T.C.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN UYGULANAN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ İSTİHDAMA ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE BU ALANDA YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLARIN GELİŞTİRİLMESİNDE TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN ROLÜ

Savaş MERCAN

İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2016

T.C.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN UYGULANAN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ İSTİHDAMA ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE BU ALANDA YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLARIN GELİŞTİRİLMESİNDE TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN ROLÜ

(Uzmanlık Tezi)

Savaş MERCAN

İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı

Eser EROL

İstihdam Uzmanı

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Savaş MERCAN'a ait "Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Etkilerinin Değerlendirilmesi ve Bu Alanda Yenilikçi Yaklaşımların Geliştirilmesinde Türkiye İş Kurumu'nun Rolü" adlı bu Tez, Yeterlilik Sınav Kurulu Tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

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

Tez Savunma Tarihi: …/…/2016

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Savaş MERCAN 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 yararlanırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Savaş MERCAN

İstihdam Uzman Y.

… /…/2016

ÖNSÖZ

Ülkemizin kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu tarafından işsiz kişilerin niteliklerinin geliştirilmesi faaliyetleri kapsamında uygulanmakta olan işbaşı eğitim programlarının uygulama açısından değerlendirildiği ve istihdama etkilerinin incelendiği bu tez çalışmasında birçok kişinin ortak gayreti ve emeği bulunmaktadır.

Bu tezin vücut bulmasında bilgisi ve tecrübeleriyle her aşamada destek ve rehber olan çok değerli Daire Başkanımız Mehmet ASLAN başta olmak üzere verilerin derlenmesi ve açıklanması aşamalarında büyük emek harcayan İstihdam Uzmanı Emrullah ASLAN'a ve tezin oluşum ve değerlendirilmesi aşamalarında yoğun emek harcayan ve yol gösteren tez danışmanım İstihdam Uzmanı Eser EROL'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak tez çalışmaları sırasında yaşadığım stres ve baskıyı benimle paylaşan ve desteğini bir an olsun esirgemeyen nişanlım ve müstakbel eşim Fadime Nebile YÜKSELİCİ'ye sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ i

İÇİNDEKİLER ii

TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ iv

KISALTMALAR v

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.İŞGÜCÜ PİYASASI 3

1.1.1.İşgücü Piyasasının Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri 3

1.1.2. İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Kavramlar 5

1.2.DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI 11

1.3.TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI 17

1.4.İSTİHDAM POLİTİKALARI 26

1.4.1.Aktif İstihdam Politikaları 26

1.4.2. Pasif İstihdam Politikaları 30

1.5.TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN UYGULANAN AKTİF VE PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI 32

1.5.1.Kuruluşundan Günümüze Türkiye İş Kurumu 32

1.5.2.Türkiye İş Kurumu'nca Uygulanan Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları 37

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN UYGULANAN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ MEVZUAT VE UYGULAMA AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI, TANIMI VE AMAÇLARI ... 42

2.2.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI DÜZENLENEBİLECEK MESLEKLER 47

2.3.İŞVERENLERİN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINDAN YARARLANMA ŞARTLARI 48

2.4.KATILIMCILARIN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDAN YARARLANMA ŞARTLARI 51

2.5.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ SÜRESİ 57

2.6.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ UYGULANMA SÜRECİ 58

2.7.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDA İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ 60

2.8.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDA KATILIMCININ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ 64

2.9.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN YÜKÜMLÜLÜKLERİ 65

2.10.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ DENETİMİ VE İZLENMESİ 67

2.11.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI SİGORTA PRİMİ DESTEĞİ 70

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ İŞ BULUNMASINA KATKILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ VE BU ALANDA YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLAR GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER

4.1.GENEL DEĞERLENDİRME 101

4.2.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ İSTİHDAMA OLAN KATKILARININ ARTTIRILMASINDA YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLARIN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER 103

4.2.1.İşbaşı Eğitim Programlarının Uygulanmasına Yönelik Öneriler 104

4.2.2.İşbaşı Eğitim Programı Sonrasında Gerçekleşen İstihdamın Arttırılmasına Yönelik Öneriler 108

SONUÇ 110

KAYNAKÇA 112

ÖZGEÇMİŞ 115

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Bölgesel İşsizlik Oranları 12
Tablo 2: Ülkelere Göre İşsizlik Oranları..... 15
Tablo 3: Ülke Gruplarına Göre Genç İşsizlik Oranları..... 16
Tablo 4: Türkiye'de Toplam Nüfus ve İşgücü Durumu (Milyon Kişi)* 18
Tablo 5: Türkiye Ekonomisine İlişkin İşgücü, İşsizlik ve Büyüme Verileri 19
Tablo 6: Öğrenim Seviyelerine ve Cinsiyete Göre Katılımcı Sayıları..... 74
Tablo 7: Yaş Gruplarına Göre Katılımcı Sayısı..... 78
Tablo 8: Ekonomik Faaliyet Kollarına Göre Katılımcı Sayıları 80
Tablo 9: Ana Sektörlere Göre Katılımcı Sayıları..... 81
Tablo 10: 2012-2013 Yıllarında En Fazla Açık İş Talebi Alınan Meslekler ve En Fazla İşbaşı Eğitim Programı Düzenlenen Meslekler..... 83
Tablo 11: 2014-2015 Yıllarında En Fazla Açık İş Talebi Alınan Meslekler ve En Fazla İşbaşı Eğitim Programı Düzenlenen Meslekler..... 85
Tablo 12: Engel Gruplarına Göre Katılımcı Sayıları 87
Tablo 13: Katılımcıların Programdaki Durumları 88
Tablo 14: Cinsiyete Göre Ortalama İşe Giriş Süresi..... 90
Tablo 15: Öğrenim Seviyelerine Göre Ortalama İşe Giriş Süreleri..... 91
Tablo 16: Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler 92
Tablo 17: Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilenlerin Oranı..... 94
Tablo 18: Öğrenim Seviyelerine Göre İstihdam Oranları..... 95
Tablo 19: Ekonomik Faaliyet Kodlarına Göre İstihdam Oranları 97
Tablo 20: İstihdamda Kalma Süreleri 99

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları..... 21
Şekil 2: Lise Altı Eğitimlilerin İşgücü İçerisindeki Durumu (Milyon Kişi)..... 23

KISALTMALAR

AB	**:** Avrupa Birliği
a.g.e.	**:** adı geçen eser
a.g.m.	**:** adı geçen makale
İEP	: İşbaşı eğitim programı
ILO	**:** Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İŞKUR	**:** Türkiye İş Kurumu
No.	**:** Numara
OECD	**:** Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
RG.	**:** Resmi Gazete
s.	**:** sayfa
TESK	**:** Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TİSK	**:** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	**:** Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	**:** Toplum Yararına Program
YÖK	**:** Yüksek Öğretim Kurumu
vb.	**:** ve benzeri

GİRİŞ

İşsizlik ve işsizlikle mücadele, günümüz ekonomilerinin karşılaştığı sorunların başında gelmektedir. Gerek bireysel gerekse toplumsal anlamda ciddi etki ve sonuçları olan işsizlikle mücadele edilmesi için aktif istihdam ve pasif istihdam politikaları olmak üzere çeşitli politikalar geliştirilmekte ve uygulanmaktadır.

Ülkemizde de önemli bir sorun olarak mücadele edilmekte olan işsizliğin çözüme kavuşturulması için çeşitli aktif istihdam politikaları geliştirilmekte ve uygulanmaktadır.

Türkiye'de işsizlikle mücadele kapsamında uygulanmakta olan bu politikalardan birisi de işbaşı eğitim programlarıdır.

Bu tez çalışmasının temel amacı Türkiye İş Kurumu tarafından aktif istihdam politikaları kapsamında yürütülmekte olan faaliyetlerde arasında yer alan işbaşı eğitim programının mevzuat ve uygulama açısından değerlendirilmesi; işbaşı eğitim programının kişilerin iş bulmasına ne düzeyde katkı sağladığının araştırılması ve işbaşı eğitim programının etkinliğinin arttırılması için önerilerde bulunmaktır.

Bu tez çalışmasının birinci bölümünde teze temel teşkil eden konunun daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacak olan işgücü piyasasının temel kavramlarına yer verilerek Dünya ve Türkiye işgücü piyasalarının mevcut durumlarına değinilmiştir. Bu bölüm yazılırken öncelikle konuya ilişkin literatür taraması yapılmış; ulaşılabilen kaynaklardan ilgili olanlar kullanılmış ve konu güncel verilerle açıklanmaya çalışılmıştır.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan "İşbaşı Eğitim Programı" temel mevzuat düzenlemeleri ve mevcut uygulamalar kapsamında ele alınarak incelenmiştir. Bu bölümde Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan işbaşı eğitim programlarının uygulanması ve değerlendirilmesine ilişkin pek fazla çalışma olmadığından konu daha çok mevzuat düzenlemeleri ve mevcut uygulamalar göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Bu bölümde ayrıca işbaşı eğitim programının uygulanmaya başlanmasına yol açan nedenler ele alınmış ve programın işleyiş süreci konu çerçevesinde kalınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde işbaşı eğitim programına ilişkin istatistiksel veriler kullanılarak program yıllar itibariyle analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu analiz çalışmasında birisi işbaşı eğitim programına ilişkin veriler diğeri ise işbaşı eğitim programının ardından istihdam edilen kişilere ilişkin olmak üzere iki ayrı veri kullanılmıştır.

Kullanılan bu verilerden işbaşı eğitim programına ilişkin olanlar Türkiye İş Kurumu'nun kendisi tarafından tutulmakta olan verilerdir. İşbaşı eğitim programının ardından istihdam edilen kişilere ilişkin veriler ise Türkiye İş Kurumu ve Sosyal Güvenlik Kurumu arasında kurulan entegrasyon sistemi sayesinde elde edilen resmi verilerden oluşmaktadır.

Tez çalışmamızın dördüncü bölümünde ise elde edilen sonuçlara yer verilerek değerlendirme yapılmış ve elde edilen sonuçlar çerçevesinde işbaşı eğitim programının etkinliğinin arttırılması için çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Bu bölümde yer verilen önerilerde öncelikle tespit edilen sorunlu alanlara değinilmiş sonrasında ise bu sorunların giderilmesi için yapılması gerekenler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.İŞGÜCÜ PİYASASI

Çalışmanın bu kısmında işgücü piyasasının temel kavramlarına yer verilerek işgücü piyasasının genel çerçevesi çizilmeye ve işgücü piyasasının kapsamı ile özellikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Burada açıklanacak kavramlar çalışmanın ana konusunun daha iyi anlaşılması açısından faydalı olacaktır.

1.1.1.İşgücü Piyasasının Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri

Çalışma hayatına ilişkin bir kavram olarak işgücü piyasası; emek arz edenler ile emek talep edenlerin bir araya geldiği ve bunun sonucu olarak ücret seviyesinin belirlendiği piyasadır.[1]

İşgücü piyasasını sosyal bir organizasyon olarak ele alan bir başka tanıma göre ise işgücü piyasası; işgücü arz ve talebinin karşılaştığı, belirli bir ücret seviyesinin oluştuğu, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki sözleşme ilişkilerinin yürütüldüğü bir yer ve sosyal bir organizasyondur.[2]

Yukarıda yer verilen tanımlar daha çok işgücü piyasasının karşılıklı etkileşime bağlı olarak kendiliğinden işlediği ve doğrudan veya dolaylı olarak müdahale edilmediği durumu ifade etmektedirler. Ancak günümüzde siyasi, ekonomik, toplumsal, vb. sebeplerle ulusal veya uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından işgücü piyasasının işleyişine doğrudan ya da dolaylı olarak çeşitli müdahalelerde bulunulmaktadır. Bu nedenle işgücü piyasasının günümüzdeki durumu göz önünde bulundurulduğunda yukarıdaki tanıma uluslararası kurum ve kuruluşların, hükümetlerin, işçi ve işveren sendikalarının, sivil toplum örgütlerinin ve diğer sosyal tarafların da eklenmesi gerekmektedir.

---

[1] Seyyar, Ali; **Sosyal Siyaset Terimleri**, Sakarya Yayıncılık, 2.Baskı, Sakarya 2008, s.115.
[2] Karataş, Aslı; **Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla 2006, s.5.

Hem yukarıda değinilen nedenlerden hem de bu tez çalışmasına dayanak teşkil edecek olan konu bakımından piyasaya dışarıdan müdahalede bulunulan durum göz önünde bulundurulacağından işgücü piyasası tanımının; emek arz ve talebinin çeşitli kurum ve kuruluşların katılımı ile yapılan düzenlemeler çerçevesinde bir araya geldiği ve ücretin belirlendiği bir ilişkiler süreci olarak genişletilmesi yerinde olacaktır.

Tez kapsamında esas alınacak tanımın belirlenmesinin ardından işgücü piyasasının özellikleri, temel unsurları ve işgücü piyasası modellerinin özet olarak ortaya konulması konunun daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

İşgücü veya emek piyasaları tek bir piyasa değildir ve farklı işler ya da farklı beceriler için binlerce farklı piyasa vardır. Bunların yanı sıra işgücü piyasalarında kural olarak tek bir merkezi ücret yoktur ve gerek işveren gerekse işçiler piyasa konusunda yeterli bilgiye sahip değillerdir.[3]

İşgücü piyasalarının yukarıdaki özelliklerinin yanı sıra bu piyasalara sunulan emek arzı; yaş, cinsiyet, zeka, bireylerin tercihleri ve bir işi yapmaya yatkınlığı gibi sebeplere bağlı olarak da değişmekte olduğundan bu piyasalar heterojen bir yapıya sahiptir. Ayrıca emeğini arz eden kişi ile bu emeği talep eden kişi arasında kişisel bir ilişki kurulmakta ve emeğini arz eden kişi ile arz edilen emek birbirinden ayrılamadığı için kişi de çoğu zaman emeği ile birlikte kendisi de fiziksel olarak işin yapıldığı yerde bulunmak zorunda kalmaktadır.[4]

İşgücü piyasasının bu özelliklerine ilaveten diğer özelliklerinin; istihdam ilişkilerinin sürekli olması, emeğini arz edenlerin ücret ve çalışma koşullarına ilişkin olarak pazarlık gücünün az olması, emeğin gelecek dönemde kullanılmak üzere stoklanamaması, emek arz ve talebi ile ücretin ve diğer piyasa koşullarına etki eden birçok faktörün bulunması ve emek talebinin türetilmiş bir talep yani herhangi bir mal veya hizmet üretimi yoksa emek talebinin de olmayacağı şeklinde sıralaması mümkündür.[5]

İşgücü piyasasının temel özelliklerinden de anlaşılacağı üzere işgücü piyasaları taraflar arasında eşitsizliğin olduğu, tarafların birbirine sözleşme ilişkileri ile bağımlı

---

[3] Işığıçok, Özlem; **İstihdam ve İşsizlik,** Dora Yayıncılık, 2.Baskı, Bursa 2014,s.3.
[4] Işığıçok; **a.g.e**., s.5.
[5] Işığıçok; **a.g.e.**, ss.6-7.

olduğu, çeşitli şekillerle ortaya çıkan güvencesizliklerin yaşandığı ve hem emek arz edenlerin hem de bu emeği talep edenlerin davranışlarının düzenlendiği piyasalardır.[6]

İşgücü piyasaları yukarıda saydığımız özelliklerine bağlı olarak çeşitli sınıflandırmalara da tabi tutulmaktadır.

İşgücü piyasaları genel olarak Klasik-Statik Emek Piyasaları ve Modern-Dinamik Emek Piyasaları olarak iki gruba ayrılarak incelenmektedir. Bu sınıflandırmanın temeli ise işgücü piyasasına dışarıdan müdahale edilip edilmemesine dayandırılmaktadır.

Bu çerçevede Klasik-Statik Emek Piyasaları; tarihsel kökenleri çok eskiye dayanan emek arz ve talebinin herhangi bir müdahale veya düzenleme olmaksızın piyasada bir araya gelmesiyle emek arz edenler ile emek talep edenler arasındaki ilişkilerin ve ücretin tamamen bireysel hizmet sözleşmeleriyle düzenlendiği emek arzının ve işgücü hareketliğinin sınırlı olduğu işgücü piyasası modelidir. Klasik-Statik Emek Piyasalarının aksine Modern-Dinamik Emek Piyasaları; Endüstri Devrimi ile doğan ve gelişen, emek arzının emek talebinden fazla olduğu, piyasa kurallarının istihdam kurumları ile kontrol edildiği, işgücü hareketliliğinin yüksek olduğu ve emek arz edenlerle emek talep edenlerin ilişkilerinin yasal düzenlemeler ve toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmekte olduğu piyasalardır.[7]

Daha önce de değindiğimiz gibi bu tez kapsamında hem Türkiye'deki mevcut işgücü piyasasının özelliklerine hem de tezde işlenecek olan konuya daha uygun olması sebebiyle değerlendirmelerde Modern-Dinamik Emek Piyasaları tanımı dikkate alınacaktır.

1.1.2. İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Kavramlar

İşgücü piyasasını tanımladıktan ve kapsamını belirledikten sonra işgücü piyasasına ilişkin bazı kavramların tanımlanması yararlı olacaktır.

---

[6] Işığıçok; **a.g.e., s**s.8-11.
[7] Işığıçok; **a.g.e.**, s.12.

Temel unsuru insan olan işgücü piyasasını ilgilendiren kavramların başında nüfus gelmektedir. İşgücü piyasasına sunulan emek arzının temel kaynağı olan nüfus; belli bir zamanda bir ülke, bölge, şehir veya benzeri bir yerleşim biriminde yaşayan insan sayısını ifade etmektedir.[8]

İşgücü piyasası açısından; nüfusun yaş ve yaş gruplarına göre dağılımı, eğitim, medeni durum, cinsiyet, meslek yapısı ile doğurganlık ve ölüm oranları, nüfus artış hızı, ortalama yaşam süresi, göç hareketleri, kır-kent nüfus miktarları, kurumsal ve kurumsal olmayan nüfus miktarı, çalışma çağındaki nüfus miktarı, nüfusun bağımlılık oranı ve iktisaden faal nüfusun miktarı son derece önemlidir. [9]

Yukarıda sayılan unsurlarda yaşanan gelişim ve değişimler doğrudan doğruya işgücü miktarına etkide bulunarak işgücü piyasasının yapısında çeşitli etkiler oluşturmaktadır.

Nüfusun bir bileşeni olan ve işgücü piyasasının temel kaynağını oluşturan işgücü; bir ülke, bölge, şehir veya belli bir alan içerisinde yine belli bir zaman dilimindeki emek arz miktarını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle işgücü; mevcut durumda çalışmakta olanlar yani istihdam edilenler ile işsizlerin toplamından oluşmaktadır.

İşgücüne ilişkin olarak kullanılan bir diğer tanım ise Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan ve istatistiki çalışmalarda kullanılan tanımdır. TÜİK tarafından kullanılan işgücü tanımına göre; referans alınan bir dönem içerisinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emeğini arz eden çalışma çağındaki nüfus yani 15-64 yaş arasındaki nüfustur.[10]

İşgücü piyasasına ilişkin bir diğer temel kavram ise "İstihdam" kavramıdır. İstihdam kavramı genel olarak geniş anlamda istihdam ve dar anlamda istihdam olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmakta ve açıklanmaktadır.

Geniş anlamda istihdam; üretim faktörleri olan emek, sermaye, toprak ve girişimcinin üretim sürecinde tam olarak kullanılmasını ifade etmektedir. Bu açından

---

[8] Seyyar; **a.g.e.,** s.316.
[9] Işığıçok**; a.g.e.,** ss.18-27.
[10] http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, (17.09.2015).

geniş anlamda istihdam, bir ekonominin belli bir zamanda üretebileceği maksimum mal ve hizmet miktarının üretildiği yani ekonomide etkinliğin tam olarak sağlandığı durum olarak ifade edilmektedir.

Yukarıda yer verdiğimiz tanımdan görülebileceği üzere geniş anlamda istihdam kavramı yalnızca emeği ilgilendiren bir kavram olarak değil diğer üretim faktörleri olan sermaye, toprak ve girişimciyi de içerecek şekilde kullanılmaktadır.[11]

Ancak bilindiği gibi günümüzde çeşitli sebeplerle bir ekonomide geniş anlamda istihdamın sağlanması neredeyse imkansız olduğundan bu kavram pek kullanılmamakta onun yerine fiili durumu daha iyi yansıtan dar anlamda istihdam kavramı tercih edilmektedir.

Dar anlamda istihdam ise; üretim faktörlerinden birisi olan emek faktörünün mal veya hizmet üretilmesi sürecinde girdi olarak kullanılmasını yani çalıştırılmasını ifade etmektedir.

Üretim faktörlerinden emeğin mal ve hizmet üretilmesi amacıyla kullanılmasını ifade eden istihdam kavramı; işgücü piyasasına sunulan bu emeğin ne kadarının üretim amacıyla kullanıldığına bağlı olarak tam istihdam ve eksik istihdam olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır.

Tam istihdam (Tam Çalıştırma); cari ücret düzeyinde işgücü piyasasına sunulan emek arzının işgücü piyasasından talep edilen emek miktarına eşit olduğu durumu ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle tam istihdam, cari ücret düzeyinde bir ülkede çalışma isteği ve yeteneği olan kişilerin hepsinin iş bulabildiği yani işsizliğin olmadığı ekonomik durumdur. [12]

Her ne kadar yukarıdaki tam istihdam tanımında çalışma isteğinde olan herkesin iş bulabilmesi yani işsizliğin hiç olmadığı bir ekonomik durum ifade edilmeye çalışılsa da günümüzdeki ekonomilerin ve işlerin mevcut yapısı göz önüne alındığında hiçbir ülkede ve hiçbir zamanda çalışmak isteyen herkesin tam olarak iş bulması mümkün değildir. Çünkü her ekonomide çok düşük düzeylerde (örneğin % 1-2 düzeyinde) ve

---

[11] Acun, Serdar; **Ekonomik Kriz ve Eksik İstihdam İlişkisi: Türkiye Örneği**; Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2013, s.5.
[12] Talas, Cahit; **Toplumsal Ekonomi, İmge Kitabevi Yayınları**, 7.Baskı, Ankara 1997, s.137.

birçok çeşitte (friksiyonel işsizlik, doğal işsizlik, mevsimlik işsizlik, vb.) olsa bile mutlaka belli bir oranda işsizlik vardır.[13]

Bu yüzden günümüzde tam istihdam kavramı yerine daha fazla kabul gören "yüksek ve istikrarlı istihdam" kavramı tercih edilerek % 1-2 düzeyinde işsizliğin kabul edilebilir olduğu durum anlatılmak istenmektedir. [14]

İstihdam kavramının bir diğer boyutunu ise her ekonomide karşılaşılan eksik istihdam oluşturmaktadır. Eksik istihdam; tam istihdamın sağlanamadığı yani cari ücret düzeyinde çalışma isteğinde ve yeteneğinde olan kişilerin bazılarının iş bulamamalarını yani işsiz kalmalarını ifade etmektedir.

Eksik istihdam denilince hiç şüphesiz ki akla gelen ilk kavram işsizlik kavramıdır. İşsizlik hem ekonomik hem de sosyal ve bireysel bir kavram olarak ele alınmakta ve çeşitli açılardan incelenmektedir. Bu sebeple de işsizliğin farklı boyutlarını ortaya koyan çeşitli tanımlamalar yapılmaktadır.

İşsizlik; en geniş anlamıyla kişilerin çalışmak istemelerine rağmen çalışabilecek bir iş bulamamaları olarak tanımlanabilir. Bu tanımda dikkat edileceği üzere kişi çalışmak istemesine rağmen iş bulamamakta yani işsizlik kişinin kendi isteği dışında (gayri iradi) gerçekleşen bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır.

İşsizliğe farklı bir açıdan bakmakta olan başka bir tanıma göre ise işsizlik; çalışma istek ve yeterliliğinde olan ve işgücü piyasasında geçerli olan ücret düzeyi üzerinden belirli sürelerle iş aramasına rağmen iş bulamayan kişilerin içinde bulundukları durumu ifade etmektedir.[15]

Bu işsizlik tanımlarına ilave olarak ülkemizde işsizliğe ilişkin resmi istatistiklerin yayınlanması görevini üstlenen TÜİK ise işsizliği işsiz üzerinden tanımlamakta ve referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan yani kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan

---

[13] Talas; **a.g.e.**, s.138.
[14] Zaim; Sabahattin; **Çalışma Ekonomisi**; Filiz Kitabevi, 10.Baskı, İstanbul 1997, s.175.
[15] Lordoğlu, Kuvvet-Nurcan Özkaplan; **Çalışma İktisadı,** Der Yayınları, İstanbul 2003, s.393.

kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişilerin içinde bulunduğu durum olarak tanımlamaktadır.[16]

İşsizliğin tanımı gibi işsizlik türleri de çeşitli şekillerde ele alınmakta ve incelenmektedir. İşsizlik türlerinin açık işsizlik, gizli işsizlik ve sürekli durgunluk işsizliği olarak üç ana kategoride incelenmesi mümkündür.

Açık işsizlik denilince daha önce tanımını yapmış oluğumuz genel işsizlik akla gelmektedir. Açık işsizlik; geçici (arızi, friksiyonel işsizlik), yapısal işsizlik, konjonktürel (dönemsel) işsizlik ve mevsimsel işsizlik olmak üzere farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir.

Geçici (arızi,friksiyonel) işsizlik; işgücü piyasasında işçilerin ve işlerin hareketliliğinin yüksek olmasından kaynaklanan işsizlik türüdür. Bu işsizlik türü belli durumlarda işçilerin daha iyi bir iş bulmak için mevcut işlerini bırakıp yeni bir iş aramaları, kendi isteği dışında işini kaybeden kişilerin yeni bir iş aramaları, işgücü piyasasına ilk kez giren veya çalışmaya ara verip uzun bir süre sonra tekrar işgücü piyasasına katılan kişilerin iş aramaları, vb. nedenlerle işçilerden kaynaklanabildiği gibi işi bırakan ya da emekli olan işçilerin yerine yeni işçiler arayan işverenler, verimliliği istenen düzeyde olmayan işçilerin yerine yeni işçi arayan işverenlerin olması nedeniyle işverenlerden de kaynaklanabilmektedir.[17]

Yukarıda değinilen nedenlerden dolayı ortaya çıkan geçici işsizlik diğer işsizlik türlerinden farklı olarak her ekonomide az veya çok görülmekte ve toplumun hemen hemen her kesimini etkilemektedir. Bu işsizlik türünün diğer önemli özellikleri ise kısa süreli olması ve işsizlikle mücadele politikaları uygulansa bile bu işsizlik türünün oranının sıfıra indirilmesinin mümkün olmamasıdır.[18]

Açık işsizlik türleri arasında ekonomiler için en ciddi sorunlara yol açan ve sonucu en ağır ve sürekli olan işsizlik türü "Yapısal İşsizlik"tir.

Yapısal işsizlik; ülke ekonomisinin genel yapısından kaynaklanan işsizlerin sahip olduğu nitelikler ile işverenlerin çalıştırmak istedikleri kişilerde aradıkları

---

[16] http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21570,(17.09.2015).
[17] Biçerli, Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, 6.Baskı, İstanbul 2011, s.439.
[18] Biçerli, **a.g.e.**, s.447.

niteliklerin uyuşmaması, işgücü arz ve talebinin farklı yerlerde olması veya teknolojik nedenlerle bazı işlerin veya mesleklerin ortadan kalkmasına bağlı olarak yani ekonomideki talep ve üretim yapısının bir sonucu olarak ortaya çıkan işsizlik türüdür.

Yapısal işsizliğin en belirgin özellikleri bu işsizlik türünün belli gruplar arasında yoğunlaşması (gençler, kadınlar, eğitim seviyesi düşük olanlar, vb.), uzun süreli olması ve bu işsizlik türünün işgücü piyasasına müdahale araçları ile ortadan kaldırılabilmesinin mümkün olmasıdır.[19]

Yapısal işsizliğe ilişkin son husus ise yapısal işsizliğin yaşanmakta olduğu ekonomilerde bu işsizlik türünün ortadan kaldırılabilmesi için geniş kapsamlı ve sürekli ekonomik ve mali önlemler alınarak mücadele edilmesinin zorunlu hale gelmesidir.[20]

Son olarak yapısal işsizlik düzeyini belirleyen faktörlere değinilecek olunursa bu faktörler; endüstrilerin belirli bölgelerde yoğunlaştığı durumlarda bu endüstrilerin gerilemesi halinde yapısal işsizlik düzeyinin yükselmesine neden olan endüstrinin bölgesel yoğunluk derecesi, ekonomideki arz ve talebin değişme hızı ve emeğin akışkanlığının düşük olmasıdır.[21]

Konjonktürel (Devrevi) işsizlik; ekonomide çeşitli sebeplerle yaşanan daralma veya gerilemenin toplam talebin azalışına neden olmasına bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik türüdür.

Konjonktürel işsizlik, daha yaygın olarak gelişmiş ekonomilerde görülen geçici ama yaygın bir işsizlik türüdür. Bu işsizlik türünün gelişmiş ekonomilerde yaygın olarak görülmesinin sebebi üretim ve yatırımlarda yaşanan genişleme sonucunda fazla miktarda üretilen mal veya hizmetlere yeterli talep olmamasından dolayı ekonominin daralarak işsizliğe yol açmasıdır. Bu işsizlik türüyle karşılaşan ülkelerde genellikle anti-enflasyonist politikalar uygulanarak işsizlik çözülmeye çalışılmaktadır.[22]

Mevsimsel işsizlik; mevsim değişmeleri veya hava koşullarının üretimi kötü etkilemesi sonucu ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Mevsimsel işsizliğin boyutu ve

---

[19] Biçerli; **a.g.e.**, s.452.
[20] Talas; **a.g.e.**, s.135.
[21] Pekin, Çiğdem; **İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye'de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2014, s.15.
[22] Önsal, Naci; **İstihdam (Ders Notları)**,Ankara 1993, ss.56-57.

yaygınlığı tarım sektörünün veya üretimi mevsimsel koşullara bağlı olan sektörlerin ekonomideki büyüklüğüne göre değişmektedir. Bu açıdan mevsimsel işsizlik sadece tarım sektöründe değil üretimin mevsim koşullarına bağlı olduğu sektörlerde de görülebilmektedir. Örneğin mevsime çok fazla bağlı olan turizm sektörü de mevsimsel işsizliğin yaygın olarak yaşandığı sektörler arasında yer almaktadır. [23]

1.2.DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASASI

Küreselleşme olgusu, günümüzde üzerinde en fazla tartışma yaşanan kavramlardan birisi olarak ülke ve toplumları sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik açılardan bir hayli fazla etkilemektedir. Küreselleşmenin hayatın her alanında görülen bu etkisini en fazla hisseden yapılardan birisi de hiç şüphesiz ki ülke ve toplumların ekonomik yapılarıdır.

Küreselleşme ile birlikte ekonomik ve sosyal yapıda yaşanan hızlı değişim ve dönüşümlerden çalışma hayatı da doğrudan etkilenmekte ve küresel ekonomide yaşanan ekonomik ve mali krizler üretim düzeylerinde düşüşe, istihdamda azalmaya ve işsizlik düzeylerinde yükselmeye neden olarak milyonlarca insanın hayatına etki etmektedir.[24]

Küreselleşmenin yanı sıra mesleki eğitim için yeteri kadar yatırımın yapılmaması, ekonomik büyüme ve gelişmenin yeterli düzeyde ve oranda istihdam artışı sağlayamaması, ücret dışı işgücü maliyetlerinin yüksek olması ve uzun dönemli yapısal işsizliğin yoğun olması da işsizliğe ayrı bir boyut kazandırmaktadır.[25]

Küreselleşmenin ve yukarıda sayılan diğer faktörlerin işgücü piyasasında neden olduğu olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması ve işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesi gerekliliği devletleri ve uluslararası kurum ve kuruluşları bu yönde harekete geçmeye ve işsizlikle mücadele etmeye zorlayarak işgücü piyasasına çeşitli açılardan müdahale edilmesine neden olmaktadır.

---

[23] Naci; **a.g.e.**, s.56.
[24] Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**, Ankara, Aralık 2009 Yayın No: 302, s.5.
[25] Varçın, Recep; **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, Ankara 2004,s.8.

Günümüz ekonomilerinin neredeyse tamamının çözmeye çalıştığı temel sorunlardan birisi olan işsizlik, ekonomik bir kavram olmasının yanı sıra toplumsal bir olgu olarak da ele alınması gereken bir sorun olduğundan işsizlikle mücadele edilmesi hususu üzerinde ayrıca düşünülmesi ve çözüm üretilmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşsizlik sorunu her ne kadar farklı oran ve boyutlarda olsa da hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin temel sorun alanlarından birisini oluşturmaktadır.

Tablo 1: Bölgesel İşsizlik Oranları

Ülke Grupları/Zaman	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014T
Dünya	5,5	5,7	6,3	6,1	6,0	6,0	6,0	5,9
Gelişmiş Ekonomiler	5,8	6,1	8,4	8,8	8,4	8,6	8,5	7,8
AB 28	7,2	7,0	8,9	9,6	9,6	10,5	10,9	10,2
Avro Alanı	7,4	7,5	9,5	10,2	10,1	11,4	12,0	11,5
Merkez ve Güneydoğu Avrupa	8,2	8,1	9,9	9,2	8,5	8,0	7,8	7,7
Doğu Asya	3,8	4,3	4,4	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6
Güneybatı Asya ve Pasifik	5,5	5,2	5,2	4,8	4,4	4,1	4,3	4,3
Güney Asya	4,0	4,2	4,2	3,9	3,8	3,9	3,9	3,9
Latin Amerika ve Karayipler	6,9	6,5	7,5	7,3	6,7	6,3	6,3	6,6
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	10,8	10,4	10,5	10,8	11,6	11,7	11,6	11,7
Sahra Altı Afrika	7,8	8,0	7,9	7,9	7,9	7,9	7,7	7,7

Kaynak: İŞKUR 2015 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu (2014 Tahmini)

Tablo 1'den de görülebileceği üzere ister gelişmiş ülkelerde olsun isterse gelişmekte olan ülkelerde olsun işsizlik temel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da göstermektedir ki günümüzde işsizlik hem ulusal hem de uluslararası bir sorun haline gelmiştir.[26]

Tabloda dikkat çeken hususlardan birisi Asya kıtasında yer alan ülkelerden bazılarının (Doğu Asya, Güneydoğu Asya ve Pasifik, Güney Asya) işsizlik oranlarının ortalama olarak gelişmiş ülkelere (Gelişmiş Ülkeler ve AB Ülkeleri) oranla bir hayli düşük olmasıdır.

[26] Öztürk, İbrahim; Küresel Kriz ve Türkiye Ekonomisinin Dönüşümü**, Türkiye Ekonomi Araştırmaları Yayın No:2012-25**,İstanbul 2012, s.285.

İşsizlik oranlarının ülkeler arasında farklılaşmasının temel nedenleri ekonomik yapılardaki ve büyüme hızlarındaki farklılıklar ile kalkınma seviyelerinin ve demografik yapılarının farklı olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında genel olarak bir ülke ne kadar sanayileşmiş ve gelişmiş ise işsizliğin de buna paralel olarak azalması beklenmektedir. Ancak günümüze bakıldığında işsizlik seviyelerinin farklı olması sadece gelişmişlik ve sanayileşme düzeyi ile açıklanamamaktadır. Bunlara ilave olarak ekonomik sistemin işsizlik-istihdam vurgusunun da ortaya konulması gerekmektedir. Bu nedenledir ki Asya ülkelerinin bazıları ortalama olarak işsizliğin en düşük düzeyde seyrettiği ülkeler arasında yer almaktadırlar.[27]

Tablodan çıkarılabilecek bir diğer sonuç ise 2008 yılında ABD'de yaşanan ve çok kısa bir sürede küresel boyut kazanan ekonomik krizin işsizlik üzerinde hızlı ve önemli bir oranda artışa neden olarak hemen hemen bütün ülke ekonomilerini etkilemiş olmasıdır.

Tablo 1'e bakıldığında Gelişmiş Ülkelerde krizden önceki yıl olan 2007'de % 5,8 seviyelerinde olan işsizlik oranları krizin yaşandığı 2008'de % 6,1 seviyesine yükselmiş ve bu yükseliş krizin derinleşerek etkisini daha fazla hissettirdiği 2009'da % 8,4 seviyesine yükselmiş, 2010'da ise tavan yaparak % 8,8 düzeyine ulaşmıştır.

Krizin dünya ekonomisi üzerindeki etkisine bakıldığında küresel kriz öncesinde 2007 yılında dünya genelinde % 5,5 seviyesinde olan işsizlik oranı krizin etkisiyle 2008 ve 2009 yıllarında yükselişe geçmiş ve 2009 yılında % 6,3 olarak düzeyine ulaşmıştır. Daha sonra her ne kadar işsizlik 2010 ve 2011 yıllarında dünyada kademeli bir azalış göstermiş olsa da işsizlik oranının 2014 yılı itibariyle % 5,9 düzeyinde gerçekleşeceği öngörülmektedir.[28]

Ayrıca 2008 yılında yaşanan ve kısa sürede dünyaya yayılan ekonomik krizin yol açtığı işsizlikteki yükseliş, krizin ilk zamanlarındaki kadar şiddetli olmasa da halen ekonomiler üzerindeki etkisini sürdürmeye devam etmektedir.

---

[27] Öztürk**; a.g.e.,** s.286.
[28] Türkiye İş Kurumu**, 2015 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu,** s.31.

Bunların yanı sıra Uluslararası Para Fonu (IMF) verilerinden anlaşılacağı üzere dünya ekonomisi 2013 ve 2014 yıllarında % 3,4 büyümüş olmasına rağmen, dünya genelindeki işsizlik oranında belirgin bir azalmanın yaşanmamış olmasıdır.[29]

Günümüzde küresel ölçekte yaşanan bu işsizlik sorunundan hemen hemen toplumun bütün kesimleri etkilenmektedir. Ancak ekonomilere ve toplumlara bakıldığında diğer gruplara göre daha dezavantajlı konumda bulunan genç ve kadınların daha yüksek oranlarda işsizliğe maruz kaldıkları gözlemlenmektedir.

Genç işsiz kavramı, her ne kadar üzerinde tam olarak uzlaşı sağlanmış bir kavram olmasa da genellikle 15-24 yaş aralığında yer alan ve işsiz olan kişileri tanımlamak için kullanılmaktadır. Genç işsizliği özellikle 70'li yıllardan sonra ortaya çıkmaya başlamış ve hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin neredeyse tamamında görülen önemli bir sorun haline dönüşmüştür.[30]

Genç işsizliğine sebep olan faktörler; günümüz ekonomilerinin gençlere yönelik yeterince yeni iş kapasitesi oluşturamamaları, mevcut işlerin içerisinde düşük düzeyli işlerin oranının fazla olması, asgari ücret ve diğer işgücü piyasası katılıkları, gençlerin işlere ilişkin ücret beklentilerinin gerçekçi olmaması, kısa dönemli ve geçici işlerin yaygın olması, gençlerin istikrarsız olması ve işler arasında yüksek hareketliliğe sahip olmaları, işverenlerin ayrımcı gençlere karşı ayrımcı tutumları, cari ücret düzeyinin düşük olmasından dolayı gençlerin çalışmak yerine boş zamanı tercih etmeleri, gençlerin nitelik ve eğitim açısından işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak düzeye sahip olmamaları ve genç nüfusun artış hızının yüksek olmasıdır,[31]

---

[29] **2015 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu,** s.31.
[30] Uludağ, Emrullah; **Genç İstihdamını Artırmada Girişimcilik: Çeşitli Ülke Uygulamaları ve İŞKUR'un Rolü**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2014, s.11.
[31] Uludağ; **a.g.e.,** s.12.

Tablo 2: Ülkelere Göre İşsizlik Oranları

Ülkeler	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Avusturalya	4,38	4,23	5,56	5,21	5,08	5,22	5,66	6,07	6,06
Avusturya	4,86	4,13	5,3	4,82	4,57	4,86	5,34	5,62	5,72
Belçika	7,46	6,97	7,91	8,29	7,14	7,54	8,43	8,52	8,48
Brezilya	9,35	7,93	8,11	6,76	5,98	5,52	5,4	4,85	..
Kanada	6,05	6,14	8,35	8,06	7,53	7,29	7,08	6,91	6,91
Çek Cumhuriyeti	5,32	4,39	6,66	7,28	6,71	6,98	6,95	6,11	5,05
Danimarka	3,8	3,43	6,01	7,46	7,57	7,52	7	6,59	6,17
Estonya	4,59	5,43	13,55	16,7	12,33	10,02	8,63	7,36	6,19
Finlandiya	6,85	6,36	8,24	8,39	7,77	7,68	8,19	8,66	9,37
Fransa	7,66	7,06	8,74	8,87	8,81	9,39	9,89	10,29	10,35
Almanya	8,66	7,53	7,74	6,97	5,83	5,38	5,23	4,98	4,62
Yunanistan	8,4	7,76	9,62	12,72	17,87	24,44	27,47	26,49	24,9
Macaristan	7,41	7,82	10,03	11,17	11,03	11,01	10,19	7,73	6,82
İzlanda	2,24	2,94	7,22	7,55	7,03	5,98	5,38	4,89	3,97
Endonezya	9,43	8,43	8,01	7,25	6,7	6,2	6,03	5,82	..
İrlanda	4,67	6,4	12,01	13,85	14,62	14,67	13,05	11,26	9,4
İsrail	7,32	6,1	7,54	6,64	5,6	6,85	6,21	5,91	5,24
İtalya	6,08	6,72	7,75	8,36	8,35	10,65	12,15	12,68	11,89
Japonya	3,84	3,99	5,07	5,05	4,58	4,35	4,03	3,59	3,38
Kore	3,25	3,17	3,65	3,73	3,41	3,23	3,13	3,54	3,64
Lüksemburg	4,07	5,05	5,11	4,35	4,9	5,14	5,84	5,85	6,66
Meksika	3,64	3,9	5,35	5,32	5,21	4,94	4,94	4,83	4,34
Hollanda	3,18	2,75	3,41	4,45	4,98	5,82	7,24	7,42	6,87
Yeni Zelanda	3,65	4,15	6,13	6,55	6,5	6,92	6,22	5,75	5,78
Norveç	2,5	2,55	3,1	3,52	3,21	3,12	3,42	3,48	4,3
Polonya	9,61	7,12	8,17	9,64	9,63	10,09	10,33	8,99	7,5
Rusya	6,13	6,36	8,38	7,48	6,5	5,46	5,49	5,16	5,57
Slovakya Cumhuriyeti	11,14	9,51	12,02	14,38	13,62	13,96	14,22	13,18	11,48
Slovenya	4,82	4,38	5,85	7,24	8,17	8,84	10,11	9,67	8,96
Güney Afrika	21	22,52	23,7	24,88	24,8	24,88	24,73	25,1	25,35
İspanya	8,23	11,24	17,86	19,86	21,39	24,79	26,09	24,44	22,06
İsveç	6,16	6,23	8,35	8,61	7,8	7,98	8,05	7,96	7,43
İsviçre	..	..	..	4,55	4,04	4,18	4,39	4,54	4,55
Türkiye	8,89	9,73	12,58	10,68	8,81	8,17	8,74	9,88	10,24
Birleşik Krallık	5,26	5,61	7,54	7,79	8,04	7,89	7,53	6,11	5,3
ABD	4,62	5,78	9,27	9,62	8,95	8,07	7,38	6,17	5,29

Kaynak: OECD Data

Tablo 3: Ülke Gruplarına Göre Genç İşsizlik Oranları

Ülke Grupları	2007	2009	2013	2014T
Dünya	11,7	12,9	13,0	13,0
Gelişmiş Ekonomiler	12,5	17,4	17,7	16,7
AB 28	15,6	19,8	23,4	22,6
Avro Alanı	15,0	19,8	23,9	24,4
Merkez ve Güneydoğu Avrupa	17,4	20,0	16,8	16,8
Doğu Asya	8,0	9,4	10,1	10,5
Güneybatı Asya ve Pasifik	14,8	14,0	13,6	13,6
Güney Asya	8,9	9,8	9,9	10,0
Latin Amerika ve Karayipler	14,1	15,5	13,3	13,8
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	24,5	24,0	29,1	29,5
Sahra Altı Afrika	12,1	12,5	11,8	11,8

Kaynak: İŞKUR 2015 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu (2014 Tahmini)

Çeşitli sebeplerle ortaya çıkan genç işsizliğine biraz daha ayrıntılı olarak bakıldığında ülke gruplarına göre genç işsizlik oranlarının yer almakta olduğu Tablo 3 incelendiğinde genç işsizlik sorunun sadece bazı ülke veya ülke gruplarının sorunu olmadığı rahatlıkla görülebilmektedir.

Genç işsizliğine ilişkin bir diğer husus ise hemen hemen her ülkede genç işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarından ortalama iki üç kat daha yüksek olmasıdır. Tablo 3'de yer alan genç işsizliği oranlarına bakıldığında 2013 yılında AB-28 ülkelerinde genç işsizlik oranının % 23,4 olduğu görülmektedir. Ancak aynı yılda Tablo 1'e bakıldığında AB-28 ülkelerindeki genel işsizlik ortalamasının % 10,9 olarak gerçekleşmiş olduğu görülmektedir.

Tabloda göze çarpan bir diğer önemli nokta ise 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin genç işsizliği üzerinde de oldukça etkili olduğudur. AB ortalamasına bakıldığında krizden önce 2007 yılında % 15,6 olan işsizlik oranı krizden sonra 2009 yılında yükselmeye başlayarak her yıl artmış ve 2013 yılında en yüksek seviye ulaşarak % 23,4 olmuştur ki bu oranın 2014 yılında % 22,6 olarak gerçekleşeceği tahmin edilmektedir.

Sonuç olarak günümüzde küresel bir boyut kazanan ve toplumları her açıdan etkileyen işsizlik; hiç şüphesiz ki üretim, dağıtım ve bölüşümün etkin ve verimli bir şekilde sağlanarak toplum refahının yükseltilmesini amaçlayan ekonomik sistemlerin önündeki en büyük engellerden birisidir.

Dünya işgücü piyasasına kısaca değinildikten sonra Türkiye işgücü piyasası hakkında da bilgiler verilmesi konu bütünlüğünün sağlanması açısından son derece önemlidir.

1.3.TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

Günümüz dünya ekonomilerinde ve işgücü piyasalarında baş döndürücü bir hızla yaşanan değişim ve dönüşümden Türkiye ekonomisi ve işgücü piyasası da fazlasıyla etkilenmektedir. Bu değişim ve dönüşümün bir sonucu olarak Türkiye ekonomisinde de hem bazı yeni fırsatlar hem de önemli bazı yeni riskler ve belirsizlikler yaşanmaktadır.

Sanayi devrimiyle başlayan ve gittikçe artan bir ivmeyle dünya ekonomilerini yeni bir değişim ve dönüşüm evresine sokan teknolojik gelişmeler işgücü piyasalarında da daha önce benzeri yaşanmamış bir süreci başlatmıştır.

1980'li yıllarda alınan radikal kararlar ile dünya ekonomisine eklemlenmeye çalışan Türkiye ekonomisi de hayatın her alanında yaşanan bu dönüşüm sürecine açık hale gelerek küresel boyutta yaşanan bazı sorunların ithal edilmesine neden olmuştur.

Türkiye işgücü piyasası, 1980 ve sonrasında yaşanan bu dönüşümden en fazla etkilenen kesimlerden birisidir. Daha önce uygulanan ithal ikameci politikadan vazgeçilerek ihracata dayalı gelişme stratejisine geçilmeye çalışılan bu dönemde işsizlik artmaya başlamış, 1990'lı yıllarda evrensel düzeyle karşılaştırıldığında yüksek seyretmeye başlayan işsizlik oranları 2001'de yaşanan ekonomi kriziyle birlikte Türkiye'nin en önemli ve öncelikli sorunlarından biri haline gelmiştir.[32]

Türkiye ekonomisinin içinde bulunduğu mevcut durumun anlaşılabilmesi ve daha iyi analiz edilebilmesi için işgücü piyasasının mevcut yapısının incelenmesi son derece büyük bir önem arz etmektedir.

Bu kapsamda Türkiye işgücü piyasasını daha iyi anlayabilmek için Tablo 3'te yer almakta olan verilerin incelenmesi gerekmektedir.

---

[32] TÜSİAD Araştırma Raporu; **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**, TÜSİAD-T/2012-11/536, Kasım 2012.

Tablo 4: Türkiye'de Toplam Nüfus ve İşgücü Durumu (Milyon Kişi)*

Yıllar	Toplam Nüfus	15-24 Yaş Arası Nüfus	15+ Nüfus	İşgücü	İKO
2007	70.5	11.5	50 1	22 2	44.3
2008	71 5	11.4	50 9	22 8	44.9
2009	72 5	11.5	51 8	23 7	45.7
2010	73 7	11.5	52 9	24 5	46.5
2011	74 7	12.5	53 9	25 5	47.4
2012	75 6	12.5	54 9	26 1	47.6
2013	76 6	12.6	55 9	27 0	48.3
2014	77.6	12.7	56 9	28 7	50.5
2015	78.4	-	57.8	29.6	51.3

Kaynak: TÜİK

Her ne kadar nüfus artışının ekonomik büyümenin bir kaynağı olup olmadığı hususu tartışmalı da olsa bir ekonomide ekonomik büyüme ve gelişme sağlanabilmesi için nüfus artışı ve bu nüfus artışının getirmiş olduğu işgücü artışı büyük bir öneme sahiptir.[33]

Türkiye'ye ilişkin çeşitli verilerin yer almakta olduğu Tablo 4'e bakıldığında Türkiye nüfusunun 2007 yılından günümüze kadar sürekli artarak 2015 yılında 78,4 milyon kişiye ulaştığı görülmektedir. Nüfusta yaşanan bu sürekli artışa paralel olarak 15 yaş ve üstü nüfus ile işgücünün de giderek arttığı ve nüfusun yaklaşık olarak üçte birinden fazlasının işgücüne dahil olduğu görülmektedir.

Tablo 4'te karşımıza çıkan bir diğer önemli nokta ise 15-24 yaş aralığında olan ve üretkenliği bir hayli yüksek olan genç nüfus miktarının fazla olmasıdır. Bu durum gerekli önlemlerin alınması ve doğru politikaların uygulanması durumunda üretimde yüksek oranda katma değer yaratarak ekonomiye önemli bir katkı sağlayacaktır.

Tabloda yer verilen rakamların ortaya koymakta olduğu hususlardan birisi de 2007 yılından günümüze kadar işgücüne katılma oranlarının sürekli olarak artış göstermesidir. Bu artış hiç şüphesiz ki ilerleyen dönemlerde ülke ekonomisine pozitif bir katkı sağlayacaktır.

[33] **TÜSİAD Araştırma Raporu**; s.27.

*Tabloda yer alan 15-24 yaş arasındaki nüfusa ilişkin verilerden 2010 yılına kadar olanlar TÜİK'in "15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu" verilerinden derlenmiş bu yıldan sonraki verilerde ise TÜİK'in "İstatistiklerle Gençlik 2012-2013-2014-2015" bültenlerinden derleme yapılmıştır. 2015 yılına ait veriler tezin yazımı aşamasında yayınlanmadığından tabloda yer almamaktadır.

Türkiye nüfusuna ve işgücüne dair yukarıda bahsedilen hususların ekonomik büyüme ve gelişmenin sağlanabilmesinde bir kaynak olarak kullanılması için çalışma çağındaki nüfus artışının açmış olduğu "Demografik Fırsat Penceresi"nin doğru planlama ve politikalar ile değerlendirilmesi gerekmektedir. Aksi taktirde bir fırsat olarak görülen bu durum gerekli önlemler alınmadığında bir sorun yumağına dönüşerek ekonomik büyüme ve gelişmenin önünde bir engel oluşturmaya başlayacaktır.

Türkiye işgücü piyasasına ilişkin olarak değinilmesi gereken bir diğer husus ise işgücü piyasasında yaşanan yapısal sorunlardır. Türkiye işgücü piyasasında yaşanan en temel yapısal sorunlardan birisi hemen hemen bütün dünya ekonomilerinin yaşamakta olduğu sorunlardan birisi olan istihdam yaratmayan büyüme sorunudur.

Tablo 5: Türkiye Ekonomisine İlişkin İşgücü, İşsizlik ve Büyüme Verileri

Yıllar	**İşsizlik Oranı**	**15-24 Yaş İşsizlik Oranı**			**İstihdam Oranı**	**Büyüme Oranları**	**Kayıt Dışı İstihdam Oranları**		
		Genel	**Erkek**	**Kadın**			**Genel**	**Erkek**	**Kadın**
2007	9.2	20.0	19.6	20.8	40.3	4.7	-	-	-
2008	10.0	20.5	20.1	21.1	40.4	0.7	-	-	-
2009	13.1	25.3	25.1	25.0	39.8	-4.8	43.84	-	-
2010	11.1	21.7	21.1	23.0	41.3	9.2	43.25	37.20	58.49
2011	9.1	18.4	17.1	20.7	43.1	8.8	42.05	35.65	57.79
2012	8.4	17.5	16.3	19.9	43.6	2.1	39.02	32.70	54.17
2013	9.0	18.7	17.0	21.9	43.9	4.2	36.75	30.22	52.00
2014	9.9	-	-	-	45.5	2.9	34.97	29.29	48.44
2015	10.3	-	-	-	46.0	4.0	-	-	-

Kaynak: TÜİK ve SGK

Türkiye ekonomisine ilişkin büyüme, işgücü ve işsizlik rakamlarının yer almakta olduğu Tablo 5'e bakıldığında 2008 yılında yaşanan ekonomik krizin etkisiyle ekonominin 2009 yılında 4,8 oranında küçülmüş olduğu ve işsizlik seviyesinin bu 4,8'lik küçülmeye bağlı olarak % 3,1 artarak % 13,1 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Yani ekonomi 2008 yılına göre toplamda % 5,5 küçülmüş işsizliğin bu küçülmeye tepkisi ise % 3,1 olmuştur.

Ancak ekonomik 2010 yılında 2009 yılına göre % 14 büyüyerek % 9,2 seviyesine yükselmiş fakat işsizlik sadece % 2 oranında azalmıştır. Bu iki durum birlikte değerlendirildiğinde ekonomide ortalama % 5 düzeyindeki bir küçülme işsizliği % 3'ten fazla arttırırken % 7'lik bir büyüme işsizliği sadece % 1 oranında azaltmıştır. Bu durum da göstermektedir ki işsizlik oranları küçülmeye daha fazla tepki göstererek

artarken ekonomik büyüme işsizliğin azalmasında aynı oranda etkiye neden olmamaktadır.

Türkiye işgücü piyasasının yaşamakta olduğu bir diğer temel sorun ise istihdam oranlarının düşük seyretmesidir. Tablo 5 incelendiğinde görülebileceği üzere istihdam oranları (2009 yılı hariç) sürekli artmakta olsa da % 50 seviyesine ulaşamamış olmasıdır.

Türkiye'de işgücü piyasasına ilişkin sorunlardan bir diğeri de işgücüne katılma oranlarının benzer ülkelere göre bir hayli düşük seyretmesidir. Türkiye'nin de üyesi olduğu İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) tarafından 2012 yılında yayınlanan verilere göre üye ülkelerin 2010 yılında işgücü katılma oranlarının ortalaması % 70,6 iken Türkiye'de işgücüne katılma oranı % 52,7 seviyesi ile üye ülke ortalamalarının bir hayli altında kalmıştır.[34]

İşgücüne katılma oranında yaşanan sorunun bir benzeri de genç işsizlik oranlarında görülmektedir. Tablo 5'teki genel işsizlik oranları ile genç işsizlik oranları karşılaştırıldığında 15-24 yaş aralığında yer alan gençlerin işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarının neredeyse iki katı kadar olduğu görülmektedir. Her ne kadar bu durum hemen hemen her ülkede yaşanmakta olsa da genç nüfus miktarı ve genç nüfus miktarının nüfusa oranı gelişmiş birçok ülkeye göre yüksek olan Türkiye için daha da önemli bir hale gelmektedir.

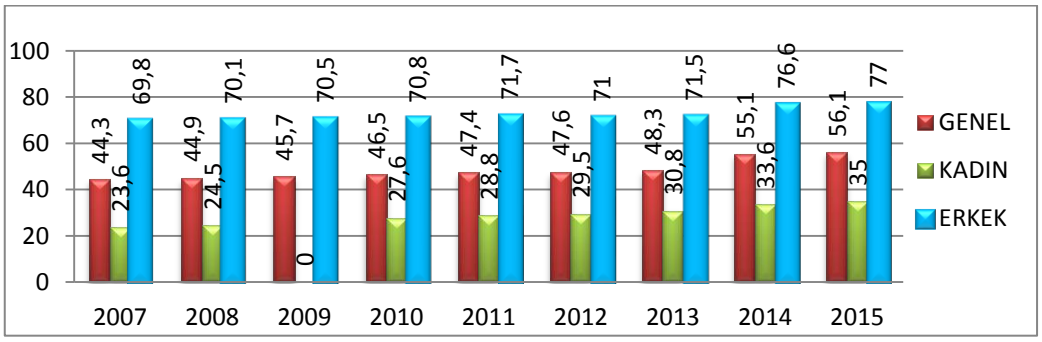
Genç işsizliğine ilişkin dikkat çeken bir diğer nokta Türkiye işgücü piyasasının genel yapısına paralellik gösteren genç kadın işsizliğinin genç erkek işsizliğinden daha yüksek olmasıdır. Tablo 5'ten 2013 yılı verilerine bakıldığında genç erkekler arasında % 17 olan işsizlik oranı aynı grupta yer alan kadınlar için % 21,9 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye işgücü piyasasında gözlenebilen hususlardan birisi de daha önce değinilen istihdamsız büyüme sorununun yol açmış olduğu yüksek işsizlik oranlarının giderek durağan hale gelmesidir. Tablo 5'e bakıldığında göze çarpan önemli bir nokta da işsizlik oranlarının yedi yıllık sürede ne kadar azalırsa azalsın % 8'in altına hiç düşmemiş olması ve genelde % 10 bandında dalgalanma göstermiş olmasıdır. Elbette bu

[34] **TİSK 25.Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara 2013, s.89.

durum sadece istihdamsız büyümeden kaynaklanmamakta nüfus artışının fazla olması da bu durumun en azından belli bir süre daha devam etmesine neden olmaktadır.

Şekil 1: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları



Kaynak: TÜİK

TÜİK'ten alınan veriler ile oluşturulan ve Türkiye'de kurumsal olmayan nüfusun yıllara ve cinsiyete göre işgücüne katılma oranlarını gösteren yukarıdaki grafikten de görebileceği üzere Türkiye işgücü piyasasında karşılaşılan sorunlardan birisi de işgücüne katılma oranlarında kadınlar ile erkekler arasında büyük bir farklılığın olmasıdır.

Grafiğe bakıldığında erkeklerin kadınlardan yaklaşık olarak üç kat daha fazla işgücüne katıldıkları ve kadınların işgücüne katılma oranlarının genel işgücü katılma oranlarının neredeyse yarısı kadar olduğudur. TÜİK tarafından 28 Ocak 2016 tarihinde yayınlanan nüfus istatistiklerine göre Türkiye nüfusunun hemen hemen yarısının (% 49,8) kadınlardan oluştuğu düşünüldüğünde kadınların işgücüne katılma oranlarındaki bu düşük seviyenin işgücü piyasası açısından ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılacaktır.

Her ne kadar kadınların işgücüne katılma oranları istenen seviyede olmasa da grafiğe bakıldığında işgücü piyasasının geleceği açısından olumlu sayılacak bir durum da yaşanmaktadır. Görülebileceği üzere kadınların işgücüne katılma oranlarında 2007 yılından 2015 yılına kadar her sene artış yaşanmıştır.

Türkiye'nin işgücü piyasasında yaşanan temel sorunlardan birisi de niteliği itibariyle yasal işler olarak nitelendirilen işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin,

çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi olarak tanımlanan kayıt dışı istihdamdır.[35]

Hem ekonomi hem de sosyal güvenlik sistemi ve işgücü piyasası açısından son derece önemli risklere yol açan Türkiye işgücü piyasasındaki kayıt dışı istihdam oranlarını gösteren Tablo 4 incelendiğinde bu oranın bir hayli yüksek olduğu görülecektir. Son yıllarda kayıt dışı istihdam ile mücadele edilmesine yönelik olarak alınan tedbirler ve uygulanan politikaların etkisiyle bu oran gerilemiş olsa da halen istenen düzeye düşürülememiştir.

Kayıt dışı istihdama ilişkin bir diğer önemli nokta ise kadınlar ve erkekler arasında kayıt dışı çalışma oranları açısından ciddi bir farklılığının bulunmasıdır. Tablo 4'te 2010 yılı verileri incelendiğinde kayıt dışı istihdam oranlarının erkeklerde % 37,20 kadınlarda ise % 58,49 olduğu görülmektedir.

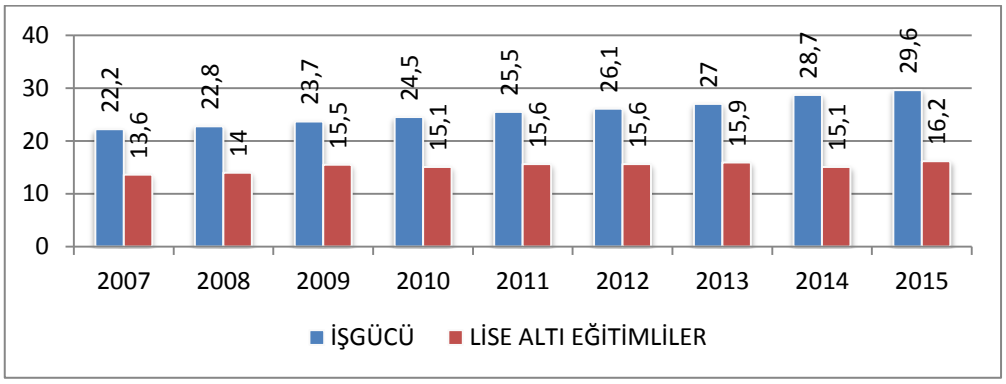
Ancak şunu da belirtmek gerekir ki kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında alınan tedbirler etkisini kısa sürede göstererek 2010 yılında % 43,25 olan genel kayıt dışı istihdam oranı 2014 yılında % 34,97 seviyesine; % 37,20 olan erkek kayıt dışı istihdam oranı % 29,29'a ve % 58,49 olan kadın kayıt dışı istihdam oranı % 48,44'e düşmüştür.

Tablo 4'te göze çarpan bir diğer nokta ise 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizle birlikte Türkiye'de işsizlik artsa da bu dönemde kayıt dışı istihdam oranlarında bir artış yaşanmamış olmasıdır. Bu durum da göstermektedir ki kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında alınan tedbirler etkisini kriz süresince de göstererek bu alanda başarılı sonuçlar alınmasını sağlamıştır.

Yukarıdaki yapısal sorunlara ek olarak Türkiye işgücü piyasasının temel sorunlarından biri de mevcut işgücünün eğitim seviyesinin düşük olmasıdır.

[35] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam, (17.09.2015).

Şekil 2: Lise Altı Eğitimlilerin İşgücü İçerisindeki Durumu (Milyon Kişi)



Kaynak: TÜİK

Şekil 2'de yer alan verilere bakıldığında hali hazırdaki işgücünün yarısından fazlasının lise ve altı eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu sebepledir ki genç ancak eğitim seviyesi düşük bir işgücü profiline sahip olan Türkiye işgücü piyasasında işgücüne katılma oranlarındaki seviye düşük seyretmekte ve işsizlik % 10 dolaylarında dalgalanarak aşağı yönde daha katı hale gelmeye başlamaktadır.

Türkiye işgücü piyasasının özelliklerinden birisi de tarımın istihdam içerisinde yaklaşık % 25 gibi gayet yüksek bir paya sahip olmasıdır. Tarım istihdamının istihdamdaki payının yüksek olması ekonominin gelişme sürecinde bir takım problemlere yol açabilmektedir.

Türkiye işgücü piyasasında tarımın istihdamdaki payının yüksek olmasının sebep olduğu sorunlardan ilki büyük ölçüde iklim koşullarına bağlı olarak üretim yapılan ülkemiz tarım sektöründe işsizlik oranlarının yıl içerisinde çok fazla dalgalanma göstermesidir.

Bu durumun yanı sıra tarımda istihdamın yoğun olduğu ekonomilerde yaşanan sorunlardan bir diğeri de gelişme süreciyle birlikte tarımda yaşanan yapısal dönüşümün yol açtığı çözülme gizli işsizlerin açık işsiz olarak işgücü piyasasına çıkmalarına ve sonrasında nitelik uyuşmazlığından kaynaklanan uzun süreli işsizliğe sebep olarak bu kişilerin işgücü piyasasının dışında kalmalarına neden olmaktadır ki bu durum da işgücüne katılma oranlarının düşük kalmasına yol açmaktadır.[36]

[36] Öztürk; **a.g.e.**, s.291.

Tarımın istihdamdaki payının yüksek olmasının yol açtığı sorunlardan birisi de kayıt dışı çalışma oranlarının yükselmesidir. Kayıt dışılığın en yüksek olduğu sektör olan tarım sektörünün istihdamdaki payı arttıkça kayıt dışılıkla mücadele de zorlaşmaktadır.

Tarımın istihdamdaki payı yükseldikçe ekonomilerde ortaya çıkan aksaklıklardan birisi de daha önce Türkiye işgücü piyasasında yaşanan bir sorun olarak değindiğimiz istihdamsız büyüme olgusudur. Tarımda yıl içinde yaşanan dalgalanmalarla birlikte işsizlik oranlarının yükselmesi ekonomide büyüme olsa ve diğer sektörlerde istihdam artışı yaşansa bile tarım sektöründeki işsizlik oranlarının yükselmesi genel işsizlik oranlarının düşmesini engellemektedir.[37]

Türkiye işgücü piyasası denilince akla gelen sorunlardan birisi de işgücü maliyetlerinin yüksek olmasıdır. İşgücü maliyetlerinin yükselmesinin temel nedenleri ise istihdam vergilerinin yüksekliği ve sosyal yüklerin fazlalığıdır.[38]

İşgücü maliyetlerinin yüksek olması ise yeni istihdam yaratılarak işsizlik azaltılmasının önündeki en büyük engellerden birisidir. Yüksek işgücü maliyetlerinin sebep olduğu bir diğer sorun ise ülkemiz işletmelerinin özellikle de ihracata yönelik üretim yapan işletmelerin rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemesidir.[39]

Örneğin TÜİK tarafından açıklanan işgücü maliyeti verilerine göre 2012 yılında Türkiye'de imalat sektöründe bir kişiyi çalıştırmanın aylık maliyeti 2.356 TL olarak gerçekleşmiştir.

İşgücü maliyetlerine ilişkin bir diğer husus ise Türkiye'de işgücü maliyetlerinin artış hızının çok yüksek olmasıdır. Yine TÜİK verilerine göre 2008 yılında imalat sektöründe bir kişiyi çalıştırmanın aylık maliyeti 1.576 TL iken yukarıda değindiğimiz gibi bu maliyet dört yılda % 49 yükselerek 2.356 TL'ye ulaşmıştır.

Türkiye işgücü piyasasından bahsedilirken üzerinde durulması gereken konulardan biri de katı çalışma mevzuatıdır. Türkiye'deki çalışma mevzuatına ilişkin mevcut düzenlemeler kişilerin hayatlarını tek bir iş içinde geçirecekleri varsayımları

---

[37] Öztürk; **a.g.e.**, s.292.
[38] **TİSK Çalışma Raporu**, ss.100-102.
[39] T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Araştırma Raporu; **Türkiye'de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri**, 23 Mayıs 2011, s.12.

üzerine kurgulanmıştır. Bu durum da sürekli işçilerin işten çıkarılması konusundaki düzenlemeler başta olmak üzere katı çalışma düzenlemeleri yeni istihdam yaratma sürecini engellemektedir. Türkiye'de işten çıkarılma riskinin azaltılması amacıyla getirilen kıdem tazminatı yükü OECD ülkeleri ve tüm ülkeler arasında en yüksek seviyededir.[40]

Türkiye'de işgücü piyasasına ilişkin düzenlemeler o kadar katıdır ki OECD İstihdamın Katılığı Endeksi'ne göre, OECD ülkeleri ile hızla gelişen ülkelerden oluşan 39 ülke arasında Türkiye en katı çalışma mevzuatına sahip ülkedir.[41]

Türkiye işgücü piyasasını katı hale getiren düzenlemelerden birisi de geçici işlerle ilgili yeterli esnekliğin sağlanmamış olmasıdır. Geçici iş ilişkisi kurulmasına dair OECD ülkelerinin çoğunda özel istihdam büroları yetkilendirilmişken Türkiye'de henüz özel istihdam büroları bu konuda yasal olarak yetkilendirilmemiştir. Son olarak işgücü piyasasında var olan bu katı düzenlemeler kayıtlı sektörde yeni firmaların oluşmasını engellemekte ve yarı formal ve kayıt dışı sektörlerin yaygınlaşmasına sebebiyet vermektedir.[42]

Ülkemiz işgücü piyasasında yaşanan bu katılığın giderilmesi yasal düzenlemeler yapılması için çeşitli çalışmalar yürütülse de henüz bu çalışmalar tamamlanmadığından bu sorun bir süre daha devam edecektir.

Türkiye işgücü piyasasında karşımıza çıkan önemli sorunlardan birisi de mevcut eğitim sisteminin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan nitelikleri kazandırmada yetersiz olması yani eğitim-istihdam ilişkisinin yeterince güçlü olmamasıdır.

Bu durumun temel sebebi ise Türkiye'de eğitimle istihdam arasındaki ilişkiye bakıldığında eğitim sisteminin daha çok örgün eğitim ağırlıklı olduğu ve eğitim kurumlarından mezun olanların edindikleri bilgi, beceri ve tutumların işgücü

---

[40] **Türkiye'de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri**, s.14.
[41] **TİSK Çalışma Raporu**, s.100.
[42] **Türkiye'de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri**, s.15.

piyasasının talep etmekte olduğu özelliklerden çok farklı olduğu görülmektedir ki bu da eğitim ve istihdam arasında bir kopukluk ve uyumsuzluk olmasıdır.[43]

1.4.İSTİHDAM POLİTİKALARI

İşgücü politikaları, işsizlik sorununun veya işsizliğin neden olduğu bireysel, toplumsal ve ekonomik sorunların çözüme kavuşturularak kişilerin ve toplumların refah düzeylerinin arttırılmasını amaçlamaktadır.

Bu kapsamda günümüzde birisi doğrudan kişilerin istihdam edilebilirliğinin arttırılmasını amaçlayan aktif istihdam politikaları diğeri ise işsizliğin neden olduğu ekonomik kayıpları belli bir süre ile gidermeyi amaçlayan pasif istihdam politikaları olmak üzere iki türlü işgücü politikası uygulanmaktadır.

1.4.1.Aktif İstihdam Politikaları

Günümüzde yoğun bir uygulama alanı olan aktif istihdam politikaları kavramı ilk kez İkinci Dünya Savaşı'nın ardından İsveç'te yaşanan eksik istihdam sorununun çözülerek tam istihdama ulaşılması ve enflasyonun kontrol altına alınması amacıyla uygulanan politikalar için kullanılmıştır.[44]

Aktif istihdam politikaları ilerleyen zamanlarda işgücü piyasasında yaşanan gelişmelere bağlı olarak Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından da benimsenmiş ve tam istihdama ulaşmak için uygulanan politikaları tamamlayıcı bir unsur olarak görülmeye başlanmıştır. [45]

İsveç'te ortaya çıkan ve zamanla diğer Avrupa ülkeleri ve buradan da dünyaya yayılmaya başlayan aktif istihdam politikaları ilk başlarda işgücü sunumunu yani emek

---

[43] İçli, Gönül; "Eğitim, İstihdam ve Teknoloji", **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2001 Sayı: 9 , http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/1698536412_7g%C3%B6n%C3%BCl.pdf, (27.12.2015).

[44] Sanal, M. Engin; "Aktif İstihdam Politikaları"**, Toprak İşveren Dergisi**, Sayı 99, İstanbul 2013, s.13, http://www.toprakisveren.org.tr/2013-99-enginsanal.pdf, (19.09.2015).

[45] Kapar, Recep; **Aktif işgücü Piyasası Politikaları,** http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/view/1023007243, (19.09.2015).

arzını arttırmak ve çalışanları işgücü sıkıntısı çekilen mesleklere, sektörlere veya bölgelere göre yeniden yerleştirmek amacıyla kullanılmıştır. Bu sayede ekonomide yaşanan eksik istihdam sorununun çözülmesi ve tam istihdama yaklaşılması; işgücü piyasasına katılımın arttırılması ve düşük işsizlik koşullarında işgücünün akıcılığının sağlanması amaçlanmıştır.[46]

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından ortaya çıkan ve 60'lı yıllarda OECD tarafından da tamamlayıcı bir unsur olarak görülmeye başlanan aktif istihdam politikaları 1980'li yıllara kadar pek fazla önemsenmemiştir. Ancak küreselleşmenin etkisiyle 1980'li yıllarda işsizlik oranlarında yaşanan ve gerek işgücü piyasasının gerekse çalışanların bilgi temelli teknolojilere ve sermayenin küreselleşmesi gibi yeni ekonomik şartlara uyum sağlayamamasından kaynaklanan sebeplerle giderek kalıcı hale gelen işsizlik, devletlerin yeni arayışlar içerisine girmesine neden olmuş, bu durum da aktif istihdam politikalarının hükümetlerin gündemine girmesine yol açmıştır.[47]

Bu kapsamda yaşanan gelişmelere bağlı olarak aktif istihdam politikaları refah devleti anlayışının bir sonucu olarak iş arayan kişilerin istihdam olasılığını arttırmak ve genel işsizliği düşürebilmek için etkin şekilde kullanılan istihdama müdahale politikalarından oluşmaktadır. Diğer bir deyişle aktif istihdam politikalarının başlıca amacı program katılımcılarının bireysel istihdam şanslarının arttırılmasıdır. Aktif istihdam tedbirlerinin diğer amaçları ise bireysel üretkenliğe ve kazançlara katkı sağlamaktır.[48]

Aktif istihdam politikalarının bir diğer özelliği ise işgücü piyasasında en dezavantajlı konumda olan bireyleri hedeflemesi ve toplumda yaşanan yoksulluğu azaltmayı amaçlamasıdır. Bunun yanı sıra aktif istihdam politikalarının amaçlarının en önemlilerinden birisi de bireysel iş arayan kişilerin işgücü piyasalarına olan mesafelerinin azaltılarak iş bulmalarının sağlanmasıdır.[49]

Eksik istihdam sorunu yaşayan ülkelerin bu sorunun üstesinden gelmek için sıklıkla başvurmaya başladığı aktif istihdam politikaları; işgücü arz ve talebini

---

[46] http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/view/1023007243, (19.09.2015).
[47] http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/view/1023007243, (19.09.2015).
[48] Kluve, Jochen; **Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**, Avrupa Eğitim Vakfı, Ocak-2016, s.10; http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/yayinlar/8944/b_go_aip_politikalari.pdf.
[49] **Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları,** s.10.

uyumlaştırarak iş arayanlar ile işverenleri doğrudan eşleştirme, işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikteki işgücünün temin edilmesi için işgücü eğitimi sağlama; kamu eliyle geçici işler yaratmak suretiyle istihdam oluşturma, iş kurmak isteyenlere gerekli desteği sağlama ve istihdam sübvansiyonları uygulamak suretiyle işgücü maliyetlerini azaltarak ve işgücü piyasasını düzenleyerek istihdamı korumak ve arttırmak için geliştirilen ve uygulanan politikalardır.[50]

Yukarıda sayılan aktif istihdam politikalarının, genel olarak iş arama yardımı; işgücünün eğitimi; özel sektör istihdam teşvikleri ve kamu sektöründe sağlanan istihdamlar olarak dört ana kategoride toplanması mümkündür.[51]

Aktif istihdam politikalarından birisi olarak uygulanmakta olan iş arama yardım programlarının amacı; bireysel iş arayan iş arama gayretlerini, iş arama sürecinin genel verimliliğini ve sonuçta elde edilen iş eşleşmelerinin kalitesini yükseltmektir. Ülkelerin yapılarına göre çok çeşitli iş arama yardım programları mevcut olup bunlar genelde birkaç farklı bileşenden oluşmaktadırlar. İş arama yardımı kapsamında iş arayanlara, iş arama eğitim, danışmanlık; iş arama sürecinin takibi; iş kulüpleri ve iş arama ve iş eşleşme sürecinin verimliliğini arttırmayı amaçlayan ve iş arama gerekliliklerine uyulmaması durumunda uygulanan yaptırımlardan oluşmaktadır.[52]

İşsizlikle mücadele edilmesi amacıyla işsizlere sağlanan işgücü eğitimlerinin temel amacı insan sermayesinin geliştirilmesidir. Bu kapsamda günümüzde işgücü eğitimi klasik bir aktif istihdam politikası olarak görülmekte ve dünya genelinde en sık uygulanan program tipini oluşturmaktadır. Bu eğitimler, genelde mesleki/teknik sınıf eğitimleri, iş pratiği (işbaşı eğitimi), temel beceri eğitimi (matematik, dil), yaşam becerileri eğitimi (sosyo-duygusal, bilişsel olmayan beceriler) ve iş ekleme bileşenlerin bir veya birkaçını ya da tamamını içerecek şekilde uygulanmaktadır.[53]

Yukarıda yer verdiğimiz iş arama yardımları ve işgücü eğitimleri daha çok işsiz kişilerin iş arama süreçlerinin etkinleştirilmesini ve işsiz kişilere işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan niteliklerin kazandırılmasını amaçlayan işgücüne yönelik uygulanan

---

[50] Çapar Diriöz, Sinem; **İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Sosyal Sektörler Genel Müdürlüğü, Yayın No: 2835, Mart 2012, s.2.
[51] **Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları,** s.11.
[52] **Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları,** s.11.
[53] **Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları,** s.12.

politikalardır. Aktif istihdam politikalarının diğer boyutunu ise yeni işlerin yaratılmasını amaçlayan özel sektör teşvik programları ve kamu sektörü istihdamları oluşturmaktadır.

İşsizlikle mücadelede etkin müdahale tiplerinden biri olan özel sektör teşvik programları; özel sektör işverenlerinin ve/veya işçilerin istihdam ile ilgili davranışlarını değiştirmeye yönelik teşvikler oluşturmayı amaçlayan müdahalelerden oluşmaktadır. Bu kategoride en öne çıkan uygulama ise özellikle OECD ülkelerinde yoğun olarak uygulanan ücret sübvansiyonudur. İşverenlere yönelik olarak uygulanan sübvansiyonların genel amacı işverenleri yeni işçi almaya veya sübvansiyon verilmediği durumda ortadan kalkacak işleri muhafaza etmeye teşvik etmektir. Bu sübvansiyonlar işverenlere doğrudan ödenen ücret sübvansiyonları veya işçilere belirli bir süre ödenen mali teşvikler şeklinde ve genellikle uzun süredir işsiz olan insanları ve diğer gruplara göre işgücü piyasasında daha dezavantajlı konumda olan (gençler, kadınlar, göçmenler, engelliler, vb.) kişilerin istihdamını hedeflemektedir.[54]

Aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan politikaların sonuncusu olan kamu sektöründe doğrudan istihdam yaratma programları; işsizler için kamuda doğrudan iş yaratmaya ve sağlamaya ve kamu mal ve/veya hizmetleri üreten diğer faaliyetlere odaklanmaktadırlar. Kamuda doğrudan iş yaratma politikası genelde en dezavantajlı durumda olan bireylerin istihdama katılmalarının sağlanmasını ve arttırılmasını hedeflemektedir. Bunların yanı sıra bu programlar hedef kitlesinde yer alan kişilerin işgücü piyasası ile temasını sağlamak ve işsizlik dönemleri boyunca insan sermayesi kayıplarının önüne geçerek kişilerin işgücü piyasasından tamamen kopmalarını engellemeyi amaçlamaktadır.[55]

Yukarıda yer verdiğimiz aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan politika ve programların temel amaçları; ekonomik darboğazların aşılması, işgücü piyasasının işleyişinin düzenlenmesi ve işgücü piyasasının yapısal sorunlarının çözülmesi, yeterli beceri ve verimliliğe sahip olmayan işgücünün beceri ve verimliliğinin geliştirilmesi ve dezavantajlı konumda veya risk altında bulunan grupların desteklenmesidir.[56]

---

[54] **Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları,** s.12.
[55] **Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları,** s.12.
[56] Çapar Diriöz; **a.g.e.**, s.28.

Bu politikalar aracığıyla ayrıca kamu sektöründe ve/veya özel sektörde yeni işlerin yaratılması ya da ortadan kalkma ihtimali olan bazı işlerin kaybolmaları engellenerek işsizlik ve işsizliğin neden olduğu sosyal sorunlar önlenmeye çalışılmaktadır.

1.4.2. Pasif İstihdam Politikaları

İşsizlik ve işsizliğin yol açtığı sosyal ve toplumsal sorunların ortadan kaldırılması amacıyla uygulanan politikaların ikinci ayağını pasif istihdam politikaları oluşturmaktadır.

Pasif istihdam politikaları, iş arayan ancak iş bulamayan kişilere bu süreçte gelir desteği sağlanması veya çalışmakta iken işini kaybeden kişilerin satın alma güçlerinin korunması[57]ve işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararları önlemeyi amaçlayan[58] politikalar olarak tanımlayabiliriz.

Pasif istihdam politikaları genellikle işsizliğin neden olduğu gelir kaybına bağlı olarak ortaya çıkan toplam talep yetersizliğinin ekonomide daralmaya yol açması ve bu durumun da işsizliği arttırmasını ve sürecin döngüye dönüşmesini önleyerek işsizliğin bireysel ve toplumsal etkilerinin derinleşmesini önlemeyi amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) de işsizlere sadece gelir desteği sağlanmasına yönelik olarak uygulan politikaları pasif istihdam politikaları olarak değerlendirmektedir.[59]

Pasif istihdam politikaları genellikle işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, çalışma paylaşımı, kıdem tazminatı[60] ve erken emeklilik[61] uygulamaları şeklinde uygulanmaktadır.

---

[57] Varçın, Recep; **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları,** Siyasal Kitabevi, Ankara 2004, s.10.
[58] Biçerli, M. Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul 2011, s.492.
[59] Biçerli, M. Kemal; **Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?**, http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf, (20.09.2015).
[60] Küpeli, Özlem; **Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2014, s.12-15.
[61] Çapar Diriöz**; a.g.e.,** s.19.

Pasif istihdam politikaları kapsamında uygulanmakta olan işsizlik sigortası; ekonomik veya başka nedenlerle kendi istekleri dışında işsiz kalan kişilerin yeni bir iş buluncaya veya eski işlerine dönünceye kadar geçen sürede asgari ihtiyaçlarını temin edecek bir gelir sağlama amacı taşımaktadır.[62]

Günümüzde uygulanan bir diğer pasif istihdam politikası ise işsizlik yardımıdır. İşsizlik yardımı; prim ödemeye dayalı olmayan ve tamamen devlet tarafından finanse edilen işsizlere asgari düzeyde bir hayat standardı sunmayı hedefleyen bir uygulamadır. Ancak işsizlik sigortasında yaşanan duruma benzer şekilde bu uygulama bazı kişiler açısından işsiz kalmayı bazı kişiler açısından cazip hale getirebildiğinden gerek işsizlik sigortası gerekse de işsizlik yardımı ödemelerinin çalışma durumunda elde edilebilecek normal gelirden önemli ölçüde düşük tutulması gerekmektedir.[63]

Pasif istihdam politikalarının bir diğeri olan kıdem tazminatı; çalışanların işyerinde kalmalarını sağlayacak olan iş güvencesinin sağlanmasını diğer ifadeyle işverenlerin işçileri kolayca işten çıkarmalarını engellemeye çalışan bir uygulamadır. Kıdem tazminatı daha çok işsizlik sigortasına alternatif olarak uygulanmakta ve işsizlik sigortasının olduğu çoğu ülkede kıdem tazminatı uygulaması bulunmamaktadır.[64]

Yukarıda saydığımız pasif istihdam politikalarının yanı sıra genelde emeklilik yaşına yaklaşan ve işsiz kalan veya kalma riski altında bulunan kişiler için uygulanan erken emeklilik; diğeri ise mevcut durumda çalışan kişilerin çalışma sürelerini azaltarak aynı işin daha fazla kişi tarafından yapılmasını amaçlayan çalışma paylaşımı uygulamalarına da rastlanmaktadır.[65]

---

[62] Andaç, Faruk; **İşsizlik Sigortası**, TÜHİS, 2. Baskı, Ankara 30.04.2010, s.57. http://www.tuhis.org.tr/resim/files/yay%C4%B1n_66.pdf.
[63] Küpeli; **a.g.e.,** s.14.
[64] Çapar Diriöz; **a.g.e.,** s.18.
[65] Biçerli, M.Kemal; **Çalışma Paylaşımı İşsizlikle Mücadelede Etkili Bir Politika Mıdır?,** Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü,s.59, http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyalari/51/PDF2004_1_6.pdf.

1.5.TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN UYGULANAN AKTİF VE PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Tez çalışmamızın bu kısmında ilk olarak Türkiye İş Kurumu hakkında kısaca bilgi verildikten sonra Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan aktif ve pasif istihdam politikalarına değinilecektir.

1.5.1.Kuruluşundan Günümüze Türkiye İş Kurumu

Türkiye'de kamu istihdam hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin ilk yasal düzenleme 1936 Tarihli ve 3008 Sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. 3008 Sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler ile ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık yapan özel bürolar yasaklanarak ve sunulacak bu hizmetin kamu tekelinde yapılması için üç yıl içinde İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulması öngörülmüştür.[66]

Ancak 3008 Sayılı Kanun ile öngörülen üç yıllık sürede İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulamayınca 1939 Tarih ve 3612 sayılı Kanun ile Kurumun kuruluşuna ilişkin yasa tasarısının iki yıl içinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulacağı kararlaştırılmış ancak II. Dünya Savaşı'ndan dolayı bu sürede aşılmıştır. Nihayet 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 Sayılı 4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile kamu istihdam hizmetlerini sunmak üzere "İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK)" kurulmuş ve Kurum fiili olarak 15 Mart 1946 tarihinde faaliyete geçmiştir. 4837 Sayılı Kanun İİBK'nın asli görevini "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlemiştir.[67]

1946 yılında yapılan düzenleme ile ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin bir kamu hizmeti olarak sunulması ve bu alanda bir kamu kurumun görevlendirilmesinin tarihi Batılı ülkelere göre bir hayli yenidir. Ancak 1946 yılında

[66] http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx
[67] http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx

kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu, kurulduğu günden bu yana milyonlarca işçi ve işsize hizmet vermiştir.[68]

1946 yılından itibaren işgücü piyasasında iş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti vermeye başlayan İİBK, İkinci Dünya Savaşı sonrasında büyüme hızı artan ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde ve yetiştirilen bu işgücünün istihdam edilmesinde de çok önemli bir görev üstlenmiştir.[69]

Dünyada yaşanan ekonomik gelişmelere bağlı olarak İİBK, 1960'lı yıllarda "Yurt dışına İşçi Gönderme" görevini üslenmiştir. Bu görevle birlikte başta Almanya olmak üzere birçok sanayileşmiş Batı ülkesinin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla karşılamak istemeleri üzerine Türkiye önce 1961'de Almanya ile ardından 1964'de Avusturya, Hollanda ve Belçika, 1965'de Fransa ve 1967'de İsveç ve Avustralya ile işgücü gönderilmesine ilişkin antlaşmalar imzalayarak yurt dışına işçi gönderilmesine aracılık etmeye başlamıştır.[70]

1960'lı yıllarda başlayan yurt dışına işçi gönderme faaliyeti 1973 yılına kadar yoğun bir şekilde devam etmiş ve bu dönemde yaklaşık 800.000 Türk işçisi İİBK aracığıyla yurt dışına gönderilmiştir. 1973 yılında etkisini göstermeye başlayan petrol kaynaklı ekonomik kriz özellikle Batılı ekonomileri etkilediği için işgücü göçü krizden nispeten daha az etkilenen Ortadoğu ülkelerine yönelmiş ve 1980'lere kadar devam etmiştir.[71]

1946 yılında kurulan İİBK, gerek yurt dışına işçi gönderme gerekse yurt içindeki işgücü taleplerini karşılayacak düzeydeki kurumsal kapasitesini her anlamda arttırmaya öncelik vererek 1966 yılında ülke çapında teşkilatlanmasını tamamlamış ve bu tarihten itibaren her ilde bir şubesi, iş ve işgücü yönünden önem arz eden bazı ilçelerde de büro şeflikleri ile vermeye başlamıştır. Gelişen kurumsa kapasitesine bağlı olarak İİBK 1475 sayılı İş Kanunu ile özürlü ve eski hükümlülerin işe yerleştirilmeleri ve

---

[68] Türkiye İş Kurumu, **İstihdamda 3İ Dergisi**, Sayı: 1,s.16.
[69] **İstihdamda 3İ Dergisi**, s.18.
[70] **İstihdamda 3İ Dergisi**, s.18.
[71] **Dünden Bugüne Türkiye İş Kurumu**, Ankara 2011, s.7.

yönlendirildikleri işlerdeki çalışma şartlarının belirlenmesi görevini de yürütmeye başlamıştır.[72]

Yapılan bu çalışmaların yanı sıra ülkemizde işgücü piyasasının düzenlenmesi ve uluslararası standartların yakalanması amacıyla da bir takım çalışmalar yapılmış ve Kurumun yürüttüğü faaliyetlerin belirleyicisi olan Uluslararası Çalışma Teşkilatının işsizlik hakkındaki 1919 tarihli ve 2 No'lu Sözleşmesi 16.02.1950 tarihinde; ücretli iş bulma bürolarının kapatılması hakkındaki 1933 tarihli ve 34 No'lu sözleşmesi 11.02.1946 tarihinde; iş ve işçi bulma servisi kurulması hakkındaki 1948 tarihli ve 88 No'lu Sözleşmesi 30.11.1949 tarihinde; özel iş bulma büroları hakkındaki 1949 tarihli ve 96 No'lu Sözleşmesi 08.08.1951 tarihinde ve istihdam politikasıyla ilgili 1964 tarihli ve 122 No'lu Sözleşmesinin de 9.11.1976 tarihinde onaylanmıştır.[73]

1970'li yıllarda dünyada yaşanan ve ülkemizi de etkileyen petrol krizine bağlı olarak yurt dışına işçi göndermenin azalması ve yurt içinde de işe yerleştirme faaliyetlerinde yaşanan durgunluk sunulan hizmetlerin gerilemesine neden olmuştur.

Kurum hizmetlerinde yaşanan bu gerilemenin olumsuz etkilerinin giderilebilmesi için 1978 yılında Kurumsal teşkilatlanmada köklü bir değişikliğe gidilerek hem merkez hem de taşra teşkilatlanması yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda merkez teşkilatında bir Genel Sekreterlik makamı ihdas edilmiş ve mevcut birimlere ek olarak 5 Daire Başkanlığı ile bunlara bağlı 23 Şube Müdürlüğü oluşturulmuştur. Taşra teşkilatında ise hizmetlerin daha etkin bir biçimde yürütülmesi amacıyla 12 il merkezinde (Adana, Ankara, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Malatya, Sakarya, Samsun ve Trabzon) Bölge Müdürlükleri kurularak illerdeki Şube Müdürlükleri bu Bölge Müdürlüklerine bağlanmıştır.[74]

1980'li yıllarla birlikte başlayan ve çok hızlı bir şekilde yayılan ve ülkemizi de etkisini altına alan küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumu kamu istihdam kurumlarının önemini artırmış, fonksiyonlarını genişletmiş ve sunulan hizmetlerin şekil ve içeriğini değiştirmiştir. Yaşanan bu değişime ayak uydurabilmek için 1987 yılında merkez teşkilatı bünyesinde Bilgi İşlem Şube Müdürlüğü kurulmuş; 1988 yılında

---

[72] **Dünden Bugüne Türkiye İş Kurumu**, s.8.
[73] http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx.
[74] **İstihdamda 3İ Dergisi**, s.19.

yetişmiş işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak maksadıyla üniversitelerde "İstihdam Danışma Merkezleri" faaliyet göstermeye başlamıştır. İlerleyen zamanlarda ise Kayseri ve Malatya illerinde "Günlük İşçi Merkezleri", 21 merkezde de "Özel Sektör İstihdam Merkezleri" hayata geçirilerek sunulan hizmetlerde yerelleşme sağlanmıştır.[75]

Yaşanan bu değişim ve dönüşüm süreci devam etmiş ve Kurumun gerek dünyadaki gerekse ülkemizdeki teknolojik alanda ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilmesini, çağdaş kamu istihdam kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilmesini ve en önemlisi de ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün yetişmesini sağlayacak olan aktif işgücü programlarını uygulayabilmesini sağlayacak bir yapıya kavuşturulması amacıyla, 4 Ekim 2000 Tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, yerine Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Ancak, Anayasa Mahkemesi tarafından 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname iptal edilmiş, kararın dokuz ay sonra yürürlüğe gireceği belirtilmiş ancak belirlenen bu süre içerisinde yeni bir yasal düzenleme yapılamadığından Kurum faaliyetlerini yasal dayanaktan yoksun olarak sürdürmek zorunda kalmıştır.[76]

2000 yılından 2003 yılına kadar olan süre içerisinde yasal dayanak olmaksızın faaliyetlerine devam eden Türkiye İş Kurumu 2003 yılında 4904 sayılı Türkiye iş Kurumu Kanunu ile yapılan düzenlemeyle bu buhranlı dönemi de geride bırakmıştır.

4904 Sayılı kanun ile istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulan Türkiye İş Kurumu'nun görev alanı da genişletilerek klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, aktif ve pasif istihdam politikalarını da uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur. Bunun yanı sıra sosyal tarafların daha fazla katılım sağlayacağı, sosyal diyaloğa açık bir örgütlenme modeli benimsenerek; sosyal tarafların çoğunlukta olduğu, kamu ve üniversite temsilcilerinin de yer aldığı bir Genel Kurul oluşturulmuştur.[77]

---

[75] **İstihdamda 3İ Dergisi**, s.19.
[76] http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx.
[77] http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx.

4904 Sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeler ile kamu istihdam kurumlarınca sunulan geleneksel hizmetlerin yanı sıra işgücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulması, işgücüne nitelik kazandırma ve işbaşında eğitim, kariyer danışmanlığı, mesleki geliştirme ve iyileştirme tedbirleri uygulama, iş kurmaya destek olma, toplum yararına programlar düzenleme gibi aktif istihdam tedbirleri ile işsizlik sigortası ve iş kaybı tazminatı gibi pasif istihdam politikaları uygulayarak işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik faaliyetler yürütülmesi de sağlanmıştır.[78]

4904 Sayılı Kanun ile ayrıca Kurumun, yönetim ve karar organı olarak görev yapacak olan ve işçi, işveren, esnaf ve sanatkarlar temsilcileri ile kamu kurumu ve kuruluşlarının temsilcilerinin de bulunduğu Yönetim Kurulu oluşturularak işgücü piyasasının en önemli aktörleri bir araya getirilmiştir. Bunun yanı sıra taşra teşkilatının görev alanı da düzenlenerek bölgesel kalkınmada yerel inisiyatifi geliştirmek ve yerel istihdam politikalarını belirlemek üzere İl İstihdam Kurulları kurulmuştur. Diğer yandan yapılan radikal bir değişiklikle yurt içi ve yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerinde tekel konumda olan Kurumun yetkisi kaldırılarak "Özel İstihdam Büroları"nın kurulmasına izin verilmiştir. Ayrıca yerelde daha etkin hizmet sunulması amacıyla Bölge Müdürlükleri kaldırılarak İl Müdürlükleri oluşturulmuş ve Kurum hizmetlerinin sunumunda yerelleşme sağlanmıştır. [79]

Türkiye İş Kurumu'nun kuruluşundan günümüze dek yaşadığı değişim ve dönüşümü özetleyecek olursak 1946'da başlayan süreç 1960'lı yıllarda yurt dışına işçi gönderme, 1970'li ve 80'li yıllarda küreselleşmeye bağlı olarak yaşanan faaliyetlerdeki değişim ve 2000'li yılların getirdiği köklü yeniden yapılanma süreci ile aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanması ve sonuçlarının izlenmesi ile işgücü piyasalarının mevcut durumunu ortaya koyacak araştırmaların yapılması ile devam etmektedir. Yaşanan bu dönüşümün bir sonucu olarak da Türkiye İş Kurumu her açıdan ülkemiz işgücü piyasasının nabzını tutan ve işgücü piyasasının düzenlenmesinde önemli rol oynayan bir kamu istihdam kurumu haline dönüşmüştür.

---

[78] **Dünden Bugüne Türkiye İş Kurumu**, s.25.

[79] http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx.

1.5.2.Türkiye İş Kurumu'nca Uygulanan Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları

Türkiye işgücü piyasasında çeşitli nedenlere bağlı olarak yaşanmakta olan işsizlik ve işsizliğin yol açtığı toplumsal sorunların çözüme kavuşturulması için gerek kamu kurum ve kuruluşları gerekse sivil toplum örgütleri tarafından birçok çalışma yapılmakta ve faaliyet yürütülmektedir

Ülkemizde yaşanan işsizlik sorununun çözümüne yönelik olarak uygulanan politikaların en başında bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de yoğun bir şekilde uygulanan aktif ve pasif istihdam politikaları gelmektedir.

Türkiye'de işsizliğin ortadan kaldırılması için uygulanmakta olan aktif ve pasif istihdam politikaları denilince hiç şüphesiz ki akla ilk olarak Türkiye İş Kurumu gelmektedir.

Tezin bu bölümünde Türkiye İş Kurumu tarafından işsizliğin çözümüne yönelik olarak yürütülmekte olan aktif ve pasif istihdam politikalarına kısaca değinilecektir.

Ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak Türkiye İş Kurumu tarafından birisi istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmaya yönelik olarak yürütülen aktif istihdam politikaları diğeri ise işsizlik sigortası hizmetlerinin yürütülmesini kapsayan pasif istihdam politikaları olmak üzere iki farklı istihdam politikası yürütülmektedir. [80]

Türkiye İş Kurumu'nca aktif istihdam politikaları kapsamında yürütülen faaliyetlerden ilki doğrudan işsizlerin kamuda veya özel sektörde işe yerleştirilmesini amaçlayan işe yerleştirme faaliyetleri ikincisi ise işsizlerin işgücü piyasasına hazırlanmasını amaçlayan kişilere nitelik kazandırma veya kişilerin mevcut niteliklerinin geliştirilmesi faaliyetleridir.

Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen işe yerleştirme faaliyeti işgücü piyasalarında emeğini arz eden kişiler ile bu emeği talep eden işverenler arasında aracılık etmeye dayanan ve kamu istihdam kurumlarının sunmuş olduğu hizmetlerin esasını oluşturan faaliyetlerden birisidir. Bu anlamda işe yerleştirme faaliyeti; çalışmak

[80] **4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Madde-1**, R.G. 5.7.2003-25159.

isteyen kişilerin meslek ve nitelikleri dikkate alınarak işverenlerin işgücü taleplerinde aradığı koşullara en uygun kişilerin seçilmesi yoluyla gerçekleştirilen ve mümkün olan en kısa sürede uygun işle uygun kişiyi buluşturan iki yönlü bir süreçtir.[81]

Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen bu işe yerleştirme faaliyeti; işgücünün gerek yurt içinde (kamu sektöründe veya özel sektörde) gerekse yurt dışında niteliklerine uygun işlere yerleştirilmelerinin sağlanmasını amaçlamaktadır.[82]

Aktif istihdam politikaları kapsamında yürütülen faaliyetlerin diğer kısmı ise iş ve meslek danışmanlığı, mesleki eğitim kursu, işbaşı eğitim programı, toplum yararına program ve girişimcilik eğitim programından oluşan nitelik kazandırma veya nitelikleri geliştirme faaliyetlerinden oluşmaktadır.

İş arayan kişilerin niteliklerinin geliştirilmesine yönelik olarak sunulan hizmetlerin ilki iş ve meslek danışmanlığı hizmetleridir.

İş ve meslek danışmanlığı faaliyeti; meslek ve çalışma hayatıyla ilgili bilgilerin sistematik hale getirilmesi ve bu bilgilerin bireysel bazda ele alınarak kullanılması esasına dayanan kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işlerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek, durum ve yeteneğine en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim olanaklarından faydalanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümü için belli bir sistematik içerisinde yürütülen yardım sürecidir.

Türkiye İş Kurumu'nun yürütmekte olduğu aktif istihdam politikalarının bir diğer bileşeni ise işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirilecek olan mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları ve toplum yararına programlar ve özel uygulamalardan oluşan kişilere nitelik kazandırma veya kişilerin mevcut niteliklerini geliştirmeyi amaçlayan mesleki rehabilitasyon faaliyetleridir.[83]

---

[81] Öksüz, Davut; **İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Artırılması,** Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s.26.
[82] **Türkiye İş Kurumu Kanunu, Madde-3/d.**
[83] Karagülle, Başak; **Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s.12.

Nitelik kazandırma veya mevcut nitelikleri geliştirme faaliyetleri kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları ile herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olamayanların, niteliklerinin geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimleri düzenlenmektedir.[84]

Kişilere nitelik kazandırmak amacıyla yürütülen bir diğer faaliyet ise Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı işsizlerin, yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde sahip oldukları mesleki bilgilerini uygulama yaparak pekiştirmelerini, iş ve üretim süreçlerini bizzat görerek öğrenmelerini sağlamayı amaçlayan ve bir işi işbaşında öğrenme programı olan işbaşı eğitim programıdır. Bu program ile mesleki deneyimi veya iş tecrübesi olmayan kişilere mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırılarak kişilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılması amaçlanmaktadır.[85]

Kişilerin niteliklerinin geliştirilmesi faaliyetleri kapsamında Türkiye İş Kurumu'nca yürütülen faaliyetler bir diğeri ise toplum yararına programlardır.

Toplum yararına programlar düzenlenmesinin temel amacı; işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici vasıtası ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarının sağlanması ve bu kişilere geçici gelir desteğinde bulunulmasıdır.[86]

Toplum yararına programlar aracığıyla hem işsizlerin yeniden iş bulma ümitlerinin kırılması ve işgücü piyasasından tamamen kopmaları engellenmekte hem de bu kişilere geçici süreyle de olsa belli düzeyde bir gelir desteği sağlanması yoluyla işsizliğin bireyde ve toplumda yol açtığı olumsuzluklar önlenmeye çalışılmaktadır.

Yürütülen bu faaliyetlerin yanı sıra Türkiye İş Kurumu'nun sunmakta olduğu hizmetlerden birisi de girişimcilik eğitim programıdır.

---

[84] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği,Madde-4/1/o.**
[85] http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Duyurular/10_soruda_isbasi_egitim_programi.pdf, (31.01.2016).
[86] **Toplum Yararına Program Genelgesi (2013/1).**

Girişimcilik eğitimi programı; Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı olan kişilerin kendi işlerini kurmalarına veya mevcut işlerini geliştirmelerine yardımcı olmak üzere düzenlenen eğitimleri içermektedir.[87]

Sınıf içi eğitim ve atölye çalışmalarından oluşmakta olan bu eğitim sayesinde kendi işini kurmak isteyen kişilere temel seviye girişimcilik eğitimi verilmekte ve eğitimi başarıyla tamamlayan kişiler "Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılım Belgesi" almaktadırlar. Bu belgeye sahip olan kişiler daha sonra "KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine" başvuru yaparak kendi işini kurma imkanı elde etmektedirler.[88]

Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarına ek olarak işsizlik sigortası, iş kaybı tazminatı, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneği gibi çeşitli pasif istihdam politikaları da geliştirilmekte ve uygulanmaktadır.

Türkiye İş Kurumu'nca uygulanan pasif istihdam politikalarının ilki ve kamuoyu tarafından en fazla bilineni işsizlik sigortası uygulamasıdır.

İşsizlik sigortası, bir işyerinde çalışmakta iken çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmadan işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğramış oldukları gelir kaybını belirli bir süreyle ve belli ölçülerde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet göstermekte olan bir zorunlu sigorta olarak tanımlanmaktadır.[89]

Hali hazırda Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanmakta olan bir diğer pasif istihdam politikası ise iş kaybı tazminatıdır.

İş kaybı tazminatı; iştirakler hariç özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda bir hizmet sözleşmesi ile ücret karşılığı çalışmaktayken bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması ya da süreli veya süresiz olarak kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet sözleşmeleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri

---

[87] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-4/1/f.**
[88] http://www.iskur.gov.tr/isarayan/giri%C5%9Fimcilik.aspx, (01.02.2016).
[89] **4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu**, **Madde-47/c**, R.G. 8.9.1999-23810.

gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere belirli bir süreye gelir ve sosyal güvenliklerinin devamlılığının sağlanması amacıyla uygulanmaktadır.[90]

Türkiye İş Kurumu'nun pasif istihdam politikaları kapsamında sunduğu hizmetlerden bir diğeri ise ücret garanti fonu uygulamasıdır.

Ücret garanti fonu uygulaması ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet bir hizmet sözleşmesi ile çalıştıran işverenin, konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, işverenin iflası veya iflasının ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan üç aylık ücret alacakları devlet tarafından garanti altına alınarak işçiler korunmaya çalışılmaktadır.[91]

Mevcut durumda uygulanan pasif istihdam politikalardan bir diğeri olan kısa çalışma uygulaması; genel ekonomik kriz, sektörel kriz, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin kısmen veya tamamen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışamadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.[92]

---

[90] http://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik_sigortasi/ozellestirme_is_kaybi_tazminati.htm, (01.02.2016).
[91] http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx, (01.02.2016).
[92] http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/kisacalismaodenegi.aspx, (01.02.2016).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU TARAFINDAN UYGULANAN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ MEVZUAT VE UYGULAMA AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI, TANIMI VE AMAÇLARI

Türkiye işgücü piyasasında yaşanan temel sorunlardan birisinin eğitim istihdam ilişkisinin tam olarak sağlanamamış olmasından kaynaklanan nitelik uyuşmazlığı olduğu daha önce ayrıntısıyla ortaya konulmuştu.

Hem bu nitelik uyuşmazlığından hem de Türkiye işgücü piyasasında yaşanan değişim ve dönüşümden kaynaklanan sürecin bir sonucu olarak bireylerin okul hayatları boyunca almış oldukları teorik bilgiler kişilerin iş bulabilmeleri için yeterli olmamaktadır.[93]

Bu durum kişinin okul hayatı boyunca almış olduğu teorik bilgiyi işyeri ortamında uygulama yaparak ve çalışma hayatına katılarak yani işbaşında eğitim yoluyla pekiştirmesini neredeyse zorunlu hale getirmiştir.

Ortaya çıkan bu ihtiyacın giderilebilmesi için tasarlanan işbaşında eğitim, kişinin aktif iş yaşamına girişinde okulda aldığı teorik eğitimin eksik kalan uygulama boşluğunu doldurmakta ve bu sayede becerilerinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Bunun yanı sıra işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklerin kazandırılması amacıyla düzenlenen ve bireyin bir işte deneyim kazanmasını sağlayan işbaşında eğitim işgücü piyasasındaki arz-talep uyuşmazlığının giderilmesine ve bireyin daha kolay işgücü piyasasına katılmasına önemli bir katkı sunmaktadır.[94]

İşbaşında pratik eğitim almanın ihtiyaç haline gelmesinin bir diğer nedeni ise kişilere okul hayatları boyunca yeterince uygulama eğitimi verilmemesi veya uygulama

---

[93] Çoban, Aslı; **İşsizlikle Mücadelede Avrupa Birliği Perspektifinden Staj/İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2014, s. 83.
[94] Çoban**; a.g.e.**, s.3.

eğitimi verilmiş olsa bile bu uygulama eğitiminde edinilen pratik bilgilerin teknolojide yaşanan gelişmelere bağlı olarak zamanla ortadan kalkmasıdır. Bu durumun bir neticesi olarak da kişilerin becerilerinin günün koşullarına göre revize edilmesi ihtiyacı ortaya çıkmakta bu da işbaşında eğitimin önemini arttırmaktadır.

Günümüz işgücü piyasalarına bakıldığında okul hayatının tamamlanmasının ardından iş hayatına başlamak isteyen kişilerin özellikle de gençlerin önündeki en büyük engellerden birisinin iş tecrübesi eksikliği olduğu açıkça görülebilmektedir. Bu durum hem iş tecrübesi olmadığı için iş bulamayan kişilerin işsiz kalma süresini uzatmakta hem de bu sürede kişilerin sahip olduğu niteliklerin aşınmasına neden olmaktadır.

İş tecrübesinin eksik olması nedeniyle işe alımlarda pek fazla tercih edilmeyen kişiler bu durumun bir sonucu olarak tecrübe kazanamadıklarından işsizlik süreleri uzamakta ve bu süreç adeta bir kısır döngüye dönüşmektedir.[95]

Bu sorunlar birlikte ele alındığında okul hayatından iş hayatına geçişin önündeki en büyük engellerden birisi olan iş tecrübesi eksikliğinin giderilmesi için gerekli politikaların hazırlanması ve bu duruma müdahalede bulunulması son derece büyük bir önem arz etmektedir.

Gerek diğer ülkelerin işgücü piyasalarında gerekse Türkiye işgücü piyasasında yaşanmakta olan bu sorunların çözülmesi amacıyla çeşitli politikalar geliştirilmekte ve uygulanmaktadır.

İşte geliştirilen ve uygulanan bu politikalardan birisi de Türkiye İş Kurumu tarafından kişilerin işbaşında eğitilmesini amaçlayan işbaşı eğitim programıdır.

İşbaşı eğitim programı; Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olma görevi ve sorumluluğu kapsamında işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılmasına yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları

[95] Kurt, Resul; **"İş-Kur desteklerini kaçırmayın"**, http://haber.star.com.tr/yazar/iskur-desteklerini-kacirmayin/yazi-1082242, (27.01.2016).

geliştirilmesinin ve uygulamasının sağlanması amacıyla 2009 yılının Ağustos ayında "Staj Programları" adıyla uygulanmaya başlanmıştır.[96]

2009 yılında "Staj Programları" adıyla uygulanmaya başlanan işbaşı eğitim programı; işsizlerin mesleki deneyim kazanmalarını temin etmek için Kurumca belirlenen asgari şartları taşıyan işyerlerinde işbaşında eğitilmesine yönelik program olarak tanımlanmaktadır.[97]

2011 yılının başına kadar Staj Programları adıyla yürütülen ve birçok kişinin yararlandığı bu faaliyet yapılan düzenlemeler ile "İşbaşı Eğitim Programı" adını almıştır.

İşbaşı eğitim programına ilişkin uygulama esaslarını belirleyen ve hizmete özel bir metin olarak hazırlanmasından dolayı kamuoyu ile paylaşılmayan ve uygulanma şekli kamuoyuna açık olmayan programın işleyişinde birçok aksaklık yaşanmış ve süreç içerisinde İşlemler El Kitabının yeniden ele alınarak düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur.[98]

İşlemler El Kitabı ile uygulanmaya çalışılan programda istenen etkinlik sağlanamadığından 2013 yılının Mart ayında yapılan değişiklik ile işbaşı eğitim programlarının usul ve esaslarını düzenleyen İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği ve İşlemler El Kitabı; 12.3.2013 Tarih ve 28585 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Yönetmelik değişikliği ile yapılan düzenlemenin ardından kaldırılan İşlemler El Kitabının yerine 2013 yılının Nisan ayında programın uygulanmasına ilişkin temel süreçler ile uyulması gereken usul ve esasları belirleyen ve kamuoyuna açık bir metin olan Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi uygulanmaya başlanmıştır.

2009 yılından beri aktif istihdam politikalarından birisi olarak uygulanmaya başlanan işbaşı eğitim programı; programa katılan katılımcılara mesleki deneyim kazandırmak üzere Türkiye İş Kurumu tarafından belirlenen asgari şartları taşıyan işyerlerinde işbaşında verilen eğitim olarak tanımlanmaktadır.[99]

---

[96] **Türkiye İş Kurumu Kanunu, Madde-3/c.**
[97] **18.08.2009 Tarihli Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı 5.Bölüm: İşgücü Eğitimi.**
[98] Çoban; **a.g.e.**, s.81.
[99] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-4/1/j.**

İşbaşı eğitim programı ayrıca Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde daha önce edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının işyeri ziyaretleri sırasında veya işsizlerle yapılan görüşmelerde tespit edilen ihtiyaçlar; işyerlerinden veya katılımcı adaylarından gelen talepler doğrultusunda belirlenen şartlara uyulmak kaydıyla düzenlenen bir program olarak da tanımlanmaktadır.[100]

Yukarıda yer verilmekte olan tanımlardan da görülebileceği gibi işbaşı eğitim programının temel amacı; programa katılan kişilerin gerek eğitim hayatları boyunca gerekse bir mesleki eğitim kursuna katılmak suretiyle elde etmiş oldukları teorik bilgileri bir işyeri ortamında mal veya hizmet üretim süreçlerine bizzat katılıp uygulama yaparak pekiştirmelerini ve bu sayede mesleki deneyim kazanmalarını sağlamaktır.

İşbaşı eğitim programı sayesinde katılımcıların sahip olduğu nitelikler geliştirilerek ve beceri açıkları giderilerek istihdam edilebilirliklerinin arttırılması sağlanmaya çalışılmaktadır.

Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanmakta olan işbaşı eğitim programları sayesinde kişiler hem iş deneyimi elde etmekte hem de bir meslek sahibi olmakta ve bu kişilerin işgücü piyasasına girişleri kolaylaşmaktadır.

İşbaşı eğitim programlarına ilişkin tanımlarda programın amacı daha çok programa katılan kişilerin mesleki deneyim kazanmalarının sağlanması olarak belirtilmiş olsa da bu programlar işverenlere de bir takım faydalar sağlamaktadır.

İşbaşı eğitim programı sayesinde işverenler ileride çalıştıracakları kişileri belli bir süre gözlemleyerek, kişinin çalışma disiplini ve iş ahlakını görmekte, işe ve işyerine uyum sağlayıp sağlayamayacağı konusunda bilgi sahibi olmakta ve bu kişiyi işe alıp almama konusunda isabetli bir karar vererek doğru işçiyi seçme olanağı elde etmektedirler.

---

[100] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-45/1.**

İşbaşı eğitim programı ayrıca işverene işgücü yetiştirme maliyetlerinden kurtulma ve belli bir süre için de olsa üretim maliyetlerini düşürme imkanı da sağlamaktadır.

Bu çerçevede genel bir değerlendirme yapacak olursak işbaşı eğitim programları katılımcılara mesleki deneyim kazanarak niteliklerini geliştirme ve iş bulma imkanı sunarken işverenlere de gelecekte çalıştırmayı planladıkları kişileri ihtiyaç duydukları nitelikleri kazandırarak eğitme ve sonrasında da bu kişileri istihdam ederek işgücü yetiştirme maliyetlerini azaltma imkanı sunmaktadır.

İşbaşı eğitim programları işgücü piyasası açısından da ayrı bir öneme sahiptir. İşbaşı eğitim programı, daha önce Türkiye işgücü piyasasında yaşanan sorunlardan bahsedilirken değinildiği gibi mevcut eğitim sisteminin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan nitelikteki işgücünü yetiştirmekten uzak olması sorununun çözümüne katkı sağlayarak işgücü piyasasının dinamik yapısının içinde bulunarak tecrübe sahibi olan kişilerin kendilerini sürekli geliştirme imkanı bulmasını sağlayarak hayat boyu öğrenme kültürünün yerleşmesinde de etkili olmaktadır.

Sonuç olarak işbaşı eğitim programları iş arayanı ve işvereni işyeri ortamında buluşturarak kişinin işe, işyerine ve iş süreçlerine uyum sağlamasına yardımcı olmakta, kişinin eğitim aldığı meslekte bilgi ve beceri edinmesini sağlamakta, kişinin iş alışkanlıkları kazanarak mesleki niteliklerini geliştirmesine katkıda bulunmakta ve güncel teknolojileri kullanarak bir işi doğrudan doğruya öğrenmesine ve bu sayede iş bulmasına yardımcı olmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde işbaşı eğitim programı kişilerin işyerinde yapmakta oldukları staj mantığıyla yürütülmektedir. Ancak işbaşı eğitim programının uygulanmasına bakıldığında staj programlarının daha da geliştirilmiş bir versiyonu olduğu söylenebilir.

2.2.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI DÜZENLENEBİLECEK MESLEKLER

Bir önceki bölümde yer verildiği üzere işbaşı eğitim programları düzenlenmesinin temel amacı kişilerin mesleki deneyim kazanarak vasıflarının geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin arttırılmasıdır.

Programın amacına ulaşmasının sağlanabilmesi için program düzenlenecek mesleklere sınırlama getirilmiştir. Mevcut düzenlemelerde işbaşı eğitim programlarının katılımcıların mesleki deneyim kazanmasını sağlayacak mesleklerde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiş ve hangi mesleklerin kişilere deneyim sağlayabileceği hususunda karar verme yetkisi Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüklerine bırakılmıştır.[101]

İşbaşı eğitim programı düzenlenebilecek alanlara ilişkin olarak programın temel amacının katılımcıların mesleki deneyim kazanarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması olduğundan herhangi bir vasıf gerektirmeyen alanlarda program düzenlenmemesi gerektiği ortaya konulmuştur.[102]

Bu çerçevede il müdürlüğü veya hizmet merkezleri tarafından kişilerin mesleki deneyim kazanarak daha vasıflı hale gelecekleri öngörülüyorsa herhangi bir meslekte program düzenlenmesi mümkündür.

Bu çerçevede il müdürlüğünce program düzenlenecek mesleğin kişilere vasıf kazandırıp kazandırmayacağı hususunda değerlendirme yapılırken programa katılacak kişilerin niteliklerinin de göz önünde bulundurularak karar verilmesi programın amacına ulaşmasının sağlanması için son derece önemlidir. Bu sayede doğru kişi doğru programa yönlendirileceğinden hem kaynaklar etkin ve verimli kullanılmış olacak hem de katılımcı ve işveren programdan en yüksek düzeyde fayda sağlayacağı için kişinin istihdam edilmesi kolaylaşacaktır.

İşbaşı eğitim programı düzenlenmesine karar verilirken uyulması gereken kurallardan birisi de program düzenlenecek olan mesleğe ilişkin ilgili mevzuat ile belirlenen şartlara uyulması zorunluluğudur.

---

[101] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-46/1.**
[102] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**

Yukarıda yer verdiğimiz açıklamaları birlikte değerlendirecek olursak mevcut düzenlemeler gereğince bir meslekte işbaşı eğitim programı düzenlenmek isteniyorsa bu mesleğin ilgili il müdürlüğü veya hizmet merkezince nitelik gerektiren bir meslek olarak kabul edilmesi ve mesleğe ilişkin olarak ilgili mevzuatı ile belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesi gerekmektedir.

Burada ayrıca işbaşı eğitim programı düzenlenecek mesleklere karar verilirken il müdürlükleri işgücü piyasasının yerel özelliklerini ve gelecekteki istihdam olanaklarını da göz önünde bulundurarak karar verebilmektedirler. Buna ilave olarak il müdürlükleri tarafından ayrıca yapılan işgücü piyasası araştırmaları neticesinde ihtiyaç duyulduğu tespit edilen mesleklerde de işbaşı eğitim programı düzenlenebilecektir.

2.3. İŞVERENLERİN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINDAN YARARLANMA ŞARTLARI

Mevcut düzenlemeler gereğince işbaşı eğitim programlarından bütün işverenler değil belirlenen asgari şartları sağlayan işverenler yararlanabilmektedirler.

İşbaşı eğitim programından faydalanmak isteyen işverenlerin taşımaları gereken şartların ilki işverenlerin Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı olmalarıdır.[103]

Kuruma kayıt yaptırmak isteyen işverenler, internet üzerinden veya il müdürlüklerine, hizmet merkezlerine ya da irtibat noktalarına giderek kayıt yaptırabilmektedirler.

Kurum kaydının tamamlanmasının ardından işverenlere işveren danışmanlığı hizmetleri kapsamında Kurum faaliyetleri hakkında gerekli bilgilendirmeleri ve yönlendirmeleri yapacak olan bir iş ve meslek danışmanı atanmaktadır.

İşbaşı eğitim programından faydalanmaya ilişkin ikinci şart ise işverenin çalışan sayısına ilişkindir.

---

[103] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-47/1.**

Mevcut düzenlemeler gereğince programdan faydalanmak isteyen işverenlerin işbaşı eğitim programının başlangıç tarihi itibariyle ilgili mevzuatları gereğince en az iki fiili sigortalı çalışanlarının olması zorunludur. [104]

Örneğin programdan yararlanmak isteyen işveren Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna tabi olarak faaliyette bulunuyorsa işyerinde bu kanuna tabi en az iki sigortalı çalışanının olması gerekmektedir. Eğer işveren, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa tabi olarak işçi çalıştırıyorsa bu kanuna tabi en az iki fiili sigortalı çalışanı olması durumunda işbaşı eğitim programından faydalanabilecektir.

İşbaşı eğitim programından işverenlerin faydalanabilmesinin bir diğer şartı ise işverenin statüsüne ilişkindir.

Hali hazırda 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunun Eki I Sayılı Cetvelde yer almakta olan Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri, II Sayılı Cetvelde yer almakta olan Özel Bütçeli İdareler, III Sayılı Cetvelde yer almakta olan Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar ve IV Sayılı Cetvelde yer alan Sosyal Güvenlik Kurumları ile belediyelerde ve il özel idarelerinde işbaşı eğitim programı düzenlenmesi mümkün değildir. Bu çerçevede statüsü bu kapsamda olmayan ve ilgili kanunlara göre en az iki fiili sigortalı çalışanı olan bütün işverenler işbaşı eğitim programından faydalanabilmektedirler. [105]

İşbaşı eğitim programından işverenlerin faydalanabilmesinin diğer bir şartı ise işverenlere Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve Genelgesi kapsamında kurs veya programlardan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanmıyor olmasıdır. Eğer işverenlere Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve Genelgesi kapsamında kurs veya programlardan yararlanamama yönünde bir yaptırım uygulanıyorsa işverenler bu yaptırım süresi boyunca işbaşı eğitim programından faydalanamayacaklardır.

Örneğin Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında daha önce kendisiyle işbirliği yöntemiyle mesleki eğitim kursu düzenlenen ancak bu kurs kapsamında

---

[104] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-47/1.**
[105] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-47/2.**

belirlenen yükümlülüklerini yerine getirmeyen ve hakkında 24 ay süreyle yaptırım uygulanan işveren ile bu süre içerisinde işbaşı eğitim programı düzenlenemeyecektir.

İşverenlerin işbaşı eğitim programından yararlanabilmesinin son şartı ise işverenlerin program başlangıcından önce kısa çalışma ödeneği veya ücret garanti fonu uygulamalarından faydalanmaya başlamamış olmalarıdır.[106]

Bu husustaki temel nokta işbaşı eğitim programının başlangıç tarihinin kısa çalışma veya ücret garanti fonu uygulamasından yararlanmaya başlama tarihinden önce olmasıdır.

Bu kapsamda işbaşı eğitim programı uygulanırken kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunan ve bu başvurusu Türkiye İş Kurumu tarafından uygun bulunan ve geriye veya ileriye dönük olarak kısa çalışma ödeneğine hak kazanan işyerlerinde uygulanmakta olan işbaşı eğitim programları uygulanmaya devam edilecektir.

İşbaşı eğitim programlarına ilişkin bir diğer husus ise program düzenlenen işyerinin başka bir işverene devredilmesi durumudur.

Mevcut düzenlemeler gereğince işveren işyerini başka bir işverene devrettiğinde işyerini devir alan işveren işbaşı eğitim programını bütün hak ve yükümlülükleri ile birlikte devralmayı kabul ederse daha önce devreden işveren ile imzalanan işbaşı eğitim programı sözleşmesi revize edilerek program devralan işverene aktarılmaktadır.[107] Ancak burada devreden işveren isterse işbaşı eğitim programını devir kapsamı dışında tutarak kendisine ait başka bir işyerinde programa devam edebilmektedir.

Aksi durumda yani devreden işverenin işbaşı eğitim programını devam ettirebileceği bir işyeri yoksa ve işyerini devralan işveren de işbaşı eğitim programını devralmak istemiyorsa program sonlandırılarak katılımcılar başka bir programa yönlendirilebilmektedir.

---

[106] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-47/5.**
[107] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-47/3.**

2.4. KATILIMCILARIN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDAN YARARLANMA ŞARTLARI

İşverenlerin yanı sıra işbaşı eğitim programlarına katılmak isteyen katılımcıların da taşımaları gereken bir takım şartlar bulunmaktadır.

Katılımcıların işbaşı eğitim programından yararlanabilmeleri için taşımaları gereken ilk şart Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı olmaktır.[108]

İşbaşı eğitim programına katılmak isteyen ve Kuruma kayıtlı olmayan kişilerin yapmaları gereken ilk şey internet üzerinden veya il müdürlükleri, hizmet merkezleri ya da irtibat noktalarına giderek T.C. Kimlik Numaraları ile kayıt yaptırmaktır. Bu şekilde kayıt yaptıran kişilere en geç 24 saat içerisinde Kurum faaliyetleri ve hizmetleri hakkında gerekli danışmanlığı ve bilgilendirmeleri yapacak olan bir iş ve meslek danışmanı atanmaktadır.

Katılımcılar için aranan şartlardan bir diğeri ise katılımcıların en geç program başlangıcından bir gün öncesi itibariyle işsiz olmalarıdır.[109]

Buradaki işsiz olmaktan kasıt 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4.Maddesinin 1.Fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendine tabi olarak tarımsal faaliyette dışında bir faaliyette bulunmamak ve yine aynı Kanun gereğince isteğe bağlı sigortalılık dışında herhangi bir Kanun gereğince sigortalı sayılmamaktır.

İşbaşı eğitim programlarından yararlanma şartlarından birisi olan işsiz olma şartına ilişkin olarak üzerinde ayrıca durulması gereken bir husus ise sözleşmesi askıda olan kişilerin işbaşı eğitim programlarından yararlanmalarının sağlanmış olmasıdır. Bu kapsamda hali hazırda yürürlükte bulunan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve Genelgesi'nde konuya ilişkin bir hüküm bulunmadığından bu husus uygulamaya esas talimat ile çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır.

Konuya ilişkin olarak Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan araştırma ve incelemeler neticesinde sözleşmesi askıya alınan kişilerden SGK işten çıkış kodu "19-

---

[108] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği. Madde-52/1/a.**
[109] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-52/1/a.**

Mevsim Bitimi" ve "20- Kampanya Bitimi" olanların işbaşı eğitim programlarından yararlanmaları sağlanmıştır. Türkiye İş Kurumu tarafından böyle bir uygulamaya gidilmesinin temel sebebi sözleşmesi askıya alınan ve bazı durumlarda 8 aya varan sürelerle işsiz kalan kişilerin bu süre içerisinde mevcut niteliklerinin kaybolmasının önlenmesi ve bu kişilerin işgücü piyasasından uzaklaşmalarının önlenmesi ve en önemlisi de zor bir dönem yaşayan turizm sektörünün yaşamakta olduğu darboğazın aşılması amacıyla alınan tedbirlerden birisi olarak da sektöre fayda sağlayacaktır.

Katılımcılara ilişkin olarak belirlenen bu şartın sağlanıp sağlanmadığının tespiti için kişiler işbaşı eğitim programına katılımcı olarak kaydedilirken Sosyal Güvenlik Kurumu ile kurulan entegrasyon sayesinde sistemsel sorgulama yapılmaktadır.

Mevcut düzenlemeler ile işbaşı eğitim programına katılmak isteyen kişilere asgari yaş sınırlaması getirilmiştir. Yaş sınırlaması kapsamında işbaşı eğitim programına katılmak isteyen kişilerin on beş yaşını tamamlamış olmaları gerekmektedir. [110]

İşbaşı eğitim programından faydalanacak olan kişinin taşıması gereken bir diğer şart ise katılımcının program düzenlenecek olan işverenin birinci veya ikinci derece kan hısımı veya eşi olmaması gerekliliğidir.[111]

Bu kapsamda işverenin birinci derece kan hısımları olan annesi, babası ve çocukları; ikinci derece kan hısımları olan kardeşleri, torunları, büyükanne ve büyükbabası işbaşı eğitim programından faydalanamamaktadırlar.[112]

Programa katılacak olan kişilerin işverenin birinci veya ikinci derece kan hısımı veya eşi olmadığına ilişkin kontrol işveren tarafından programa başvuru sırasında verilen ve Türkiye İş Kurumu tarafından tip metin niteliğinde hazırlanan "İşbaşı Eğitim Programı İşveren Taahhütnamesi" ile sağlanmaktadır. [113]

Bu çerçevede işveren tarafından verilen bu taahhütnameye istinaden işlem yapılmakta ve sonradan programa katılan kişilerin işverenin birinci veya ikinci derece kan hısımı veya eşi olduğunun tespit edilmesi durumunda ise işveren hakkında Aktif

---

[110] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-52/1/b.**
[111] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-52/1/c.**
[112] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**
[113] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**

İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile belirlenen idari ve mali yaptırımlar uygulanmaktadır.[114]

Katılımcıların işbaşı eğitim programından faydalanabilmeleri için taşımaları gereken şartlardan birisi de hangi sebeple olursa olsun kişinin emekli olmamasıdır. [115]

Programdan yararlanacak olan katılımcı adaylarında aranan şartlardan bir diğeri de programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışanı olmamaktır.[116]

Programa katılacak olan katılımcı adayının son üç aylık dönemde programdan faydalanacak olan işverenin çalışanı olmadığına ilişkin olarak işveren tarafından İşbaşı Eğitim Programı İşveren Taahhütnamesi ile taahhütte bulunulmaktadır. Ancak daha sonra taahhütnameye aykırı olarak programa katılan kişinin bu şartı taşımadığı tespit edilirse işveren hakkında Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile belirlenen idari ve mali yaptırımlar uygulanmaktadır.

Mevcut mevzuat düzenlemelerinin katılımcı adaylarında aradığı şartlardan birisi de kişilerin Türkiye İş Kurumu tarafından sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmalarıdır.[117]

Katılımcı adaylarına ilişkin olarak böyle bir şart belirlenmesinin temel amacı katılımcı adaylarının sahip olduğu niteliklerin ve becerilerin tespit edilerek kişinin ihtiyacına uygun olan hizmetin en iyi şekilde sunulması ve kişinin programdan en yüksek düzeyde verim almasının sağlanmasıdır. Bu uygulama sayesinde doğru kişi doğru programa yönlendirilebildiğinden katılımcı adayları programdan en yüksek düzeyde fayda elde etmektedirler.

Bu şekildeki uygulamanın sağladığı bir diğer fayda ise kişinin mevcut beceri ve nitelikleri program aşamasından önce tespit edildiğinden kişinin ihtiyacına göre programın süresinde ve içeriğinde gerekli değişikliklerin yapılabilmesinin sağlanmasıdır.

---

[114] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-60/3.**
[115] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-52/1/ç.**
[116] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-52/1/d.**
[117] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği. Madde-52/1/e.**

İşbaşı eğitim programına ilişkin bir diğer husus ise işsizlik ödeneği almakta olan kişilerin de programdan faydalanabilmeleridir.[118]

Ancak işsizlik ödeneğinden faydalanan kişiler ödenek aldıkları süre boyunca işten ayrılış bildirgesinin tarafı olan işveren ile düzenlenen programa katılamamaktadırlar.[119]

İşbaşı eğitim programından yararlanma şartlarından biri de katılımcı adayı hakkında Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve Genelgesi kapsamında yaptırım uygulanmıyor olmasıdır.[120]

Örneğin daha önce katıldığı mesleki eğitim kursu veya işbaşı eğitim programını geçerli bir sebep olmaksızın bırakan ve hakkında 24 ay veya 12 ay süreyle Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamındaki kurs veya programlardan yararlanamama yönünde yaptırım uygulanan kişi bu süre içerisinde işbaşı eğitim programından faydalanamamaktadır.

Katılımcılarda aranan şartlardan bir diğeri ise katılımcının 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında çalışma yaşı ve çalıştırma yasağına ilişkin olarak yapılan özel düzenlemeler çerçevesinde çalıştırılmaları yasaklanan gruplar arasında yer almamasıdır.[121]

Bilindiği üzere amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek olan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 72.maddesi gereğince on sekiz yaşını doldurmamış erkekler ile herhangi bir yaş şartı olmaksızın kadınların maden ocakları, yeraltı kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılan işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

Her ne kadar işbaşı eğitim programlarına katılan katılımcılar 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında birer işçi sayılmasalar da yukarıda yer verdiğimiz düzenleme gereğince katılımcıların da İş Kanunu ile belirlenen bu sınırlamalara uymaları bir zorunluluktur.

---

[118] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-52/2.**
[119] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-52/2.**
[120] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-90/3.**
[121] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-52/3.**

İşbaşı eğitim programı katılımcılarının taşımaları gereken şartlardan birisi de tehlikeli ve çok tehlikeli meslekler için ilgili mevzuat ile belirlenen şartları yerine getirmeleridir.[122]

Hatırlanacağı üzere daha önce işbaşı eğitim programına katılacak olan kişilerin on beş yaşını tamamlamış olmaları gerektiği belirtilmişti. Ancak "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" gereğince on beş yaşını tamamlamış ancak on sekiz yaşını tamamlamamış kişiler genç işçi olarak tanımlanmış ve bu kişilerin tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında yer almakta olan işlerde çalıştırılamayacaklarına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

Bu çerçevede tehlikeli ve çok işler kapsamında yer almakta olan mesleklerde düzenlenecek olan işbaşı eğitim programlarına katılmak isteyen kişilerin on sekiz yaşını tamamlamış olmaları gerekmektedir.

Tehlikeli ve çok işler kapsamında bulunan mesleklere ilişkin olarak düzenlenecek olan işbaşı eğitim programına katılmak isteyen kişilere yönelik bir diğer uygulama ise zorunlu olmamakla birlikte katılımcılardan bu işi yapabilecek sağlık kapasitesine sahip olduklarını gösteren "İşe Giriş Sağlık Raporu" istenmesidir.

Daha önce belirtildiği gibi işbaşı eğitim programı katılımcıları İş Kanunu ve diğer kanunlar kapsamında birer çalışan veya işçi sayılmasalar da katılımcıların iş kazası veya meslek hastalığı riskine karşı korunması amacıyla böyle bir düzenlemeye gidilmiştir.

Tehlikeli ve çok işler kapsamında düzenlenen işbaşı eğitim programlarına ilişkin önemli ve üzerinde ayrıca durulması gereken bir diğer husus ise program sonunda katılımcılara verilen "İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası"nın tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışabilmek için Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik kapsamında zorunlu sayılan belgeler arasında yer almasıdır.[123]

---

[122] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-52/3.**
[123] **Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik**, **Madde-6/1/b**., R.G.13.7.2013-28706.

Bu kapsamda Türkiye İş Kurumu tarafından mesleki eğitim modülü/kursları ile eşit süreli olmak koşuluyla düzenlenen işbaşı eğitim programları sonucunda belge sahibi olan kişi tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışma yeterliliğine sahip olmaktadır.

Bu durum da katılımcılara mesleki deneyim sahibi olmanın yanı sıra işgücü piyasasında geçerli bir belge sahibi olma imkanı da sunarak daha kolay iş bulmalarında yardımcı olmaktadır.

İşbaşı eğitim programında katılımcı olabileceklere ilişkin son husus ise yapılan çok önemli bir değişiklikle daha önce programa katılamayan özellikle örgün eğitime devam eden lise öğrencilerinin kapsama alınarak programın hedef kitlesinin genişletilmesi olmuştur.

Yapılan bu değişiklik ile okulu bitirdikten sonra yükseköğretime devam etmeyen ve işgücü piyasasına girerken tecrübe eksikliğinden dolayı zorlanan öğrencilerin önündeki bu engel kaldırılmıştır.[124]

Öğrencilere ilişkin olarak yapılan bu değişikliğin en önemli katkısı ise okudukları okulu bitirmek için zorunlu staj yapması gereken ancak işverenlerin ödeme yapmaktan kaçınmalarından dolayı işyeri bulmakta zorlanan öğrencilerin daha kolay işyeri bularak hem zorunlu stajlarını yerine getirerek okullarını bitirmelerini hem de iş tecrübesi edinerek daha kolay ve kısa sürede iş bulmalarının sağlanacak olmasıdır.

İşbaşı eğitim programlarında öğrencilere iş tecrübesi kazandırılması amacıyla yapılan çalışmalardan birisi de üniversiteler ile protokol imzalanması yoluyla üniversite öğrencilerinin işbaşı eğitim programlarından yararlanmalarının sağlanması için üniversiteler bünyesinde irtibat noktaları kurulmasıdır.

İl müdürlükleri tarafından üniversite bünyesinde kurulan irtibat noktaları sayesinde öğrenciler istedikleri zaman işbaşı eğitim programı hakkında bilgi alabilmekte ve işbaşı eğitim programlarından yararlanmak için başvuru yapabilmektedirler.

---

[124] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-52/5.**

2.5. İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ SÜRESİ

İşbaşı eğitim programlarının süresine ilişkin olarak birisi programının günlük ve haftalık uygulanma süresi diğeri ise katılımcıların programdan yararlanma süresi olmak üzere iki ayrı süre bulunmaktadır.

Düzenlenecek işbaşı eğitim programının dinlenme süreleri hariç günlük en az beş en fazla sekiz saat; haftalık olarak ise kırk beş saatten fazla olmamak koşuluyla haftada en fazla altı gün ve toplamda üç yüz yirmi fiili günden fazla olmayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.[125]

İşbaşı eğitim programına ilişkin olarak belirlenen günlük saatler içerisinde kalınmak şartıyla yetkili il müdürlüğü veya hizmet merkezi tarafından denetim imkanları da göz önünde bulundurularak yapılacak değerlendirmeye göre işyerinin çalışma düzenine bağlı olarak vardiyalı sistemle çalışılan işyerlerinde gece saatlerinde de program düzenlenmesi mümkündür.[126]

Örneğin her bir vardiyası sekiz saat olmak üzere günde üç vardiya halinde çalışan işyerinde gece 00.00-08.00 saatleri arasında yapılan vardiya kapsamında işbaşı eğitim programı düzenlenebilir. Ancak bu şekilde düzenlenmesi planlanan işbaşı eğitim programında daha sonra ayrıntısına ayrıca değineceğimiz ve işbaşı eğitim programı süresince en az bir kez yapılması zorunlu olan denetimin ve program sorumluluğu kapsamında yapılacak olan ziyaretin nasıl ve ne şekilde gerçekleştirileceğinin önceden tespit edilerek gerekli çalışmanın yapılması ve gece çalışmasına ilişkin olarak ilgili mevzuat ile belirlenen hususların yerine getirilmesi gerekmektedir.

Örneğin bu şekilde vardiyalı sistemle çalışan işyerlerinde düzenlenecek olan işbaşı eğitim programına gece çalıştırılması yasaklanan genç işçiler katılamayacağından saat 20.00 ile sabah 06.00 saatleri arasında yer alan sürede on sekiz yaşın altında olan katılımcılar programa katılamayacaklardır.

İşbaşı eğitim programlarının süresine ilişkin diğer husus ise katılımların programdan yararlanma süreleridir.

---

[125] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-53/1.**
[126] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-53/1.**

Mevcut düzenlemeler gereğince işbaşı eğitim programlarında katılımcılar 24 ay içerisinde programdan en fazla üç yüz yirmi fiili gün yararlanabilmektedirler.[127]

Katılımcılara ilişkin olarak belirlenen üç yüz yirmi günlük süre takvim günü olarak değil kişinin katılmış olduğu işbaşı eğitim programından yararlanma süresine bağlı olarak belirlenmektedir. Örneğin kişi 230 gün olarak düzenlenen bir programa katılmışsa ve programı tamamlamışsa bu kişi 24 ay içerisinde yeni bir programa katılmak istediğinde geriye kalan 90 günlük süre kadar programdan faydalanabilecektir. Eğer bu kişi programdan 150 gün yararlandıktan sonra programdan herhangi bir sebeple ayrılmışsa 24 ay içerisinde 170 gün daha programdan yararlanabilecektir.

İşbaşı eğitim programından katılımcıların yararlanmasına ilişkin bir diğer süre ise iki işbaşı eğitim programı arasındaki üç aylık bekleme süresidir.

Buna göre kişi programı tamamladığı tarihten itibaren üç ay geçtikten sonra yeni bir işbaşı eğitim programından yararlanabilecektir.[128]

2.6.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ UYGULANMA SÜRECİ

İşbaşı eğitim programının uygulanması süreci işverenlerin işbaşı eğitim programından faydalanmak istediklerine dair bir dilekçe ile il müdürlükleri veya hizmet merkezlerine başvurmaları ile başlamaktadır. [129]

İşverenler tarafından il müdürlüklerine veya hizmet merkezlerine yapılan bu başvurunun ardından ilk olarak işverenin Kuruma kayıtlı olup olmadığı hususu araştırılmakta ve eğer işveren Kuruma kayıtlı değilse hemen Kurum kaydı yapılarak kendisine bir iş ve meslek danışmanı atanmaktadır.

Programdan yararlanma talebi değerlendirmeye alınan işverenin daha önce saydığımız şartları taşıyıp taşımadığının incelenmesinin ardından gerekli şartları sağlayan işverenlerden belirlenen belgeleri teslim etmeleri istenmektedir.[130]

---

[127] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-53/2.**
[128] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği. Madde-90/1.**
[129] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**
[130] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**

Kendisinden istenen belgeleri teslim eden işverenler ile program düzenlenmesi için gerekli olan idari işlemlerin tamamlanmasının ardından işbaşı eğitim programı düzenlenmesi için gerekli çalışmalar yapılmakta ve programa katılacak olan kişinin belirlenmesinin ardından program başlatılmaktadır.

Burada ayrıca üzerinden durulması gereken hususlardan birisi programa katılacak olan kişinin belirlenmesidir. Mevcut uygulamada katılımcı adayının belirlenmesinde iki farklı yol izlenmektedir.

Bunların ilki programa katılacak kişinin doğrudan işveren tarafından bulunmasıdır. İşveren tarafından bulunan ve programa katılımcı olarak katılması istenen ve Kuruma bildirilen kişinin daha önce saydığımız şartları sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmekte ve şartları sağlayan kişi ile program düzenlenmesine karar verilmekte veya gerekli şartları sağlamadığı tespit edilen katılımcı yerine işverenden başka bir kişinin bulunması talep edilmektedir.

Katılımcının işveren tarafından bulunamadığı durumlarda ise işveren tarafından belirlenen şartları sağlayan Kuruma kayıtlı işsizler işverene yönlendirilerek katılımcı seçmesi sağlanmaktadır.

Katılımcının da belirlenmesinin ardından işveren ve katılımcı arasında daha sonra ayrıntısına değineceğimiz tarafların karşılık hak ve yükümlüklerini içeren sözleşmenin imzalanması ve imzalanan bu sözleşmenin il müdürlüğü ya da hizmet merkezi tarafından onaylanmasının ardından işlemler tamamlanarak programın uygulanması aşamasına geçilmektedir.[131]

Uygulama aşamasında işverence katılımcıya gerekli bilgi ve becerileri kazandıracak niteliğe sahip bir işbaşı eğitim sorumlusu görevlendirilmekte veya işbaşı eğitimi bizzat işveren tarafından sağlanabilmektedir.[132]

Sayılan bu aşamaların tamamlanmasının ardından işbaşı eğitim programının uygulanması aşamasına geçilmektedir.

---

[131] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**
[132] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-48/2.**

İşbaşı eğitiminin uygulanması aşamasında programın amacına uygun olarak ilerleyip ilerlemediği veya herhangi bir sorun yaşanıp yaşanmadığı hususlarının yerinde görülmesi ve sorun yaşanıyorsa sorunlara zamanında müdahale edilmesi amacıyla hem program sorumlusu olarak belirlenen Kurum personeli tarafından işyeri ziyaret edilmekte hem de programı ilgili mevzuatta yer alan usul ve esaslar kapsamında denetleme yetkisi bulunan denetim kurulu tarafından denetlenmesi usulleri ile gerekli kontroller yapılmaktadır.[133]

Yapılan ziyaret veya denetimlerde herhangi bir aksaklık tespit edilmesi durumunda işveren önce sözlü olarak uyarılmakta ve işverene sorunu çözmesi için belli bir süre zaman tanınmaktadır. İşveren tarafından gerekli önlemler alınarak aksaklığın çözülmemesi durumunda işveren ayrıca yazılı olarak da uyarılmakta ve işverene sözleşme ve mevzuat ile belirlenen yükümlülükleri hatırlatılarak bunları yerine getirmesi istenmektedir.

Yazılı uyarı yapılmasına rağmen sorunun çözülmemesi durumunda ise program iptal edilerek işveren hakkında idari ve maddi yaptırım işlemleri uygulanmaktadır.

Program süresince herhangi bir aksaklık veya olumsuz durumla karşılaşılmadığı durumlarda ise program başarıyla tamamlanarak katılımcıya "İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası" verilmektedir.

2.7. İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDA İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşbaşı eğitim programlarının genel işleyişine bir önceki bölümde kısaca değinilmişti. Bu bölümde işverenlerin işbaşı eğitim programlarında sahip oldukları haklar ile yerine getirmeleri gereken yükümlülüklere yer verilecektir.

İşbaşı eğitim programlarına ilişkin işverenlerin sahip olduğu temel hak kontenjan hakkıdır. Mevcut uygulamada işverenlere iki ayrı seçenekli kontenjan hakkı tanınmıştır.

---

[133] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-50/7/d.**

İşverenlere tanınan kontenjan hakkının birincisi işbaşı eğitim programının başlangıç tarihi itibariyle iki ile on arasında fiili sigortalı çalışanı bulunan işverenlerin bir katılımcı; on bir ve üzerinde fiili sigortalı çalışanı bulunan işverenlerin ise fiili çalışan sigortalı sayısının onda birine kadar işbaşı eğitim programı katılımcısı talep edebilecek olmalarıdır.[134]

Görüleceği üzere işverene tanınan kontenjan hakkı işverenin fiili çalışan sayısı dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Yani ay içerisinde çalışan sayısını gösteren belgede yer alan tüm çalışanların sayısına göre değil belirlenen usul ve esaslara göre tespit edilen fiili sigortalı çalışan sayısı dikkate alınarak kontenjan hesaplaması yapılmaktadır.

İşbaşı eğitim programlarında işverenlere kontenjan hakkına ilişkin olarak sunulan ikinci seçenek ise % 50 istihdam taahhüdü veren işverenlere sağlanan % 30'luk kontenjan hakkıdır.[135]

İşbaşı eğitim programından faydalanmak isteyen işverenler mevcut durumdaki işgücü ihtiyacı ile istihdam kapasitesini birlikte değerlendirerek ister fiili çalışan sayısının % 10'una kadar katılımcı ile isterse % 50 istihdam taahhüdü vererek fiili çalışan sayısının % 30'una kadar katılımcı ile programdan faydalanabilme imkanına sahiptir.

İşverenin yükümlülüklerine yer verilecek olan bu kısımda sadece programın amacına ulaşmasını sağlayacak olan ve doğrudan katılımcıya ve verilen eğitime ilişkin olan yükümlülüklere ayrıntılı olarak değinilecektir. Diğer yükümlülükler daha çok idari yükümlülükler olduğundan bunlara ayrıntılı olarak değinilmesine gerek olmadığı düşünülmektedir.

İşbaşı eğitim programlarında işverenlerin yükümlülüklerinin ilki katılımcının programa katıldığı mesleğe yönelik işbaşı eğitimini fiilen sağlamaktır. [136]

Daha önce ayrıntısıyla değinildiği gibi işbaşı eğitim programının amacına ulaşmasının sağlanması işveren tarafından katılımcıya program düzenlenen mesleğe ilişkin temel becerilerin kazandırılmasına bağlıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde

---

[134] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-50/1.**
[135] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-50/1.**
[136] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-48/1.**

işverenin en temel ve belki de en önemli yükümlülüğü katılımcıya mesleğe ilişkin gerekli ve temel becerileri kazandıracak düzeyde bir teorik ve/veya pratik eğitim sağlamaktır.

İşverenin bir diğer önemli yükümlülüğü ise katılımcıya mesleğe ilişkin temel becerileri kazandıracak düzeyde mesleki bilgiye ve deneyime sahip en az bir işbaşı eğitim sorumlusu belirlemektir.

İşveren bu yükümlülüğünü bizzat kendisi yerine getirebileceği gibi yeterli mesleki bilgi ve deneyime sahip bir çalışanını da bu işle görevlendirebilir. Diğer yandan işveren program kapsamında sağlanacak teorik veya pratik eğitimi kendisi verebilecek düzeyde değilse ve bu yeterliliğe sahip bir çalışanı da yoksa teorik eğitimi işletme dışında gerçekleştirebilir veya işletme dışından birisini eğitim sorumlusu olarak belirleyerek bu kişinin katılımcıya işletmede eğitim vermesini sağlayabilir.[137]

İşbaşı eğitim programlarında işverenin yükümlülüklerinden bir diğeri ise eğitim için belirlemiş olduğu sorumlu tarafından program katılımcılarının mesleki gelişiminin Türkiye İş Kurumu tarafından izlenmesini sağlayan "İşbaşı Eğitim Programı Katılımcı Değerlendirme Formu"nun her bir katılımcı için ayrı ayrı ve aylık olarak doldurularak il müdürlüğü veya hizmet merkezine teslim edilmesini sağlamaktır.[138]

İşverenin program kapsamında üstlendiği yükümlülüklerden bir diğeri katılımcılara program düzenlenen meslek ile ilgili olmayan başka işlerin yaptırılmamasıdır.

İşbaşı eğitim programı düzenlenen işverenlerin en önemli yükümlülüklerinden birisi program katılımcısının eğitim aldığı sırada iş kazası geçirmesi halinde durumu kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhâl, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirerek mümkün olan en kısa sürede Türkiye İş Kurumu'na bilgi vermektir.[139]

Daha önce de belirtildiği gibi düzenlenen işbaşı eğitim programının amacına uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin tespit edilebilmesi için Türkiye İş

---

[137] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**
[138] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**
[139] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**

Kurumu tarafından iki ayrı kontrol ve izleme-değerlendirme mekanizması geliştirilmiştir.

Programın izlenmesi ve değerlendirilmesi mekanizmasına işlerlik kazandırılmasının sağlanması için işverene getirilen bir yükümlülük de işyerinin Türkiye İş Kurumu personeli olan program sorumlusu tarafından ziyaret edilmesi ve yetkili denetim kurulu tarafından denetlenmesi sırasında gerekli kolaylığı göstermek ve istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içerisinde Türkiye İş Kurumu'na teslim etmektir.[140]

İşbaşı eğitim programlarında işverene getirilen önemli bir yükümlülük de katılımcının mağdur olmaması ve Kurum tarafından yapılması gereken idari işlemlerin herhangi bir aksamaya sebebiyet vermeksizin yapılabilmesinin sağlanması için katılımcı ile imzalanan sözleşmenin feshedilmesi halinde fesih kararını aynı gün içinde katılımcıya, en geç üç işgünü içinde ise il müdürlüğüne veya hizmet merkezine gerekçeleri ile birlikte yazılı olarak bildirmektir.[141]

İşverene böyle bir yükümlülük getirilmesinin temel amacı katılımcının sözleşmesinin haksız yere feshedilerek mağdur olmasının engellenmesidir.

Mevcut uygulama gereğince işveren tarafından yapılan bu feshin geçerli olabilmesi için fesih kararının ve gerekçesinin Kurum tarafından incelenerek değerlendirilmesi ve uygun bulunması gerekmektedir. Bu sayede katılımcı ve işveren arasındaki fesih sebebi bağımsız bir otorite tarafından incelenerek değerlendirilmekte ve katılımcının mağdur olmasının önünde geçilmektedir.

Yukarıda yer verdiğimiz kontrol ve izleme mekanizmalarından da anlaşılacağı üzere işbaşı eğitim programının amacına ulaşmasının sağlanması için birbirinden farklı mekanizmalar geliştirilmekte ve uygulanmaktadır. Bu mekanizmaların nasıl ve ne şekilde işletilmekte olduğuna ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak yer verilecektir.

---

[140] **İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme (2016/1 Sayılı Genelge Eki).**
[141] **İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme (2016/1 Sayılı Genelge Eki).**

2.8.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDA KATILIMCININ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanmakta olan işbaşı eğitim programları daha çok işveren ve katılımcı arasındaki ikili ilişki üzerine inşa edilmiş olan bir sistematiğe sahiptir.

Türkiye İş Kurumu ise işveren ve katılımcı arasında kurulan bu ikili ilişki de tarafsız ve bağımsız bir statü içerisinde programın amacına uygun olarak yürütülmesini sağlama ve gerekli denetim ve kontrollerin yapılmasından sorumludur.

İşveren ve katılımcı arasındaki bu ikili ilişkinin bir sonucu olarak nasıl ki işverenin sahip olduğu haklar ve yerine getirmesi gereken bir takım yükümlülükler varsa katılımcının da aynı şekilde hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır.

Daha önce de ayrıntısıyla bahsedildiği gibi işbaşı eğitim programının temel amacı bir kişinin bir işi yaparak öğrenmesi ve sonunda da bir meslek sahibi olarak iş bulmasının sağlanmasıdır.

Hiç şüphesiz ki programın amacına ulaşılabilmesi için katılımcının programa düzenli olarak devam etmesi ve gerekli mesleki bilgi ve deneyimi kazanmak için yeterli gayreti göstermesi gereklidir.

Bu kapsamda katılımcının yerine getirmesi gereken ilk yükümlülük işbaşı eğitim programını düzenli olarak takip etmektir. Katılımcının bir diğer yükümlülüğü ise işveren tarafından kendisine tahsis ve emanet edilen araç, gereç ve donanımı en iyi şekilde muhafaza etmek ve korumaktır.[142]

Katılımcının yükümlülüklerinden bir diğeri ise işbaşı eğitim programı sırasında işyeri ile ilgili olarak edinmiş olduğu ticari nitelikteki bilgileri veya gizli bilgileri işyeri dışında başkaları ile paylaşmamaktır.[143]

---

[142] **İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme (2016/1 Sayılı Genelge Eki).**
[143] **İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme (2016/1 Sayılı Genelge Eki).**

Bu yükümlülüklerin yanı sıra işbaşı eğitim programında katılımcının yükümlü olduğu bir diğer husus ise işyerinin huzur ve düzenini bozacak hal ve hareketlerde bulunmamak ve işveren tarafından belirlenen işyeri kurallarına uyarak diğer çalışanların işlerini yapmalarına engel olmamaktır.[144]

Katılımcı için belirlenen bu yükümlülüklerin yanı sıra işbaşı eğitim programında katılımcıya tanınan bir takım haklar da bulunmaktadır.

Katılımcının sahip olduğu hakların ilki izin hakkıdır. Mevcut uygulama gereğince katılımcı doktor raporu ile tevsik edilebilen en fazla 5 günlük sağlık izni dışında işbaşı eğitim programının süresinin 1/10'u kadar izin hakkına sahiptir.[145]

Katılımcı kendisine tanınan bu izin hakkını işyerinin genel düzenini bozmayacak şekilde işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanma hakkına sahiptir.

Katılımcının sahip olduğu bir diğer hak ise işveren ile imzalamış olduğu sözleşmeyi belli durumlarda feshedebilme hakkıdır.

Katılımcının bu hakkını geçerli bir şekilde kullanabilmesi için sözleşmeyi fesih kararını aynı gün içinde işverene, en geç üç işgünü içinde ise il müdürlüğüne gerekçeleri ile birlikte yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir.[146]

Katılımcı tarafından bildirilen fesih kararı il müdürlüğünce değerlendirilerek uygun bulunursa durum taraflara bildirilerek gerekli işlemler yapılmaktadır.

2.9.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Daha önce de açıklandığı üzere Türkiye İş Kurumu, işveren ile katılımcı arasında imzalanan sözleşmeye taraf olmaksızın süreci dışarıdan yöneten ve tarafsız bir konumda bulunarak gerekli izleme ve değerlendirmeleri yapmaktadır.

---

[144] **İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme (2016/1 Sayılı Genelge Eki).**
[145] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-54/1.**
[146] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**

Türkiye İş Kurumu'nun işbaşı eğitim programlarına ilişkin en temel sorumluluğu katılımcılara işbaşı eğitim programına katıldıkları her bir fiili gün için Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca belirlenen tutarda katılımcı zaruri gideri ödemektir.[147]

Hali hazırda işbaşı eğitim programına katılan katılımcılara ay içerisinde programa devam ettikleri gün sayısına bağlı olarak aylık net asgari ücret düzeyine kadar ödeme yapılmaktadır. Bu kapsamda 2016 yılı için günlük net 50 TL ve aylık 26 gün işbaşı eğitim programı düzenlenmesi halinde ise net 1300 TL ödeme yapılmaktadır.

Katılımcı zaruri giderine ilişkin bir başka husus ise Yönetim Kurulu tarafından katılımcılara yapılan bu ödeme tutarının katılımcı veya sektörlere göre farklı miktarlarda belirlenebilecek olmasıdır.[148]

Türkiye İş Kurumu'nun işbaşı eğitim programı sürecine ilişkin görevlerinden birisi de işveren veya katılımcı tarafından yapılan itiraz ve şikayetlere dair tarafsız ve bağımsız bir şekilde gerekli araştırma, inceleme ve değerlendirmeyi yaparak konu hakkında nihai olarak karar vermektir.[149]

Kurumun yerine getirmekte olduğu bu itiraz ve şikayetlere ilişkin karar mercii olma görevi işbaşı eğitim programından hem katılımcının hem de işverenin en yüksek düzeyde fayda sağlamasını temin eden temel noktalardan birisidir.

Kurumun işbaşı eğitim programı sürecinde yerine getirdiği önemli görevlerden birisi de katılımcı ve işveren arasında imzalanan sözleşmede belirtilen hususlara uyulup uyulmadığının takip edilmesi ve taraflardan birisinin Kurumu veya karşı tarafı aldatmaya yönelik beyanda bulunması durumunda gerekli müdahaleleri yaparak sözleşmenin feshi mekanizmasına işlerlik kazandırmaktır.[150]

İşbaşı eğitim programları kapsamında Türkiye İş Kurumu'nun üstlendiği görevlerden birisi de program süresince katılımcılar adına kısa vadeli sigorta kolları

---

[147] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-55/1.**
[148] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-55/1.**
[149] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği., Madde-58/3.**
[150] **İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme (2016/1 Sayılı Genelge Eki).**

kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ile Genel Sağlık Sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödemektir.[151]

Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan bu ödemeler sayesinde katılımcılar ve gerekli şartları sağlayan yakınları sağlık hizmetlerinden faydalanmaktadırlar. Ayrıca Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan iş kazası ve meslek hastalığı sigorta prim ödemeleri sayesinde programa katılan kişiler olası iş kazası veya meslek hastalığı risklerine karşı da korunmaya alınmaktadır.

2.10.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ DENETİMİ VE İZLENMESİ

Hatırlanacağı üzere daha önce işbaşı eğitim programının amacına ulaşmasının sağlanması için çeşitli kontrol ve denetim mekanizmalarının geliştirildiği ve uygulandığı belirtilmişti. Bu kısımda bu kontrol ve izleme mekanizmalarının nasıl işlemekte olduğu ayrıntılı olarak ortaya konulacaktır.

İşbaşı eğitim programlarına ilişkin yapılan izleme ve değerlendirmenin ilk basamağı programa katılan katılımcının gelişimini aylık olarak izlemek amacıyla "İşbaşı Eğitim Programı Katılımcı Değerlendirme Raporu" aracılığıyla yapılan kontroldür.[152]

İşveren tarafından işbaşı eğitim programı sorumlusu olarak belirlenen kişi ve program katılımcısının ortak katılımı ile hazırlanan ve program kapsamında yürütülen faaliyetleri haftalık olarak ayrıntısıyla ortaya koyan "Katılımcı Değerlendirme Raporu" program düzenlenen ayı izleyen ayın ilk haftası içerisinde il müdürlüğüne veya yetkili hizmet merkezine teslim edilmektedir.

Katılımcı ve işbaşı eğitim sorumlusu tarafından hazırlanan bu raporda program kapsamında gerekli becerilerin kazandırılmasının sağlanması için yapılan çalışmalar, verilen eğitimler ve gerçekleştirilen diğer faaliyetlere ayrıntılı olarak yer verilmektedir.

Aylık olarak hazırlanan ve Türkiye İş Kurumu'na teslim edilen bu rapor Kurum tarafından incelenip değerlendirilerek işbaşı eğitim programında sağlanan gelişmeler

---

[151] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-55/2.**
[152] **Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).**

izlenmekte, varsa yaşanan sorunlar görülmekte, sorunların giderilmesi için uyarılar yapılarak gerekli tedbirlerin alınması yoluyla programın amacına ulaşması sağlanmaya çalışılmaktadır.

Hazırlanan bu raporda ayrıca katılımcı ve işbaşı eğitim sorumlusunun programın daha etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi için ortaya koydukları görüş ve önerilere de yer verilebilmektedir. Bu sayede programın uygulanması aşamasında yaşanan aksaklıkların ve sorunların çözülmesi ve iyi uygulama örneklerinin tespit edilerek yaygınlaştırılması adına da ayrıca bir geri dönüş elde edilmektedir.

İşbaşı eğitim programın uygulanması aşamasında işletilen bir diğer kontrol ve denetim mekanizması ise program düzenlenen işveren ile Kurum arasında yürütülecek olan iş ve işlemleri yerine getirmek üzere görevlendirilen Kurum personeli aracılığıyla program süresince en az bir kere yapılan ve yürütülen faaliyetlerin yerinde görülerek raporlanmasını ve izlenmesini amaçlayan işyeri ziyaretidir.[153]

İşbaşı eğitim programı sorumlusu olarak atanan Kurum personeli tarafından yapılan bu ziyaret ile programın işleyişinin Kurum tarafından bizzat görülerek yerinde tahkik ve tetkik edilmesi, programın her aşamasının incelenmesi ve değerlendirilmesi vasıtasıyla ortaya çıkan olumsuzlukların çözülmesi veya yaşanabilecek muhtemel sorunların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

İşbaşı eğitim programı sorumlusu tarafından yapılan bu ziyaretin ardından "İşbaşı Eğitim Programı Değerlendirme Raporu" hazırlanmaktadır.

Program süresince en az bir kez ziyaret yapılması ve hazırlanması zorunlu olan bu rapor sayesinde programda yaşanan gelişmeler izlenmekte, varsa sorunlar tespit edilmekte ve bu sorunların çözümü için gerekli tedbirlerin alınması sağlanmaktadır. Ayrıca hazırlanan rapor ile programın amacına uygun bir şekilde ilerleyip ilerlemediği de görülmekte ve durum ilgili makamlara iletilmektedir.

[153] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde-50/7.**

İşbaşı eğitim programlarında uygulanan kontrol ve izlemenin sonuncu ayağı ise "İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Denetim Kurulu" tarafından yapılan denetimden oluşmaktadır.[154]

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Denetim Kurulu, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu bünyesinde oluşturulan ve Kurul başkanı olan valinin onayıyla, biri Kurum temsilcisi, diğeri Kurul üyesi olan diğer kurum ve kuruluş temsilcileri arasından seçilecek bir üye olmak üzere iki üyeden oluşturulmakta ve ihtiyaç duyulması halinde birden fazla Denetim Kurulu kurulabilmektedir.[155]

Denetim Kurulunun temel görevi Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüklerince aktif işgücü hizmetleri kapsamında yürütülen kurs ve programları denetlemektir.

İki kişiden teşekkül eden Denetim Kurulu oluşturulurken Türkiye İş Kurumu üyesi dışındaki diğer üyenin belirlenmesinde İl Milli Eğitim Müdürlüğü temsilcisine öncelik verilmektedir.[156]

Yukarıda değindiğimiz şekilde oluşturulan Denetim Kurulu; ihbar, şikayet, vb. nedenlerle yapılacak olağanüstü denetimler dışında aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen kurs ve programları ve bunların sonuçlarını, faaliyet süresince en az bir kez denetlemekte ve yapılan bu denetimler sonucunda "İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu İşbaşı Eğitim Programı Denetim Raporu" hazırlamaktadır.[157]

Denetim Kurulu tarafından yapılan denetimlerde işbaşı eğitim programı her açıdan denetlenmekte ve işveren ile katılımcının programa ilişkin beklentileri, istek ve şikayetleri ile programdan memnuniyet düzeyleri ölçülerek sonuçlar rapor altına alınmaktadır.

Denetim Kurulu tarafından yapılan denetimlerin ardından hazırlanan ve işbaşı eğitim programına ilişkin hususlara ayrıntılı olarak yer verilen bu rapor daha sonra il müdürlüğüne teslim edilmektedir. İl müdürlüğünce rapora ilişkin gerekli inceleme ve değerlendirmeler yapılarak programda herhangi bir sorun tespit edilmişse sorunların

---

[154] **Türkiye İş Kurumu Kanunu, Madde-13.**
[155] **Türkiye İş Kurumu Kanunu, Madde-13.**
[156] **İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**, **Madde-13/3**., R.G. 21.10.2008-27031.
[157] **İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde-13/4.**

çözülmesi için işveren ve katılımcıya yazılı bildirim yapılarak gereğinin yerine getirilmesi istenmektedir.

Denetim Kurulu tarafından bu denetimin dışında yine Denetim Kurulu'nca işbaşı eğitim programının bitiminde program hakkında genel bir değerlendirme raporu da hazırlanmakta ve il müdürlüğüne sunulmaktadır.

İl müdürlüğü hem kendisine sunulan olağan denetim raporlarını hem de işbaşı eğitim programının sonunda hazırlanan genel değerlendirme raporuna ilişkin gerekli iş ve işlemleri yerine getirerek raporları yapılacak ilk toplantıda İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'nun değerlendirmelerine sunmaktadır.[158]

Yukarıda bahsedilen izleme-değerlendirme ve kontrol-denetleme mekanizmalarından da anlaşılacağı üzere Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan işbaşı eğitim programlarının amacına ulaşmasının sağlanması için büyük bir gayret sarf edilmektedir.

2.11.İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI SİGORTA PRİMİ DESTEĞİ

İşgücü piyasasına girişin önündeki önemli engellerden birisi olan iş tecrübesi eksikliğinin giderilmesi ve bu yolla kişilere nitelik kazandırılarak kişilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılması amacıyla uygulanan işbaşı eğitim programının istihdama etkilerinin arttırılması için programa katılan kişilerin daha sonra istihdam edilmeleri durumunda işverenlere sigorta primi desteği de sağlanmaktadır.[159]

6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunu ile yapılan düzenleme ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Geçici 15.madde eklenerek işbaşı eğitim programını tamamlayan kişileri istihdam eden işverenlere sigorta prim desteğinde bulunulması sağlanmıştır.

---

[158] **İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde-13/5.**
[159] **İşsizlik Sigortası Kanunu, Geçici 15.madde.**

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 15.maddesine dayanılarak uygulanan sigorta primi desteği 23 Nisan 2015-31 Aralık 2016 tarihleri arasında uygulanacak olup gerek duyulması halinde Bakanlar Kurulu tarafından birer yıl süreyle ve en çok 31 Aralık 2018 tarihine kadar uzatılabilecektir.[160]

İşbaşı eğitim programına ilişkin olarak getirilen sigorta prim desteğine ilişkin teşvik uygulaması ödenen sigorta primlerinden sadece işveren hisselerine karşılık gelen kısmına ilişkindir.

Sigorta prim desteğine ilişkin bir diğer husus ise bu destekten bütün işbaşı eğitim programını tamamlayan kişiler için değil sadece 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olan kişilerden belirlenen usul ve esaslara göre işbaşı eğitim programlarını tamamlayan kişiler için yararlanılabilmektedir.[161]

Sigorta prim desteğinden yararlanabilmenin diğer şartı ise kişilerin en geç işbaşı eğitim programının bitimini takip eden üç ay içinde programı tamamladıkları meslek alanında özel sektör işverenleri tarafından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında işe alınmış olmaları ve işe alındıkları yıldan bir önceki takvim yılında işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmalarıdır.[162]

Bu kapsamda değerlendirecek olursak işbaşı eğitim programına ilişkin olarak getirilen sigorta primlerinin işveren hissesine ilişkin kısmı için ihale konusu iş üstlenen işyerleri hariç sadece özel sektör işyerleri ortalama çalışan sayısına ilave olunan aylar için yararlanabilmektedirler. İşverenlere sağlanan sigorta prim desteği imalat, sanayi sektöründe faaliyette bulunan işverenler için 42 ay; diğer sektörlerde faaliyette bulunan işverenler içinse 30 ay süreyle uygulanmaktadır.

---

[160] **İşsizlik Sigortası Kanunu, Geçici 15.madde.**
[161] **İşsizlik Sigortası Kanunu, Geçici 15.madde.**
[162] **İşsizlik Sigortası Kanunu, Geçici 15.madde.**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ İŞ BULUNMASINA KATKILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmanın önceki bölümlerinde işbaşı eğitim programının ortaya çıkışını sağlayan nedenlere değinilerek program hakkında ayrıntılı açıklamalara yer verilmiş ve programın nasıl ve ne şekilde uygulandığına ve izlenip değerlendirildiğine ilişkin hususlar açıklanmaya çalışılmıştı.

Çalışmanın bu bölümünde ise 2009 yılından itibaren uygulanmakta olan işbaşı eğitim programlarına ilişkin 2012 ve 2015 yılları arasındaki sayısal veriler kullanılarak programın yıllar içerisindeki seyrine bakılmaya çalışılacaktır.

Bu bölümde kullanılan veriler temelde Türkiye İş Kurumu'nun kendisi tarafından tutulan idari kayıtlara dayanan veriler ile Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan sağlanan verilerden oluşmaktadır.

Kullanılan verilerden sadece istihdama ilişkin veriler Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işe giriş kayıtlarından yapılan sorgulama ile sağlanmıştır. İstihdama ilişkin olarak sağlanan bu verilerin dışındaki veriler ise Türkiye İş Kurumu'nun kendi birimleri tarafından üretilen verilerden oluşmaktadır.

Her ne kadar işbaşı eğitim programı 2009 yılında uygulanmaya başlanmış olsa da 2012 yılına kadar programa ilişkin yeterli ve ayrıntılı veri tutulmadığından 2012 yılı ve sonrasına ait veriler kullanılmıştır.

Kullanılan verilere ilişkin bir diğer husus ise bu verilerden bazıları Türkiye İş Kurumu tarafından düzenli olarak kamuoyu ile paylaşılan verilerden oluşmaktayken bazı veriler ise bu tez kapsamında kullanılmak üzere üretilmiş olan verilerden oluşmaktadır. Bu verilere ilişkin önemli bir diğer husus ise daha önce kamuoyuna sunulan veriler ile bu çalışma kapsamında kullanılan aynı verilerin bazı açılardan farklı olmasıdır.

Ayrıca bu çalışmada kullanılan veriler Türkiye İş Kurumu tarafından kendi personeli olan kullanıcılara ilişkin olarak geliştirilen sistem üzerinden 31 Mart 2016 tarihine kadar olan sürede işlenen verilerden derlenmiştir. Bu sebeple aynı konuda daha sonra yayınlanacak olan verilerin farklı olma ihtimalinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar kapsamında bu bölümde öncelikle 2012 ile 2015 yılları arasında işbaşı eğitim programlarına katılan kişilerin cinsiyet, yaş, öğrenim ve engel durumları ayrıntılı olarak analiz edilmeye çalışılarak katılımcıların işbaşı eğitim programlarını tamamlama durumları ortaya konulacaktır.

Daha sonra işbaşı eğitim programlarının ana sektörlere göre dağılımına yer verilerek 2012 ile 2015 yılları arasında Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan işgücü piyasası araştırmaları ile tespit edilen ve en fazla açık iş talebi alınan meslekler karşılaştırılacaktır.

Bu bölümde yukarıdaki hususlara ilave olarak öncelikle işbaşı eğitim programından faydalanan kişilerin istihdam durumları cinsiyet, yaş, engel, öğrenim durumu, ana sektör ve meslek bazlı olarak ortaya konularak kişilerin ne kadar sürede işe girmiş oldukları ve bu işlerde ne kadar süre ile çalışmakta oldukları incelenecektir.

Tablo 6: Öğrenim Seviyelerine ve Cinsiyete Göre Katılımcı Sayıları

Öğrenim Durumu	**2012**				**2013**				**2014**				**2015**			
	Erkek	Kadın	Toplam	**%**	Erkek	Kadın	Toplam	**%**	Erkek	Kadın	Toplam	**%**	Erkek	Kadın	Toplam	**%**
Okur Yazar Olmayan	1	3	4	**0.0**	13	16	29	**0.0**	28	52	80	**0.1**	120	121	241	**0.2**
Okur Yazar	165	204	369	**1.2**	309	605	914	**1.4**	323	546	869	**1.5**	466	606	1072	**0.7**
İlköğretim	7191	4944	12135	**38.2**	12931	11337	24268	**38.1**	13506	10749	24255	**40.8**	33043	25065	58108	**36.5**
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	7621	5059	12680	**39.9**	12977	10516	23493	**36.9**	11096	10594	21690	**36.5**	30338	27165	57503	**36.1**
Ön Lisans	2107	2282	4389	**13.8**	5137	4968	10105	**15.9**	3097	4886	7983	**13.4**	9626	14148	23774	**14.9**
Lisans	918	1254	2172	**6.8**	2028	2768	4796	**7.5**	1949	2571	4520	**7.6**	8152	10023	18175	**11.4**
Yüksek Lisans	8	16	24	**0.1**	22	32	54	**0.1**	29	30	59	**0.1**	85	118	203	**0.1**
Doktora	0	0	0	**0.0**	0	1	1	**0.0**	0	0	0	**0.0**	0	0	0	**0.0**
Toplam	**18011**	**13762**	**31773**		**33417**	**30243**	**63660**		**30028**	**29428**	**59456**		**81830**	**77246**	**159076**	

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Öğrenim seviyelerine ve cinsiyete göre 2012 yılından 2015 yılının sonuna kadar yıllık olarak işbaşı eğitim programlarından yararlanan kişi sayısının yer almakta olduğu Tablo 6'ya bakıldığında 2012 yılında programdan en çok yararlananların % 39,9'unun lise ve dengi okul mezunu; % 38,2'sinin ise ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Aynı yıl programdan yararlananların % 13,8'i ön lisans, % 6,8'i lisans ve % 0,1'i ise yüksek lisans mezunlarından oluşmaktadır.

2012 yılında işbaşı eğitim programlarından en fazla yararlanan kişilerin öğrenim seviyeleri gruplandırıldığında lise ve dengi eğitim seviyesi ve bu seviyenin altında yer alan grup toplam katılımcıların % 79,2'sini oluşturmaktadır.

2012 yılında programdan faydalanan toplam 31.773 kişinin % 43,31'i kadınlardan, % 56,69'u ise erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 6'dan 2013 yılına bakıldığında bu yılda da programdan yararlananların % 76,5'nin lise ve dengi eğitim seviyesi ve bu seviyenin altında yer alan gruptaki kişilerin olduğu görülmektedir. 2013 yılında cinsiyete göre işbaşı eğitim programından yararlananların oranına bakıldığında ise kadınların oranının % 47,5 ve erkeklerin oranının % 52,5 olduğu görülmektedir.

Tablo 6 incelendiğinde 2014 ve 2015 yıllarında da 2012 ve 2013 yıllarında olduğu gibi programdan en fazla lise ve dengi eğitim seviyesi ve bu seviyenin altında yer alan kişilerin yararlanmakta oldukları görülmektedir.

Tablo 6'daki verilere bakıldığında ön lisans ve üstü eğitim seviyelerinde kadınlar erkeklerden daha fazla oranda işbaşı eğitim programından faydalanmaktadır. Öyle ki bu dört yılda programdan yararlanan kişiler içerisinde sadece bir kişi doktora seviyesinde eğitim almıştır ki bu kişi de kadın katılımcıdır.

Düzenlenen işbaşı eğitim programlarından en fazla lise ve dengi eğitim seviyesi ve bu seviyenin altında yer alan kişilerin yararlanmasının temel sebebi Türkiye'de işgücünün eğitim seviyesinin düşük olmasıdır.

Hatırlanacağı üzere Türkiye işgücü piyasasında yaşanan temel sorunlara yer verilen kısımda açıklandığı üzere Türkiye'deki işgücünün yaklaşık yarısı lise ve altı eğitim seviyesinde bulunmaktadır. İşte bu durumun bir sonucu olarak da bu yıllarda

işbaşı eğitim programından yararlananların yaklaşık dörtte üçünü lise ve altı eğitim seviyesinde yer alan kişiler oluşturmaktadır.

Tablo 6'da dikkat çeken önemli bir husus da lisans mezunlarının işbaşı eğitim programından yararlanma oranlarının sürekli olarak artmış olmasıdır.

Tablo 6'da göze çarpan bir diğer nokta ise toplam katılımcı sayısında 2015 yılında bir önceki yıla göre katılımcı sayısının neredeyse üç kat artmış olmasıdır.

Bu durumun iki temel sebebi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi 2014 yılının sonuna doğru yapılan düzenlemeler ile işverenlerin işbaşı eğitim programlarından yararlanma şartlarının kolaylaştırılması ve programın uygulanmasında esneklik sağlanmasıdır.

Yapılan düzenlemeler ile hem işverenlerin programdan daha fazla yararlanmalarının önü açılmış hem de katılımcılara yapılan zaruri gider ödemelerinin miktarı arttırılarak kişilerin işbaşı eğitim programlarını hem belli bir düzeyde gelir elde etme aracı hem de bir işe giriş aracı olarak daha fazla tercih etmeleri sağlanmıştır.

Yapılan mevzuat düzenlemelerinin yanı sıra işbaşı eğitim programlarına ilişkin olarak yapılan tanıtım faaliyetleri de programa katılan kişi sayısının artmasında önemli bir rol oynamıştır.

Tablo 6'ya bakıldığında programdan yararlanan kadınların sayısının 2014 yılı hariç sürekli olarak arttığı ve oransal olarak da kadınlar ile erkekler arasındaki farkın giderek kapanmakta olduğu görülmektedir.

Kadınların işbaşı eğitim programından giderek daha fazla yararlanmalarının temel nedenlerinden birisi daha önce de belirtildiği üzere kadınların işgücüne katılma oranlarının giderek yükselmesinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 6'dan çıkarılabilecek sonuçları özetleyecek olursak işbaşı eğitim programına katılanların yaklaşık % 75'i Türkiye işgücü profilinin bir sonucu olarak lise ve altı eğitim seviyesinde bulunmaktadır. Bunun yanı sıra işbaşı eğitim programından giderek hem kadınlar hem de erkekler daha fazla oranda yararlanmakta ve kadınlar ile erkekler arasındaki fark giderek kapanmaktadır. Ancak Türkiye'deki işgücü piyasasının

genel yapısına paralel olarak bütün yıllarda işbaşı eğitim programından faydalanan erkeklerin sayısı kadınların sayısından fazladır.

Ayrıca yapılan düzenlemeler ve tanıtım faaliyetleri sayesinde ön lisans ve lisans mezunlarının işbaşı eğitim programından yararlanma oranları da yükselmektedir. Bu yükselişte üniversiteler ile imzalanan protokollere istinaden yapılan çalışmaların da etkili olduğu söylenebilir.

İşbaşı eğitim programından ön lisans ve lisans mezunlarının giderek daha fazla oranda yararlanmaları genç nüfus içerisinde yer alan bu kişilerin işgücü piyasasına girerken yaşadığı engellerin başında gelen iş tecrübesi eksikliğinin giderilmesi için son derece etkili bir araç olacaktır.

Tablo 7: Yaş Gruplarına Göre Katılımcı Sayısı

Yaş	2012				2013				2014				2015			
	Erkek	**Kadın**	**Toplam**	**%**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**%**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**%**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**%**
15-19	2688	1859	4547	**14.3**	4452	3795	8247	**13.0**	4622	3679	8301	**14.0**	12635	9500	22135	**13.9**
20-24	6769	5272	12041	**37.9**	12784	11322	24106	**37.9**	11636	11249	22885	**38.5**	32009	30119	62128	**39.1**
25-29	4775	2937	7712	**24.3**	9383	6475	15858	**24.9**	7531	6094	13625	**22.9**	19693	16197	35890	**22.6**
30-34	2149	1744	3893	**12.3**	3927	3981	7908	**12.4**	3418	3735	7153	**12.0**	8721	8711	17432	**11.0**
35-39	992	1100	2092	**6.6**	1620	2598	4218	**6.6**	1571	2546	4117	**6.9**	4801	6803	11604	**7.3**
40-44	401	569	970	**3.1**	783	1358	2141	**3.4**	780	1423	2203	**3.7**	2482	3842	6324	**4.0**
45-49	189	216	405	**1.3**	347	518	865	**1.4**	327	522	849	**1.4**	1090	1484	2574	**1.6**
50-54	38	48	86	**0.3**	96	147	243	**0.4**	108	142	250	**0.4**	298	456	754	**0.5**
55-59	9	13	22	**0.1**	21	40	61	**0.1**	26	31	57	**0.1**	85	105	190	**0.1**
60-64	1	4	5	**0.0**	4	9	13	**0.0**	6	6	12	**0.0**	14	26	40	**0.0**
65+	0	0	0	**0.0**	0	0	0	**0.0**	3	1	4	**0.0**	2	3	5	**0.0**
TOPLAM	**18011**	**13762**	**31773**		**33417**	**30243**	**63660**		**30028**	**29428**	**59456**		**81830**	**77246**	**159076**	

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Tablo 7'de verilen ve yıllara göre işbaşı eğitim programlarından yararlananların yaş gruplarına göre dağılımını gösteren verilere bakıldığında bütün yıllarda işbaşı eğitim programından en fazla 20-24 yaş aralığında yer alan kişilerin yararlanmakta olduğu görülmektedir. Bu grubu sırasıyla 25-29 yaş grubunda ve 15-19 yaş grubunda yer almakta olan kişiler izlemektedir.

Tabloda yer alan yaş gruplarına bakıldığında 15-24 yaş aralığında yer alan ve genç nüfus olarak tanımlanan grupta yer alan kişilerin işbaşı eğitim programından yararlanan gruplar içerisinde % 50'den fazla oranla en fazla yararlanan grup olduğu görülmektedir.

İşbaşı eğitim programından en fazla yararlanan grubun 15-24 yaş aralığında yer alan grup olması hemen hemen bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de genel işsizlik oranlarının iki katından fazla oranda işsizliğe maruz kalan gençlerin, işsizlik sorunlarının çözümüne katkı sağlayabilecek gelişme olduğu söylenebilir.

Tablo 7 incelendiğinde görülebileceği üzere 25-29 yaş aralığından sonra yaş ilerledikçe işbaşı eğitim programından yararlanma oranları sürekli olarak azalmakta ve belli bir yaş grubundan sonra neredeyse sıfıra inmektedir.

Ayrıca aynı tabloda dikkat çeken bir diğer husus ise 15-29 yaş aralığında her yıl erkekler kadınlardan daha fazla oranda işbaşı eğitim programından yararlanmışken, 30-34 yaş aralığından sonra kadınlar erkeklerden daha fazla oranda programdan yararlanmışlardır.

Tablo 7'de yer alan verilerden çıkarılabilecek olan sonuçları özetleyecek olursak işbaşı eğitim programından en fazla 15-24 yaş aralığında yer almakta olan gençler faydalanmaktadır. Ayrıca 29 yaşına kadar olan gruplarda erkekler kadınlardan daha fazla oranda işbaşı eğitim programından faydalanmışken 30 yaş ve üzerinde yer alan gruplarda kadınlar erkeklerden daha fazla oranda işbaşı eğitim programından faydalanmışlardır. Diğer yandan bütün gruplarda belli bir yaş seviyesinden sonra işbaşı eğitim programından yararlanma oranları sürekli olarak azalmaktadır.

Bu durum özellikle iş tecrübesi olmayan gençlere ve öğrencilere iş tecrübesi kazandırılmasını amaçlayan işbaşı eğitim programının amacıyla da örtüşmektedir.

Tablo 8: Ekonomik Faaliyet Kollarına Göre Katılımcı Sayıları

Ekonomik Faaliyet Kodu	2012				2013				2014				2015			
	Erkek	**Kadın**	**Toplam**	**%**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**%**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**%**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**%**
Bilgi ve iletişim	180	173	353	**1.1**	866	595	1461	**2.3**	444	485	929	**1.6**	2093	1724	3817	**2.4**
Diğer hizmet faaliyetleri	1206	701	1907	**6.0**	2540	2156	4696	**7.4**	2719	2364	5083	**8.5**	6879	6700	13579	**8.5**
Eğitim	348	596	944	**3.0**	789	1624	2413	**3.8**	753	2066	2819	**4.7**	1495	4911	6406	**4.0**
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	72	24	96	**0.3**	192	64	256	**0.4**	221	96	317	**0.5**	1164	214	1378	**0.9**
Finans ve sigorta faaliyetleri	66	195	261	**0.8**	264	573	837	**1.3**	426	894	1320	**2.2**	1180	1999	3179	**2.0**
Gayrimenkul faaliyetleri	6	12	18	**0.1**	25	32	57	**0.1**	25	23	48	**0.1**	98	105	203	**0.1**
Hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri	5	1	6	**0.0**	5	6	11	**0.0**	5	2	7	**0.0**	18	15	33	**0.0**
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	470	420	890	**2.8**	967	1011	1978	**3.1**	907	1216	2123	**3.6**	3457	3869	7326	**4.6**
İmalat	10300	5672	15972	**50.3**	16008	10812	26820	**42.1**	14191	9790	23981	**40.3**	33143	21416	54559	**34.3**
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	579	2419	2998	**9.4**	1248	4729	5977	**9.4**	1026	4071	5097	**8.6**	2896	10119	13015	**8.2**
İnşaat	1062	395	1457	**4.6**	1370	614	1984	**3.1**	1149	662	1811	**3.0**	3572	2022	5594	**3.5**
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	3	4	7	**0.0**	8	15	23	**0.0**	10	25	35	**0.1**	34	69	103	**0.1**
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	332	242	574	**1.8**	1364	990	2354	**3.7**	1466	938	2404	**4.0**	4513	3199	7712	**4.8**
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	34	35	69	**0.2**	87	59	146	**0.2**	65	49	114	**0.2**	372	242	614	**0.4**
Madencilik ve taş ocakçılığı	82	41	123	**0.4**	92	73	165	**0.3**	81	30	111	**0.2**	256	97	353	**0.2**
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	753	706	1459	**4.6**	1323	1742	3065	**4.8**	1166	1650	2816	**4.7**	4098	5033	9131	**5.7**
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	41	57	98	**0.3**	78	125	203	**0.3**	54	27	81	**0.1**	182	100	282	**0.2**
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	62	72	134	**0.4**	154	141	295	**0.5**	229	227	456	**0.8**	703	490	1193	**0.7**
Toptan ve perakende ticaret	1907	1679	3586	**11.3**	4571	3991	8562	**13.4**	3904	3787	7691	**12.9**	12260	11823	24083	**15.1**
Ulaştırma ve depolama	502	318	820	**2.6**	1464	890	2354	**3.7**	1185	1024	2209	**3.7**	3414	3094	6508	**4.1**
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	1	0	1	**0.0**	2	1	3	**0.0**	2	2	4	**0.0**	3	5	8	**0.0**
Toplam	**18011**	**13762**	**31773**		**33417**	**30243**	**63660**		**30028**	**29428**	**59456**		**81830**	**77246**	**159076**	

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

İşbaşı eğitim programlarından yararlananların sektörlere göre dağılımının yer almakta olduğu Tablo 8 incelendiğinde 2012 yılında programdan faydalanan kişilerin % 50,3'ünün imalat sektöründe düzenlenen işbaşı eğitim programlarından faydalandıkları görülmektedir. Ancak 2012 yılında % 50,3 olan bu oran izleyen yıllarda sürekli olarak azalmış ve 2015 yılında % 34,3 seviyesine gerilemiştir.

İmalat sektörünün ardından bütün yıllarda en fazla katılımcı toptan ve perakende ticaret kapsamında düzenlenen işbaşı eğitim programlarından faydalanmışlardır.

Tablo 8 biraz daha ayrıntılı olarak incelendiğinde eğitim, finans ve sigorta faaliyetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik ve su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri kapsamında düzenlenen işbaşı eğitim programlarında tüm yıllarda kadınlar erkeklerden daha fazla oranda işbaşı eğitim programlarından faydalanmıştır.

İşbaşı eğitim programının sektörlere göre dağılımına bakıldığında 2012-2015 yılları arasında en fazla imalat sektörüne yönelik olarak işbaşı eğitim programı düzenlendiği görülmektedir. Bu sektörü ise toptan ve perakende ticaret sektörü izlemektedir. İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ile inşaat sektörü de işbaşı eğitim programı düzenlenen sektörlerin başında gelmektedir.

Tablo 9: Ana Sektörlere Göre Katılımcı Sayıları

SEKTÖR	**2012**		**2013**		**2014**		**2015**	
	Toplam	**Yüzde**	**Toplam**	**Yüzde**	**Toplam**	**Yüzde**	**Toplam**	**Yüzde**
Hizmet	13893	**43,73**	33937	**53,31**	32699	**55,00**	95717	**60,17**
Sanayi	17746	**55,85**	29428	**46,23**	26301	**44,24**	62166	**39,08**
Tarım	134	**0,42**	295	**0,46**	456	**0,77**	1193	**0,75**
Toplam	**31773**		**63660**		**59456**		**159076**	

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

2012 yılından 2015 yılına kadar olan sürede ana sektörlere göre katılımcı sayılarına yer verilen Tablo 9'a bakıldığında 2012 yılında katılımcılar en fazla sanayi sektörüne yönelik olarak düzenlenen işbaşı eğitim programlarından yararlanmışlardır.

2013 yılının verilerine bakıldığında ise hizmet sektörü en fazla işbaşı eğitim programı düzenlenen sektör olmuştur. Bu yılda düzenlenen işbaşı eğitim programlarının

yarısından fazlası hizmet sektörüne yönelik mal veya hizmet üreten işyerlerinde düzenlenmiştir. 2013 yılından itibaren hizmet sektörünün payı sürekli olarak artmış ve 2015 yılında düzenlenen programların % 60,17'si hizmet sektöründe faaliyette bulunan işyerlerinde düzenlenmiştir.

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarının büyük çoğunluğunun hizmet sektörüne yönelik olarak düzenlenmesinin temel nedenlerinden birisi bu sektörün daha çok emek yoğun bir sektör olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durumun bir diğer nedeni ise hizmet sektörünün ekonomi içerisindeki ağırlığının giderek artmasıdır. Bu durumun bir neticesi olarak artan nitelikli işgücü ihtiyacı işbaşı eğitim programları aracılığıyla karşılanmaya çalışılmaktadır.

Tablo 10: 2012-2013 Yıllarında En Fazla Açık İş Talebi Alınan Meslekler ve En Fazla İşbaşı Eğitim Programı Düzenlenen Meslekler

2012		**2013**	
Açık İş Talepleri	**İşbaşı Eğitim Programı**	**Açık İş Talepleri**	**İşbaşı Eğitim Programı**
Satış Elemanı (Tanıtım)	Makineci (Dikiş)	Satış Danışmanı	Büro Memuru (Genel)
Büro Memuru (Genel)	Büro Memuru (Genel)	Güvenlik Görevlisi	Satış Elemanı (Perakende)
Güvenlik Görevlisi	Dikiş Makinesi Operatörü	Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)
Makineci (Dikiş)	Gaz Altı Kaynakçısı	Garson (Servis Elemanı)	Ön Muhasebeci
Garson (Servis Elemanı)	Hasta Danışmanı	Büro Memuru (Genel)	Satış Danışmanı
Çağrı Merkezi Görevlisi	Satış Elemanı (Tanıtım)	Çağrı Merkezi Görevlisi	Dikiş Makinesi Operatörü
Reyon Görevlisi	İmal İşçisi	Reyon Görevlisi	Hasta Danışmanı
Kasiyer	Ön Muhasebeci	Şoför-Yük Taşıma	İmal İşçisi
Gaz Altı Kaynakçısı	Satış Elemanı (Perakende)	Kasiyer	Reyon Görevlisi
Ön Muhasebeci	Model Makineci	Gaz Altı Kaynakçısı	Sekreter
Lojistik Elemanı	Sekreter	Konfeksiyon İşçisi	Muhasebe Meslek Elemanı
Şoför-Yük Taşıma	Konfeksiyon İşçisi	Ön Muhasebeci	Konfeksiyon İşçisi
Pazarlamacı (Satış Temsilcisi)	Kompleci-Dokumacı	Aşçı	Kablo Ağı Bantlama Elemanı
Konfeksiyon İşçisi	CNC Torna Tezgahı Operatörü	Sekreter	Model Makineci
Aşçı	Reyon Görevlisi	Aşçı Yardımcısı	Garson (Servis Elemanı)
Elektrik Teknisyeni	Muhasebe Meslek Elemanı	Pazarlamacı	Aşçı Yardımcısı
Sekreter	Mobilya İmalatçısı	Elektrik Teknisyeni	Muhasebeci
Dikiş Makinesi Operatörü	Pazarlamacı	Elektrikçi (Genel)	Çağrı Merkezi Görevlisi
Elektrikçi (Diğer)	Tıbbi Sekreter	Komi (Garson Yardımcısı)	Kasiyer
Kaynakçı (Oksijen Ve Elektrik)	İplikçi	Dikiş Makinesi Operatörü	Büro Yönetimi Ve Sekreterlik

Kaynak: 2012-2013 İŞKUR Yıllık İstatistik Tabloları ve İŞKUR Veri Tabanı

NOT: Tablodaki açık iş taleplerinde "Diğer Meslekler" ve "Nitelik Gerektirmeyen Meslekler" dikkate alınmamıştır. Sıralama en fazla talep alınan meslekten en az talep alınan mesleğe doğru yapılmıştır.

2012 ve 2013 yıllarında en fazla açık iş talebi alınan 20 mesleğin ve bu yıllarda en fazla işbaşı eğitim programı düzenlenen 20 mesleğin yer almakta olduğu Tablo 10 incelendiğinde işgücü piyasasında talep edilen meslekler ile Türkiye İş Kurumu tarafından işbaşı eğitim programı düzenlenen mesleklerin birbirine paralellik göstermekte olduğu görülmektedir.

2012 yılına ayrıntılı bakılacak olursa bu yıl en fazla açık iş talebi alınan 20 mesleğin 8 tanesinde işbaşı eğitim programı düzenlendiği görülmektedir. Diğer yandan 2012 yılında en fazla ikinci açık iş talebinin alındığı büro memuru (genel) mesleği aynı yıl en fazla işbaşı eğitim programı düzenlenen ikinci meslek olmuştur.

Tablo 10'dan 2013 yılında en fazla açık iş talebinin alındığı 20 mesleğe bakıldığında bu mesleklerin 11 tanesinde işbaşı eğitim programı düzenlendiği anlaşılmaktadır. Bu yılda en fazla üçüncü açık iş talebinin alındığı büro memuru (genel) mesleği aynı zamanda en fazla işbaşı eğitim programı düzenlenen üçüncü meslek olmuştur.

Bu kapsamda bakıldığında 2012 yılında en fazla talep alınan 20 mesleğin 8'inde işbaşı eğitim programı düzenlenmişken, 2013 yılında bu sayıda artış yaşanarak 20 mesleğin 11'inde işbaşı eğitim programı düzenlenmiştir.

Tablo 11: 2014-2015 Yıllarında En Fazla Açık İş Talebi Alınan Meslekler ve En Fazla İşbaşı Eğitim Programı Düzenlenen Meslekler

2014		**2015**	
Açık İş Talepleri	**İşbaşı Eğitim Programı**	**Açık İş Talepleri**	**İşbaşı Eğitim Programı**
Satış Danışmanı	Satış Elemanı (Perakende)	Makineci (Dikiş)	Büro Memuru (Genel)
Güvenlik Görevlisi	Büro Memuru (Genel)	Beden İşçisi (Genel)	Satış Danışmanı
Makineci (Dikiş)	İmal İşçisi	Garson (Servis Elemanı)	Satış Elemanı (Perakende)
Büro Memuru (Genel)	Model Makineci	Satış Danışmanı	Ön Muhasebeci
Garson (Servis Elemanı)	Ön Muhasebeci	Temizlik Görevlisi	Garson (Servis Elemanı)
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Makineci (Dikiş)	Gaz Altı Kaynakçısı	Sekreter
Reyon Görevlisi	Sekreter	Güvenlik Görevlisi	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi
Kasiyer	Satış Danışmanı	Şoför-Yük Taşma	Konfeksiyon İşçisi
Şoför-Yük Taşıma	Hasta Danışmanı	Pazarlamacı	Reyon Görevlisi
Ön Muhasebeci	Garson (Servis Elemanı)	Ön Muhasebeci	Muhasebe Meslek Elemanı
Gaz Altı Kaynakçısı	Muhasebe Meslek Elemanı	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Hasta Danışmanı
Müşteri Temsilcisi	Konfeksiyon İşçisi	Kasiyer	Makineci (Dikiş)
Aşçı	Reyon Görevlisi	Plastik Enjeksiyon Üretimi (El İle)	Aşçı Yardımcısı
Sekreter	Aşçı Yardımcısı	Servis Komisi	Hasta Kabul-Kayıt Görevlisi
Elektrikçi (Genel)	Piliç Kesim Ve İşleme Elemanı	Paketleme İşçisi (El İle)	Kasiyer
Servis Elemanı (Garson) Yardımcısı	Dikiş Makinesi Operatörü	Muhasebeci	İplik Eğirme Operatörü
Diğer İmalat Ve İlgili İşçiler (Makine İle)	İplik Eğirme Operatörü	Ortacı/Ayakçı (Tekstil)	Büro İşçisi
Konfeksiyon İşçisi	Hasta Kabul-Kayıt Görevlisi	İnşaat Mühendisi	Muhasebeci
Pazarlamacı	Büro İşçisi	CNC Torna Tezgâhı Operatörü	Piliç Kesim Ve İşleme Elemanı
Aşçı Yardımcısı	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Elektrikçi (Genel)	Bisküvi İmalat İşçisi

Kaynak: 2014 İŞKUR Yıllık İstatistik Tabloları - 2015 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu ve İŞKUR Veri Tabanı

NOT: Tablodaki açık iş taleplerinde "Diğer Meslekler" ve "Nitelik Gerektirmeyen Meslekler" dikkate alınmamıştır. Sıralama en fazla talep alınan meslekten en az talep alınan mesleğe doğru yapılmıştır.

2014 ve 2015 yıllarında Kurumumuz tarafından yapılan işgücü piyasası araştırmaları sonucunda en fazla açık iş talebi alınan 20 mesleğin ve Türkiye İş Kurumu tarafından en fazla işbaşı eğitim programı düzenlenen 20 mesleğin yer aldığı Tablo 11 incelendiğinde 2014 yılında en fazla talep alınan 20 mesleğin 11 tanesinde işbaşı eğitim programı düzenlendiği görülmektedir.

Tablo 11'de 2015 yılına bakıldığın da ise en fazla talep alınan 20 mesleğin 9'unda işbaşı eğitim programı düzenlenmiş olduğu görülmektedir.

Hem Tablo 10'daki hem de Tablo 11'deki veriler birlikte değerlendirildiğinde işbaşı eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde aranan niteliklerin kazandırılması için önemli bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir.

Bu durum işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde işverenlerin işbaşı eğitim programlarını bir işgücü yetiştirme aracı olarak kullanmaya başladıklarını ortaya koymaktadır.

Bu gelişme de hem işbaşı eğitim programlarının istihdama olan katkısının giderek artmakta olduğunu ve bu sayede işbaşı eğitim programlarının etkinliğinin de ilerleyen zamanlarda daha da artabileceğini göstermektedir.

Tablo 12: Engel Gruplarına Göre Katılımcı Sayıları

Engel Grubu	2012			2013			2014			2015		
	Erkek	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**
Sinir Sistemi	15	1	**16**	32	10	**42**	23	4	**27**	38	12	**50**
Ruh Hastalıkları Grubu	7	1	**8**	13	2	**15**	8	1	**9**	21	3	**24**
Görme Sistemi	19	9	**28**	28	7	**35**	31	6	**37**	31	14	**45**
Kulak Burun Boğaz Sistemi	15	6	**21**	30	21	**51**	33	16	**49**	38	13	**51**
İç Hastalıkları Grubu	12	2	**14**	14	5	**19**	9	1	**10**	12	4	**16**
Kas İskelet Sistemi	28	3	**31**	53	18	**71**	26	7	**33**	54	25	**79**
Deri	2	0	**2**	1	0	**1**	2	0	**2**	1	0	**1**
Solunum Sistemi	8	0	**8**	10	3	**13**	7	1	**8**	10	5	**15**
Onkolojik Hastalıklar	1	1	**2**	2	0	**2**	1	4	**5**	2	2	**4**
Yanıklar	2	1	**3**	2	1	**3**	1	0	**1**	5	0	**5**
Diğer Hastalıklar Grubu	15	4	**19**	35	8	**43**	14	7	**21**	31	11	**42**
Sindirim Sistemi	3	1	**4**	1	0	**1**	2	0	**2**	2	0	**2**
Hematopoetik Sistem	2	0	**2**	8	2	**10**	4	4	**8**	4	3	**7**
Ürogenital Sistem	4	3	**7**	7	2	**9**	3	1	**4**	6	0	**6**
Kardiyovasküler Sistem	11	4	**15**	7	2	**9**	11	6	**17**	20	6	**26**
Zihinsel, Davranışsal Bozukluklar	26	4	**30**	16	6	**22**	27	7	**34**	55	15	**70**
Kadın Hastalıkları Ve Doğum	0	1	**1**	27	5	**32**	1	3	**4**	9	5	**14**
Endokrin Sistemi	7	1	**8**	9	5	**14**	0	0	**0**	0	0	**0**
Genel Toplam	**219**			**392**			**271**			**457**		

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Engel gruplarına göre katılımcı sayılarının yer almakta olduğu Tablo 12 incelendiğinde 2012 yılında işbaşı eğitim programından sırasıyla en fazla kas iskelet sistemi, zihinsel, davranışsal bozukluklar ile görme sistemi engel grubunda yer almakta olan engellilerin yararlandığı görülmektedir.

Tablo 12'den 2013 yılının verilerine bakıldığında ise işbaşı eğitim programından en fazla kas iskelet sistemi, kulak burun boğaz sistemi ve diğer hastalıklar grubunda yer alan engelli kişilerin yararlandıkları görülmektedir.

Tablo 12'deki veriler incelendiği 2014 yılında kulak burun boğaz sistemi, görme sistemi ile zihinsel, davranışsal bozukluklar; 2015 yılında ise kas iskelet sistemi, zihinsel, davranışsal bozukluklar ve kulak burun boğaz sistemi engel gruplarının işbaşı eğitim programından en fazla yararlanan gruplar oldukları görülmektedir.

Tablo 13: Katılımcıların Programdaki Durumları

Katılımcı Durumları	**2012**		**2013**		**2014**		**2015**	
	Toplam	**%**	**Toplam**	**%**	**Toplam**	**%**	**Toplam**	**%**
Başarısız	227	**0.714**	207	**0.325**	34	**0.057**	4	**0.003**
Çıkarılmış	3442	**10.833**	11753	**18.462**	13060	**21.966**	32467	**20.410**
Devamsızlıktan Kaldı	1272	**4.003**	2931	**4.604**	2775	**4.667**	6877	**4.323**
Programı İptal Edilmiş	0	**0.000**	0	**0.000**	2994	**5.036**	3201	**2.012**
Toplam	**31.773**	**15.551**	**63660**	**23.391**	**59456**	**31.726**	**159076**	**26.748**

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Tablo 13'de yer almakta olan veriler incelenmeden önce "Başarısız", "Çıkarılmış", "Devamsızlıktan Kaldı" ve "Programı İptal Edilmiş" statülerinin neyi ifade ettiğinin açıklanması yararlı olacaktır.

Tablo 13'de yer "Başarısız" statüsündeki kişiler, işbaşı eğitim programı katılan ve mesleğin öğrenilmesi için gerekli olan bilgi ve becerileri edinemediği için program düzenlenen işverenin gerekçeli başvurusu üzerine veya katılımcının bu yönde beyanda bulunması üzerine ilgili il müdürlüğünce başarısız sayılarak program ile ilişiği kesilen kişileri ifade etmektedir.

Tabloda "Çıkarılmış" statüsünde yer alan kişiler ise çeşitli sebeplerle örneğin sözleşmede yer alan yükümlülüğün yerine getirilmemesi veya Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin 58/2.maddesinin işveren tanıdığı hak kapsamında işverenin İş

Kanunu'nun 25.maddesine dayanarak katılımcının sözleşmesini fesih etmesi üzerine programdan çıkarılan kişileri ifade etmektedir.

Tabloda "Devamsızlıktan Kaldı" statüsünde bulunan kişiler ise işbaşı eğitim programının süresinin 1/10'undan fazla devamsızlık yaptığı için program ile ilişiği kesilen kişileri; "Programı İptal Edilmiş" kategorisinde yer alan kişiler ise çeşitli sebeplerle örneğin işverenin sözleşme hükümlerine aykırı davranmasından dolayı katıldıkları işbaşı eğitim programlarının iptal edilmesi sebebiyle programı tamamlayamayan kişileri ifade etmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar kapsamında işbaşı eğitim programına katılan kişilerin programdan ayrılma durumlarını göstermekte olan Tablo 13'deki veriler incelendiğinde 2012 yılında işbaşı eğitim programından faydalanan 31.773 kişinin % 15,551'nin başarısız olma, çıkarılma, devamsızlıktan kalma veya katıldıkları işbaşı eğitim programlarının çeşitli sebeplerle iptal edilmiş olmasından dolayı program ile ilişiklerinin kesildiği görülmektedir. Bu kişiler arasında en fazla pay % 10,883 ile programdan çıkarılan kişilere aittir.

Tablo 13'den 2013 yılına bakıldığında programdan çıkarılan kişiler % 18,462 ile bu yılda da en yüksek orana sahiptirler. 2013 yılının tamamına bakıldığında ise işbaşı eğitim programına başlayan kişilerin toplam % 23,391'inin çeşitli sebeplerle programı tamamlayamadıkları görülmektedir.

Tablo 13'deki 2014 ve 2015 yılı verilerine bakıldığında da aynı durum bu yıllar için de gözlenmektedir. 2014 yılında işbaşı eğitim programına başlayan kişilerin % 21,966'sının programdan çıkarılmış oldukları ve yıl bazında bakıldığında ise programa başlayanların % 31,726'sının diğer bir ifadeyle yaklaşık olarak üçte birinin programı tamamlamadığı görülmektedir. 2015 yılında ise yine programa başlayanların % 20,410'unun programdan çıkarılmış oldukları ve yıllık bazda ise programdan yararlananların % 26,748'inin programı tamamlamadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 13'deki verilerden anlaşılacağı üzere 2012 yılı ile 2015 yılı dahil dört yıl içerisinde işbaşı eğitim programından faydalanan kişilerin yaklaşık olarak % 25'i başarısız olmaları, çeşitli sebeplerle çıkarılmış olmaları, devamsızlıktan kalmaları ve katılmış oldukları programın iptal edilmesi nedeniyle işbaşı eğitim programını tamamlayamamışlardır.

Tablo 14: Cinsiyete Göre Ortalama İşe Giriş Süresi

Yıl	Erkek	Kadın	Genel Ortalama
2012	128	144	**134**
2013	128	140	**133**
2014	127	137	**132**
2015	111	124	**117**
Genel Ortalama	**127**	**138**	**132**

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Tablo 14'te yer alan verilere bakıldığında 2012 yılında işbaşı eğitim programından faydalanan erkeklerin ortalama olarak 128 günde, kadınların ise 144 günde işe girmiş oldukları görülmektedir. 2012 yılında işe girişin genel ortalaması ise 134 gün olarak gerçekleşmiştir.

2013 yılında işbaşı eğitim programından yararlanan kadınlar erkekler ortalama 128 günde işe girerken, aynı yıl kadınlar ortalama 140 günde bir işe girebilmektedirler. Bu yıl programdan yararlananlar ortalama 133 günde bir işe girebilmişlerdir.

Tablo 14'ten 2014 yılı verilerine bakıldığında erkeklerin 127 günde, kadınların 137 günde ve bu yılın genel ortalaması olarak da kişilerin 132 günde bir işe girebildikleri görülebilmektedir. 2015 yılında ise erkekler ortalama 111 günde işe girerken kadınlar ise 124 günde işe girebilmektedir. Bu yılda işbaşı eğitim programından yararlanan kişilerin ortalama işe giriş süreleri ise 117 gün olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 14'ten anlaşılabildiği üzere işbaşı eğitim programını tamamlayan erkekler ortalama 127 günde bir işe girebilirken kadınlar erkeklerden daha uzun sürede yani 138 günde işe girebilmektedirler.

Tablo 14'e bakıldığında bütün yıllarda erkeklerin kadınlardan daha kısa sürede işe girdikleri görülmektedir. Tabloda dikkat çeken bir diğer husus ise hem erkeklerde hem de kadınlarda ortalama işe giriş süresi sürekli olarak azalmıştır. 2012 yılında işbaşı eğitim programına katılan bir kişi ortalama 134 günde işe girebilirken 2015 yılında işbaşı eğitim programından yararlanan bir kişi 117 günde işe girebilmektedir.

Tablo 14 incelendiği görülebileceği üzere 2012 yılında 128 günde işe girebilen erkeklerde bu süre 17 gün kısalarak 111 güne düşmüşken kadınların işe giriş süresi 20 gün kısalarak 144 günden 124 güne düşmüştür.

Tablo 15: Öğrenim Seviyelerine Göre Ortalama İşe Giriş Süreleri

YIL	Okur Yazar Olmayan		Okur Yazar		İlköğretim		Lise ve Dengi		Ön Lisans		Lisans		Yüksek Lisans	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2012	182	111	133	101	124	120	127	152	137	167	152	169	139	174
2013	133	214	153	123	127	127	121	147	143	152	144	152	156	148
2014	154	149	144	134	129	130	124	141	133	145	136	144	122	126
2015	110	115	147	159	109	121	110	123	122	131	116	125	120	116
Ort.	**128**	**135**	**145**	**130**	**122**	**125**	**126**	**142**	**139**	**148**	**136**	**146**	**136**	**151**

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Öğrenim seviyelerine ve cinsiyete göre işe giriş sürelerinin yer aldığı Tablo 15 incelendiğinde ortalama olarak en kısa sürede işe giren grubun 122 gün işe giriş süresiyle ilköğretim mezunu erkeklerden oluşan grup olduğu görülmektedir. Bu grubu sırasıyla ilköğretim mezunu kadınlar ile lise ve dengi okul mezunu erkekler takip etmektedir.

Tablo 15'in ayrıntısına bakıldığında sadece okuryazar kadın grubundaki kadınların aynı gruptaki erkeklere göre daha kısa sürede işe girmiş oldukları görülmektedir. Bu grup dışındaki diğer tüm gruplarda ise erkekler kadınlardan daha kısa sürede işe girmektedirler.

Tablo 15'ten görülebilecek bir diğer nokta ise yüksek lisans seviyesinde eğitim almış kadınların en uzun sürede işe giren grup olmasıdır.

Tablo 15'ten görülebileceği üzere erkekler ile kadınlar arasında işe giriş süresindeki en büyük fark lise ve dengi eğitim almış gruptaki kişilerde yaşanmaktadır. Erkekler ile kadınlar arasındaki işe giriş süresinin en kısa olduğu grup ise ilköğretim mezunlarından oluşan gruptur.

İşbaşı eğitim programından yararlanan kişilerin işe giriş süreleri incelendikten sonra bu kişilerin ne kadar süreyle işte kaldıklarına da bakılması gerekmektedir. Bu amaçla bu kısımda cinsiyet, öğrenim, yaş ve engel durumuna göre kişilerin işte kalma sürelerine ve kişilerin sektörlere göre istihdam edilme sürelerine ayrıntılı olarak değinilecektir.

Tablo 16: Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler

Yıl	Katılımcı Sayısı			İstihdam Edilen Kişi Sayısı			Yüzde	Erkek Yüzde	Kadın Yüzde
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam			
2012	17109	13226	**30335**	14333	9348	**23681**	**78.1**	**83.8**	**70.7**
2013	29026	25735	**54761**	24515	18410	**42925**	**78.4**	**84.5**	**71.5**
2014	23648	23799	**47447**	20181	17963	**38144**	**80.4**	**85.3**	**75.5**
2015	50041	45012	**95053**	36168	28433	**64601**	**68.0**	**72.3**	**63.2**

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Tablo 16'daki veriler incelenmeden önce bu tabloda yer almakta olan katılımcı sayılarının önceki tablolardan farklı olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Bu sayıların farklı olmasının sebebi verilerin derlendiği 31 Mart 2016 tarihinde 2015 yılında başlayan ve 2016 yılına sarkarak devam eden programların değerlendirme dışı tutulmasından kaynaklanmaktadır.

Cinsiyete göre istihdam edilenlerin oranlarının yer almakta olduğu Tablo 16 incelendiğinde 2012 yılında işbaşı eğitim programından faydalanan 30.335 kişiden 23.681'inin istihdam edildiği görülmektedir.

2012 yılının verilerine daha ayrıntılı bakılacak olursa bu yılda işbaşı eğitim programından faydalanan kadınların % 70,7'sinin, erkeklerin ise % 83,8'inin istihdam edildikleri görülmektedir. 2012 yılında işbaşı eğitim programlarından faydalanan kişilerin genel ortalama olarak % 78,1'inin istihdam edildiği görülmektedir. Bu durum her hangi bir istihdam yükümlülüğü bulunmayan işbaşı eğitim programlarının bu anlamda başarılı olduğunu da göstermektedir.

Tablo 16'da 2013 yılına ait veriler incelendiğinde ise işbaşı eğitim programından yararlanan erkeklerin % 84,5'inini kadınların ise % 71,5'inin istihdam edildiği ve bu yılın genel ortalamasının ise % 78,4 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 16'dan anlaşılacağı üzere 2014 yılında erkeklerin % 85,3'ünün, kadınların ise % 75,5'inin istihdam edildiği görülmektedir.

Tablo 16'daki 2015 yılı verilerine bakıldığında ise erkeklerin % 72,3'ünün, kadınların ise % 63,2'sinin istihdam edildiği görülmektedir. 2015 yılında istihdam edilen kişilerin oranlarının düşük seyretmesinin temel sebebi bu çalışmanın yapılmakta

olduğu dönemde kişilerin henüz yeni istihdam edilmeye başlanmalarından ve bu verilerin sisteme giriş işlemlerinin henüz başlamamış olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 16'dan görüleceği üzere 2015 yılı yukarıda yer verilen açıklama çerçevesinde istisna tutulacak olursa hem erkeklerin ve kadınların istihdam oranları hem de genel istihdam oranları sürekli olarak yükselmiştir.

Tablo 16'daki verileri özetleyecek olursak işbaşı eğitim programından yararlanan erkeklerin % 81,5'i, kadınların ise % 70,2'si olmak üzere genel olarak yararlanan kişilerin % 76,2'si istihdam edilmektedir.

Tablo 17: Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilenlerin Oranı

Yaş Aralığı	2012			2013			2014			2015		
	Katılımcı Sayısı	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	Yüzde	Katılımcı Sayısı	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	Yüzde	Katılımcı Sayısı	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	Yüzde	Katılımcı Sayısı	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	Yüzde
15-19	4033	2914	**72.3**	7097	5154	**72.6**	6351	4744	**74.7**	12708	7363	**57.9**
20-24	11126	8754	**78.7**	20475	16096	**78.6**	17999	14517	**80.7**	36178	23954	**66.2**
25-29	7558	6110	**80.8**	13734	11220	**81.7**	10983	9072	**82.6**	22180	15941	**71.9**
30-34	3934	3157	**80.2**	6834	5492	**80.4**	5807	4813	**82.9**	10767	7896	**73.3**
35-39	2145	1634	**76.2**	3686	2886	**78.3**	3404	2782	**81.7**	7147	5198	**72.7**
40-44	1004	734	**73.1**	1879	1404	**74.7**	1876	1482	**79.0**	3942	2827	**71.7**
45-49	409	294	**71.9**	758	498	**65.7**	738	554	**75.1**	1548	1059	**68.4**
50-54	95	64	**67.4**	229	140	**61.1**	222	144	**64.9**	451	289	**64.1**
55-59	25	17	**68.0**	59	31	**52.5**	55	31	**56.4**	112	66	**58.9**
60-64	6	3	**50.0**	10	4	**40.0**	8	5	**62.5**	17	7	**41.2**
65+	0	0	**0.0**	0	0	**0.0**	4	0	**0.0**	3	1	**33.3**

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

İşbaşı eğitim programlarından yararlananların yaş gruplarına göre istihdamlarına ilişkin verilerin yer almakta olduğu Tablo 16 incelendiğinde 2012, 2013 ve 2014 yıllarında en fazla istihdam edilen kişilerin 25-29 ve 30-34 yaş gruplarında yer alan kişiler olduğu görülmektedir. Bu grupta yer alan kişilere ilişkin bir diğer husus ise bu kişilerin istihdam oranlarının 2012 yılından 2014 yılına kadar sürekli olarak artmış olmasıdır.

Tablo 17'den 2015 yılı verilerine bakıldığında ise her ne kadar 2015 yılında işbaşı eğitim programlarından yararlanan kişilerin istihdam süreçleri henüz tam olarak başlamadığı için oranlar düşük seyretmekte olsa da yine de kişilerin yaklaşık olarak % 60'ının istihdam edildikleri görülmektedir.

Tablo 17'de dikkat çeken hususlardan birisi de 30-34 yaş grubundan sonraki grupların istihdam oranları (2012 yılı 55-59 yaş grubu hariç) sürekli olarak azalmaktadır.

Tablo 18: Öğrenim Seviyelerine Göre İstihdam Oranları

Öğrenim Seviyesi	**2012**			**2013**			**2014**			**2015**		
	KS	**İES**	**%**	**KS**	**İES**	**%**	**KS**	**İES**	**%**	**KS**	**İES**	**%**
Okur Yazar Olmayan	5	1	**20.00**	33	11	**33.33**	75	24	**32.00**	133	47	**35.34**
Okur Yazar	276	79	**28.62**	721	151	**20.94**	567	143	**25.22**	570	156	**27.37**
İlköğretim	11680	5737	**49.12**	20844	9265	**44.45**	19288	9058	**46.96**	35942	15575	**43.33**
Lise ve Dengi	11395	5832	**51.18**	19834	9501	**47.90**	17274	7481	**43.31**	34560	13032	**37.71**
Ön Lisans	4426	1791	**40.47**	8849	4036	**45.61**	6370	2090	**32.81**	13854	4342	**31.34**
Lisans	2511	876	**34.89**	4425	1536	**34.71**	3822	1360	**35.58**	9880	2975	**30.11**
Yüksek Lisans	42	17	**40.48**	55	15	**27.27**	51	25	**49.02**	114	41	**35.96**

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı (**KS:** Katılımcı Sayısı; **İES:** İstihdam Edilenlerin Sayısı)

Öğrenim seviyelerine göre katılımcı ve istihdam edilenlerin sayısını gösteren Tablo 18'e bakıldığında 2012 yılında istihdam oranı en düşük olan grubun okuryazar

olmayan kişilerden oluşan grup en yüksek grubun ise lise ve dengi okul mezunu olan kişilerden oluşan grup olduğu görülmektedir. 2012 yılında okuryazar olmayan kişilerin % 20'si istihdam edilmişken, lise ve dengi eğitim almış kişilerin % 51,18'inin yani yarısından fazlasının istihdam edilmiş oldukları görülmektedir.

Tablo 18 incelendiğinde görülebileceği üzere 2013 yılında istihdam edilenler arasında istihdam oranı en düşük olan grup okuryazar olan kişilerin oluşturduğu gruptur. Bu yılda da en yüksek istihdam oranı ise bir önceki yıl olduğu gibi lise ve dengi eğitim almış kişilerin oluşturduğu gruptur.

2014 yılına ilişkin verilere bakıldığında bu yılda istihdam oranı en düşük olan grup 2013 yılında olduğu gibi okuryazar olan kişilerin oluşturduğu gruptur. 2014 yılını 2012 ve 2013 yıllarından ayıran en önemli nokta ise bu yıl istihdam oranları en yüksek olan grubun yüksek lisans seviyesinde eğitim almış olan kişilerden oluşan grup olmasıdır. 2014 yılında ayrıca istihdam oranı en yüksek olan ikinci grup ise ilköğretim mezunu kişilerin oluşturduğu gruptur. Bu yönleriyle 2014 yılı 2012 ve 2013 yılından ayrışmaktadır.

Tablo 18'den 2015 yılına bakıldığında ise ilköğretim mezunu kişilerin oluşturduğu grubun en yüksek istihdam oranına sahip olduğu görülmektedir. 2015 yılında ise en düşük oranda istihdam edilen grup ise okuryazar olan kişilerden oluşan gruptur.

Tablo 19: Ekonomik Faaliyet Kodlarına Göre İstihdam Oranları

Ekonomik Faaliyet Kodu	2012		2013		2014		2015	
	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde
Bilgi ve iletişim	236	**1.00**	612	**1.43**	274	**0.72**	684	**1.06**
Diğer hizmet faaliyetleri	739	**3.12**	1193	**2.78**	974	**2.55**	1504	**2.33**
Eğitim	877	**3.70**	1694	**3.95**	1647	**4.32**	3104	**4.80**
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	38	**0.16**	75	**0.17**	64	**0.17**	121	**0.19**
Finans ve sigorta faaliyetleri	148	**0.62**	412	**0.96**	603	**1.58**	802	**1.24**
Gayrimenkul faaliyetleri	21	**0.09**	55	**0.13**	85	**0.22**	157	**0.24**
Hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri	1	**0.00**	7	**0.02**	8	**0.02**	11	**0.02**
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	1034	**4.37**	2049	**4.77**	2649	**6.94**	5442	**8.42**
İmalat	11051	**46.67**	18193	**42.38**	15661	**41.06**	24153	**37.39**
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	1570	**6.63**	2839	**6.61**	2603	**6.82**	3698	**5.72**
İnşaat	1818	**7.68**	3312	**7.72**	1868	**4.90**	3650	**5.65**
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	6	**0.03**	10	**0.02**	14	**0.04**	42	**0.07**
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	867	**3.66**	2225	**5.18**	2156	**5.65**	3882	**6.01**
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	62	**0.26**	94	**0.22**	102	**0.27**	150	**0.23**
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	945	**3.99**	2059	**4.80**	1843	**4.83**	3106	**4.81**
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	54	**0.23**	66	**0.15**	57	**0.15**	153	**0.24**
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	3390	**14.32**	6493	**15.13**	6240	**16.36**	11322	**17.53**
Ulaştırma ve depolama	823	**3.48**	1534	**3.57**	1291	**3.38**	2615	**4.05**
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	1	**0.00**	3	**0.01**	5	**0.01**	5	0.01
Genel Toplam	**23681**		**42925**		**38144**		**64601**	

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Ekonomik faaliyet kodlarına göre istihdam edilen kişi sayısını gösteren Tablo 19 incelendiğinde 2012 yılında işbaşı eğitim programından yararlanan ve istihdam edilen 23,681 kişinin % 46,67'sinin imalat sektöründe, % 14,32'sinin toptan ve perakende ticaret sektöründe ve % 7,68'inin ise inşaat sektöründe istihdam edildiği görülmektedir.

Tablo 19'da 2013 yılına ait verilere bakıldığında bu yıl istihdam edilen toplam 42,925 kişinin % 42,38'inin imalat sektöründe, % 15,13'ünün toptan ve perakende ticaret sektöründe ve % 7,72'sinin ise inşaat sektöründe istihdam edildiği görülmektedir.

Tablo 19'dan 2014 yılına ait verilere bakıldığında istihdam edilen kişilerin % 41,06'sının imalat sektöründe, % 16,36'sının toptan ve perakende ticaret sektöründe ve % 6,94'ünün ise idari ve destek hizmet faaliyetleri sektöründe istihdam edildikleri görülmektedir.

Tablo 19'dan 2015 yılı incelendiğinde görülebileceği üzere bu yıl istihdam edilen 64,601 kişinin % 37,39'u imalat sektöründe % 17,53'ü toptan ve perakende ticaret sektöründe ve % 8,42'sinin ise idari ve destek hizmet faaliyetleri sektöründe istihdam edildikleri görülmektedir.

Tablo 19'da yer alan verilerden görüldüğü üzere işbaşı eğitim programında yararlanan kişilerin büyük bir kısmı imalat sektöründe istihdam edilmektedirler. Tablo 17'de dikkat çeken hususlardan birisi ise toptan ve perakende ticaret sektörünün istihdam içerisindeki payının sürekli olarak yükselmiş olmasıdır. Bu yükselişe paralel olarak da imalat sektörünün istihdamdaki payı da sürekli olarak azalmıştır.

Tablo 20: İstihdamda Kalma Süreleri

İstihdamda Kalma Süresi	2012		2013		2014		2015	
	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde
Çalışmaya Devam Edenler	5768	**24.36**	14241	**17.57**	19763	**51.81**	48670	**75.34**
30 Gün ve Az	641	**2.71**	967	**1.19**	907	**2.38**	1848	**2.86**
1 - 2 Ay	1319	**5.57**	1791	**2.21**	1657	**4.34**	3059	**4.74**
2 - 3 Ay	1589	**6.71**	2146	**2.65**	2049	**5.37**	3197	**4.95**
3 - 4 Ay	1046	**4.42**	1776	**2.19**	1714	**4.49**	2359	**3.65**
4 - 5 Ay	903	**3.81**	1634	**2.02**	1291	**3.38**	1904	**2.95**
5 - 6 Ay	848	**3.58**	1543	**1.90**	1237	**3.24**	1280	**1.98**
6 - 7 Ay	851	**3.59**	1631	**2.01**	1289	**3.38**	956	**1.48**
7 - 8 Ay	700	**2.96**	1515	**1.87**	1171	**3.07**	621	**0.96**
8 - 12 Ay	2917	**12.32**	6602	**8.14**	4066	**10.66**	707	**1.09**
1 Yıldan Fazla	7099	**29.98**	47223	**58.25**	3000	**7.86**	0	**0**
Genel Toplam	**23681**		**81069**		**38144**		**64601**	

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

İşbaşı eğitim programından faydalanan ve istihdam edilen kişilerin istihdamda kalma sürelerinin yer almakta olduğu Tablo 20 incelenmeden tablodaki verilerin ne anlama geldiğinin bilinmesi gerekmektedir. Öncelikle Tablo 19'da yer alan veriler işbaşı eğitim programından yararlanan ve bir işe girerek belli bir süre çalışan ve daha sonra işten ayrılan kişilerin çalışma sürelerini göstermektedir.

Örneğin işbaşı eğitim programından faydalanan kişi 5 ay 10 gün süreyle bir işte çalışarak daha sonra işten ayrılmışsa bu kişi tabloda 5-6 ay çalışanlar kategorisinde yer almaktadır. Buradaki süreler bir kişinin girdiği işte aralıksız olarak çalışmasını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle 5 ay 10 gün çalışan kişi işten ayrılıp tekrar işe girerse bu kişinin takibi yapılmamaktadır.

Tablo 20'de "Çalışmaya Devam Edenler" kategorisinde yer alan kişiler işbaşı eğitim programını tamamlayan ve işe girerek çalışmaya devam eden kişileri ifade etmektedir. Yani bu kişilerin ne kadar çalıştıkları henüz bilinmemekte olduğunda bu şekilde kategorize edilmektedir. Diğer bir ifadeyle 2012 yılında işbaşı eğitim programından faydalanan ve işe giren bir kişi halen çalışmaya devam ediyorsa bu kişi "Çalışmaya Devam Edenler" kategorisinde yer alacaktır. Eğer bu kişi daha sonra işten ayrılırsa Tablo 19'da "1 Yıldan Fazla" çalışanlar içerisinde yer alacaktır.

Yukarıdaki açıklamalar kapsamında Tablo 20'de yer alan veriler incelendiğinde 2012 yılında işbaşı eğitim programından faydalanan kişilerin % 29,98'inin bir işte 1 yıldan fazla süreyle aralıksız olarak çalıştıkları görülmektedir.

2012 yılında işbaşı eğitim programlarından faydalanan kişilerin % 24,36'sı ise 2012 yılında işe girmiş ve 31 Mart 2016 tarihi itibariyle halen çalışmaya devam etmektedir. Tablo 20'ye bakıldığında 2012 yılında işbaşı eğitim programından faydalanan kişilerin % 12,32'sinin ise 8-12 ay süreyle bir işte çalışarak daha sonra işten ayrıldıkları görülmektedir.

Tablo 20'den 2013 yılına ilişkin verilere bakıldığında ise bu yılda işbaşı eğitim programından faydalanan kişilerin % 58,25'inin 1 yıldan uzun süreyle bir işte çalıştıkları görülmektedir. 2013 yılında istihdam edilenlerin % 17, 57'sinin ise halen çalışmakta oldukları görülmektedir. 2013 yılında 8-12 ay süreyle çalışanların oranı ise % 8,14 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 20'den 2014 yılına bakıldığında işbaşı eğitim programından faydalanan kişilerin % 51,81'inin işe girdiği ve halen çalışmakta olduğu; % 10,66'sının 8-12 ay ve % 7,86'sının ise 1 yıldan uzun süreyle çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 20'den 2015 yılına ilişkin veriler incelendiğinde de görülebileceği üzere 2015 yılında istihdam edilenlerin % 75,34'ü halen çalışmaya devam etmektedirler. 2015 yılına ilişkin istihdam süreci verilerin derlendiği 31 Mart 2016 tarihi itibariyle yeni başladığından 2015'e ilişkin ayrıntılı veri henüz tam olarak oluşmamıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ VE BU ALANDA YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLAR GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER

Çalışmamızın bu bölümünün ilk kısmında Üçüncü Bölümde yapılan analiz neticesinde elde edilen bulgular ortaya konulacaktır. Bu bölümün ikinci kısmında ise işbaşı eğitim programının istihdama olan etkilerinin geliştirilmesi için çeşitli öneriler sunulacaktır.

4.1. GENEL DEĞERLENDİRME

İşbaşı eğitim programları; Türkiye İş Kurumu tarafından istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak üzere yürütülen faaliyetler kapsamında uygulanmakta olan ve kişilerin iş tecrübesi ve mesleki deneyim kazanmasını amaçlayan bir aktif istihdam politikası aracı olarak kullanılmaktadır.

2009 yılından beridir uygulanmakta olan işbaşı eğitim programlarından yaralananların yaş dağılımına bakıldığında programdan en fazla yararlananların 15-24 yaş aralığında yer alan ve genç nüfus olarak nitelendirilen kişiler olduğu görülmektedir.

İşbaşı eğitim programından en fazla yararlanan grubun 15-24 yaş aralığında yer alan kişilerden oluşan grup olması hemen hemen bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de genel işsizlik oranlarının iki katından fazla oranda işsizliğe maruz kalan gençlerin, işsizlik sorunlarının çözümüne katkı sağlayabilecek gelişme olarak değerlendirilebilir.

Yaş gruplarına göre işbaşı eğitim programından yararlanma oranlarına bakıldığında 25-29 yaş aralığından sonra yaş ilerledikçe işbaşı eğitim programından yararlanma oranlarının azalmakta olduğu anlaşılmaktadır.

Diğer yandan dikkat çeken bir husus da 15-29 yaş aralığında erkekler kadınlardan daha fazla oranda işbaşı eğitim programından yararlanmıştayken, 30-34 yaş aralığından sonra kadınlar erkeklerden daha fazla oranda işbaşı eğitim programından yararlanmaktadırlar.

İşbaşı eğitim programının sektörlere göre dağılımına bakıldığında 2012-2015 yılları arasında en fazla imalat sektörüne yönelik olarak işbaşı eğitim programı düzenlendiği görülmektedir. Bu sektörü ise toptan ve perakende ticaret sektörü izlemektedir. İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ile inşaat sektörü de en fazla işbaşı eğitim programı düzenlenen sektörlerin başında gelmektedir.

İşbaşı eğitim programlarının işgücü piyasasında talep edilen işgücünde aranan nitelikleri karşılama kabiliyetine bakıldığında en fazla açık iş talebi alınan yirmi mesleğin neredeyse yarısına yakınında her yıl işbaşı eğitim programı düzenlenmekte olduğu görülmektedir.

Bu durum da işbaşı eğitim programının işgücü piyasası tarafından talep edilen niteliklerin kazandırılmasında önemli ve etkili bir politika aracı olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir.

İşbaşı eğitim programına başlayan kişilerin programı tamamlama oranlarına bakıldığında faydalanan kişilerin yaklaşık olarak % 25'inin başarısızlık, çeşitli sebeplerle programdan çıkarılma, devamsızlıktan kalma veya katılmış oldukları programın iptal edilmesine bağlı olarak işbaşı eğitim programını tamamlayamadıkları görülmektedir.

İşbaşı eğitim programına başlayan kişilerin yaklaşık olarak dörtte birinin programı tamamlayamamış olmaları üzerinde ayrıca durulması ve konunun detaylı bir şekilde araştırılması gerekmektedir.

İşbaşı eğitim programından faydalanan kişilerin ortalama işe giriş sürelerine bakıldığında erkeklerin 127 günde, kadınların ise 138 işe girmiş oldukları görülmektedir. İşe girişin genel ortalaması ise 132 gün olarak gerçekleşmiştir.

İşe giriş sürelerine ilişkin bir diğer husus ise hem erkeklerde hem de kadınlarda işe giriş süresi giderek kısalmakta ve kişiler daha çabuk işe girmektedirler.

İşbaşı eğitim programından yararlanan kişilerin istihdam oranlarına bakıldığında erkeklerin % 81,5'inin, kadınların ise % 70,2'sinin olmak üzere genel olarak yararlanan kişilerin % 76,2'sinin istihdam edilmekte oldukları görülmektedir.

İşbaşı eğitim programlarını tamamlayan kişilerin yaklaşık olarak dörtte üçünün istihdam ediliyor olması programın son derece başarılı bir şekilde uygulanmakta olduğunu ve program ile kişilere işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu temel niteliklerin kazandırılmakta olduğunu ortaya koymaktadır.

İşbaşı eğitim programlarından yararlananların yaş gruplarına göre istihdamlarına bakıldığında en fazla istihdam edilen kişilerin 25-29 yaş ve 30-34 yaş gruplarında yer alan kişiler olduğu görülmektedir.

Bu konuda dikkat çeken hususlardan birisi de 30-34 yaş grubundan sonraki grupların istihdam oranlarının genel olarak sürekli azalmış olmasıdır.

İşbaşı eğitim programından yararlanan kişilerin ekonomik faaliyet kollarına göre istihdam edildikleri sektörlere bakıldığında istihdam edilen kişilerin büyük bir kısmının imalat sektöründe istihdam edilmekte oldukları görülmektedir.

İşbaşı eğitim programlarını tamamlayan ve istihdam edilen kişilerin istihdamda kalma sürelerine bakıldığında bu kişilerin önemli bir kısmının 1 yıldan fazla süreyle istihdam edilmekte oldukları görülmektedir. Bu durum da işbaşı eğitim programlarının kalıcı istihdamın sağlanmasında önemli bir politika aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

4.2. İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ İSTİHDAMA OLAN KATKILARININ ARTTIRILMASINDA YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLARIN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER

İşbaşı eğitim programı, gerekli düzenlemelerin yapılması durumunda ülkemizde yaşanan işsizlik sorununun nedenlerinden birisi olan iş tecrübesi eksikliğinin giderilmesi probleminin çözüme kavuşturulmasına olumlu yönde katkı sağlayabilecek bir politika aracı olarak kullanılabilecektir.

Bu kapsamda Türkiye'de istihdam hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu kamu kurumu olarak Türkiye İş Kurumu tarafından işsizliğin azaltılması, istihdamın korunması ve geliştirilmesi faaliyetleri kapsamında bir politika aracı olarak kullanılan işbaşı eğitim programları, özellikle kadınların ve 15-24 yaş aralığında yer alan genç nüfusa dahil kişilerin iş tecrübesi ve mesleki deneyim edinerek iş bulmalarına ve istihdam edilmelerine önemli düzeyde katkı sağlamaktadır.

Her ne kadar işbaşı eğitim programı kişilerin istihdamına önemli bir katkı sağlamakta olsa da aksayan yönlerinin giderilmesi için bazı düzenlemelerin yapılması da büyük bir önem arz etmektedir.

4.2.1. İşbaşı Eğitim Programlarının Uygulanmasına Yönelik Öneriler

1- İşbaşı eğitim programının etkinliğinin arttırılmasının sağlanması için öncelikle programa başvurunun elektronik sistem üzerinden yapılmasının sağlanması hem işverenler hem de Türkiye İş Kurumu tarafından sürecin daha etkin ve verimli bir yürütülmesini sağlayarak zaman ve maliyet açısından tasarrufta bulunulmasına yardımcı olacaktır.

Bu kapsamda yapılacak olan çalışma ile işverenlerin yararlanmakta olduğu işveren portalına Türkiye İş Kurumu işbaşı eğitim programına başvuru yapılmasını sağlayacak bir ara yüz eklenerek işverenler tarafından il müdürlüğü veya hizmet merkezine gidilmesine gerek olmaksızın program başvuru yapılması sağlanmalıdır.

Bu sayede işverenler tarafından bu ara yüz üzerinden istenen bilgi ve belgeler sisteme kaydedilerek ilgili işveren danışmanına yönlendirilecektir.

Alınan bu başvuru ile ilgili olarak Kurum tarafından işverenin ve katılımcı belirlenmişse katılımcının işbaşı eğitim programından yararlanma şartlarını taşıyıp taşımadıkları kontrol edilerek ve işverene gerekli bilgilendirmeler yapılarak program düzenlenip düzenlenmeyeceği bildirilebilecektir.

Oluşturulacak bu sistem üzerinden ayrıca işverenlere işbaşı eğitim programı süresince yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri hatırlatacak bir yapının da

kurulması işbaşı eğitim programlarının daha etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlayacaktır.

Örneğin hali hazırdaki düzenlemeler gereğince işbaşı eğitim programından faydalanan işverenlerin yerine getirmesi gereken yükümlülüklerden birisi de katılımcıların programa devam durumlarını haftalık olarak sisteme girmelerinin zorunlu olmasıdır. Ancak mevcut duruma bakıldığında işbaşı eğitim programının uygulanması aşamasında en fazla sorun yaşanan konunun bu olduğu görülmektedir. Yaşanan bu sorunun çözümü için devam durumlarının sisteme girilmesi gereken günden bir gün önce işverenlere sistem tarafından otomatik olarak mail ve kısa mesaj gönderilerek yükümlülüğünün hatırlatılması son derece faydalı olacaktır.

2- İşbaşı eğitim programlarına ilişkin olarak geliştirilmesi gereken bir diğer husus ise programa katılacak olan kişilerin iş ve meslek danışmanlığı faaliyeti dışında hem genel çalışma hayatında sahip olduğu hak ve yükümlülükler hem de işbaşı eğitim programından faydalanan bir katılımcı olarak sahip olduğu haklar ve yerine getirmesi gereken yükümlülüklerini içeren kısa süreli bir eğitimden geçirilmesinin sağlanmasıdır.

Örneğin işbaşı eğitim programından faydalanan kişilerin tamamına temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilerek bu kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı daha duyarlı olmaları sağlanabilecektir. Bu eğitim içeriğine işbaşı eğitim programı süresince katılımcıların yerine getirmesi gereken yükümlülükleri içeren bir modülün eklenmesi de programdan ayrılmaları en aza indirerek işbaşı eğitim programını tamamlama oranlarını da yükselterek etkinliğini arttıracaktır.

İşbaşı eğitim programlarında katılımcılara program başlamadan verilecek eğitimde uygulanacak modüller arasına iş arama becerilerini de içeren bir modülün eklenmesi programı tamamlayan kişilerin işe giriş süreçlerini kısaltarak daha kolay iş bulmalarına yardımcı olacaktır.

3- İşbaşı eğitim programlarında programın etkinliğinin arttırılması için yapılması gereken çalışmalardan birisi de hem işverenlerin hem de katılımcıların bilgilendirilmesi, hak ve yükümlülüklerinin hatırlatılması amacıyla “İşveren Bilgilendirme Rehberi” ve “Katılımcı Bilgilendirme Rehberi” hazırlanmasıdır.

Yapılacak olan çalışma neticesinde hazırlanacak olan "İşveren Bilgilendirme Rehberi"nde program süresince yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerin ne zaman ve ne şekilde yerine getirileceği, bildirim yapılması gerekiyorsa bu bildirimlerin hangi usul ve esaslar kapsamında yapılacağının ayrıntılı olarak ve iş akış şemaları ile ortaya konulması ve yükümlülüklerin yerine getirilmediğinde ne gibi maddi ve idari yaptırımların uygulanacağının açıklanması faydalı olacaktır.

Hazırlanacak "Katılımcı Bilgilendirme Rehberi"nde ise katılımcılara sahip oldukları haklar ve yerine getirmeleri gereken yükümlülükler ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak maddi ve idari yaptırımlar hakkında bilgilere yer verilmelidir.

Hazırlanacak bu rehberler sayesinde hem işverenlerin ve katılımcıların eksik bilgilenmelerinden kaynaklanan sorunlar çözüme ortadan kaldırılacak hem de Kurum personelinin iş yükü azalmış olacaktır.

İşbaşı eğitim programlarında işverenlere ve katılımcılara ilişkin olarak yapılacak bu çalışmaların yanı sıra programın işleyişinde de bir takım düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

4- İşbaşı eğitim programlarının işleyiş sürecinde yapılması gereken düzenlemelerin ilki mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programlarının aynı zamanda uygulanmasının sağlanmasıdır.

Mevcut düzenlemeler gereğince mesleki eğitim kursuna devam etmekte olan bir kişi ancak kursun tamamlanmasının ardından işbaşı eğitim programlarından faydalanabilmektedir. Bu durum kişilerin mesleki eğitim kurslarında almış oldukları teorik eğitimin uygulamasını da yaparak mesleği daha iyi öğrenme şanslarını ertelemektedir. Kurs süresine bağlı olarak bu süre 6 aya kadar uzayabildiğinden mesleki eğitim kursu sırasında alınan teorik bilgilerin bir kısmı unutulabilmektedir.

Mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programlarının birlikte uygulanmasının sağlayacağı avantajlardan birisi kişilerin kursa devam ederken aynı zamanda haftanın belli günleri veya günün belli saatlerinde işyeri ortamında bulunarak öğrenmiş oldukları teorik bilgileri uygulamaya geçirme, işe ve işyerine uyum sağlama ve işletmeyi tanıma fırsatı da sunmasıdır. Bunun yanı sıra kişiler kursun bitmesinden itibaren istihdam

edilebileceği muhtemel işyerleri hakkında daha kurs süreci devam ederken bilgi sahibi olacağından kişinin işe girme süresi kısalacak ve daha kolay iş bulabilecektir.

Yukarıda sayılan sebeplerin de ortaya koyduğu gibi mesleki eğitim kursları ile aynı zamanda işbaşı eğitim programlarının uygulanması hem mesleki eğitim kurslarının hem de işbaşı eğitim programlarının etkinliğini arttıracaktır.

Bu kapsamda yapılacak çalışmada iki farklı uygulama yapılması daha yararlı olacaktır.

Yapılacak uygulamaların ilki günün belli saatlerinde mesleki eğitim kursunda teorik eğitim alınması geri kalan saatlerde ise işyerinde işbaşı eğitim programına devam edilebilmesine olanak sağlayacak olan bir uygulamadır. Örneğin kişi günlük 4 saat mesleki eğitim kursuna 4 saat de işbaşı eğitim programına devam ederek aynı gün hem teorik hem de pratik eğitim alma imkanına kavuşacaktır.

Mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programlarının beraber uygulanmasında sunulabilecek ikinci seçenek ise haftanın veya ayın belli günlerinde mesleki eğitim kursuna devam edilmesi bazı günlerde ise işbaşı eğitim programına katılım sağlanması şeklinde olabilecektir. Örnek verecek olursak kişi haftanın 3 gününde veya ayın ilk üç haftasında mesleki eğitim kursuna katılarak teorik eğitim aldıktan sonra haftanın geri kalan günlerinde 2 veya 3 gün ya da ayın geri kalan haftasında işyerinde işbaşı eğitim programına devam ederek pratik yapma imkanı elde edecektir.

Mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programlarının birlikte uygulanmasına ilişkin yapılması gereken düzenlemelerden birisi de bazı mesleklerde düzenlenecek olan mesleki eğitim kurslarında pratik eğitim zorunlu hale getirilmesi ve bu eğitimin işbaşı eğitim programı aracılığıyla yapılmasının sağlanmasıdır.

Örneğin CNC Tezgah Operatörü mesleğinde düzenlenen mesleki eğitim kursunda kişilerin öğrendikleri teorik bilgileri üzerinden çok fazla zaman geçmeden pratik yaparak pekiştirmeleri gerekmektedir. Bu meslekte hizmet alımı yöntemi ile düzenlenecek olan mesleki eğitim kursunda kursiyerlerin işbaşı eğitim programına tabi tutulması zorunlu hale getirilebilir.

5- İşbaşı eğitim programlarının etkinliğinin arttırılması için yapılması gerekenlerden birisi de işveren tarafından verilmesi mümkün olmayan bazı eğitimlerin

işletme dışından temin edilecek eğitici tarafından verilmesinin sağlanması için düzenleme yapılmasıdır.

Bu kapsamda mesleki eğitim kurslarına benzer şekilde katılımcıya sağlanması gereken ancak işverenin bu eğitimi sağlayabilecek yeterliliğe sahip bir personelinin olmaması durumunda bulunacak eğiticiye eğitici ücreti ödenerek eğitim verilmesinin temin edilmesidir.

6- İşbaşı eğitim programlarına ilişkin olarak yapılması gereken çalışmalardan birisi de mesleki yeterlilik belgesi alınması süreci ile entegre edilerek sınav ve belgelendirme ücretlerinin karşılanması için düzenleme yapılmasıdır.

Mevcut durumda sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilen mesleklerde sınav ve belgelendirme ücretleri karşılanmaktadır.

Yapılacak düzenleme ile mesleki yeterlilik belgesi verilebilen mesleklerde düzenlenecek olan işbaşı eğitim programlarında hem bu kişilerin mesleki yeterlilik belgesi alınması için sınava girmeleri zorunlu tutulmalı hem de sınavda başarılı olan kişilerin sınav ve belgelendirme ücretlerinin karşılanması için düzenleme yapılmalıdır. Bu sayede işbaşı eğitim programını tamamlayan kişilerin aynı zamanda mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmaları da sağlanmış olacaktır.

4.2.2.İşbaşı Eğitim Programı Sonrasında Gerçekleşen İstihdamın Arttırılmasına Yönelik Öneriler

İşbaşı eğitim programlarının istihdama olan etkilerinin arttırılması için de bir takım düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

1- İşbaşı eğitim programlarının istihdama etkilerinin arttırılması için yapılması gereken çalışmaların ilki program ardından sağlanan işveren sigorta prim desteğinden faydalanmak için getirilen üç ay içerisinde işe başlatma şartının öğrenciler için programın bitiminden itibaren değil kişilerin mezun oldukları tarihten itibaren başlatılması için kanuni değişiklik yapılmasıdır.

Bilindiği gibi yapılan mevzuat düzenlemeleri ile hali hazırda belirlenen şartları sağlayan eğitimin her kademesindeki öğrenciler işbaşı eğitim programlarından faydalanabilmektedirler. İşbaşı eğitim programından faydalanan öğrencilerden 18 yaşını tamamlayan ve programın bitiminde itibaren 3 ay içerisinde işe alınan kişiler için işverenler sigorta prim desteğinden faydalanabilmektedirler. Ancak bazı durumlarda kişiler okula devam ederken işbaşı eğitim programından faydalanmakta ancak bu kişiler programın bitiş tarihinden itibaren işe alınamadıklarından sigorta prim desteğinden faydalanamamaktadırlar. İşte bu durumun ortadan kaldırılması için 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 15.maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak işe alma süresinin öğrenci olanlar için mezuniyet tarihinden itibaren başlatılması sağlanmalıdır.

Yapılacak bu düzenleme ile eğitime devam ederken mesleki deneyim de kazanan kişiler için işverenler sigorta prim desteğinden yararlanabileceğinden bu kişiler daha kolay istihdam edilebileceklerdir.

2- İşbaşı eğitim programlarının ardından kişilerin daha fazla istihdam edilmelerinin sağlanması için yapılması gereken düzenlemelerden birisi de işbaşı eğitim programını tamamlayan kişileri istihdam eden işverenlere sigorta prim desteğinin yanı sıra ücret desteği de sağlanmasıdır.

Yapılacak düzenleme ile işbaşı eğitim programını tamamlayan katılımcıları istihdam eden işverenlere bu kişilere yapmış oldukları ücret ödemelerinin belli bir oranında ücret desteği sağlanmasıdır.

Örneğin işbaşı eğitim programını tamamlayan bir kişiyi istihdam eden işverenlere bu kişilere yapmış oldukları ücret ödemelerinde ilk yıl yapmış olduklarının ücret ödemesi için asgari ücretin % 20'si, ikinci yıl için % 25'i ve üçüncü yıl içinse % 30'u oranında ücret desteği verilerek kişilerin daha çok ve daha uzun sürelerle istihdam edilmeleri sağlanmış olacaktır. Bu sayede işbaşı eğitim programını tamamlayan kişiler hem daha yüksek oranda hem de daha uzun sürelerle istihdam edileceklerinden programın etkinliği daha da arttırılmış olacaktır.

Daha önce de bahsettiğimiz gibi işbaşı eğitim programları işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan niteliklerin kazandırılmasında önemli bir paya sahiptir. Öyle ki Kurum tarafından yapılan işgücü piyasası araştırmalarında en fazla açık iş talebinin alındığı 20 mesleğin yaklaşık yarısında işbaşı eğitim programı düzenlenmektedir.

3- İşbaşı eğitim programlarının en fazla açık iş talebi alınan ilk yirmi meslekte daha fazla oranda düzenlenmesi için il müdürlüklerine verilen performans hedefleri arasına bu mesleklerin en az % 75'inde işbaşı eğitim programı hedefi verilmesi programın işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikleri karşılama kapasitesi yükselerek programın etkinliği artacaktır.

SONUÇ

Günümüz dünya ekonomilerinin yaşadığı temel ve üzerinde ayrı bir hassasiyet gösterilmesi gereken sorunlarından birisi olan işsizlik toplumun hemen hemen bütün kesimlerini etkileyen bir soruna haline dönüşmüştür.

Ülkemizde de yapısal bir sorun olarak ekonomiyi ve toplumu ciddi bir sosyal riskle karşı karşıya bırakan işsizlikle mücadele eden kurumların başında ise Türkiye İş Kurumu gelmektedir.

İşsizlikle mücadele edilmesine yönelik politikalar geliştirilmesi ve uygulanması konularında Kurumsal kapasitesini ve sunduğu hizmetleri, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda sürekli olarak revize eden ve geliştiren Türkiye İş Kurumu ülkemiz işgücü piyasasının düzenlenmesinde önemli bir yer ve öneme sahiptir.

Ülkemiz işgücü piyasasında yaşanan temel sorunlar üzerinde yenilikçi ve çağın gereklerine uygun politikalar geliştirme yolunda önemli mesafeler kat eden Türkiye İş Kurumunun, bu faaliyetler kapsamında iş tecrübesi ve mesleki deneyimi olmayan kişilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılması amacıyla geliştirdiği ve uygulamakta olduğu işbaşı eğitim programları özellikle gençlerin ve kadınların işgücü piyasalarında girişte yaşamış oldukları tecrübe eksikliği sorununun çözümünde önemli bir rol oynayabilecektir.

İşbaşı eğitim programlarının işgücü piyasasına sağladığı katkılardan bir diğeri ise kadınların işgücüne katılma oranlarının artmasını sağlayabilecek olmasıdır. Bu çalışma kapsamında tespit edildiği üzere kadınların işbaşı eğitim programlarından yararlanma oranları giderek artmakta ve bu durumun bir sonucu olarak kadınların işgücüne katılma oranları da yükselmektedir.

İşbaşı eğitim programlarının en önemli katkılarından birisi hiç şüphesiz kişilerin iş bulmasına sağlamış olduğu katkıdır. Bu çalışma kapsamında elde edilen ve daha önce ayrıntılarıyla ortaya konulan sonuçlar değerlendirildiğinde işbaşı eğitim programına katılan kişilerin ortalama % 75'inin, programın bitiminden itibaren yaklaşık olarak 3 ay içerisinde bir işe yerleşmekte olduğu ve işe yerleşen bu kişilerin % 40'ından fazlasının 1 yıldan uzun süreyle istihdam edilmekte oldukları görülmektedir. Bu sonuç da işbaşı eğitim programlarının istihdam sağlama kapasitesine sahip olduğunu göstermektedir.

Bunların yanı sıra, daha önce de belirtildiği gibi ülkemiz işgücü piyasasında yaşanan temel sorunlardan birisi kayıt dışı istihdam oranlarının benzer ülkelere göre bir hayli yüksek olmasıdır. İşbaşı eğitim programları bu sorununun çözümüne de katkı sağlamaktadır. Öyle ki işverenlere bir yıldan uzun süreyle işgücü yetiştirme maliyetlerini azaltma imkanı sağlayan işbaşı eğitim programları işverenleri kayıtlı işgücü çalıştırmaya teşvik etmektedir. Diğer yandan yapılan düzenlemeler ile işbaşı eğitim programlarına katılan kişileri programın bitmesinin ardından istihdam eden işverenlere sağlanan sigorta prim desteği, ücret dışı maliyetlerin azalmasını sağlayarak işverenleri kayıtlı işçi çalıştırmaya teşvik etmektedir. Bu durum da kayıt dışı istihdam oranlarının azalmasına katkı sağlamaktadır.

Bu çerçevede işbaşı eğitim programlarının istihdama ve işgücü piyasasına olan katkılarının geliştirilmesi ve özellikle işgücü piyasasına girişte diğer gruplara göre daha dezavantajlı konumda olan kadınların, öğrencilerin ve gençlerin programdan daha fazla yararlanmalarının sağlanması istihdamda uzun süreli etkiler oluşturulması açısından son derece önemlidir.

Ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak Türkiye İş Kurumu çağın gereklerine uygun ve uzun dönemli politikalar uygulanması durumunda işgücü piyasasında yaşanan sorunların çözümünde etkin bir rol oynayabilecek ve kendisine verilen görev ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirebilecektir.

KAYNAKÇA

Acun, Serdar; **Ekonomik Kriz ve Eksik İstihdam İlişkisi: Türkiye Örneği**; Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2013.

Biçerli, Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, 6.Baskı, İstanbul 2011.

Çapar Diriöz, Sinem; **İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Sosyal Sektörler Genel Müdürlüğü, Yayın No: 2835, Mart 2012.

Çoban, Aslı; **İşsizlikle Mücadelede Avrupa Birliği Perspektifinden Staj/İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2014.

Işığıçok, Özlem; **İstihdam ve İşsizlik**, Dora Yayıncılık, 2.Baskı, Bursa 2014.

Karagülle, Başak; **Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.

Karataş, Aslı; **Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla 2006.

Küpeli, Özlem; **Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2014.

Lordoğlu, Kuvvet; Nurcan Özkaplan; **Çalışma İktisadı,** Der Yayınları, İstanbul 2003

Öksüz, Davut; **İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Artırılması,** Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.

Önsal, Naci; **İstihdam (Ders Notları)**, Ankara 1993.

Öztürk, İbrahim; Küresel Kriz ve Türkiye Ekonomisinin Dönüşümü**, Türkiye Ekonomi Araştırmaları Yayın No:2012-25**, İstanbul 2012.

Pekin, Çiğdem; **İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye'de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2014.

Seyyar, Ali; **Sosyal Siyaset Terimleri**, Sakarya Yayıncılık, 2.Baskı, Sakarya 2008.

Talas, Cahit; **Toplumsal Ekonomi, İmge Kitabevi Yayınları**, 7.Baskı, Ankara 1997.

Uludağ, Emrullah; **Genç İstihdamını Artırmada Girişimcilik: Çeşitli Ülke Uygulamaları ve İŞKUR'un Rolü**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2014.

Varçın, Recep; **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları,** Siyasal Kitabevi, Ankara 2004,

Zaim; Sabahattin; **Çalışma Ekonomisi**; Filiz Kitabevi,10.Baskı, İstanbul 1997.

DİĞER KAYNAKLAR

2012-2013-2014 Türkiye İş Kurumu Yıllık İstatistik Tabloları.

2015 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu.

Biçerli, M. Kemal; "**Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?"**, http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf.

http://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik_sigortasi/ozellestirme_is_kaybi_tazminati.htm.

http://www.iskur.gov.tr/isarayan/giri%C5%9Fimcilik.aspx.

http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Duyurular/10_soruda_isbasi_egitim_programi.pdf.

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx.

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/kisacalismaodenegi.aspx.

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam.

http://www.tuik.gov.tr.

http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html.

http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13509.

http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16055.

http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18625.

https://www.google.com.tr/?ion=1&espv=2#q=15-24+Ya%C5%9F+Grubundaki+N%C3%BCfusun+Y%C4%B1llar+ve+Cinsiyete+G%C3%B6re+%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC+Durumu.

Andaç, Faruk; **İşsizlik Sigortası**, TÜHİS, 2. Baskı, Ankara 30.04.2010, http://www.tuhis.org.tr/resim/files/yay%C4%B1n_66.pdf

İçli, Gönül; "Eğitim, İstihdam ve Teknoloji**", Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2001 Sayı: 9**, http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/1698536412_7g%C3%B6n%C3%BCl.pdf.

Biçerli, M.Kemal; **Çalışma Paylaşımı İşsizlikle Mücadelede Etkili Bir Politika Mıdır?,** Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü,s.59, http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyalari/51/PDF2004_1_6.pdf.

Kapar, Recep; **Aktif İşgücü Piyasası Politikaları,** http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/view/1023007243.

Kluve, Jochen; **Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**, Avrupa Eğitim Vakfı, Ocak-2016. http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/yayinlar/8944/b_go_aip_politikalari.pdf.

Kurt, Resul; **"İş-Kur desteklerini kaçırmayın"**, http://haber.star.com.tr/yazar/iskur-desteklerini-kacirmayin/yazi-1082242

Sanal, M. Engin; "Aktif İstihdam Politikaları"**, Toprak İşveren Dergisi**, Sayı 99,İstanbul 2013,s.13, http://www.toprakisveren.org.tr/2013-99-enginsanal.pdf.

T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Araştırma Raporu; Türkiye'de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri, 23 Mayıs 2011.

TİSK 25.Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara 2013.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**, Ankara, Aralık 2009.

TÜSİAD Araştırma Raporu; **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**, TÜSİAD-T/2012-11/536, Kasım 2012.

MEVZUAT

18.08.2009 Tarihli Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı 5.Bölüm: İşgücü Eğitimi.

Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2013/1).

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

İşbaşı Eğitim Programı Tip Sözleşme (2016/1 Sayılı Genelge Eki).

İşsizlik Sigortası Kanunu.

Türkiye İş Kurumu Kanunu.

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların

Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik.

ÖZGEÇMİŞ

Savaş MERCAN 13 Mart 1986 tarihinde Artvin ilinin Ardanuç ilçesinde doğmuştur. İlk ve ortaokulu Ardanuç ilçesinde liseyi ise Artvin il merkezinde yer alan Anadolu Öğretmen Lisesi'nde, Üniversite öğrenimini ise Marmara Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Fransızca Kamu Yönetimi Bölümü'nde tamamlamıştır.

2012 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu'nda Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı olarak çalışmaya başlamış olup 2013 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nda İstihdam Uzman Yardımcısı olarak çalışmaktadır.