

¹⁰ Kayseri’de 15-64 yaş arası nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı: 15-24 yaş (219914) > 25-34 yaş (211450) > 35-44 yaş (205312) > 45-54 yaş (157209) > 55-64 yaş (116127); Kayseri’de 15-64 Yaş Arası Nüfus, 2016 yılı, (TÜİK Web, 2017).

içinde bulunduğu bölgedeki kadın nüfusun istihdama katılım oranıyla¹¹ kıyaslandığında programların kadın istihdamının desteklenmesine yönelik hedeflere önemli bir katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Ancak bu katkının daha fazla olması gerektiği düşünülmektedir. Programların yapısı kadınların daha fazla istihdam edilmesine olanak verecek şekilde geliştirilmelidir.

Eğitim açısından bakıldığında ise program katılımcılarının ağırlıklı olarak lise mezunu olduğu ve bunu sırasıyla ilkokul ve üniversite mezunlarının izlediği görülmüştür. Katılımcıların eğitim düzeyinin, Kayseri’de 15 yaş üstündeki aktif nüfusun eğitim profiliyle¹² benzerlik taşıdığı söylenebilir. Özellikle lise mezunu ve üniversite mezunu aktif nüfus için programların eğitim düzeyine uygun karşılığı verebildiği, sonucu çıkarılabilir. Bu durumun oluşmasında programların nitelik gerektiren mesleklerde düzenlenmesinin rolü vardır.

Verilere göre Kayseri’deki 9 senelik uygulama sürecinde İEP katılımcılarının sadece 31’nin engelli olduğu ve tüm katılımcıların ancak % 0,41’ine karşılık geldiği tespit edilmiştir. Bu oran oldukça düşüktür ve Kayseride uygulanan programların engelli istihdamına yönelik kayda değer bir katkısının olmadığına göstergesidir. Bu bakımdan programların engelli istihdamını kolaylaştıracak yapısal düzenlemelere ihtiyacı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Programlar katılımcı sayısı açısından sırasıyla en çok ‘reyon görevlisi’, ‘satış elemanı (perakende)’, ‘perakende satış elemanı (gıda)’ mesleklerinde düzenlenmiştir. En çok katılımcısı bulunan program mesleklerinin, Kayseri İŞKUR’da kayıtlı işsizlerin meslekleriyle¹³ ve işverenlerin nitelikli mesleklerdeki açık iş talepleriyle¹⁴ önemli ölçüde uyduğu ve bu mesleklerdeki ihtiyacın karşılanmasında programların kayda değer bir etkisinin bulunduğu değerlendirilebilir. Ayrıca programların daha çok hizmet sektöründeki mesleklerde ve hizmet sektöründeki işyerleri tarafından

¹¹ Kayseri’nin içinde bulunduğu bölgede kadın nüfusun işgücüne katılım oranı %27,7; istihdam oranı ise %24,3’tür. TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Bölgesi Kurumsal Olmayan Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücü Durumu[15+ yaş], 2015 yılı, (TÜİK Web, 2017).

¹² Kayseri’de 15+ yaş nüfusun eğitim düzeyi: ilkokul ve ilköğretim mezunu (529887) > lise mezunu (226838) > üniversite mezunu (146711) > okuma yazma bilen (43989) > okuma yazma bilmeyen (35265); 2015 yılı, (TÜİK Web, 2017).

¹³ Kayseri İŞKUR Mesleklere Göre Kayıtlı İşsiz Sayısı; 2015 yılı, (Kayseri İŞKUR,2016)

¹⁴ Kayseri İŞKUR Mesleklere Göre Açık İş Sayısı; 2015 yılı, (Kayseri İŞKUR,2016)

düzenlenmiş olması, hizmet sektörünün ağırlıklı olduğu Kayseri'deki iktisadi faaliyetlere¹⁵ cevap verebildiğinin göstergesidir.

Araştırmanın yapıldığı 2009-2017 (Haziran sonu) yılları arasında Kayseri'de tamamlanan 2.295 programın katılımcıları için yapılan toplam 24.035.496 TL'lik harcamanın (enflasyon farkı dikkate alınmadan) miktarı her bir program için ortalama 10.473 TL 'lik bir kaynak aktarıldığını ortaya koymaktadır. Mezun olan katılımcı başına yapılan ortalama 4.345,60 TL lik harcama katılımcıya gelir oluşturma yanında işverenin de çalıştırdığı her bir katılımcı için en az bu miktardaki personel masrafından tasarruf ettiği anlamına gelmektedir. Yani programa yapılan harcama hem katılımcıya hem de dolaylı olarak işverene maddi yarar sağlamaktadır. Böylece İEP'ler vasıtasıyla işgücü piyasası sübvansede edilmiştir. Ayrıca program sonrasında istihdam durumunda verilen sigorta prim teşvikleri piyasaya yapılan katkıyı arttırmaktadır. Ancak temel hedef istihdamın sağlanması olduğundan programlar sonunda sağlanan istihdam esas alındığında, 2009-2017 (Haziran sonu) arasındaki dönemde istihdam edilen kişi başına program süresince yapılmış ortalama harcama enflasyon farkı dikkate alınmadan 5.906,98 TL'yi bulmaktadır. Bu maliyetin katlanılabilir olup olmadığı şüphelidir. İşsizlik sigortası fonundan karşılanan giderlerin kime ne kadar yük getirdiği ayrıca detaylı biçimde incelenmelidir.

Bu veriler ışığında Kayseri ili bazında İEP uygulamalarının istihdama olumlu katkısının olduğunu, Kayserinin sosyo-ekonomik yapısına ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap verebilecek uyumlulukta çıktılar ortaya koyduğu değerlendirilebilir. Ancak engelliler başta olmak üzere kadınlar ve dezavantajlı olarak nitelendirilebilecek diğer kişilerin daha fazla katılımını sağlayan düzenlemeler yapılması gerektiği de görülmektedir.

Araştırmanın ikinci kısmı İEP uygulamalarının tarafı olan işverenler, katılımcılar ve İŞKUR personelinin program hakkındaki görüşlerine dayanmaktadır. Söz konusu taraflarla yapılan görüşmelerle programların taraflar açısından etkisinin anlaşılması ve uygulanmasında karşılaşılan sorunların tespiti hedeflenmiştir.

¹⁵ Kayseri'de Sektörel Bazda GSYH: Hizmet (14.340.557.000 TL) > Sanayi (10.251.889.000 TL) > Tarım (2.182.301 000 TL), Kayseri Gayrisafi Yurtiçi Hasıla, İktisadi Faaliyet Kollarına Göre, NACE Rev.2, [Cari Fiyatlarla],2014,(TÜİK Web,2017)

Tarafların programla ilgili ortak olarak en çok dile getirdiği sorunlar evrak işlerinin fazlalığı, mevzuatta sürekli değişiklik yapılması ve katılımcının emekliliğe esas sigorta priminin yatırılmayışı olmuştur. Mevzuat ve uygulama değişiklikleri hakkında düşünceleri sorulan Kayseri İŞKUR personeli sık yapılan değişiklikler sebebiyle iş ve işlemlerin yürütülmesinde sıkıntılar yaşandığını, Kurum imajının olumsuz etkilendiği, program açma talebinin azaldığını, işveren ve katılımcıya karşı personelin zor durumda kaldığını ifade etmişlerdir. Ayrıca yapılan değişikliklerin uzun vadeli tasarlanmadığı da belirtilen düşüncelerdendir.

Programın istihdama etkisi hususunda taraflar çoğunlukla programların olumlu katkısının olduğunu belirterek istihdamı arttırdığını ve oldukça yararlı bir program olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların işe ve işyerine uyumu hakkında işveren/işveren yetkilileri; program sayesinde uyumun rahat, hızlı ve pratik bir şekilde sağlandığını, önemli bir uyum sorunu yaşanmadığını söylemişlerdir. Katılımcılar ise büyük çoğunlukla programın bu açıdan çok faydalı ve olumlu olduğunu vurgulamışlardır.

Yapılan görüşmeler neticesinde İEP'lerin uygulama biçimi ve sunduğu teşvik/imkânlar hakkında tarafların genel anlamda değerlendirmelerinin olumlu olduğu, programın ve teşviklerin çok faydalı görüldüğü söylenebilir.

Araştırma sonucunda, İEP uygulamalarının sayısal verileri ve uygulayıcı tarafların görüşleri istihdam politikaları ve istihdam bağlamında değerlendirildiğinde; programların, işgücü piyasası ihtiyaçlarına uyumlu niteliksel ve niceliksel çıktılar ortaya koyabildiği söylenebilir. Programlar uygulama süresince ve sonrasında sunduğu imkânlar ve teşvikler yönüyle de işgücü piyasasını sübvansede etmektedir. Ancak İEP'ler aktif istihdam politikalarına getirilen eleştirilere¹⁶ göz kırpacak biçimde sonuçlar da ortaya koymaktadır. İşveren ve katılımcıların programları maddi destek ve sadece gelir sağlama aracı olarak görmeleri programın amacına yönelik niteliksel bir boşluk yaratmaktadır. Program sonunda uzun süreli iş ilişkisinin oluşturulup oluşturulmadığı da sıkıntılı bir husustur. Ayrıca mevcut çalışanların yerine programla katılımcı çalıştırması ve yerleşik istihdamın azaltılması kritik bir sorundur. Kısmen de olsa tarafların bu çerçevede belirttiği olumsuzluklar önemlidir

¹⁶ Aktif istihdam politikalarına getirilen eleştirilerle ilgili; Bkz. Kapar, 2005a.

ve bunlara karşı alınan önlemler artırılmalıdır. Yaptırım ve denetimler geliştirilmelidir.

Tespit edilen sorunlara ilişkin değerlendirme ve öneriler;

Öncelikle mevzuatta ve uygulamalarda değişiklik yapılması hususu, programın gelişen durumlara uyumu ve esnekliği açısından gereklidir. Ancak sık yapılan değişiklikler takipte ve uygulamada zorluk, personelde yılgınlık, işveren ve katılımcıda güvensizlik yaratmaktadır. Bu gibi değişikliklerin yılda bir defa belirli bir dönemde yapılması daha uygun olacaktır.

Programların düzenlenmesinde ve uygulanması sürecinde evrak işleri, bürokratik işlem ve prosedürler oldukça fazladır. İşlem tasarrufu sağlayacak bilgisayar programları, sistemsel entegrasyonlar ve elektronik denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır. Sadece İEP'lerle ilgilenen bir birim kurulması bir çözüm oluşturabilir. Programların üçer aylık sürelerle yılda dört defa belli dönemlerde düzenlenmesi, programların planlanmasını, uygulanmasını, denetimini ve takibini kolaylaştırıp iş karmaşasını önleyebilir.

Tarafların taleplerine bakıldığında esasen isteklerinin İŞKUR'un başka bir hizmeti olan *Toplum Yararına Program*¹⁷ benzeri bir uygulama olduğu görülmektedir. Emekliliğe esas sigorta prim ödemesi ve sabit ücret beklentisi bunun göstergesidir. Bu durum programların mesleki deneyim kazandırma amacından çok maddi gelir sağlama amacına yönelik bir talep yarattığına işaret etmektedir. Ancak katılımcı emekliliğe esas sigorta priminin karşılanmaması yerinde bir uygulamadır. Çünkü işverenin işgücü maliyetini daha da düşürmek amacıyla mevcut istihdamı azaltmaya, çalışanlarını işten çıkararak katılımcı almaya yönelmesini teşvik edebilir. Yapılan görüşmelerde bir kısım görüşler bu olasılığı desteklemektedir.

Aynı şekilde katılımcının son bir ay işsiz olması şartı makul ve yerinde bir uygulama olmuştur. Fakat katılımcı zaruri gider ödemesinde yapılan farklılaştırma sıkıntı yaratmıştır. Açık öğretim öğrencisi olduğu veya eğitimini dondurmuş olduğu halde çalışmasını engelleyen bir durumu yokken daha az ödeme alması aynı meslekte katılımcı olan kişiler ve işveren arasında sorun oluşturmaktadır. Zaruri gider ödemesindeki farklılaştırma sonlandırılmalıdır.

¹⁷ Toplum Yararına Program (TYP) için; Bkz. 2.2.2.7.

Program sürelerinin mesleklere göre ve sabit olarak belirlenmesi uygulamada birliği sağlayacaktır. Meslek eğitim modülü uygulamasıyla da programın niteliği artırılabilir. Program süresiyle ilgili farklı görüşler vardır. Ancak amaç istihdama yöneltmek olduğundan 3 aylık süre makul görünmektedir.

Kadın, engelli ve eski hükümlülere yönelik sadece bu gruplar özelinde ve farklı teşviklerle desteklenen İEP'ler geliştirilmelidir. Program sonunda bu grupların istihdamında sağlanan teşvik oranları artırılmalıdır.

Öğrencilerin program sonrası istihdamında sıkıntı yaşanmaktadır. İşverenler öğrenci katılımcı almak istememektedirler. Özellikle yaz aylarında veya öğrencilerin yapmaları gereken staj dönemlerine denk gelecek şekilde istihdam taahhüdü olmayan İEP'ler düzenlenebilir. Bunun için yerel ölçekte İŞKUR, meslek liseleri, meslek yüksekokulları ve uygun işyerleri arasında protokoller yapılabilir.

KAYNAKÇA

- AKP, (2002), *2002 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi*, Adalet ve Kalkınma Partisi.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2002-beyanname.pdf> (02.02.2017)
- AKP, (2007), *2007 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi*, Adalet ve Kalkınma Partisi.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2007-beyanname.pdf> (02.02.2017)
- AKP, (2011), *2011 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi*, Adalet ve Kalkınma Partisi.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2011-beyanname.pdf> (02.02.2017)
- AKP, (2015), *2015 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi*, Adalet ve Kalkınma Partisi.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2015-secim-beyannamesi-20nisan.pdf> (02.02.2017)
- Altan, Ö. Z. (2007), *Sosyal Politika*, Anadolu Üniv. Yayın No: 1744 Eskişehir.
- Ay, S. (2012) “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme” *Yönetim ve Ekonomi* Cilt:19, Sayı:2, Celal Bayar Üniv. İ.İ.B.F. Manisa, s. 321-341.
- Bedir, E. (2012), *Sosyal Politika*, Oral İ.A. ve Şişman, Y. (Ed.). Anadolu Üniv. Yayın No: 2628 içinde 1-3 Ünite, Eskişehir.
- Bıçerli, M.K. (2004), *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniv. Yayın No:1563, Eskişehir.
- Bıçerli, M.K. (2005), *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Yayınları, 3. Baskı.
- Çetinkaya, E. (2008), *Türkiye’de Genç İşsizliği İle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya.
- Çilkaya, B. (2010), *Avrupa Birliği Müzakere Surecinde Türkiye’nin Sosyal Politika ve İstihdam Yaklaşımı*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sivas, s. 62-64.
- Çoban, A. (2013), *İşsizlikle Mücadelede Avrupa Birliği Perspektifinden Staj/İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü Ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler*, Türkiye İş Kurumu, Uzmanlık Tezi, Ankara. s.81-84.

- ÇSGB (2015), *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara. Resmi Gazete: 30.04.2014-29015.
- Deacon, A. (2011), “İstihdam” içinde Alcock P, May M, Rowlingson K, (Ed.), *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*, (çev. Tezgel.O), Siyasal Kitabevi. 412-413.
- Diriöz, Ç.S. (2012), *İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*, T.C.Kalkınma Bakanlığı, Uzmanlık Tezi, Ankara. s.117.
- DPT, (2000), *8. Kalkınma Planı (2001-2005)*, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- DPT, (2006), *9. Kalkınma Planı (2007-2013)*, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- DPT, (2007), *İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara. s. 22.
- Ersel, B. (1999), *Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası*, Dilek Ofset Matbaacılık İstanbul, s. 80.
- Ersoy, A. (1991), *İstihdam Sorunları, İstihdam Güvencesi ve İşsizlik Sigortası Paneli*, Hak-İş Yayınları. No: 14, Ankara.
- Ersöz, H.Y. (2003), “Doğuşundan Günümüze Sosyal Politika Anlayışı ve Sosyal Politika Kurumlarının Değişen Rolü” *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt:53, Sayı: 2, s.119-144.
- Eyüboğlu, D. (2003), *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, Milli Prodüktive Merkezi Yayınları No:674, Ankara.
- Gökbayrak, Ş. (2011), “Giriş” içinde, Alcock,P., May,M., Rowlingson, K. (Ed.), *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*, Siyasal Kitabevi. Ankara s. 8.
- Gündoğan, N. (2013a). “Çalışma Ekonomisinin Temel Kavramları” içinde Gündoğan N. ve Biçerli K.M. (Ed), *Çalışma Ekonomisi*, Anadolu Ün. Yayın No: 2946, 1. Ünite, Eskişehir, s.2-19.
- Gündoğan, N. (2013b). “İşsizlik ve Emek Piyasası Politikaları” içinde Gündoğan N. ve Biçerli K.M. (Ed), *Çalışma Ekonomisi*, Anadolu Ün. Yayın No: 2946, 8. Ünite, Eskişehir, s.156-183
- İŞKUR, (2007), *2008-2012 Stratejik Planı*, Türkiye İş Kurumu, Ankara.
- İŞKUR, (2009), “İşgücü Eğitimi”, *İşlemler El Kitabı*, Türkiye İş Kurumu, Hizmete Özel Doküman, Ankara.
- İŞKUR, (2010), *2011-2015 Stratejik Planı*, Türkiye İş Kurumu, Ankara.

- İŞKUR, (2012), *2013-2017 Stratejik Planı*, Türkiye İş Kurumu, Ankara.
- İŞKUR, (2013a), *Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği*, Türkiye İş Kurumu, RG. 12.03.2013-28585.
- İŞKUR, (2013b), *Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1)*, Türkiye İş Kurumu.
- İŞKUR, (2014), *Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Genelge (2014/1)*, Türkiye İş Kurumu, Ankara.
- İŞKUR, (2015), *8. Genel Kurul Çalışma Raporu*, Türkiye İş Kurumu, Ankara.
- İŞKUR, (2016a), *Engellilere Yönelik Proje Desteği Başvuru Rehberi*, Türkiye İş Kurumu, Ankara s.2,3
- İŞKUR, (2016b), *2016 Faaliyet Raporu*, Türkiye İş Kurumu, Ankara s.45.
- İŞKUR, (2016c), 'İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Hizmetleri' *İstihdamda 3İ Dergisi*, 19. Sayısı Eki, Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara, s. 10,11
- İŞKUR AİHDB, (2016), *20354, 39220, 47643 Sayılı Yazılar*, Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Hizmete Özel, Ankara.
- İŞKUR AİHDB, (2017), *893, 7029, 9115, 11714, 13199, 24584 Sayılı Yazılar*, Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Hizmete Özel, Ankara.
- İŞKUR Web, (2016a), *İşsizlik Sigortası*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
http://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik_sigortasi/issizlik_sigortasi_islemleri.htm
(02.12.2016)
- İŞKUR Web, (2016b), *İşsizlik Sigortası*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx> (02.12.2016)
- İŞKUR Web, (2016c), *Engelli Teşviki*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/isarayan/aig_prog/kik.pdf
(05.12.2016)
- İŞKUR Web, (2016ç), *Girişimcilik Eğitimi*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/isarayan/aig_prog/gep.pdf
(02.12.2016)
- İŞKUR Web, (2016d), *Toplum Yararına Program*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/typ.aspx> (02.12.2016)
- İŞKUR Web, (2016e), *İşbaşı Eğitim Programı*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi

- http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/isarayan/aig_prog/iep.pdf
(24.08.2016)
- İŞKUR Web, (2016f), *İşbaşı Eğitim Programı*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/isveren/10_soruda_isbasi_egitim_programi.pdf (24.08.2016)
- İŞKUR Web, (2017a), *Mesleki Eğitim Kursları*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx> (07.11.2017)
- İŞKUR Web, (2017b), *Çalışanların Mesleki Eğitimi*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/calisan.aspx> (07.11.2017)
- İŞKUR Web, (2017c), *İşbaşı Eğitim Programı*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/isbasiegitim.aspx> (08.11.2017)
- İŞKUR Web, (2017ç), *İşbaşı Eğitim Programı*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx> (07.11.2017)
- İŞKUR Web, (2017d), *İşbaşı Eğitim Programı*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/sveren/isbasiegitim.aspx> (07.11.2017)
- Janoski, T. (1996), “Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries” içinde (Ed): Schmid,G.; O’Reilly,J.;Shömann,K.; Elgar,E. *International Handbook of Labour Market Policy and Evulation*, U.K, s. 697-724.
- Kalkınma Bakanlığı, (2006-2019), *Orta Vadeli Programlar*, T.C. Kalkınma Bakanlığı,Ankara.<http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/OrtaVadeliProgramlar.aspx> (31.01.2017)
- Kalkınma Bakanlığı, (2013), *10. Kalkınma Planı (2014-2018)*, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- Karaduman, Ö. (2006), *Avrupa Birliği’nde Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Kapar, R. (2005), “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Sayı: 55-1, s. 341-371
- Kapar, R. (2005b), *Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi*, DİSK Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul.

- Kayseri İŞKUR, (2016), *Kayseri İşgücü Piyasası Analizi Raporu*, Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Kayseri.
- Kayseri İŞKUR, (2017), “Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği”, *Seminer Sunumu*, Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Kayseri. (13.02.2017)
- Koray, M. (2005), *Sosyal Politika*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Küpelı, Ö. (2014), *Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Metin, B. (2004), *Türkiye’de Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Özel İstihdam Büroları*, Gazi Ünı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Sanal, M.E. (2013) “Aktif İstihdam Politikaları” *Toprak İşveren*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento, Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, Eylül 2013, Sayı:99, İstanbul, s. 13-17
- Sürücü, M. (2014), *İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri*, ÇSGB Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Ankara. s. 32-35
- Talas, C. (1997) *Toplumsal Politika*, İmge Kitabevi, Ankara, s.52-53
- TBMM, (2003), ‘59. Hükümet Programı’, *TBMM Tutanak Dergisi*, Türkiye Büyük Millet Meclisi, Ankara, 22. Dönem Cilt:8, Yasama Yılı:1, Birleşim:49 s.118-137
- TBMM, (2007), ‘60. Hükümet Programı’, *TBMM Tutanak Dergisi*, Türkiye Büyük Millet Meclisi, Ankara, 23. Dönem Cilt:1, Yasama Yılı:1, Birleşim:8 s.105-126
- TBMM, (2011), ‘61. Hükümet Programı’, *TBMM Tutanak Dergisi*, Türkiye Büyük Millet Meclisi, Ankara, 24. Dönem Cilt:1, Yasama Yılı:1, Birleşim:9
- Tezgel, O. (2013) “Sosyal Politika”, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2*, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Aydoğdu Ofset, Ankara s. 3,8,9,10
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2011), *Sosyal Politika*, Dora Yayınları, Bursa.
- TÜİK Web, (2017), *Konularına Göre İstatistikler*, Türkiye İstatistik Kurumu Web Sitesi <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist> (16.03.2017)
- UMEM, (2014a), ‘‘UMEM’ Beceri 10 Projesi Uygulama Protokolü, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi, Türkiye İş Kurumu.

- UMEM, (2014b), '*UMEM*' *Beceri 10 Projesi Uygulama Genelgesi*, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi, Türkiye İş Kurumu.
- Uşen, Ş. (2007), "Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", *Çalışma ve Toplum*, İstanbul Üniv. İktisat Fakültesi, 2007/2, s.65-94.
- Ülgener, S. (1991), *Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme*, Der Yayınları, İstanbul, 7. Basım. Sayı 73.
- Van Der Ende vd; "Analysis of Costs and Benefits of Active Compared to Passive Measures", *Final Report*, European Commission, 29.03.2012, s. 230.
- Varçın, R. (2004), *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitabevi, Ankara, s. 10
- Yanici, A. (2005), "Türkiye'deki Aktif İşgücü Programları", *Meslekî Eğitim-İstihdam ve İşsizlik Uluslararası Sempozyumu Sunumu*, Ankara, s. 1-33
- Yıldırım, K. ve Karaman, D. (2001). *Makro Ekonomi*. Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, 2. Basım, Yayın No: 145, Eskişehir, s.308
- Yılmaz, E.B. ve Terzi, H, (2008) "Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 30, s. 229-250
- Yılmaz, O. (2001), "Kamu Yönetimi Reformu: Genel Eğilimler ve Ülke Deneyimleri", Devlet Planlama Teşkilatı / T.C.Kalkınma Bakanlığı Yayını, s. 3
- 193 Sayılı Kanun (1961), *Gelir Vergisi Kanunu*, Resmi Gazete: 06.01.1961-10700, Md.40/11 (Ek: 4/4/2015-6645/9 md)
- 687 Sayılı KHK (2017), OHAL Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete: 09.02.2017-29974
- 4046 Sayılı Kanun (1994), *Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun*, Resmi Gazete: 27.11.1994-22124
- 4447 Sayılı Kanun (1999), *İşsizlik Sigortası Kanunu*, Resmi Gazete: 08.09.1999-23810
- 4904 Sayılı Kanun (2003), *Türkiye İş Kurumu Kanunu*, Resmi Gazete: 05.07.2003-25159

EKLER

EK-1 İşbaşı Eğitim Programı Başvuru Tarihine Ait İşveren Taahhütnamesi

	T.C.
	TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI İŞVEREN TAAHHÜTNAMESİ (Programa Başvuru Tarihine Ait)

- 1- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin 50. maddesinin üçüncü fıkrası doğrultusunda; içinde bulunulan aya ait çalışan sayısını gösteren belgeyi henüz alamamam nedeniyle başvuru yapmış olduğum .../.../.... tarihindeki fiili sigortalı çalışan sayımın(.....)¹ kişi olduğunu;
- 2- *Bu madde işveren tarafından program başvurusu yapılırken istihdam taahhüdünde bulunulması durumunda geçerli olacak, aksi takdirde metinden çıkarılacaktır:*
Program katılımcılarının %'nı programın tamamlanmasından en geç 30 gün içinde işe başlatmak kaydıyla gün süreyle kesintisiz olarak istihdam edeceğimi; aksi takdirde on iki ay süreyle Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında kurs ve programlardan yararlanamayacağımı²
- 3- Birinci veya ikinci derece kan hısımları olan kişileri, eşimi ve programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde çalışmam olan kişileri programa katılımcı olarak almayacağımı, bu hususlara aykırılık tespit edilmesi halinde bu durumdaki katılımcılara yapılan ödemeleri yasal faizi ile ödemem gerektiğini ve tespit tarihinden itibaren on iki ay süre ile Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında kurs ve programlardan yararlanamayacağımı;
- 4- Katılımcıların devam durumlarını düzenli olarak sisteme gireceğimi, il müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından istenen bilgi ve belgeleri süresi içerisinde ibraz edeceğimi,
- 5- Program başlangıcında yürürlükte olan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve ilgili mevzuatı³ ile sözleşme hükümlerini okuduğumu, anladığımı ve bu hükümlere uymamam nedeni ile hakkımda uygulanacak yaptırımları bildiğimi kabul ederim.

İşveren veya İşveren vekilinin

Adı Soyadı:

Tarih:

İmza:

¹ Çalışan sayısı rakamı ve yazı ile yazılacaktır.

² Artırımlı kontenjan talebinde bulunan işverenler bu maddedeki istihdam taahhüdünü en az % 50 olarak belirtmelidir.

³ Yürürlükte olan yönetmeliğin ve genelgenin bir örneği işverene teslim edilecektir.

EK-2 İşbaşı Eğitim Programı Başlangıç Tarihine Ait İşveren Tahütnamesi

	T.C.
	TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
	 ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ
	İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI PROGRAM
	İŞVEREN TAAHHÜTNAMESİ (Başlangıç Tarihine Ait)

İşbu taahhütname Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin 50. maddesinin dördüncü fıkrası doğrultusunda işbaşı eğitim programı için yapılan başvuru ile program başlangıcının aynı tarihte olmaması nedeniyle düzenlenmiştir. .../.../.... tarihinde işverenden alınan EK-20: İşbaşı Eğitim Programı İşveren Taahhütnamesi (Program Başvuru Tarihine Ait) işbu taahhütname ile geçerliliğini kaybetmiş olup, programa ilişkin dosyada muhafaza edilecektir.

- 1- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin 50. maddesinin üçüncü fıkrası doğrultusunda; içinde bulunulan aya ait çalışan sayısını gösteren belgeyi henüz alamamam nedeniyle programın başladığı .../.../.... tarihindeki fiili sigortalı çalışan sayımın[.....]⁴ olduğunu;
- 2- *Bu madde işveren tarafından program başvurusu yapılırken istihdam taahhüdünde bulunulması durumunda geçerli olacak, aksi takdirde metinden çıkarılacaktır:*
Program katılımcılarının %'nı programın tamamlanmasından en geç 30 gün içinde işe başlatmak kaydıyla gün süreyle kesintisiz olarak istihdam edeceğimi; aksi takdirde on iki ay süreyle Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında kurs ve programlardan yararlanamayacağımı⁵
- 3- Birinci veya ikinci derece kan hismım olan kişileri, eşimi ve programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde işyerimde çalışmam olan kişileri programa katılımcı olarak almayacağımı, bu hususlara aykırılık tespit edilmesi halinde bu durumdaki katılımcılara yapılan ödemeleri yasal faizi ile ödemem gerektiğini ve tespit tarihinden itibaren on iki ay süre ile Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında kurs ve programlardan yararlanamayacağımı;
- 4- Katılımcıların devam durumlarını düzenli olarak sisteme gireceğimi, il müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından istenen bilgi ve belgeleri süresi içerisinde ibraz edeceğimi,
- 5- Program başlangıcında yürürlükte olan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve ilgili mevzuat⁶ ile sözleşme hükümlerini okuduğumu, anladığımı ve bu hükümlere uymamam nedeni ile hakkımda uygulanacak yaptırımları bildiğimi kabul ederim.

İşveren veya İşveren vekilinin

Adı Soyadı:

Tarih:

İmza:

⁴ Çalışan sayısı rakam ve yazı ile yazılacaktır.

⁵ Artırımlı kontenjan talebinde bulunan işverenler bu maddedeki istihdam taahhüdünü en az % 50 olarak belirtmelidir.

⁶ Yürürlükte olan yönetmeliğin ve genelgenin bir örneği işverene teslim edilecektir.

EK-3 İşbaşı Eğitim Programı Erken Başvuru İşveren Taahhütnamesi

	T.C.
	TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
	 ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ
	İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI
	ERKEN BAŞVURU İŞVEREN TAAHHÜTNAMESİ

- 1) Yeni katılımcı talebinde bulunurken sağlamam gereken istihdam şartını henüz yerine getiremediğimi, ancak gereken sayıda katılımcıyı;⁷
 - a) .../.../... tarihinde işe başlatmış olmak kaydıyla en az ... gün süreyle kesintisiz olarak istihdam edeceğimi taahhüt ederim.
 - b) .../.../... tarihinde işe başlattığımı ve en az ... gün süreyle kesintisiz olarak istihdam edeceğimi taahhüt ederim.
 - c) En az ... gün istihdam ettiğimi, ancak bu durumu resmi olarak belgelendiremediğimi beyan ederim.
- 2) 1. maddenin fıkrasında yer alan taahhüdümü yerine getirmemem durumunda varsa devam eden programların sonlandırılacağını, bu programlar için katılımcılara ödenen tüm ödemeleri yasal faiziyle ödemem gerektiğini ve tespit tarihinden itibaren on iki ay süre ile Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamayacağımı kabul ederim.
- 3) İşbu taahhütname vasıtasıyla başlayan ve devam eden program esnasında daha önce tamamlanmış ancak henüz bitiş tarihindeki fiili çalışan sayısı tespit edilememiş programların Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin 50. maddesinin beşinci fıkrası hükümlerine uygunluğuna yönelik iş ve işlemlerin tesis edileceğini kabul ederim.
- 4) Program başlangıcında yürürlükte olan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve ilgili mevzuatı⁸ ile sözleşme hükümlerini okuduğumu, anladığımı ve bu hükümlere uymamam nedeni ile hakkımda uygulanacak yaptırımları bildiğimi kabul ederim

İşveren veya işveren vekilinin

Adı Soyadı:

Tarih:

İmza:

⁷ a, b ve c fıkralarından duruma uygun olana yer verilecek, diğer fıkralar metinden çıkarılacaktır. Bu taahhütnamenin işleme alınabilmesi için işveren tarafından katılımcılara ait işe giriş bildirgelerinin ibraz edilmesi gerekmektedir.

⁸ Yürürlükte olan yönetmeliğin ve genelgenin bir örneği işverene teslim edilecektir.

EK-4 İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme

	T.C. TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI TİP SÖZLEŞME⁹
---	---

Taraflar

Madde 1- (1) Bu sözleşme, aşağıda bilgileri yer alan taraflarla İşbaşı Eğitim Programı (Program) düzenlemek amacı ile yapılmıştır.

Katılımcı¹⁰ :

İşveren¹¹ :

Kurum : Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü/ Hizmet Merkezi

Dayanak

Madde 2- (1) Bu sözleşme hükümleri, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve bu Yönetmeliğe dayanılarak hazırlanan yürürlükteki mevzuata dayanılarak hazırlanmıştır.

Program düzenlenecek meslek

Madde 3- (1) Program mesleğinde düzenlenecektir.

Sözleşmenin düzenlenmesi

Madde 4- (1) İşbaşı Eğitim Program sözleşmesi işveren ile katılımcı arasında bir nüshası işverene, bir nüshası Kuruma, bir nüshası katılımcıya verilmek üzere 3 nüsha halinde düzenlenir. Sözleşme, Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi'nde yer alan belgelerle birlikte Kurum onayına sunulur. İki ve üzerinde katılımcı bulunan programlarda her katılımcının imzası ve kimlik bilgileri açıkça belirtilmek suretiyle katılımcı listesi hazırlanarak tek bir sözleşme imzalanabilir.

Programın Süresi

Madde 5- (1) Program, / / tarihinde başlar ve / / tarihinde sona erer. Program hafta içi, Cumartesi ve/veya Pazar saatleri arasında (Haftada en fazla 45 saat ve yine en fazla 6 gün olarak) adresinde düzenlenecektir.¹²

İşverenin Görev ve Sorumlulukları

Madde 6- (1) İşverenin görev ve sorumlulukları aşağıda yer almaktadır.

- Katılımcının İşbaşı Eğitim Programından usulüne uygun şekilde yararlanmasını ve deneyim sahibi olmasını sağlamak üzere gerekli mesleki bilgiye ve deneyime sahip en az bir sorumlu belirlemek ve belirlenen sorumlu tarafından her bir katılımcı için aylık olarak doldurulması gereken İşbaşı Eğitim Programı Katılımcı Değerlendirme Formunun (EK 19) takip eden her ayın ilk haftası içinde Kuruma gönderilmesini sağlamak.
- Katılımcılara bu sözleşmede belirtilen meslek ile ilgili iş dışında başka bir iş yaptırmamak.
- Programın başlangıcından bitişine kadar olan süre içerisinde katılımcıların devam durumlarını haftalık olarak en geç Cumartesi akşamı 23:59'a kadar İŞKUR internet sayfası üzerinden sisteme girmek.

⁹ Bu sözleşme Tip sözleşmedir. Yürürlükteki mevzuata aykırı olmamak şartı ile taraflarca değişiklik yapılabilir ancak il müdürlüğünce onaylanınca yürürlüğe girebilir.

¹⁰ Katılımcının adı, soyadı ve T.C. Kimlik No yazılacaktır. Eğer birden fazla katılımcı varsa liste hazırlanarak sözleşme ekine konulacağından bu kısma "Katılımcı bilgileri ekteki listede yer almaktadır." ibaresi yazılacaktır.

¹¹ İşverenin adı, soyadı, işyeri unvanı yazılacaktır.

¹² Programın her bir katılımcı için farklı zamanlarda düzenlenmesi durumunda sözleşmeye ek olarak bir liste yapılarak hangi katılımcının hangi gün ve saatlerde programa katılacağı belirtilecektir. Aynı şekilde programın uygulanacağı yerler içinde sözleşmeye ek liste yapılabilecektir.

- d) Devam çizelgelerini ve katılımcıların devam durumlarına ilişkin elektronik kayıtları mücbir sebepler hariç en geç izleyen ayın 3. iş gününe kadar Kuruma iletmek.
- e) Katılımcının programa katıldığı sırada iş kazası olması ve katılımcı ya da katılımcıların iş kazasına maruz kalmaları durumunda kazayı, kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhâl, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirmek.
- f) Katılımcıya, İşbaşı Eğitim Programına katıldığı her bir fiili gün için Kurum tarafından belirlenmiş olan tutarda ödemenin yapılabilmesi için, katılımcının¹² Bankasında/PTT'de hesap açtırmasını sağlamak ve Kuruma bildirmek.
- g) Katılımcıların yedi günden fazla şehir dışında görevlendirilmesinin veya eğitime gönderilmesinin planlanması halinde il müdürlüğü/hizmet merkezinden yazılı izin almak.
- h) Programın başladığı ve bittiği aya ait çalışan sayısını gösteren belgeleri mücbir sebepler hariç en geç programın başladığı ve bittiği ayı takip eden ayın bitiminden itibaren yedi iş günü içinde il müdürlüğüne/hizmet merkezine ibraz etmek.
- i) Programa başvuru yapılırken istihdam taahhüdü verilmişse, programın ¼'lük süresinin sonunda programa devam eden katılımcıların %'nı programın tamamlanmasından en geç 30 gün içinde işe başlatmak kaydıyla gün süreyle kesintisiz olarak istihdam etmek. Programın ¼'lük süresi geçtikten sonra program bünyesinde katılımcı kalmamış olsa dahi işveren, ¼'lük sürenin sonunda programa devam eden katılımcı sayısının istihdam taahhüdüne karşılık gelen kısmını istihdam etmek mecburiyetindedir.
- j) Fesih kararı alması halinde, fesih kararını aynı gün içinde yazılı olarak ve gerekçeleriyle birlikte sözleşmenin diğer tarafına ve en geç üç iş günü içinde il müdürlüğüne bildirmek ve il müdürlüğüne bildirmeksizin katılımcıyı programdan çıkarmamak.
- k) Mevzuatta yer alan tanınırlık ile ilgili kurallara uymak.
- l) Bu sözleşmenin ayrılmaz parçası olan Aktif İşgücü Hizmetleri ve Genelgesinde yer alan diğer yükümlülüklerle uygun davranmak.
- m) İş sözleşmesini feshetmiş olduğu kişileri, Yönetmeliğin 52/2. maddesi uyarınca işsizlik ödeneği aldığı süre boyunca kendi işyerlerinde düzenlenen programlara katılımcı olarak almamak.

Katılımcının Görev ve Sorumlulukları

Madde 7- (1) Katılımcının görev ve sorumlulukları;

- a) Programı düzenli olarak takip etmek, doktor raporu ile tevsik edilebilen en fazla 5 günlük sağlık izni dışında, devamsızlık süresi olarak toplam İşbaşı Eğitim Program süresinin 1/10'undan daha fazla devamsızlığı bulunmamak,
- b) Program sırasında işyeri ile ilgili olarak edinilen ticari ve gizli bilgileri işyeri dışında başkaları ile paylaşmamak,
- c) Fesih kararı alması halinde, fesih kararını aynı gün içinde yazılı olarak ve gerekçeleriyle birlikte sözleşmenin diğer tarafına ve en geç üç iş günü içinde il müdürlüğüne bildirmek.
- d) Programa katılma şartlarını taşıdığı hususunda yazılı beyanname vermek.
- e) Bu sözleşmenin ayrılmaz parçası olan Aktif İşgücü Hizmetleri ve Genelgesinde yer alan diğer yükümlülüklerle uygun davranmak.
- f) Katılımcıya yapılacak ödemeler banka üzerinden yapılır. Kurum tarafından bankaya gönderilecek bilgilere istinaden Halkbank şubelerinde katılımcı adına vadesiz

¹² Kurumun belirlenen Bankasının işlemi yapılacaktır

mevduat nesabının açılmasına; yeni nesap açıldıktan sonra katılımcı veya kanuni temsilcisi tarafından, "ödeme yapılan 3 üncü ayın 15 inci işgününe kadar" şubeye giderek mevduat hesabı açma işlemlerinin tamamlanmadığı takdirde Banka nezdinde katılımcı adına açılan hesapta bekleyen ödeme tutarının Kurum hesaplarına iade edilmesine katılımcı tarafından izin verilecektir.

- g) Yönetmeliğin 52/2.Maddesi uyarınca işsizlik ödeneği aldığı süre boyunca fesih bildirgesinin tarafı olan işverene ait işyerlerinde düzenlenen programlara katılmamak.
- n) Katılımcı, programa başlamadan önce öğrenim gördüğü Kurumdan öğrenci olduğuna dair belge getirecektir. Program başlangıcında öğrenci olduğunu bildirmeyen ancak öğrenci olduğu tespit edilen katılımcıların sözleşmeleri Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 58/3. maddesi uyarınca feshedilir ve aynı Yönetmeliğin 60/2. maddesine göre Kurum tarafından yapılan ödemeler yasal faiziyle katılımcıdan tahsil edilir ve katılımcı fesih tarihinden itibaren on iki ay süre ile Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz. İlgili maddeye göre sözleşmenin feshini gerektiren durumların programın sona ermesinden sonra genel zamanışımı süreleri içinde tespiti halinde de bu yaptırımlar uygulanır.

Kurumun Hak ve Yükümlülükleri

Madde 8- (1) Kurum sözleşmenin tarafı olmayıp Kurumun görev ve sorumlulukları;

- a) Katılımcılara İşbaşı Eğitim Programına katıldığı her bir fiili gün için Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenmiş olan tutarda ödeme yapmak. (Ödemeler, aylık olarak banka/PTT hesabı üzerinden katılımcının doğrudan hesabına yapılır.)
- b) İşveren ya da katılımcı tarafından yapılan itiraz ve şikâyetleri karara bağlamak.
- c) Katılımcılar adına kısa vadeli sigorta kolları kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı primleri SGK'ya ödemek.
- d) Sözleşmede belirtilen hususlara uyulmaması, gerçeğe aykırı beyanda bulunulmasının tespiti nedenleri ile sözleşmeyi feshedebilir ve bu durumda fesih kararını aynı gün içinde yazılı olarak taraflara bildirir.
- e) Bu sözleşmenin ayrılmaz parçası olan Aktif İşgücü Hizmetleri ve Genelgesinde yer alan diğer yükümlülüklerle uygun davranmak.
- f) İl Müdürlüğü, programın amacına aykırı işlem yapılması, işveren veya katılımcı hakkında ilgili makamlardan alınan bilgiler neticesinde kamu güvenliği ve milli güvenlik açısından sorun tespit edilmesi, programın devam ettirilmesinin kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasına engel durumlar oluşturduğunun tespiti, ödenek yetersizliği vb. nedenlerle sözleşmeyi feshetme yetkisine sahiptir.
- g) Program düzenlenen işyerinin tabi olduğu mevzuat veya uyulması gereken kurallar gereğince katılımcıların sır saklama yükümlülüğünü veya diğer yükümlülükleri ihlal etmeleri halinde ya da işyerine verilen zararlardan (hırsızlık, güveni kötüye kullanma, ceza mevzuatı kapsamında herhangi bir suç sonrası tazminat gibi) dolayı doğmuş veya doğacak olan zararlar Kuruma karşı ileri sürülemez, bu zararlardan sorumlu olamaz ve bu kapsamda Kuruma herhangi bir yükümlülük yüklenemez.

Sözleşmenin Sona Ermesi ve Feshi

Madde 9- (1) Sözleşme, sözleşmede belirtilen sürenin bitimi, katılımcıların işe alınması veya sözleşmenin feshi ile sona erer.

(2) Taraflar, 4857 sayılı Kanunun 24 ve 25 inci maddelerinin birinci fıkralarının (II) numaralı bentlerinde yer alan hükümleri- 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (g) alt bendi hariç olmak üzere- kıyasen uygulamak suretiyle sözleşmeyi fesih yetkisine sahiptir. Sözleşmenin fesh edilebilmesi için; durumun fesih kararı alan tarafça aynı gün içinde yazılı olarak ve gerekçeleriyle birlikte sözleşmenin diğer tarafına ve en geç üç işgünü içinde il müdürlüğüne bildirmesi gerekmektedir. Fesih kararı il müdürlüğünce uygun görülmesi

halinde, fesih kararının alındığı tarih itibari ile geçerlilik kazanır ve bu tarih aralığında katılımcıya herhangi bir ödeme yapılmaz veya yapılmış ödemeler feshe neden olan taraftan geri alınır.

(3) Ayrıca, il müdürlüğü, sözleşmede belirtilen hususlara uyulmaması, gerçeğe aykırı beyanda bulunulmasının tespiti nedenleri ile sözleşmeyi feshedebilir ve bu durumda fesih kararını aynı gün içinde yazılı olarak taraflara bildirir. İl Müdürlüğü, programın amacına aykırı işlem yapılması, işveren veya katılımcı hakkında ilgili makamlardan alınan bilgiler neticesinde kamu güvenliği ve milli güvenlik açısından sorun tespit edilmesi, programın devam ettirilmesinin kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasına engel durumlar oluşturduğunun tespiti, ödenek yetersizliği vb. nedenlerle sözleşmeyi feshetme yetkisine sahiptir.

(4) İl Müdürlüğünün de uygun görmesi şartıyla programın dörtte birlik süresi içerisinde taraflar karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi fesih yetkisine sahiptir.

(5) Programın dörtte birlik süresi içerisinde olmak ve il Müdürlüğünce kabul edilmek şartıyla işveren katılımcının performansından memnun olmaması nedeniyle, katılımcı da çalışma ortamına, mesleğe, sektöre vb. uyum sağlayamama sebepleri ile sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. İl Müdürlüğüne bildirmeksizin katılımcı programdan çıkarılamaz.

Yaptırımlar

Madde 10- (1) Yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde işverene veya katılımcıya uygulanacak yaptırımlar şunlardır:

- a) İşveren, il müdürlüğü tarafından istenen belgeleri süresi içerisinde ibraz etmekle yükümlüdür, aksi takdirde işveren ile on iki ay süreyle Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında kurs ve program düzenlenmez.
- b) İşveren tarafından başvuru yapılan tarihe ait çalışan sayısını gösterir belgenin ibraz edilememesi durumunda; işverence izleyen ayda ilgili belgeleri vermek üzere bu tarihe ait fiili sigortalı çalışan sayısına ilişkin taahhütname verilir. Bu taahhütnamede, bu maddede yer alan hususlar ile Kurumca belirlenecek diğer hususlar da yer alabilir. Taahhütnamede beyan edilen çalışan sayısının, izleyen ayda çalışan sayısını gösterir belge üzerinden yapılacak kontrolde tespit edilen programın başladığı tarihteki fiili çalışan sayısından farklı olması durumunda söz konusu belgedeki sayı esas alınır. Taahhütnamedeki sayının ilgili belgedeki sayıdan yüksek olması ve bu durumun fazla kontenjan kullanılmasına neden olması halinde, kontenjan fazlası katılımcıya yapılan ödemeler tespit tarihinden itibaren yasal faizi ile işverenden tahsil edilir, işverence belirlenecek fazla katılımcının program ile ilişkisi kesilir ve programa devam olunur.
- c) İşverenin programın bittiği tarihteki fiili çalışan sayısının, programın başladığı tarihteki fiili çalışan sayısından düşük olduğunun tespiti halinde; işveren bu tespit tarihinden itibaren bir ay içerisinde programın başladığı ve bittiği tarih arasındaki fiili çalışan sayıları arasındaki farka karşılık gelecek sayıda kişiyi istihdam ettiğini bir aylık sürenin bitiminden itibaren en geç beş işgünü içinde il müdürlüğüne işe giriş bildirgesi ile birlikte bildirmezse işveren ile bu bir aylık sürenin son gününden itibaren on iki ay süreyle bu Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmez. Programın bitiş tarihi ile bu tarihe ait çalışan sayısının tespit edildiği tarih arasındaki işe girişler de söz konusu farkın tamamlanması kapsamında kabul edilir. İl Müdürlüğü programın başladığı ve bittiği tarihteki sigortalı fiili çalışan sayısının kontrolüne ilave olarak program devam ederken işverenin sigortalı fiili çalışan sayısının programın başladığı tarihteki fiili çalışan sayısının altına düşüp düşmediğini Genel Müdürlükçe belirlenecek esaslar çerçevesinde kontrol edebilir.
- d) İşveren, bu sözleşmenin 6. maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde vermiş olduğu istihdam taahhüdünü yerine getirmemezse işveren ile on iki ay süreyle Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında kurs ve program düzenlenmez, varsa devam eden

programlar sonlandırılır ve sonlandırılan programlara ilişkin yapılan ödemeler işverenden tahsil edilir.

- e) Bu sözleşmenin 9/2. maddesine göre sözleşmenin fesh edildiği durumlarda, katılımcıya Kurum tarafından yapılan ödemeler yasal faiziyle feshe neden olan taraftan tahsil edilir ve feshe neden olan taraf fesih tarihinden itibaren on iki ay süre ile bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz. İlgili maddeye göre sözleşmenin feshini gerektiren durumların programın sona ermesinden sonra genel zamanaşımı süreleri içinde tespiti halinde de bu fıkra da belirtilen yaptırımlar uygulanır.
- f) İşbu sözleşmenin 6. Maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediği il müdürlüğü tarafından her aybaşında bir önceki aya ilişkin olarak Kuruma işveren tarafından teslim edilen Kursiyer Devam Çizelgelerinden kontrol edilecek olup, sisteme işveren tarafından girilmeyen günlere ilişkin devam durumları katılımcıların mağdur olmaması adına il müdürlüğü tarafından gerçekleştirilecektir. Yönetmeliğin 54/3. madde gereği il müdürlüğünce giriş yapılan günlere ait katılımcı zaruri giderleri ve sigorta primleri 95. madde çerçevesinde işverenden tahsil edilecektir. Ayrıca sisteme geç girişlerden dolayı SGK tarafından Kuruma idari para cezası kesilmesi durumunda, kesilen idari para cezaları da işverenden tahsil edilecektir.
- g) İşverenin il müdürlüğü/hizmet merkezinden habersiz şekilde yedi günden fazla süreyle katılımcıyı şehir dışında görevlendirdiği tespit edilirse il müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından işveren yazılı olarak uyarılarak, durumun tekrarı halinde sözleşme Yönetmeliğin 58/3. maddesi uyarınca fesh edilebilir.
- h) Doktor raporu ile tevsik edilebilen en fazla 5 günlük sağlık izni dışında, devamsızlık süresinin İşbaşı Eğitim Programı toplam süresinin 1/10'undan daha fazla olması halinde katılımcı on iki ay süreyle Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında kurs ve programlardan yararlanamaz.
- i) Katılımcının programdan mazeretsiz ayrılması durumunda sözleşme il müdürlüğü tarafından fesh edilecek ve katılımcı fesih tarihinden itibaren on iki ay süreyle Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamayacaktır.
- j) İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısımları veya eşi olan kişilerin veya işverenin çalışanlarının katılımcı olduklarının tespiti halinde bu durumdaki katılımcılara yapılan ödemeler yasal faizi ile işverenden tahsil edilir ve tespit tarihinden itibaren işveren on iki ay süre ile Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında kurs ve programlardan yararlanamaz.
- k) İşverenin veya katılımcının işbaşı eğitim programından yararlanma şartlarını taşımadıklarının tespiti halinde program sonlandırılır, program için yapılan ödemeler tespit tarihinden itibaren yasal faizi ile yararlanma şartlarını taşımayan taraftan tahsil edilir ve ilgili taraf on iki ay süre ile Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz. Katılımcının Yönetmeliğin 52/2. maddesi uyarınca işsizlik ödeneği aldığı süre boyunca fesih bildirgesinin tarafı olan işverene ait işyerlerinde düzenlenen programlara katılmama hususuna aykırılık da bu fıkra çerçevesinde değerlendirilir.
- l) İşveren tarafından kamu kurumlarına hizmet sunulduğu durumlarda, katılımcılara hiçbir şekilde hakkeş belgelerinde yer verilemeyeceğinden ve bu kişiler üzerinden gelir elde edilemeyeceğinden aksi durumun tespiti halinde sözleşme iptal edilerek katılımcıya yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınır.
- m) İşveren tarafından il müdürlüğüne bildirim yapılmaksızın fesih işlemi gerçekleştirilmişse veya katılımcı programdan çıkarılmışsa il müdürlüğü Yönetmeliğin 58/3. maddesi uyarınca sözleşmeyi fesh eder. bu durumda katılımcıya yapılan ödemeler yasal faiziyle

işverenden tahsil edilir ve işveren fesih tarihinden itibaren on iki ay süre ile bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz.

Ortak Sorumluluk

Madde 11- (1) Sözleşme metninin ilgili mevzuat hükümlerine, Türkiye İş Kurumu tarafından belirlenen tip sözleşme metnine uygunluğundan ve bu sözleşme ile Kuruma verilen bilgi ve belgelerin doğruluğundan sözleşmede imzaları bulunan işveren ve katılımcı doğrudan sorumludur.

Sözleşmenin Ayrılmaz Ekleri ve Hüküm Bulunmaması Halı

Madde 12- Bu sözleşme, aşağıda belirtilen mevzuata dayanılarak hazırlanmış olup mevzuat ile bir bütündür. Sözleşmede işveren ve katılımcıların temel yükümlülüklerine yer verilmiş olup programın işleyişi ve uygulanması ile ilgili olarak aşağıda belirtilen mevzuat hükümleri esas alınacak, Türkiye İş Kurumu mevzuatında hüküm bulunmaması halinde ise genel hükümlere göre işlem yapılacaktır.

a) Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

b) Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi

Yürürlük

Madde 13- (1) maddeden ibaret iş bu sözleşme /...../ tarihinde, katılımcı¹⁴ ile işveren arasında imzalanmıştır. Sözleşmenin İşbaşı Eğitim Programının başladığı /...../ ile /...../ tarihleri arasında yürürlükte olduğu Kurumca /...../ tarihinde onaylanmıştır.

Katılımcı
Adı Soyadı
İmza

İşveren/İşveren Vekili
Adı Soyadı
İmza-Kaşe

...../...../.....
Kurum İmza ve Mühür

Ekler:

1. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği
2. Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi

¹⁴ Eğer birden fazla katılımcı varsa listede hazırlanarak sözleşme ekine konulacağından bu kısma "Ekteki listede imzaları yer alan katılımcılar" ibaresi yazılacaktır.

EK: Katılımcıya /İşverene ve Programa İlişkin Bilgiler

Katılımcıya Ait Bilgiler¹⁵	
T.C. Kimlik No	
Adı	
Soyadı	
Baba Adı	
Anne Adı	
Doğum Yeri	
Doğum Tarihi	
Cinsiyeti	
Nüfus Kayıt Olduğu:	
İl	
İlçe	
Mahalle-Köy	
Cilt No	
Aile Sıra No	
Sıra No	
Telefon	
Elektronik Posta Adresi	
Adresi	
İşveren veya İşveren Vekiline Ait Bilgiler	
İşverenin Adı Soyadı	
Doğum Yeri ve Tarihi	
İşyerinin	
Unvanı	
Kayıt Olduğu Meslek Kuruluşu/Dernek/Oda Sicil No	
Dernek veya Vakıf Sicil No	
Vergi Kimlik No	
SGK No	
Tel	
Faks	
Elektronik posta adresi	
İnterim adresi	
İşbaşı Eğitim Sorumlusunun	
Adı-Soyadı	
Unvanı	
Programa ait Bilgiler	
Katılımcının İşyerinde Yapacağı İşler	
Program Uygulanma Saatleri	
Başlama Saati	
Ara Dinlenme Saatleri	
Yemek-Dinlenme Saati	
Bitiş Saati	

¹⁵ Eğer birden fazla katılıma varsa katılıma bilgileri bölümlü olarak sadece işveren veya vekiline ait bilgiler doldurulacaktır.

EK-5 İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI SERTİFİKASI



Türkiye İş Kurumu tarafından unvanlı işveren ile - tarihleri arasında mesleğinde fiili gün olarak düzenlenmiş olan işbaşı eğitim programını tamamlayan T.C. Kimlik numarası edindiği bilgileri ve mesleki deneyimi belgelemek üzere bu sertifikayı almaya hak kazanmıştır. Bu sertifika, 13 Temmuz 2013 Tarih ve 28706 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimine Dair Yönetmelik'in 6. maddesinin (b) bendine uygun olarak düzenlenmiştir.*"

İşveren/İşveren Yetkilisinin
Adı-Soyadı/Unvanı ve imzası

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü
Yetkilisinin
Adı-Soyadı/Unvanı ve imzası

* (Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde düzenlenen programlarda bu cümle yer almaktadır.)

EK-6 Araştırma İzni



T.C.
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

Sayı : 93417974-203-13374
Konu : Bahadır ARSLAN'ın Tezi Hakkında

05/04/2017

KAYSERİ ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 03.04.2017 tarih ve 5548 sayılı yazınız

İlgi yazınızda İl Müdürlüğünüz personeli iş ve meslek danışmanı Bahadır ARSLAN'ın Kamu Yönetimi alanında tezli yüksek lisans yaptığı ve tez konusunun "Sosyal Politika ve İstihdam Bağlamında İşbaşı Eğitim Programı" olduğu belirtilerek tez konusuyla ilgili anket ve görüşmeler hakkında izin talebinde bulunulmuştur.

Bu kapsamda, kişisel verilerin korunması hakkında ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak koşuluyla Bahadır ARSLAN'ın söz konusu çalışmaya ilişkin anket ve görüşme yapabileceği değerlendirilmektedir.

Bilgi edinilmesini rica ederim.

Mehmet ASLAN
Genel Müdür a.
Daire Başkanı

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince elektronik imza ile imzalanmıştır.

Emniyet Mahallesi Mevlana Bulvarı No:42 Yenimahalle
Telefon: (312)216 39 55 Faks: (312)216 37 73
e-posta: aktif@iskur.gov.tr Elektronik Ağ: www.iskur.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: E.EROL

EK-7 Görüşme Formu - İŞKUR Personeli

GÖRÜŞME FORMU – İŞKUR PERSONELİ

Sayın İŞKUR Personeli,

Bu araştırma, “İstihdam Politikaları Çerçevesinde İşbaşı Eğitim Programları” konulu yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. Araştırma; İŞKUR’un Kayseri ili bazında yürüttüğü İşbaşı Eğitim Programlarının uygulanmasında, taraflar (İŞKUR personeli, işveren, katılımcı) açısından karşılaşılan sorunların ve yaşanan güçlüklerin belirlenerek, tarafların görüş ve önerileri doğrultusunda, istatistikî verilerle birlikte yerel ölçekte bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır. Nihai olarak İşbaşı Eğitim Programlarının istihdama etkisi ve istihdam politikalarındaki yeri anlaşılmaya çalışılmaktadır.

Araştırma sorularını cevaplayanların kimlik bilgileri gizli kalacak, hiçbir şekilde açıklanmayacak ve paylaşılmayacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve katılımınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Bahadır ARSLAN

Görüşme Tarihi :

Görüşme Yeri :

GÖRÜŞÜLEN KİŞİYLE İLGİLİ SORULAR

<u>Cinsiyet :</u>	<u>Yaş :</u>	<u>Eğitim Durumu :</u>
<u>Görevi :</u>		<u>Mesleki Tecrübesi (Yıl) :</u>
<u>Kayseri’deki Görev Süresi (Yıl):</u>		<u>Yöneticisi Olduğu IEP Sayısı:</u>

ARAŞTIRMA SORULARI

1. İşbaşı Eğitim Programı uygulamalarında karşılaştığınız sorunlar ve yaşadığınız olumsuzluklar nelerdir?
2. İşbaşı Eğitim Programının istihdama etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
3. İşbaşı Eğitim Programı mevzuat ve uygulama değişiklikleri hakkında düşünceleriniz nelerdir?
4. İşbaşı Eğitim Programının uygulama biçimi ve sunduğu imkanlar/teşvikler hakkında genel düşünceniz nedir? Daha faydalı olması için görüş ve önerileriniz nelerdir?

EK-8 Görüşme Formu - İşveren

GÖRÜŞME FORMU – İŞVEREN

Sayın İşveren/İşveren Yetkilisi,

Bu araştırma, “İstihdam Politikaları Çerçevesinde İşbaşı Eğitim Programları” konulu yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. Araştırma; İŞKUR’un Kayseri ili bazında yürüttüğü İşbaşı Eğitim Programlarının uygulanmasında, taraflar (İŞKUR personeli, işveren, katılımcı) açısından karşılaşılan sorunların ve yaşanan güçlüklerin belirlenerek, tarafların görüş ve önerileri doğrultusunda, istatistikî verilerle birlikte yerel ölçekte bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır. Nihai olarak İşbaşı Eğitim Programlarının istihdama etkisi ve istihdam politikalarındaki yeri anlaşılmaya çalışılmaktadır.

Araştırma sorularını cevaplayanların kimlik bilgileri gizli kalacak, hiçbir şekilde açıklanmayacak ve paylaşılmayacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve katılımınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Bahadır ARSLAN

Görüşme Tarihi :

Görüşme Yeri :

GÖRÜŞÜLEN KİŞİYLE İLGİLİ SORULAR

<u>Cinsiyet :</u>	<u>Yaş :</u>	<u>Eğitim Durumu :</u>
<u>Görevi :</u>		<u>Çalışma Hayatındaki Tecrübesi (Yıl) :</u>
<u>İşyeri Çalışan Sayısı :</u>		<u>İşyerinde Uygulanan IEP Sayısı :</u>

ARAŞTIRMA SORULARI

1. İşbaşı Eğitim Programı uygulamalarında karşılaştığınız sorunlar ve yaşadığınız olumsuzluklar nelerdir?
2. İşbaşı Eğitim Programı ile istihdam ettiğiniz personeliniz var mıdır? İşbaşı Eğitim Programının istihdama etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
3. İşbaşı Eğitim Programı katılımcılarının işe ve işyerine uyumu hakkında ne düşünüyorsunuz?
4. İşbaşı Eğitim Programının uygulama biçimi ve işverene sunduğu teşvikler hakkında genel düşünceniz nedir? Daha faydalı olması için görüş ve önerileriniz nelerdir?

EK-9 Görüşme Formu - Katılımcı

GÖRÜŞME FORMU – KATILIMCI

Sayın Katılımcı (Kursiyer),

Bu araştırma, “İstihdam Politikaları Çerçevesinde İşbaşı Eğitim Programları” konulu yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. Araştırma; İŞKUR’un Kayseri ili bazında yürüttüğü İşbaşı Eğitim Programlarının uygulanmasında, taraflar (İŞKUR personeli, işveren, katılımcı) açısından karşılaşılan sorunların ve yaşanan güçlüklerin belirlenerek, tarafların görüş ve önerileri doğrultusunda, istatistikî verilerle birlikte yerel ölçekte bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır. Nihai olarak İşbaşı Eğitim Programlarının istihdama etkisi ve istihdam politikalarındaki yeri anlaşılmaya çalışılmaktadır.

Araştırma sorularını cevaplayanların kimlik bilgileri gizli kalacak, hiçbir şekilde açıklanmayacak ve paylaşılmayacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve katılımınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Bahadır ARSLAN

Görüşme Tarihi :

Görüşme Yeri :

GÖRÜŞÜLEN KİŞİYLE İLGİLİ SORULAR

<u>Cinsiyet :</u>	<u>Yaş :</u>	<u>Eğitim Durumu :</u>	<u>Engel/Es.Hük Durumu:</u>
<u>IEP Katılımcısı Olduğu Yıl :</u>	<u>Katıldığı IEP Mesleği :</u>		
<u>IEP Sonrası Çalışma Durumu:</u>	<u>Çalışıyor ise Mesleği:</u>		

ARAŞTIRMA SORULARI

1. İşbaşı Eğitim Programı uygulamasında karşılaştığınız sorunlar ve yaşadığınız olumsuzluklar nelerdir?
2. İşbaşı Eğitim Programı ile istihdam edildiniz mi? İşbaşı Eğitim Programının istihdama etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
3. İşbaşı Eğitim Programının işi öğrenmeniz/mesleki deneyim sahibi olmanız ve işyerine uyum sağlamanıza katkısı hakkında ne düşünüyorsunuz?
4. İşbaşı Eğitim Programının uygulama biçimi ve katılımcılara sunduğu imkanlar hakkında genel düşünceniz nedir? Daha faydalı olması için görüş ve önerileriniz nelerdir?

ÖZGEÇMİŞ

Bahadır ARSLAN 18 Şubat 1982 tarihinde Ankara’da doğmuştur. Ankara Mehmet Rüştü Uzel Kimya Teknik Lisesini bitirdikten sonra, 2005 yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Kimya Öğretmenliği (Almanca) bölümünden tezsiz yüksek lisans diplomasıyla mezun olmuştur. Ayrıca 2014 yılında Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Uluslararası İlişkiler ve 2016 yılında Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Halkla İlişkiler bölümlerini tamamlamıştır.

2007-2012 yılları arasında Kara Kuvvetleri Komutanlığına bağlı birliklerde sözleşmeli subay olarak görev yapmış ve üsteğmen rütbesindeyken kendi isteğiyle görevinden ayrılmıştır. 2013 yılında, Türkiye İş Kurumu Kayseri İl Müdürlüğünde, iş ve meslek danışmanı olarak memuriyete başlamıştır. Bu görevini halen Ankara’da sürdürmektedir. Sosyal politika, siyaset, uluslararası ilişkiler, hukuk ve güvenlik bilimlerine ilgi duyan ARSLAN, Almanca bilmektedir.