T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Sevgi TARHAN
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2018

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

(Uzmanlık Tezi)

Sevgi TARHAN
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Emrullah ASLAN
İstihdam Uzmanı

Ankara 2018

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Sevgi TARHAN'a ait "Türkiye İş Kurumu Tarafından Yürütülen Mesleki Eğitim Kurslarının Denizli İli Örneğinde Değerlendirilmesi" adlı bu tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	**Adı ve Soyadı**	**İmzası**
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi : ..…/……/20….

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Yardımcısı Sevgi TARHAN tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Sevgi TARHAN
İstihdam Uzman Yardımcısı

..…/……/20…..

İmza

ÖNSÖZ

Bilim ve teknolojideki gelişmelere paralel olarak hızla gelişen endüstrimizin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi mesleki ve teknik eğitimle mümkündür. Türkiye İş Kurumu, işgücü piyasasından ve işverenlerden gelen talepler doğrultusunda düzenlemiş olduğu mesleki eğitim kursları ile nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Buradan hareketle "Türkiye İş Kurumu Tarafından Yürütülen Mesleki Eğitim Kurslarının Denizli İli Örneğinin Değerlendirilmesi" isimli tez çalışmasında; Denizli kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurslarının niteliği ve verimliliği üzerinde durulacaktır. Bu çalışmada Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanmakta olan mesleki eğitim kurslarının daha nitelikli hale getirilmesi ile istihdama daha fazla katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Çalışma sürecinde gerek üç yıllık çalışma hayatımdaki desteklerine gerekse de tez hazırlama sürecinin her aşamada yardımlarını esirgemeyen Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı Mehmet ASLAN'a ve Daire Başkanım Volkan ÖZ'e, çalışmamın her aşamasında kendisinden destek aldığım ve bu süreçte her türlü kolaylığı sağlayan tez danışmanım İstihdam Uzmanı Emrullah ASLAN'a, tez hazırlama sürecinin her aşamasında desteğini ve sabrını benden esirgemeyen kıymetli dostum Abdullah KARACAN'a mesai arkadaşlarım Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi çalışanlarına ve İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu süreçte her türlü fedakârlığa katlanan ve desteğini esirgemeyen çok kıymetli eşim Gürkan TARHAN'a ve aileme en içten duygularımla teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ i

İÇİNDEKİLER ii

TABLOLAR LİSTESİ v

ŞEKİLLER LİSTESİ vii

KISALTMALAR ix

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYEDE UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN GENEL ÖZELLİKLERİ 4

1.1. MESLEKİ EĞİTİM 4

1.1.1. Genel Olarak Eğitim 4

1.1.2. Mesleki Eğitim Kavramı 5

1.1.3. Mesleki Eğitimin Tarihsel Süreci 6

1.1.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem 7

1.1.3.1.1. Ahilik Dönemi 8

1.1.3.1.2. Lonca Dönemi 9

1.1.3.1.3. Gedik Dönemi 10

1.1.3.2. Cumhuriyet Dönemi 11

1.1.4. Genel Hatları ile Mesleki Eğitim Sistemi 14

1.1.4.1. Örgün Eğitim 14

1.1.4.2. Yaygın Eğitim 16

1.1.4.3. Çıraklık Eğitimi 18

1.1.4.4. Hayat Boyu Öğrenme 19

1.2. AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI 22

1.2.1. Türkiye'de Aktif İşgücü Piyasası Programlarının Gelişimi 25

1.3. TÜRKİYEDE MESLEKİ EĞİTİM - İSTİHDAM İLİŞKİSİ 33

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN MESLEKİ EĞİTİM FAALİYETLERİ 37

2.1. MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ MEVZUAT VE UYGULAMA AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ 37

2.1.1. İstihdam Garantili ve İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Kursları 37

2.1.2. Çalışanların Mesleki Eğitimi 40

2.1.3. Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Kurslar 42

2.1.4. Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Olarak Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları 45

2.1.5. Mesleki Eğitim Kurslarının Uygulanması 48

2.1.5.1. Hizmet Sağlayıcılar 50

2.1.5.2. Hizmet Alımı Yöntemi ile Kurs Düzenlenmesi 51

2.1.5.3. İşbirliği Yöntemi ile Kurs Düzenlenmesi 52

2.1.5.4. Eğitim Mekânı 55

2.1.5.5. Kurs Eğitim Programları 56

2.1.5.6. Kurs Süresi 57

2.1.5.7. Kurs Eğiticileri 57

2.1.5.8. Kurslara Katılma Şartları ve Kursiyerlerin Seçimi 58

2.1.5.9. Kursiyer ve Yüklenici Taahhütnameleri 60

2.1.5.10. Devam Zorunluluğu ve İlişik Kesme 61

2.1.5.11. Kursların Denetimi ve İzlenmesi 61

2.1.5.12. Sınav ve Belgelendirme 63

2.3.5.13. İstihdam Yükümlülüğü 65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ 69

3.1. DENİZLİ İLİ İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN GENEL GÖRÜNÜM 69

3.2. AMAÇ VE YÖNTEM 73

3.3. ARAŞTIRMANIN AMACI 73

3.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI 74

3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE VERİLERİN TOPLANMASI.....75
3.6. NİCEL BULGULAR.....82
3.6.1. Araştırma Kapsamındaki Kursiyerlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme 82
3.6.2. Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi 86
SONUÇ VE ÖNERİLER.....108
EK-1. ANKET SORU FORMU.....115
KAYNAKÇA.....118
ÖZGEÇMİŞ.....122

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Gelişmiş Ülkelerde Mesleki Eğitime Ayırılan Kamu Harcamaları (%GSYİH/2014-2016) 28

Tablo 2: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Yaş Grubuna Göre Dağılımı 33

Tablo 3: İŞKUR Tarafından Düzenlenen İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları . 38

Tablo 4: İŞKUR Tarafından Düzenlenen İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Kursları 38

Tablo 5: İŞKUR Tarafından Düzenlenen Çalışanların Mesleki Eğitimine Yönelik Kurslar 41

Tablo 6: İŞKUR Tarafından Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Kurslar 45

Tablo 7: Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim Kursları 48

Tablo 8: TR32 Bölgesel Temel İşgücü Verileri (2017) 69

Tablo 9: İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı 70

Tablo 10: Denizli İli Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Yıllara Göre Dağılımı 70

Tablo 11: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 83

Tablo 12: Anket Katılımcılarının Kursa Katılmadan Önce Herhangi Bir İşte Çalışıp/Çalışmama Durumu İle Katılmış Oldukları Kursun Becerilerini Geliştirmesine İlişkin Çapraz Tablo 89

Tablo 13 : Cinsiyete Göre Anket Katılımcılarının Eğitim Aldıkları Meslekte Çalışmama Nedenlerine İlişkin Çapraz Tablo 93

Tablo 14 : Kursa Katılmadan Önce Herhangi Bir İşte Çalışıp/Çalışmama Durumu İle Kursta Eğitim Alınan Meslekte Çalışmama Nedenine İlişkin Çapraz Tablo 94

Tablo 15 : Kursa Katılmadan Önce Herhangi Bir İşte Çalışıp/Çalışmama Durumu İle İş Bulmalarında Kursta Kazandıkları Becerilerin Yardımcı Olduğu/Olacağına İlişkin Çapraz Tablo 95

Tablo 16 : Anket Katılımcılarının Eğitim Düzeylerinin Katılmış Oldukları Kurs İle İlgili Bir Meslekte Çalışıp Çalışmama Durumuna İlişkin Çapraz Tablo 99

Tablo 17: Cinsiyete Göre Anket Katılımcılarının Katıldıkları Kurs İle İlgili Bir Meslekte Çalışıp Çalışmama Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo 104

Tablo 18: Anket Katılımcılarının Kursa Katılmadan Önce İstihdamda Bulunma Sürelerinin, Katıldıkları Kurs ile İlgili Bir Meslekte Çalışıp Çalışmama Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo 105

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllar İtibariyle Dağılımı 30

Şekil 2: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı 31

Şekil 3: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı 32

Şekil 4: Yıllara Göre İstihdam Garantili/Garantisiz Mesleki Eğitim Kurslarının Durumu 39

Şekil 6: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 84

Şekil 7: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı 85

Şekil 8: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Daha Önce İstihdamda Bulunup/Bulunmama Durumlarına Göre Dağılımı 86

Şekil 9: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Kursa Katılmadan Önceki Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılımı 87

Şekil 10: Mesleki Eğitim Kursuna Katılan Katılımcıların Katıldıkları Kursun Beceri Kazandırma Durumlarına Göre Dağılım 88

Şekil 11: Mesleki Eğitim Kursuna Katıldıktan Sonra Kursiyerlerin İstihdamdaki Durumlarına Göre Dağılım 88

Şekil 13: Ankete Katılan Kursiyerlerin Mesleki Eğitim Kursunu Tamamladıktan Sonra İşe Girme Sürelerine Göre Dağılımı 90

Şekil 12: Anket Katılımcılarının Almış Oldukları Mesleki Eğitim Kursu ile İlgili Alanda İstihdamda Olma Durumlarına Göre Dağılımı 91

Şekil 14: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Aldıkları Meslekte Çalışmama Nedenlerine Göre Dağılımı 92

Şekil 15: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Aldıkları Eğitim Alanında Daha Önce Çalışıp Çalışmama Durumlarına İlişkin Dağılımı 95

Şekil 16: Mesleki Eğitim Kursunda Verilen Eğitim ve Uygulamalardan Memnun Kalma Durumu 96

Şekil 17: Bireylerin Kursta Kazandığı Becerilerin İş Bulmalarında Yardımcı Olma Durumu 97

Şekil 18: Cinsiyete Göre Eğitim Durumu 98

Şekil 19: Cinsiyete göre Mesleki Eğitim Kursuna Katılmadan Önceki İstihdam Durumu 100

Şekil 20: Cinsiyete göre Mesleki Eğitim Kursundan Önceki İstihdam Süreleri 101

Şekil 21: Cinsiyete göre Mesleki Eğitim Kursunun Beceri Gelişimine Katkısı 102

Şekil 22: Cinsiyete göre İstihdam Durumu 102

Şekil 23: Cinsiyete Göre Eğitim Aldığı Meslekte Çalışma Durumu 103

Şekil 24: Cinsiyete göre Aldığı Mesleki Eğitimde Çalışmama Nedeni 106

Şekil 25: Cinsiyete göre Mesleki Eğitim Kursunun İş Bulmaya Katkısı 107

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

AİPP : Aktif İşgücü Piyasası Programları

ASPB : Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

a.g.e. : adı geçen eser

a.g.m. : adı geçen makale

BELMEK : Belediye Meslek Edindirme Kursları

DB : Dünya Bankası

DTO : Denizli Ticaret Odası

HBÖGM : Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü

IMF :Uluslararası Para Fonu

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İİBK : İş ve İşçi Bulma Kurumu

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

KDV : Katma Değer Vergisi

KOSGEB : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

md. : madde

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MEDA : Akdeniz Ekonomik Gelişme Alanı

MEGEP : Mesleki Eğitim ve Öğretim Güçlendirilmesi Projesi

MTEGM : Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

MYK : Mesleki Yeterlilik Kurumu

No : Numara

OECD : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

RG.	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UMS	: Uluslararası Muhasebe Standartları
UNESCO	: Birleşmiş Milletler, Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
vs.	: vesaire
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurulu

GİRİŞ

Günümüzde bilişim ve teknoloji alanında çok hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bu alanda ülkeler arasında kıyasıya bir rekabet vardır. Küreselleşme döneminde bilgi, beceri ve yaratıcılığın artırılması, yüksek işgücü niteliği ve verimliliği rekabet edebilirlik açısından büyük önem taşımaktadır. Bir toplumun sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel olarak ilerlemesi, gelişmesi ve gelişmiş ülkelerle rekabet edebilmesini sağlayan en önemli unsur eğitimdir. Ülkelerin kalkınmasında büyük rol oynayan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ise eğitim ve mesleki eğitimle mümkündür. Bu kapsamda genel eğitim, kalkınmanın başlangıcında bir altyapı oluştururken gelişmekte olan toplumlarda mesleki eğitimin önemi artmaktadır. Dolayısıyla nitelikli işgücünü yetiştiren mesleki ve teknik eğitim kurumları gelişmekte olan ülkeler için hayati önem taşımaktadır.

Son yılların sanayileşme ve sanayi politikaları arasında Endüstri 4.0'ı görmemek neredeyse imkânsızdır. İşgücü piyasası ihtiyaçlarının yaşanan dijital dönüşümle birlikte köklü bir değişim geçireceğini öngörebiliriz. Ebetteki her ülke ve sanayi bu dönüşümü farklı düzeylerde ve farklı yöntemlerle gerçekleştirecektir ancak her koşulda gelişen sanayinin gerekliliklerine bağlı olarak yeni meslek alanları ortaya çıkacak ve farklı becerileri olan işgücü talebi artacaktır. Sanayi toplumundaki mavi yakalı niteliksiz işgücü yerini artık beyaz yakalı nitelikli işgücüne bırakmaktadır. Önceki sanayi devrimlerini yakalayamamış olan ülkemizin Endüstri 4.0'ın dışında kalması gibi bir seçeneği yoktur. Sanayi 4.0'a geçen ülkeler arasındaki rekabette yerini alması dijitalleşen sanayide nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanabilmesine bağlıdır. İşgücü piyasasının yeni gelişmelere uyum sağlayabilmesi ve işgücü piyasası üzerinde oluşabilecek olumsuz etkilerin önlenmesi amacıyla bir takım tedbirler alınması gerekmektedir. Bunun için yeni ortaya çıkabilecek meslek ve beceriler tespit edilerek bir strateji belirlenmelidir.

İstihdamı arttırmayı amaçlayan aktif işgücü piyasası politikalarının en önemli yapıtaşlarından birisi muhakkak ki mesleki eğitim kurslarıdır. Bu konuda mesleki eğitimin nicelik ve niteliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda "***Türkiye İş Kurumu Tarafından Yürütülen Mesleki Eğitim Kurslarının Denizli İli Örneğinden Değerlendirilmesi"*** konulu çalışmamda; mesleki eğitim kurslarının niteliği ve verimliliği araştırılacak olup istihdama katkıları ve beklentileri karşılama imkânları Denizli ili özelinde değerlendirilecektir.

Bu çerçevede ele alınan tezin hazırlanmasında; öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Konu ile ilgili çeşitli kurum ve kuruluşlarca hazırlanmış kitap, dergi, makale, araştırma raporları, internet kaynakları, yayınlanmış tez, istatistiksel veriler, mevzuat kaynakları kullanılarak ulaşılan bilgiler ışığında konu değerlendirilmiştir. Daha sonraki çalışma sürecinde ise Denizli ilinde mesleki eğitim kurslarına katılmış kursiyerlere anket çalışması yapılarak mesleki eğitim kurslarının istihdama sağladığı katkı değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde; eğitim ve mesleki eğitim kavramı ile ilgili kavramsal çerçeve çizilmeye çalışılmış daha sonra ise; Mesleki eğitim sisteminin tarihsel süreci ele alınmıştır. Ayrıca genel hatları ile mesleki eğitim sisteminin mevcut durumu incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan "Mesleki Eğitim Kursları" mevzuat düzenlemeleri ve var olan uygulamalar kapsamında incelenmiş olup mesleki eğitim kurslarının uygulanması ve değerlendirilmesine ilişkin konu daha çok mevzuat düzenlemeleri ve mevcut uygulamaları göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Ayrıca bu bölümde İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları, İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Kursları, Çalışanların Mesleki Eğitimi, Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları, Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Olarak Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarının uygulanmasında izlenen süreç istatistiki verilerle desteklenerek açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde; Denizli İlinde Mesleki eğitim kurslarının verimliliği ve istihdama katkısının araştırılması için nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bölümün ilk kısmında, Denizli iline ilişkin temel ekonomik bilgiler ve işgücü piyasasının durumuna genel hatları ile değinilmiş olup, istatistiki verilerle desteklenmiştir. Çalışmada 2017 Ocak - Aralık döneminde istihdam garantisiz mesleki eğitim kursları ile özel politika kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları temel alınmıştır. Ancak bahsedilen dönemde Denizli ilinde istihdam garantili kursiyer mezunu olmadığı için araştırmaya dâhil edilememiştir. Devamında ise Denizli ilinde mesleki eğitim kursuna katılmış ve mezun olmuş 663 kursiyere yapılan anket çalışmasının sonuçları çapraz tablo ve sayısal verilerle ifade edilecektir.

Son bölümünde ise; çalışmanın genel bir değerlendirilmesi yapılarak çalışmanın bir önceki bölümünde bulunan saha çalışması sonuçlarına göre öneride bulunulmuştur. Daha sonra, İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarının verimliliğini arttırmada kurumsal olarak alınması gereken önlemler ve bu süreçte mesleki eğitim kurslarının geliştirilebileceği konular üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYEDE UYGULANAN MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN GENEL ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde; çalışmanın temelini oluşturan kavramlar olan eğitim, mesleki eğitim kavramlarına ilişkin genel bilgiler sunulacaktır. Aktif İşgücü Piyasası Programlarının dünyada ve Türkiye'deki gelişimi detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Ayrıca Türkiye'de uygulanmakta olan mesleki eğitim sisteminin tarihsel süreci, genel hatları ile mesleki eğitim sistemi, Türkiye de mesleki eğitim ve istihdam ilişkisinde önemli olduğu düşünülen hususlara değinilecektir.

1.1. MESLEKİ EĞİTİM

1.1.1. Genel Olarak Eğitim

Eğitim genel anlamda, bireyde istenilen davranışı geliştirme sürecidir. Başka bir deyişle, eğitim sürecinden geçen kişinin davranışlarında bir değişme olması beklenmektedir. Eğitim yoluyla kişinin amaçlarının, bilgilerinin, becerilerinin, tavırlarının, karakterlerinin, davranışlarının ve ahlak ölçülerinin değiştiği ifade edilmektedir. Eğitim sürecine giren kişilerde bu değişmenin istenilen yönde olması beklenmektedir. Bu anlamda eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik yönde değişme meydana getirme süreci olarak ifade edilir. Bu tanımlardan yola çıkarak eğitim, bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürleme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme sürecidir.[1]

Görüldüğü gibi eğitim, bireyde birçok davranışın istenilen yönde değişmesini sağlamaktadır. Eğitimde ana hedef bireye zihinsel, bedensel ve toplumsal anlamda fayda sağlamak, kendisine ve çevresine yararlı bir birey haline getirmeyi amaç edinmektedir.[2]

---

[1]Demirel, Özcan; **Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı**, Pegem A Yayıncılık, 5.Baskı, Ankara, 2003, s.6.

[2]Taş, Umut; Yenilmez, Füsun; "Türkiye'de Eğitimin Kalkınma Üzerinde Rolü ve Eğitim Yatırmalarının Geri Dönüş Oranı," **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** s.158.

1.1.2. Mesleki Eğitim Kavramı

Günümüzde teknoloji ile bilim alanında çok hızlı bir değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Bu alanlarda ülkeler arası piyasalarda ve işgücü piyasalarında amansız bir rekabet mevcuttur. Bu acımasız ortamda ayakta kalabilmek için de düşük maliyetli yüksek standartlı ve seri bir üretime ihtiyaç duyulmaktadır. Yeni teknolojiler üretmek için de, mevcut teknolojileri en üretken şekilde kullanabilmek için de, emeğin vasfının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu ise mesleki eğitimle mümkündür. Mesleki eğitim bireylere belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin kazandırılmasıdır. Bir toplumun en önemli kaynağı insan kaynağıdır. Bu nedenle günümüzde tüm toplumlar işgücüne ve insan kaynaklarına yatırım yapma yarışındadırlar. Ucuz, kalitesiz işgücü ile düşük maliyetle üretim yaparak ayakta kalabilmenin dönemi artık gerilerde kalmıştır. Bu nedenle mesleki eğitim ayrıca önem taşımaktadır. [3]

Mesleki eğitim; kişilere ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda, iş hayatında geçerliliği olan bir mesleği öğretmek için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlığı kazandırma ve kişinin işi bir araç olarak kullanarak yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştirme sürecidir.[4] Diğer bir ifadeyle "Meslek; insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yaptığı, kuralları toplum tarafından belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür." Dünyada hızlı teknolojik değişim sürecinin yerini artık daha ileri düzeyde olan otomasyon sistemlerine bıraktığı görülmektedir. Otomasyon sistemi de artan rekabeti getirmiş ve işgücü piyasalarını buna uymaya zorlamıştır. Bu sayede işgücü piyasalarında nitelik hareketliliği artmış ve mesleki eğitimlerin önemini artırmıştır.[5]

İnsan hayatında iş ve eğitim, diğer bir ifadeyle, mesleki ve teknik eğitim önemli bir yer tutmaktadır. Gelişmekte olan bir ülkede nitelikli elemen ihtiyacı ancak mesleki ve teknik eğitimle mümkündür. Gerçekten de mesleki ve teknik eğitim, bireyin yaşamında

---

[3]Ünsür, A.; **İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi**, Sakarya 1998, s.25.
[4]Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu (TESK), **Ülke Örnekleri ile AB'de Mesleki Eğitim ve AB ve AB Mali Kaynakları Rehberi**, TŞOF Matbaacılık 1.Baskı, Ankara 2006, s.48.
[5]Aydın, Murat; **İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR'un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği**, İstanbul Üniversitesi.

bireysel, zihinsel, sosyal, ekonomik, kültürel ve ulusal gereksinimlerin karşılanmasında zorunlu olan bir eğitimdir.[6]

Sosyal boyutu açısından mesleki ve teknik eğitime verilen önemin nedenini, bireyin sosyal etkinliklere katılma içgüdüsü ya da sosyal bir varlık olmasının doğal sonucu olarak düşünmek gerekir. Sosyal yaşamın bir gereği olarak bir toplumda yaşayan bireyler, toplumdaki sosyal etkinliklere en geniş ölçüde katılmalı ve toplumun işlerini birlikte paylaşmalıdır. Konuya sosyal ve psikolojik boyut açısından bakıldığında, birey ve grupların mesleki yeterliliklerini geliştirmede ve toplumsal iş birliğine katılımlarını sağlamada meslekler eğitim için önemli bir araçtır. Bu bağlamda, mesleki ve teknik eğitim gençlere sosyal başarı ve mülkiyet duygusu kazandırmada etkin bir rol oynamaktadır. Mesleki ve teknik eğitimin yerel düzeyde verilmesinin nedenleri ise kısaca şu şekilde özetlenebilir: Köyden kente göç edenleri gerekli bilgi ve becerilerle donatmak, teknik insan gücü gereksinimini karşılamak, işsizlik sorununu çözümlemeye katkı sağlamak, doğal kaynakları daha iyi değerlendirmek, üretimde verim düzeyini yükseltmek, bireylerin üretim kapasitelerini artırmak, tarımdan sanayiye geçişi kolaylaştırmak, öğrenimi güçleştiren ekonomik engelleri yenmek ve eğitimde fırsat eşitliği sağlamaktır.[7]

Mesleki ve teknik eğitimin önemi ekonomik gelişme ile birlikte artmaktadır. Ekonomik gelişme daha çok iş yeri, daha çok iş ve daha çok meslek anlamına gelmektedir. Mesleki ve teknik eğitim bir anlamda ekonomik kalkınmanın hızlandırıcısıdır.[8]

1.1.3. Mesleki Eğitimin Tarihsel Süreci

Türkiye de mesleki ve teknik eğitim Cumhuriyetle birlikte şekil almıştır. 12'nci yüzyıldan 18'inci yüzyılın sonuna kadar geleneksel usullerle esnaf ve sanatkâr teşkilatları tarafınca yürütülmüştür.

---

[6]Erden Özsoy, Ceyda; "Mesleki Eğitim – İstihdam İlişkisi: Türkiye'de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler " **Electronic Journal of Vocatıonal Colleges, 4.UMYOS Özel sayısı**, Aralık 2015, s.174.

[7]Alkan, Cevat; Doğan, Hıfzı; İlhan, Sezgin; Mesleki **ve Teknik Eğitimin Esasları**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2001, s. 8-10; "aktaran" Erden Özsoy, Ceyda; **Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi**, Anadolu Üniversitesi, Doktora Tezi, Eskişehir Nisan 2007, s. 71.

[8]Ceyda; Erden Özsoy; **a.g.e.,** s.72.

1.1.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Türk toplumunda mesleki ve teknik eğitim 19. yüzyıla kadar "çıraklık" eğitimi olarak yürütülmüştür. Cumhuriyet'ten önce meslek öğretimi amacıyla "ıslahhane" adı altında çeşitli sanat okulları kurulmuşsa da, mesleki ve teknik eğitimin devletin temel politikası arasında yer almadığı görülmüştür. Mesleki ve teknik eğitim genellikle belediyeler ve valiler gibi yerel otoriteler tarafından yürütülmüştür. [9]Osmanlı İmparatorluğu döneminde mesleki eğitim, genellikle yaygın eğitim kurumları (Ahi Birlikleri ve Loncalar) aracılığıyla yapılmıştır.[10] Osmanlı İmparatorluğunun, el sanatlarına dayalı geleneksel üretim sistemini gelişen endüstriyel şartlara göre yenileyememesi ve batılı toplumlara verilen yeni ekonomik imtiyazlar üretim sisteminin hızla çöküşüne sebep olmuştur. Bu durum, etkisini eğitim sistemi üzerinde de göstermiş olup mesleki eğitim uzun bir süre ihmal edilmiştir. [11]

Osmanlı devletinde ilk sanat okulları ordu bünyesinde kurulmaya başlamıştır. Tanzimat döneminden sonra genel eğitimle mesleki eğitim birlikte düşünülmeye başlanmış ve bu konuda okullar açılması önerilmiştir. 1861 yılında, Mithat Paşa Tuna valisi iken Niş'de, daha sonra 1864 yılında Ruscuk ve Sofya'da kimsesiz çocukları barındırmak ve sanat öğretmek amacıyla ilk modern sanat okulları olan "Islahhaneler" açılmıştır. Bu okullarda öğrencilere öğretilen sanatlar çuhacılık, araba yapıcılığı, kunduracılık, terzilik, külahçılık gibi sanatlar öğretilmiştir.[12]

Sonuç olarak Osmanlı devletinde, çağın bilim ve teknolojisine uyum sağlanamaması ve batıya verilen ekonomik imtiyazlarla çöküntüye giden üretim sisteminin nitelikli insan gücü ihtiyacı gerilemiştir. Eğitime yön verenlerin işin eğitsel tarafını ihmal etmeleri, çıraklık eğitimi dâhil mesleki ve teknik eğitimin imparatorlukta gelişmesini engel olmuştur.[13]

---

[9]Demir, Engin; Şen, H. Şenay; "Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları", **Ege Eğitim Dergisi,** 2009 (10), s.42.
[10]Yıldız, Ertan; **Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (MEGEP) Endüstri Meslek Liselerinde Uygulanması,** Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2008, s.14.
[11]Sezgin, İlhan; "Meslek Eğitimin Kapsam ve Gelişimi", http://www.ted.org.tr/pdf/ted_turkiyede_meslek_egitimi_ve_sorunlari_ocr.pdf, (31.03.2018).
[12]Yörük, Sinan; Dikici, Abdullah; Uysal, Ahmet; " Bilgi Toplumu ve Türkiye'de Mesleki Eğitim", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 12, Sayı 2, Elazığ 2002, s.301.
[13]http://www.ted.org.tr/pdf/ted_turkiyede_meslek_egitimi_ve_sorunlari_ocr.pdf

Cumhuriyetten önce mesleki eğitimin başlıca özellikleri şu şekilde özetlenebilir;

- Mesleki eğitim, eğitim sisteminin dışında düşünülmüştür.
- Devletin üst düzeyde mesleki eğitime ilişkin bir politikası yoktu. Okullar valilerin özel girişimleri ile geliştirilmiştir.
- Parasal kaynaklar yerel düzeyde sağlanmıştır.
- Okullar yerel ihtiyaçlara göre kurulmuştur.
- Eğitim programı öğretmen tesis ve öğrenci nitelikleri için ortak standartlar oluşturulmamıştır.[14]

1.1.3.1.1. Ahilik Dönemi

Ahilik, XIII. yüzyıldan XX. yüzyıla kadar Anadolu'daki esnaf ve sanatkâr birliklerine verilen bir isimdir. Bir esnaf kuruluşu olan ahilik teşkilatı bu yüzyıllar arasında etkin rol oynamış sosyo- ekonomik bir düzendir. Ahilik Anadolu esnafı arasında dayanışmayı, birliği, kardeşliği, kanaat ve hoşgörünün kökleşmesini sağlamıştır. Toplumsal kurumlar halinde etkinlik gösteren ahilik örgütü, Ahi adını verdikleri öğreticileri bulunurdu. Bunların yönetiminde zorbaları yok etme, yabancılara, gezgin ve konuklara ziyafetler verme ve toplumsal yardımlarda bulunma işlevlerini gerçekleştirmiştir.[15]

Başka bir tanımlama yapacak olursak ahilik kültürdür ve ideolojisi; asırlardır esnaf, tüccar, sanatkâr ve çok çeşitli ticari işletmecilik yapan insanlara ilham kaynağı olmuştur. Ahilik; iş birliği içinde, mutlu iş ve mutlu hayat anlayışı; dürüst, sade, sakin, kendine has insani değerlere sahip sabırlı bir yaklaşımdır. Ahiler çatışmacı değil, dayanışmacı bir ruh yapısına sahiptir.[16] Bu anlamda Ahiliğin gayesi; zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmek ve ahlaki bir toplum düzeni meydana getirmektir.[17] Ahilikte ehliyet dereceleri yamak, çırak, kalfa ve ustadır. Yamaklık dönemi en fazla 10 yaşındaki

---

[14]Doğan, Hıfzı; "Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri ve Gelişmesi", http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/513/6337.pdf, (18.03.2018).
[15]Türkoğlu, Adil; Uça, Sanem; **"Türkiye'de Halk Eğitimi: Tarihsel Gelişimi, Sorunları ve Çözüm Önerileri"**, Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Aralık 2011, s.53
[16]Akgündüz, Murat; "Ticari Hayatta Kardeşliği Esas Alan Ahilik Teşkilatı" , Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 31,Ocak-Haziran 2014, s.17
[17]Mesleki Gelişim, **Meslek Ahlakı ve Ahilik**, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, 2016, s.15

bir çocuğun velisi tarafından bir sanat öğrenmesi amacıyla ustaya verilmesiyle başlamaktaydı. Yamaklıktan sonraki aşama olan çıraklık da önce onlara toplumun ahlak ve erdemleri öğretilir daha sonra ise meslek eğitimine geçilirdi. Meslek eğitiminde ise teoriden çok yaparak ve yaşayarak öğrenme ön plandaydı. İş eğitimi teorik ve pratik olarak "yaparak öğrenme" ve "beceri geliştirme" tekniğine dayanmaktaydı. Teşkilatta eğitim sadece bireysel ve işe yönelik değil aynı zamanda toplumsal kalkınmayı ve gelişmeyi sağlayacak şekilde bütünsel içeriklidir. Bu nedenle Ahilik Teşkilatında bireylere sadece mesleki bilgiler değil aynı zamanda dini, ahlaki, ticari, askeri, sanatsal ve toplumsal bilgiler de verilmiştir. Ahilikte bilinçli insan yetiştirilmeye ayrı bir önem verilmiştir. Ahilikte "çalışmak, öğrenmek ve olgun insan olmak" için çaba gösterilmiş ve birinin diğer siz olamayacağı öğretilmiştir.[18]

1.1.3.1.2. Lonca Dönemi

Osmanlı döneminde loncalar esnafın bir çeşit meslek dernekleri şeklinde teşkilatlanması olarak bilinirler. Bu yüzden loncalar ahilik teşkilatının devamı olarak görülebilir. Ahilikten loncalara geçilmesinin ana sebebi, törenlerin zor ve geniş bir kültüre bağlı olması ve esnaflar arasında Müslimler kadar gayrimüslimlerin de bulunmasıdır. [19]

Loncaların kuruluşunun ana gayesi, tüccar ve sanatkârlardan üyeleri olanların haklarını korumaktı. Yönetim bakımından bu teşkilata üye olmak mecburiydi. Üretimin sürekliliğinin yanında piyasaya da hâkim olma durumu vardı. Bu nedenle teşkilatlarda değişmez bir toplum düzeni ile mesleki beceri, maddiyattan daha fazla rol oynardı.[20]

Loncalar, küçük sanatların mesleki, idari ve iktisadi bütün sorunlarıyla ilgilenmekte, bunların mesleki-teknik öğretimini de üstlenmekteydi. Mahkeme konumunda olan bu teşkilat, uyuşmazlıkları çözüme kavuşturma, suçluları cezalandırma, haksız rekabeti önleme ve yardım sandıklarını tesis etme gibi yetkilere de sahipti. Loncalar bir takım iktisadi ve toplumsal sorunları kendi kuruluşları içinde çözüme

---

[18]Durak, İbrahim; Yücel, Atilla; "Ahiliğin Sosyo - Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları", **Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 15, s.154.
[19]Arslan, Ramazan; Şanlı, Devran; " Osmanlı Devletinde Bir Esnaf Örgütlenmesi Olarak Lonca Teşkilatı", **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 4, Sayı 7, 2013, s.23.
[20]Arslan; Şanlı; **a.g.m.**, s.24.

kavuşturarak bu şekilde esnaf ve sanat sahiplerini sıkı bir disiplin altında tutmuşlardır. Loncalarda iş ve ticaret ahlakı değişmez bir kuraldı. Bu teşkilatta usta işçi yetiştirilmesi, işçinin himaye edilmesi ve iş sahibi yapılması gibi hizmetlerin yanında, standart üretimin sağlanması, malın niteliğinin yüksek tutulması, karaborsanın önlenmesi, malın en iyi şekilde değerlendirilmesi gibi hizmetleri de yerine getirmişlerdir.[21]

1.1.3.1.3. Gedik Dönemi

Ahilik, Anadolu da sosyal, ekonomik, siyasi görevler yapmış ve etkinliğini 17.yy kadar sürdürmüş bir örgütlenmedir. Osmanlı Devletinde Müslüman olmayan halkın da bulunması nedeniyle farklı dinlere mensup kişiler arasında birlikte çalışma zorunluluğu doğmuştur. Bu şekilde, eski niteliğinden bir şey kaybetmeyen ve yeni oluşturulan bu teşkilata "gedik" adı verilmiştir. Gedik kelimesi tekel ve imtiyaz anlamına gelir. Resmi olarak gedik kelimesine 1927 yılından itibaren sanayi ve ticaret esnafı teşekkülü olarak rastlanmaktadır. O zamanlar, bir kişi çıraklık ve kalfalıktan yetişip de usta olmadan, yani gedik sahibi olmadıkça, dükkân açmak suretiyle sanat ve ticaret yapamazdı. Yalnızca imtiyaz fermanları olan kişiler, sanat ve ticaret yapabilirdi. Bu yetki gedik teşkilatına devlet tarafından verilirdi. Bunun dışında İmtiyaz fermanları olmayan kimseler iş yapamaz ve malı başkasına satamazdı. Bu fermanlar, esnafın sayılarının artırılıp eksiltilmesi, mülk sahiplerinin kiralarını artır maması, gediği olmayanların sanat ve ticaret yapamaması, açık olan gediklerin esnafın çırak ve kalfalarına verilmesi, dışarıdan esnaflığa kimsenin kabul edilmemesi gibi hükümleri kapsıyordu.[22]

Bu sistem 1860 yılına kadar sürmüştür. 1839'da Tanzimat'ın ilanı ve yabancı devletlerle yapılan ticaret anlaşmaları sonunda sanat ve ticaretin gelişmesine engel olabileceği düşüncesiyle kaldırılmıştır. Gedik sisteminin kaldırılmasına rağmen Ahilikten gelen; yönetim anlayışı, kurullar ve toplantılar, mesleğe başlama, mesleki eğitim, meslekte yükselme ve işyeri açma törenleri uzun bir süre uygulanmış ve sonradan hazırlanan hukuk kurallarına da ışık tutmuştur.[23]

---

[21]Arslan; Şanlı; **a.g.m.**, s.24.
[22]Ahilik Kültürü, http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/123.pdf, (08.03.2018).
[23]Yörük, Sinan; Dikici, Abdullah; Uysal, Ahmet; "Bilgi Toplumu ve Türkiye'de Mesleki Eğitim", **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt 12, Sayı 2, Elazığ 2002, s.300.

Türk toplumunda 19. Yüzyıla kadar mesleki ve teknik eğitim geleneksel çıraklık sistemiyle loncaların sorumluluğunda gedik usulü ile yürütülmüştür. Osmanlı döneminde ilk sanat okulları ordu alanında açılmıştır. Tanzimat'tan sonra genel eğitimle mesleki eğitim birlikte düşünülmeye başlanmış ve bu konuda okullar açılması tavsiye edilmiştir.[24]

1.1.3.2. Cumhuriyet Dönemi

29 Ekim 1923'te Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte meslekî ve teknik eğitim devlet politikası olarak önemsenmeye başlamıştır. 1927 yılında Millî Eğitim Bakanlığının görev ve hizmet alanı kapsamına dâhil edilen mesleki ve teknik eğitim, 1933 yılından itibaren Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde kurulan Meslekî ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğü tarafından yönetilmiştir. Cumhuriyetin ilanı ile beraber eğitim alanındaki en köklü değişiklik "Tevhidi Tedrisat Kanunu", çıkarılması ve adı geçen yasa ile eğitim sistemini bütünleştirme ve ikilikten kurtarmak amaçlanmıştır. Fakat ilgi çekici bir şekilde, Cumhuriyetin ilk yıllarında il özel idarelerine ve belediyelere ait olan meslek okulları, Tevhid-i Tedrisat Yasası kapsamında değerlendirilmemiştir.[25]

Meslek okullarının durumuna bakıldığında, I. Dünya savaşı sonunda sanat okullarının bir kısmı kapanmıştı. Var olan yerel sanat okulları ise ülkenin nitelikli eleman ihtiyacını karşılayamıyordu. Bu okulların tamamen yenilenmesi ve yenilerinin açılması gerekiyordu. 1923- 1924 öğretim yılında mesleki-teknik eğitimde çeşitli düzeyde 44 okul, 4000 öğrenci, 258 öğretmen bulunuyordu. Bu okulların en büyük sorunu iktisadi sorunlardı. Yerel yönetimlerin bu okulların giderlerini karşılayacak güçleri yoktu. Parasal sorunlar dışında sanat okulları, öğrenci kabulü, programların süresi, öğretmen, yönetim biçimleri ve işleyiş gibi yönlerden farklılıkları vardı. Hâlbuki yeni Türkiye Cumhuriyeti Devletinin, kalkınmak için vereceği ekonomik savaşta öncelikle nitelikli insan gücüne ihtiyaç vardı. Nitekim I. Dünya ve Kurtuluş savaşlarında çekilen büyük sıkıntılardan biri teknik eleman bulunamamasıydı.[26]

---

[24]Yörük, Dikici, Uysal; **a.g.m.,** s.300.
[25]Yıldırım, Ahmet; Çarıkçı, Oğuzhan; " Mesleki Eğitimin Gelecek Vizyonu; İnsan Kaynakları Planlaması Açısından Bir Bürokratik Model Denemesi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 29, 2017, s.402-403.
[26]Parlak, Murat Alper; **Cumhuriyet Dönemi Eğitim Politikaları Sempozyumu**, Ankara 2010, s.177.

Cumhuriyet dönemi ile birlikte sanayileşme çabaları ve mesleki eğitime yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. 1926 yılında Milli Eğitim Bakanlığı bu okullarla ilgili görev üstlenmiştir. 1927 yılında Sanat Okulları MEB bağlanmıştır. 1930'lu yılların en önemli gelişmelerinden biri de 1934 -1936 yılları arasında hazırlanan "Mesleki Tedrisatın İnkişaf Planı" olmuştur. Hazırlanmış olan bu planda eğitim ile istihdam konularının birlikte ele alınması oldukça önemlidir. Planın hazırlanmasında Milli Eğitim Bakanlığı dışında; Milli Savunma, Tarım, Bayındırlık, Ekonomi bakanlıklarından temsilciler yer almıştır. Plan dâhilinde Çırak okulları, Sanat ve Orta Sanat okulları, Akşam Sanat okulları, Tekniker okulları, Mühendis okulları ile Gezici Köy kurslarının açılması öngörülmüştür. Plan başarıyla uygulanmış olup, mesleki ve teknik eğitimin ülke düzeyinde yayılmasına, öğrenci, öğretmen ve okul sayılarının hızla artmasına yol açmıştır. [27]

MEB merkez teşkilatında 1933 yılında MEB bünyesinde Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, 1941 yılında ise Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur. Böylelikle mesleki ve teknik öğretim hizmet ve destek birimleri oluşturulmuştur. Kurulmuş olan Müsteşarlıkta Erkek ve Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü, Ticaret Öğretim Müdürlüğü gibi birimler oluşturulmuştur. Ayrıca ihtiyaçlar doğrultusunda enstitüler, gezici sanat okulları, yüksek mühendis, mimar okulları, ticaret okulları gibi okulların açılmasına müsteşarlık programında karara bağlanmıştır. 1940-1950'li yıllarda mesleki ve teknik eğitim hızla gelişerek ilgili yasal düzenlemelerle de desteklenmiştir. Bu dönemde, çıraklık sistemi geleneksel yöntemlerle sürdürülmüştür. 1931 yılında çıkarılan 1867 sayılı yasa ile iller 9 bölgeye ayrılmış ve her bölgede birer Sanat Okulu kurulmuştur.[28]

Türkiye'de 1940'lardan sonra mesleki teknik eğitim yaygınlaştırılmaya çalışılmıştır. 1986 yılına kadar, mesleki ve teknik eğitimde yasalar, kalkınma planları ve milli eğitim şuralarında alınan kararlarla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun ile örgün ve yaygın eğitim

---

[27]Demir, Şen; **a.g.m.**. s.44.

[28]Kısa, Salman; **İŞKUR ve Yerel Yönetimlerde Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Eğitim-İstihdam İlişkisi Yönünden Analizi: Ankara İli İŞKUR İl Müdürlüğü ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Karşılaştırmalı Analizi**, Gazi Üniversitesi, Yüksel Lisans Tezi, Ankara 2012, s.42.

bir sistem bütünlüğü içerisinde ele alınmıştır. Mesleki ve teknik eğitim ile ilgili son değişiklik ise 4702 sayılı "Mesleki Eğitim Kanunu" olmuştur.[29]

1943 yılında önemli bir adım atılarak çeşitli kırsal bölgelerde öğretmen yetiştirilmek üzere Köy Enstitüleri kurulmuştur. En önemli eğitim kurumlarından biri şüphesiz ki kırsal kesimin kalkınmasında eğitimi araç olarak kullanmayı amaçlayan Köy Enstitüleridir. Bu gelişme, eğitime ekonomik ve sosyal yaklaşımın bir sonucudur. Eğitim programlarında genel kültür, tarım ve teknik derslerine yer verilmiştir. Fakat bu enstitüler 1954 yılında kapatılmışlardır.[30]

MEB bünyesinde Mesleki eğitim ve öğretiminin planlaması yapılırken Erkek Teknik Eğitim, Kız Teknik Eğitim, Ticaret ve Turizm Öğretim Okulları ayrı ayrı örgütlenmiş, buna paralel olarak MEB teşkilatında bu okullar için ayrı ayrı genel müdürlükler kurulmuştur. Ancak 14.09.2011 tarihli, 28054 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü, Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı, Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi Başkanlığı birleştirilerek mesleki ve teknik eğitimin yürütülmesinden sorumlu Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Yaygın mesleki eğitim ile açık öğretim kurumları da Hayat boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü bünyesinde toplanmıştır. [31]

Kalkınma planlarına bakıldığında mesleki eğitimle ilgili birçok önemli kararlar alınmıştır. Fakat alınan kararların birçoğu hayata geçirilmemiştir. Dokuzuncu Kalkınma Planının hedefleri "İstikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye" olarak belirlenen Dokuzuncu Kalkınma Planı AB mali takvimi gereği 2007-2013 yıllarını kapsayacak şekilde 7 yıllık bir dönem için hazırlanmıştır. [32]

---

[29]Demir, Şen; **a.g.m.**, s. 42.
[30]Kısa; **a.g.e.**, s.42.
[31]Kısa; **a.g.e.**, s.42-43.
[32]Kısa; **a.g.e.,** s.44.

1.1.4. Genel Hatları ile Mesleki Eğitim Sistemi

Ülkemizde eğitim sisteminin yapısını belirleyen 1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu[33], eğitim sistemini örgün eğitim ve yaygın eğitim şeklinde ele almaktadır. Ülkemizde meslek eğitimi örgün mesleki eğitim, yaygın eğitim ve çıraklık eğitimi yoluyla verilmektedir.[34] Çıraklık Eğitimi bir yaygın eğitim türü olmasına rağmen, yaygın eğitim mevzuatı dışında ayrı bir kanunla düzenlenmiştir. Bu nedenle hem yasal düzenlemelerde hem de literatürde mesleki eğitim sistemi bu üç temel yapıtaşı çerçevesinde incelenmektedir.

1.1.4.1. Örgün Eğitim

Örgün eğitim; belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla, okul çatısı altında yapılan düzenli eğitimdir. Genel eğitimin bir parçası olan örgün eğitim; okul öncesi, ilkokul, ortaokul, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsar.[35]

Okul öncesi eğitim; örgün eğitimin ilk basamağı olan 3-5 yaş grubundaki çocukların isteğe bağlı eğitimini kapsamaktadır. Okul öncesi eğitimin amacı; çocukların bedensel, zihinsel, duygusal gelişimini, iyi alışkanlıklar kazanmasını, onların ilköğretime hazırlanmasını ve Türkçenin doğru ve güzel konuşulmasını sağlamaktır. Okul öncesi eğitim kurumları, bağımsız anaokulları olarak, örgün ve yaygın eğitim kurumları bünyesinde fiziksel kapasiteye uygun bir şekilde ana sınıfları ve uygulamalı sınıflar olarak açılmaktadırlar. Sekiz yıllık kesintisiz eğitimin mecburi olduğu ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar. İlköğretimin amacı; her Türk çocuğunun iyi birer vatandaş olabilmesi için, gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlık kazanmasını, millî ahlak anlayışına uygun olarak yetişmesini, ilgi, istidat ve kabiliyetleri yönünden hayata ve bir üst öğrenime hazırlanmasını sağlamaktır. İlköğretim kurumları; dört yıl

---

[33] 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, RG.24.6.1973 – 14574.

[34] Kenar, Necdet; "Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi", http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI, (15.03.2018).

[35] Türkiye'de Yaygın Eğitim, http://www.apltransfer.gov.tr/data/550acc79369dc52488d41be4/Turkiyede%20Yag%C4%B1n%20Egitim.pdf, (17.03.2018).

süreli ve zorunlu ilkokullar ile dört yıl süreli zorunlu ve farklı programlar arasında tercihe imkân veren ortaokullar ile imam hatip ortaokullarından oluşur. [36]

Ortaöğretim; ilköğretime dayalı, en az dört yıllık genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsar. Ortaöğretimin amacı; Milli Eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak, ilk olarak bütün öğrencilere ortaöğretim seviyesinde asgari ortak bir genel kültür vermek suretiyle onlara kişi ve toplum sorunlarını tanımak, çözüm yolları aramak ve yurdun ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmak bilincini ve gücünü kazandırmak, ikinci olarak ise; öğrencileri, çeşitli program ve okullarla ilgi ve kabiliyetleri ölçüsünde yükseköğretime, hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır. Bu görevler yerine getirilirken öğrencilerin istekleri ve yetenekleri ile toplum ihtiyaçları arasında denge sağlanmaktadır. [37]

Yükseköğretim; ortaöğretime dayalı, en az iki yıllık yükseköğrenim veren eğitim kurumlarının tümünü kapsar. Yükseköğretimin amacı, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,

- *Öğrencileri ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yurdumuzun bilim politikasına ve toplumun yüksek seviyede ve çeşitli kademelerdeki insan gücü ihtiyaçlarına göre yetiştirmek;*
- *Çeşitli kademelerde bilimsel öğretim yapmak; Yurdumuzu ilgilendirenler başta olmak üzere, bütün bilimsel, teknik ve kültürel sorunları çözmek için bilimleri genişletip derinleştirecek inceleme ve araştırmalarda bulunmak;*
- *Yurdumuzun türlü yönde ilerleme ve gelişmesini ilgilendiren bütün sorunları, Hükümet ve kurumlarla da elbirliği etmek suretiyle öğretim ve araştırma konusu yaparak sonuçlarını toplumun yararlanmasına sunmak ve Hükümetçe istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini bildirmek;*
- *Araştırma ve incelemelerinin sonuçlarını gösteren, bilim ve tekniğin ilerlemesini sağlayan her türlü yayınları yapmak;*

[36]http://www.apltransfer.gov.tr/data/550acc79369dc52488d41be4/Turkiyede%20Yag%C4%B1n%20Egitim.pdf
[37]http://www.apltransfer.gov.tr/data/550acc79369dc52488d41be4/Turkiyede%20Yag%C4%B1n%20Egitim.pdf, (15.03.2018).

- *Türk toplumunun genel seviyesini yükseltici ve kamuoyunu aydınlatıcı bilimsel verileri sözle, yazı ile halka yaymak ve yaygın eğitim hizmetlerinde bulunmaktır.*

Yükseköğretim kurumları; üniversiteler, fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuarlar, meslek yüksekokulları, uygulama ve araştırma merkezleridir.[38]

1.1.4.2. Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim, örgün eğitimin yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır. Yaygın eğitimin amacı, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş ya da herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademeden çıkmış vatandaşlara örgün eğitimin yanında veya dışında;

- Okuma-yazma öğretmek, eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim imkânları hazırlamak;

- Çağımızın bilimsel, teknolojik, iktisadi, sosyal ve kültürel gelişmelerine uymalarını sağlayıcı eğitim imkânları hazırlamak;

- Milli kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı, benimsetici nitelikte eğitim yapmak;

- Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma ve örgütlenme anlayış ve alışkanlıklarını kazandırmak;

- İktisadi gücün artırılması için gerekli beslenme ve sağlıklı yaşama şekil ve usullerini benimsetmek;

- Boş zamanları iyi bir şekilde değerlendirme ve kullanma alışkanlıkları kazandırmak;

- Kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak ekonomimizin gelişmesi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslekleri edinmelerini sağlayıcı imkânları hazırlamak;

- Çeşitli mesleklerde çalışmakta olanların hizmet içinde ve mesleklerinde gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmaktır.[39]

Başlıca yaygın eğitim veren kurumlara aşağıda yer verilmiştir.

---

[38]http://www.apltransfer.gov.tr/data/550acc79369dc52488d41be4/Turkiyede%20Yag%C4%B1n%20Egitim.pdf, (15.03.2018).

[39]**1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu,** RG.24.6.1973-14574.

- Özel kurs,
- Özel dershane,
- Açık ilköğretim,
- Açık lise,
- Mesleki ve teknik açık ilköğretim okulu,
- Bilim ve sanat merkezleri,
- Endüstri pratik sanat okulları,
- Eğitim ve uygulama okulları,
- Mesleki eğitim merkezleri,
- Yetişkinler teknik eğitim merkezleri,
- Olgunlaşma enstitüleri,
- Pratik kız sanat okulları,
- Çıraklık eğitimi merkezleri,
- Halk eğitim merkezleri.[40]

Yaygın eğitim faaliyet alanının ve hedef kitlesinin çok geniş olmasından dolayı yaygın eğitim hizmetlerinin tek bir bakanlık veya tek bir kurum tarafından yürütülmesini zorlaştırmaktadır. Türkiye'de çok sayıda kamu/özel kurum ve kuruluşları yaygın eğitim vermektedir. 1980 yılından sonra büyük kurum ve kuruluşlar örgüt yapılarında değişikliğe giderek bünyelerinde eğitim birimleri kurmaya başlamışlardır. Bu kuruluşlar arasında koordinasyon ve işbirliği Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sağlanmaktadır.[41] Kurum ve kuruluşların yaygın eğitim hizmetlerinin gözetimi, denetimi ve sorumluluğu Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılmaktadır.[42]

Milli Eğitim Bakanlığının yanı sıra çeşitli bakanlıklar, yerel yönetimler, özerk ve akademik kuruluşlar, bağımsız kamu kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, kamu iktisadi kurum ve kuruluşlar, hizmet içi eğitim kuruluşları yaygın eğitim hizmetlerini değişik eğitim programları ve aktivitelerle yürütmektedir. Türkiye'deki yaygın eğitim

---

[40]Subaşı, Betül; **Mesleki Eğitim Kurslarının Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin İncelenmesi: Erbaa Sanat ve Mesleki Eğitim Kursu (Esmek) Örneği**, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon 2016, s. 30.
[41]**1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu**
[42]**1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu**

hizmetlerinin ağırlıklı olarak Milli Eğitim Bakanlığınca karşılandığı, bu kurumu belediyelerin izlediği görülmektedir.[43]

1.1.4.3. Çıraklık Eğitimi

Çıraklık eğitimi, örgün mesleki ve teknik eğitimin dışında kalmış bireylerin iş yerinde çalışarak bir meslek öğrenmelerine yardımcı olan yaygın eğitim sistemidir. Çıraklık eğitimi, bir yaygın eğitim sistemi olmasına rağmen, yaygın eğitim mevzuatının dışında ayrı bir kanunla düzenlenmiştir. Mesleki eğitim sisteminin en önemli yapıtaşlarından olan çıraklık eğitimi ilk defa 1977 yılında çıkarılan 2089 sayılı "Çıraklık, Kalfa ve Ustalık Kanunu" ile eğitim sistemimiz içinde yer almıştır. Çıraklık sistemi ile ilgili 1986 yılında 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2001 yılında bir değişiklik yapılarak adı "Mesleki Eğitim Kanunu" olarak değiştirilmiştir. Mesleki Eğitim Kanunu; çırakların, kalfaların ve ustaların eğitim ve öğretimi ile ilgili kural ve düzenlemeleri belirlemiştir. Çıraklık eğitiminde ikili bir eğitim şekli uygulanmaktadır: ilk olarak 3308 sayılı Kanun kapsamında MEB tarafından belirlenen il ve meslek dallarında yapılan çıraklık eğitimi uygulaması; ikinci olarak ise MEB'in çıraklık eğitimi yapmadığı meslek dallarında ilgili meslek kuruluşlarının koordinasyonunda verilen geleneksel çıraklık eğitimi uygulamasıdır.[44]

Çıraklık eğitimi, mecburi temel eğitimini tamamlayıp bir işyerinde meslek öğrenmek amacıyla çalışan gençlerin teorik ve pratik eğitimini kapsayan eğitim türüdür. Bu eğitimin amacı; gençlere, mesleklerinin teorik ve pratik bilgilerini sistem bütünlüğü içerisinde kazandırarak, onları becerili işgücü haline getirmektir. Başlamak için 14 yaşını doldurmuş olmak 19 yaşından gün almamış olmak, en az ilköğretim mezunu olmak ve mesleğin gerektirdiği sağlık şartlarını taşıyor olması gerekmektedir. [45]

Çıraklık eğitiminde 4 aşama vardır: çırak adaylığı, çıraklık, kalfalık ve ustalık. Çıraklık eğitimine başlamak isteyen kişi, ilk olarak çalışacağı işyerini bulur. Kişi

---

[43]http://www.apltransfer.gov.tr/data/550acc79369dc52488d41be4/Turkiyede%20Yag%C4%B1n%20Egitim.pdf, (17.03.2018).

[44]Karşılaştırmalı Mesleki Eğitim Sistemi Almanya - Türkiye, http://kusadasimta.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/09/09/127130/dosyalar/2017_12/13193244_KarYYlaYtYrmalYMeslekiEYitimKarYYlaYtYrmalYMeslekiEYitim.pdf, (31.03.2018).

[45]21'inci Yüzyıl Türkiye'sinde Çıraklık Eğitiminin Rolü Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/3.php, (17.03.2018).

çalışmaya başlamadan önce işyeri sahibi veya vekili ile çırağın velisi arasında MEB'ce belirlenen bir standart sözleşme imzalanır. Çırak adayları ve çıraklar, öğrenci "çırak öğrenci" statüsündeki kişilerdir ve öğrencilere tanınan tüm haklardan yararlanırlar. Çıraklık süresi mesleğin özelliğine göre 2 ile 4 yıl arasında belirlenmektedir. Çıraklar, haftada bir gün mesleki eğitim merkezlerinde veya MEB'ce uygun bulunan iş yerlerinin eğitim biriminde teorik eğitim, haftanın kalan günlerinde iş yerinde pratik eğitim alırlar.[46]

Pratik eğitim, usta eğiticilerin denetimi ve gözetimi altında yapılır. 2001 yılında yapılan bir düzenleme ile lise ve daha üst düzeyde genel eğitim almış olanlara da çıraklık eğitimi yolu açılmıştır. Çıraklık eğitimi bir deneme dönemi ile başlar ve bu dönem mesleğin özelliğine göre 1 ile 3 ay arasında değişir. İşverenler çıraklara ve aday çıraklara en az asgari ücretin yüzde 30'u kadar ücret ödemek zorundadırlar. Çırak adayları ve çıraklar iş kazalarına, meslek hastalıklarına karşı sigortalanırlar, sigorta primleri devlet tarafından karşılanır.[47]

Çıraklık eğitimini tamamlayanlar kalfalık sınavına girebilirler. Teorik ve pratik sınavda başarılı olanlara kalfalık belgesi verilir. Kalfalık eğitimi ustalık düzeyine ulaşmak için verilir. Üç yıllık programa dayanan kalfalık eğitimi MEB'e bağlı Mesleki Eğitim Merkezlerinde verilir. Bu süre içinde kalfalar işyerlerinde çalışmaya devam ederler. Bu eğitimi tamamlayan kalfalar ve/veya kalfalık belgesi aldıktan sonra en az beş yıl süre ile mesleklerinde çalıştıklarını belgelendirenler ustalık sınavına girebilirler. Ayrıca, meslek lisesini bitirenler de ustalık sınavına girebilir. Teknik lise mezunları ise sınava girmeksizin ustalık belgesine sahip olurlar. [48]

1.1.4.4. Hayat Boyu Öğrenme

Hayat boyu öğrenme (HBÖ); kişisel, toplumsal, sosyal olarak bireyin bilgi, beceri ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla tüm yaşamı boyunca edindiği her türlü öğrenme

---

[46]Kenar, Necdet; "Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi", http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI, (31.03.2018).
[47]http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI
[48]http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI

etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır. HBÖ, örgün, yaygın ve serbest öğrenme olarak her türlü eğitim ve öğretimi kapsamaktadır. Hayat boyu öğrenme kavramı çağın ihtiyaçları doğrultusunda, hızla gelişen ve değişen dünyada toplumsal, sosyal, kültürel değişimlere ayak uydurabilmek için bireylerin var olan niteliklerinde yenilenme ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Bilgi ve beceri sahibi olma, var olan bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla yapılan tüm eğitsel etkinlikleri kapsayan "Hayat Boyu Öğrenme" kavramı bu ihtiyacın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bireylerin sürekli değişim içerisinde olan eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyum; hayat boyu öğrenme perspektifinden hareketle iş yaşamının gerektirdiği beceri ve yetkinliklerin kazandırılması, girişimcilik kültürünün benimsenmesi, mesleki ve teknik eğitimde okul-işletme ilişkisinin güçlendirilmesi yoluyla artırılmalıdır.[49]

Hayat boyu öğrenme küreselleşme ve bilgi toplumunun gereğidir. Hızla artan küresel rekabet ve her işin küresel rekabete konu olması, fırsatlar ve tehditleri beraberinde getirmiştir. Bilgi ekonominin getirdiği fırsatlardan yararlanmak ve tehditlerden korunmak için iyi eğitimli, nitelikli işgücü olarak tanımladığımız insan kaynağının diğer bir deyişle beşeri sermayenin önemini gittikçe arttırmaktadır. Geleneksel eğitim kurumları ve yöntemleri bireyleri küreselleşmenin zorluklarına ve teknolojik yeniliklere karşı yeterince güçlü kılamamaktadır. Önemi artmakla birlikte sadece formel eğitim yeterli olamamaktadır. Bilgilerin eskime süresinin kısalığı, yeni teknolojiler ve inovasyon; bazı mesleklerin yok olmasına, yeni mesleklerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bireylerin bu değişim ve gelişime ayak uydurabilmeleri, sürekli öğrenmek ile mümkündür. Bu hayat boyu öğrenmeyi gerektirir. Hayat boyu iş garantisi, hayat boyu öğrenme becerisine bağlıdır. Bugün bilgi toplumunda eğitilmiş insanın tanımı "nasıl öğreneceğini öğrenen insandır".[50]

Hayat boyu eğitim kavramı istihdamın sürdürülebilmesinin önemli bir adımı haline gelmiştir. Eğitim sisteminin performansının önemli bir kriteri eğittiği bireylerin istihdam edilmesidir. Eğitimle istihdam arasındaki ilişki güçlendirilmesi için mesleki eğitime daha fazla yatırım yapılması ve eğitimlerin hayat boyu verilmesi gereklidir.

---

[49]Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi, http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/013.pdf, (15.03.2018).
[50]Kenar, Necdet; "Yaşam Boyu Öğrenme", http://www.messegitim.com.tr/ti/587/0/YASAM-BOYU-OGRENME, (15.03.2018).

İstihdamın sürdürülebilmesi, hayat boyu eğitimle eş değer hâle gelmiştir. Hayat boyu öğrenmede fırsatlar yaratarak bireylerin kişisel gelişimini sağlamak, toplumsal bütünleşmeyi gerçekleştirmek ve ekonomik büyümeyi sağlamak hayat boyu eğitimin çeşitli amaçlarındandır.[51]

1972 yılında Birleşmiş Milletler, eğitim, bilim ve kültür örgütü (UNESCO) tarafından hazırlanan sürekli öğrenmeyi konu edinen raporuyla yaşam boyu öğrenme kavramına ilgi artmıştır. Bunu daha sonra Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nin yaşam boyu öğrenme kavramına ilgisi takip etmiştir. Yukarıda bahsedilen kuruluşlar eğitimin yalnızca okula giden bireyler için düşünülmesinin yaşam boyu öğrenmeyi engelleyen faktör olduğunun altını çizmiş "gelişen ekonomik gerçeklik, mesleksel hareketlilik ve kendi kendine öğrenme" bağlamında yaşam boyu öğrenmenin gerekliliğini öngörmüştür. Bu öngörü çerçevesinde söz konusu kuruluşlar hem okulda hem de okul dışında hayat boyu öğrenmeye odaklı eğitim programlarına ihtiyaç olduğunu gündeme getirmişlerdir. Her geçen gün okul hayatında öğrenilen bilgilerin bireyler tarafından hayat boyunca kullanılabileceği tezi geçersiz hale gelmiştir.[52]

Avrupa Birliği'nin Avrupa İstihdam Stratejisi'nin bir parçası olarak Lizbon Stratejisi ile "Hayat Boyu Öğrenme" kavramını ön plana çıkardığı görülür. Kabul edilen Lizbon Stratejisi ile hayat boyu öğrenme stratejisinin temelinde toplumun tüm kesimlerine hitap eden, bütün insanlara ulaşılabilir, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik, etkin bir izleme, kontrol ve değerlendirme mekanizmalarına sahip olmalıdır. Türkiye'de 2009 yılında MEB tarafından Hayat boyu Öğrenme Stratejisi Belgesi hazırlanmıştır. Bu belgenin ortaya çıkmasında bireylerin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi için işgücü talebine uygun yeni bir işgücü ortamının oluşturulması olduğu söylenebilir. Bilginin sürekli yenilenmesi ve bilginin devamlı olarak güncellenmesi ihtiyacının doğması hayat boyu öğrenme stratejilerinin belirlenmesindeki en önemli noktadır. Bundan dolayı, hayat boyu öğrenme ile ilgili atılacak somut adımlar öncelikle örgün eğitim sisteminin beraberinde yaygın eğitim sisteminin gerek içerik açısından

[51]DPT; **Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Yayın No 2568, Ankara 2001, s.10.
[52]Özen, Yener; "Algın Öğrenme Teorisi Yaşam Boyu Değişerek ve Gelişerek Öğrenme", **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 6, Kasım 2011, s.8.

zenginleştirilmesine gerekse de toplumdaki bütün bireylere ulaşılabilir olmasına yönelik olmalıdır.

Ülkemizde bu yönde MEB, İŞKUR, belediyeler ve bazı sivil toplum kuruluşlarınca önemli sayılabilecek adımlar ortaya konulmakla birlikte tüm bunların yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Bundan dolayı tüm bu çabaların "Hayat Boyu Öğrenme" amacının gerçekleştirilmesi için önemli adımlar olduğunu söylemek gerekir.[53]

1.2. AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

Aktif İşgücü Piyasası Programları dünyadaki hemen her ülkede bulunmakla birlikte programların boyutları, tasarlanması ve uygulanması bakımından farklılıklar arz etmektedir. Bundan dolayı, AİPP'nin birçok farklı tanımı mevcuttur. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) AİPP'yi "tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdamı" sağlamaya çalışan politika alanlarından yalnızca birisi olarak tanımlamaktadır. OECD'nin tanımına göre ise, AİPP yararlanıcılarının iş bulmasını kolaylaştırmayı veya kazanç kapasitelerini artırmayı amaçlayan temel eğitim dışındaki harcamaları içeren programlardır.[54] Neticede aktif işgücü piyasası programları kavramı gerçekte çok sayıda ve birbirinden önemli derecede farklı programların oluşturduğu bir bütünü ifade etmede kullanılmaktadır.[55]

AİPP işgücünün niteliğini arttırmak ve işgücü piyasasına erişimde fırsat eşitliğini geliştirmek için planlanmış tedbirlerdir. AİPP'nin başında beşeri kaynakları geliştirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik ederek işgücünün yapısal değişimlere uyum sağlamasını kolaylaştırmak gelmektedir.[56]

AİPP'nin hedef kitlesi, uzun süredir işsiz durumda olanlar, eski hükümlüler, eğitimsiz işçiler ve sürekli işsizlik durumuyla karşı karşıya kalan bireyleri kapsamaktadır. AİPP'nin amacı, işsizliğin azaltılması, kısa süreli çalışma imkânı bulabilen genç kesimin

---

[53]Omay, Umut; " Hayat Boyu Öğrenme Stratejileri", **İş'te Çalışanlar Dergisi**, Sayı 6, Mart 2012, s.24-25.
[54]Çapar Diriöz, Sinem; **İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Kalkınma Bakanlığı, Uzmanlık Tezi, Mart 2012, s.23.
[55]Kapar, Recep; "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", http://dergipark.gov.tr/download/article-file/8052, (08.06.2018).
[56]Biçerli, Mustafa Kemal; "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?", **Çimento İşveren Dergisi,** Cilt 19, Sayı 6, Ankara 2005, s.5.

istihdam imkânlarını ve gelirini arttırmak, ekonominin duraklama dönemlerinde istihdamın istikrarını sağlamayı ve genişleme dönemlerinde ise emek piyasalarında yaşanan darboğazları gidermektir.[57]

Aktif işgücü piyasası programları kavramının tarihsel geçmişi incelendiğinde, II. Dünya Savaşından önce işgücü piyasaları ile ilgili çok sayıda iş yaratma ve mesleki eğitim programları bulunmakla birlikte, bu politikalar AİPP olarak tanımlanmamıştı. İlk defa 1948 yılında İsveç'te Gösta Rehn ve Rudolph Meidner adında iki iktisatçı AİPP, tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak maksadıyla sosyal demokrat bir strateji olarak ifade etmişlerdir. Aktif kelimesi İsveç'te 1950'li yıllarda ücret kısıtlamalarına tepki oluşturan politikalardan alınmıştır. Başlangıçta İsveç'te uygulanan politikalar zamanla OECD ülkelerinde de uygulanmaya başlamıştır. 1960'lı yıllardan beri de OECD, AİPP'nin gelişimine destek vermektedir.[58] Böylece AİPP'nin OECD ülkelerindeki önemi son zamanlarda giderek artmıştır. Bu politikalarla hükümetler, işgücü piyasasına müdahale etmekte ve bu politikalara ciddi kaynaklar tahsis etmektedir.[59]

1961 yılında OECD, kendisine üye ülkeler arasında AİPP' nin uygulanmasını teşvik etmek amacıyla İşgücü ve Sosyal Sorunlar Komitesi isimli bir birimi oluşturmuştur. Zamanla AİPP' nin ele aldığı noktalarda değişiklik olsa da bazı amaçlar sürekli ön planda yerini almıştır. Emek piyasasını geliştirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik ederek işgücünün yapısal değişimlere uyum sağlamasını kolaylaştırmak OECD' nin öncelikli amaçları arasında yerini almıştır. 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizlerinin etkisiyle Avrupa Birliği (AB) ve OECD üyesi ülkelerde işsizliğin giderek artış kaydetmesi AİPP'yi yeniden gündeme getirmiştir. AB ülkelerinde 1965'de yüzde 3,4, OECD ülkelerinde yüzde 2 olan işsizlik 1994 yılında AB'de yüzde 7,8'e OECD' de ise yüzde 11,2'ye çıkmıştır. Liberal ekonomi politikaları uygulayan pek çok ülke 1973'de Birinci Petrol krizinden sonra ortaya çıkan işsizlik sorununu çözmek için liberalizmin

---

[57]Acar, Osman Kürşat; Kazancı Yabanova, Ecehan; "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı 2, 2017, s.89.
[58]Germir, Hatice Nur; "Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Belediyelerce Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Kullanımı: Balçova Semtevleri", **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Aralık 2013, s. 8.
[59]Diriöz; **a.g.e.**, s.49.

temel prensiplerinden olan "ekonomiye müdahale etmeme" adına, sorunların çözümü için "ekonomik gelişme" içinde çare aramaya başlamışlardır.

Avrupa Komisyonu işsizliğin nedenlerine dair aşağıdaki tespitlerde bulunmuştur;

- Mesleki eğitime yeteri kadar yatırım yapılmayışı,
- Ekonomik gelişmenin yeteri kadar istihdam yaratmaması,
- Ücret dışı işçilik maliyetlerinin yüksekliği,
- İşgücü piyasalarının yeteri kadar etkin olamaması ve
- Uzun dönem süren yapısal işsizlik.[60]

Bugün, aktif işgücü piyasası programları olarak ifade edilen kavram birbirinden önemli derecede farklılıklar içeren çok sayıda programdan oluşan bir bütünü ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Çünkü bir kısmı piyasaların arz yönünü düzenlerken diğer kısmı ise talep yönünü düzenlemek üzere oluşturulan aktif işgücü piyasası programları aynı zamanda arz ve talebi uyumlaştırma özelliği olan; iş arayanlar ile işverenleri doğrudan eşleştirmeyi hedefleyen bir çerçeveye sahiptir. Bu çerçevede mesleki eğitim, istihdam hizmetleri, kamu yararına işler, iş yaratma, ücret ve istihdam sübvansiyonları, iş ve meslek danışmanlığı gibi programların aktif işgücü piyasası siyasetinin araçları olarak öne çıktığı görülmektedir.[61]

Aktif işgücü piyasası programları, düzenli ve devamlı istihdam yaratan programlar değildir. Bu nedenle programların başarısı ekonomide büyümeye bağlı yaratılan düzenli ve sürekli istihdamın miktarına bağlı kalmaktadır. Ekonomik büyüme ve genişleme dönemlerinde aktif işgücü piyasası programları daha olumlu sonuçlar doğurduğuna, ekonominin daraldığı ya da durağan olduğu dönemlerde, olumsuz sonuçlar doğurduğuna ilişkin değerlendirmeler vardır. Örneğin dışa açık ve küçük bir ekonomiye sahip Norveç'te uygulanan programların başarısında uluslararası ekonomik şartların etkili olduğu belirtilmektedir. Aslında, bir ekonomi yeterli sayıda düzenli, sürekli ve

[60]Germir; **a.g.m.,** s.8.
[61]Gün, Servet; "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Bağlamında Yerleşik Emek Rejiminin Dönüşümü", **Çalışma İlişkileri Dergisi,** Cilt 8, Sayı 1, Ocak 2017, s.66.

uygun istihdam alanları yaratamıyorsa, aktif işgücü piyasası programlarına verilecek önemin tek başına bir anlamı olmayacaktır.[62]

AİPP'lerin iki temel sosyal ve ekonomik fonksiyonu olduğu görülmektedir. Bu fonksiyonlardan ilki yani sosyal fonksiyonu geçici nitelikte olup temelde işgücü talebi yetersizliklerini desteklemektir. İkinci olarak ekonomik fonksiyon ve biraz daha kalıcı olanı ise bölgesel, mesleki ve/veya beceri uyumsuzluğunu azaltmaya yönelik olarak işgücünün yeniden dağıtımını desteklemektedir. Bununla beraber, ne aktif ne de pasif önlemler uzun süreli işsizlikle ya da eksik istihdam ile mücadele etmek amacıyla tasarlanmıştır.[63]

1.2.1. Türkiye'de Aktif İşgücü Piyasası Programlarının Gelişimi

Türkiye'de kurumsal anlamda AİPP ilk olarak İş ve İşçi bulma kurumunun 1946 yılında İş ve İşçi bulma konusunda aracılık hizmeti vermeye başlamasıyla birlikte uygulama alanı bulmuştur. AİPP kapsamında, 1985 yılında oluşturulan İstihdamı Geliştirme Yüksek Koordinasyon Kurulu önemli çalışmalar yürütmüştür. AİPP uygulamaları bakımından önemli bir tarihte 1988 yılı olmuştur. Bu tarihte işsizlikle mücadele etmek için İşgücü Yetiştirme Yönetmeliği çıkarılmış ve İİBK'nın işgücü eğitimi sağlama görevi yasal hale gelmiştir. AİPP temel olarak işsizliği azaltmayı, istihdam imkânlarının ve gelirin artırılmasını amaçlayan politikalar olup, 1990'lardan itibaren işsizlikle mücadelede önemli bir politika aracı olarak uygulanmışlardır. 1990'larda Dünya Bankasının da Türkiye'deki işgücü politikalarına destek vermesi ve sonrasında sağladığı kredi destekleri ile AİPP uygulamalarının önemi giderek artmıştır. Bunun yanı sıra son yıllarda yaşanan krizlerin de etkisiyle önemli ölçüde işsizlik artmış ve işsizlikle mücadele etmek için AİPP'ye verilen önem ve bu programlara ayrılan kaynaklar özellikle son üç yılda arttırılmıştır.[64]

İİBK'nın 2003 yılında 4904 sayılı kanunla yapılan değişiklik ile İŞKUR adını alarak önemli bir dönüşüm yaşamıştır. İİBK'nın modern bir istihdam kurumu olarak

---

[62]http://dergipark.gov.tr/download/article-file/8052
[63]İrdem, Esranur; **İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi,** Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2016, s.35.
[64]Çapar; **a.g.e.,** s.117.

yeniden yapılandırılması ile AİPP için önemli bir adım atılmıştır. Bu değişiklik ile aynı zamanda özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verilerek İİBK'nın işsizlerin herhangi bir işe yerleştirme tekeline de son verilmiştir. Nitekim istihdam sağlama yetkisini özel istihdam büroları ile paylaşan İŞKUR, faaliyetlerini asıl olarak istihdam kursları üzerinde yoğunlaştırarak doğrudan istihdamı sağlamaktan ziyade istihdam edilebilirliğini güçlendiren çalışmalara yönlendirilmiştir. [65]

IMF ve DB gözetiminde gerçekleştirilen yapısal uyum politikalarının sonuçlarına yönelik olası toplumsal tepkileri yumuşatma aracı olarak da uygulanan aktif işgücü piyasası programlarının önemli bir bölümü, kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirmesi sonucu ve yapısal uyum programları nedeniyle işini kaybedenlere, istihdama dâhil olamayanlara yönelik olarak tasarlanmış sosyal destek projelerinden oluşmaktadır. Pasif önlemleri de içeren bu projelerden ilkiyle sağlanan fonlar, özelleştirmelerin önceden planlandığı gibi gerçekleştirilememesi nedeniyle yeterince kullanılamamıştır. Ancak 2000 yılında başlatılan; eğitim, geçici iş ve danışmanlık hizmetleri gibi bileşenleri içeren Özelleştirme Sosyal Destek Projesi, aktif işgücü piyasası siyaseti açısından önemli bir gelişmeyi ifade etmektedir. Çünkü bu şekilde özelleştirme sonucu işten çıkarılan işsizlere yönelik programlarla başlayan aktif işgücü piyasası programları daha sonra 1998 yılında ülkenin görece geri kalmış bölgelerinde istihdama destek olmak üzere devreye sokulmuş; 1999 yılında Marmara'da meydana gelen depremden etkilenen yörelerde, aktif politikaları tarif eden geçici çalışma programlarının uygulanmasıyla devam ettirilmiştir. [66]

Aktif işgücü piyasası programları açısından kritik kavramlardan biri sayılan istihdam edilebilirlik, 4904 sayılı İŞKUR Kanununun Kurumun görevleri başlığını taşıyan üçüncü maddesinde c) İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek suretiyle aktif işgücü piyasası programlarının geliştirilmesinde bizzat görevlendirilmiştir. Çünkü bu kanunun ilgili maddesini uygulamak, İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü piyasası

---

[65]Gün; **a.g.m.**, s. 67.
[66]Tunalı, İnsan; "İstihdam Durumu Raporu: Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması", http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/12671/%C4%B0%C5%9EKUR_T%C3%BCrkiye_%C4%B0stihdam_Durum_Raporu.pdf, (18.06.2018).

programlarını gerçekleştirmek üzere, 2013 yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği adını taşıyan, usul ve esasların belirlendiği bir yönetmelik yayımlanmıştır. Yönetmeliğin ikinci maddesinde aktif işgücü piyasası politikasının kapsamını "mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, toplum yararına programlar ve bu yönetmelik çerçevesinde tasarlanacak olan diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar" olarak belirlenmiştir. Aktif işgücü piyasası programlarının beşeri sermayeyi geliştirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik etmek suretiyle emeğin yapısal değişimlere uyum sağlamasını kolaylaştırmak gibi pratik bir hedefin olduğu bilinse de, arz ve talep yönü bağlamında sınıflandırılması programların teorik analizi açısından önem taşımaktadır. [67]

Gelişmiş ülkelerde eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranları azalırken Türkiye'de eğitim düzeyi ile işsizlik oranları arasında böyle bir ilişki tam olarak bulunmamaktadır. Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olan işsizliğin bir nedeni de mesleksizliktir. Teknolojinin günümüzde hızla değişmesi üretim tekniklerinin de aynı hızla değişmesine neden olmakta bu da nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyacı her geçen gün arttırmaktadır. İş gücünün nitelik kazanması ise ancak mesleki eğitimin bir defaya mahsus verilmesiyle değil, Yaşam Boyu Öğrenim Stratejisinin benimsenmesi suretiyle gerek sahip olunan meslekteki gelişmelere uyum sağlanması gerek yeni mesleklerin öğrenilmesine açık olunmasıyla mümkündür.[68]

Mesleki ve teknik eğitimdeki okullaşma oranı çağdaş ülkeler seviyesine çıkarılamamıştır. Meslek yüksekokullarının örgün öğretimdeki payı ülkemizde yüzde 24,2, toplam öğretimdeki payı ise yüzde 14,7 olup, düşük seviyededir. Bu oran gelişmiş ülkelerin çoğunda yüzde 30'un üzerindedir. Avustralya'da yüzde 66, Singapur'da yüzde 63, Japonya'da yüzde 44, ABD'de ise yüzde 37'dir.[69]

---

[67]Gün **a.g.m.**, s.68.
[68]İŞKUR; 2011, s.37.
[69]Mesleki ve Teknik Eğitimde Orta ve Yükseköğretim Kurumları Arasında Program Bütünlüğünün ve Devamlılığının Sağlanması (Sınavsız Geçiş) Bilgi Kılavuzu Ankara 2002.8

Tablo 1: Gelişmiş Ülkelerde Mesleki Eğitime Ayırılan Kamu Harcamaları (%GSYİH/2014-2016)

Ülkeler	Yıllar		
	2014 (%)	**2015 (%)**	**2016(%)**
Avustralya	0.01	0.01	0.01
Kanada	0.07	0.07	0.07
Almanya	0.21	0.20	0.19
Japonya	0.01	0.01	0.01
ABD	0.03	0.03	0.03

Kaynak: OECD veri tabanı

Tablo 1'de görüldüğü üzere, gelişmiş ülkelerin mesleki eğitime ayırdıkları kamu harcamaları yer almaktadır. En fazla mesleki eğitime harcama yapan ülke Almanya'dır. Almanya, mesleki eğitime 2014 yılında GSYH'nin %21'ini, 2015 yılında %20'sini ve 2016 yılında ise %19'unu ayırmıştır. Diğer ülkelerin oranları ise yıllara göre değişmemiş olup, şu şekildedir; Kanada %7, ABD %3, Japonya %1 ve Avustralya %1 oranında mesleki eğitime harcama yapmıştır.

İŞKUR, 1988 yılından bu yana iş gücü yetiştirme ve meslek edinme kursları düzenlenmektedir. 1993-2000 yılları arasında Türkiye İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında daha fazla kişiye ulaşmaya başlayan işgücü yetiştirme kursları; ulusal ve uluslararası projelerle de desteklenerek her geçen yıl büyümüş ve daha kapsamlı hale gelmiştir. 2000 yılından itibaren ise hem bu kurslara aktarılan kaynaklar artmış, hem de dış finansman yoluyla elde edilen katkıyla birlikte kurslar daha da yaygınlaşmaya başlamıştır. Mayıs 2008'de birincisi, Haziran 2009'da ikincisi açıklanan *İstihdam Paketleri* bu kurslara aktarılan kaynakları daha da arttırmış, kaynak kullanımına ilişkin bürokratik engelleri en aza indirerek hizmet alım sürecini hızlandırmıştır. Bu sayede işsizlere daha fazla ulaşma imkânı sağlanmış, aynı zaman da aktif işgücü piyasası programları çerçevesinde sağlanan hizmetlerin de kapsamı genişlemiştir. [70]

Rakamlar ve istatistikler İŞKUR'un mesleki eğitime ilişkin gelişmeleri daha iyi ifade etmektedir:

[70]İŞKUR; **Dünden Bugüne İŞKUR (1946-2011)**, Ankara 2011, s.38

- Bakanlar kurulu kararıyla AİPP'lere 2009 yılında 511 milyon TL; 2010 yılında da 509 milyon TL'lik kaynak kullanımı sağlanmıştır.
- 2010 yılı sonuna kadar 216 bin işsizin AİPP'lerden yararlandırılması hedeflenmiştir.
- 30 Aralık 2010 tarihi itibariyle; 211 bin 627 katılımcının yararlandığı programlar için 392 milyon 644 bin TL'lik kaynak kullanılmıştır. Katılımcılardan 156 bin 584'ü kurs, 42 bin 66'sı toplum yararına çalışma, 8 bin 306'sı girişimcilik eğitimi, 4 bin 671'i ise staj programlarından yararlanmıştır.
- 2011 yılında ise 400 bin kişinin bu programlardan yararlanması hedeflenmiş olup, 250 bin 16 kişi AİPP'lerden yararlanmıştır.
- 2013 yılında 220 bin 75 kişi, 2014 yılında 200 bin 770 kişi, 2015 yılında 370 bin 385 kişi yararlanmıştır.
- 2016 yılında 420 bin 638 kişi ve 2017 yılında 580 bin 851 kişi AİPP'lerden yararlanmıştır.[71]

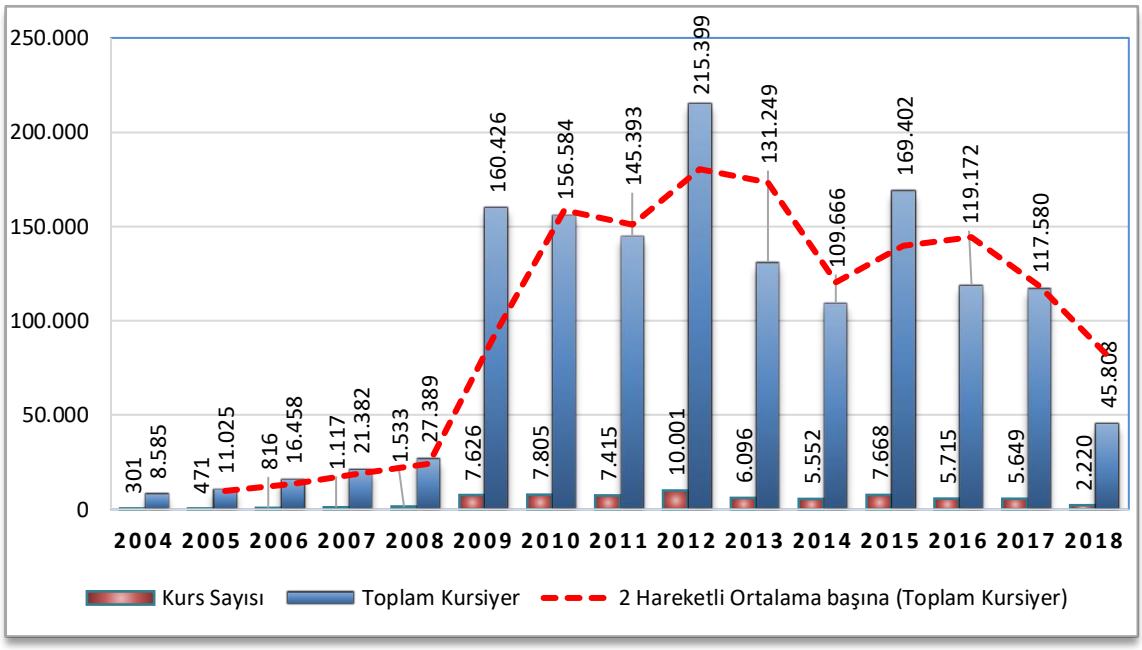
Mesleki eğitim kursları aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde en önemli programların başında yer almaktadır. Aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliği üzerine yapılan çalışmalarda bu politikalardan sadece mesleki eğitim programlarının işsizliği azaltmada etkili olduğu; genel istihdam hizmetleri ve kamu sektöründe doğrudan istihdam programlarının nispeten bazı olumlu etkileri bulunmakla beraber istihdam ve ücret sübvansiyonlarının hiçbir etkisinin olmadığı da tespit edilmiştir.[72]

Değişen ve yenilenen teknoloji, insan gücünün önemini giderek arttırmaktadır. Ülkelerin birbirleriyle rekabet edebilmeleri ve üstünlük sağlayabilmeleri işgücü niteliğinin arttırılmasını zorunlu kılmakta, bunun farkında olan İŞKUR eylem planları geliştirerek; hayat boyu eğitim anlayışı içinde işgücü piyasasının vasıflı eleman ihtiyacını karşılamak, işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak ve iş kurmalarına yardımcı olmak üzere etkin bir şekilde AİPP uygulamaktadır.[73]

---

[71]İŞKUR; 2011, s.38
[72]Şen, Mustafa; "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye'de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi", **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, Sayı 2(1), 2016, s.68.
[73]İŞKUR; 2011, s.37.

Şekil 1: Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllar İtibariyle Dağılımı



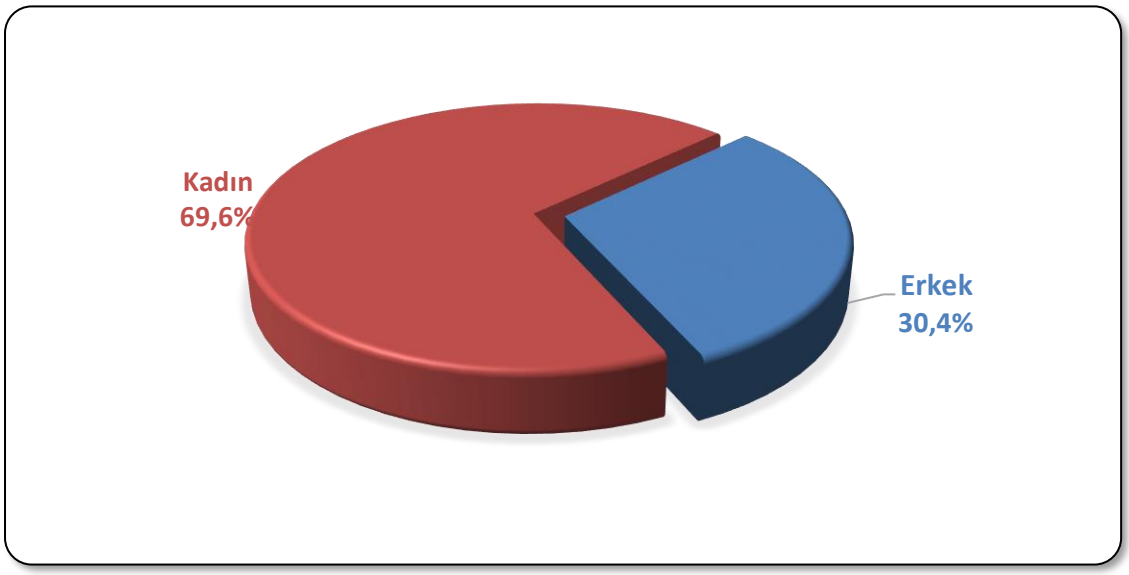
Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

Şekil 1'de mesleki eğitim kurslarının yıllar itibariyle dağılımı yer almakta olup, 2008 yılı sonrasında düzenlenen mesleki eğitim kurslarında ciddi bir artış yaşandığı görülmektedir. 2008 yılında 1.533 kurs düzenlenmiş ve bu kurslardan 27.389 kişi faydalanmıştır. 2009 yılında ise, 7.626 kurs düzenlenmiş olup, bu kurslara 160.426 kişi katılım sağlamıştır. Görüldüğü üzere, 2009 yılında düzenlenen kurs sayısında bir önceki yıla göre önemli bir artış yaşanmıştır. 2009 yılında İşsizlik Sigortası Fonundan tahsis edilen kaynağın arttırılması bu artışın en önemli sebepleri arasında yer almaktadır. Ayrıca Kurumsal kapasitenin artırılması ve yapılan kapsamlı mevzuat değişikliği ile sunulan hizmetlerde nitelik artışı sağlanmış ve 2013 yılında 131.249, 2014 yılında 109.666, 2015 yılında 169.402, 2016 yılında 119.172, 2017 yılında 117.580 kişiye mesleki eğitim kursu verilmiştir. 2018 yılı Nisan ayı itibariyle ise, 45.808 kişi mesleki eğitim kurslarına katılım sağlamıştır.

Ayrıca İŞKUR performans yönetimi anlayışı çerçevesinde İl Müdürlüklerinin performanslarını ölçmeye yönelik çalışmalara 2005 yılında başlamıştır. Ancak hedef gerçekleşmeleri üzerinden performans ölçümleri 2010 yılında yapılmaya başlandığından dolayı ilk stratejik plan doğrultusunda oluşturulmaya başlayan çalışmalarla 2010 yılında hedeflerin belirlenmesi, hedeflerin başarısının ve performansın ölçümü ile izleme

çalışmaları birlikte ele alınmaya başlanmış ancak hedeflerle yönetim döngüsünün oluşması 2011 yılını bulmuş ve 2012 yılında tam olarak uygulamaya başlamıştır. Bu kapsamda 2012 yılı için belirlenen 260.000 mesleki eğitim kursiyer sayısı hedefi en fazla 215.399 gerçekleşen hedef olmasında önemli bir etken olmuştur. 2013 ve 2014 yıllarında doğrudan mesleki eğitim kursiyer sayısı hedefi konulmamış olup, 2015 yılında ise konulan mesleki eğitim kursiyer sayısı hedefi 200.000 olarak belirlenmiş olup, gerçekleşme ise 169.402 olmuştur.

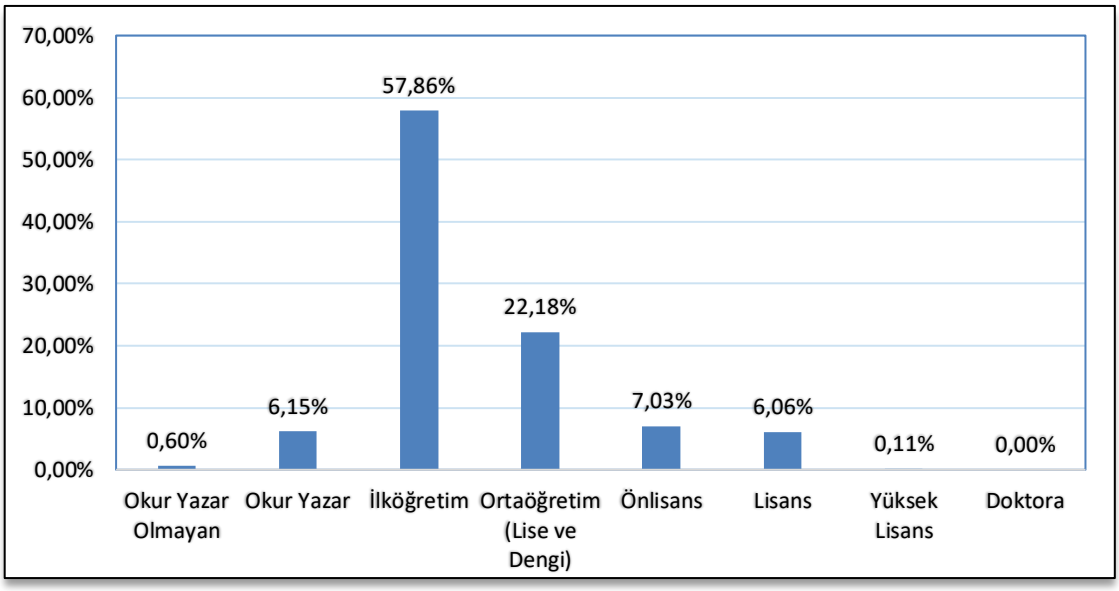
Şekil 2: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

Şekil 2'de, mesleki eğitim kursuna katılan kursiyerlerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde; işgücü piyasasına katılma oranları oldukça düşük düzeyde olan kadınların mesleki eğitim kurslarına erkeklere oranla daha fazla katılım sağladıkları görülmektedir. 2017 yılı Ocak- Aralık döneminde mesleki eğitim kursuna katılan 117.580 kişinin 81.819'u kadınlardan 35.761'i erkeklerden oluşmaktadır. Oransal olarak dağılıma bakıldığında ise, kadınların %69,6 ile erkeklere oranla faaliyetlerden daha fazla faydalandığı görülmektedir.

Şekil 3: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

Yukarıda görüldüğü üzere, 2017 yılı Ocak- Aralık döneminde mesleki eğitim kursuna katılan kursiyerlerin eğitim durumlarına göre dağılımı yer almaktadır. Şekil 3'de görüldüğü üzere İŞKUR tarafından her eğitim seviyesinde mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Mesleki eğitim kurslarına daha çok yüzde 57,86 ile ilköğretim mezunları, ikinci olarak ise, yüzde 22,18 ile ortaöğretim mezunları katılım sağlamaktadır. Sırasıyla yüzde 7,03 ön lisans mezunları, yüzde 6,15 ile okuma yazma bilenler, yüzde 6,06 ile lisans mezunları ve yüzde 0,60 ile okuma yazma bilmeyenler takip etmektedir. Diğer eğitim durumlarına göre kurslara ilk ve orta öğretim mezunlarının daha fazla ilgi gösterdikleri anlaşılmaktadır.[74]

[74]Türkiye İş Kurumu; **9.Genel Kurul Çalışma Raporu**, s.76.

Tablo 2: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Kursiyer			
	Erkek	Kadın	Toplam	Oran(%)
15-19	3.869	7.614	11.483	9,77
20-24	8.361	15.383	23.744	20,19
25-29	7.133	11.046	18.179	15,46
30-34	5.059	10.883	15.942	13,56
35-39	4.449	12.677	17.126	14,57
40-44	3.073	10.611	13.684	11,64
45-49	2.065	7.249	9.314	7,92
50-54	1.141	4.263	5.404	4,60
55-59	430	1.469	1.899	1,62
60-64	142	483	625	0,53
65+	39	141	180	0,15
Toplam	35.761	81.819	117.580	100

Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

2017 yılı Ocak- Aralık döneminde mesleki eğitim kurslarına katılanların yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 2 incelendiğinde, 15-29 yaş aralığında yer alan gençlerin kurslardan daha fazla (%45,42) yararlandığı görülmektedir. Mesleki eğitim kursları sonrasında sınavlara girerek başarılı olanlara Milli Eğitim Bakanlığı veya üniversiteler tarafından düzenlenen resmi geçerliliği olan kurs bitirme belgesi veya sertifikası verilmektedir. Ayrıca MYK tarafından sınav ve belgelendirme işlemi yapılan mesleklerde düzenlenen eğitimlerde başarılı olanların belge ve sertifika ücretleri de İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Eğitimlere ilişkin eğitici giderleri, temrin giderleri ile kursiyer zaruri gideri ve iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. [75]

1.3. TÜRKİYEDE MESLEKİ EĞİTİM - İSTİHDAM İLİŞKİSİ

Teknolojideki hızlı değişim ile birlikte ortaya çıkan yeni bilimsel ve teknik alanlar, nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacı her geçen gün artırmakta olup; kaliteli bir

[75]Türkiye İş Kurumu; **9.Genel Kurul Çalışma Raporu**, s.77.

mesleki ve teknik eğitimi zorunlu hale getirmektedir. Dünyadaki bilimsel ve teknolojik gelişmelere paralel olarak işgücü piyasası sürekli olarak değişmekte ve bu değişimler bireyin bir işte istihdam edilebilmesi için gereken mesleki nitelikleri de farklılaştırmaktadır. Bireyin istihdamı için gerekli mesleki niteliklerin değişmesi mesleki ve teknik eğitimde de değişimleri gerekli kılmaktadır.[76]

Türkiye'de mesleki eğitim ile istihdam arasındaki ilişkisi oldukça zayıftır. Ülkemizde mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında fonksiyonel bir ilişki yok denecek kadar azdır. Bu durumun en önemli nedenlerine baktığımızda bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, altyapı eksikliği ve eğitim veren personelin yeterli tecrübesinin olmamasından kaynaklanmaktadır. İşverenlerin nitelikli ara eleman ihtiyaçları mesleki eğitimle karşılanamamaktadır. Bir taraftan örgün eğitim veren meslek okulu mezunları, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip değilken; diğer taraftan da işletmelerde nitelikli ara elemana ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum, mezunların işsiz kalmasına ya da başka sektörlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Başka sektörlerde çalışan mezunların almış oldukları eğitimler boşa gitmekte olup kaynak israfına neden olmaktadır. Bu durumda eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir.[77]

Küreselleşme ve hızla değişen teknolojik gelişmeler, işgücünün eğitim seviyesinin artırılmasını gerektirmektedir. Dünyada artık işgücü piyasası ile eğitim kurumları arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. Gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarında, bir yandan sürekli ve artan işsizlik oranları, istikrarsız ve kısa süreli istihdam, mesleksizlik, nitelik ve beceri uyumsuzluğu ile var olan niteliklerin aşınması gibi eğitim - istihdam ilişkisi ile yakından ilişkili sorunlar yaşanırken; diğer taraftan talep kesiminin yükselen nitelik ve beceri ihtiyaçları ile ekonomik gelişmenin temel belirleyicileri arasında olan insan gücünün önemini gittikçe artırmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün sağlanması ile mevcut nitelik ve becerilerin sürekli olarak geliştirilmesi eğitim sisteminin sorumluluğundadır. Eğitimin

[76]Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/017.pdf, (25.03.2018).
[77]Özsoy; **a.g.m**. s. 178.

işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde yükseköğretim kurumları ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağını sağlamakta, mesleki teknik eğitim kurumları nitelikli ara elemanı yetiştirmekte ve yaygın eğitim yoluyla da sürekli değişen ve gelişen işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceriler işgücüne kazandırılmaktadır. Bu anlamda, eğitim sistemi tarafından sunulan eğitimin kalitesi, uygunluğu ve etkinliğinin istenilen seviyeye ulaşması ile işgücü piyasasında yer alan kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırma ve daha verimli bir işgücü potansiyeli yaratma perspektifinde eğitim - istihdam arasındaki fonksiyonel ilişki kurulabilecektir.[78]

Türkiye'deki, istihdam artış oranı nüfus artışı oranından daha düşüktür. Nüfus artışı bir yandan işgücünün sayısını artırırken diğer yandan da istihdam artışının aynı hızda artmaması sorununu oluşturmaktadır. Türkiye, günümüzde "demografik geçiş dönemi" olarak ifade edilen ve hızı giderek düşmekle birlikte nüfus artışının devam ettiği süreci yaşamaktadır. Buna rağmen, yıllık ortalama %1 oranındaki nüfus artışı işgücü piyasasının yapısını doğrudan etkilemektedir.[79]

Türkiye genç ve dinamik bir nüfusa sahiptir. Ancak bu kaynağını istihdamda verimli bir şekilde kullanamamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde, en önemli meselelerden biri mesleki eğitimdir. Bu bağlamda hedeflenen üretim düzeyini gerçekleştirmek ve niteliksel olarak ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirebilmek ancak mesleki eğitimle mümkündür. Fakat bu durumun yanında eğitim ve istihdam birbirleriyle uyum göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle eğitim ve istihdam arasındaki dengeyi sağlayacak bir iş piyasasının oluşturulamadığı görülmektedir.[80]

Türkiye'de eğitimin işgücü piyasasından talep edilen nitelikleri karşılayamaması ve ekonominin eğitimli işsizlere uygun işler yaratamaması bir arada yaşanmaktadır. Bu bağlamda bir taraftan, reel ekonominin canlanmasını sağlayıcı, ihracat olanaklarını arttırıcı, buna paralel olarak da "istihdam dostu büyüme politikaları " tercih edilirken, diğer taraftan da nitelikli işgücü yetiştirmek için piyasa tarafından talep edilen nitelikleri

---

[78]Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planları 2014-2023, http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf, (06.05.2018).
[79]Mehmet, Özay; Kılıç, Cem; **Çalışma Ekonomisi Teorisi,** Gazi Kitabevi, Mayıs 2009, s. 47.
[80]Uyanık, Yücel; **"Türkiye'de Eğitim-İş Piyasası İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme", http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5410.pdf,** (25.03.2018).

karşılayan bir mesleki eğitim politikası benimsenmelidir. Türkiye'de mesleki eğitim-istihdam ilişkisi iki yönlü olarak ele alınmalıdır: İşgücü arzı ve işgücü talebi. İşgücü arzı açısından bakıldığında emek piyasasında işgücünün eğitim düzeyinin ve kalitesinin arttırılması gerekmektedir. İşgücü talebinin artması için ise ekonominin yeni işler yaratması gerekmektedir. Mesleki eğitimde temel sorun nicelikten ziyade nitelik sorunudur. Yalnızca eğitim düzeyini arttırmak yeni iş alanları yaratılamadığı sürece işsizlik sorununu çözemeyecektir. [81]

Türkiye'de genç nüfus artışı ve eğitimin kalitesine ilişkin problemler büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de eğitimli kişiler açısından istihdam olanaklarının daha sınırlı olduğu görülmektedir. Türkiye'de göreli olarak yüksek eğitimli işgücüne yönelik işler daha çok kamu sektöründe oluşturulmakta; özel sektördeki büyümenin temel kaynakları çoğunlukla "niteliksiz işgücü" talebini doğurmaktadır. Bu bağlamda İŞKUR tarafından İşgücü Piyasası Analizleri çerçevesinde düzenli olarak gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Talep Araştırmalarından elde edilen sonuçlar, talep kesiminin en çok ihtiyaç duyduğu işgücünün beden işçisi, satış danışmanı, temizlik ve güvenlik görevlisi gibi niteliksiz personel olduğunu göstermektedir. Türkiye'de hâlihazırda eğitimli işgücünü absorbe edebilecek veya gelecekte yüksek nitelik ve becerilere sahip işgücüne talep yaratacak bir işgücü piyasası yapısının tam olarak oluşturulamadığı söylenebilmektedir. Üretim ve sanayi yapısındaki dönüşümün nitelik düzeyi yüksek işgücüne ihtiyaç duyacak şekilde gerçekleştirilebilmesi için yüksek nitelikli işler yaratan, AR-GE çalışmalarına ağırlık veren rekabetçi ve kurumsallaşmış bir özel sektör yapısına ihtiyaç bulunmaktadır. [82]

[81]Özsoy; **a.g.m.,** s. 180.
[82]http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN MESLEKİ EĞİTİM FAALİYETLERİ

Bu bölümde Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen çalışmalar Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde belirtilen prosedürler çerçevesinde gerçekleştirilmekte olup, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesinde Mesleki Eğitim Kursları bölümlerinden de yararlanılarak; İŞKUR tarafından düzenli olarak gerçekleştirilen aktif işgücü hizmetlerinin hem çalışanlara hem de iş arayanlara yönelik mesleki eğitim kursları ile ilgili çalışmalarının neler olduğu, bunların finansmanının nasıl sağlandığı, hangi kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde gerçekleştirildiği ve kursların uygulama aşamaları anlatılacaktır.

2.1. MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ MEVZUAT VE UYGULAMA AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye'de mesleki eğitim programlarını belirleyen kuruluşların en başında eski adı İş ve İşçi Bulma Kurumu, yeni adıyla ise Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) gelmektedir. İŞKUR tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere düzenlenen aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Bunlar İstihdam /İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Kursları, Çalışanların Mesleki Eğitim Kursları, Özel Politika ve Uygulama gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim Kursları, Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Kurslarıdır.

2.1.1. İstihdam Garantili ve İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Kursları

İstihdam garantili ve istihdam garantisiz mesleki eğitim kursları herhangi bir mesleği olmayan, mesleğinde yetersiz olan veya mesleği iş piyasasında geçerli olmayan İŞKUR'a kayıtlı işsizlere uygulanmaktadır. Bu kurslarda; işsiz bireylerin işgücü

piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilip becerileri geliştirilerek veya meslekleri değiştirilerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak amaçlanmaktadır.[83]

Tablo 3: İŞKUR Tarafından Düzenlenen İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları

Yıl	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2014	2.102	21.041	29.566	50.607
2015	1.670	17.744	27.498	45.242
2016	1.018	10.498	13.626	24.124
2017	1.014	9.903	14.308	24.211

Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

Tablo 3'te İŞKUR tarafından düzenlenen İstihdam garantili mesleki eğitim kurslarının 2014- 2017 yılları arasındaki kurs/kursiyer sayıları gösterilmektedir. 2014 yılında 2.102 istihdam garantili mesleki eğitim kursu düzenlenmiş olup bu kurslara toplamda 50.607 kişi katılım sağlamıştır. Ayrıca 2014 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim kurslarında bir azalma olduğu görülmektedir. Bu kapsamda 2015 yılında 1.670 istihdam garantili mesleki eğitim kursu düzenlenmiş olup, toplamda 45.242 kişi katılım sağlamıştır. 2017 yılında ise, 1.014 istihdam garantili mesleki eğitim kursu düzenlenmiş olup bu kurslara toplamda 24.211 kursiyer faydalanmıştır. Katılanların 9.903'ü erkek, 14. 308'i ise kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 4: İŞKUR Tarafından Düzenlenen İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Kursları

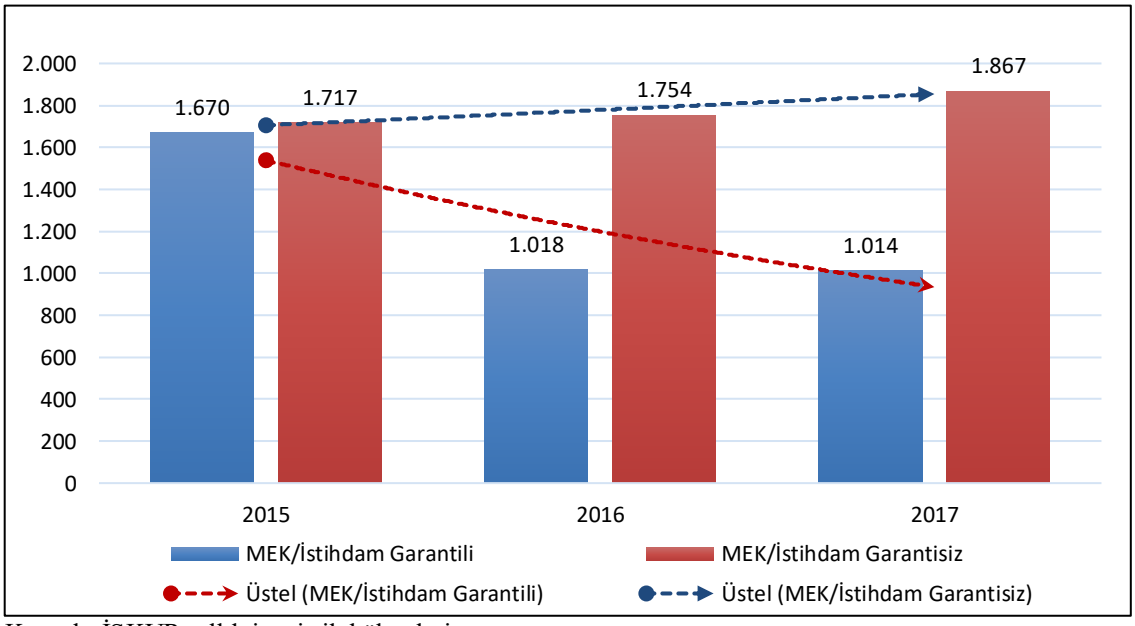
Yıl	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2014	756	4.265	10.125	14.390
2015	1.717	6.254	30.363	36.617
2016	1.754	4.784	29.796	34.580
2017	1.867	4.899	32.004	36.903

Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

[83]Türkiye İş Kurumu; **2016 Yılı Faaliyet Raporu**, s.44

Tablo 4'e baktığımızda İŞKUR tarafından düzenlenen istihdam garantisiz mesleki eğitim kurslarının 2014 -2017 yılları arasındaki dağılım oranları görülmektedir. 2014 yılında 756 adet istihdam garantisiz mesleki eğitim kursu düzenlenmiş olup bu kurslara toplamda 14.390 kişi katılmıştır. Bunların 4.265'i erkek 10.125'ini ise kadın katılımcılar oluşturmaktadır. Ayrıca İstihdam garantisiz mesleki eğitim kurslarında kadın katılımcı sayılarının oranı erkek katılımcı sayılarının oranından daha fazladır. 2014 yılından sonra 2015- 2017 yıllarında kurs sayılarında bir artış görülmüştür. Bu kapsamda 2017 yılında 1.867 kurs düzenlenmiş olup bu kurslara toplamda 36.903 kişi katılım sağlamıştır.

Şekil 4: Yıllara Göre İstihdam Garantili/Garantisiz Mesleki Eğitim Kurslarının Durumu



Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

Şekil 4'te görüldüğü üzere, 2015 yılında düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim kursu sayısı 1.670 iken, istihdam garantisiz mesleki eğitim kursu sayısı 1.717'dir. Yine 2016 yılında düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim kursu sayısı 1.018 olup, istihdam garantisiz mesleki eğitim kursu sayısı ise 1.754'tür. 2017 yılında düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim kursu sayısı 1.014 iken, istihdam garantisiz mesleki eğitim kursu sayısı ise 1.867'dir. Şekildeki rakamlardan da anlaşılacağı üzere yıllar itibariyle düzenlenen istihdam garantisiz mesleki eğitim kurslarının sayısı giderek artarken, istihdam garantili mesleki eğitim kurslarının sayısı azalmaktadır. Bu bağlamda İstihdam garantili kurslarda kursiyerlerin almış oldukları eğitimle beceri kazanmaları ve meslek öğrenmelerinin yanında almış oldukları eğitim sonrasında belli bir oranda da olsa

istihdam edilmeleri işsizler açısından önemli bir çıktıdır. İstihdam garantisi olmayan kurslarda ise kursiyerlerin eğitim sonrasında iş aramaya devam etmeleri işsizler açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu da İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitim kurslarının istihdamdan giderek uzaklaştığını bize göstermektedir.

2.1.2. Çalışanların Mesleki Eğitimi

İŞKUR, çalışanlara yönelik olarak istihdamda bulunan işgücünün mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve işgücünün değişen üretim teknolojileri ve tekniklerine uyum sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla mesleki eğitim kursu düzenlemektedir. İşyerlerinde hizmet alımı ya da işbirliği kapsamında bir mesleki eğitim kursu açıldığında işyerinin çalışanları mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla bu kurslara katılabildiği gibi sadece çalışanlara yönelik olarak da işbirliği yöntemi ile mesleki eğitim kursu düzenlenebilmektedir. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılan işçilere yönelik de ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde kurs düzenlenebilmektedir. Bu kurslara katılan kişiler eğitim sonunda sertifika sahibi olmaktadır. Çalışanların mesleki eğitimi kurslarında herhangi bir gider ödenmemekle birlikte, yüklenicinin eğiticiyi kendi bünyesinden temin edememesi halinde eğitici gideri karşılanabilmektedir. Mevzuat değişikliği ile birlikte kamu kurum ve kuruluşları veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarıyla da protokol yapılması halinde çalışanlara yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenebilmektedir.[84]

Aktif İşgücü Programları kapsamında Ulusal Meslek Standartlarına göre gerçekleştirilecek olan eğitimlerin kalite güvencesinin MYK tarafından yürütülen sınav ve belgelendirme faaliyetleri kapsamında yapılacaktır. UMS ve/veya ulusal yeterliliği bulunan mesleklerde kurslar ilgili UMS, ulusal yeterlilikler veya yeterlilik birimleri esas alınarak açılır. Sınav, ölçme ve değerlendirme ile belgelendirme işlemleri, MYK tarafından belirlenerek ilgili mevzuat hükümleri kapsamında, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunun kurallarına göre yapılmaktadır. Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu tarafından yapılacak sınav, ölçme ve değerlendirme sonucunda başarılı olanlara mesleki yeterlilik belgesi verilmektedir. 25/5/2015 tarihli ve 29366 sayılı

[84]Türkiye İş Kurumu; **9.Genel Kurul Çalışma Raporu**, s.78-79

resmi gazete ile 40 meslekte ve 24/03/2016 29663 sayılı resmi gazete ile 8 meslekte 21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanununa göre yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştireceği sınavlarda başarılı olan kişilerin sınav ve belgelendirme ücretleri işsizlik sigortası fonundan karşılanacağı kararı verilmiştir.[85]

Tablo 5: İŞKUR Tarafından Düzenlenen Çalışanların Mesleki Eğitimine Yönelik Kurslar

Yıl	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2014	252	4.250	565	4.815
2015	536	11.595	2.266	13.861
2016	409	8.486	1.601	10.087
2017	461	10.915	2.082	12.997

Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

Yukarıdaki veriler ışığında çalışanlara yönelik olarak düzenlenen mesleki eğitim kurslarının 2014- 2017 yılları arasındaki dağılımları görülmektedir. Tablo 5'te görüldüğü üzere, 2014 yılında çalışanların mesleki eğitimine yönelik olarak 252 adet kurs düzenlenmiş olup bu kurslara 4.815 kursiyer katılmıştır. 2014 yılından sonra bir artış görülmüş olup düzenlenen kurs sayısı 2015 yılında iki katına çıkmıştır. 2015 yılında 536 adet kurs düzenlenmiş olup 13.861 kişi bu kurslardan yararlanmıştır. Ancak 2015 yılından itibaren çalışanların mesleki eğitimi kurslarından yararlanan kursiyer sayısında bir azalma olduğu görülmektedir 2017 yılında çalışanların mesleki eğitimi kapsamında 461 kurs açılmış olup bu kurslara toplamda 12.997 kişi katılmıştır. Çalışanlara yönelik olarak düzenlenen mesleki eğitim kurslarının çoğunluğunu erkek katılımcılar oluşturmaktadır.

[85]Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Öncelikli Dönüşüm Programları, http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/ODOP.aspx, (08.05.2018).

2.1.3. Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Kurslar

09/01/2014 tarih ve 28877 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmeliğin 4. maddesinde engellilerin ve eski hükümlülerin kimlerden oluştuğunu tespit etmeye yönelik yapılan tanımlamalarda, Engelli kavramı; *Bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerle kaybetmesi nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kırkından yoksun olduğu "Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları" ile belgelenen ve çalışabilir durumda olan kişileri,* Eski hükümlü kavramı ise: *bir yıldan daha uzun süreli bir suçtan veya ceza süresine bakılmaksızın Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyen ve cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları, ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları ve denetimli serbestlik kapsamında olan kişiler* olarak tanımlanmıştır.[86]

Bu kursların dezavantajlı konumda olan engelli ve eski hükümlüleri İşgücü piyasasında mesleki bilgi ve beceri kazandırarak iş sahibi olmalarının ve istihdamlarının artırılması amacıyla, ilgi ve becerileri doğrultusunda mesleki eğitim ve rehabilitasyon kurslarına yönlendirilerek uygun mesleklerde istihdam edilebilirliklerinin arttırılması ve işe uyum sorunlarının azaltılması amaçlanmaktadır. Bu çalışmalar, hem İşsizlik Sigortası Fonundan hem de engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları fonu kaynakları kullanılarak yürütülmektedir. [87]

Türkiye de engellilere yönelik istihdam politikaları temelde kota/ceza yöntemine dayanmaktadır. Bu yöntem 14 Temmuz 1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 22 Mayıs 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu ve bu yasalara bağlı çıkartılan yönetmeliklerle düzenlenmiş durumdadır. [88]

---

[86]**Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik**, R.G.09/01/2014-28877
[87]Türkiye İş Kurumu; **9. Genel Kurul Çalışma Raporu**, s.85
[88]Türkiye Körler Federasyonu, **Görme Engellilerin Çalışabilecekleri İş ve Mesleklerin Tespiti Projesi Alan Araştırması Sonuç Raporu**, 2010 Ankara, s.19

Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu düzenlenmiştir.[89]

4857 Sayılı İş Kanunun 101.maddesinde ise, engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu olduğu halde bu yükümlülüğe aykırı davranan işverenlere ne tür idari ceza hükümleri uygulanacağı düzenlenmiştir. Buna göre;

Bu kanunun 30. Maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için bin yedi yüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.[90]

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri "Türkiye İş Kurumu" aracılığı ile sağlayacağı 30.madde belirtilmiş olup, bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği de ifade edilmiştir. [91]

Engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden kesilen para cezaları sosyal tarafların katılımıyla oluşturulan özel bir komisyon tarafından bu kişilere yönelik olarak uygulanan faaliyetlerin finansmanında kullanılmaktadır. Engellilere yönelik olarak düzenlenmesi planlanan bu kapsamdaki mesleki eğitim ve rehabilitasyon kurs planları proje olarak hazırlanmakta ve yılda iki defa komisyona sunulmaktadır. Komisyonun onayı ile uygulanan bu kurslarda işsizlik sigortası fonu kaynaklı mesleki eğitim kurslarında verilen giderlere ek olarak idari gider, işitme engelliler işaret dili tercümanı ücreti, yardımcı personel ücreti ve ulaşım gideri verilmektedir. Bu kurslar kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler, başta engellilere yönelik çalışma yapanlar olmak üzere sivil toplum kuruluşları, özel sektör işyerleri, üniversiteler gibi tüzel kişiler başvurabilmektedir.[92]

---

[89]**4857 Sayılı İş Kanunu,** R.G. 10.06.2003- 25134.
[90]**İş Kanunu**
[91]**İş Kanunu**
[92]Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Başvuru Rehberi (2018/2).

Bu kurslara;

- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak,
- Bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerle kaybetmesi nedeniyle işgücü kaybının en az % 40 olduğunu "Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları" ile belgelendirmek,
- En az 15 yaşını tamamlamak,
- Emekli olmamak,
- Örgün öğretimde (özel eğitim ve rehabilitasyon dahil) öğrenci olmamak,
- İki kurs arasında en az altı ay beklemiş olmak,
- Daha önce aynı meslekte İŞKUR aracılığı ile eğitim almamış olmak,
- İŞKUR tarafından kurs ve programlara katılmama yönünde yaptırım uygulanmamak,
- Tamamlayıcı meslekler hariç, aynı proje sahibinin bir başka kursuna katılmamış olmak,

şartlarını taşıyan kişiler katılabilmektedir.[93]

Kurs eğitim programları; MEB tarafından kursiyerlerin özellikleri dikkate alınarak onaylanan ve yayımlanan güncel modüllere göre yapılmakta olup, eğitim programlarının süresi, engel gruplarının durumu dikkate alınarak belirlenmektedir. Komisyon tarafından farklı bir belirleme yapılmadığı takdirde bir sınıftaki kursiyer sayısının görme engellilere yönelik düzenlenecek mesleki eğitimlerde en fazla 5 kişi, diğer engel gruplarında ise en az 10 kişi olmaktadır. Günlük eğitim süreleri ise engel gruplarına göre farklılık göstermektedir.[94]

Bu kapsamda, engellilere yönelik olarak 2016 yılında 529 proje başvurusu alınmış olup bunların 301'i komisyon tarafından kabul edilmiş ve bu projelere 13 milyon 938 bin TL kaynak tahsis edilmiştir. 2017 yılında ise, 492 proje başvurusu alınmış olup bunların 294'ü komisyon tarafından kabul edilmiş ve bu projelere 16 milyon 311 bin 359 TL kaynak tahsis edilmiştir.[95]

---

[93]Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Başvuru Rehberi (2018/2).
[94]**Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyonun Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Genelge.**
[95]Türkiye İş Kurumu; **9.Genel Kurul Çalışma Raporu**, s.86

Tablo 6: İŞKUR Tarafından Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Kurslar

Yıllar	Engelli Kursu				Eski Hükümlü Kursu				Hükümlü Kursu			
	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2014	184	1064	772	1836	11	27	0	27	34	575	20	595
2015	269	1570	1323	2812	1	20	0	20	38	585	107	692
2016	143	802	558	1360	5	95	6	101	50	834	47	881
2017	97	494	425	919	1	19	0	19	76	1078	147	1225

Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

Tablo 6'da engelli ve eski hükümlülere yönelik olarak düzenlenen mesleki eğitim kurslarının 2014- 2017 yıllarına göre dağılımı yer almaktadır. 2015 yılında engellilere yönelik olarak en fazla 269 mesleki eğitim kursu düzenlenmiş olup, 1.570'i erkek ve 1.323'ü kadın olmak üzere toplamda 2.812 kişi katılmıştır. Eski hükümlülere yönelik olarak düzenlenen kurs sayılarına baktığımızda ise en fazla 2014 yılında 11 adet kurs düzenlenmiş olup, 27'si erkek ve 0 kadın olmak üzere toplamda 27 kişi katılım sağlamıştır. Eski hükümlülere yönelik olarak genellikle az sayıda kurs düzenlenmiştir. Hükümlülere yönelik olarak düzenlenen mesleki eğitim kurslarına bakıldığında ise 2017 yılında 76 adet kurs düzenlenerek bu kurslara toplamda 1.225 kişi yararlanmıştır. Bunların 1.078'i erkek ve 147'si kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

2.1.4. Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Olarak Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu gereğince Kurum görevleri arasında sayılan "istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek veya verdirmek, diğer işgücü yetiştirme ve uyum programlarını uygulamak" hükmü doğrultusunda dezavantajlı gruplara yönelik aktif işgücü piyasası programları da yürütülmektedir.[96]

[96]Türkiye İş Kurumu; **9. Genel Kurul Çalışma Raporu**, s.79

Aktif işgücü hizmetleri yönetmeliğinin 99. Maddesinde *"Genel Müdürlükçe, bu Yönetmeliğin amacına uygun olarak özel politika ve uygulamalar geliştirilerek bu kapsamda kurs, program, uygulama, proje ve protokol tasarlanabilir ve uygulanabilir."* ifadesi yer almaktadır. [97]

Çalışma hayatında dezavantajlı durumda olan gruplar işgücü piyasalarında toplumsal ve ekonomik entegrasyonları diğerlerine göre daha düşük olan kişilerden oluşmaktadır. Bu kişiler için devlet tarafından özel istihdam politikalarının uygulanması gerekmektedir. İstihdamda diğer kişilere göre daha fazla güçlük çekilen beceri düzeyi düşük bu gruplar; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelli ve aileleri, madde bağımlıları, yabancı ve göçmenler, romanlar gibi dezavantajlı konumda olan kişilerdir.[98]

Dezavantajlı durumda bulunan bu gruplara yönelik olarak düzenlenen mesleki eğitim kursları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından iki farklı yöntem aracılığı ile uygulanmaktadır. Bunlardan ilki hizmet alımı yöntemidir. Bu yöntemde il müdürlükleri 30 gün öncesinden teklif çağrısına çıkarak dezavantajlı konumda olan kişilere hizmet alımı yöntemi ile hizmet sağlayıcıları ihaleye davet edebilirler. Ancak ihtiyaç duyulması halinde Genel Müdürlük tarafından da ayrıca teklif çağrısı yapılabilmektedir. [99]

İl müdürlüklerinin bir diğer kurs düzenleme yöntemi ise işbirliği yöntemidir. İşbirliği yönteminde teklif çağrısına çıkılmadan işbirliği yapılacak hizmet sağlayıcılar ile protokol imzalanarak kurs düzenlenmektedir. İşbirliği yöntemi ile uygulanacak projelerde yüklenicinin kendi bünyesinde eğitici bulunmaması şartı ile sadece eğitici ücreti ödenebilmektedir. Ayrıca projelerin uygulanması aşamasında kursiyerlere, miktarı Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenen kursiyer zaruri gideri ile iş kazası ve meslek hastalığı ve genel sağlık sigortası prim ödemesi Türkiye İş Kurumunca yapılmaktadır.[100]

Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Programının Uygulanmasına İlişkin Genelgede Aktif işgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 99. Maddesi doğrultusunda

---

[97]**Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine Yönelik Genelge**
[98]Türkiye İş Kurumu; **2016 Yılı Faaliyet Raporu**, s.45
[99]**Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine Yönelik Genelge**
[100]**Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine Yönelik Genelge**

özel politika ve uygulama gerektiren kültürel miras niteliğindeki geleneksel meslekler ve bu meslekleri icra eden zanaatkârların aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitim kursları ile desteklenerek eskimeye yüz tutmuş mesleklerin gelecek kuşaklara aktarılmasına ve ustaların aradığı işgücünün temin edilmesini sağlamaktadır.

Geleneksel meslekler, gelişen teknoloji ve üretim süreçleri dışında kalan çoğunlukla el emeği ile üretim yapılan üretildiği yörenin kültür mirasları arasında yer alan ve günümüzde yeteri kadar usta bulunamadığı için gelecek kuşaklara aktarılmasında sorun yaşanan meslekler olarak tanımlanabilir. Her bir il veya ilçeye özgü adlarla icra edilen bu mesleklerden bazıları ise şunlardır; Halıcılık, Kilimcilik, Çinicilik, Bakırcılık gibi mesleklerdir. [101]

Geleneksel mesleklerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılmak isteyenlerin tercihinde öncelikle 16-55 yaş arasındaki bireylere verilmesi ve Yönetmelik ve Genelge ile mesleki eğitim kursuna katılma şartlarını taşıması gerekmektedir. Kurslarda kullanılacak eğitim programlarının MEB ve Üniversiteler tarafından onaylanması esas alınmaktadır. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 90. Maddesinde kursiyer ve katılımcılar için kurs ve veya programlar arasında altı ay bekleme süresi bulunmakta olup, bu genelge kapsamında kurslarda eğitim gören kursiyerlerin kurslarda eğitim gördüğü mesleğin devamı veya tamamlayıcısı başka meslekte eğitim almasının gerekmesi durumunda iki kurs arasında 6 ay bekleme süresi kuralına uyulmayacaktır. Kurslarda görev yapacak eğiticilerde öncelik kurs düzenlenen mesleği halen icra eden veya etmiş ve eğitici olabilecek nitelikleri taşıyan zanaatkârlara aittir. Düzenlenecek kurslarda kursiyerlere katılım sağladıkları her gün için kurum yönetim kurulu kararı ile belirlenen kursiyer zaruri gideri ile iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Kursların sonunda ise yürüklükteki mevzuat gereğince sınav ve belgelendirme işlemleri yapılmaktadır.[102]

Özel politika gerektiren gruplara yönelik 2016 yılında 1.669 kurs ve program düzenlenmiş olup bu kurs ve programlardan 7.796'sı erkek, 28.364'ü kadın olmak üzere

[101]**Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Programının Uygulanmasına İlişkin Genelge.**
[102]**Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Programının Uygulanmasına İlişkin Genelge**

toplam 36.160 kişi yararlanmıştır. 2017 yılı Ocak- Aralık ayı itibarıyla 8.453'ü erkek, 32.853'ü kadın olmak üzere toplamda 41.306 kişi yararlanmıştır.

Tablo 7: Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi ve Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim Kursları

Yıl	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2014	1.037	8.100	11.232	19.332
2015	2.021	13.644	31.524	45.168
2016	1.669	7.796	28.364	36.160
2017	2.133	8.453	32.853	41.306

Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

Tablo 7'ye baktığımızda ise; özel politika ve uygulama gerektiren kişi ve gruplara yönelik olarak düzenlenen mesleki eğitim kurslarının 2014-2017 yılları arasında kurs ve kursiyer sayılarını görmekteyiz. Görüldüğü üzere 2014 yılında 1.037 kurs düzenlenmiş olup bu kurslara toplamda 19.332 kişi katılmıştır. En fazla kurs düzenlenen 2015 yılında ise bu sayı 2.021 olup kurslardan toplamda 45.168 kişi faydalanmıştır. 2016 yılında ise kurs sayılarında bir düşüş görülmüş olup 1.669 kurs düzenlenmiş ve bu kurslara toplamda 36.160 kişi katılmıştır. 2017 yılında ise kurs sayıları tekrardan bir artış göstermiş ve 2.133 kurs düzenlenmiş olup bu kurslara toplamda 41.306 kişi katılım sağlamıştır. Ayrıca özel politika ve uygulama gerektiren kişi ve gruplara yönelik olarak düzenlenen mesleki eğitim kurslarının çoğunluğunu kadın katılımcılar oluşturmaktadır.

2.1.5. Mesleki Eğitim Kurslarının Uygulanması

Bu bölümde yürürlükteki Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve Genelgesinden yola çıkılarak İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursları hakkında genel bilgilendirme yapılması amaçlanmıştır. Bunun için temel konulardaki mevzuat hükümlerinden yola çıkılarak uygulama ortaya konulacaktır.

İŞKUR'a kayıtlı herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olamayan işsizlerin niteliklerini

geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırılması düzenlenen kursların temel amacıdır. Bu kursların temel hedefi ise; işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmaktır.[103]

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin 9. maddesine göre, yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklerde kurs açılabilmesi için işgücü piyasasından veya işverenlerden talep gelmesi gerekmektedir. Bu işgücü talebi, Kuruma bildirilen talepler sonucu belirlenebileceği gibi işgücü piyasası araştırmaları sırasında tespit edilen ihtiyaçların Kurum personelince devam eden bir ihtiyaç, olarak teyit edilmesi suretiyle de belirlenebilecektir ya da her iki yöntem birlikte kullanılabilecektir. Söz konusu İşgücü talepleri öncelikli olarak kuruma kayıtlı kişilerden karşılanmaya çalışılacaktır. İşgücü talebinin, il müdürlüğünce yapılacak çalışmalar sonucunda Kurum kayıtlarından karşılanamaması halinde, sadece karşılanamayan kısım için mesleki eğitim kursu açılabilir. İl müdürlüğünün ilin işgücü piyasasının nabzını tutması ve özellikle sektör temsilcisi konumunda bulunan kurum ve kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte ortaya konulan nitelikli işgücü taleplerini karşılamak için çalışması gerekmektedir. Bununla birlikte bu mesleklerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerden olmasına dikkat edilecektir.[104] İşgücü talebinin alındığı il müdürlüğü tarafından ve talebin olduğu alanda eğitim almış işsizlere öncelik verilmek üzere talep karşılanmaya çalışılacaktır. İŞKUR tarafından düzenlenen kurslara katılmamış olsa dahi o meslekte sertifika sahibi olan işsizler de bu çerçevede değerlendirilecektir. İlgili meslekte Kuruma kayıtlı kişi bulunmaması, bu kişilere ulaşılamaması, davet edilen kişilerin davete cevap vermemeleri, daveti kabul etmesine rağmen bu kişilerin önerilen işi kabul etmemesi veya işveren tarafından daveti kabul edenlerin işe kabul edilmemesi durumlarında gelen talebin karşılanamayan kısmı için kurs başlatılabilecektir.[105] Buradaki temel amaç işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun kurs düzenlenmesidir.

Yüklenicinin niteliği ve kurs düzenleme amacı göz önünde bulundurulduğunda, İl müdürlüğünce istihdam taahhütlü kursların açılması öncesinde izlenecek talep alınma ve

---

[103]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği,** R.G.12.03.2013-28585.
[104]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[105]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**

talebin karşılanması süreçleri takip edilmeden kamu kurum ve kuruluşları ile istihdam taahhüdü alınmadan mesleki eğitim kursları açılabilecektir. Bununla beraber bu mesleklerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerden olmasına dikkat edilecektir.[106]

Yıllık İşgücü Eğitim Planında yer almayan bir meslek için hizmet alımı yöntemi ve işbirliği yöntemi ile kurs düzenlenebilmektedir.

Uluslararası Muhasebe Standartları (UMS) ve ulusal yeterlilik bulunan mesleklerde kurslar, ilgili UMS, ulusal yeterlilikler veya yeterlilik birimleri temel alınarak açılabileceğinden, kurs programları bu standart ve yeterliliklere göre onaylanacağından ve şartnamede bu husus belirtileceğinden bu standart ve yeterliliklerin yayınlanıp yayınlanmadığının il müdürlüğünce kurs açılmadan önce mutlaka kontrol edilmesi gerekmektedir. Sınav ve belgelendirme işlemleri, mesleki yeterlilik belgesi verilebilen mesleklerde açılan kurslarda Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından belirlenmiş ilgili mevzuat çerçevesinde, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunun prosedürlerine göre yapılacağından, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu olup olmadığı hususunun da il müdürlüğünce araştırılması gerekecektir. Fakat kurs açılacak bir meslek için UMS veya ulusal yeterlilik veya belgelendirme kuruluşunun varlığının her durumda birlikte olması mümkün olmayabileceğinden bu üç durumun aynı anda olması şart yoktur.[107]

2.1.5.1. Hizmet Sağlayıcılar

Aktif işgücü hizmetlerinin yürütülmesinde işbirliği veya hizmet alımı yapılabilecek hizmet sağlayıcılar aşağıda belirtilmiştir.

- Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim ve öğretim kurumları.
- Üniversiteler.
- 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununa ve 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa dayanılarak kurulan özel öğretim kurumları ve özel eğitim işletmeleri.

[106]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[107]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**

- Özel sektör işyerleri.
- Kuruluş amaçları doğrultusunda olmak şartıyla; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi, işveren, esnaf sendikaları, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşları ve bunlara bağlı işyerleri ile iktisadi işletmeleri bulunan dernek ve vakıflar.[108]

Buna ek olarak aktif işgücü hizmetlerinin sunulması kapsamında ilgili mevzuatın belirlediği çerçevede, 4904 sayılı Kanun kapsamında kurulan özel istihdam büroları ile de işbirliği veya hizmet alımı yapılabilir.

Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlar sadece işbirliği kapsamında teklif sunabilmektedirler. 5580 sayılı Kanuna göre Millî Eğitim Bakanlığı tarafından verilen kurs açma iznine sahip olan kurumlar ile yalnızca izin alınan konularda kurs düzenlenebilmektedir. Vakıf ve dernekler, kendilerine ait iktisadi işletme ile teklif sunabilecek olup merkezlerinin olduğu il dışında teklif sunabilmeleri için, o ilde şubelerinin bulunması gerekmektedir. Ayrıca dernek tüzüğü veya vakıf senedinde mesleki eğitim verebileceğinin yer alması; üniversitelerin ise teklif sundukları ilde faaliyet göstermelerine yetkili olduklarını gösterir resmî belgeleri ile kendilerini temsil edebilecek yetkilendirilmiş yerleşik birimlerinin bulunması gereklidir.[109]

2.1.5.2. Hizmet Alımı Yöntemi ile Kurs Düzenlenmesi

Hizmet alımı yöntemi ile kurs düzenlenmek istenildiğinde Genel Müdürlükçe yapılacak değerlendirme neticesinde uygunluk onayının verilmesi ile ilgili meslek ve bu meslekte eğitilmesi öngörülen kişi sayısı yıllık işgücü eğitim planına eklenmek üzere İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun onayına sunularak ve onaylanarak plana eklendikten sonra hizmet alımı yapılabilecektir.

Yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklere ilişkin hizmet alımları; tespit edilen yaklaşık kursiyer başı ders saat maliyeti de dikkate alınarak doğrudan temin usulü ile yapılır. Bu kapsamda aynı meslekte birden fazla hizmet sağlayıcıdan ve birden fazla

[108]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[109]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

gerçek veya tüzel kişinin aralarında yaptıkları anlaşma ile oluşturulan iş ortaklığı veya konsorsiyumlardan aynı ilan çerçevesinde hizmet alınabilmektedir. Bir hizmet sağlayıcıdan birden fazla meslekte hizmet alımı yapılabilir. [110]

2.1.5.3. İşbirliği Yöntemi ile Kurs Düzenlenmesi

İşbirliği yöntemi ile kurs düzenlenmek istendiğinde yıllık işgücü eğitim planında yer almamasına rağmen, hizmet alımı yöntemindeki sürecin izlenmesi ve ihtiyacın Kurum kayıtlarından karşılanamaması koşuluyla İstihdam garantisiz olarak veya özel sektör işyerleri tarafından en az yüzde elli, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından en az yüzde yirmi istihdam taahhüdü verilmesi durumunda işbirliği kapsamında mesleki eğitim kursu, Genel Müdürlükten uygunluk onayı alınmaksızın, düzenlenebilecektir. Bu durumda kurs düzenlenen meslek, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun ilk toplantısında plana dâhil edilecektir.[111]

Hizmet sağlayıcılar, işbirliği yöntemi ile ilana tabi olmaksızın, kurs teklifinde bulunabilmektedirler.[112] Hizmet sağlayıcılar ile işbirliği kapsamında işbirliği protokolü imzalanarak kurs düzenlenebilmesi için en az yüzde elli istihdam taahhüdü verilmesi şartına bağlıdır. İlave olarak kamu kurum ve kuruluşları veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Genel Müdürlük arasında işbirliği protokolü imzalanarak düzenlenecek kurslarda istihdam taahhüdüne bakılmaz ve bu kurslara ilişkin ödenekler, Genel Müdürlük tarafından ayrıca il müdürlüklerine gönderilmektedir. İl müdürlüğünün öncelikle hizmet alımı yöntemi yerine kaynakların etkin ve verimliliği için işbirliği yöntemi ile kurs düzenlenmesi gerekmektedir.[113]

İŞKUR; kursiyer zaruri gideri, sigorta prim gideri ile eğitici gideri ve temrin giderlerinin veya Genel Müdürlükçe uygun görülmesi durumunda diğer eğitim giderlerinin bir veya birkaçını ya da tamamını içerecek şekilde işbirliği yöntemi ile kurs düzenleyebilmektedir. [114]

---

[110]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[111]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[112]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[113]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[114]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

Bu kapsamda açılması öngörülen kurslar için bu alanlara ilişkin öncelikli olarak ilgili kurum/kuruluşlardan kurs açılması doğrultusunda talep gelmesi gerekmektedir. İl müdürlüğü tarafından açılacak kurslarda özellikle kurs sonrasında mezun kursiyerlerin Kurum aracılığı veya kendi imkânları ile iş bulma imkânlarının yüksek olduğu mesleklerin seçilmesi önemlidir. Fakat söz konusu taleplerin hobi niteliği taşıyan alanlara ilişkin olması, gelir getirici iş yapmaya imkân vermeyen veya istihdam olanağı sunmayan alanlara ilişkin olması durumlarında kurs açılmayacaktır. Gelen talebin hobi niteliği taşıyıp taşımadığı ya da bu alanda kişilerin gelir getirici faaliyette bulunup bulunamayacakları veya ilgili alanda istihdam olanağı bulunup bulunmadığı hususu il ve bölge düzeyinde farklılıklar gösterebileceğinden ilgili alanda kurs açılıp açılmamasına nihai karar verme yetkisi il müdürlüklerindedir. Bu bağlamda özellikle kamu yararının üstün olduğu alanlarda (örneğin madde bağımlılığı ile mücadele gibi) il müdürlüğünün diğer ilgili taraflarla işbirliği yaparak kurs düzenlemesi de beklenmektedir.[115]

İl müdürlüğüne tahsis edilen yıllık eğitim ödeneğinin yüzde beşi ile sınırlı olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları (devlet üniversiteleri dâhil) ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile işbirliği yöntemi ile düzenlenen kurslarda istihdam oranı en az yüzde yirmi olarak uygulanmaktadır.[116]

Belirtilen ödenek sınırından ayrı olarak yine il müdürlüğüne tahsis edilen yıllık eğitim ödeneğinin bir başka yüzde beşi ile kamu kurum ve kuruluşları, devlet üniversiteleri ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim ve öğretim kurumları ile işbirliği yöntemi ile düzenlenecek kurslarda istihdam taahhüdü aranmaz. Bu oranı iki katına çıkarmaya Genel Müdürlüğün yetkisindedir. [117]Söz konusu bütçenin iki katına çıkarılmasının gerekmesi halinde il müdürlüğü, bu konudaki gerekçesini açıkça yazılı olarak Genel Müdürlüğe bildirmelidir. Genel Müdürlükçe uygun bulunması durumunda bütçe miktarı iki katına çıkarılacaktır.[118]

---

[115]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[116]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[117]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[118]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**

Söz konusu duruma göre kuruluş amaçları doğrultusunda olmak koşulu ile vakıf ve derneklerle istihdam taahhüdü verilerek işbirliği kapsamında düzenlenecek kurslarda bu kurumların iktisadi işletmesinin olması şartı aranmaz. [119]

Buna ek olarak işbirliği yöntemi ile düzenlenen kurslarda aynı yüklenicinin şu anda devam eden kursu varken yeni bir talepte bulunması söz konusuysa veya birden fazla işbirliği yöntemi ile kurs düzenlenmesine rağmen işverenin çalışan sayısında dikkate değer bir artış sağlanmadığı hususu tespit edilebiliyorsa, il müdürlüğünce yeni taleplerin değerlendirilmesinde istihdam taahhüt oranının artırılması veya talebin reddedilmesi gibi seçenekler göz önünde bulundurularak karar verilmelidir. İşbirliği yöntemi ile düzenlenen mesleki eğitim kurslarının sonucunda mücbir sebepler hariç çalışan sayısında belli sayıda artış beklendiğinden söz konusu değerlendirme yapılmalıdır.[120]

Bu kapsamda düzenlenecek kurslarda kursiyer zaruri gideri ve kursiyerler için ödenmesi zorunlu olan sigorta prim giderleri dışında herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Fakat özel sektör işyerleri ile düzenlenen eğitimlerde, eğiticinin hizmet sağlayıcının kendi bünyesinden karşılanamaması halinde eğiticinin unvanı dikkate alınarak ek ders saat ücretinin iki katını aşmamak üzere eğitici gideri yükleniciye ödenebilir. [121]

İstihdamın korunması ve çalışanların mesleki sertifika sahibi olması amacı ile İŞKUR, çalışanlara yönelik olarak hizmet sağlayıcılarla işbirliği kapsamında mesleki eğitim kursları düzenleyebilir. Çalışanlara yönelik olarak düzenlenecek eğitimlerde eğitici gideri ve Genel Müdürlükçe uygun bulunacak diğer eğitim giderleri ödenebilir. Bu çerçevede düzenlenen kurslara katılan kursiyerlere kursiyer zaruri gideri ödenmez ancak 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi gereği ödenecek sigorta primleri Kurumca karşılanır ve kurs bitirme sertifikası verilir. [122]

---

[119]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[120]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[121]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[122]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

2.1.5.4. Eğitim Mekânı

Eğitim mekanına ilişkin hususlar isteklilerin tekliflerini verdiklerinde, eğitim için gerekli olan donanım, ekipman ve eğitim araç/gereçleri gibi eğitim mekanına dair gerekli altyapıya sahip olduklarını belgelendirmeleri gerekmektedir.

Kurs düzenlenecek eğitim mekânının MEB tarafından belirlenen eğitim verilecek mesleğe göre gerekli asgari standartlara sahip olup olmadığı, il veya ilçe Millî Eğitim müdürlükleri veya MEB tarafından yetkilendirilmiş kurum veya kuruluşlarca tespit edilmektedir. Bunun mümkün olmadığının MEB tarafından verilecek resmî yazı ile belgelenmesi durumunda, il müdürlüğü tarafından eğitim mekânının eğitim düzenlenecek mesleğin niteliklerine göre asgari standartlara sahip olup olmadığına bakılarak, teklif tarihinden önce tutanak ile tespit yapılmaktadır.[123]

Eğitim mekânının, eğitim verilmesi istenilen mesleğe asgari düzeyde uygun olduğuna dair MEB'e bağlı kurum ve kuruluşlardan alınması gereken yazının, MEB'den alınacak resmi yazı ile belgelendirilmek şartı ile alınamaması halinde, istekli tarafından talep edilmesi durumunda il müdürlüğünce en az bir kişi görevlendirilecektir[124]

Özel sektör işyerleri ile işbirliği kapsamında düzenlenen kurslarda, eğitim mekânının düzenlenecek eğitim için asgari standartlara sahip olup olmadığı il müdürlüğünce tespit edilmektedir.[125] Fakat özel sektör işyerinin, eğitim mekânına ilişkin MEB tarafından verilmiş onayı var ise bu onay kabul edilecektir.[126]

Üniversiteler ve özel kanunlar ile uluslararası anlaşma ve sözleşmelerle yetkilendirilmiş kurumların, eğitim mekânının eğitim verilecek mesleğe göre asgari standartlara uygun olduğunu kendi mevzuatları uyarınca alınacak belgelerle ispat etmeleri gerekmektedir.[127]

---

[123]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[124]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[125]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[126]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[127]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

2.1.5.5. Kurs Eğitim Programları

Kurs eğitim programları MEB tarafından onaylanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onay verilmeyen eğitim programları uygulamaya konulmamaktadır. Eğitim programları, her kurs için ayrı ayrı onaylanabileceği gibi toplu olarak da onaylatılır. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim ve öğretim kurumları ile Millî Eğitim Bakanlığının verdiği izinle çalışan kurum ve kuruluşların gerçekleştirecekleri kurslara ilişkin eğitim programlarının onay işlemleri kendi ilgili mevzuatına göre yapılmaktadır. Fakat daha önce usulüne göre onaylatılmış eğitim programının, yürürlükte olan eğitim programı ile aynı olması halinde tekrar onaylatılmasına gerek kalmaz. [128] Bu kapsamda açılacak tüm kursların eğitim programları müfredatının, Ulusal meslek standartları ve/veya ulusal yeterliliklere uygun olarak hazırlandığının da MEB onayında belirtilmesi gerekmektedir.[129]

Kurs eğitim programları, teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Mesleğin özelliğine göre işletmelerde düzenlenen kurslarda teorik ve pratik bölümler ayrı ayrı uygulanabileceği gibi birlikte de uygulanabilmektedir.[130]

İşbirliği yöntemi ile düzenlenen kurslarda bir ilde kurulu üniversite tarafından onaylanmış eğitim programı, ilgili mevzuatında başka yönde bir engel bulunmaması koşulu ile diğer illerde de geçerli olabilecektir.[131]

Mesleki eğitim kursu düzenlenecek mesleğin uygun olması halinde Genel Müdürlükçe belirlenecek usul ve esaslar dâhilinde bilgi iletişim teknolojileri kullanılarak uzaktan eğitim yöntemleri ile de kurs düzenlenmesi mümkündür. [132]

---

[128]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[129]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[130]Öksüz, Nazan; **Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller**, Ankara 2007
[131]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[132]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

2.1.5.6. Kurs Süresi

Kursiyerlere bilgi ve becerilerin kazandırılması için toplam kurs süresi; kursun düzenleneceği meslek konusunda eğitim programını onaylayan üniversitenin veya Millî Eğitim Bakanlığının belirlediği süre, ulusal meslek standartları ve/veya ulusal yeterlilikler, işgücü piyasası ihtiyaçları ve kursiyerlerin nitelikleri gibi hususlar göz önünde bulundurularak belirlenmektedir. Toplam kurs süresi yüz altmış fiili günden fazla olamaz. Kursların, günlük en az beş en fazla sekiz saat ve haftada altı günü geçmemek üzere en az otuz en fazla kırk saat olması gerekir. Yarım günlük tatiller dâhil olmak üzere milli, dini bayramlar ile resmi tatil olan günlerde eğitim yapılamaz ve bu süreler toplam eğitim gününe dâhil edilemez.[133]

Günlük en fazla eğitimde kalabilme süreleri, günlük en az kurs süresinin altında olan özel politika veya uygulama gerektiren gruplara yönelik düzenlenen kurslarda, kursiyerlerin alabilecekleri günlük en çok eğitim sürelerinin belgelendirilmesi koşuluyla bu süreler kadar eğitim verilmektedir.[134]

2.1.5.7. Kurs Eğiticileri

Kurslarda eğitici olarak görev alacak kişiler en az usta öğreticilik belgesi sahibi olmalıdırlar. Fakat istisnai olmak şartıyla belirtilen düzeyde belge sahibi bulunamaması durumunda veya kurs düzenlenecek belirli alanlarda (kaybolmaya yüz tutmuş meslekler gibi), eğitimin bir kısmında ya da tamamında üniversiteler veya MEB tarafından eğitici olarak görev almasına izin verilen kişiler de eğitici olarak görev alabilmektedirler[135]

Üniversitelerin yüklenici olduğu kurslarda eğitimler, sadece 2547 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan öğretim elemanları tarafından verilmektedir. Özel sektör işyerleri ile düzenlenen kurslarda ön lisans ve üzeri eğitim alanlar ve/veya en az usta öğreticilik belgesine sahip olanlar eğitici veya öğretici olarak görev alabilirler.[136]

---

[133]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[134]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[135]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[136]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

2.1.5.8. Kurslara Katılma Şartları ve Kursiyerlerin Seçimi

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen mesleki eğitim kurslarına katılacak olan kursiyer adaylarının;

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- Mesleğin gereklerine uygun olarak belirlenen özel şartlara sahip olmak,
- Kurumca aynı meslekte düzenlenen kursu tamamlamamış olmak
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak,
- Emekli olmamak,
- Kurslara katılmama yönünde yaptırım uygulanmıyor olmak,

şartları aranmaktadır.[137]

Kurum, kursiyer adaylarından durumlarını gösterir belge isteyebilir.[138]

Kursiyerlerin eğitimlere katılmalarına ve kurs sonunda da istihdam edilmelerine engel durumları bulunmadığı sürece il müdürlüğünce uygun görülmesi durumunda, yalnızca yükseköğretim ve açık öğretimdeki öğrenciler kurslara katılabileceklerdir. Kurstan yararlanan kursiyerler istisna durumlar hariç, kursun tamamlanmasından sonra altı ayı geçmeden yeni bir kurstan yararlanamayacaktır.[139] Kurs süresinin bu durumda herhangi bir önemi bulunmamaktadır.[140]

Ceza infaz kurumlarında bulunan ve tahliyesine üç yıldan az süre kalmış olanlar, Kuruma kayıtlı işsiz olmak şartı hariç yukarıda belirtilen İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılım şartlarını taşımak kaydıyla kurslara katılabilirler. Bu durumda olan kişilerden kurslara katılanların bilgileri il müdürlüğü tarafından sisteme girilmektedir.[141]

---

[137]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[138]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[139]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[140]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[141]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, çalışma yaşı ve çalıştırma yasağına ilişkin özel düzenlemeler çerçevesinde çalıştırılmaları yasaklananlar bu kapsamda yer alan mesleklerdeki kurslara katılamazlar. Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde ilgili mevzuatın öngördüğü düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla kurs düzenlenebilir.[142]

İşsizlik ödeneği almakta olanların; asgari son çalıştığı işin koşullarını sağlamak, kişisel kariyer ve statülerine, eğitim, yaş ve sağlık koşullarına uygun bir eğitim olanağı sağlandığı takdirde eğitime katılmaları gerekir. Geçerli bir neden sunmadan eğitim almayı kabul etmeyen veya katıldığı eğitimi geçerli bir sebep olmaksızın tamamlamayan kişilerin bu tarihten itibaren işsizlik ödeneği kesilecektir.[143]

İşyerlerinde yapılan kurslara; hizmet alımı ya da işbirliği yapılan işyerinin işçileri, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve yeni teknolojilere uyum sağlamak amacıyla katılabilir. Yalnızca çalışanlara yönelik olarak da işbirliği yoluyla kurs düzenlenebilir. Bu çerçevede düzenlenen eğitimlerde, kurs için gerekli olan eğitici gideri yükleniciye ödenebilir. Ayrıca, Kurumca tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılan işçilere yönelik olarak da kurs düzenlenebilir. Bu fıkra kapsamında düzenlenen kurslara katılan kursiyerlere Kurumca herhangi bir gider ödenmez ancak kurs bitirme belgesi veya sertifika verilir. [144]

Kurstan;

- Askerlik, tutukluluk, hamilelik veya doğum, uzun süreli hastalık, işe giriş ve kursa devamı engelleyebilecek ikametgâh değişikliği gibi nedenler ile belirlenen devamsızlık süresini aşmaları sebebiyle ayrılmak durumunda kalanlar,
- Durumları kursu takibe elverişli olmadığı için kursla ilişiği yüklenicinin teklifi ve il müdürlüğünün onayı ile kesilenler,
- Devam ederken kursun iptal edilmesinden dolayı mezun olamayanlar,

[142]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[143]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[144]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

dışında il müdürlüğünce kabul edilen geçerli bir sebebi olmadan ayrılanlar yirmi dört ay geçmeden kurs veya programlardan yararlanamayacaklardır.[145]

Kursiyer olarak seçilecek kişilerin iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanması gerekmektedir. Kuruma başvuru yapan kişilerin iş ve meslek danışmanları tarafından değerlendirilmesi sırasında kişinin ilk olarak mesleki eğitim alıp almamasına karar verilmesi gerekmektedir. Çünkü kişinin mesleki eğitim yerine diğer aktif işgücü programlarından yararlanması daha faydalı olacak ise bu programlara yönlendirilmesi gereklidir. Fakat kişinin mesleki eğitim kurslarına katılmasında faydası var ise bu durumda kişinin mesleki eğitim kurslarını almasının faydalı olacağı düşünülen olası meslekler belirlenmelidir.[146]

2.1.5.9. Kursiyer ve Yüklenici Taahhütnameleri

Yükleniciler, kursiyer seçimi aşamasından önce kursiyerlerin istihdam edilebilecekleri olası işyeri ya da işyerleri, çalışma koşulları, hangi meslekte istihdam edilebileceği ve çalışma karşılığı alabilecekleri ücretlerin alt ve üst sınırları konusunda Kuruma taahhütname verirler ve kursa katılmaya hak kazanan kursiyerlere bildirmek zorundadırlar. Bu yükümlülüğü sözlü ve yazılı uyarılara rağmen yerine getirmediği il müdürlüğünce tespit edilen yükleniciler ile imzalanan sözleşme fesh edilir, varsa teminat gelir kaydedilir, varsa yükleniciye yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınır ve yüklenici ile on iki ay boyunca bu Yönetmelik kapsamında sözleşme veya protokol imzalanmaz. Hizmet alımı yöntemi ile düzenlenen kurslarda yüklenici, kursiyerlerin kurs sonrasında istihdam edilmelerinden yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesinin usul ve esasları, yüklenici ile Kurum arasında imzalanan protokol veya sözleşme ve bu Yönetmelik ile belirlenir.[147]

Kursiyer olarak seçilen, kişilerin hak ve yükümlülüklerini içeren kursiyer taahhütnamesini imzalamayanlar kesinlikle kurslara katılamayacaklardır. Kursiyer

[145]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[146]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[147]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

taahhütnamesinde yer alan mevzulara aykırılığın tespit edilmesi durumunda kursiyerler yirmi dört ay boyunca kurs veya programlardan yararlanamayacaklardır.[148]

2.1.5.10. Devam Zorunluluğu ve İlişik Kesme

Kurslara devam etme zorunluluğu vardır. Kurumca kabul edilebilir mazereti olanlara yüklenicinin onayı alınmak koşulu ile eğiticiler tarafından izin verilebilir. [149]Kursiyerlere verilen izinler devam çizelgelerinin arkasına yazılacaktır.[150] Fakat doktor raporu ile teşvik edilebilen en fazla beş günlük sağlık izni dışında bu izin süreleri, hangi sebeple olursa olsun toplam kurs süresinin onda birini aşamaz. Bu sürenin aşımı halinde kursiyerlerin kursla ilişikleri kesilir. Beş günü aşan sağlık izinleri onda birlik izin süresinden düşülmektedir.[151] Kurslara yedek listeden alınan yeni kursiyerler, doktor raporu hariç kalan sürenin onda biri kadar mazeret izni kullanabilirler.[152]

Kursun devamı sırasında ilgi ve yeteneklerinin kursu takibe elverişli olmadığı belirlenen kursiyerler ile belirlenmiş disiplin kurallarına uymayan kursiyerlerin yüklenicinin teklifi ve il müdürlüğü onayı ile kursla ilişikleri kesilebilir. Kursiyerlerin ilişik kesme işlemleri yazılı olarak gerçekleştirilir.[153]

Yüklenicinin gerekçeli olarak yazılı talebi ve il müdürlüğünün uygunluk onayı ile kurs süresince toplamda en fazla 30 gün süre ile kursa ara verilebilir. Bu süre içinde kursiyere ve yükleniciye herhangi bir ödeme yapılmaz ve kursiyer için sigorta primleri ödenmez.[154]

2.1.5.11. Kursların Denetimi ve İzlenmesi

Kurumun denetim yetkisi saklı kalmak kaydıyla, kursların denetimi, Türkiye İş Kurumu Kanunun 13 üncü maddesi uyarınca oluşturulan "Denetim Kurulunca" yapılır.[155]

---

[148]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[149]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[150]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[151]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[152]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[153]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[154]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[155]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

Bu çerçevede kurs sorumlusu dışında İhtiyaç duyulması halinde kursların izlenmesi ve denetimi için öncelikle Genel Müdürlük personeli olmak üzere il müdürlüğü veya hizmet merkezindeki yönetici ve personelin denetim ve ziyaret yapmak üzere il müdürlüğünce görevlendirilmesi mümkündür. Denetimlerin, etkinlik bakımından habersiz yapılması önem taşımaktadır.[156]

Denetim Kurulunca yapılan denetimler ya da Kurum hizmetleri çerçevesinde gerçekleştirilecek ziyaretler esnasında yükleniciler gerekli kolaylığı sağlamakla yükümlüdür.[157]

Denetim ve ziyaretlerde temel amacın, teftiş yapmaktan önce rehberlik olması gerekir. Çünkü bir sorunun çözümü için önce sözlü sonra yazılı olarak ikazlar yapılacaktır.[158] Denetim ve ziyaretler sırasında, kursun devam etmesine engel teşkil etmeyen ve kolaylıkla çözülebilecek sorunun tespiti halinde öncelikle yükleniciden sözlü uyarı ile eksikliğin niteliği ve kursun süresi dikkate alınarak on günü aşmamak üzere verilen süre içinde giderilmesi istenir. Sözlü olarak verilen uyarılar kurs denetçisi tarafından hazırlanan raporlarda yer alır. Verilen süre içinde sorunun çözülmediğinin tespiti halinde bu kez yazılı olarak ve on günü aşmamak üzere süre verilerek sorunun çözülmesi talep edilir.[159]

Buna rağmen sorunun çözülmemesi kursun devamını etkilemeyecek düzeyde ise, il müdürlüğü yükleniciye yapılacak ödemeleri sorun giderilene kadar durdurur; sorun giderilmez ise sözleşme veya protokol hükümlerine uyulmadığı gerekçesi ile sözleşme veya protokol fesh edilir ve varsa ödemeleri yapılmaz, kursiyer zaruri gideri ile kursiyer sigorta prim giderleri hariç yükleniciye ödenmiş Katma Değer Vergisi (KDV) dâhil tüm giderler yasal faiziyle tahsil edilir, teminatın tamamı gelir kaydedilir ve yüklenici ile yirmi dört ay süresince hizmet alımı ve işbirliği kapsamında sözleşme veya protokol imzalanmaz.[160]

---

[156]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[157]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[158]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[159]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[160]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

İl müdürlüğü ile yüklenici arasında imzalanan eğitim hizmetleri sözleşmesinde usul ve esasları belirlenmek koşulu ile eğitim süresince eğitim mekânının yüklenici tarafından teknolojik araçlarla kaydedilir ve kayıtlar, denetim ve teftiş sırasında ihtiyaç duyulduğunda kullanılmak üzere üç yıl boyunca yüklenici tarafından muhafaza edilir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmediğinin tespiti halinde yüklenici ile tespit tarihinden itibaren yirmi dört ay boyunca kurs veya program düzenlenmez.[161]

2.1.5.12. Sınav ve Belgelendirme

Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu kapsamında mesleki yeterlilik belgesi verilebilen mesleklerde açılan kurslarda yüklenici, sınav, ölçme ve değerlendirme ile belgelendirme işlemlerini sınav ve belgelendirme konusunda yetkilendirilmiş kuruluşlar aracılığıyla yaptırmaktadır. [162]

Yüklenici sınav ve belgelendirme işlemlerini Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşu aracılığı ile yapacağı durumda, kurs devam ederken sınavın kurs bitimini takip eden 10 işgünü içinde yapılabilmesini teminen gerekli tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Buna ek olarak sınav ve belgelendirme kuruluşunun teknik kapasitesinin yeterli olmamasının belgelendirilmesi halinde 10 günlük süre uzatılabilecektir. Bu şekilde yapılacak sınav, ölçme ve değerlendirme ile belgelendirme işlemleri, MYK tarafından belirlenmiş ilgili mevzuat çerçevesinde, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunun usul ve esaslarına göre yapılır. Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu tarafından yapılacak sınav, ölçme ve değerlendirme sonucunda başarılı olanlara mesleki yeterlilik belgeleri verilir.[163]

İŞKUR, MYK'nın sınav ve belgelendirme ücretlerinin ödenmesi ile ilgili mevzuatı kapsamında, MYK tarafından sınav ve belgelendirme işlemi yapılan mesleklerde düzenlenen eğitimlerde başarılı olanların bu sınavlara ilişkin belge ve sertifika ücretlerini ilgili mevzuatında yer alan hükümler doğrultusunda öder. Bu ödeme işlemleri yürürlükteki usul ve esaslara göre yapılacaktır. MYK tarafından yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşu varsa ve meslek MYK tarafından yayımlanan tebliğlerde

[161]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[162]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[163]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**

yer almayan mesleklerden ise bu meslekte kurs düzenlenmesi durumunda sınav ve belgelendirme giderlerini İŞKUR tarafından karşılanamayacağı için kursiyer ve/veya yüklenici tarafından karşılanacaktır.[164]

Mesleki yeterlilik belgesi verilemeyen mesleklerde açılan kurslarda, kursiyerlerin eğitim sonundaki başarı durumları, eğitimin özelliğine göre yüklenici tarafından yapılacak yazılı ve/veya uygulamalı sınavlarla belirlenmektedir. Sınavın ayrıca bir komisyon kurulmadan kursun son günü yapılması zorunludur. Fakat il müdürlüğünün onayı olması halinde sınav, eğitimin sona ermesini takip eden on işgünü içinde yapılır. Sınavın bu şekilde yapılması durumunda, sınav yeri, tarihi, süresi ve yöntemi sınavdan en az on gün önceden bildirilir.[165] Sınavın, merkezi olmaması durumunda il müdürlüğü personeli sınavda görev alabilir.[166]

Sınav sonuçlarının beş işgünü içinde açıklanması gerekir. Mazeretsiz olarak sınava katılmayan kursiyerler başarısız olarak değerlendirilir. Sınava katılamayan kursiyerlerin mazereti il müdürlüğünce kabul edilenler en geç beş gün içinde mazeret sınavına alınır. Sınav sonucuna itiraz edecek kursiyerlerin sonucun açıklanmasından itibaren üç işgünü içinde sınavı yapan kurum ve kuruluşa yapılır. İtirazlar üç işgünü içinde sonuçlandırılır. Kursu başarıyla tamamlayanlara il müdürlüğü ve il veya ilçe Millî Eğitim müdürlüğü veya üniversite tarafından ilgili mevzuat gereğince kurs bitirme belgesi veya sertifikası verilir.[167]

İŞKUR, düzenlenen kurslarda sınavlara ilave olarak uluslararası geçerliliği olan sınavları da sözleşme veya protokolde yer alması koşulu ile yükleniciden talep edebilir.[168]

---

[164]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[165]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[166]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[167]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[168]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**

2.3.5.13. İstihdam Yükümlülüğü

Kursiyerlerin en az yüzde ellisi, kurs sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren en geç otuz gün içinde işe başlatılmak şartı ile yüz yirmi günden az olmamak üzere en az fiili kurs günü kadar istihdam edilir.[169]

Yüklenici kurs sonrasında yapılan sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren en geç otuz gün içinde istihdam etmesi gereken kişilerin işe girişlerini yapmak veya yaptırmak zorundadır. Bununla beraber kurs konusu meslek ile aynı olmak şartı ile işbaşı eğitim programının uygulandığı durumlarda, istihdam yükümlülüğü, programın sona ermesinden itibaren otuz günlük sürede başlar. Aksi takdirde istihdamı eksik yerine getirmiş veya hiç yerine getirmemiş sayılacaktır. Bununla birlikte çeşitli sebeplerle bu otuz günlük süre içinde istihdam yükümlülüğünü yerine getiremeyeceğini düşünen yüklenici, yine bu otuz günlük süre bitmeden il müdürlüğüne yazılı olarak başvuru yaparak en fazla altmış güne kadar süre uzatımı isteyebilir. Bu yazılı talep sırasında süre uzatımı isteme gerekçesinin de belirtilmelidir. İl müdürlüğü, kendisine ulaşan yazılı talebi en geç beş işgünü içinde cevaplayacak ve en fazla altmış gün süre uzatımı verebilecektir. Fakat il müdürlüğünün temel amacı kurs sonrası istihdamların gerçekleşmesi olduğu için gerekli imkânı yükleniciye sağlaması gerekmektedir. İl müdürlüğüne yapılan başvuru ile il müdürlüğünün yazılı olarak yükleniciye vereceği cevap arasında geçen süre istihdamın başlaması için gerekli olan süreye dâhil edilmemektedir. . Yüklenici süre uzatım talebini bir kurs için sadece bir kez yapabilir.[170]

İl müdürlüğüne tahsis edilen eğitim bütçesinin yüzde beşini geçmemek üzere, sadece kamu kurum ve kuruluşları (devlet üniversiteleri dâhil) ile Anayasanın 135 inci maddesinde belirtilen kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile hizmet alımı kapsamında düzenlenecek kurslarda istihdam taahhüt oranı en az yüzde yirmidir. [171]

İstihdam yükümlülüğünün kısmen yerine getirilmesinde ve/veya istihdam edilenlerin ayrılması durumunda; istihdam yükümlülüğünün, ayrılmayı takip eden otuz gün içinde mezun kursiyerler arasından, yeterli olmaması halinde diğer kursiyerler

[169]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[170]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[171]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

arasından, bunun da yeterli olmaması halinde, yüklenicinin yazılı talebi sonunda il müdürlüğünce en geç üç işgünü içinde gönderilen liste dikkate alınarak aynı veya yakın mesleklerde eğitim almış kişiler öncelikli olmak üzere, Kuruma en geç istihdamın başlama tarihi itibariyle kayıt olmuş kişiler arasından eğitim verilen meslekte tamamlanması gereklidir. Otuz günlük sürenin hesaplanmasına, yüklenicinin il müdürlüğünden liste talep tarihi ile il müdürlüğünün listeyi yazılı olarak yükleniciye teslim ettiği tarih arasında geçen süreler dâhil edilmez. Buna rağmen istihdam edilecek kişi bulunamaması halinde, Kuruma en geç istihdamın başlama tarihi itibariyle kayıt yaptırılmak şartı ile diğer işsizler arasından yüklenici tarafından tespit edilen kişilerin istihdamı kabul edilebilecektir.[172]

İstihdam edilmiş olmalarına rağmen istihdam süresi tamamlanmadan ayrılan kursiyerin yerine süresi içinde istihdam edilen kursiyer, ayrılan kursiyerden kalan süreyi tamamlayacaktır.[173]

İstihdam yükümlülüğü, kesinleşen kursiyer sayısına göre tespit edilir. İstihdam edilmesi gereken kişi sayısı; kesinleşen kursiyer sayısının, istihdam yükümlülük oranı ile çarpımı sonucu bulunur. Bu çarpım sonucu bulunacak kesirli rakamlar, tama iblağ edilir ve yüklenicinin istihdam etmesi gereken kişi sayısı bu şekilde belirlenir.[174]

Özel sektör işyerleri ile düzenlenen kurslarda; istihdam yükümlülüğünün yerine getirilebilmesi için kursiyerlerin yükleniciye bağlı işyeri veya işyerlerinde istihdam edilmesi gerekir. Diğer yükleniciler ile bunların birlikte kurdukları konsorsiyumlar ve iş ortaklıkları, kursiyerleri kendi bünyelerinde istihdam etmek suretiyle istihdam yükümlülüğünü yerine getiremez. Özel sektör işyerlerinin kendi aralarında kurdukları konsorsiyumlarda istihdam yükümlülüğü bu işyerlerinin herhangi birinde yerine getirilebilir. Özel sektör işyerleri ile diğer hizmet sağlayıcıların birlikte kurdukları konsorsiyumlarda ise istihdam yükümlülüğü yalnızca özel sektör işyerinde yerine getirilir.[175]

---

[172]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[173]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[174]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[175]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

İstihdam yükümlülüğünün sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren fiili kurs süresinin en fazla üç katı kadar sürede tamamlanması gerekmektedir. Süresi yüz yirmi günden az olan kurslar için bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Kurs sonrasında aynı meslekte işbaşı eğitim programına katılanlar için bu süre ilgili programının bittiği tarihten itibaren başlayacaktır.[176]

İstihdam edilecek kişilerin yazılı olarak rızası alınmak ve eğitim alınan meslekte istihdam edilmek şartları ile yükleniciler, bu kişileri başka ilde veya yurt dışında işe yerleştirme hizmetine dair ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak kaydıyla başka ülkede istihdam edebilirler.[177]

Kursun başlama tarihinden önceki bir yıl içerisinde çalışmış oldukları işyerinde işe yerleştirilenler istihdam yükümlülüğünün yerine getirilmesi hesaplanırken dikkate alınmazlar.[178]

İstihdam yükümlülüğünün;

- Süresi içinde hiç yerine getirilmemesi halinde; kursiyerler için ödenen sigorta primleri ve kursiyer zaruri giderleri hariç, yükleniciye yapılan KDV dâhil tüm giderler yasal faizi ile birlikte alınır, varsa teminat gelir kaydedilir ve yüklenici ile yirmi dört ay süresince hizmet alımı ve işbirliği kapsamında sözleşme veya protokol imzalanmaz.
- Süresi içinde eksik gerçekleştirilmesi halinde; ödenen sigorta primleri ve kursiyer zaruri giderleri hariç, KDV dâhil toplam kurs giderinin, istihdam edilmesi gereken kursiyer sayısına bölünmesi ile bulunan kişi başı ortalama maliyetin istihdam edilmeyen kursiyer sayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutar, yükleniciden geri alınır veya varsa bunların alacaklarından mahsup edilir. Geri alınacak ve/veya mahsup edilecek tutar, toplam kurs giderinden fazla olamaz. Yasal faiz bu hesaplamanın dışında tutulur. Ayrıca istihdam edilmeyen kursiyer sayısının, istihdam edilmesi gereken toplam kursiyer sayısına oranı

[176]**Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi**
[177]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**
[178]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

kadar teminat miktarı gelir kaydedilir ve yüklenici ile on iki ay süresince hizmet alımı ve işbirliği kapsamında sözleşme veya protokol imzalanmaz.

- Süresi geçtikten sonra gerçekleştirilmesi halinde; yükümlülüğünü yerine getiren yüklenicinin durumunu belgelemesi ve konunun değerlendirilerek uygun bulunması halinde yüklenici ile hizmet alımı ve işbirliği kapsamında sözleşme veya protokol yapılmamasına ilişkin yaptırım il müdürlüğünce sistem üzerinden kaldırılır. Bu hususa ilişkin durum tutanak ve eki belgelerle dosyada muhafaza edilir. Gelir kaydedilen teminat iade edilmez.[179]

[179]**Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. DENİZLİ İLİ İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN GENEL GÖRÜNÜM

Denizli İli, TR32 Aydın, Denizli, Muğla bölgesinde yer alan üç ilimizden biridir. İlin 31 Aralık 2017 tarihi itibariyle il ve ilçe merkezleri toplam nüfusu 1 milyon 18 bin 735 bin kişidir. 2012 yılında büyükşehir statüsü elde eden Denizli'de yaşayan nüfusun içerisinde erkeklerin oranı yüzde 49,8 iken; kadınların oranı ise yüzde 50,2 olarak hesaplanmıştır. Denizli ilinin 2017 yılı itibariyle yıllık nüfus artış hızı binde 12,9 olarak gerçekleşmiştir. İlin 15 ve daha üstü yaştaki nüfusu 811 bin 531 kişidir.[180]

Türkiye İstatistik Kurumu'nun il bazında yayınladığı son veri olan 2013 yılı işgücü istatistiklerine göre, Denizli ilinin işsizlik oranı yüzde 6,5 iken Türkiye genelinde bu oran yüzde 9 olarak hesaplanmıştır. Benzer şekilde ilin 2013 yılında işgücüne katılım oranı yüzde 57,7 iken ülke genelinde bu oran yüzde 48,3'te kalmıştır. İlin istihdam oranına baktığımızda ise yine ülke genelinden daha iyi bir tablo karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu oran, ülke genelinde yüzde 43,9 olarak hesaplanmışken, Denizli ilinde yüzde 54 gibi yüksek bir oranda gerçekleşmiştir.[181]

Tablo 8: TR32 Bölgesel Temel İşgücü Verileri (2017)

Temel İşgücü Verileri	15+ Nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	2.339	1.296	1.205	92	55,4	7,1	51,5	1.043

Kaynak: TÜİK

Tablo 8'de 2017 yılı TR32 (Aydın, Denizli, Muğla) bölgesi işgücü istatistiklerine göre, bölgede çalışma çağındaki nüfus sayısı 2 milyon 339 bin kişi olarak hesaplanmıştır. Bölgede işgücü sayısı, nüfusun yarısından daha fazladır. Öyle ki nüfusun yüzde 55'inin

[180]Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059, (09.04.2018).
[181]İşgücü İstatistikleri http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

işgücünde yer aldığı görülmektedir. İşgücünde yer alan bireylerin istihdamına baktığımızda ise işgücünün yüzde 93 gibi yüksek bir oranda istihdamda yer aldıkları görülmektedir. 2017 yılı Türkiye geneli işsizlik oranı, yüzde 10,9 olarak seyrederken TR32 bölgesinden birisi olan Denizli ilinde, bu oranın epey altında gerçekleşmiştir. Söz konusu oran yüzde 7,1 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 9: İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı

2017- YILLIK	Toplam	Tarım	%	Sanayi	%	Hizmet	%
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	1.205	323	26,8	290	24,1	592	49,1
Türkiye Geneli	28.189	5.464	19,4	7.478	26,5	15.246	54,1

Kaynak: TÜİK

2017 yılı itibariyle TR32 Bölgesinde istihdamın yapısının sektörel dağılımına bakıldığında, tarım sektörü % 26,8'lik bir pay almıştır. Sanayi sektörünün payı %24,1 ve hizmet sektörünün payı ise 49,1 şeklindedir. Ancak genel olarak söylenebilecek ilk durum, Türkiye ile karşılaştırıldığında, tarımda istihdam edilenlerin payı oldukça yüksektir.

Tablo 10: Denizli İli Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl/Cinsiyet	Kurs Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2008	33	245	151	396
2009	89	954	545	1.499
2010	148	1.594	1.237	2.831
2011	102	1.081	661	1.742
2012	195	2.789	1.543	4.332
2013	95	1.292	625	1.917
2014	94	1.217	396	1.613
2015	186	3.458	586	4.044
2016	131	2.522	190	2.712
2017	108	1.950	181	2.131
Toplam	1.181	17.102	6.115	23.217

Kaynak: İŞKUR

Denizli ilinde 2008 yılında 33 mesleki eğitim kursu düzenlenmiş olup, 245'i kadın 151'i erkek olmak üzere toplamda 396 kişi yararlanmıştır. 2008 yılında kursiyerlerin

yüzde 61,9'u kadındır. 2017 yılında ise 108 mesleki eğitim kursu düzenlenmiş olup, 1.950'si kadın 181'i erkek olmak üzere toplam da 2 bin 131 kişi yararlanmıştır. 2017 yılında kursiyerlerin yüzde 91,5'i kadındır. Genel olarak son on yılda Denizli ilinde kursa katılanların yüzde 74'ü kadınlardan oluşmaktadır. Yıllar itibari ile mesleki eğitim kursuna katılan kadınların oranı artış göstermektedir.

Kursa katılan bireyler daha ziyade ilköğretim mezunudur. 2017 yılında mesleki eğitim kursuna katılan kursiyerlerin yüzde 75,2'si ilköğretim, yüzde 16,8'i lise ve dengi ve yüzde 7,7'si ise yükseköğretim mezunudur. Mesleki eğitim kurslarının esas amacının bireylere yeni meslek edindirmek ya da var olan mesleki becerilerinin gelişimini sağlamaktır. Eğitim seviyesi düşük olan bireylerin herhangi bir meslek sahibi olmadığı ya da var olan mesleki becerilerinin yeterli olmadığı düşünülmektedir. Bu kapsamda mesleki eğitim kurslarına katılan bireylerin daha ziyade ilköğretim mezunu olması, kursların amacına yönelik hizmet ettiğini göstermektedir.

Denizli ilinde yürütülen mesleki eğitim kursları İŞKUR dışında, diğer kuruluşlar özellikle de Denizli Ticaret Odası (DTO) ve Halk eğitim merkezleri tarafından yürütülmektedir. Denizli ilinde iş dünyası ile eğitim kurumlarının bağlarının güçlendirilmesi amacıyla Denizli Ticaret Odası (DTO) tarafından bir proje yürütülmüştür. Denizli Ticaret Odası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı ile Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmenin Desteklenmesi II-Hibe Programı "Öğrenmeyi İnşa Ediyoruz" projesini imzalamıştır. Proje başlangıç tarihi 1 Ekim 2016 ve proje süresi 12 aydır. "Öğrenmeyi İnşa Ediyoruz" projesinin hedeflerine ulaşabilmesi için tahsis edilen bütçe, AB'nin hibe fonu olarak sağladığı 167.653,21 Euro ve toplam bütçe 186.281,34 Euro'dur. Projenin ortakları ise Merkez Efendi Halk Eğitim Merkezi ve Akşam Sanat Okulu – Pamukkale Üniversitesidir. İş dünyası ile eğitim kurumlarının bağlarını güçlendirmek üzere proje boyunca iki tane seminer ile bir MYK bilgilendirme faaliyeti düzenlenmiştir. DTO üyelerinin de katıldığı seminerlere aynı zamanda ildeki halk eğitim ve mesleki eğitim merkezi öğretmenleri, üniversiteden iş dünyasına yakın dallarda çalışan akademisyenler katılım sağlamışlardır. Projedeki hedef grup 25-64 yaş aralığında aktif istihdamın dışında kalan yetişkinlerdir. AB Anahtar Yeterlilikleri Kazandırılması için 68 işsiz veya emekliye girişimcilik eğitimleri ile yalıtım üzerine mesleki eğitimler birlikte verilmiştir. 9 gün süren mesleki eğitim kurslarından 68

kişi mezun edilmiştir. Su ve ısı yalıtımı kurslarına 402 başvuru alınmış ve tüm başvuranlara bilgi verilmiş olup, işsiz ya da emekli olan tüm istekli başvuru sahipleri kurslara alınmıştır. Mesleki eğitimlerde MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü İnşaat Teknolojisi Alanı yapı sektöründe çalışanlara yönelik 40 saat ısı yalıtımcısı ve 40 saat su yalıtımcısı kurs programı uygulanarak gerekli eğitimler verilmiştir. Projedeki hedef kitleye yönelik olarak mesleki beceri ve yeterlilik konusunda 3 aşamalı ve tamamlayıcı nitelikte faaliyetler düzenlenmiştir.

1. Yalıtım konusunda mesleki eğitim verilmesi - Aktif istihdamın dışında kalan işsiz ve emeklilere su ve ısı yalıtımcısı eğitimleri verildi.

2. AB Anahtar Yeterlilikleri Kazandırılması - Yalıtım eğitimlerini tamamlayan kursiyerlere girişimcilik eğitimleri verildi.

3. VOC-Test Merkezinde Belgelendirme Yapılması - Su ve ısı yalıtımcısı sınav düzeneği kurularak eğitimleri tamamlayan kursiyerler sınavlara girmiş olup, başarılı olanlar belgelerini almışlardır.

Projede yapılan faaliyetlerle kamu-özel sektör işbirliği ağı oluşturma ve dezavantajlı kişilere mesleki ve temel beceri kazandırma hedeflerinin büyük ölçüde gerçekleştirildiği ifade edilmektedir. Projenin değerlendirilmesinde ise, 17 kişi su yalıtımı ve 46 kişi de ısı yalıtımı MYK sınavına girmiştir. 11 kişi ise hem ısı yalıtımı hem de su yalıtımı sınavına girmiştir. Sınav sonuçlarında ise su yalıtımı sınavında 15 kişi, ısı yalıtımı sınavında 31 kişi başarılı olmuştur. Sınava giren 8 kişi ise her iki sınavda da başarılı olarak hem ısı yalıtımcısı hem de su yalıtımcısı belgesini almaya hak kazanmıştır.

Projede İŞKUR mevzuatına ilişin olarak yapılan değerlendirmeler aşağıda ifade edilmektedir.

- İŞKUR mevzuatı gereği emeklilerin mesleki eğitimlere alınamamasından dolayı ısı yalıtımı eğitimi için 2. grup açılarak emekliler dâhil edilmişlerdir.
- Su yalıtımı eğitimine katılan ve İŞKUR mevzuatı gereği 6 ay süreyle yeni mesleki eğitimlere alınamayan fakat ısı yalıtımı eğitimine de katılmak isteyen işsiz kursiyerler 2. grup ısı yalıtımcısı eğitimine dâhil edilmişlerdir.

3.2. AMAÇ VE YÖNTEM

2017 yılı Ocak- Aralık döneminde Denizli ilinde İŞKUR'a kayıtlı bireyler üzerinde Aktif İşgücü Piyasası Politikaları arasında yer alan istihdam garantisiz mesleki eğitim kursları ile özel politika kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurslarını tamamlayan bireylerin istihdama katkısını değerlendirmek amacıyla yapılan araştırmanın kapsamı, amacı ve niceliğine ilişkin bilgiler aşağıda anlatılmaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma, toplumun her alanında ihtiyaç duyulan mesleklerde nitelikli elemanlar yetiştirilmesi için verilen mesleki eğitimin istihdama sağladığı katkıyı değerlendirmek amacıyla yazılmıştır. Nüfus artış hızı yüksek, eğitim seviyesi düşük olan ülkemizde nitelikli işgücüne olan ihtiyaç hızla artmaktadır. Genç ve dinamik nüfusa sahip olan ülkemizin elindeki en önemli kaynak ise beşeri sermayesidir. Ancak bu sermayesini iyi kullanarak gelişmiş ülkelerle rekabet edebilmesi mümkündür. Niteliksiz bir nüfus ile gelişmiş ülkelerle rekabet edebilmesi mümkün değildir. Genç nüfusun mesleki eğitimi ve istihdam edilebilirliği çok önemlidir. Bu nedenle ülkemizde işgücü piyasası açısından nitelikli işgücünün yetiştirilmesi oldukça önemli bir husus olup, mesleki eğitim kurslarının istihdam edilebilirliğe katkısının araştırılması ve buna yönelik olarak politikalar geliştirilmesi oldukça faydalı olacaktır. Araştırma mesleki eğitim kurslarının istihdama sağladığı katkıyı değerlendirmek amacıyla yazılmış olup, konuya ilişkin ülkemizde literatür çalışması ya da alan araştırması çok az sayıda olduğundan araştırmanın nicel olarak yapılmasına karar verilmiştir.

Nicel araştırma hedef kitlenin mesleki eğitim kursuna katılan ve kursu tamamlayan bireylere yöneltilen sorulara cevap vermeleri beklenerek bu bireylerin katılmış oldukları mesleki eğitim kurslarında edindikleri becerilerin istihdam edilmelerinde yardımcı olup/olmadığına ilişkin verilerin derlenmesi amaçlanmıştır. Kursiyerlere öncelikle demografik özellikleri; cinsiyet, yaş, eğitim, gibi demografik özelliklerine ilişkin sorular sorulmuştur. Ayrıca mesleki eğitim kursuna katılmadan önceki istihdam durumları, ne kadar süre istihdamda bulundukları, katılmış oldukları mesleki eğitim kursunun becerilerini geliştirme durumları, katıldıkları kurs ile ilgili bir

meslekte çalışıp çalışmadıkları ve eğitim aldıkları meslekte çalışmama nedenlerine ilişkin dört seçenekli bir soru yöneltilerek kursiyerlerin neden eğitim aldığı meslekte çalışmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Araştırma, Türkiye'nin lokomotif sanayi şehirlerinden biri olan, dünyada tekstilin en önemli başkentleri arasında yer alan, Güney Ege Kalkınma Ajansının (GEKA) merkezi Denizli ilinde gerçekleştirilmiştir. Denizli ekonomik bakımdan tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin her üçünün de dinamik bir görünüm sergilediği önemli merkezlerden biridir. Denizli ili bir milyonu aşan nüfusu ile İzmir'den sonra Ege Bölgesinin en büyük kentidir. Denizli ili Türkiye'nin en büyük ve en gelişmiş on altı şehrinden biridir. Bir sanayi, ihracat ve ticaret merkezidir. Denizli ilinin 2012 yılında büyükşehir statüsü elde etmesi ve ilin işgücü piyasası dinamiklerinin, işgücüne katılım oranlarının, istihdam oranlarının Türkiye geneli ile kıyaslandığında yüksek olması gibi sebeplerden dolayı araştırmanın Denizli ilinde yapılmasına karar verilmiştir.

TÜİK'in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistiklerine göre; TR32 Aydın, Denizli, Muğla bölgesinde yer alan Denizli üç ilimizden biridir. İlin 31 Aralık 2017 tarihi itibariyle il ve ilçe merkezleri toplam nüfusu 1 milyon 18 bin 735 bin kişi olduğu belirtilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun il bazında yayınladığı son veri olan 2013 yılı işgücü istatistiklerine göre, Denizli ilinin işsizlik oranı yüzde 6,5 iken Türkiye genelinde bu oran yüzde 9 olarak hesaplanmıştır. Benzer şekilde ilin 2013 yılında işgücüne katılım oranı yüzde 57,7 iken ülke genelinde bu oran yüzde 48,3'te kalmıştır. İlin istihdam oranına baktığımızda ise yine ülke genelinden daha iyi bir tablo karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu oran, ülke genelinde yüzde 43,9 olarak hesaplanmışken, Denizli ilinde istihdam oranı yüzde 54 gibi yüksek bir orana tekabül etmektedir.[182]

Araştırma, Denizli ilinde yapılmasına rağmen bir takım kısıtlamaları da beraberinde getirmiştir. AİPP'lerin içerisinde yer alan mesleki eğitim kurslarının istihdam edilebilirliğe katkısının değerlendirilmesi ile ilgili birçok araç ve yöntem kullanılmaktadır. Burada en yararlı ve en sık kullanılan yöntemler ise şunlardır: Deney,

[182] http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059

Telefon araştırması, Posta anketi, Direkt gözlem ve kişisel gözlem gibi yöntemlerdir. Araştırmada bireylerin düşünceleri hakkında yukarıda bahsedilen veri elde etme yöntemlerinden birisi olan telefon araştırması yöntemi ile anket uygulanmıştır. Telefon araştırması diğer yöntemlere göre nispeten daha ucuz ve kolay bir yöntemdir. Fakat bu yönteminde kolay görünmesine rağmen bir takım zorlukları vardır.[183]

Araştırma esnasında bazı bireylerin arandığında telefonu açmaması, meşgule atması, görüşmeyi reddetmesi, ikinci kez tekrar aranmalarına rağmen yine açmamaları, özellikle bayan katılımcıların eşlerinin görüşmeyi istememeleri, bazı bireylerin telefon numaralarını yanlış kaydetmesi gibi bir takım sorunlarla karşılaşılmıştır. Araştırmada 1.714 bireyin bilgileri Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığından temin edilmesine rağmen yukarıda saydığımız sorunlarla karşılaşıldığından dolayı sadece 663 bireye ulaşılarak ankete katılmaları sağlanmış ve analiz sadece 663 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra Türkiye de mesleki eğitim kursları MEB, YÖK, İŞKUR gibi kuruluşların dışında diğer kurum ve kuruluşlar, özellikle de belediyeler, üniversiteler, vakıflar, sendikalar ve özel eğitim kurumları tarafından da düzenlenmektedir. Araştırma zaman kısıtlaması sebebiyle sadece Denizli İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından yürütülen istihdam garantisiz ve özel politika kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılan bireylerle sınırlı tutulmuştur. Denizli ilinde 2017 yılı Ocak- Aralık döneminde istihdam garantili kurs açılmadığından dolayı araştırmaya dahil edilememiştir.

3.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE VERİLERİN TOPLANMASI

İstatistiksel araştırmanın en önemli aşamalarından biri muhakkak ki verilerin toplanmasıdır. Bu nedenle bir araştırmaya en uygun veri toplama tekniğinin seçilmesi ile başlanmalıdır. Veri toplama kapsamı bakımından "tamsayım" ve "örnekleme" olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Tamsayım, yığını oluşturan tüm birimlerden tek tek veri toplama yöntemidir. Örneğin her on yılda bir yapılan genel nüfus sayımı bir tamsayımdır. Örnekleme ise yığın içinden tesadüfi olarak seçilen birimlerin oluşturduğu örnekten yığın hakkında bilgi edinme yöntemidir. Örnekleme yöntemi bir tahmin tekniğidir. Eğer yığındaki birim sayısı çok fazla ya da sonsuz ise tamsayımın uygulanması düşünülmeyeceğinden bu tür yığınlar söz konusu olunca örnekleme tekniği kullanmak bir

[183]Bakır, M. Akif; Aydın, Celal; **İstatistik,** Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara 2006, s.34.

zorunluluktur. Verilerin toplanması ister tamsayımla ister örnekleme yöntemi ile olsun bunların toplanması mektup, telgraf ve telefon gibi haberleşme ile veya anketçi aracılığı ile olur. Toplanan verilerin yararlılık derecesi üç faktöre bağlıdır. Bunlardan birincisi maliyettir. Bir verinin yararlı olması için öncelikle sağlamış olduğu faydanın elde edilmesi için yapılan harcamadan büyük olması gerekir. İkincisi doğruluktur. İster ucuz, ister pahalıya mal olsun bir veri ihtiyaç bakımından yeteri kadar doğruluk taşımıyorsa işe yaramaz. Üçüncüsü sürattir. Verilerin ihtiyacı karşılayabilmesi ve bir işe yaraması için zamanında elde edilmesi ve kullanıma sunulması gerekir. [184]

Bu kapsamda çalışmamda tamsayım yöntemi kullanılmış olup 2017 yılı Ocak-Aralık döneminde düzenlenen istihdam garantisiz ve özel politika kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılmış ve mezun olmuş bireylerin tümü seçilmiştir. Yukarıda bahsedilen dönem aralığında kursa katılan ve mezun olan bireylerin toplam sayısı 1.714 kişidir. Bazı kursiyerlerin görüşmeyi reddetmesi, telefonlarını yanlış kaydetmesi, özellikle bayan kursiyerlerin arandığında eşlerinin görüşmeye izin vermediğini belirtmesi gibi sebeplerden ötürü 663 kişiye ulaşılarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarını etraflıca anlamak, yorumlamak ve nihayetinde çıkarsama yapmak adına ihtiyaç olunan istatistiksel analiz için SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Söz konusu program kapsamında bir takım testler uygulanmış, kullanılan testlere ilişkin bilgilerin paylaşımı akabinde araştırma bulguları derlenmiştir.

İstatistiksel bir araştırmada, parametrik bir testle analiz yapılabilmesi için veriler; rassal ve bağımsız olarak elde edilmesi, normal dağılması, en az interval ölçek kullanılması, ana kitle varyanslarının homojen olması gibi koşullarla birlikte, her testin kendine has ek koşulları vardır. Veriler, çoğu zaman parametrik testlerin uygulanma koşullarını karşılayamadıklarından, içerisinde katı varsayımların bulunmadığı, nonparametrik testler kullanılabilir. "2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması" verileri normal dağılıma sahip olmadığı için nonparametrik yöntemlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Nonparametrik testler için çoğu zaman verilerin rassal ve bağımsız olarak elde edilmesi ve nominal veya ordinal

[184]Alptekin, Esin; Müslim Ekni; Hamza Gamgam; **İstatistik**, Gazi Kitabevi, 1. Baskı, Ankara 2006, s.7-8.

ölçek kullanılması yeterlidir. Ana kitle dağılımı veya ana kitle parametreleri hakkında herhangi bir varsayıma dayanmayan testlere "nonparametrik testler" denir. Bir nonparametrik testin açık bir avantajı ana kitle hakkında hiçbir şey bilinmediği zaman güvenle kullanılabilir olmasıdır. Örneğin örnek hacmi öyle küçük olur ki, istatistiklerin örnekleme dağılımı normal dağılıma yaklaşmaz. Bu durumda nonparametrik bir tekniğe ihtiyaç duyulur. Nonparametrik testler parametrik testlere nispeten daha kolay ve daha pratiktir. Parametrik yöntemler; ilgili parametreye, belirli bir dağılıma ve varyans kavramına dayanarak işlemler yapan esnek olmayan istatistiksel yöntemlerdir. Parametrik olmayan yöntemler; parametreye, belirli bir dağılıma ve varyansa dayanmayan, genellikle veriler yerine onların sıralama puanlarını kullanarak işlem yapan esnek istatistiksel yöntemlerdir. Bir başka yönden normal dağılıma uygun verilere nonparametrik test uygulanması hatalı sayılmazken, ordinal ya da normal dışı dağılım gösteren verilere parametrik test uygulaması daha çok mahzurludur. Her testin uygulanabilmesi için gerekli koşulların neler olduğu ve verilerin bu koşullara uygunluğunun nasıl saptanacağının kesinlikle iyi bilinmesi gerekir. Şayet koşulların sağlanıp sağlanmadığı bilinmiyorsa, verilerin analizinde nonparametrik test kullanılması daha güvenli olur. Fakat parametrik test için gerekli koşullar sağlanmasına karşın nonparametrik test uygulanması halinde, parametrik testlerin kendilerine özgü avantajlarından yararlanılmamış olur. Söz konusu istatistik testleri içerisinden sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan Bağımsızlık için Mann Whitney U- testi ayrıca Kruskal-Wallis H testi bu araştırma sonuçları kapsamında uygulanan analizlerdendir.[185]

Mann-Whitney'in U Testi ise, iki kitleyi tanımlayan iki bağımsız örneklemin farklı değerlere sahip olup olmadığını test etmekte kullanılan bir yöntemdir.[186] Parametrik olmayan test yöntemleri içerisinde Mann-Whitney U Testi davranış bilimlerinde en sık kullanılan testlerden biridir.[187]

Varsayımları şu şekildedir;

---

[185]Karagöz, Yalçın; " Nonparametrik Tekniklerin Güç ve Etkinlikleri", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 9, Sayı 33, 2010, s.19.
[186]Üstündağ, Gülesen; **Bazı Parametrik Olmayan İstatistiksel Yöntemlerin İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Adana 2005, s.4.
[187]Bindak, Recep; "Mann-Whitney U ile Student's t testinin I.Tip Hata ve Güç Bakımından Karşılaştırılması: Monte Carlo Simülasyon Çalışması", **Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi** Afyon 2014, s.7.

i)Veriler a_1, a_2,a_n ve b_1, b_2 ,…..b_n gibi bağımsız örneklerden oluşmalı,

ii)Örnekler birbirinden bağımsızdır,

iii)Gözlenen değişkenler rassal olup sürekli değişkenlerdir.

iv)Ölçme düzeyi ise en az sıralamadır.

Mann-Whitney'in U testi için hipotezler değişik durumlar adına aşağıdaki gibi yazılabilir;

i) H_0: Yığınlar birbirlerine benzer dağılımlara sahiptir.($M1$=$M2$)

H_1: Yığınlar konum parametreleri açısından farklılaşırlar. ($M1 \neq M2$)

ii) H_0: Yığınlar birbirlerine benzer dağılımlara sahiptir. ($M1$=$M2$)

H_1: a'lar b'lerden daha küçük olma eğilimindedirler. ($M1<M2$)

iii) H_0: Yığınlar birbirlerine benzer dağılımlara sahiptir.($M1$=$M2$)

H_1: a'lar b'lerden daha büyük olma eğilimindedirler. ($M1>M2$)

Yukarıda yer alan i durumu iki yanlı testi, ii ve iii ise tek yanlı testi gerektirmektedirler. "2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması" için yapılan analizler, iki yanlı hipotez ile test edilmiştir.

Şimdi Mann-Whitney tekniğinin tanımı ve dağılımına ilişkin bilgi verecek olursak; önce n_1 ve n_2 hacimli birbirlerinden bağımsız iki örnek birleştirilir ve n_1+ n_2=n hacimli birleştirilmiş örnek oluşturulur, ardından bu birleştirilmiş örnekteki birimlere küçükten büyüğe olacak şekilde sıra sayıları atanır. Bu işlem esnasında aynı değeri alanlar varsa bunlara ortalama sıra sayısı atanır. S, X gözlemlerine atanan sıra sayılarının toplamı olacak şekilde, Mann-Whitney istatistiği,

T=S− n_1(n+1)^2 olarak tanımlanmaktadır. T'nin alabileceği değerler;

T=0,1,…, n_1,n_2 aralığında olup bu açıklamalar doğrultusunda H_1 hipotezinin farklı durumlarına yönelik karar kuralları şu şekilde oluşturulabilir.[188]

[188]Gamgam, Hamza; Parametrik Olmayan İstatistiksel Teknikler, Türk Hava Kurumu Basımevi İşletmeciliği, 2. Baskı, Ankara 1998, s.50.

“2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması” için kullanılan bir diğer analiz yöntemi ise Kruskal-Wallis’in H Testi ilişki katsayısı olmuştur.

Kruskal-Wallis’in H testi de parametrik olmayan bir yöntemdir. Tek faktörlü modelde F testinin kullanılabilmesi, örneklerin seçildikleri yığınların dağılımları normal ve varyanslarının da aynı olması gerekmektedir. “normallik” ve “homojen varyans” olarak isimlendirilen bu varsayımlar sağlanmıyorsa F testini kullanmak doğru olmaz. Böyle durumlarda parametrik olmayan yöntemler içinde yer alan ve “normallik ve “homojen varyans” varsayımlarına ihtiyaç duymayan Kruskal-Wallis’in H testi kullanılabilir. Bu test yöntemini açıklamak için gruplardaki birimlerden elde edilen gözlem değerlerini aşağıdaki gibi kabul edelim.

1.grup	**2. grup**	**…..**	**c. grup**
X_{11}	X_{12}	.....	X_{1c}
X_{21}	X_{22}	.....	X_{2c}
Xn_{i1}	Xn_{22}	.....	Xn_{cc}

n_j: j. grup için örnek çapı

n: Toplam örnek çapı

$n = \sum_{j=1}^{c} n_j$

Kruskal- Wallis’in H testini yapabilmek için, n tane gözlem değerlerinin tamamına bir büyüklük sıra numarası verilir. Bu işlem şu şekilde yapılmaktadır. N tane gözlem değeri içinde en küçük olanı 1 sıra numarasını, geriye kalan n-1 tane gözlem değeri içinde en küçük olanı 2 sıra numarasını, geriye kalan n-2 tane gözlem değeri içinde en küçük olan 3 sıra numarasını ,…. ve geriye kalan en son değer (n birim içinde en büyük gözlem değeri) de n sıra numarasını alır. Bu durumda gözlem değerlerinin hepsi birer büyüklük sıra numarası almış olacaklardır. Gözlem değerlerine büyüklük sıra numaraları verilirken, aynı değeri alan birden çok gözlem bulunmakta ise, bunlara

almaları gereken sıra numaralarının ortalaması verilir. Model, varsayımlar ve hipotezler şu şekildedir;

$Y_{ij} = \mu + \tau + \in_{ij}, \sum_{j=1}^{c} \tau_j = 0$

$i=1,2,\ldots..,n_j$

$j=1,2,\ldots\ldots,c$

c: Faktörün düzey sayısı

τ_j : j. düzeyin etkisi

Varsayımlar şu şekildedir:

a) Hata terimlerinin her biri birbirinden bağımsızdır.
b) Hata terimlerinin tamamının dağılımları süreklidir.
c) Ölçme en az sıralama düzeyindedir.

H_0 ve H_1 hipotezleri aşağıdaki gibi yazılabilir.

$H_0 : \tau_1 = \tau_2 = \ldots \tau_c$

H_1: τ_j lerin en az biri farklıdır.

Gözlem değerlerinin her birine büyüklük sıra numaraları verilince, veri tablosu şu şekilde olacaktır.

H TESTİ İÇİN VERİ TABLOSU

1.grup	**2. grup**	**…..**	**c. grup**
R_{11}	R_{12}	…..	R_{1c}
R_{21}	R_{22}	.....	R_{2c}
.	.		.
.	.		.
.	.		.
Rn_{i1}	Rn_{22}	..…..	Rn_{cc}

R_{ij} : j.gruptaki i. gözlem değerine verilen büyüklük sıra numarası

Kullanılacak tanımlar aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

$R_{.j}$: j. grubun sıra numaraları toplamı

$R_{.j} = \sum_{j=1}^{n_j} R_{ij}$

$\overline{R}_{.j}$: j. grubun sıra numaraları ortalaması

$\overline{R}_{.j} = \frac{R_{.j}}{n_j}$

$R_{..}$: Sıra numaralarının genel toplamı

$R_{..} = \sum_{j=1}^{c} \sum_{j=1}^{nj} R_{ij} = \frac{n(n+1)}{2}$

$\overline{R}_{..}$: Sıra numaralarının genel ortalaması

$\overline{R}_{..} = (\sum_{j=1}^{c} \sum_{i=1}^{nj} R_{ij}) / n = \frac{n+1}{2}$

Kruskal-Wallis tarafından önerilen H istatistiği aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır.

$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^{c} n_j (\overline{R}_{.j} - \frac{n+1}{2})^2$

ya da

$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^{c} \frac{R_{.j}^2}{n_j} - 3(n+1)$

c=3 ve n≤5 iken, α, n_1, n_2 ve n_3 değerlerine bağlı olarak hesaplanacak olan değere H^* diyelim H istatistiğinin hesaplanan değeri de H_h ise, $H_h > H^*$ olması durumunda H_0 hipotezi reddedilir. Eğer c >3 ya da c=3, $n_j > 5$ ise, H istatistiğinin dağılımı serbestlik derecesi c-1 olan ki-kare dağılımına uyar.

$H \sim X^2_{c-1}$

Bu nedenle, c > 3 ve c=3, n_j >5 iken ki-kare tablo değerlerinden yararlanılır.[189]

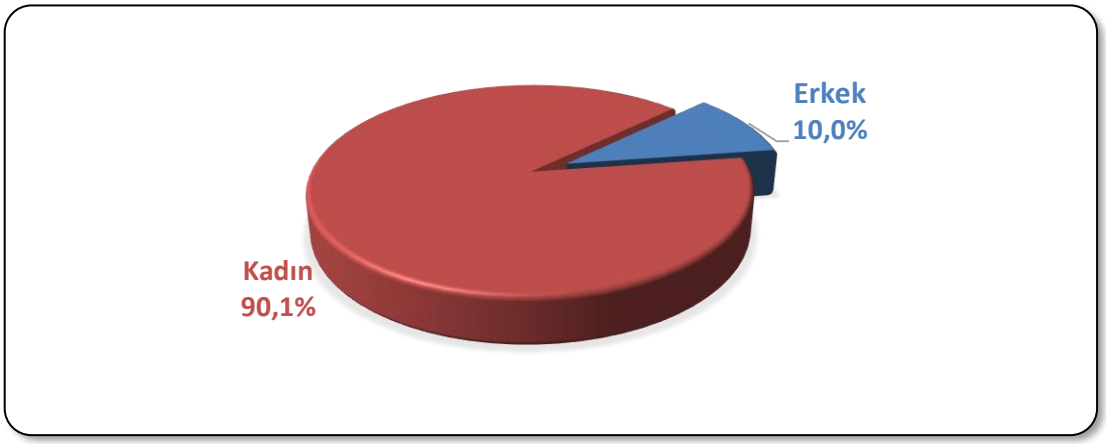
3.6. NİCEL BULGULAR

Nicel bulgular bölümünde "Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği" sorularına ilişkin 2017 yılı Ocak-Aralık döneminde mesleki eğitim kurslarına katılan bireylerin verdikleri cevapların detaylı analizinin yapılması hedeflenmektedir. Bulgular, 2 grup halinde derlenmiştir. Söz konusu gruplar; "Araştırma Kapsamındaki Kursiyerlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme", "Mesleki Eğitim Kursuna İlişkin Bulgular ve Değerlendirme" şeklindedir.

3.6.1. Araştırma Kapsamındaki Kursiyerlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Bu başlık altında "2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli İli Örneği" ne katılan kursiyerlere dair demografik özelliklerin frekans ve dağılımları incelenmektedir.

Şekil 5: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Cinsiyetiniz nedir?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarına ilişkin oranlar aşağıda yer almaktadır.

[189]Gamgam, vd., **a.g.e.,** s. 518- 521.

Ankete cevap veren 663 bireyin cinsiyete ilişkin bilgileri Şekil 5'te görüldüğü üzere katılımcıların yüzde 90,1'ini kadınlar, yüzde 10'unu ise erkekler oluşturmaktadır. Denizli İli İşgücü Piyasasına İlişkin Genel Görünüm başlığı altında yer alan Tablo 9'da izlenebileceği üzere 2008- 2017 yıllarında Denizli ilinde mesleki eğitim kursuna katılan bireylerin cinsiyet dağılımı görülmektedir. Öyle ki yıllara göre Denizli'de düzenlenen mesleki eğitim kurslarına erkeklerden daha çok kadın katılımcıların katıldığı görülmektedir. Örneğin 2017 yılında Denizli ilinde mesleki eğitim kursuna 1.950 kadın 181 erkek olmak üzere toplamda 2.131 kişi katılmıştır. Katılanların yüzde 91,5'i kadın, yüzde 8,4'ü ise erkek katılımcıların oranıdır. Araştırma ile söz konusu verilerin tutarlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 11: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Sayı	Oran(%)
15-24	53	8,0
25-34	177	26,7
35-44	240	36,2
45-54	148	22,3
55-64	41	6,2
65+	4	0,6
Genel Toplam	663	100,0

Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Kaç yaşındasınız?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarına ilişkin bulgular aşağıda ifade edilmektedir.

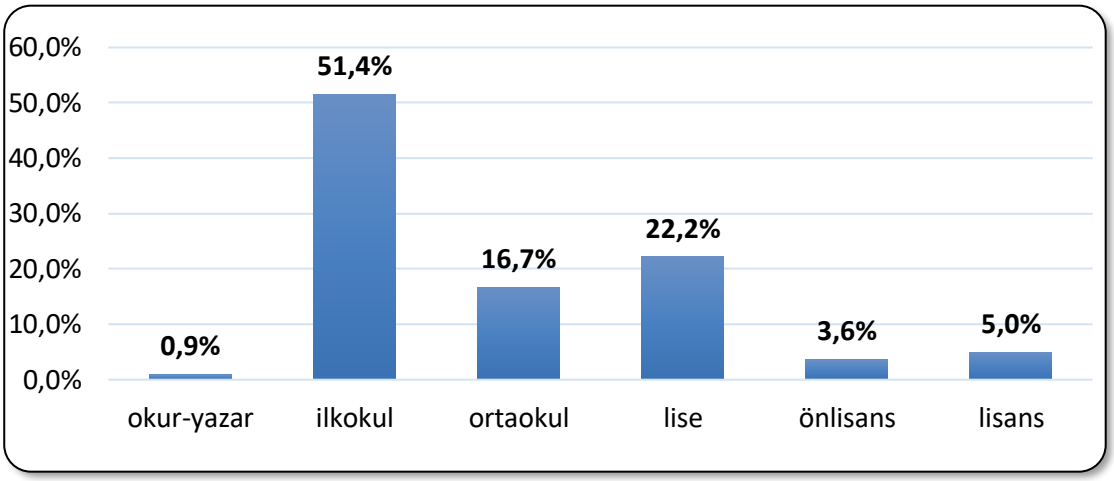
Araştırmanın yapıldığı Denizli ilinde Mesleki eğitim kursuna katılan bireylerin Tablo 11' de yaş dağılımına ilişkin bilgiler incelendiğinde en fazla 240 kişi ile (%36,2) 35- 44 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Bu oranı sırasıyla 177 kişi ile (%26,7)'si 25- 34 yaş aralığındaki bireyler ve 148 kişi ile (% 22,3)'ü 45- 54 yaş aralığındaki bireyler, 53 kişi ile (%8) 15-24 yaş aralığındaki bireyler, 41 kişi ile (%6,2)'si 55-64 yaş aralığındaki bireyler ve en son olarak 4 kişi ile (0,6)'sının 65 yaş üstü bireyler takip etmektedir.

İŞKUR veri tabanından elde edilen 2017 yılı Ocak-Aralık döneminde Denizli ilinde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılan katılımcıların yaş dağılımlarına

ilişkin bilgilere baktığımızda ise; 727 kişi (%34,1) ile en fazla 35-44 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Bu oranları sırasıyla 525 kişi (%24,6) ile 25-34 yaş aralığındaki bireyler, 449 kişi (%21,1) ile 45-54 yaş aralığındaki bireyler, 321 kişi (%15,1) ile 15-24 yaş aralığındaki bireyler, 93 kişi (%4,4) ile 55-64 yaş aralığındaki bireyler ve son olarak 16 kişi (%0,8) ile 65 yaş üstü bireyler takip etmektedir.

Görüldüğü üzere, "Türkiye İş Kurumu Tarafından Yürütülen Mesleki Eğitim Kurslarının Denizli İli Örneğinde Değerlendirilmesi" araştırmasında kursiyerlerin yaş dağılımına ilişkin bilgilerin İŞKUR veri tabanından elde edilen 2017 yılında Denizli ilinde mesleki eğitim kursuna katılan bireylerin yaş dağılımına ilişkin bilgiler ile tutarlı olduğu görülmektedir.

Şekil 5: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Eğitim durumunuz nedir?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarına ilişkin oranlar aşağıda belirtilmiştir.

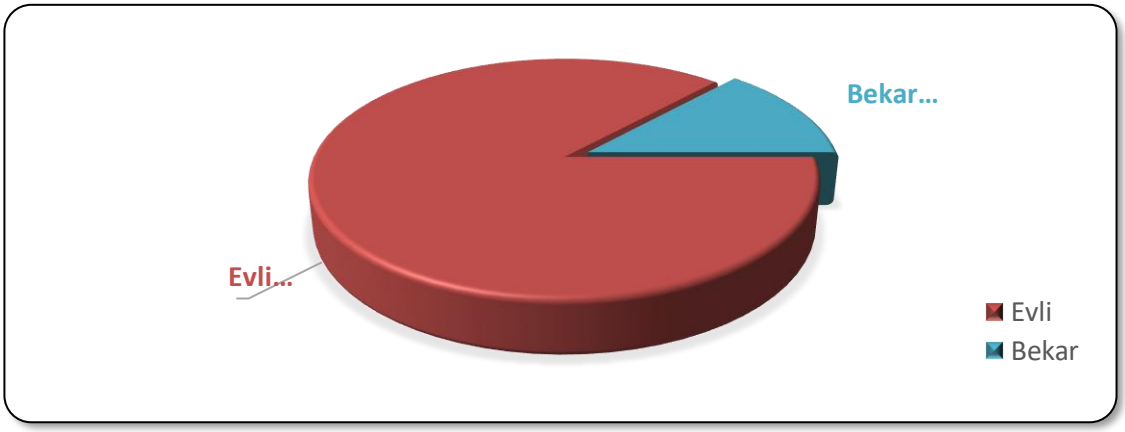
Araştırmanın eğitim boyutunu ele aldığımızda mesleki eğitim kursuna katılan kişilerin 8 kategori kapsamında cevap vermeleri istenmiştir. Cevap vermeleri istenen seçenekler ise şu şekildedir; Okur- yazar, İlkokul, Ortaokul, Lise, Ön lisans, Lisans, Yüksek lisans kategorileridir. Şekil 6'da da görüldüğü üzere anket katılımcılarının yüzde

51,4'ünü ilkokul mezunları oluşturmaktadır. Bu oran katılımcıların yarıdan fazlasının ilkokul mezunu olduklarını göstermektedir. Yüzde 22,2 ile lise mezunları; yüzde 16,7 ile ortaokul mezunları; yüzde 5 ile lisans mezunları ve yüzde 3,6 ile ön lisans mezunlarından ve yüzde 0,9 ile okuma yazma bilenlerden oluşmaktadır. Bu kategoriler içerisinden katılımcıların hiçbirinin yüksek lisans mezunu olmadığı anlaşılmaktadır.

İŞKUR veri tabanından elde edilen bilgilerde 2017 yılında Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün düzenlemiş olduğu mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerlerin eğitim durumları incelendiğinde, kursiyerlerin yüzde 4,3'ünün ön lisans mezunu, yüzde 3,4'ünün lisans mezunu ve en son olarak yüzde 0,2'sinin ise okuma yazma bilmeyenlerden oluştuğu tespit edilmiştir.

"Türkiye İş Kurumu Tarafından Yürütülen Mesleki Eğitim Kurslarının Denizli İli Örneğinde Değerlendirilmesi" araştırmasında kursiyerlerin eğitim durumlarına ilişkin bilgilerin, İŞKUR veri tabanından elde edilen 2017 yılında Denizli ilinde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılan bireylerin eğitim durumlarına ilişkin bilgilerle tutarlı olduğu görülmektedir.

Şekil 6: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı



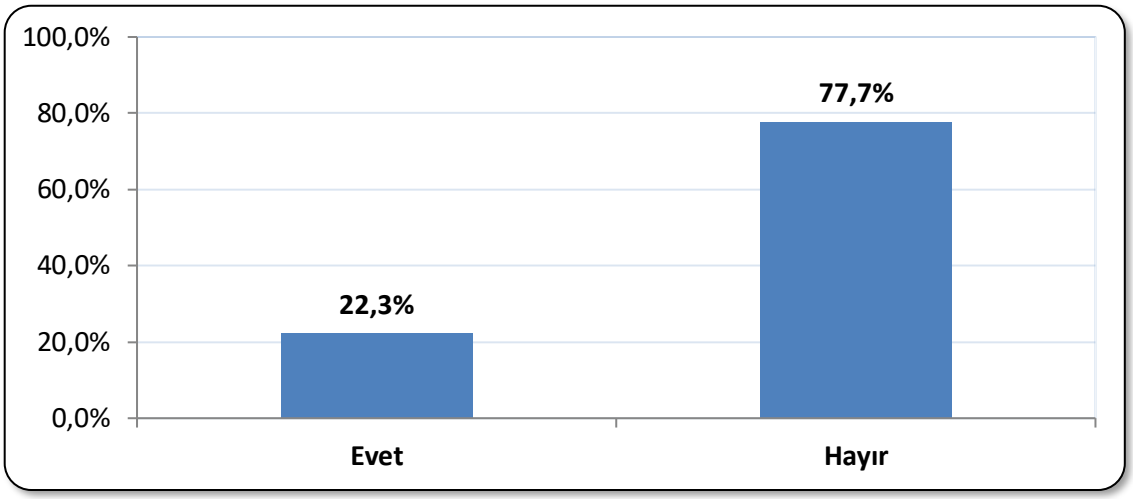
Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Medeni halinizi nedir?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarına ilişkin oranlar şu şekildedir. Şekil 7'den de anlaşılacağı üzere kursa katılan bireylerin yüzde 87 gibi yüksek bir oranını evli bireyler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 2017 yılında Denizli ilinde mesleki eğitim kursuna katılan bireylerin çoğunluğunun evli bireyler

olduğu anlaşılmaktadır. Evli olmayan bekâr bireylerin oranı ise ankete katılanların yalnızca yüzde 13, 1'ini oluşturmaktadır.

3.6.2. Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

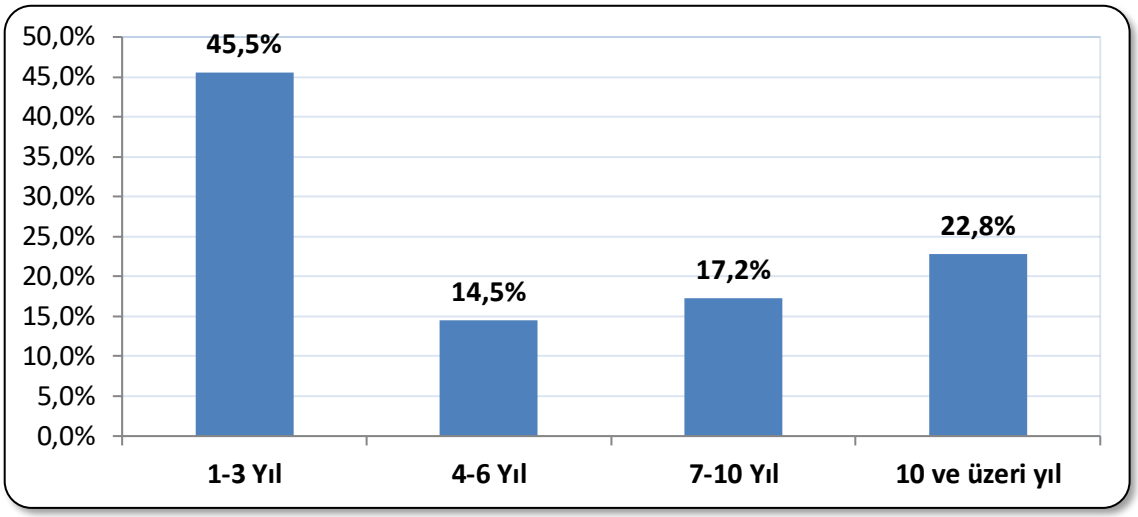
Şekil 7: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Daha Önce İstihdamda Bulunup/Bulunmama Durumlarına Göre Dağılımı



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışıyor muydunuz?" Sorusunu yanıtlayan bireylere ilişkin oranlara baktığımızda Şekil 8'de ifade edildiği üzere yüzde 77,7 gibi yüksek bir oranla kursiyerlerin kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışmadıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların yüzde 22,3'ünün ise kursa katılmadan önce bir işte çalıştıkları görülmektedir. Yani her 4 katılımcıdan 3'ünün kurstan önce herhangi bir işle meşgul olmadıkları anlaşılmaktadır. Bu veriler ışığında, kursa katılmadan önce herhangi bir işle meşgul olmayanların mesleki eğitim kursuna katılım sağlayarak bir iş sahibi olmayı hedefledikleri anlaşılmaktadır.

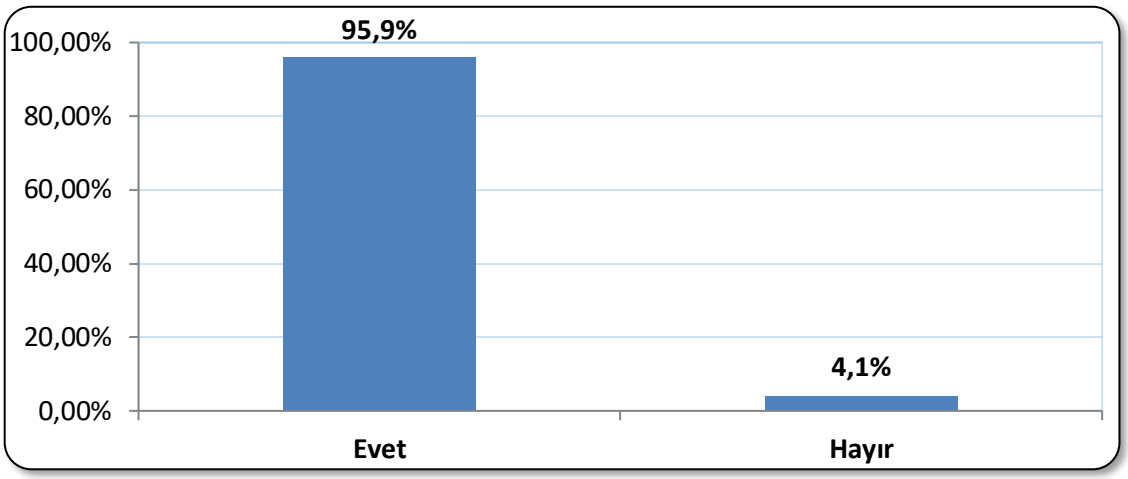
Şekil 8: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Kursa Katılmadan Önceki Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılımı



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Ne kadar süre çalıştınız?" Sorusunu yanıtlayan bireylere ilişkin oranlar aşağıda ifade edilmiştir. Mesleki eğitim kursuna katılmadan önce istihdamda bulunmuş bireylere ne kadar süre çalıştığı sorulmuştur. Cevap seçenekleri 4 gruba ayrılmıştır. Bu gruplar şu şekildedir: 1-3 yıl arası çalışanlar, 4-6 yıl arası çalışanlar, 7-10 yıl arası çalışanlar ve son olarak da 10 yıl ve üzeri çalışanlar şeklinde cevap seçenekleri mevcuttur. Şekil 9'a baktığımızda ise daha önce istihdamda bulunan bireylerin yüksek bir oranı yüzde 45,5 ile 1-3 yıl arası çalıştıkları görülmektedir. Daha sonra ise bu oranı 10 yıl ve üzeri çalışanlar yani yüzde 22,8 oranı takip etmektedir. 7-10 yıl çalışanlar ile 4-6 yıl arası çalışanların oranları ise sırasıyla yüzde 17,2 ve yüzde 14,5 şeklindedir. Bu verilerden anlaşılacağı üzere ankete katılan bireylerin kursa katılmadan önce istihdamda bulunma süreleri çoğunlukla kısa süreli olmuştur.

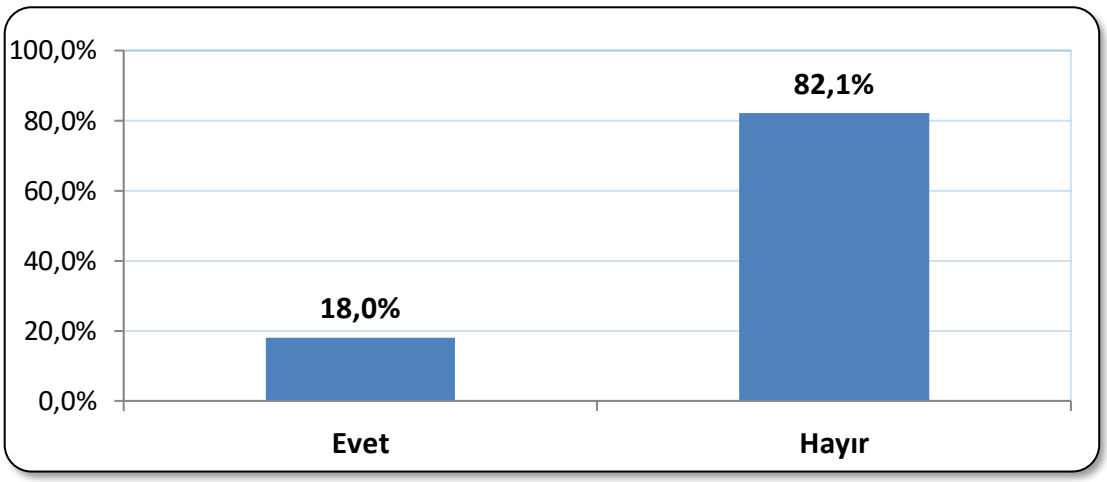
Şekil 9: Mesleki Eğitim Kursuna Katılan Katılımcıların Katıldıkları Kursun Beceri Kazandırma Durumlarına Göre Dağılım



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Katılmış olduğunuz mesleki eğitim kursunun becerilerinizi geliştirdiğini düşünüyor musunuz?" ilgili anket sorusuna Şekil 10'da görüldüğü üzere yüzde 95,9'u evet, yüzde 4,1'i hayır yanıtını vermiştir. Anketin bu sorusuna evet cevabı veren bireylerin çoğunlukta olması kursa katılan bireylerin mesleki eğitim kurslarının becerilerini geliştirmesi konusundaki düşüncelerinin olumlu olduğunu göstermektedir.

Şekil 10: Mesleki Eğitim Kursuna Katıldıktan Sonra Kursiyerlerin İstihdamdaki Durumlarına Göre Dağılım



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Şu anda gelir getirici herhangi bir işte çalışıyor musunuz?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarına ilişkin bulgular Şekil 11'e bakıldığında anket

katılımcılarının yüzde 82,1'i hayır ve yüzde 18'i ise evet cevabını vermiştir. Yukarıda da görüldüğü üzere yüzde 82,1 ile katılımcıların büyük çoğunluğu şu anda gelir getirici herhangi bir işte çalışmamaktadırlar. Yapılan ankete göre mesleki eğitim kursuna katılan bireylerin büyük çoğunluğu kursu tamamladıktan sonra herhangi bir işte çalışmadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 12: Anket Katılımcılarının Kursa Katılmadan Önce Herhangi Bir İşte Çalışıp/Çalışmama Durumu İle Katılmış Oldukları Kursun Becerilerini Geliştirmesine İlişkin Çapraz Tablo

Katılmış olduğunuz mesleki eğitim kursunun becerilerinizi geliştirdiğini düşünüyor musunuz?	Kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışıyor muydunuz?		
	Evet	Hayır	Genel Toplam
Evet	140	496	636
Hayır	8	19	27
Genel Toplam	148	515	663

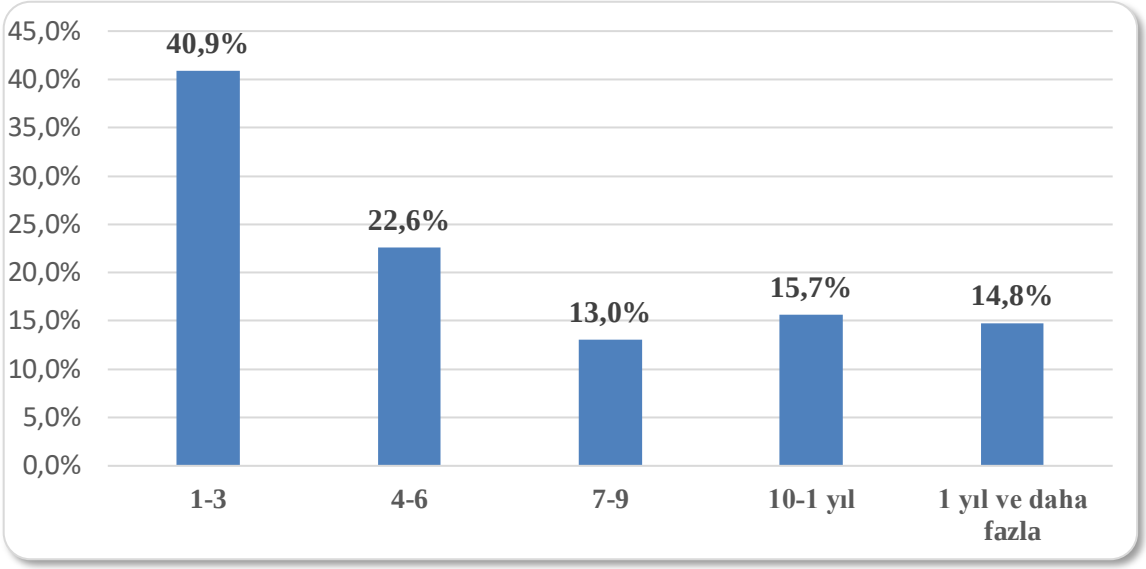
Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

Tablo 12'de ankete cevap veren katılımcıların, kursa katılmadan önceki çalışma durumları ile kurstan sonra becerilerinin geliştirilmesine ilişkin veriler gösterilmektedir.

Kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalıştığını belirten ve katıldığı kursun becerilerini geliştirdiğini düşünenler toplam katılımcıların yüzde 21,11'ini oluşturmaktadır. Kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışmadığını belirten ve katıldığı kursun becerilerini geliştirdiğini düşünenlerin oranı ise toplam katılımcıların yüzde 74,81'idir. Kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışan ve katıldığı kursun becerilerini geliştirdiğini düşünmeyenlerin oranı toplam katılımcıların yüzde 1,20'sini, kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışmayan ve katılmış olduğu mesleki eğitim kursunun becerilerini geliştirdiğini düşünmeyenlerin oranı ise toplam katılımcıların yüzde 2,86'sını oluşturmaktadır.

Ankete cevap veren kişilerin katıldıkları kurstan önce çalışma durumları ne olursa olsun, katılmış oldukları mesleki eğitim kursunun becerilerini geliştirdiğine ilişkin düşünceleri yapılan Mann- Whitney U testi sonucunda istatistiksel olarak aynı olduğu görülmüştür. ($p= 0.352 > 0.05$).

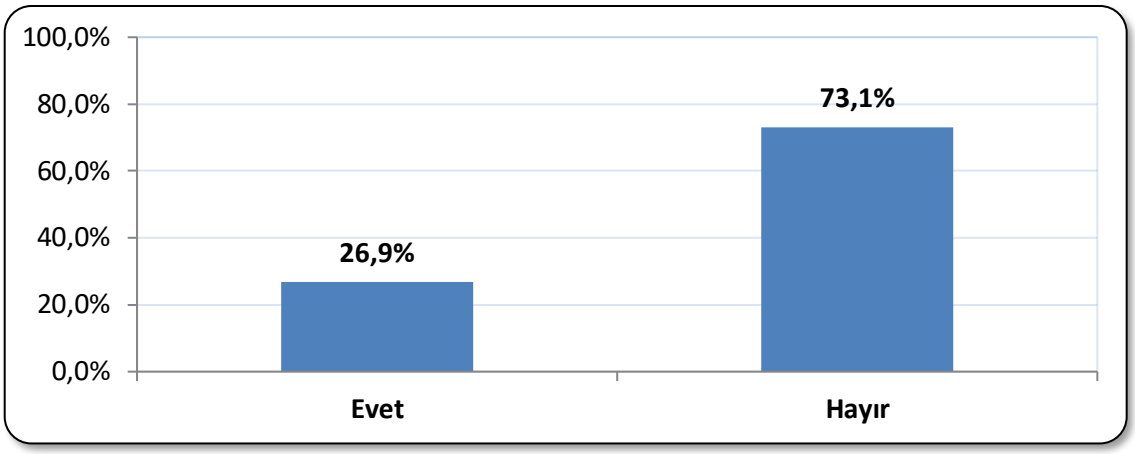
Şekil 11: Ankete Katılan Kursiyerlerin Mesleki Eğitim Kursunu Tamamladıktan Sonra İşe Girme Sürelerine Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik bültenleri

Şekil 13'de, ankete cevap veren kursiyerlerin mesleki eğitim kursunu tamamladıktan ne kadar süre sonra işe yerleştikleri gösterilmektedir. SGK işe giriş ve çıkış kayıtlarına bakılarak tespit edilen verilere göre, kursu tamamladıktan sonra 1-3 ay arasında işe başlayanların oranı yüzde 37,4, 4-6 ay arasında işe başlayanların oranı yüzde 23,5, 7-9 ay arasında işe başlayanların oranı ise yüzde 13,9, 9-12 ay arasında işe başlayanların oranı yüzde 13,9 ve 1 yıl ve üzeri sürede kurstan sonra işe girenlerin oranı ise yüzde 11,3'tür. Tabloda görüldüğü üzere ankete katılan kursiyerlerin mesleki eğitim kursunu tamamladıktan sonra en yüksek işe girme oranı yüzde 37,4 ile 1-3 ay arasında gerçekleştiği görülmektedir.

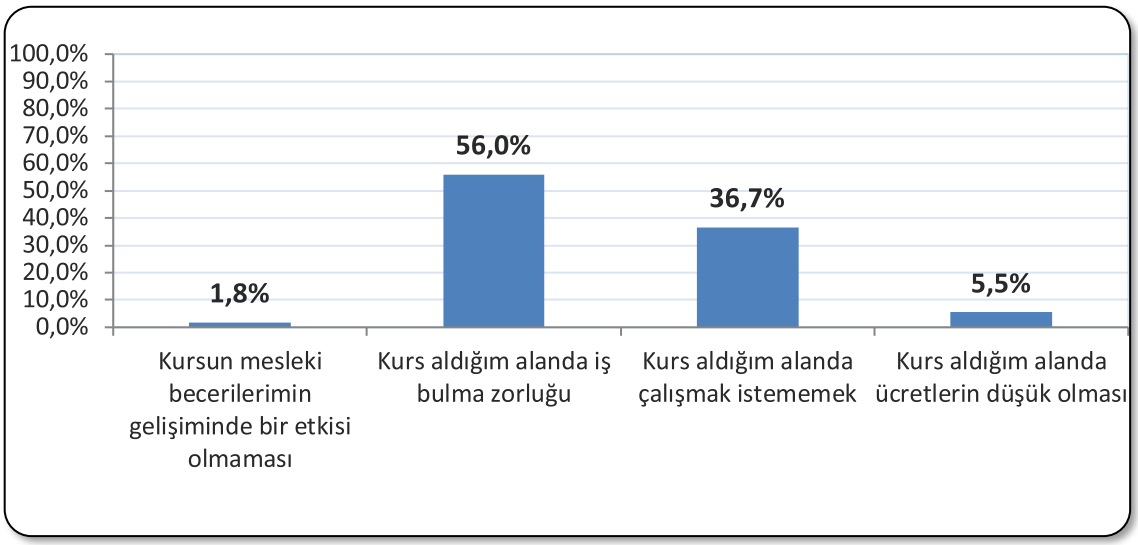
Şekil 12: Anket Katılımcılarının Almış Oldukları Mesleki Eğitim Kursu ile İlgili Alanda İstihdamda Olma Durumlarına Göre Dağılımı



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Katıldığınız kurs ile ilgili bir meslekte mi çalışıyorsunuz?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarına ilişkin oranlara baktığımızda yüzde 73,1'i hayır cevabını yüzde 27'si ise evet cevabını verdiği görülmektedir. Mesleki eğitim kursunun değerlendirilmesi açısından oldukça önemli bir sonuçtur. Öyle ki bu sonuç kursa katılan bireylerin mesleki eğitim kurslarını istihdam edilebilirlik açısından önemsediklerini kursu tamamladıktan sonra ise eğitim aldıkları alanda istihdam edilebileceklerini düşündüklerini göstermektedir. Oysaki Şekil 12'ye baktığımızda ankete katılan kişilerin çoğunun eğitim aldıkları alanda değil de farklı bir alanda çalıştıkları görülmektedir. Bu durum mesleki eğitim kurslarının işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre açılmadığını göstermektedir. Kursiyerlerin eğitim aldığı alanda çalışması için ilin işgücü piyasası ve işverenlerin ihtiyaçları dikkate alınarak kursların açılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Şekil 13: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Aldıkları Meslekte Çalışmama Nedenlerine Göre Dağılımı



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Kursta eğitim aldığınız meslekte çalışmama nedeniniz aşağıdakilerden hangisidir?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarına ilişkin oranlar aşağıda yer almaktadır. Söz konusu önermeler 4 grup olarak; kursun mesleki becerilerimin gelişiminde bir etkisi olmaması, kurs aldığım alanda iş bulma zorluğu, kurs aldığım alanda çalışmak istememek, kurs aldığım alanda ücretlerin düşük olması gibi önermeler şeklinde katılımcılara yöneltilmiştir. Şekil 14'te mesleki eğitim kursuna katılan bireylerin büyük çoğunluğunun eğitim almış oldukları alanda çalışmadıkları görülmüştü. Bu bağlamda kursa katılan bireylere bu durumun nedenleri sorulmuştur. Şekil 14'te katılımcıların çoğu yüzde 56 gibi yüksek bir oranı kurs aldığım alanda iş bulma zorluğu cevabını vermiştir. Daha sonra yüzde 36,7 oranında kurs aldığım alanda çalışmamak cevabı verilmiştir. Sırasıyla yüzde 5,5 kurs aldığım alanda ücretlerin düşük olması ve yüzde 1,8 ile kursun mesleki becerilerimin gelişiminde bir etkisi olmaması cevabı takip etmiştir.

Tablo 13 : Cinsiyete Göre Anket Katılımcılarının Eğitim Aldıkları Meslekte Çalışmama Nedenlerine İlişkin Çapraz Tablo

Eğitim Aldıkları Meslekte Çalışmama Nedenleri	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Kurs aldığım alanda çalışmak istememek	8	193	201
Kurs aldığım alanda iş bulma zorluğu	29	278	307
Kurs aldığım alanda ücretlerin düşük olması	4	26	30
Kursun mesleki becerilerimin gelişiminde bir etkisi olmaması	2	8	10
Genel Toplam	43	505	548

Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

Tablo 13'te katılımcıların cinsiyete göre, kursta eğitim aldığı meslekte çalışmama nedenleri gösterilmiştir. Ankete katılan kişilerin eğitim aldıkları meslekte çalışmama nedenleri 4 kategoriye göre gruplandırılmıştır. En yüksek cevap verilen kategori kurs alınan alanda iş bulma zorluğu olmuştur. Erkeklerin yüzde 67,44'ü kadınların ise yüzde 55,04'ü kurs alınan alanda iş bulma zorluğu çektiği cevabını vermişlerdir. İkinci olarak erkeklerin yüzde 18,60'ı, kadınların ise yüzde 38,21'i ile cevap verilen kategori kurs alınan alanda çalışmak istememek olmuştur. Üçüncü olarak erkeklerin yüzde 9,30'u, kadınların ise yüzde 5,14'ü ile cevap verilen kategoride ise; kurs alınan alanda ücretlerin düşük olması cevabı olmuştur. En düşük cevap verilen kategori ise kursun mesleki becerilerin gelişiminde bir etkisinin olmaması cevabıdır. Bu kapsamda, erkeklerin yüzde 4,65'i, kadınların ise yüzde 1,58'i kursun mesleki becerilerin gelişiminde bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.

Cinsiyete göre ankete cevap veren kişilerin kursta eğitim aldığı meslekte çalışmama nedeni hakkındaki düşüncelerinin aynı olduğu, gruplar arası istatistiksel olarak fark olmadığı, kurulan hipotezlerin Mann Whitney U testi ile analiz edilmesi sonucunda görülmüştür. ($p = 0.076 > 0.05$).

Tablo 14 : Kursa Katılmadan Önce Herhangi Bir İşte Çalışıp/Çalışmama Durumu İle Kursta Eğitim Alınan Meslekte Çalışmama Nedenine İlişkin Çapraz Tablo

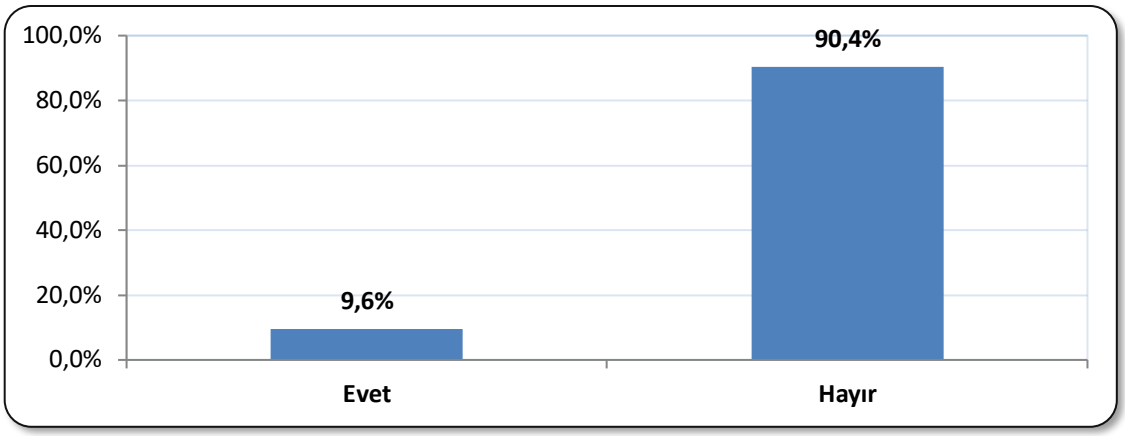
Kursta eğitim aldığınız meslekte çalışmama nedeniniz nedir?	Kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışıyor muydunuz?		
	Evet	Hayır	Genel Toplam
Kurs aldığım alanda çalışmak istememek	35	166	201
Kurs aldığım alanda iş bulma zorluğu	65	242	307
Kurs aldığım alanda ücretlerin düşük olması	11	19	30
Kursun mesleki becerilerimin gelişiminde bir etkisi olmaması	3	7	10
Genel Toplam	114	434	548

Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

Tablo 14'te katılımcıların kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışıp çalışmama durumu ile kursta eğitim aldığı meslekte çalışmama nedenlerine ilişkin veriler bulunmaktadır. Kurstan önce herhangi bir işte çalışan ve kursta eğitim aldığı meslekte çalışmama nedeni olarak kurs alınan alanda iş bulma zorluğu cevabını verenler, toplam katılımcıların yüzde 11,86'sı olup, kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışmayanlar ise yüzde 44,16'sıdır. Anket katılımcılarının kurstan önce herhangi bir işte çalıştığını belirten ve kursta eğitim aldığı meslekte çalışmama nedeni olarak kurs alınan alanda çalışmak istememek cevabını verenler, toplam katılımcıların yüzde 6,38'i olup, kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışmayanlar ise yüzde 30,29'udur. Kurstan önce herhangi bir işte çalıştığını belirten ve kursta eğitim aldığı meslekte çalışmama nedeni olarak kurs alınan alanda ücretlerin düşük olması cevabını verenler, toplam katılımcıların yüzde 2'si olup, kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışmayanlar ise yüzde 3,46'sıdır. Kurstan önce herhangi bir işte çalıştığını belirten ve kursta eğitim aldığı meslekte çalışmama nedeni olarak kursun mesleki becerilerin gelişiminde bir etkisinin olmaması cevabını verenler, toplam katılımcıların yüzde 0,54'ü olup, kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışmayanlar ise yüzde 1,27'dir.

Ankete cevap veren kişilerin kursa katılmadan önce çalışma durumları ne olursa olsun, kursta eğitim aldıkları meslekte çalışmama nedenleri hakkındaki düşüncelerinin aynı olduğu, gruplar arası istatistiksel olarak fark olmadığı, kurulan hipotezlerin Mann Whitney U testi ile analiz edilmesi sonucunda görülmüştür. ($p = 0.929 > 0.05$).

Şekil 14: Mesleki Eğitim Kursiyerlerinin Aldıkları Eğitim Alanında Daha Önce Çalışıp Çalışmama Durumlarına İlişkin Dağılımı



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Katıldığınız kurs ile ilgili bir meslekte çalıştınız mı?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarına ilişkin oranlar Şekil 15 'te yer almaktadır. Şöyle ki yüzde 90,4 gibi yüksek düzeyde hayır cevabı verilmiştir. Yüzde 10'u ise evet cevabını verdiği görülmektedir. Bu duruma göre mesleki eğitim kursuna katılanların çoğu katılmış oldukları kurs ile ilgili bir işte çalışmadıkları farklı bir alanda çalıştıklarını göstermektedir. Kursa katılan kişiler yeni bir beceri kazanmak ve bu alanda istihdam edilmek istiyor fakat Şekil 14'te analiz edildiği üzere kursiyer katılmış olduğu mesleki eğitim kursunda iş bulma zorluğu yaşıyor bundan dolayı da katılmış olduğu kurs ile ilgili bir meslekte çalışamadığı değerlendirilmektedir.

Tablo 15 : Kursa Katılmadan Önce Herhangi Bir İşte Çalışıp/Çalışmama Durumu İle İş Bulmalarında Kursta Kazandıkları Becerilerin Yardımcı Olduğu/Olacağına İlişkin Çapraz Tablo

Kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışıyor muydunuz?	İş bulmanızda kursta kazandığınız becerilerin yardımcı olduğunu/olacağını düşünüyor musunuz?		
	Evet	Hayır	Genel Toplam
Evet	125	23	148
Hayır	442	73	515
Genel Toplam	567	96	663

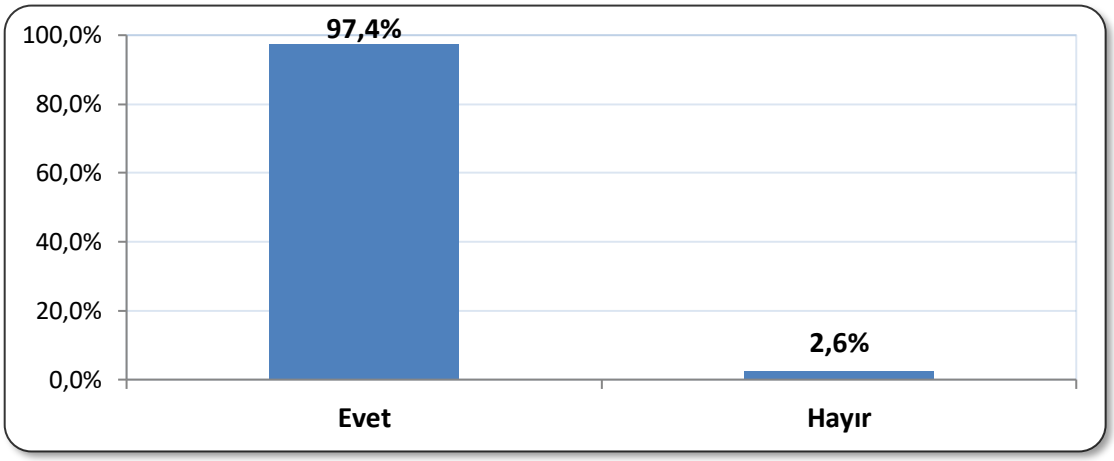
Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

Kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışıp/çalışmama durumu ile iş bulmalarında kursta kazandıkları becerilerin yardımcı olduğu/olacağına ilişkin veriler tablo 15'te görülebilmektedir.

Toplam katılımcıların yüzde 18,85'ini, kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalıştığını belirten ve kurstan sonra kazandığı becerilerin iş bulmasında yardımcı olduğunu/olacağını düşünenler oluşturmaktadır. Toplam katılımcıların yüzde 66,66'sı kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışmadığını belirtip, kurstan sonra kazandığı becerilerin iş bulmasında yardımcı olduğunu/olacağını düşünenler oluşturmaktadır. Toplam katılımcıların yüzde 3,46'sını ise kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalıştığını belirtip kurstan sonra kazandığı becerilerin iş bulmasında yardımcı olduğunu/olacağını düşünmeyenlerdir. Toplam katılımcıların yüzde 11,01'ini ise kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışmadığını belirten ve kurstan sonra kazandığı becerilerin iş bulmasında yardımcı olduğunu/olacağını düşünmeyenler oluşturmaktadır.

Kişilerin katılmış oldukları kurstan önce çalışma durumları ne olursa olsun, iş bulmalarında kursta kazandığı becerilerin kendilerine yardımcı olduğu/olacağı hakkındaki düşüncelerinin aynı olduğu, gruplar arası istatistiksel olarak fark olmadığı, kurulan hipotezlerin Mann Whitney U testi ile analiz edilmesi sonucunda görülmüştür. ($p = 0.678 > 0.05$)

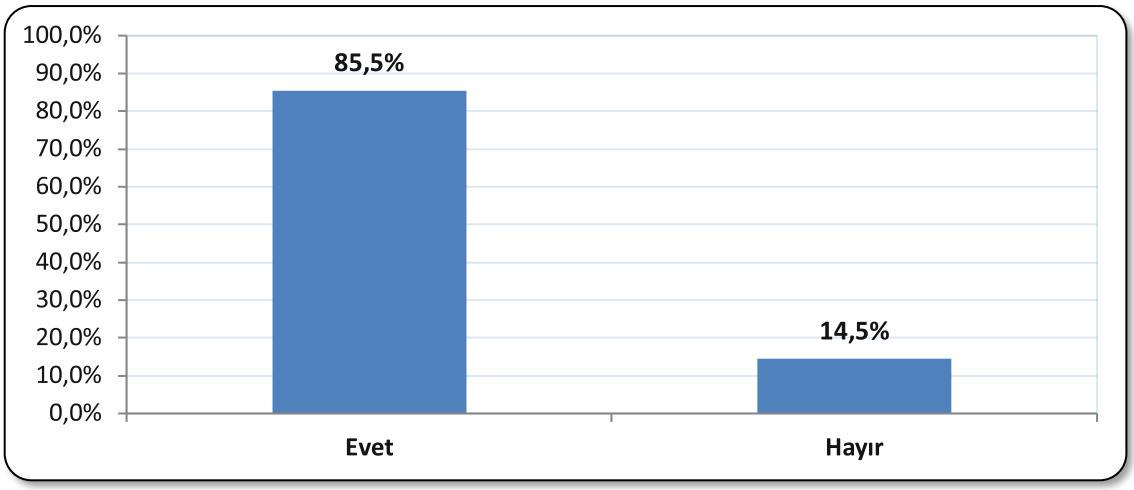
Şekil 15: Mesleki Eğitim Kursunda Verilen Eğitim ve Uygulamalardan Memnun Kalma Durumu



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Kursta verilen eğitim ve uygulamalardan memnun kaldınız mı?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarına ilişkin oranlar Şekil 16'da gösterilmekte olup, anketi cevaplayan kişilerin yüzde 97,4'ü ile evet cevabının ağırlıkta olduğu görülmektedir. Hayır, cevabını verenlerin oranı ise sadece yüzde 2,6'dır. Bu da gösteriyor ki ankete katılan bireylerin büyük çoğunluğunun verilen eğitim ve uygulamalardan memnun kalmışlardır.

Şekil 16: Bireylerin Kursta Kazandığı Becerilerin İş Bulmalarında Yardımcı Olma Durumu

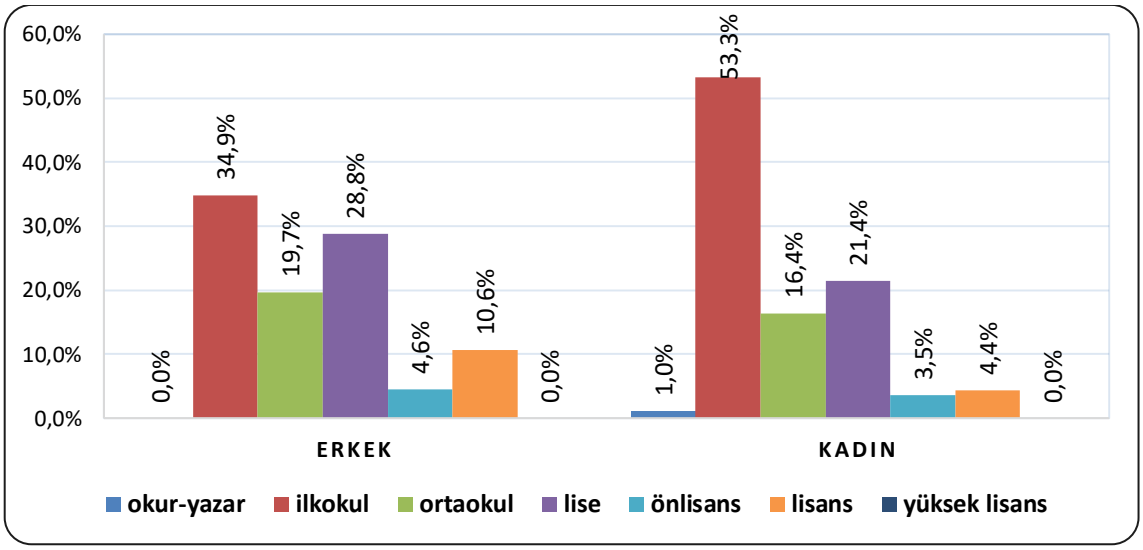


Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"İş bulmanızda kursta kazandığınız becerilerin yardımcı olduğunu/olacağını düşünüyor musunuz?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarına ilişkin oran aşağıda belirtilmektedir.

Şekil 17'de de görüldüğü üzere bu soruya yüksek düzeyde yüzde 85,5 ile evet cevabı verilmiştir. Yani mesleki eğitim kursuna katılan bireylerin büyük çoğunluğu kurstan edindikleri becerilerin iş bulmalarında yardımcı olduğunu/olacağını düşünmektedir. Yüzde 14,5 gibi daha düşük bir oran ise hayır cevabı vererek kursta edindikleri becerilerinin iş bulmalarına yardımcı olmayacağını/olamayacağını düşünmektedir.

Şekil 17: Cinsiyete Göre Eğitim Durumu



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

Eğitim durumunuz nedir? Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarının cinsiyete göre dağılım oranlarına ilişkin bilgiler incelenerek aşağıda anlatılmaktadır.

İlgili anket sorusunu yanıtlayan katılımcıların cinsiyete göre eğitim durumlarına ilişkin oranlarına baktığımızda ilkokul mezunu olanların oranı diğer eğitim durumları oranından daha fazladır. Şekil 18'de de görüldüğü üzere, bu soruya hem erkekler hem de kadınlar en çok ilkokul mezunu oldukları cevabını vermişlerdir. Kadınlarda ilkokul mezunu olanların oranı yüzde 53,3 iken erkeklerde yüzde 35'dir. Bu doğrultuda Mesleki eğitim kursuna katılan kadınların yarıdan fazlasının ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Erkeklerde ise ilkokul mezunu olanların oranı yarıdan daha azdır. Kursa katılan erkeklerin yüzde 29'u ise lise mezunu olduğu görülmektedir. Bu veriler ışığında mesleki eğitim kursuna katılan erkeklerin eğitim seviyesinin kadınların eğitim seviyesinden yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 16 : Anket Katılımcılarının Eğitim Düzeylerinin Katılmış Oldukları Kurs İle İlgili Bir Meslekte Çalışıp Çalışmama Durumuna İlişkin Çapraz Tablo

Eğitim Durumu	Katıldığınız kurs ile ilgili bir meslekte mi çalışıyorsunuz?		
	Evet	Hayır	Genel Toplam
İlkokul	21	33	54
Lisans	5	8	13
Lise	5	21	26
Okur-yazar	0	1	1
Ortaokul	1	17	18
Ön lisans	0	7	7
Genel Toplam	32	87	119

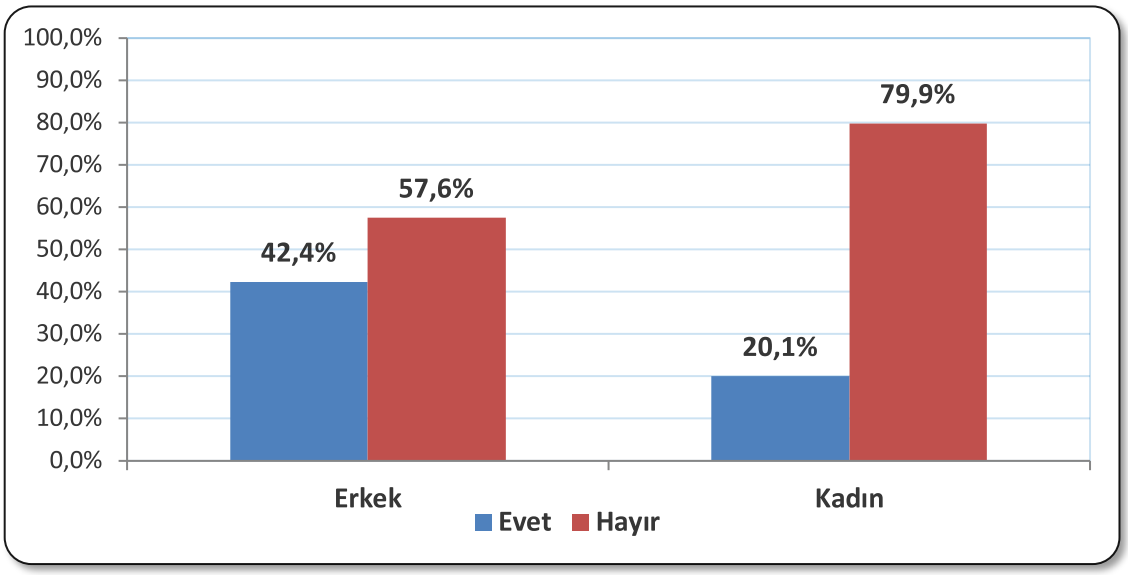
Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

Tablo 16'da ankete cevap veren kişilerin eğitim düzeyleri ve katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışıp çalışmama durumları arasındaki ilişki ele alınmaktadır.

Katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışanların yüzde 65,62'si ilkokul mezunu, yüzde 15,62'si lise mezunu, yüzde 3,12'si ortaokul mezunudur. Katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışmayan kişilerin yüzde 37, 93'ü ilkokul, yüzde 24,13'ü lise, yüzde 19,54'ü ortaokul mezunudur. Toplam katılımcıların ise yüzde 45,37'si ilkokul, yüzde 21,84'ü lise ve yüzde 15,12'si ortaokul mezunudur. Tablo 15'te görüldüğü üzere katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışan ancak ön lisans mezunu ve okuma yazması olan kursiyer bulunmamaktadır.

Yapılan Kruskal Wallis H testi analizinde eğitim düzeyine göre kişilerin katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışıp çalışmama durumları hakkındaki düşüncelerinin istatistiksel olarak farklı olduğu, gruplar arası fark olduğu tespit edilmiştir. ($p= 0.027< 0.05$).

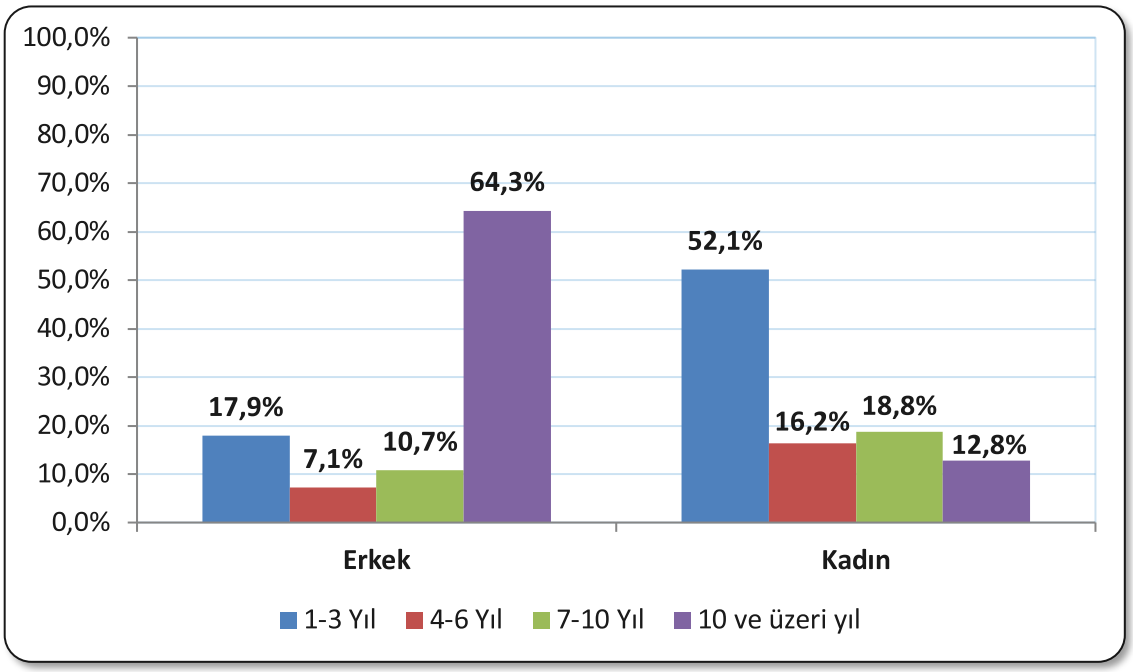
Şekil 18: Cinsiyete göre Mesleki Eğitim Kursuna Katılmadan Önceki İstihdam Durumu



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

Kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışıyor muydunuz? Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarının cinsiyete göre dağılımlarına baktığımızda ise; kadın katılımcıların yüzde 80 gibi yüksek bir oranı bu soruya hayır yanıtını vererek kurstan önce herhangi bir işte çalışmadıklarını beyan etmişlerdir. Erkek katılımcılar ise bu soruya yüzde 58 oranında hayır yanıtını vererek kurstan önce herhangi bir işte çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Görüldüğü üzere kadınların büyük çoğunluğu (%79,9) mesleki eğitim kursuna katılmadan önce istihdamda bulunmamışlardır. Fakat erkeklerin kadınlara göre kursa katılmadan önce istihdamda bulunma oranları daha yüksektir. Erkeklerin yüzde 42,4'ü kursa katılmadan önce istihdamda iken kadınların ise sadece yüzde 20,1'i kursa katılmadan önce istihdam bulunmuştur. Bu doğrultuda yukarda yer alan Şekil 18'de görüldüğü üzere kadınların eğitim düzeyinin düşük olması ve Şekil 19'da kadınların yüksek bir oranının mesleki eğitim kursuna katılmadan önce herhangi bir işte çalışmamaları, katılmış oldukları mesleki eğitim kursundan beklentilerinin yüksek olduğunu anlamaktayız. Yani kadınlar mesleki eğitim kurslarına katılım sağlayarak istihdamda bulunmak istemektedirler. Erkeklerin ise kadınlara göre eğitim seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca erkeklerin (% 42,4)'ü kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışmakta olup, mesleki eğitim kursuna da katılım sağlayarak becerilerini geliştirme eğiliminde oldukları ya da farklı bir mesleki alanda beceri kazanmak istedikleri değerlendirilmektedir.

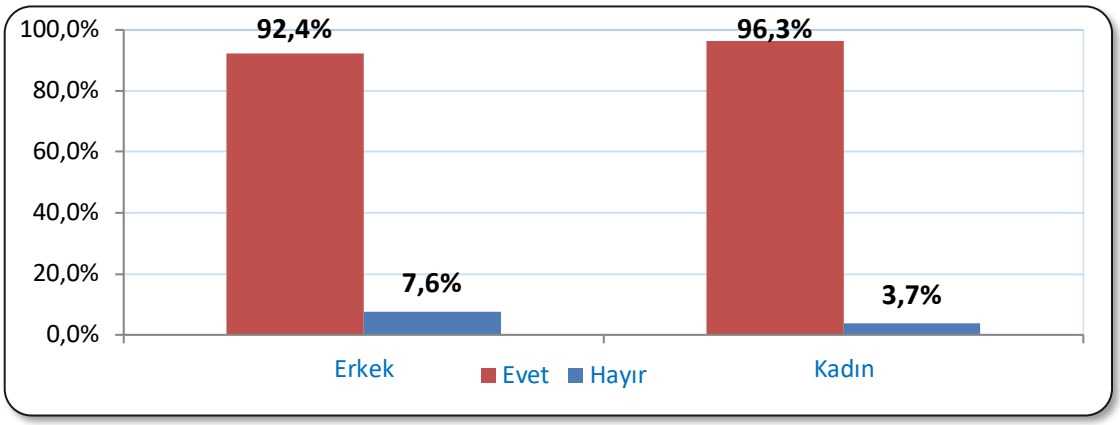
Şekil 19: Cinsiyete göre Mesleki Eğitim Kursundan Önceki İstihdam Süreleri



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

Yukarıdaki veriler ışığında, ankete katılan katılımcıların mesleki eğitim kursuna katılmadan önceki istihdamda bulunma durumları şu şekilde ifade edilmiştir. Erkeklerin yüzde 42,4'ünün, kadınların ise yüzde 20,1'inin kurstan önce istihdamda bulundukları görülmüştür. Şekil 20'de "***Ne kadar süre çalıştınız?***" sorusunun yanıtına ilişkin kursa katılan anket katılımcılarının cinsiyete göre dağılım oranları gösterilmektedir. Bu oranlar ise şu şekildedir; erkeklerin yüksek bir oranı yani yüzde 64,3'ü kursa katılmadan önce çalıştıkları işlerde 10 yıl ve üzeri bir süre çalışmışlardır. Bu durum bize kursa katılan erkeklerin önceki çalıştıkları işlerde daha uzun süreli işlerde çalıştıklarını hem de erkeklerin daha fazla iş tecrübesine sahip olduklarını göstermektedir. Kadınlardaki en yüksek oran ise yüzde 52,1'i ile 1-3 yıl arası sürede çalışmışlardır. Kadınlar erkeklere göre daha kısa süreli işlerde çalışmışlardır. Buna göre kadınlar daha az iş tecrübesine sahip olduğu değerlendirilmektedir.

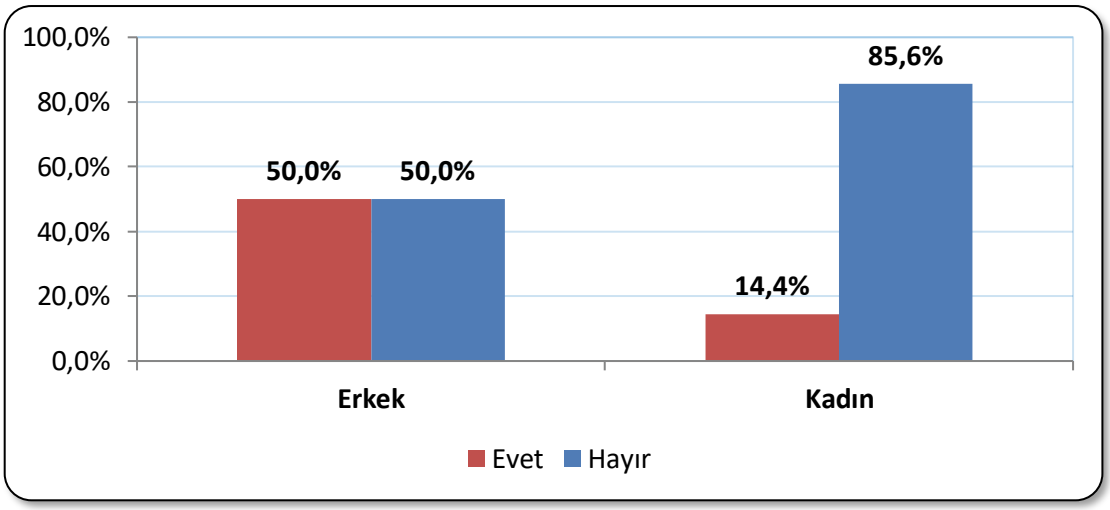
Şekil 20: Cinsiyete göre Mesleki Eğitim Kursunun Beceri Gelişimine Katkısı



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Katılmış olduğunuz mesleki eğitim kursunun becerilerinizi geliştirdiğini düşünüyor musunuz?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarının cinsiyete göre dağılım oranları incelendiğinde ise; Şekil 21'de görüldüğü üzere, erkeklerin yüzde 92,4'ü kadınların ise yüzde 96,3'ü bu soruya evet yanıtını vererek katılmış oldukları mesleki eğitim kurslarının becerilerini geliştireceğini düşünmektedirler. Hem kadınların hem erkeklerin büyük çoğunluğu katılmış oldukları mesleki eğitim kurslarının beceri düzeylerini arttırdıklarını ifade etmişlerdir.

Şekil 21: Cinsiyete göre İstihdam Durumu

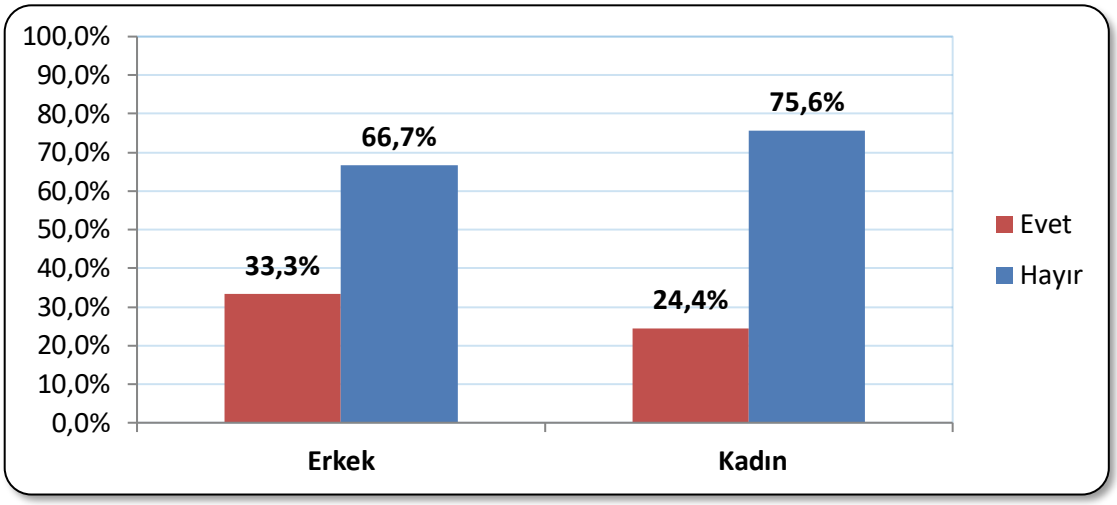


Kaynak:2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Şu anda gelir getirici her hangi bir işte çalışıyor musunuz?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarının cinsiyete göre dağılım oranları aşağıda ifade edilmiştir.

Şekil 22'ye baktığımızda erkeklerin yüzde ellisi şu anda bir işte çalışmaktadırlar. Fakat diğer yüzde ellisi ise herhangi bir işte çalışmamaktadır. Kadınlardaki oranlar ise şu şekildedir; yüzde 85,6 gibi yüksek bir oranı şu anda istihdamda bulunmuyor. Sadece kadınların yüzde 14,4'ü istihdamda bulunmaktadır. Bu da gösteriyor ki mesleki eğitim kursuna katılan erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre yüzde 35 oranında daha kolay iş bulabilmektedir. Mesleki eğitim kursunu tamamlayan kadın katılımcıların büyük çoğunluğu kurstan sonra herhangi bir işle meşgul olmadıkları görülmektedir. Bu durum kadınların katıldıkları mesleki eğitim kurslarının işgücü piyasasının ihtiyaç duymadığı alanlar olduğunu değerlendirilmektedir.

Şekil 22: Cinsiyete Göre Eğitim Aldığı Meslekte Çalışma Durumu



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Katıldığınız kurs ile ilgili bir meslekte mi çalışıyorsunuz?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarının cinsiyete göre dağılım oranları aşağıda beyan edilmektedir.

Yukarda yer alan Şekil 23'te görüldüğü üzere erkeklerin yüzde 67'si, kadınların ise yüzde 76'sı katılmış oldukları mesleki eğitim kursu ile ilgili bir alanda çalışmamaktadırlar. Erkeklerin yüzde 33,3'ü, kadınların ise yüzde 24,4'ü katılmış oldukları mesleki eğitim kursu ile ilgili bir alanda çalışmaktadırlar. Hem kadınların hem erkeklerin yarıdan fazlası katılmış oldukları alandan farklı bir alanda çalışmaktadırlar. Erkeklerin kadınlara göre daha yüksek bir oranı eğitim aldıkları alanda çalışmaktadırlar. Ankete katılan kadınların çoğu yüzde 76 gibi yüksek bir oranı eğitim aldıkları alanda çalışmamaktadırlar.

Tablo 17: Cinsiyete Göre Anket Katılımcılarının Katıldıkları Kurs İle İlgili Bir Meslekte Çalışıp Çalışmama Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo

Katıldığınız kurs ile ilgili bir meslekte çalıştınız mı?	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Evet	10	42	52
Hayır	23	465	488
Genel Toplam	33	507	540

Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

Tablo 17'de "Katıldığınız kurs ile ilgili bir meslekte çalıştınız mı?" Sorusuna verilen cevabın cinsiyete göre dağılımları gösterilmektedir. Ankete katılan erkeklerin yüzde 30,30'u, kadınların ise yüzde 8,28'i katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışmaktadırlar. Erkeklerin yüzde 69,69'u, kadınların ise yüzde 91,71'i katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışmamaktadırlar. Toplam katılımcıların ise yüzde 9,62'si katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışırken yüzde 90,37'si katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışmamaktadırlar. Cinsiyete göre, ankete cevap veren kişilerin katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışıp çalışmama durumları hakkındaki düşüncelerinin yapılan Kruskal-Wallis H testi analizinde istatistiksel olarak farklı olduğu, gruplar arası fark olduğu tespit edilmiştir. ($p = 0.000 < 0.05$)

Tablo 18: Anket Katılımcılarının Kursa Katılmadan Önce İstihdamda Bulunma Sürelerinin, Katıldıkları Kurs ile İlgili Bir Meslekte Çalışıp Çalışmama Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo

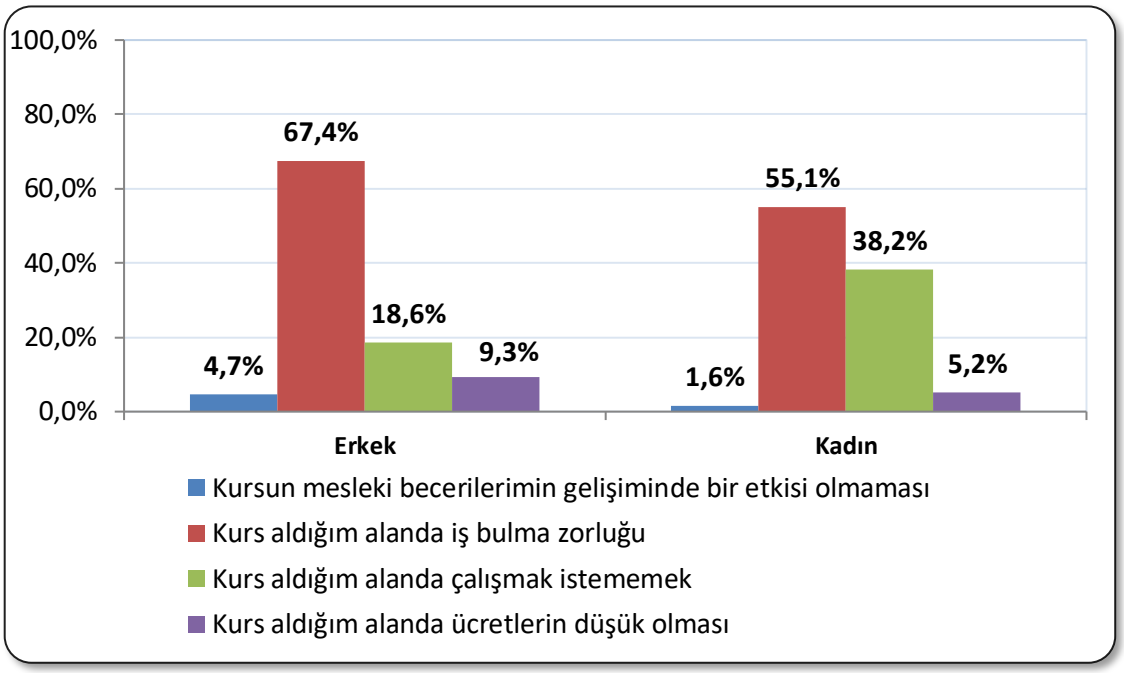
Kursa Katılmadan Önce İstihdamda Bulunma Süresi	Katıldığınız kurs ile ilgili bir meslekte mi çalışıyor musunuz?		
	Evet	Hayır	Genel Toplam
1-3 Yıl	5	14	19
4-6 Yıl	3	2	5
7-10 Yıl	0	6	6
10 ve üzeri yıl	9	8	17
Genel Toplam	17	30	47

Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

Anket yapılan kişilerin katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışıp çalışmama durumları ile kursa katılmadan önce istihdamda bulunma süresi arasındaki ilişki Tablo 18'de ifade edilmektedir. Katılımcılara kursa katılmadan önce ne kadar süre istihdamda bulundukları sorusu sorularak 4 kategoride cevap vermeleri istenmiştir. Bu kategoriler ise; 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-10 yıl ve 10 ve üzeri yıl şeklindedir.

Kursa katılmadan önce 1-3 yıl istihdamda olup, katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışanlar, toplam katılımcıların yüzde 10,63'ü, katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışmayanlar ise yüzde 29,78'idir. Kursa katılmadan önce 10 ve üzeri yıl istihdamda olup, katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışanlar, toplam katılımcıların yüzde 19,14'ü, katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışmayanlar ise yüzde 17,02'sidir. Kursa katılmadan önce 7-10 yıl istihdamda olup, katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışan bulunmamaktadır. Fakat kursa katılmadan önce 7-10 yıl istihdamda olup, katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışmayanlar toplam katılımcıların yüzde 12,76'sıdır. Kursa katılmadan önce 4-6 yıl istihdamda olup, katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışanlar, toplam katılımcıların yüzde 6,38'i, katıldığı kurs ile ilgili bir meslekte çalışmayanlar ise yüzde 4,25'idir. Anket yapılmış olan kişilerin kursa katılmadan önce istihdamda bulunma süresi ve katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışıp çalışmama durumları hakkındaki düşüncelerinin yapılan Kruskal Wallis H testi istatistiksel analizine göre aynı olduğu, gruplar arası bir fark olmadığı görülmüştür. ($p = 0.062 > 0.05$)

Şekil 23: Cinsiyete göre Aldığı Mesleki Eğitimde Çalışmama Nedeni



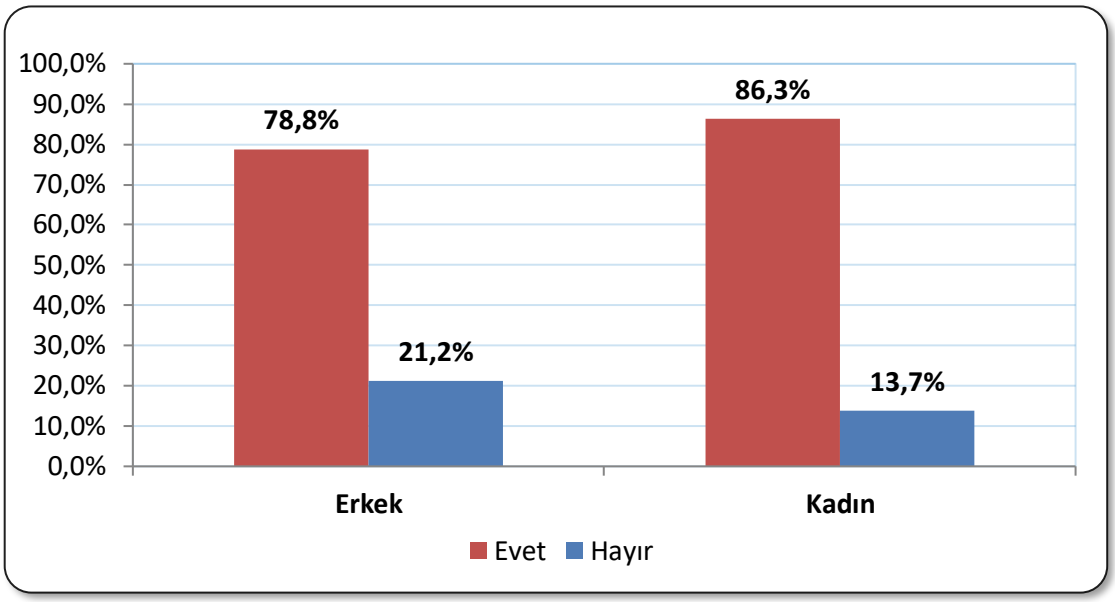
Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

"Kursta eğitim aldığınız meslekte çalışmama nedeniniz aşağıdakilerden hangisidir?" Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarının cinsiyete göre dağılım oranları aşağıda yer almaktadır.

Şekil 24'te görüldüğü üzere mesleki eğitim kursuna katılan katılımcıların eğitim aldıkları meslekte çalışmama nedenleri 4 kategori şeklinde sorularak cevap vermeleri istenmiştir. Bu kategoride yer alan seçenekler ise şu şekildedir; Kursun mesleki becerilerimin gelişiminde bir etkisinin olmaması, Kurs aldığım alanda iş bulma zorluğu, Kurs aldığım alanda çalışmak istememek, Kurs aldığım alanda ücretlerin düşük olması

Bu soruya hem kadın hem erkek katılımcıların çoğu kurs aldığım alanda iş bulma zorluğu cevabı vermiştir. Erkeklerde bu cevabı verenlerin oranı yüzde 67,4 iken kadınlarda ise yüzde 55,1 şeklindedir. Görüldüğü üzere hem kadınların hem erkeklerin yarıdan fazlası eğitim aldıkları meslekte çalışmak istiyorlar fakat işgücü piyasasında eğitim aldıkları alanlarda iş bulma zorluğu yaşandığını ifade etmişlerdir.

Şekil 24: Cinsiyete göre Mesleki Eğitim Kursunun İş Bulmaya Katkısı



Kaynak: 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi Araştırması-Denizli ili Örneği

***"İş bulmanızda kursta kazandığınız becerilerin yardımcı olduğunu/olacağını düşünüyor musunuz*?"** Sorusunu yanıtlayan anket katılımcılarının cinsiyete göre dağılımları şu şekildedir.

İlgili anket sorusuna verilen cevaplar şu şekildedir; Şekil 25'de erkeklerin yüzde 79 gibi yüksek bir oranı evet yanıtını vererek iş bulmalarında kursta kazandıkları becerilerin yardımcı olduğunu/olacağını düşünmektedirler. Kadınlara bakıldığında ise yüzde 86,3 gibi yine yüksek bir oranla evet cevabı verilmiştir. Bu oranlardan da anlaşılacağı üzere hem erkeklerin hem kadınların kursta edindikleri becerilerin istihdam edilmelerine katkısının olacağını düşünüyorlar. Fakat kadınların kursta kazandıkları becerilerin iş bulmalarına yardımcı olduğu/olacağı düşüncesi erkeklere göre daha fazladır. Kadınlar daha yüksek bir oranda mesleki eğitim kurslarından edindikleri becerilerle iş bulabilmelerinin kolaylaşacağını düşünüyorlar.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde teknolojik gelişmelerin hızı ve sürekli olarak değişim gösteren işgücü piyasasının ihtiyaçları mesleki eğitime duyulan ihtiyacı her geçen gün arttırmaktadır. Ülkelerin kalkınmasında nitelikli işgücünün yetiştirilmesi mesleki eğitimle mümkündür. Gerçekten de mesleki eğitim; bireysel, sosyal, ekonomik, kültürel ve ulusal gereksinimlerin karşılanmasında zorunlu olan bir eğitimdir.

Ülkemizin sahip olduğu genç nüfusun nitelikli işgücüne dönüştürülebildiği ölçüde, Türkiye'nin büyük gücü olacağı, aksi takdirde genç nüfusun bir avantaj olmaktan çıkıp, dezavantaja dönüşebileceği öngörülmektedir. Tarihinin her döneminde ve her ülkede eğitim, politika ve uygulamalarında meslek eğitimine yer verilmiş olması mesleki eğitime duyulan gereksinimin doğal bir sonucudur.

Ülkemizde mesleki eğitimin istihdama sağladığı katkının oldukça az olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Bu durumun en önemli nedenlerine baktığımızda başarılı öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, mesleki ve teknik okullarda altyapı eksikliği ve mesleki eğitim verecek eğiticilerin yeterli eğitim seviyesine sahip olmaması gibi nedenler karşımıza çıkmaktadır. İşverenlerin ihtiyacı olan nitelikli işgücü mesleki eğitimle karşılanamamaktadır.

Bu kapsamda, İŞKUR tarafından uygulanan mesleki eğitim kurslarını değerlendirmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada öncelikle 2017 yılında Ocak- Aralık döneminde Denizli ilinde mesleki eğitim kurslarına katılan bireylerin istihdama sağladıkları katkıları değerlendirmek amacıyla bireylere anket yöntemi uygulanmıştır. Kursa katılan bireylere katılmış oldukları mesleki eğitim kurslarına yönelik 13 soru yöneltilmiş olup anket sorularına verilen cevaplar SPSS (23.0) paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İlaveten araştırmada veriler normal dağılmadığından dolayı parametrik olmayan test yöntemlerinden Mann Whitney U testi ile Kruskal Wallis H testi uygulanmış olup, frekans tabloları ile analiz edilmiştir.

2017 yılı Ocak- Aralık döneminde Denizli ilinde yapılan anket çalışmasında mesleki eğitim kurslarına katılan kişilere ilişkin bulgular aşağıdaki şekilde özetlenebilmektedir:

- Mesleki eğitim kurslarına katılan ve ankete cevap veren 663 kursiyerin yüzde 90'nın kadın, yüzde 10'nun ise erkek olduğu görülmüştür. Çalışmanın üçüncü bölümünde Denizli ili işgücü piyasasına ilişkin genel görünüm başlığı altında yer alan Tablo 10'dan izlenebileceği üzere Denizli ilinde yıllara göre mesleki eğitim kursuna katılan kadın katılımcıların oranının erkek katılımcıların oranından fazla olduğu görülmektedir.
- Denizli ilinde mesleki eğitim kursuna katılan ve ankete cevap veren bireyler daha çok 35-44 (% 36,2) yaş aralığında yer almaktadır. İŞKUR veri tabanından elde edilen bilgilerde de 2017 yılında Denizli ilinde mesleki eğitim kursuna katılan kursiyerlerin daha çok 35-44 (%34,1) yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda anket çalışmasına dahil edilen kursiyerler ile İŞKUR veri tabanından elde edilen bilgilerin tutarlı olduğu görülebilmektedir.
- Ankete cevap veren 663 kursiyerin eğitim durumlarına ilişkin bulgularda ise katılımcıların yüzde 51,4'ünü ilkokul mezunları oluşturmaktadır. Bu kişileri sırasıyla yüzde 22,2 ile lise mezunları; yüzde 16,7 ile ortaokul mezunları; yüzde 5 ile lisans mezunları, yüzde 3,6 ile ön lisans mezunları ve en son olarak yüzde 0,9'u ile okuma yazma bilenler oluşturmaktadır.
- 2017 yılında Denizli ilinde mesleki eğitim kursuna katılan bireylerin yüzde 86,9'unun evli olduğu tespit edilmiştir.
- Mesleki eğitim kursuna katılmadan önce bireylerin yüzde 22,3'ünün istihdamda olduğu, yüzde 77,7'si gibi yüksek bir oranının ise istihdamda olmadığı görülmüştür. Kadınların yüzde 79,9'u, erkeklerin ise yüzde 57,6'sı kurstan önce herhangi bir işte çalışmadıkları tespit edilmiştir.
- Çalışma grubundaki bireylerin mesleki eğitim kursuna katılmadan önce istihdamda bulunma süreleri incelendiğinde ise, yüzde 45,5'i daha çok 1-3 yıl arasında istihdamda bulundukları görülmektedir. Kursa katılmadan önce erkeklerin yüzde 64,3'ü 10 yıl ve üzeri çalışmışken, kadınlarda bu oran yüzde

12,8'dir. Kadınların ise kursa katılmadan önce en çok (yüzde 52,1) 1-3 yıl arasında istihdamda bulunduğu görülmüştür.

- Ankete katılan katılımcıların yüzde 95,9'u, katılmış oldukları mesleki eğitim kursları sonucu mesleki becerilerini geliştirdiklerini ifade etmişlerdir.
- Katılımcıların büyük çoğunluğunun (yüzde 82,1) mesleki eğitim kursuna katıldıktan sonra herhangi bir işte çalışmadıkları tespit edilmiştir. Erkeklerin kursu tamamladıktan sonra yüzde 50'si, kadınların ise yüzde 85,6'sının gelir getirici bir işte çalışmadıkları görülmüştür.
- Ankete katılan bireylerin yüzde 73,1'inin katılmış oldukları kurstan sonra farklı bir alanda çalıştıkları tespit edilmiştir.
- Mesleki eğitim kursuna katılan bireylerin eğitim almış oldukları alanda çalışmamalarının nedenlerine ilişkin bulgular incelendiğinde, soruyu cevaplandıran kişilerin yüzde 56'sı eğitim aldıkları alanda iş bulma zorluğu nedeniyle başka bir alanda çalıştıklarını ifade etmişlerdir.
- Kursiyerlerin büyük çoğunluğunun (yüzde 90,4) daha önce eğitim aldıkları alanla ilgili bir meslekte çalışmadıkları tespit edilmiştir. Erkeklerin yüzde 66,7'si, kadınların ise yüzde 75,6'sının katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışmadıkları görülmüştür.
- Bireylerin kursta verilen eğitim ve uygulamalardan yüzde 97,4 gibi yüksek bir oranda memnun kaldıkları görülmüştür.
- Kursiyerlerin yüzde 85,5'i kursta kazandıkları becerilerin ilerde iş bulmalarında yardımcı olduğunu/olacağını ifade etmişlerdir.
- Ankete cevap veren kursiyerlerin mesleki eğitim kursunu tamamladıktan ne kadar süre sonra işe yerleştikleri SGK işe giriş ve çıkış kayıtlarına bakılarak tespit edilmiştir. Kursu tamamladıktan sonra 1-3 ay arasında işe başlayanların oranı yüzde 37,4, 4-6 ay arasında işe başlayanların oranı yüzde 23,5, 7-9 ay arasında işe başlayanların oranı yüzde 13,9, 9-12 ay arasında işe başlayanların oranı yüzde 13,9 ve 1 yıl ve üzeri sürede kurstan sonra işe girenlerin oranı ise yüzde 11,3'tür.
- Ankete cevap veren katılımcıların, kursa katılmadan önce çalışma durumları ile kurstan sonra becerilerinin geliştirilmesi arasında bir farklılık olup olmadığı Mann- Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre, ankete cevap veren kişilerin katıldıkları kurstan önce çalışma durumları ne olursa olsun,

katılmış oldukları mesleki eğitim kursunun becerilerini geliştirdiğine ilişkin düşüncelerinin istatistiksel olarak aynı olduğu görülmüştür.

- Cinsiyete göre katılımcıların kursta eğitim aldığı meslekte çalışmama nedeni hakkındaki düşüncelerinin yapılan Mann- Whitney U testi analizinde aynı olduğu, gruplar arasında istatistiksel olarak fark olmadığı, görülmüştür.
- Araştırma kapsamında katılımcılara kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışıp çalışmama durumu ile kursta eğitim aldığı meslekte çalışmama nedenleri arasında bir farklılık olup olmadığı Mann –Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre, ankete cevap veren kişilerin kursa katılmadan önce çalışma durumları ne olursa olsun, kursta eğitim aldıkları meslekte çalışmama nedenleri hakkındaki düşüncelerinin aynı olduğu, gruplar arası istatistiksel olarak fark olmadığı görülmüştür.
- Araştırma kapsamında bireylerin kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışıp/çalışmama durumu ile iş bulmalarında kursta kazandıkları becerilerin yardımcı olduğu/olacağı hakkındaki düşünceleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı yapılan Mann- Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Kişilerin katılmış oldukları kurstan önce çalışma durumları ne olursa olsun, iş bulmalarında kursta kazandığı becerilerin kendilerine yardımcı olduğu/olacağı hakkındaki düşüncelerinin aynı olduğu, gruplar arasında istatistiksel olarak fark olmadığı, kurulan hipotezlerin analiz edilmesi sonucunda görülmüştür.
- Ankete cevap veren kişilerin eğitim düzeyleri ve katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışıp çalışmama durumları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olup olmadığı yapılan Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, eğitim düzeyine göre kişilerin katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışıp çalışmama durumları hakkındaki düşüncelerinin istatistiksel olarak farklı olduğu ve gruplar arasında fark olduğu tespit edilmiştir.
- "Katıldığınız kurs ile ilgili bir meslekte çalıştınız mı?" Sorusuna verilen cevabın cinsiyete göre dağılımları arasında bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Ankete cevap veren kişilerin katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışıp çalışmama durumları hakkındaki düşüncelerinin yapılan Kruskal-Wallis H testi analizinde istatistiksel olarak farklı olduğu, gruplar arasında fark olduğu tespit edilmiştir.

- Anket yapılan kişilerin katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışıp çalışmama durumları ile kursa katılmadan önce istihdamda bulunma süresi arasında bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Bu bağlamda anket yapılmış olan kişilerin kursa katılmadan önce istihdamda bulunma süresi ve katıldıkları kurs ile ilgili bir meslekte çalışıp çalışmama durumları hakkındaki düşüncelerinin istatistiksel olarak aynı olduğu, gruplar arası bir fark olmadığı görülmüştür.

"Türkiye İş Kurumu tarafından Yürütülen Mesleki Eğitim Kurslarının Denizli İli Örneğinde Değerlendirilmesi" çalışmasında faydalı olacağı düşünülen görüş ve önerilere aşağıda maddeler halinde yer verilmiştir.

- Ankete katılan bireylerin mesleki eğitim kursunu tamamladıktan sonra özellikle kadın katılımcıların (% 85,6) istihdamda bulunmadığı görülmüştür. Bu kapsamda mesleki eğitim kursuna katılan kadın katılımcıların kursta verilen eğitimin içeriğine uygun şekilde seçilmesi kurs sonrasında kursiyerlerin istihdam edilmesinde daha etkili olacaktır. Bu konuda iş ve meslek danışmanları tarafından mesleki eğitim kursuna katılan kadınların niteliklerine uygun ve istihdam edilebileceği mesleklere yönlendirilmesinin önemli olacağı değerlendirilmektedir.
- Mesleki eğitim kurslarına katılan ve anket uygulanan kişilerin yüzde 73,1'i almış oldukları mesleki eğitim kursu ile ilgili alanda istihdam edilmemektedirler. Sadece yüzde 26,9'u eğitim almış oldukları mesleki eğitim kurs ile ilgili alanda istihdam edilmektedir. Bu kapsamda yıllık işgücü eğitim planının ilin işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda ve işverenlerin ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanmasına özen gösterilmesi gerekmektedir. Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesinde de belirtildiği üzere, *il müdürlüğünün ilin işgücü piyasasının nabzını tutması ve özellikle sektör temsilcisi konumunda bulunan kurum ve kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte ortaya konulan nitelikli işgücü taleplerini karşılamak için çalışması gerekmektedir*.
- Katılımcıların yüzde 82,1'inin mesleki eğitim kursunu tamamladıktan sonra gelir getirici bir işte çalışmadığı görülmüştür. Bu da mesleki eğitim kurslarının istihdam üzerinde oldukça düşük etkisi olduğunu göstermektedir. Bu nedenle ilde ilin işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda kurslar açılması ve

kursiyerlerin niteliklerine uygun kurslara dahil edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, mesleki eğitim kurslarının istihdama sağlayacağı katkıyı arttırabilmek için iş ve meslek danışmanları tarafından kursa katılmak isteyen kişilere yönelik ölçme değerlendirme araçları kullanarak kişilerin sahip olduğu bilgi ve beceri düzeylerinin tespit edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

- Mesleki eğitim kurslarının sadece günümüzdeki meslek gruplarına yönelik olarak düzenlenmesinden ziyade gelecekte önem kazanabilecek mesleklerde de kurslar düzenlenmesi kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un vizyonunu geliştirmesini sağlayacaktır. İşgücü piyasası ihtiyaçlarında yaşanan dijital dönüşüme bağlı olarak yeni meslek alanları ortaya çıkacak ve farklı becerileri olan işgücü talebi artacaktır. Bunun için yeni ortaya çıkabilecek meslek ve beceriler tespit edilerek bir strateji belirlenmelidir.
- 2017 Ocak- Aralık döneminde Denizli ilinde hiç istihdam garantili mesleki eğitim kursu açılmaması sebebiyle anket çalışması istihdam garantisiz ve özel politika kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurslarından mezun olan bireylere yönelik uygulanmıştır. Yapılan anket sonuçlarında mesleki eğitim kurslarının istihdama sağladığı katkının az olmasının en büyük sebebinin istihdam garantili kurs düzenlenmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca Denizli ilinde kurs düzenlenen mesleklere bakıldığında keçe aksesuarları yapımcısı, kurdelacı (elle), dekoratif ahşap süslemeci, oyuncak bebek yapımcısı, el nakışçısı gibi çok sayıda hobi niteliğindeki mesleklerde kurslar düzenlendiği görülmüştür. Bu kapsamda, Denizli ilinde hobi niteliğindeki kurslardan ziyade ilin işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda nitelik gerektiren mesleklerde istihdam garantili mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesine ağırlık verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. İlaveten Şekil 4'te istihdam garantili/garantisiz kursların yıllara göre dağılımı yer almaktadır. Oradan da görülebileceği üzere yıllara göre istihdam garantili kursların sayısının azaldığı istihdam garantisiz olarak düzenlenen kursların ise sayılarının arttığı görülmüştür.
- Kurslara katılan bireylerin yüzde 36,2 ile daha çok 35-44 yaş aralığında olduğu ve yüzde 51,4 ile de ilkokul mezunu kişilerin katılım sağladığı görülmüştür. Bu kapsamda üniversite mezunlarının ve öğrencilerin kurslara katılımını arttırabilmek için mesleki eğitim kurslarının önemi ve geleceği ile ilgili kamu

spotları yayınlanması ve mesleki eğitim kurslarının cazibesinin arttırılmasına yönelik kamuoyu bilgilendirilmesi yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

- İŞKUR tarafından 2017 yılında Denizli ilinde düzenlenen mesleki eğitim kurslarının çoğu halk eğitim merkezi işbirliği ile istihdam garantisiz bir şekilde düzenlendiği tespit edilmiştir. Halk eğitim merkezlerini kamu kurumları ve il milli eğitim müdürlükleri izlemektedir. Bu kapsamda mesleki eğitim kurslarının bu kuruluşlardan ziyade özel sektör işyerleri ile düzenlenmesine gayret gösterilmelidir.
- Dezavantajlı konumda bulunan engellilerin sosyal ilişkilere ve çalışma hayatına uyum sağlayabilmeleri ve bağımsızlıklarını kazanmalarında mesleki eğitim kursları önemli bir rol oynamaktadır. Mesleki eğitim kursları ile engellilerin mesleki vasıflarının gelişmesi sağlanırken istihdam edilme olasılıkları da artmaktadır. Tablo 6'da İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılan engelli sayısının düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda İŞKUR tarafından engellilere yönelik mesleki eğitim kurslarının yaygınlaştırılmasının sağlanması gerektiği değerlendirilmektedir.
- Türkiye'nin mesleki ve teknik eğitimde okullaşma oranı gelişmiş ülkelerin seviyesinde değildir. Ülkemizin mesleki ve teknik eğitimdeki okullaşma oranının örgün öğretimdeki payı yüzde 24,2, toplam öğretimdeki payı ise yüzde 14,7'dir. Gelişmiş ülkelerin çoğunda bu oran yüzde 30'un üzerindedir. Avustralya'da yüzde 66, Singapur'da yüzde 63, Japonya'da yüzde 44, ABD'de yüzde 37'dir. Ülkemizin mesleki teknik eğitimdeki okullaşma oranını gelişmiş ülkelerin seviyesine çekilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

EK-1. ANKET SORU FORMU

Mesleki Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi

İyi günler ben... Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünden arıyorum.

İŞKUR tarafından düzenlenen kursların geliştirilmesi amacı ile araştırma yapılmaktadır. Daha önce katılmış olduğunuz kursu göz önünde bulundurarak sorulara cevap vermeniz beklenmektedir. Verdiğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak, yaptığınız değerlendirmeler hakkında üçüncü şahıs ve kuruluşlara bilgi verilmeyecektir. Teşekkürler.

* 1. ID numarasını giriniz.

Mesleki Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi

* 2. Cinsiyetiniz nedir?

- Erkek
- Kadın

* 3. Kaç yaşındasınız?

* 4. Eğitim durumunuz nedir?

- okur-yazar
- ilkokul
- ortaokul
- lise
- önlisans
- lisans
- yüksek lisans
- doktora

* 5. Medeni halinizi belirtiniz.

- ◯ Evli
- ◯ Bekar

* 6. Kursa katılmadan önce herhangi bir işte çalışıyor muydunuz?

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

Mesleki Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi

7. Ne kadar süre çalıştınız?

- ◯ 1-3 Yıl
- ◯ 4-6 Yıl
- ◯ 7-10 Yıl
- ◯ 10 ve üzeri yıl

* 8. Katılmış olduğunuz mesleki eğitim kursunun becerilerinizi geliştirdiğini düşünüyor musunuz?

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

* 9. Şu anda gelir getirici her hangi bir işte çalışıyor musunuz?

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

Mesleki Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi

10. Katıldığınız kurs ile ilgili bir meslekte mi çalışıyorsunuz?

- ◯ Evet
- ◯ Hayır

Mesleki Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi

11. Katıldığınız kurs ile ilgili bir meslekte çalıştınız mı?

- Evet
- Hayır

Mesleki Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi

12. Kursta eğitim aldığınız meslekte çalışmama nedeniniz aşağıdakilerden hangisidir?

- Kursun mesleki becerilerimin gelişiminde bir etkisi olmaması
- Kurs aldığım alanda iş bulma zorluğu
- Kurs aldığım alanda çalışmak istememek
- Kurs aldığım alanda ücretlerin düşük olması

* 13. Kursta verilen eğitim ve uygulamadan memnun kaldınız mı?

- Evet
- Hayır

* 14. İş bulmanızda kursta kazandığınız becerilerin yardımcı olduğunu/olacağını düşünüyor musunuz?

- Evet
- Hayır

KAYNAKÇA

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059

Ahilik Kültürü, http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/123.pdf

Akgündüz, Murat; "Ticari Hayatta Kardeşliği Esas Alan Ahilik Teşkilatı" , Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 31,Ocak-Haziran 2014

Alkan, Cevat; Doğan, Hıfzı; İlhan, Sezgin; **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2001, s. 8-10; "aktaran" Erden Özsoy, Ceyda; Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi, Anadolu Üniversitesi, Doktora Tezi, Eskişehir Nisan 2007

Alptekin, Esin; Müslim Ekni; Hamza Gamgam; İstatistik, Gazi Kitabevi, 1. Baskı, Ankara 2006

Arslan, Ramazan; Şanlı, Devran; " Osmanlı Devletinde Bir Esnaf Örgütlenmesi Olarak Lonca Teşkilatı", **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 4, Sayı 7, 2013

Aydın, Murat; **İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR'un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği**, İstanbul Üniversitesi

Bakır, M. Akif; Aydın, Celal; **İstatistik**, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara 2006

Biçerli, Mustafa Kemal; **"Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?** Çimento İşveren Dergisi, Cilt 19, Sayı 6, Ankara 2005

Bindak, Recep; "Mann-Whitney U ile Student's t testinin I.Tip Hata ve Güç Bakımından Karşılaştırılması: Monte Carlo Simülasyon Çalışması", **Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi**, Afyon 2014

Demir, Engin; Şen, H. Şenay; "Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları"**, Ege Eğitim Dergisi,** 2009 (10)

Demirel, Özcan; **Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı**, Pegem A Yayıncılık, 5.Baskı, Ankara, 2003

Diriöz Çapar, Sinem; **İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Kalkınma Bakanlığı, Uzmanlık Tezi, Mart 2012

Doğan, Hıfzı; "Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri ve Gelişmesi", http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/513/6337.pdf

DPT; **Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Yayın No 2568, Ankara 2001

Durak, İbrahim; Yücel, Atilla; " Ahiliğin Sos yo - Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları"**, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 15

Eğitim Nedir, http://www.dmy.info/egitim-nedir/

Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik

Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyonun Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Genelge

Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Başvuru Rehberi (2018/2)

Erden Özsoy, Ceyda ; " Mesleki Eğitim – İstihdam İlişkisi: Türkiye'de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler ", **Electronic Journal of Vocatıonal Colleges, 4.UMYOS Özel sayısı**, Aralık 2015

Germir, Hatice Nur; "Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Belediyelerce Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Kullanımı: Balçova Semtevleri", **Electronic Journal of Vocatıonal Colleges**, Aralık 2013

Gün, Servet; "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Bağlamında Yerleşik Emek Rejiminin Dönüşümü", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, Ocak 2017

Tunalı, İnsan; "İstihdam Durumu Raporu: Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması", http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/12671/%C4%B0%C5%9EKUR_T%C3%BCrkiye_%C4%B0stihdam_Durum_Raporu.pdf

İrdem, Esranur; **İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi**, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara 2016

İşgücü İstatistikleri http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

İŞKUR, **Dünden Bu Güne İŞKUR (1946 - 2011)**, Ankara 2011

Kapar, Recep; "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", http://dergipark.gov.tr/download/article-file/8052

Karşılaştırmalı Mesleki Eğitim Sistemi Almanya - Türkiye, http://kusadasimta.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/09/09/127130/dosyalar/2017_12/13193244_KarYYlaYtYrmalYMeslekiEYitimKarYYlaYtYrmalYMeslekiEYitim.pdf

Kenar, Necdet; "Yaşam Boyu Öğrenme", http://www.messegitim.com.tr/ti/587/0/YASAM-BOYU-OGRENME

Kenar, Necdet; "Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi", http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI

Kısa, Salman; **İŞKUR ve Yerel Yönetimlerde Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Eğitim-İstihdam İlişkisi Yönünden Analizi: Ankara İli İŞKUR İl Müdürlüğü ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Karşılaştırmalı Analizi**, Gazi Üniversitesi, Yüksel Lisans Tezi, Ankara 2012

Mesleki Gelişim, **Meslek Ahlakı ve Ahilik**, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, 2016

Mesleki ve Teknik Eğitimde Orta ve Yükseköğretim Kurumları Arasında Program Bütünlüğünün ve Devamlılığının Sağlanması (Sınavsız Geçiş) Bilgi Kılavuzu Ankara 2002

Milli Eğitim Temel Kanunu

Omay, Umut; " Hayat Boyu Öğrenme Stratejileri", **İş'te Çalışanlar Dergisi**, Sayı 6, Mart 2012

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Öncelikli Dönüşüm Programları, http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/ODOP.aspx.

Acar, Osman Kürşat; Kazancı Yabanova, Ecehan; "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı 2, 2017

Öksüz, Nazan; **Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller**, Ankara 2007

Öksüz, Nazan; **Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller**, Ankara 2007

Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine Yönelik Genelge

Özen, Yener; " Algın Öğrenme Teorisi Yaşam Boyu Değişerek ve Gelişerek Öğrenme", **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 6, Kasım 2011

Parlak, Murat Alper; **Cumhuriyet Dönemi Eğitim Politikaları Sempozyumu**, Ankara 2010

Sağlık Hizmetleri Sekreterliği ÖRNEKLEME, http://megep.meb.gov.tr/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=yU10RdnK26Rh7ZMhrJEKQV-_LE6G-_Qwv1zlZ6Nr9M,&dl

Sezgin, İlhan; "Meslek Eğitimin Kapsam ve Gelişimi", http://www.ted.org.tr/pdf/ted_turkiyede_meslek_egitimi_ve_sorunlari_ocr.pdf

Subaşı, Betül; **Mesleki Eğitim Kurslarının Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin İncelenmesi: Erbaa Sanat ve Mesleki Eğitim Kursu (Esmek) Örneği**, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon 2016

Şen, Mustafa; "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye'de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi", **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, Sayı 2 (1), 2016

Taş, Umut; Yenilmez, Füsun; "Türkiye'de Eğitimin Kalkınma Üzerinde Rolü ve Eğitim Yatırmalarının Geri Dönüş Oranı," **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**

Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu (TESK), **Ülke Örnekleri ile AB'de Mesleki Eğitim ve AB ve AB Mali Kaynakları Rehberi**, TŞOF Matbaacılık 1.Baskı, Ankara 2006

Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi, http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/013.pdf

Türkiye İş Kurumu; **2016 Yılı Faaliyet Raporu**

Türkiye İş Kurumu; **9. Genel Kurul Çalışma Raporu**

Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014 - 2018, http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/017.pdf

Türkiye'de Yaygın Eğitim, http://www.apltransfer.gov.tr/data/550acc79369dc52488d41be4/Turkiyede%20Yag%C4%B1n%20Egitim.pdf

Türkoğlu, Adil; Uça, Sanem; **"Türkiye'de Halk Eğitimi: Tarihsel Gelişimi, Sorunları ve Çözüm Önerileri"**, Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Aralık 2011

Ustalardan Çıraklara Geleneksel **Meslek Mirasımız Programının Uygulanmasına İlişkin Genelge**

Ünsür, A., **İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi**, Sakarya 1998

Üstündağ, Gülesen; Bazı Parametrik Olmayan İstatistiksel Yöntemlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Adana 2005

Yıldırım, Ahmet; Çarıkçı, Oğuzhan; " Mesleki Eğitimin Gelecek Vizyonu; İnsan Kaynakları Planlaması Açısından Bir Bürokratik Model Denemesi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 29, 2017

Yıldız, Ertan; **Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (MEGEP) Endüstri Meslek Liselerinde Uygulanması,** Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2008

Yörük, Sinan; Dikici, Abdullah; Uysal, Ahmet; " Bilgi Toplumu ve Türkiye'de Mesleki Eğitim", **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt 12, Sayı 2, Elazığ 2002

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu

21'inci Yüzyıl Türkiye'sinde Çıraklık Eğitiminin Rolü Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/3.php

http://www.apltransfer.gov.tr/data/550acc79369dc52488d41be4/Turkiyede%20Yag%C4%B1n%20Egitim.pdf

http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI

http://www.ted.org.tr/pdf/ted_turkiyede_meslek_egitimi_ve_sorunlari_ocr.pdf

http://www.egitimikursu.com/neden-mesleki-egitim/

https://data.oecd.org/socialexp/public-spending-on-labour-markets.htm

ÖZGEÇMİŞ

Sevgi TARHAN, 10.02.1988 yılında Afşin'de doğmuştur. İlk ve ortaöğrenimini K. Maraş/Elbistan Gazi Paşa ilköğretim okulunda, Lise öğrenimini Mükrimin Halil Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesinde tamamlamıştır. 2011 yılında Kırıkkale Üniversitesi İİBF Uluslararası İlişkileri bölümünden mezun olmuştur. Çalışma hayatına 2013 yılında Türkiye Ticaret Taahhüt AŞ'nde memur olarak göreve başlamış; daha sonra istifa ederek 2014 yılında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından açılan İstihdam Uzman Yardımcılığı sınavını kazanarak istihdam uzman yardımcısı olarak atanmıştır. Halen Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nda istihdam uzman yardımcısı olarak görevine devam etmektedir. Evli ve bir kız çocuğu annesidir.