

**TÜRKİYE VE ORTADOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAM AÇISINDAN
AB VE TÜRKİYE'DE İŞBAŞI EĞİTİMİ:
İŞKUR SAMSUN ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Rifat YILDIZ**

**Tez Danışmanı
Prof.Dr. Kamil Ufuk BİLGİN**

**Ankara
Nisan 2018**

**TÜRKİYE VE ORTADOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAM AÇISINDAN
AB VE TÜRKİYE’DE İŞBAŞI EĞİTİMİ:
İŞKUR SAMSUN ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Rifat YILDIZ**

**Tez Danışmanı
Prof.Dr. Kamil Ufuk BİLGİN**

**Ankara
Nisan 2018**

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü'ne,

Rifat YILDIZ'a ait "Sürdürülebilir İstihdam Açısından AB ve Türkiye'de İşbaşı Eğitimi: İŞKUR Samsun Örneği" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından YÜKSEK LİSANS programı tezi olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı	İmzası
Tez Kurulu Başkanı	: Prof. Dr.	
Danışman Üye	: Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN	
Üye	: Prof. Dr.	
Üye	: Prof. Dr.	

Tez Sınav Tarihi: .../.../2018

TÜRKİYE VE ORTADOĞU 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 eseri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir, bunu onurumla doğrularım.

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

30/04/2018

Rifat YILDIZ

ÖZ

SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAM AÇISINDAN AB VE TÜRKİYE’DE İŞBAŞI EĞİTİMİ: İŞKUR SAMSUN ÖRNEĞİ

İşgücü piyasasının verimli bir yapıya sahip olması ve dolaylı olarak ülkemizde katma değerli üretim sürecine geçilebilmesi için insan kaynağı altyapısı oluşturulmasında büyük önem arz etmektedir. Ekonomik büyümenin sürdürülebilir kılınmasının; sanayi ve hizmetler sektörlerinin toplam hasıladaki payının, toplam istihdamın içinde yüksek verimliliğe sahip istihdam oranının ve toplam üretim içerisinde yüksek katma değerli ürünlerin payının artmasına dayalı olduğu, iktisat tarihinde de kendine yer bulmuş bir gerçektir.

Son dönemde istihdamda hızla kendine yer açan İşbaşı Eğitim Programları (İEP) ve emek piyasalarına etkisi sürdürülebilir bir istihdam modeli arayışında olan derinden etkilemektedir. Bu çalışma ile ülkemizde 2014 yılında yayınlanan Ulusal İstihdam Stratejisi ve Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde İşbaşı Eğitim Programları ve örnekleri incelenmiş 2023 istihdam hedeflerine ulaşmada işgücü piyasasının abluka altına almış İşbaşı Eğitim Programlarının rolü hakkında kestirimlerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

FOR SUSTAINABLE EMPLOYMENT

JOB TRAINING PROGRAMME IN EU AND TURKEY:

İŞKUR SAMSUN SAMPLE

It is very important for the establishment of the human resources infrastructure that the labor market has a productive structure and indirectly it can be passed to the value added production process in our country. Make economic growth sustainable; it is also true that in the history of economics it is a fact that the total revenue share of the industrial and service sectors is based on an increase in the share of highly efficient employment in total employment and the share of high value added products in total production.

Jobs Education Programs (IEP), which has recently taken up its place in employment, and its impact on labor markets are deeply affecting the search for a sustainable employment model. This study assesses the workplace training programs and examples in the framework of the National Employment Strategy and the European Employment Strategy published in 2014 in our country. Estimates of the role of Occupational Training Programs, which are under the blockade of the labor market, in reaching the 2023 employment targets.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZ.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ ÇERÇEVESİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAM VE İŞBAŞI EĞİTİMİ

1.1.TÜRKİYE’DE ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ.....	4
1.1.1.Ulusal İstihdam Stratejisinin Tanımı.....	6
1.1.2.Ulusal İstihdam Stratejisinin Kapsamı.....	6
1.1.3.Ulusal İstihdam Stratejisinin Oluşumu.....	6
1.1.4.Ulusal İstihdam Stratejisinde Mevcut Durum.....	7
1.1.4.1.Türkiye’de İstihdamın ve İşsizliğin Yapısı.....	7
1.1.4.2.Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik Temel Göstergeleri.....	8
1.1.4.3.Türkiye’de İstihdamın Temel Sorunları.....	15
1.1.5.Ulusal İstihdam Stratejisi Hedefleri	18
1.1.5.1.Hedef Gerçekleştirmeler ve Değerlendirmeler	21
1.1.5.2. Kalan Süreçte İvme Kazanması Gereken Hedefler	22
1.1.6.Ulusal İstihdam Stratejisi Değerlendirme Kurulu Çalışmaları	22
1.1.6.1.Değerlendirme Kurulu Toplantıları.....	23
1.1.6.2.Hedeflerin İzlenme Süreçleri	23

1.1.6.3.Orta Vadeli Programlar.....	24
1.1.7.Ulusal İstihdam Stratejisinin Temel Politika Eksenleri.....	25
1.1.7.1.Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi	26
1.1.7.2.İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması.....	27
1.1.7.3.Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması	28
1.1.7.4.İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi	29
1.2.TÜRKİYE’DE İŞBAŞI EĞİTİMİ	30
1.2.1.İşbaşı Eğitim Programı Tanımı.....	31
1.2.2.İşbaşı Eğitim Programı Kapsamı.....	31
1.2.3.İşbaşı Eğitim Programı Oluşumu.....	33
1.2.4.İşbaşı Eğitim Programına İşveren-Katılımcı İlgisi ve Sonuçları.....	36
1.2.5.İşbaşı Programının Olası Olumsuz Etkileri	40
1.2.5.1.Katılımcı Zaruri Giderleri.....	42
1.2.5.2.Genel Sağlık Sigortası	47

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM STRATEJİSİ VE İŞBAŞI EĞİTİMİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.1.AB İSTİHDAM STRATEJİSİ	49
2.1.1.Avrupa İstihdam Stratejisinin Tanımı.....	49
2.1.2.Avrupa İstihdam Stratejisinin Kapsamı.....	50
2.1.3.Avrupa İstihdam Stratejisinin Oluşumu.....	52
2.1.3.1.Essen Zirvesi (1994).....	53
2.1.3.2.Lüksemburg Zirvesi (1997).....	53
2.1.3.3.Lizbon Zirvesi (2000).....	54
2.1.4.Lizbon Stratejisinden Avrupa 2020 Stratejisine Dönüşüm.....	55
2.1.5.Üç Temel Bileşen - Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsamlı Büyüme.....	57

2.1.6.Avrupa 2020 Birleştirilmiş Kılavuz İlkeleri.....	58
2.1.6.1.İştihadam İlkeleri.....	59
2.1.6.2.Ekonomi İlkeleri.....	59
2.1.7. Avrupa İştihadam Stratejisinde Kaydedilen İlerlemeler	60
2.2.AVRUPA BİRLİĞİ ÜYESİ BAZI ÜLKELERDE İşBAşI EĞİTİMİ	60
2.2.1.Almanya Örneği	63
2.2.2.Fransa Örneği	65
2.2.3.İsveç Örneği	68
2.2.4.Slovenya Örneği	69
2.2.5.Estonya Örneği	71
2.3.İşBAşI UYGULAMALARININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İşBAşI EĞİTİM PROGRAMINDA SAMSUN İşKUR ÖRNEĞİ

3.1. TÜRKİYE GENELİ İşBAşI EĞİTİM HEDEFLERİ	77
3.1.1.İllerin Sınıflandırılması	85
3.1.2.Hedef İzleme Rehberi ve Ölçüm Stratejileri.....	87
3.2.SAMSUN İLİ HEDEFLER VE GERÇEKLEşTİRMELER.....	88
3.3.TÜRKİYE GENELİ VE SAMSUN İLİ KARşILAşTIRMALI ANALİZ	91
3.3.1.Hedeflerinin İncelenmesi.....	96
3.3.2.Hedef Gerçekleştirmeler-2018.....	99
3.4.BİR İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ OLARAK SAMSUN İşKUR.....	105
SONUÇ	109
KAYNAKÇA.....	113
ÖZGEÇMİş.....	118
EKLER:.....	119

1. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Programları
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Kurumu
HBÖ	: Hayat Boyu Öğrenme
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İKO	: İşgücüne Katılım Oranı
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
NENİ	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda
PERYÖN	: Türkiye Personel Yönetimi Derneği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UİS-IDK	: Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu
UYÇ	: Ulusal Yeterlilik Çerçevesi

TABLÖLAR LİSTESİ

Sıra No	Tablo Adları	Sayfa No
Tablo-1	İşgücü Piyasası Göstergeleri (2006-2017)	9
Tablo-2	Eğitim Durumuna göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik(2017)	13
Tablo-3	TÜİK Temel işgücü göstergeleri, (Ocak 2018)	16
Tablo-4	Temel İşgücü Göstergeleri (2017-2018/Ocak)	17
Tablo-5	Orta Vadeli Program Hedef Gerçekleştirme Tablosu	25
Tablo-6	Kadınların İşgücüne Katılım Oranları	28
Tablo-7	AB Emek Piyasalarına İlişkin Göstergeler	50
Tablo-8	AB Ülkeleri ile Karşılaştırmalı İşsizlik Oranları	52
Tablo-9	AB Ülkeleri Yaşlı Bağımlılık Oranları	55
Tablo-10	Seçilen Ülkelerin İşgücü İstatistikleri	62
Tablo-11	İllerin 2017 Yılı İşbaşı Eğitim Hedefleri	81
Tablo-12	İllerin 2017 Yılı Hedef/Gerçekleştirmeleri	83
Tablo-13	İllerin SEGE/8 li Gruplanışı	86
Tablo-14	2018 İEP Hedefleri	94
Tablo-15	İmalat Sektörü Hedeflerinin Durumu	97
Tablo-16	Basın Yayın Sektörü Meslekleri	101
Tablo-17	İllerin 2018 Yılı Hedef/Gerçekleştirmeleri	103
Tablo-18	İşbaşı Eğitim Programı Ödenekleri 2017	107

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sıra No	Şekil Adları	Sayfa No
Şekil-1	İşgücünün Yıllara Göre Dağılımı 2006-2017	10
Şekil-2	İstihdam Edilenler 2006-2017	11
Şekil-3	İstihdam Edilenlerin Sektörlere Göre Dağılımı 2006-2016	12
Şekil-4	Eğitim Durumlarına Göre İşgücü İstatistikleri	15
Şekil-5	İşbaşı Eğitim Programları Yararlanıcıları (2009-2017)	37
Şekil-6	İşbaşı Eğitim Programı Yararlanıcıları Yaş Durumu (2016)	38
Şekil-7	İşbaşı Eğitim Programı Yararlanıcıları Eğitim Durumu (2016)	39
Şekil-8	İşbaşı Eğitim Programı Katılımcı Zaruri Giderleri	43
Şekil-9	Seçilen Ülkelerin İşgücü İstatistikleri (2016)	61
Şekil-10	Almanya İşgücü Göstergeleri	64
Şekil-11	Fransa İşgücü Göstergeleri	66
Şekil-12	İsveç İşgücü Göstergeleri	69
Şekil-13	Slovenya İşgücü Göstergeleri	70
Şekil-14	Estonya İşgücü Göstergeleri	73
Şekil-15	İşbaşı Eğitim Programı Katılımcılarının Yıllara Göre Durumu	79
Şekil-16	Hedefini Gerçekleştiren İllerin Performans Grafiği	84
Şekil-17	Samsun İlinin Yıllara Göre İEP Katılımcı Sayısı	89
Şekil-18	Samsun İlinin 2018 İEP Katılımcı Sayısı Dağılımı	91

GİRİŞ

Aktif bir işgücü piyasasının oluşabilmesi, işgücü arz ve talebinin temel niteliklerinin incelenip bunlara uygun önlemlerin zamanında alınmasına bağlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde yüksek işsizlik oranlarına rağmen özellikle kısa dönemli işgücü talebinin hep yüksek olduğu da sık sık ifade edilmektedir. Birçok ülkede işgücü fazlalığı olmasına rağmen, talep edilen işgücünün nitelikleri ile işgücü arzının nitelikleri (meslek, eğitim, beceri vb.) arasında uyumsuzluk bulunması ve etkin eşleştirme eksikliği gibi nedenlerle işgücü açığı karşılanamamaktadır. Açık işlerin zamanında doldurulamamasının başlıca nedenleri işgücünün yer değiştirebilme yetersizliği, işverenin talep ettiği niteliklere sahip elemanların olmayışı, bazı mesleklerde çalışma ortamı ve ücretin adaylarca beğenilmemesi, işverenlerin talep ettikleri işgücüne işin gereklerine uygun ekonomik ve sosyal koşulları sunmaması olarak sıralanabilir. İşgücünün mesleki bilgi ve beceri açısından kalifiye olmaması bu sorunu daha da derinleştirmektedir. Bu iki önemli unsurun birbiri ile uyumunun sağlanmasında Aktif İşgücü Programları ön plana çıkmaktadır. Bu programların başında yer alan İşbaşı Eğitim Programları (İEP) Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından işsizlerin işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştırmak ve mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen ve işi işin başında uygulanarak öğrenilen programlarıdır. Önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen işbaşı eğitim programlarının usul ve esasları hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, işverenler bu program sayesinde işe alma potansiyeli bulunan bireyleri deneme ve gözlemlene imkânına sahip olmaktadır. Uygulanan program ile işveren katılımcıya herhangi bir ücret ödemediğinden ilave bir maliyet ve yükümlülük üstlenmemektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği 2020 İstihdam Stratejisi kapsamında yürütülen aktif istihdam politikaları ve örnek ülke incelemelerinin de yer aldığı çalışmada iyi uygulama örnekleri modellenmesi gerçekleştirilmiştir.

İşbaşı Eğitim Programlarına büyük önem ve bütçe ayıran Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün bu ödeneklerin kullanımında sürdürülebilir istihdama katkı

sağlaması bakımından programlar üzerinde sürekli iyileştirmeler yapması yadsınamaz bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün taşrada bulunan 81 Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne hangi kriterleri göz önünde bulundurarak İşbaşı Eğitimi katılımcı sayısı hedefi belirlediği ve bu hedeflerin gerçekleştirilme durumları da incelenmiştir.

Türkiye genç nüfusun yoğun olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. 80 Milyonluk büyük nüfusunda, 15–24 yaş arası genç nüfus Türkiye'deki işgücünün ve aynı zamanda işsizlerin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Türkiye'de 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı 2018 yılı Ocak döneminde bir önceki yıla göre 4,6 puanlık düşüş ile % 19,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, 15 yaşını aşmış bir kişinin iş çalışmak istemesi durumunda karşılaşacağı zorluk derecesi olarak niteleyebilmek mümkündür. İstihdamdaki artış işgücündeki artışı tartamamaktadır. İşgücündeki Benzer bir durum kadınlarda da mevcut bulunmaktadır. 20 Milyon kadın işgücü piyasasında herhangi bir üretim gerçekleştirmeden tüketici konumunda yer almaktadır. Kadınlardaki işgücü piyasasına katılım oranı sadece %33 olarak tespit edilmiştir.

Ekonomik büyümenin sürdürülebilir kılınmasının; sanayi ve hizmetler sektörlerinin toplam hasıladaki payının, toplam istihdamın içinde yüksek verimliliğe sahip istihdam oranının ve toplam üretim içerisinde yüksek katma değerli ürünlerin payının artmasına dayalı olması, iktisat tarihinde de kendine yer bulmuş bir gerçektir. Nitekim Türkiye'de istihdama katılım söz konusu olduğunda, kadınlar, gençler, engelliler başta olmak üzere tüm özel politika gerektiren grupların da istihdam sahnesinde söz sahibi olması gerekmektedir. Üstelik 15+ yaşta 20 milyon kadının işgücüne dâhil olmaması, yukarıdaki tablonun bir diğer önemli destekleyici kanıtıdır. Ülkemizde kadınları işgücüne katılım oranları son yıllarda artsa da, yeterli ölçüde bir artış söz konusu değildir. Araştırmada, Avrupa Birliği ülkelerinden seçilen 5 model ülkenin kadın istihdamı ve kadınların işgücü piyasasına katılım refleksleri de tartışılmıştır.

Bu çalışmada, sürdürülebilir ve kalıcı istihdam öncesi bir ergime potası görevi üstlenen İşbaşı Eğitim Programlarının işgücü piyasasına etkilerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın evren ve örneklemi Samsun İşbaşı Eğitim Programı katılımcıları ve programdan faydalanan işverenler oluşturmuştur. Veri toplama aracı

olarak İşbaşı Eğitim Programı katılımcı bilgileri ve İŞKUR hedef izleme araçları belirlenmiştir. Verilerin analizinde Excel 2016 programları kullanılmıştır. Samsun genelinde İşbaşı Eğitim Programlarının işgücü piyasasında etkinliği ve Ulusal İstihdam Stratejisi UİS 2023 bağlamında hedeflere ulaşmada gelinen noktalar belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda sürdürülebilir istihdama katkı sağlayan İşbaşı Eğitim Programı katılımcılarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kazanım, istihdamda kalış süresi, hedeflere ulaşma performansları arasında anlamlı farklılıklar ortaya koyulmuştur. Bunun yanı sıra, araştırma sonucunda Samsun ilinin diğer illere oranla fark edilebilir performansına neden olan etkenler tartışılmıştır. İşbaşı Eğitim Programlarının uygulayıcı birimlerinin çalışma metotları ile şehrin sektörel ve işgücü dinamiklerinin programa olan ilgi düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler kurulmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ ÇERÇEVESİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAM VE İŞBAŞI EĞİTİMİ

1.1.TÜRKİYE’DE ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ

Dünya’da işsizlik konusunda sergilenen tutum ve stratejiler, her ülkeye göre farklılık göstermekte; bu soruna ülkelerin yaklaşımları, hali hazırdaki iktisadi şartlara, istihdam problemine yönelik ilgi düzeylerine, sosyal kalkınmışlık seviyelerine ve ekonomik imkânlarına göre şekillenmektedir (Emirgil,2014:140). Diğer bir taraftan; bugün işsizliğe çare şeklinde uygulanmaya çalışılan politikalar genellikle; “*Aktif Emek Piyasası Politikaları*” ve “*Pasif Emek Piyasası Politikaları*” olacak şekilde ikiye ayrılarak değerlendirme yapılmaktadır.

Pasif işgücü hizmetleri; nedeni işsizlik olan sosyolojik problemleri ortadan kaldırmaya ve iş arayanlara geçici gelir desteği sağlamaya yönelik önlemleri içeren politikalardır. İşsizlik sigortası (işsizlik sigortası ödeneği) ve işsizlik yardımından oluşan iki temel fonksiyonu bulunan pasif işgücü hizmetleri; gelişmiş ülkelerde daha etkin seviyelerde uygulanmakta; işsizleri mali yönden destek vererek işsizliğin yol açabileceği bireysel ve toplumsal zararı en aza indirmeyi hedeflemektedir (Emirgil,2014:141).

Aktif emek piyasası politikaları ise; iş arayanların iş bulma zorluklarına bir çözüm üretme, yeni istihdam olanakları sağlama, aç iş ilanlarını kurumsal iyileştirmeler sayesinde birleştirerek işgücü piyasasına uyum sağlamasını kolaylaştırma gibi temel eksenler doğrultusunda oluşturulmuş politikaların tümüdür.

Aktif işgücü hizmetleri arasında yer alan programlar genellikle “*kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri*”, “*doğrudan kamu istihdamı*”, “*kendi işini kuranlara yardım programları*”, “*mesleki eğitim programları*”, ve “*ücret ve istihdam sübvansiyonları*” şeklinde beş başlık altında sınıflandırılarak değerlendirilmektedir (Biçerli,2004:73).

Ülkemizde, gündemde sıklıkla yer alan konuların temelinde, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin mal ve hizmet üretimi sürecine yansımaları nedeniyle işsizliğin azaltılması ve istihdamın geliştirilmesi yer almaktadır. İşgücü piyasasına katılmada etkin olmayan dezavantajlı gruplara yönelik özel politikalar üretilmesi istihdamın önündeki tüm engelleri ortadan kaldıracaktır (UİS Hakkında,www.uis.gov.tr-16.10.2017). Çünkü yüksek istihdam seviyeleri, çalışma çağındaki tüm kesimin piyasada görev alması ile yakalanabilmektedir. Bununla birlikte büyümenin istihdama yansımaları kısıtlayan, işgücü piyasasında istihdamı geliştirmenin önünde engel teşkil edecek yapısal sorunların çözümü için bir ulusal istihdam stratejisine ihtiyaç doğmuştur.

6 Mayıs 2014 tarihinde Yüksek Planlama Kurulu tarafından kabulüne karar verilmiş olan Strateji, 30 Mayıs 2014 tarih ve 29015 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak “Ulusal İstihdam Stratejisi” adıyla yürürlüğe girmiştir. Yılda iki kez toplanan İzleme ve Değerlendirme Kurulu 4 toplantı gerçekleştirmiştir. Eylem Planları’ nın (2014-2016)’nın izlenmesi amacıyla 28 Haziran 2016 tarihinde her bir tedbirden sorumlu kamu kurum/kuruluşlarının ilgili Genel Müdür/Başkanından oluşan Kurul Üyeleri ve işçi-işveren konfederasyonlarının temsilcilerinin katılımı ile dördüncü toplantısını gerçekleştirmiştir.

1.1.1. Ulusal İstihdam Stratejisinin Tanımı

Ülkemizde istihdamı artırmaya yönelik bir takım politikalar geliştirilmesi ve işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek üzere orta ve uzun vadede işsizlik sorununa önemli katkılar sağlayabilmesi adına bir takım çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Meydana gelen bu çalışmaların tamamı, Ulusal İstihdam Stratejisi şeklinde adlandırılmıştır.

1.1.2. Ulusal İstihdam Stratejisinin Kapsamı

İşgücü piyasasının yapısal sorunlarının çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözüm bulunmasına yönelik 2023 vizyonu ile hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi 43 hedef, 57 politika ve 201 tedbirden oluşmaktadır (UİS Hakkında, www.uis.gov.tr-16.10.2017). Ayrıca, UİS' e göre, 2014-2016 yıllarında uygulanacak eylem planları kapsamında sorumlu veya işbirliği yapılacak kurum/kuruluşlar belirlenmiş, söz konusu kurumların sorumlu oldukları tedbir/tedbirlerin gerçekleştirilmesinin izlenmesi amacıyla kurumlarla işbirliği çalışmaları başlatılmıştır.

1.1.3. Ulusal İstihdam Stratejisinin Oluşumu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), “*Ulusal İstihdam Stratejisi*” ön değerlendirme ve taslak çalışmalarına 2009 yılının Ekim ayında başlamıştır (UİS,2014:2). Bu düzeydeki hazırlık çalışmaları, istihdam alanında deneyimli öğretim görevlileri ile kamu kurumlarında alanlarında çalışmalar gerçekleştirmiş kişilerden oluşturulan “*İstihdam Danışma Kurulu*” tarafından yürütülmüştür. Stratejinin hazırlanmasında mevcut istihdamın daha da artırılması politikalarının

ancak bütüncül bir anlayışla genel bir strateji çerçevesinde gerçekleştirilip takip edildiği taktide başarılı sonuçlar ortaya çıkarabileceği gerçeği, temel motivasyon olmuştur.

1.1.4.Ulusal İstihdam Stratejisinde Mevcut Durum

30 Mayıs 2014 tarih ve 29015 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisinde gelinen noktada 3 ana hedefte 3 yıldan bu yana gelinen noktaların irdelenmesi gerekmektedir. İşsizlikle mücadelede ve istihdamı arttırmada üzerinde önemle durulacak husus, işgücünün eğitim durumu ve işsizlerin sahip olduğu niteliğin eğitsel araçlarla daha nitelikli hale getirilmesi olmaktadır. Bu nedenle, eğitim ile istihdam arasındaki ilişkide işgücü arz ve talebinin niteliklerinin incelenip buna uygun önlemlerin zamanında alınması önem arz etmektedir.

1.1.4.1.Türkiye’de İstihdamın ve İşsizliğin Yapısı

Türkiye’de istihdam ve işsizlik terimlerini, tarihsel çerçevede ve günün konjonktüründe incelediğimizde, karşımıza bazı olumsuz tablolar çıkmaktadır. Bu temel sorunu, çalışma çağına gelen yoğun ölçüde genç nüfusa yönelik yeni iş sahalarının oluşturulamaması, işveren talep ve beklentileri ile mevcut işgücünün nitelikleri ile uyuşmaması ve etkin eşleştirme tekniklerinin kullanılamaması gerçekleri ile açıklanabilir.

Şüphesiz gerek iç göç gerekse dış göç, tüm ülkelerin işgücü piyasalarının yapılarını şekillendirmede önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de

1983 yılına kadar kırsal nüfus kent nüfusundan fazla iken, bu tarihten sonra kentlerin önlenemez üstünlüğü açık şekilde belirmiştir. Kırsal nüfus, tarım sektöründe çalıştığından, göç ile birlikte tarımsal istihdam azalmıştır. Göç edenler, kentlerde imalat sanayi ve yoğunlukla hizmet sektöründe çalışmışlar, fakat beklenen istihdama dönük büyüme gerçekleşmemiştir (Bekiroğlu,2010:78).

İstihdamın genel yapısı incelendiğinde, ilk göze çarpan ayrıntı cinsiyet farklılığıdır. 29 Milyon dolayındaki istihdamın, yaklaşık 20 milyonunu erkekler, 9 milyonunu ise kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı, %34 seviyelerindedir. 20 Milyon kadın, çalışma çağında olmasına rağmen tercihlerini işgücüne katılmama yönünde kullanmaktadır. İstihdamın içerisinde erkeklerin oranı, %70 dolaylarında seyretmektedir.

1.1.4.2.Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik Temel Göstergeleri

İşsizlik tüm dünyanın, tamamen üstesinden gelemediği önemli bir sosyal gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu önemli problemin, toplumdaki etkisinin nispeten yok edilmesi tüm ülkelerin genel gayesi olarak politika belgelerinde yer almaktadır. Temel anlamıyla işsizlik, piyasadaki ücret düzeylerinde çalışma istek ve gücünde olup, iş aradığı halde durumuna uygun iş bulunamaması durumu olarak kabul edilmektedir (Ünsal,2000:14). Bir kişinin, yalnız başına herhangi bir işte çalışmıyor olması onun işsiz sayılabilmesi için yeter bir sebep değildir. Aynı zamanda, kişinin iş arama isteğinde bulunması, iş arama kanallarından herhangi birine düzenli aralıklarla başvurması ve durumuna uygun iş teklif edildiğinde kabul edecek durumda olması gerekmektedir.

Bu bağlamda genel olarak, istihdam ve işsizlik, işgücü piyasasına birbirini tamamlar ve dengede tutar nitelikte etki eden iki önemli faktördür. Herhangi birisi

incelenmek istendiğinde diğlerinden bağımsız bir değerlendirme yapmak mümkün değildir. İşsizlik kavramı, istenmeyen iş bulamama durumunu açıklarken, istihdam ise çeşitli politikalar sonucunda piyasanın ve temel aktörlerinin ulaşmaya çalıştığı hedefi tanımlamaktadır.

İşsizlik ve istihdam verilerinin daha açık ve ayrıntılı olarak incelenebilmesi için işgücünün ve işsizlerin, eğitim durumu ve cinsiyet gibi kavramlar ile birlikte incelenmesi gerekmektedir. Tablo 1’ü incelediğimizde, son 10 yılda, işsizlik oranı aynı düzeyle seyrederken, işsiz sayısında ve işgücüne katılım oranında bir artış gözlenmiştir.

Tablo-1: İşgücü Piyasası Göstergeleri (2006-2017)

Yıl	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (Bin)	İşgücü (Bin)	İstihdam edilenler (Bin)	İşsiz (Bin)	İşgücüne dâhil olmayan nüfus (Bin)	İşgücüne katılım oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)
2006	49 275	21 913	19 933	1 980	27 362	44,5	9,0	11,1	40,5
2007	50 177	22 253	20 209	2 044	27 925	44,3	9,2	11,2	40,3
2008	50 982	22 899	20 604	2 295	28 083	44,9	10,0	12,3	40,4
2009	51 833	23 710	20 615	3 095	28 124	45,7	13,1	16,0	39,8
2010	52 904	24 594	21 858	2 737	28 310	46,5	11,1	13,7	41,3
2011	53 985	25 594	23 266	2 328	28 391	47,4	9,1	11,3	43,1
2012	54 961	26 141	23 937	2 204	28 820	47,6	8,4	10,3	43,6
2013	55 982	27 046	24 601	2 445	28 936	48,3	9,0	10,9	43,9
2014	56 986	28 786	25 933	2 853	28 200	50,5	9,9	12,0	45,5
2015	57 854	29 678	26 621	3 057	28 176	51,3	10,3	12,4	46,0
2016	58 720	30 535	27 205	3 330	28 185	52,0	10,9	13,0	46,3
2017	59.894	31 643	28 178	3 454	28 251	52,8	10,9	13,0	47,1

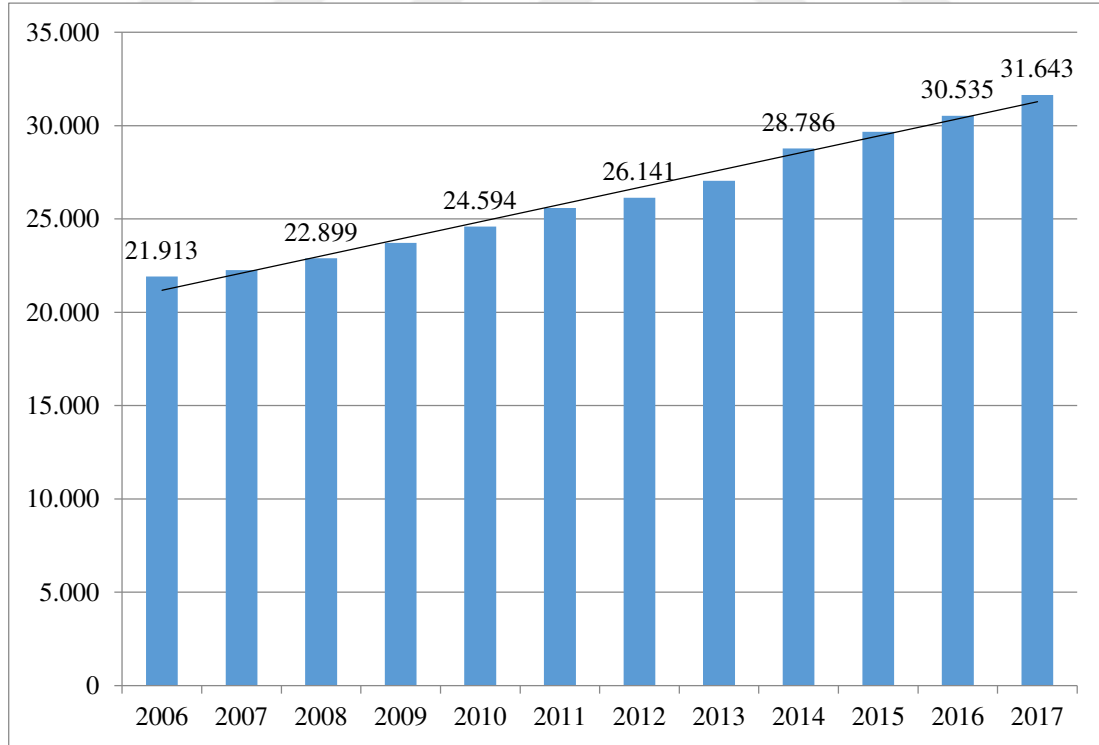
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri 2017

Aslında ülkemizdeki çalışma çağındaki nüfus sürekli artarken, işgücüne dâhil olmayan nüfusun artması önemli bir tezat oluşturmaktadır. Bu yapısal sorun, 1990’lı yıllardan sonra ülkemizde aktif istihdam tedbirleri olgusunu gündeme getirmiştir. Niteliksiz işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak için meslek edindirme

programlarını temel alan bu tedbir sayesinde, birçok vasıfsız işsiz, işgücü piyasasının arzu ettiği eğitim ve becerilerle donatılıp istihdam hayatına devam edebilmiştir.

Son 10 yılın verileri incelendiğinde, Türkiye’deki işgücü sayısında %44,4 oranında artış, istihdam edilenlerin sayısı %41,3 oranında artış ve işsiz sayısında %74,4’lük bir artış görülmüştür.

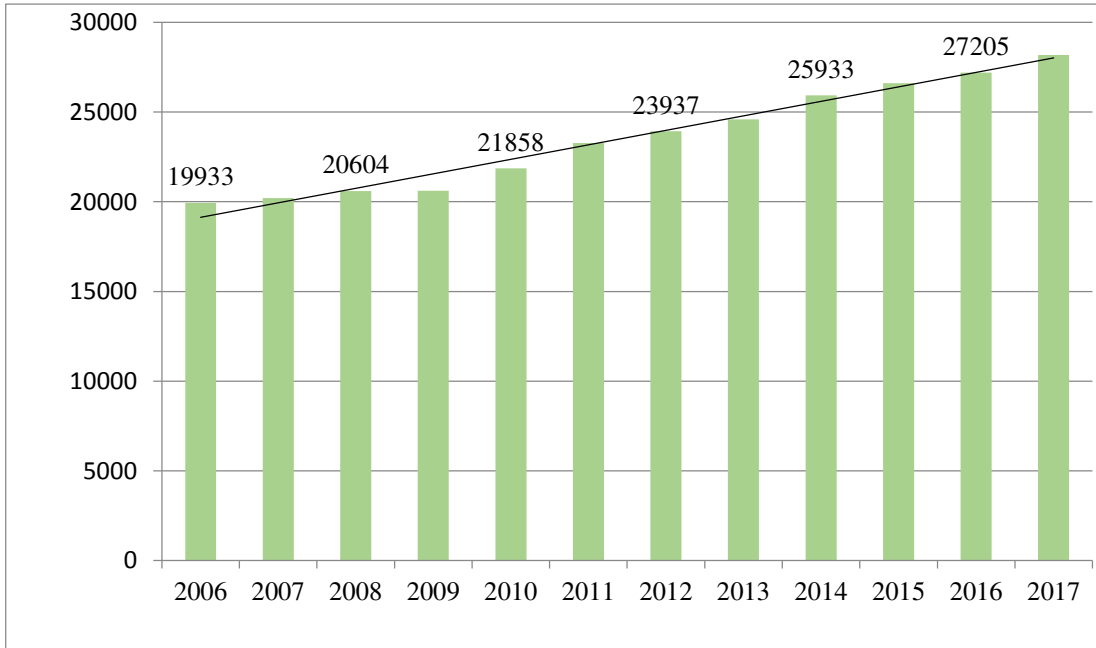
Ulusal İstihdam Stratejisi’nin makroekonomik hedefleri kapsamında 2023’e kadar; %5 seviyesine indirilmesi hedeflenen işsizlik oranı ve %55 seviyelerine yükseltilmesi hedeflenen istihdam oranı hedeflerinde geçmiş iki yıl içerisinde istihdam oranındaki %1,2’lik küçük değişim göz ardı edilirse pozitif yönlü bir ilerlemenin olmadığı görülmektedir. Kalan 5 senelik süreçte hedeflere ulaşılabilmek adına yeni ve farklı istihdam tedbirlerinin uygulanması gerekmektedir.



Şekil 1: İşgücünün Yıllara Göre Dağılımı 2006-2017

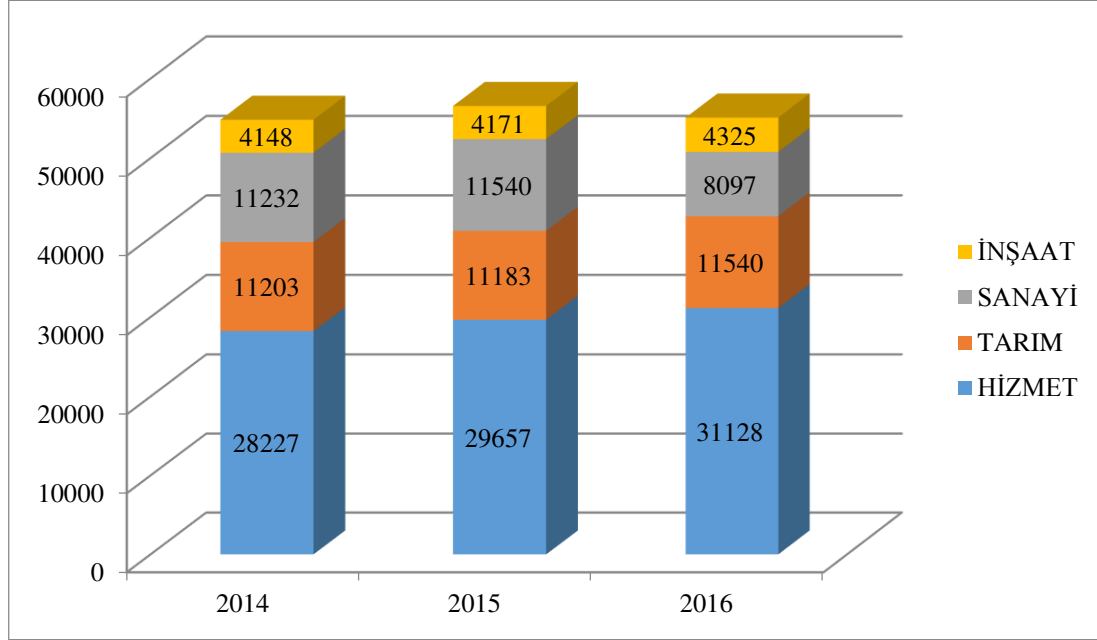
Son 11 yılda Türkiye’deki işgücü sayısında %44,4 oranında artış meydana gelmiştir. Şekil 1’den anlaşılacağı üzere, 2006 yılında ülkemizde yaklaşık 22 Milyon kişi çalışırken bu değer 2017 yılına gelindiğinde 32 Milyona yaklaşmıştır. Bu 10 Milyonluk artış önemli gibi görünse de, 15 ve daha yukarıdaki nüfusun da aynı dönemde yaklaşık 10 Milyon kişilik bir artış gösterdiğini gözlemlediğimizde işgücüne dahil olmayan kitleden yeniden işgücüne dahil olma durumu gerçekleşmediği fark edilmedir.

Benzer bir durum Şekil 2’de gösterilen istihdam edilenlerin sayısında da gözlemlenmektedir. 2006 yılında Türkiye’de istihdam edilenlerin sayısı 20 Milyon civarında iken, 2017 yılında 28 Milyondan fazla çalışan kişi ülke ekonomisi için emek sarf etmektedir. 11 yılı gibi bir sürede istihdam edilen bu 8 Milyon kişinin büyük ölçüde işgücü piyasasına yeni giren kişilerden oluştuğu tahmin edilmektedir. Bunun nedeni ise işsiz sayısındaki değişimdir. Yaklaşık 2 Milyon işsizden bugünlerde gelinen noktada işsiz sayısı 3,5 Milyona yaklaşmıştır. İşgücüne dahil olmayan nüfusun da artıyor olması bu iddiayı destekler niteliktedir. 11 yılda İşgücüne dahil olmayan nüfusun yaklaşık 1 Milyon kişi arttığı gözlemlenmiştir.



Şekil 2: İstihdam Edilenler 2006-2017

İstihdam edilenlerin sayısı %41 oranında bir artış göstererek 2017 yılında 28 Milyon 178 kişiye ulaşmıştır.



Şekil 3: İstihdam Edilenlerin Sektörlere Göre Dağılımı 2006-2016

TÜİK son dönem tabloları incelendiğinde, Şekil-3’de görüleceği üzere, çalışanların istihdam edildikleri sektörler incelendiğinde, tarım ve sanayi sektörleri her yıl düzenli olarak azalırken, hizmetler sektörü de buna paralel olarak artış göstermektedir. İnşaat sektöründeki istihdam hacminde ise kapsamlı bir değişiklik gözlenmemiştir.

İşgücü Piyasasının bir diğer önemli ağırlık merkezini ise, eğitim düzeyi temsil etmektedir. Türkiye’de eğitim-istihdam ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda, ilişkinin yetersizliği üzerinde durulmaktadır. Bu durumun temelinde, verilen teorik eğitim ile güncel uygulamalar arasında yeterli bağ olmaması gösterilmektedir. Çoğu eğitim kurumunda edinilen bilgiler, piyasada yeteri kadar değer yaratamamaktadır. Bu nedenle, firmalar uyum (işe alıştırma) eğitimlerine önemli bütçeler ayırmak zorunda kalmakta elbette bu kaygı ise istihdam hacminin artmasına engel olmaktadır.

Tablo-2: Eğitim Durumuna göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik(2017)

İKO: İşgücüne Katılım Oranı, İO: İşsizlik Oranı	Toplam		Erkek		Kadın	
	2018 Ocak		2018 Ocak		2018 Ocak	
	İKO	İO	İKO	İO	İKO	İO
Toplam	52,1	10,8	71,3	9,6	33,2	13,4
Okur-yazar olmayanlar	18,0	7,3	32,0	15,8	15,1	3,6
Lise altı eğitilmişler	48,0	10,1	68,1	10,0	27,0	10,5
Lise	54,1	14,0	70,2	11,1	34,2	21,3
Mesleki veya teknik lise	64,8	11,4	79,5	8,3	42,6	20,1
Yükseköğretim	79,6	11,3	86,1	8,1	72,0	15,8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri 2018

Tablo 2’den anlaşılabacağı üzere, işgücüne katılım oranı eğitim seviyesi ile doğru orantılı bir şekilde ilerlerken, aynı durum işsizlik oranında dikkat çekici bir biçimde tersine bir seyir izlemektedir. İşgücüne katılacak kişilerin eğitim düzeyleri arttıkça işgücüne katılım oranları artarak işsizlik oranlarının azalması beklenirken, “aşırı eğitimlilik” olgusu ile baş başa kalan gençler istihdamla ilişkisiz eğitimlere yönelmektedir.

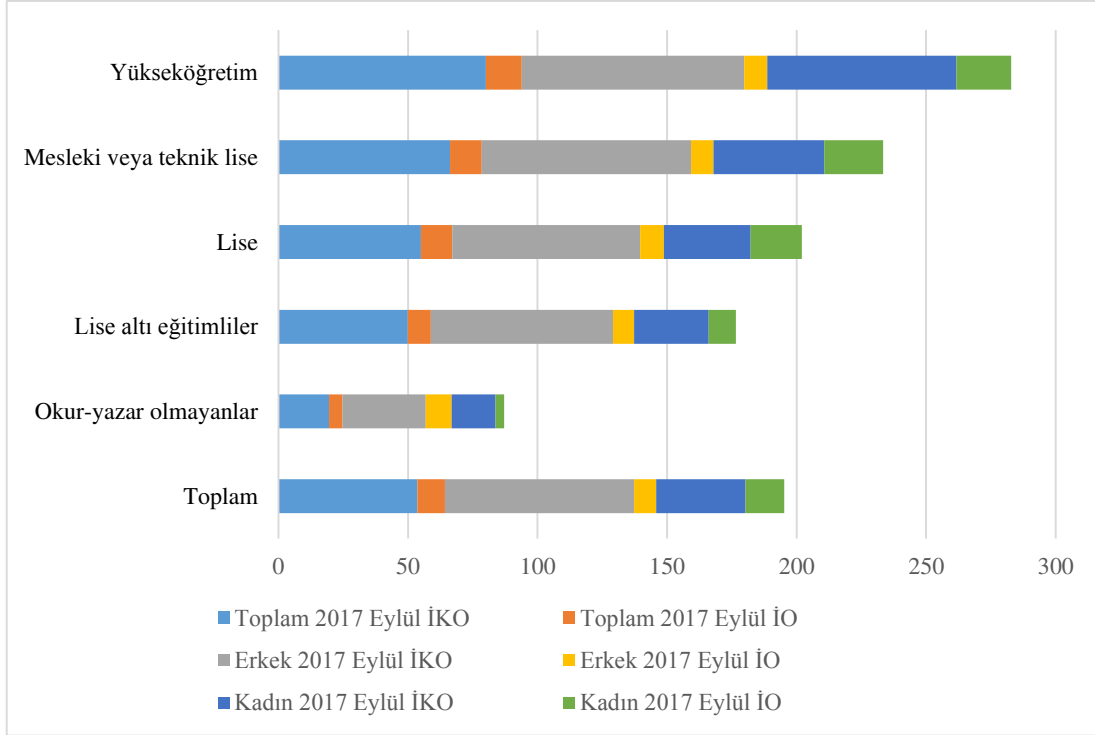
İşgücüne katılım söz konusu olduğunda, Türkiye’de önemli bir cinsiyet ayrımı kendini göstermektedir. Zira kadınların işgücüne katılım oranının bir hayli düşük olduğu gözlenmektedir. Kadın ve erkeklerde işgücüne katılım oranı, eğitim düzeyi arttıkça yükselmektedir. Genel olarak kadınlarda işsizlik oranı, %13,4 ölçülmüşken, lise mezunu kadınlarda bu oran %21,3 ile hayli düşündürücü bir oran olarak karşımıza çıkmaktadır. Her 5 yüksekokul mezunu kadının işsiz olduğu da Tablo 2’den net bir şekilde gözlemlenmektedir.

Gelişmiş ülkelerde işsizlerin eğitim durumları yükseldikçe işsizlik oranları düşerken, Tablo 2’de görüldüğü üzere, Türkiye’de bu durum tersine işlemektedir. Okur-yazar olmayanlarda işsizlik oranı %7,3 iken, bu oran yükseköğrenim

mezunlarında %11,3 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, TÜİK İşgücü İstatistiklerine göre genç nüfustaki %19,9'luk işsizlik oranı da dikkat çeken veriler arasında yer almaktadır. Gençlere, etkili bir kariyer haritası çizilmeden ve piyasa ihtiyaçları tam olarak belirlenmeden işaret edilen eğitim alanları onları istihdam sahasının uzağına itmektedir. Buna bir de eğitim kurumlarının piyasa gerçeklerinden uzak olması da eklendiğinde, mezun olan gençlerdeki vasıflarla işverenlerin talep ve beklentileri arasındaki büyük bir uçurum bulunmaktadır. İstihdamın bu iki temel direği olarak nitelendirilebilecek yapıları arasında böylesine tersinir durumların mevcut olması işgücü piyasasında yapısal bir işsizlik sorunu ortaya çıkarmaktadır. Bu doğrultuda, kamu sektöründe ise, ulaşılmaya çalışılan hedefler ile elde edilen sonuçlar arasında saydamlık, hesap verilebilirlik, ekonomiklik ve verimlilik ölçütleri de göze alınarak bazı farklılıklar ortaya çıkmaktadır (Bilgin,2004:24).

Aşırı eğitimlilik olgusu, bir yandan makro boyutta ekonominin bütünü, diğer yandan mikro boyutta firmalar ve bireyler üzerinde çeşitli etkiler ortaya çıkarmaktadır (İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı 8, KURNAZ). İşgücü piyasasının ilk kez katılacak olan iş arayanlarda daha yoğun bir biçimde görülen bu etki, gelecek dönemlerde kendisinden daha fazla söz ettirecektir.

Diğer taraftan işgücü piyasasında önemli problemlerden olan kayıt dışılık da irdelenmesi gereken hususlar arasında yer almaktadır. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2018 yılı Ocak döneminde kayıt dışı istihdam oranı değişmeyerek % 32,5 olarak gerçekleşmiştir (Kamalıoğlu, 2014). Her 3 çalışanın birisinin sosyal güvenlik şemsiyesi altında olmaması veya bu kişiden gelir vergisi alınamaması ülke ekonomisine ciddi yaralar açmaktadır (Bora, Bora, Erdoğan ve Üstün, 2015:49). Daha sıkı denetimler sayesinde bu oranın daha düşük oranlara çekilmesi hedeflenmelidir.



Şekil 4: Eğitim Durumlarına Göre İşgücü İstatistikleri

Şekil 4’den de görüleceği üzere erkeklerde ve kadınlarda işgücüne katılım oranında Yükseköğretim mezunları ön sırada yer almaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı %34 dolayında seyretmekte iken, bu değer okuryazar olmayanlarda %17’ye ve Lise altı eğitilmişlerde %28’e kadar düştüğü gözlemlenmektedir. Bu durum erkeklerde yalnızca okuryazar olmayan grupta tespit edilmiştir. Tüm gruplar arasında en yüksek işgücüne katılım oranı %85,9 ile Yükseköğretim mezunu erkeklerde görülmüşken, okuryazar olmayan kadınlardaki %3,3’lük işsizlik oranının en düşük veriyi oluşturmaktadır. Elbette bu düşük oran, kadınların düşük istihdam oranı ve düşük nispi işgücüne katılım oranı ile de birebir ilişkilidir.

1.1.4.3. Türkiye’de İstihdamın Temel Sorunları

İşsizliğin yapısal bir sorun olarak ön plana çıktığı ülkelerde kalıcı istihdama dönük mesleki beceri eğitimlerinin yeterince desteklenmediği öne sürülmektedir.

Eğitim öğretim döneminde mezun olanların büyük çoğunluğunun yaşamlarını idame ettirmelerinin yolu emek piyasasında emeklerini arz etmekten geçmektedir. Bu durumda, üniversite eğitimini sadece entelektüel bir olgu gibi görmek gerçekçi olamaz. Bunun için, öğrencilerin emek piyasasına hazırlanması somut bir biçimde eğitim programlarının parçası haline gelmelidir (Keskin Demirer,2016:14). “*Çalışma Deneyimi*” veya “*Emek Piyasasına Hazırlık*” gibi başlıklar altında son sınıfların bir döneminde ya da tercihen iki döneminde ders programlarına eklenebilecek dersler, öğrencilerin bir yandan neyle karşılaşacakları konusunda bilgilendirilip uyarılmasını, öte yandan stajların mümkün olmadığı ya da ihtiyacı karşılayamadığı koşullarda, çalışma deneyimini bir ders üzerinden, karşılığında kredi alarak edinmelerini sağlayacaktır

Tablo-3: TÜİK Temel işgücü göstergeleri, (Ocak 2018)

	Toplam	Erkek	Kadın
15 ve daha yukarı yaştakiler			
Nüfus (Bin Kişi)	60.360	29.893	30.467
İşgücü (Bin Kişi)	31.438	21.328	10.110
İstihdam (Bin Kişi)	28.029	19.277	8.752
Tarım (Bin Kişi)	4.963	2.848	2.115
Tarım dışı (Bin Kişi)	23.066	16.429	6.637
İşsiz (Bin Kişi)	3.409	2.051	1.357
İşgücüne dâhil olmayanlar (Bin Kişi)	28.922	8.565	20.357
İşgücüne katılma oranı (%)	52,1	71,3	33,2
İstihdam oranı (%)	46,4	64,5	28,7
İşsizlik oranı (%)	10,8	9,6	13,4
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,7	10,9	16,9
15-64 yaş grubu			
İşgücüne katılma oranı (%)	57,2	77,0	37,2
İstihdam oranı (%)	50,9	69,4	32,1
İşsizlik oranı (%)	11,1	9,8	13,7
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,8	10,9	17,0
Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı	19,9	17,4	24,5
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı	23,1	14,2	32,3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri 2018

Tablo3'den de anlaşılacağı üzere, 60 milyona yakın çalışma çağında nüfusa sahip Türkiye'deki istihdamda olanların sayısı 30 milyonun altında yer alması, hem işgücü piyasasına yeni dahil olanların iş bulmalarındaki kısıttan hem de mevcut işgücünün sürekli bir devinim göstermesinden kaynaklanmaktadır. Burada istihdamın sürdürülebilirliği kavramı devreye girmektedir. İŞKUR kaynaklarına göre her yıl 1,5 Milyondan fazla kişi İşsizlik Sigortası maaşı almak için başvuru yapmaktadır. 30'dan fazla işten çıkış nedeni olması ve bunların yalnızca bir kaçının işsizlik maaşı hak edebilmesi durumu da göz önüne alınacak olursa bu devininin boyutu daha iyi anlaşılmış olabilecektir.

Tablo-4: Temel İşgücü Göstergeleri (2017-2018/Ocak)

Temel İşgücü Göstergeleri	2017 Ocak	2018 Ocak	Önceki Döneme Göre Fark	% Değişim
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	59.493	60.360	867	1,5
İşgücü (000)	30.658	31.438	780	2,5
İstihdam (000)	26.672	28.029	1.357	5,1
<i>Tarım</i>	4.893	4.963	70	1,4
<i>Tarım dışı</i>	21.780	23.066	1.286	5,9
İşsiz (000)	3.985	3.409	-576	-14,5
İşgücüne katılma oranı (%)	51,5	52,1	0,6	:
İstihdam oranı (%)	44,8	46,4	1,6	:
İşsizlik oranı (%)	13,0	10,8	-2,2	:
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	15,2	12,7	-2,5	:
Genç nüfusta işsizlik oranı (%)	24,5	19,9	-4,6	:
İşgücüne dâhil olmayanlar (000)	28.835	28.922	87	0,3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri 2018

Tablo 4'de aktarıldığı üzere, 2018 yılı Ocak döneminde, Türkiye'de çalışma çağındaki nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 867 bin kişi artarak 60 milyon 360 bin kişiye yükselmiştir.

İstihdam edilenlerin sayısı, 2018 yılı Ocak döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 357 bin kişi artarak 28 milyon 29 bin kişiye yükselmiştir.

İstihdam oranı ise 1,6 puan artarak % 46,4 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu dönemde istihdam oranı erkeklerde 1,5 puan artarak % 64,5; kadınlarda ise 1,6 puan artarak % 28,7 olarak gerçekleşmiştir.

Bu dönemde; çalışan sayısı tarım sektöründe 70 bin kişi artmış, inşaat sektöründe 227 bin kişi artmış, sanayi sektöründe 294 bin kişi artmış ve hizmet sektörlerinde 764 bin kişi artmıştır. Geçen yılın aynı dönemine göre istihdamda % 5,1 oranında artış görülmüştür. Türkiye genelinde işsiz sayısı 2018 yılı Ocak döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 576 bin kişi azalarak 3 milyon 409 bin kişiye gerilemiştir. İşsizlik oranı ise 2,2 puanlık azalış ile % 10,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 2,5 puanlık azalış ile % 12,7 olarak tahmin edilmiştir. 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı 4,6 puanlık azalış ile % 19,9 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde 2018 yılı Ocak döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre işgücü 780 bin kişi artarak 31 milyon 438 bin kişiye yükselmiştir. İşgücüne katılma oranı ise 0,6 puanlık artış ile % 52,1 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,2 puan azalarak % 71,3; kadınlarda ise 1,2 puanlık artışla % 33,2 olarak gerçekleşmiştir.

1.1.5.Ulusal İstihdam Stratejisi Hedefleri

30 Mayıs 2014 tarihli ve 29025 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi dahilinde birçok alt stratejide destekleyici hedefler belirlense de, ana eksenindeki temel hedefler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (UIS Hakkında, www.uis.gov.tr-16.10.2017).

- İşsizlik oranı, 2023 yılı itibariyle %5 düzeylerine indirilecektir.
- İstihdam oranı, 2023 yılı itibariyle %55 düzeylerine yükseltilecektir.
- Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı, 2023 yılında %15'in altına indirilecektir.

Ulusal İstihdam Stratejisinin Alt Strateji Hedefleri aşağıda sıralanmaktadır.

1. İşgücü piyasasının önceliklerine göre belirlenen ulusal meslek standartları ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile uyumlu Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ), 2014 yılı sonuna kadar hazırlanacaktır.
2. 2013 yılı Haziran ayı itibarıyla 8 bin 436 olan İŞKUR personeli sayısı 2015 yılında 12 bine çıkarılacaktır.
3. Aktif İşgücü Piyasası Programları (AİPP) kapsamında 2014 yılından itibaren her yıl 400 bin kişiye işgücü yetiştirme kursu sağlanacaktır.
4. İşgücü yetiştirme kursunu başarı ile bitirenlerin işe yerleştirilme oranı 2015 yılına kadar yüzde 40'a çıkarılacaktır.
5. Hayat Boyu Öğrenme 'ye (HBÖ) katılım oranı 2023 yılına kadar yüzde 15'lere çıkarılacaktır.
6. 2023 yılına kadar iş piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde standartlar ve yeterlilikler hazırlanacaktır.
7. Kısmi süreli çalışanların oranının toplam istihdama oranı stratejinin son yılı olan 2023 yılında AB seviyesine yükseltilecektir.
8. İş Yapma Kolaylığı Endeksi içinde yer alan ve Türkiye için 0,64 olan İşçi İstihdam Etme Endeksi değeri, 2023 yılında OECD ortalaması düzeyine getirilecektir.
9. Esnek çalışanların sendikal hakları ve sosyal güvenlikleri ile ilgili iyileştirmeler sağlanacaktır.
10. Kadınların işgücüne katılma oranı 2023 yılına kadar yüzde 41 düzeyine çıkarılacaktır.
11. Kadınların 2012 yılı itibarıyla yüzde 54,2 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında yüzde 30'a düşürülecektir.
12. Genç işsizliği oranı, genel işsizlik oranına yaklaştırılacaktır.
13. 2013 yılı itibarıyla kamu sektöründe 22 bin 302 olan engelli memur açık kontenjanının tamamı ile kamu ve özel sektörde 28 bin 864 olan engelli işçi açık kontenjanının tamamı 2015 yılına kadar doldurulacaktır.
14. Uzun süreli işsizlerin oranı, 2012 yılında gerçekleşen yüzde 24,9 seviyesinden, 2023 yılına kadar yüzde 15'e indirilecektir.
15. İşsizlik ödeneği alanların toplam işsizlere oranı, 2012 yılındaki yüzde 14,5 seviyesinden 2023 yılına kadar yüzde 25'e yükseltilecektir.
16. 2008, 2009 ve 2010 yıllarının ortalamasına göre; yüzde 31 olan işsizlik ödeneği alanlardan işten çıkış tarihinden itibaren bir yıl içinde işe girenlerin oranı 2015 yılında yüzde 40'a yükseltilecektir.
17. 2023 yılında sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların tamamına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulacaktır.
18. Sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların yüzde 25'i bir yıl içerisinde işe yerleştirilecektir.
19. 2023 yılında özellikle sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, sokakta ve mevsimlik gezici geçici tarımda gerçekleşen çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri tamamen ortadan kaldırılacak, diğer alanlarda çocuk işçiliği ise yüzde 2'nin altına düşürülecektir.

20. Çalışan yoksulların oranı 2023 yılına kadar yüzde 5 seviyesine düşürülecektir.
21. Her yıl 10 bin bilişim uzmanı yetiştirilecektir.
22. Bilgi ve iletişim sektöründe, istihdam edilen kişi sayısı 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 artırılabacaktır.
23. Bankacılık sektöründe istihdam düzeyi 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 28 artırılabacaktır.
24. Sektörde engelli istihdamı düzeyi 2013 yılı sonuna göre 2015 yılına kadar yüzde 10 oranında artırılabacaktır.
25. Sektördeki mevcut istihdam 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 160 oranında artırılabacaktır.
26. Sektörde çalışanların yüzde 30'u 2023 yılına kadar mesleki yeterlilik sertifikasına sahip hale getirilecektir.
27. Sektördeki iş kazası sayısı 2013 yılı sonuna göre 2015 yılına kadar yüzde 50 oranında azaltılacaktır.
28. Sektördeki kayıt dışı istihdam 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 oranında azaltılacaktır.
29. Sağlık sektöründe çalışan sayısı 2013 yılı sonuna göre, 2023 yılına kadar yüzde 100 artırılarak, sektördeki istihdamın toplam istihdama oranı OECD ortalamasına yaklaştırılacaktır.
30. Sektördeki meslek standartları 2015 yılına kadar tamamlanacaktır.
31. 2023 yılında bin kişiye düşen hekim sayısı 2,4 düzeyine çıkacaktır.
32. 2023 yılında bin kişiye düşen hemşire sayısı 3,8 düzeyine çıkacaktır.
33. 2015 yılına kadar tarım sektöründe ücretli olarak çalışan işçilerin temel mesleki ve beceri eğitimlerinden geçirilmesi sağlanacaktır.
34. Gerekli teknik ve yasal önlemler alınarak tarım sektöründe aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışan çocuk işçiliği tamamıyla ortadan kaldırılacaktır.
35. Tarım sektöründe kayıt dışı istihdam düzeyi 2012 yılındaki yüzde 83,6'dan 2023 yılında yüzde 50 seviyesine indirilecektir.
36. Kayıt dışılığı önlemeye yönelik teşvik edici politikalarla birlikte denetimler artırılarak 2012 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar kayıt dışı istihdam yüzde 50 oranında azaltılacaktır.
37. Sektörde çalışan işçilerin yüzde 50'sinin 2023 yılına kadar sertifika sahibi olması sağlanacaktır.
38. 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar turizm sektöründe istihdam yüzde 80 oranında artırılabacaktır.
39. 2023 yılına kadar 400 bin turizm çalışanı meslek içi eğitimden geçirilecek, 500 bin kişiye sektöre yönelik işgücü yetiştirme eğitimi verilecektir.
40. Kayıt dışılık 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 oranında azaltılacaktır (ÜİS,2014: Hedefler).

3 temel bileşende ve 40 alt başlıkta sıralanan Ulusal İstihdam Stratejisi Hedefleri genel anlamda Bilişim, Finans, İnşaat, Sağlık, Tarım, Turizm, Tekstil ve Hazır Giyim sektörlerinden oluşturulmuştur.

1.1.5.1.Hedef Gerçekleştirmeler ve Değerlendirmeler

2023 vizyonu ile hazırlanarak yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisinde temel olarak 10 yıllık büyük hedefler belirlense de, hedefleri üçer yıllık dönemleri kapsayacak şekilde eylem planları belirlenmiştir. Eylem planları ve hedefler yılda iki kez toplanan Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu'na (UİS-İDK) izlenir ve değerlendirilmektedir (UİS,2014:63). 40 hedefin ayrı ayrı çalışma gruplarına ayrılarak değerlendirildiği Kurul'da her hedef için alt stratejiler ve hedeflere yaklaşma aşamaları incelenmektedir. Geride kalındığı tespit edilen hedefler için özel önlem alınması gerekmekte olduğu bilgisi Kurul üyelerine aktarılmakta ve konu ile ilgili stratejiler geliştirilmektedir. Bu kurulda genel müdür ya da başkan düzeyinde temsilcileri yer alan kurum ve kuruluşlar şunlardır.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- Kalkınma Bakanlığı
- Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
- Maliye Bakanlığı
- Hazine Müsteşarlığı
- Ekonomi Bakanlığı
- Milli Eğitim Bakanlığı
- İşçi ve işveren konfederasyonları
- Meslek örgütleri

Kurulun sekretaryasını, Çalışma Genel Müdürlüğü üstlenmiştir ve kurul öncesi, eylem planların ait güncel dokümanları hazırlayıp Kurul üyelerine gönderir.

1.1.5.2. Kalan Süreçte İvme Kazanması Gereken Hedefler

Ulusal İstihdam Stratejisinin ana ekseninde belirlenen 3 temel hedefte gelinen noktada büyük çapta ilerlemelerin sağlanamadığı görülmektedir.

- İşsizlik oranı, 2023 yılı itibariyle %5 düzeylerine indirilecektir.
- İstihdam oranı, 2023 yılı itibariyle %55 düzeylerine yükseltilecektir.
- Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı, 2023 yılında %15'in altına indirilecektir.

Ulusal İstihdam Stratejisi'nin makroekonomik hedefleri kapsamında 2023'e kadar; %5 seviyesine indirilmesi hedeflenen işsizlik oranı ve %55 seviyelerine yükseltilmesi hedeflenen istihdam oranı hedeflerinde geçmiş iki yıl içerisinde istihdam oranındaki %1,2'lik küçük değişim göz ardı edilirse pozitif yönlü bir ilerlemenin olmadığı görülmektedir. Kalan 6 senelik süreçte hedeflere ulaşılabilme adına yeni ve farklı istihdam tedbirlerinin acil bir biçimde uygulanması gerekmektedir.

1.1.6. Ulusal İstihdam Stratejisi Değerlendirme Kurulu Çalışmaları

30 Mayıs 2014 tarihli ve 29025 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi ile Türkiye, çalışma ve istihdam hayatında hedef gösteren, değerlendiren ve sürekli izleyen bir mekanizmaya kavuşmuştur. Türkiye'nin istihdam ve işgücü yapısına bakacak olursak, yüksek oranda bir genç nüfusa sahip olduğunu, fakat bu nüfusu kalkınmadaki etkisinin tam olarak kullanamadığını söyleyebiliriz. Bu durum, mevcut genç işgücünün istihdamının sağlanmadığı takdirde, avantajın kaybedileceği, hatta tehlikeye dönüşebileceği anlamına gelmektedir (İŞKUR 2013-2017 Stratejik Planı,2012:31). Bu nedenle, özellikle istihdam hayatı ile henüz tanışmamış genç işgücünün ilk defa, işini

kaybedenlerin ise yeniden iş sahibi olabilmesi için nitelikli ve piyasanın gereksinimlerini ortaya koyabilen bir politika izlenmelidir. Aslında, bu politikaları bünyesinde barındıran UİS, sadece ulaşılması düşünülen hedefi değil, bu hedefler için eylem planları ve değerlendirme alt kurullarını da bünyesinde barındırmaktadır. Geniş katılımlı bir biçimde oluşturulan İzleme ve Değerlendirme Kurulu, her yılın sonunda eylem planlarında gerekli değişiklikleri karara bağlamaktadır. 3'er aylık dönemlerde ise, Eylem Planı toplanmakta ve bu toplantılara Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı başkanlık etmektedir. Kurul sekretaryasını ise, Çalışma Genel Müdürlüğü üstlenmektedir (UİS-İDK Hakkında, www.uis.gov.tr-16.10.2017).

1.1.6.1.Değerlendirme Kurulu Toplantıları

2014 yılında yayınlanarak yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi'nin ardından ilk İzleme ve Değerlendirme Kurulu toplantısı 24 Aralık 2014 tarihinde Ankara'da ÇSGB Müsteşarı ve UİS-İKD Başkanı başkanlığında toplanmıştır. Son olarak Eylem Planları' nın (2014-2016)'nın izlenmesi amacıyla 28 Haziran 2016 tarihinde her bir tedbirden sorumlu kamu kurum/kuruluşlarının ilgili Genel Müdür/Başkanından oluşan Kurul Üyeleri ve işçi-işveren konfederasyonlarının temsilcilerinin katılımı ile dördüncü toplantısını gerçekleştirmiştir. Çoğunluğu üst düzeyden 111 katılımcının hazır bulunduğu toplantıda, tüm sektörlerle ait hedefler ve eylem planlarında geline son durum masaya yatırılmış ve alınması gereken ilave tedbirlerin alınmasına karar verilmiştir.

1.1.6.2.Hedeflerin İzlenme Süreçleri

Ulusal İstihdam Stratejisi'nin bir nevi çatısını oluşturan 4 temel politika eksenini, Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi, İşgücü Piyasasında Güvence ve

Esnekliğin Sağlanması, Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması ve İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi başlıklarında daha önce incelenmiştir. Bu eksenlerin her birinin altına konusu ile ilgili hedefler belirlenmiştir. Her bir hedefe ve alt kurul başlıklarına da “*Sorumlu Kurum/Kuruluş*” belirlenmiştir. Örneğin, İŞKUR, birçok hedefte toplam 54 tedbirin, 31’inde birinci derece sorumlu kuruluş statüsünde ve 23’ünde de işbirliği kapsamında sorumlu statüdedir.

1.1.6.3.Orta Vadeli Programlar

Kalkınma planları, stratejik planlar ve genel ekonomik koşulların gerekleri doğrultusunda Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan ve makro politikaları, ilkeleri, hedef ve gösterge niteliğindeki temel ekonomik büyüklükleri kapsayan programdır. 5018 sayılı kamu mali yönetimi ve kontrol kanunun 16’ncı maddesi uyarınca eskiden devlet planlama teşkilatı, devletler planlama teşkilatının lağvedilmesiyle birlikte kalkınma bakanlığınca hazırlanan bütçe maratonunun ilk aşaması sayılan 3 yıllık mali programdır. Orta Vadeli Program İçeriği aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır.

- Kamu ve özel kesim için öngörülebilirliği artıracak bir yol haritası niteliğindedir.
- Çeşitli alanlarda birbirleriyle tutarlı bir amaç, politika ve öncelikler seti sunmaktadır.
- Makro politikaların yanı sıra, temel gelişme eksenlerini ve ana sektörleri kapsar.
- Uzun vadeli amaçlara katkıda bulunacak şekilde, üç yıllık dönemde üzerinde yoğunlaşacak öncelikleri tespit eder.
- Uygulamaların sonuçları ve genel şartlardaki değişimler dikkate alınarak, her yıl yenilenecek dinamik bir yapı arz eder.
- Üç yıllık perspektife sahiptir.

Tablo-5: Orta Vadeli Program Hedef Gerçekleştirme Tablosu

OVP Hedefleri	2014 H	2014 G	2015 H	2015 G	2016 H	2016 G	2017 H
İşgücüne Katılma Oranı (%)	50,1	50,5	50,2	50,5	50,3	52	50,5
İstihdam Düzeyi (Bin Kişi)	25,824	25,933	26,340	26,621	27,002	27,205	27,599
İstihdam Oranı (%)	45,3	45,5	45,4	46	45,7	46,3	45,9
İşsizlik Oranı (%)	9,6	9,9	9,5	10,3	9,2	10,9	9,1

Kaynak: Orta Vadeli Program 2017

Orta Vadeli Programda istihdam ve işgücü ile ilgili hedefler sürekli revize edilmektedir. Bu doğrultuda Tablo 5’den anlaşılacağı üzere, İşsizlik oranı dışındaki hedeflere kısmı olarak ulaşılmış görülmektedir. Örneğin 2017 yılsonu işsizlik oranı hedefi %9,1 olduğu görülmektedir. Temmuz 2017 gerçekleştirme verisinin %10,7 olduğu göz önüne alınırsa ulaşılması güç bir hedef olarak ortaya çıkmaktadır.

1.1.7. Ulusal İstihdam Stratejisinde Yer Alan Temel Politika Eksenleri

Ulusal İstihdam Stratejisi, Türkiye’nin önümüzdeki 9-10 yılı için istihdama ve çalışma hayatına yönelik önemli bir izdüşümü olarak hazırlanmıştır. UİS, istikrarlı büyümenin sağlanması, bu büyümenin istihdam yaratabilmesi ve istihdama nominal bir katkı sağlamayan kayıt dışılığın önlenmesi gibi temel hedefler barındırmaktadır. Ayrıca, bahsedilen temel hedefler somutlaştırılarak, 2023 yılına kadar işsizlik oranının %5 düzeyine çekilmesi, istihdam oranının %55’e yükseltilmesi ve tarım dışı kayıt dışılığın %15 seviyelerine çekilmesi gibi ölçülebilir hedefler belirlenmiştir. Hedeflere ulaşabilmek adına, 4 ana politika eksenine belirlenmiştir.

1.1.7.1. Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi

Üretim kaynağı olan emeğin, yoğun bir şekilde birikmesi ve çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içindeki ağırlığının arttığı dönemler o ülkenin, “*Demografik Fırsat Penceresi*” dönemi olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’de de bu dönemin bahar ayları yaşanırken, Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2018 yılı Ocak ayı için yayınlanan “*İşgücü İstatistikleri*” incelendiğinde, genç nüfusta işsizlik oranının %20 dolayında olması dikkat çekici bir tezat oluşturmaktadır. Bu durumun altında, “*aşırı eğitimsizlik*” sorunu baş göstermektedir. Mesleki yönlendirilmeleri yeterince bilinçli şekilde gerçekleştirilemeyen gençler, işgücü piyasasında açık pozisyondaki iş ve meslekleri tercih etmek yerine gündem yaratan ve tutulması yüksek mesleklere yönlendirilmektedir. Bu durum gelecek kuşaklarda işsiz ve mesleksiz gençlerin oranını hayli artıracak olduğu düşünülmektedir.

Ülkemizde eğitim-istihdam ilişkisine hayli zayıf, mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında fonksiyonel bir ilişki ise neredeyse yok denilebilir. Bu durum, bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, mevcut mesleki eğitim programlarının ilgili tüm taraflarla yeterince işbirliği içinde güncellenmemesi, donanım eksikliği ve eğitim personelinin yeterince sektör tecrübesinin olmaması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (MEB, 2012: 46). Şüphesiz, son yıllarda ortaya atılan Ne İstihdamda Ne Eğitimde olan gençlerin oranı da diğer dikkat çekici veriler arasında yer almaktadır. Her 4 gençten 1’nin eğitim-öğretim hayatına devam etmediği gibi işgücü piyasasında da işgücüne dahil olmayan nüfusa eklendiği gözlemlenmiştir.

ÜİS, Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi ekseninin en önemli dayanaklarından birisi, “*Aktif İşgücü Piyasası Programlarıdır* (AİPP). Bu programlarda niteliksiz işgücü, çeşitli eğitimlerle nitelikli ve iş piyasasının temel ihtiyaç becerilerini kazanarak iş aramaktadır. İŞKUR, bu alanda;

- Mesleki Eğitim Kursları
- İşbaşı Eğitim Programları
- Girişimcilik Eğitim Programları
- Toplum Yararına Programları, programlarını düzenlemektedir.

Bu anlamda, işgücünü yetiştirmek için ayrılan kaynak da her yıl giderek artmaktadır. 2009 yılında 472 Milyon TL'lik bir kaynak kullanımı gerçekleştirilmişken, 2016 yılına gelindiğinde bu programlar sayesinde istihdam edilebilirliğin artırılması için yaklaşık 4 Milyar TL'lik bir kaynak kullanımı söz konusudur (İŞKUR İstatistik Yıllıkları,2009-2016).

1.1.7.2. İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması

Ulusal İstihdam Stratejisinde, işgücü piyasasının esnekliği artırılıp çalışanların haklarının korunarak ekonomik ve sosyal haklar bağlamında istihdamın gelişimi öngörülmektedir. Üst belge niteliğindeki UİS' de güvenceli esneklik anlayışı çerçevesinde, uzaktan çalışma, esnek çalışma ve iş paylaşımı gibi modeller yaygın hale getirilmesi amaçlanmaktadır (İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı 14, UZUNKAYA).

Türkiye'de yarı zamanlı çalışma oranı yıllara göre çok küçük bir ölçekte artmaktadır. UİS, İzleme ve Değerlendirme Kurulu'nca (UİS-IDK), bu eksenin ilerleyişine yönelik eylem planına çeşitli tedbirler eklenmiştir. Ayrıca, Aralık 2014'de tüm ilgililerin katılımı ile bir farkındalık paneli düzenlenmiştir. Gerçekleştirilen bu panelin ardından, bu aşamada eylem planına eklenen tedbirlerden, *“kıdem tazminatı fonunun kurulması”*, *“esnek çalışmada istihdam edilebilirliğin artırılması”* ve *“aşırı çalışmanın önlenmesi”* gibi yeni uygulamalar, 2023 hedefleri için umut vadeden tedbirler arasında yer almaktadır (UİS-IDK, Toplantı Tutanağı,2014).

1.1.7.3. Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması

Ekonomik büyümenin sürdürülebilir kılınmasının; sanayi ve hizmetler sektörlerinin toplam hasıladaki payının, toplam istihdamın içinde yüksek verimliliğe sahip istihdam oranının ve toplam üretim içerisinde yüksek katma değerli ürünlerin payının artmasına dayalı olması, iktisat tarihinde de kendine yer bulmuş bir gerçektir. Nitekim, Türkiye’de istihdama katılım söz konusu olduğunda, kadınlar, gençler, engelliler başta olmak üzere tüm özel politika gerektiren grupların da istihdam sahnesinde söz sahibi olması gerekmektedir. Üstelik 15+ yaşta 20 milyon kadının işgücüne dâhil olmaması, yukarıdaki tablonun bir diğer önemli destekleyici kanıtıdır. Ülkemizde kadınları işgücüne katılım oranları son yıllarda artsa da, yeterli ölçüde bir artış söz konusu değildir. Zira kadınların işgücüne katılım oranı, Tablo 6’dan anlaşılacağı üzere %33 olarak tespit edilmiştir. Bu oran, OECD ülkelerinde için 2012 yılında %62, Güney Afrika ülkelerinde %48 ve İskandinav ülkelerinde %76’dır. Avrupa 2020 Süreci kapsamında birlik üyelerinin temel hedefleri arasında ekonomik büyüme veya kişi başına düşen gelirin artırılması gibi hedeflerden ziyade, kadınların ve gençlerin işgücüne katılım oranındaki nispi artışın hedef olarak alınması, konu üzerindeki hassasiyetin önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

Tablo-6: Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

Ülkeler	2009	2010	2011	2012
İsveç	76.38	76.21	77.37	77.92
Norveç	76.50	75.61	75.75	75.91
Danimarka	76.81	76.04	76.15	75.79
Kanada	74.28	74.23	74.16	74.27
Hollanda	72.32	72.63	73.14	74.27
Almanya	70.39	70.82	71.78	71.74
Avusturya	69.62	69.33	69.55	70.34
Portekiz	68.97	69.86	69.82	70.09
İspanya	65.69	66.78	67.89	68.83
Fransa	66.05	66.15	66.15	66.69
İrlanda	62.84	62.31	62.32	62.19
Yunanistan	56.45	57.55	57.52	58.41
İtalya	51.87	51.84	52.20	54.24
Türkiye	28.40	30.18	31.48	32.29

Kaynak: TÜİK Kadın İstatistikleri

Kadınlar, ülke nüfusunun yarısını oluşturmakta ancak işgücüne katılmayan kadınlar ülkenin ekonomik istikrarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Sonuç olarak, araştırmamızda, kadınlara dönük özel istihdam politikaları geliştirmedikçe tek haneli enflasyon ve işsizlik oranı ile Türkiye, Dünyanın ilk 10 ekonomisi içerisinde yer almada giderek zorlanacaktır.

Sonuç olarak, UİS' de, 2023 yılında, kadınların işgücüne katılımının %41 düzeylerinde olması, kadın kayıt dışı oranın %30'a düşürülmesi, genç işsizlik oranının düşürülmesi, kamu-özel sektörlerdeki tüm engelli açıklarının doldurulması ve uzun süreli işsizlik oranının %15'e indirilmesi, bu eksen için temel hedefler olarak belirlenmiştir (UİS,2014:35). Tablo 5'den de anlaşılacağı üzere kadınların işgücüne katılım oranları AB ortalamasının hayli altında bir seyir izlemesi büyük oranda emek kaybına yol açmaktadır. Burada durumuna uygun iş olsa da çalışmayan kadın kitlesinin önemi büyük ölçüde ortaya çıkmaktadır (Mancini, 2003:42). Kadınlar, ne zaman iş sahalarında etkin rol almış biçimde gözlemlenebilirse işte kalkınmadan o zaman söz edilebilecektir.

1.1.7.4. İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi

Türkiye'nin ilk sosyal yardım-istihdam bağlantısının temelleri, 2010 yılında, Kalkınma Bakanlığı koordinatörlüğünde atılmıştır. Çalışmaya Türkiye İş Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Vakıflar Genel Müdürlüğü katılmıştır. İmzalanan protokolde amaçlanan, sosyal yardım almak için Aile ve Sosyal Destek danışmanlarınca yapılan incelemenin ardından, işsiz kişilerin İŞKUR'daki İş ve Meslek Danışmanları ile buluşması sağlamaktır.

UİS’ de, 2023’de, işsizlik ödeneği alanların toplam işsize oranını %25 seviyesine çekilmesi, sosyal yardım alanların tamamına iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin verilmesi ve en az %25’inin işe yerleştirilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca, sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, sokakta, mevsimlik gezici geçici tarımda ve tehlikeli işlerde çalışan çocuk işçiliğinin tamamen kaldırılması ve son olarak çalışan yoksul sayısını %5 seviyesine düşürülmesi büyük önem arz etmektedir (UİS,2014:35).

1.2. TÜRKİYE’DE İŞBAŞI EĞİTİMİ

Türkiye genç nüfusun yoğun olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. 80 Milyonluk büyük nüfusunda, 15–24 yaş arası genç nüfus Türkiye’deki işgücünün ve aynı zamanda işsizlerin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Türkiye’de 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı 2017 yılı Eylül döneminde bir önceki yıla göre 0,1 puanlık artış ile % 20,0 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2017). Bu oran,15 yaşını aşmış bir kişinin iş çalışmak istemesi durumunda karşılaşıcağı zorluk derecesi olarak niteleyebilmek mümkündür. İstihdamdaki artış işgücündeki artışı tartamamaktadır. İşgücündeki Benzer bir durum kadınlarda da mevcut bulunmaktadır. 20 Milyon kadın işgücü piyasasında herhangi bir üretim gerçekleştirmeden tüketici konumunda yer almaktadır. Kadınlardaki işgücü piyasasına katılım oranı sadece %34 olarak tespit edilmiştir.

Türkiye’de genç işsiz sayısı hayli yüksek olduğu ve eğitimden çalışma hayatına geçişte yaşanan zorluğun giderek belirgin hale gelmesi, gençlerin önemli bir bölümü ne eğitimde ne istihdamda Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NENİ) kategorisine girmesine neden olmaktadır. NENİ, çalışmayan ve eğitim (örgün ve yaygın) görmeyen gençlerin toplam genç nüfus içindeki oranını temsil etmektedir (KICIR, 2017). 15-24 yaş gençlerde NENİ grubunda yer alan gençlerin oranı yaklaşık % 26’dır. Bu oran düşük vasıflı gençlerin ve aynı şekilde yükseköğretimi bırakan

gençlerin daha az iş olanaklarını ve istihdama geçişte karşılaştığı sorunları yansıtır; bu duruma kişilerin becerilerin bozulması, eksik istihdam ve iş arama cesaretinin kırılması eşlik eder. Her 4 gencinden 1'ine iş bulmakta güçlük çeken işgücü piyasasında gerek kadınların durumu gerekse de gençlerin durumu düşündürücü boyutlara ulaşmıştır. İşsiz sayısının yeniden 4 milyon bandına yaklaşması yeni yöntemler ya da yeni istihdam tedbirlerin ortaya çıkmasını zorunlu kılmıştır.

İŞKUR'un koordine ettiği Aktif İşgücü Programlarının son dönemlerde adeta baş atı şeklinde değerlendirilen İşbaşı Eğitim Programları bu bağlamda önemli bir görev üstlenmiş durumdadır. Pek çok işsizi iş sahibi yapan programlara katılım her yıl düzenli olarak artmakta olup kalıcı istihdam yaratma zemininde özellikle 2016 ve 2017 yıllarında önemli yollar alınmıştır.

1.2.1.İşbaşı Eğitim Programı Tanımı

İşbaşı Eğitim Programları, İŞKUR'un işsizlere meslek edindirmek ve sektörlerin yetişmiş eleman ihtiyacını karşılamak üzere Mesleki Eğitim Kursları olarak başlatılmış, verilen eğitim işvereni tatmin etmeyince dönüşüme uğramış istihdam yöntemidir. İşverenler için aradıkları nitelik ve becerideki işgücünün istihdam edilebilirliğini kolaylaştırmakta ve program süresi boyunca herhangi bir ücret ödenmediğinden daha cazip olarak değerlendirilmektedir.

1.2.2.İşbaşı Eğitim Programı Kapsamı

İşbaşı eğitim programından en az iki işçi çalıştıran özel sektöre işverenleri yararlanabilmektedir. Dernekler, vakıflar, kamu kurumu niteliğindeki meslek

kuruluşları, sendikalar, meslek birlikleri, ticaret ve sanayi odaları, noterler ve kamu payının yüzde ellinin altında olduğu iktisadi teşekküller de işbaşı eğitim programından faydalanabilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 2017). Kapsamdaki işverenler bağlı bulundukları İŞKUR hizmet merkezlerine başvuru yaparak programdan yararlanabilmektedir. Program süresi boyunca program düzenlenen meslekte İŞKUR'a kayıtlı işsizler işbaşında eğitim almaktadır. Böylece, katılımcıların işi doğrudan işbaşında öğrenmesi söz konusudur. İşbaşında işsize eğitim veren ve bu sayede herhangi bir ücret ödemediği işçi istihdam etmiş olan işveren, program katılımcı sayısının belirli bir oranında katılımcıyı program sonunda istihdam etme taahhüdünde bulunmaktadır. Böylece, programdan fayda sağlayan işverenin program katılımcılarını istihdam etme zorunluluğu bulunmaktadır.

Ayrıca, İşbaşı Eğitim Programı katılımcılarının program sonrasında işverence istihdamı gerçekleştiği takdirde işvereni ilave teşvikler de beklemektedir.

- Türkiye'nin küçük işletmelere yönelik desteklerini arttırması gerekiyor. Bu anlamda en önemli gelişme esnaflara verilecek "bir senden, bir benden" teşviki olacak. 1-3 çalışanı olan imalat iş yerlerinin 2018 yılında mevcut çalışan sayılarına ek olarak ilave istihdam ettikleri 18-25 yaş grubundaki gençlerin ücret ve sosyal güvenlik primleri ve vergileri bir ay işveren, bir ay devlet tarafından ödenecek. Bu teşvik, 12 ay süreyle geçerli olacak.

- Milli İstihdam Seferberliği'nin hedefine göre ilave istihdam sağlayan işverenlere destek devam edecek. İmalat ve bilişim sektöründe mevcut istihdama ilave her bir çalışanın tüm sigorta primleri ve vergileri karşılanacak, asgari ücret üzerinden değil, prime esas kazanç üzerinden destek verilecek. Ek istihdamda 4 bin 740 liraya kadar olan ücretler teşvik kapsamında olacak

- İmalat ve bilişim harici sektörlerde ise ilave istihdam edilecek her bir çalışanın sigorta primleri ve vergisi 2017'de olduğu gibi 2018'de de asgari ücret üzerinden ödemeye devam edecek. Özel politika gerektiren grupların işgücüne katılımlarını sağlamak adına 18-25 yaş arası gençlere, kadınlara ve engellilere bu teşvikten 18 ay yararlanabilme imkânı sunulacak.

- İş başı eğitim programının süresi bilişim, imalat ve enerji sektörleri için 3 aydan 6 aya çıkarılacak. Diğer sektörler için bu süre yine 3 ay olarak devam edecek.

- Siber güvenlik, yenilenebilir enerji, bulut bilişim, kodlama gibi alanlardaki iş başı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arasındakiler 9 aya kadar olan eğitimleri için günlük 75 lira alacak. Diğer alanlar için işbaşı eğitim programı cep harçlığı 54 TL olarak devam edecek. Bu rakamlar 2018 yılı asgari ücret oranına göre yeniden belirlenecek.

- 18-25 yaş aralığında öğrenci olup da çalışmaya başlayanların yetim aylıkları kesilmeyecek, ayrıca yeşil pasaport sahibi 18-25 yaş aralığındaki gençler çalışmaya başlasalar da pasaportlarını kullanmaya devam edecekler.

- Sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenecek İş Başı Eğitim Programları'na ve Mesleki Eğitim Kursları'na katılan kadınların bakmakla yükümlü oldukları 2-5 Yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği verilecek.

- Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Projesi (MEGİP) kuruluyor. Bu projede işveren örgütleri ile iş birliği halinde mesleki eğitim ve iş başı eğitim programlarını birlikte düzenleyen bir sistemi hayata geçiriliyor. Projenin uygulama süresi iki yıl olacak. Proje kapsamındaki programlarda eğitimin teori ile pratiği birlikte yapılacak, 8 aya kadar sürelerle program düzenlenecek, katılımcılara günlük 54 lira da cep harçlığı ödenecektir.

- En az yüzde 40 engelli raporuna sahip, iş kuracağı alanda girişimcilik eğitimi sertifikası bulunan engellilere İŞKUR tarafından 36 bin liraya kadar hibe desteği verilirken, bu rakamı 2018 yılında 50 bin TL'ye yükseltilecek (<https://www.dunya.com/kose-yazisi/2018-yilinda-issiz-kalmayacak/395109-06.01.2018>).

Görüldüğü üzere 2017 yılında İşgücü Piyasası hayatımıza entegre edilen Milli İstihdam Seferberliği kapsamında sağlanan işveren teşvikleri 2018 yılında çeşitlenerek devam ettirilmesi yönünde kararlar alınmıştır.

1.2.3.İşbaşı Eğitim Programı Oluşumu

İşbaşı eğitim programı düzenlemek isteyen işverenler için kontenjan işyerinde çalışan kişi sayısı üzerinden belirlenmektedir. İşverenlerin aynı ilin sınırları içerisindeki Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirdiği çalışan sayısının %30'u kadar İşbaşı Eğitim Programı'ndan ilave katılımcı talep edebilmektedirler. Program süreleri 20.02.2017 tarihi itibarıyla 3 ayla sınırlandırılmış olup katılımcılar 90 takvim gününde en fazla 78 işgünü programdan yararlanabilmektedirler. Bunun yanı sıra, 24.10.2017 tarihinde program süreleri çalışılacak mesleğin tehlikeli ve çok tehlikeli meslekler sınıfında olup olmadığı ile de ilişkilendirilmiştir. Özellikle Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) onaylı belgesi olmayan katılımcıların bulunduğu çalışmalarda program süresinin en az, mesleğin Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün belirleyeceği modül süresi kadar olması öngörülmüştür.

Bilindiği üzere Kurumumuz tarafından Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve Genelgesi ile belirlenen usul ve esaslar kapsamında düzenlenmekte olan işbaşı eğitim programlarına ilişkin çeşitli tarihlerde İl Müdürlüklerimize gönderilen talimatlar ile ortaya çıkan ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçlara ilişkin olarak yapılan değerlendirmeler neticesinde program sürelerinde farklı uygulamalar yapılmaktadır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programları ile ilgili olarak Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesinde “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmeliğin 6/1/b. maddesinde “12/3/2013 tarihli ve 28585 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine göre mesleki eğitim kursları veya mesleki eğitim modülü/kursları ile eşit süreli olmak koşuluyla işbaşı eğitim programları sonucu alınan belgeler” hüküm altına alınmıştır. Yukarıda yer verilen düzenleme gereğince Kurumumuz tarafından tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfında yer alan işlerde çalışacaklara belge verilmesi amacıyla düzenlenen programların ardından verilen Katılımcı Belgelerinin geçerli olabilmesi için bu programlarda ilgili mesleki eğitim modülünün uygulanması gerekmektedir. Kurumumuz tarafından bu kapsamda düzenlenecek olan programlarda Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan eğitim programlarının uygulanmasının yanı sıra herhangi bir üniversite tarafından onaylanmış bir eğitim programı olması durumunda bu program uygulanmak suretiyle düzenlenen programlar sonucu verilen belgeler anılan Yönetmelik gereğince geçerli olacaktır.” hükmü yer almaktadır.

Konuya ilişkin olarak yapılan değerlendirmeler ve işgücü piyasasından alınan geri bildirimler neticesinde Kurumumuz tarafından tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde düzenlenecek olan işbaşı eğitim programları aşağıdaki hususlar gözetilerek uygulanacaktır:

- Program süresi 6 aydan fazla olmamak üzere MEB Hayatboyu Öğrenme Modüllerinin azami süresi kadar belirlenebilecektir. Örnek: Azami modül süresi 1520, asgari modül süresi 1136 saat olan “Elektrik Pano Montörü” mesleğinde 10.10.2017 tarihinde açılacak programın bitiş tarihi en geç 10.04.2018 olarak belirlenecektir. Modülün azami süresi olan 1520 saatin 190 güne tekâmül etmesinden ve bu sürenin de 6 ayı geçmesinden dolayı 10.10.2017-10.04.2018 tarih aralığına göre program süresi hesaplanacaktır.
- Azami süresi 6 aydan az olan modüllere göre açılacak programların süresi azami modül süresini geçmeyecektir. Örnek: Azami modül süresi 1040, asgari modül süresi 832 saat olan “Blok Çıkarma ve Plaka İmalatçısı” mesleğinde 10.10.2017 tarihinde açılacak programın bitiş tarihi modülün azami süresi olan 1040 saatin 130 güne tekamül etmesinden ötürü en fazla 130 fiili gün olarak belirlenebilecektir.
- Asgari modül süresi 6 ayı geçen mesleklerde düzenlenecek programlarda program süresi asgari modül süresine tekamül eden fiili gün kadar uygulanacak, bu mesleklerde azami süre uygulanmayacaktır. Örnek: Asgari modül süresi 1336 saat olan “Çelik Yapılandırmacı” mesleğinin program süresi en fazla 167 gün olarak belirlenecektir.
- Mesleğe ilişkin modülün azami süresi üzerinden program açma talebinde bulunan işverenlerin en az % 75 istihdam taahhüdü vermesi gerekmektedir. Asgari modül süresi üzerinden düzenlenecek programlarda istihdam taahhüt oranı % 50 olarak uygulanacaktır.
- Hem asgari hem de azami modül süreleri 3 aydan az olan programlar en fazla 3 ay olarak düzenlenebilecek ve istihdam oranı en az % 50 olarak uygulanacaktır.
- Programlarda istihdam süresi 60 günden az olmamak üzere en az fiili program süresi kadar olacaktır.
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmeliğin 6.Maddesinde sayılan belgelere sahip olan katılımcılarla bu sınıfa giren mesleklerde düzenlenecek

programlarda MEB Hayatboyu Öğrenme modüllerinin uygulanmasına gerek bulunmayıp, bu programlar % 50 istihdam taahhüdü alınarak en fazla 3 ay olarak düzenlenmeye devam edecektir.

- Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde düzenlenecek programlarda işverenlerden programın asgari modül süresinden daha az süreyle program düzenlenmesine yönelik gelen taleplerin hiçbir surette kabul edilmemesi gerekmektedir. (24.10.2017 tarih ve 37712 sayılı Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı talimatı)

24 Ekim 2017 tarihli talimata istinaden 8 aydır uygulanan sabit günlük program düzenleme sistematüğinden mesleğin tehlike sınıfına göre süre belirlenmesi yöntemine geçilmiştir.

Son olarak ise 29.12.2017 tarihinde Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığının 2018 yılı İEP Uygulamaları konu başlıklı talimatının İşbaşı Eğitim Programları ile ilgili bölümü şu şekilde düzenlenmiştir.

İstihdam Şurasında açıklanan destekler kapsamında 01.01.2018 tarihinden itibaren işbaşı eğitim programlarının süreleri bilişim ve imalat sektörlerinde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde en fazla 3 ay olarak uygulanacaktır. Türk Meslekler Sözlüğünde yer alan bilişim ve imalat sektörleri kapsamındaki meslekler EK-1'de bulunan tabloda belirtilmiştir (meslekler süreç içerisinde gerekli görüldüğü takdirde işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda Genel Müdürlük tarafından güncellenebilecektir). Buna göre; SGK işyeri sicil numarasında yer alan işkolu koduna göre imalat ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde EK-1'deki mesleklerde program süresi en fazla 6 ay olarak uygulanacaktır. Programların mesleğe göre 3 veya 6 ayı geçmeyecek şekilde planlanması ve fiili gün süresinin buna göre belirlenmesi gerekmektedir. *Örnek: İmalat sektöründeki işyerinde Ek-1'deki tabloda yer alan bir meslekte 05.01.2018 tarihinde başlatılan programın bitiş tarihinin en geç 05.07.2018 olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bilişim ve imalat sektörü dışında yer alan bir meslekte 05.01.2018 tarihinde başlatılan programın bitiş tarihinin en geç 05.04.2018 olarak belirlenmesi gerekmektedir. 27 işgünü bulunan aylarda program süresi ilgili ay için 27 gün olabilecektir. Örnek: Aylık 26 gün üzerinden 6 ayda 156 gün planlanan program süresi 6 aylık süre zarfında 27 iş günü bulunan aylarda 27 gün üzerinden hesaplanarak 156 günden fazla belirlenebilecektir.*

Geleceğin meslekleri olarak görülen mesleklerde 18-29 yaş arası katılımcılar için en fazla 9 ay süreyle işbaşı eğitim programı düzenlenebilmesine yönelik uygulama esasları Genel Müdürlükçe belirlenecek ve İl Müdürlükleri ile paylaşılacaktır.

Hâlihazırda devam etmekte olan programlarda süre uzatımı yapılmayacaktır.

Tüm programlar en az %50 istihdam taahhüdü alınarak düzenlenecektir. Zorunlu istihdam süresi 60 günden az olmamak üzere en az fiili program süresi kadar uygulanacaktır. *Örnek: 150 fiili gün düzenlenen programlarda en az 150 fiili gün kesintisiz istihdam gerçekleştirilip sigorta primi yatırılmalıdır.* (29.12.2017 tarih ve 47388 sayılı Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı talimatı)

2018 yılı İşbaşı Eğitim Programı Uygulamalarına yönelik ilk talimat olması özelliğini taşıyan 29 Aralık 2017 tarihli talimatta ise özellikle imalat ve bilişim sektörü vurgusu yapılmaktadır. Bu sektörlerdeki firmalara sağlanan destek bir nevi iki katına çıkarılmıştır. Katma değerli üretimin büyük önem kazandığı günümüzde isabetli bir karar olarak değerlendirilmektedir.

Program yararlanıcısı katılımcıların banka hesaplarına Katılımcı Zaruri Gideri adı altında 2107 için belirlenen 54 TL yatırılmaktadır. Bu tutarın asgari ücrete karşılık gelmesi açısından 2018 yılı için de yaklaşık 62 TL olarak belirlenmesi beklenmektedir. Bunun yanında, program katılımcılarının genel sağlık sigortası primi de İŞKUR tarafından yatırıldığı için program süresince katılımcı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 2017). Bu tutara ilave olarak, işverenler isterlerse program katılımcılarına ek ödeme yapabilmektedirler.

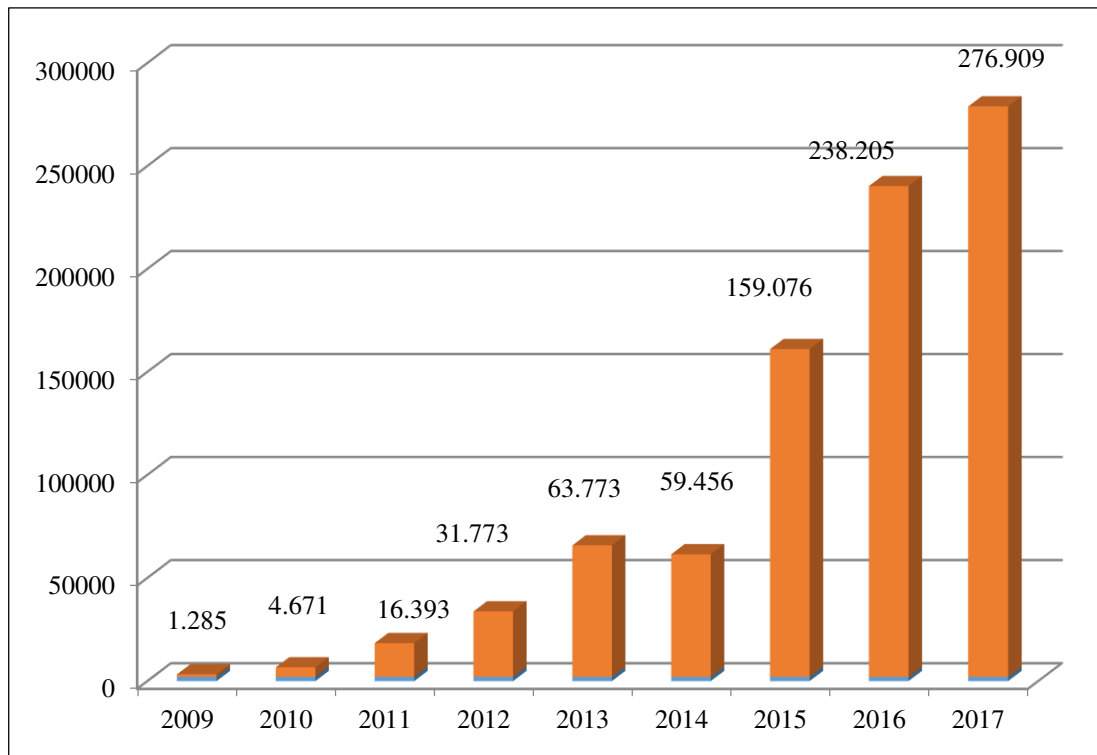
Programın sona ermesinin ardından, başlangıçta imzalanan sözleşme gereği 30 gün içerisinde işverenin mezun katılımcıyı istihdam etmesi gerekmektedir. İstihdamın gerçekleşmemesi durumunda ilgili işveren 1 yıl kurum hizmetlerinden alıkoyulmaktadır. Bu caydırıcı yaptırım program sonundaki yüksek istihdam oranlarına büyük katkı sağladığı düşünülmektedir.

1.2.4. İşbaşı Eğitim Programına İşveren-Katılımcı İlgisi ve Sonuçları

İşbaşı eğitim programına 15 yaşını doldurmuş, İŞKUR'a kayıtlı bütün işsizler katılabilmektedir. Bunun yanında ön lisans programı dâhil, üniversite öğrencileri de işbaşı eğitim programı katılımcısı olabilmektedir. Ancak program düzenlenen işyerindeki işverenin birinci veya ikinci derece kan bağı olanlar ve yine program

düzenlenen işyerinde son üç ay içerisinde çalışan kişiler programa katılamamaktadırlar.

Katılımcıların ve işverenlerin programa ilgisi üst seviyelerdedir. Türkiye’de 2010 yılında İşbaşı Eğitim Programlarına 4.671 kişi katılmışken bu değer 2017 yılında 276.909 olarak tespit edilmiştir. Sekil 5’de görüldüğü gibi programlara başvurularda her yıl büyük oradan bir artış söz konusudur.



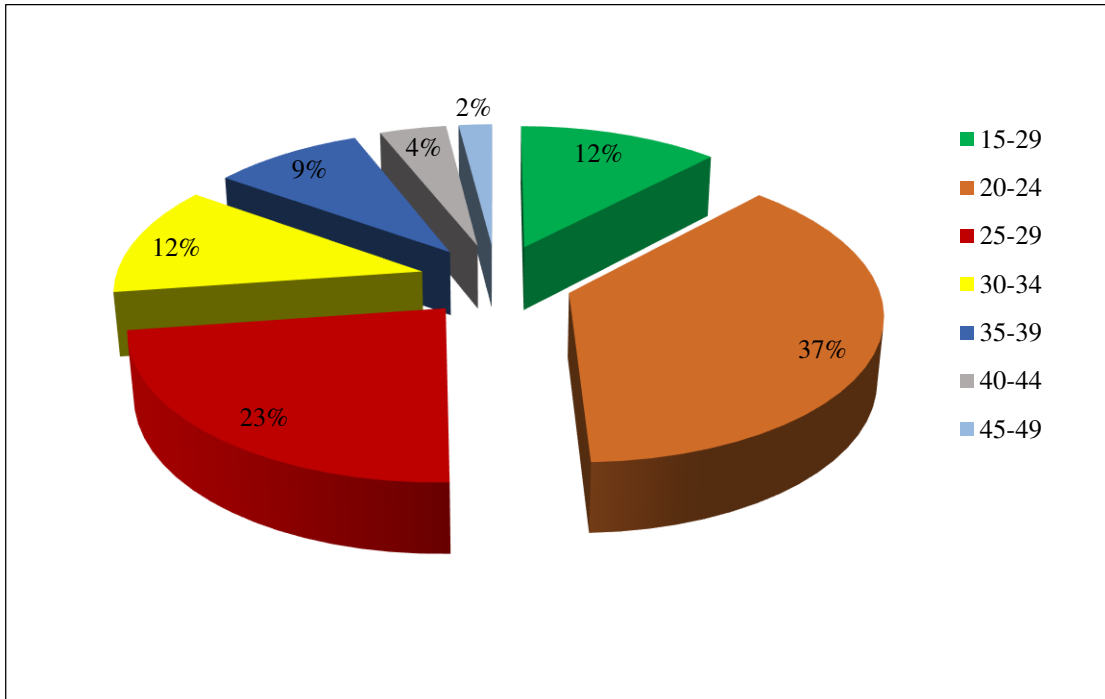
Şekil 5: İşbaşı Eğitim Programları Yararlanıcıları (2009-2017)

2017 yılı Şubat ayında İşbaşı Eğitim Programı sürelerinin 6 aydan 3 aya düşürülmesi işverenlerin programa olan ilgisini nispi olarak azaltmıştır. 2015 ve 2016 yıllarında uygulanan 12 aylık program süreçlerinden katılımcı ve işverenlerin programa ilgisi daha üst seviyelerde yer almaktadır. Fakat son dönemde gerçekleştirilen yararlanma süresinde nispi artışlar 2018 yılında olan taleplerin yeniden büyük ivme ile artacağı öngörüsünün yapılabilmesine neden olmaktadır.

Aktif İşgücü Yönetmeliği ve Genelgesinde İşbaşı Eğitim Programlarına katılımcılar için belirlenen katılma koşulları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı veya eşi olmamak
- Emekli olmamak,
- Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde program düzenlenecek işverenin çalışanı olmamak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak.

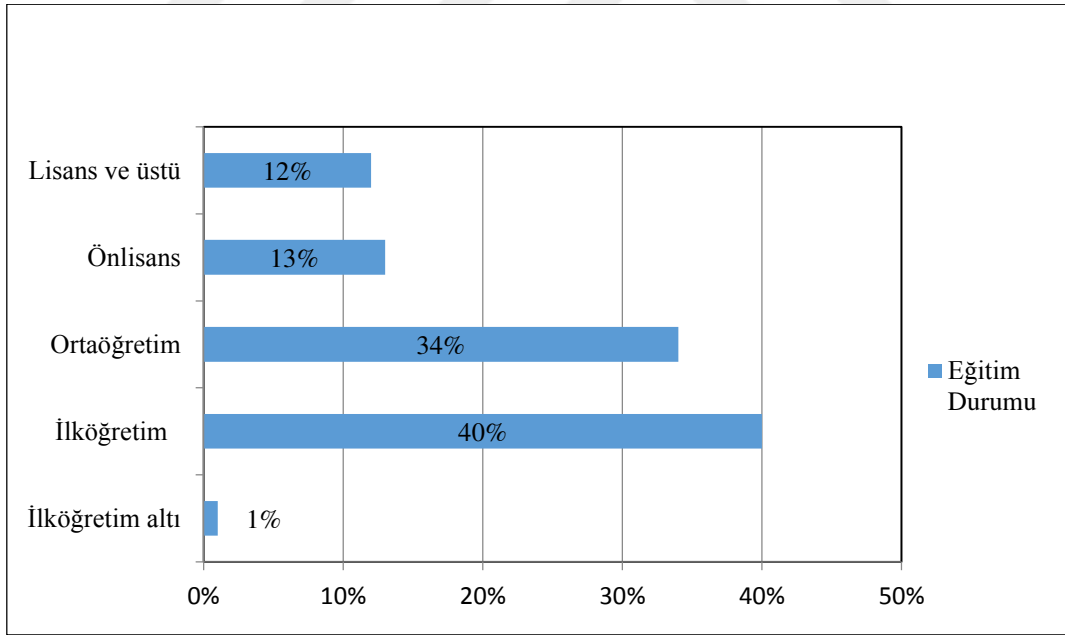
15 yaşını doldurmuş iş arayanlar İŞKUR'a gerek İl/Hizmet Merkezi Müdürlüklerinden gerekse İŞKUR internet sitesinden kayıt olabilmektedir. Katılım şartlarından işverenin yakını olmama ve son 3 ayda aynı işletmede çalışmama durumları olası suiistimallerin önüne geçebilmek adına önceden düşünülmüş önlemlere olarak görülmektedir. Emeklilerin de İşbaşı Eğitim Programlarından yararlandırılmasının önüne geçilmedi dikkat çeken bir diğer unsurdur. Son olarak İŞKUR'un tüm aktif işgücü programlarında olduğu gibi her iş arayanın kendine tanınmış/atanmış bir İş ve Meslek Danışmanı mevcut olup tüm işlemler için ilgili personel onayı gerekmektedir.



Şekil 6: İşbaşı Eğitim Programı Yararlanıcıları Yaş Durumu (2016)

2016 yılında İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanan 230 binden fazla katılımcının yaş durumlarını gösteren Şekil 6'ya göre 2 katılımcıdan 1'sinin 24 yaşından küçük olduğu net bir biçimde görülmüştür. Program katılımcılarının 4'ü 3'ünün de genç olduğu dikkat çeken diğer bir veri olarak kaydedilmiştir. İşverenlere program dahil etmek istedikleri kişileri büyük ölçüde gençlerden seçmektedirler.

İşbaşı katılımcısı olarak firmalara başlayacak gençlerin mevcut istihdamla uyumu da incelenmesi gereken bir diğer önemli veriler arasında yer almaktadır. Katılımcıların işyerinin kurallarına ve işe alışma süreleri için gerek Aktif İşgücü Hizmetleri Sözleşmesinde gerekse de Yönetmeliğinde de yer almak üzere program süresinin 1\4'lük süresi kadar bir deneme süresi mevcuttur. Hem katılımcı için hem de işveren için koşulsuz cayma süresi olarak da betimlenebilecek bu 1\4'lük süre her iki tarafa da bir idari yaptırım sağlanmadan programın sona ermesini sağlamaktadır.



Şekil 7: İşbaşı Eğitim Programı Yararlanıcıları Eğitim Durumu (2016)

2016 yılında İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanan 230 binden fazla katılımcının eğitim durumlarını gösteren Şekil 7'ye göre ise, katılımcıların yaklaşık %60'ının Lise ve üstü eğitimli olduğu görülmektedir. Yaklaşık her 10 katılımcıdan

yalnızca l'inin Lisans ve üstü mezunu olması program yararlanıcılarının daha fazla Lise mezunlarının ilgisini çektiğinin göstergesidir. Bir başka deyişle İşbaşı Eğitim Programları üniversiter gruplara hitap edememektedir. Bu noktada yeni oluşturulacak stratejilerin bu önemli bilgiyi göze alarak hazırlanması gerekmektedir. Mavi yakalıların yanında beyaz yakalıların da programlar üzerinden istihdamı sağlanamamaktadır. Bu noktada 2018 yılı uygulamalarında yalnız başına süre düzleminde yeniliklerin değil üst mesleklerde cazibeye önem verici yeniliklerin ve teşvik edici uygulamaların da programın içeriğine katılabilmesi büyük önem arz etmektedir.

1.2.5.İşbaşı Programının Olası Olumsuz Etkileri

İşbaşı Eğitim Programlarının sahada uygulanış biçimlerini her ilde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının alt organı olan Denetim Kurullarınca denetlenmektedir. Hazırlanan denetim raporları İŞKUR İl Müdürlüklerine sunulmakta olup olumsuz durum ve tutumlar raporlarda not edilmektedir. Raporlara konu olan bu durumlar her ay toplanarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'nun gündemini oluşturan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Yürütme Kurulunda görüşülmektedir. Programın özellikle katılımcılar için Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırılan Genel Sağlık Sigortası primi büyük tepkilere yol açmaktadır. Katılımcılardan alınan geri dönütlerde bu primin hizmetten sayılmaması ve emekliliklerine yaramayacak olması programın önemli engelini oluşturmaktadır.

Samsun Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü özelinde kayıtlar incelendiğinde, yalnızca 2017 yılında on binden fazla katılımcının programdan yararlandırıldığı ve uygulama ile ilgili yüzlerce uygulama şikâyetinin mevcut olduğu görülmüştür. Şikâyetlerin yoğunlaştığı temel alan ise, fazla çalıştırma, mesai saatlerine uyulmaması ve en önemlisi olan katılımcı zaruri giderinin bir kısmının işverence katılımcıdan talep edilmesi olarak tespit edilmiştir. İşgücü piyasasında

kayıt dışılığın fazla oranlarda seyrettiği ekonomilerde asgari ücretin de altında işçi çalıştırıldığı önemli gerçekler arasında yer almaktadır. Asgari ücret düzeyinde katılımcı zaruri gideri ödenen İşbaşı Eğitim Programlarında, ne yazık ki katılımcıdan piyasa ortalaması üzerinde ödenen ücretin iadesi gibi bir sözleşmeye aykırı tutum gerçekleştiren işverenler ilgili İl Müdürlüğünce uyarılmakta ve programlar sonlandırılarak ödenen ücretler yasal faizleri ile birlikte talep edilmektedir.

İşbaşı Eğitim Programlarının bir diğer önemli oto kontrol mekanizması da işyerlerinin başlangıç SGK 'lı sayıları programın sona erdiğiandeki SGK' lı sayılarının karşılaştırmalı kontrolü olarak ortaya çıkmıştır.

İşverenin programın bittiği tarihteki fiili çalışan sayısının, programın başladığı tarihteki fiili çalışan sayısından düşük olduğunun tespiti halinde; işveren en geç bu tespit tarihinden itibaren bir ay içerisinde programın başladığı ve bittiği tarih arasındaki fiili çalışan sayıları arasındaki farka karşılık gelecek sayıda kişiyi (katılımcıların istihdam edilmesi de bu kapsamda kabul edilebilecektir.) 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 Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir. Bunun dışında herhangi bir maddi yaptırım uygulanmayacaktır. İşverene uygulanan bu yaptırım devam etmekte olan programları etkilemeyecek olup bu programlar uygulanmaya devam edilecektir.

Örnek 13: (E) işverenin 21.07.2014 tarihinde başlayan işbaşı eğitim programında bu tarih itibarıyla 37 fiili sigortalı çalışanı bulunmaktadır. 15.12.2014 tarihinde program bitmiş ve 23.01.2015 tarihinde aralık ayına ait çalışan sayısını gösteren belge vasıtasıyla yapılan tespit programın bittiği tarih itibarıyla işverenin 36 fiili çalışanı olduğu görülmüştür. Bu durumda işverenden en geç 23.02.2015 tarihine kadar 1 kişiyi istihdam ettiğini yine en geç 28.02.2015 tarihine kadar işe giriş bildirgesi ile belgelemesi istenecektir. 23.02.2015 tarihi yükümlülüğü yerine getirmek için en son tarih olduğundan 23.02.2015 ile 28.02.2015 tarihleri arasında gerçekleştirilen istihdam dikkate alınmayacaktır. İşveren, bu yükümlülüğü yerine getirmezse 23.02.2015 tarihinden başlamak üzere işveren ile 12 ay süreyle Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmeyecektir.

Programın bitiş tarihi ile bu tarihe ait çalışan sayısının tespit edildiği tarih arasındaki işe girişler de söz konusu farkın tamamlanması kapsamında kabul edilecektir. Buradaki amaç işverenin program bitiminden sonra özellikle katılımcıları işe alarak programın başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki farkı kapatması söz konusu olduğunda tespit tarihinden itibaren mükerrer istihdam gerçekleştirme yükümlülüğünün kaldırılmasıdır.

Örnek 13: İşverenin 19.07.2015 tarihinde başlayan işbaşı eğitim programında bu tarih itibarıyla 66 fiili sigortalı çalışanı bulunmaktadır. 25.11.2015 tarihinde program bitmiş ve 23.12.2015 tarihinde kasım ayı çalışan sayısını gösteren belge vasıtasıyla yapılan tespit programın bittiği tarih itibarıyla işverenin 63 fiili çalışanı olduğu görülmüştür. Ancak işveren program katılımcılarından 3 kişiyi veya farklı kişileri 29.11.2015 tarihinde işe almıştır. Bu

durumda 23.12.2015 tarihinde yapılan kontrolde söz konusu 3 kişilik fark tamamlanmış olarak kabul edilecektir.

Programın bitiş tarihinden sonra programın bittiği ay içerisinde işe alınan kişiler ertesi ay sigortalı hizmet listesinde yer alacağından bu kişilerin kontrolü çalışan sayısını gösteren belgeler vasıtasıyla yapılabileceği gibi işveren ayrıca işe giriş bildirgesi de ibraz edebilir. Ancak izleyen ay içinde tespit tarihine kadar yapılan işe girişler bir sonraki ay görülebileceğinden söz konusu istihdamlar için işe giriş bildirgesinin Kuruma ibraz edilmesi gerekmektedir.

Örnek 14: Bir önceki örnekte programın başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki 3 kişilik farkın iki kişilik kısmını işveren 29.11.2015'te, 1 kişilik kısmını ise 04.12.2015 tarihinde tamamlamıştır. 29.11.2015'teki işe girişler 23.12.2015'te çalışan sayısını gösterir belgede görülebilecek ancak 04.12.2015'teki giriş en erken ertesi ay tespit edilebilecektir. Dolayısıyla, işveren 04.12.2015'teki istihdamı işe giriş bildirgesiyle Kuruma bildirirse gerçekleştirilen bu istihdam da farkın kapatılmasında kabul edilecektir.

Programın bitiş tarihindeki çalışan sayısının başlangıç tarihindeki sayıdan düşük olması durumunda işveren katılımcıları da istihdam ederek aradaki farkı kapatabilecektir. Bu durumda önce katılımcılar dışında istihdam gerçekleştirilerek farkı tamamlayıp daha sonra katılımcıların istihdam edilmesi gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır.

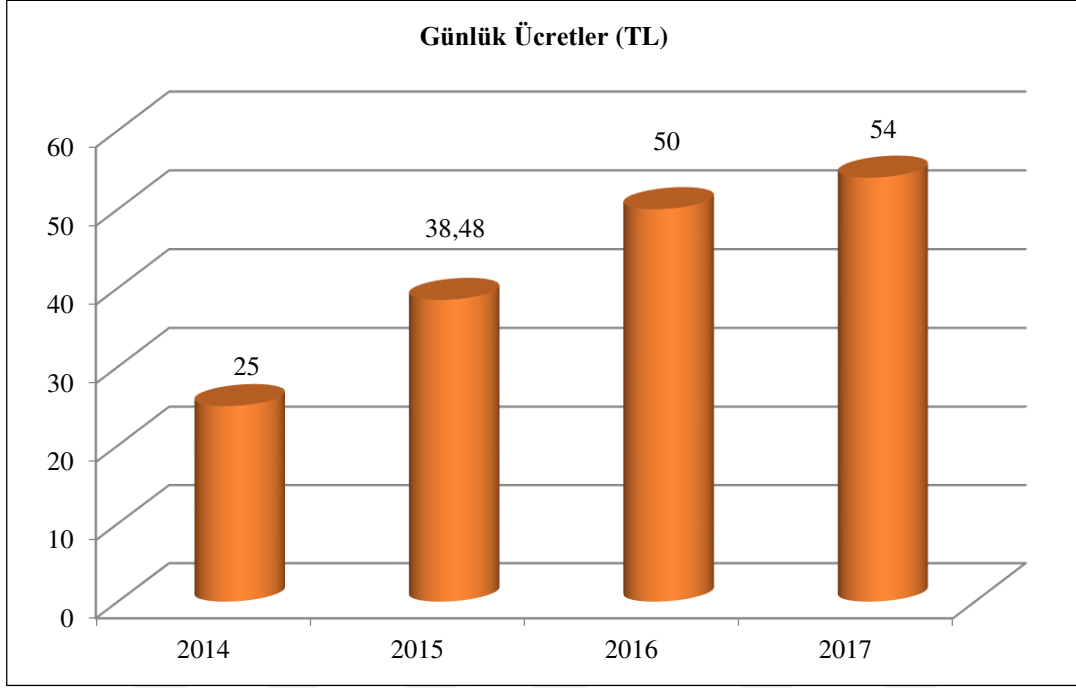
Yönetmeliğin 58/1. maddesinde yer verilen sözleşmenin sona ermesi sebeplerinden birisi de katılımcıların tamamının program devam ederken istihdam edilmeleri durumudur. İlgili hüküm gereğince program devam ederken katılımcıların tamamının istihdam edilmesi durumunda sözleşme sona ermiş olacağından programın bitiminde çalışan sayısının kontrol edilmesine gerek bulunmamaktadır. Ancak sözleşmede herhangi bir istihdam taahhüdü verilmiş ise bu taahhüdün yerine getirilmesi gereklidir (Aktif İşgücü Genelgesi 2017).

Burada önemli husus işverenin İEP katılımcısını kurum kanalıyla bünyesine katıp, mevcut SGK' lı personelini sürdürülebilir istihdamın sağlanabilmesi adına işten çıkarmasını önüne geçilmesinin hedeflenmesidir.

1.2.5.1.Katılımcı Zaruri Giderleri

İşbaşı Eğitim Programları sözleşmesinin Kurum Hak ve Yükümlülükleri başlığı altında yer alan 8.Madde'nin a bendinde, "Katılımcılara İşbaşı Eğitim Programına katıldığı her bir fiili gün için Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenmiş olan tutarda ödeme yapmak" ifadesi yer almaktadır. Her yıl düzenli olarak artmakta olan bu ücretin seyrini gösteren Şekil 8'de görüleceği üzere

katılımcıların ücretlerini her dönemde uygulanan Asgari Ücrete endeksleme gayreti açıkça görülmektedir.



Şekil 8. İşbaşı Eğitim Programı Katılımcı Zaruri Giderleri

Katılımcı zaruri giderleri her yıl toplanan İŞKUR Yönetim Kurulunca belirlenmektedir. Yönetim Kurulu Kararı ile belirlenen katılımcılara yapılacak ödemelerin miktarı, içeriği, sektöre bağlı farklı zaruri gider miktarı belirlenmesi, hafta tatili için ödeme yapılması vb. durumlarda taşra il müdürlüklerine önceden yazı ile bildirilmektedir. Söz konusu durumlarda kesin yetki Yönetim Kurulunda olup, ödemelerin Yönetim Kurulu Kararı doğrultusunda en kısa sürede ve en hızlı şekilde yapılması için il müdürlüğü gerekli tedbirleri alması ve katılımcıların mağduriyetine yol açabilecek durumları minimuma indirmesi gerekmektedir. Söz konusu ödemelerin, katılımcılara ait devam çizelgelerinin işveren tarafından Kuruma bildirildiği tarihten itibaren en geç 10 işgünü içinde (mücbir sebepler dışında) gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Katılımcılara ödenen zaruri giderlerde Nisan 2017 dönemine kadar tüm katılımcılara eşit statüde bir yaklaşım izlenirken, bu tarihten sonra “*Kursiyer Grup Bilgisi*” tanımlamasına gidilmiştir. Burada hedef grup olarak öğrenciler ve işsizlik sigortası maaşından faydalananlar dikkate alınmıştır.

Kurumumuz tarafından uygulanmakta olan işbaşı eğitim programlarında katılımcılara miktarı Yönetim Kurulunca belirlenen tutarda katılımcı zaruri gideri ödenmektedir. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin “Program giderleri” başlıklı 55. maddesinin birinci fıkrasında “Katılımcıya Yönetim Kurulunca belirlenen katılımcı zaruri gideri ödenir. Ödeme gerçekleştirilirken katılımcının programa devam ettiği günlerin sayısı dikkate alınarak hafta tatil günleri için de ödeme yapılabilir. İhtiyaç duyulması halinde katılımcı zaruri giderinin miktarında katılımcı veya sektörler bazında ayrıca değişiklik yapılabilir.” hükmü yer almaktadır.

Gelinen aşamada işbaşı eğitim programlarından yararlanan değişik gruplara yönelik farklı katılımcı zaruri gideri ödenme ihtiyacı ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bu doğrultuda; öğrencilerin programdan daha etkin şekilde ve staj mantığı içerisinde yararlanmasını temin etmek ve işsizlik ödeneği alan katılımcıların hem işsizlik ödeneği hem de diğer katılımcılara ödenen tutarda zaruri gider elde etmesini sınırlamak amacıyla söz konusu iki grubun katılımcı zaruri giderinin farklılaştırılması gerektiği değerlendirilmiştir.

Kurumumuzun diğer bir faaliyeti olan mesleki eğitim kurslarının etkinliğinin artırılması kapsamında da 2012 yılından itibaren uygulanan zaruri gider miktarında istihdam garantili kurslar ile istihdam garantisiz kurslara ilişkin olarak farklılaştırmaya gidilmesi ihtiyacı hasıl olmuştur.

Bu doğrultuda; bir örneği EK-1’de yer alan Kurumumuz Yönetim Kurulunun 16.03.2017 tarih ve 34 sayılı kararı uyarınca; 1 Marttan itibaren (bu tarih dahil) geçerli olmak üzere açılan, açılacak ve devam eden kurs ve programlarda uygulanmak üzere;

- İşbaşı eğitim programında katılımcılara ödenen günlük **zaruri gider miktarının (54 TL) öğrenciler için %75’i (40,5 TL), işsizlik ödeneği alanlar için % 50’si (27 TL) oranında** katılımcı zaruri gideri ödemesi gerçekleştirilecektir.

- Mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerlerden sanayi sektöründeki mesleklerde kursa katılanlara 45 TL, geleneksel meslekler ile istihdam garantili olarak düzenlenen kurslara katılanlara günlük 35 TL, istihdam garantisiz kurslara katılanlara ise günlük 25 TL ödenecektir.

Katılımcı/kursiyer zaruri gider miktarlarında yapılan söz konusu güncellemelere ilişkin bilgi işlem sisteminde de gerekli tanımlamalar yapılmıştır.

Öğrenci katılımcılardan programa başlamadan önce öğrenim gördüğü kurumdan alınacak öğrenci olduğuna dair belge getirmesi istenecektir. İş ve meslek danışmanları ve program sorumluları tarafından katılımcılara konu hakkında gerekli uyarıların yapılması önem arz etmektedir.

Söz konusu katılımcılar ile yapılacak işbaşı eğitim sözleşmelerine “Katılımcının Görev ve Sorumlulukları” başlıklı maddesine aşağıdaki bendin eklenmesi gerekmektedir: “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 zamanaşımı süreleri içinde tespiti halinde de bu yaptırımlar uygulanır.”

Programın başladığı tarihte öğrenci olmayan, ancak program devam ederken öğrenciliğe başlayan veya program başladığında öğrenci olup, program devam ederken öğrenciliği sona eren katılımcıların da söz konusu durumu il müdürlüğü/hizmet merkezine beyan etmeleri gerekmektedir.

Program başladığında öğrenci olmayan ancak program devam ederken öğrenci konumuna gelen katılımcıların durumu beyan etmemesi ve bu hususun tespiti halinde yukarıda belirtilen yaptırımlar uygulanacak olup, program başladığında öğrenci olduğunu beyan eden ancak program devam ederken öğrenciliği sona eren katılımcıların durumunun tespiti halinde yaptırım uygulanmayacaktır.

İşsizlik ödeneği alan kişilerin katılımcı olması durumunda da sistemden gerekli kontrollerin yapılması ve program başlangıcında işsizlik ödeneği almayan ancak başvurusu bulunan ve daha sonra ödenek bağlanan katılımcıların durumunun da hem sistemden hem de ilgili servisten bilgi alınarak takip edilmesi gerekmektedir.

Aktif İşgücü

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin “Program Giderleri” başlıklı 55. maddesinde işbaşı eğitim programına katılan kişilere programa katıldığı her bir fiili gün için miktarı Yönetim Kurulunca belirlenen katılımcı zaruri giderleri ödendiği ifade edilmektedir.

Bilindiği üzere Kurumumuz Yönetim Kurulunun 25.06.2015 tarih ve 80 sayılı kararı ile işbaşı eğitim programı katılımcılarına programa katıldıkları her fiili gün için ödenen katılımcı zaruri gideri miktarının; bekar ve çocuksuz işçi için ilan edilen net asgari ücretin ay içerisinde programa katılım sağlanabilen azami gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunan tutar olarak belirlenmesi ve 01.07.2015 tarihinden itibaren bu şekilde uygulanması uygun görülmüştür. Ayrıca, öğrenciler ve işsizlik ödeneği alan katılımcılar için zaruri giderlerin farklılaştırılması ve öğrenciler için zaruri giderin % 75'inin, işsizlik ödeneği alanlar için % 50'sinin ödenmesi 16.03.2017 tarih ve 34 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile uygun bulunmuştur.

Bu çerçevede, 2018 yılı için işbaşı eğitim programı katılımcı zaruri gideri iş arayanlar için **61,65 TL**, öğrenciler için **46,23 TL**, işsizlik ödeneği alan katılımcılar için **30,82 TL** olarak uygulanacaktır. Söz konusu değişiklik, 01.01.2018 tarihinden itibaren (bu tarih dahil) hüküm ifade edecek olup, devam eden ve yeni açılacak programlar için geçerli olacaktır. Konuyla ilgili olarak Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı da sistemde gerekli güncellenmenin yapılmasını sağlayacaktır.

Bu uygulama sonrasında Türkiye’de İşbaşı Eğitim Programından faydalanan yüzbinlerce katılımcının mağduriyeti söz konusu olmuştur. Özellikle öğrenciler ve işsizlik ödeneğinden yararlananlar talimat öncesi aldıkları maaşlardan yapılan kesintilerden derin üzüntü duymanın yanında şiddetli şikâyetlerde bulunmuşlardır.

Söz konusu durumda katılımcıların İşbaşı Eğitim Sözleşmelerini imzaladıkları tarihte yürürlükte olan ücretle program devam ederken değiştirilen ücretler arasında öğrencilerde 350 TL, işsizlik ödeneği alanlarda 700 TL civarında bir zaruri gider düşüşü meydana gelmiştir. Tüm bu tepkilere Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığınca ortak cevap taslağı hazırlanmış ve sözleşmede yer alan **katılımcı zaruri giderlerinin Yönetim Kurulu’nca belirlenir** ibaresi arkasına saklanılmıştır. Talimatta yer alan öğrencilik ibaresi ise başka bir talimatta şu şekilde açıklanmıştır.

Bilindiği üzere işbaşı eğitim programlarında katılımcı zaruri gider ödemelerinde katılımcı gruplarına göre ayırtırma yapılmış ve zaruri giderin işsizlik ödeneği alanlar için % 50 (27 TL), öğrenciler için % 75 (40,5 TL) oranında ödenmesi Yönetim Kurulunca uygun görülmüştür.

Uygulama aşamasında il müdürlüklerimizden alınan soru ve geri bildirimler neticesinde aşağıdaki açıklamaların yapılma ihtiyacı doğmuştur:

1) Öğrenci kavramı Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesinde belirtilen ortaöğretim, yükseköğretim, açıköğretim, açık lise vb. tüm öğrencileri kapsamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liseleri ve özel liseler ile devlet üniversitesi ve özel üniversitelerde öğrenim gören (normal, açık, ikinci öğretim, yüksek lisans, doktora vb.) katılımcı adayları öğrenci statüsünde değerlendirilecektir.

2) Lise, açıköğretim, açık lise, yüksekokul ve fakültele kaydı bulunan ancak aktif durumda olmayan (kaydını donduran, devam mecburiyeti olmayan vb.) kişiler ilgili eğitim kurumundan kaydını sildirmediği veya mezun olmadığı sürece öğrenci olarak kabul edilecektir. İlgili eğitim kurumlarından alınan belgelerde “öğrencilik haklarından yararlanamaz” ibaresi olan kişiler de öğrenci kapsamındadır.

3) 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamındaki çırak ve aday çıraklar da öğrenci olarak kabul edilecektir.

4) Katılımcı zaruri giderinin azalması nedeniyle programdan ayrılmak isteyen kişiler geçerli sebeple programdan çıkarılacaktır.

5) Açılacak ve devam eden programlarda katılımcının öğrenci olup olmadığına ilişkin beyanının yanı sıra mümkün olması halinde elektronik ortamda da (e-devlet, YÖKSİS, MEB sistemi vb.) katılımcı tarafından alınacak belgeler ibraz edilebilecek ve bu dokümanlar program dosyasında muhafaza edilecektir.

6) Katılımcı hem işsizlik ödeneği alıyor hem de öğrenci durumundaysa, işsizlik ödeneği alan katılımcılar için belirlenen tutarda (27 TL) ödeme yapılacaktır.

Bu talimatta dikkat çeken unsur ise, öğrenimine açıktan devam eden özellikle devam zorunluluğu bulunmayan öğrenci katılımcı adaylarına dikkat çekilmek istenmektedir. Aynı işyerinde tüm şartları eşit bir şekilde devam eden iki kişiden

birisine 1.400 TL civarında diğer öğrenci olarak nitelendirilen katılımcıya ise 1.000 TL dolaylarında bir zaruri gider ödemesi yapılması kurumun imajını olumsuz yönde eksiltici bir işlem olarak değerlendirilmektedir.

1.2.5.2.Genel Sağlık Sigortası

İşbaşı Eğitim Programları sözleşmesinin Kurum Hak ve Yükümlülükleri başlığı altında yer alan 8.Madde'nin c bendinde "Katılımcılar adına kısa vadeli sigorta kolları kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı primleri SGK' ya ödemek." ifadesi yer almaktadır. Katılımcıların ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin yalnızca sağlık ve eczane hizmetlerinden faydalanabilmesini sağlayacak bu prim türünde iş kazası ve meslek hastalığı kolu da kapsam içerisinde yer almaktadır. Kısa vadeli sigorta kolu olan bu prim türünde ödenen prim günleri katılımcıların emeklilik hizmetlerinden sayılmamaktadır. Aynı zamanda sağlanan bu sağlık hizmeti de program başladıktan yaklaşık 50 gün sonra Sosyal Güvenlik Kurumu provizyonundan geçebilmektedir. Katılımcılarda yarattığı bu büyük mağduriyet her geçen gün daha büyük ölçüde dile getirilmektedir.

Ayrıca, İşbaşı Eğitim Programından faydalanan işverenlere, katılımcılara ilave ödenek vermeleri durumunda bu miktarı vergi matrahlarından düşebilme fırsatı tanınmıştır. Konu ile ilgili, Aktif İşgücü Genelgesinde aşağıdaki ifade yer almaktadır.

"31/12/1960 tarih ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 40. maddesinin on birinci fıkrası gereğince Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarından faydalananlara, programı yürüten işverenlerce fiilen ödenen tutarın belli bir kısmı (Bu kapsamda işverenler tarafından ticari kazancın tespitinde ücretle ilişkilendirilmeksizin her bir katılımcı itibarıyla indirim konusu yapılacak tutar aylık olarak asgari ücretin brüt tutarının yarısını aşamaz.) vergi matrahından düşülebileceği için işverenler tarafından katılımcılara Kurum tarafından yapılan ödemelere ilave olarak yemek parası, yol parası, giysi yardımı, harçlık, fazla ödeme vb. gibi adlarla fiili olarak ödenen bu tutarlar safi kazancın tespit edilmesinde indirilecek giderler arasında yer alacaktır. İşverenlere bu yönde

yapılacak bilgilendirmelerde ildeki vergi idaresinden yardım alınması ve muhasebecilere tanıtım yapılması önemlidir.

Katılımcılara Kurum tarafından yapılan zaruri gider ödemelerinin tamamının veya bir kısmının işveren tarafından katılımcının rızası dışında el konulması veya hangi adla olursa olsun alınmasının resen veya şikâyet üzerine bu yönde somut bilgi ve belgelerle birlikte tespit edilmesi halinde; işveren için sözlü ve yazılı uyarı mekanizmasının işletilmesi, sorunun devam etmesi durumunda da Yönetmeliğin 58/3 ve 60/2. maddeleri gereğince işlem tesis edilmesi esastır.”

Bu doğrultuda katılımcılar için ödenen zaruri giderlerin kesinlikle kendi adlarına açılan banka hesaplarına yatırılması esastır. İşverenlerin katılımcı ücretlerini talep etmesi gibi durumlarla sıklıkla karşılaşmakta ve ilgili madde gereği ilaveten denetim ve yazılı uyarı yollarının ardından, sorunun devam etmesi durumunda programın sonlandırılmasına gidilmektedir. Bu durumlarda katılımcılara ödenen zaruri giderler ve Genel Sağlık Sigortası primleri de yasal faizleri ile birlikte işverenden tahsil edilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ İSTİHDAM STRATEJİSİ VE İŞBAŞI EĞİTİMİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

2.1. AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ

Bugün, 28 üye ülkesi ve yarım milyarı aşkın nüfusuyla ulus üstü iktidarına devam eden Avrupa Birliği, (AB) dünyanın en büyük ekonomik gücüne sahiptir. Şüphesiz ekonomideki bu hacimsel büyüklük, beraberinde işgücü piyasasındaki önlenemez büyümeyi de beraberinde getirecektir. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından, soğuk savaş öncesi yeni bir dengenin oluşturulmasına yönelik, 6 kurucu ülkenin (Almanya, Fransa, İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg) bir araya gelerek oluşturdukları tüm toplulukların zemininde ekonomik nedenler bulunmaktadır.

2.1.1. Avrupa İstihdam Stratejisinin Tanımı

1990'lı yıllara kadarki dönemde hızla büyüyen AB, 2000'li yıllara doğru gelindiğinde ciddi ekonomik krizlerle mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bu mücadelelerin başında ekonominin temel direği olan insan kaynakları gelmektedir. Bu kaynağın istihdamında, çeşitli tedbirlerin alınması adına 2020 Strateji Belgesi'nin oluşumuna yönelik çalışmalar başlatılmıştır (Andican vd.2006:179). Nitekim 1950 yılında AB'de barış, huzur, tarım, ticaret vb. söylemler yaygınken, bugün bu ifadelerin yerini, istihdam, göçmen politikaları, genişleme, para, sosyal haklar, çevre ve ar-ge almıştır.

2.1.2.Avrupa İstihdam Stratejisinin Kapsamı

Avrupa’da istihdam ve işgücü piyasası hayatında bugünlerde en çok üzerinde durulan konu, nüfusun giderek yaşlanarak piyasaya yeterince işgücü arzının sağlanamamasıdır. II. Dünya Savaşı sonrası, tedbir olarak toplumda meydana gelen “bebek patlaması”, kadınların da işgücüne katılım oranlarını artırarak nüfus artış hızını düşürmeye başlamıştır. 1960 yılında, AB’de medyan (ortanca) yaşı 32 iken, 2025’e gelindiğinde ise, 45’e kadar yükseleceği tahmin edilmektedir. Yine 2025 yılında, genç nüfusun %11 azalacağı, 60 yaş üstü nüfusun da %50 artacağı öngörülmektedir (Savaşır,1999:106).

Tablo-7: AB Emek Piyasalarına İlişkin Göstergeler

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
İşsizlik Oranı	8,6	8,5	8,9	9,0	9,1	8,9	8,2	7,1	7,0	8,9
Genç İşsizlik Oranı	17,3	17,3	18,0	18,1	18,5	18,3	17,1	15,3	15,4	19,6
Uzun Dönem İşsizlik Oranı	4,0	3,9	4,0	4,1	4,2	4,1	3,7	3,1	2,6	3,0
İşgücüne Katılım Oranı	68,6	68,6	68,6	68,9	69,3	69,8	70,3	70,5	70,9	71,1
Kadın İstihdam Oranı	53,7	54,3	54,4	54,9	55,6	56,3	57,3	58,3	59,1	58,6
Erkek İstihdam Oranı	70,8	70,9	70,4	70,3	70,4	70,8	71,6	72,5	72,8	70,7
İstihdam Oranı	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6

Kaynak: Employment Analysis Unit, Brussels

2000 yılı sonrası Amerika Birleşik Devletleri'ni (ABD) saran küresel mali kriz, başta AB'nin kırılgan ekonomilerinden olan Yunanistan, İrlanda, Portekiz ve İtalya olmak üzere birçok ülkeyi etkilemiş ve borç krizlerini tetiklemiştir. 2014 yılı itibariyle, yarım milyarlık AB'de 27 milyon işsiz bulunmaktadır (Akses,2014:27). AB işgücü piyasasının temel dinamiği olan istihdam, küresel düzlemde meydana gelen kriz tablolarından olumsuz etkilenmiştir. Tablo 7'de açıkça görüleceği üzere istihdam ve işsizliğe ait çeşitli alt kırımlar ile ilgili verilerde geline noktaların referans dönemlere ilişkin yeni bir stratejiye ihtiyaç duyulduğu gözlemlenmektedir. Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılım oranı tabloları hatırlandığında AB'deki kadınların emek piyasasında var oluş oranlarının ancak yarısına ulaşılabilirdiği görülmektedir.

Tablo-8: AB Ülkeleri ile Karşılaştırmalı İşsizlik Oranları

ÜLKE/ZAMAN	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Almanya	11,2	10,1	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0
Avusturya	5,6	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6
Belçika	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5
Bulgaristan	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4
Çek Cumhuriyeti	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1
Danimarka	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6
Estonya	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4
Finlandiya	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7
Fransa	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3
G. Kıbrıs R.Y	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1
Hırvatistan	13,0	11,6	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3
Hollanda	5,9	5,0	4,2	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4
İngiltere	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6	6,1
İrlanda	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3
İspanya	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5
İsveç	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9
İtalya	7,7	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7
Letonya	10,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8
Litvanya	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7
Lüksemburg	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9	5,9
Macaristan	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7
Malta	6,9	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,9
Polonya	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0
Portekiz	8,8	8,8	9,2	8,7	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1
Romanya	7,1	7,2	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8
Slovakya	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,2
Slovenya	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7
Yunanistan	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5
AB - 28 Ülke	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2
İzlanda	2,6	2,9	2,3	3,0	7,2	7,6	7,1	6,0	5,4	5,0
Norveç	4,5	3,4	2,5	2,5	3,2	3,6	3,3	3,2	3,5	3,5
ABD	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1	7,4	6,2
Japonya	4,4	4,1	3,8	4,0	5,1	5,0	4,6	4,3	4,0	3,6
Türkiye	9,5	9,0	9,1	10,0	13,0	11,1	9,1	8,4	9,0	9,9

Kaynak: Employment Analysis Unit, Brussels

2.1.3. Avrupa İstihdam Stratejisinin Oluşumu

Avrupa Birliği'nin genelinde 2005-2014 yılları arasında işsizlik oranında genel bir artış eğilimi söz konusudur. Tablo 8'den de anlaşılacağı üzere, Polonya,

Slovakya, Romanya, Malta ve Estonya dışında işsizlik oranını olumlu yönde geliştirebilen ülke bulunmamaktadır. Elbette, 2004 yılında gerçekleşen ve *büyük patlama* tabiri ile Doğru'ya doğru genişleme dalgası sayesinde, birliğe yeni üye olan ülkelerde olumlu yönde işgücü piyasası hareketlenmeleri gerçekleşmiştir. Fakat birliğin büyüme potansiyeli 2004 yılı sonrasında istenilen ölçüde gerçekleşmemiştir. Bir süreç olarak ele alınması gereken AB 2020 Stratejisi, tarihsel gelişimi de şüphesiz gelinen noktayı özetler niteliktedir.

2.1.3.1.Essen Zirvesi (1994)

Avrupa Birliği'nin bugüne ulaşan istihdam stratejilerinin temel taşı olarak nitelendirilen zirve, 9-10 Aralık 1994 yılında Almanya'nın Essen kentinde gerçekleştirilmiştir. Zirvede, büyümenin istihdam ağırlıklı olarak gerçekleşmesi, istihdam yaratıcı yatırımlara teşvik verilmesi, özellikle bölgesel düzeyde ihtiyaçlara cevap verebilecek istihdam politikalarına ihtiyaç duyulduğu vurgusu yapılmıştır. Ayrıca, işgücü piyasası politikalarını etkinleştirmek adına, pasif işgücü politikalarından vazgeçip aktif politikalara yönelmesini ve iş aramaya yönelik kişisel yeni kanallar ortaya atılmasını öngörülmüştür (Uşen,2004:5).

2.1.3.2.Lüksemburg Zirvesi (1997)

AB için, işsizlik sorunu 1990'lı yıllar itibariyle adından söz edilir bir duruma gelmiştir. 2000 yılına gelindiğinde, AB'deki toplam işsiz sayısı 20 milyona yaklaştığında, birlik yöneticilerine bu alanda yeni stratejiler ve politikalar üretme zorunluluğu doğurmuştur. Özellikle genişleme ile ilgili kararları ile akıllarda yer tutan Lüksemburg Zirvesi, 20-21 Kasım 1997 yılında gerçekleşmiş olup, istihdam ve işgücü piyasasında alınan kararlar da önemli yer tutmaktadır. Avrupa İstihdam

Stratejisi (AİS) teriminin ilk defa ortaya atıldığı zirvede, ilk istihdam rehberleri Konsey tarafından kabul edilmiştir. 1990'lı yıllarda meydana gelen emek piyasaları problemlerinin oluşturduğu sorunları gidermek adına AB düzleminde alınmış bir sizi aktif ve pasif işgücü piyasası tedbirlerinin bütünü olarak algılanmaktadır. Zirve'de diğer bir önemli gelişme ise, üye ülkelerin istihdam politikaları açısından takip etmeleri gereken yolu gösteren istihdam kılavuzlarının oluşturulmasıdır. 1 yıllık düzenlenen kılavuzlarda, istihdam politikalarında modernleşme, esneklik ve mali açıdan sürdürülebilirlik kavramlarına da yer verilmiştir. Son olarak, AİS' in de temellerini oluşturan 4 temel ilke bu toplantıda ayrıntılı biçimde masaya yatırılmıştır (Kesici ve Selamoğlu,2005:33-34).

- İstihdam edilebilirlik (Employability)
- Girişimciliğin desteklenmesi (Entrepreneurship)
- Uyarlanabilirlik (Adaptability)
- Eşit fırsatların yaratılması (Equal Opportunities)

2.1.3.3.Lizbon Zirvesi (2000)

23-24 Mart 2000 yılında Lizbon'da özel bir oturum olarak gerçekleşen zirvede, istihdam ve işgücü piyasasına ait önemli kararlar gündemde önemli yer edinmiştir. Bu zirvede, gelecek 10 yıla ilişkin bazı kestirimlerde bulunulmuştur. Avrupa İstihdam Stratejisi için bir dönüm noktası olarak nitelendirilen zirvede, AB'nin dünyanın rekabetçi, dinamik ve bilgiye dayalı bir ekonomisi olması, daha fazla ve daha iyi iş imkânları yaratılması ve sürdürülebilir ekonomik gelişmeyi sağlama adına stratejik hedefler belirlenmiştir (Kesici ve Selamoğlu,2005:36-37). Lizbon zirvesinde on yıllık belirlenen stratejik hedefin *“Daha çok sayıda ve daha iyi iş ve daha büyük bir toplumsal uzlaşmayla, sürdürülebilir büyümeyi gerçekleştirebilecek, bilgiye dayalı dünyanın en rekabetçi ve dinamik ekonomisi durumuna gelmek.”* olarak belirlenmiş olması Avrupa Birliği'nin hızlı bir dönüşüme ayak uydurmaya başlayacağı sinyallerini vermektedir. Zirve'de alınan kararlar gereğince 2010 yılına kadar Avrupa'da istihdam oranını %70'in ve kadın istihdam

oranını %60'ın üzerine çıkarmak temel hedefler olarak ortaya konulmuştur (Avrupa Konseyi, 2003:3, 20)

2.1.4.Lizbon Stratejisinden Avrupa 2020 Stratejisine Dönüşüm

23-24 Mart 2000 tarihinde Portekiz'in dönem başkanlığında gerçekleştirilen Lizbon Zirvesi'nde, tüm Avrupa'da Lizbon Stratejisi olarak anılan bu hedefler zinciri ile AB'nin, uluslararası alanda da söz sahibi olabileceği öngörülmüştür. Özellikle 2000'li yıllardan itibaren Çin, Hindistan ve Güney Kore'nin hızlı ekonomik yükselişinin önünde, ABD, AB ve Japonya eksenindeki güçler dengesinde, AB'nin küresel ekonomik gücünün zayıflayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, AB üyeleri arasındaki yaşlı bağımlılık oranının çok yüksek seviyelerde seyretmesi alarm sinyallerinin her kesimce duyulmasına neden olmuştur (Akses,2014:19-23).

Tablo-9: AB Ülkeleri Yaşlı Bağımlılık Oranları

ÜLKE/ZAMAN	2010 (%)	ÜLKE/ZAMAN	2010 (%)
Almanya	31,4	İngiltere	24,9
İtalya	30,8	İspanya	24,7
Yunanistan	28,4	Macaristan	24,2
İsveç	27,7	Slovenya	23,8
Portekiz	26,7	Litvanya	23,3
Avusturya	26,1	Hollanda	22,8
Belçika	26	Çek Cumhuriyeti	21,6
AB-27	25,9	Romanya	21,4
Finlandiya	25,6	Malta	21,2
Fransa	25,6	Lüksemburg	20,4
Bulgaristan	25,4	Polonya	19
Estonya	25,2	Güney Kıbrıs R.Y	17,9
Letonya	25,2	Slovakya	16,9
Danimarka	24,9	İrlanda	16,8

Kaynak: Employment Analysis Unit, Brussels

Yaşlı bağımlılık oranı, çalışma çağındaki her bir kişiye düşen yaşlı sayısına oranı olarak tanımlanmaktadır. Tablo 9'dan anlaşılacağı üzere, AB ülkelerinde bu oran %30'lar kadar tırmanmıştır. TÜİK tarafından, Türkiye'de 2014 yılında 11,8 olarak tespit edilmiştir. Özellikle Almanya, Fransa ve İngiltere'de gelecekte, işgücü bulamama riski paradoks haline gelmiş ve bu ülkelerde özel önemler alma ihtiyacı doğmuştur. Fakat AB'nin 2010 yılında, "*dünyanın en rekabetçi, dinamik ve bilgi temeline dayanan ekonomisi*" hedefinin gerçekleştiremeyeceği, 2005 yılında yayınlanan Ara Dönem Raporlarından anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, AB'nin rekabet gücünün temelini yenilenip, büyüme potansiyelinin ve verimliliğinin güçlendirilmesine yönelik, bilgiye, yenilikçiliğe ve insan kaynaklarına önem verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. AB'nin, 2010 yılı işsizlik ve istihdam oranı hedeflerine ulaşamamasının bir diğer önemli gerekçesi ise 2008 yılında ABD'de ortaya çıkan ekonomik ve mali krizden hızla etkilenmesidir (Akses,2014:24). Nitekim her ne kadar AB Komisyonu'nun bu referans dönemde 18 Milyon AB'liye yeni iş imkânı sunulduğunu savunsa da, krizin AB stratejilerini derinden etkilediği, Tablo 7'deki işsizlik oranlarından da anlaşılmaktadır. Şüphesiz, tüm dünyada olduğu gibi AB ülkelerinde de niteliksiz işgücünün işgücüne katılmama durumu söz konusudur. Bu durum "umudu kırılmış işçi etkisi" nin oldukça güçlü bir şekilde var olduğunu göstermektedir (Ghose,2010:170).

Sonuç olarak, Lizbon Stratejisi'nden yola çıkarak, mali krizle oluşan yeni küresel konjonktür zemininde, akıllı, çevreci ve kapsayıcı bir büyüme için "*Avrupa 2020*" adlı yeni bir strateji oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, 3 Mart 2010 yılında Avrupa Birliği Komisyonu Başkanı Jose Manuel Barroso tarafından AB 2020 Stratejisi açıklanmıştır. AB Konseyince 17 Haziran 2010 tarihinde kabul gören AB 2020, yepyeni hedefler ve stratejileri bünyesinde barındırmaktadır. Ardından gelinen noktada ise 26 Şubat 2001 tarihinde imzalanan Nice Antlaşmasına göre, AB daha iyi çalışma şartları yaratacak hedeflere ulaşmak için mevcut üye devletlerin faaliyetlerini destekleyecek ve tamamlayacaktır (Ataman,2010:93). Bu kapsamda öne çıkan hedefler şöyle sıralanabilir.

- Çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması için çalışma ortamının iyileştirilmesi,
- Çalışanların sosyal güvenliği ve sosyal korumasının sağlanması,
- Çalışanların ve işverenler temsil edilmesi ve çıkarlarının topluca savunulması, (ücret, örgütlenme, grev ve lokavt hakkı ilgili konular kapsam dışındadır)
- Birlik topraklarında yasal olarak ikamet eden üçüncü ülkelerin vatandaşları için istihdam koşullarının iyileştirilmesi,
- İş piyasasının dışında bırakılmış kişilerin geri kazanılması,
- İş piyasası fırsatları ve işte karşılaştıkları muamele açısından kadın-erkek eşitliğinin sağlanması,
- Toplumsal dışlanmayla mücadele edilmesi,
- Sosyal koruma sistemlerinin modernleştirilmesi

2.1.5.Üç Temel Bileşen - Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsamlı Büyüme

Avrupa 2020 Stratejisi, akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme olarak üç temel zemin üzerine tasarlanmıştır. 3 temel büyüme stratejisinde hedeflere ulaşabilmek için Komisyonun alacağı tüm önlemler, Yedi Girişimde toplanmıştır. Akıllı büyüme, Yenilikçilik Birliği, Hareket Halinde Gençlik ve Dijital Gündem girişimden oluşmaktadır.

Sürdürülebilir Büyüme de, küresel çağı için entegre sanayi politikası ve kaynakları daha verimli kullanan Avrupa girişimlerinden; Kapsayıcı Büyüme ise yeni beceriler ve işler için gündem ile yoksulluğa karşı Avrupa platformu girişimlerinden oluşturulmuştur (Akses,2014:33).

AB üyesi ülkelerdeki işgücünün, giderek yaşlanması ve gençlerin eğitim-öğretim sürecinin ardından iş bulmada çeşitli zorluklarla karşılaşılıyor olmaları, AB 2020 Stratejinin ortaya çıkışının gerekçeleri arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, AB 2020 temel istihdam hedefi, 20-64 yaş arası nüfusun %75'inin istihdam edilmesi olarak belirlenmiştir (EUROPE,2020:3). 2020 Avrupa Stratejisinin birbiriyle bağlantılı üç önemli öncelikli boyutu bulunmaktadır. İlki bilgiye dayalı büyümeyi teşvik etmek, ikincisi içerilmiş bir toplum yaratmak ve son olarak da çevreye duyarlı büyüme yaratmak olarak bildirilmiştir. Başka bir bakış açısıyla, büyümenin fiziki

güç ve temel hammaddeye dayalı değil de zekâyâ bağlı olması gerektiği vurgulanmaktadır. 2020 Avrupa Stratejisi için ekonomik hedefler ise;

- 20-64 yaş arası nüfusun %75'i istihdam edilmelidir.
- AB'nin gayri safi milli hasılasının %3'ü AR-GE'ye ayrılmalıdır.
- 20/20/20 hedefleri olarak bilinen (sera gazlarının en az %20 oranında azaltılması, yenilenebilir enerji oranını ve enerji verimliliğini %20 oranına çıkarmak) iklim ve enerji hedeflerine ulaşılmalıdır.
- Okul terkleri %10'un altına inmeli ve gençlerin en az %40'ı bir unvan ve/veya diploma sahibi olmalıdır.
- Yoksulluk 20 milyon kişi azaltılmalıdır.

Hedeflerden de görüleceği üzere demografik nüfus penceresi kapsamında aktif nüfusun istihdamda yer alması arzulanmaktadır. Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi kapsamında da okul terkleri ve mesleki yeterlilik kapsamında belge verilen önem vurgulanmaktadır.

2.1.6. Avrupa 2020 Birleştirilmiş Kılavuz İlkeleri

İstihdamın, verimliliğin, ekonomik ve sosyal bütünleşmenin yüksek olduğu, akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomi haline getirmeyi amaçlayan AB 2020 Stratejisinde, tek bir pazarın istihdama dayalı bir büyüme yaratabilmenin büyük öneme sahip olduğunu bir kez daha vurgulamak adına, iki adet birleştirilmiş kılavuz ilkesi oluşturulmuştur. Bunlar, İstihdam ve Ekonomi ilkeleri olarak belirlenmiştir. Bu kılavuz ilkeleri, toplam 10 adet ilkeyi bünyesinde barındırmaktadır (Akbaş ve Apar, 2010).

2.1.6.1.İstihdam İlkeleri

Kılavuz ilkeleri olarak belirlenen 10 temel ilkedен 4'ü, istihdam başlığı altında toplamak mümkündür. Bu ilkelerde özellikle birlik ülkelerindeki işgücü piyasasını yakından ilgilendiren durumlara değinilmiştir.

- İşgücünün Artırılması
- İnsan Kaynaklarının İyileştirilmesi
- İşgücü Arz ve Talep Dengesinin Sağlanması
- İnsanların İşgücü Piyasasına Yeniden Kazandırılması

2.1.6.2.Ekonomi İlkeleri

Kılavuz ilkeleri olarak belirlenen 10 temel ilkedен 6 tanesini de ekonomi başlığı altında toplamak mümkündür. Ekonomi ilkeleri başlığı altında toparlanan bu ilkelerde birlik ülkelerindeki kamu kaynakları ve araştırma-geliştirme-inovasyon potansiyellerine değinilmiştir (Robbins ve Judge, 2013: 38).

- Kamu finansmanının kalitesinin ve sürdürülebilirliğinin temin edilmesi
- Makro-ekonomik dengesizliklerin ele alınması
- Avro kullanan ülkelerdeki (Euro bölgesi) dengesizliklerin azaltılması
- Araştırma, geliştirme ve inovasyon alanlarındaki desteklerinin en uygun hale getirilmesi, bilgi üçgeni adı verilen bu üç alan arasındaki etkileşimin güçlendirilmesi ve dijital ekonominin potansiyelinin ortaya çıkarılması
- Kaynakların daha etkin kullanılması ve sera gazlarının azaltılması
- AB iç pazarının tam olarak işlemlerini temine etmek üzere sanayi altyapısının modernize edilmesi, iş ortamının ve tüketicilerin haklarının iyileştirilmesi

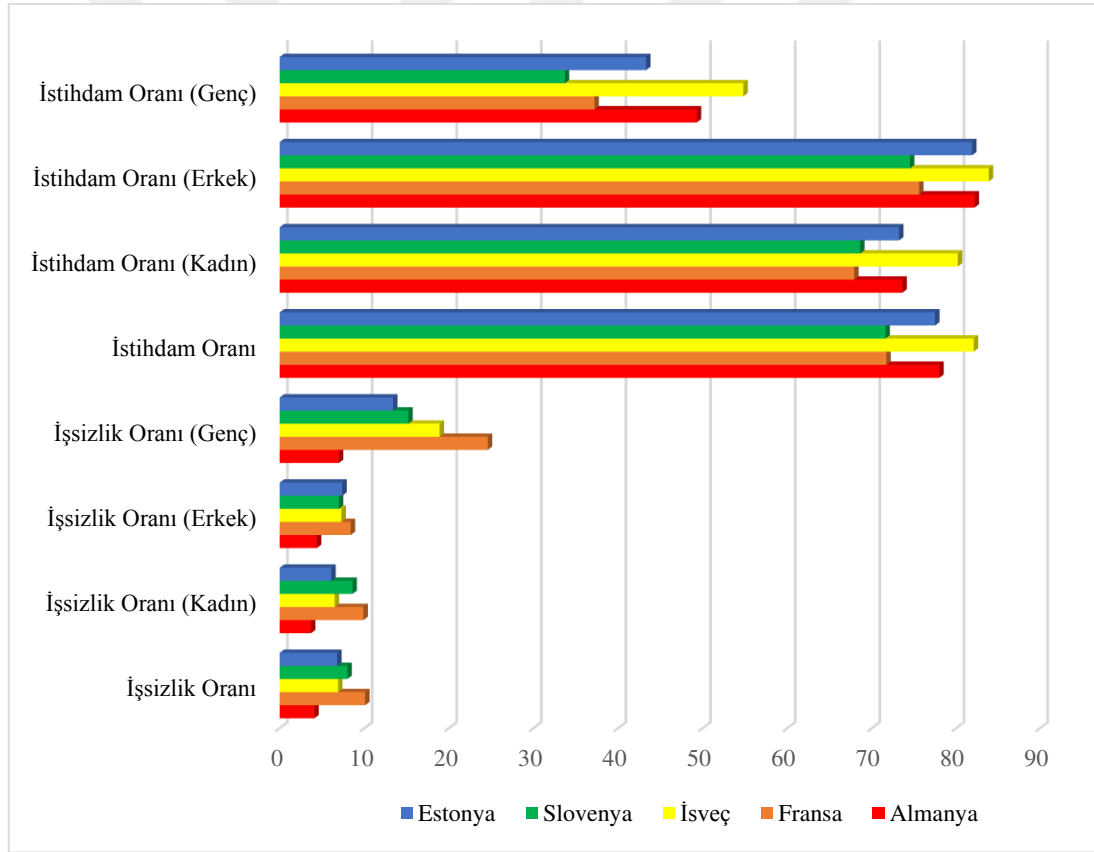
2.1.7.Avrupa İstihdam Stratejisinde Kaydedilen İlerlemeler (2010-2017 Dönemi)

Avrupa Birliği 2020 Stratejisinde 2010 yılından sonraki ilerlemelere göz attığımızda, geline noktalar itibariyle detaylı bilgilerin tam olarak paylaşılmadığı görülmektedir. “*Hareket Halindeki Gençlik*” ve “*Yeni Beceriler ve İşler İçin Gündem*” başlıklarındaki ilerlemeler hakkındaki girişimler yansıtılmamaktadır. Örneğin, “*Yoksulluğa ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Avrupa Platformu*” düzenlenerek, çocuk yoksulluğu ve yaşlı çalışanlara daha iyi bir ortam yaratılmaya çalışılmış, fakat geline noktada AB 2020’nin ana eksenindeki hedeflerini olumlu yönde etki edebilecek adımlar atılamamıştır. Özellikle, genişlemenin eski birlik üyelerinde oluşturduğu olumsuz hava, atılacak adımlarda daha bir karamsar durum oluşturmaktadır. Tablo 7’da belirttiğimiz üzere, 2010 yılında AB genelinde işsizlik oranı %9,6 iken 2014 sonuna gelindiğinde %10,2’ye yükselmiştir.

2.2. AVRUPA BİRLİĞİ ÜYESİ BAZI ÜLKELERDE İŞBAŞI EĞİTİMİ

28 AB ülkesinin genel görünümüne bakıldığında, ülkelerdeki mesleki eğitim sistemine bağlı olarak, iş deneyimi kazanılmasında bazı ülkelerde çıraklık, staj ve işbaşı eğitim programı uygulamalarından birine ağırlık verilirken, bazılarında ise bu uygulamalardan çıraklık ve staj ya da çıraklık ve işbaşı eğitim programının karması uygulanabilmektedir. Türkiye’de İşbaşı Eğitim ile Staj kavramı her ne kadar İŞKUR’un uyguladı Aktif İstihdam Politikaları çerçevesinde aynı kavram gibi aktarılsa da AB uygulama örneklerinde bu iki kavram farklı durumlar için kullanılmaktadır. Bu kapsamda AB ülkelerinde iş deneyimi kazanılmasında ve işgücü uyum programlarında standart bir uygulama bulunmamaktadır. Başka bir ifade ile her ülke kendi işgücü piyasası dinamiklerine göre bir program seçimine gitmiştir. Bu uygulamaların ortak amacı işgücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını gidermeye yönelik işgücünün yetiştirilmesidir.

Bu doğrultuda araştırma kapsamında İşbaşı Eğitiminin 28 AB ülkesinde ayrı ayrı araştırılmasından ziyade mevcut kitleyi en iyi tahmin edebilecek ülkeler seçilmesinin daha pratik olacağı düşünülmektedir. 500 Milyon AB nüfusunda en fazla paya sahip Almanya bunlardan ilki olarak ele alınmıştır. Coğrafi farklılıkların da kitleyi doğru temsil edebilmesinde önem arz ettiğinden ikinci ülke olarak İsveç irdelenmiştir. Üçüncü ve dördüncü ülkeler olarak, özellikle 2004 yılındaki “Büyük Patlama” olarak da adlandırılan birliğin ülke sayısı ve alan bakımından genişlediği süreçte AB’ye katılım sağlayan Slovenya ve Estonya seçilmiştir. Son olarak, kurucu üyelerden ve coğrafi alan olarak en geniş hacme sahip Fransa’nın seçilmesi kitle temsili açısından önem arz etmektedir.



Şekil 9. Seçilen Ülkelerin İşgücü İstatistikleri (2016)

Şekil 9’den da anlaşılacağı üzere seçilen ülkelerden Almanya en düşük işsizlik oranına sahip ülke olarak öne çıkmaktadır. Slovenya ve Fransa ise özellikle istihdam oranları açısından diğer ülkelere göre düşük değerlere sahiptir. Genç işsizlik

oranının en yüksek düzeyde olduğu Fransa’da gençlerin istihdam oranı da AB-28 ortalamasının altında yer almaktadır. Tabloda yer alan 5 ülkede de erkeklerin istihdam oranı kadınların istihdam oranında daha iyi bir durumda görülmektedir. İsveç en yüksek oranda istihdama sahip olan ülke olarak öne çıkmakta ve gençlerin iş bulabilme imkânı olarak da fırsatlar merkezi konumundadır.

Tablo 10’da yer aldığı üzere seçilen altı ülkeden tipik bir Akdeniz ülkesi olma özelliğini koruyan Fransa hariç, işsizlik oranları 28 AB ülkesinden daha iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Tabloda, her alanda AB-28 ülke ortalamasına göre daha iyi durumda olan haneler yeşil renk ile daha kötü durumda olanlar ise kırmızı renk seçilerek daha iyi özetlenmeye çalışılmıştır.

Tablo-10: Seçilen Ülkelerin İşgücü İstatistikleri

Ülkeler	Yıllar	Kişi başına düşen gelir (Euro)	İşsizlik Oranı	İşsizlik Oranı (Kadın)	İşsizlik Oranı (Erkek)	İşsizlik Oranı (Genç)	İstihdam Oranı	İstihdam Oranı (Kadın)	İstihdam Oranı (Erkek)	İstihdam Oranı (Genç)
Almanya	2011	33.300	5,8	5,6	6,1	8,5	77,3	71,9	82,7	52,4
	2016	34.500	4,1	3,7	4,4	7	78	73,6	82,2	49,3
Fransa	2011	31.200	9,2	9,6	8,9	22,7	70,1	64,8	74,6	37,9
	2016	31.700	10,1	9,9	8,4	24,6	71,7	67,9	75,6	37,2
İsveç	2011	40.100	7,8	7,7	7,8	22,8	79,9	77,3	82,4	53
	2016	42.500	6,9	6,5	7,3	18,9	82,1	80,2	83,9	54,8
Slovenya	2011	17.800	8,2	8,2	8,2	15,7	70,3	66,5	73,9	37,4
	2016	18.400	8	8,6	7	15,2	71,6	68,6	74,5	33,7
Estonya	2011	11.900	12,3	11,6	13,1	22,4	74,7	71,5	78,2	40
	2016	13.500	6,8	6,1	7,4	13,4	77,5	73,2	81,9	43,3
28 AB Ülkesi	2011	25.800	9,7	9,8	9,6	21,7	71,1	64,8	77,5	42,5
	2016	26.900	8,5	8,7	8,4	18,7	73	67,4	78,6	41,6

Kaynak: <https://www.eurofound.europa.eu> (22.01.2017)

AB'ye en son katılan ülkeler arasında yer alan Slovenya'nın henüz birçok önemli işgücü göstergesinde AB-28 ortalamasının altında kalması dikkat çeken önemli veriler arasında yer almaktadır. Ülkelerin kişi başına düşen milli gelirleri incelendiğinde ise kuzeyde yer alan 10 milyon nüfusuyla işgücü piyasası bilgi ve izleme yönüyle ön plana çıkan ve örnek alınan ülke olan İsveç dikkat çekmektedir. 2017 yılı itibariyle İsveç'te kişi başına düşen aylık gelir 42.500 Euro dolaylarındadır. 2 Milyon nüfuslu Slovenya'da ise tersi durum gözlemlenmiştir. AB-28 ortalamasının altında bir aylık gelire sahip Slovenya'da bir diğer göze çarpan veri ise gençlerin istihdam ve işsizlik oranlarıdır. Slovenya'da 2011-2016 yılları arasında gençlerin istihdam oranında net bir azalış takip edilmiştir.

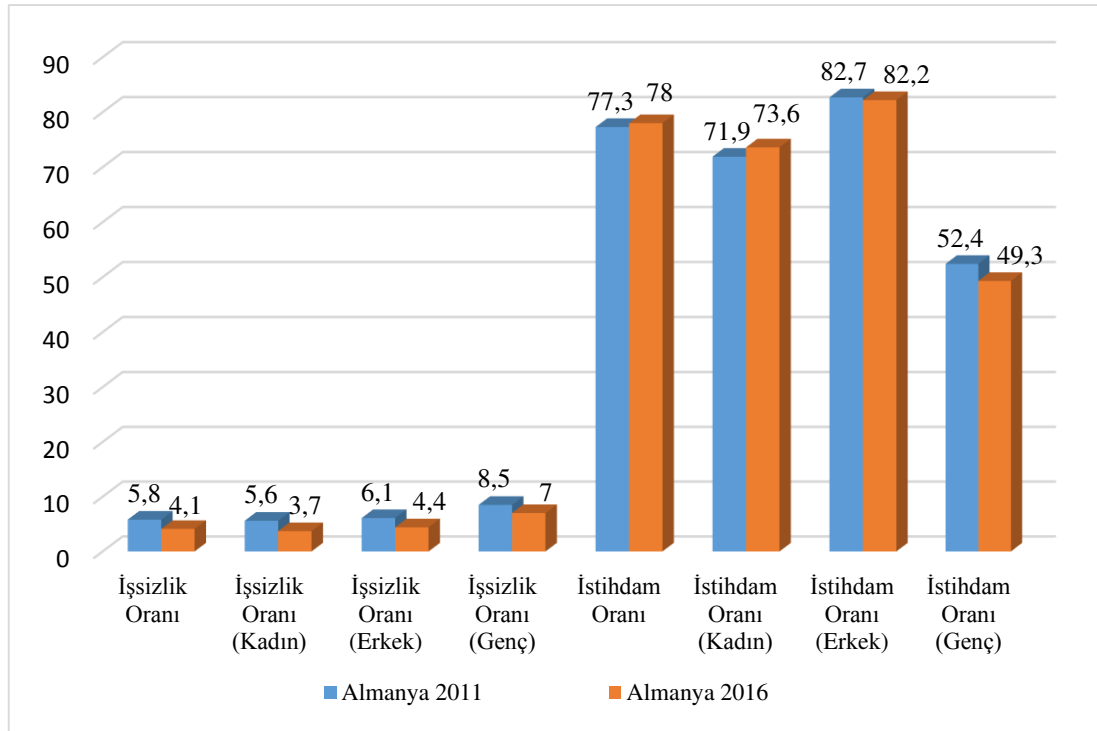
2.2.1.Almanya Örneği

Almanya, yaklaşık yarım milyar insanın barından kıta Avrupa'sında gerek nüfus gerekse ekonomik büyüklük anlamında kuruluşun bu yana baş at rolü üstlenmektedir. 82 Milyona yakın nüfusu ile 2007-2010 dönemi boyunca işsizlik oranı %8-9'lara kadar tırmanmakta iken Tablo 10'dan görüleceği üzere 2016 yılında %4,1 gibi çok dikkate değer bir oran yakalamışlardır. Dünyanın en büyük dördüncü ekonomisi olan Almanya'da kadınlardaki işsizlik oranı ise %4 bandının da altında bir seyir izleyerek %3,7 olarak tespit edilmiştir. İstihdam oranlarına bakıldığında da Avrupa Birliği ülkelerinin ortalamalarından daha pozitif oranlar elde ettiği gözlemlenen Almanya'da her 4 kadından 3'ünün istihdamda yer alıyor olması önemli programların uygulandığının göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır.

2010 yılından itibaren ekonomik ve işgücü piyasası göstergeleri kapsamında değerlendirildiğinde olumsuz bir tablo mevcut iken 2010 yılı sonrasında uygulanan programlar ile işsizlik oranı azalırken, istihdama katılım artıp kayıt dışı istihdamda azalış gözlemlenmiştir. Almanya'da Ajanda 2010 adı altında uygulanmaya koyulan işgücü piyasası ve sosyal reform sonrasında uzun süreli işsizlere ödenen işsizlik

ödeneğinde ve Hartz IV adlı sosyal yardım paketinde önemli değişikliklere gidilmiştir (Tracy, 2013:158). Örneğin, eski uygulamada kişi işsiz kalmadan önceki net maaşının %57'si gibi bir oranla işsizlik ödeneği almakta iken Ajanda 2010 uygulaması ile ödenek her kişi için sabit hale getirilmiştir.

İşgücü piyasasını tam anlamıyla ele alabilmek adına yalnız başına işsizlik ödeneğinde yapılan bu güncelleme yeterli olmamış ve 45 milyona yakın çalışanı ve 2,5 Milyon işsizi yakından etkileyecek Küçük İş (Mini job) uygulaması başlatılmıştır. Türkiye'de uygulanmakta olan İşbaşı Eğitimi'nin de esin kaynağı olarak adlandırılan programlarda katılımcılara yarı asgari ücret olan 450 Euro' luk bir ücret ödenmektedir. Kayıt dışı istihdamı azaltıcı bu önemli programda firmalar, İEP gibi hastalık, emeklilik ve iş kazası primlerinden muaf tutulmaktadır. 450 Euro' luk bu kazancın vergiye tabi tutulmaması da programın bir diğer önemli çıktıları arasında yer almaktadır. Esnek çalışma uygulamalarını da kapsamı içerisine alan uygulamada tam kapsamlı değil yarı zamanlı çalışma sayesinde işsizlik oranları tek haneli rakamlara çekilebilmiştir.



Şekil 10. Almanya İşgücü Göstergeleri

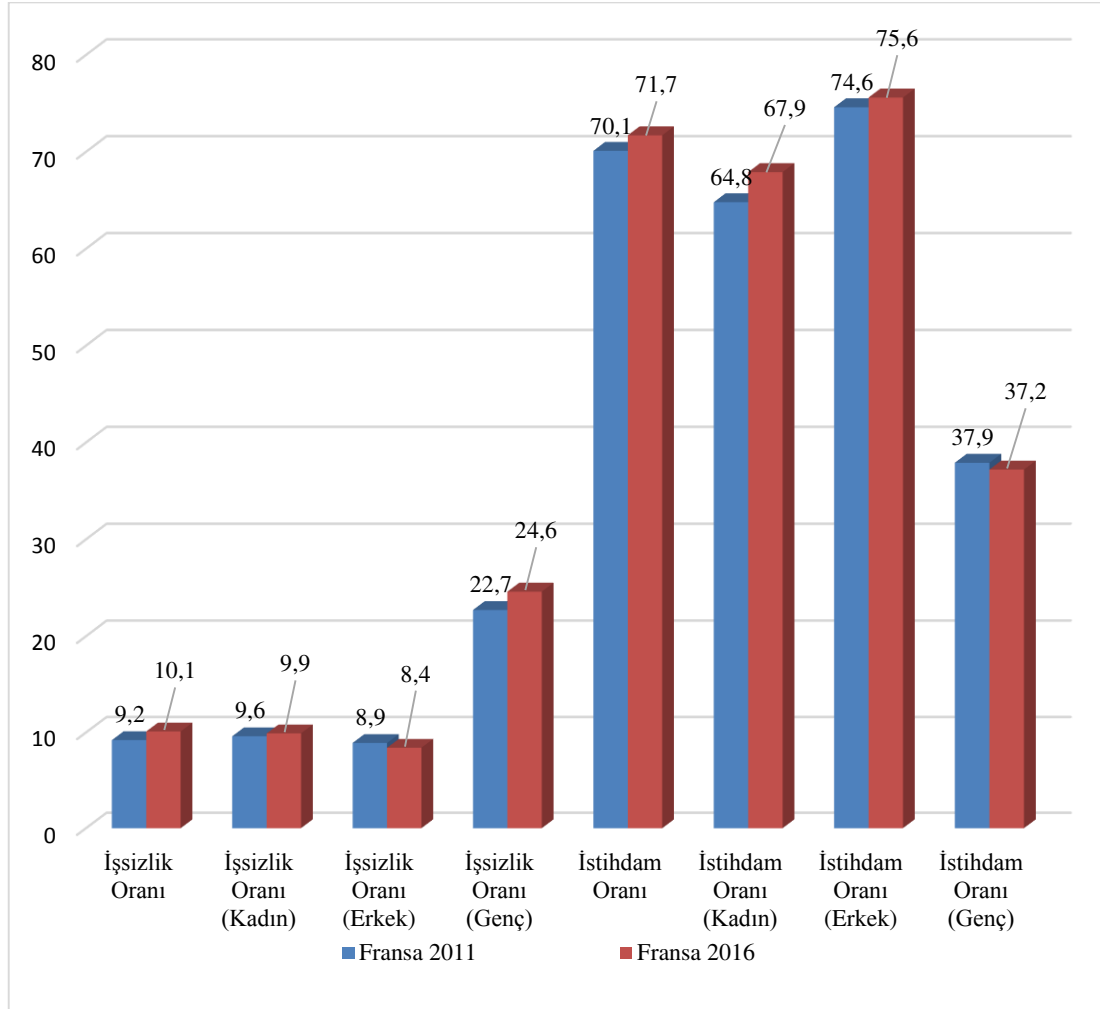
Şekil 10'da Almanya'ya ait işgücü göstergeleri incelenecek olursa, 2011 yılı ile 2016 yılları arasında göstergelerde daha iyi bir konuma gelindiği görülmektedir. 5 yıllık süreç içerisinde erkek, kadın ve genç gibi tüm kategorilerde işsizlik oranı düşmüştür. Genel işsizlik oranı ise %1,7 puanlık bir azalışla %4,1 olarak tespit edilmiştir. İstihdam oranlarına bakıldığında ise kadınlarda artış izlenmekte iken erkeklerde ve gençlerde istihdam oranında küçük bir daralma mevcuttur. Geçen 5 yılda istihdam oranında %0,7'lik bir artış gözlemlenmiştir.

2.2.2.Fransa Örneği

Avrupa Birliği'nin kurucu ülkelerinden biri olan Fransa, her daim Avrupa ekonomisinde söz sahibi bir baş at rolünü üstlenmektedir. 2017 yılı itibariyle 67 Milyon nüfusu ile Avrupa'nın ikinci büyük ülkesi konumundaki Fransa, coğrafi alan bakımından 543.695 kilometrekare yüzölçümü ile AB-28 ülkeleri arasında en geniş arazilere sahip ülkesidir. Bu geniş ve verimli arazilere sahip olması, Fransa'nın tarım alanında söz sahibi bir ülke konumuna gelmesinde önemli bir etken olarak tanımlanabilir. Avrupa'nın birinci tarım ülkesi olan Fransa'nın başlıca tarım ürünleri, tahıl, şeker pancarı, şarap, meyve ve sebze, süt ürünleriyle çeşitli hayvansal ürünlerdir. Amerika Birleşik Devletlerinden sonra dünyanın en büyük tarım ürünü ihracatçısı konumunda olan Fransa'da genellikle tarım arazileri küçük ölçeklidir. Bunun yanı sıra, Avrupa Birliği'nin Ortak Tarım Politikası fiyat desteklerinden büyük ölçüde yararlanmakta olan Fransa Tarım Sektörü dolaylı olarak liberal kesimin eleştirilerine hedef olmaktadır.

Fransa'da tarımın yanında Hayvancılık da ön plana çıkmaktadır. Fransa özellikle et ve çok sayıda değişik süt ürünleri üretmektedir. Balıkçılık da ülke genelinde yaygın bir sektördür. Buzhanelerle donatılmış büyük tonajlı gemilerle yapılan sanayi balıkçılığı ilerlemekte ve Boulogne, Lorient ve Concarneau limanlarının gelişmesini sağlamaktadır. Bretagne limanları sardalya, ton ve kabuklu

deniz hayvanları avcılığında uzmanlaşmıştır. Fecamp ve Bordeaux, morina avının gerçekleştirildiği açık deniz balıkçılığının yapıldığı limanlardır.



Şekil 11. Fransa İşgücü Göstergeleri

Şekil 11’de Fransa’ya ait işgücü göstergeleri incelendiğinde 2011 yılı ile 2016 yılları arasında iyi olan göstergelerde daha iyi bir duruma geldiği görülmektedir. 5 yıllık süreç içerisinde erkeklerdeki işsizlik oranı düşerken kadın ve gençlerde artmaktadır. Bu durumda da 28 ülkeli birlikte ortalama işsizlik oranı %8,5 iken Fransa’da işsizlik oranı iki haneli değerde (%10,1) gözlemlenmektedir. İstihdam oranına bakıldığında kadınlarda ve erkeklerde bir artış izlenmekte iken gençlerin istihdam oranında bir daralma mevcuttur. Geçen 5 yılda istihdam oranında %1,6’lık bir artış gözlemlense de AB-28 ortalamasının bir miktar altında kalmaktan

kurtulamayan Fransa’da kadınların istihdam oranı Avrupa ortalamasının biraz üzerinde seyretmektedir.

Şüphesiz istihdam ve işgücüne katılım oranı gibi verilere bakılırken bir ülkenin eğitim sistemi ve gençlerin eğitimden istihdama geçiş kanallarını da incelemek önem arz etmektedir. Fransa’nın eğitim sistemine incelendiğinde; zorunlu eğitim olarak nitelendirilen sürecin 6-16 yaş aralığındakileri içeren 10 yıllık bir zorunlu eğitim süreci kapsadığı bilinmektedir. Zorunlu olmasa da 2-6 yaş arasındaki çocukların okul öncesi eğitime katıldığı Fransa’da, 6-16 yaş arasındaki çocuklarda zorunlu eğitimin beş yılı ilköğretimde, dört yılı ortaöğretim I. Kademesinde verilir. Ortaöğretimin I. Kademesini bitiren öğrencilerin zorunlu temel eğitimlerini tamamlayabilmeleri için ortaöğretim II. Kademe genel eğitim, teknik eğitim veya mesleki eğitim liselerinden birinde bir yıl daha tam zamanlı öğrenim görmeleri zorunludur (Altın, Kaya, 2010). Fransa’da okul-iş ağırlıklı olan ve öğrenciyi iş hayatına hazırlayan bir eğitim modeli benimsenmektedir. Bu model bireyin beceri kazanmasına ve iş hayatına adapte olmasına yardımcı olacağı düşünüldüğünden seçilmiştir.

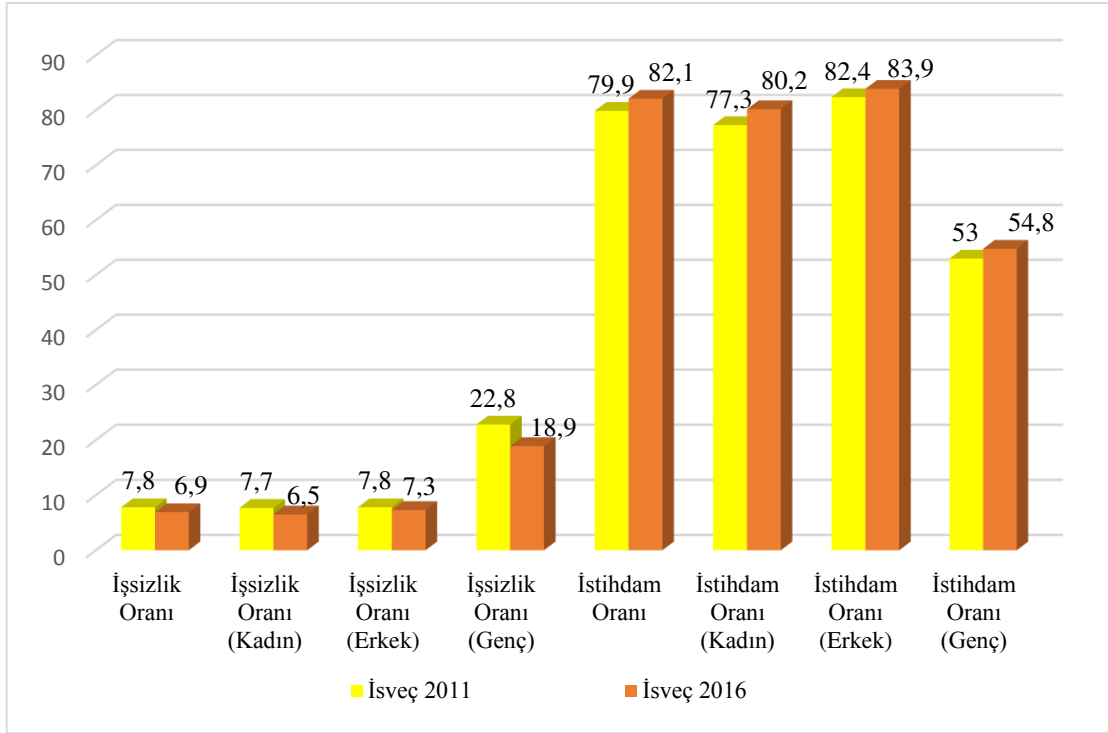
Fransa’da nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde işbaşında eğitimi sağlayan ve işletmeleri de eğitim sisteminin içine alan çıraklık sistemi uygulanmaktadır. Devlet-işçi ve işveren üçlüsünün ortak katılımına ve sorumluluklarına dayalı olan çıraklık eğitim sisteminde çırak adayları eğitim öncesinde mesleksi rehberlik merkezlerine başvurarak en uygun mesleğe yönlendirilmektedir. Çıraklık Eğitim Merkezleri (Apprenticeship Training Centre) ile yapılan çıraklık sözleşmeleri aracılığıyla yürütülen çıraklık eğitiminde; aday çırağa asgari ücretin %15 ya da %60 oranında bir ücret ödenmesi yapılması sağlanmaktadır. Bu çıraklık eğitiminin giderleri devlet ve işletmeler tarafından karşılanmaktadır. İşletmeler mesleki eğitim için her ay ödedikleri işçi ücretlerinin binde altısı kadar vergi ödemekle yükümlüdür. Toplanan bu vergiler hem diğer mesleki eğitimler için hem de çıraklık eğitimi için kullanılmaktadır. Çıraklık eğitimi sonunda yapılan sınav ile başarılı olanlara bir meslek belgesi verilmektedir.

2.2.3.İsveç Örneği

10 Milyon nüfusunun yaklaşık %15'i ülke dışında doğmuş bireylerden oluşan İsveç, ciddi bir göçmen ya da göçmen kökenli popülasyona sahiptir. 2001 yılında çıkardıkları çift vatandaşlık kanunu ile bu konuda en cömert ülkelerden biri olma statüsü kazanan ülkede birey esas ülkesi kanunları izin verdiği ölçüde bir önceki vatandaşlığını da sürdürebilmektedir.

İsveç endüstri ilişkileri köklü ve toplu pazarlık ağırlıklı bir yapıya sahiptir. Refah devleti anlayışını benimseyen İsveç, sosyal politikalar alanında etkindir. Sendikaların güçlü olduğu, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinin etkin biçimde kullanıldığı bir ülkedir (Bayrak, 2015). 1930'lardan bu yana İsveç işgücü piyasasının temel dinamiklerini işçi-işveren zemininde sağlanan kuvvetli bağlar oluşturmaktadır. İsveç toplumunda en önemli güç odağını bu örgütlenmeler oluşturmaktadır. Tablo 9'da yer aldığı üzere 42.500 Euro gibi AB ortalamasının hayli üzerinde seyreden bir kişi başına düşen gelire sahip ülkede gençlerin de yarıdan fazlası istihdamda yer almaktadır (<https://www.forsakringskassan.se>, 2017).

Bir yıl içerisinde fazla çalışmanın 200 saat ile sınırlı olduğu İsveç'te esnek çalışma programı sayesinde genç işsizler istihdama dâhil edilmektedir. İşsizlik durumunda ise işsiz kalan kişiye ilk 100 gün için 730 SEK'i, 100 günden sonra 680 SEK'i geçmemek üzere azami 300 gün (57 yaşın üzerindeki için 450 gün) işsizlik öncesi maaşının % 80'i işsizlik sigortası olarak ödenmektedir. Ödenekler herhangi bir çalışma durumunun ardından değil, her durumda işsiz olma şartına karşılık ödenmektedir.



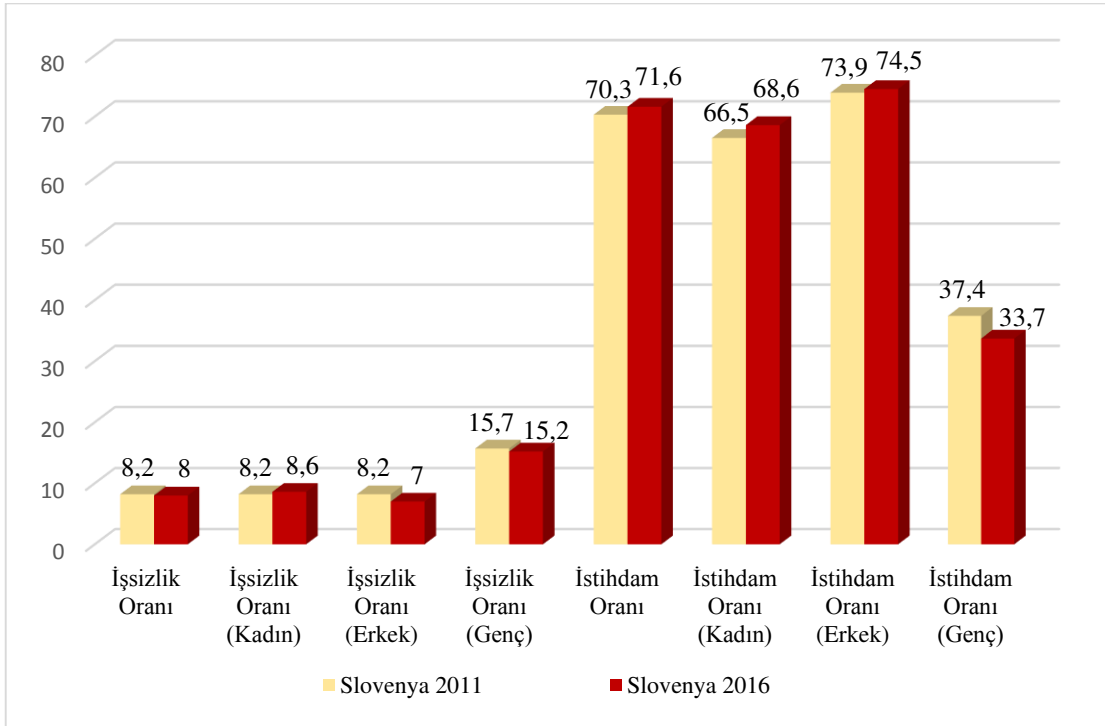
Şekil 12. İsveç İşgücü Göstergeleri

Şekil 12’de İsveç’e ait işgücü göstergeleri incelendiğinde 2011 yılı ile 2016 yılları arasında önemli değişiklikler yaşandığı görülmektedir. 5 yıllık süreç içerisinde kadın, erkek ve genel durumda işsizlik oranı düşerken gençlerde artmaktadır. 28 ükeli Avrupa Birliği’nde ortalama işsizlik oranı %8,5 iken İsveç’te işsizlik oranı %0,5’lik bir düşüşle %6,9 olarak tespit edilmiştir. İstihdam oranına bakıldığında ise tüm gruplarda önemli artışlar mevcuttur. Geçen 5 yılda istihdam oranında gerçekleştirilen bu artışlar ile AB-28 ortalamasından daha bir konuma sahip olan İsveç’te kişi başına düşen ortalama gelir de diğer AB ülkelerine göre hayli yüksektir.

2.2.4.Slovenya Örneği

Yalnızca 2 Milyonluk nüfusu ile Avrupa Birliğine 2004 yılında Büyük Patlama olarak da bilinen süreçte dahil olan Slovenya balkanlarda önemli bir turizm merkezi olarak ön plana çıkmaktadır. İstikrarlı bir ülkeye sahip olan Sloven

toplumunun verimli bir işgücüne sahip olması en büyük avantajları arasında yer almaktadır. Tablo 9'dan da anlaşılacağı üzere %8'lik işsizlik oranı ile AB-28 ülkeleri arasında dinamik bir işgücü yapısına sahip olduğu gözlemlenmektedir. İspanya, İtalya, Yunanistan ve Portekiz gibi Akdeniz ülkelerindeki %20'den fazla işsizlik oranı mevcut iken, Slovenya'da özellikle kadınlardaki işsizlik oranı başta olmak üzere, erkeklerde görülen istihdam oranı, gençlerin işgücüne katılımı gibi birçok kategoride AB-28 ortalamalarından daha iyi bir pozisyonda bulunduğu gözlemlenmektedir.



Şekil 13. Slovenya İşgücü Göstergeleri

Slovenya temel işsizlik durumu ile ilgili hazırlanan ve Şekil 13'de sunulan şemadan da anlaşılacağı üzere son 5 yılda erkeklerde ve gençlerde işsizlik oranı düşerken kadınlarda bir yükselme meydana gelmiştir. Kadınlardaki işsizlik oranında artış söz konusu olsa da bu durum istihdam oranına tersinir durumda yansımıştır. Gençler hariç tüm kategorilerde istihdam oranında önemli artışlar söz konusu olan Slovenya'da gençlerin istihdamda olma oranlarına özel önlemler getirilmelidir. %33,7'lik genç istihdam oranı ile Avrupa Birliği ortalamasının altında kalmıştır.

Avrupa Birliğine yeni girmiş bir ülkenin 20.000 Eurolara yaklaşan kişi başına düşen gelir ortalamalar yakalaması dikkat çeken önemli bir veriyi oluşturmaktadır. Slovenya gibi 2004 yılında birliğe katılan diğer küçük ölçekteki ülkelerde işsizlik oranlarının hala iki haneli seyrettiği de düşünüldüğünde özellikle uygulanan aktif işgücü politikalarının önemi yadsınamaz gerçekler arasında yer almaktadır.

2.2.5.Estonya Örneği

1991 yılında Sovyetler Birliğinin dağılması ile birlikte bağımsızlığını ilan eden Estonya, yaklaşık 1 milyon 300 bin nüfusa sahip AB'ye üye bir ülkedir. Luxemburg, Malta, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi gibi AB'ye etkisi düşük düzeyde olan ülkelerden sonra AB'nin en düşük nüfusa sahip ülkesidir. Bağımsızlığını ilan etse de bugün ülkenin toplam nüfusunun %30'unu Ruslar oluşturduğundan Sovyet Rusya'nın etkisini göstermektedir.

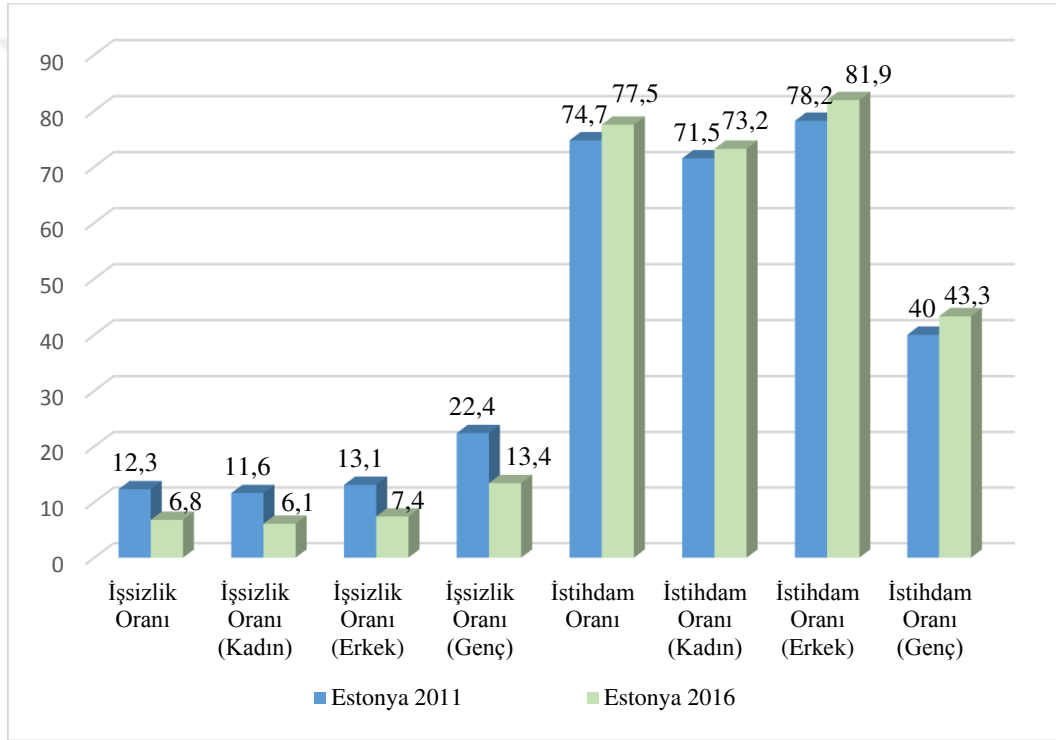
Son 5 yılda uygulanan istihdam politikaları ile işgücü istatistiklerinde ciddi ilerlemeler kaydedilen Estonya'da 2011 yılında işsizlik oranı %12,3 iken 2017 yılına gelindiğinde %6,8 olarak tespit edilmiştir. Kadın işgücünde bu durum daha belirgin olarak ortaya çıkmıştır. %11,6'dan %6,1'e kadar düşen kadın işsizlik oranları ülkede kadınların işgücü piyasasında etkinliğinin de en önemli göstergesi olarak nitelendirilebilir. Öte yandan gençlerdeki %13,4'lük işsizlik oranı ise %18,7'lik AB ortalamasına istinaden hayli iyi bir konumda olduğunun göstergesidir. Genç nesillere yeni iş fırsatları sunabilmek bir ülkenin istihdam göstergelerinin geleceğine ışık tutabilecek veriler arasında yer almaktadır.

Aktif işgücü piyasası araçlarından biri olan işbaşı eğitim programı kavramı; çıraklık, işbaşında eğitim veya iş deneyimi olarak uygulanmaktadır. Kamu istihdam kurumu niteliğinde değerlendirilen İşsizlik Sigortası Fonu Kurumu; kendisine bizzat

başvurarak kayıt olan iş arayanlara işbaşı eğitim programından faydalandırmaktadır. Bir işbaşı eğitim programının başlatılabilmesi hem iş arayan hem de işverenin onayına bağlıdır. Fakat bir iş arayan işbaşı eğitim programına başlamak istiyorsa mutlaka iş ve meslek danışmanından uygunluk onayı almak zorundadır. 15 yaşını dolduran işsiz, talep ettiği veya iş danışmanının uygun bulduğu meslekte iş başı eğitim programına katılabilmektedir. İşbaşı eğitim programı en fazla 4 ay olarak düzenlenebilmektedir. Tüm kontrollerin ardından Kurumun onay vermesi ile birlikte programa katılımcısı ile işletme arasında bir işbaşı sözleşmesi imzalanarak program başlatılmaktadır. Program öncesi katılımcı adaylarında ilgili meslekte eğitim alıp almadığı kontrolü sağlanmaktadır. Örneğin kaynakçılık mesleğinde işbaşı eğitimi almak isteyen iş arayanın, ilgili meslekte öğrenim görmüş olması şartı aranmaktadır. İşveren tarafından katılımcıya herhangi bir ücret ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Katılımcı işsizlik ödeneği alıyorsa ödeneği de kesilmemektedir. Katılımcı hem işsizlik ödeneğini hem de cep harçlığını aynı anda alabilmektedir (Çoban, 2013). İşsizlerin sağlık hizmetlerinden faydalanmasını adına Kuruma kayıt olduğu andan itibaren sağlık sigortası başlatılmaktadır. Bu da yaşanabilecek tüm tehlikeli durumların önünde önemli bir engel olarak değerlendirilmektedir.

Programa katılan kişilerin varsa çocukları için belgelendirilmek koşuluyla kreş parası desteği de sağlanmaktadır. Katılımcının program sonrasında işbaşı eğitim gördüğü işyerinde işe başlaması halinde ilk üç ay belgelendirmesi halinde kurum tarafından kreş parası ödenmeye devam edilmektedir. Bir haftada en fazla 5 gün programa devam etmekte ve resmi tatillerde ise eğitim yapılmamaktadır. Bunun yanı sıra, işverene de program boyunca eğitimi sağlayabilmesi için eğitici ücreti olarak nitelendirilen ve diğer giderlerin karşılanabileceği belirli miktarda para ödenmektedir. İşbaşı eğitim programı düzenleyen bir firmaya Kurum tarafından ilk ay günlük 22,24 Avro, ikinci ay günlük 16,68 Avro üçüncü ve dördüncü ayda ise günlük 11,12 Avro verilmektedir. İşbaşı Eğitim Programlarının denetiminden Kurum sorumludur. Aksi suiistimallerde para cezası uygulanmaktadır. Firmalara istedikleri kadar katılımcı talep etme hakkı sunulmakta ve çalışan sayısı kontrol edilmemektedir. Program sonrasında istihdam zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu hususun suiistimallere neden olacağı beklenirken genellikle işveren bünyesinde

çalışacağı işçiyi kendi yerinde yetiştirdiği için programa katılan kişiler işletme tarafından istihdam edilmektedir. Programın uygulandığı sürede danışman katılımcıyla en az haftada bir görüşme yapmaktadır (<https://www.tootukassa.ee, 2017>). Programların bu denli etkin takibi ve desteğin yalnız başına katılımcı düzleminde değil de işverene de verilmesi özellikle işsizlik oranlarında düşüş yaşanmasına sebep olmuştur. Günlük cep harçlığını alan katılımcıların işsizlik ödeneğinin kesilmemesi ve kreş yardımı da alabilmeleri programın diğer önemli çıktıları arasında yer almaktadır.



Şekil 14. Estonya İşgücü Göstergeleri

Şekil 14’de Estonya’ya ait işgücü göstergeleri incelendiğinde 2011 yılı ile 2016 yılları arasında Almanya gibi tüm göstergelerde daha iyi bir duruma geldiği gözlemlenmektedir. 5 yıl gibi kısa bir sürede uygulanan Aktif İşgücü Programları ile işsizlik oranı yarı oranına indirilmiştir. Kadınlardaki işsizlik oranı erkeklerin oranından daha düşük tespit edilmiştir. Gençlerin işsizlik oranında da ciddi ve keskin bir durum ortaya çıkmaktadır. Tüm değerleriyle AB-28 ortalamasından daha iyi bir konumda seyreden Estonya İşgücü Piyasası sürekli dinamik kalmış ve ihtiyaç tespiti

doğrultusunda odak grup programlarıyla %80'in üzerinde istihdam oranlarına ulaşılmıştır. İşbaşı Eğitim Programları ile özellikle genç kitle alt kırılımlı hedefler belirleme stratejileri sayesinde gençlerdeki istihdam oranı %43,3 gibi önemli değerlere yükseltilmiştir.

Estonya'nın aktif işgücü programlarına olan sıkı uyumu 5 yıllık süreçte olumlu sonuçlar doğurmuştur. 2011 yılındaki işsizlik oranlarını yarıya kadar indirerek %6,8'lik bir değer elde etmişlerdir. Bu yarıya indirilmiş sonuçları kadınlarda ve gençlerde de görmek mümkündür. Öte yandan tüm işsizlik oranındaki düşüş istihdam oranında yükselişi beraberinde getirmektedir.

2.3.İŞBAŞI UYGULAMALARININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ

Avrupa Birliği siyasi ve ekonomik anlamların yanında istihdam, işgücüne katılım, dezavantajlı grupların istihdamı gibi birçok konuda da ortalamalardan ve yaygın fikir birliğine varılmış politikalardan oluşan bir entegrasyondur. Avrupa Birliği'nde dikkate alınan 4 genel politika eksenini tanımlanmıştır (Avrupa Birliği Komisyonu Türkiye Delegasyonu,2005).

Bunlar,

- Ortak rekabet politikası,
- Ortak tarım politikası
- Ortak ulaştırma ve ticaret politikası,
- Ortak sosyal politikasıdır.

Son maddede yer alan sosyal politikanın içerisinde istihdam, işgücüne katılım, işsizlik, dezavantajlı grupların çalışma hayatına katılımı ile ilgili tüm konular yer almaktadır. Avrupa Birliğinin sosyal stratejilerinin temel hedefi ve kaynak bakımından temel çatısı Avrupa Sosyal Fonu' dur. Burada bahsi geçen fon, istihdamı artırmak, mesleki ve coğrafi mobilitayı artırmak ve işgücünün eğitimin ihtiyacı için

ödenek sağlama gayesiyle kurulmuştur. Avrupa Birliği'nin istihdam konusunda topyekûn şekilde faaliyetlere başlaması 1990'lı yıllarda belirginleşen işgücü piyasası problemlerinin birlik düzeyinde ciddi sorunlara yol açmasıyla birlikte başlamıştır (Ulukan, 2013:68). 1997 yılında imzalanarak 1999 Mayıs'ın da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, Avrupa istihdam ve sosyal politikası çerçevesinde bir dönüm noktasıdır. İlerleyen dönemde AB'de artan işsizlik oranı ve azalan rekabet gücü gibi problemler, sosyo-ekonomik politika dönüşümü sonucunda Amsterdam Antlaşması ile antlaşmaya istihdam konusunda başlıca bölüm olarak ilave edilmiş ve istihdam hizmetlerinin ortak bir Avrupa görevi olduğu ilk kez bu yazı ile duyurulmuştur. Böylesine önem arz eden ve kitlelere etki eden bir konuda temel bir belge ortaya çıkması da birliğin kuruluş gayesini de nitelemektedir.

Avrupa Birliğine üye gelişmiş ülkelerde yaş haddi ilerlemiş nüfusun, daimi ve artan oranlı işsizliğin, düşük işgücüne katılım oranının, sağlık hizmetlerinin ücretlerinin yükselişiyle, devam etmesi mümkün olmayan sosyal yardımlarla bir araya gelmesiyle sosyal güvenlik mekanizmaları ekonomik açıdan krize sürüklenmiş ve tekrar yapılanmaya büyük ölçüde ihtiyaç duyulmuştur. Bundan böyle birçok ülkede emeklilik yaşının ileri alınması bir çözüm yolu olarak ortaya çıkmaktadır. Avusturya ve Almanya'da kadınların emeklilik yaşı erkek çalışanların yaşlarına eşitlenirken; Macaristan ve İtalya'da her iki cins içinde emeklilik yaşının mevcut pozisyonlarından daha da yükseltilmesi planlanmaktadır. Türkiye'de de 1970'lerden sonra hızla çalışma hayatının ve sosyal yapının çöküşüne neden olana erken emeklilik kavramı Avrupa Birliği ülkelerinde büyük önem arz etmektedir. İşgücüne katılımın bu denli zor olduğu toplumlarda 38 yaşında emeklilerin varlığı önlenemez Sosyal Güvenlik çöküşünü hızlandırmıştır. Çalışma hayatında önemli sorun teşkil eden erken emeklilik sorunu için çözüm olabilecek diğer alternatifler ise; Almanya'nın uyguladığı gibi doğrudan emekli düzeylerinde indirimle gidilmesi ya da Fransa ve Macaristan'da uygulanan yöntem misali, tam emekli ödeneği hak kazanabilmek için prim sürelerinde uzatma yoluna gidilmesi şeklinde belirtilmektedir. Finlandiya, Almanya, Hollanda ve İngiltere'de ise iş göremezlik destekleri ve işsizlik maaşlarında de kısıtlamaya gidilmektedir (Çopur,2003:2).

AB üyesi ülkelerdeki işgücünün, giderek yaşlanması ve gençlerin eğitim-öğretim sürecinin ardından iş bulmada çeşitli zorluklarla karşılaşılıyor olmaları, AB 2020 Stratejisinin ortaya çıkışının gerekçeleri arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, AB 2020 temel istihdam hedefi, 20-64 yaş arası nüfusun %75'inin istihdam edilmesi olarak belirlenmiştir (EUROPE,2020:3). 2020 Avrupa Stratejisinin birbiriyle bağlantılı üç önemli öncelikli boyutu bulunmaktadır. İlki bilgiye dayalı büyümeyi teşvik etmek, ikincisi içerilmiş bir toplum yaratmak ve son olarak da çevreye duyarlı büyüme yaratmak olarak bildirilmiştir. Başka bir bakış açısıyla, büyümenin fiziki güç ve temel hammaddeye dayalı değil de zekâya bağlı olması gerektiği vurgulanmaktadır. 2020 Avrupa Stratejisi için ekonomik hedefler ise;

- 20-64 yaş arası nüfusun %75'i istihdam edilmelidir.
- AB'nin gayri safi milli hasılasının %3'ü AR-GE'ye ayrılmalıdır.
- 20/20/20 hedefleri olarak bilinen (sera gazlarının en az %20 oranında azaltılması, yenilenebilir enerji oranını ve enerji verimliliğini %20 oranına çıkarmak) iklim ve enerji hedeflerine ulaşılmalıdır.
- Okul terkleri %10'un altına inmeli ve gençlerin en az %40'ı bir unvan ve/veya diploma sahibi olmalıdır.
- Yoksulluk 20 milyon kişi azaltılmalıdır.

Sonuç itibarıyla Avrupa Birliği'nin 2017 başında işsizlik oranını yeniden tek hanelere çekebilmesinde en büyük nedeni işgücü piyasasını iyi ve etkin bir biçimde izlemesine ve popülarist olmayan sorunlara odaklı çözümler üretmesi olarak değerlendirilebilmektedir. Türkiye olarak Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan;

- Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı, 2023 yılında %15'in altına indirilecektir.
- İstihdam oranı, 2023 yılı itibarıyla %55 düzeylerine yükseltilecektir.
- İşsizlik oranı, 2023 yılı itibarıyla %5 düzeylerine indirilecektir.

Hedeflerine ulaşma adına popülarist olmayan ihtiyaç odaklı aktif işgücü programları örnekleri pilot uygulamalar eşliğinde incelenip değerlendirilmesi gerekmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINDA SAMSUN İŞKUR ÖRNEĞİ

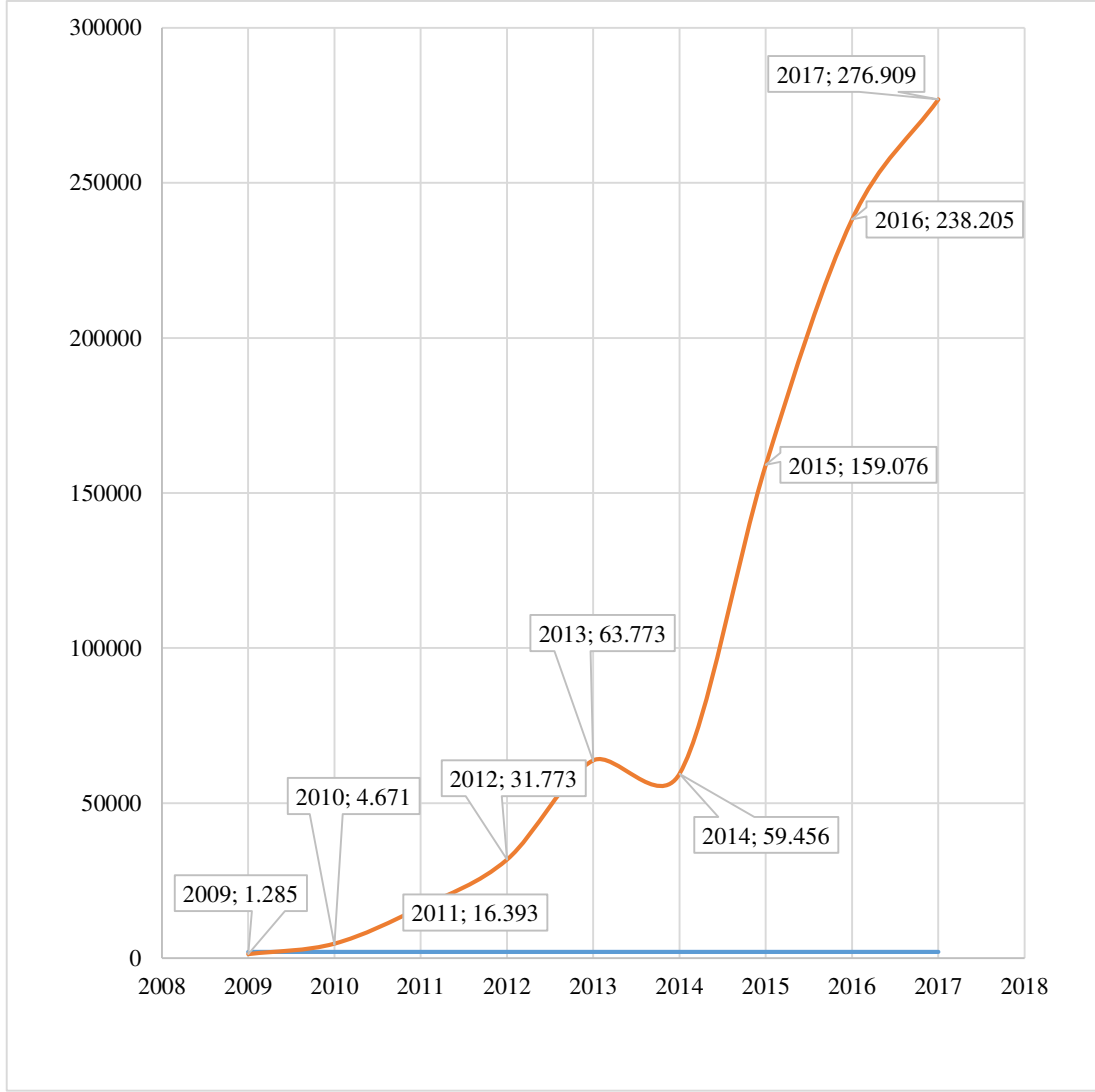
3.1.TÜRKİYE GENELİ İŞBAŞI EĞİTİM HEDEFLERİ

Kamu kurumlarında performans yönetimi uzun süren bir algının ardından bir tramva olmaktan çıkarak hedeflerle yönetim zemininde geliştirilmektedir. Bir kamu organizasyonunda performans yönetim sisteminin uygulanabilmesi için organizasyonel amaçların belirlenip bu yönde tüm görev alanların göstermesi gereken performansın önceden tanımlanması gerekmektedir (Barutçugil, 2002: 125). Benimsenmesi gereken temel gayenin, çalışanların bu hedeflere ulaşma adına sergiledikleri ortak mücadelenin yapacağı katkıların seviyesini artırıcı bir biçimde koordine edilmesi ve değerlendirilmesi olduğu düşünülmektedir (Uyargil 2008: 3). Elbette yalnızca bu çabanın yönetimi ve değerlendirilmesi yeterli olmayıp ücret ile ödüllendirilmesi de hedeflerle yönetimin temel ilkeleri arasında yer almaktadır.

Performans değerlendirmede ilgili kurum, personelin bireysel görevin sonuçlarını, davranış ve karakteristik özellikleri incelemektedirler (Robbins ve Judge, 2013: 565-566). Yerinde bir performans yönetim sisteminin temel özellikleri ise “güvenilirlik, kabul edilebilirlik stratejik uyum, kusursuzluk, anlamlılık, özgüllük, etkili ve etkisiz performansın tanımlanması, uygulanabilirlik, geçerlilik ve adalet, kapsayıcılık, açıklık, düzeltilebilirlik, standardizasyon ve etiklik”, olarak belirtilmiştir (Agunis, 2013: 18). İdeal bir performans yönetiminde ulaşılması güç katı hedeflerin belirlenmesi performansa etki eden temel nedenlerin masaya yatırılması ve olumlu sonuçlar neticesinde doğru karar almanın takdiri ve ödüllendirilmesi, performans yönetiminin temel bileşenlerindendir.

İŞKUR, Türk Standartları Enstitüsünden onaylı olarak, 2002 yılından 2011 yılına kadar Kalite Yönetim Sistemi belgesi ile hedeflerle yönetim ve sürekli iyileştirme sistematiklerini geliştirmiştir. İller kendi performans hedeflerini belirlemekte de sürekli izlemelere yapmaktayken, 2011 yılında belge yenilemesi yapılmayarak merkezden hedef belirleme sistemine geçilmiştir.

Türkiye’de İşbaşı Eğitim Programları 2009 yılı itibariyle uygulanmaya başlamıştır. 2008 yılında ortaya çıkan küresel ekonomik kriz etkilerini İşgücü Piyasasına da hissettirmeye başlamıştır. İşsizlik oranı %15 bandına yaklaşmış ve bir dizi tedbirlerin alınması gerekliliği duyulmuştur (İstihdamda 3i dergisi, sayı 22, EROL). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları için İşsizlik Sigortası Fonundan ayrılan ödeneğin oranının artırılması alınan kararların en dikkat çekeni olarak değerlendirilmiştir. İşbaşı Eğitim Programları o dönemde Staj Eğitimi adı altında hızla İşgücü Piyasasında yerini almaya başlamış ve dönemin koşullarında özel sektör işverenlerinin ilgisini büyük ölçüde kendisine yönelimi sağlamıştır.



Şekil 15. İşbaşı Eğitim Programı Katılımcılarının Yıllara Göre Durumu

Şekil 15’de açıkça görülmektedir ki, 2009 yılında 1.285 kişinin yararlandığı İşbaşı Eğitimlerinden 2017 yılına gelindiğinde 276.909 kişi gibi çok yüksek değerlere ulaşmıştır. 2104 yılı içerisinde Aktif İşgücü Hizmetleri mevzuatındaki önemli değişiklikler çerçevesinde ve 2018 yılı ilk çeyreğindeki 97.898 kişinin yararlandığı bilgisi ışığında 2013 yılı ile 2014 yılı arasında çok küçük bir azalış meydana gelse de ihmal edilebilecek düzeyde olduğu yadsınamaz bir gerçek olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 11’den görüleceği üzere, 2017 yılında Türkiye’de 500.000 kişinin İşbaşı programından yararlanması hedeflenmiştir. Türkiye İş Kurumu Genel

Müdürlüğünce merkezden belirlenen hedef sistematğinde illerin sosyo ekonomik gelişmişlik endeksi, nüfusu, insan kaynağı sayısı, geçmiş yıllarda elde ettiği veriler ve ilin sektörel durumu gibi kriterler göz önüne alınmıştır. Türkiye'nin üç büyük kenti olan İstanbul, Ankara ve İzmir'in toplam hedefi ülke geneli hedefinin 3'te 1'ini oluşturmaktadır. Nüfus ve diğer gelişmişlik düzeylerinde son sıralarda yer alan Tunceli, Bayburt, Ardahan, Kilis, Hakkâri ve Iğdır gibi illerin ise 2017 yılı İşbaşı Eğitim Programı katılımcı sayısı hedefleri 1.000 dolayında belirlenmiştir.

Samsun ili için belirlenen 10.000 kişilik İEP katılımcısı hedefi Karadeniz Bölgesi'nin en büyük hedefini oluşturmaktadır. Bölgenin diğer büyük illerinden Trabzon ilinin hedefi 4.650 ve Ordu ilinin ise 3.967 olarak belirlenmiştir. Şüphesiz araştırmanın ileri bölümlerinde de irdeleneceği üzere, işgücü piyasaları açısından Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünce merkezden belirlenen hedeflerden ziyade Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin yılsonu hedef gerçekleştirmelerinin önem arz edeceği açıktır.

Tablo-11: İllerin 2017 Yılı İşbaşı Eğitim Hedefleri

İEP 500.000 Kişilik Hedef Dağılımı			TOKAT	3.275
İLLER	GENEL TOPLAM		OSMANİYE	3.200
			ELAZIĞ	3.175
TÜRKİYE	500.000		ÇANAKKALE	3.083
İSTANBUL	83.333		GİRESUN	2.983
ANKARA	33.333		MARDİN	2.933
İZMİR	28.333		YOZGAT	2.875
ADANA	16.667		EDİRNE	2.850
ANTALYA	16.667		KIRŞEHİR	2.717
BURSA	16.667		KIRKLARELİ	2.675
KOCAELİ	13.333		DÜZCE	2.608
MERSİN	11.975		KARABÜK	2.542
GAZİANTEP	11.717		AMASYA	2.525
SAKARYA	11.592		AKSARAY	2.500
KAYSERİ	10.833		KASTAMONU	2.483
KONYA	10.833		RİZE	2.450
MUĞLA	10.000		KIRIKKALE	2.375
SAMSUN	10.000		BOLU	2.333
ESKİŞEHİR	9.317		KARAMAN	2.258
MANİSA	8.333		NİĞDE	1.967
AYDIN	7.500		NEVŞEHİR	1.875
DENİZLİ	7.500		YALOVA	1.725
HATAY	7.475		BARTIN	1.717
TEKİRDAĞ	7.250		ARTVİN	1.667
KAHRAMANMARAŞ	6.967		MUŞ	1.667
BALIKESİR	6.667		AĞRI	1.500
DİYARBAKIR	5.833		ÇANKIRI	1.425
MALATYA	5.758		BURDUR	1.250
ŞANLIURFA	5.000		SİNOP	1.233
TRABZON	4.650		ŞIRNAK	1.233
KÜTAHYA	4.525		KARS	1.225
VAN	4.183		SİİRT	1.225
SİVAS	4.175		BİNGÖL	1.217
AFYONKARAHİSAR	4.167		BİTLİS	1.200
BİLECİK	4.167		ERZİNCAN	1.125
ISPARTA	4.042		GÜMÜŞHANE	1.100
ZONGULDAK	3.975		IĞDIR	1.075
ORDU	3.967		HAKKÂRİ	1.025
ERZURUM	3.750		KİLİS	1.025
ÇORUM	3.625		ARDAHAN	1.000
UŞAK	3.475		BAYBURT	833
ADIYAMAN	3.333		TUNCELİ	600
BATMAN	3.333			

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllığı

Araştırmamızın temel konusunu oluşturan Samsun ilinde İşbaşı Eğitim Programı kapsamında bir değerlendirme yapılması gerekirse, Samsun ilinde 2017 yılında 10.000 kişinin bu programdan yararlanması hedeflenmiştir. Bilindiği üzere İşbaşı Eğitim Programlarında, katılımcıların en az %50'sinin en az program süresi kadar istihdam taahhüdü bulunduğundan Samsun ilinde 10.000 İEP' yararlanıcına ilaveten en az 5.000 kişinin de SGK'lı bir işe sahip olması anlamına gelmektedir. 2016 yılı Samsun ilinin hedefinin 4.100 kişi olduğu ve yılsonu gerçekleştirmesinin 6.029 olduğu düşünüldüğünde, hedefinin %150'ye yakınının gerçekleştiren Samsun iline hayli yüksek bir hedef Genel Müdürlükçe belirlenmiştir.

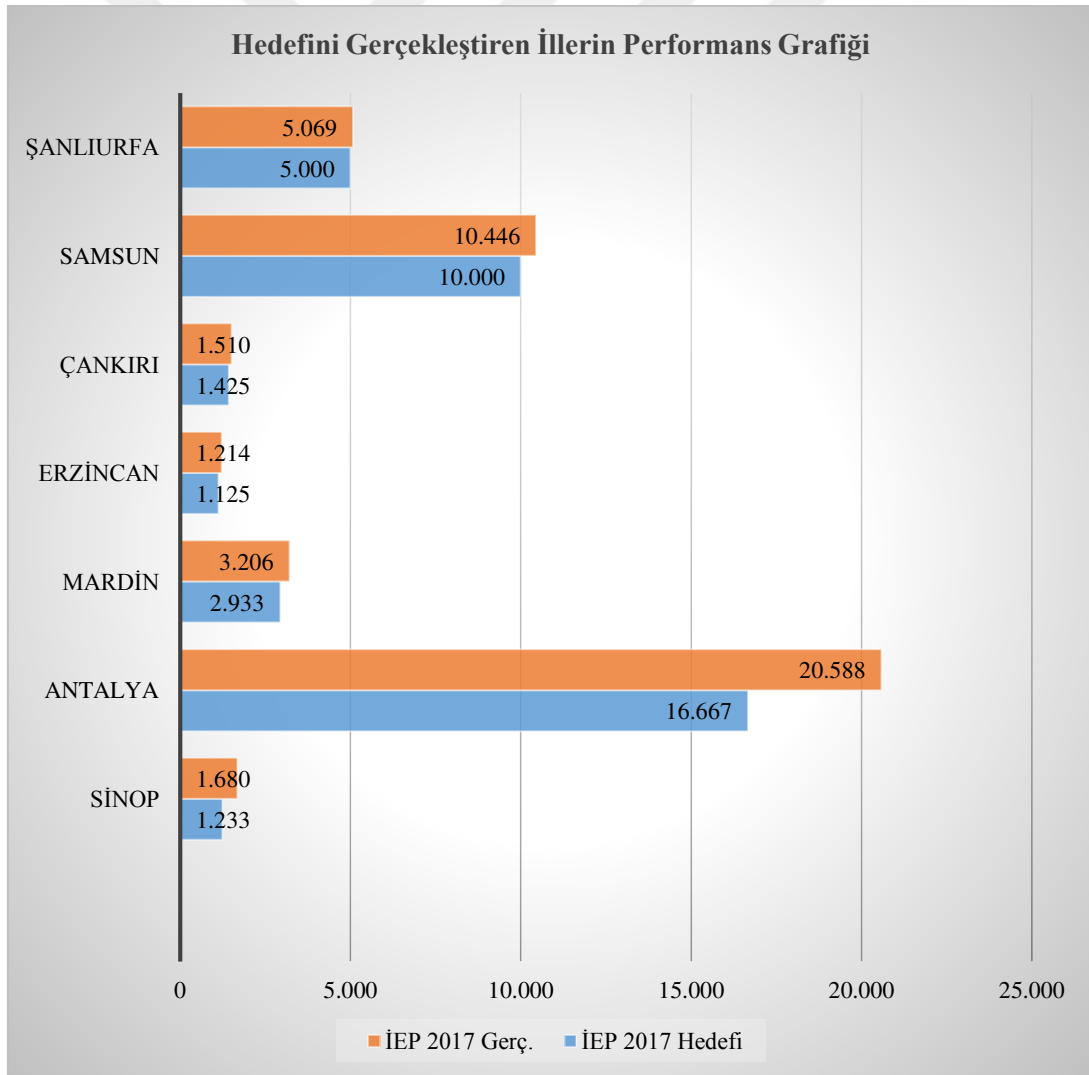
2016 yılında İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanıcı sayısı için Türkiye geneli hedefi 200.000 kişi iken bu sayı 2017 yılı için 2,5 kat artırılarak 500.000'e çıkarılmıştır. Nitekim 2017 yılı sonu itibarıyla gerçekleştirme sonucu 276.909 kişi olarak tespit edildiğinden bu hedefte önemli bir yanılgıya düşüldüğünün kabul edilmesi ve nedenlerinin araştırılması gerekmektedir. Oysa 2016 yılında 200.000 kişilik hedefe karşılık 238.205 kişilik gerçekleştirmeden yola çıkılacak olunduğunda %50'lik bir artışla 300.000 kişilik bir hedefin belirlenmesi tüm illerde daha ulaşılabilir bir durumla karşı karşıya kalınmasının yolunu açabilecekken 500.000 gibi popülist değerler hedefin ulaşılabilirliğine inanış anlamında da olumsuz yöne sevk etmiştir. Bunun önemli bir diğer göstergesi ise, 81 ilde, 2017 yılı İEP hedeflerini gerçekleştiren il sayısının yalnızca 7 olması olarak gösterilebilir. Bir başka deyişle Türkiye'de 74 Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü kendisine verilen hedefi gerçekleştirememiştir. Daha da ayrıntılı değerlendirecek olursak %50'lik duruma gelemeyen 28 ilin mevcut olması, 60 ilin %75'in altında bir oranda gerçekleştirme yakalayabilmesi ise 500.000 kişilik hedefin Türkiye işgücü piyasalarında İEP' lerin bu mevcut şartlarıyla mümkün olmayacağının önemli bir göstergesidir.

Tablo-12: İllerin 2017 Yılı Hedef/Gerçekleştirmeleri

İLLER	İEP 2017 Hedefi	İEP 2017 Gerç.	Gerç. Oranı	İLLER	İEP 2017 Hedefi	İEP 2017 Gerç.	Gerç. Oranı
SİNOP	1.233	1.680	136%	EDİRNE	2.850	1.567	55%
ANTALYA	16.667	20.588	124%	İZMİR	28.333	15.267	54%
MARDİN	2.933	3.206	109%	ŞIRNAK	1.233	661	54%
ERZİNCAN	1.125	1.214	108%	AYDIN	7.500	4.019	54%
ÇANKIRI	1.425	1.510	106%	UŞAK	3.475	1.853	53%
SAMSUN	10.000	10.446	104%	ÇANAKKALE	3.083	1.633	53%
ŞANLIURFA	5.000	5.069	101%	KIRIKKALE	2.375	1.226	52%
BATMAN	3.333	3.245	97%	KONYA	10.833	5.584	52%
MALATYA	5.758	5.328	93%	MERSİN	11.975	6.157	51%
KIRKLARELİ	2.675	2.420	90%	BURSA	16.667	8.555	51%
ÇORUM	3.625	3.185	88%	ADANA	16.667	8.517	51%
TOKAT	3.275	2.856	87%	MUŞ	1.667	846	51%
OSMANİYE	3.200	2.749	86%	SİVAS	4.175	2.059	49%
BİTLİS	1.200	1.020	85%	KARAMAN	2.258	1.112	49%
IĞDIR	1.075	913	85%	BALIKESİR	6.667	3.231	48%
AMASYA	2.525	2.137	85%	BOLU	2.333	1.122	48%
ADIYAMAN	3.333	2.767	83%	KÜTAHYA	4.525	2.140	47%
BİNGÖL	1.217	1.001	82%	KASTAMONU	2.483	1.148	46%
ORDU	3.967	3.213	81%	ANKARA	33.333	15.218	46%
GİRESUN	2.983	2.409	81%	AĞRI	1.500	672	45%
TUNCELİ	600	460	77%	SAKARYA	11.592	5.055	44%
KAHRAMANMARAŞ	6.967	5.136	74%	DÜZCE	2.608	1.134	43%
AFYONKARAHİSAR	4.167	2.995	72%	AKSARAY	2.500	1.076	43%
ZONGULDAK	3.975	2.850	72%	MUĞLA	10.000	4.288	43%
ELAZIĞ	3.175	2.219	70%	KOCAELİ	13.333	5.708	43%
KARABÜK	2.542	1.719	68%	ESKİŞEHİR	9.317	3.916	42%
ERZURUM	3.750	2.459	66%	İSTANBUL	83.333	34.190	41%
YALOVA	1.725	1.115	65%	VAN	4.183	1.688	40%
TRABZON	4.650	2.999	64%	HATAY	7.475	2.802	37%
RİZE	2.450	1.544	63%	KİLİS	1.025	380	37%
GAZİANTEP	11.717	7.300	62%	HAKKÂRİ	1.025	377	37%
BURDUR	1.250	771	62%	BARTIN	1.717	579	34%
ARTVİN	1.667	1.007	60%	TEKİRDAĞ	7.250	2.418	33%
DİYARBAKIR	5.833	3.396	58%	ARDAHAN	1.000	323	32%
SİİRT	1.225	711	58%	NEVŞEHİR	1.875	601	32%
BAYBURT	833	476	57%	KIRŞEHİR	2.717	818	30%
NİĞDE	1.967	1.114	57%	KAYSERİ	10.833	2.818	26%
MANİSA	8.333	4.620	55%	ISPARTA	4.042	1.034	26%
TÜRKİYE	500.000	276.909	55%	DENİZLİ	7.500	1.731	23%
KARS	1.225	674	55%	BİLECİK	4.167	668	16%
GÜMÜŞHANE	1.100	605	55%				

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllığı

Tablo 12’den de açıkça görülmektedir ki, İstanbul, Ankara, İzmir, Balıkesir, Kocaeli, Eskişehir, Van, Hatay, Kayseri, Muğla ve Denizli gibi nüfusu milyonun üzerinde olan iller de hedef gerçekleştirmeler %50’nin altında kalmıştır. İstanbul, Ankara ve İzmir gibi Türkiye’nin üç büyük kentinin yıllık hedefleri toplamı yaklaşık 150 bin kadardır. Fakat bu üç büyük kentin gerçekleştirmeleri toplamının 64.675 olduğu görülmektedir. Hedef gerçekleştirme oranının yarıya dahi ulaşamayarak %44’lerde kalması düşündürücü bir unsur olarak yansımaktadır. Toplam hedefin yaklaşık üçte birini oluşturan bu üç kentin performansı Türkiye genelinin de hedefe ulaşp ulaşamaması ile yakından ilişkilidir. Türkiye’de İşbaşı Eğitim Programları katılımcı hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi için gelecek dönemlerde bu üç kentin hedefleri ile ilgili özel önlem alması gerekmektedir.



Şekil 16. Hedefini Gerçekleştiren İllerin Performans Grafiği

Şekil 16'dan de görüleceği üzere Çankırı, Erzincan, Mardin ve Sinop illeri kendi ölçeklerine göre belirlenen 1000–2000 arasındaki hedeflerini gerçekleştirmişlerdir. Samsun ve Antalya ise il büyüklükleri de göz önünde bulundurulacak olursa, 10.000 kişi sınırını aştıkları görülmektedir. Antalya ilinin 16.667 kişilik hedefine karşılık 20.588 kişilik bir gerçekleştirme sağlaması önemli bir başarı olarak dikkat çekmektedir.

Türkiye’de 2017 yılı İşbaşı Eğitim hedefini gerçekleştirme başarısını sağlayabilen 7 il mevcuttur. Daha önce de belirtildiği üzere bunda 500.000 kişilik ulaşılması zor bir hedef belirlenmesinin payı yadsınamaz bir gerçektir. Şanlıurfa, Samsun, Çankırı, Erzincan, Mardin, Antalya ve Sinop illerinin bu hedeflerini gerçekleştirebilme durumları ortak bir nedene dayandırılmamaktadır. Şanlıurfa, Samsun ve Antalya illeri Türkiye’nin ilk 15 ili arasında yer almakta iken, kendi aralarında 2 kat ve 4 kat gibi farklı gerçekleştirmelere sahiptir. Nüfusu ve işgücü piyasası derinliği Samsun ilinin 2 katına yakın büyüklükte olan Şanlıurfa 5 bin dolaylarında İEP katılımcısını işgücü piyasasına hazırlarken Samsun’da bu değer 10 bin kişinin üzerinde seyretmektedir. Turizm kenti olan Antalya’da ise 20 binden fazla kişi İEP ‘den faydalanmış ve işgücü piyasasına dahil edilmiştir.

3.1.1.İllerin Sınıflandırılması

Kamu kurumlarında performans algısı statik bir düzeyde baştan sona bir değerlendirme faaliyeti olarak değil dinamik ve topyekûn süreç olarak değerlendirilen bir yapı olarak ortaya çıkması planlanmıştır (Barutçugil, 2002: 140-141). Kuruluşlarda çalışan kişilerin performanslarını planlama, değerlendirme ve geliştirmeyi amaçlayan ve bu duruma daha yüksek bir perspektiften bakabilmeyi hedefleyip örgütsel sistem olan Kamu Performans Yönetiminde sonuçlar yerine harekete geçirici güçlerin yönetilmesi planlanmaktadır.

İllerin ve ilçelerin mevcut sosyal ve ekonomik yapılarının belirlenmesi ve sınıflandırılması, illerin ve ilçelerin gelişmişlik durumları ve olası gelişme eğilimlerinin incelenmesinde ve buna paralel olarak bölgesel gelişme politikalarının oluşturulma süreçlerinde oldukça önemlidir (Erilli, 2014).

Merkezden hedef belirleme stratejisine göre illerde izleme ekiplerinin oluşturulması öngörülmüştür (Hedef İzleme ve Performans Ölçümü Rehberi 18.05.2016). İllerin sosyo ekonomik gelişmişlik düzeyleri ve hedefleri belirlemede kullanılan değişkenler baz alınarak gruplar belirlenmiştir. Tablo 13’de incelenebilen gruplara göre her il kendi sosyo ekonomik gelişmişlikteki illerle sıralanmakta ve değerlendirilmektedir.

Tablo-13: İllerin SEGE/8 li Gruplanışı

GRUP 1	GRUP 3	GRUP 4	GRUP 5	GRUP 6	GRUP 7	GRUP 8
İSTANBUL	SAMSUN	DİYARBAKIR	ELAZIĞ	KIRIKKALE	NEVŞEHİR	BİTLİS
ANKARA	SAKARYA	ŞANLIURFA	TOKAT	GİRESUN	YALOVA	KARS
İZMİR	DENİZLİ	MALATYA	OSMANİYE	AMASYA	KARAMAN	SİİRT
GRUP 2	MANİSA	TRABZON	ÇORUM	KASTAMONU	BURDUR	SİNOP
BURSA	AYDIN	SİVAS	ÇANAKKALE	BOLU	BARTIN	GÜMÜŞHANE
ANTALYA	BALIKESİR	ZONGULDAK	UŞAK	KIRŞEHİR	ARTVİN	IĞDIR
ADANA	HATAY	KÜTAHYA	ADIYAMAN	BİLECİK	MUŞ	ŞIRNAK
KOCAELİ	TEKİRDAĞ	ERZURUM	BATMAN	KARABÜK	AĞRI	KİLİS
MERSİN	ESKİŞEHİR	ISPARTA	YOZGAT	DÜZCE	ERZİNCAN	BAYBURT
KONYA	MUĞLA	VAN	EDİRNE	RİZE	BİNGÖL	HAKKÂRİ
GAZİANTEP	K.MARAŞ	AFYON	KIRKLARELİ	AKSARAY	ÇANKIRI	TUNCELİ
KAYSERİ		ORDU	MARDİN	NİĞDE		ARDAHAN

Kaynak: İŞKUR Hedef İzleme ve Performans Ölçümü Rehberi

Tablo 13'e göre Samsun ili, Sosyo ekonomik gelişmişlik endeksi sıralamasında Türkiye'de 3.bölgede yer almaktadır. Tüm performans hedeflerinde verileri, Sakarya, Denizli, Manisa, Aydın, Balıkesir, Hatay, Tekirdağ, Eskişehir, Muğla ve Kahramanmaraş illeri ile birlikte değerlendirilmektedir. Samsun ili 2017 yılı için İEP verilerinde yalnızca kendi grubunda 1. olmayıp, Türkiye genelinde gerçekleştirme oranında 6. sırada, gerçekleştirme sayısında ise 5. sırada yer alması dikkat çekmektedir.

İllerin yalnızca büyüklükleri göz önüne alınmayıp eğitim, sağlık, sosyal alan, kültürel etkinlik ve diğer tüm unsurların hesaba katıldığı bir sistematik ile 81 ili 8'li klasmanlara ayıran bu yapıda her kent kendi kategorisindeki iller ile sıralamaya tabi tutulmaktadır. Bu nedenle örneğin nüfusu 2 Milyona yakın Şanlıurfa kenti 4.Grupta yer alırken 1,3 Milyon nüfusuyla Kayseri ili 2.Grupta yer almakta ve sıralamaları da kendi içlerinde hesaplanmaktadır.

SEGE çalışmalarında, sosyal ve ekonomik alanlardan seçilen çok sayıda değişkeni içeren bir veri seti kullanılmaktadır. 1996 ve 2003 yıllarında tamamlanan İller ve Bölgeler İtibarıyla SEGE çalışmalarında 58 adet değişken kullanılmıştır. Her iki araştırmada benzer veri seti kullanılması, iki dönem arasındaki gelişmelerin izlenebilmesini sağlamıştır. Son iki dönemde yapılan endeks çalışmalarında kullanılan veri setlerinde aynı değişkenler yer almasına rağmen, sıralamalarda sıçrama niteliği taşıyan önemli farklılıklar ortaya çıkmadığı gözlenmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı, 2004). Bu durum yerel birimlerin yapısal nitelikli zayıf ve güçlü boyutlarını dikkate alan, daha gerçekçi değerlendirmeler yapmaya ve daha tutarlı orta ve uzun dönemli yerel gelişme politikaları uygulamaya imkan tanımaktadır.

3.1.2.Hedef İzleme Rehberi ve Ölçüm Stratejileri

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünce merkezden belirlenip Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine duyurulan hedefler için Hedef İzleme ve Performans

Ölçüm Rehberi yayınlanmaktadır. Taşra İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezi Müdürlükleri bu rehber sayesinde hedeflerini ve ölçüm stratejileri hakkında bilgi sahibi olabilmektedirler. Ayrıca, her ille bir İstihdam Uzmanı görevlendirilmektedir ve anlık izlemeler de bu kişiler aracılığı ile gerçekleştirilmektedir.

Hedefler belirlenmesinde dikkat edilen unsurlar aşağıda sıralanmıştır (Hedef İzleme ve Performans Ölçümü Rehberi 18.05.2016).

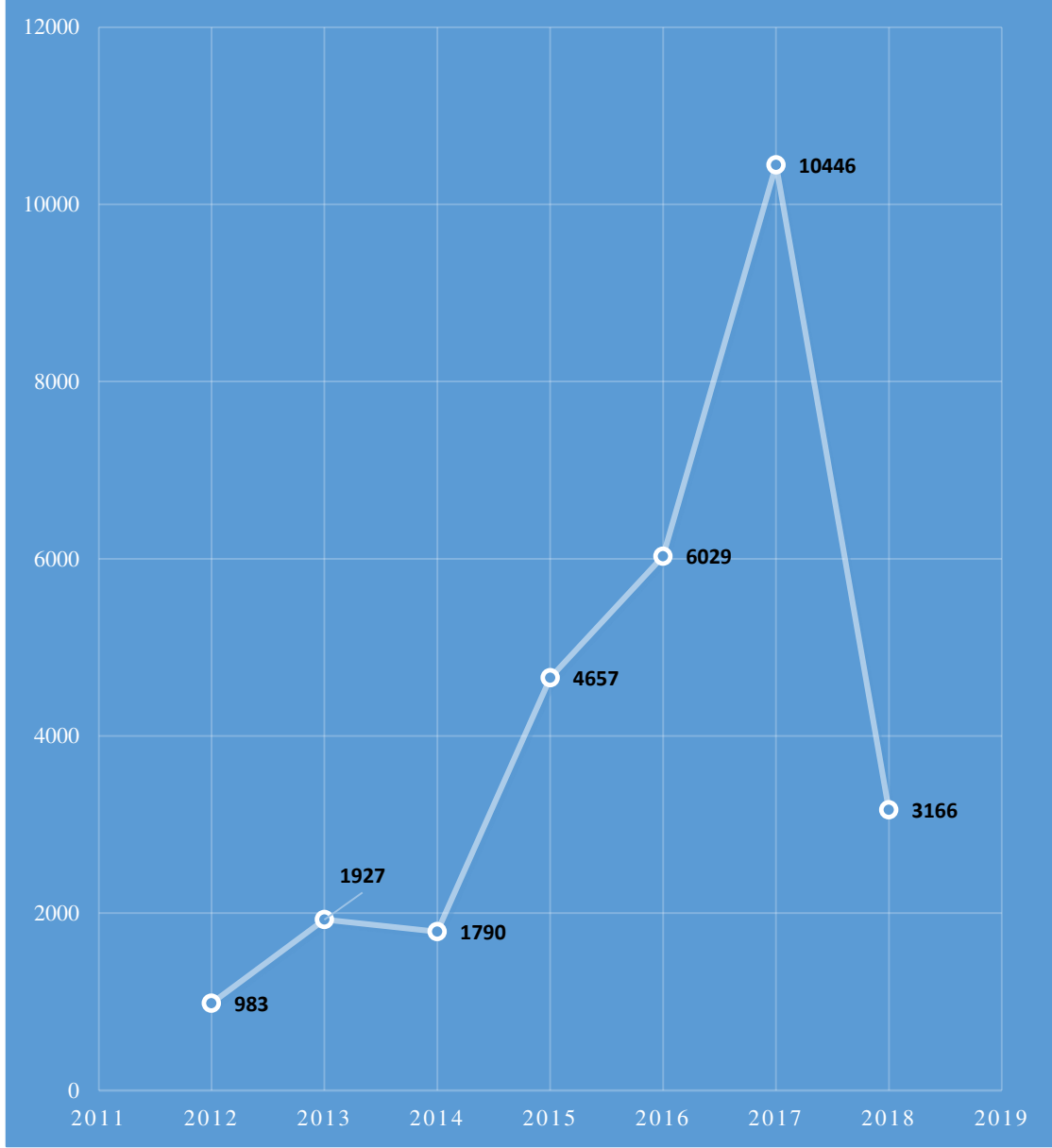
- Hedeflerin somut-net ve ölçülebilir olması
- Adil bir iş yükü dağılımı
- Kurumun artan mali-fiziki ve insan kaynağı kapasitesi
- Kurumsal olarak ulaşılması istenen başarı düzeyi

Hedefler belirlenirken İl Müdürlüklerinin de katılımı ile toplantılar yapılmış ve her kesimden tarafların yazılı ve sözlü görüşleri alınmaktadır. Ayrıca, geçmiş yıllarda aynı hedef grupları ile yaşanan sorunlar ve hedef gerçekleştirmelerin de dikkat alınması önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Hedef ölçüm stratejilerinde ise Hedef İzleme ve Performans Ölçümü Rehberinde tüm hedefler için ayrı ayrı kriterler ve şartlar belirlenmiştir. Bu doğrultuda hangi hedefin hangi merkez Daire Başkanlığı'nın sorumluluğunda olduğu ve hangi hedefte ne tür kriterler arandığı açıkça ifade edilmiştir.

3.2.SAMSUN İLİ HEDEFLER VE GERÇEKLEŞTİRMELER

Samsun ili 2009 yılından bu yana İşbaşı Eğitim Programlarının yoğun bir biçimde uygulandığı iller arasında yer almaktadır. Son dönemde merkezden hedef belirleme stratejisinin benimsenmesi ile birlikte her daim ön sıralarda hedefler belirlenen ve bu hedefleri mevcut sistematik yapısı ile gerçekleştiren dinamik bir

kent olarak öne çıkmaktadır. Son 10 yıldır İşbaşı Eğitim Programı alanında hem örnek projelere imza atmış hem de Genel Müdürlük tarafından belirtilen hedeflerine kolaylıkla ulaşmıştır.



Şekil 17. Samsun İlinin Yıllara Göre İEP Katılımcı Sayısı

Şekil 17’den görüleceği üzere Samsun ilinde de Türkiye örneği gibi 2014 yılı hariç her yıl sürekli yükselme mevcuttur. 2012 yılında 1.000 dolayında katılımcının işgücü piyasasına sürdürülebilir istihdamda kalma gayesiyle katılımı söz konusu iken

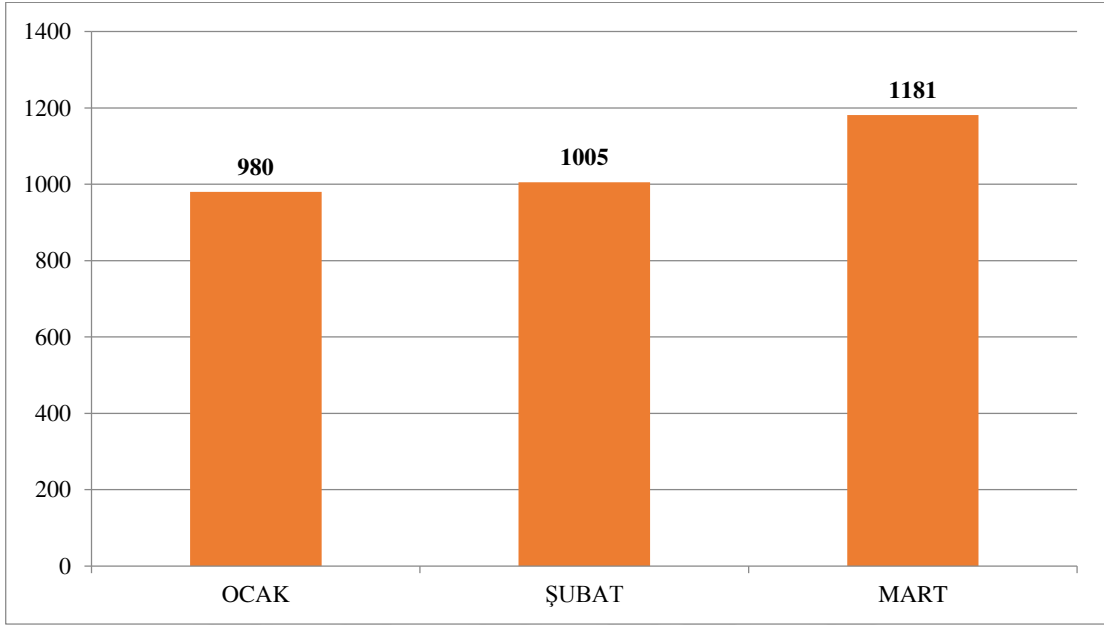
bu sayı 5 yıl gibi kısa bir sürede 10 katına kadar yükselerek 10.446 olarak tespit edilmiştir. Bu yükselişte Samsun ilinde alanında uzman kişilerden kurulmuş “İEP Uygulama Birimi” personelinin etkin ve sistematik işleyen çalışmalarının yanı sıra programın işverenlere tanıtımının sağlanması tarafı da ciddi bir önem arz etmektedir. İş ve Meslek Danışmanlarınca yürütülen bu tanıtım faaliyetleri çerçevesinde her İMD haftada 3 iş gününü özel sektör işyeri ziyaretlerine ayırmakta ve görüşmelerin en geniş konusu İşbaşı Eğitim Programları ve teşvikler olmaktadır.

2018 yılına bakıldığında ise, ilk 3 aylık dönemde 3166 gibi bir değere ulaşılması büyük önem arz etmektedir. Çeyrek zaman diliminde 3 bin değerinin üzerinde bir katılımcının programdan yararlandırılması yılsonu gerçekleşmesinin 12 bin dolaylarında olacağı tahmininin yapılabilmesine olanak sağlamaktadır. 2018 hedefinin 9.200 kişi olduğu düşünüldüğünde hedefe rahatlıkla ulaşılacağı tahmin edilmektedir. Elbette 2018 yılında yalnızca İşbaşı Eğitim Programı katılımcı sayısı üzerinden bir hedef değerlendirilmesine gidilmeyecek olup, engellileri ve gençlerin programa katılımı ve imalat sektöründe düzenlenen program ve katılımcı sayısı da ayrıca takip edilecektir.

2018 yılında hedeflerin Mart ayında belirlenip İl Müdürlükleri ile paylaşılması yılın başından yapılması gereken ön hazırlıkların gecikmesine neden olabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda geniş katılımlı ve küme örnekleme ile her kitlelerin belirli temsilcinin katılacağı ve fikir alışverişi olanağı sağlanan hedef toplantılarının her yılın sonunda yapılması ve takip eden yılın hedeflerinin belirlenmesi gerekmektedir.

Samsun’da 2018 yılında İşbaşı Eğitim Programı katılımcılarının ilk 3 aydaki durumunu gösteren Şekil 18’e göre her ay yaklaşık 1.000 kişinin başlangıcının yapılabildiği 15 kişilik “İEP Uygulama Birimi” tüm katılımcıların girişlerini sistem üzerinden yapmaktadır. Her ay devam eden yaklaşık 2.000 kişiye 3 Milyon TL civarında katılımcı zaruri gider ödemesi yapmaktadır. İş ve Meslek Danışmanlarınca

işgücü piyasasına yoğun bir biçimde tanıtımı gerçekleştirilen programlara Samsun işverenin ilgisi yoğun bir biçimde artmaktadır.



Şekil 18. Samsun İlinin 2018 İEP Katılımcı Sayısı Dağılımı

Şekil 18’den de anlaşılacağı üzere Samsun’da 2018 yılının ilk 3 ayında 3.166 kişi İşbaşı Eğitim Programından yararlandırılmıştır. Yılsonu hedefi olan 9.200 değerine ulaşılması yönünde Ocak ayında 980 kişinin, Şubat ayında 1.005 kişinin ve Mart ayında 1.181 kişinin programları başlatılarak katılımcılar işletmelerde çalışmaya başlatılmıştır.

3.3.TÜRKİYE GENELİ VE SAMSUN İLİ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

İşbaşı Eğitim Programları için Türkiye geneli 2018 yılı hedefleri Mart 2018’de belirlenmiştir. Tüm İl Müdürlüklerine duyurulan hedeflerde, Tablo 14’den görüleceği üzere 2018 yılında 2017 yılında yapıldığı gibi popülist bir değer yerine daha gerçekçi bir veri olan 300.000 kişi hedefi konulmuştur. İlk çeyrekte ulaşılan

100.000 dolayındaki değerden de kanıtlanacağı üzere, 2018 yılında daha fazla ilin hedefini yakalayacağı öngörülmektedir.

2018 yılı hedeflerinde dikkat çeken bir başka unsur ise hedefe 3 ayrı kırılım getirilmesidir. 2018 yılında yalnızca 300.000 İşbaşı Eğitim Programı katılımcısı değerine ulaşılması yeterli olmayacak ayrıca bu kişilerden 240.000'inin genç (15-24 yaş) olması, 10.000'inin engelli ve 120.000'inin de imalat sektöründe düzenlenen yararlanması beklenmektedir.

Samsun ili ise, 2017 yılında Türkiye'de 5.büyük gerçekleştirmeyi sağlaması ve her yıl hedeflerini tutturması nedeniyle 2018 yılında da Türkiye'nin 6.büyük hedefi olan 9.200 kişinin İEP programlarından yararlanması için işlemlerini gerçekleştirecektir. İEP katılımcılarından 4.500 kişinin imalat sektörü programlarından yararlanması, 7.360'ının genç olması ve 280 kişinin engelli olması beklenmektedir.

2018 yılı hedefleri değerlendirildiğinde bu 3 alt kırılım için tüm İŞKUR İl Müdürlüklerinin ve Genel Müdürlüğün özel önlemler alması gerekmektedir. Her ne kadar 300.000 sayısına ulaşmada bir zorlukla karşılaşılmayacak gibi bir izlenim olsa da kırılım hedeflerinin tutturulması için çeşitlik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Örneğin, engelli katılımcıların 10.000 kişilik hedefine ulaşabilmenin önemli bir yolu engelli federasyonları ve engelli mesleki eğitim kurumlarının ziyaretini ve İş ve Meslek Danışmanlarınca engellilerin konu ile özel olarak bilgilendirilmelerini sağlamakla gerçekleşebilecektir. Diğer bir taraftan imalat sektörü İEP' leri için belirlenen 120.000 kişilik değere ulaşılabilmesi adına organize sanayi bölgesi firmaları ve Ticaret ve Sanayi Odalarının konu hakkında bilgilendirilmeleri faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Son olarak 240.000 genç katılımcının İşbaşı Eğitim Programından faydalanması da İş ve Meslek Danışmanlarınca portföylerindeki genç iş arayanlara

özel olarak davet çıkarıp yüz yüze görüşme sağlanması ile gerçekleştirilebilecektir. Türkiye’de gençlerin istihdamı işgücü piyasasında en etkili olunabileceği alan olarak değerlendirilmektedir. 2018 Ocak ayı verilerine istinaden gençlerin işsizlik oranı yaklaşık %20 olarak tespit edilmiştir. Avrupa Birliği ortalamasının %18,7 olduğunu düşünüldüğünde genç kitlede istihdam edilebilirliğin ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Almanya gençlerde işsizlik oranı %7 olarak tespit edilmişken Estonya’da bu oran %18,7 olarak belirtilmiştir. Özellikle de Ne İstihdamda Ne Eğitimde olan kitlenin de durumu, Türkiye’de genç kitlenin istihdam edilebilirliğinin önünü açabilecek tüm proje ve teşviklere yaklaşım açısını belirleyebilmektedir. Her 4 kişiden 1’inin ne eğitimde ne de istihdamda var oluşu bu değerin kadınlarda 3’e kadar düşmesi hayli düşündürücü bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo-14: 2018 İEP Hedefleri

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI				
İLLER	2018 YILI İEP HEDEFİ	2018 YILI İMALAT SEKTÖRÜNDE DÜZENLENEN İEP HEDEFİ	2018 YILI GENÇ(15-29) HEDEFİ	2018 YILI ENGELLİ HEDEFİ
ADANA	9.435	4.000	7.548	311
ADYAMAN	3.075	1.500	2.460	86
AFYONKARAHİSAR	3.285	800	2.628	113
AĞRI	730	70	584	27
AKSARAY	1.180	750	944	45
AMASYA	2.290	1.000	1.832	69
ANKARA	19.000	6.500	15.200	625
ANTALYA	17.000	1.500	13.600	519
ARDAHAN	350	35	280	16
ARTVİN	1.000	200	800	35
AYDIN	4.500	800	3.600	156
BALIKESİR	3.700	1.500	2.960	129
BARTIN	865	350	692	30
BATMAN	3.335	1.500	2.668	101
BAYBURT	390	50	312	16
BİLECİK	1.340	600	1.072	45
BİNGÖL	1.090	250	872	40
BİTLİS	1.080	400	864	40
BOLU	1.310	750	1.048	45
BURDUR	830	300	664	41
BURSA	8.350	5.000	6.680	289
ÇANAKKALE	1.810	800	1.448	70
ÇANKIRI	1.750	1.250	1.400	50
ÇORUM	2.890	1.000	2.312	89
DENİZLİ	2.615	1.200	2.092	109
DİYARBAKIR	3.425	700	2.740	129
DÜZCE	1.275	600	1.020	54
EDİRNE	1.550	700	1.240	53
ELAZIĞ	2.250	1.000	1.800	81
ERZİNCAN	1.250	250	1.000	46
ERZURUM	2.490	500	1.992	87
ESKİŞEHİR	4.610	2.500	3.688	159
GAZİANTEP	7.580	5.000	6.064	246
GİRESUN	2.530	1.000	2.024	79
GÜMÜŞHANE	645	120	516	22
HAKKÂRİ	385	70	308	17
HATAY	3.000	1.000	2.400	100
IĞDIR	1.050	250	840	36
ISPARTA	1.700	300	1.360	58

İSTANBUL	38.000	15.000	30.400	1.250
İZMİR	16.000	6.000	12.800	525
KAHRAMANMARAŞ	5.265	2.700	4.212	182
KARABÜK	1.840	900	1.472	64
KARAMAN	1.360	600	1.088	54
KARS	775	150	620	33
KASTAMONU	1.275	750	1.020	43
KAYSERİ	3.150	1.500	2.520	148
KIRIKKALE	1.390	250	1.112	41
KIRKLARELİ	2.585	1.750	2.068	77
KİRŞEHİR	1.100	500	880	38
KİLİS	450	200	360	21
KOCAELİ	6.940	4.500	5.552	230
KONYA	5.770	2.500	4.616	210
KÜTAHYA	2.580	1.000	2.064	85
MALATYA	5.000	2.000	4.000	158
MANİSA	4.610	2.500	3.688	141
MARDİN	3.000	1.250	2.400	85
MERSİN	6.415	2.500	5.132	236
MUĞLA	6.620	1.000	5.296	198
MUŞ	1.070	300	856	42
NEVŞEHİR	870	300	696	29
NİĞDE	1.230	450	984	38
ORDU	3.325	1.450	2.660	114
OSMANİYE	3.500	1.600	2.800	113
RİZE	1.810	500	1.448	53
SAKARYA	6.800	4.250	5.440	210
SAMSUN	9.200	4.500	7.360	280
SİİRT	750	250	600	44
SİNOP	1.430	750	1.144	52
SİVAS	2.240	1.000	1.792	74
ŞANLIURFA	5.160	2.250	4.128	144
ŞIRNAK	860	150	688	34
TEKİRDAĞ	3.450	1.500	2.760	106
TOKAT	3.260	2.000	2.608	102
TRABZON	3.260	1.250	2.608	113
TUNCELİ	515	150	412	15
UŞAK	2.065	1.000	1.652	76
VAN	2.290	750	1.832	72
YALOVA	995	255	796	33
YOZGAT	1.855	700	1.484	76
ZONGULDAK	3.000	1.000	2.400	101
GENEL TOPLAM	300.000	120.000	240.000	10.000

3.3.1.Hedeflerinin İncelenmesi

Tablo 14'den anlaşılabacağı üzere İşbaşı Eğitim Programlarında Türkiye genelinde 300.000 kişilik katılım hedeflenirken bu değerin %40'ının imalat sektöründe düzenlenen programlar olması beklenmektedir. 2018 yılı düzenlemelerinin ardından İmalat ve Bilişim sektörlerindeki programların 6 aya kadar uzatılması kararlaştırılmıştır. Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan temel bileşenler ve sektörler arasında da İmalat ve Bilişim sektörlerinin de yer alması İEP için önemlerini artırmıştır. Bu nedenle İEP katılımcılarının %40 gibi önemli bir oranının İmalat sektöründe olması önem arz eden konular arasında yerini almıştır.

Genç nüfusta İEP katılımcı hedefinde ise sabit bir oran belirleme yoluna gidilmiştir. 300.000 kişilik toplam İEP hedefinin tüm illerde olduğu gibi Türkiye genelinde de %80'i alınarak 240.000 değerine ulaşılmıştır. Özellikle TÜİK verileri incelendiğinde gençlerin durumu araştırmanın ilk bölümünde incelenmiştir. Bu doğrultuda Gençlerin işsizlik oranı %20 civarında seyrederken ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin oranı %25'e yaklaşmıştır. Her 4 gencinin eğitimde ve istihdamda olmadığı bir işgücü piyasasında İşbaşı Eğitim Programları için her ilde sabit olmak üzere %80 gibi önemli bir oranın baz alınması umut verici bir ektendir.

Engellilerin işgücü piyasasına katılımı da istihdam düzleminde büyük önem arz etmektedir. Toplumunun yaklaşık %10'unun engelli olduğu bir ülkede bu durumun tersinin düşünülmesi olanaksız görülmektedir. İlk defa 2018 yılında toplam katılımcı sayısı hedefinin yanında özel gruplarda hedefler de belirlenmiştir. Tüm illerdeki hedef izleme uygulama birimlerince 2018 yılı itibariyle bu özel alt gruplardaki durumlar da titizlikle incelenip yerinde ve zamanında etkin önlemler alınma zorunluluğu getirilmiştir.

Tablo-15: İmalat Sektörü Hedeflerinin Durumu

İLLER	2018 YILI İEP HEDEFİ	2018 YILI İMALAT SEKTÖRÜNDE DÜZENLENEN İEP HEDEFİ	İMALAT ORANI
ÇANKIRI	1.750	1.250	71%
KIRKLARELİ	2.585	1.750	68%
GAZİANTEP	7.580	5.000	66%
KOCAELİ	6.940	4.500	65%
AKSARAY	1.180	750	64%
SAKARYA	6.800	4.250	63%
TOKAT	3.260	2.000	61%
BURSA	8.350	5.000	60%
KASTAMONU	1.275	750	59%
BOLU	1.310	750	57%
ESKİŞEHİR	4.610	2.500	54%
MANİSA	4.610	2.500	54%
SİNOP	1.430	750	52%
KAHRAMANMARAŞ	5.265	2.700	51%
KARABÜK	1.840	900	49%
SAMSUN	9.200	4.500	49%
ADIYAMAN	3.075	1.500	49%
AFYONKARAHİSAR	3.285	800	24%
IĞDIR	1.050	250	24%
BİNGÖL	1.090	250	23%
DİYARBAKIR	3.425	700	20%
ERZURUM	2.490	500	20%
ARTVİN	1.000	200	20%
ERZİNCAN	1.250	250	20%
KARS	775	150	19%
GÜMÜŞHANE	645	120	19%
HAKKÂRİ	385	70	18%
KIRIKKALE	1.390	250	18%
AYDIN	4.500	800	18%
ISPARTA	1.700	300	18%
ŞIRNAK	860	150	17%
MUĞLA	6.620	1.000	15%
BAYBURT	390	50	13%
ARDAHAN	350	35	10%
AĞRI	730	70	10%
ANTALYA	17.000	1.500	9%

Elbette, her ne kadar 2018 yılı İşbaşı Eğitim Programı hedefi olsa da Mart 2018’de açıklanması ve Nisan ayına kadar alt kırılımlı hedeflerden Gençlerin İEP’ den yararlanma sayıları, imalat sektöründeki yararlanıcı sayısı ve engellilerin programdan yararlanma durumlarının izleme sistemlerince tam olarak belirtilmemesi önemli eksikler arasında yer almaktadır. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde oluşturulan Performans ve Hedef İzleme Birimlerince İl Müdürlüklerine ait tüm hedeflerin yerinde ve zamanında takip edilmesi esastır. Bu alt hedeflerin de en kısa sürede ilgili yazılımca aktarılması önlem alınması açısından önem arz etmektedir.

Türkiye’de 300.000 kişilik İşbaşı Eğitim katılımcı hedefinde 120.000 kişinin İmalat sektöründe düzenlenecek programlara katılması beklenmektedir. Türkiye genelinde %40’a karşılık gelen bu değerde illere göre en yüksek ve en düşük oranların gösterildiği Tablo 15’e göre imalat sanayinin işgücü piyasalarında ağırlıklı sektör olan illere daha yüksek oranlar belirlendiği görülmektedir. Tersinir durum imalat sanayinin Türkiye ortalamasına göre nispi olarak düşük olduğu illerde de görülmektedir. Gaziantep, Kocaeli, Sakarya ve Bursa gibi sanayisi ile ön plana çıkan illerde İEP katılımcılarının içindeki imalat sanayi katılımcı oranları %60’ın üzerinde görülmektedir. Ağrı, Ardahan, Bayburt ve Şırnak gibi illerde ise toplam işbaşı eğitim program yararlanıcı sayısının en fazla %10-15 arasında değerlerde olması beklenmektedir. Antalya ili Türkiye’de 3.büyük İEP katılımcısı hedefine sahipken bunun yalnızca %9’unun imalat sektöründe düzenlenen katılımcılara yönelik olması şüphesiz şehirdeki yoğun turizm sektörü varlığı ile açıklanabilmektedir. Antalya’da 17.000 İşbaşı Eğitim Programı katılımcısının yalnızca 1.500’ünün imalat sektöründe çalışması hedefin tutması için yeterli olabilecektir. Listenin kırmızı renkte işaret edilen ve %25’lik oranın altındaki tüm illerin daha az gelişmiş sanayi düzlemine sahip ve Doğu-Güneydoğu Anadolu Bölgesi illeri olduğu görülmektedir.

Samsun ilinde 9.200 kişilik İşbaşı Eğitim hedefinde 4.500 kişinin imalat sektöründe olması beklenmektedir. Yaklaşık her 2 İEP katılımcısının 1’inin imalat sektörü firmalarında programa başlaması gerekmektedir. 2018 yılı hedeflerinin çeşitlendirilmesinin ardından Nisan ayına gelindiğinde bu kırılım hedeflerin ilk 4 aylık izlemelerini görebilmek mümkün olmamaktadır. Oysaki hedefe ulaşma

yönünden önceden alınabilecek önlemlerin varlığı iyi ve yakından izlemenin en temel unsurlarından kabul edilmektedir.

İşbaşı Eğitim Programlarında diğer bir alt kırılım olan gençlerin durumuna bakıldığında, 2018 yılında 240.000 gencin İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanması beklenmektedir. Gençlerin Türkiye geneli içindeki oranı %80 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, tüm illere bakıldığında bu durumun sabit oranlı olarak tasarlandığı anlaşılmaktadır. Her ilde İEP katılımcılarının %80'inin genç olması gerekliliği, gençlerin işgücü piyasasını katılımını artırmak anlamında önemli olarak değerlendirilmektedir.

Son olarak ilki Şubat 2017'de yayımlanan ikincisi de Mart 2018'de yürürlüğe giren "Milli İstihdam Seferberliği" kapsamında özel sektör işverenlerine bir takım işe alım kolaylıkları sağlanmıştır (<http://www.milliistihdamseferberligi.com>, 2018). Böylece geriye dönük 90 gün içerisinde en fazla 10 gün sosyal güvenlik primi olan ve İŞKUR'a kayıtlı olan bir iş arayanların işe başlatılması durumunda sosyal güvenlik primi ve vergi ödemelerinin tamamı işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır.

3.3.2.Hedef Gerçekleştirmeler-2018

2018 yılı hedefleri belirlenmeden önce Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünce önemli bazı değişikliklere gidilmiştir. İl Müdürlüklerine gönderilen 29.12.2017 tarih ve 47388 sayılı talimatta programların süresi kadar istihdam taahhüdü alınması yolunun devamına fakat en fazla 3 ay olan yararlanma süresinin imalat ve bilişim sektörlerinde 6 aya uzatılması yönünde bilgilendirmeler yapılmıştır.

- 1) İstihdam Şuarasında açıklanan destekler kapsamında 01.01.2018 tarihinden işbaşı eğitim programlarının süreleri **bilişim ve imalat sektörlerinde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde en fazla olarak uygulanacaktır.** Türk Meslekler Sözlüğünde yer alan bilişim ve imalat sektörler kapsamındaki meslekler EK-1’de bulunan tablolara belirtilmiştir (meslekler süreç içerisinde gerek görüldüğü takdirde işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda Genel Müdürlük tarafından güncellenebilecektir). Buna göre SGK işyeri sicil numarasında yer alan işkolu koduna göre imalat ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde EK-1’deki mesleklerde program süresi en fazla 6 ay olarak uygulanacaktır. Programların mesleğe göre 3 veya 6 ayı geçmeyecek şekilde planlanması ve fiili gün süresinin buna göre belirlenmesi gerekmektedir. *Örnek: İmalat sektöründeki EK-1’deki tabloda yer alan meslekte 05.01.2018 tarihinde başlatılan programın bitiş tarihinin en geç 05.07.2018 olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bilişim ve İmalat sektörü dışında yer alan bir meslekte 05.01.2018 tarihinde başlatılan programın bitiş tarihinin en geç 05.04.2018 olarak belirlenmesi gerekmektedir. 27 iş günü bulunan aylarda program süresi ilgili ay için 27 gün olabilecektir. Örnek: Aylık 26 gün üzerinden 6 ayda 156 gün planlanan program süresi 6 aylık süre zarfında 27 iş günü bulunan aylarda 27 gün üzerinden hesaplanarak 156 günden fazla belirlenebilecektir.*
- 2) Geleceğin mesleği olarak öngörülen mesleklerde 18-29 yaş aralığındaki katılımcılar için en fazla 9 ay süreyle işbaşı eğitim programı düzenlenebilmesine yönelik uygulama esasları Genel Müdürlükçe belirlenecek ve il müdürlükleri ile paylaşılacaktır.
- 3) Hâlihazırda devam etmekte olan programlarda **süre uzatımı yapılmayacaktır.**
- 4) Tüm programlar en az %50 istihdam taahhüdü alınarak düzenlenecektir. Zorunlu istihdam süresi 60 dünden az olmamak üzere en az fiili program süresi kadar uygulanacaktır. *Örnek: 150 fiili gün düzenlenen programlarda en az 150 fiili gün kesintisiz istihdam gerçekleştirilip sigorta primi yatırılmalıdır.*

Talimatta yer alan EK-1’deki meslekler irdelendiğinde, 2.500’den fazla mesleğin yer aldığı bilinmektedir. Tamamı imalat ve bilişim sektöründen konusu ile ilgili mesleklerden oluşmaktadır. Örneğin işkolu kodu imalat sektörü olan bir firmanın “Sekreter” vb. imalat ile birebir iç içe olmayan meslekteki İEP talebi 6 ay olarak değil 3 ay olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 29.12.2017 tarihli talimattan sonra ilk işgücü piyasası güncellemesini Basın İlan Kurumu ile imzalanan protokol gereği gerçekleştirmiştir. 24.04.2018 tarih ve 11084 sayılı talimata istinaden 6 aylık açılması planlanan farklı bir sektörden 8 meslek daha eklenmiştir.

Kurumumuz ile Basın İlan Kurumu arasında 2016 yılında iletişim ve medya sektöründe çalışan ve/veya çalışabilecek iş arayanlara ve üniversite öğrencilerine yönelik olarak Kurumumuz tarafından uygulanmakta olan aktif işgücü hizmetleri kapsamında iş ve meslek danışmanlığı, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim

programları ve girişimcilik programlarının uygulanması ve sektörün bilgilendirilmesi için ortaklaşa yürütülecek faaliyetlere ilişkin işbirliğince protokol imzalanmıştır.

Basın İlan Kurumu, 2018 yılında dünyada bilgi teknolojilerinde yaşanan değişim ve dönüşümün gerekliliği konusunda, nitelikli insan kaynağı oluşturmak, yeni nesil gazeteci yetiştirmek amacıyla Basın İlan Kurumu Gazetecilik Eğitim Programı başlatmış bulunmaktadır. Bu kapsamda söz konusu eğitimi bitiren kişilerin sektörde faaliyet gösteren işletmelerde işbaşı eğitim programlarına katılmaları konusunda işletmelerle anlaşmalar yapmıştır. Geline aşamada Basın İlan Kurumu yetkilileri Kurumumuz tarafından uygulanmakta olan işbaşı eğitim programlarından sektördeki firmaların ektteki tabloda yer alan mesleklerde 1 yıl süreyle yararlanmasını talep etmiş bulunmaktadır.

Kurumumuzca, Basın İlan Kurumu ile yapılan protokolün amacına istinaden ilgili sektördeki istihdamın desteklenmesi için Türk Meslekler Sözlüğünde yer alan ektteki tablodaki mesleklerde en fazla 6 ay süreyle program açılabilceği değerlendirilmiştir. (Örnek: 04.04.2018 tarihinde başlayan program en geç 04.10.2018 tarihinde tamamlanacaktır) Devam eden programlar için uzatma işlemi yapılmayacak, 6 aylık program süresi yazımız tarihinden itibaren açılacak programları kapsayacaktır. Ayrıca, işverenlerin faaliyet kodu sorgulaması yapılmayacaktır.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 24.04.2018 tarihli talimatında bundan sonra da yapılacak olan protokol vb. uygulamalar ile imalat-bilişim sektörlerindeki gerçekleştirilen 6 ay süreli program düzenleme geleneğini genişletebileceği anlaşılmaktadır.

Tablo-16: Basın Yayın Sektörü Meslekleri

Meslek Kodu	Meslek Adı
2642.15	Asistan/Stajyer Muhabir
3431.03	Foto Muhabiri
2642.16	Foto Muhabiri (Foto Röportaj)
2642.01	Gazete Muhabiri
2642.03	Muhabir
2642.04	Radyo Ve Televizyon Muhabiri
2642.10	Televizyon Muhabiri
2642.12	Yazılı Basın Muhabiri

Tablo 16'dan da görüleceği üzere, 24.04.2018 tarih ve 11084 sayılı talimata istinaden firmaların hangi işkolunda faaliyet gösterdiklerine bakılmaksızın tabloda yer alan 8 meslekte düzenlenecek İEP' lerde program süresi 6 ay olarak belirlenecektir.

Türkiye İşgücü Piyasalarında özellikle 2008 yılında meydana gelen kriz sonrasında ortaya atılan staj fikrinden 2018 yılına gelindiğinde İŞKUR'un en önemli enstrümanı olarak nitelendirilen İşbaşı Eğitim Programlarında, 2018 yılına kadar toplam program sayısı ya da toplam katılımcı sayısı hedefleri belirlenerek takipleri sağlanmıştır. Fakat 2018 yılında katılımcıların arasında özel grupların varlıklarına dikkat çekmek adına bir dizi değişikliğe gidilmiştir. İşgücü piyasasında engellilerin var oluşu ve istihdamları önündeki sorunlar tüm kesimlerce kabul edilmekte fakat konu hakkında etkin çözüm yöntemi oluşturulamamaktadır. Bir diğer yandan genç kitle nüfusun büyük bölümünü oluşturmalarına rağmen işgücü piyasasına ilgisizlikleri gelecek dönemler için büyük bir endişe kaynağı oluşturmaktadır. Son olarak özellikle 2014-2023 referans dönemi için hazırlanan ve iddialı hedeflerle sürekli takip edilen Ulusal İstihdam Stratejisinde de yer alan imalat ve türevleri sektörlerde istihdamın artırılması konusunun üzerinde durulması neticesinde İşbaşı Eğitim Programları hedeflerinde imalat sektörü katılımcısı alt kırılımı getirilmiştir.

Tablo-17 İllerin 2018 Yılı Hedef/Gerçekleştirmeleri

İL	İEP Gerçekleştirme	İEP Hedef	Oran	İL	İEP Gerçekleştirme	İEP Hedef	Oran
BATMAN	1.639	3.335	49%	İĞDIR	311	1.050	30%
BOLU	636	1.310	49%	AYDIN	1.322	4.500	29%
ANTALYA	8.075	17.000	48%	KİLİS	131	450	29%
MANİSA	2.052	4.610	45%	SİVAS	651	2.240	29%
ÇANKIRI	773	1.750	44%	ARDAHAN	100	350	29%
MERSİN	2.832	6.415	44%	GİRESUN	715	2.530	28%
MALATYA	2.155	5.000	43%	MUŞ	302	1.070	28%
DÜZCE	531	1.275	42%	ÇANAKKALE	510	1.810	28%
OSMANİYE	1.428	3.500	41%	GAZİANTEP	2.110	7.580	28%
BİTLİS	429	1.080	40%	ŞIRNAK	239	860	28%
ISPARTA	658	1.700	39%	BAYBURT	108	390	28%
ORDU	1.275	3.325	38%	KASTAMONU	345	1.275	27%
BURSA	3.189	8.350	38%	KONYA	1.557	5.770	27%
ÇORUM	1.091	2.890	38%	YOZGAT	500	1.855	27%
BİNGÖL	410	1.090	38%	AKSARAY	317	1.180	27%
AĞRI	273	730	37%	SİİRT	200	750	27%
ADİYAMAN	1.149	3.075	37%	ANKARA	4.965	19.000	26%
DENİZLİ	960	2.615	37%	TEKİRDAĞ	892	3.450	26%
TOKAT	1.152	3.260	35%	KOCAELİ	1.789	6.940	26%
SİNOP	502	1.430	35%	NİĞDE	313	1.230	25%
DİYARBAKIR	1.197	3.425	35%	NEVŞEHİR	217	870	25%
ESKİŞEHİR	1.589	4.610	34%	HATAY	748	3.000	25%
SAMSUN	3.166	9.200	34%	YALOVA	247	995	25%
İSTANBUL	13.072	38.000	34%	KIRIKKALE	344	1.390	25%
ERZURUM	852	2.490	34%	KAYSERİ	773	3.150	25%
ADANA	3.188	9.435	34%	ERZİNCAN	305	1.250	24%
SAKARYA	2.292	6.800	34%	K.MARAŞ	1.269	5.265	24%
KÜTAHYA	851	2.580	33%	ARTVİN	236	1.000	24%
MARDİN	988	3.000	33%	RİZE	427	1.810	24%
ELAZIĞ	739	2.250	33%	KIRKLARELİ	583	2.585	23%
TOPLAM	97.898	300.000	33%	BARTIN	192	865	22%
AMASYA	747	2.290	33%	AFYON	726	3.285	22%
ŞANLIURFA	1.646	5.160	32%	KARAMAN	289	1.360	21%
ZONGULDAK	947	3.000	32%	TUNCELİ	108	515	21%
EDİRNE	484	1.550	31%	GÜMÜŞHANE	129	645	20%
HAKKÂRİ	120	385	31%	KARS	143	775	18%
KARABÜK	572	1.840	31%	BURDUR	149	830	18%
MUĞLA	2.044	6.620	31%	UŞAK	344	2.065	17%
İZMİR	4.849	16.000	30%	KIRŞEHİR	181	1.100	16%
BALIKESİR	1.108	3.700	30%	VAN	357	2.290	16%
TRABZON	971	3.260	30%	BİLECİK	123	1.340	9%

Bu doğrultuda 2018 yılının ilk 3 aylık değerlendirilmesinin yapılması yılsonu için belirlenen 300.000 kişi hedefinin gerçekleştirilip gerçekleştirilmeyeceği hakkında kestirimlerde bulunulmasını sağlayacaktır. Ayrıca, hedefinin gerisinde olan illeri çeşitli önlemler almaya teşvik edebilmesi yönüyle önem arz eden tablo olarak değerlendirilebilmektedir. Samsun ili İEP Uygulama Birimince yürütülen faaliyetlere istinaden ilk 3 ayda 3.166 kişinin programdan faydalanması sağlanmıştır. Bilecik ili ise İl Müdürlüğüne sunulan 1.340 kişilik yıllık hedefte yalnızca %9'luk bir gerçekleştirme sağlamıştır.

Tablo 17 incelendiğinde, 2018 yılı ilk 3 aylık değerlendirme yapıldığından, çeyrek aya ait veriler incelendiğinden her ilden hedeflerinin en az %25'inin tutturulması beklenmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere, Türkiye'de ilk çeyrekte 97.898 kişi İşbaşı Eğitim Programlarından yararlandırılmıştır. Genel hedef yakalama oranı %33 olarak tespit edilmiştir. 2017 yılsonu tablosunda görülen önemli sapmaların yaşanmadığı görülmektedir. Batman, Bolu ve Antalya illeri ilk çeyrekte İEP hedeflerinin yarısına ulaşmışlardır. Sadece 16 ilin hedef gerçekleştirme oranı %25'in altında yer almaktadır.

2018 yılı İEP Katılımcısı hedefleri hayli yüksek olan illerin ilk 3 aylık gerçekleştirmeleri incelendiğinde, Antalya ilinin %25 olması gereken oranının %48 olduğu, Bursa ilinin %25 olması gerekirken %38 olduğu, Samsun, Adana ve İstanbul illerinin %25 olması gerekirken %34 olduğu Tablo 16'dan açık bir biçimde görülebilmektedir. İlk çeyrekte Batman, Bolu, Antalya, Manisa, Çankırı, Mersin, Malatya, Düzce, Osmaniye ve Bitlis illeri %40'dan fazla bir oranda gerçekleştirme yakalayarak Türkiye genelinin de hedef değerinin önemli bir miktar ilerisinde olmasına pozitif katkılar sağlamışlardır.

2017 yılı için belirlenen 500.000 kişilik İEP katılımcı hedefi %55'lik bir gerçekleştirme ile karşı karşıya kalınmış ve Türkiye genelinde 7 ilden (Şanlıurfa, Samsun, Çankırı, Erzincan, Mardin, Antalya ve Sinop) başka hiçbir İŞKUR İl Müdürlüğü İşbaşı Eğitimi katılımcısı hedefini yakalayamamıştır. 500.000 kişi gibi

ulaşılması güç bir hedef yerine 300.000 kişilik daha gerçekçi hedeflere belirlendiğinde ilk 3 aylık değerlendirmelerden de görüleceği üzere daha iyimser bir tablo ile karşı karşıya kalınmıştır. Netice itibariyle 3 aylık toplam İEP katılımcı sayısı Türkiye genelinde 100.000'e çok yaklaşmıştır. 2015 yılında gerçekleştirme değeri yaklaşık 150 bin, 2016 yılında yaklaşık 230 bin ve 2017 yılında yaklaşık 270 bin İEP katılımcısı sayısı 2018 yılında 400 bine doğru ilerlediği net bir şekilde görülebilmektedir.

3.4.BİR İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ OLARAK SAMSUN İşKUR

Performans kriterleri doğrultusunda çalışan her kurum ve kuruşta aylık veya yıllık hedeflerin izlenmesi önemli bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. İşbaşı Eğitim Programlarının Samsun ilinde uygulanması sürecinde izleme ve takip mekanizmalarının ayrıntılı bir biçimde etkin olarak çalıştırılması fark yaratmaktadır. Buna bir de yönetmelik ve genelge gibi mevzuat sürecinde henüz İşKUR İl Müdürlüklerine yansıtılmamış İEP Uygulama Biriminin kurulmuş olmasını eklendiğinde hedeflerin rahatlıkla tutturulması anlaşılır hale gelmektedir. Türkiye'de yarıdan fazla ilde İşbaşı Eğitim Programlarının yürütücülüğünü bizzat İş ve Meslek Danışmanları yürüttüğü bilinmektedir. Özellikle İşgücü Piyasasında yoğunlukla ziyaret görevini üstlenmiş bir İş ve Meslek Danışmanı önce İEP talebini alıp ardından tüm işlemleri yürütmeye çalışması durumunda ne İEP'lerin sağlıklı yürütümü gerçekleşmekte, ne de ana faaliyet alanı olan iş arayanla işvereni buluşturan eşleştirme mekanizmasının sorun olduğu anlamına gerekmektedir.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı direktifleri doğrultusunda belirlediği hedeflerin sonunda kurumun temel değerlerinde de yer alan hesap verebilirlik olgusu ön plana çıkmaktadır.

“İEP Uygulama Birimi” adı altında tüm illerde İşbaşı Eğitim Programının tüm iş ve işlemlerinin yürütüldüğü servislerin varlığı hedeflere ulaşmada önemli bir gösterge olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim İl Müdürlüklerinde işverenlerin talep ve beklentilerinin titizlikle işyeri ziyaretleri ile tarandığı ve iş arayanların nitelik ve becerilerine uygun pozisyondaki işlere doğru yönlendirme yapıldığı servis olan İşe Yerleştirme Servislerinin birer personeli niteliğinde göreve alan İş ve Meslek Danışmanlarınca da İEP ’in icra edildiği iller mevcuttur. Bu nedenle İşbaşı Eğitim Programlarında özellikle ödeme, devam takibi, istihdam sürecinin izlenmesi gibi teknik incelemelerin yoğunlukla işlendiği basamakların özel uzmanlaşmış birimlerin kontrolünde yürütülmesi gerekmektedir. Gerektiği durumlarda İEP Uygulama Birimlerinde taahhütlerini yerine getirmeyen ve sözleşmeye aykırı davranan işletmelerden para iadesi istenmektedir. Bu durumun sürekli olarak işvereni işyerinde ziyaret eden bu personelin daha huzursuz görüşmeler yapmasına neden olacağı tahmin edilmektedir. Söz gelimi, İşbaşı Eğitim Programı ile işverenin talebi doğrultusunda proje sunulmuş ve katılımcı çalışmaya başlatılmıştır. İşverenden kaynaklı bir sözleşmeye aykırılık neticesinde kurumun işverene idari para cezası uygulama zorunluluğu doğmuştur. Bu durumda uygulayıcı pozisyona da geçecek olan İş ve Meslek Danışmanları etkin ziyaret alanlarını kaybetme yoluna doğru sürüklenecektir. Oysaki İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyeti, iş ve meslek seçme aşamasında bulunan, meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlara, uzun süreli işsizlere, meslek değiştirmek olarak tanımlanabilmektedir (İŞKUR, İMD Tanım, 2015). Ayrıca, mesleğinde ilerlemek isteyen yetişkinlere ise iş danışmanlığı boyutunda bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların meslek ve iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerine, işyerleri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımlarına yardımcı olmak gibi durumları kapsamaktadır

Tablo-18 İşbaşı Eğitim Programı Ödenekleri 2017

2017 YILI ÖDENEK DAĞILIMI TABLOSU			İSTANBUL	382.275.919
İLLER	ÖDENEK		İZMİR	147.207.948
ADANA	87.184.016		KAHRAMANMARAŞ	36.994.098
ADYAMAN	18.429.360		KARABÜK	12.808.312
AFYONKARAHİSAR	17.634.560		KARAMAN	9.926.421
AĞRI	8.842.524		KARS	5.132.921
AKSARAY	12.538.092		KASTAMONU	12.286.639
AMASYA	14.099.359		KAYSERİ	51.344.344
ANKARA	164.023.252		KIRIKKALE	10.609.238
ANTALYA	89.201.060		KIRKLARELİ	14.348.820
ARDAHAN	4.243.457		KİRŞEHİR	12.058.933
ARTVİN	8.089.705		KİLİS	4.600.198
AYDIN	33.257.839		KOCAELİ	59.171.249
BALIKESİR	29.614.954		KONYA	51.344.344
BARTIN	10.310.484		KÜTAHYA	22.521.163
BATMAN	29.441.993		MALATYA	34.573.627
BAYBURT	4.291.791		MANİSA	39.243.779
BİLECİK	17.025.690		MARDİN	14.242.413
BİNGÖL	5.179.870		MERSİN	60.701.306
BİTLİS	5.854.532		MUĞLA	45.985.243
BOLU	11.400.994		MUŞ	9.632.072
BURDUR	6.251.375		NEVŞEHİR	8.957.150
BURSA	73.974.482		NİĞDE	8.762.477
ÇANAKKALE	16.372.909		ORDU	26.937.891
ÇANKIRI	8.067.832		OSMANİYE	14.170.891
ÇORUM	17.384.506		RİZE	11.430.366
DENİZLİ	32.752.599		SAKARYA	56.635.614
DİYARBAKIR	27.785.548		SAMSUN	59.566.322
DÜZCE	12.489.486		SIĞIRCI	5.624.197
EDİRNE	14.846.667		SİNOP	7.386.393
ELAZIĞ	17.251.980		SİVAS	19.183.329
ERZİNCAN	7.239.903		ŞANLIURFA	31.529.773
ERZURUM	19.744.360		ŞIRNAK	7.261.637
ESKİŞEHİR	47.661.685		TEKİRDAĞ	39.080.472
GAZİANTEP	72.155.739		TOKAT	19.730.810
GİRESUN	15.465.965		TRABZON	27.338.675
GÜMÜŞHANE	5.000.346		TUNCELİ	2.530.096
HAKKÂRİ	4.274.137		UŞAK	16.948.823
HATAY	37.034.601		VAN	24.404.832
IĞDIR	5.372.827		YALOVA	7.778.672
ISPARTA	18.853.155		YOZGAT	14.727.620
			ZONGULDAK	22.304.058
			TOPLAM	2.499.942.717

Tablo 18’den de görüleceği üzere Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından tüm İŞKUR İl Müdürlüklerine bildirilen İE hedefleri için, 2017 yılında 2,5 Milyar TL’ye çok yakın bir miktar ödeneğin kullanımı söz konusu olmaktadır. Böylesine büyük bir kaynağın daha etkin ve daha verimli kullanabilmesi için bir dizi önemler alınması şarttır. Özellikle illerde kurulması gereken İEP Uygulama Birimlerin faaliyetlerinde uzmanlaşması gerekmektedir. Genel Müdürlükten gelen talimatlar ve genelge değişiklikleri acilen İEP Uygulama Birimlerince incelenip topluca bilgilendirme yapılması gerekmektedir. İş ve Meslek Danışmanlarından Samsun örneğinde olduğu gibi, işveren ziyaretlerinde hazırlanan taleplerin incelenip programa hazır hale getirinceye kadar refakat etmesi büyük önem arz etmektedir. Samsun ili kendisine ayrılan 60 Milyona yakın bütçenin kullanılması söz konudur. Türkiye genelinde yaklaşık 2,5 Milyar TL gibi önemli bir kaynağın kullanımında elbette program çıktılarının takip edilmesi ve gelecek yıllara referans olacak şekilde yorumlanması kaynakların etkili ve verimli kullanılması yönüyle değerlendirilebilmektedir.

SONUÇ

Türkiye genelinde 2018 yılında yaklaşık 2,5 Milyar TL’lik önemli bir kaynağın kullanımının gerçekleştiği İşbaşı Eğitim Programlarında katılımcıların program sonunda sürdürülebilir istihdama katkı sağlamaları çok önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Böylesine büyük bir kaynağın kullanımı gerçekleştirilirken kaynak/fayda orantısına dikkat edilmesi kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması açısından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda özellikle İşbaşı Programı sona eren katılımcılar üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda, yasal düzenlemeler neticesinde katılımcıların %50’sinin program süresi kadar istihdamda kalmalarının ardından birer birer ilgili işletmelerden çıkarılıyor olmaları işverenlerin programa bakış açıları hakkında kestirimler yapılmasına yardımcı olacaktır. 2009 yılında programın ilk kurgulandığı dönemde istihdam taahhüdü aranmazken, 2014-2016 yıllarında 60 günlük bir istihdam süresi getirilmiş bu da yeterli olmayıp 2017 yılı itibariyle program süresi kadar istihdam beklentisine gidilmiştir. 2018 yılı Nisan ayına gelindiğinde katılımcıların daimi istihdam süreçleri de incelenerek bunun da yeterli olmadığı değerlendirilmektedir. Bunun nedeni ise programdan yararlanan firmaların ciddi bir kötüye kullanımı söz konusu olmasıdır. Programları biten katılımcıların yarısını istihdam ettikten sonra istihdam süreci sona erdiğinde katılımcıların işyerinde işlerine son verilmektedir. Yasal düzenlemelerle önüne geçilemeyen bu durum için katılımcı istifası ayrı tutulmakla birlikte istihdam taahhüdü süresinin en az 1 yıla çıkarılması işverenlere caydırıcı bir etken olarak ortaya konulabilir. Bu sayede sürdürülebilir istihdama önemli bir katkı sunulmakla birlikte işverenlerin bu gibi yollara başvurmalarının önüne geçilmiş olunacaktır.

İşbaşı Eğitim Programları sözleşmesinin Kurum Hak ve Yükümlülükleri başlığı altında yer alan 8.Madde’nin c bendinde “Katılımcılar adına kısa vadeli sigorta kolları kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı primleri SGK’ya ödemek.” ifadesi yer almaktadır. Katılımcıların ve bakmakla yükümlü oldukları

kişilerin yalnızca sağlık ve eczane hizmetlerinden faydalanabilmesini sağlayacak bu prim türünde iş kazası ve meslek hastalığı primi de kapsam içerisinde yer almaktadır. Kısa vadeli sigorta kolu olan bu prim türünde ödenen prim günleri katılımcıların emeklilik hizmetlerinden sayılmamaktadır. Aynı zamanda sağlanan bu sağlık hizmeti de program başladıktan yaklaşık 50 gün sonra Sosyal Güvenlik Kurumu provizyonundan geçebilmektedir. Katılımcılarda yarattığı bu büyük mağduriyet her geçen gün daha büyük ölçüde dile getirilmektedir. Bu durumun çözümü için de İşbaşı katılımcılarına hem emekliliklerinden sayılabilecek hem de hizmet sürelerinden düşülebilecek tam kapsamlı uzun vadeli SGK kolu olan 1 nolu primden yatırılması ile mümkündür.

İEP katılımcılarının durumlarına göre öğrencilik ve işsizlik sigortasından yararlanma durumu gibi farklı katılımcı zaruri gider ödeme şekli, Türkiye’de İşbaşı Eğitim Programından faydalanan yüzbinlerce katılımcının mağduriyetine neden olmuştur. Özellikle öğrenciler ve işsizlik ödeneğinden yararlananlar talimat öncesi aldıkları maaşlardan yapılan kesintilerden derin üzüntü duymanın yanında şiddetli şikâyetlerde bulunmuşlardır. Söz konusu durumda 2018 yılı için katılımcıların İşbaşı Eğitim Sözleşmelerini imzaladıkları tarihte yürürlükte olan ücretle program devam ederken değiştirilen ücretler arasında öğrencilerde 400 TL, işsizlik ödeneği alanlarda 800 TL civarında bir zaruri gider düşüşü meydana gelmiştir. Aynı işyerinde tüm şartları eşit bir şekilde devam eden iki kişiden birisine 1.600 TL, öğrenci olarak nitelendirilen katılımcıya ise 1.100 TL zaruri gider ödemesi yapılması, kurumun imajını olumsuz yönde eksiltici bir işlem olarak değerlendirilmektedir.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde kurulan hedef izleme ekipleri, o ilin tüm hedeflerini yakından takip ettikleri gibi İşbaşı Eğitim Programları katılımcı sayısı hedefi de büyük titizlikle takip etmektedir. 2018 yılı hedeflerinin 2,5 ay sonra 16 Mart 2018 tarihinde açıklamasının ardından yapılan incelemelerde birçok alt kırılım hedeflerinin varlığı dikkat çekmektedir. 2018 yılı hedeflerinin çeşitlendirilmesinin ardından Nisan ayı sonuna gelindiğinde dahi bu kırılım hedeflerin ilk 4 aylık izlemelerini görebilmek mümkün olmamaktadır. Oysaki hedefe

ulaşma yönünden önceden alınabilecek önlemlerin varlığı, tespiti ve önlemler, iyi ve yakından izlemenin en temel unsurlarından kabul edilmektedir.

Her ne kadar yasal düzenlemeler çerçevesinde İşbaşı Eğitimi, Aktif İşgücü programlarından bir tanesi olarak değeriendirilse de son 10 yılda kat ettiği mesafeden de anlaşılaçağı üzere Türkiye İşgücü Piyasası'nın lokomotifi olarak gelecek yıllarda da ön planda olmaya devam edecektir. Özellikle teşvik tabanlı kurulması yönünde ilerlemeler sağlanan iç piyasada İşbaşı Eğitim Programı gibi personel ücretlerinin ödenmediği ve program sonunda SGK'lı istihdam sürecinde de teşvikin devam ettiği bir yapının asla önemini yitirmemesi beklenmemektedir. Bu doğrultuda, **“İEP Uygulama Birimi”** adı altında tüm illerde İşbaşı Eğitim Programının tüm iş ve işlemlerinin yürütüldüğü servislerin varlığı hedeflere ulaşmada önemli bir gösterge olarak ortaya çıkmaktadır. Performans kriterleri doğrultusunda çalışan her kurum ve kuruluşta aylık veya yıllık hedeflerin izlenmesi önemli bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. İşbaşı Eğitim Programlarının Samsun ilinde uygulanması sürecinde **teknik izleme ve takip mekanizmalarının** ayrıntılı bir biçimde etkin olarak çalıştırılması fark yaratmaktadır. Buna bir de yönetmelik ve genelge gibi mevzuat sürecinde henüz İŞKUR İl Müdürlüklerine yansıtılmamış İEP Uygulama Biriminin kurulmuş olmasını eklendiğinde hedeflerin rahatlıkla tutturulması anlaşılır hale gelmektedir. Türkiye'de yarıdan fazla ilde İşbaşı Eğitim Programlarının yürütücülüğünü bizzat İş ve Meslek Danışmanları yapmaktadır. Özellikle İşgücü Piyasasında yoğunlukla ziyaret görevini üstlenmiş bir İş ve Meslek Danışmanı önce İEP talebini alıp ardından tüm işlemleri yürütmeye çalışması durumunda ne İEP'lerin sağlıklı yürütümü gerçekleşmekte, ne de ana faaliyet alanı olan iş arayanla işvereni buluşturan eşleştirme görevini üstlenebilmektedir.

Nitekim İl Müdürlüklerinde işverenlerin talep ve beklentilerinin titizlikle işyeri ziyaretleri ile tarandığı ve iş arayanların nitelik ve becerilerine uygun pozisyondaki işlere doğru yönlendirme yapıldığı servis olan İşe Yerleştirme Servislerinin birer personeli olarak görev alan İş ve Meslek Danışmanlarınca da İşbaşı Eğitim Programının icra edildiğı iller mevcuttur. Bu nedenle İşbaşı Eğitim

Programlarında özellikle ödeme, devam takibi, istihdam sürecinin izlenmesi gibi teknik incelemelerin yoğunlukla işlendiği basamakların özel uzmanlaşmış birimlerin kontrolünde yurütulmesi gerekmektedir. Gerektiği durumlarda İEP Uygulama Birimlerinde taahhütlerini yerine getirmeyen ve sözleşmeye aykırı davranan işletmelerden para iadesi istenmektedir. Bu durumun sürekli olarak işvereni işyerinde ziyaret eden bu personelin daha huzursuz görüşmeler yapmasına neden olacağı tahmin edilmektedir.



KAYNAKÇA

- Agunis, H. (2013), *Performance Management*, United Kingdom: Edinburgh Business School.
- Altın, R. ve Kaya Ö. (2010), Gelişmiş Ülkelerin Eğitim ve Eğitim Yönetim Sistemleri, *MEB Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanlığı*, Ankara, s.95.
- Akbaş, G. ve Apar, A. (2010), “Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi”, https://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/Sosyal%20Politika%20ve%20%C4%B0stihdam/avrupa_2020_stratejisi.pdf (14.09.2017).
- Akses, S. (2014), *Avrupa 2020 Stratejisi*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Andican, A. (2006), *Avrupa Birliği Dersleri, Ekonomi-Politika-Teknoloji*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Ataman, B. (2010), *Türkiye'nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası*, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2002), *Performans Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bayrak, S. (2015), “Bir İskandinav Refah Devleti Modeli Olarak İsveç'te Esnek Çalışmanın Genel Görünümü” *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 3, S:ayı 1, s. 32-54.
- Bekiroğlu, C. (2010), *Türkiye'de İşsizlik Sorunun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Biçerli, M. K. (2004), *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Bilgin, K. U. (2004), *Kamu Performans Yönetimi*, TODAİE Yayınları, Ankara.

- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. (2015), *Boşuna mı Okuduk? (Türkiye’de beyaz yakalı işsizliği)* İletişim Yayınları, İstanbul.
- Çopur, E. (2003), “İstihdamı Artırmada Geç Emekliliğin Rolü”, *Tisk İşveren Dergisi*, Mayıs 2003.
- Emirgil, B. F., Aca, Z. ve Işığışok, Ö. (2014), “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa Örneği)” *Çalışma ve Toplum*, Cilt 40, Sayı 1, s. 139-162.
- Erilli, N. A. (2014), “TR72 Bölgesi İlçelerinin Sosyo-Ekonomik Verilere Göre Bulanık Kümeleme Analizi İle Sınıflandırılması”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 10, Sayı:2, s. 33-45.
- Erol, E. (2017), “İşbaşı Eğitim Programlarının Gelişim Süreci ve 2016 yılı değerlendirmesi”, *İstihdamda 3İ*, Cilt 22, s. 82-87, (01.04.2017).
- Europe 2020, A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth.
- Ghose, A., Majid N. ve Ernst C. (2010), *Küresel İstihdam Sorunu*, Efil Yayınları, Ankara.
- Kamalıoğlu N. Ç. (2014), *Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı, Ankara.
- Kesici, M. R. ve Selamoğlu, A. (2005), “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, s. 23-51.
- Keskin Demirel, D. (2016), ”Yükseköğretimin Emek Piyasası’nda Değersizleştirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 49, Sayı 2, s. 809-825.
- Kıdır, B. (2017), “Eğitilmiş Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bir Bakış” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 54, Sayı 3, s. 1369-1395.
- Kurnaz, I. (2013), “İşgücü Piyasasında Aşırı Eğitimlilik Olgusu” *İstihdamda 3İ*, Cilt 8, s. 61-63, (01.04.2017).

- Mancini, M. (2003). *Time Management*, The McGraw-Hill.Education, Columbus, Ohio.
- MEB. (2012). Meslekî ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (Taslak) 2013-2017, *Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü*, s. 84, Ankara.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013), *Öğütsel Davranış*, (Çev. İnci Erdem), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Savaşır, R. (1999) “Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları” *KAMU-İŞ Eğitim Yayınları*, s. 61, Ankara.
- Tracy, B. (2013), *Time Management*, Amacombooks, New York.
- Türkiye İş Kurumu. (2009). *İstatistik Yıllığı*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#2009dltop> (10.12.2017).
- Türkiye İş Kurumu. (2010). *İstatistik Yıllığı*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#2010dltop> (10.12.2017).
- Türkiye İş Kurumu. (2011). *İstatistik Yıllığı*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#2011dltop> (10.12.2017).
- Türkiye İş Kurumu. (2012). *İstatistik Yıllığı*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#2012dltop> (10.12.2017).
- Türkiye İş Kurumu. (2013). *İstatistik Yıllığı*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#2013dltop> (10.12.2017).
- Türkiye İş Kurumu. (2014). *İstatistik Yıllığı*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#2014dltop> (10.12.2017).
- Türkiye İş Kurumu. (2015). *İstatistik Yıllığı*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#2015dltop> (10.12.2017).
- Türkiye İş Kurumu. (2016). *İstatistik Yıllığı*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#2016dltop> (10.12.2017).

- Türkiye İş Kurumu. (2015). *Samsun İli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#2015dltop>
(04.01.2018).
- Türkiye İş Kurumu. (2016). *Samsun İli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#2016dltop>
(04.01.2018).
- Türkiye İş Kurumu. (2017). *Samsun İli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#2017dltop>
(04.01.2018).
- Türkiye İş Kurumu Hedef İzleme ve Performans Ölçümü Rehberi 2016.
- ÜİS-İDK, (2014) *Toplantı Tutanağı*,
<http://www.uis.gov.tr/announcements/27012015/> (15.11.2016).
- ÜİS-İDK, (2016) *Toplantı Tutanağı*, http://www.uis.gov.tr/media/1276/ek-1_2idk_mevcut_durum_raporu.pdf (15.11.2016).
- ÜİS-İDK (2017) “ÜİS Hakkında” <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda->
(16.03.2017).
- Ulukan, U. (2014), *Esneklik ve Güvence Arasında Bir Denge Mümkün mü? Avrupa ve Türkiye'den Güvenceli Esneklik Pratikleri*, Türkiye'de Esnek Çalışma Evrensel Basım Yayın, İstanbul.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014) *Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, 30 Mayıs 2014 tarihli ve 29025 sayılı Resmi Gazete.
- Uşen, Ş. (2004) Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları, *Çalışma ve Toplum – Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, s.65-94.
- Uyargil, C. B. (2008), *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi* (2.baskı), Arukan Basım Yayım Dağıtım Ltd., İstanbul.
- Uzunkaya, C. (2014), Avrupa İstihdam Stratejisi’nin Ulusal İstihdam Stratejisi’ne Yansıması, *İstihdamda 3İ*, Cilt 14, s. 30-37, (01.11.2014).

Ünsal, E. (2000), *Makro İktisat* (Genişletilmiş 3. baskı), İmaj Yayıncılık, Ankara.

/Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği,

www.iskur.gov.tr/Aktif%20İşgücü%20Hizmetleri%20Yönetmeliği.pdf

(17.10.2017).

[/https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9997804e-06d0-4fe3-](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9997804e-06d0-4fe3-849e53063d71316/Socialforsakring_FK_4000_en.pdf?MOD=AJPERES)

[849e53063d71316/Socialforsakring_FK_4000_en.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9997804e-06d0-4fe3-849e53063d71316/Socialforsakring_FK_4000_en.pdf?MOD=AJPERES)

[28.12.2017\).](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9997804e-06d0-4fe3-849e53063d71316/Socialforsakring_FK_4000_en.pdf?MOD=AJPERES)

[/http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx](http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx) (24.04.2018).

[/http://www.milliistihdamseferberligi.com/](http://www.milliistihdamseferberligi.com/) (28.04.2018).

ÖZGEÇMİŞ

Rifat Yıldız 17.11.1983 tarihinde Ankara’da doğdu. Batıkent Kaya Beyazıtöğlu Lisesi’ni bitirdikten sonra Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi İstatistik Bölümü’nden 2004 yılında mezun oldu. 2006 yılında İstatistikçi olarak Türkiye İş Kurumu’na atandı. 2015 yılında TODAİE Kamu Yönetimi Yüksek Lisans programını bitirdi. 2017 yılından bu yana İŞKUR’da Şube Müdürü olarak görev yapan Yıldız, iyi derecede İngilizce bilmektedir. Temel ilgi alanları, Türkiye’nin siyasi tarihi, işgücü piyasası ve toplumsal dönüşümüdür.

EK
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İşbaşı Eğitim Programı

Programın amacı (Başlığı ile birlikte değişik: R.G.-6.11.2014-29167)

MADDE 45 – (1) İşbaşı eğitim programı, Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının işyeri ziyaretleri sırasında veya işsizlerle yapılan görüşmelerde tespit edilen ihtiyaçlar, işyerlerinden veya katılımcı adaylarından gelen talepler doğrultusunda bu Yönetmeliğin ilgili hükümlerinde belirlenen şartlara uyulmak kaydıyla düzenlenebilir.

Program düzenlenecek meslekler (Başlığı ile birlikte değişik: R.G.-6.11.2014-29167)

MADDE 46 – (1) İşbaşı eğitim programı, katılımcının mesleki deneyim kazanmasını sağlayacak mesleklerde düzenlenir. Hangi mesleklerde program düzenlenip düzenlenmeyeceğine il müdürlüğüne karar verilir.

Program uygulanacak işyerleri

MADDE 47 – (1) (Değişik: R.G.12.2.2016-29622) İşbaşı eğitim programı, ilgili mevzuatı gereğince en az iki sigortalı çalışanı olan ve Kuruma kayıtlı işyerlerinde uygulanabilir.

(2) 5018 sayılı Kanunun eki I, II, III ve IV sayılı cetvellerde yer alan kurum ve kuruluşlar ile belediyeler ve il özel idarelerinde ve Kurumca bu Yönetmelik kapsamında yaptırım uygulanan işyerlerinde yaptırım süresince işbaşı eğitim programı düzenlenmez.

(3) İşveren, işyerini (Mülga: R.G.-6.11.2014-29167) diğer işverenlere devrettiğinde, devam etmekte olan işbaşı eğitim programı ve istihdam yükümlülüğü de (Mülga: R.G.-6.11.2014-29167) devralan işverene aktarılır.

(4) İşbaşı eğitim programlarının düzenlendiği işverenden (Mülga: R.G.-6.11.2014-29167) vergi, SGK prim ve prime ilişkin borcu ile (Değişik: R.G.12.2.2016-29622) SGK ve Kurumca kesilmiş ve ödenmemiş idari para cezası olmadığına dair belge istenmez.

(5) (Ek: R.G.-6.11.2014-29167) Kısa çalışma (Ek: R.G.-12.2.2016-29622) ve ücret garanti fonu uygulamasından yararlanan işyerleri, bu uygulamadan yararlandıkları dönemde katılımcı talebinde bulunamazlar.

İşverenin yükümlülükleri

MADDE 48 – (1) İşverenin, katılımcının programa katıldığı mesleğe yönelik işbaşı eğitimini fiilen sağlaması ve Kurum ile imzalanan işbaşı eğitim sözleşmesinde belirtilen görev, sorumluluk ve yükümlülükler uyması gerekir.

(2) İşbaşı eğitim programı düzenlenecek işyeri tarafından, katılımcının işbaşı eğitim programından usulüne uygun şekilde yararlanmasını ve deneyim sahibi olmasını sağlamak üzere gerekli mesleki bilgiye ve deneyime sahip en az bir sorumlu belirlenir.

Kontenjanların belirlenmesi

MADDE 49- (1) (Değişik: R.G.-6.11.2014-29167) İşbaşı eğitim programına katılabilecek kişi sayısı, programın başlama tarihi itibarıyla aynı il sınırları içerisinde, aynı işverene bağlı işyerlerinde programın başladığı tarihe ait fiili çalışan sayısını gösteren belgede yer alan çalışan sayısı üzerinden, kontenjan oluşturmak suretiyle belirlenir.

(2) İşyerlerinin belirlenen kontenjanın bir kısmını doldurarak daha sonra tekrar başvuru yapması durumunda, programa katılabilecek kişi sayısına ilişkin kontenjan hesaplaması, işbaşı eğitim programının yeni başlama tarihine göre (Ek: R.G.-12.2.2016-29622) fiili çalışan sayısını gösterir belgede yer alan çalışan sayısı üzerinden tekrar yapılır.

Programın uygulanması (Başlığı ile birlikte değişik: R.G.-6.11.2014-29167)

MADDE 50- (1) İşverenlerden iki ile on arasında çalışanı bulunanlar bir, on bir ve üzerinde çalışanı olanlar ise fiili çalışan sigortalı sayısının onda biri kadar işbaşı eğitim programı katılımcısı talep edebilir. (Ek: R.G.-12.2.2016-29622) İşverenlerce katılımcıların en az yüzde ellisinin program sonunda istihdamının taahhüt edilmesi durumunda, fiili çalışan sigortalı sayısının en fazla yüzde otuzuna kadar katılımcı talep edilebilir. Söz konusu talebe ilişkin uygulama esasları Genel Müdürlükçe belirlenir.

(2) (Mülga:R.G.12.2.2016-29622)

(3) 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, (Ek: R.G.-12.2.2016-29622) işverence belirlenecek fazla katılımcının program ile ilişkisi kesilir ve programa devam olunur.

(4) İşbaşı eğitim programı için yapılan başvuru ile program başlangıcının aynı tarihte olmaması halinde başvuru yapılan tarihteki duruma göre değil, (Değişik:R.G.12.2.2016-29622) program başlangıç tarihine göre işlem yapılır. Bu durumda işverenden programın başladığı tarihe ilişkin fiili çalışan sayısını gösteren yeni bir taahhütname alınır ve bu maddenin üçüncü fıkrası hükümleri uyarınca işlem tesis edilir.

(5) 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. (Ek: R.G.-12.2.2016-29622) 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.

(6) Programın başlatılması ve devamı sırasında, programın ilgili mevzuata ve sözleşme hükümlerine uygunluğuna yönelik her türlü tedbir il müdürlüğü tarafından alınır. Bu kapsamda işveren, il müdürlüğü tarafından istenen belgeleri süresi içerisinde ibraz etmekle yükümlüdür, aksi takdirde işveren ile on iki ay süreyle bu Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmez.

(7) (Ek: R.G.-12.2.2016-29622) İl müdürlüğü her program için unvan farkı olmaksızın bir asil ve bir yedek personeli program sorumlusu olarak görevlendirir. Program sorumlusu;

- a) Programı, her safhasında, incelemek, değerlendirmek, yönetmek, gerekli bilgi ve belgeleri almak,
- b) Program dosyasını, programla ilgili evrak ve belgeleri, sözlü-yazılı müracaat ve şikâyetleri incelemek,
- c) Ortaya çıkabilecek olumsuzlukları gerektiğinde yerinde tahkik ve tetkik etmek,
- ç) Olumsuzlukların ve sorunların giderilip giderilmediğini takip etmek, giderilememesi durumunda, derhal gerekli işlemleri başlatmak; olumsuzluklar ve sorunları gerektiğinde ilgililere iletme,
- d) Sorumlu olduğu programı program süresince en az bir kez olmak üzere ziyaret etmek,
- e) Program ile ilgili kaydedilen gelişmelerin ve varsa sorunların yer aldığı raporları hazırlayıp ilgili makama sunmak,

f) Katılımcı ve işverenlerin bu Yönetmelik, sözleşme ve ilgili mevzuatta belirlenmiş yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini kontrol etmek,

ile yükümlüdür.

**Yeni katılımcı talebi ve katılımcıların istihdamı (Başlığı ile birlikte değişik:
R.G.-6.11.2014-29167)**

MADDE 51- (1) Yeni katılımcı talebinde bulunan işverenin talebinin kabul edilebilmesi için, işverenin başvuru tarihinden geriye doğru son bir yılda işbaşı eğitim programını tamamlayan katılımcılardan en az yüzde yirmisini kendi işyerinde veya başka işyerinde aynı meslekte en az altmış gün istihdam etmiş olması veya istihdam etmeye başladığına dair taahhütname vermesi gerekmektedir. Tamamlanmış ancak henüz bitiş tarihindeki fiili çalışan sayısı tespit edilememiş programların 50 nci maddenin beşinci fıkrası hükümlerine uygunluğu da göz önüne alınır ve söz konusu taahhütnamede bu hususa da yer verilir. İşverenin, başvuru esnasında programı tamamlayan katılımcıların istihdam durumlarını gösterir belgeleri il müdürlüğüne ibraz etmesi gerekir.

(2) Katılımcıların bir kısmını veya tamamını işe alan ve/veya katılımcı sayısında azalma olan ve/veya talep edebileceği katılımcı sayısından daha az katılımcıyla program başlatan işveren, devam eden programın her safhasında yeni katılımcı talebinde bulunabilir. Yeni talep değerlendirilerek varsa mevcut katılımcılar hariç geriye kalan kontenjan kadar katılımcı ile işbaşı eğitim programı düzenlenebilir.

(3) 60 ıncı madde hükümleri hariç bu Yönetmelik kapsamında programdan on iki ay süreyle yararlanamama yönünde yaptırım uygulanan işverenin; son bir yılda yaptırım uygulanmasına neden olan programlara başlayan toplam katılımcı sayısının en az yüzde ellisini en az altmış gün süreyle aynı meslekte istihdam ettiğini belgelemesi halinde, uygulanan yaptırım kaldırılır ve söz konusu işveren yeni program başvurusu yapabilir.

(4) (Mülga:R.G.12.2.2016-29622)

(5) Program başlangıcında işveren tarafından istihdam taahhüdü verilmişse program sonunda bu taahhüdün yerine getirilip getirilmediği kontrol edilir, söz konusu

yükümlülük yerine getirilmezse işveren ile on iki ay süreyle bu Yönetmelik kapsamında kurs ve program düzenlenmez.

Programa katılım şartları

MADDE 52 – (Değişik: R.G.-6.11.2014-29167) (1) İşbaşı eğitim programına katılmak için;

- a) Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- b) 15 yaşını tamamlamış olmak,
- c) İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı veya eşi olmamak,
- ç) Emekli olmamak,
- d) Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde (Değişik: R.G.12.2.2016-29622) programa başvuru yapan işverenin çalışanı olmamak,
- e) (Değişik: R.G.12.2.2016-29622) İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak,
- f) (Mülga:R.G.12.2.2016-29622)

şartları aranır.

(2) İşsizlik ödeneği alan kişiler de katılımcı olabilirler. Ancak bu kişiler işsizlik ödeneği aldıkları süre boyunca işten ayrılma bildirgesinin tarafı olan işyerinde katılımcı olamazlar.

(3) 4857 sayılı Kanun kapsamında, çalışma yaşı ve çalıştırma yasağına ilişkin özel düzenlemeler çerçevesinde çalıştırılmaları yasaklananlar programlara katılamazlar. Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde ilgili mevzuatın öngördüğü düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla program düzenlenebilecektir.

(4) Katılımcılar, yirmi dört ay içinde en fazla (Değişik: R.G.12.2.2016-29622) üç yüz yirmi fiili gün işbaşı eğitim programından yararlanabilirler.

(5) (Ek: R.G.-12.2.2016-29622) Birinci fıkradaki şartları haiz olup programa devam etmelerine engel durumları bulunmayan öğrenciler de programa katılabilir.

Programların süresi

MADDE 53 – (1) Program süresi, günlük en az beş en fazla sekiz saat olmak üzere, haftalık kırk beş saatten (Ek: R.G.-6.11.2014-29167) en fazla altı günden ve toplamda (Değişik:R.G.12.2.2016-29622) üç yüz yirmi fiili günden fazla olamaz. (Değişik:R.G.12.2.2016-29622) Programa katılım saatleri, denetim imkanları dikkate alınarak ve sözleşmede belirtilmek şartları ile il müdürlüğünce belirlenebilir.

(2) Engelliler için işbaşı eğitim programının süresi yirmi dört ay içerisinde üç yüz yirmi fiili gün olarak uygulanabilir. Bu durumda ikinci yüz altmış güne ait ödemeler, 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi gereğince kurulan Komisyon kararı ile (Değişik: R.G.-6.11.2014-29167) ilgili idari para cezalarından karşılanabilir.

Devam zorunluluğu

MADDE 54 – (1) Katılımcıların programa devam etmeleri zorunludur. Kabul edilebilir mazereti olan katılımcılara, işveren ya da işveren vekili tarafından, mazeret izni verilebilir. Bu izinler, katılımcıların devam çizelgelerine yazılır. Ancak, bu izin sürelerinin toplamı, doktor raporu ile tevsik edilebilen en fazla beş günlük sağlık izni dışında, hangi sebeple olursa olsun toplam program süresinin onda birini aşamaz. Bu sürenin aşımı halinde, katılımcıların programla ilişkileri kesilir. Beş günü aşan sağlık izinleri onda birlik izin süresinden düşülür.

(2) Sözleşmenin işverenden dolayı feshedilmesi durumunda, il müdürlüğünün uygun görmesi halinde katılımcılar yeni bir işyerinde işbaşı eğitimine katılabilirler. Ancak devam edilecek işbaşı eğitim programı ile yapılan işbaşı eğitim programının toplam süresi yirmi dört ay içinde en fazla (Değişik: R.G.12.2.2016-29622) üç yüz yirmi fiili gün olabilir.

(3) İşveren tarafından programın başlangıcından bitişine kadar olan süre içerisinde katılımcıların devam durumlarının haftalık olarak en geç cumartesi saat 23:59'a kadar sisteme girilmesi gerekir. Devam durumlarının sisteme girilmemesinden dolayı ortaya çıkabilecek zararlardan işveren sorumludur. İl müdürlüğü, işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğini kontrol eder. Giriş yapılmayan günler il müdürlüğünce tamamlanır. (Ek: R.G.-12.2.2016-29622) Kurum, katılımcıların devam durumlarını takip için bilgi iletişim teknolojilerini de kullanabilir.

Program giderleri

MADDE 55 – (Değişik: R.G.12.2.2016-29622) (1) Katılımcıya Yönetim Kurulunca belirlenen katılımcı zaruri gideri ödenir. Ödeme gerçekleştirilirken katılımcının programa devam ettiği günlerin sayısı dikkate alınarak hafta tatil günleri için de ödeme yapılabilir İhtiyaç duyulması halinde katılımcı zaruri giderinin miktarında katılımcı veya sektörler bazında ayrıca değişiklik yapılabilir.

(2) Programlara devam edilen süre içinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında her bir katılımcı için tahakkuk edecek sigorta primleri Kurumca ödenir.

(3) Program kapsamında Genel Müdürlükçe uygun bulunacak diğer giderler de ödenebilir.

Giderlerin ödenmesi

MADDE 56 – (1) Katılımcılara yapılacak ödemeler, il müdürlükleri tarafından Kurumun belirleyeceği banka veya PTT aracılığıyla gerçekleştirilir. (Mülga: R.G.-6.11.2014-29167)

Sözleşme imzalanması

MADDE 57 – (1) İşbaşı eğitim programlarından yararlanacak olan işyeri ile katılımcı arasında işbaşı eğitim (Ek: R.G.-6.11.2014-29167) programı sözleşmesi imzalanır. Ancak işbaşı eğitim (Ek: R.G.-6.11.2014-29167) programı sözleşmesinin Kurum yönünden hüküm ifade etmesi il müdürlüğünün onayına bağlıdır. Sözleşmenin içeriği, şartları ve şekli Kurum tarafından belirlenir. Taraflar sözleşmede belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür.

Sözleşmenin sona ermesi ve feshi

MADDE 58 – (1) Sözleşme, sözleşmede belirtilen sürenin bitimi, katılımcıların işe alınması veya sözleşmenin feshi ile sona erer.

(2) Taraflar, 4857 sayılı Kanunun 24 ve 25 inci (Değişik: R.G.-6.11.2014-29167) 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 (Ek: R.G.-6.11.2014-29167) 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.

(4) (Ek: R.G.-6.11.2014-29167) İl Müdürlüğünün de uygun görmesi şartıyla programın dörtte birlik süresi içerisinde taraflar karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi fesih yetkisine sahiptir.

Denetimler ve ziyaretler

MADDE 59 – (1) Programlara ilişkin denetimler, Kurumun denetim yetkisi saklı kalmak şartı ile 4904 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi hükmü uyarınca oluşturulan Denetim Kurulu tarafından yapılır. Kurum personeli tarafından iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri çerçevesinde ve gerekli görüldüğünde Genel Müdürlük personeli tarafından da programın her aşamasında denetim ve ziyaretler gerçekleştirilebilir. Yüklenici, denetim ve ziyaretlerde gerekli kolaylığı sağlamakla mükelleftir.

İdari yaptırımlar

MADDE 60 – (Değişik: R.G.-6.11.2014-29167) (1) İşverenin, 51 inci maddenin (Değişik: R.G.12.2.2016-29622) birinci ve beşinci fıkralarında belirtilen taahhütnamede yer alan yükümlülüklerini yerine getirmediği tespit edilirse, varsa devam eden programlar sonlandırılır ve bu programlar için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilir ve işveren tespit tarihinden itibaren on iki ay süre ile bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz.

(2) 58 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarına 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.

(3) İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı 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 bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz.

(4) 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 bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz.

(5) (Ek: R.G.-12.2.2016-29622) Birden fazla katılımcının bulunduğu programda sadece feshe neden olan katılımcının sözleşmesi fesh edilir ve diğer katılımcılarla program devam edilir.

Katılım belgesi

MADDE 61 – (1) İşbaşı eğitim programı katılımcılarına, katıldıkları programa ilişkin bilgileri gösterir (Değişik: R.G.12.2.2016-29622) işveren ve İl Müdürlüğünce imzalı İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası verilir.