



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ ÇANAKKALE
İLİNDE İSTİHDAMA KATKISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
(2013-2018 DÖNEMİ)**

Yüksek Lisans

HAYRETTİN KARACAN

Tez Danışmanı

DR. ÖĞR. ÜYESİ MUKADDES ÇELİK

Çanakkale - 2018



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ ÇANAKKALE İLİNDE
İSTİHDAMA KATKISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (2013-2018 DÖNEMİ)

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Hayrettin KARACAN

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi

Mukaddes ÇELİK

Çanakkale – 2018

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ ÇANAKKALE İLİNDE İSTİHDAMA KATKISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (2013-2018 DÖNEMİ) adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, özgünlüğünü ve bir başka mecraya sunulmadığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu ve yararlandığım kaynak ve verilerde hiçbir bir çarpıtma yapmadığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22.06.2018



Hayrettin KARACAN



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Hayrettin KARACAN 'a ait İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ ÇANAKKALE İLİNDE İSTİHDAMA KATKISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (2013-2018 DÖNEMİ) adlı çalışma, jürimiz tarafından ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Üyeler

İmza

Dr.Öğr. Üyesi
Mukaddes ÇELİK
(Danışman)

Doç. Dr.
Ali Şahin ÖRNEK

Doç. Dr.
Abdurrahman BENLİ

Tez No

: 10195637

Tez Savunma Tarihi :

20.06.2018

ONAY

Doç. Dr. Şerif KORKMAZ
Enstitü Müdürü
27.06.2018

ÖZET

İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ ÇANAKKALE İLİNDE İSTİHDAMA KATKISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (2013-2018 DÖNEMİ)

Günümüzde tüm ülkelerin ortak problemlerinden biri olan işsizlik ile mücadele ve insan kaynağının değerlendirilmesi için işgücü piyasası politikaları bir araç olarak kullanılmaktadır. Geçtiğimiz yüzyılın başından itibaren global bir sorun olarak ortaya çıkan ve neden olduğu toplumsal, ekonomik, sosyal sorunların çözümü için ilk zamanlarda pasif işgücü politikalarına yönelinmiş olsa da yeterli çözüm sunmadığı için aktif işgücü piyasası politikaları ile işsizlerin beceri ve nitelikleri yükseltilerek iş bulma süreçleri hızlandırılmıştır.

İşgücü piyasası şartlarında mevcut bilgiler yetersiz kalabilmekte, yeni bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır. Yeterli bilginiz olsa bile deneyim eksikliğinden dolayı işsiz kalılabilmektedir. İşte bu noktada aktif işgücü piyasası politikalarından işbaşı eğitim programları bu durumdaki kişiler için bir çözüm getirmektedir. Bu çalışmada amaçlanan işbaşı eğitim programlarının Çanakkale ilindeki uygulamaları incelenerek programların etkinliğinin, istihdama katkısının, programa katılanlardan işbaşı eğitim programı ve iş bulmada zorluk çekme nedenleri hakkında görüşleri alınarak elde edilen sonuçlardan, işbaşı eğitim programlarının işsizliğe çare olacak şekilde işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap verecek düzenlemelerin yapılmasına imkan vermesidir.

Araştırmanın kaynak taraması ile 2013-2018 arası düzenlenen programlar ve programdan yararlananlar hakkında verdiği bilgilerden beş yıllık bir dönemde bu programların Çanakkale’de istihdama yaptığı katkı ortaya konulmuştur. Çalışmanın 2017 işbaşı eğitim programı katılımcısı 100 kişiye uygulanan program deneyimleri ve istihdam durumlarını ölçen anketten elde edilen veriler ise frekans dağılımı, güvenilirlik – faktör analizi, t-testi, çapraz tablo ve varyans, regresyon, korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İŞKUR, işbaşı eğitim programı, aktif işgücü piyasası politikaları, pasif işgücü piyasası politikaları, işsizlik, istihdam.

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE EMPLOYMENT CONTRIBUTION OF İŞKUR ON THE JOB TRAINING PROGRAMS IN ÇANAKKALE (2013-2018 PERIOD)

Labor market politics is used as a tool to combat unemployment and to assess human resources, which is one of the common problems of all countries. Since the beginning of the last century, the first time for a solution to social, economic and social problems that emerged as a global problem and led to passive labor policies, it has not provided sufficient solutions, so the labor market policies and the skills and qualifications of the unemployed have been increased and the process of finding employment has been accelerated.

Information available in the labor market conditions may be insufficient and new information is needed. Even if you have sufficient knowledge, you may be unemployed because of lack of experience. At this point, on the job training programs from active labor market policies provide a solution for those in this situation. The aim of this study is to examine the applications of Çanakkale on the job training programs in order to make arrangements to meet the needs of labor market as a remedy for unemployment from the results obtained by taking into account the effectiveness of the programs, the contribution of employment, the training program for participants from the program and the difficulties in finding employment.

The source survey of the research and the information provided about the programs organized between 2013-2018 and beneficiaries of the program revealed the contribution that these programs have made in Çanakkale in a period of five years. The data obtained from the questionnaire that measures the program experiences and employment situations applied to the participants of the 2017 on the job training program of the study were evaluated by frequency distribution, reliability-factor analysis, t-test, cross table and analysis of variance, regression, correlation.

Key Words : İŞKUR, on the job training program, active labor market policies, passive labor market policies, unemployment, employment.

ÖNSÖZ

Tekstil Mühendisliği okuduğum ve 2004 yılında ilk olarak iş hayatına başladığım günlerden itibaren özel sektörde çalıştığım 2011 yılına kadar geçen dönemde İŞKUR ile pek alakam olmamıştı. Fakat zorunlu işletme stajını yaptığım 2002 ve 2003 yıllarında şuan da İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarından olan işbaşı eğitim programı gibi bir program yoktu. Kendi çabalarım ile bulduğum işyerlerinde bu zorunlu stajlarımı bu tarz bir program olmaksızın tamamladım.

2013 yılından itibaren İş ve Meslek Danışmanı olarak çalıştığım İŞKUR'da iş arayanlar, işverenler ve meslek seçimi aşamasında bulunan öğrenci ve diğer gruplara yönelik istihdam odaklı pek çok hizmette ve kariyer geliştirme desteğinde bulundum. İŞKUR bünyesinde Çanakkale ilinde ben ve çalışma arkadaşlarım tarafından yoğun olarak gerçekleştirdiğimiz çalışmalardan çok tercih edilen aktif işgücü piyasası politikalarından birisi olan işbaşı eğitim programları aracılığı ile Çanakkale ilinde istihdama yapılan katkıyı İŞKUR verilerini kullanarak ve 2017 işbaşı eğitim programı katılımcısı 100 kişiye uygulanan program deneyimleri ve istihdam durumlarını ölçen anketten elde edilen veriler ile ortaya koymak istedim. Bu çalışma ile kendi yaşamımdan örneklendirdiğim gibi İŞKUR'un geçirdiği tarihsel dönüşüm ve günümüzde sosyo-ekonomik hayatımızda İŞKUR'un önemini göstermek istedim.

Çalışmalarında bana destek olan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mukaddes ÇELİK'e ve Dr. Ali Şahin ÖRNEK'e, teşekkürlerimi sunarım. Ülkemizin müreffeh yarınlarına ulaşması için sosyal, ekonomik politikaları uygulayan ve insanımıza umut olan tüm İŞKUR personeline, çalışma arkadaşlarım başta olmak üzere teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmemde her türlü zorluğa karşın bana destek olan ve ben olmamı sağlayan kıymetli babam Mehmet KARACAN'a, canım annem Medine KARACAN'a, hayatımı güzelleştiren sevgili eşim Duygu KARACAN'a, hayatıma değer katan çok kıymetli oğullarım Lokman ve Azizhan KARACAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayrettin KARACAN

Çanakkale - 2018

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	ix
TABLO LİSTESİ.....	xi
ŞEKİL LİSTESİ	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR VE TEMEL İSTİHDAM TEORİLERİ

1.1. İstihdam ve İşsizlik Kavramları	3
1.2. İstihdam Kavramı ve Türleri.....	4
1.2.1. Tam İstihdam.....	4
1.2.2. Eksik İstihdam.....	4
1.2.3. Aşırı İstihdam	4
1.2.4. Kayıt Dışı İstihdam	5
1.3. İşsizlik Kavramı ve İşsizlik Türleri	5
1.3.1. İşsizlik Türleri	7
1.3.1.1. İradi (Gönüllü) İşsizlik	7
1.3.1.2. Gayri İradi (Gönülsüz) İşsizlik	7
1.3.1.3. Açık İşsizlik ve Türleri	8
1.3.1.4. Gizli İşsizlik	10
1.4. Temel İstihdam Teorileri.....	10

1.4.1. Klasik İstihdam Teorisi	10
1.4.2. Neoklasik İstihdam Teorisi.....	12
1.4.3. Keynesyen İstihdam Teorisi	12
1.4.4. Yeni Yaklaşımlar	13
1.4.4.1. İş Arama Teorisi.....	144
1.4.4.2. Konjonktür Devresi Teorisi.....	14
1.4.4.3. İş Kontratları Teorisi.....	14
1.4.4.4. İçerdekiler/ Dışardakiler Teorisi	15
1.4.4.5. Etkin Ücret Teorisi	15

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

2.1. Türkiye İş Kurumu	17
2.2. İşgücü Piyasası Politikaları	20
2.2.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları	23
2.2.1.1. İşsizlik Sigortası	24
2.2.1.2. Ücret Garanti Fonu.....	28
2.2.1.3. İş Kaybı Tazminatı	30
2.2.1.4. Yarım Çalışma Ödeneği	30
2.2.1.5. Kısa Çalışma Ödeneği	31
2.2.1.6. İhbar Tazminatı.....	31
2.2.1.7. Kıdem Tazminatı	32
2.2.1.8. Erken Emeklilik	33
2.2.1.9. Sosyal Yardımlar	34
2.2.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları.....	35
2.2.2.1. Mesleki Eğitim.....	37
2.2.2.2. İşbaşı Eğitim Programları	45

2.2.2.3. Girişimcilik Eğitim Programları.....	50
2.2.2.4. Toplum Yararına Programlar.....	51
2.2.2.5. Eşleştirme ve İşe Yerleştirme Hizmetleri.....	53
2.2.2.6. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri	61
2.2.2.7. Türk Meslekler Sözlüğü ve Meslek Araştırma Geliştirme Çalışmaları	72
2.2.2.8. Meslek Bilgi Merkezi (MBM) ve Meslek Bilgi Dosyaları.....	72
2.2.2.9. Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) Faaliyetleri.....	72
2.2.2.10. İşgücü Piyasası Araştırmaları.....	73
2.2.2.11. Sübvansiyon Uygulamaları.....	74
2.2.2.12. Özel İstihdam Büroları.....	79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇANAKKALE İLİ GENEL VERİLERİ VE İŞKUR'UN ÇANAKKALE İLİNDEKİ FAALİYETLERİ

3.1. Çanakkale İline Ait Genel Bilgiler.....	81
3.1.1. Nüfus ve Demografik Yapı	81
3.1.2. Eğitim	84
3.1.3. İşgücü Piyasası.....	86
3.2. Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Faaliyetleri	88
3.2.1. Başvuru Sayıları	88
3.2.2. Açık İş sayıları	89
3.2.3. İşe Yerleştirme Sayıları	89
3.2.4. Kayıtlı İşgücü.....	90
3.2.5. 2016 yılı Kayıtlı İşgücünün Durumu	91
3.2.6. Kayıtlı İşsizler	93
3.2.7. İşgücü Piyasası Verileri	95

3.2.8. 2013- 2017 Yıllarında Düzenlenen Kurslar	98
-------------------------------------------------------	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇANAKKALE'DE 2013-2017 DÖNEMİNDE İEP'İN İSTİHDAMA KATKISI VE 2017 YILINDA İEP'E KATILANLARA YÖNELİK PROGRAM DENEYİMLERİ VE İSTİHDAM DURUMLARINI BELİRLEME ÇALIŞMASI

4.1. Araştırmanın Amacı	100
4.2. Araştırmanın üçüncü bölümünde bulunan hipotezler	100
4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	101
4.4. Veri Toplama Araçları	103
4.5. Analiz Yöntemi.....	104
4.6. Bulgular.....	104
4.6.1. 2013-2017 Yılları İşbaşı Eğitim Programı Faaliyetlerine Yönelik Bulgular.....	104
4.6.1.1. 2013 Yılı İEP Bilgileri.....	105
4.6.1.2. 2014 Yılı İEP Bilgileri.....	106
4.6.1.3. 2015 Yılı İEP Bilgileri.....	107
4.6.1.4. 2016 Yılı İEP Bilgileri.....	108
4.6.1.5. 2017 Yılı İEP Bilgileri.....	109
4.6.1.6. 2013-2017 Yılları Genel Değerlendirmesi.....	111
4.6.2. İŞKUR 2013-2017 yılları “Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi” İEP Verilerine Ait Bulgular	112
4.6.2.1. Araştırma Yapılan Kursiyer Bilgileri	113
4.6.2.2. Araştırma Yapılan Kursiyerlerden İstihdam Edilenlerin Durumu	116
4.6.2.3. 2013-2017 Yıllarında Düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarında Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Meslek	118

4.6.3. 2017 yılında İEP Katılımcılarına Yönelik Anket Sonucu Elde Edilen Bulgular	119
4.6.3.1. Demografik Bulgular	119
4.6.3.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizi	124
4.6.3.3. Araştırmanın Ortaya Koyduğu Hipotezlerin Test Edilmesi Ve Yorumlanması	129
4.6.3.4. Araştırmaya Katılanların İEP görüşlerinin Faktörleri İle İş Bulmada Zorluk Çekme Faktörlerinin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi.....	135
4.6.3.5. Araştırmaya Katılanların İEP Görüşlerinin Faktörler Düzeyleri İş Bulmada Zorluk Çekme Faktörler Düzeylerini Etkileme Durumunu Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Modeli	137
SONUÇ VE ÖNERİLER	140
KAYNAKÇA.....	146
EKLER.....	153
EK - 1 ÇANAKKALE İLİNDE 2017 YILINDA İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINI TAMAMLAYANLARA YÖNELİK PROGRAM DENEYİMLERİ VE İSTİHDAM DURUMLARINI BELİRLEME ANKETİ.....	153
ÖZGEÇMİŞ	156

KISALTMALAR

- ADNKS** : Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
- AİPP** : Aktif İşgücü Piyasası Politikası
- ASPB** : Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
- BAĞKUR** : Esnaf Ve Sanatkârlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sigortalar Kurumu
- ÇSGB** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- GSS** : Genel Sağlık Sigortası
- ILO** : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
- İEP** : İşbaşı Eğitim Programı
- İİBK** : İş ve İşçi Bulma Kurumu
- İİMEK** : İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
- İMD** : İş ve Meslek Danışmanı
- İPA** : İşgücü Piyasası Talep Araştırması
- İPP** : İşgücü Piyasası Politikası
- İŞKUR** : Türkiye İş Kurumu
- KHK** : Kanun Hükmünde Kararname
- KOSGEB** : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
- KPSS** : Kamu Personel Seçme Sınavı
- MBM** : Mesleki Bilgi Merkezi
- MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı
- MEDAK** : Meslek Danışma Komisyonu
- MYK** : Mesleki Yeterlilik Kurumu
- OECD** : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

- OSYM** : T.C. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
- ÖİB** : Özel İstihdam Bürosu
- PTT** : T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
- SPEK** : Sigorta Primine Esas Kazanç
- SSK** : Sosyal Sigortalar Kurumu
- T.C.** : Türkiye Cumhuriyeti
- TBMM** : Türkiye Büyük Millet Meclisi
- TOBB** : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
- TOBB ETÜ**: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
- TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu
- TYP** : Toplum Yararına Program
- UMEM** : Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
- WAPES** : World Association of Public Employment Service (Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği)

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1	Personelin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	20
Tablo 2.2	Türkiye’de İstihdam ve Çalışma Hayatına Dair 2006-2013 Gelişmeleri, 2018 Hedefleri	23
Tablo 2.3	2017 Yılı Kasım Ayında İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hak Edenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	27
Tablo 2.4	2016 Yılı Aylık Ödeme Durumu	28
Tablo 2.5	Ödeme Güçlüğüne Göre Dağılım	29
Tablo 2.6	Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Amaç ve Hedefleri.....	36
Tablo 2.7	2016 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları	37
Tablo 2.8	Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllara Göre Dağılımı	41
Tablo 2.9	2017 Yılı Mesleki Eğitim Kursları Kursiyer Sayıları.....	42
Tablo 2.10	Yıllara Göre İşbaşı Eğitim Programı Faaliyetleri.....	49
Tablo 2.11	2016 yılı İEP Katılımcı Sayısına Göre İller Sıralaması.....	50
Tablo 2.12	2017 yılı Toplum Yararına Program bilgileri	53
Tablo 2.13	2016-2017 Yılları Dönemler İtibariyle Karşılaştırmalı Temel Göstergeler.....	55
Tablo 2.14	Danışanı Eşleştirme ve Yönlendirme Aşamaları	64
Tablo 2.15	İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri	66
Tablo 2.16	Özel İstihdam Büroları 2004-2013 Yılları İşe Yerleştirme Sayıları.....	80
Tablo 3.1	İlçelere Göre 2017 Yılları Çanakkale Nüfusu	82
Tablo 3.2	Nüfusun Kır-Kent Dağılımı 2018.....	83
Tablo 3.3	Göç Durumu 2013-2017 yılları	83
Tablo 3.4	Lise ve Üstü Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus 2013 Yılı.....	85
Tablo 3.5	İşgücü Piyasası Verileri	86

Tablo 3.6	2016 Yılı Kayıtlı İşgücünün Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	91
Tablo 3.7	2016 yılı Kayıtlı İşgücünün Yaş ve Cinsiyet Dağılımı.....	92
Tablo 3.8	Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı 2017 yılı.....	94
Tablo 3.9	Kamu ve Özel Sektörden Alınan Açık İşler ve İşe Yerleştirme 2017 yılı	96
Tablo 3.10	İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımı 2017.....	97
Tablo 3.11	2013-2017 Yıllarında Çanakkale İŞKUR Tarafından Düzenlenen Kurslar	98
Tablo 4.1	2013-2017 Yılları İEP Verileri.....	105
Tablo 4.2	2013 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması	106
Tablo 4.3	2014 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması	107
Tablo 4.4	2015 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması	108
Tablo 4.5	2016 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması	109
Tablo 4.6	2017 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması	110
Tablo 4.7	İşbaşı Eğitim Programı Bilgileri 2013-2017 Yılları.....	111
Tablo 4.8	Araştırma Yapılan Kursiyer Bilgileri	113
Tablo 4.9	2013-2017 Yılları Arasında İstihdam Edilen Tüm Kursiyerler.....	116
Tablo 4.10	2013-2017 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması	118
Tablo 4.11	Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımları.....	119
Tablo 4.12	Katılımcıların Yaşa Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımları	119
Tablo 4.13	Katılımcıların Eğitimine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımları	120
Tablo 4.14	Katılımcıların İEP Mesleği ve Kursiyer Statüsü Dağılımları.....	120

Tablo 4.15 İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenlerine Yönelik Diğer Seçeneğine Verilen Cevaplar	123
Tablo 4.16 Ölçek Genişlik Düzeyleri	125
Tablo 4.17 İEP Hakkındaki Görüşlere Yönelik Tanımlayıcı İstatistik.....	125
Tablo 4.18 İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenleri Hakkındaki Görüşlere Yönelik Tanımlayıcı İstatistik	126
Tablo 4.19 İEP Hakkındaki Görüşlere Yönelik Faktör ve Güvenilirlik Analizi	127
Tablo 4.20 İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenlerine Yönelik Faktör ve Güvenilirlik Analizi.....	128
Tablo 4.21 Faktörlere Ait Görüşlere Yönelik Tanımlayıcı İstatistik.....	128
Tablo 4.22 Araştırmaya Katılanların İEP Memnuniyet Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	129
Tablo 4.23 Araştırmaya Katılanların İEP Kazanım Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	129
Tablo 4.24 Araştırmaya Katılanların İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenlerine Yönelik İşle İlgili Beklenti Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması ..	130
Tablo 4.25 Araştırmaya Katılanların İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenlerine Yönelik İş Yokluğu Görüşlerinin Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	130
Tablo 4.26 Araştırmaya Katılanların İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenlerine Yönelik İş Koşulları Hakkındaki Görüşlerinin Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	131
Tablo 4.27 Araştırmaya Katılanların İEP Sonrasında İşe Girme Durumları Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	131
Tablo 4.28 Araştırmaya Katılanların İEP Memnuniyet ve İEP Kazanım Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	132
Tablo 4.29 Araştırmaya Katılanların İş Bulmada Zorluk Çekme Faktörlerinin Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	133

Tablo 4.30 Araştırmaya Katılanların İEP Memnuniyet ve İEP Kazanım Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	134
Tablo 4.31 Araştırmaya Katılanların İEP Görüşlerinin Faktörleri ile İş Bulmada Zorluk Çekme Faktörleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi	136
Tablo 4.32 Araştırmaya Katılanların İEP Görüşlerinin Faktör Düzeyleri İşle İlgili Beklentiler Düzeyini Etkileme Durumunu Test Etmeye Yönelik Yapılan Regresyon Modeli.....	137
Tablo 4.33 Araştırmaya katılanların İEP görüşlerinin Faktör Düzeyleri İşle İlgili Beklentiler Düzeyini Etkileme Durumunu Test Etmeye Yönelik Yapılan Regresyon Modeli.....	138
Tablo 4.34 İEP Görüşlerinin Faktör Düzeyleri İş Koşulları Düzeyini Etkileme Durumunu Test Etmeye Yönelik Yapılan Regresyon Modeli.....	138

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1	İŞKUR Teşkilat Şeması	19
Şekil 2.2	Türkiye’de Eğitim Sistemi (Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji, Eylem Planı 2014- 2018).....	38
Şekil 2.3	İŞKUR Meslek Edindirme Faaliyetleri.....	39
Şekil 2.4	UMEM projeleri uygulama şeması	45
Şekil 2.5	2017 Yılında İşbaşı Eğitim Programı Bilgileri	48
Şekil 2.6	2013-2017 İEP Program ve Katılımcı Sayıları	49
Şekil 2.7	İŞKUR Yıllara göre İşe Yerleştirme Rakamları	56
Şekil 2.8	Özel Sektör işe yerleştirmeleri.....	59
Şekil 2.9	Kamu sektörü işe yerleştirmeleri	60
Şekil 2.10	Yurt dışı faaliyetleri	61
Şekil 2.11	2011-2017 Yılları Bireysel Görüşme ve İşyeri Sayıları.....	67
Şekil 2.12	2016 Yılı Bireysel Görüşme Sayısı Demografik Analiz.....	68
Şekil 2.13	6111 Sayılı Kanuna Göre Sigorta Prim Teşvikinden Yararlanma Süreleri	76
Şekil 2.14	İşbaşı Eğitim Programı Genel Uygulama Şeması.....	78
Şekil 3.1	Çanakkale 2013-2017 Yılları Nüfus Değişimi.....	83
Şekil 3.2	2013-2017 Yılları Net Göç Hızı.....	84
Şekil 3.3	Eğitim Öğretim Seviyelerine Göre Öğrenci Sayıları	84
Şekil 3.4	Lise ve Üstü Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus 2013 Yılı	85
Şekil 3.5	İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı 2016 yılı (%).....	86
Şekil 3.6	2017 Yılı Çalışanların Dağılımı	87
Şekil 3.7	2016-2017 Çalışanların Dağılımı.....	87
Şekil 3.8	İŞKUR Çanakkale 2013-2017 yılları arası Başvuru Sayıları.....	88

Şekil 3.9	2013-2017 Yılları Açık İş Sayıları.....	89
Şekil 3.10	2013-2017 Yılları İşe Yerleştirme Sayıları.....	89
Şekil 3.11	Kayıtlı İşgücü Sayıları 2013-2017	90
Şekil 3.12	2016 yılı Kayıtlı İşgücünün Eğitim Durumu	92
Şekil 3.13	Kayıtlı İşsiz Sayıları 2013-2017.....	93
Şekil 3.14	2013-2017 Yılları İşgücü Piyasası Verileri.....	95
Şekil 3.15	2013-2017 Yıllarında Çanakkale İŞKUR Tarafından Düzenlenen Kurslar.....	99
Şekil 4.1	2013-2017 Yıllarında Düzenlenen İEP ve Artış Grafiği.....	112
Şekil 4.2	Araştırma Yapılan Kursiyer/Mezun Durumu 2013-2017	113
Şekil 4.3	Araştırma Yapılan Kursiyerlerin Yaş Durumu	114
Şekil 4.4	Araştırma Yapılan Kursiyerlerin Eğitim Durumu	115
Şekil 4.5	İstihdam Edilen Kursiyerlerin Yaş Durumu	116
Şekil 4.6	İstihdam Edilen Kursiyerlerin Eğitim Durumu.....	117
Şekil 4.7	2013-2017 Yılları İEP Kursiyer ve İstihdam Sayıları.....	117
Şekil 4.8	İEP Sonrası İstihdam ve İş Arama Durumu.....	122
Şekil 4.9	Mezun Statüdeki Kursiyerlerin İş Bulma Kanalları.....	122
Şekil 4.10	Tüm İşe Girenlerin İşe Girdikleri Aya Göre Dağılımı.....	123
Şekil 4.11	Regresyon Analizi Sonucu Bulunan Model.....	139

GİRİŞ

Türkiye’de 1990’lı yıllardan itibaren önemi artan aktif işgücü piyasası politikaları 2008 yılından itibaren artan miktarlarda kaynak ayrılması ile beraber uygulamaları hızla yaygınlaşmış ve programların hangilerinin etkin olduğu tespit edilmesi, etkin olanların desteklenmesi önem arz etmiştir.

Onuncu Kalkınma Planı, Ulusal İstihdam Stratejisi, 64. ve 65. Hükümet programları, 2016-2018 Orta Vadeli Program gibi politika belgelerinde İŞKUR’un düzenlediği aktif işgücü piyasası programlarının etkinliğinin artırılması yer almıştır. 10. Kalkınma Planında amaçlanan tüm kesimleriyle toplumun kendilerine yaraşır iş fırsatlarına erişebildikleri, niteliği yükseltip etkinleştirilen işgücü; iş sağlığı ve güvenliği ile cinsiyet eşitliğinin sağlandığı güvenceli esneklik anlayışını benimseyen bir işgücü piyasası oluşturmaktır.

Programların etkinliği etki değerlendirmesi yöntemleri ile değerlendirilerek ulaşılabilecek sonuçlara göre uygulanması hedeflenmiş bu işlemlerin 10. Kalkınma Planı ve Orta Vadeli Program gibi üst politika belgeleri ile İŞKUR tarafından gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Fakat hali hazırda bu uygulamaya geçilmemiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde literatür taraması ile işsizlik, istihdam kavramları ve türleri, istihdam teorileri açıklanmıştır. İkinci bölümünde ise Türkiye İş Kurumu’nun yapısı ve hizmetleri aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları açıklanmış ayrıca bu hizmetlere yönelik veriler sunulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise Çanakkale ili genel verileri, Çanakkale Çalışma ve İş Kurumunun faaliyetleri hakkında veriler sunulmuştur. Dördüncü bölümde ise araştırmanın kaynak taraması ile 2013-2017 yıllarında düzenlenen programlar ve programdan yararlananlar hakkında verdiği bilgilerden beş yıllık bir dönemde bu programların Çanakkale’de istihdama yaptığı katkı ortaya konulmuştur. Yine araştırmanın üçüncü bölümünde 2017 işbaşı eğitim programı katılımcısı 100 kişiye uygulanan program deneyimleri ve istihdam durumlarını ölçen anketten elde edilen veriler ise nicel yöntemler (frekans dağılımı, güvenilirlik – faktör analizi, t-testi, çapraz tablo, varyans, regresyon ve korelasyon analizi) ile değerlendirilmiştir.

Bu çalışma ile yerel düzeyde Çanakkale İlinde program boyunca ve sonrasında istihdama yapmış olduğu katkı, katılımcıların işbaşı eğitim ve iş bulmada zorluk çekme nedenleri ortaya konularak programlar değerlendirilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR VE TEMEL İSTİHDAM TEORİLERİ

Çalışmanın bu bölümünde işgücü piyasasına ait genel kavramların yanında işsizlik ve istihdam kavramları açıklanacak istihdam teorileri açıklanacaktır. İşgücü piyasası politikaları aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları olarak iki başlık altında incelenecektir.

1.1. İstihdam ve İşsizlik Kavramları

İnsanların yaşamlarını sürdürmek için günümüzde sahip oldukları en önemli haklardan birisi istedikleri işte çalışma hakkıdır. Uluslararası alanda insan hakları ile ilgili sözleşmelerde yer bulan bu hak, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde madde 23’de “herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” ifadesi yer almaktadır (Işığışok, 2011: 4).

İnsanlar yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak için hem üreten hem de tüketen bir yapıları vardır. İster üretim aşamasında isterse tüketim aşamasında olsun bu durum bir ekonomik ve sosyal durum olan istihdam ve ona bağlı olarak işsizlik konusunu ortaya çıkarmaktadır. (Özdemir ve Ersöz, 2006: 67). Özellikle 18. yüzyılda ortaya çıkan sanayi devrimi ekonomik ve sosyal hayatı derinden etkilemiş, ekonomide meydana gelen büyük gelişmeler ülkelerin istihdam ve işsizlik sorunları yaşamasına neden olmuştur. 1929 yılında ortaya çıkan ekonomik kriz işsizlik olgusunun net bir şekilde ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çözüm konusunda John Maynard Keynes’in 1936 yılında “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” yol gösterici olmuş ve ülkelerin ekonomiyi fiili olarak yönettikleri ve gelişmiş ülkelerde tam istihdamın sağlandığı Altın Çağ olarak da isimlendirilen 1940’lardan 1970’lerdeki krizlere kadar devam eden refah dönemi yaşanmıştır (Özdemir, 2007: 198). 1980’lerden itibaren günümüze kadar küreselleşme sürecinde işsizlik gelişmiş ülkelerde dahil tüm ülkelere yayılarak dünya genelinde en büyük toplumsal sorunlardan biri haline gelmiştir (Özdemir ve Ersöz, 2011: 4).

1.2. İstihdam Kavramı ve Türleri

Türk Dil Kurumu sözlüğünde kelime manası olarak “bir görevde, bir işte kullanma” olarak geçen istihdam kavramı, genel olarak gelir elde etme amaçlı kişilerin kendi istekleri ile çalışmalarıdır. Dar manada sadece emeğin çalıştırılması olan istihdam genel olarak tüm üretim faktörlerinin kullanılmasıdır. Bu üretim faktörleri işgücünün yanında sermaye, hammadde, makine, işyeridir (Öndeş, 2013: 40).

1.2.1. Tam İstihdam

Tam istihdam, cari ücret düzeyinde çalışma isteğindeki kişilerden çalışabilecek durumdakilerin hepsinin iş bulabildiği durumdur. Bu durumun oluşması için ise var olan işlerin iş arayanların sayısından fazla olması gerekmektedir (Aren, 2005: 5-6). İşgücüne olan talebin işgücü arzından fazla olması ise belirli oranda işsizliğe neden olmasına karşın bu durum tam istihdamı bozmamaktadır. İş değiştirme, yeni iş arayışında olma veya işgücü piyasasına ilk defa girenler gibi nedenler ile dinamik bir süreç olan istihdam sürecinin tam istihdamda olması teoride var olan ancak gerçek hayatta uygulanması zor bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Küreselleşen ekonomik ortamda hayat boyu istihdam, tam istihdam gibi kavramlar üretim ve istihdam oluşturmadan büyüme gibi durumlar nedeniyle daha zor bir hal almaktadır (Işığışık, 2011: 25).

1.2.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, üretim faktörlerinin özellikle işgücünün tam olarak kullanılmaması durumunda kaynakların atıl kaldığı bir durumu ifade eder. İş hacmindeki yetersizlikten kaynaklanan eksik istihdam durumunda çalışan, belirli bir işi olan fakat o iş için belirlenen süreden daha az sürede çalışan ve önerilecek yeni bir işi kabul edebilecektir. Yani haftalık 45 saat çalışma süresini dolduramayan ve önerilecek yeni bir işi kabul eden çalışanı ifade eder. Görülemeyen eksik istihdam durumunda ise var olan iş çalışanın kapasitesinin altında ya da niteliklerini tam olarak yansıtmamasını engelleyen, geliri ya da verimi düşük iş ortamında gerçekleşen istihdam durumudur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2011: 60-61).

1.2.3. Aşırı İstihdam

Ekonomideki üretim faktörlerinin hepsinin tam ve etkin kullanılmasına yani tam istihdamın sağlanmasına rağmen mevcut talebin karşılanamaması sonucu talebi karşılamak

amacıyla daha fazla ya da çalışma süresinin uzatılması şeklinde kaynakların ve işgücünün daha çok kullanıldığı durum aşırı istihdamdır. Aşırı istihdam durumunda talebi karşılamak için özellikle işgücü fazla mesai yapmak durumunda kalabilir hatta talep fazlalığını karşılamak için gereğinden fazla işgücü de istihdam edilebilir (Acar, 1989: 211).

1.2.4. Kayıt Dışı İstihdam

Kendi hesabına ya da ücrete tabi yapılan işlerin ve bu işlerden elde edilen kazanç ve gelirlerin devletin ilgili kurumlarına bildirilmemesi veya eksik bildirilmesidir. Çalışmanın ya da edinilen gelirin ilgili kurumlara tamamı bildirilmediğinde tam kayıt dışı istihdam, belirli bir kısmının ilgili kurumlara bildirilmediğinde ise kısmi kayıt dışı istihdam durumu oluşmaktadır. Mevcut işlerinde kişiler yeterli kazanç edinemediklerinde ikinci bir işte çalışmakta ve bu ikinci işini de ilgili kurumlara bildirmediklerinde kayıt dışı istihdam durumu oluşmaktadır (Erdoğan, 2009: 149).

1.3. İşsizlik Kavramı ve İşsizlik Türleri

İşsizlik kavramı için pek çok tanım mevcuttur. Genellikle 19. yüzyılda işsiz denildiği zaman ilk akla gelen “kabiliyetsizliğinden olayı bir meslek edinmemiş veya geçimsizliği sebebiyle iş bulamamış, boş vakit geçiren haylaz bir insan tipi” (Zaim, 1992: 132) olmaktadır. İşsiz ise, çalışmak isteyen ve güncel bir ücret karşılığında emeğini sunmasına rağmen sosyal ekonomik nedenlere bağlı olarak iş bulamayan kişi olarak tanımlanmaktadır. (Andaç, 1991: 16). Kısaca işsizlik ise, işgücü arzının işgücü talebinin üzerinde olması sonucu aradaki farktan kaynaklanan durum olarak özetlenebilir. Bu konuda 1982 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) işsizlik için 3 kriter tanımlamıştır. Bu kriterler işsiz olmak, çalışabilir durumda olmak ve çalışmak için bir iş talep etmektir (Başterzi, 1996: 7)

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), işsiz tanımını “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler” şeklindedir (http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html) (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR'un işsiz tanımı ise “Çalışma yaşında olup, işi olmayan, aktif olarak iş arayan ve çalışmaya hazır kesimi ifade eder. Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler. Ayrıca, dört hafta içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler” şeklindedir (Çanakale İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, 2016).

Özellikle 1929 yılındaki ekonomi kriz sonrası büyük buhranda ortaya çıkmış ve dünya çapında işsizliğin bir sorun olarak ülkeleri etkilemiştir. Bu zamana kadar klasik yaklaşım, iş arayan kişilerin tamamının cari ücret seviyesinde bir iş bulabildiği işgücü piyasasının tam istihdamda olduğu ve isteğe bağlı yani iradi işsizlik dışında bir işsizliğin olmadığını tanımlamıştır. Fakat klasik yaklaşımın tezleri büyük buhranın ekonomide işsizlik seviyesinin artması, gelirlerdeki ve üretimdeki düşüşler sonucu önemini kaybetmiştir (Bocutoğlu, 2009: 6-7).

Bu gelişmeler sonucu 1936 yılında John Maynard Keynes tarafından “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” kitabı ile devletin ekonomiye aktif müdahalesini öngören anlayış sonucu keynesyen teori ortaya çıkmıştır. Keynesyen teoriye göre, ekonomi kendi iç dinamikleri ile tam istihdam durumuna gelemez bunu sağlamak için devletin piyasadaki talebi arttırıcı politikalar üretmesi ve uygulaması gerekir. Bu anlayış 1940’larda tüm dünyaya yayılarak 70’lerin ortasına kadar sürmüş, bu döneme tam istihdamın görüldüğü refah dönemi denilmiştir. (Özdemir, 2006: 696)

1973 de petrol krizine dayalı olarak ortaya çıkan süreçte devletin ekonomiye olan müdahalesinin sınırlanması ve devletin kendi kabuğuna çekilerek küçülmesi talepleri ortaya çıkmıştır. Devam eden bunalımlar ekonomide durgunluk ve gerileme, enflasyon, kamu harcamalarındaki artışlar sonucu kronik bütçe açıkları, işsizlikte kalıcı sorunların olduğu bir döneme girilmesine yol açmıştır. Tüm bu olaylar keynesyen teorisinin alternatifi klasik liberal düşüncenin güncel versiyonu neo-liberal politikaların ortaya çıkmasını sağlamıştır. (Özdemir, 2007: 254-255)

Neo-liberal anlayışa göre, işgücü piyasasında işgücü ücretlerin yükselmesi dengesizliklere yol açmakta ve piyasa kendi haline bırakıldığında işgücü daha düşük

ücretlere razı olarak dengeye geleceğini ileri sürmektedir. Bundan dolayı devletin müdahalesi gerekli değildir ve piyasanın dengesini bozmakta fiyatlarda yükselişe, çalışanların işten çıkarılmasına ve yatırımların durmasına neden olabilir. Bu nedenle işgücü piyasasını kendi işleyişine bırakarak dengeye gelmesini beklemeyi önerir. (Koray, 2008: 230-232)

Günümüzde devletin en önemli sorunlarının başında enflasyonunda ciddi etkisi olan yüksek işsizlik oranlarıdır. İş aramasına rağmen iş bulamayan kişiler, işgücü piyasasına yeni girenler, ekonomik veya diğer sebepler sonucu işini kaybedenlerin sosyal ve ekonomik bir sorun olan işsizlik olgusu toplumsal hayatta ve kişilerin psiko-sosyal fonksiyonlarında sorunlara neden olmaya devam etmektedir. (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013: 21)

1.3.1. İşsizlik Türleri

İşsizlik değişik nedenler ile ortaya çıkan ve farklı sonuçları ortaya çıkaran bir kavramdır. Ülkenin ekonomik yapısı, işgücü piyasasının yapısı, işgücünün yapısı ve nitelikleri, dönemsel ve yapısal özellikler gibi pek çok etmen işsizlik türlerinin ortaya çıkmasına neden olur (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 205). Genel olarak işsizlik “tam-kısmi”, “gönüllü-gönülsüz”, “kısa-uzun süreli” olarak sınıflandırılır (Işığışık, 2011: 67).

1.3.1.1. İradi (Gönüllü) İşsizlik

Kişilerin çalışmaya ruhen ya da bedensel herhangi bir engeli olmamasına rağmen çalışma isteğinin olmadığı durumlarda ortaya çıkar. Bu iradi işsizliğin nedenleri:

- İş arama süreçlerine katılmama
- Tembellikten dolayı çalışma isteği olmaması,
- İstenilen ücreti elde edememek
- Kendisine uygun bir iş bulamamak
- Gelire ihtiyaç duymamak

Olarak sıralanabilir (Eyüpoğlu, 2003: 13).

1.3.1.2. Gayri İradi (Gönülsüz) İşsizlik

Gayri iradi işsizlik durumunda kişi çalışma isteğinde olmasına iş arama faaliyetinde bulunmasına piyasa seviyesinde hatta piyasanın altında bir ücret talep etmesine rağmen

çalışacak bir iş bulamaması durumunu ifade etmekte olup sosyal ve ekonomik açıdan ciddi ve hızlı bir çözüm bulunmasını gerektiren bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Işığışok, 2011: 68).

1.3.1.3. Açık İşsizlik ve Türleri

Açık işsizlik, çalışma isteğinde ve potansiyelinde olan ve cari ücret seviyesinde bir iş talep edilmesine karşın iş bulamayanların tamamını ifade eder (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 33).

Açık işsizliğin ortak özellikleri,

- Yaş gurubu
- Çalışma potansiyeline rağmen istemsiz olarak çalışmamak
- İşsiz olduğu dönemde iş arama faaliyetlerinde bulunmak
- Bu dönemde çalışmadığından dolayı emeğinden bir gelir elde edememek

Olarak ifade edilebilir. (Işığışok, 2011: 69).

a. Mevsimlik İşsizlik

Mevsimlik işsizlik; iklim koşullarının etkisiyle ve doğa koşullarındaki değişimler sonucu bazı ekonomik faaliyetler uygun mevsim koşullarında yapılabildiğinden bazı mal ve hizmetlere olan talebin düşmesi sonucu oluşan işsizlik türüdür (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 209). Bu duruma örnek olarak tarım ve özellikle yaz aylarında güney bölgelerimizde oluşan deniz turizmi verilebilir. Bu dönemde istihdam yoğunlaşır fakat tarımsal ürünlerin hasat zamanı geçmesi ya da kış aylarının gelmesi hava sıcaklığının düşmesi sonucu turizm faaliyetleri yavaşlayıp durduğunda ekonomik faaliyetlerin bitmesi sonucu bu sefer istihdamdaki kişiler işten çıkarılmakta ve mevsimlik işsizlik oluşmaktadır.

b. Konjonktürel (Devrevi) İşsizlik

Ekonomik faaliyetler değişkendir ve sürekli büyüme söz konusu değildir. Ekonomik faaliyetlerin düşmesi (depresyon) ve yükselmesi şeklinde dalgalanmalar oluşur. Bu şekilde ekonomideki dalgalanmaya konjonktür ve ekonomik daralmanın olduğu dönemde ortaya çıkan işsizliğe konjonktürel işsizlik olarak isimlendirilir (Türkbal, 1993: 390) Belirli dönemlerde ekonomide üretilen mal veya hizmetlerdeki talepteki azalmalar sonucu bu mal

veya hizmetlerin üretimini düşürmekte, üretimin düşmesi ise üretimde çalışanların azalması yani konjontürel işsizliğin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Ekonominin genişleme döneminde ise mal veya hizmetlere olan talebin artması üretimi arttırmakta, üretimin artması ise istihdamı arttırmakta işsizliği düşürmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 208).

Özellikle I. ve II. Dünya Savaşı arası dönemde bu konjontürel işsizlik görülmüştür, II. Dünya Savaşından sonraki dönemde soğuk savaş döneminde ülkeler silahlanma yarışına girmiş ve bu ekonomide talebi arttırmıştır. Ayrıca planlı ekonomi ve istihdam politikaları da konjontürel işsizliğe karşı mücadelede faydalı olmuştur (Zaim, 1997: 190).

c. Teknolojik İşsizlik

Teknolojinin gelişmesine bağlı olarak üretim süreçlerinde insan faktörünün yerine makine ve robotların kullanılması ya da üretim süreçlerinde otomasyon gibi teknolojik yenilik ve tekniklerle insan gücüne olan talebin azaltılması sonucu ortaya çıkan işsizlik türüne teknolojik işsizlik denir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 36).

Yeni teknolojiler ilk olarak ortaya çıktıklarında insan gücüne olan talebi azaltmak suretiyle işsizliğe neden olmakla beraber, bu sürecin sonunda ortaya yeni çıkan bu teknolojiyi yine insan faktörünün kullanması gerektiğinden bu teknolojiyi kullanacak kişilere olan talebin artması sonucu istihdam oluşması ve işsizliğin düşmesine katkı sağlayacağı da değerlendirilmektedir (Biçerli, 2005: 459-463).

d. Yapısal İşsizlik

İşgücü piyasasında var olan açık işlerin yine bu piyasada iş arayan işgücünün özelliklerinin örtüşmemesi sonucu işgücü taleplerinin karşılanamaması sonucu ortaya çına işsizlik türüne yapısal işsizlik denir. Bu işsizlik türü diğer işsizlik türlerine göre daha ciddi bir durum arz eder. Yapısal işsizliğin ortaya çıkmasında açık işler ile iş arayanların becerileri örtüşmemesi yani işgücü piyasasında var olan nitelikli (üniversite mezunu maden mühendisi vs gibi) bir talebe karşın işgücünün istenen niteliklerde olmaması (lise mezunu yada istenen okul ve bölümden mezun bulunmaması gibi) taleplerin örtüşmemesi sonucu ortaya çıkabilir (Biçerli 2005: 439). Diğer bir neden olarak da var olan açık işlerin olduğu bölgede istenilen işgücü bulunmamaktadır ve işgücü mobilitesini kısıtlayan bir takım faktörler sonucu açık işler karşılanamamaktadır (Biçerli, 2005: 439441).

1.3.1.4. Gizli İşsizlik

Bir ekonomide çalışıyor görünmelerine rağmen bu kişilerden bazılarının işten çıkmalarına karşın üretimde herhangi bir azalma olmuyorsa eğer bu duruma gizli işsizlik denir (Işığışok, 2011: 71). Daha az kişi ile yapılabilecek işlerin daha fazla kişi ile yapılması sonucu kişilerden alınan birim verimin düşmesi ve üretime artı değer oluşturamamaları durumudur.

1.4. Temel İstihdam Teorileri

İstihdam konusuna klasik ve neo-klasik iktisatçılar tarafından çok fazla önem verilmemiş ve ekonomide tam istihdam durumu olduğunu varsayılarak bu durumun bozulması halinde ise “görünmeyen el” vasıtasıyla tekrar tam istihdam durumuna kavuşacağını düşünülmüştür (Yıldırım ve Karaman, 2001: 113). Fakat 19. Yüzyılda meydana gelen krizler ve bu krizlerin ortaya çıkardığı etkiler, klasik iktisatçıların “görünmeyen el” ya da otomatik denge dedikleri yapının ekonomiyi tam istihdam durumuna getirme konusunda yetersiz kaldığını göstermiştir (Aren, 1998:14). Bu gelişmeler sonucunda önem kazanmaya başlayan istihdam kavramı 1936 yılında John Maynard Keynes tarafından yazılan “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” eser ile geniş kapsamlı değerlendirilmiştir (Pekin, 2007:105)

1.4.1. Klasik İstihdam Teorisi

1776 yılında Adam Smith tarafından yazılan “Ulusların Zenginliği” eseri ile merkantilizme tepki olarak ortaya çıkan ve Jean Babtiste Say, David Ricardo, William N. Senior, Thomas Maltus ve John Stuart Mill gibi isimlerinde katkıları ile gelişen devletin ekonomiyeye müdahale etmemesi gerektiğini ortaya koyarak liberalizmin tüm dünyada ekonomileri etkilemesine neden olmuştur (Şentürk, 2017: 15).

Klasik iktisat teorisi tam istihdama ulaşmak ve fiyat değişimlerinde bir dengeye kavuşmak için devletin müdahalesinin gereksiz olduğunu ileri sürmektedir. Yine klasik iktisat teorisine göre ürün fiyatları ve çalışan ücretleri aşağı ve yukarı yönlü bir esneklik göstererek geçici bir zaman diliminde yaşanan bu dalgalanmadan sonra “görünmez el”in devreye girmesi sonucu piyasanın dengeye geleceği ve tam istihdam durumunun gerçekleşeceği savunulmaktadır (Kökocak, 2005: 21).

İktisat bilimine Fransız iktisatçı J.B. Say'ın kendi adıyla kazandırdığı Say Kanununa (Mahreçler Yasası) göre “her arz kendi talebini yaratır” denilmektedir. Say Kanunu piyasaya yeni sürülen bir ürünün piyasaya sürüldüğü oranda kendi talebini oluşturacağı ve ürünü süren işletmelerin ürününü pazarlayabilmesine bağlı olarak üretim kapasitesi dahilinde maksimum üretime geçmeleriyle tam istihdam durumunun oluşacağını ortaya koyar. Eğer herhangi bir nedenle talep yetersizliği oluşursa işletmeler talep yetersizliğine bağlı olarak zarar etmeme adına üretim miktarlarını yeniden düzenleyecek ve tam istihdam yeniden oluşacağını ifade eder (Dirimtekin, 1981: 210-212).

Say Kanuna getirilen eleştirilerin en önemli nedeni yasanın ortaya koyduğu gelirlerin tümünün harcandığı ve tasarruf yapılmadığı varsayımıdır. Fakat insanlar gelirlerinden tasarruf ederek tamamını harcamadıklarında talepte bir daralma olacak ve bu durum tam istihdam durumunun sağlanamaması demektir (Pekin, 2007:116).

Klasik iktisat teorisinde önemli yer tutan faiz teorisini savunan Adam Smith ve D. Ricardo faizi, ödünç paradan elde edilen faydanın karşılığı olarak ödünç para verene ödenmesi gereken bir kazanım olarak değerlendirmişlerdir (Akdiş, 2001:125). Smith'e göre faiz tasarruf sahibine verilen ödül iken Ricardo'ya göre faiz, tasarruf miktarının arttırılmasında bir araçtır. Bundan dolayı tasarruf düzeyini faiz oranı belirlemede faiz artış gösterdiğinde tasarruflarda artış göstermekte, faiz oranları düştüğünde tasarruflarda azalmaktadır (Pıçak, 2012:75)

Klasik iktisat teorisi, faiz oranlarının tasarruf arzının ve yatırım talebinin eşit olduğu noktada oluştuğunu tasarrufların çok yüksek olamayacağı, tasarrufların yükselmesi durumunda ise faiz oranlarının buna bağlı olarak düşüş göstereceğini savunur. Tasarruf arzı eğer yatırım talebinin üzerine geçerse faizin düşecek ve faizin düşmesi ile birlikte işletmelerin maliyetleri azalacak buna bağlı olarak işletmelerde daha fazla üretim imkanı oluşturmak için daha fazla tasarruf edecek ve ekonomi tam istihdam durumuna gelecektir (Özgüven, 1997:401).

Klasik iktisat teorisinde piyasada gayri iradi işsizlik diye bir durumun sorun olmayacağını, cari ücret seviyesinde iş talep eden herkesin iş bulabileceğini, fakat işsizlik oluşuyor ise bunun nedeni işsizlerin üretime yaptıkları katkı oranından daha yüksek bir düzeyde ücret talep etmeleri sonucu ortaya çıktığı savunulmuştur (Dirimtekin, 1976: 202).

1.4.2. Neoklasik İstihdam Teorisi

Neo klasik istihdam teorisinde piyasalar kendi şartlarında dengeyi oluşturdıkları için gayri iradi işsizlik ortadan kalkmaktadır (Yüceol, 2002:32). 1929 yılında yaşanan büyük ekonomik buhrana kadar etkili olan neoklasik yaklaşıma göre işsizlik kişilerin gönüllü olarak oluşturdıkları bir durumdur. Neoklasik istihdam teorisine göre işgücü piyasasında tam rekabet varsayımı bulunduğundan bir denge noktası oluştuğu ve bu denge noktasında işgücü arzı ve talebi aynı seviyede gerçekleşeceğinden dolayı “geçici, arizi, firaksiyonel işsizlik” dışında işsizlik durumunun oluşmayacağı değerlendirilmektedir (Işığışok, 2011: 55).

Neo klasik iktisat teorisinde işgücü piyasasının işleyişi hakkındaki varsayımlar;

- İşgücü piyasasındaki bilgi ve işgücü hareketliliğinin kusursuz, maliyetsiz ve kendiliğinden oluştuğu,
- İşgücünün yapısı itibari ile birbirinin yerine geçebildiğini,
- Ücretlerde tam esneklik durumu olduğunu,
- Toplam talep sabit varsayılmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 406)).

Bu bahsedilen varsayımlara göre işgücü arz ve talebinin birleştiği denge noktasında “denge ücret” ve “denge istihdam düzeyi” oluşmakta ve bu denge noktasında işsizlik ortaya çıkmamakta ve gerçek ücret düzeyinde çalışma isteği bulunan ve iş talep eden herkes iş bulabilecektir. Fakat denge ücret düzeyinin daha üstünde bir ücret talebinden dolayı işsiz kalan kişileri neoklasik istihdam teorisi “gönüllü işsiz” olarak adlandırmaktadır (Işığışok, 2011: 56).

1.4.3. Keynesyen İstihdam Teorisi

1929 yılında meydana gelen ve tüm dünyayı etkileyen Ekonomik Bunalım sonrasında Klasik İktisada dair önermeler geçerliliğini yitirmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 19).

1936 yılında John Maynard Keynes’e ait İstihdamın, Paranın ve Faizin Genel Teorisi isimli kitabı yayımlanmış ve işsizlik ve istihdam konusunda yeni bir teori ortaya çıkmıştır. John M. Keynes ekonominin makro boyutta ele alınmasını, talep yönlü makroekonomik politikalar oluşturulmasını, müdahaleci bir para ve maliye savunarak ifade etmiştir. Keynes’e göre ekonomide sürekli tam istihdam durumu yoktur, ekonomide eksik istihdam ve atıl kapasite durumu mevcuttur (Işığışok, 2011: 57).

Keynes mal ve emek piyasalarının kendiliğinden dengede olamayacağını, cari ücret düzeyinde iş talep etse bile işsiz kalanların olacağını, gayri iradi/gönülsüz işsizliğin oluşacağını, işsizliğin toplam talep yetersizliğinden kaynaklandığını bundan dolayı devlet tarafından makro politikalar ile kamu harcamalarını ve yatırımlarını arttırarak, mali araçlarını kullanarak toplam talebi arttırmak suretiyle ekonomiye müdahale edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Işığışok, 2011: 57).

1945 yılından sonraki süreçte Keynesyen Politikalar dünya genelinde çoğu ekonomiyi etkilemiş ve burum 1970’li yıllara kadar sürmüştür (Koray, 2008: 233). Bu politikaların uygulanması sosyal taleplere de cevap vermiş uygulayan ülkeleri sosyal yönden kalkındırmış ve özellikle Batı Avrupa ülkelerinde sosyal refah devleti ortaya çıkmıştır (Koray, 2008: 233).

1973 yılından sonra sosyal ve ekonomik yönden değişimlerin yaşanması, işsizlik ve enflasyonun birlikte “stagflasyon” olarak yaşandığı durumun 1980’li yıllarda devam etmesi ile Keynesyen yaklaşımlarında sorgulanmasına yol açmıştır (Ataman, 1998:63).

1.4.4. Yeni Yaklaşımlar

1970’li yıllarda başlayıp 1980’lerde devam eden bu süreçte işsizlik sorununa çözüm üretmede Neoklasik ve Keynesyen teorilerin cevap verememesi bu teorilerin yeniden yorumlandığı bir döneme girilmesine neden olmuştur (Gündoğan ve Biçerli, 2003:205).

Neoklasik İstihdam Teorisinin yeniden yorumlanması sonucu ortaya çıkan teoriler İş Arama Teorisi ve Konjonktür Devresi Teorisi, Keynesyen İstihdam Teorisinin yeniden yorumlanması sonucu ise İş Kontratları Teorisi, İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi ve Etkin Ücret Teorisi olarak isimlendirilmiştir (Ataman, 1998: 63-70).

Değişen ve gelişen piyasa koşullarında özellikle gelişmiş ekonomilerde İLO’ daki tanımıyla iş sözleşmesinin temel unsuru olan iş güvencesinin eksik olduğu geçici ve belirli süreli iş sözleşmelerini, evde çalışma, taşeron ilişkisi gibi esnek çalışma modellerini kapsayan eğreti istihdam olarak da isimlendirilen yeni bir istihdam dönemi oluşmaktadır (Temiz, 2004: 55-57).

1.4.4.1. İş Arama Teorisi

İş arama Teorisi işgücü piyasasında bilgi akışının sağlıklı olmadığını, işgücünün işgücü piyasası hakkında tam ve bedava bir bilgi hakkının bulunmadığını bundan dolayı işsiz olanların bu bilgiye ulaşabilmek için zaman ve kaynak ayırmaları gerekmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2003:205).

İş Arama Teorisine göre bireyler rasyonel düşünmekte ve davranmaktadır, yine teoriye göre her zaman işsizler ve açık işler olacak bu ikisinin eşleşmesi için ise zaman ve maliyet gerekmektedir (Ataman, 1998: 64-65).

İş Arama Teorisine göre kişiler değerlendirme sürecinde sadece boş zamanlarında çalışmak olarak bir değerlendirmeye girmeyecek “iş arama çalışması” yapacak ve bireysel faydasını en fazla sağlayacağı “karar verme süreci” ni yaşayacaktır. Bu iş arama sürecine etki eden faktörler ise işsizlik sigortası, ailevi destekler, yan gelirler, kişinin belirlediği ve gerçekleştirebildiği ücret düzeyi, iş arama etkinliği ve bu süreçte kullanılan yöntemlerin doğruluğu şeklinde sıralanabilir (Işığışık, 2011: 60-61).

1.4.4.2. Konjonktür Devresi Teorisi

Konjonktür Devresi Teorisine göre işsizlik teknolojik değişimler sonucunda arz veya talep kaynaklı olabilmektedir. Arz ve talep teoriye göre ilişkide ve birbirini oluşturmaktadır. Bundan dolayı bir değişim süreci olduğunda arz ve talep yönlü incelenmesi gerekmektedir. Özellikle 70’li yıllardan sonra teknolojik gelişmelerin hız kazanması işgücünün sermaye tarafından ikame edilmesi ve otomasyon süreçlerinin yaygınlaşması bir konjonktür devresi oluşturmuştur. Konjonktür Devresi Teorisi bu gibi durumları “Şok dönemi ve Yayılma dönemi” olarak iki kısımda açıklamaktadır. Şok Dönemi; mevcut dengelerin değiştiği arz ya da talep kaynaklı yeni durumların olduğu dönem, Yayılma Dönemi ise; değişen dengelerin korunduğu bir nevi yeni duruma uygun yeni durumların ortaya çıktığı uyum dönemidir (Işığışık, 2011: 61-62).

1.4.4.3. İş Kontratları Teorisi

İş Kontratları Teorisine Zımni Sözleşme Modeli adı da verilmektedir (Topalhan, 2010: 205). İşgücü Piyasalarında düzenlenen sözleşmeler açık ve zımni(örtük) olarak ikiye ayrılmaktadır. Açık sözleşmede işçi ve işveren tarafları arasındaki hak ve sorumlulukları,

aralarında çıkabilecek uyumsuzlukları kesin bir şekilde belirlemek yüksek maliyet oluşturduğundan dolayı taraflar zımni sözleşmeye yönelmektedir. Zımni sözleşmede işveren tarafı çalışanlara yönelik işsizlik, işgücü piyasalarına erişim zorlukları, gelir dalgalanmalarına karşı gerçek ücret için sigorta önermekte ücretleri belirli bir dönem için belirlemekte ve bu dönem boyunca örneğin işsizlik artsa bile ücretler değişmemektedir (Işığışık, 2011: 62).

Yeni keynesyen yaklaşımlar diye adlandırılan modellerden ilki olmasına rağmen Zımni Sözleşme Modeli zaman içinde gelişme göstermiş fakat işsizlik olgusunu açıklamada yetersiz kaldığı söylenmektedir (Topalhan, 2010: 209)

1.4.4.4. İçerdekiler/ Dışardakiler Teorisi

İçerdekiler/ Dışardakiler Teorisi 1980’lerde özellikle İngiltere’de çok yüksek işsizlik oranlarına rağmen ekonomistler ve politikacılar tarafından ücretlerinde yüksek oranlarda gerçekleşmesinin nedenini “içerideki güçler” olarak ifade edilmiştir (Ataman, 1998: 69). Teoriye adını veren “içeridekiler” kavramı işyerinde istihdam edilen çalışanları ve “dışardakiler” kavramı işgücü piyasasında iş arayan kesimi ifade etmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2003:205).

Teoriye göre işyerlerinin halihazırda çalıştırmış oldukları içerdekileri işten çıkartması ve iş arayanlardan dışardakilerden birisini işe alması oldukça maliyetlidir. Bu maliyet içerdekilerin sahip oldukları iş tecrübesi, hizmet içi eğitim ve işten çıkarılma maliyetinden kaynaklanırken dışardakileri ise ücret düzeyi ve iş güvenliği gibi piyasa kökenli etkilerden kaynaklanmaktadır. Bu maliyetlere katlanmak istemeyen işyerleri içerdekiler ile bir ücret pazarlığına girmeyi tercih etmelerine ve sonucunda içerdekilerin ücretlerin belirlenmesinde etkin bir role sahip olmuşlardır (Işığışık, 2011: 63-64).

1.4.4.5. Etkin Ücret Teorisi

Etkin ücret Teorisi yeni işgücünün işe alım maliyeti, yeni işgücünün yetişmesi için geçen zaman ve maliyetini düşünüldüğünde var olan işgücünün yüksek bir ücret ile motive edilmesine dayanır (Topalhan, 2010: 215-216)

Teoriye göre ücret ile işgücünün üretkenliği arasında doğrusal bir ilişki vardır. Ücretlerdeki artış işgücünün üretkenliğini arttıracığından yeni işgücüne duyulan ihtiyaç azalacak ve bu durum çalışma talep edenlerin gönülsüz işsiz durumuna düşmelerine neden

olacaktır. Buna rağmen işverenler kar maksimizasyonu sağladığından etkin ücrete devam edeceklerdir(Işığışok, 2011: 64-65).

Çalışların farklı nitelikleri vardır ve nitelikli işgücüne işveren tarafından yüksek ücret ödenmesi mantılıdır. Diğer yandan ücret ve daha fazla emek harcanması durumunda işyerlerinin kar maksimizasyonu farklı olacağından farklı bir etkin ücret seviyesi olacak ve piyasada buna bağlı olarak ücret farklılıkları görülecektir (Ataman, 1998: 69)



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Bu bölümde işgücü piyasasının uygulayıcısı ve temel aktörlerinden Türkiye İş Kurumu'ndan kısaca bahsedilecek, uygulanan aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları açıklanacaktır. Aktif işgücü piyasası politikalarında tezin konusu olan işbaşı eğitim programları özel olarak ele alınacaktır.

2.1. Türkiye İş Kurumu

İşsizliğin yol açtığı sosyal sorunlar ile mücadele 20.yy'da ve özellikle 1929 ekonomik krizinden sonra bir devlet politikası kapsamında görülerek istihdam kurumları iş arayanlara iş bulmalarında, işçi arayanlara uygun işgücü bulmaları konusunda kar amacı gütmeyen yardımcı olacak şekilde kurumsallaştırılmıştır. Türkiye'de kamu istihdam hizmetlerine yönelik ilk yasal düzenleme istihdam hizmetlerini kamu tekelinde yürütülmesini düzenleyen 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunudur.

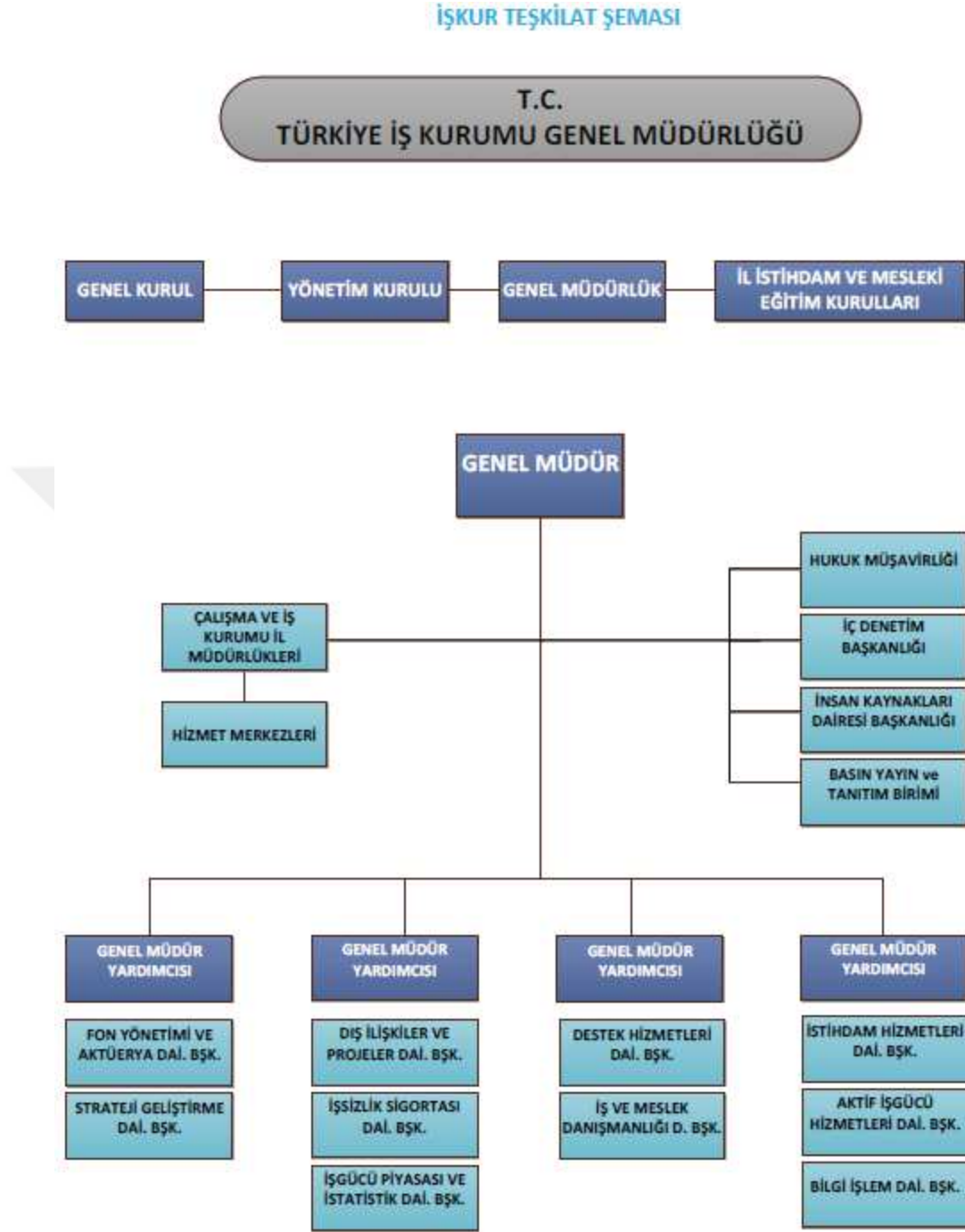
İkinci olarak bu konudaki düzenleme 1946 yılında 4837 sayılı kanun ile "işçilere vasıflarına uygun iş bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" olarak tanımlanan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurumu kurulmuştur. 1960'lı yıllardan başlayarak Avrupa ülkelerinin artan işgücü ihtiyacını yabancı ülkelere karşılamaya yönelmesi ile Türkiye'den bu ülkelere yönelik çalışmaya gidenlere yurtdışı işçi gönderme faaliyetlerine ağırlık verilmiştir. 1973 yılındaki Petrol Krizinden sonra işsizlik artmış, yurtdışı işçi talepleri düşmüş ve 1980'li yıllardan itibaren işgücü piyasasının taleplerinde değişimler olmuş ve İİBK bu değişimleri takip edemeyerek gerileme dönemini yaşamıştır. 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik sigorta primleri toplama dışındaki görevleri üstlenen İİBK yeniden bir atılım içine girmiştir.

Avrupa Birliği uyum politikaları kapsamında Avrupa'daki istihdam kurumlarının işgücü piyasasını sürekli izleyen, aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları uygulayarak işgücü piyasasına yön veren özellikleri örnek alınarak 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı Kanun ile İİBK, İŞKUR'a dönüştürülmüştür. İstihdamı korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla 5763, 5838 ve 5921 sayılı kanunlar düzenlemeler yapılmış ayrıca 665 sayılı

Kanun Hükümünde Kararname (KHK) ile Çalışma Bölge Müdürlükleri kapatılarak bu görevler İŞKUR'a bırakılmıştır. 2011 yılından itibaren "her işsiz ve işverenin bir danışmanı" olması için İş ve Meslek Danışmanları göreve başlamış ve İŞKUR'un gücüne güç katmıştır. Tüm bu uygulamaların olumlu sonuçları alınarak İŞKUR'un ulusal düzeydeki başarılarının yanında uluslararası başarıları da artmış ve 2015 yılında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) başkanlığına seçilmiştir (İŞKUR 2018-2022 Stratejik Plan). (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>) (Erişim Tarihi: 20.01.2018)



Şekil 2.1 İŞKUR Teşkilat Şeması



Kaynak: İŞKUR 2016 yılı Faaliyet Raporu

2016 yılı sonu itibarıyla İŞKUR’da 7.834 personel görev yapmaktadır. Personelin 7.717’si memur, 117’si sözleşmeli statüdedir. Kurum çalışanlarının % 84,08’i lisans ve üstü öğrenim derecesine sahiptir. Ön lisans ile 3 yıllık yükseköğretim mezunları da dâhil edildiğinde yükseköğretim mezunu personel oranı %90,84’dür (İŞKUR 2016 yılı Faaliyet Raporu).

Tablo 2.1 Personelin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitimi	Sayı	Oran (%)
İlkokul	15	0,19
İlköğretim	66	0,84
Lise	637	8,13
Önlisans	515	6,58
3 Yıllık Yüksek Okul	14	0,18
Lisans	5.052	64,49
Yüksek Lisans	1.530	19,53
Doktora	5	0,06
Toplam	7.834	100

Kaynak: İŞKUR 2016 yılı Faaliyet Raporu

2.2. İşgücü Piyasası Politikaları

Toplumsal kalkınmayı sağlayan iktisadi faaliyet olan üretimi; işgücü, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci oluşturur. İşgücünün üretimde kullanılması, insanın istihdam edilmesi için ise iş bulmasını gerektirir (Zaim, 1997: 1-2). İş bulmakta zorlanan ve iş bulamayan kişilere yönelik işgücü piyasası politikaları oluşturulmuştur.

İstihdam seviyesini arttırmak ve işsizliği engelleyebilmek için pek çok politika uygulanmaktadır. Uygulanmakta olan bu politikalar etkilerine göre genel olarak iki ana başlık altında toplanabilir. Birincisi işsizlerin gelir yoksunluğundan dolayı ortaya çıkan maddi problemleri onarmaya yönelik önlem ve uygulamalardan oluşan pasif işgücü piyasası politikalarıdır. İkincisi ise işsizlerin beceri ve yeteneklerini geliştirmelerini hedefleyen ve bunun sonucunda istihdamlarını arttıracak aktif işgücü piyasası politikalarıdır (Ay, 2012: 330-331).

20.yy başlarından itibaren ilk olarak uygulanan pasif işgücü piyasası politikaları olmuştur fakat pasif işgücü piyasası politikalarının işsizlik ve istihdam sorununu çözmede yetersiz kalmaları yeni arayışlara neden olmuş aktif işgücü piyasası politikalarının (AİPP) ortaya çıkmasını sağlamıştır (Bayraktar ve İncekara, 2013: 27).

OECD işsizlikle mücadelede izlenen politikaları şu şekilde sınıflandırmıştır (Küpeli, 2014: 10-11).

- Aktif politikalar,
- Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri
- Mesleki eğitim
- Gençlere yönelik politikalar
- Sübvansiyon edilmiş istihdam (özel sektöre yönelik ücret ve istihdam sübvansiyonu, Kendi işini kuranlara yardım ve doğrudan kamu sektöründe istihdam)
- Engellilere yönelik politikalar
- Pasif politikalar,
- İşsizlik sigortası
- Erken emeklilik

Özellikle OECD ülkelerinde uygulanmaya başlanan aktif İPP işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılmasında 1990'lı yıllardan itibaren önem verilerek artış göstermiştir. Yine ilerleyen zamanda önemini arttırarak devam edeceği ön görülmektedir (Biçerli 2005: 5). İşsizlik toplumu sosyal ve ekonomik yönden etkileyen bir olgu olduğu için işsizlikle mücadele ve istihdam arttırmak için bazı ülkeler bu durumu köklü bir sorun olarak görerek aktif politikalara yönelmekte, bazı ülkeler ise işsizliğin yol açtığı yaraları sarmak için pasif politikaları tercih etmektedir (T.C. Anadolu Üniversitesi, 2013: 155).

Ülkemizde ekonomide gerçekleşen başarıların işgücü piyasalarına yansıtılması, yeni istihdamların oluşturulması, işsizlik oranlarının geriletilmesi, işgücüne katılım oranlarının gelişmiş ülkeler seviyesine yükseltilmesi hedeflenerek kişi başına milli gelirin yükseltilmesi ve refah seviyesinin artırılması için istihdam politikalarına da yön veren 10. Kalkınma Planının çalışma hayatına dair politikaları şu şekildedir (<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalkinma%20Planı.pdf>) (Erişim Tarihi: 20.01.2018):

- Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecektir.
- İşgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları hayata geçirilecek ve istihdam teşvikleri etkinleştirilecektir.

- Kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edilecek, bu kapsamda elde edilen kazanımlar işgücü maliyetlerinin azaltılmasında kullanılacaktır.
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri başta olmak üzere aktif işgücü politikaları etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılacaktır.
- İşgücünün eğitim düzeyi yükseltilerek istihdam edilebilirliği artırılacak ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilecektir.
- İnsana yakışır iş bağlamında, çalışma koşulları iyileştirilecek ve ücret-verimlilik ilişkisi güçlendirilecektir.
- Sosyal taraflarla diyalog içerisinde tüm işçiler açısından erişilebilirliğin sağlanacağı, bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sistemi oluşturulacaktır.
- Alt işverenlik uygulaması işçi haklarını dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir.
- AB normları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.
- Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirilecek, denetim ve teşvik uygulamaları ile iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uyum artırılacak ve bu alanda yeterli sayı ve nitelikte uzman personel yetiştirilecektir.

Tablo 2.2. Türkiye’de İstihdam ve Çalışma Hayatına Dair 2006-2013 Gelişmeleri, 2018 Hedefleri

	2006	2012	2013	2018
İşsizlik Oranı	10,2	9,2	9,2	7,2
İşgücüne Katılma Oranı	46,3	50,0	51,1	53,8
İstihdam Oranı	41,5	45,4	46,4	49,9
Kadın İşgücüne Katılma Oranı	23,6	29,5	30,9	34,9
Gençlerde İşsizlik Oranı	19,1	17,5	16,5	13,0
Ücretli İstihdam Oranı	58,9	63,0	64,0	70,0
Kayıt Dışı İstihdam Oranı	47,0	39,0	37,5	30,0
Lise ve Üstü Eğitimliilerin İşgücü İçerisindeki Payı	35,2	38,5	39,2	42,0
Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçerisindeki Payı	35,8	24,8	24,0	18,0
İŞKUR’a Kayıtlı İşsizlerin İşe Yerleştirilme Oranı	12,3	23,5	35,0	50,0

Kaynak: Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018

2.2.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

Pasif işgücü piyasası politikaları işsizlik seviyesini azaltmaktan ziyade işsizleri maddi olarak destekleyerek bireysel ve toplumsal sorunların oluşmasını önlemeye odaklanmaktadır (Biçerli, 2011: 492). Pasif İPP ile işini kaybetmesi sonucu ya da iş bulamadığından dolayı gelirden yoksun kalan kişilerin satın alma gücünü koruyarak hayatlarını devam ettirebilmeleri ve bu dönemi atlatabilmelerini sağlamak için onlara gelir desteği sağlamak amaçlanır (Varçın, 2004: 10).

Pasif işgücü piyasası politikaları genel olarak gelişmiş ülkelerde uygulanan işsizlik durumunda ortaya çıkan satın alma gücünün düşmesi sonucu toplam talep yetersizliği ile sonuçlanacak bir ekonomik sosyal problemin önlemeye yönelik politikalardan oluşur (Güney, 2009: 154). Kriz döneminde uygulanan bu pasif işgücü piyasası politikaları işsizlere ve dolayısıyla piyasaya doğrudan mali katkı sunması dolayısıyla krizi hafifletici etki

yapmaktadır. Bu pasif işgücü piyasası politikaları genellikle gelişmiş ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır.

İşsizlere gelir desteği sunulduğunda iş arama durumunda bir değerlendirmede bulunacak ve kişiler işveren tarafından önerilen ücret ile kendi beklentisi olan ücreti ayrıca sahip oldukları gelir desteğini karşılayacaklar akabinde bir karar vereceklerdir. Bu durum önerilen ücretin düşük olması durumunda işten kaçınma sonucu bir işsizlik tuzağına dönüşebilme riski taşımaktadır. Bu risk düşük gelir gurubunda daha yüksektir (Küveli, 2014: 12).

2.2.1.1. İşsizlik Sigortası

İşsizliğin ekonomik ve sosyal hayatta meydana getirdiği sıkıntılar işsizlik sigortası uygulamasının ortaya çıkmasına ve gelişmesine katkı sağlamıştır (Andaç 1999:32). Toplumda kişilerin büyük çoğunluğu geçimini sağlamak için bağımlı çalışmaları sonucu elde ettikleri geliri kullanmaktadırlar. Bu kişilerin işini kaybetmeleri ve işsiz kaldıkları sürenin uzaması ekonomik olarak durumlarını olumsuz etkileyecektir (Dilik, 1992: 74).

1893 yılında İsviçre’de bir belediyenin tüm çalışanlarına işsiz kaldıklarında yararlanacakları bir finansal destek uygulaması ilk işsizlik sigortası uygulaması olarak kabul edilir. Başlangıçta katılımın zorunlu tutulmaması finansman sorunlarına neden olmuş ve 1984 yılında katılım zorunlu hale getirilmiştir. 1911 yılında ise tarafların katılımını zorunlu hale getiren işsizlik sigortasını oluşturmuştur (Tuna, 1995:6).

4447 Sayılı işsizlik sigortası kanununa göre işsizlik sigortası: bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı, olarak ifade edilmiştir (4447 Sayılı işsizlik kanunu, 1999: M47).

Türkiye’de 8 Eylül 1999 tarihinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik sigorta sistemi kurulmuştur. Bu sigorta sistemine katılım zorunlu olup, finansmanı işçi, işveren ve devletten alınan primlerden oluşmaktadır. (İşsizlik sigortası primi, sigortalının prime esas aylık brüt kazançların üzerinden hesaplanan % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payından oluşmaktadır. İsteğe bağlı işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınmaktadır). İşsizlik sigortası prim ödemelerinde Devlet de

sorumluluk sahibidir ve oluşacak açıklar da yine Devlet tarafından kapatılacaktır (Alabaş, 2007: 120).

İşsizlik sigortasından yararlanma şartlarına gelince hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün prim ödemesi son 120 günü kesintisiz çalışmış olması ve işini kendi istek ve kusuru dışında kaybetmiş olması gerekir. İşten çıkış tarihinden itibaren 30 gün içerisinde İŞKUR'a başvuranlardan son 3 yıl içerisinde;

- 600 gün prim ödeyene 180 gün
- 900 gün prim ödeyene 240 gün
- 1080 gün prim ödeyene 300 gün

Süreyle işsizlik ödeneği ödenir. Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçememektedir. Başvuru için 1 aylık süre geçilmesi durumunda hak edilen süreden düşülür. İlk işsizlik ödeneği ödemesi, ödeneye hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılmaktadır. Sigortalı işsizler, TC Kimlik Numaralı Nüfus Cüzdanı ile birlikte her hangi bir PTT şubesine başvurarak işsizlik ödeneklerini alabilirler.

İşsizlik ödeneği alanlara İŞKUR işsizlik sigortası kapsamında;

- İşsizlik ödeneği verilmesi,
- Genel sağlık sigortası primleri ödenmesi,
- Yeni bir iş bulma,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi,

Hizmetleri sağlanmaktadır.

İşsizlik ödeneği almakta iken aşağıdaki durumlarda işsizlik ödeneği kesilir;

- İŞKUR'un önerdiği mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddedenlerin ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilmektedir.
- Çalışma hayatını inceleme ve denetleme yetkisine haiz müfettişlerce veya kamu idarelerinin denetim elemanları tarafından yapılan denetimlerde İŞKUR'dan işsizlik

ödeneği aldığı dönemde kayıt dışı olarak çalıştığı tespit edilenlerin işsizlik ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilmektedir.

- İşsizlik ödeneği aldığı süre içinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almaya başlayanların ödenekleri “Emeklilik” gerekçesiyle yaşlılık aylığını almaya başladığı tarih itibarıyla kesilir.
- İşKUR tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen ve haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılarını zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyenlerin işsizlik ödenekleri kesilmektedir. Ancak, bu hallerin sona ermesi durumunda, ödemelere yeniden başlanmaktadır. Ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sona erdiği tarihi geçememektedir (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx>). (Erişim Tarihi: 22.01.2018)

2017 yılında 1.325.912 kişi işsizlik ödeneği için başvuruda bulunmuş, hak eden 681,687 kişiye toplam 4.169.246.201 TL ödeme yapılmıştır (İşKUR Faaliyet Raporu, 2017).

Ayrıca Bağ-Kur kapsamında çalışanlar için isteğe bağlı katılım sağlanabilecek Ahilik Sandığı ismiyle bir çalışma yapılmakta olup 1 Ocak 2020 ye ertelenmiştir.

Tablo 2.3 2017 Yılı Kasım Ayında İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hak Edenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

YAŞ GRUPLARI	İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE BAŞVURU	İŞSİZLİK ÖDENEĞİ HAKEDEN		
		İŞSİZLİK ÖDENEĞİ KESİLEN	İŞSİZLİK ÖDENEĞİ BİTEN	ÖDEMESİ DEVAM EDEN
15-19	966	16	0	211
20-24	12.664	438	15	5.037
25-29	23.253	942	15	10.978
30-34	22.461	949	15	11.021
35-39	21.463	902	12	10.395
40-44	16.830	621	9	8.302
45-49	12.425	435	7	6.053
50-54	4.506	108	4	2.032
55-59	1.664	35	1	726
60-64	372	8	0	156
65+	109	1	0	47
TOPLAM	116.713	4.455	78	54.958

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>

Tablo 2.4 2016 Yılı Aylık Ödeme Durumu

AYLAR	Aylık Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı (Bin TL)
Ocak	507.357	402.569
Şubat	496.318	398.875
Mart	490.318	387.770
Nisan	448.826	350.199
Mayıs	422.817	332.161
Haziran	409.926	325.649
Temmuz	421.441	344.359
Ağustos	413.324	340.491
Eylül	402.000	323.233
Ekim	383.201	310.483
Kasım	383.757	318.351
Aralık	408.890	335.106
TOPLAM	*****	4.169.246

Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporu 2017

Not : Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

2.2.1.2. Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu çalışanları korumayı amaçlayan bir pasif istihdam politikasıdır (Tiryaki, 2007: 33).

Ücret garanti fonunu işçilerin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda iş ilişkilerinden kaynaklanan üç aylık ücret alacaklarını/alacağını garantiye almaktadır. Ücret garanti fonunu kapsamı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işsizlik sigortası işveren payının yıllık yüzde birinden oluşan Ücret Garanti Fonu oluşturmuştur ve işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan üç aylık ücret alacaklarıdır.

Başvuru işlemi için 01.06.2003 tarihinden itibaren ödeme aczine düşen işverenden ücret alacağı bulunan işçilerin, İŞKUR'a aşağıdaki belgelerden en az biri ile şahsen veya vekili (noter tasdikli vekaletnameye haiz vekil) aracılığıyla başvurmaları gerekmektedir.

- İcra Dairesinden alınan Aciz Vesikası veya Aciz Vesikası hükmündeki Haciz Tutanağı,
- İflas Kararının, Ticaret Sicil Gazetesi veya yurt düzeyinde trajı 50.000 üzerinde en yüksek beş gazeteden birinde yapılan ilanı,
- İflasın Ertelenmesi Kararının, Ticaret Sicil Gazetesi veya yurt düzeyinde trajı 50.000 üzerinde en yüksek beş gazeteden birinde yapılan ilanı,
- İcra Tetkik Merciiince verilen Konkordato Mühletine ait kararın tasdikli sureti veya yurt düzeyinde trajı 50.000 üzerinde en yüksek beş gazeteden birinde yapılan mühlet ilanı veya Ticaret Sicil Memurluğundan alınacak konkordatoya ilişkin belge,

Ücret alacaklısı yukarıda sayılan evraklarla birlikte İŞKUR'a başvurduktan sonra Kurum gerekli araştırmayı yaparak herhangi bir (evraklarda) eksiklik yok ise başvuruya izleyen ayın sonuna kadar ödemeyi gerçekleştirir (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx>). (Erişim Tarihi: 22.01.2018)

2017 yılında 5.809 kişiye, toplam 25.848.000 TL. ödeme yapılmış, 2017 yılı için ödenebilecek en yüksek ücret brüt 13.331,40TL, net 9.664,06TL olarak belirlenmiştir. Ödeme gücünün nedenleri aşağıdaki tabloda detaylandırılmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017).

Tablo 2.5 Ödeme Gücüne Göre Dağılım

Ödeme Güçlüğü Nedenleri	Başvuran Sayısı	Toplam Başvuru İçindeki Oranı (%)
Aciz Vesikası	1.341	23,1
İflas	4.004	68,9
İflasın ertelenmesi	285	4,9
Konkordato	179	3,1
Toplam	5.809	100

Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporu 2017

2.2.1.3. İş Kaybı Tazminatı

İş kaybı tazminatı; özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) çalışırken, bu kuruluşların ilgili kanunlar kapsamında özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere yapılan bir ödeme türüdür.

Özelleştirme nedeniyle işsiz kalanların bu ödemeden yararlanabilmeleri için işten çıkarıldığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde en yakın Türkiye İş Kurumu birimine başvurmaları gerekmektedir.

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışırken işsiz kalanların bu kuruluşlarda çalışması gereken ve ödeme yapılacak gün sayıları;

- 550 gün devam edenlere 90 gün,
- 1100 gün devam edenlere 120 gün,
- 1650 gün devam edenlere 180 gün,
- 2200 gün devam edenlere 240 gün,

İş kaybı tazminatı ödenmektedir (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx>). (Erişim Tarihi: 22.01.2018)

2017 yılında 233 kişiye 3.854.000 TL. iş kaybı tazminatı ödenmiştir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017).

2.2.1.4. Yarım Çalışma Ödeneği

Doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere doğum sayısı ve çocuğun engellilik durumuna göre 60 ila 360 gün süreyle, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Bu izinden yararlananlar, Kanunda aranan şartları sağlamak kaydıyla ücretsiz izin verilen süreler için yarım çalışma ödeneğinden faydalanmaktadır.

İş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanununun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için yarım çalışma uygulaması yapılabilmektedir.

Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. 2017 yılına ait yarım çalışma ödeneğinin üst sınırı 882 TL'dir.

2016 yılı içinde yarım çalışma ödeneğine 7.849 başvuru olmuş, 7.433 hakeden olmuş, 8.388 kişiye 17.052.000TL ödeme yapılmıştır

Mevzuat gereği yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan aylık olarak ödenmektedir.

2.2.1.5. Kısa Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu madde ek 2 fıkra 1'de “ Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetinin tamamen veya kısmen durdurulması hallerinde işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir” hükmü bulunmaktadır. Çalışanların bu kısa çalışma ödeneğine hak kazanmaları için işsizlik ödeneği için gerekli şartları sağlamaları gerekmektedir (Akyıldız ve Korkmaz, 2010: 307).

Kısa çalışma ödeneği boyunca çalışanların iş sözleşmesi üç ay boyunca askıya alınır ve bu süre bittiğinde askı kendi kendine iptal olur ayrıca askı süresinde çalışanların iş görme yükümlülüğü işverenin ise ücret yükümlülüğü ortadan kalkar (Akyiğit, 2004: 18).

Kısa çalışma ödeneği Türkiye İş Kurumu işsizlik sigorta fonundan karşılanmaktadır. İşverene kısa çalışma ödeneği verildiği durumda işveren;

- Çalışanlara ücret ödemekten
- İşveren sigorta primi ödemesinden
- Gelir vergisi ödemesinden bu süre boyunca muaftır (Yıldız, 2009: sayı 195)

2017 yılında Kısa Çalışma Ödeneğinin alt sınırı 1.58,41TL, üst sınırı ise 2.646,01TL olup 493 kişiye, toplam 760.000 TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017).

2.2.1.6. İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı, iş sözleşmesine tabi olarak çalışanlar için fesih durumunda öngörülen süreye uyulmadan bir fesih yapılması halinde çalışanın iş bulmak için geçireceği zamanda yararlanacağı bir “işsizlik tazminatı” olarak değerlendirilebilir (Şen, 2015: 205).

4857 Sayılı İş Kanunu madde 17’de iş sözleşmelerinin feshi durumunda çalışan veya işverenlerden fesih yapacak tarafın karşı tarafa bildirimde bulunması durumu ortaya konulmuştur. Fesih bildiriminde fesih süresini çalışanın kıdem, belirlemekte; 6 aydan az çalışanlar için fesih süresi 2 hafta, 6 aydan 18 aya kadar çalışanlar için 4 hafta, 18 aydan 3 yıla kadar çalışanlar için 6 hafta ve üç yıldan fazla çalışanlar için 8 haftalık fesih için ihbar süresi belirlenmiştir (Güven ve Erkul, 2004: 54-55).

İş Kanunu’nda madde 25’de ihbar süresine uyulmadan yapılan fesih halinde işveren ihbar tazminatı ödemeye mahkum edilir ve bu ödeme belirtilen bildirim süresi kadar brüt ücret üzerinden peşin olarak ödenir (Güven ve Erkul, 2004: 57-58).

2.2.1.7. Kıdem Tazminatı

1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile Türk iş kanununa giren ve bu kanunun 13. maddesinde beş tam yıl kıdemi olan çalışan için her yılına karşılık 15 günlük ücret tutarında bir tazminat ödenmesi olarak ortaya çıkmıştır (Limoncuoğlu, 2010: 45).

Kıdem tazminatı sosyal taraflarca farklı yorumlanmıştır. Çalışanlar için ekonomik destek işverenler için mali bir yük, ilgili kanunlar için bir nevi işsizlik sigortası işlevinde görülmüştür. Kıdem tazminatının fonksiyonları ikinci bir emeklilik ikramiyesi, işsizlik sigortası ve iş güvencesi olarak sıralanabilir (Narmanlıoğlu, 1996: 382).

1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 2002 yılında 4773 sayılı İş Güvencesi Kanununun kabulü ile kıdem tazminatı günümüzde ikinci bir emeklilik ikramiyesi fonksiyonu görmektedir (Uğur ve Demirkıran, 1996: 448).

1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı İş Kanununda işçilerin kıdem tazminatı alabileceği durumlar şu şekildedir;

- İş Kanuna tabi olarak çalışan işçi olmak
- İşten ayrılmadan önce en az bir yıl çalışmış olmak
- İş sözleşmesini İş Kanunda sayılan sebeplerle sonlandırmış olmak

Kıdem tazminatının ödenmesi için gerekli şartlar ve miktarı Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) internet sayfasında şu şekilde bilgilendirilmiştir (<https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/FAQ/IsKanunu>). (Erişim Tarihi: 23.01.2018)

1475/14 kapsamında çalışanlara belirli şartlarla kıdem tazminatı ödenmektedir. Buna göre:

- Aynı İşverene bağlı olarak en az 1 yıl çalışmış olmak
- İş sözleşmesinin işveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri haricindeki nedenlerle feshi
- İşçi tarafından sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işyerinde işin durması ve benzeri nedenlerle feshi
- Askerlik görevi nedeni ile fesih
- Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda yaş dışında gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile fesih
- Kadın işçinin evlenmesi nedeni ile evlenme tarihi itibari ile 1 yıl içinde başvurması şartıyla fesih
- İşçinin ölümü nedeni ile iş sözleşmesinin feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.

Kıdem tazminatı hakkı nasıl hesaplanır?

Herhangi bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan süreler de oranlanarak hesaplama dahil edilecektir. Kıdem tazminatı hesaplamaları sırasında işçiye ödenen ücretin yanı sıra, kendisine düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin (yol parası, yemek parası, düzenli olmak koşuluyla ikramiye ödemeleri vb.) brüt tutarları dikkate alınmaktadır. Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinde geçerli olan kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmıştır.

2.2.1.8. Erken Emeklilik

Erken emeklilik ile istihdamda bulunan yaşlı işgücünün istekleri dışında işten atılmaları ve sonucunda yaşanacak ekonomik ve sosyal sorunlara çözüm ve genç işgücünün istihdamının artırılması amaçlanmaktadır (Varçın, 2004: 20).

Pasif istihdam politikalarından erken emekliliğin bir uygulama şeklide çalışma paylaşımıdır. Çalışma paylaşımı iki şekilde uygulanabilir. Birincisi emekliliği yaklaşan çalışanlara emekli edilerek yerlerine işsizlerin istihdam edilmeleri sağlanabilir. İkincisi ise çalışma süreleri kısaltılarak ve fazla çalışma yapmaları önlenerek yeni işgücü ihtiyacı ortaya çıkması sağlanarak istihdam arttırılmaya çalışılabilir. Bu politikadaki temel görüş

ekonomideki işlerin belirli bir dönemde sabit olduğu ve işgücü arasında paylaştırılabildiği varsayımına dayanır (Biçerli, 2004:25)

1992 yılında 3774 sayılı kanun ile emekliliğe yönelik yaş şartı kaldırılarak kadınlarda 20 yıl, erkeklerde 25 yıl sigortalı olmak yeterli görülmüştür. Düzenleme sonrası erken emeklilik yaygınlaşmış sosyal güvenlik siteminde ve ulusal ekonomide büyük sorunlara yol açmıştır. Bu durumun sonucunda erken emeklilik uygulaması 1999 yılında 4447 sayılı kanun ile tekrardan prim ödemesi ve yaş şartına sonlandırılmıştır (Yıldırım, 2015: 135).

2.2.1.9. Sosyal Yardımlar

İşsizlik sigortasına ek olarak ya da işsizlik sigortasından yararlanamayanlara yönelik sosyal devlet olmanın gereği olarak sosyal güvencesi olmayan işsiz, yoksul, dul, yetim, engelli vb. dezavantajlı durumda olanlara yönelik ayni, nakdi şekilde yapılan yardımları ve çeşitli mesleki eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır (Şentürk, 2017: 115).

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Kanunu kapsamında oluşturulan fon ile fonda oluşan kaynak Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı'na (ASPB) bağlı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü tarafından il ve ilçelerde bulunan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma vakıflarına aktarılmakta ve vatandaşlara ulaştırılmaktadır.

Sosyal yardım programları; (<https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/sosyal-yardim-programlarimiz>) (Erişim Tarihi: 22.01.2018)

- Barınma yardımları
- Doğum yardımı uygulaması
- Eğitim yardımları
- Aile yardımları
- Sağlık yardımları
- Engelli yardımları
- Özel amaçlı yardımlar
- Eşi vefat etmiş kadınlara yönelik nakdi yardım programları
- Muhtaç asker ailelerine yönelik düzenli nakdi yardım programıdır.

2.2.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) kavramı İkinci Dünya Savaşı sonlarında 1951 yılında İsveç'te iktisat kökenli sendikacılar Gösta Rehn ve Rudolph Meidner tarafından tam istihdam, ücret dağılımında eşitlik ve sanayinin modernleştirilmesi gibi politikaların oluşturulduğu dönemde düşük enflasyon ve tam istihdamı bir arada sağlamak için tasarlanmış politikaları ifade eder (Şen, 2015: 61).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) 122 sayılı "İstihdam Politikası" başlıklı sözleşmesinde AİPP, " iktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etme, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak, işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözmek amacıyla tam ve verimli istihdamı ve işin serbestçe seçilmesini" sağlamaya yönelik politikalar olarak tanımlanmıştır(Şen, 2015: 64).

Aktif işgücü piyasası politikaları ile sosyal devletlerin "aktif olarak" iş arayanların;

- İstihdam edilebilirliğini arttırmak ve bu sayede toplam işsizliği azaltmak
- İşgücü piyasasına entegrasyonunu sağlayarak istihdam edilebilirliğini arttırmaktır,
- Bireysel verimliliğin ve ücretlerin artışıını içeren
- İş olanaklarının oluşturulması,
- İşgücü piyasasındaki arz ve talebin eşleşmesinin geliştirilmesi
- Refah artışının sağlanması
- Ayrıca kamu maliyetlerinin düşürülmesi

Amacıyla kullandıkları işgücü piyasası müdahalesidir (İrdem, 2016: 20).

İşgücünün iş piyasasına entegrasyonunu hedefleyen AİPP'lerinin uygulama alanları; kamu ve özel istihdam hizmetleri, mesleki eğitim programları, girişimciliği teşvik ve gençlere yönelik programlar olarak sıralanmıştır (Biçerli, 2005: 8).

Tablo 2.6 Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Amaç ve Hedefleri

AİPP	Amaç	Hedef
Kamu İstihdam Hizmetleri ve Danışmanlık Faaliyetleri	İşgücü piyasasına ve açık işlere erişimin kolaylaştırılması, uygun eşleştirmenin sağlanması, iş arama becerisinin geliştirilmesi	Özellikle geçici işsizliğin azaltılması, işgücü piyasasının etkinliğinin artırılması, işgücü piyasasına girişte fırsat eşitliğinin sağlanması
Mesleki Eğitim Faaliyetleri	İşgücünün niteliğinin artırılması, mesleki ve coğrafi hareketlilik sağlanarak verimliliğin artırılması, bireylerin iş deneyimlerinin artırılması	İstihdam ve gelirin artırılması, özellikle dezavantajlı grupların işsiz kalma riskinin azaltılması, istihdam edilebilirliğin artırılması, işgücü piyasasının etkinliğinin artırılması, işgücü arzının artırılması
Kamu İstihdamı/Toplum Yararına Programlar	İşgücünün niteliğinin korunması, işgücü talebinin artırılması	İşsizliğin özellikle uzun süreli işsizliğin azaltılması
Sübvansiyon Uygulamaları	İşgücü talebinin artırılması, eşleştirme sürecinin geliştirilmesi	İstihdamın ve gelirin artırılması, işsizliğin azaltılması, istihdamın korunması
İş Kurma Programları	İşgücü talebinin artırılması, işgücünün niteliğinin artırılması	İşsizliğin azaltılması, istihdamın ve gelirin artırılması

Kaynak: İrdem, 2016: 37

Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde sayılan AİPP şunlardır; (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 2013)

- Mesleki Eğitim Kursları
- İşbaşı Eğitim Programları
- Toplum Yararına Programlar
- Girişimcilik Eğitim Programları

İŞKUR tarafından uygulanan diğer AİPP'ler ise;

- Kamu İstihdam Hizmetleri
- Danışmanlık Faaliyetleri
- Sübvansiyon uygulamalarıdır (İrdem, 2016: 3).

Türkiye İş Kurumu, istihdam edilebilirliğin artırılması, işgücünün niteliklerinin geliştirilmesi, işgücü piyasası taleplerinin karşılanması amacıyla aktif işgücü hizmetleri kapsamında;

- Hem çalışanlara hem de iş arayanlara yönelik mesleki eğitim kursları ve rehabilitasyon faaliyetleri,
- Bireylerin kendi işlerini kurmaları ve işlerini geliştirmeleri için girişimcilik eğitim programları,
- Mesleki deneyim eksikliği bulunan öğrencilere ve işsizlere yönelik işbaşı eğitim programları düzenlemektedir.

2016 yılında aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen 112.027 kurs ve programlara toplam 420.638 kişi katılmış olup, bu hizmetler için de 1.603.469.287 TL harcama yapılmıştır.

Tablo 2.7 2016 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları

KURS / PROGRAM TÜRÜ	KURS / PROGRAM SAYISI	KURSIYER / KATILIMCI SAYISI		
		ERKEK	KADIN	TOPLAM
Mesleki Eğitim Kursları	5.715	41.275	77.897	119.172
İşbaşı Eğitim Programı	103.852	131.000	107.205	238.205
Girişimcilik Eğitim Programı	2.460	35.509	27.752	63.261
Toplam	112.027	207.784	212.854	420.638

Kaynak: İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu

2.2.2.1. Mesleki Eğitim

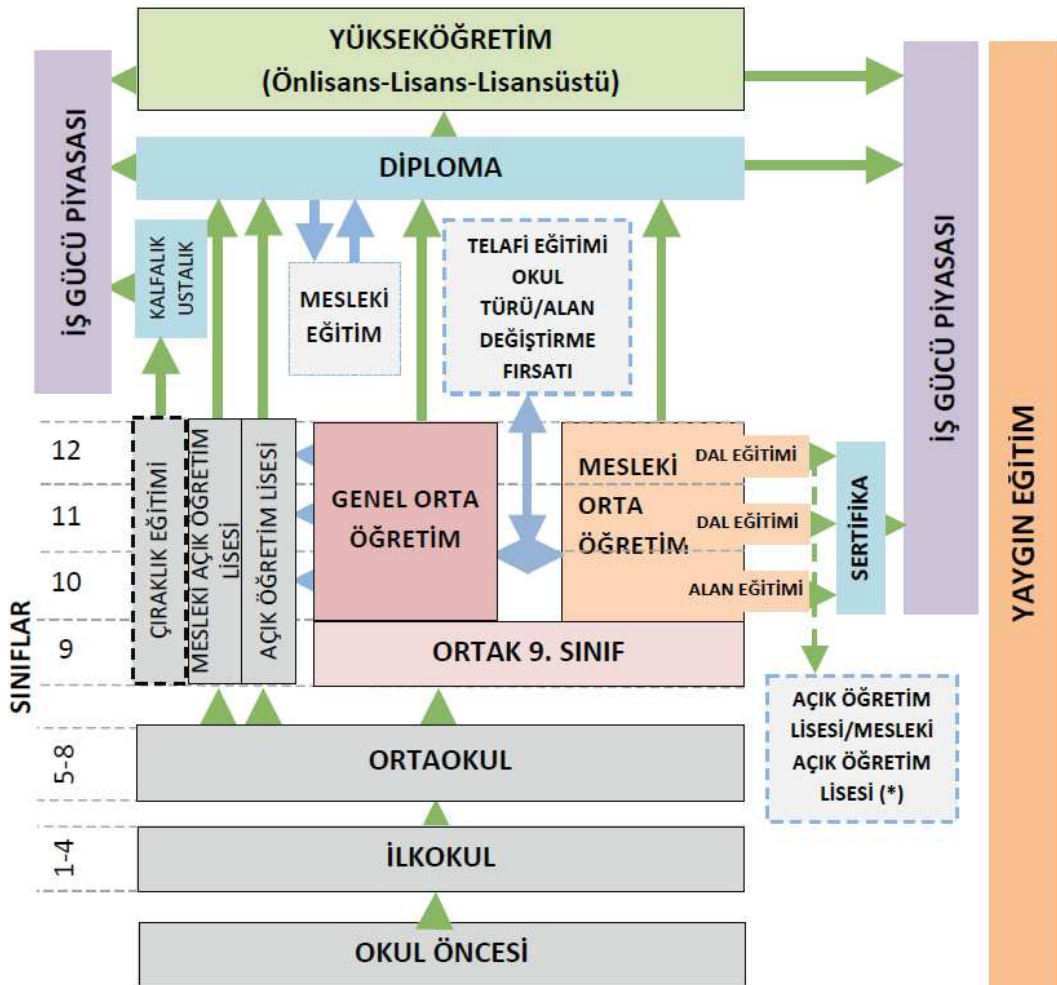
İşsizlikle mücadele uygulanan AİPP'lerin en etkin olan politikalarından birisi eğitim programlarıdır. Özellikle yapısal işsizlik sorunun çözümüne yönelik işsizlerin tespit edilerek kamu yada özel sektör tarafından açılan mesleki eğitime yönelik beceri kazandırma ve geliştirme programlarına yönlendirilerek işsizlerin nitelikleri artırılarak daha kolay iş bulabilmelerine yardımcı olunur (Biçerli 2004:475).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim sürecinin daha da ön plana çıkardığı dünya genelinde olduğu gibi ülkemizin nitelikli insan kaynağına olan ihtiyacı şekillendirmekte temel rol oynayan Milli Eğitim sisteminde mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine yönelik politikalar büyük önem arz etmektedir.

Milli Eğitim sisteminin temel önceliği mesleki ve teknik eğitimi ulusal ve uluslararası iş piyasalarının beklentilerine uygun yapılandırarak genç nüfusa bilgi, beceri ve yetkinlik kazandırmaktadır (MEB 2014).

Ülkemizde eğitim sisteminin yapısı; okul öncesi, ilköğretim (ilkokul ve ortaokul), orta öğretim ve yükseköğretim olarak temelde beş kademededen oluşmaktadır. Okulöncesi ile yüksek öğretim kademeleri zorunlu eğitime dahil olmayıp on iki yıllık zorunlu eğitim; birinci kademe dört yıl süreli ilkököl (1,2,3 ve 4. Sınıf), ikinci kademe dört yıl süreli ortaokul (5, 6, 7 ve 8.sınıf) ve üçüncü kademe dört yıl süreli lise (9, 10, 11 ve 12.sınıf) olarak düzenlenmiştir (Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Planı 2014- 2018 <http://mtegm.meb.gov.tr/tr/dokumanlar/strateji/index.html>) (Erişim Tarihi: 20.01.2018).

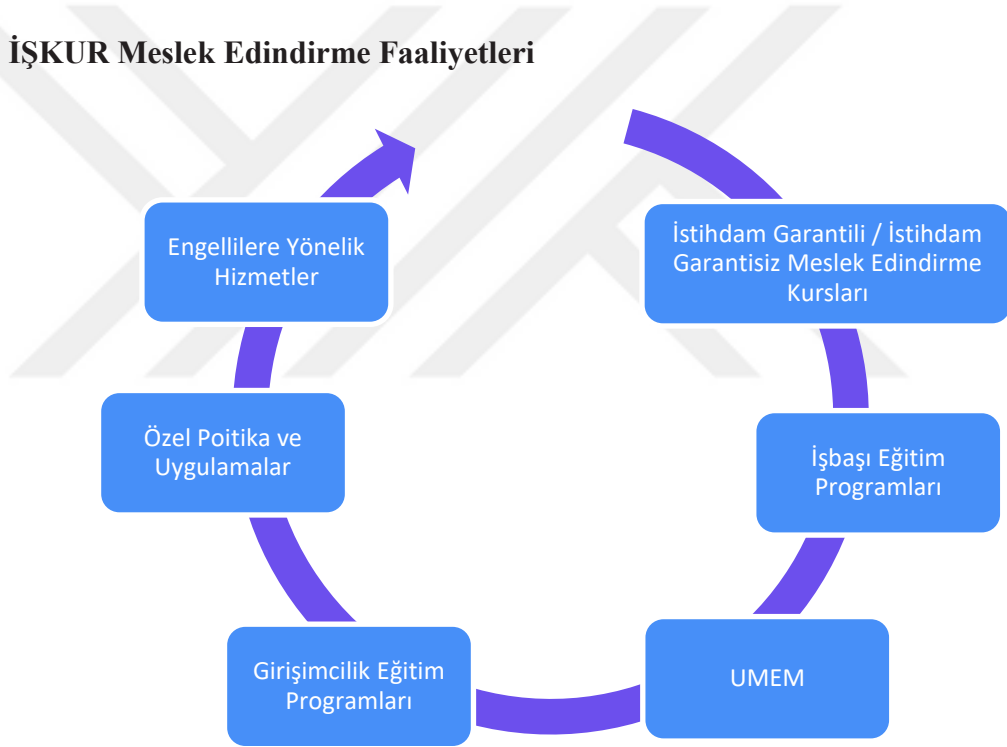
Şekil 2.2 Türkiye’de Eğitim Sistemi (Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji, Eylem Planı 2014- 2018)



Günümüzdeki mesleki eğitim faaliyetlerinden farklı bir şekilde olsa da, 1946 yılında kurulan ve temel amacı o dönemde aracılık hizmetleri olan İŞKUR 1946 -1963 yılı arasında bu tarz eğitimler vermiş, 1988 yılına kadar düzenli ve sistemli olmayan bu çalışmalar İş gücü Yetiştirme Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesi ile İŞKUR'un sorumluluğuna verilmiştir (Şen, 2015: 226-227).

İstihdamın artırılması ve nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasına yönelik 1988 yılından beri İŞKUR meslek edindirme faaliyetlerini Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM), Girişimcilik Eğitimleri, Engellilere Yönelik Programlar, Özel Politika ve Uygulamalar başlıkları altında yürütmektedir (Yıldırım, 2015:89). (Şekil 1.4)

Şekil 2.3 İŞKUR Meslek Edindirme Faaliyetleri



Kaynak : Yıldırım, 2015: 89

Mesleki eğitim kursları düzenlenerek aşağıdaki sonuçlar hedeflenmektedir:

- Piyasada var olan beceri uyumsuzluğunu eğitim yoluyla gidermenin yanında işyerleri arasındaki rekabet edebilirliği arttırdığı için genel istihdam koşullarının iyileşmesini sağlayacaktır.
- Çeşitli sebeplerle eğitimini tamamlayamayan kişilere eğitim imkânı sağlayarak beşeri sermaye yatırımlarını tamamlama ve dezavantajlarını ortadan kaldırma imkânı sağlayacaktır.

- Bireylerin niteliklerinin artırılması ve istihdamının sağlanması, toplam üretimin artmasını ve işsizlere yönelik sosyal harcamaların azaltılmasını sağlayacaktır(İrdem, 2016:58).

Mesleki eğitim programları, İŞKUR tarafından hazırlanan İşgücü Piyasası Analizleri (İPA) sonucunda belirlenerek İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'nun (İİMEK) onayından sunulan ve İİMEK'te onaylandıktan sonra Yıllık İşgücü Eğitim Planı'nda kabul edilen mesleklerde düzenlenmektedir. Bu mesleki eğitim programları uygulanırken hizmet alımı ve işbirliği şeklinde düzenlenebilir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 2013).

Mesleki eğitim faaliyetleri kapsamında İŞKUR'da mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları yürütülmektedir. Mesleki eğitim kursları 4 başlık altında incelenebilir. Bunlar; istihdam garantili ve garantisiz mesleki eğitim kursları, çalışanların mesleki eğitimi, engellilere yönelik mesleki eğitim kursu, hükümlü/eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim kurslarıdır (İrdem, 2016:58).

Mesleki eğitim kurslarından faydalanma şartları (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 2013);

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

Tablo 2.8 Mesleki Eğitim Kurslarının Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Mesleki Eğitim Kursları			
	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam Kursiyer
2007	1.117	15.898	5.484	21.382
2008	1.533	18.992	8.397	27.389
2009	7.626	83.653	76.773	160.426
2010	7.805	74.274	82.310	156.584
2011	7.415	72.596	72.797	145.393
2012	10.001	100.861	114.538	215.399
2013	6.096	60.561	70.688	131.249
2014	5.552	48.467	61.199	109.666
2015	7.668	64.211	105.191	169.402
2016	5.715	41.275	77.897	119.172
2017	5.649	35.761	81.819	117.580

Kaynak: İŞKUR Yıllık istatistik bültenlerinden derlenmiştir. (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 22.01.2018)

Türkiye İş Kurumu mesleksizliği işsizliğe neden olan önemli bir faktörler olarak gördüğünden mesleki eğitimlere ağırlık vermektedir. İl düzeyinde yapılan işgücü piyasası talep analizleri sonucunda beceri açığı bulunan meslekler il düzeyinde tespit edilmekte ve yıllık eğitim planları buna göre hazırlanmaktadır. İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitimler işveren odaklıdır ve istihdam hedeflidir.

Bu kapsamda 2016 yılında mesleki eğitim kurslarından toplam 117.580 kişi yararlanmış olup bunların 35.761 erkek, 81.819 kadındır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017: 51).

Tablo 2.9 2017 Yılı Mesleki Eğitim Kursları Kursiyer Sayıları

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
MEK/Özel Politika	8.453	32.853	41.306
MEK/İstihdam Garantisiz	4.899	32.004	36.903
MEK/ İstihdam Garantili	9.903	14.308	24.211
Çalışanların Mesleki Eğitimi	10.915	2.082	12.997
Hükümlü Kursu/Kurum Kaynaklı	1.078	147	1.225
Engelli kursu/Komisyon Kaynaklı	441	348	789
Engelli kursu/Kurum Kaynaklı	53	77	130
Eski Hükümlü Kursu/Kurum Kaynaklı	19	0	19
GENEL TOPLAM	35.761	81.819	117.580

Kaynak: İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu

Mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerlere İŞKUR tarafından 2017 yılında günlük zaruri gider ödemesi olarak istihdam garantili kurslarda 35 TL, istihdam garantisiz kurslarda 25 TL, hükümlülere yönelik kurslarda 20TL (sanayi sektöründeki mesleklerde 45 TL ve geleneksel mesleklerdeki kurslarda 35 TL) yapılmaktadır. Ayrıca Genel Sağlık Sigortası (GSS) ile İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Primleri, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Mesleki eğitim kursları kapsamında aşağıda belirtilmiş olan başlıklarda kurslar düzenlenmektedir.

a. İstihdam Garantili ve İstihdam Garantisiz Meslek Eğitim Kursları

İŞKUR kayıtlı işsizlere yönelik mesleği olmayan, mesleğinde yetersiz olan yada mesleği işgücü piyasasında geçerli olmayanlar için işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde kişileri eğiterek meslek kazanmalarını yada mesleklerini değiştirmelerini sağlayarak istihdam edilebilirliklerini arttırmaya yönelik istihdam garantili ve garantisiz mesleki eğitim ve/veya mesleki rehabilitasyon faaliyetleri düzenlenmektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017: 52).

2016 yılında istihdam garantili ve garantisiz kurslara 46.312'si kadın, 14.802'si erkek olmak üzere toplam 61. kişi katılmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017: 52).

b. Çalışanların Mesleki Eğitimi

İŞKUR, ülkemizde gelişen iş sağlığı ve güvenliği kültürü sonucunda bu konuda çalışanların ihtiyacı olan mesleki eğitimlere önem vermektedir. Bu hedefle işgücünün değişen üretim teknolojileri ve tekniklerine uyum sağlaması ve istihdamda olan işgücünün can güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sahip olması gereken sertifikaların verilmesi için eğitim programları düzenlemektedir. Bu programlara katılan kişilere, eğitim sonunda tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışmak için gerekli olan belge yerine de geçen mesleki eğitim belgesi verilmektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017: 52).

2016 yılında çalışanların mesleki eğitimi kapsamında 461 kurs açılmış olup, bu kurslara 12.997 kişi katılmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017:52).

c. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri

İŞKUR işgücü piyasasında dezavantajlı durumda bulunan engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri ile işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan engellilerin istihdamlarının artırılması amacıyla, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kurs /programlara yönlendirilerek uygun mesleklerde istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve işe uyum sorunlarının azaltılması hedeflenmektedir (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu, 52).

2017 yılında engellilere yönelik 97 kurs açılmış olup bu kurslara 494'ü erkek 425'i kadın olmak üzere toplamda 919 kişi katılmıştır (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu, 52).

d. Hükümlü/Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimine Yönelik Faaliyetler

İŞKUR tarafından işgücü piyasasının dezavantajlı unsurlarından bir diğeri olan hükümlü/ eski hükümlülerin istihdam edilmesini kolaylaştırmak üzere ilgili kurumlar ile işbirliği yapılarak, tahliyelerine belli bir süre kalan hükümlülere, ayrıca tahliye olduğu halde işgücü piyasasına girmekte zorlanan eski hükümlülere yönelik olarak işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde çalışabilmelerini sağlamak amacıyla mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017: 53).

2017 yılında hükümlü / eski hükümlülere yönelik 77 kurs açılmış olup bu kurslara 1097'si erkek, 147'si kadın toplamda 1.244 kişi katılmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017: 53).

e. Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Kişi Ve Gruplara Yönelik Mesleki Eğitim Kursları

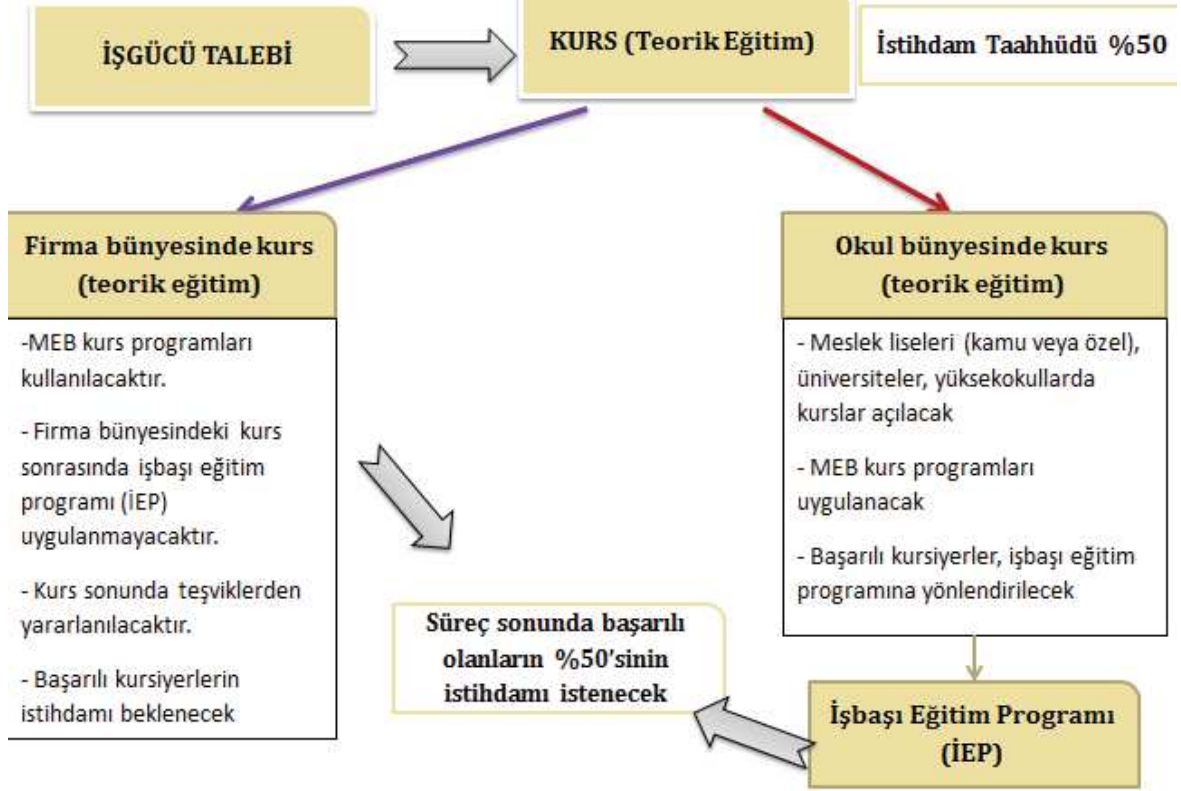
Çalışma hayatının içinde ekonomik entegrasyonları diğerlerine göre daha düşük olan kişilerde bulunmaktadır. Bu grubun içerisinde kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelli ve aileleri, madde bağımlıları, yabancı ve göçmenler, romanlar gibi dezavantajlı konumda olan kişiler bulunur. Bu kişilere yönelik devlet tarafından özel istihdam politikalarının uygulanması gerekmektedir. İstihdam edilmelerinde diğer kişilere göre daha fazla güçlük çekilen bu gruplar; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelli ve aileleri, madde bağımlıları, yabancı ve göçmenler, romanlar gibi dezavantajlı konumda olan kişilerdir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017: 53).

2017 yılında özel politika ve uygulamalar kapsamında 2.133 kurs açılmış olup, bu kurslara 8.453'ü erkek, 32.853'ü kadın toplamda 41.306 kişi katılmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2017: 53).

f. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri '10 Projesi

Başta sanayi sektörü olmak üzere işgücü piyasasında arz talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla 2010 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, TOBB, TOBB ETÜ ve Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü arasında imzalanan protokol neticesinde başlamıştır (İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu, 46). İŞKUR tarafından uygulanan proje tabanlı çalışmalardandır. Sanayi ile işbirliği içerisinde işsizlere yönelik meslek eğitimi ve staj gibi uygulama olanakları sunularak kendilerini geliştirmeleri sonucunda da başarılı olanların istihdam edilmesi hedeflenmiştir. UMEM proje uygulama iş akış şeması aşağıdadır (Yıldırım 2015: 78-79).

Şekil 2.4 UMEM projeleri uygulama şeması



Kaynak: Yıldırım 2015: 78-79

2016 yılında UMEM Projesi kapsamında açılan 1.432 kurs/programa 12.301'i erkek, 5.320'si kadın olmak üzere toplamda 17.621 kişi katılmıştır.

Proje 8 Mayıs 2016 tarihinde sonlandırılmıştır (İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu, 46).

2.2.2.2. İşbaşı Eğitim Programları

İŞKUR tarafından uygulanan en etkin AİPP'lerden birisi olan işbaşı eğitim programları (İEP) katılımcı ve işveren arasında doğrudan birebir bir ilişki kuran bu uygulama 10.10.2009 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır (Biçerli 2014: 542).

a. İşbaşı eğitim programı AB örnek uygulamaları

İşbaşı eğitim programı uygulaması Avrupa'da benzer uygulama yapan ülkelerden örnek alınarak geliştirilmiştir. Avrupa'da ülkelerin mesleki eğitim sistemlerine göre değişen iş deneyimi kazanmak için çıraklık, staj ya da işbaşı eğitim programlarına ayrı ayrı yada karma bir uygulaması görülebilmektedir.

İEP için örnek alınan ülkelerden Estonya’da kamu istihdam kurumu olarak hizmet veren işsizlik sigortası fonu kurumu tarafından AİPP uygulaması olarak İEP çıraklık, işbaşında eğitim yada iş deneyimi şeklinde uygulanmaktadır. Uygulama İEP talep eden işyerinde ve talep eden 15 yaşını dolduran işsizlere danışman onay verdiğinde sözleşme düzenlenerek en fazla 4 ay uygulanmakta olup katılımcının katılacağı İEP mesleğinde teorik bilgisinin olması istenilmekte ve katılımcıya yol ve yemek ücreti için bir ödeme yapılmakta olup işyerinin herhangi bir ödeme yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ayrıca işyerine de verdiği eğitim dolayısıyla ücret ödenmektedir (Çoban, 2013: 69-71).

Fransa’da ise lise seviyesinde başlayan mesleki eğitim de okul ve iş uygulamasının iç içe olduğu bir yapıdadır. Bu yapıda nitelikli işgücü yetiştirmek için işletmeler eğitim sistemine dahil edilmekte çıraklık ve işbaşı eğitim sağlanmaktadır. Uygulama Çıraklık Eğitim Merkezleri aracılığı ile yapılmakta olup işletmeler bu merkezi fonlamakta ve merkez çıraklığa başvuran kişilere asgari ücretin yüzde 15-60 oranında ödeme yapmaktadır. Program teorik eğitim almış 15-25 yaş arası katılımcılara işbaşında uzman bir kişi tarafından işyerinde gerçekleşmektedir. Ayrıca 26 yaş altındaki işsizlere mesleki eğitime devam ederlerse uygulamaya katıldıkları 50 den az çalışanı olan işletmeye devlet tarafından ücret ödenmektedir(Çoban, 2013: 72-75).

İngiltere’de ise nitelikli işgücü yetiştirmek için özellikle gençlere yönelik işbaşı eğitim adında 16-24 yaş arası katılımcılara yönelik 6 haftadan 5-6 aya kadar staj uygulaması mevcuttur. Katılımcının işsiz olması, katılacağı programda az da olsa iş deneyimi olması gerekmektedir. Ayrıca 16 yaş ve üzerinelere yönelik meslek deneyimi kazandıran 1-4 yıl arası çıraklık uygulaması mevcuttur. Ulusal Çıraklık Hizmeti tarafından yürütülen çıraklık programında 16-18 yaş arasındaki katılımcıların tüm eğitim maliyetleri, 19-24 yaş arasındaki katılımcılar için eğitim maliyetinin yarısını 25 yaş ve üzeri için yüzde 40’ını karşılamaktadır. Yine sözleşme düzenlenerek uygulanan bu programlarda haftada en az 30 saat çalışan katılımcılara yaş gurubuna göre değişen seviyede bir saat başı ücret ödenmektedir (Çoban, 2013: 75-81).

b. İŞKUR İşbaşı eğitim programı uygulaması

İşbaşı Eğitim Programları, İŞKUR’ a kayıtlı işsizlerin yine İŞKUR’a 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 ziyareti veya işsizlerle yapılan görüşmelerde tespit edilen ihtiyaçlar, işyerlerinden ve ya katılımcı adaylarından gelen talepler doğrultusunda Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin ilgili hükümlerine uyulmak şartıyla düzenlenen programlardır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 2013: md 45)

İŞKUR'a kayıtlı olan işsizlerin teorik bilgilerini İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde mesleki deneyimlerini ve yeterliliklerini arttırabilecekleri, çalışma hayatına uyum sağlayabilecekleri İEP'lerine katılımcılar kendi buldukları işyerinde veya işyeri tarafından İŞKUR'a verilen ilanlara başvurabilirler. Ayrıca İŞKUR işverenler tarafından işverenin talep ettiği niteliklere uygun adayın bulunmasına aracılık eder. Programlar günde en az 5 saat en fazla 8 saat olarak haftalık 45 saati aşmayacak şekilde ve toplamda bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay olarak uygulanmaktadır. Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenecek olan işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programlarının süresi en fazla 9 ay uygulanacaktır.

Bu süre boyunca katılımcı için;

- İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Primi
- Genel Sağlık Sigortası Primi
- Katılımcı zaruri gideri (Günlük 61,65TL, öğrenci için 46,23 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 30,82TL) ödenmektedir.
- Geleceğin meslekleri olarak belirlenecek mesleklerde düzenlenen programlarda katılımcılara 75 TL zaruri gider ödenecektir.
- Sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programlarına katılan kadınların bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği program süresince karşılanacaktır.

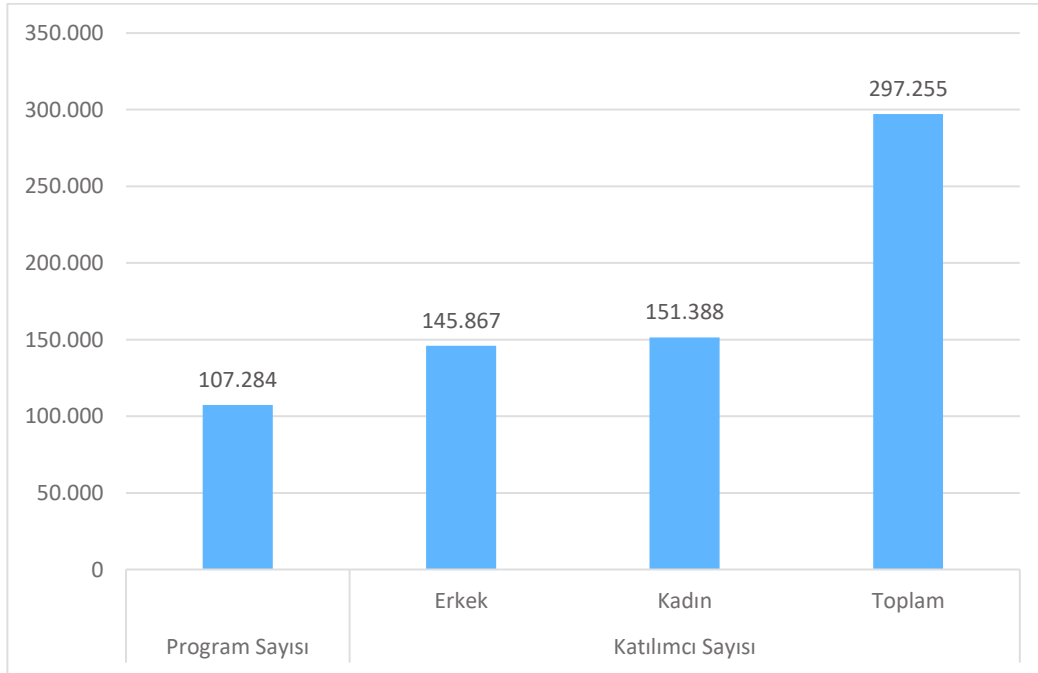
İEP yararlanma şartları ise;

- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak
- 15 yaşını tamamlamış olmak
- İşverenin birinci yada ikinci dereceden kan hısmı veya eşi olmamak
- Emekli olmamak

- Program başvuru tarihinden önceki 3 aylık dönemde programa başvuru yapan işyerinin çalışanı olmamak
- Program başlangıcından önceki son 1 ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olma
- İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak
- Bu şartları sağlayan ve programa devam etmesine engel durumu bulunmayan öğrencilerde İEP'den yararlanabilir
- Ayrıca tarımsal faaliyette bulunanlar ile isteğe bağlı sigortalı sayılanlar, sosyal yardım, engelli maaşı, dul ve yetim aylığı alanlar da İEP'den yararlanabilirler (<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx>). (Erişim Tarihi: 27.03.2018)

2017 yılında işbaşı eğitim programlarından 151.388'i kadın, 145.867'si erkek olmak üzere toplam 297.255 kişi yararlanmıştır. Katılımcıların yaklaşık %51'i kadınlardan oluşurken, %74'ü 15-29 yaş grubunda yer almakta ayrıca, %37'si ilköğretim mezunu, %34'ü ortaöğretim mezunu, %27'si ise ön lisans ve üstü eğitim mezunudur. (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu, 53).

Şekil 2.5 2017 Yılında İşbaşı Eğitim Programı Bilgileri



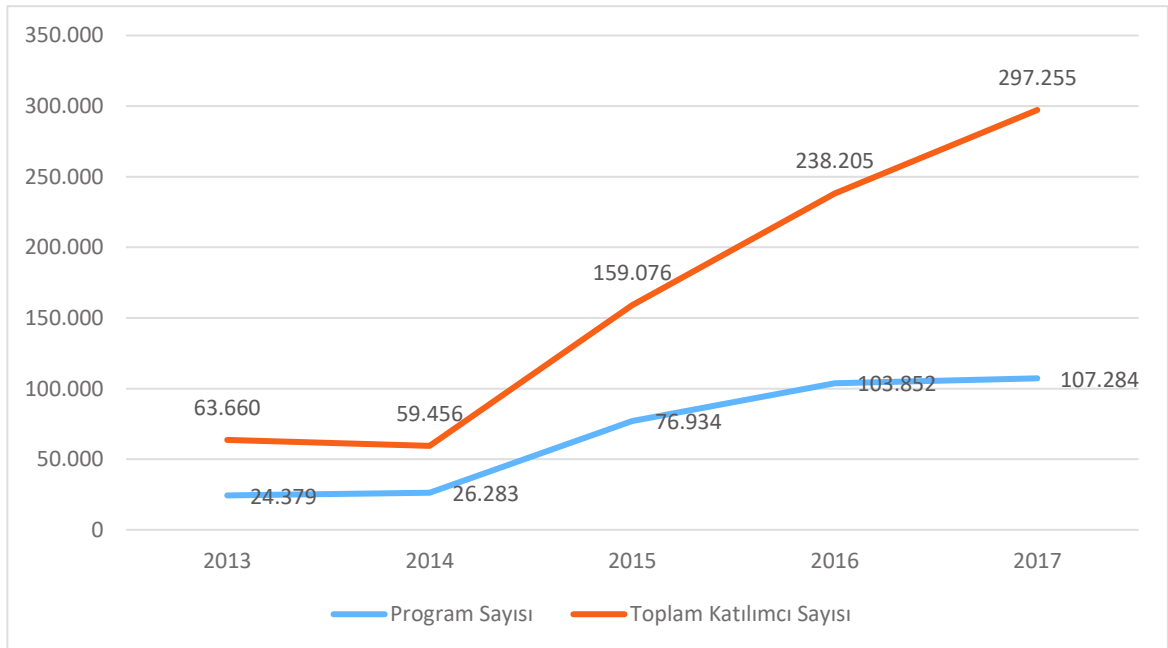
Kaynak: 2017 yılı İİMEK faaliyet Raporu (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 22.01.2018)

Tablo 2.10 Yıllara Göre İşbaşı Eğitim Programı Faaliyetleri

Yıl	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2013	24.379	33.417	30.243	63.660
2014	26.283	30.028	29.428	59.456
2015	76.934	81.830	77.246	159.076
2016	103.852	131.000	107.205	238.205
2017	107.284	145.867	151.388	297.255
Toplam	338.732	422.142	395.510	817.652

Kaynak: İŞKUR Yıllık İstatistik Bültenlerinden derlenmiştir. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 22.01.2018

İşbaşı Eğitim Programlarına olan talep ve katılım sürekli artmış, 2017 yılında 2013 yılına göre yaklaşık 5 kat bir artış söz konusudur. Bu değişim aşağıdaki şekilde görülmektedir.

Şekil 2.6 2013-2017 İEP Program ve Katılımcı Sayıları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.11 2016 yılı İEP Katılımcı Sayısına Göre İller Sıralaması

Sıralama	İl	Program sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
1	İSTANBUL	12.455	17.746	16.366	34.112
2	ANKARA	6.039	7.227	7.503	14.730
3	ANTALYA	4.323	7.967	6.207	14.174
4	İZMİR	6.736	6.859	7.054	13.913
5	SAKARYA	1.672	6.106	2.462	8.568
6	ADANA	4.121	4.428	3.296	7.724
7	MUĞLA	2.945	4.019	2.650	6.669
8	BURSA	3.222	3.294	2.953	6.247
9	KOCAELİ	2.293	3.189	3.037	6.226
10	SAMSUN	3.191	3.220	2.809	6.029
43	ÇANAKKALE	1.093	702	768	1.470

Kaynak: İŞKUR 2016 Yıllık İstatistik Bülteni <http://www.iskur.gov.tr/tr-kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 22.01.2018

2016 yılında uygulanan İEP programları katılımcı sayılarına göre iller sıralandığında İstanbul açık ara önde bulunmaktadır. Sırasıyla Ankara, Antalya ve İzmir gelmekte olup Çanakkale ilimiz en fazla İEP katılımcı sayısı olan 43'üncü il olmuştur.

2.2.2.3. Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik eğitim programları, İŞKUR'a kayıtlı olan kişilere yönelik kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmaya yönelik oluşturulmuş bir programdır. Bu eğitim programı kapsamında temel seviyede girişimcilik eğitimi, "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolünde" belirlenen esaslar çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Temel seviye girişimcilik eğitimi, sınıf içi eğitim ve atölye çalışmalarından oluşmakta olup 32 saatlik bir eğitim programıdır. Eğitim programının bitiminde katılımcılara Uygulamalı Girişimcilik Eğitim Katılım Belgesi verilmektedir. Bu belge ile KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine başvurulabilir.

Girişimcilik eğitiminden yararlanma şartları ise;

- İŞKUR'a kayıtlı olmak
- 18 yaşını tamamlamış olmak
- Girişimcilik eğitim programında aynı modülden daha önce yararlanmamış olmak
- İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerinden yararlanmış olmaktır.
- Bu kapsamda İŞKUR'a kayıtlı olanlardan özellikle işletmesini geliştirmek isteyenlere yönelik de girişimcilik eğitimleri verilebilmektedir.
- Ayrıca tarımsal faaliyette bulunanlar ile isteğe bağlı sigortalı sayılanlar, sosyal yardım, engelli maaşı, dul ve yetim aylığı alanlar da GEP'den yararlanabilirler.

Girişimcilik Eğitim Programına katılanlara yönelik

- Katılımcı zaruri gideri
- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigorta Primi
- Genel Sağlık Sigortası Primleri için ödeme yapılmaktadır (<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/girisimcilik.aspx>). (Erişim Tarihi: 29.01.2018)

2017 yılında girişimcilik eğitim programları kapsamında düzenlenen 3.691 programa 47.715'i erkek 46.301'i kadın olmak üzere toplam 94.016 kişi katılmıştır. Katılımcıların yaklaşık %49'u kadın, %38'i 15-29 yaş grubunda, %33'ü ilköğretim mezunu, %31'i ortaöğretim mezunu, %33'ü ise ön lisans ve üstü eğitim mezunudur (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu, 50-54).

2.2.2.4. Toplum Yararına Programlar

İŞKUR tarafından Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde bulunan diğer bir AİPP olarak Toplum Yararına Programlar (TYP), işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi ile özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma hayatından uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlayan geçici kamu istihdam programıdır. TYP programları her bir program başına haftalık 45 saat olmak üzere toplam 9 ay olarak uygulanabilir.

TYP katılım şartları:

- İŞKUR' kayıtlı işsiz olmak
- 18 yaşını tamamlamış olmak

- Emekli, malül, dul ve yetim aylığı almıyor olmak
- Açıköğretim öğrencileri hariç öğrenci olmamak
- TYP'den yararlanılmaya başlanılan gün itibariyle Sosyal Yardım Bilgi Sistemi üzerinden yapılacak sorgulamada herhangi bir nakdi sosyal yardım almıyor olmaktır.

TYP programına katılımcılar her programın niteliğine uygun olarak uygulamanın gerçekleşeceği Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından aşağıdaki 3 ayrı yöntemden biri ile yapılabilir.

- Noter kurası yöntemi
- Liste (başvurular içinden mülakat ya da iş ve meslek danışmanlığı sonucu katılımları uygun görülenlerin belirlenmesi) yöntemi
- Yüzde seksen noter, yüzde yirmi liste yöntemi

Typ katılımcılarına yapılan ödemeler ise;

- Asgari ücret
- Vergi ve sosyal güvenlik prim giderleridir.

Aşağıda sayılanlar TYP'den yararlanamaz

- İŞKUR tarafından TYP dışında bir program ya da kurstan yararlanan işsiz 6 ay sonra TYP'ye başvurabilir
- Mazeretsiz olarak TYP'den ayrılanlar veya kendi kusuru nedeniyle çıkarılanlar, son yararlanma tarihi üzerinden 24 ay sonra yeni bir TYP'ye başvurabilir
- Herhangi bir kurs ya da programlara yönelik yaptırım uygulanan kursiyer veya katılımcı yaptırım bitmeden TYP'den yararlanamaz
- Devam ettiği bir TYP'den mazeretli ya da mazeretsiz ilişkisi kesilen katılımcı aynı TYP'ye tekrar katılamaz.

TYP'den ikinci kez yararlanma şartları:

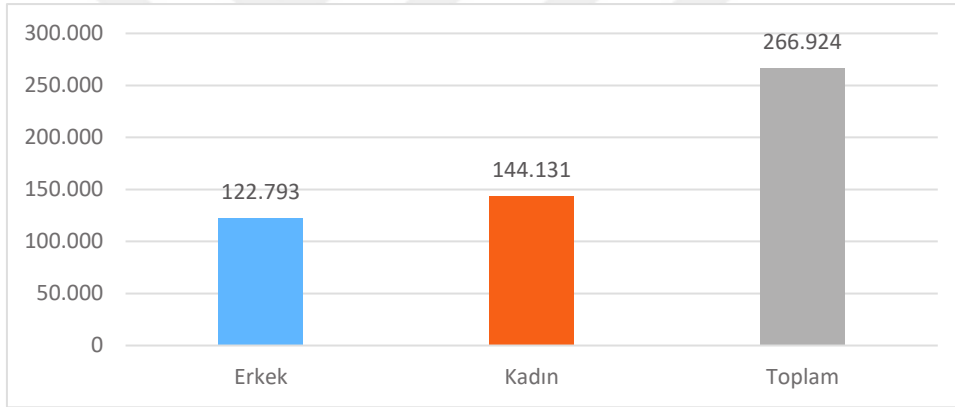
- TYP'den programa başladığı tarihten itibaren bir sene içinde en fazla 9 ay süreyle yararlanma imkanı bulunmaktadır. Ancak 9 ay bittikten sonra 3 ay bekleyerek yeni bir programdan faydalanılabilmektedir.
- Bir katılımcı aynı kurum veya kuruluşla düzenlenen TYP'den en fazla 18 ay yararlanabilir.

TYP'de izin süresi ve devamsızlık süreleri;

- Katılımcıların TYP'ye devamı zorunludur.
- Ancak katılımcılar, yüklenici ve İŞKUR'a bilgi vermek ve bunlardan onay almak şartıyla TYP süresinin yirmide biri (1/20) kadar ücretsiz izin kullanabilir. Ücretsiz izin kullanılan dönemde katılımcıya herhangi bir ücret ödenmez.
- Ücretsiz izinden ayrı olarak katılımcı; sağlık sorunları, evlenme, doğum ve birinci derece yakınlarının vefatı gibi mücbir nedenleri belgelendirmek şartıyla, TYP süresinin yirmide biri (1/20) kadar daha devamsızlık hakkından yararlanabilmektedir (<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/typ.aspx>). (Erişim Tarihi: 29.01.2018)

2017 yılında TYP uygulamalarına devam edilmiş, uygulanan 5.160 programdan 122.793'ü erkek, 144.131'i kadın olmak üzere toplam 266.924 işsiz faydalanmıştır (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu, 46).

Tablo 2.12 2017 yılı Toplum Yararına Program bilgileri



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2.2.5. Eşleştirme ve İşe Yerleştirme Hizmetleri

İşgücü arzı ve talebinin arzulan seviyede bir araya gelip eşleşmesi için işgücü piyasasında bilgi akışının olması ve işleyişte problem olmaması gerekir. İş arayanlar mevcut işlerden haberdar olmalı ve işverenlerde istedikleri nitelikte çalışana ulaşabilmelidirler. Aksi halde iş arayanlar iş aramaya devam edecek ve işverenlerde istedikleri nitelikte çalışana aramaya devam ederek bir zaman maliyeti oluşacaktır. Bu noktada kamu istihdam hizmeti olarak eşleştirme ve işe yerleştirme faaliyetleri, bu zaman kaybı ve israfını önleyecek şekilde işgücü ve işgücünün niteliklerine uygun işleri bir araya getirecek bilgilendirmeyi yaparak zaman ve kaynak israfı oluşturmadan doğru eşleştirme faaliyetini yerine getirecektir (Biçerli 2004: 177).

İş ve İşçi Bulma Kurumu 4837 Sayılı Kanun ile 1946 yılında kurulmuştur. Kuruma, işçilere vasıflarına uygun işler bulmak, işgücü arz ve talebini düzenlemek, nitelikli işgücü yetiştirilmesi için çalışmalar yapmak ve işçilerin hizmet sözleşmelerinin tamamlanmasına aracılık etmek görevleri verilmiştir

Türkiye’de kamu istihdam hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) ismiyle işçilere vasıflarına uygun işler bulmak, işgücü arz ve talebini düzenlemek nitelikli işgücünün niteliğini artırıcı faaliyetler yapmak, işçi hizmet sözleşmelerine aracılık etmek görevleri ile kurulan ve 1980’li yıllardan itibaren bir dönüşüm geçirerek 2003 yılında aktif ve pasif işgücü piyasası uygulamalarına yönelen İŞKUR 2012 yılında 4000’e yakın İş ve Meslek Danışmanı ile hizmet kalitesini arttırmış ve yaygınlaştırmıştır (İrdem 2016: 39-40).

Tablo 2.13 2016-2017 Yılları Dönemler İtibariyle Karşılaştırmalı Temel Göstergeler

		Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
BAŞVURU	TOPLAM	2016	1.926.488	1.390.396	3.316.884
		2017	2.629.197	1.868.360	4.497.557
		%	36,48	34,38	35,60
	İŞSİZ	2016	859.498	844.322	1.703.820
		2017	1060487	1043772	2.104.259
		%	23,38	23,62	23,50
	DİĞER *	2016	1066990	546074	1613064
		2017	1568710	824588	2.393.298
		%	47,02	51,00	48,37
AÇIK İŞ	2016			2.105.436	
	2017			2.691.257	
	%			27,82	
İŞVERENE TAKDİM	2016	3.956.913	2.067.459	6.024.372	
	2017	3.800.347	2.222.617	6.022.964	
	%	-3,96	7,50	-0,02	
İşe Yerleştirme	2016	542.184	246.949	789.133	
	2017	700.039	357.210	1.057.249	
	%	29,11	44,65	33,98	
KAYITLI İŞGÜCÜ	2016	2.628.445	1.836.882	4.465.327	
	2017	2.746.374	2.049.040	4.795.414	
	%	4,49	11,55	7,39	
KAYITLI İŞSİZ	2016	1.236.571	1.135.467	2.372.038	
	2017	1.330.437	1.268.855	2.599.292	
	%	7,59	11,75	9,58	
YURTDIŞI GÖNDERME	2016	23.830	87	23.917	
	2017	19.719	115	19.834	
	%	-17,25	32,18	-17,07	
(*) Daha İyi Şartlarda İş Arayanlar, Emeklilerden İş Arayanlar, Belirli Bir İş Yerinde İş Arayanlar					

Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 22.01.2018

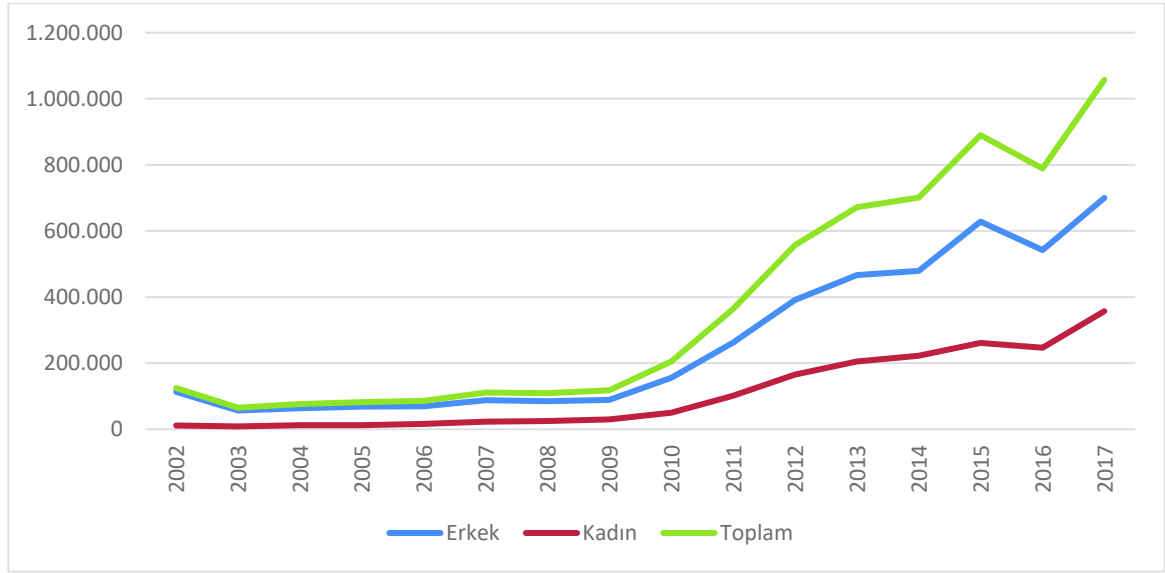
2016 yılında kayıtlı işgücü 4.465.327 kişi, işverenden alınan açık iş 2.105.436, bu işlere yönelik işverene takdim 6.024.372 ve işe yerleştirme 789.133 kişi olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılında ise kayıtlı işgücü yüzde 7,39 artış ile 4.795.414, işverenden

alınan açık işler yüzde 27,82 artış ile 2.691.257, bu işlere yönelik işverene takdim yaklaşık aynı seviyede 6.022.964 ve işe yerleştirme yüzde 33,98 artarak 1.057.249 kişi olarak gerçekleşmiştir.

a. Yurtiçi İşe Yerleştirme Hizmetleri

İŞKUR tarafından uygulanan yurt içi işe yerleştirme ve eşleştirme hizmetleri genel olarak özel sektörden alınan talepler ve kamu sektöründen alınan talepler olarak talebin kaynağına göre ikiye ayrılabilir.

Şekil 2.7 İŞKUR Yıllara göre İşe Yerleştirme Rakamları



Kaynak: İŞKUR Yıllık İstatistik Bülteni <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>

İŞKUR işe yerleştirme sayıları 2002-2017 yılları arasında değerlendirildiğinde 2009 yılına kadar yüz bin seviyesinin altında seyrettiğini ve bu yıldan itibaren artış göstermeye başladığını özellikle 2011 yılından itibaren hızlı bir artış göstererek 2016 yılındaki düşüşe rağmen 2017 yılında 1.057.249 kişiye ulaşmıştır. 2017 yılında işe yerleştirmelerin 1.052.974 kişisi özel sektörde 4.275 kişisi kamu sektöründe olmuştur.

I. Özel Sektöre Yönelik Hizmetler

Özel sektör taleplerinde işgücü istemleri işverenlerin İŞKUR'a karşılamak üzere bildirdikleri işgücü kayıtlarıdır. Bu bildirimini İŞKUR internet portalına üye olarak yapabilecekleri gibi her türlü iletişim kanalını kullanmak suretiyle İŞKUR personeli tarafından yazılı olarak (işgücü istem formu, talep şartlarını içeren yazı vb.) alınacak ve

işveren adına sisteme kayıt yapılacaktır. Alınan tüm açık işler işin nitelikleri ve işin özelliklerini mümkün olduğu kadar içeren şekilde ilan panolarında iş arayanlara sunulacaktır. Eşleştirme sürecinde açık işin nitelikleri ve işverenin beklentilerinin detaylandırılması önemlidir. İşveren açık işin detaylı bir tanımını yapmak için İŞKUR'un yardımına ihtiyaç duyabilir. Eşleştirme aşamasında uygun adayı işverene takdim etme amacıyla açık iş kolları değerlendirilerek belirlenen oranda sistem tarafından otomatik seçme işlemi yapılır. Eşleştirmede İŞKUR'a kayıtlı aktif iş arayanlar dikkate alınmaktadır.

İşverenden alınan açık işlerin yaygın şekilde duyurulması daha fazla iş arayanın sisteme kayıt olmasını sağlayacak, diğer yandan işverenlerinde İŞKUR'a gelerek çift yönlü etkileşimle İŞKUR'un işgücü piyasasında etkinliğini ve işe yerleştirmedeki payını arttıracaktır. Eşleştirme işleminde aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir (İŞKUR işlemler el kitabı 2018):

- İşin gerektirmiş olduğu beceriler ile başvuranların sahip oldukları niteliklerini ve meslek becerilerini karşılaştırmak
- İş arayanın sahip olduğu deneyim ile işverenin talep ettiği meslekteki deneyim süresini dikkate almak
- İş arayanın araç ve gereçleri kullanma deneyimleri ile işveren tarafından istenen deneyim koşulları ile karşılaştırmak
- İş arayanın, işin gerektirdiği normal becerileri aşan özel becerileri (ek özellikleri) varsa bunları da kaydetmek
- İş arayanın talep ettiği ücretle işverenin teklif ettiği ücreti karşılaştırmak
- İşveren talep ettiği ikamet özellikleri ile iş arayanın çalışmak istemediği ülke, il, ilçe tercihlerini karşılaştırmak
- Yurtdışında çalışmak isteyen iş arayanlara yönelik, yurtiçi işçi taleplerinde kullanılan eşleştirme yöntemini kullanmak

Görüşme için belirlenen adaylar kayıt bilgilerinde bulunan iletişim tercihlerine göre (cep telefonu, e-mail adresi gibi) işverenle görüşeceği zaman ve yer bilgisi kendilerine bildirilerek görüşme sağlanır. Açılan işgücü talebi açıldığı tarihten itibaren otuz gündür ve bu sürenin sonunda sistem tarafından otomatik olarak pasife alınır (İŞKUR işlemler el kitabı 2018).

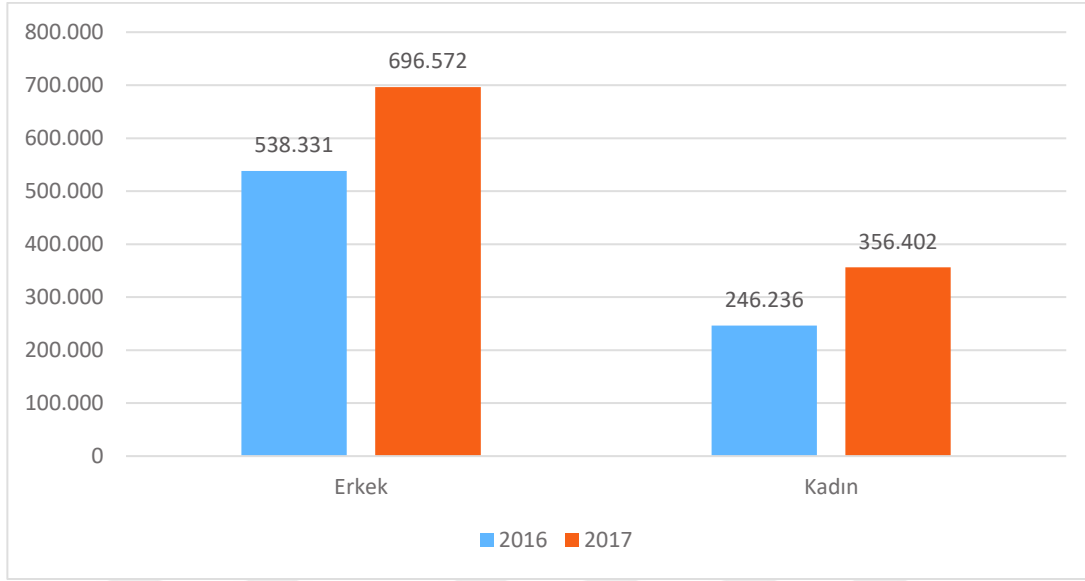
İŞKUR 2017 yılında 2.682.984'ü özel sektör olmak üzere toplam 2.691.257 açık iş talebi alınmış, bu işlere 6.022.964 kişi yönlendirilmiş ve 700.039'u erkek 357.210'u kadın

toplam 1.057.249 kişi işe yerleştirilerek 1 milyonun üzerinde işe yerleştirme gerçekleştirilmiştir (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 45).

Engelli istihdamına yönelik 4857 sayılı İş Kanunu madde 30 ‘da “işverenler, eli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde 4 engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler” şeklinde tanımlamaktadır. Yine aynı maddede “İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar” olarak aracı kurumu bildirmiştir.

İŞKUR yurt içi işe yerleştirme yönetmeliği madde 15’e göre engelli çalıştırmaya yönelik hizmetler aşağıdaki adımları izler:

- Özel sektör işvereni, engelli açığını yükümlülüğün doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır
- Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü buldukları işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek İŞKUR’dan talep eder
- İŞKUR, özel sektör işverenin engelli talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde, başvuranlardan nitelikleri uygun engellileri durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverene gönderir
- İşveren engelli açığını, en geç on beş gün içinde, İŞKUR tarafından gönderilenler ya da İŞKUR portalında kayıtlı diğer özürülü iş arayanları bizzat seçerek işe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek İŞKUR’a bildirir.
- İşveren kendi imkanlarıyla temin edeceği engelliler arasından açık işi karşılar (Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik RG.27210 25.04.2009).

Şekil 2.8 Özel Sektör işe yerleştirmeleri

Kaynak: İŞKUR <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>

2016 ve 2017 yıllarında özel sektör işe yerleştirmelerine bakıldığında erkek işe yerleşenlerin sayısı kadın işe yerleşen sayısının neredeyse iki katı seviyelerindedir. 2016 yılında 538.331 erkek işe yerleşirken 246.236 kadın işe yerleşmiştir. 2017 yılında ise 696.572 erkek işe yerleşirken 356.402 kadın işe yerleşmiştir.

II. Kamu Sektörüne Yönelik Hizmetler

Kamu kurum ve kuruluşları işçi ihtiyaçlarını, iş kolu, meslek pozisyonu, öğrenim, iş tecrübesi, ücret, sosyal yardımlar gibi nitelikleri belirterek işçinin çalıştırılacağı işyerinin bulunduğu yerdeki İŞKUR il veya şube müdürlüğünden talep ederler ve kurum tarafından belirtilenler arasından Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre karşılarlar (İŞKUR işlemler el kitabı 2018).

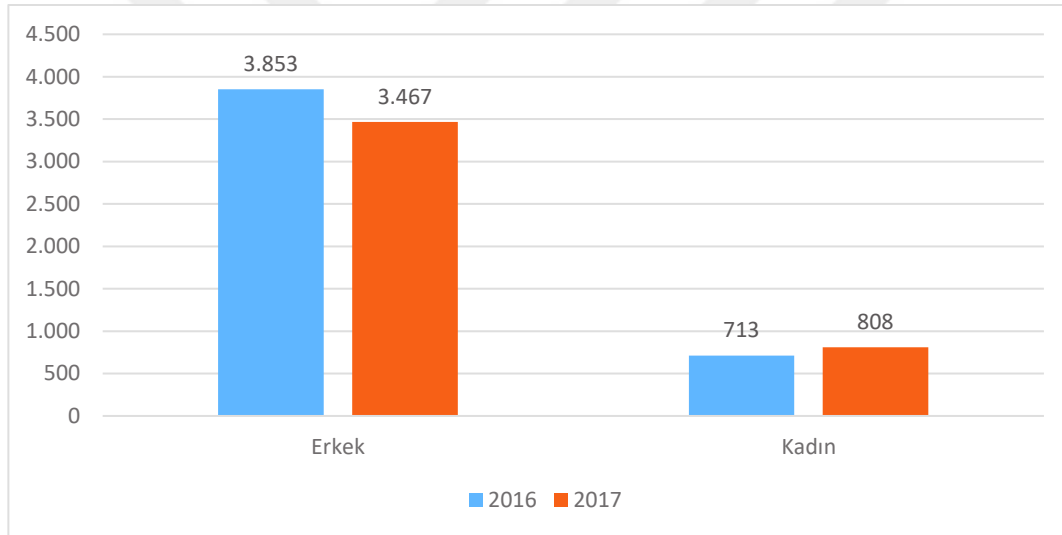
Kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik sürekli (daimi) ve geçici işgücü ihtiyaçları; Orta Öğretim (Lise ve Dengi Okul) ve üstü eğitime sahip işçi talepleri için ÖSYM Başkanlığınca yapılacak KPSS sonuçlarına göre, ilköğretim ve daha alt eğitim düzeyindeki talepler ile eğitim şartı aranmaksızın kömür ve maden işletmelerinin yeraltı işlerinde çalıştırılacaklar için ise noter huzurunda çekilecek kura ile belirlenmektedir. Kamu işgücü istemlerinde on gün başvuru süresi bulunur(İŞKUR işlemler el kitabı 2018).

Kamu kurum ve kuruluşları sürekli (daimi) işçi taleplerini il düzeyinde, geçici işçi taleplerini ise il veya ilçe düzeyinde verirler. Talepler İŞKUR internet sayfasında ve İŞKUR

panolarında ilan edilecek olup ayrıca Resmi Gazete 'de yayımlanmayacaktır. Kamu kurum ve kuruluşlarının il düzeyinde verilen sürekli (daimi) veya geçici işçi taleplerinin karşılanamaması hâlinde ulusal düzeyde; ilçe düzeyinde verilen geçici işçi taleplerinin karşılanamaması hâlinde, önce il düzeyinde sonra ulusal düzeyde karşılanması yoluna gidilir. Geçici olarak alınacak işçiler; Büyükşehir sınırları içerisindeki merkez ilçelerde alınacaksa önce ilçe düzeyinde, karşılanamazsa il düzeyinde, Büyükşehir belediyelerine alınacaklar ise il düzeyinde karşılanacaktır (İŞKUR işlemler el kitabı 2018).

2016 yılında toplam 12.151 engelli, 186 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişiler İŞKUR aracılığıyla istihdam edilmiştir (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 45).

Şekil 2.9 Kamu sektörü işe yerleştirmeleri



Kaynak: İŞKUR <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 20.01.2018

Kamu sektöründe 2016 ve 2017 işe yerleştirmelerini incelediğimizde 2016 yılında kamuda toplam işe yerleşenlerin yüzde 84,4'ü erkeklerden yüzde 15,62'si kadınlardan oluşmuştur. 2017 yılında ise toplam işe yerleşenlerin yüzde 81,1'i erkeklerden 18,9'u kadınlardan oluşmuştur.

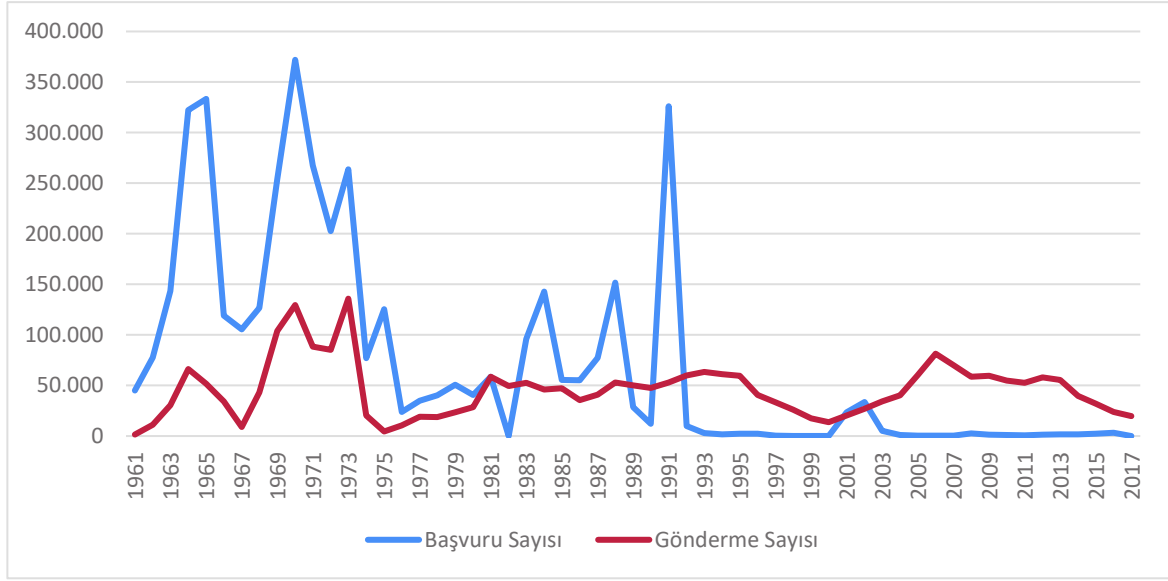
b. Yurtdışı İşe Yerleştirme Hizmetleri

Yurtdışında müteahhitlik hizmetleri kapsamında faaliyette bulunan Türk firmaları, Türk işgücü çalıştırmak isteyen yabancı firmalar, kendi imkânıyla iş bulanlar ve özel istihdam bürolarınca yurtdışında işe yerleştirilenlerin işlemleri İŞKUR tarafından gerçekleştirilmektedir.

Yurtdışında çalışan ya da çalışacak olan vatandaşlarımızın kendilerinin, eş ve çocuklarının pasaport işlemlerine yardımcı olan İŞKUR, yurtdışında oturma ve çalışma izni olan vatandaşlarımızın pasaportlarına “işçi” ve “işçi ailesi” kaşesi basmıştır.

2016 yılında toplam 23.917 kişi İŞKUR’da işlem yaptırmak suretiyle yurtdışına gitmiştir. En çok işçi gönderilen ülkeler, Irak, Cezayir, S. Arabistan, Rusya olmuştur (İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu).

Şekil 2.10 Yurt dışı faaliyetleri



Kaynak: İŞKUR Yıllık İstatistik Bülteni <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>

Erişim Tarihi: 20.01.2018

Yıllara göre yurtdışı faaliyetleri incelendiğinde 1961 yılından itibaren yurtdışında çalışmak için başvurular başlamış olup 1970 yılında en yüksek seviyesi olan 371.959 olarak gerçekleşmiştir. Yurtdışına işçi göndermede 1961 yılında başlamış olup en yüksek seviyesi 1973 yılında 135.820 kişi olarak gerçekleşmiştir. 1961 yılından 2016 yılı dahil toplamda 4.125.908 kişi yurtdışında çalışmak için başvuruda bulunmuş, 2.567.947 kişi ise yurtdışına çalışmak için gönderilmiştir.

2.2.2.6. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve Meslek Danışmanlığı, bir dönem iş ve meslek hayatının başlangıçlar olarak değerlendirilmiş günümüzde ise işsizlik, istihdam aşamasında yaşanan problemler, kişilerin beklentilerinde meydana gelen değişimler gibi nedenler ile önemi daha çok artan bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır (İş ve Meslek Danışmanlığı 2011: 9).

İş ve Meslek Danışmanlığı ile ilgili bazı tanımlar;

İş için farklı tanımlar bulunmadır; “belli bir iş yerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur” ve “İş, mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konulmasıdır” gibi (İş ve Meslek Danışmanlığı 2011: 9).

Meslek ise insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitim sonucu kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş sistemli faaliyetleridir (İş ve Meslek Danışmanlığı 2011: 9).

Kariyer, bireyin iş yaşamında bulunduğu pozisyonlar, bu pozisyonlarla ilgili tutum ve davranışları ile yaptığı işleri içeren süreçtir.

İş ve Meslek Danışmanlığı süreci bireyin kendisini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması sonucunda kendisi ile işler, meslekler ve örgütleri karşılaştırarak istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek sürecini ifade eder (İş ve Meslek Danışmanlığı 2011: 9).

İŞKUR iş ve meslek danışmanlığını “işin gerektirdiği özellikler ile işin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun işe yönlendirilmesi, gerektiğinde kişinin mesleki niteliğinin artırılması için ilgili eğitim imkanlarından yararlandırılması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması; işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirmenin yapılması esastır” olarak tanımlanmıştır(İş ve Meslek Danışmanlığı 2011: 9).

İş ve meslek danışmanlığının faaliyetinin amacı; bireylerin kendilerini ve iş hayatını tanımaları sonucu; iş hayatının farklı dönemlerinde bireylerin karşı kaşıya kaldıkları iş ve meslek seçimi, iş ve meslekte ilerleme, iş ve meslek değiştirme, iş ve meslekte tatmin olma ve kendilerini geliştirme gibi süreçlerde iş arayanlara bireysel ve grup olarak yardımcı olmak ve profesyonel olma etkinliğidir (İş ve Meslek Danışmanlığı 2011: 9).

İŞKUR tarafından iş danışmanlığından yararlanacak olanlar ve meslek danışmanlığından yararlanacak olanlar ayrı sayılmıştır, bu sınıflandırmaya göre (<http://www.iskur.gov.tr>):

İş danışmanlığı hizmetlerinden;

- İlk defa iş piyasasına giren, henüz mesleği olmayan gençler ve yetişkinler
- Uzun süre işsiz kalmış olanlar

- İşverene dört kez ya da daha fazla gönderildiği halde işe giremeyenler,
- Özelleştirme, işyeri kapanması veya ekonomik durgunluk gibi nedenler ile işsiz kalan ve bu nedenle işsizlik ödeneği alan, becerilerini geliştirmek isteyen, yeni bir iş bulmada ya da mesleğini değiştirme ve uyum sağlamada zorluğu olanlar,
- Mevcut mesleki eğitim imkanları hakkında bilgi almak isteyenler,
- Güncelliğini yitirmeye başlayan mesleklerde istihdam edilen ve istihdam edilebilirliğini artırmak için ek bir mesleki eğitime ihtiyacı olan kişiler için söz konusu ek eğitimin seçilmesi konusunda,
- Herhangi bir mesleği olmayıp, işgücü yetiştirme kursuna katılmak isteyenler,
- Çalışabilecekleri potansiyel işlerin nasıl bulunacağı hakkında bilgi isteyenler,
- İş aramada yönlendirmeye ihtiyaç duyan ve bu nedenle iş arama becerileri eğitiminden yararlanabilecek kişiler,
- Kendi işini kurmak isteyenler yararlanabilirler.

Meslek danışmanlığı hizmetlerinden;

- Meslek seçme aşamasındaki kişiler,
- Mesleki becerilerini geliştirmek isteyen kişiler,
- Mesleğini değiştirmek isteyen kişiler,
- Meslek seçim aşamasındaki öğrenciler için genel lisede alan, meslek lisesinde meslek alanı ve dal seçiminde, lise sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrenciler,
- Kurum işgücü yetiştirme kursu, mesleki eğitim merkezi, halk eğitim merkezi gibi yaygın eğitim programlarına katılmak isteyen bir meslek alanı ve eğitim programını seçmede yardıma ihtiyaç duyan kişiler ile bir üst eğitim kurumuna yönelmek isteyen temel öğretim öğrencileri yararlanabilirler.

İş ve meslek danışmanlığı süreci aşağıdaki dört aşamadan oluşur (İş ve Meslek Danışmanlığı 2011: 14):

- Birey hakkında bilgileri toplama, tanıma ve analiz etme süreci,
- İş dünyası, işler ve meslekler hakkında bilgileri toplama ve analiz etme süreci,
- Bireyin özelliklerini, iş dünyası, işler ve mesleklerin gereklilikleriyle karşılaştırılması süreci,
- Birey için bir gelişim ve eylem planı hazırlanması süreci olarak sıralanabilir.

Danışanın bilgi, beceri, eğitim ve mesleki özellikleri ile iş pozisyonu özelliklerinin karşılaştırılmasında aşağıdaki eşleştirme ve yönlendirme aşamaları takip edilir (Milli Eğitim Bakanlığı <http://okulweb.meb.gov.tr/65/06/807155/otmg.htm>). (Erişim Tarihi: 20.01.2018)

Tablo 2.14 Danışanı Eşleştirme ve Yönlendirme Aşamaları

Süreçteki Aşamalar	Bu uygulamayı nasıl ve neden yapmalıyız?
1. Öz değerlendirme	Danışanın sahip olduğu yeterliklerin farkına varması ve kendini geliştireceği yeterlik alanlarının tespit edilebilmesi için öz değerlendirme yapması faydalı olacaktır. (Aşama 1)
2. Yeterlik alanına ilişkin güçlü ve zayıf yönleri belirleme. (KEFE Analizi)	Seçtiğiniz yeterlik alanına ilişkin danışanın sahip olduğu güçlü ve zayıf yönleri belirlemek için KEFE Analizini kullanınız. Bu yöntemi danışanın ailesi, arkadaşları, varsa meslektaşlarıyla görüşerek yapmasına izin verebilirsiniz. Bu uygulama danışan açısından "şu anda neredeyim?" sorusunu cevaplamanıza yardımcı olacaktır. (Aşama 2)
3. Vizyon oluşturma	Bu aşama danışanın çalışma sonunda "nerede olmak istiyorsunuz?" sorusunu cevaplandırmasına yardımcı olacaktır. (Aşama 3)
4. Geliştirmek istediğiniz öncelikli alanları belirleme	Bu aşamada öncelikli alanlar, danışanla birlikte belirlenecektir. (Aşama 4)
5. Sorunlara ilişkin olası nedenleri ve çözüm önerilerini oluşturma.	Bu aşamada danışanın önceliklendirdiği sorunların nedenlerinin anlaşılmasına yardımcı olacak ve birlikte olası çözümler üretilmesini sağlayacaktır.(Aşama 5)
6. Çözümler için Stratejiler Geliştirme	Belirlenen sorunları çözmek için danışanla birlikte stratejiler oluşturulacaktır. (Aşama 6)
7. Veri Toplama Araçlarını Hazırlama	Danışanın ailesi, arkadaşları, yakın çevresi ile yapılacak görüşmeler, sağlıklı verilerin elde edilmesini sağlayacaktır. (Aşama 7)
8. Bulgular ve Öneriler	Elde edilen veriler incelenerek sonuçlar çıkarılır ve bu doğrultuda eylem planı hazırlanır.(Aşama 8)
9. "Eylem Planlarını" geliştirme	Danışanın hedeflerinin sıralanması, yapılacak işlerin neler olacağını belirlenmesi ve ihtiyaçlar doğrultusunda önceliklendirilmesi için detaylı eylem planı hazırlanır. (Aşama 9)

İş ve meslek danışmanlığı sürecinde danışanın;

- Kendisini tanımasına,
- Çalışma hayatı, işgücü piyasası ve meslekler hakkında bilgi sahibi olmasına,
- İş ve meslek edinmesine,
- İş ve mesleğini geliştirmesi ve/veya değiştirmesine,
- İş ve meslek eğitimi fırsatları hakkında bilgilendirilmesine,
- İş aramasına, iş bulmasına ayrıca iş, meslek ve işyerine uyum sağlamasına yardımcı olunur (İş ve Meslek Danışmanlığı 2011: 19).

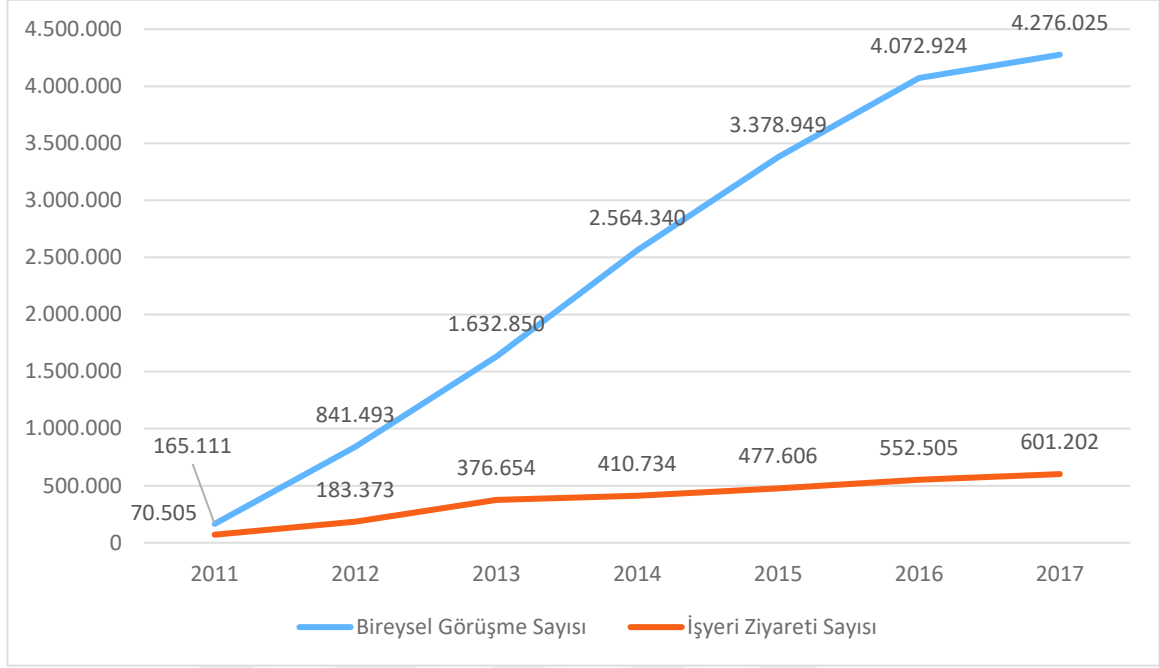
İŞKUR tarafından 1991 yılından beri uygulanmakta olan iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri kamuya ilk defa Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından seviye 6 olarak belirlenen “İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı” seviyesinde 2012 ve 2013 yıllarında 4.000 kişilik İş ve Meslek Danışmanı alımı, 2017 sonu itibariyle de 3.740 İş ve Meslek Danışmanı ile hizmet kalitesini arttırarak ve yaygınlaştırarak devam etmektedir (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 55).

Tablo 2.15 İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	Bireysel Görüşme Sayısı	İşyeri Ziyareti Sayısı	Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyareti Sayısı
2002	8.915	40.749	
2003	2.983	16.379	
2004	4.066	15.291	
2005	1.645	20.610	
2006	2.124	19.117	
2007	2.605	40.379	542
2008	4.154	35.939	404
2009	6.853	33.978	680
2010	19.724	42.025	583
2011	165.111	70.505	589
2012	841.493	183.373	2.090
2013	1.632.850	376.654	13.536
2014	2.564.340	410.734	19.854
2015	3.378.949	477.606	21.884
2016	4.072.924	552.505	23.528
2017	4.276.025	601.202	22.132

Kaynak: Yazar tarafından İŞKUR yıllık istatistik bültenlerinden derlenmiştir.

Şekil 2.11 2011-2017 Yılları Bireysel Görüşme ve İşyeri Sayıları



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

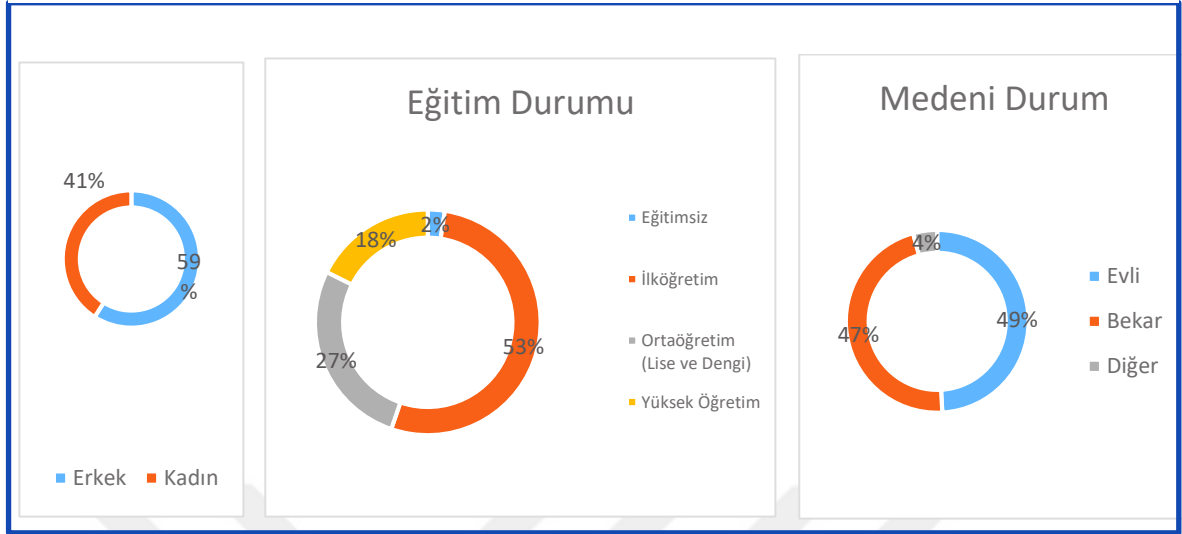
İş ve Meslek Danışmanlarının göreve başladıkları 2012 yılından itibaren faaliyetler hızla artarak bireysel görüşme sayısı 2011 yılına göre 25 kattan fazla artarak 2017 yılında 4.276.025 ve işyeri ziyareti sayısı ise 8 kattan fazla artış göstererek 2017 yılında 601.202 olarak gerçekleşmiştir.

a) İş Arayanlara Yönelik Hizmetler

Kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelik ve şartlar karşılaştırılarak bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçilen meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmektedir.

Bu kapsamda 2017 yılında, 4.276.025 kişiyle bireysel görüşme, 1.144.573 kişinin katılımı ile de grup görüşmeleri yapılmıştır (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 55).

Şekil 2.12 2016 Yılı Bireysel Görüşme Sayısı Demografik Analiz



Kaynak: İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu

2016 yılında gerçekleştirilen bireysel görüşmelere katılanların yüzde 59'u erkek, yüzde 41'i bayandır. Bireysel görüşmeye katılanların medeni durumları ise yüzde 49'u evli, yüzde 47'si bekar, yüzde 4'ü ise diğerdir. Bireysel görüşmeye katılanların yüzde 53'ü ilköğretim mezunu, yüzde 27'si ortaöğretim (Lise ve dengi) mezunu, yüzde 18'i yükseköğretim mezunu, yüzde 2'si ise eğitimsizdir.

b) İşverenlere Yönelik Danışmanlık Hizmetleri

Danışmanlar, işverenleri ziyaret ederek onlara İŞKUR hizmetlerini tanıtmaya, işgücü talebi alma, İŞKUR ile ilgili işlerini gerçekleştirme konularında yardımcı olmaktadır.

Nitelikli elemana ihtiyaç duyan işverenlerin taleplerini karşılayarak işgücü piyasasının arz ve talep yönünü buluşturan bir köprü görevi üstlenmektedirler. İşverenlerin ihtiyaçlarını karşılayarak kalıcı istihdamın sağlanması noktasında önemli bir hizmet verilmektedir.

Danışmanlar, işverenlerimizin mevcut ihtiyaçlarını gidermenin yanı sıra gelecekte ihtiyaç duyacakları meslekleri de belirleyerek onlar için bir yol haritası çizmektedirler. 2017 yılında 601.202 işyeri ziyareti gerçekleştirilmiştir (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 56).

c) İş Arayan ve İşveren Memnuniyet Ölçümleri

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin hem nicelik hem de nitelik olarak en üst seviyede gerçekleştirilmesi amacıyla 2015 yılında oluşturulan “İletişim Merkezi” tarafından iş arayanlar ve işverenler hizmet sunumunun ertesini günü aranarak “müşteri memnuniyeti” anketi uygulanmakta ve sunulan hizmetlerden memnuniyetleri değerlendirilmektedir.

2017 yılında ulaşılan 42.542 işverenin %97,44’ü, 21.799 iş arayanın %85,7’si sunulan hizmetlerden memnun olduğunu ifade etmiştir (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 57).

d) Öğrencilere Yönelik Hizmetler

I. Eğitim Öğretim Kurumu Ziyaretleri

İş ve Meslek Danışmanları tarafından eğitim kurumlarına yönelik alan/meslek seçimi aşamasında olan ilköğretim 7 ve 8. Sınıflar, orta öğretim 11 ve 12. Sınıflar ağırlıklı olarak öğrencilerin kendisini tanımaları ve alan/meslek tercihlerinin hayatları üzerindeki etkileri üzerine danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak ve seminer vermek, sınıf veya veli grup görüşmeleri faaliyetlerinde bulunurlar. Üniversite öğrencilerine yönelik öğrencilerin kendisini tanımaları ve meslek tercihlerinin hayatları üzerindeki etkileri üzerine danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak ve iş arama becerileri ve özgeçmiş (CV) hazırlama teknikleri konularında seminer vermektedirler.

Eğitim Öğretim kurumlarına dönük İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerinin amacı (Yıldırım 2015: 100);

- İŞKUR’un danışmanlık hizmetleri hakkında bilgi vermek,
- Eğitim/öğretim kurumları hakkında bilgi almak,
- Eğitim/öğretim kurumlarında meslek araştırması yapmak,
- Yapılacak etkinliklerle ilgili planlama yapmak ve uygulamak.(İş Arama Becerileri ve Meslek Seçmenin Önemi Seminerleri gibi)
- Öğrenciler ve velilerle grup görüşmesi yapmaktır.

II. Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Alan/dal seçimi yapacak, ortaöğretim sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrenciler ile kariyer planlaması aşamasında bulunan üniversite öğrencilerine meslek danışmanlığı yapılmaktadır.

Danışmanlık hizmeti kapsamında, öğrencilere meslek seçiminin önemi ve meslek seçiminde dikkat edilecek noktalar anlatılır, meslekler hakkında, mesleki eğitim olanakları ve bir üst eğitim-öğretim seçenekleri hakkında detaylı bilgiler verilir (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 57).

III. Meslek Seçimine Destek Dergisi

Meslek seçme aşamasında bulunan öğrencilere ve velilerine yardımcı olmak amacıyla hazırlanan ve ilk olarak 2013 yılında dağıtımı yapılan Meslek Seçimine Destek Dergisi, 2017 yılında da 1 milyon adet basılarak dağıtılmıştır.

İş ve meslek danışmanları tarafından yapılan okul ziyaretleri kapsamında düzenlenen seminerlerde iş arama becerileri ve dergi hakkında öğrenciler bilgilendirilmiş ve dergiler okullarda öğrencilerle paylaşılmıştır (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 58).

IV. Meslek Tanıtım Günleri

İllerde düzenlenmeye başlayan “Meslek Tanıtım Günleri”yle üniversite tercihleri öncesinde öğrencilere yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Meslek Tanıtım Günleri, temel olarak mesleğin, erbabı tarafından tanıtılması şeklinde kurgulanmıştır.

Meslek Tanıtım Günleriyle yanlış meslek seçiminin bireysel ve toplumsal anlamdaki olumsuz etkilerinin giderilmesi, İŞKUR’un bilinirliği ve tanınırlığının artırılması ve kariyer yolunda gençlerimizin yalnız kalmaması amaçlanmaktadır. Bu hizmet vasıtasıyla, İŞKUR’un özel politika gerektiren gruplara yönelik hizmetlerine bir yenisi daha eklenmiştir.

2017 yılında 34.442 genç bu faaliyetlere katılmıştır (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 58).

V. Üniversitelerde İŞKUR İrtibat Noktaları

Üniversitelerde; bireysel olarak ve grup halinde öğrencilerle yüz yüze danışmanlık hizmeti verilebilmesi, iş ve meslek danışmanlarımızın bu noktalarda öğrencilere işgücü

piyçasası, İŞKUR faaliyetleri, iş arama becerileri, işverenle mülakat/görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama, Avrupa Birliği düzleminde iş arama gibi konularda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunabilmesi amaçlarıyla 2013 yılında “Üniversitelerde İŞKUR İrtibat Noktaları” hizmeti hayata geçirilmiştir. 2017 yılı sonu itibarıyla üniversitelerde 88 irtibat noktası bulunmaktadır (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 58).

VI. İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri

Üniversiteler ile İŞKUR il müdürlüklerince yapılan anlaşmalar çerçevesinde işgücü piyasasından davet edilen özel sektör işyerlerinin stand açtığı, iş hayatında başarı örnekleri olan ve iş tecrübelerini aktarabilecek kişilerin katıldığı söyleşiler, iş arama becerileri ve özgeçmiş hazırlama teknikleri üzerine İş ve Meslek Danışmaları tarafından verilen seminer programlarını içeren 2-3 gün devam eden öğrenciler ile iş dünyasını tanıştırmayı ve iş bağlantıları sağlamayı hedefleyen etkinlikler düzenlenmektedir.

2010 yılında 10 istihdam fuarı düzenlenmişken, 2017 yılında düzenlenen fuar sayısı 37 olmuştur. 2011 yılında düzenlenen kariyer günü sayısı 40 iken, 2017 yılı içerisinde 118 kariyer günü gerçekleştirilmiştir (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 58).

e) İş Arama Becerileri Eğitimleri

İş ve meslek danışmanları aracılığıyla, cezaevlerinde, mesleki eğitim ve halk eğitim merkezlerinde, kadın sığınma evlerinde, askeri birliklerde, yüksekokullarda bulunan kişiler ile işsizlik ödeneği alanlara, denetimli serbestlik kapsamındaki kişilere, İŞKUR’a kayıtlı iş arayanlara, işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlere, lise son sınıf öğrencilerine vb. gruplara yönelik iş arama becerileri eğitimleri verilmektedir.

Bu eğitimlerle kişilerin işgücü piyasasındaki etkinliklerinin artırılması sağlanmakta ve bu yolla bahsi geçen grupların işgücü piyasasına girişleri kolaylaştırılmaktadır. 2017 yılında 455.852 kişiye iş arama becerileri eğitimi verilmiştir (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 55).

f) Danışmanlık Hizmetleri Tanıtım Faaliyetleri

İŞKUR’un tanınırlığını arttırmayı ve sunulan hizmetleri tanıtmayı toplumun geniş bir kesimine ulaşarak İŞKUR’dan yararlanıcı kitlesini arttırmayı halkın yoğun bulunduğu (çarşı, pazar, alışveriş merkezi, şehir meydanı vb) noktalara İŞKUR tanıtım standları

açılmaktadır. Açılan bu standlarda işgücü yetiştirme kursları, işbaşı eğitim programları, Toplum Yararına Programlar, iş ilanları gibi İŞKUR hizmet ve faaliyetleri hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır (Yıldırım 2015: 101).

2.2.2.7. Türk Meslekler Sözlüğü ve Meslek Araştırma Geliştirme Çalışmaları

Teknolojide, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak, işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekleri tespit etmek ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikleri belirleyip Türk Meslekler Sözlüğü'ne aktarmak amacıyla yürütülen meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda, meslek bilgi yapıları hazırlanarak, mesleklerin standart tanım ve görevleri çıkartılmakta ve Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine (ISCO-08) göre sınıflandırılıp, kod verilmektedir.

2016 yılında yapılan çalışmalar neticesinde 121 yeni meslek Türk Meslekler Sözlüğü'ne dâhil edilerek, Türk Meslekler Sözlüğü'ndeki meslek sayısı 6.850'e çıkarılmıştır (İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu).

2.2.2.8. Meslek Bilgi Merkezi (MBM) ve Meslek Bilgi Dosyaları

Meslek Bilgi Merkezleri; meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatıyla ilgili bilgileri içeren kaynakların bulunduğu ve bu kaynakların ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulduğu bilgi merkezleridir. 2016 yılı itibarıyla 51 Meslek Bilgi Merkezi bulunmaktadır.

Meslek bilgi dosyalarının geliştirilmesine katkı sağlayan Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) 2016 yılında yaptığı toplantılarda 38 adet mesleği güncellemiş, 27 adet yeni meslek bilgi dosyasını da onaylanmıştır.

İŞKUR web sayfasında güncel olarak 264 Fakülte, 236 Yüksekokul, 212 Lise, 119 Mesleki Eğitim Merkezi(Çıraklık) ve 53 kurs mesleği olmak üzere toplam 884 meslek bilgi dosyası bulunmaktadır(İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu).

2.2.2.9. Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) Faaliyetleri

2009 yılından itibaren AB Komisyonu tarafından İŞKUR, Euroguidance (Avrupa Rehberlik Hizmetleri) Ulusal temsilcisi olarak kabul edilmiştir. Avrupa boyutuyla rehberlik hizmetlerine katkı sağlamak amacıyla eğitim, öğrenim, iş, meslek ve rehberlik konularında bilgi vererek ilgili ülkelerde Avrupa boyutunun desteklenmesine katkıda bulunmaktadır.

Bu kapsamda;

- 22-23 Aralık 2016 tarihinde “Eğitim İstihdam İlişkisinin Kurulmasında Kariyer Yönetimi Çalıştayı”
- İşveren Danışmanlığı Rehberi Hazırlığı ve Eğitimi Faaliyeti,
- 7-8 Aralık 2016 tarihlerinde "İŞKUR Eşleştirme Hizmetlerinin Geliştirilmesi" konulu arama konferansı, gerçekleştirilmiştir (İŞKUR 2016 Faaliyet Raporu).

2.2.2.10. İşgücü Piyasası Araştırmaları

İŞKUR’un temel görevlerinden biri “işgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizleri yapmak, yaptırmak” olduğundan “İşgücü Piyasası Talep Araştırması” (İPA) ile işgücü piyasasıyla ilgili periyodik ve güvenilir bilgiler elde ederek, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmelerin işgücü üzerindeki etkisini ortaya çıkarmakta, istihdam ve eğitim politikalarının belirlenmesine katkı sağlamaktadır.

İŞKUR tarafından 2017 yılında 3 Nisan-5 Mayıs 2017 tarihleri arasında,

- 11 bin 993 işyeri 2-9 istihdamlı,
- 5 bin 535 işyeri 10-19 istihdamlı ve
- 73 bin 221 işyeri 20 ve daha fazla istihdamlı olmak üzere
- Toplam 90 bin 749 işyeri

ziyaret edilerek gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmasında, İşyeri Bilgi Formlarından elde edilen veriler derlenmiştir. Bu araştırma çerçevesinde 20 ve daha fazla istihdamlı işyerleri için 77 ilde tam sayım, 4 ilde ise örneklem yöntemi, 2-9 ve 10-19 istihdamlı işyerlerinde ise Türkiye geneli için sonuç verecek şekilde örnekleme yöntemiyle uygulanan araştırmada 90 bin 749 işyerine gidilerek işyerlerinin;

- Mevcut istihdam durumları,
- Açık işleri,
- Temininde güçlük çektikleri meslekleri,
- Gelecek döneme ait beklenen istihdam değişimleri,
- Açık işler için mesleklerde istenen beceriler ile ilgili,

veriler raporlanmıştır. Bu veriler gelecek dönem istihdam politikaları açısından önemli bir yol gösterici vazifesi üstlenerek ilgili kurumların doğru politikalar üretmesini sağlayacak ve işgücü piyasasının güçlü temeller üzerinde ilerlemesine katkı sunacaktır.

İŞKUR tarafından 2007 yılından beri devamlı olarak yapılan bu çalışma sonucunda 81 il için ve Türkiye geneli olarak raporlar düzenlenmekte ve kurumun internet sitesinde yayınlanmaktadır (İŞKUR 2017 yılı Türkiye Geneli İPA Raporu).

2.2.2.11. Sübvansiyon Uygulamaları

Sübvansiyon uygulamaları ücret ya da istihdam odaklı olarak işgücü üzerindeki maliyetleri azaltmak suretiyle mal ve hizmetlere olan talebi arttırarak istihdamın artmasına yönelik uygulanmaktadır. Sübvansiyon uygulamaları genel sübvansiyonlar, yeni işçilere yönelik sübvansiyonlar ve halihazırda çalışanlara ek olarak işe alınanlara yönelik marjinal sübvansiyonlardır. Sübvansiyonlar işveren ya da çalışanlara doğrudan verilebileceği gibi SGK veya vergi ödemelerine uygulanacak destekler şeklinde olabilir (Biçerli 2004: 74).

Sübvansiyon uygulamaları genelde yüksek işsizlik olan alanlar gibi dezavantajlı alanlar ya da engelliler, gençler, kadınlar, uzun dönemli işsizler gibi dezavantajlı gruplar için uygulanabileceği gibi ekonomik durgunluk dönemlerinde genel olarak da uygulanabilir (Çapar 2012: 80).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a)bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işyeri işverenlerine, kayıtlı sigortalı istihdamının arttırılması, kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı grupların istihdamının arttırılması, bölgesel, büyük ölçekli yatırımlar ile stratejik yatırımların özendirilmesi, bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılmasını teminen; 5510 sayılı Kanunda dört, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda dört, 4857 sayılı İş Kanunun da bir, 5746 Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkındaki Kanununda bir, 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununda bir olmak üzere toplamda aşağıda sayılan on bir farklı sigorta primi teşvik, destek ve indirim uygulanmaktadır (SGK <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/ist-tesvikleri> Erişim Tarihi: 05.02.2018).

- Malullük, Yaşlılık Ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim
- Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin Uygulanan 5 Puan İndirim
- İlave 6 Puanlık İndirimi

- Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik
- İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki
- Genç, Kadın Ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik
- İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik
- İşveren Desteği
- Kültür Yatırımları Ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Sigorta Primi Teşviki
- Engelli Sigortalıların İstihdamına Yönelik Teşvik
- Araştırma, Geliştirme Ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik
- Ayrıca TBMM'de görüşmeleri devam eden 447 sayılı kanuna eklenmesi öngörülen geçici 19 ve 21. Maddeler ile İlave istihdam teşviki, Bir Senden Bir Benden İstihdam Teşviki, Kadın Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki, 5510 sayılı Kanuna eklenmesi öngörülen geçici 75 madde ile Asgari ücret Desteği uygulanacaktır (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx>). (Erişim Tarihi: 27.03.2018)

Şekil 2.13 6111 Sayılı Kanuna Göre Sigorta Prim Teşvikinden Yararlanma Süreleri

CİNSİYET	ÇALIŞMA DURUMU	YAŞ GRUBU	MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ	MESLEKİ VE TEKNİK OKUL VEYA İŞKUR KURSU	İŞKUR'A KAYITLI İŞSİZ	TEŞVİK SÜRESİ (AY)
KADIN	Çalışmayan	18+	X	X	X	24
			X	X	✓	30
			X	✓	X	36
			X	✓	✓	42
			✓	X	X	48
			✓	X	✓	54
	Çalışan	Tümü	✓	X	X	12
			X	✓	X	12
ERKEK	Çalışmayan	18-29	X	X	X	24
			X	X	✓	30
			X	✓	X	36
			X	✓	✓	42
			✓	X	X	48
			✓	X	✓	54
		29+	✓	X	X	24
			✓	X	✓	30
			X	✓	X	24
			X	✓	✓	30
	Çalışan	Tümü	X	X	✓	6
			✓	X	X	12
	Çalışan	Tümü	✓	X	X	12
			X	✓	X	12

Kaynak: (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx>). Erişim Tarihi: 27.03.2018

Çalışmanın konusu olan İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşviki daha detaylı açıklayalım.

a) İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik

Türkiye İş Kurumu tarafından 31/12/2018 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanları üç ay içinde işe alan özel sektör işverenlerine işverenin imalat sektöründe faaliyet göstermesi halinde 42 ay boyunca, diğer sektörlerde 30 ay boyunca işe aldıkları bu sigortalılar için, sigorta primine esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak sigorta primi işveren payının tamamının (416,05TL 27.03.2018 itibariyle) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasına imkân sağlanmıştır (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx>). (Erişim Tarihi: 27.03.2018)

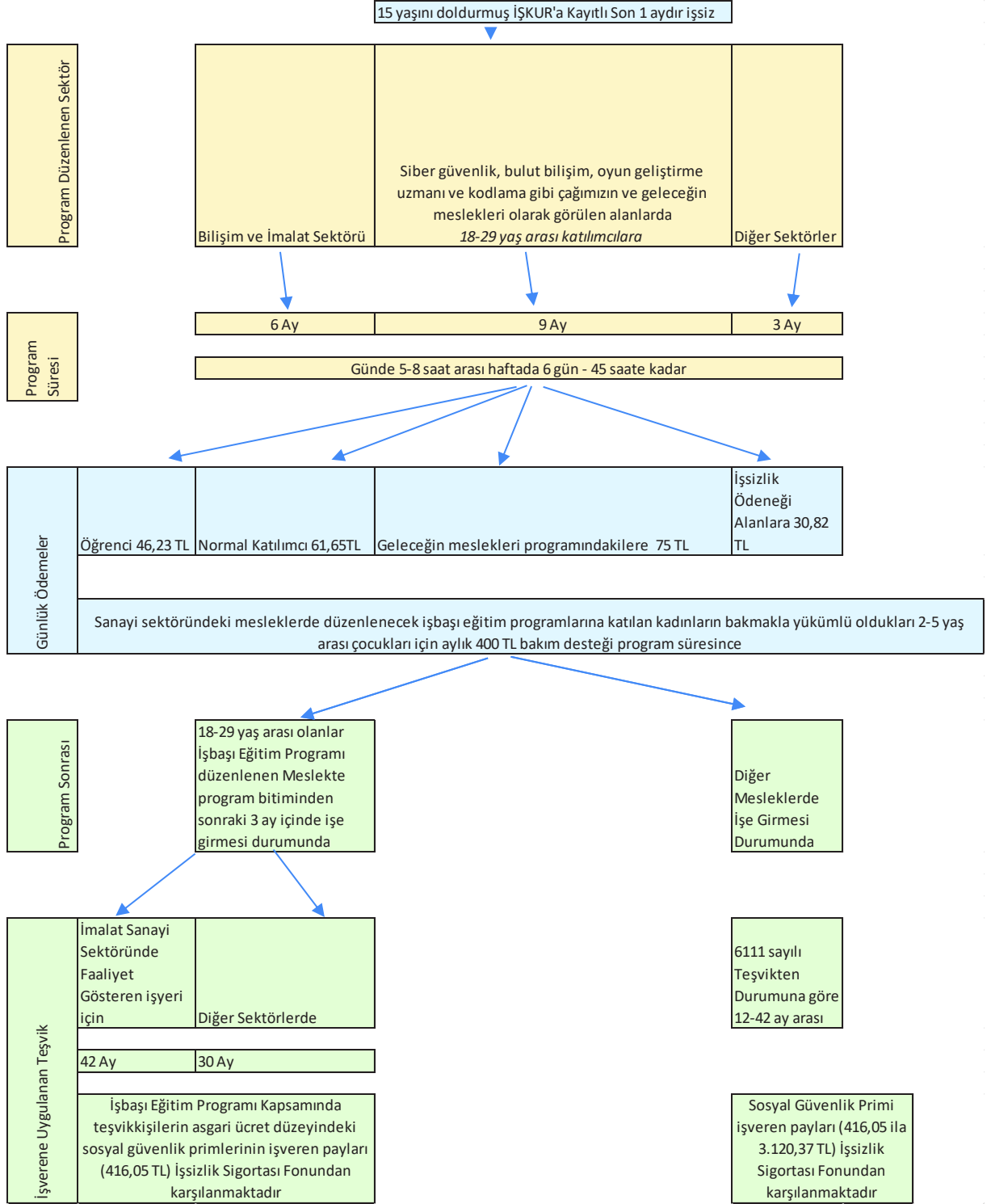
Teşvikten yararlanma şartları İşyeri Yönünden;

- Aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma yasal süresinde verilmiş olmalı
- Primler yasal süresi içinde ödenmeli
- Prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmamalı
- Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalı
- İşe alınan sigortalının bir önceki takvim yılında bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmalı

Sigortalı Yönünden;

- 31.12.2018 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programını tamamlamış olmalı,
- İşbaşı eğitim programının bitimini müteakip en geç üç ay içinde işe alınmalı,
- 23/4/2015 tarihi ve sonrasında işe alınmış olmalı,
- 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olmalı,
- Tamamladığı işbaşı eğitim programına ilişkin meslek alanında işe alınmalı,

Şekil 2.14 İşbaşı Eğitim Programı Genel Uygulama Şeması



Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx> Erişim: 27.03.2018 Bilgilerden yararlanarak

Yazar tarafından oluşturulmuştur. SGK prim ve İEP ödeme tutarları 2018 ilk yarısına aittir.

2.2.2.12. Özel İstihdam Büroları

İş ve İşçi bulmaya aracılık görevi 4857 sayılı İş Kanunda “iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına yönelik aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta özel izin verilen Özel İstihdam bürolarınca yerine getirilir” olarak tanımlanmıştır.

Özel istihdam büroları, İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak üzere Çalışma ve İş Kurumu İl müdürlüklerine gerekli evraklar ile başvurarak İzin Belgesi olarak işe yerleştirme faaliyetleri kapsamında sadece işverenden ücret alarak çalışabilirler ve bu izinlerini 3 yılda bir yenilerler. Özel istihdam büroları, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili verileri üçer aylık dönemlerde İŞKUR sistemine istedikleri zaman girebilir, ancak girmiş oldukları verilere ilişkin raporlarını ise, internet ortamında ocak, nisan, temmuz ve ekim ayının 20'sine kadar İŞKUR'a göndermek zorundadır (İŞKUR <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari.aspx> Erişim Tarihi: 05.02.2018).

İŞKUR tarafından izin verilen 439 Özel İstihdam Bürosu (ÖİB) tarafından 2017 yılında 9.750'si erkek, 12.433'ü kadın olarak toplamda 22.183 kişi işe yerleşmiştir (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 49).

Özel istihdam büroları tarafından 2004 yılından 2013 yılına kadar olan işe yerleştirme sayıları aşağıda verilmiştir (Kaynak: İŞKUR <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 05.02.2018).

Tablo 2.16 Özel İstihdam Büroları 2004-2013 Yılları İşe Yerleştirme Sayıları

EĞİTİM DÜZEYLERİ	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI		
	Erkek	Kadın	Toplam
Okur Yazar Olmayan	125	103	228
Okur Yazar	788	651	1.439
İlköğretim	23.522	15.376	38.898
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	51.807	26.748	78.555
Önlisans	36.159	18.156	54.315
Lisans	67.077	34.398	101.475
Yüksek Lisans	8.827	3.746	12.573
Doktora	2.960	1.270	4.230
GENEL TOPLAM	191.265	100.448	291.713

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇANAKKALE İLİ GENEL VERİLERİ VE İŞKUR'UN ÇANAKKALE İLİNDEKİ FAALİYETLERİ

Bu bölümde Çanakkale iline ait genel bilgiler, Çanakkale ili işgücü piyasası bilgileri ve Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü faaliyetlerine yer verilmiştir.

3.1. Çanakkale İline Ait Genel Bilgiler

Tarihi çok eski çağlara dayanan konum olarak Avrupa ve Asya kıtalarının kesiştiği noktada ve ulaşım olarak ise hem kara hem deniz yollarında önemli bir noktada bulunan Çanakkale ilimiz Çanakkale Boğazına yapılacak yeni köprü ile bu konumunu her alanda daha da geliştirecektir. Gelibolu yarımadası, Truva ören yeri, Kaz Dağları gibi tarihi ve doğal güzellikleri, Türkiye'nin en batısı Gökçeada ve Bozcaada'sı ve diğer deniz kıyıları ile önemli bir turizm bölgesi olan hizmet sektörünün geliştiği aynı zamanda tarım ve hayvancılıkta Ezine peyniri, domatesi ve birçok doğal ürünü ile önemli bir noktadadır. Sanayi olarak demir-çelik, seramik, çimento, deniz ürünleri, süt ürünleri, dondurulmuş gıda başta olmak üzere çeşitlilik arz etmektedir (ÇTSO, <http://www.canakkaleticaretborsasi.org.tr/upload/canakkale-ekonomisi-ve-yatirim-firsatlari-brifingi-8cee..pdf>). (Erişim Tarihi: 20.01.2018)

3.1.1. Nüfus ve Demografik Yapı

Çanakkale ili 9.955 km² alanı ve 12 ilçesi ile güncel Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) Sonuçlarına göre 530.417 kişi ile Türkiye'de 40. Sıradadır. Aşağıdaki tabloda İlçelere göre kadın/erkek nüfus bilgileri bulunmaktadır (Çanakkale Valiliği, <http://www.canakkale.gov.tr/sayilarla-canakkale>). (Erişim Tarihi: 20.01.2018)

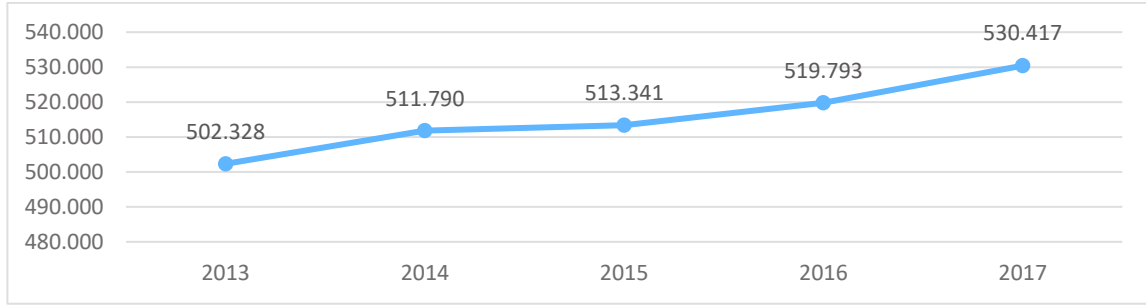
Tablo 3.1 İlçelere Göre 2017 Yılları Çanakkale Nüfusu

İlçe	Erkek Nüfusu	Kadın Nüfusu	Toplam	Toplam içinde Yüzdesi %
Merkez	88.211	86.821	175.032	33,0
Biga	45.639	45.149	90.788	17,1
Çan	24.232	24.099	48.331	9,1
Gelibolu	23.735	20.344	44.079	8,3
Yenice	16.063	16.073	32.136	6,1
Ayvacak	15.813	16.200	32.013	6,0
Ezine	16.764	15.198	31.962	6,0
Bayramiç	14.514	14.791	29.305	5,5
Lapseki	13.125	13.245	26.370	5,0
Eceabat	4.514	4.388	8.902	1,7
Gökçeada	5.017	3.752	8.769	1,7
Bozcaada	1.533	1.197	2.730	0,5
Toplam	269.160	261.257	530.417	100

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr>; Nüfus, Demografi, Konut, Toplumsal Yapı

Çanakkale ili toplam nüfusu 2017 yılında ilçelere göre yüzde 33 ile Merkez ilçe, yüzde 17,1 ile Biga ve yüzde 9,1 ile çan ilçeleri olarak devam etmekte ve son sırada binde 5 gibi düşük bir oran 2.730 kişi ile Bozcaada gelmektedir. Toplam il nüfusunun yüzde 50,7'si erkek, yüzde 49,3'ü kadındır. Erkek nüfus oranının en yüksek olduğu ilçe yüzde 57,2 ile Gökçeada, kadın nüfus oranının en yüksek olduğu ilçe ise yüzde 50,5 ile Bayramiç ilçesidir.

Şekil 3.1 Çanakkale 2013-2017 Yılları Nüfus Değişimi



Kaynak: TÜİK verilerinden yılsonu verileri esas alınarak derlenmiştir.

Çanakkale İlının nüfus değişimi incelendiğinde 2013 yılında 502.328 kişi iken 2017 yılı sonunda 530.417 kişiye ulaşarak sürekli artan bir grafik görülmektedir.

Tablo 3.2 Nüfusun Kır-Kent Dağılımı 2018

İlin Adı	Kır Nüfusu			Kent Nüfusu			Toplam Nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Çanakkale	103.141	107.490	210.631	158.116	161.670	319.786	261.257	269.160	530.417
Oranı	49%	51%		49%	51%		49%	51%	

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr>; Nüfus, Demografi, Konut, Toplumsal Yapı

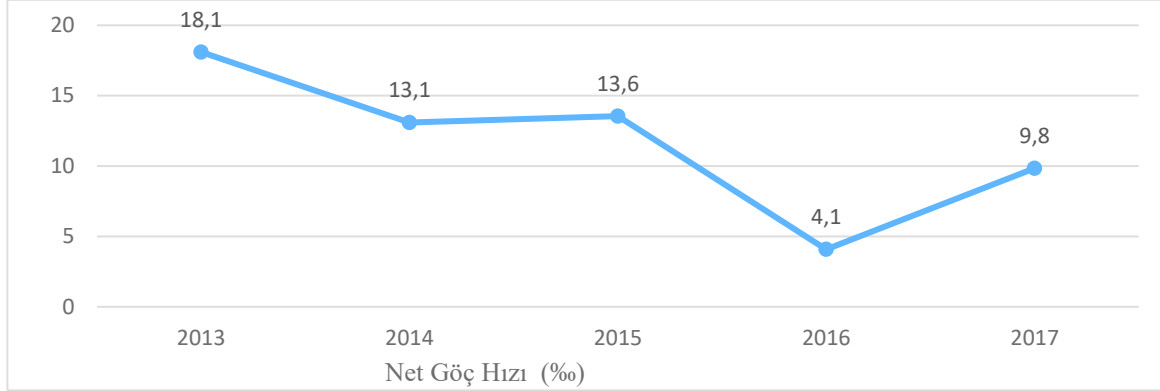
TÜİK Hane halkı Anketine göre: Kentsel Kesim; nüfusu 20001 ve daha fazla nüfuslu yerleşim yerleri olarak tanımlanmıştır. Kırsal Kesim; nüfusu 20000 ve daha az nüfuslu yerleşim yerleri olarak tanımlanmıştır. Tabloya göre Çanakkale ilinde toplam nüfusun yüzde 40'ı kırdaki, yüzde 60'ı kentte yaşamakta ve kır, kent ve toplam nüfus kendi içinde cinsiyete göre dengeli bir dağılım göstermektedir.

Tablo 3.3 Göç Durumu 2013-2017 yılları

Yıl	İlin Aldığı Göç	İlin Verdiği Göç	Net Göç	Net Göç Hızı (%)
2013	23.252	14.374	8.878	18,1
2014	24.766	18.238	6.528	13,1
2015	27.429	20.540	6.889	13,6
2016	25.096	23.005	2.091	4,1
2017	25.116	20.024	2.091	9,8

Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporları ve Çanakkale Valiliği verilerinden derlenmiştir.

Şekil 3.2 2013-2017 Yılları Net Göç Hızı



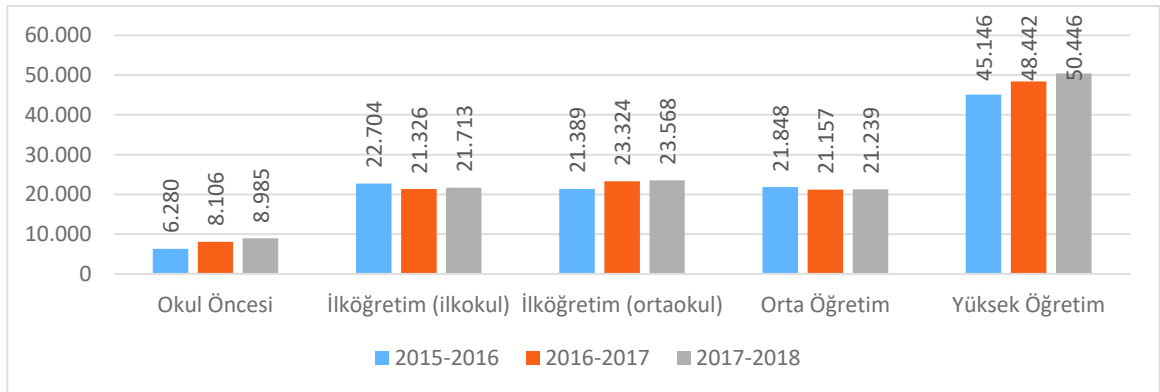
Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporları ve Çanakkale Valiliği verilerinden derlenmiştir.

ADNKS nüfus verilerine 2013 yılında Çanakkale 23.252 kişi göç almış, 14.374 kişi göç vermiş ve net göç hızı 18,1 ile bu dönemde en yüksek seviyeyi görmüştür. 2017 yılında ise aldığı göç 25.116 iken, verdiği göç 20.024 ve net göç 2,091 kişi olmuştur. 2017 yılında Çanakkale’de net göç hızı binde 9,8 olarak gerçekleşmiştir (Çanakkale Valiliği <http://www.canakkale.gov.tr/sayilarla-canakkale>). (Erişim Tarihi: 20.01.2018)

3.1.2. Eğitim

Çanakkale’de 2017-2018 döneminde okul öncesi eğitim öğretim seviyesinde 30 kurumda 8.985 öğrenci, ilköğretim ilkokul seviyesinde 124 kurumda 21.713 öğrenci, ilköğretim ortaokul seviyesinde 96 kurumda 23.568 öğrenci, ortaöğretim seviyesinde 94 kurumda 21.239 öğrenci, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde 16 fakülte, 6 yüksek okul ve diğer birimlerde toplam 50.446 öğrenci eğitim öğretim görmektedir (Çanakkale Valiliği, <http://www.canakkale.gov.tr/sayilarla-canakkale> Erişim Tarihi: 20.01.2018).

Şekil 3.3 Eğitim Öğretim Seviyelerine Göre Öğrenci Sayıları

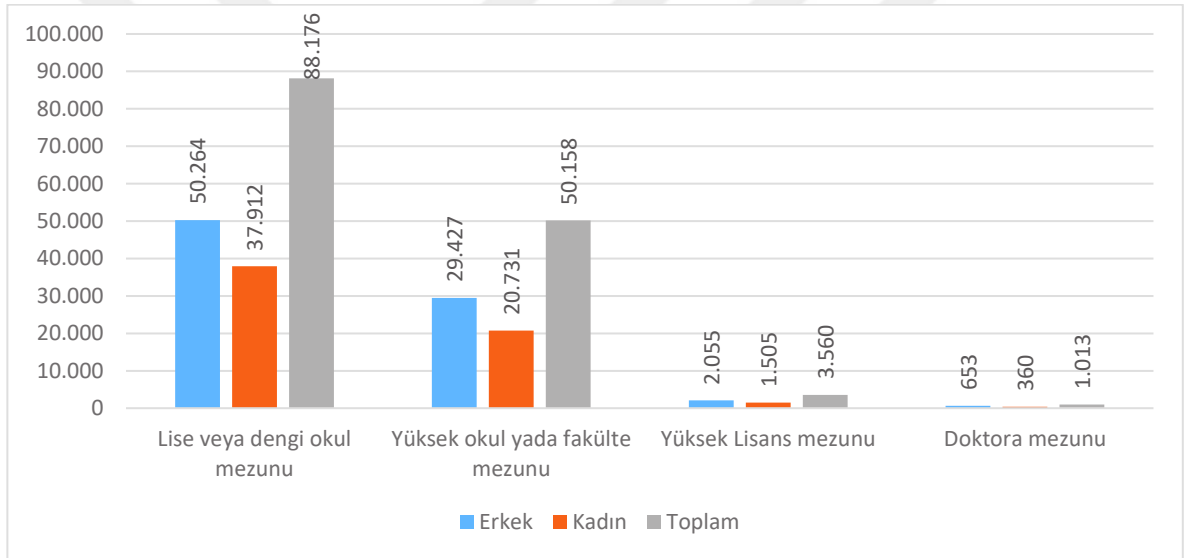


Kaynak: Çanakkale Valiliği, <http://www.canakkale.gov.tr/sayilarla-canakkale> den derlenmiştir.

Tablo 3.4 Lise ve Üstü Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus 2013 Yılı

	2013 Cinsiyete Göre Toplam Nüfusu	Lise veya Dengi Okul Mezunu	Yüksek Okul ya da Fakülte Mezunu	Yüksek Lisans Mezunu	Doktora mezunu	Bilinmeyen
Erkek	254.800	50.264	29.427	2.055	653	2.584
Kadın	247.528	37.912	20.731	1.505	360	1.929
Toplam	502.328	88.176	50.158	3.560	1.013	4.513

Kaynak: TÜİK 2013 İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri

Şekil 3.4 Lise ve Üstü Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus 2013 Yılı

Kaynak: TÜİK 2013 İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri

TÜİK 2013 yılı il bazındaki göstergelere göre toplam nüfusun içinde yaklaşık yüzde 30 gibi bir kesim lise ve üzeri eğitime sahip olup bunların içinde en yüksek grubu toplam nüfusun içinde yaklaşık yüzde 18 ile lise ve dengi okul mezunları oluşturmaktadır.

3.1.3. İşgücü Piyasası

Tablo 3.5 İşgücü Piyasası Verileri

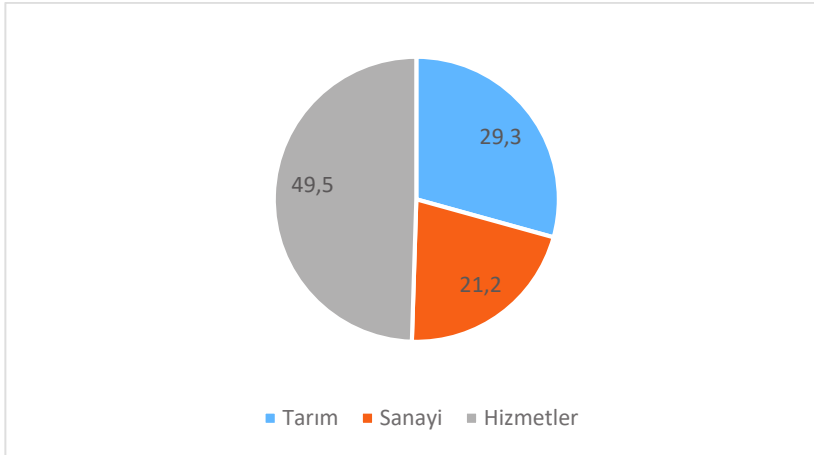
	İşgücüne Katılım Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
Çanakkale (2013)	47,9	6,1	45
Türkiye (Ekim 2017)	53,1	10,3	47,6

Kaynak: İŞKUR Çanakkale 2017 Faaliyet Raporu

TÜİK 2013 yılı verilerine göre ilimizin işsizlik oranı % 6.1'dir, Türkiye geneli 2017 Ekim işsizlik oranı ise % 10,3'tür. İl düzeyinde temel işgücü göstergeleri en son 2013 yılında yayımlanmıştır.

2015 yılı TR22 bölgesi(Çanakkale Balıkesir) işsizlik oranı: 5,3 tür. İl düzeyinde temel işgücü göstergeleri 2013 yılından beri yayımlanmamıştır (İŞKUR 2017 Faaliyet Raporu: 4).

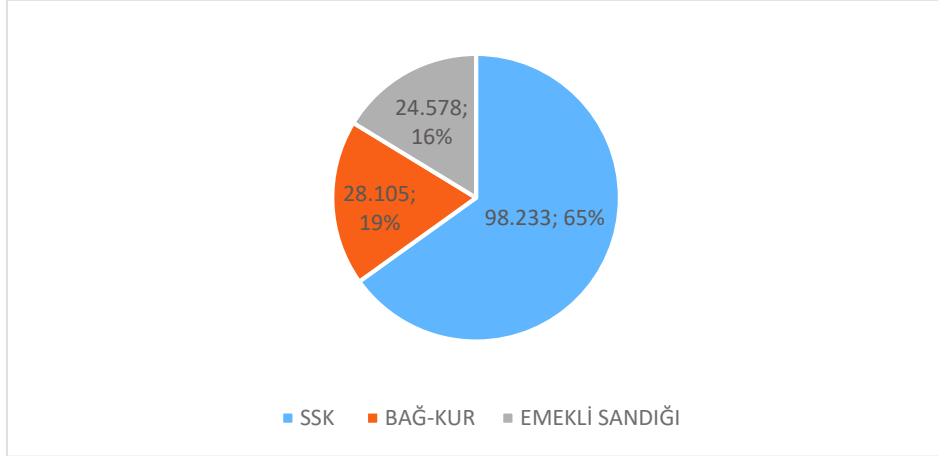
Şekil 3.5 İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı 2016 yılı (%)



Kaynak: Çanakkale Valiliği, <http://www.canakkale.gov.tr/sayilarla-canakkale> Erişim Tarihi: 20.01.2018

Çanakkale'de istihdam edilenlerin sektörel durumu incelendiğinde Hizmetler sektörü istihdam edilenlerin yaklaşık yarısını oluşturmaktadır. İkinci sırada yüzde 29,3 ile Tarım, üçüncü olarak ise yüzde 21,2 ile Sanayi sektörleri gelmektedir.

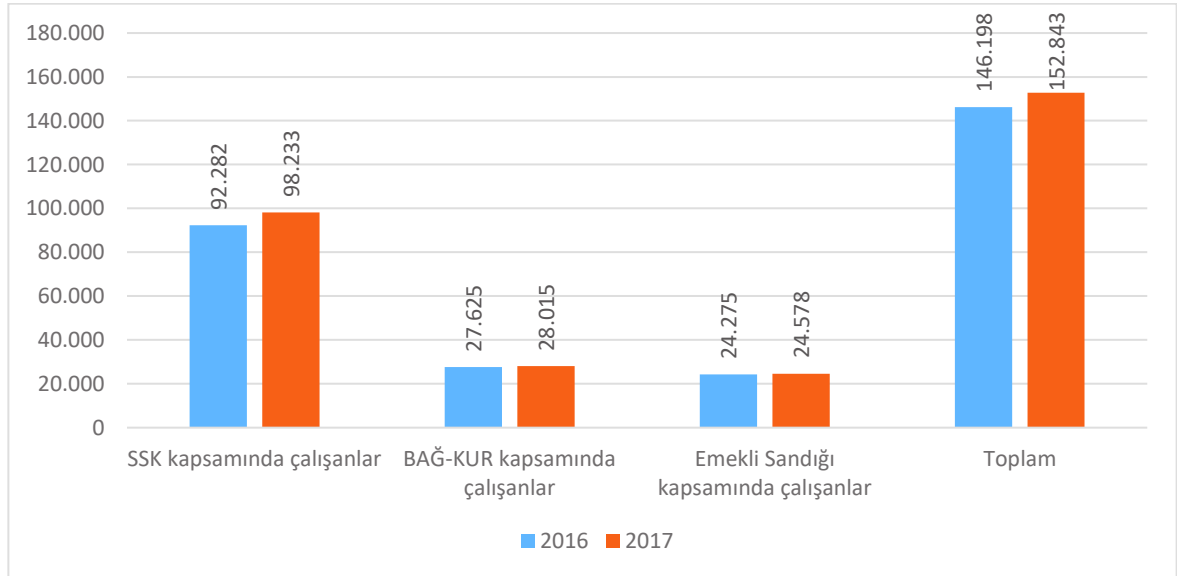
Şekil 3.6 2017 Yılı Çalışanların Dağılımı



Kaynak: Çanakkale Valiliği, <http://www.canakkale.gov.tr/sayilarla-canakkale> Erişim Tarihi: 20.01.2018

Çanakkale ilinde 2017 yılı çalışanların dağılımı incelendiğinde Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kapsamında çalışanlar 98.233 kişi ile yüzde 65 oranında en büyük gruptur. İkinci olarak Esnaf ve Sanatkarlar ile diğer bağımsız çalışanların oluşturduğu Bağımsız Çalışanlar Kurumu (BAĞ-KUR) çalışanları yüzde 19 oranında 28.015 kişidir. Son grupta ise Kamu hizmetlerinde bulunan Emekli Sandığı çalışanları ise yüzde 16 oranında 24.578 kişi olmuştur (Çanakkale Valiliği <http://www.canakkale.gov.tr/sayilarla-canakkale> Erişim Tarihi: 20.01.2018).

Şekil 3.7 2016-2017 Çalışanların Dağılımı



Kaynak: Çanakkale Valiliği, <http://www.canakkale.gov.tr/sayilarla-canakkale> Erişim Tarihi: 20.01.2018

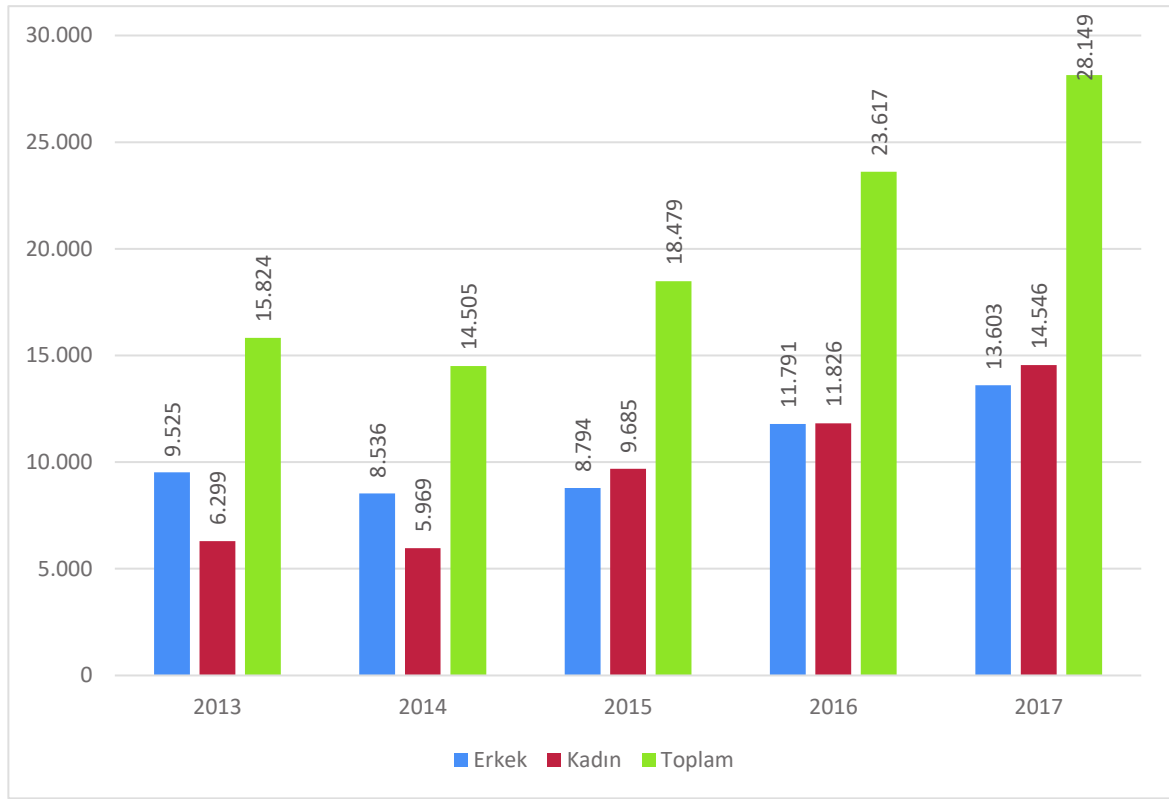
2016 ve 2017 yıllarında çalışanların dağılımı incelendiğinde SSK çalışanlarında yüzde 6 gibi bir artış olmuştur diğer gruplarda belirgin bir değişim olmamıştır.

3.2. Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Faaliyetleri

Bu bölümde Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 2013-2017 yılları arasındaki faaliyetlerine yönelik bilgiler derlenip sunulmuştur.

3.2.1. Başvuru Sayıları

Şekil 3.8 İŞKUR Çanakkale 2013-2017 yılları arası Başvuru Sayıları

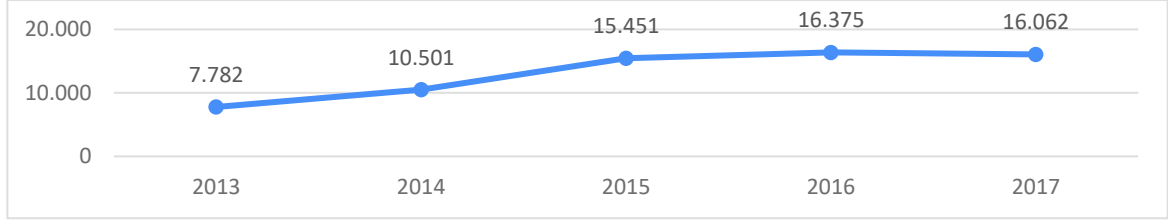


Kaynak: İŞKUR Çanakkale 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 yılları Faaliyet Raporlarından derlenmiştir.

Çanakkale İlinde İŞKUR'a kayıt olan başvuru sayılarını 2013-2017 yılları arasında incelediğimizde 2013 yılında toplamda 15.828 kişi iken 2014 yılındaki azalışa rağmen genel olarak ciddi bir artış olmuş ve 2017 yılında toplamda 28.149 kişiye ulaşmıştır. Dikkat çeken diğer bir durum ise kadın başvuru sayılarının 2013 ve 2014 yıllarında kadınların başvuru sayıları erkeklere göre daha az olurken 2015 ve 2017 yıllarında kadınların başvuru sayıları erkeklerin başvuru sayısından fazla olmuştur. 2013 yılında başvuranların yüzde 40'ı kadınlardan oluşurken bu oran 2017 yılında yüzde 52'ye çıkmıştır.

3.2.2. Açık İş sayıları

Şekil 3.9 2013-2017 Yılları Açık İş Sayıları

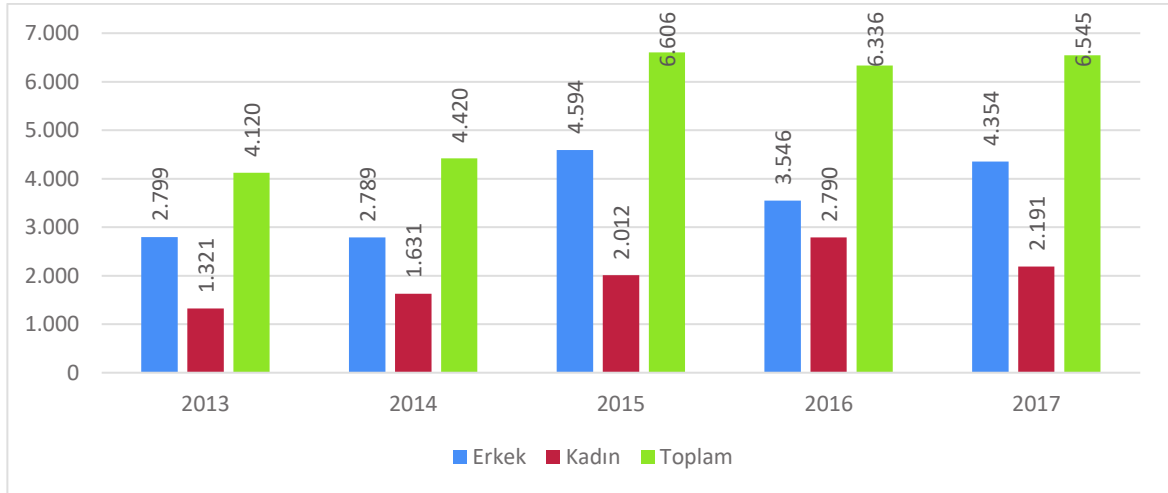


Kaynak: İŞKUR Çanakkale 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 yılları Faaliyet Raporlarından derlenmiştir.

Çanakkale İŞKUR tarafından alınan açık iş sayıları incelendiğinde 2013 yılında toplamda 7.782 kişi iken bu sayı dönem içinde 2017 hariç artış göstermiş ve 2017 yılında 2013 yılına göre iki katından fazla artarak 16.062 kişilik açık iş sayısına ulaşmıştır. Açık iş sayılarında özel sektörden gelen açık iş sayıları önem arz etmekte olup 2017 yılında 15.946 olarak gerçekleşmiştir, kamu sektöründen gelen açık iş sayıları 2017 yılı itibariyle 116 kişilik açık iş olarak gerçekleşmiştir.

3.2.3. İşe Yerleştirme Sayıları

Şekil 3.10 2013-2017 Yılları İşe Yerleştirme Sayıları



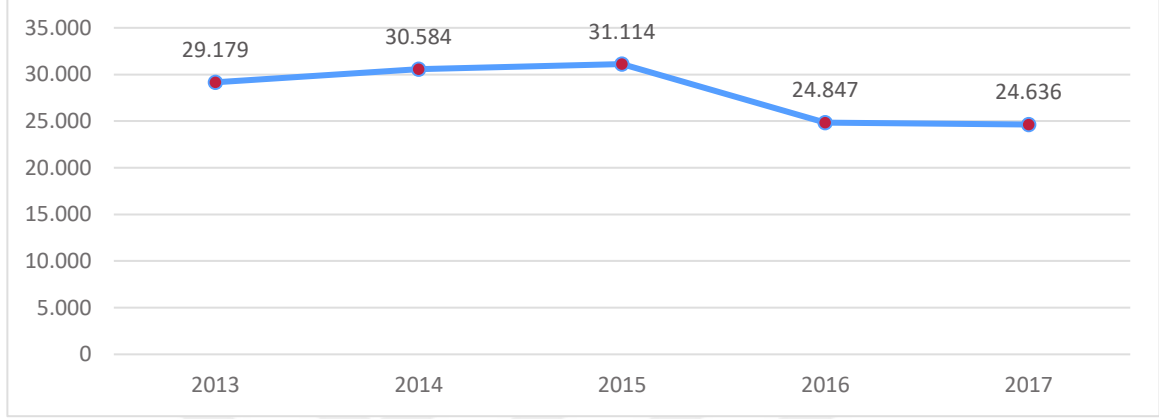
Kaynak: İŞKUR Çanakkale 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 yılları Faaliyet Raporlarından derlenmiştir.

İşe yerleştirme sayıları incelendiğinde 2013 yılında 1.321 kadın, 2.799 erkek olmak üzere toplam 4.120, 2014 yılında 1.631 kadın 2.789 erkek olmak üzere toplam 4.420, 2015 yılında 2.012 kadın 4.594 erkek olmak üzere toplam 6.606 kişiye kadar yükselmiştir. 2016 yılında ise 2.790 kadın 3.546 erkek olmak üzere 6.336 kişi olarak gerçekleşmiştir. 2017

yılında 4.354 erkek, 2.191 kadın olarak toplamda her yıl artmıştır. Dönem içinde toplam 28.027 işe yerleştirmenin yüzde 64,5 i Erkek, yüzde 35,5'i Kadın oranında gerçekleşmiştir.

3.2.4. Kayıtlı İşgücü

Şekil 3.11 Kayıtlı İşgücü Sayıları 2013-2017



Kaynak: İŞKUR Çanakkale 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 yılları Faaliyet Raporlarından derlenmiştir.

Çanakkale ilinde İŞKUR'a kayıtlı işgücü incelendiğinde 2013 yılında 29.179 seviyesinden 2014 ve 2015 yıllarında artış göstererek 31.114 kişiye ulaşmıştır. 2016 yılında 24.847 seviyesine düşen kayıtlı işgücü 2017 yılında 24.636 olarak gerçekleşmiştir.

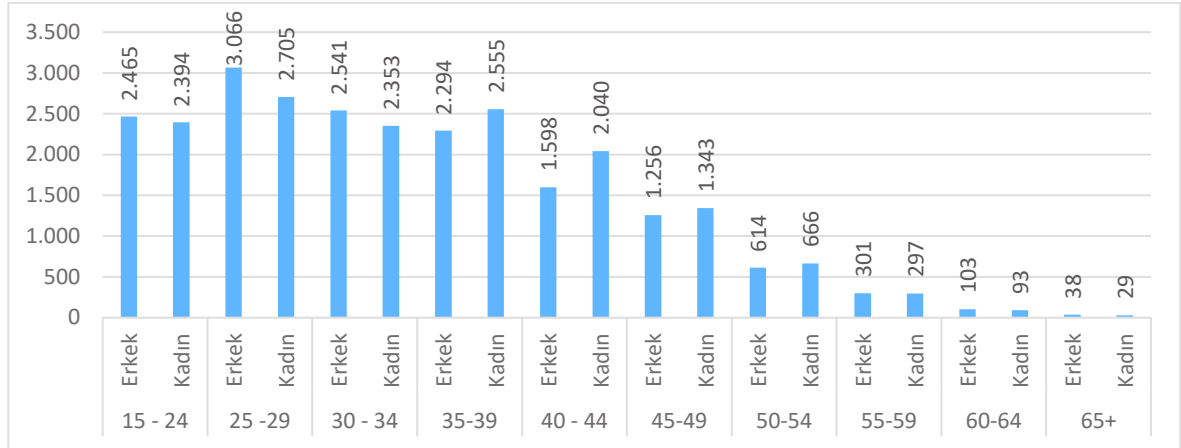
3.2.5. 2016 yılı Kayıtlı İşgücünün Durumu

Tablo 3.6 2016 Yılı Kayıtlı İşgücünün Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Meslek Grupları	Kayıtlı İşgücü
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	3.684
Hizmet Ve Satış Elemanları	4.834
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	9.857
Nitelikli Tarım, Ormancılık Ve Su Ürünleri Çalışanları	437
Profesyonel Meslek Mensupları	2.849
Sanatkarlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	2.037
Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler	24
Teknisyenler, Teknikerler Ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	2.510
Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar	2.221
Yöneticiler	293
Bilinmeyen	5
Toplam	28.751

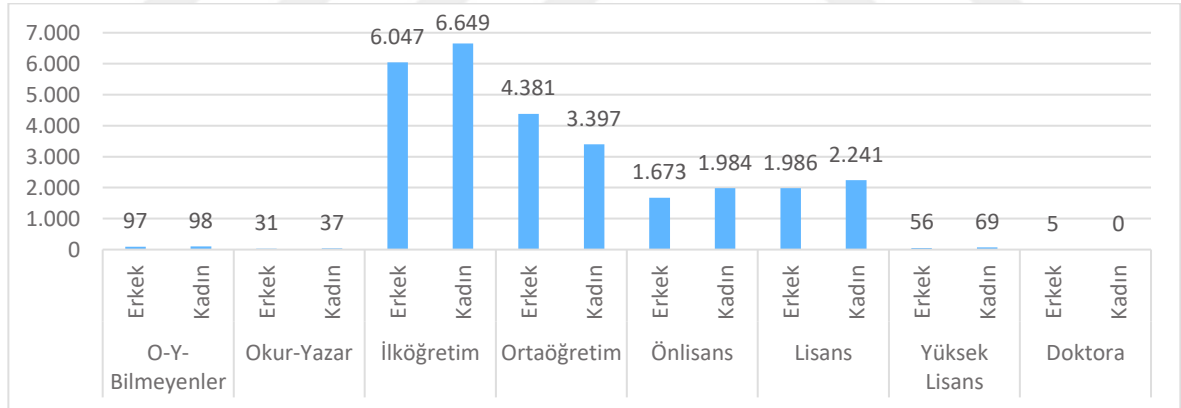
Kaynak: İŞKUR 2016 Yıllık İstatistik Bülteni <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 20.01.2018

2016 Yılında kayıtlı işgücünün meslek gruplarına göre dağılımı incelendiğinde toplam kayıtlı işgücünün yüzde 34,2'si Nitelik Gerektirmeyen Mesleklerde bulunmaktadır. Sırasıyla yüzde 16,8 ile Hizmet ve Satış Elemanları ve yüzde 12,8 ile Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar meslek grupları gelmektedir.

Tablo 3.7 2016 yılı Kayıtlı İşgücünün Yaş ve Cinsiyet Dağılımı

Kaynak: İŞKUR 2016 Yıllık İstatistik Bülteni <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 20.01.2018

2016 yılında kayıtlı işgücünün yaş grupları ve cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde 25-29 yaş grubu 5.771 kişi ile toplam kayıtlı işgücünün yüzde 20'sini oluşturmaktadır. Sonrasında 30-34 yaş grubu 4.894 kişi, 15-24 yaş grubu 4.859 kişi ve 35-39 yaş grubu 4.849 kişi ile gelmektedir.

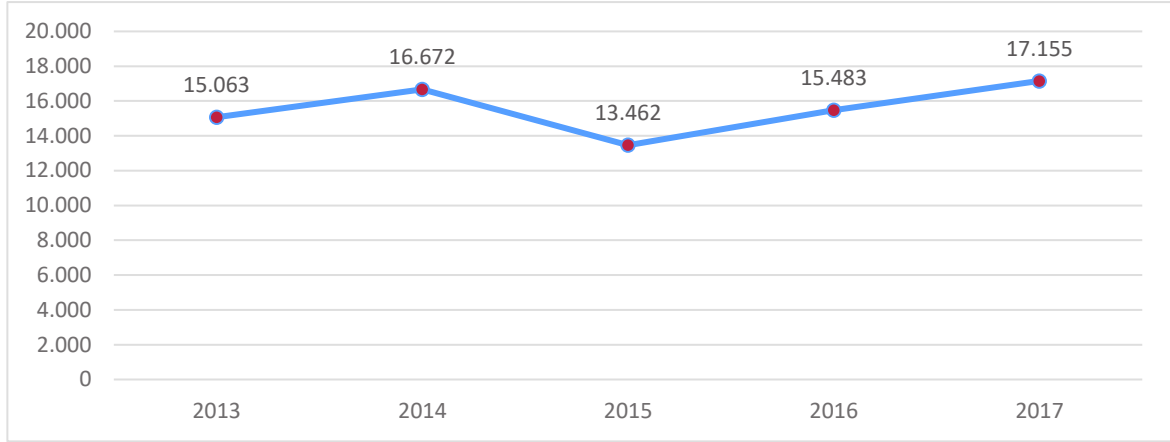
Şekil 3.12 2016 yılı Kayıtlı İşgücünün Eğitim Durumu

Kaynak: İŞKUR 2016 Yıllık İstatistik Bülteni <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> Erişim Tarihi: 20.01.2018

2016 yılında kayıtlı işgücünün eğitim durumu incelendiğinde İlköğretim mezunlarının 12.696 kişi ile toplam kayıtlı işgücünün yüzde 44,1'ini oluşturmaktadır. ikinci sırada toplam 7.778 kişi ile Ortaöğretim mezunları ve üçünü sırada 4.227 kişi ile Lisans mezunları gelmektedir.

3.2.6. Kayıtlı İşsizler

Şekil 3.13 Kayıtlı İşsiz Sayıları 2013-2017



Kaynak: İŞKUR Çanakkale 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 yılları Faaliyet Raporlarından derlenmiştir.

Kayıtlı işsiz sayıları incelendiğinde 2013 yılında 15.063 kişiden 2014 yılında 16.672 kişiye çıktığı ve 2015 yılında 13.462 kişiye düştüğü görülmektedir. 2015 yılındaki düşüşün nedeni ise 2015 yılı içinde kayıtlı işsiz sorgulamalarında SGK kayıtlarının baz alınması yöntemine geçilmesidir. Fakat 2016 ve 2017 yılında yeniden artış göstererek sırasıyla 15.483 ve 17.155 kişiye ulaşmıştır. Bu gelişmenin, İŞKUR olarak işsizlere daha doğru ve etkin politika üretmek noktasında faydalı olacağı düşünülmektedir. Rakamlardaki yükseliş İŞKUR'un tanınırlığının artmasından ve işgücü piyasasında aktif bir oyuncu hale gelmesinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 3.8 Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı 2017 yılı

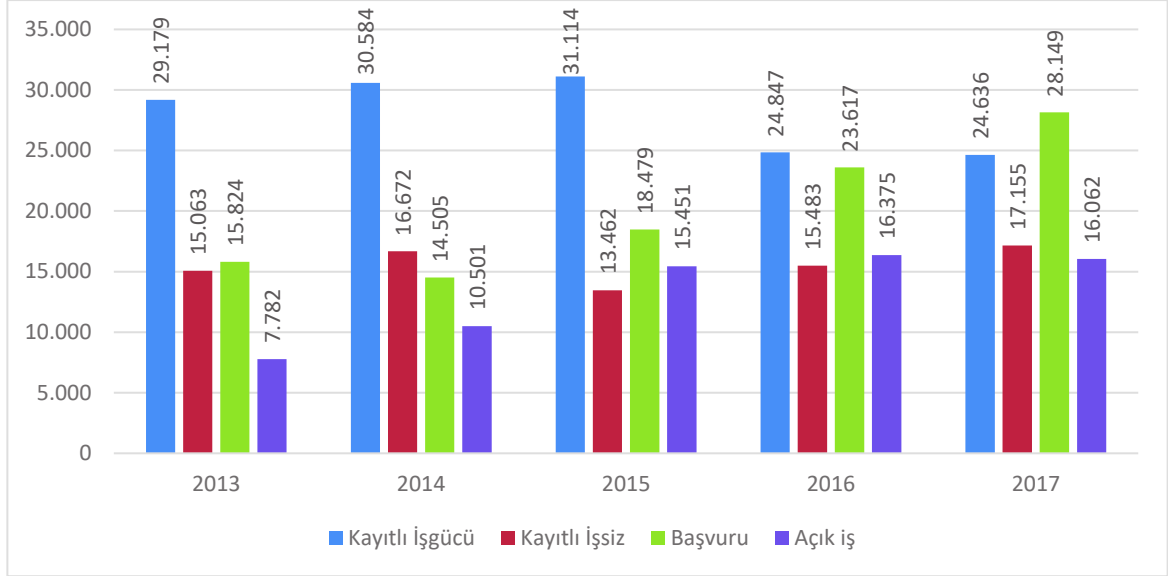
Meslekler	Kayıtlı İşsizler		
	Erkek	Kadın	Toplam
Bilinmeyen	46	43	89
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	464	1.627	2.091
Hizmet ve Satış Elemanları	1.363	1.697	3.060
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	2.139	4.313	6.452
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	252	443	695
Profesyonel Meslek Mensupları	630	1.026	1.656
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	596	229	825
Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler	14	-	14
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	588	589	1.177
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	741	179	920
Yöneticiler	82	94	176
Toplam	6.915	10.240	17.155

Kaynak: İŞKUR Çanakkale 2017 yılları Faaliyet Raporu

Çanakkale İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin 2017 yılında mesleki dağılımları incelendiğinde, en fazla işsizin 6.452 kişi ile Nitelik Gerektirmeyen Mesleklerde olduğu görülmektedir. Nitelik Gerektirmeyen Meslekleri sırasıyla 3.060 kişi ile Hizmet ve Satış Elemanları ve 2.091 kişi ile Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar izlemektedir. Bu tabloya bakıldığında ilimizdeki kayıtlı işsizlerin %37,6'sının nitelik gerektirmeyen mesleklerde bulunduğu görülmektedir.

3.2.7. İşgücü Piyasası Verileri

Şekil 3.14 2013-2017 Yılları İşgücü Piyasası Verileri



Kaynak: İŞKUR Çanakkale 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 yılları Faaliyet Raporlarından derlenmiştir.

Çanakkale İŞKUR işgücü piyasası verileri toplu olarak karşılaştırdığımızda açık iş sayılarının 2015 ve 2016 yıllarında kayıtlı işsiz seviyesinin üzerinde gerçekleşmiştir. Başvuru sayıları ise genel olarak artış göstermiş ve 2017 yılında 238.149 kişi ile açık iş sayısının yaklaşık yüzde 175 oranında üzerinde gerçekleşmiştir. Bu durum bize Çanakkale ilinde İŞKUR hizmetlerinin alınan açık işlerin kayıtlı işsiz seviyesini geçtiğini iş talep edenlere ise yeterli iş imkanları sunulduğunu kayıtlı işgücü ve başvuru sayılarının ise yakın bir seviyede gerçekleştiği yani kişilerin İŞKUR hizmetlerine yoğun bir ilgi gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.9 Kamu ve Özel Sektörden Alınan Açık İşler ve İşe Yerleştirme 2017 yılı

Meslekler	Açık İşler	İşe Yerleştirme		
	Kamu/ Özel	Kamu/Özel		
		Kadın	Erkek	Toplam
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	1.243	378	206	584
Hizmet ve Satış Elemanları	2.824	466	631	1.097
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	6.330	780	2.120	2.900
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	98	2	16	18
Profesyonel Meslek Mensupları	6.04	111	77	188
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	1.509	193	178	371
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	662	51	97	148
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	2.675	209	1.024	1.233
Yöneticiler	57	1	5	6
Toplam	16.062	2.191	4.354	6.545

Kaynak: İŞKUR Çanakkale 2017 yılları Faaliyet Raporu

Çanakkale ilinde İŞKUR tarafından 2016 yılında alınan açık işler ve işe yerleştirmelerin mesleklere göre dağılımı incelendiğinde toplamda 16.062 açık işin yaklaşık yüzde 40'ini oluşturan 6.330 açık iş, Nitelik Gerektirmeyen Meslekler sınıfında bulunmakta olup yine en fazla işe yerleştirme toplamda 6.545 işe yerleştirmenin yaklaşık yüzde 44'ünü oluşturan 2.900 işe yerleştirme ile Nitelik Gerektirmeyen Meslekler sınıfında gerçekleşmiştir. Bu durum bize Çanakkale ilinde Nitelik Gerektirmeyen Meslekler konusunda büyük bir talep olduğunu göstermektedir. Açık işlere yapılan işe yerleştirmelerin en yüksek oranda karşılandığı meslek sınıfı ise Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar Meslek sınıfında alınan toplamda 1.243 açık işlerin yaklaşık yüzde 47'si yani 584'üne işe yerleştirme yapılmıştır.

Tablo 3.10 İŖe YerleŖtirilenlerin Sektörel Dağılımı 2017

Sektörler	Kadın	Erkek	Toplam
Bilgi ve iletiŖim	13	17	30
Eğitim	34	9	43
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	1	7	8
Finans ve sigorta faaliyetleri	11	9	20
Gayrimenkul faaliyetleri	1	2	3
Hane halklarının iŖverenler olarak faaliyetleri; hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak ayırım yapılmamıŖ mal ve hizmet üretim faaliyetleri	1	-	1
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	19	67	86
İmalat	574	1.316	1.890
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	33	8	41
İnŖaat	75	885	960
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	1	-	1
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	192	275	467
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	23	41	64
Madencilik ve taŖ ocakçılığı	2	81	83
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	372	574	946
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileŖtirme faaliyetleri	3	11	14
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	11	23	34
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taŖıtlarının ve motosikletlerin onarımı	223	278	501
UlaŖtırma ve depolama	281	203	484
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	-	-	0
Diğer hizmet faaliyetleri	322	548	870
Toplam	2.191	4.354	6.545

Kaynak: İŖKUR Çanakkale 2017 yılları Faaliyet Raporu

İŖe yerleŖtirilenlerin sektörel sıralamasında ilk üç sırayı toplam iŖe yerleŖtirilenlerin yüzde 28,8'i ile İmalat, yüzde 14,6'sı ile İnŖaat, yüzde 14,4'ü ile Mesleki, bilimsel ve teknik

faaliyetler sektörleri oluşturmaktadır. 2017 yılında toplam işe yerleştirmelerin 2.191'i kadın 4.354'ü erkek olarak toplam 6.545 kişi olarak gerçekleşmiştir.

3.2.8. 2013- 2017 Yıllarında Düzenlenen Kurslar

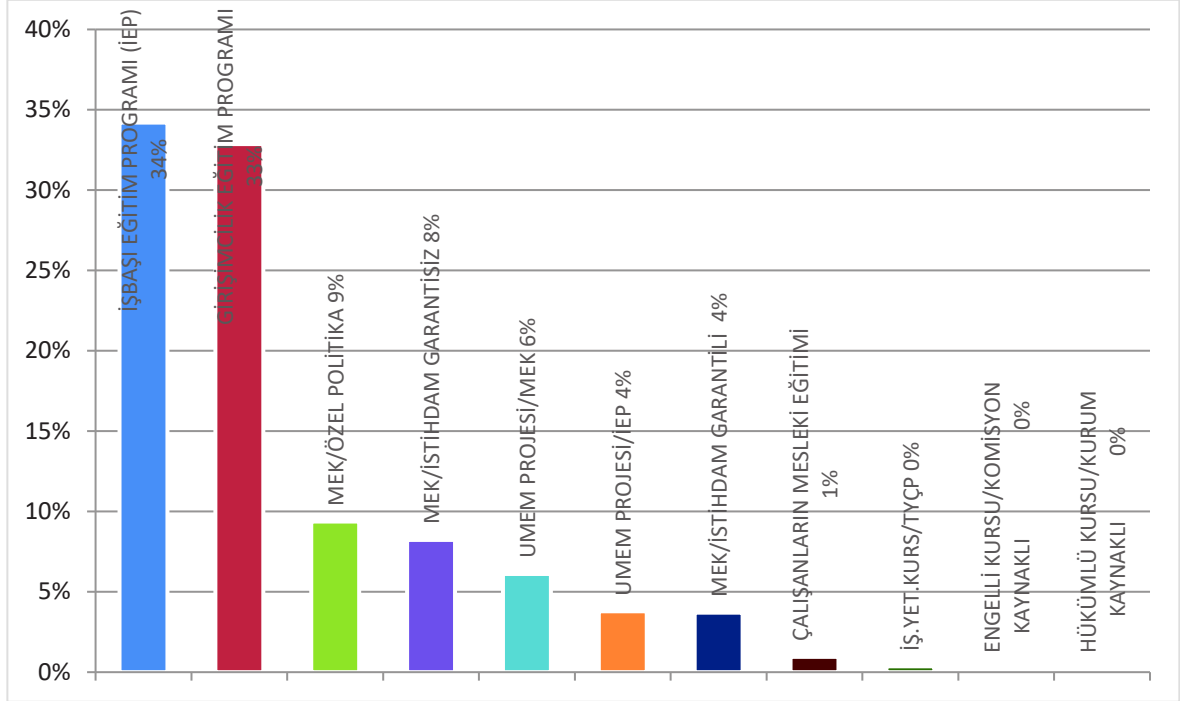
Tablo 3.11 2013-2017 Yıllarında Çanakkale İŞKUR Tarafından Düzenlenen Kurslar

Kurs Türü	Erkek	Kadın	Mezun	Ayrılan	Toplam	Yüzdesi
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI (İEP)	1.298	1.898	2.509	687	3.196	34%
GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	1.412	1.659	2.916	155	3.071	33%
MEK/ÖZEL POLİTİKA	411	465	798	78	876	9%
MEK/İSTİHDAM GARANTİSİZ	136	633	681	88	769	8%
UMEM PROJESİ/MEK	276	295	449	122	571	6%
UMEM PROJESİ/İEP	226	128	317	37	354	4%
MEK/İSTİHDAM GARANTİLİ	68	278	197	149	346	4%
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ	86	3	89	0	89	1%
İŞ.YET.KURS/TYÇP	23	11	29	5	34	0%
ENGELLİ KURSU/KOMİSYON KAYNAKLI	6	14	19	1	20	0%
HÜKÜMLÜ KURSU/KURUM KAYNAKLI	18	0	12	6	18	0%
Toplam	3.960	5.384	8.016	1.328	9.344	100%

Kaynak: İŞKUR Kurs Tür Kursiyer Listesi Raporu

Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu tarafından 2013 ile 2017 yılları arasında düzenlenen kurslara toplamda 9.344 kişi katılmış, bu kişilerden 1.328 kişi kurstan ayrılmış, 8.016 kişi kurslardan mezun olmuştur. Bu kursların içinde toplam kursiyerlerin yüzde 34'ünü İşbaşı Eğitim Programlarına katılan 3.196 kişi oluşturmaktadır. İkinci sırada ise Girişimcilik Eğitim Programlarına katılan 3.071 kişi toplam kursiyerlerin yüzde 33'ünü oluşturmaktadır. Ayrıca UMEM kapsamında 317 kişilik işbaşı eğitim programı da düzenlenmiştir.

Şekil 3.15 2013-2017 Yıllarında Çanakkale İŞKUR Tarafından Düzenlenen Kurslar



Kaynak: İŞKUR Kurs Tür Kursiyer Listesi Raporu

İşbaşı Eğitim Programları grafikten de görüldüğü gibi 2013-2017 döneminde yüzde 34 ile en çok düzenlenen kurs türü olmuştur. İşverenlerin talebi üzerine düzenlenen programlar olan İEP'lerin bu kadar yoğun tercih edilmesi işgücü piyasasının ihtiyaçlarına bu programın cevap verdiğini göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇANAKKALE'DE 2013-2017 DÖNEMİNDE İEP'İN İSTİHDAMA KATKISI VE 2017 YILINDA İEP'E KATILANLARA YÖNELİK PROGRAM DENEYİMLERİ VE İSTİHDAM DURUMLARINI BELİRLEME ÇALIŞMASI

4.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, İŞKUR tarafından Çanakkale İlinde 2017 düzenlenen bir aktif işgücü piyasası politikası olarak işbaşı eğitim programlarına katılan katılımcılardan 100 kişiye anket uygulanması ile bu katılımcıların program deneyimleri, program hakkındaki düşünceleri, iş bulmada zorluk çekme nedenleri ve istihdam durumlarını belirlemenin yanında, 2013-2017 yılları arasında işbaşı eğitim programları aracılığı ile işbaşı eğitimde kursiyerlerin bulunduğu süreler boyunca ve program sonrasında istihdam edilenlere ait İŞKUR verileri ile Çanakkale işgücü piyasasına yapılan istihdam katkısını ortaya koymaktır.

4.2. Araştırmanın üçüncü bölümünde bulunan hipotezler

H1: Araştırmaya katılanların İEP memnuniyet dereci cinsiyete göre farklılık gösterir.

H2: Araştırmaya katılanların İEP kazanım dereci cinsiyete göre farklılık gösterir.

H3: Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik işle ilgili beklenti düzeyleri Cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H4: Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik iş yokluğu hakkındaki görüşlerinin düzeyleri Cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H5: Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik iş koşulları hakkındaki görüşlerinin düzeyleri Cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H6: Araştırmaya katılanların İEP sonrasında bir işe girme durumları Cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H7: Araştırmaya katılanların İEP memnuniyet ve İEP kazanım düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

H8: Araştırmaya katılanların İş bulmada zorluk çekme faktörlerinin (İşle ilgili beklentiler, İş yokluğu, İş koşulları) düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

H9: Araştırmaya katılanların İEP memnuniyet ve İEP kazanım düzeyleri eğitim değişkenine göre farklılık gösterir.

H10: Katılımcıların İEP görüşlerinin İEP Kazanım, İEP Memnuniyet faktörlerinin düzeyleri ile iş bulmada zorluk çekme görüşlerinin İşle İlgili Beklentiler, İş Yokluğu, İş Koşulları faktör düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H11: Katılımcıların İEP görüşlerinin İEP Kazanım, İEP Memnuniyet faktörlerinin düzeyleri ile iş bulmada zorluk çekme görüşlerinin İşle İlgili Beklentiler, İş Yokluğu, İş Koşulları faktör düzeylerini etkilemektedir.

2013-2017 yıllarına ait düzenlenen programlar, bu programa katılanlar hakkındaki bilgilerden hareketle İŞKUR işbaşı eğitim programlarının Çanakkale ilinde istihdama katkısı hangi oranda gerçekleşmiştir? Sorusuna araştırmanın birinci ve ikinci kısmında cevap aranmıştır.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Aktif işgücü piyasası politikalarının sonuçlarının değerlendirilmesi üzerine istihdam ve ücret seviyesi üzerindeki etkileri Performans Değerlendirmesi, Maliyet ve Maliyet-Fayda Değerlendirmesi, Süreç Değerlendirmesi ve Etki Değerlendirmesi gibi değişik yöntemler ile araştırılabilir (Şen 2015: 316).

Performans Değerlendirmesi yönteminde program hedeflerinin ne ölçüde gerçekleştiği, Süreç Değerlendirmesi yönteminde programın işleyişi, hizmet sürecindeki prosedür ve faaliyetlerin neler olduğu, Etki Değerlendirmesi yönteminde ise nedensellik sorularına ağırlık verilerek Programın beklenen etkiyi gösterip göstermediği, eğer etki var ise bu etkiyi tanımlamaya yönelik yapılan bir çalışmadır (Şen 2015: 316-317).

Aktif işgücü piyasası politikalarının değerlendirilmesinde kullanılan Etki değerlendirme için bilimsel ve bilimsel olmayan teknikler kullanılabilir. Bilimsel etki teknikleri, 2 ye ayrılır ve deneysel, yarı deneysel olarak isimlendirilir. Deneysel teknikte kontrol ve deney grubu olarak iki grup oluşturularak, söz konusu durumdan etkilenen ve

etkilenmeyenlerin istihdam oranları, ücret seviyeleri gibi değişken durumları karşılaştırılır. Bu yöntemde kontrol grubuna alınacak programdan yararlanmayanlar açısından bir hak mahrumiyeti olduğundan o kişiler adına olumsuz bir durum oluşacağından sorun oluşturacaktır. Yarı deneysel teknikte ise kontrol grubu değişik kaynaklardan istatistiksel araçlar ile belirlenecektir. Bu yöntemde de gruplar sonradan oluşturulur ve etkileri programdan sonra değerlendirilir. Bu yöntemin tercih edilmesi sonucu ise tespit edilemeyen değişkenlerden ve karmaşık istatistiksel verilerden dolayı karmaşık sonuçlara ulaşılması ve anlam kaybı oluşmasıdır. Bilimsel olmayan teknikte ise kontrol grubu oluşturulmadan sadece deney grubu üzerinden değerlendirmelerde bulunmaktır.(Şen, 2015: 317).

Kaynak taraması içeren araştırmanın birinci ve ikinci bölümünde;

1. Çanakkale İlinde 2013-2017 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan tüm kursiyerler olarak 3.196 kişi (evren) için ve “Kürstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi” Raporundan yararlanarak yaş, cinsiyet, eğitim durumlarına göre araştırma yapılan 3.031 kursiyerdir (örneklem).
2. Araştırma, veri toplama aracı olarak doküman yöntemi seçilmiş olup İŞKUR “Kürstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi” ve İŞKUR veri tabanından 2013-2017 arası yıllarda işbaşı eğitim programı ve bu programa katılan kursiyerler hakkındaki verileri içermektedir.

Araştırmamızda düzenlenen programların gerçekleşen istihdam oranları yaş, cinsiyet ve eğitim durumlarına göre yüzde olarak ortaya konulmaya çalışılacaktır.

İŞKUR veri tabanından elde edilen verilerde 2013-2014 ve 2015 yılları tüm Çanakkale iline ait veriler bulunmakta olup Biga Hizmet merkezi kurulduktan sonraki 2016 ve 2017 yıllarına ait Biga ilçesine ait verileri içermemektedir.

Anket uygulaması içeren araştırmanın üçüncü bölümünde ise bir kontrol grubu oluşturulmadan sadece 2017 yılında İEP programına katılanlardan programı tamamlayan kişilerden 100 kişiye programdan kazanımlarını, program deneyimlerini, program hakkındaki düşüncelerini ve program sonrasındaki istihdam durumlarını ayrıca iş bulmada zorluk çekme (işsizlik) hakkındaki görüşlerini tespit etmeyi amaçlayan anket uygulanarak bu konularda çıkarımlar yapılmıştır.

1. Araştırmanın üçüncü bölümü, Çanakkale İlinde 2017 yılında İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarını tamamlayan 1.101 kişi (evren) içinden 100 kursiyerdir (örneklem).
2. Araştırma, veri toplama aracı olarak doküman (belgesel tarama) ve anket yöntemi seçilmiş olup İŞKUR veri tabanından 2017 yılında programı tamamlayan mezun ve istihdam edilmiş statüdeki 100 kursiyerin işbaşı eğitim programı, istihdam durumları ve ankette bulunan sorulara verdikleri cevapları birleştiren verileri içermektedir.

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın birinci ve ikinci bölümünde veri toplama aracı olarak doküman yöntemi (belgesel tarama) seçilmiş olup İŞKUR “Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi” ve İŞKUR veri tabanından 2013-2017 arası yıllarda işbaşı eğitim programı ve bu programa katılan kursiyerler hakkında derlenen verileri içermektedir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde veri toplama aracı olarak doküman (belgesel tarama) ve anket yöntemi seçilmiş olup İŞKUR veri tabanından 2017 yılında programı tamamlayan mezun ve istihdam edilmiş statüdeki 100 kursiyerin işbaşı eğitim programı, istihdam durumları ve ankette bulunan sorulara verdikleri cevapları birleştiren verileri içermektedir.

Anket formu hazırlanırken Şen’in 2015 yılında yaptığı “İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma”, İŞKUR işgücü değerlendirme anketi, İrdem’in 2016 yılında “İŞKUR tarafından düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi” çalışmalarındaki anketlerden yararlanılarak katılmış olduğu işbaşı eğitim programı hakkındaki genel bilgileri, programdan sonraki istihdam durumlarını, işbaşı eğitim programı hakkındaki düşüncelerini (memnuniyet ve programdan kazanım olarak) istihdam durumlarını işe girip girmediği, işe girdi ise programdan sonra kaçınıcı ayda işe girdi, işi hangi kanalla buldu, işe girdiği meslek ve programın benzerliği, son bir aydaki iştiham durumu, iş arayıp aramadığı ve iş bulmada zorluk çekme nedenlerini tespit etmeyi amaçlayan iki Likert tipi ölçek, 2 açık uçlu olmak üzere toplamda 32 soruluk bir anket oluşturulmuştur.

Anketin uygulama sürecine geçmeden kontrol grubu üzerinde anketin uygulanabilirliği ve anlaşılabilirliği denendikten sonra son hali verilerek uygulamaya

geçilmiştir. Araştırma geçmiş dönemde İEP programından yararlanan kişilerin program sürecinde ve sonrasındaki deneyimlerini geçmişe dönük araştırdığından dolayı son yıl olan 2017 yılındaki katılımcılardan programı tamamlayanlar seçilmiştir. Bu kişilerden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 0.05 hata payına göre örneklem büyüklüğü olarak belirlenen 200 kişi telefon ile aranarak ankete katılmak isteyen 100 kişiye anket uygulanmıştır (Can, 2013; 26-30). Aramalar esnasında bazı kişiler ankete katılmayı kabul etmemiş bazılarına ise ulaşılamamıştır.

4.5. Analiz Yöntemi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 19 paket programı kullanılmış ve analizinde betimleyici istatistik olarak sayı ve yüzde dağılımı, ortalama, standart sapma ayrıca çapraz tablo, grafikler, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova testi), araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Pearson korelasyonu, etki için ise regresyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel çözümlerlerde güven aralığı yüzde 95, anlamlılık düzeyi 0.05 (hata payı yüzde 5) olarak alınmıştır. Çalışmada nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır.

4.6. Bulgular

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırma bulgularında kursiyerlerin İEP program bilgileri (meslek ve programdan yaralandıkları gün sayıları), İEP tamamlayan kursiyerlerin statüsü Mezun/ İstihdam Edilen, demografik bilgileri, İEP sonrası istihdam durumları İşe girdi/ İşe Giremedi, son bir aydaki istihdam durumları, iş arama durumları, İEP hakkındaki düşünceleri, İş bulmada zorluk çekme nedenleri, istihdam durumları hakkında programdan sonraki kaçınıcı ayda işe girdiği, işi hangi kanalla bulduğu, girdiği işin İEP bağlantısı ve değişkenler arasındaki bağlantılar bulunmaktadır. İEP düzenlenen meslek isimleri Türk Meslekler sözlüğündeki mesleklerdir.

4.6.1. 2013-2017 Yılları İşbaşı Eğitim Programı Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

Çanakkale ilinde İŞKUR aktif işgücü programlarından İşbaşı Eğitim Programlarına büyük önem vermiş ve piyasadan bu konuda çok ciddi talep görmüştür. Bu kapsamda 2013-2017 yıllarında 362 farklı meslekte 2.069 program(Kurs) düzenlenmiş, 3.196 kişi (Kursiyer)

ortalama 132,8 gün fiili kurs günü olarak bu programlara katılmış, katılımcıların 2.352 si programlarını tamamlayarak mezun olmuş, 3.196 kursiyerden toplam 1.208 kişi yani toplam kursiyerlerin %38'i istihdam edilmiştir

Tablo 4.1 2013-2017 Yılları İEP Verileri

YILI	2013	2014	2015	2016	2017	Genel Toplam
Meslek	61	79	139	175	210	362
Kurs	133	209	452	515	760	2.069
Kursiyer	185	242	658	833	1.278	3.196
Mezun	106	134	467	544	1.101	2.352
Ayrılmış	79	107	181	143	177	687
Kurs Dışı İstihdam	0	1	8	23	79	111
İstihdam	77	38	135	308	539	1.097
Toplam İstihdam	77	39	143	331	618	1.208
İstihdam Edilenlerin Oranı	42%	16%	22%	40%	48%	38%
Ortalama Fiili Kurs Günü	99	111	152	218	84	132,8
Uygulanan İstihdam Oranı	0	0	0	0 ve Yüzde 50	0 ve Yüzde 50	

Kaynak: İŞKUR Genel Kurs Listesi Raporundan derlenmiştir.

4.6.1.1. 2013 Yılı İEP Bilgileri

2013 yılında 61 farklı meslekte 133 programda 99 ortalama gün olarak program düzenlenmiş, bu programlara 185 kursiyer katılmış, 79'u ayrılmış, 106'sı programı tamamlamıştır. 2013 yılı için programlarda zorunlu istihdam oranı uygulanmamış olup, program kapsamında toplam kursiyerlerin yüzde 42'si kadar 77 istihdam sağlanmıştır. İstihdam edilenlerin istihdamda kalma süresi ortalama 313 gündür. 2013 yılında düzenlenen İEP'lerin toplam kurs bütçesi 568,138,17 TL olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 4.2 2013 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması

	MESLEK	Kursiyer Sayısı
1	Veri Giriş Kontrol İşletmeni	18
2	Büro Memuru (Genel)	16
3	Seramik İmal İşçisi	16
4	Makineci (Dikiş)	13
5	Muhasebe Meslek Elemanı	13
6	Satış Elemanı (Perakende)	11
7	Elektronik Haberleşme (Telekomünikasyon) teknikeri	8
8	Kasiyer	7
9	Sigortacılık Meslek Elemanı	6
10	Garson (Servis Elemanı)	5
11	Muhasebeci	4
12	Kalite Kontrolcü-Tekstil	3
13	Reyon Görevlisi	3
14	Satış Elemanı (Toptan)	3
15	Aşçı Yardımcısı	2

Kaynak: İŞKUR Genel Kurs Listesi Raporu

2013 Yılında düzenlenen kurslara katılan kursiyer sayısına göre ilk 15 mesleği sıraladığımızda ilk sırada 18 kursiyer ile Veri Giriş Kontrol İşletmeni gelmekte olup sırasıyla 16 kursiyer ile Büro Memuru (Genel) ve Seramik İmal İşçisi olarak devam etmektedir.

4.6.1.2. 2014 Yılı İEP Bilgileri

2014 yılında 79 farklı meslekte 209 programda 111 ortalama gün olarak program düzenlenmiş, bu programlara 242 kursiyer katılmış, 107'si ayrılmış, 134'ü programı tamamlamıştır. 2014 yılı için programlarda zorunlu istihdam oranı uygulanmamış olup, program kapsamında toplam kursiyerlerin yüzde 16'sı kadar 39 istihdam sağlanmıştır. 2014 yılında düzenlenen İEP'lerin toplam kurs bütçesi 810.400,65 TL olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 4.3 2014 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması

	MESLEK	Kursiyer Sayısı
1	Satış Elemanı (Perakende)	24
2	Büro Memuru (Genel)	23
3	Muhasebe Meslek Elemanı	22
4	Ön Muhasebeci	15
5	Kasiyer	10
6	Sigortacılık Meslek Elemanı	9
7	Çocuk Bakıcısı/Çocuk Bakım Elemanı	8
8	Garson (Servis Elemanı)	7
9	Sekreter	7
10	Makineci (Dikiş)	6
11	Aşçı Yardımcısı	5
12	Büro İşçisi	5
13	Satış Danışmanı / Uzmanı	5
14	Antrenör	4
15	Kat Hizmetleri Elemanı/Kat Görevlisi	4

Kaynak: İŞKUR Genel Kurs Listesi Raporu

2014 Yılında düzenlenen kurslara katılan kursiyer sayısına göre ilk 15 mesleği sıraladığımızda ilk sırada 24 kursiyer ile Satış Elemanı (Perakende) gelmekte olup sırasıyla 23 kursiyer ile Büro Memuru (Genel) ve 22 kursiyer ile Muhasebe Meslek Elemanı olarak devam etmektedir.

4.6.1.3. 2015 Yılı İEP Bilgileri

2015 yılında 139 farklı meslekte 452 programda 152 ortalama gün olarak program düzenlenmiş, bu programlara 658 kursiyer katılmış, 181'i ayrılmış, 467'si programı tamamlamıştır. 2015 yılı için programlarda zorunlu istihdam oranı uygulanmamış olup, program kapsamında toplam kursiyerlerin yüzde 22'si kadar 143 istihdam sağlanmıştır.

2015 yılında düzenlenen İEP'lerin toplam kurs bütçesi 4.110.188,19 TL olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 4.4 2015 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması

	MESLEK	Kursiyer Sayısı
1	Balık Temizleme İşçisi	65
2	Büro Memuru (Genel)	39
3	Satış Danışmanı / Uzmanı	38
4	Veri Giriş Kontrol İşletmeni	38
5	Ön Muhasebeci	37
6	Muhasebe Meslek Elemanı	35
7	Ton Balığı Paketleme İşçisi	26
8	Garson (Servis Elemanı)	25
9	Sekreter	21
10	Aşçı Yardımcısı	19
11	Paketleme İşçisi (Gıda)	16
12	Makineci (Dikiş)	15
13	Satış Elemanı (Perakende)	13
14	Muhasebe Yardımcı Elemanı	11
15	Büro İşçisi	7

Kaynak: İŞKUR Genel Kurs Listesi Raporu

2015 Yılında düzenlenen kurslara katılan kursiyer sayısına göre ilk 15 mesleği sıraladığımızda ilk sırada 65 kursiyer ile Balık Temizleme İşçisi gelmekte olup sırasıyla 39 kursiyer ile Büro Memuru (Genel), 38 kursiyer ile Satış Danışmanı / Uzmanı ve Veri Giriş Kontrol İşletmeni olarak devam etmektedir.

4.6.1.4. 2016 Yılı İEP Bilgileri

2016 yılında 175 farklı meslekte 515 programda 152 ortalama gün olarak program düzenlenmiş, bu programlara 833 kursiyer katılmış, 143'ü ayrılmış, 544'ü programı tamamlamıştır. 2016 yılı için programlarda zorunlu istihdam oranı 0 ve yüzde 50 olarak uygulanmış olup, program kapsamında toplam kursiyerlerin yüzde 40'ı kadar 331 istihdam

sağlanmıştır. 2016 yılında düzenlenen İEP'lerin toplam kurs bütçesi 9.886.054,42 TL olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 4.5 2016 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması

	MESLEK	Kursiyer Sayısı
1	Satış Danışmanı / Uzmanı	80
2	Büro Memuru (Genel)	55
3	Garson (Servis Elemanı)	50
4	Seramik İmal İşçisi	36
5	Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı	35
6	Ön Muhasebeci	35
7	Veri Giriş Kontrol İşletmeni	30
8	Aşçı Yardımcısı	27
9	Muhasebe Meslek Elemanı	26
10	Satış Elemanı (Perakende)	24
11	Kasiyer	19
12	Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Elemanı)	16
13	El Nakışçısı	15
14	Ağaç Palet İmalatçısı	14
15	Paketleme işçisi	13

Kaynak: İŞKUR Genel Kurs Listesi Raporu

2016 Yılında düzenlenen kurslara katılan kursiyer sayısına göre ilk 15 mesleği sıraladığımızda ilk sırada 80 kursiyer ile Satış Danışmanı / Uzmanı gelmekte olup sırasıyla 55 kursiyer ile Büro Memuru (Genel) ve 50 kursiyer ile Garson (Servis Elemanı) olarak devam etmektedir.

4.6.1.5. 2017 Yılı İEP Bilgileri

2017 yılında 210 farklı meslekte 760 programda 84 ortalama gün olarak program düzenlenmiş, bu programlara 1.278 kursiyer katılmış, 177'si ayrılmış, 1.101'ü programı tamamlamıştır. 2016 yılı için programlarda zorunlu istihdam oranı 0 ve yüzde 50 olarak uygulanmış olup, program kapsamında toplam kursiyerlerin yüzde 48'i kadar 618 istihdam sağlanmıştır. 2016 yılında düzenlenen İEP'lerin toplam kurs bütçesi 6.493.450,14 TL olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 4.6 2017 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması

	MESLEK	Kurs Sayısı
1	Seramik İmal İşçisi	162
2	Satış Danışmanı / Uzmanı	111
3	Garson (Servis Elemanı)	100
4	Konfeksiyon İşçisi	71
5	Büro Memuru (Genel)	51
6	Muhasebe Meslek Elemanı	46
7	Ön Muhasebeci	46
8	El Nakışçısı	44
9	Aşçı Yardımcısı	42
10	Perakende Satış Elemanı (Gıda)	32
11	Kasiyer	28
12	Ahşap Mobilya İmalatçısı	18
13	Muhabir	13
14	Peynir İmal İşçisi	13
15	Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Elemanı)	13

Kaynak: İŞKUR Genel Kurs Listesi Raporu

2017 Yılında düzenlenen kurslara katılan kursiyer sayısına göre ilk 15 mesleği sıraladığımızda ilk sırada 162 kursiyer ile Seramik İmal İşçisi gelmekte olup sırasıyla 111 kursiyer ile Satış Danışmanı / Uzmanı ve 100 kursiyer ile Garson (Servis Elemanı) olarak devam etmektedir.

4.6.1.6. 2013-2017 Yılları Genel Değerlendirmesi

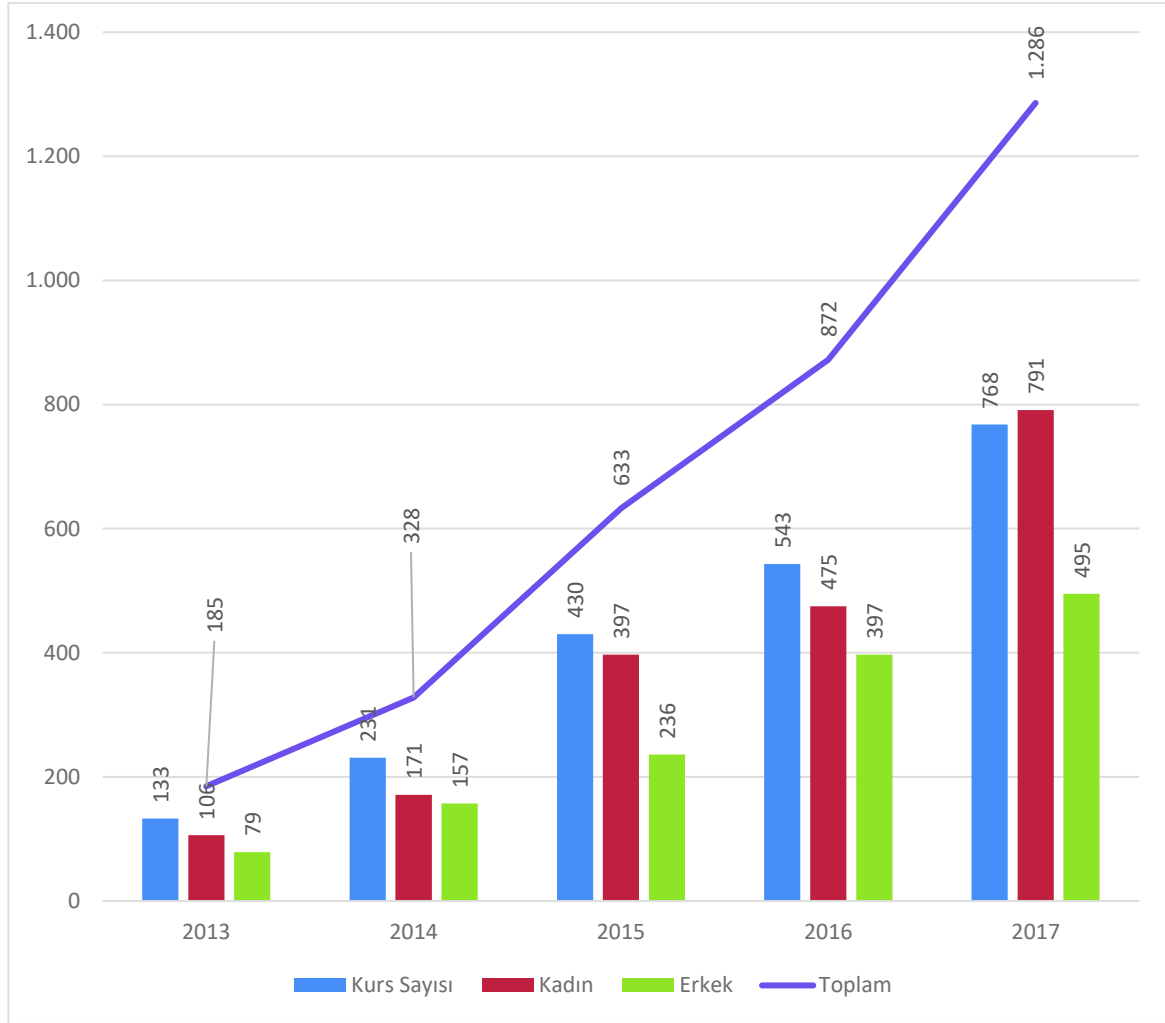
Tablo 4.7 İşbaşı Eğitim Programı Bilgileri 2013-2017 Yılları

	2013	2014	2015	2016	2017	Toplam
Kurs Sayısı	133	231	430	543	768	2.105
Kadın	106	171	397	475	791	1.940
Erkek	79	157	236	397	495	1.364
Toplam	185	328	633	872	1.286	3.304
Kurstan Ayrılanlar	79	117	180	146	177	699
Kursu Bitirenler Toplam	106	211	453	726	1.101	2.605

Kaynak: İŞKUR verilerinden derlenmiştir.

İşbaşı Eğitim Programları 2013 yılında 133 kurs ve 185 kursiyer sayısı seviyesinde başlamış 2014 yılında bir önceki yıla göre kurs sayısı yüzde 74 artarak 231'e kursiyer sayısı yüzde 74 artarak 328'e çıkmıştır 2015 yılında ise bir önceki yıla göre kurs sayısı yüzde 86 artarak 430'a, kursiyer sayısı yüzde 93 artarak 633'e çıkmıştır. 2016 yılında ise bir önceki yıla göre kurs sayısı yüzde 26 artarak 543'e, kursiyer sayısı yüzde 38 artarak 872 ye çıkmıştır. 2017 yılında ise bir önceki yıla göre kurs sayısı yüzde 41 artarak 768'e, kursiyer sayısı yüzde 47 artarak 1.286'ya çıkmıştır. 2013-2017 yılları arasında toplamda 2.105 kurs düzenlenmiş bu kurslara 1.940'ı kadın, 1.364'ü erkek olmak üzere toplam 3.304 kişi katılmış, bu kişilerden 699'u çeşitli gerekçelerle kurstan ayrılmış sonuç olarak 2.605 kişi kursları tamamlamıştır.

Şekil 4.1 2013-2017 Yıllarında Düzenlenen İEP ve Artış Grafiği



Kaynak: İŞKUR verilerinden oluşturulmuştur.

2013 - 2017 arası kursa katılanların yüzde 59'u erkeklerden, yüzde 41'i ise kadınlardan oluşmuştur. Bu dönemde kurstan ayrılanların oranı yüzde 21, kursu tamamlayanların oranı ise yüzde 79'tur.

4.6.2. İŞKUR 2013-2017 yılları “Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi” İEP Verilerine Ait Bulgular

İŞKUR veri tabanından 2013-2017 yılları arasında İşbaşı Eğitim Programına katılanlara yönelik alınan “Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi” Raporunda 2013-2017 yıllarında işbaşı eğitim programına katılanların demografik özelliklerinden cinsiyet, yaş, eğitim durumlarına göre oluşturulan sonuçlardan oluşan bir derleme sunulmuştur.

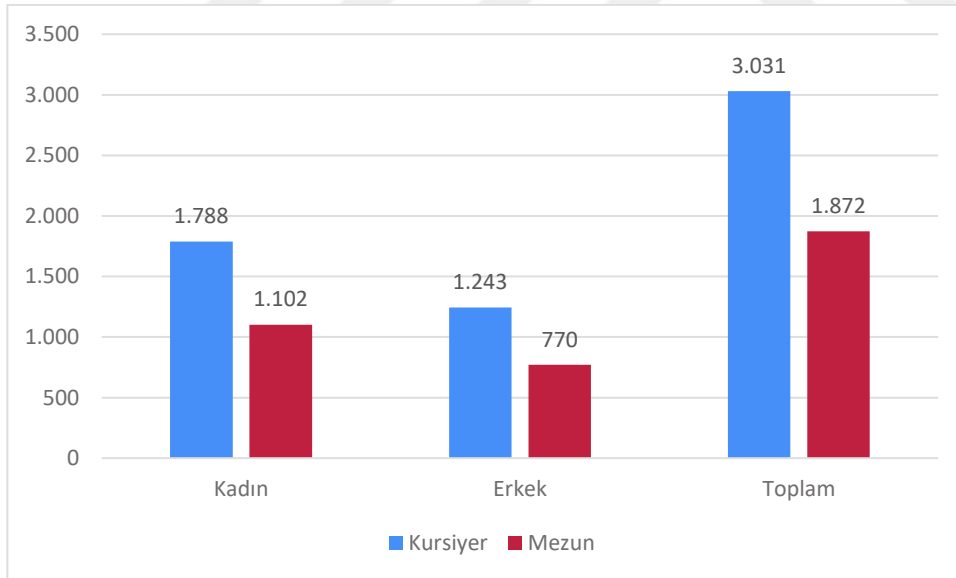
4.6.2.1. Araştırma Yapılan Kursiyer Bilgileri

Tablo 4.8 Araştırma Yapılan Kursiyer Bilgileri

Araştırma Yapılan						
	Kursiyer	Mezun	Yaş Dağılımı		Eğitim Dağılımı	
Kadın	1.788	1.102	15-24	1.137	Okur Yazar	12
Erkek	1.243	770	25-34	1.159	İlköğretim	975
			35-44	559	Lise	912
			45-547	165	Üniversite	1.132
			55 ve üstü	11		
Toplam	3.031	1.872		3.031		3.031

Kaynak: İŞKUR Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi'nden derlenmiştir.

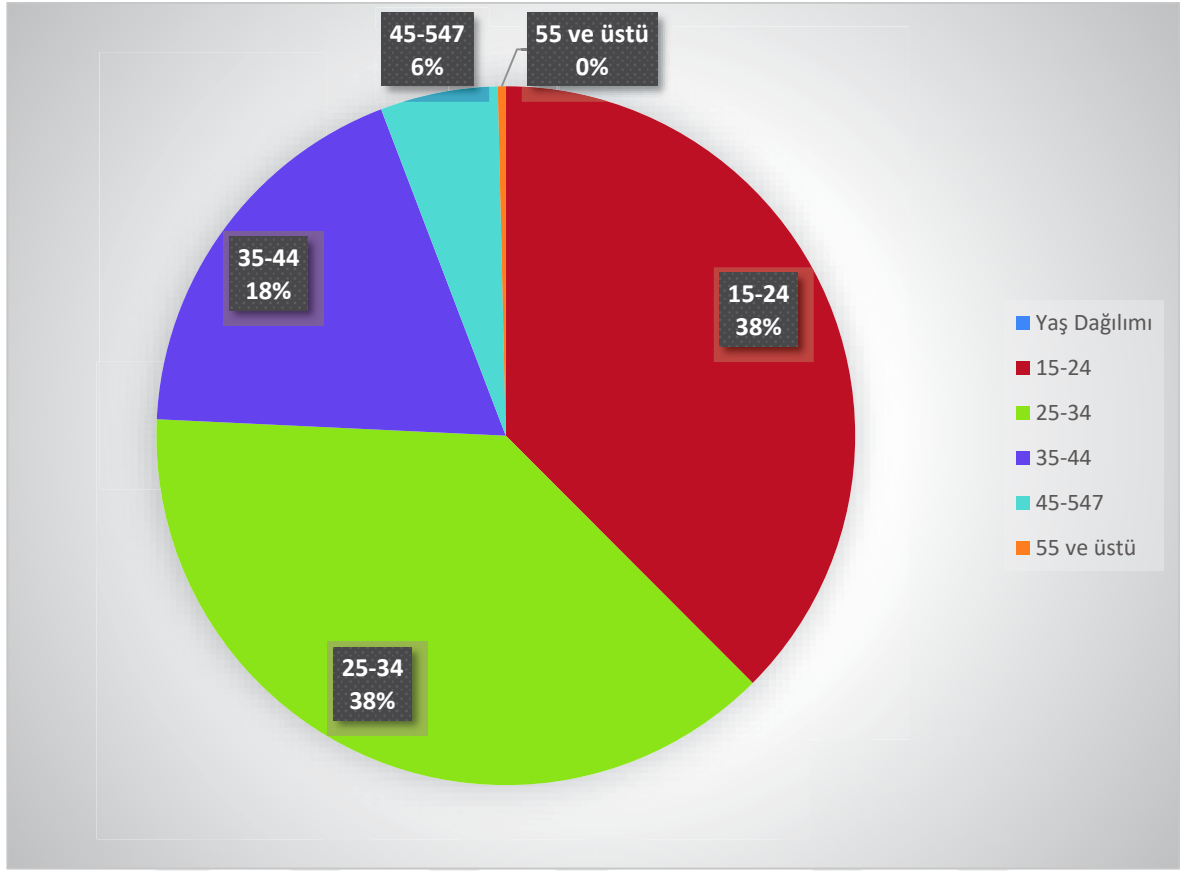
Şekil 4.2 Araştırma Yapılan Kursiyer/Mezun Durumu 2013-2017



Kaynak: İŞKUR Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi'nden derlenmiştir.

Rapor kapsamında 2013-2017 yılları arasında İşbaşı Eğitim Programı kapsamında toplam 3.031 kursiyer bulunmakta olup, mezun olan kursiyerlerin sayısı 1.872 kişidir. Toplam Kursiyerlerin yaklaşık yüzde 59'u olan 1.788 kişisi kadınlardan oluşup, yüzde 41'i olan 1.243 kişisi erkeklerden oluşmaktadır. Mezun olanların ise yaklaşık yüzde 59'u olan 1.102 kişisi kadınlardan, geri kalan yüzde 41'i olan 770 kişi erkeklerden oluşmaktadır.

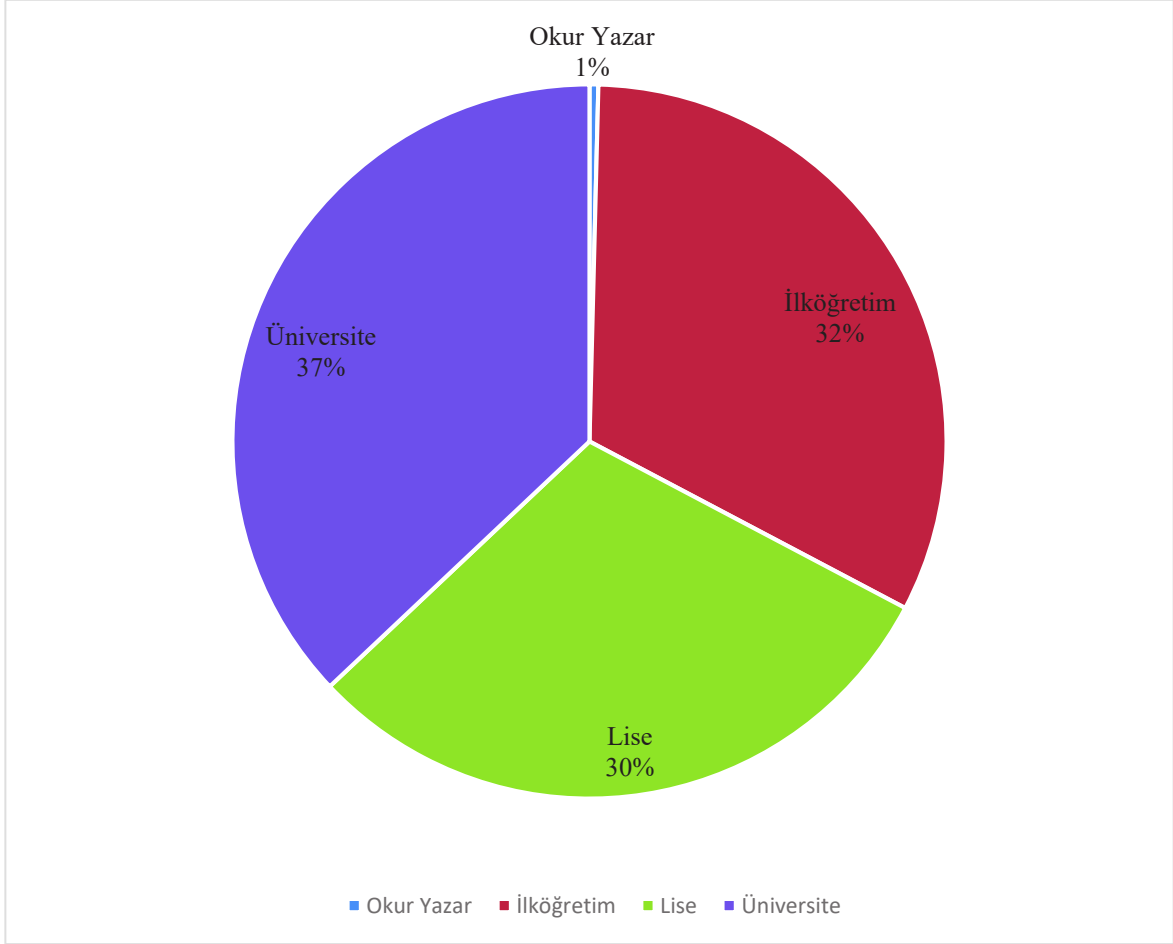
Şekil 4.3 Araştırma Yapılan Kursiyerlerin Yaş Durumu



Kaynak: İŞKUR Kurstan mezun Olup Kursta İşe Yerleşen Kursiyer Listesi'nden derlenmiştir.

Araştırma yapılan kursiyerlerin yaş grubu dağılımı incelendiğinde 25-34 yaş grubu 1.159 kişi ile ilk sırada olup yüzde 38,23'lük bir pay oluşturmaktadır. İkinci sıradaki yaş grubu ise 1.137 kişi ile 15-24 yaş grubu ise yüzde 37,51'lik bir pay oluşturmaktadır. 35 yaş üzerindekielerde işbaşı eğitim programlarına katılarak mesleki bilgi, beceri ve deyim kazanarak işgücü piyasasına katılmışlardır. 35-44 yaş grubunda 559 kişi yüzde 18,44, 45-54 yaş grubu 165 kişi ile yüzde 5,4, 55 yaş ve üstü yaklaşık binde 3,6 gibi bir oranla 2013-2017 yılları arasında İEP'e katılmışlardır.

Şekil 4.4 Araştırma Yapılan Kursiyerlerin Eğitim Durumu



Kaynak: İŞKUR Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi'nden derlenmiştir.

Araştırma yapılan kursiyerlerin eğitim durumlarını inceleyecek olursak sırasıyla yüzde 37 ile üniversite mezunları, yüzde 32 ilköğretim mezunları, yüzde 30 lise mezunları ve yaklaşık yüzde 1 civarında okuryazar ve okuryazar olmayanlardan oluşmaktadır. Bu durum bize üniversite mezunlarının işgücü piyasasına girmede mesleki deneyim eksikliğinden dolayı İEP'lere yoğun bir ilgi gösterdiğini ve İEP'lerde ağırlıklı olarak üniversite mezunlarının tercih edildiğini göstermektedir. İkinci sırada bulunan ilköğretim mezunları için ise mesleki bilgi kazanmak İEP'lerin olumlu bir katkısı olacaktır.

4.6.2.2. Araştırma Yapılan Kursiyerlerden İstihdam Edilenlerin Durumu

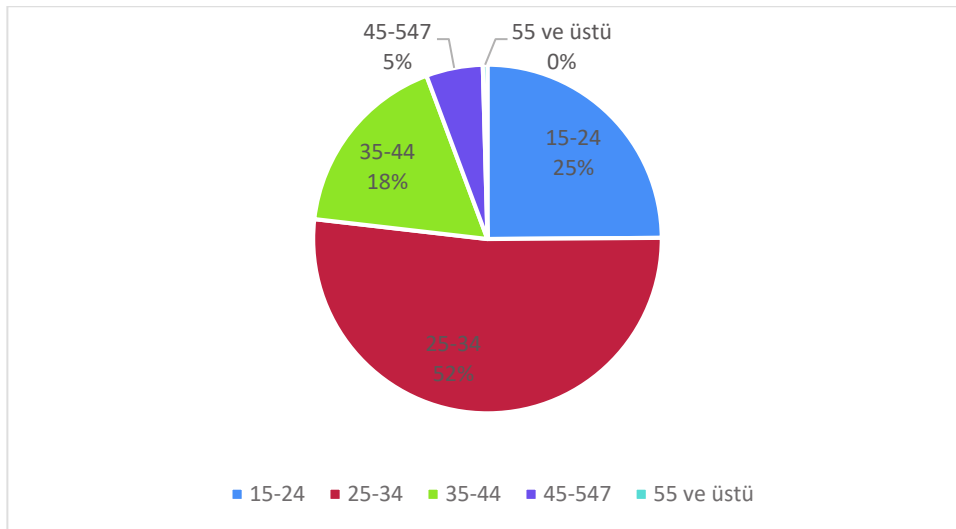
Tablo 4.9 2013-2017 Yılları Arasında İstihdam Edilen Tüm Kursiyerler

İstihdam Edilen Tüm Kursiyerler						
	Kursiyer	Oran	Yaş Dağılımı	Kursiyer	Eğitim Dağılımı	Kursiyer
			15-24	232	Okur Yazar Olmayan	2
			25-34	486	Okur Yazar	4
			35-44	163	İlköğretim	284
Kadın	505	54,1%	45-54	49	Lise	263
Erkek	429	45,9%	55 ve üstü	4	Üniversite	381
Toplam	934	30,8%		934		934
İş arama Gün Sayısı Ortalaması		48,6				
İstihdamda kalma süresi ortalaması		434,17				

Kaynak: İŞKUR Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi'nden derlenmiştir.

İstihdam edilen kursiyerlerin durumları incelendiğinde 2013-2017 yılları arasında yüzde 54,1'i kadın, yüzde 45,9'u erkek olmak üzere toplamda 934 kursiyer istihdam edilmiştir. Dönem içinde istihdam edilenlerin toplam kursiyerlere oranı ise 30,8 dir. İstihdam edilen kursiyerler ortalama olarak 48 gün iş aramışlar ve 434 gün istihdam edilmişlerdir.

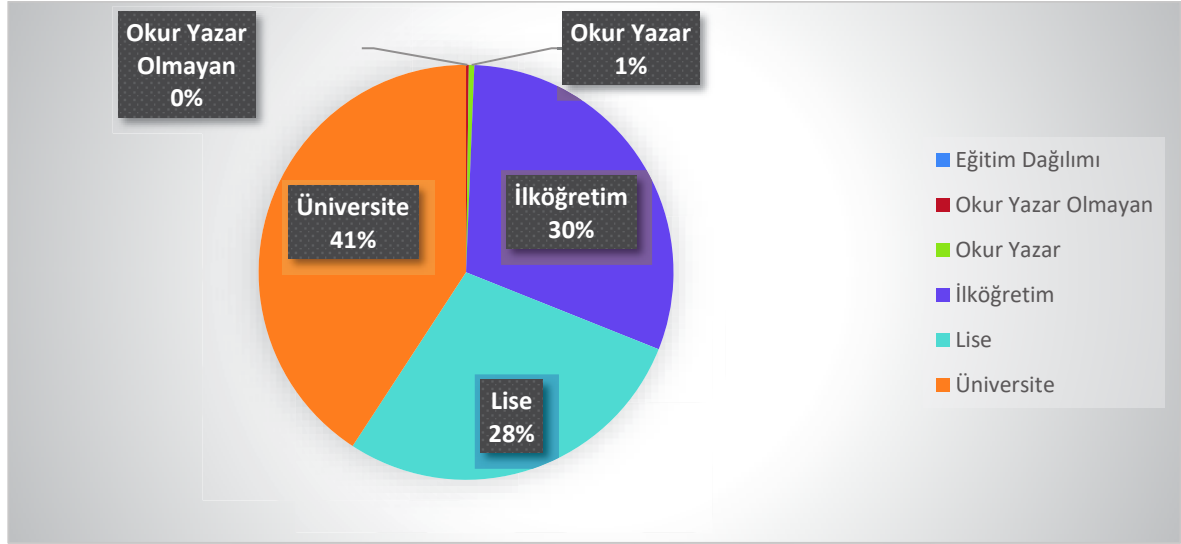
Şekil 4.5 İstihdam Edilen Kursiyerlerin Yaş Durumu



Kaynak: İŞKUR Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi'nden derlenmiştir.

İstihdam edilenlerin yaş grubuna göre sıralaması yüzde 52 ile 25-34, yüzde 25 ile 15-24, yüzde 18 ile 35-44 olarak devam etmektedir. İşverenler tarafından istihdam edilenlerin yarısından fazlasını 25-34 yaş grubu ve sonrasında yüzde 25 ile 15-24 yaş grubu oluşturmakta olup gençlerin tercih edilmekte olduğunu göstermektedir.

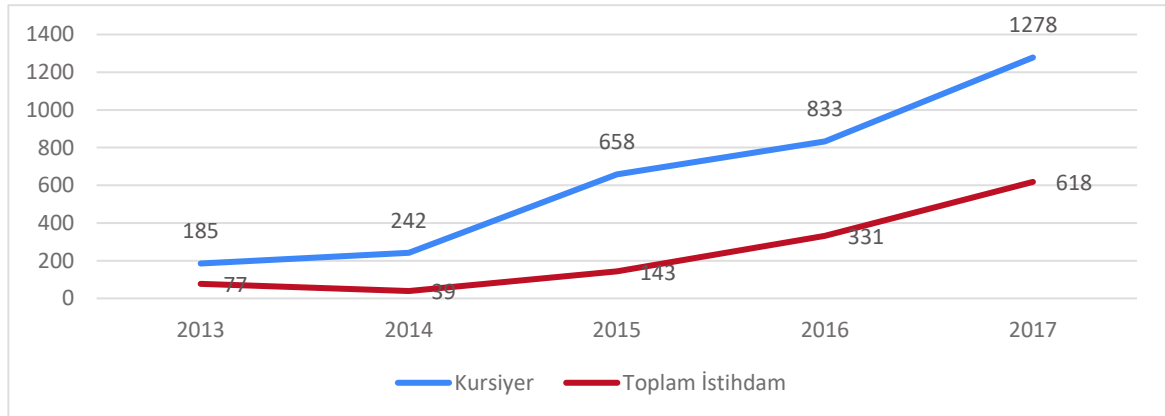
Şekil 4.6 İstihdam Edilen Kursiyerlerin Eğitim Durumu



Kaynak: İŞKUR Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi'nden derlenmiştir.

İstihdam edilen kursiyerlerin eğitim durumlarını inceleyecek olursak sırasıyla yüzde 41 ile üniversite mezunları, yüzde 30 ilköğretim mezunları, yüzde 28 lise mezunları ve yaklaşık yüzde 1 civarında okuryazar ve okuryazar olmayanlardan oluşmaktadır. Bu durum bize üniversite mezunlarının İEP sonrasında işverenler tarafından öncelikle tercih edildiğini göstermektedir. Üniversite mezunlarını sırasıyla ilköğretim ve lise mezunları izlemiştir.

Şekil 4.7 2013-2017 Yılları İEP Kursiyer ve İstihdam Sayıları



Kaynak: İŞKUR Genel Kurs Listesi Raporu'ndan derlenmiştir.

Düzenlenen kurslarda bu dönemde program süresi 78 fiili gün olarak uygulanmasına rağmen zorunlu yüzde 50 istihdam oranı uygulanması İEP'lerde istihdam oranını arttırarak en yüksek seviyeye çıkarmış ve verimliliği sağlamıştır.

4.6.2.3. 2013-2017 Yıllarında Düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarında Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Meslek

Tablo 4.10 2013-2017 Yılında Düzenlenen İEP'lerin Kursiyer Sayısına Göre İlk 15 Sıralaması

	MESLEK	Kurs Sayısı
1	Satış Danışmanı / Uzmanı	235
2	Seramik İmal İşçisi	214
3	Garson (Servis Elemanı)	187
4	Büro Memuru (Genel)	184
5	Muhasebe Meslek Elemanı	142
6	Ön Muhasebeci	135
7	Aşçı Yardımcısı	95
8	Veri Giriş Kontrol İşletmeni	86
9	Satış Elemanı (Perakende)	75
10	Konfeksiyon İşçisi	73
11	Kasiyer	68
12	Balık Temizleme İşçisi	65
13	El Nakışçısı	64
14	Sekreter	46
15	Sigortacılık Meslek Elemanı	43

Kaynak: İŞKUR Genel Kurs Listesi Raporu'ndan derlenmiştir.

4.6.3. 2017 yılında İEP Katılımcılarına Yönelik Anket Sonucu Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde 2017 yılında Çanakkale’de İşbaşı eğitim programlarını tamamlayan kursiyerlerden 100 kişiye telefon ile uygulanan ekteki anketin verileri sunulmuş, analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

4.6.3.1. Demografik Bulgular

Tablo 4.11 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Cinsiyet	F	%
Kadın	50	50
Erkek	50	50
Toplam	100	100

Araştırmaya eşit sayıda 50 erkek, 50 kadın olmak üzere toplamda 100 kişi katılmıştır.

Tablo 4.12 Katılımcıların Yaşa Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Yaş	F	%
15-24	43	43
25-34	38	38
35-44	17	17
45-54	2	2
Toplam	100	100

Araştırmaya 15-24 yaş grubunda 43, 25-34 yaş grubunda 38, 35-44 yaş grubunda 17, 45-54 yaş grubunda 2 kişi katılmıştır.

Tablo 4.13 Katılımcıların Eğitimine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Eğitim	F	%
İlköğretim	20	20
Ortaöğretim	45	45
Önlisans	17	17
Lisans	18	18
Toplam	100	100

Araştırmaya İlköğretim seviyesinde 20, Ortaöğretim seviyesinde 45, Önlisans seviyesinde 17, Lisans seviyesinde 18 kişi katılmıştır.

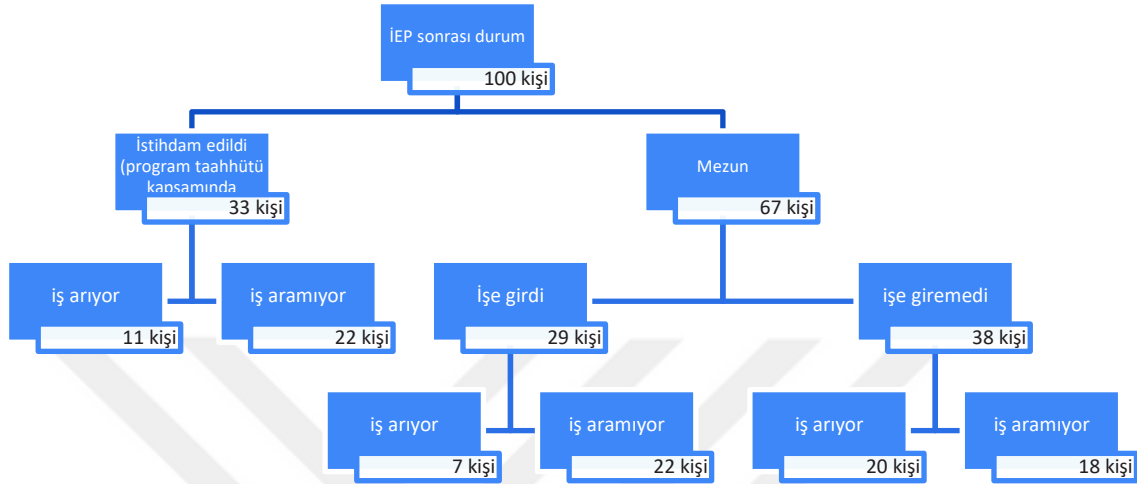
Tablo 4.14 Katılımcıların İEP Mesleği ve Kursiyer Statüsü Dağılımları

No	Meslek	Kursiyer Statüsü		Genel Toplam
		İstihdam Edilmiş	Mezun	
1	Ahşap Mobilya İmalatçısı		1	1
2	Ahşap Montaj Elemanı		1	1
3	Aşçı		1	1
4	Aşçı Yardımcısı	1	2	3
5	Bankacılık Ve Sigortacılık Meslek Elemanı		1	1
6	Bayan Kuaförü	1		1
7	Bilgi İşlem Destek Elemanı		4	4
8	Büro İşçisi	1	1	2
9	Büro Memuru (Genel)	2	2	4
10	Büro Yönetimi Ve Sekreterlik/Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanı		1	1
11	Cilt Bakım Ve Güzellik Meslek Elemanı		1	1
12	Demir Doğramacı		1	1
13	Eczacı		1	1
14	El Nakışçısı	1	1	2
15	Garson (Servis Elemanı)	3	4	7
16	Gıda Teknikeri	1		1
17	Halkla İlişkiler ve Tanıtım Uzmanı		1	1
18	Hamurkar		1	1
19	İnşaat Teknolojisi Teknikeri	1		1
20	Kasa Sorumlusu/Şefi		1	1

21	Kasiyer		3	3
22	Kimyager		1	1
23	Konfeksiyon İşçisi	1		1
24	Konserve Üretim Elemanı	1		1
25	Mobilyacı	1		1
26	Muhasebe Meslek Elemanı	2	2	4
27	Mutfak Görevlisi		1	1
28	Müşteri Temsilcisi		1	1
29	Ön Muhasebeci	3	1	4
30	P.V.C. Doğrama Montajcısı	1		1
31	Pastacı Yardımcısı		1	1
32	Pazarlamacı		2	2
33	Perakende Satış Elemanı (Gıda)		3	3
34	Peynir İmal İşçisi	1	1	2
35	Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Elemanı)	1	1	2
36	Reyon Görevlisi	1		1
37	Satış Danışmanı / Uzmanı	4	6	10
38	Satış Temsilcisi / Plasiyer	1		1
39	Sekreter	1	1	2
40	Seramik İmal İşçisi	2	11	13
41	Sipariş Hazırlama Görevlisi (Eczacı Deposu)	1		1
42	Şarap Üretim Teknolojisi Teknikeri		1	1
43	Teknik Ressam		1	1
44	Tornacı (Torna Tezgahı Operatörü)		1	1
45	Ütücü		1	1
46	Yazılım Geliştiricisi		2	2
47	Yazılım Tasarımcısı		1	1
48	Ziraat Mühendisi	1		1
	Genel Toplam	33	67	100

Katılımcılar 48 farklı meslekte İEP programına katılmış, katılımcılardan 33 kişi programın istihdam taahhüdü karşılığında program sonrası istihdam edilmiş, diğer 67 kişi ise mezun statüsünde bulunmaktadır. Araştırmamızda İEP katılımcı sayılarına göre ilk üç meslek Seramik İmal İşçisi, Satış Danışmanı / Uzmanı, Garson (Servis Elemanı) olarak gerçekleşmiş ve 2017 yılında tüm katılımcıların meslek sıralaması da aynı şekildedir. Araştırma kapsamındaki kişilerin yararlandıkları ortalama İEP program gün sayısı 99,7 gün olmuştur.

Şekil 4.8 İEP Sonrası İstihdam ve İş Arama Durumu



Araştırma kapsamındaki katılımcıların 33’ü programın istihdam şartından dolayı istihdam edilmiş, 29 kişi ise iş bularak işe girmiş toplamda 62 kişi işe girmiş, 38 kişi ise herhangi bir işe girmemiştir. İşe giremeyen bu kişilerden 20 kişi iş aramasına rağmen iş bulamamaktadır. Burada dikkat çekici olan bir diğer husus ise 29 kişinin İEP sonrasında istihdam taahhüdü olmamasına rağmen herhangi bir iş bulmuş olmalarıdır. Yine bu kişilerin iş bulma kanalları aşağıdaki tablodan da görüldüğü üzere yarıdan fazlası İEP düzenleyen işyerinde işe girmiştir. Bu veri bize İEP programında işverenlerin taahhütte bulduklarından daha fazla sayıda kişiyi işe aldığını göstermektedir.

Şekil 4.9 Mezun Statüdeki Kursiyerlerin İş Bulma Kanalları

İş bulma kanalı	Sayı
İEP düzenleyen işyerinde	15
Tanıdık, akraba, eş-dost aracılığı ile	11
Gazete, İnternet ilanı ile	2
Kamu sektöründe	1
Toplam	29

Program sonrasında mezun statüdeki kursiyerlerden iş bulanların ikinci sıradaki iş bulma kanalı ise Tanıdık, akraba, eş-dost aracılığı ile olmuştur.

Şekil 4.10 Tüm İşe Girenlerin İşe Girdikleri Aya Göre Dağılımı

İşe giriş ayı	F	%
1	46	74%
2	1	2%
3	1	2%
5	5	8%
6	5	8%
7	1	2%
8	3	5%
Toplam	62	100%

İşe girenlerin yüzde 74'ü programdan sonraki ilk ayda işe girmiştir.

Tablo 4.15 İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenlerine Yönelik Diğer Seçeneğine Verilen Cevaplar

Diğer seçeneği	F	%
Askerden yeni dönmüş	1	7%
Askere gidecek	1	7%
Bayanlara yönelik iş imkanı yok	1	7%
Eski Hükümlü	1	7%
Ev hanımı, çocuğuna bakıyor	2	13%
Öğrenci	7	47%
Sezonluk çalışıyor	1	7%
Yaşının yüksek olmasından dolayı iş bulmakta zorlanıyor	1	7%
Toplam	15	100%

İş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik Diğer seçeneğine verilen cevaplar incelendiğinde 15 kişinin bildirimde bulunduğu görülmekte olup yüzde 47'lik oran ile en

yüksek neden olarak katılımcılar öğrenci olmalarını belirtmişleridir. Bu durum öğrencilere yönelik iş imkanlarının artırılması gerekliliğini göstermektedir.

4.6.3.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizi

İEP hakkındaki görüşlerini ölçen “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipi 10 soruluk ölçek uygulanmıştır ve Cronbach’s Alfa değeri 0,865 olarak tespit edilmiş ve yüksek derecede güvenilir bir ölçek olmuştur.

İş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik görüşlerini ölçen “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipi 9 soruluk ölçek uygulanmıştır ve Cronbach’s Alfa değeri 0,645 olarak tespit edilmiş ve oldukça güvenilir bir ölçek olmuştur. Ayrıca katılımcıların iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik görüşlerini ifade edebilecekleri bir adet açık uçlu soru diğer seçeneği ile sunulmuştur.

Cronbach’s Alpha Katsayısı (α);

- $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Özdamar, 2004: 42).

Araştırmada kullanılan likert ölçek için katılımcıların ilgili sorulara verilen görüşlerini belirtmeleri için seçenek olarak “(5) Kesinlikle katılıyorum”, “(4) Katılıyorum”, “(3) Kararsızım”, “(2) Katılmıyorum”, (1) Kesinlikle katılmıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir dağılımdadır. Bu puan dağılımı beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir.

Tablo 4.16 Ölçek Genişlik Düzeyleri

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00 – 1,79	Çok Düşük
Katılmıyorum	2	1,80 – 2,59	Düşük
Kararsızım	3	2,60 – 3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40 – 4,19	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,20 – 5,00	Çok Yüksek

Tablo 4.17 İEP Hakkındaki Görüşlere Yönelik Tanımlayıcı İstatistik

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Mevcut becerilerimi arttırmada İEP katkısı oldu	100	1	5	4,01	1,040
Yeni bir meslek edinmemde İEP katkısı oldu	100	1	5	3,60	1,255
İEP istihdam için faydalı buluyorum	100	1	5	4,06	0,952
İŞKUR hizmetlerinden haberdar olmamı sağladı	100	1	5	3,80	1,073
İş arama becerilerimi arttırdı	100	1	5	3,77	1,153
İş hayatına adapte olmamı sağladı	100	1	5	4,14	0,964
İEP sonrasında daha kolay iş bulmamı sağladı	100	1	5	3,73	1,205
İEP sonrasında daha yüksek ücret elde etmemi sağladı	100	1	5	2,93	1,225
İEP verilen eğitimden memnun kaldım	100	1	5	4,01	1,078
İEP süresi meslek deneyimi için yeterliydi	100	1	5	3,77	1,062
Geçerli N	100		Ortalama	3,782	

İEP hakkındaki görüşlere yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde 3,782 ortalama ile katılımcılar yüksek bir oranda olumlu görüşlerde bulunmaktadır. Yüksek bir

oran olarak 4,06 ile en yüksek olumlu görüş “İEP istihdam için faydalı buluyorum” için, en düşük olumlu görüş ise orta bir seviye olarak “İEP sonrasında daha yüksek ücret elde etmemi sağladı” görüşünde kararsız kaldıkları görülmektedir.

Tablo 4.18 İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenleri Hakkındaki Görüşlere Yönelik Tanımlayıcı İstatistik

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Katılmış olduğum İEP'den yeterli bilgi, deneyim elde edemedim.	100	1	5	2,12	1,104
Yüksek ücret beklentisi, asgari ücret ile çalışmak istememek	100	1	5	2,64	1,087
İşin sosyal güvenceden yoksun olması	100	1	5	2,61	1,118
Çalışma süresinin uzun olması	100	1	5	2,86	1,083
Çalışmak istediğim meslekte yeterince iş olmaması	100	1	5	3,15	1,123
Genel olarak eğitim ve nitelik seviyemin yetersiz oluşu	100	1	5	2,51	1,096
Çanakkale ilinde yeterli iş imkânı olmaması	100	1	5	3,57	1,018
Kamu sektöründe çalışma isteği	100	1	5	2,97	1,010
İŞKUR'un işlevini yerine getirememesi	100	1	5	2,24	0,854
Geçerli N	100		Ortalama	2,741	

İş bulmada zorluk çekme nedenleri hakkındaki görüşlere yönelik tanımlayıcı istatistik incelendiğinde 2,741 ortalama ile katılımcılar orta seviyede olumlu görüşlerde bulunmaktadır. “Çanakkale ilinde yeterli iş imkânı olmaması” görüşü için 3,57 gibi yüksek bir oranda katılım göstermişlerdir. en düşük olumlu görüş ise orta bir seviye olarak “Katılmış olduğum İEP'den yeterli bilgi, deneyim elde edemedim.” görüşünde ise 2,12 gibi düşük bir oranda görüş belirterek iş bulmada zorluk çekmeye etkisinin düşük olduğunu ifade etmişlerdir.

İEP ölçeğindeki 10 sorunun genel güvenilirliği $\alpha=0,865$ olarak bulunmuştur. Yapılan KMO ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,846 Barlett değerinin ise 0,000 olarak 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Yapılan faktör

analizi sonucunda (döndürme metodu Varimax seçilmiştir) toplam varyans %59,48 olarak 2 faktör bulunmuştur. Bu faktörler İEP memnuniyet faktörü ve İEP kazanım faktörü olarak adlandırılmıştır.

Tablo 4.19 İEP Hakkındaki Görüşlere Yönelik Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
İEP Memnuniyet	İEP istihdam için faydalı buluyorum	0,710	36,856	0,741
	İEP verilen eğitimden memnun kaldım	0,730		
	İEP süresi meslek deneyimi için yeterliydi	0,871		
İEP Kazınım	Mevcut becerilerimi arttırmada İEP katkısı oldu	0,618	22,632	0,853
	Yeni bir meslek edinmemde İEP katkısı oldu	0,721		
	İŞKUR hizmetlerinden haberdar olmamı sağladı	0,585		
	İş arama becerilerimi arttırdı	0,849		
	İş hayatına adapte olmamı sağladı	0,575		
	İEP sonrasında daha kolay iş bulmamı sağladı	0,834		
	İEP sonrasında daha yüksek ücret elde etmemi sağladı	0,657		
Toplam Varyans %59,48 İEP ölçeğindeki 10 sorunun genel güvenilirliği $\alpha=0,865$				

İş bulmada zorluk çekme nedenlerini yani işsizlik ölçeğindeki 9 sorunun genel güvenilirliği $\alpha=0,645$ olarak bulunmuştur. Yapılan KMO ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,6 Barlett değerinin ise 0,000 olarak 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda (döndürme metodu Varimax seçilmiştir) toplam varyans %58,024 olarak 3 faktör bulunmuştur. Bu faktörler işle ilgili beklentiler, iş yokluğu ve iş koşulları faktörleri olarak adlandırılmıştır.

Tablo 4.20 İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenlerine Yönelik Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
İşle ilgili beklentiler	Katılmış olduğum İEP' den yeterli bilgi, deneyim elde edemedim.	0,625	21,653	0,615
	Yüksek ücret beklentisi, asgari ücret ile çalışmak istememek	0,703		
	Kamu sektöründe çalışma isteğı	0,710		
	İŞKUR'un işlevini yerine getirememesi	0,640		
İş yokluğu	Çalışmak istediğim meslekte yeterince iş olmaması	0,827	19,098	0,724
	Çanakkale ilinde yeterli iş imkânı olmaması	0,874		
İş koşulları	İşin sosyal güvenceden yoksun olması	0,585	17,272	0,616
	Çalışma süresinin uzun olması	0,849		
	Genel olarak eğitim ve nitelik seviyemin yetersiz oluşu	0,575		
Toplam Varyans %58,024				
İş bulmada zorluk çekme nedenleri ölçeğindeki 9 sorunun genel güvenilirliği $\alpha=0,645$				

Tablo 4.21 Faktörlere Ait Görüşlere Yönelik Tanımlayıcı İstatistik

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İEP memnuniyet	100	1,00	5,00	3,9467	0,83783
İEP kazınım	100	1,14	5,00	3,7114	0,82777
İşle ilgili beklentiler	100	1,25	4,00	2,4925	0,69400
İş yokluğu	100	1,00	5,00	3,3600	00,94836
İş koşulları	100	1,00	5,00	2,6600	0,78135
Geçerli N	100				

Faktörlere yönelik puanlar incelendiğinde en yüksek puanı 3,94 ile İEP memnuniyet faktörü olarak programlardan memnuniyetin yüksek olduğunu göstermiştir. İşle ilgili beklentiler faktörü ise 2,49 ile düşük bir puan ile iş bulmada zorluk çekme nedenlerine bu faktörün etkisinin diğerlerinden düşük olduğunu ortaya koymuştur.

4.6.3.3. Araştırmanın Ortaya Koyduğu Hipotezlerin Test Edilmesi Ve Yorumlanması

H1: Araştırmaya katılanların İEP memnuniyet dereci cinsiyete göre farklılık gösterir.

Tablo 4.22 Araştırmaya Katılanların İEP Memnuniyet Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	t	P
İEP memnuniyet	Erkek	50	3,98	0,84491	0,396	0,693
	Kadın	50	3,9133	0,83791		

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre İEP memnuniyet dereceleri erkeklerde daha yüksektir fakat bu durum iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkanı veren bağımsız örneklem t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,693>0,05$). Bundan dolayı H1 reddedilmiştir.

H2: Araştırmaya katılanların İEP kazanım dereci cinsiyete göre farklılık gösterir.

Tablo 4.23 Araştırmaya Katılanların İEP Kazanım Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	t	P
İEP kazanım	Erkek	50	3,7714	0,88582	0,723	0,471
	Kadın	50	3,6514	0,76967		

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre İEP kazanım dereceleri erkeklerde daha yüksektir fakat bu durum bu durum iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkanı veren bağımsız örneklem t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,471>0,05$). Bundan dolayı H2 reddedilmiştir.

H3: Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik işle ilgili beklenti düzeyleri Cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

Tablo 4.24 Araştırmaya Katılanların İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenlerine Yönelik İşle İlgili Beklenti Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	t	P
İşle ilgili beklentiler	Erkek	50	2,53	0,71364	0,538	0,592
	Kadın	50	2,455	0,67893	0,538	0,592

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik işle ilgili beklenti düzeyleri erkeklerde daha yüksektir fakat bu durum bu durum iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkanı veren bağımsız örneklem t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,592>0,05$). Bundan dolayı H3 reddedilmiştir.

H4: Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik iş yokluğu hakkındaki görüşlerinin düzeyleri Cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

Tablo 4.25 Araştırmaya Katılanların İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenlerine Yönelik İş Yokluğu Görüşlerinin Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	t	P
İş yokluğu	Erkek	50	3,15	0,99617	-2,26	0,026
	Kadın	50	3,57	0,8572		

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik iş yokluğu nu ifade eden görüşlerin düzeyleri kadınlarda daha yüksektir ve bu durum iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkanı veren bağımsız örneklem t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunmuştur ($p=0,026>0,05$). Bundan dolayı H4 kabul edilmiştir. Yani araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik iş yokluğu hakkındaki görüşlerinin düzeyleri Cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir ve kadınlarda bu oran daha yüksektir. Bu sonuç kadınların işgücü piyasasında öncelikle tercih edilmediklerini ortaya koymaktadır.

H5: Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik iş koşulları hakkındaki görüşlerinin düzeyleri Cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

Tablo 4.26 Araştırmaya Katılanların İş Bulmada Zorluk Çekme Nedenlerine Yönelik İş Koşulları Hakkındaki Görüşlerinin Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	t	P
İş koşulları	Erkek	50	2,6267	0,82654	-0,425	0,672
	Kadın	50	2,6933	0,74029		

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik iş koşullarına yönelik görüşlerinin düzeyleri kadınlarda daha yüksektir. Fakat bu durum iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkanı veren bağımsız örneklem t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,672>0,05$). Bundan dolayı H5 reddedilmiştir.

H6: Araştırmaya katılanların İEP sonrasında bir işe girme durumları Cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

Tablo 4.27 Araştırmaya Katılanların İEP Sonrasında İşe Girme Durumları Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	t	P
İEP sonrasında bir işe girdiniz mi?	Erkek	50	1,34	0,479	-0,819	0,415
	Kadın	50	1,42	0,499		

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre İEP sonrasında bir işe girme durumlarının düzeyleri kadınlarda daha yüksektir yani erkekler daha çok işe girmektedir. Fakat bu durum iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkanı veren bağımsız örneklem t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,415>0,05$). Bundan dolayı H6 reddedilmiştir.

H7: Araştırmaya katılanların İEP memnuniyet ve İEP kazanım düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

Tablo 4.28 Araştırmaya Katılanların İEP Memnuniyet ve İEP Kazanım Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	Yaş	N	Ortalama	Ss	F	P
İEP memnuniyet	15-24	43	3,814	0,86771	0,811	0,491
	25-34	38	4,0965	0,8696		
	35-44	17	3,9216	0,71229		
	45-54	2	4,1667	0,2357		
	Toplam	100	3,9467	0,83783		
İEP kazanım	15-24	43	3,8638	0,82594	2,034	0,114
	25-34	38	3,7143	0,74119		
	35-44	17	3,2941	0,94555		
	45-54	2	3,9286	0,70711		
	Toplam	100	3,7114	0,82777		

Araştırmaya katılanların İEP memnuniyet düzeyleri 45-54 yaş grubu örneklem sayısı az olduğu için göz ardı edildiğinde 25-34 yaş grubunda en yüksek çıkmaktadır. Fakat bu durum ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılabildiği Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,491>0,05$).

Araştırmaya katılanların İEP kazanım düzeyleri 45-54 yaş grubu örneklem sayısı az olduğu için göz ardı edildiğinde 15-24 yaş grubunda en yüksek çıkmaktadır. Fakat bu durum ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılabildiği Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,114>0,05$).

Post Hoc tekniklerinden Tukey testine göre alt gruplar arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçlardan dolayı H7 reddedilmiştir.

H8: Araştırmaya katılanların İş bulmada zorluk çekme faktörlerinin (İşle ilgili beklentiler, İş yokluğu, İş koşulları) düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

Tablo 4.29 Araştırmaya Katılanların İş Bulmada Zorluk Çekme Faktörlerinin Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	Yaş	N	Ortalama	Ss	F	P
İşle ilgili beklentiler	15-24	43	2,5988	0,68387	1,048	0,375
	25-34	38	2,4539	0,67996		
	35-44	17	2,3824	0,76607		
	45-54	2	1,875	0,17678		
	Toplam	100	2,4925	0,694		
İş yokluğu	15-24	43	3,3256	0,93148	1,127	0,342
	25-34	38	3,4737	0,90006		
	35-44	17	3,3235	1,10314		
	45-54	2	2,25	0,35355		
	Toplam	100	3,36	0,94836		
İş koşulları	15-24	43	2,6589	0,70331	0,492	0,688
	25-34	38	2,6754	0,82559		
	35-44	17	2,7059	0,91956		
	45-54	2	2	0		
	Toplam	100	2,66	0,78135		

Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme faktörlerinden işle ilgili beklentilerin düzeyi 45-54 yaş grubu örneklem sayısı az olduğu için göz ardı edildiğinde 15-24 yaş grubunda en yüksek çıkmaktadır. Fakat bu durum ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılabildiği Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,375>0,05$).

Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme faktörlerinden iş yokluğu düzeyi 45-54 yaş grubu örneklem sayısı az olduğu için göz ardı edildiğinde 25-34 yaş grubunda en yüksek çıkmaktadır. Fakat bu durum ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılabildiği

Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,342>0,05$).

Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme faktörlerinden iş koşulları düzeyi 45-54 yaş grubu örneklem sayısı az olduğu için göz ardı edildiğinde yaş arttıkça artmaktadır. Fakat bu durum ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılabildiği Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,688>0,05$).

Post Hoc tekniklerinden Tukey testine göre alt gruplar arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçlardan dolayı H8 reddedilmiştir.

H9: Araştırmaya katılanların İEP memnuniyet ve İEP kazanım düzeyleri eğitim değişkenine göre farklılık gösterir.

Tablo 4.30 Araştırmaya Katılanların İEP Memnuniyet ve İEP Kazanım Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	Eğitim seviyesi	N	Ortalama	Ss	F	P
İEP memnuniyet	İlköğretim	20	3,8667	0,82646	0,226	0,878
	Ortaöğretim	45	3,9704	0,85818		
	Ön Lisans	17	3,8627	0,67761		
	Lisans	18	4,0556	0,97853		
	Total	100	3,9467	0,83783		
İEP kazanım	İlköğretim	20	3,7357	0,87852	0,171	0,916
	Ortaöğretim	45	3,6476	0,90587		
	Ön Lisans	17	3,7899	0,75275		
	Lisans	18	3,7698	0,67031		
	Total	100	3,7114	0,82777		

Araştırmaya katılanların İEP memnuniyet düzeyleri genel olarak eğitim seviyesi arttıkça artış göstermektedir. En yüksek İEP memnuniyet düzeyi Lisans eğitim düzeyinde 4,05 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılabildiği Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,878>0,05$).

Araştırmaya katılanların İEP kazanım düzeyleri ile eğitim seviyesi arasında bir bağlantı bulunamamıştır. Önlisans seviyesinde İEP kazanım düzeyi 3,78 ile en yüksek çıkmıştır. Bu durum ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılabildiği Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır ($p=0,171>0,05$).

Post Hoc tekniklerinden Tukey testine göre alt gruplar arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçlardan dolayı H_9 reddedilmiştir.

4.6.3.4. Araştırmaya Katılanların İEP görüşlerinin Faktörleri İle İş Bulmada Zorluk Çekme Faktörlerinin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Bağımlı ya da bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirleyen istatistik yöntemi korelasyondur. Aralıklı ölçekte ölçülen değişkenlerin arasındaki doğrusal ilişkinin derecesine ve yönüne bakılırken en çok Pearson korelasyon katsayısı 'r' dikkate alınır. Pearson korelasyon katsayısı 'r' -1 ile +1 arası değerler alır ve ilişkinin yönünü, kuvvetini gösterir. r katsayısı eksi değerler aldığı bu değişkenler arasında ters orantı olduğunu artı değerler alması doğru orantı olduğunu gösterir. Yine r kat sayısının ± 1 'e yaklaşması ilişkinin kuvvetli olduğunu '0' a yaklaşması ilişkinin kuvvetinin azaldığını gösterir ve 0,50 nin altındaki değerler için zayıf korelasyon, 0,50 ve 0,70 arası orta korelasyon, 0,70 üstü kuvvetli korelasyonu gösterir (Sipahi vd., 2010: 143-145).

H10: Katılımcıların İEP görüşlerinin İEP Kazanım, İEP Memnuniyet faktörlerinin düzeyleri ile iş bulmada zorluk çekme görüşlerinin İşle İlgili Beklentiler, İş Yokluğu, İş Koşulları faktör düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10/1: İEP kazanım ile İşle ilgili beklentiler düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10/2: İEP kazanım ile İş Yokluğu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10/3: İEP kazanım ile İş Koşulları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10/4: İEP Memnuniyet ile İşle ilgili beklentiler düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10/5: İEP Memnuniyet ile İş Yokluğu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10/6: İEP Memnuniyet ile İş Koşulları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.31 Araştırmaya Katılanların İEP Görüşlerinin Faktörleri ile İş Bulmada Zorluk Çekme Faktörleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

		İşle İlgili Beklentiler	İş Yokluğu	İş Koşulları
İEP kazanım	r	-0,516	-0,048	-0,331
	p	0,000	0,633	0,001
	N	100	100	100
İEP memnuniyet	r	-0,38	-0,009	-0,088
	p	0,000	0,925	0,384
	N	100	100	100

1- İEP kazanım ile İşle ilgili beklentiler düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon sonucunda, puanlar arasında %52 düzeyinde ters orantılı bir ilişki bulunmuştur. ($r=-0,516$; $p=0,000<0,05$). Buna göre İEP kazanım puanı arttıkça İşle ilgili beklentiler puanı azalmaktadır. Bu sonuçlara göre H10/1 kabul edilmiştir.

2- İEP kazanım ile iş yokluğu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,048$; $p=0,633>0,05$). Bu sonuçlara göre H10/2 reddedilmiştir.

3- İEP kazanım ile İş koşulları düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon sonucunda, puanlar arasında %33 düzeyinde ters orantılı bir ilişki bulunmuştur. ($r=-0,331$; $p=0,000<0,01$). Buna göre İEP kazanım puanı arttıkça İş koşulları puanı azalmaktadır. Bu sonuçlara göre H10/3 kabul edilmiştir.

4- İEP Memnuniyet ile İşle ilgili beklentiler düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon sonucunda, puanlar arasında %38 düzeyinde ters orantılı bir ilişki bulunmuştur. ($r=-0,38$; $p=0,000<0,05$). Buna göre İEP Memnuniyet puanı arttıkça İşle ilgili beklentiler puanı azalmaktadır. Bu sonuçlara göre H10/4 kabul edilmiştir.

5- İEP Memnuniyet ile iş yokluğu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,009$; $p=0,925>0,05$). Bu sonuçlara göre H10/5 reddedilmiştir.

6- İEP Memnuniyet ile iş koşulları düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,088$; $p=0,384>0,05$). Bu sonuçlara göre H10/6 reddedilmiştir.

4.6.3.5. Araştırmaya Katılanların İEP Görüşlerinin Faktörler Düzeyleri İş Bulmada Zorluk Çekme Faktörler Düzeylerini Etkileme Durumunu Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Modeli

H11: Katılımcıların İEP görüşlerine ait faktörlerinin düzeyleri (İEP Kazanım, İEP Memnuniyet), İş bulmada zorluk çekme düzeylerini (İşle İlgili Beklentiler, İş Yokluğu, İş Koşulları) etkilemektedir.

H11/1: İEP görüşlerine ait düzey İşle ilgili beklentiler düzeyini etkilemektedir.

Tablo 4.32 Araştırmaya Katılanların İEP Görüşlerinin Faktör Düzeyleri İşle İlgili Beklentiler Düzeyini Etkileme Durumunu Test Etmeye Yönelik Yapılan Regresyon Modeli

Bağımlı değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İşle İlgili Beklentiler	Sabit	0,00	13,55	0,000	19,08	0,000	0,28
	İEP Memnuniyet	-0,15	-1,44	0,147			
	İEP Kazanım	-0,44	-4,35	0,000			

1- İşle İlgili Beklentiler düzeyinin İEP faktörleri düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=19,08$; $p=0,000<0,5$). Bu sonuçlara göre H11/1 kabul edilmiştir.

1/a- İEP Memnuniyet düzeyi, İşle İlgili Beklentiler düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($\beta=-0,15$; $t=-1,44$; $p=0,147>0,05$). Bu sonuçlara göre H10/1 kabul edilmiştir.

1/b- İEP Kazanım düzeyi 1 birim arttığında İşle İlgili Beklentiler düzeyi 0,44 birim azalmaktadır ($\beta=-0,44$; $t=-4,35$; $p=0,000<0,05$).

İEP Memnuniyet ve İEP Kazanım değişkenleri İşle İlgili Beklentiler düzeyini yüzde 28 oranında açıklamaktadır. ($R^2=0,28$).

H11/2: İEP görüşlerine ait düzey İş Yokluğu düzeyini etkilemektedir.

Tablo 4.33 Araştırmaya katılanların İEP görüşlerinin Faktör Düzeyleri İşle İlgili Beklentiler Düzeyini Etkileme Durumunu Test Etmeye Yönelik Yapılan Regresyon Modeli

Bağımlı değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Yokluğu	Sabit	0,00	6,81	0,000	0,13	0,878	0,003
	İEP Memnuniyet	0,02	0,18	0,147			
	İEP Kazanım	-0,06	-0,5	0,000			

2- İş Yokluğu düzeyinin İEP faktörleri düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=0,13; p=0,878>0,5). Bu sonuçlara göre H11/2 reddedilmiştir.

H11/3: İEP görüşlerine ait düzey İş Koşulları düzeyini etkilemektedir.

Tablo 4.34 İEP Görüşlerinin Faktör Düzeyleri İş Koşulları Düzeyini Etkileme Durumunu Test Etmeye Yönelik Yapılan Regresyon Modeli

Bağımlı değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Koşulları	Sabit	0,00	9,02	0,000	6,58	0,002	0,119
	İEP Memnuniyet	0,12	1,05	0,298			
	İEP Kazanım	-0,39	-3,51	0,001			

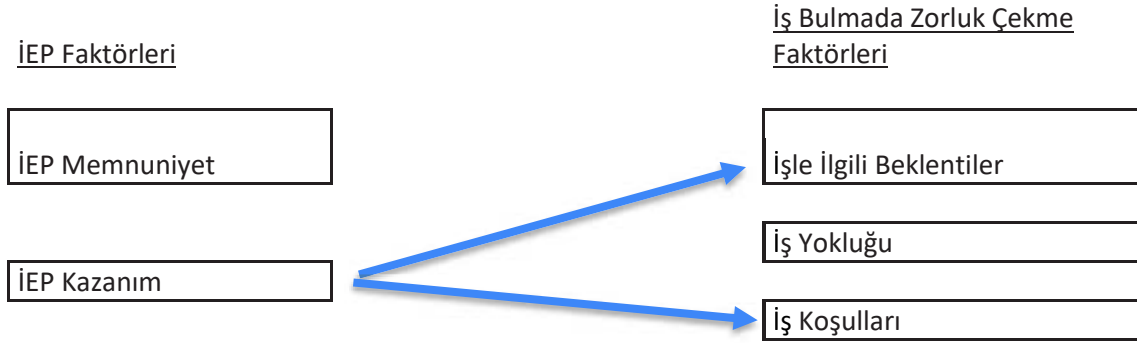
3- İş Koşulları düzeyinin İEP faktörleri düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. (F=6,58; p=0,002<0,5). Bu sonuçlara göre H11/3 kabul edilmiştir.

3/a- İEP Memnuniyet düzeyi, İş Koşulları düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($\beta=0,12$; t=1,05; p=0,298>0,05).

3/b- İEP Kazanım düzeyi 1 birim arttığında İş Koşulları düzeyi 0,39 birim azalmaktadır ($\beta=-0,39$; t=-3,51; p=0,001<0,05).

İEP Memnuniyet ve İEP Kazanım değişkenleri İş Koşulları düzeyini yüzde 12 gibi düşük bir oranda açıklamaktadır. (R²=0,119).

Şekil 4.11 Regresyon Analizi Sonucu Bulunan Model



Yapılan Regresyon analizi sonucunda İEP Kazanım düzeyinin iş bulmada zorluk çekme faktörlerinden İşle İlgili Beklentiler ve İş Koşulları olarak isimlendirilen faktörlere istatistiksel olarak anlamlı seviyede etki ettiği ve aralarında ters orantı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum İEP'e katılan kişilerin elde ettikleri kazanımlar ile kişilerin işsizliğe yönelik bakışlarında olumlu bir gelişme gösterdikleri olarak yorumlanmaktadır. Bu durum İŞKUR tarafından yoğun bir şekilde bir AİPP olarak uygulanmakta olan İEP'in amacına uygun sonuçlar ortaya çıkardığını iş bulmada zorluk çekme nedenlerini düşürücü bir etki gösterdiğini ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Onuncu Kalkınma Planı, Ulusal İstihdam Stratejisi, 64 ve 65. Hükümet programları, 2016-2018 Orta Vadeli Program gibi politika belgelerinde İŞKUR'un düzenlediği aktif işgücü piyasası programlarının etkinliğinin artırılması yer almıştır. 10. Kalkınma Planında amaçlanan tüm kesimleriyle toplumun kendilerine yaraşır iş fırsatlarına erişebildikleri, niteliği yükseltilip etkinleştirilen işgücü; iş sağlı ve güvenliği ile cinsiyet eşitliğinin sağlandığı güvenceli esneklik anlayışını benimseyen bir işgücü piyasası oluşturmaktır (İrdem, 2016: 105).

Programların etkinliği etki değerlendirmesi yöntemleri ile değerlendirilerek ulaşılabacak sonuçlara göre uygulanması hedeflenmiş bu işlemlerin 10. Kalkınma Planı ve Orta Vadeli Program gibi üst politika belgeleri ile İŞKUR tarafından gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Fakat hali hazırda bu uygulamaya geçilmemiştir.

Bu çalışmanın kaynak taraması yöntemine dayanan araştırma bölümünün birinci ve ikinci kısmında bir etki değerlendirmesi olmasa da aktif işgücü piyasası politikalarından İşbaşı Eğitim Programlarının Çanakkale İlinde 2013-2017 yılları arasında gerçekleşen durumu performans analizi yöntemi ile ortaya konulmuş, Çanakkale işgücü piyasasına vermiş olduğu katkı yararlanıcıların kategorik bilgileri ile açıklanmaya çalışılmıştır.

2013 ve 2017 yılları arasında toplamda 362 farklı meslekte 3.196 kursiyerin katıldığı 2.069 program düzenlenmiştir. 687 Kursiyer çeşitli nedenlerle kurslardan ayrılmış, 2.357 kursiyer kursları tamamlamıştır. Program kapsamında katılımcılara ortalama 132,8 gün program düzenlenmiş olup kursa katılanların yüzde 38'i 1.208 kursiyer istihdam edilmiştir. İstihdam edilenler için istihdamda kalma süresi” Kurstan mezun Olup İşe Yerleşen Kursiyer Listesi” verilerine göre 934 kişi için ortalama 434,17 gün olmuştur.

Bu veriler ışığında işsizliğin yüksek oranlarda gerçekleştiği ve sosyo-ekonomik açıdan büyük sorun teşkil ettiği günümüzde sadece Çanakkale ilinde İşbaşı Eğitim Programları vasıtasıyla program döneminde 132,8 ortalama fiili kurs günü 3.196 kişi için 424.428,8 gün*kişi ve sonrasında 934 kişi için 434,17 ortalama gün 405.514,78 gün*kişi boyutlarında bir istihdam oluşturmuştur.

Bu dönemde düzenlen programlara katılan kursiyer sayılarına göre meslekleri sıraladığımızda ilk üç meslek 235 kursiyer ile Satış Danışmanı / Uzmanı, 214 kursiyer ile

Seramik İmal İşçisi ve 187 kursiyer ile Garson (Servis Elemanı) olmuştur. Bu dönemde düzenlenen tüm bu kurslar için 21.868.231,57 TL harcanmıştır.

Çanakkale işgücü piyasasına giderek artan oranda büyük bir katkı sunulmuş, mesleki deneyim bilgi ve beceri kazanmak isteyen kişilere yönelik çok olumlu sonuçlar alınmıştır. Bu dönemde düzenlenen 2.069 program 1.075 farklı işyerinde düzenlenmiştir.

Programlara olan talebin sürekli artması piyasanın İşbaşı Eğitim Programlarını kabullendiğini göstermekte olup işyerlerinin personel temininde önemli oranda bu programı tercih etmişlerdir. Programa katılanların yüzde 38 gibi büyük bir oranın istihdam edilerek de iş arayanlar açısından mesleki deneyim kazanma sürecinin İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları sayesinde katılımcı ve işveren açısından maliyetsiz bir şekilde geçirildikten sonra bir iş sahibi olduğunu ve programın amacına ulaştığını göstermektedir.

Bu çalışmanın anket yöntemine dayanan araştırma bölümünün üçüncü kısmında 2017 işbaşı eğitim programı katılımcısı 100 kişiye uygulanan program bilgileri, program deneyimleri, istihdam durumları ve iş bulmada zorluk çekme nedenlerini ölçen anketten elde edilen verilere göre şu bilgilere ulaşılmıştır;

- Araştırmaya eşit sayıda 50 erkek, 50 kadın olmak üzere toplamda 100 kişi katılmıştır.
- Araştırmaya 15-24 yaş grubunda 43, 25-34 yaş grubunda 38, 35-44 yaş grubunda 17, 45-54 yaş grubunda 2 kişi katılmıştır.
- Araştırmaya İlköğretim seviyesinde 20, Ortaöğretim seviyesinde 45, Önlisans seviyesinde 17, Lisans seviyesinde 18 kişi katılmıştır.
- Katılımcılar 48 farklı meslekte İEP programına katılmış, katılımcılardan 33 kişi programın istihdam taahhüdü karşılığında program sonrası istihdam edilmiş, diğer 67 kişi ise mezun statüsünde bulunmaktadır. Araştırmamızda İEP katılımcı sayılarına göre ilk üç meslek Seramik İmal İşçisi, Satış Danışmanı / Uzmanı, Garson (Servis Elemanı) olarak gerçekleşmiş ve 2017 yılında tüm katılımcıların meslek sıralaması da aynı şekildedir. Araştırma kapsamındaki kişilerin yararlandıkları ortalama İEP program gün sayısı 99,7 gün olmuştur.
- Araştırma kapsamındaki katılımcıların 33'ü programın istihdam şartından dolayı istihdam edilmiş, 29 kişi ise iş bularak işe girmiş toplamda 62 kişi işe girmiş, 38 kişi ise herhangi bir işe girmemiştir. İşe giremeyen bu kişilerden 20 kişi iş aramasına rağmen iş bulamamaktadır. Burada dikkat çekici olan bir diğer husus ise 29 kişinin İEP sonrasında

istihdam taahhüdü olmamasına rağmen herhangi bir iş bulmuş olmalarıdır. Yine bu kişilerin iş bulma kanalları yarısından fazlası İEP düzenleyen işyerinde işe girmiştir. Bu veri bize İEP programında işverenlerin taahhütte bulduklarının daha fazla sayıda kişiyi işe aldığı göstermektedir.

- Program sonrasında mezun statüdeki kursiyerlerden iş bulanların ikinci sıradaki iş bulma kanalı ise Tanıdık, akraba, eş-dost aracılığı ile olmuştur.
- İşe girenlerin yüzde 74'ü programdan sonraki ilk ayda işe girmiştir.
- İş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik Diğer seçeneğine verilen cevaplar incelendiğinde 15 kişinin bildirimde bulunduğu görülmekte olup yüzde 47'lik oran ile en yüksek neden olarak katılımcılar öğrenci olmalarını belirtmişlerdir. Bu durum öğrencilere yönelik iş imkanlarının artırılması gerekliliğini göstermektedir.
- Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre İEP memnuniyet dereceleri erkeklerde daha yüksektir fakat bu durum t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre İEP kazanım dereceleri erkeklerde daha yüksektir fakat bu durum bu durum t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik işle ilgili beklenti düzeyleri erkeklerde daha yüksektir fakat bu durum bu durum t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik iş yokluğu nu ifade eden görüşlerin düzeyleri kadınlarda daha yüksektir ve t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunmuştur. Bu sonuç kadınların işgücü piyasasında öncelikle tercih edilmediklerini ortaya koymaktadır.
- Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre iş bulmada zorluk çekme nedenlerine yönelik iş koşullarına yönelik görüşlerinin düzeyleri kadınlarda daha yüksektir. Fakat bu durum iki farklı grup arasında karşılaştırma yapma imkanı veren bağımsız örneklem t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre İEP sonrasında bir işe girme durumlarının düzeyleri kadınlarda daha yüksektir yani erkekler daha çok işe girmektedir. Fakat t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılanların İEP memnuniyet düzeyleri 45-54 yaş grubu örneklem sayısı az olduğu için göz ardı edildiğinde 25-34 yaş grubunda en yüksek çıkmaktadır. Fakat

Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.

- Araştırmaya katılanların İEP kazanım düzeyleri 45-54 yaş grubu örneklem sayısı az olduğu için göz ardı edildiğinde 15-24 yaş grubunda en yüksek çıkmaktadır. Fakat Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme faktörlerinden işle ilgili beklentilerin düzeyi 45-54 yaş grubu örneklem sayısı az olduğu için göz ardı edildiğinde 15-24 yaş grubunda en yüksek çıkmaktadır. Fakat Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme faktörlerinden iş yokluğu düzeyi 45-54 yaş grubu örneklem sayısı az olduğu için göz ardı edildiğinde 25-34 yaş grubunda en yüksek çıkmaktadır. Fakat Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılanların iş bulmada zorluk çekme faktörlerinden iş koşulları düzeyi 45-54 yaş grubu örneklem sayısı az olduğu için göz ardı edildiğinde yaş arttıkça artmaktadır. Fakat Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.
- Araştırmaya katılanların İEP memnuniyet düzeyleri genel olarak eğitim seviyesi arttıkça artış göstermektedir. En yüksek İEP memnuniyet düzeyi Lisans eğitim düzeyinde 4,05 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuç Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır .
- Araştırmaya katılanların İEP kazanım düzeyleri ile eğitim seviyesi arasında bir bağlantı bulunamamıştır. Önlisans seviyesinde İEP kazanım düzeyi 3,78 ile en yüksek çıkmıştır. Bu durum Oneway Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.
- Katılımcıların işbaşı eğitim hakkındaki görüşlerine ait faktörlerinin düzeyleri ile İş bulmada zorluk çekme nedenleri hakkındaki görüşlerine ait faktörünün düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan korelasyon testinde; İEP kazanım ile İşle ilgili beklentiler arasında %52 düzeyinde ters orantılı, İEP kazanım ile İş koşulları arasındaki %33 düzeyinde ters orantılı, İEP Memnuniyet ile İşle ilgili beklentiler arasındaki %38 düzeyinde ters orantılı bir ilişki bulunmuştur.

- Yapılan Regresyon analizi sonucunda İEP Kazanım düzeyinin İş bulmada zorluk çekme nedenleri hakkındaki görüşlerine ait faktörlerden İşle İlgili Beklentiler ve İş Koşulları olarak isimlendirilen faktörlere istatistiksel olarak anlamlı seviyede etki ettiği ve aralarında ters orantı olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışma gerçekleştirilirken dikkat çeken ve tespit edilen hususlar şu şekilde sıralanabilir:

1. İŞKUR tüm Türkiye’de ve Çanakkale ilinde etkinliğini, hizmet çeşitliliğini, yararlanıcı sayısını ve kalitesini arttırmaktadır.
2. Yoğun olarak uyguladığı aktif işgücü piyasası politikalarının başında işbaşı eğitim programları gelmektedir.
3. İşbaşı eğitim programları meslek deneyimi kazandırmayı, iş arayan ile işverenin buluşmasını sağlamayı, iş arayanların iş hayatına adapte olmalarını sağlamayı, işverenlerin ise bu süreçte mali yük yaşamamalarını hedefleyen sübvansiyon özellikleri içeren programlardır.
4. İşbaşı eğitim programları piyasanın taleplerine göre anlık müdahaleler ile şekil alan ve piyasaya yön veren dinamik bir süreç içerisinde program süresi, hedef kitlesi gibi değişiklikler ile uygulanmaktadır.
5. İşbaşı eğitim programlarında özellikle istihdam şartına bağlı uygulamalar programlarda daha ciddi bir uygulama olanağı oluşturmuş etkinliğini arttırmıştır.
6. İşbaşı eğitim programından yararlanan kişiler ile yapılan görüşmelerde programların etkin bir şekilde denetlenmesi, program şartlarında programın devam ettirilmesi talepleri ile karşılaşmıştır.
7. İşbaşı eğitim programına katılanların hiç teorik bilgisi olmayabileceği ve teorik eğitim almadıkları göz önüne alındığında bu kişilere en azından katıldıkları program mesleği ile ilgili bir meslek bilgi dokümanı oluşturularak paylaşılması faydalı olabilir.
8. İşbaşı eğitim programlarının çıraklık eğitim, orta ve yükseköğretimde zorunlu staj programları ile kaynaştırılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir.
9. İşbaşı eğitim ve benzeri programa katılanların kariyer gelişimlerini ve katıldıkları programların etkinliğini takip edebilmek için kişilerin program sonrasında hangi mesleklerde ve ne işe girdiklerini gösterir yazılım ve uygulamalar geliştirilerek rapor çekme imkanı oluşturulmalıdır.

10. İŞKUR bünyesinde programın bürokratik işlemlerinde iyileştirmeler sağlanması; İş ve Meslek Danışmanlarının programın tanıtım, denetim, etkinlik ölçümü gibi konularda yetkilendirilmesi bürokratik işlemleri ile meşgul edilmemesi önerilmektedir.
11. Özellikle İş ve Meslek Danışmalarının ve diğer personel için sözleşme düzenleme aşamasında kullanabilecekleri yazılımlara ihtiyaç vardır. Ortalama bir İEP sözleşmesi düzenlenmesi bir saatten uzun sürmektedir ve aynı işyeri ile düzenlenen sonraki sözleşmeler içinde aynı evraklar istenmektedir. Bu durumu düzeltmek için İEP düzenlenecek işyerinin ve katılımcıların bilgilerini sistemden otomatik çekerek sadece başlangıç bitiş tarihleri ve program türü girilerek sözleşme yazılım tarafından otomatik oluşturulmalı bu sayede işyeri, katılımcı, programı hazırlayan personel için zaman tasarrufu oluşturulmalı iş yükü azaltılmalı ve gerekli belgeler işyerinin sayfasına yüklenerek kırtasiyecilik ortadan kaldırılmalıdır.
12. MYK seviye 6 düzeyinde sertifikalandırılmış ve 5 yıllık meslek deneyimine ulaşmış çalışmanın ilgili bölümünde görüldüğü üzere İŞKUR 'un hizmet kalitesi ve çeşitliliğini de katlayarak arttırmış iş ve meslek danışmanlarının özlük hakları düzenlenerek, yıllık düzenli eğitimler verilerek özgünlüğü arttırılmalı; uzman ya da kıdemli iş ve meslek danışmanı gibi bir kadro oluşturulup yeni alınacak iş ve meslek danışmanlarına da grup lideri yapılarak birim bazlı yapılanma ve hizmet odaklı gruplanmalar ile hem kurumdaki tecrübeli iş ve meslek danışmanlarının motivasyonları arttırılarak teşvik edilmeleri sağlanabilir. Hem de yeni işe giren iş ve meslek danışmanlarına bu deneyimlerini daha iyi aktararak hizmetlerde hız ve kalite arttırılabilir. Ayrıca mevcut iş yükü azaltılarak, bürokratik işlemler ile yorulmadan iş ve meslek danışmanlarının daha nitelikli ve kaliteli hizmet sunmaları sağlanabilir.
13. İŞKUR bünyesinde 10. Kalkınma Planı ve Orta Vadeli Program ile öngörülen etki değerlendirme mekanizmasının oluşturulması için illerde yerel düzeyde bunu gerçekleştirecek birimlerin oluşturulması ve bu birimlere Kurum içerisinde bu konuda yetkin, çalışma isteği bulunan personellerden gerekli eğitimlerin verilerek, özlük haklarında düzenlemeler yapılarak katılımın sağlanması önerilir.

KAYNAKÇA

- ACAR, M.Sadık (1989). *İktisada Giriş*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- AKDİŞ, Muhammet (2011), *Para teorisi ve Politikası*, İstanbul: Beta Yayınları
- AKYILDIZ, Hüseyin; KORKMAZ, Adem (2010). *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku*. Ankara: 3. Baskı, Alter Yayıncılık.
- AKYİĞİT, Ercan (2004). “Kısa Çalışma”. İstanbul: *TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19(2), 15-18.
- ANDAÇ, Faruk(2010). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: TÜHİS, 2. Baskı.
- ANDAÇ, Faruk (1991). *Niçin İşsizlik Sigortası?*. Kayseri: Türk-İş Yayınları, No: 179.
- AREN, Sadun (2005). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, Ankara: Savaş Yayınları.
- ATAMAN, Berrin Ceylan (1998). “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”. *AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53(1), 61-64
- AY, Sema (2012). *Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme*. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 19(2), 330-331.
- BAŞTERZİ, Süleyman (1996). *İşsizlik Sigortası*. ANKARA: A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları No: 509.
- BAYRAKTAR, Seda; İNCEKARA, Ahmet (2013). *Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili*. Çalışma İlişkileri Dergisi, 4(1), 25- 27.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal (2005). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal (2005). *Aktif istihdam politikaları işsizliği azaltır mı?*. Çimento İşveren Dergisi, 6(19), 4-15.
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- BOCUTOĞLU, Ersan (2009). *Makro İktisat*. Trabzon: Murathan Yayınevi, 6. Baskı.
- CAN, Abdullah (2013). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. 26-30.

- ÇAPAR DİRİÖZ, Sinem (2012). *İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*, Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı, Uzmanlık Tezi.
- ÇOBAN, Aslı (2013). *İşsizlikle Mücadelede Avrupa Birliği Perspektifinden Staj/İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler*. Ankara: İŞKUR Uzmanlık Tezi.
- DİLİK, Sait (1992). *Sosyal Güvenlik*, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi 2. Baskı.
- DİRİMTEKİN, Halil (1981). *Makro İktisat*. Eskişehir: Bizim Kitabevi.
- ERDOĞDU, Seyhan (2005). *Avrupa Birliği Ve Sosyal Politika*. Genel-İş,Emek Araştırma Dergisi. Ankara: 2005/1. 21.
- ETÖZ, Zeliha; ÇUBUK, Nilay (1999). *Bölgesel işgücü izleme kaynakları*. Ankara: İİBF, Siyasal Yayıncılık.
- EYÜBOĞLU, Dilek (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- GÜNDOĞAN, Naci; BİÇERLİ, M. Kemal (2003). *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir.
- GÜNEY, Alptekin (2009). *İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri*. Kamu-İş, 10(4), 27-29.
- İŞİĞİÇOK, Özlem (2011). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- İktisat Fakültesi Mecmuası (Sabahaddin Zaim'e Armağan) (1994). İstanbul: B-3, 1(4), 448.
- İRDEM, Esranur (2016). *İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi*. Ankara: İŞKUR Uzmanlık Tezi.
- İş ve Meslek Danışmanları Derneği (2011). *İş ve Meslek Danışmanlığı*. Ankara
- KORAY, Meryem (2008). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitapevi 3. Baskı.
- KORKMAZ, Adem; Mahiroğulları, Adnan (2013). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri*. Sivas: Özlem Kitabevi.
- KÖKOCAK, Abdülkadir (2005). *Kamu Ekonomisinin Hareket Alanı ve Teorik Yaklaşımlar*, İstanbul: Mevzuat Dergisi, 91, 19-21.

- KÜPELİ, Özlem (2014). *Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri*. Ankara: İŞKUR Uzmanlık Tezi.
- LİMONCUOĞLU, S. Alp (2010). *Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları*. Ankara: Asomedyta, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, Ocak/Şubat 2010, 45.
- LORDOĞLU, Kuvvet; ÖZKAPLAN, Nurcan. *Çalışma İktisadı*, İstanbul : 3.baskı, Der Yayınları.
- NARMANLIOĞLU, Ünal (1973). *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*. İstanbul.
- ÖNDEŞ, Turan (2013). *İstihdamın Arttırılması Üzerine*. İşkur İstihdamda 3İ Dergisi, 10, 40-41.
- ÖZDAMAR, Kazım (2003). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- ÖZDEMİR, Süleyman (2006). *Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları*. İstanbul: İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı), 55(1), 696-699.
- ÖZDEMİR, Süleyman (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul: İTO, Yayın No: 2007-57.
- ÖZDEMİR, Süleyman; ERSÖZ, Halis Yunus (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi'lerin Desteklenmesi*. İstanbul: İTO, Yayın No: 2006-45.
- ÖZGÜVEN, Ali (1997). *İktisat Bilimine Giriş*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- PEKİN, Tevfik (2007). *Makro Ekonomi*. İzmir: Zeus Kitabevi.
- PIÇAK, Murat (2012). *Faiz Olgusunun İktisadi Düşünceler Tarihindeki Yeri*. Kırgızistan: Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(4), 75-77.
- SİPAHİ, Beril; YURTKORU, E.Serra; ÇİNKO, Murat (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. İstanbul: Beta
- ŞEN Mustafa (2015). *İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma*. İstanbul: İÜ SBE Doktora Tezi.

- ŞENTÜRK, Emre (2017). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği*. Trakya Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi.
- T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ (2013). *Çalışma Ekonomisi II*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 2755.
- TEMİZ, Hasan Ejder (2004). *Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması*. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/2, 55-80.
- TİRYAKİ, Mustafa (2007). *AB Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. Ankara: İŞKUR Uzmanlık Tezi.
- TOPALHAN, Türker (2010). *Ücret ve Ücret Teorileri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- TUNA, Yılmaz, *İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal ve Ekonomik Etkileri*. DPT Uzmanlık Tezi
- TÜRKBAL, Aydın (2005). *İktisada Giriş*. İstanbul: Aktif Kitabevi, 2. Basım.
- UĞUR, Adem; DEMİRKIRAN, Mahmut (1994). *İşsizlik Sigortası ve Türkiye'de Uygulama Sorunları*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi mecmuası: Sabahaddin Zaim'e armağan-c. 48, 1-4.
- VARÇIN, Recep (2004). *İstihdam ve işgücü piyasası politikaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- YILDIRIM, Abdülhamit (2015). *İstihdam Politikaları ve İŞKUR: Gaziantep ili örneği*. Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi.
- YILDIRIM, Kemal; KARAMAN, Doğan (2001). *Makro Ekonomi*, Eskişehir: Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırmalar Vakfı.
- YILDIZ, Ramazan (2009). *Krizlerde Geçici Çare; Kısa Çalışma Ödeneği*. Yaklaşım Dergisi, 195, 47-50.
- YÜCEOL, Hüseyin Mualla (2002). *Emek Piyasası Kuramları ve Türkiye'de İşsizlik Sorunu*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- ZAIM, Sabahattin (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 10. Baskı.

Kanunlar

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 12.03.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28585

İşsizlik Sigortası Kanunu, Kanun no: 4447, Kabul Tarihi 25.08.1999, Yayımlandığı R. Gazete 08.09.1999

İnternet Kaynakları

Çanakkale Ticaret Borsası,

<http://www.canakkaleticaretborsasi.org.tr/upload/canakkale-ekonomisi-ve-yatirim-firsatlari-brifingi-8cee..pdf> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

Çanakkale Valiliği,

<http://www.canakkale.gov.tr/sayilarla-canakkale> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, işlemler el kitabı

<http://www.iskur.gov.tr> Çevrimdışı kaynak

İŞKUR,

<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/girisimcilik.aspx> (Erişim Tarihi: 29.01.2018).

İŞKUR,

<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/typ.aspx> (Erişim Tarihi: 29.01.2018)

İŞKUR,

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx> (Erişim Tarihi: 27.03.2018)

İŞKUR

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari.aspx> Erişim Tarihi: 05.02.2018).

İŞKUR,

<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/isbasiegitim.aspx> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR,

<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx>
(Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR,

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, 2017 yılı Türkiye Geneli İPA Raporu,

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, 2018-2022 Stratejik Plan

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, Çanakkale İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2016.

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, 2018. Faaliyet Raporu 2013

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, 2018. Faaliyet Raporu 2014

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, Faaliyet Raporu 2015

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, Faaliyet Raporu 2016

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, Faaliyet Raporu 2017

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, Çanakkale İli Faaliyet Raporu 2013

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, Çanakkale İli Faaliyet Raporu 2014

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, Çanakkale İli Faaliyet Raporu 2015

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, Çanakkale İli Faaliyet Raporu 2016

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR, Çanakkale İli Faaliyet Raporu 2017

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR Yıllık İstatistik Bültenleri,

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

İŞKUR,

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx> (Erişim Tarihi: 22.01.2018)

SGK,

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/ist-tesvikleri> (Erişim Tarihi 05.02.2018).

TÜİK,

http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html (Erişim Tarihi 20.01.2018).

TÜİK, 2018.

<http://www.tuik.gov.tr/Start.do> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

TÜİK, İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri, Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi 1,

http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=8&KITAP_ID=132 (Erişim Tarihi 20.01.2018).

ÇSGB,

<https://www.cs.gb.gov.tr/home/contents/FAQ/IsKanunu> (Erişim Tarihi 23.01.2018).

Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı,

http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalkinma%20Planı.pdf_ (Erişim Tarihi 20.01.2018).

ASPB,

<https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/sosyal-yardim-programlarimiz> (Erişim Tarihi 20.01.2018).

MEB, Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Planı 2014- 2018,

http://mtegm.meb.gov.tr/tr/dokumanlar/strateji/index.html_ (Erişim Tarihi 20.01.2018).

EKLER

EK - 1 Çanakkale İlinde 2017 Yılında İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanlara Yönelik Program Deneyimleri Ve İstihdam Durumlarını Belirleme Anketi

Bu araştırma Türkiye İş Kurumunun Çanakkale ilinde 2017 yılında uyguladığı İşbaşı Eğitim (İEP) programlarına katılıp programı tamamlayanların program deneyimlerini, program memnuniyetlerini ve istihdam durumlarını belirlemeye yöneliktir. İstenilen bilgiler istatistik amacı dışında kullanılmayacaktır.

Lütfen Anket formunda yer alan size uygun cevapları bildiriniz.

Teşekkür ederim.

Hayrettin KARACAN

Anket No:

1. Katıldığınız İEP mesleği nedir?

2. İEP program süresi kaç gündür?gün

3. Kursiyer statüsü

1() Mezun 2() İstihdam edilmiş

4. Cinsiyet:

1() Erkek 2() Kadın

5. Yaşınız?

1() 15 - 24 2() 25-34 yaş 3() 35-44 yaş 4() 45-54 yaş 5() 55 ve üstü
yaş

6. Öğrenim Durumunuz

1() İlköğretim 2() Ortaöğretim (Lise ve Dengi) 3() Ön Lisans

4() Lisans 5() Yüksek Lisans ve üzeri

7. Katılmış olduğunuz işbaşı eğitim programı hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

	İep programının aşağıdaki faydaları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Mevcut becerilerimi arttırmada İEP katkısı oldu	1	2	3	4	5
2	Yeni bir meslek edinmemde İEP katkısı oldu	1	2	3	4	5
3	İEP istihdam için faydalı buluyorum	1	2	3	4	5
4	İŞKUR hizmetlerinden haberdar olmamı sağladı	1	2	3	4	5
5	İş arama becerilerimi arttırdı	1	2	3	4	5
6	İş hayatına adapte olmamı sağladı	1	2	3	4	5
7	İEP sonrasında daha kolay iş bulmamı sağladı	1	2	3	4	5
8	İEP sonrasında daha yüksek ücret elde etmemi sağladı	1	2	3	4	5
9	İEP verilen eğitimden memnun kaldım	1	2	3	4	5
10	İEP süresi meslek deneyimi için yeterliydi	1	2	3	4	5

8. İşbaşı eğitim programı sonrasında bir işe girdiniz mi?

- 1() Evet (işe girdi) 2() Hayır (işe giremedi)

9. Programdan sonraki kaçınıcı ayda işe girdiniz(1-12 arası bir değer giriniz)

10. İEP sonrasında girmiş olduğunuz işi aşağıdaki kanallardan hangisi ile buldunuz?

- 1() İEP düzenleyen işyerinde
 2() İEP düzenleyen işyerinin yönlendirdiği başka bir işyerinde
 3() İŞKUR aracılığı ile yönlendirildiğim iş yerinde
 4() Kamu sektöründe
 5() Kendi işimi kurdum
 6() Gazete, İnternet ilanı ile
 7() Tanıdık, akraba, eş-dost aracılığı ile
 8() Diğer (Belirtiniz

11. Girmiş olduğunuz işteki meslek ile program düzenlenen işbaşı eğitim mesleğinin bağlantı derecesi nedir?

- 1() Aynı meslekte çalıştım/çalışıyorum
 2() Benzer meslekte çalıştım/çalışıyorum

3() Farklı meslekte çalıştım/çalışıyorum

12. Son bir ayda her hangi bir işte “bir saat” bile olsa gelir elde etmek amacıyla çalıştınız mı?

1() Evet 2() Hayır

13. İş arıyor musunuz?

1() Evet 2() Hayır

14. İş bulmada zorluk çekme nedenleriniz sizce nelerdir?

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	İş bulmada zorluk çekme nedenleri					
1	Katılmış olduğum İEP'den yeterli bilgi, deneyim elde edemedim.	1	2	3	4	5
2	Yüksek ücret beklentisi, asgari ücret ile çalışmak istememek	1	2	3	4	5
3	İşin sosyal güvenceden yoksun olması	1	2	3	4	5
4	Çalışma süresinin uzun olması	1	2	3	4	5
5	Çalışmak istediğim meslekte yeterince iş olmaması	1	2	3	4	5
6	Genel olarak eğitim ve nitelik seviyemin yetersiz oluşu	1	2	3	4	5
7	Çanakkale ilinde yeterli iş imkânı olmaması	1	2	3	4	5
8	Kamu sektöründe çalışma isteği	1	2	3	4	5
9	İŞKUR'un işlevini yerine getirememesi	1	2	3	4	5
10	Diğer (Belirtiniz)					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : KARACAN Hayrettin
 Uyuğu : Türkiye Cumhuriyeti
 Doğum Tarihi ve Yeri : Biga 13.07.1983
 Telefon : 535 353 81 92
 E-mail : karacanhayrettin@gmail.com

Eğitim

<i>Derece</i>	<i>Eğitim Birimi</i>	<i>Mezuniyet Tarihi</i>
Yüksek lisans	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2018
Lisans	Anadolu Üniversitesi - İşletme	2016
Lisans	Süleyman Demirel Üniversitesi –Tekstil Mühendisliği	2005
Lise	Çanakkale İbrahim Bodur Lisesi	2000

İş Deneyimi

<i>Yıl</i>	<i>Yer</i>	<i>Görev</i>
2013 – Devam Ediyor	Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü	İş ve Meslek Danışmanı
2011 – 2013	Çanakkale Valiliği	Bilgisayar İşletmeni
2010 – 2011	Bilkont Tekstil	Tekstil Mühendisi
2010 – 2010	Süper Tekstil	Tekstil Mühendisi
2009 – 2010	Rayon Tekstil	Tekstil Mühendisi

2009 – 2009	Dericiler Meslek Lisesi	Öğretmen
2009 – 2009	Tayfurlar Tekstil	Tekstil Mühendisi
2009 – 2009	Atateks Tekstil	Tekstil Mühendisi
2009 – 2009	Has Örme	Tekstil Mühendisi
2008 – 2008	Lcw Orion Mağazası	Stajyer
2008 – 2008	Örkum Tekstil	Tekstil Mühendisi
2007 – 2008	Üniversal Tekstil	Tekstil Mühendisi
2006 – 2006	Sanko Tekstil İşletmeleri Çorlu Şubesi	Tekstil Mühendisi
2004 – 2005	İpliksan Aş.	Tekstil Mühendisi

Yabancı Dil

İngilizce İyi (YDS – 52,5 / 13.09.2015)

Yayınlar

KARACAN, Hayrettin; ŞARMAN, Ahmet; vd (2016). *İŞKUR 2016 Yılı Çanakkale İşgücü Piyasası Analizi Raporu.*

KARACAN, Hayrettin; ŞARMAN Ahmet (2017). *İŞKUR 2017 Yılı Çanakkale İşgücü Piyasası Analizi Raporu.*