

**T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI**


**TÜRKİYE'DE İŞSİZLİKLE MÜCADELE  
POLİTİKALARINDA UMEM(BECERİ'10): KONYA,  
ANKARA, KAYSERİ, KARAMAN, AKSARAY, DENİZLİ  
ÖRNEĞİ**

**BETÜL GÜMÜŞ**

**YÜKSEK LİSANS**

**DANIŞMAN:  
PROF. DR. ABDULKADİR BULUŞ**




**KONYA-2018**

 <b>KONYA</b>	<b>T.C.</b> <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b> <b>Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü</b>	 <b>SOSYAL BİLİMLER</b> <b>ENSTİTÜSÜ</b>
---	--	---

**YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU**

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	Betül GÜMÜŞ
	Numarası	138109011006
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İktisat
	Programı	Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ
	Tezin Adı	Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Politikalarında Umem(Beceri'10): Konya, Ankara, Kayseri, Karaman, Aksaray, Denizli Örneği

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Politikalarında Umem(Beceri'10): Konya, Ankara, Kayseri, Karaman, Aksaray, Denizli Örneği başlıklı bu çalışma 29.06.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sıra No	Danışman ve Üyeler		
	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmza
1	Prof. Dr.	Abdulkadir Buluş	
2	Doç. Dr.	Fatih Mehmet Öcal	
3	Ar. Öğr. Üyesi	Savaş ERDOĞAN	

Öğrencinin	Adı Soyadı	Betül Gümüş		
	Numarası	138109011006		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İktisat		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
Tezin Adı	Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Politikalarında Umem(Beceri'10): Konya, Ankara, Kayseri, Karaman, Aksaray, Denizli Örneği			

### Bilimsel Etik Sayfası

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Betül GÜMÜŞ  
İmzası

## ÖZET

Öğrencinin	Adı Soyadı	Betül GÜMÜŞ		
	Numarası	138109011006		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İktisat		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ		
Tezin Adı	Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Politikalarında Umem(Beceri'10): Konya, Ankara, Kayseri, Karaman, Aksaray, Denizli Örneği			

Ekonomik ve sosyal sonuçları geniş boyutlu olan işsizlikle mücadele etmek hem ülke için hem işsiz kişi için önemli ve gereklidir. Türkiye’de işsizliği azaltmak, sonuçlarını en aza indirmek için çeşitli programlar uygulanmaktadır. Bu programlardan bir tanesi de Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Beceri’10 projesidir.

Bu tezin amacı, Türkiye’de işsizlikle mücadelede Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 projesini açıklamak ve belirlenen illerdeki faaliyetleri ile projeyi değerlendirmektir.

Tez de 2010 ile 2015 yıllarını kapsayan dönemde projenin Konya, Ankara, Denizli, Kayseri, Karaman, Aksaray illerindeki meslek alanları, kursiyer sayıları, istihdam oranları gibi çeşitli faaliyetleri incelenmekte ve projenin başarısı değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

Elde olunan veriler projenin her ilde ilin sanayisine göre faaliyetleri farklı olduğunu göstermektedir. Her ilde başarı düzeyleri değişmekle birlikte genel olarak UMEM Beceri’10 projesinin hedefine ulaştığı görülmektedir.

**Anahtar Kelime:** Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM), İşsizlik, Beceri’10, İşsizlikle Mücadele

### ABSTRACT

<b>Author's</b>	Name and Surname	Betül GÜMÜŞ		
	Student Number	138109011006		
	Department	Economics		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ		
Title of the Thesis/Dissertation	UMEM In Policies Related To Struggle With Unemployment In Turkey (Beceri'10): Konya, Ankara, Antalya, Karaman, Aksaray, Istanbul examples			

Struggling with unemployment, which has broad economic and social consequences, is both important and necessary for both the country and the unemployed individual. In order to reduce unemployment in Turkey and minimize its consequences, various programs are implemented. One of these programs is the Specialized Vocational Centers Skill'10 project.

The aim of this thesis, is to explain the Specialized Vocational Training Centers (UMEM) Beceri'10 project related with the struggle against unemployment in Turkey and evaluate the project with activities in designated provinces.

In the thesis various activities such as occupation areas, number of trainees, employment rates in Konya, Ankara, Denizli, Kayseri, Karaman and Aksaray provinces in the period from 2010 to 2015 are examined and it is tried to evaluate the success of the project.

The data obtained demonstrate that the activities of the project are different according to the dominant industry of each province. It seems that although the success level of each province is different, it seems UMEM Skill'10 project has reached its goals in general.

**Key Words:** Specialized Vocational Training Centers (UMEM), Unemployment, Skill'10, Fight Against Unemployment

## ÖNSÖZ

Çalışmalarım süresince yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren danışman hocam Prof.Dr. Abdulkadir BULUŞ'a, hiçbir desteğini benden esirgemeyen değerli babam Mehmet AVCI'ya, manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan kıymetli eşim Numan Emre GÜMÜŞ'e ve çok değerli aileme teşekkür ederim.

**Betül GÜMÜŞ**

**2018**

**KISALTMALAR**

- UMEM** :Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri  
**İŞKUR** : Türkiye İş Kurumu  
**TOBB** : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği  
**OECD** : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü  
**TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu  
**KOSGEB** : Küçük Ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme Ve Destekleme Dairesi Başkanlığı  
**KSO** : Konya Sanayi Odası  
**ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü  
**LİMME** : Lise Mezunlarına Meslek Edindirme Projesi  
**SGK** : Sosyal güvenlik Kurumu  
**İEP** : İşbaşı Eğitim Programı  
**TYP** : Toplum Yararına Programlar  
**DSO** : Denizli Sanayi Odası

## ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 2.1. Türkiye'deki İşsiz Nüfusun Eğitim Durumu Oran .....	23
Çizelge 2.2. İş Arama Süresine ve Yıllara Göre İşsizler 15+ (Bin).....	24
Çizelge 2.3. 2016 Yılı Geniş Yaş Grubu Ve Cinsiyete Göre İşgücü Göstergeleri .....	26
Çizelge 2.4. Türkiye'nin Bazı İşgücü Göstergeleri 15+ ve 15-24 Yaş.....	27
Çizelge 2.5. Türkiye'nin 2016 Yılı Toplam Nüfusu, Yaş ve Cinsiyet Gruplarına Göre Nüfusu.....	29
Çizelge 3.1. UMEM Konya Yıl Karşılaştırması.....	52
Çizelge 3.2. UMEM BECERİ'10 Projesi Konya 2011 Gelişmeleri.....	53
Çizelge 3.3. UMEM BECERİ'10 Projesi Konya 2012 Gelişmeleri.....	54
Çizelge 3.4. UMEM BECERİ'10 Projesi Konya 2013 Gelişmeleri.....	55
Çizelge 3.5. UMEM BECERİ'10 Projesi Konya 2014 Gelişmeleri.....	55
Çizelge 3.6. UMEM BECERİ'10 Projesi Konya 2015 Gelişmeleri.....	56
Çizelge 3.7. UMEM BECERİ'10 Projesi Ankara 2013-2014 Gelişmeleri .....	59
Çizelge 3.8. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri Yıl Karşılaştırması .....	61
Çizelge 3.9. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri 2011 Gelişmeleri.....	63
Çizelge 3.10. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri 2012 Gelişmeleri .....	64
Çizelge 3.11. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri 2013 Gelişmeleri.....	65
Çizelge 3.12. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri 2014 Gelişmeleri.....	66
Çizelge 3.13. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri 2015 Gelişmeleri.....	67
Çizelge 3.14. UMEM BECERİ'10 Projesi Karaman 2011 Gelişmeleri.....	69
Çizelge 3.15. UMEM BECERİ'10 Projesi Karaman 2012-2015 Gelişmeleri .....	70
Çizelge 3.16. UMEM BECERİ'10 Projesi Karaman Yıl Karşılaştırmaları .....	71
Çizelge 3.17. Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsizler, Denizli.....	72
Çizelge 3.18. UMEM BECERİ'10 Projesi Denizli Yıl Karşılaştırmaları .....	74
Çizelge 3.19. UMEM BECERİ'10 Projesi Denizli 2013 Gelişmeleri.....	76
Çizelge 3.20. UMEM BECERİ'10 Projesi Denizli 2014 Gelişmeleri.....	77
Çizelge 3.21. UMEM BECERİ'10 Projesi Denizli 2015 Gelişmeleri .....	78
Çizelge 3.22. UMEM BECERİ'10 Projesi Aksaray Yıl Karşılaştırmaları.....	80
Çizelge 3.23. UMEM BECERİ'10 Projesi Aksaray 2013-2015 Gelişmeleri.....	81
Çizelge 3.24. İl Düzeyinde UMEM Faaliyetleri Karşılaştırılması .....	82



## İÇİNDEKİLER

Tez Kabul Formu .....	ii
Bilimsel Etik Formu.....	iii
Özet.....	iv
Abstract.....	v
Önsöz ve Teşekkür.....	vi
Kısaltmalar.....	vii
Çizelgeler Listesi .....	viii
İçindekiler.....	ix
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM İŞSİZLİK

1.1. İşsizlik Tanımı .....	4
1.2. İşsizlik Türleri.....	5
1.2.1. Açık İşsizlik .....	6
1.2.1.1. Arızı (Frikسیونel) İşsizlik .....	6
1.2.1.2. Yapısal İşsizlik .....	7
1.2.1.3. Konjonktürel İşsizlik.....	8
1.2.1.4 Mevsimsel İşsizlik.....	8
1.2.1.5 Teknolojik İşsizlik.....	9
1.2.2. Gizli İşsizlik .....	9
1.3. İşsizlikle Mücadele Politikaları .....	10
1.3.1. Pasif İstihdam Politikaları .....	11
1.3.1.1. İşsizlik Sigortası .....	12
1.3.1.2. İşsizlik Yardımları.....	12
1.3.1.3. Kıdem Tazminatı.....	13
1.3.2. Aktif İstihdam Politikaları .....	14
1.3.2.1. Mesleki Eğitim Programları .....	15
1.3.2.2. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları .....	16
1.3.2.3. Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri.....	17
1.3.2.4. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları.....	18
1.3.2.5. Kamu Sektöründe İstihdam.....	19

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK VE İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI

2.1. Türkiye'de İşsizliğin Temel Sebepleri.....	21
2.2. Türkiye'de İşsiz Nüfusun Özellikleri .....	22
2.2.1. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik .....	22
2.2.2. Sürelerine Göre İşsizlik.....	23
2.2.3. Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre İşsizlik.....	24
2.3. Türkiye'nin Genç İşsizlik Sorunu Sebep Ve Sonuçları .....	26
2.3.1. Türkiye'de Genç İşsizlik Probleminin Sebepleri .....	28
2.3.1.1. Demografik Faktörler.....	28
2.3.1.2 Yapısal Faktörler.....	30
2.3.2 Genç İşsizliğin Sonuçları .....	32
2.4. Türkiye'nin İşsizlikle Mücadele Politikaları .....	33

2.4.1. Türkiye’de Pasif İstihdam Politikaları .....	33
2.4.1.1. İşsizlik Sigortası .....	34
2.4.1.2. Kıdem Tazminatı .....	36
2.4.1.3. İhbar Tazminatı .....	38
2.4.1.4. İş Kaybı Tazminatı .....	39
2.4.2. Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları .....	40
2.4.2.1. Mesleki Eğitim Programları .....	45
2.4.2.2. İŞKUR’un Danışmanlık Hizmeti .....	46
2.4.2.3. İŞKUR’un İş Ve İşçi Bulma Hizmeti .....	46
2.4.2.4. İstihdam Sübvansiyonu .....	47

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### UMEM BECERİ’10 UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ PROJESİ: KONYA, ANKARA, KAYSERİ, DENİZLİ, KARAMAN, AKSARAY ÖRNEKLERİ

3.1. Projenin Amacı .....	48
3.2. Projenin İşleyişi ve Çalışma Yapısı .....	49
3.2.1. Firmalar Açısından UMEM .....	49
3.2.2. İş Arayanlar Açısından UMEM .....	50
3.3. UMEM Beceri’10 Projesi Faaliyetleri: Konya Örneği .....	50
3.4. UMEM Beceri’10 Projesi Faaliyetleri: Ankara Örneği .....	56
3.5. UMEM Beceri’10 Projesi Faaliyetleri: Kayseri Örneği .....	59
3.6. UMEM Beceri’10 Projesi Faaliyetleri: Karaman Örneği .....	67
3.7. UMEM Beceri’10 Projesi Faaliyetleri: Denizli Örneği .....	73
3.8. UMEM Beceri’10 Projesi Faaliyetleri: Aksaray Örneği .....	79
3.9. İl Düzeyinde UMEM Beceri’10 Faaliyetleri .....	81
<b>SONUÇ</b> .....	<b>83</b>
<b>Kaynakça</b> .....	<b>88</b>
<b>Özgeçmiş</b> .....	<b>94</b>

## GİRİŞ

Bir ülkede çalışma çağında olan ve çalışma isteğinde bulunduğu halde herhangi bir işte istihdam edilmeyen kişilere işsiz bu duruma da işsizlik denilmektedir.

İşsizlik olgusu hem bireyleri hem ülke ekonomisini etkileyen temel problemlerin başında gelmektedir. Gelişmiş ülke olsun gelişmekte ülke olsun pek çok ekonomide işsizlik sorunu var olmaktadır. Hem bireyleri hem de ekonominin tamamını ilgilendirmesi ekonomik ve sosyal sonuçlarının ağır olması üzerinde önemle durulmasına etkindir. İşsizlik işsiz kalan kişi için gelir kaybı demektir. Yaşamını sürdürmenin gereği olan gelirden yoksun olan kişi maddi manevi çeşitli sıkıntılara düşmektedir. Bu sıkıntılara geçimini sağlayamamak ve bunun sonucunda psikolojik sıkıntılar çekmek, sağlığını kaybetmek, aile içinde huzursuzluk yaşamak gibi olumsuz sonuçlar örnek verilebilir. Ülke ekonomisi açısından düşünüldüğünde ise işsizlik, ülkenin üretim gücünden yararlanılamadığını göstermektedir.

İşsizlik her ülkenin ekonomik yapısına göre farklılık göstermektedir. İşsizliğin boyutu nedenleri, türleri, işsiz nüfusun özelliklerini belirlemek önemlidir. Çünkü bu özellikleri bilmeden sorunu çözüme kavuşturmak mümkün değildir. Türkiye’de işsizlik daha çok yapısal nitelikte ve iş arama süreleri çoğunlukta kısadır. Türkiye’de işsizlik en çok gençler arasında görülmektedir. Gençler arasında işsizlik oranı genel işsizliğin iki katıdır. Bu durumun nedenleri Türkiye’de genç nüfus miktarının fazla olması gibi demografik ve eğitim sisteminden kaynaklanan aksaklıklar gibi yapısal meselelerle açıklanabilir.

Hem ülkelerin geleceği açısından hem de gençlerin gelecekleri ve yaşamları açısından telafisi mümkün olmayan sonuçları vardır. Ekonomik sonuçlarına ülkenin üretim kaybı, sosyal sonuçlarına genç bireylerin toplumdaki soyutlanması örnek verilebilir. Çözümüne yönelik üç temel unsurdan söz etmek mümkündür. Bunlar, uygun istihdam politikalarının oluşturulması, istihdam sağlayan büyüme ve eğitim sisteminin en verimli hale getirilmesidir.

İşsizlik sorununu çözebilmek, sebep olduğu olumsuz etkilerle baş edebilmek için doğru ekonomik politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Birçok dünya

ülkesinde ve Avrupa ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de aktif ve pasif istihdam politikaları uygulanmaktadır. Pasif istihdam politikası işsizliğin ortaya çıkardığı sonuçları telafi etmeyi amaçlayan, gelir desteği sağlayan uygulamalardan oluşmaktadır. Aktif istihdam politikaları ise işsizliğe neden olacak durumları ortadan kaldırmayı işsizliği çözmeyi amaçlamaktadır.

Türkiye’de uygulanan pasif istihdam politikaları işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş kaybı tazminatı, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneklerinden oluşmaktadır. Aktif istihdam politikaları ise mesleki eğitim programları, Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen danışmanlık ve iş ve işçi bulma hizmetleri, istihdam sübvansiyonudur.

Türkiye’de aktif istihdam politikalarının ilk uygulaması 1988 yılında olmuştur. (Karabulut, 2007: 35). Türkiye’de aktif istihdam politikalarının uygulanmasında en önemli kuruluş Türkiye İş Kurumudur. İŞKUR istihdamı artırmaya ve geliştirmeye yönelik çeşitli proje ve programlar yürütmektedir. Bu programlar, mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar, çalışanların mesleki eğitimi, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 Projesi, özel politika ve uygulamalar, korumalı işyerleri projesi, engelli ve eski hükümlüye kendi işini kurma desteğinden oluşmaktadır (İŞKUR, 2017a).

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 projesi 2010 yılında başlamıştır. Yürürlükte kaldığı 5 yıl boyunca Türkiye’nin tüm illerinde faaliyet göstermiştir. Proje, Milli Eğitim Bakanlığının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi işbirliğinde sürdürülmüştür. (UMEM, 2015).

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 projesi kapsamında Konya ilinde yapılan ilk akademik çalışma 2014 yılında yapılmıştır (Buluş, A., 2014).

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 projesi kapsamında ilk çalışma 2011 yılında yapılan Bursa ili örneğidir (Işığışık, Ö., 2011).

Bu çalışmanın amacı, nedenleri sonuçları ile Türkiye’nin işsizlik problemini açıklamak ve işsizlikle mücadelede Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 projesinin yerini belirlemek ve projeyi değerlendirmektir.

Bu bağlamda çalışmanın ilk bölümünde çeşitli yönleriyle işsizliğe yer verilmekte türleri ve mücadelede uygulanan politikalar anlatılmaktadır.

İkinci bölümde Türkiye’de işsizliğin nedenleri, işsiz nüfus çeşitli özellikleri açısından ele alınmaktadır. Türkiye’de işsizlikle mücadele politikalarına yer verilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 projesi incelenmektedir. Konya, Ankara, Denizli, Kayseri Karaman, Aksaray illerinde projenin faaliyetleri belirlenmektedir. Bu illerde açılan kurslar, yıllar itibariyle meslek dalları, katılımcıların sayısı ve cinsiyeti, sağlanan istihdam gibi değişkenler aracılığıyla irdelenmekte ve iller birbiri ile kıyaslanmaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞSİZLİK

İşsizlik olgusu yıllardır gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke için ortak sorun olagelmıştır. Her ülkede işsizlik farklı yapılarda olsa bile her toplum için ekonomik, sosyal, kültürel olumsuz sonuçları mevcuttur. Gelişmiş ülkelerdeki işsizliğin nedeni genellikle ekonomik daralmalar olurken, az gelişmiş ülkelerde ise hızlı nüfus artışına karşın üretiminin aynı hızda artmaması, işyerlerinin yetersiz olması gibi nedenler oluşturmaktadır. Hem dar anlamda bireyleri hem de daha geniş olarak tüm ülkeyi ilgilendiren sorun işsizliktir. Bireyler gelir kaybı yaşarken, ülke ekonomisi üretim gücünden yararlanamamaktadır (Köklü, 1976: 73).

İşsizlik, işsiz olan birçok bireyin hayat standartlarının kötüleşmesi ve psikolojik sıkıntılar yaşamasını ifade eder. Hem tüm ülkeyi hem de bireyleri ilgilendiren sonuçları ağır olan önemli bir sorundur. Bu nedenler dolayısı ile politikacıların işsizlik problemi üzerine oldukça fazla değinmeleri, çözümüne yönelik çeşitli vaatlerde bulunmaları şaşırtıcı değildir (Mankiw, 2009: 176).

#### 1.1. İşsizlik Tanımı

İşsizliğin ulusal ve uluslararası açıklamalara göre farklılaşan tanımlarından söz etmek mümkündür. Genel olarak işsizlik belirli bir çalışma yaşına erişmiş bireyin çalışma istek ve gücünde olduğu halde herhangi bir işte istihdam edilememesi durumu şeklinde tanımlanmaktadır.

Bir ülkede var olan çalışma istek ve zorunluluğunu karşılayabilecek istihdama ulaşamadığında ortaya çıkan durum işsizlik olarak tanımlamak mümkündür (Güney, 2009: 136).

İşgücü piyasasının önemli faktörlerinden emeğin fiilen üretimde yer almaması işsizliktir. (Yıldırım ark., 2006) Ülkelerin üretim süreçlerinde en önemli faktör emek faktörüdür. Üretim kaynaklarından birisi olan işgücünün üretime dahil olmaması ülke için önemli bir israftır. Kişi açısından düşünüldüğünde ise işsizlik bireylerin çalışmak istediği, çalışmaya engeli olmadığı ve çalışmaya hazır olduğu halde yeteneğine uygun herhangi bir işi olmamasıdır. İşsiz olan kişilerin katlandığı maliyet ise iş sahibi olmak sonucu elde edeceği gelirdir. (Talas, 1976: 106)

Bir ülkedeki çalışmaya istekli ve elverişli kişilerin bir kısmının herhangi bir iş sahibi olmamasına işsizlik denir. (Ünsal, 2007: 36)

Emek piyasasında ortaya çıkan işgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzlıktan kaynaklanan durumdur. Talebin yetersiz olmasının halihazırda işyerinin yetersizliği, işin niteliğine uyacak işgücünün olmaması gibi çeşitli nedenleri vardır (Köklü, 1976: 73).

Özgüven'e göre ise işsizlik *bir ekonomide üretim faktörlerinin tam istihdamı ile gerçekleşen istihdam arasındaki farktır* (Özgüven, 1975: 367).

Uluslararası tanımlamalara göre işsizlik belirli bir yaşa erişmiş aktif nüfusa dahil olan kişilerin işi yok, işe başlamaya hazır ve iş arıyor olmaları durumu olarak ifade edilmektedir. Bu tanımlamaya göre işsizlikle ilgili üç kriter ön plana çıkmaktadır. İş olmama, herhangi bir kurum ve kuruluşta istihdam edilmemiş olmak durumudur. İşe başlamaya hazır, referans dönemi boyunca ücretli çalışmaya hazır olma durumudur. İş arıyor ise, belirli bir süre boyunca ücretli çalışmak için gerekli adımları atmış olma durumudur. İş arama yolları (Lordoğlu ve ark, 1999: 56):

- İstihdam ofislerine kayıtlı olmak
- İşe başvuru yapmak
- Uygun iş için piyasaları kollamak
- Gazete ilanlarına bakmak şeklindedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü/ Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (ILO/OECD) işsizlik ölçümü ise anket uygulamasına dayanmaktadır. Bu tanıma göre işsiz sayılabilmek için ücretli bir işi olmamak ama çalışmaya hazır olmak ve son dört hafta içerisinde iş arayışında bulunmuş olmak gerekmektedir (Elliott, 1997: 468).

Türkiye İstatistik Kurumu, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusta yer alan referans dönemi içinde istihdam edilmemiş kişilerin son üç ay içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve on beş gün içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişileri işsiz olarak tanımlamaktadır (TÜİK, 2011).

İşsizlik oranı= işsiz /işgücü ile hesaplanmaktadır (Lordoğlu ve ark. 1999: 56).

## 1.2. İşsizlik Türleri

Her ülke için işsizlik türleri çeşitlenmekle ve farklı özellikler göstermekle beraber genel hatları ile belirli bazı türleri üzerinde yoğunlaşmak mümkündür. Farklı

işsizlik türlerinin ortaya çıkmasında işsizliği oluşturan nedenler belirleyicidir (Koray, 2000). Ayrıca işsizliğin çeşitlenmesinde ülkelerin ekonomik yapıları temel etkindir. İşsizliğin çeşitlerinin tespit edilmesi, uygulanacak ekonomi politikaları açısından gereklidir (Talas, 1976: 111). Açık ve gizli işsizlik olmak üzere genel olarak iki başlık altında incelenmek mümkündür. Yapısal işsizlik ile geçici işsizliğin toplamı doğal işsizliği ifade etmektedir.

### **1.2.1. Açık İşsizlik**

Bireyin isteği dışında olan, birey cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olduğu halde istihdam edilme imkânına ulaşamama durumunda ortaya çıkan işsizlik türüdür (Biçerli, 2004: 430) Açık işsizlik, bir kişinin gelir elde ederek geçimini sağlayacak bir işi bulunmamasıdır (Yıldırım ve ark., 2006: 350).

Klasik ve Neo-Klasik iktisatçılar piyasada her zaman tam istihdamın olduğunu, üretim faktörlerinin tamamının üretimde yer alacağını kabul ederler. Onlara göre ekonomide işsizler olmayacaktır. Keynesyen iktisatçılar ise ekonomide tam istihdamın olmadığını, talep yetersizliği olduğunda işsizliğin olacağını ifade ederler (Dinler, 2004: 452).

#### **1.2.1.1. Arızı - Friksiyonel (Geçici) İşsizlik**

Genellikle iş değiştirme sırasında ortaya çıkan yeni iş aramak için mevcut işlerin bırakılması, yeni mezunların ilk kez çalışacaklarında bir süre iş aramaları gibi emek piyasası hareketliliği sonucu ortaya çıkan kısa süreli işsizlik türüdür. Bu işsizlik emek piyasalarında daha yaygındır. Süresi kısadır. Geçici işsizlik sınıra indirilemez. Emek piyasasının dinamik yapısından kaynaklanmaktadır (Biçerli, 2004: 430-438). Örneğin İşgücüne yeni katılanlar bir süre iş ararlar. Bazı firmalar çalışanlarını işten çıkarmaya giderken, bazı firmalar işçi alımını artırabilir. Bir işyeri kapanır, diğeri açılır (Yıldırım ve ark., 2006: 352). Her ülkede ortaya çıkması muhtemeldir. Var olan işlere iş arayanların yerleştirilmeleri, işten ayrılanların yeni iş bulmaları sırasında geçen sürede işsiz kalanlar bu işsizlik türüne dahildir (Koray, 2000: 142).

Ayrıca emek piyasasındaki aksaklıklar da işsizlik nedeni olur. İşgücü işin varlığından haberdar olmadığından dolayı işsiz kalır (Köklü, 1976: 76)



Her ülkede bu türden işsizlik belirli bir oranda hep var olacaktır. Çünkü işgücüne yeni dahil olanlar ve iş değiştirenler bir ekonomide daima bulunacaktır. Bu işsizlik oranının düşmesinde iyi bir işgücü politikası ile iş ve işçi bulma kurumları önemli ölçüde etkili olacaktır (Koray, 2000: 142).

#### **1.2.1.2. Yapısal İşsizlik**

Açık işler ile çalışmak isteyen kişilerin emek piyasalarında bir araya gelememelerinden kaynaklanan işsizliğe yapısal işsizlik denilmektedir. En problemlili olan işsizlik türüdür (Biçerli, 2004: 439). Ülkelerin ekonomik yapısındaki değişimlerden kaynaklanır. Gelişmekte olan ülkelerde sıkça rastlanmaktadır. Tarım toplumundan hizmet ve sanayi toplumuna geçiş sürecinde artan işgücü fazlasına istihdam sağlamak kolay olmayacaktır. Artan işsizler için ekonomik sistemin gelişimi ve bireylerin farklı alanlarda iş sahibi olabilmeleri için yeterli düzeye gelmeleri zaman alacaktır. Ayrıca sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişiminin nüfus artışının gerisinde kalması da önemli bir sorun oluşturacaktır. Gelişmiş ülkelerde ise teknolojik gelişmeler neticesinde ortaya çıkmaktadır. (Koray, 2000: 140)

Strüktürel işsizlik olarak da bilinmektedir. Üretilen mal ve hizmetlere olan talebin yapısındaki değişimler sonucunda ortaya çıkar. Bir sektörde talebin azalması ile üretimin düşmesi ile o sektörde çalışanlar işsiz kalacaktır (Pekin, 2012: 135-136). Ürün talebinin değişmesi emek faktörüne olan talebi de değiştirecektir. İşsiz kalan işgücünün, talep edilen diğer ürünlerin üretimine katkıda bulunacak bilgi, beceri ve yeteneğine sahip olmaları zaman alacaktır (Yıldırım ve ark., 2006: 352)

Özellikleri:

- Belirli gruplar arasında yoğunlaşmaktadır.
- Uzun sürelidir.
- Düşürülmesi zordur.
- Çözümünde eğitim düzeyi oldukça önemlidir (Biçerli, 2004: 443).

Nedenleri:

- İş arayanlarla açık işlerin niteliklerinin uyuşmaması
- Açık işlerle iş arayanların farklı yerlerde oluşu
- Teknolojik gelişmeler dolayısıyla bazı mesleklerin yok oluşudur (Biçerli, 2004: 439-443).

### 1.2.1.3. Konjonktürel İşsizlik

Ekonomik gerileme veya duraklama dönemlerinde, piyasada açık işlerin mevcut olmaması durumunda ortaya çıkan işsizliktir (Biçerli, 2004: 444). Ekonomik dalgalanmalar sonucunda oluşur (Koray, 2000: 141-142). Piyasa ekonomilerinde görülen işsizliktir. Ekonomilerde iktisadi faaliyetler her zaman aynı değildir. Genişleme veya daralma dönemlerinde farklılaşan yükseliş, refah, kriz, durgunluk aşamalarından oluşan konjonktür hareketleri mevcuttur (Köklü, 1976: 74). Yatırımların arttığı, tüketim harcamalarının çoğaldığı ve hacminin genişlediği dönemler yükseliş ve refah dönemleri, harcamaların azalması ve hacminin daralması, yatırımların düştüğü dönemler durgunluk ve kriz dönemleri olmaktadır. (Pekin, 2012: 133) Refah döneminde iktisadi faaliyetler artar, işsiz sayısı azalır. Durgunluk dönemlerinde iktisadi faaliyetlerin azalması sonucunda istihdam düzeyi azalır, işsiz sayısı artar (Köklü, 1976: 74).

Toplam talebin yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır. Ekonomik daralma dönemlerinde toplam talepteki ve üretimdeki gerileme dolayısıyla işsizlik artacak, ekonomik genişleme tekrar sağlandığında işsizlik azalacaktır. Talep koşullarına bağlı olarak, diğer işsizlik türlerine kıyasla daha büyük dalgalanmalar gözlemlemek mümkündür. Ekonomide belirli grupları değil ekonominin tamamını kapsar (Biçerli, 2004: 444-453). Bu işsizlik devletin ekonomiyi genişletecek politikalar uygulaması ile çözülebilecektir. Toplam talebi artırmada devlete önemli rol düşmektedir. Kamu harcamalarını artırabilir (Koray, 2000: 141-142).

### 1.2.1.4. Mevsimsel İşsizlik

İklim şartlarına bağlı olan işsizlik türüdür (Koray, 2000: 142). Bayram, yılbaşı veya yaz ayları gibi belirli zamanlarda emek talebindeki dalgalanmalar sonucu oluşan işsizlik olarak tanımlamak mümkündür. Bir kimsenin kendi isteği doğrultusunda yılın belirli mevsimlerinde çalışıp, diğer mevsimlerde işsiz olmayı kabul etmesi şeklindedir (Biçerli, 2004: 453).

Bazı iş alanlarında çalışma şartları mevsim koşullarına göre dalgalanmalar göstermektedir. Yılın bazı mevsimlerinde iş yoğun olurken, aynı iş yılın diğer mevsimlerinde neredeyse durmaktadır. Tarım, turizm ve inşaat sektörlerinde sıkça rastlanmaktadır. Tarım sektöründe tüm yıl işçi çalışmasına ihtiyaç yoktur. Yalnızca

hasat dönemlerinde çalışabilmektedirler (Köklü, 1976: 74). İnşaat sektöründe işler kış mevsimlerinde oldukça yavaşlar (Yıldırım ve ark., 2006: 353). Hem gelişmiş ve hem de gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir. Ancak gelişmiş ülkelerde gelişen teknolojiler, mevsimlik işsizlik sorununa çare olmuştur. Mesela kış mevsiminde inşaat sektöründe işlerin devamını sağlayacak yöntemler uygulanabilmektedir (Pekin, 2012: 135). Yılın bir kısmında işsiz kalanların başka sektörlere yönlendirilip, istihdam imkanlarının sağlanması önemlidir. Bu şekilde mevsimlik işsizliğin olumsuz etkileri bertaraf edilebilir (Yıldırım ve ark., 2006: 353).

#### **1.2.1.5. Teknolojik İşsizlik**

Makinelerin işgücünün yerini almasından kaynaklanan işsizliktir Makinelerin işçilerin yerini alması sonucunda çalışanlar işsiz kalacaktır (Zaim, 1997: 169). Üretimde yeni tekniklerin kullanılması üretimi artırırken çalışan sayısını azaltmaktadır. Teknolojideki gelişmeler işgücünün bir kısmını işsiz bırakmış olsa da olumlu etkileri olduğu da açıktır. Makineler sayesinde daha kısa sürede daha az insanla(daha az emek maliyeti) üretim gerçekleştirilmektedir. Teknolojideki gelişmeler uzun vadede yeni iş olanaklarını ortaya çıkarmaktadır. Önemli olan işgücünü yeni iş ve mesleklere hazırlayabilmektedir (Köklü, 1976: 75)

Teknolojik ilerlemeler kısa dönemde işsizlik doğursa da uzun dönemde bu olumsuz etkisini ortadan kaldıracak istihdam alanları oluşturacaktır (Zaim, 1997). Örneğin tarımda sapanla tarla sürme işini insanlar yaparken, insanın yerini traktörün alması çalışanların işsiz kalmasına neden olacak ancak traktör için gerekecek çeşitli servislerin ortaya çıkması istihdam alanı oluşturacaktır (Pekin, 2012: 137).

Sanayileşme hareketi ile makineli üretime geçişle başlayan ilerleme ve sanayileşme sürecinde yeni teknolojilerin ortaya çıkması ile süregelen işsizlik türüdür. Küçük sanatlar ve zanaatlarda çalışan birçok kişi makineleşme sonucunda işsiz kalır. Çünkü el emeğinin yerini makineler ile rekabet etmesi oldukça güçtür. İnsan emeğinin yerini alan makineler daha az sürede daha çok ürün ortaya koymaktadır (Talas, 1976: 111-112).

#### **1.2.2. Gizli İşsizlik**

Üretim sürecinde yer alan işgücünün bir kısmı üretimden çekildiğinde, üretimde ciddi bir azalma olmaması durumudur (Biçerli, 2004: 429). Toplam çıktı

miktarı aynı kalmaktadır. Marjinal verimlilik sıfırdır (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 212). Çalışma var olduğu halde, üretime katkı yoktur ya da yapılan işlerin verimi çok düşüktür. Eksik istihdam olarak da tanımlanmaktadır (Zaim, 1997: 157).

Bu işsizlik diğer işsizlik türlerinden farklıdır. Bu işsizlikte işi olmayıp iş arayıp ve bulamamış olmak yoktur. Gizli işsizlikte iş ve işte çalışma durumu vardır. Ancak çalışanların bir kısmı üretim aşamasında bulunduğu halde üretime hiçbir katkıları yoktur ve bu kişilerin kim olduğu bilinmemektedir (Pekin, 2012: 137)

Tarım sektöründe ve kamu kesiminde çalışan fazla kişiler şüphesiz ki gizli işsizlere dahildir (Koray, 2000: 143). Peçeli veya görünmeyen işsizlik olarak da bilinmektedir. Gizli işsizlik genellikle az gelişmiş ülkelerin tarım kesimlerinde görülmekle birlikte kamu kurumlarında ve diğer sektörlerde de karşılaşılmaktadır (Karakayalı, 2005: 358). Az gelişmiş ülkelerde işgücü fazlası oldukça çoktur Üretim teknolojileri geliştikçe daha az kişi ile daha fazla üretim sağlama olanakları doğarken işsiz sayısı artmaktadır. Tarım toplumundan endüstri ve hizmet yoğun sektörlere geçişte işin niteliği değişmektedir. İstihdam olanakları hizmet sektörüne kaymaktadır. Ancak istihdam edilecek kişi daha az olacak işgücünün nitelikli olmasına ihtiyaç duyulacaktır (Koray, 2000: 143-145). Bu işsizlik sadece az gelişmiş ülkeler için değil gelişmiş ülkeler için de sorundur. Gizli işsizlik artan nüfusa çalışacak yeni alanların bulunamaması, organizasyon yetersizliği, sermaye donanımının yetersiz oluşu gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Köklü, 1976: 77).

### **1.3. İşsizlikle Mücadele Politikaları**

İşsizlikle mücadelede uygulanan politikalar genel olarak pasif ve aktif politikalar olmak üzere iki grupta incelenmektedir (Varçın, 2004: 100). Bu politikalar işsizlikle alakalı sorunları farklı yönleriyle ele almaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları pasif politikalardan farklı bir amaca yönelmektedir. Aktif politikalar birbirinden farklı ve sayıca çok bir dizi politika ve programları içermektedir (Kapar, 2005: 345-346). Bu politikalar, işsizlik ödeneklerini değil de istihdam olanaklarını artırmayı, emeğin niteliğini iyileştirmeyi amaçlamak gibi çeşitli plan ve programlardan oluşmaktadır. Bu programlar, istihdam teşvikleri, iyi bir aracılık hizmeti sunacak kurumlar, mesleki eğitim programları şeklindedir (Sapançalı, 2007: 24).

Pasif politikalar işsizlere gelir desteği sağlayarak işsiz kalmanın maliyetlerini azaltmayı amaçlayan işsizlik ödemelerinden oluşan politikaları içerir. Aktif politikalar ise istihdam olanakları geliştirilerek işsizlere iş edindirme programlarını içermektedir. Çoğunlukla kadınlar, gençler, engelli çalışanlar gibi emek piyasasının daha kırılgan kesimleri hedef alınmaktadır (Yüceol, 2005: 506).

İşgücü piyasasının pasif politikaları, işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve kıdem tazminatlarından oluşmaktadır (Sapançalı, 2007: 24).

Pasif istihdam politikalarına yapılan harcamalar, aktif politikalara yapılan harcamalardan daha fazla olmaktadır (Koray, 2000: 155)

### **1.3.1. Pasif istihdam politikaları**

Toplumsal ve bireysel açıdan ekonomiler için önemli bir sorun olan işsizliğin neden olduğu sonuçlar oldukça ağırdır. Bireyler için işsizlik çoğunlukla geçimlerini sağlayabileceği gelir kaybını oluşturmaktadır. Eğer bireyin ek bir geliri yoksa işsiz kalması sonucunda gelirinin kesilmesi ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelmesi onu ciddi birçok soruna da itecektir.

Pasif istihdam politikaları istihdamı artırmaktan ziyade işsizliğin sebep olduğu bu çeşitli olumsuz etkileri önlemeye veya onarmaya yönelik politiklardır. İşsiz kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi amacıyla ekonomik destek programlarından oluşmaktadır. Pasif istihdam politikaları 1900'lü yılların başında uygulanmaya başlandığı bilinmektedir. Pasif istihdam politikaları hem işsizlik sorununun çözümünde yeterli olmaması hem de mali açıdan yük olması sebebiyle tek başına yeterli olmayıp aktif politikalar ile desteklenmesi gerekmektedir (Koray, 2000: 154-156). Gelir aktarımları işsiz kişilere en çok destek olacak programlardır. Pasif istihdam politikaları gelir güvencesi sağlayan politiklardır. İşgücü piyasasında esnekliğin artması işsizlik ödemelerinin önemini artırmıştır. İşsizlik ödemelerinin geliştirilmesinin istenilmesi hükümetleri işsizlik ödemelerini geliştirmek suretiyle düzenlemeler ve değiştirmeler yapmaya yöneltmektedir (Kapar, 2005: 342).

Pasif politikalar genellikle gelişmiş ekonomilerde yaygın olarak görülmektedir (Yüceol, 2005: 506).

Genel hatları ile bu tür politikalar, işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve kıdem tazminatı uygulamalarından oluşmaktadır.

### 1.3.1.1. İşsizlik sigortası

İşsizlik sigortası, çalışma isteği olduğu halde, kendi iradesi dışında işinden olanların, çalışırken sahip oldukları gelirlerin bir kısmının belirli bir süre karşılanması uygulamasıdır. Amaç kendi isteği dışında işsiz kalanların ve onların ailelerinin sosyal sorunları ardından getirecek ekonomik sorunlarla karşılaşmalarını önlemektir. Ayrıca onlara gelir güvencesi sağlanarak işsiz kalan bireyleri yoksulluk içerisinde bırakmamaktır. İşsizlik sigortasını işsizliğin bireyler, toplumlar ve ülke ekonomisi üzerinde olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerini en aza indirebilmek için uygulanan sosyal bir önlem olarak açıklamak mümkündür. İşsizlik sigortası uygulamasına gelişmekte olan ülkelerde az karşılanmaktadır. Çünkü bu ülkeler düşük milli gelir seviyesi, yetersiz teknoloji, yüksek nüfus artış oranı, düşük eğitim seviyesi, kısıtlı istihdam olanağı gibi durumlar içerisindedirler (Ayhan, 2002: 2-3)

Dünyada ilk işsizlik sigortası uygulamasına Danimarka'da 1907 yılında başlanmıştır. Ardından İngiltere ve İrlanda'da 1911 yılında sosyal güvenlik sistemlerine dahil etmişlerdir. Sanayileşmiş ülkelerde geçimini ücretle sağlayan kişiler halkın büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Bir kişinin kısa süreliğine de olsa işsiz kalması ücretin kesilmesi geçimini sağlayamaz hale gelmesi demektir. Bu nedenle işsizlik sigortasının kurulması önemlidir. İşsizlik sigortası işinden ayrılan kişinin yeni bir işe gireceğinde bekleyerek daha fazla iş arayabilmesine fırsat vererek, ücretlerin düşmesini önleyen bir özellikte olduğu belirtilmektedir (Dilik, 2000)

İşsiz kalan bireyin sosyal gelir güvencesi olan işsizlik sigortasının, işsiz kalınan süreyi gereğinden fazla uzatabileceği, bu durumun bireyin tercihi dönüşebileceği, işsizliğin artabileceğini, çalışanların işlerinden daha kolay vazgeçebileceği ve ülke kaynaklarının boşa harcanmasına neden olacağını ifade eden görüşler mevcuttur (Özkaplan, 1994: 66).

### 1.3.1.2. İşsizlik Yardımı (Sosyal Yardım)

İşsizlik yardımı işsiz kalan kişilere, temel tüketim ihtiyaçlarını karşılaması için gelir sağlanan bir programdır (Moffitt, 2014: 1).

İşsizlik yardımı (sosyal yardımlar), işsizlik ödeneği almayan, işsizlik sigortası için gerekli şartları sağlayamadığı için işsizlik sigortasından faydalanamayan, işsizlik sigortası kapsamında olmayan işsizlere veya yoksul ailelere yönelik yardım programlarını içermektedir (Varçın, 2004: 94).

İşsizlik yardımı genel bütçeden sağlanan devlet yardımlarını oluşturmaktadır. Tamamı devlet tarafından karşılanmaktadır. Birçok ülkede sosyal yardımlar yalnızca işsizlikle mücadele de değil yoksullukla mücadele kapsamında da kullanılan bir programdır (Sürücü, 2014: 42).

Bazı ülkelerde işsizlik sigortası biten kişilere sosyal yardım sağlanmaktadır (Koray, 2000: 156).

İşsizlik yardımı konusuna birçok araştırmacı tarafından eleştiriler yapılmaktadır. Bu eleştiriler, işsizler bir iş arayıp işe girme konusunda geri durabilmekte, daha yüksek şartlarda iş aramakta ve iş beğenmeme gibi durumların ortaya çıkabileceği şeklindedir (Beranek ve Kamerschen, 2011: 29).

Hükümetler işsizlik yardımı konusunda dikkatli olmalıdır. İşsizlik yardımlarının miktarı ve süresi işsiz bireyi iş aramaktan alıkoymak kadar fazla olmamalıdır. Yardım programlarının uygulama şartları, yardım miktarı ve süresi olmak üzere en önemli üç etkisinden bahsetmek mümkündür (Moffitt, 2014: 2).

### **1.3.1.3. Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatının tanımı konusunda farklı fikirler bulunmaktadır. Bu tanımların farklılaşmasına sebep, konuya farklı açılardan bakılması olmaktadır (Karacan ve Savcı, 2011: 128). Çalışanların yasal hakkı olan kıdem tazminatı, en az bir yıl çalışanın yasada belirtilen bazı koşullar sonucunda işten ayrılması halinde işverenin çalışana ödemekle yükümlü olduğu miktardır (Aygün ve Kaya, 2013: 153)

İşletmeler açısından gider, çalışanlar açısından gelir niteliği taşımaktadır. Kıdem tazminatı için ödemeler çalışanın ücreti ve kıdemi göz önünde tutularak işveren tarafından yapılmaktadır. Kıdem tazminatı hesaplanırken çalışma süresi, ücret ve tavan kıdem tazminatı hesaba katılmaktadır. (Parlakkaya, 2010: 270-273)

Kıdem tazminatının farklı özelliklerine değinen birçok görüş vardır. Bu görüşler, çalışanın emeğinin karşılığı olarak tazminat hakkına sahip olması ve iş

sözleşmesinin bitmesi sonucu gecikmiş ücreti, işin devam etmemesi sonucunda ödeme olduğundan tazminat olduğu, işin çalışan için yasada belirtilen haklı sebeple bitmesi halinde işverenin ödemekle yükümlü olması gelir sağlama nedeniyle işsizlik sigortası olduğu şeklindedir. (Parlakkaya, 2010: 271)

Kıdem tazminatı hem sosyal güvenlik hem de vergi hukukuyla alakalı olması onu karmaşık bir hale getirmektedir (Karacan ve Savcı, 2011: 127).

### **1.3.2. Aktif İstihdam Politikaları**

Aktif istihdam politikaları işsizlikle mücadele kapsamında birçok uygulama ve önlemden oluşmaktadır. Bunlar işgücü isteğini artırmak, işsizliği önlemek ve eğitimi geliştirmek gibi işsizliği sınırlamaya yönelik politikaları içermektedir. Aktif istihdam politikalarının 1900'lü yılların sonlarında gelişmeye başladığı bilinmektedir (Koray, 2000: 155-156). İşgücü piyasasını düzenlemeye yönelik programlar aktif politikalar olarak ilk kez 1950lerde İsveç'te anılmıştır (Biçerli, 2005: 4-5)

İşgücü piyasasını düzenlemeye yönelik olan aktif politikaların gelir güvencesi sağlamak gibi bir işlevi bulunmamaktadır (Kapar, 2005: 344). Bu politikaların amacı işsizlerin iş bulmalarını ve bir işte çalışmalarını kolaylaştırmak, onların istihdam olanaklarını genişletmektir. İşgücü piyasasını düzenlemeye yönelik bu programlar, istihdam performansını artırmak, işsizlerin niteliklerini geliştirmek maksadındadır. İş bulma hizmetlerini düzenleyen, istihdam teşviki sağlayan uygulamaları içermektedir (Sapançalı, 2007: 24).

İşgücü piyasası politikaları içinde aktif politikaların ağırlığının artırılması, toplam istihdama olumlu katkı sağlamaktadır (Selamoğlu, 2002: 53). Uzun süreli işsizler, eğitimsiz işgücü, kadınlar ve engelliler gibi emek piyasalarında iş bulma olanağı düşük olan dezavantajlı grupların istihdam olanaklarını artırmak, onların işgücü piyasasından dışlanmamalarını sağlamak bu politikaların bir diğer amacıdır (Çapar-Diriöz, 2012: 200)

Uygulanan politikalar ise işyerlerine istihdam sübvansiyonu sağlamak, genç işsizlere iş deneyimi edindirmek, eğitim programları, işe aracılık hizmetleri gibi programları içermektedir (Uşen, 2007: 68).

Aktif istihdam politikalarının işgücü piyasalarına pozitif ve negatif etkileri bulunmaktadır. Pozitif etkileri olarak şüphesiz ki akla ilk olarak işsizliğin



düşürülmesi gelmektedir. Bir diğer etki ise işsizlik sigortası konusunda olmaktadır. İşsizlik sigortası alanların aktif istihdam politikalarına dahil edilmelerinin zorunlu olmasıdır. İşsizlik sigortasından faydalananların bu durumu iş aramaktan vazgeçme, iş beğenmeme ve çalışmaya yönelik isteksizlik haline çevirmelerine engel olabilecektir. Bu sayede gerçekten çalışmak isteyenler ortaya çıkabilecektir. Aktif istihdam politikalarının negatif etkilerinden biri, bireye ve kamuya maliyetler yüklemesidir. Bir diğer olumsuz taraf ise sosyal bakımdan yaşanan sıkıntılardır. Genel olarak bu olumsuz etkiler, etkinlik kaybı etkisi, ikame etkisi ve işten çıkarılma etkisi şeklindedir. (Biçerli, 2005: 6-7).

Etkinlik kaybı, piyasanın kendi içinde hedef seçilen gruplara istihdam sağlanabileceği halde aynı gruplara istihdam politikası için harcama yapıldığı durumda meydana gelmektedir. Bu kişiler istihdam politikası uygulanmasa bile zaten iş sahibi olacaklardır. Bu kişiler için harcama yapılması gereksiz olacaktır (Karabulut, 2007: 49). İkame etkisi ise hükümetlerin işverenin belirli kişileri istihdam etmesi halinde işverenin maliyetleri üstlendiği sübvansiyon politikalarında işverenin sübvansiyon edilen kişileri işe alıp diğerlerini işten çıkarması durumunda ortaya çıkmaktadır. İşten çıkarılma etkisi ise istihdam programlarına katılan çalışanların, katılmayanlar üzerinde işten çıkarılmalarına neden olabileceği durumda ortaya çıkar (Dar ve Tzannatos, 1999: 5-6)

### **1.3.2.1. Mesleki Eğitim Programları**

Aktif istihdam politikaları arasında mesleki eğitim programları önemli bir yere sahiptir. İşsizlerin veya işsiz kalması muhtemel olan kişilerin mesleki eğitim vasıtasıyla niteliklerinin geliştirilerek istihdam edilme olanakları artırılmaktadır (Biçerli, 2005: 8-9).

Emek piyasalarında gerekli olan niteliğe sahip olmayan ve eğitim düzeyi yeterli olmayan bireyler için hazırlanan eğitim programlarıdır. Bu programlar sayesinde kişilerin işin niteliğini değiştiren teknolojik gelişmelere ayak uydurmaları kolaylaşacaktır. Ayrıca yoksul oldukları için eğitimlerini sağlayamayanlara uygulanması açısından da önem taşımaktadır (Yüceol, 2005: 507).

Teknolojik gelişmelerin özellikle imalat sanayinde işin niteliğini değiştirmesi veya işin azalması çok sayıda çalışanın işten çıkarılmasına neden olmaktadır. İşsiz

kalan bu kişilerin başka bir işi yapması veya işin değişen niteliğine uyum sağlaması zordur. Daha önce bir işte çalışmış olan bu işsizlerin farklı bir sektörde istihdam edilmeleri için mesleki eğitim almaları gerekecektir. Bu kişilere gereken mesleki eğitim verilerek onların yeniden istihdam edilme olanakları artırılacaktır (Kapar, 2005: 353).

Mesleki eğitim programları ile ilgili olumlu durumların yanında üç olumsuz durumdan söz etmek mümkündür. İlk olarak bu uygulamalar, işten çıkarma, ikame ve etkinlik kaybı etkilerine yol açabilmektedir. İkinci olarak bu programların maliyeti yüksektir. Son olarak bu programlar arz yönlüdür. Toplam talebin düşük olduğu durumda istihdam olanakları sınırlı kalabilmektedir. Mesleki eğitim programları tüm bu olumsuz etkileri göz önünde tutularak hazırlanmalıdır (Biçerli, 2005: 12-13).

Özellikle uzun süreli işsizlik durumunda eğitim programlarının önemi ön plana çıkmaktadır. Çeşitli sosyal kuruluşlara göre uzun süredir işsiz olan kişilerin niteliklerinin geliştirilerek yeniden istihdam edilmeleri ancak eğitim ile sağlanacaktır (Duruel 2007: 397-398).

### **1.3.2.2. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları**

Hükümet program vasıtasıyla desteklenen işçilerin işe alınması durumunda işverene vergi indirimi yapar veya işçilerin ücretlerinin bir bölümünü ödemeyi üstlenir. Çoğunlukla hükümetin sağladığı bu desteklerde miktar ve süre kısıtlaması vardır. Bu uygulamaları marjinal sübvansiyon, genel sübvansiyon ve yeni işçiler için sübvansiyon olmak üzere üç başlıkta incelemek mümkündür. Tüm çalışanlar için geçerli olan, yeni işe alımlara uygulana yeni işçiler için sübvansiyon ve belirli bir istihdam sağlandıktan sonra istihdam edildiğinde uygulanan ise marjinal sübvansiyonlar olarak adlandırılmaktadır. Hükümet bu uygulamalarla işverenin maliyetinin bir kısmını üstlenmektedir (Biçerli, 2004: 74-75).

Desteklenen kişiler gençler, kadınlar, engelli ve uzun süreli işsizlerden oluşan iş bulması zor olan gruplardır. Bu sübvansiyonlarla işverenin işgücü maliyeti düşürülerek bu kişilerin istihdam edilmelerini sağlanmaktadır (Yüceol, 2005: 507)

Ücret ve istihdam sübvansiyonları Ücret ve istihdam sübvansiyonları talep yanlı politikalarıdır. Bu uygulamalar gelişmiş ülkelerin çoğunda bulunmaktadır (Karabulut, 2007: 45).

İstihdam sübvansiyonları ile hükümetler yalnızca uzun süreli işsizlerin istihdamını sağlamaya yönelik değildir. Ayrıca hükümetler sübvansiyon kapsamında uzun süreli işsizlere, kendi işlerini kurmaları durumunda da ödemeler yapmaktadır (Duruel, 2007: 408).

Uygulamada ücret ve istihdam politikalarının olumlu taraflarının yanında olumsuz tarafları ortaya çıkmaktadır. Bunlar damgalanma etkisi ve diğer etkiler olarak belirtilebilir. Bazı işverenler program kapsamında olan kişilerin özelliklerini destek olmadan iş bulamayacak yetenek ve eğitime sahip olmadıklarını düşünebilmektedir. Bu yüzden de işverenler bu kişilere yönelik ayırım yapabilmektedirler. Bu duruma damgalanma etkisi denilmektedir. Diğer etkiler ise işten çıkarılma etkisi, etkinlik kaybı etkisi ve ikame etkisidir (Biçerli, 2004: 80-81).

### **1.3.2.3. Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri**

İşsizlerin özellikle uzun süredir işsiz olanların iş bulmaları konusunda danışmanlık hizmetleri önemlidir. Danışmanlık hizmetleri işsizlere işe başvuru konusunda yardımcı olma, işe yönlendirme hizmetleri ve işsiz kalma sonucunda oluşan sosyolojik ve psikolojik sorunlara çözüm konularını kapsamaktadır. Programların yoğunlaştığı konular, işsizleri işverenlerle bir araya getirme, iş arama yeteneklerini geliştirme, benzer sorunlar yaşayanları bir araya getirme gibi hizmetlerdir. (Duruel, 2007: 399)

İşsizliği azaltmak amacıyla kamu eşleştirme hizmetleri sunulmaktadır (Biçerli, 2005: 8).

Danışmanlık hizmetlerinin amacı işsizlere işgücü piyasasını tanıtmaya yoluyla işsizlerin iş arama ve iş bulmalarını kolaylaştırmak ve işsiz kalma sürelerini kısaltmaktır. Bu programları yürüten kurum devletlerin iş ve işçi bulmaya yardımcı kuruluşlarıdır. Bu programlarda önceliği genellikle işgücü piyasası hakkında ve piyasada emek ihtiyaç duyulan işler ile ilgili bilgilendirme almaktadır (Kapar, 2005: 349).

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri birçok ülkede önemli bir yere sahiptir. Emek piyasalarında emek arzı ile talebinin eşleşmemesi temel problemlerdendir. İş bulma ve işe başlama konusunda bilgi sahibi olan kişiler daha çok iş girebilmektedir. Bilgiyi edinemeyen veya doğru kullanamayan kişiler iş bulmakta zorlanmaktadırlar. Emek piyasalarında işçi işveren arasında eşleşme olabilmesi için bilgiye kolayca ulaşmaları gerekmektedir (Biçerli, 2005: 8-9).

Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri genellikle kamu istihdam büroları tarafından verilmektedir. Kamu istihdam büroları 20.yy'ın başında bazı ülkelerde, 1950'lerde de OECD ülkelerinde kurulmuştur (Biçerli, 2004: 179). Kamu istihdam bürolarının danışmanlık hizmeti daha çok sayıda işverenle iş arayanı bir araya getirerek eşleştirme etkinliğini artırmayı amaçlamaktadır. Çünkü eşleştirme etkinliğinin artması istihdamı artıracaktır (Körpe, 2003).

Kamu istihdam hizmetlerinin altı unsurundan bahsetmek mümkündür. Bunlar, işsizlere ulaşmak, işlerinden ayrılan kişilerin yeniden işe çağırılacakları düşüncesini doğru yönetmek amacıyla alıştırma hizmetleri, işsizlerin niteliklerini değerlendirilmesi, iş aramaya yardımcı seminerler, araştırma hizmetleri, takip danışmanlığı, iş geliştirme ve eşleştirme hizmetlerinden oluşmaktadır (Biçerli, 2004: 182-185).

#### **1.3.2.4. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları**

Kendi işini kuranlara yardım programları da işsizlikle mücadelede başvurulan bir çeşit sübvansiyon uygulamasıdır (Biçerli, 2005: 6-7). İşsizlerin iş kurmasını sağlamak amacıyla işsizlere girişimcilik eğitimi ve iş kredileri verilmektedir. Bu konuya Bangladeş'teki uygulama örnek gösterilebilir. Bu sistem ile Gramen Bank'ın önderliğinde yoksullara krediler verilerek işlerini büyütmeleri sağlanmaktadır (Yüceol, 2005: 507).

Kendi işini kuranlara yardım programları ayrıca işsizlere kısa süreli gelir güvencesi (gelir) de sağlamaktadır (Koray, 2000: 158).

İşsizlerin kendi işlerini kurabilmelerini sağlayabilecek programlardan oluşmaktadır. Kurulan işyerlerinde başka işsizlerde istihdam edilme imkanı kazanmış olacaktırlar (Kapar, 2005: 357).

Uygulamada parasal yardım iki farklı şekilde yapılmaktadır. Birincisinde programa katılan kişiye tek seferde toptan bir miktar para verilmektedir. İkincisinde ise katılımcıya düzenli olarak harçlık şeklinde ödeme yapılmaktadır. Tek seferde ödeme yapılmasının daha faydalı olduğu düşüncesi yaygındır. (Biçerli, 2005: 8-9).

Kendi işini kuranlara yardım programları yalnızca finansal yardımlardan ibaret değildir. Ayrıca kendi işini kuranlara danışmanlık hizmetleri kapsamında girişimcilik eğitimi, yönetim ve üretim teknikleri, vergi yapısı ve yasalar hakkında bilgiler de verilmektedir (Biçerli, 2004: 107).

Kendi işini kuranlara yardım programları aracılığıyla girişimcilik teşvik edilmektedir. Girişimcilik ve girişimcilerin önemi tüm dünyada gitgide artmaktadır. Girişimciye sağlanan destekler sonucunda girişimcilik faaliyetlerinin artması ile yeni istihdam alanları oluşacaktır (Bayraktar ve İncekara, 2013: 34)

Kendi işini kuranlara yardım programlarının kapsamı farklılık gösterebilmektedir. Bazı programlara katılacak kişiler fazla olurken bazılarında katılan kişi sayısı az olmaktadır. Çoğu ülkede programa katılım geniş tutulmaktadır. Bazı ülkelerde programlara katılım konusunda sınırlandırmalar bulunmaktadır. Örneğin Danimarka'da programlara 25 yaşın altındakiler katılamamaktadır (Biçerli, 2004: 107).

Kendi işini kuranlara yardım programlarına örnek olarak İngiltere'deki Enterprise Allowance Scheme, Almanya'daki Überbrückungsgeld programları gösterilebilir (Biçerli, 2005: 8-9).

### **1.3.2.5. Kamu Sektöründe İstihdam**

Kamu sektöründe istihdam programları iş bulmaları oldukça zor olan, uzun süreli işsizler, gençler, kadınlar, eski hükümlüler, eğitim seviyesi düşük olan kişilere yöneliktir (Biçerli, 2004: 122). Bu programlar doğrudan kamu istihdamı, istihdam yoğun programlar ve iş yaratma programları olmak üzere farklı isimlerle anılmaktadır (Bayraktar ve İncekara, 2013: 29).

Bu programlar bu kişilerin çalışma yaşamına katılımlarını kolaylaştırmakta ve işsiz sayısını azaltmaktadır (Yüceol, 2005: 507).

Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede uygulama alanı bulmuştur (Kapar, 2005: 346-347).

Kamu sektöründe istihdam programları iş bulma ihtimalleri düşük olan kişileri istihdam etmek amacıyla kurulan kamu kuruluşlarında bu kişiler belirli bir süreliğine çalışmaları sağlanmaktadır. Bu amaçla açılan yeni işlerin özel sektörün işlerini bozmamasına dikkat edilmektedir. Ayrıca bu programlar ile iş bulması zor kesimlere olan önyargıyı kırmak ve bu kişilerin tecrübe edinmeleri, program bittikten sonra iş piyasalarında istihdam edilmeleri hedeflenmektedir (Biçerli, 2004: 122-123).

Kısa süreli istihdam sağlayan bu programların bazı ülkelerde sürekli istihdam sağlayan araç olarak işlev görmektedir. Programlara katılanlara düşük miktarlarda ödemeler yapılmaktadır. Ödemelerin düşük olmasının nedeni bu programlara en fazla ihtiyacı olanların katılmaları istenmesidir (Bayraktar ve İncekara, 2013: 29).

Yapılan çeşitli çalışmalarda uygulamada bu programların hedeflerinden uzaklaştıkları görülmüştür. Programlarla desteklenenlerin programların bitmesinin ardından istihdam edilememektedirler. Bu durumun nedenlerinden biri genelde çocuk bakımı, bahçe işleri, ev temizliği gibi kendilerini geliştirmeleri zor hizmetlerde çalışıyor olmalarıdır. Bir diğer neden program dahilinde çalıştıkları işlerin hiç sonlanmayacakmış gibi düşünmeleridir. Bir başka neden işsizlik sigortasından yararlananların sigorta ödemeleri bitmesi dolayısıyla tekrar faydalanmak amacıyla bu programları geçici bir çözüm olarak görmeleridir. Kamu hizmeti programına katılanların beceri düzeylerinin düşük olduklarının düşünülmesi sebebiyle damgalanma etkisi de ortaya çıkmaktadır (Biçerli, 2005: 10-11).

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK PROBLEMİ VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de işsizlik problemi uzun yıllar üzerinde tartışılan sorunu çözmeye ve etkilerini en aza indirmeye yönelik çeşitli politikalar uygulan bir konudur. Günümüzde de ülkemizde sorunu çözmeye ve ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları bertaraf etmeye yönelik politikalar uygulanmaya devam edilmektedir. İşsizliğe sebep olan faktörlerin, işsizliğin türünün ve işsiz nüfusun özelliklerinin bilinmesi sorunun çözümünde doğru adımların atılmasını sağlayacaktır. İşsizler eğitim durumuna, iş arama sürelerine, cinsiyet ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Türkiye’de iş arama süreleri çoğunlukta kısadır. İşsizlik eğitim seviyesi yüksek gençler ve kadınlar arasında yoğun ve daha çok yapısal niteliktedir.

Türkiye’de işsizlikle mücadele de aktif ve pasif istihdam politikaları birlikte uygulanmaktadır. Türkiye’de uygulanan aktif istihdam politikaları, mesleki eğitim programları, Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen danışmanlık ve iş ve işçi bulma hizmetleri, istihdam sübvansiyonudur. Pasif istihdam politikaları ise işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş kaybı tazminatı, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneklerinden oluşmaktadır.

#### 2.1. Türkiye’de İşsizliğin Temel Sebepleri

Türkiye’nin hızlı nüfus artışı ve şehirleşmenin artışı istihdamı olumsuz etkileyen, işsizliğin artıran faktörlerin başında gelmektedir. Hızlı nüfus artışı tasarrufları ve kişi başına geliri düşürmektedir. Tasarrufların az oluşu yatırımları ve istihdamın artmasını engellemektedir. Ayrıca bu durum sosyal güvenlik harcamalarını artırarak devlet bütçesi üzerine de yük getirmektedir (Taş ve Bozkaya, 2012; s 161)

Türkiye’de işsizlik önemli ölçüde tarımsal ekonomiden hizmetler ve sanayi sektörüne geçişten kaynaklanmaktadır. Ayrıca kamu ve özel sektör yatırımlarının yetersiz olması, siyasi ve ekonomik istikrarsızlık, işgücü niteliğinin düşük olması ve işgücü piyasasının gerektirdiği nitelikleri taşıyamaması, faiz, hızlı teknolojik gelişmeler, kapasite kullanım oranlarının düşük olması, işgücü piyasasının yapısı ve

işleyişindeki aksaklıklar gibi faktörler işsizliği artırmakta ve işsizlik sorununu derinleştirmektedir (Özdemir ve ark., 2006: 92).

Türkiye’de bölgeden bölgeye, kırsal kesimden kentlere olan yoğun göçler kentlerdeki nüfusu artırarak toplumsal ve ekonomik etkiler oluşturmuştur. İşsizlik oranlarını ve işgücü piyasalarını önemli ölçüde etkilemiştir. Daha iyi işler bulmak maksadıyla kentlere göçen bu kişiler bilgi ve teknolojiye ayak uyduramamakta ve işsiz kalmaktadırlar (Yüceol, 2007; 110).

Türkiye’de işsizlikle alakalı üzerinde önemle durulması gereken ön plana çıkan bir durumda eğitim seviyesi yüksek genç kesimin işsiz olmasıdır. Gençlerin yeteneklerine uygun eğitim almamaları, bu gençlerin ya işsiz kalmalarına ya da istemedikleri işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Sektörde ihtiyaç olan niteliklerde işgücü yetiştirilememesi işsizliğin artırıcı temel konular arasındadır. Bu durumda çalışan ihtiyacı olmasına ve iş arayanların da bulunmasına karşın istihdam sağlanamamaktadır (Taş ve Bozkaya, 2012: 161).

## **2.2. Türkiye’de İşsiz Nüfusun Özellikleri**

Bir ülkede işsizlik sorunu kadar işsiz nüfusun özellikleri de önemlidir. İşsizlik sorunu çözebilmek için işsiz kişilerin özelliklerine uygun politikalar geliştirmek gerekmektedir. Doğru zamanda doğru istihdam politikaların geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Aksi takdirde uygulanan politikalar işsizliğe çözüm bulmak amacına ulaşamayacaktır. Türkiye’de iş bulmada güçlük çeken istihdam olanaklarını yakalamayan gruplar daha çok kadınlar ve eğitim seviyesi yüksek olan gençlerden oluşmaktadır. Genel olarak işsiz nüfus eğitim durumuna, işsiz aranılan süreye, yaş ve cinsiyet gruplarına göre incelenmektedir.

### **2.2.1 Eğitim Durumuna Göre İşsizlik**

Ülkemizdeki işsizlerin eğitim durumu incelendiğinde, büyük bir kısmını ilköğretim mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Sırasıyla lise, meslek okul, yüksekokul veya fakülte mezunlarının işsizlik oranı ise ilköğretim mezunlarını takip etmektedir. Ortaokul veya dengi meslek okulu bitirenlerin işsizlik oranı da yüksektir. Meslek okulu ve fakülte mezunları arasında işsizliğin yüksek olması eğitim sistemini işgücünü gerektirdiği nitelikli elemanları yetiştiremediğinin göstergesidir. Eğitimi belli bir düzeyden sonra bırakan bireylerde de işsizliğin yüksek olduğu



görülmektedir. Eğitim düzeyi düşük nüfus açısından durum parlak görünmemektedir. Ortaokul, lise dengi meslek okul ve fakülte mezunlarının dışında kalan kesimin mesleki eğitim almayanlardan oluştuğu düşünülürse, işsizliğin büyük çoğunluğunu eğitim düzeyi düşük vasıfsız kişilerin oluşturduğu görülmektedir (TÜİK, 2016a)

**Çizelge 2. 1.** Türkiye’deki İşsiz Nüfusun Eğitim Durumu Oran (%)

Eğitim durumu	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2014	2015	2016
Okuma-yazma bilmeyen	7	4,9	5,2	8	4,6	4,9	6,3	5,3	5,7
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	9,5	9,7	10,6	15,3	10,7	10,7	11,1	11,5	11,7
İlkokul	9,7	9,3	8,7	12,2	7,8	7,5	8,5	8,2	7,8
Ortaokul veya dengi meslek okul	12,1	12,2	10,2	14	9,5	9,1	10,4	10,1	9
Genel lise	13,2	13,9	13,9	18	12,6	12	11,9	12,4	13,4
Lise dengi meslek okul	12,3	13,6	12	15,6	11	10,5	10,6	10,2	11,6
Yüksekokul veya fakülte	11,1	10	9,7	12,1	10,4	10,3	10,6	11	12
İlköğretim	11,3	14,5	16,8	22,2	14,3	14,8	14,8	15,6	15,8
Toplam	10,5	10,6	10,3	14	9,8	9,7	9,9	10,3	11,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2016b

### 2.2.2. Sürelerine Göre İşsizlik

Türkiye’nin iş arama sürelerine göre işsiz sayıları Çizelge 2.2’ de verilmiştir. Buna göre 1 ile 2 ay ve 3 5 ay arasında iş arayanlar en fazla kişiden oluşmaktadır. Ardından 1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az olanlar gelmektedir. Son on yıllık dönemde iş arama süresinde oransal olarak büyük bir değişim gerçekleşmediği görülmektedir. Bir yıldan daha uzun süreli işsiz kalan iş arayanları kapsayan uzun dönemli işsizlik kavramı dikkate alındığında, tüm iş arayanlar içerisinde yaklaşık yüzde 20 oranını bu gruptaki kişiler oluşturmaktadır. Geriye kalan işsizlerin yüzde 80’i kısa süreler içerisinde iş bulmaktadır. Ancak belirli bir dönem iş aradıktan sonra iş aramaktan vazgeçen kişileri de unutmamak gerekmektedir.

Çizelge 2. 2. İş Arama Süresine ve Yıllara Göre İşsizler 15+ (Bin)

Yıllar	1-2 ay	3-5 ay	6-8 ay	9-11 ay	1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az	2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az	3 yıl ve daha fazla	Toplam
2003	648	595	208	65	264	90	54	1967
2004	704	583	279	102	428	176	94	2464
2005	781	660	288	83	323	156	104	2493
2006	562	533	272	82	414	216	192	2328
2007	658	578	274	99	402	170	139	2377
2008	777	688	308	98	410	167	118	2611
2009	957	929	502	175	538	199	135	3471
2010	906	724	375	142	533	208	124	3046
2011	862	611	315	108	428	168	91	2615
2012	826	646	291	99	401	147	71	2518
2013	904	709	327	99	452	138	76	2747
2014	1195	694	285	89	408	126	55	2852
2015	1265	709	327	111	462	131	52	3057
2016	1380	792	353	118	492	124	70	3329

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2016b

### 2.2.3. Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre İşsizlik

Türkiye'nin işsizlik sorununun yalnızca işsizlik oranlarına bakılarak çözüme kavuşturulması beklenemez. İşsizlik, işgücüne katılma oranları istihdam oranları ile birlikte değerlendirildiğinde çözüme yönelik doğru politikalar şekillenecektir. Çizelge 2.3'de Türkiye'nin 2016 yılındaki yaş grupları ve cinsiyete göre bazı işgücü göstergeleri yer almaktadır.

Türkiye'de yaş grupları bakımından işsizlik oranları incelendiğinde 20-24 yaş grubu işsiz nüfus arasındaki en kalabalık gruptur. Bunu 15-19 yaş grubu ile 25-29 yaş grubu takip etmektedir. İşsizlik oranı 30'lu yaşlardan sonra giderek azalmaktadır. İşsizlik oranının en düşük olduğu grup ise 65 yaş üstü kişilerdir. İşsizlik en fazla gençler arasında görülmektedir. Ayrıca genç nüfusun işsizlik oranı oldukça yüksektir. 2016 yılında 15-19 yaş grubu arasında işsizlik oranı %16, 20-24 yaş

grubunda ise %21'dir. Cinsiyetler açısından işsizlik oranları incelendiğinde ise yaş grupları bakımından cinsiyetler arasında büyük bir değişiklik olmamakla birlikte işsizlik oranı açısından kadınların erkeklerden daha kırılgan oldukları görülmektedir. Kadınlarda işsizlik oranı yaklaşık %12, erkeklerde işsizlik oranı %8'dir. 20-24 yaş grubundaki kadınlarda işsizlik oranı yüzde 26 iken aynı yaş grubu erkeklerde bu oran yüzde 18'dir. Genç kadınlar genç erkeklere kıyasla iş bulmakta daha fazla zorlanmaktadırlar.

Türkiye'de 2016 itibari ile işgücüne katılma oranı %53 gibi düşük bir orandadır. Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı 30-39 yaş grubunda en yüksek orandadır. Kadınlarda bu oran yüzde 30 erkeklerde ise yüzde 70'dir. Bu oran 30-34 yaş grubu erkeklerde en yüksek oranda iken 15-19 yaş grubunda en düşüktür. Kadın işgücünde de 25-29 arası nüfusta işgücüne katılım en yüksek, 15-19 arası nüfusta ise en düşüktür. Türkiye genelinde 15-19 yaş grubu nüfusta işgücüne katılmanın düşük olmasını o gruptaki gençlerin henüz öğrenci olmaları ile açıklamak mümkündür. İstihdam oranı ise Türkiye genelinde yüzde 46 olmuştur. Erkeklerde bu yüzde 65 kadınlarda ise yüzde 27'dir. Türkiye'de hem istihdam oranı, hem işgücüne katılım düşüktür. Bunda kadın istihdamının ve işgücüne katılımının düşük olması etkilidir. İşgücü göstergelerine göre kadınlar özellikle genç kadınlar en kritik grubu oluşturmaktadır. Kadınlarda işgücüne katılım düşük olduğu halde işsizlik oranları yüksek olması dikkat çekmektedir. Yine kadınlar açısından işsizlik oranları da iç açıcı değildir.

Çizelge 2. 3. 2016 Yılı Geniş Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşgücü Göstergeleri

Geniş Yaş grubu	İşgücüne katılma oranı (%)			İşsizlik oranı (%)			İstihdam oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
15-19	28,2	37,1	18,8	16,2	15,7	17,2	23,6	31,3	15,6
20-24	58,6	74,6	43	21,5	18,3	26,8	46	60,9	31,5
25-29	68,8	91,4	46,3	14,6	12,3	19,2	58,8	80,2	37,4
30-34	70,2	95,3	44,7	10,1	8,1	14,6	63,1	87,6	38,2
35-39	70,4	94,9	45,6	8,7	7,2	11,9	64,3	88,1	40,2
40-44	69,6	94,2	45	8	7,1	9,9	64,1	87,5	40,6
45-49	64,8	90,6	38,2	7,8	7,5	8,3	59,8	83,8	35
50-54	51,2	74,7	27,9	7,8	8,3	6,4	47,2	68,4	26,1
55-59	40,7	60,1	21,3	6,6	7,6	3,7	38	55,5	20,5
60-64	29,9	44,8	15,7	5,6	7	1,9	28,3	41,7	15,4
65+	11,8	19,9	5,5	2,6	3,2	0,8	11,5	19,3	5,4
<b>Toplam</b>	52,9	71,5	30,8	10,9	8,7	11,9	46,3	65,2	27,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2016b

### 2.3. Türkiye'nin Genç İşsizlik Sorunu Sebep Ve Sonuçları

İşsizlik, sosyal ve ekonomik açıdan gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke için sorun oluşturduğu gibi Türkiye için de sorun teşkil etmektedir. İşsizliğin en temel özelliğinden biri gençler arasında oldukça yüksek olmasıdır. Gençler toplumun en dinamik ve enerjik kesimini oluşturduğu için bu gençlerin yüksek oranda işsiz olması oldukça ciddi bir problemdir. Bu konunun üzerinde önemle durulması gerekmektedir. Azaltmaya yönelik doğru politikalar geliştirilmelidir. Ülkemizde genç işsizlik problemi daha çok gelişmekte olan ülkelerin özelliklerini göstermektedir (Murat, 2012: 192).

Ülkemizin üçüncü ve dördüncü beş yıllık kalkınma planlarında 12-24 yaş, beşinci, altıncı ve yedinci beş yıllık kalkınma planlarında 15-24 yaş grubu genç nüfus olarak kabul edilmektedir (Gündoğan, 1999: 65). Her ülke için genel bir tanımlama olmamakla birlikte, ülkemizde 15-24 yaşları arasında olan kişilerden çalışma ve istek gücünde olup, uygun iş bulamayan kişiler genç işsiz olarak kabul edilmektedir (Murat, 2012: 177).

**Çizelge 2. 4.** Türkiye'nin Bazı İşgücü Göstergeleri 15+ ve 15-24 Yaş

YILLAR	İşgücüne katılma oranı %		İşsizlik oranı %		İstihdam oranı %	
	Toplam Nüfus	Genç Nüfus	Toplam Nüfus	Genç Nüfus	Toplam Nüfus	Genç Nüfus
2005	46,4	37,7	10,6	19,9	41,5	30,2
2006	46,3	37,4	10,2	19,1	41,5	30,3
2007	46,2	37,7	10,3	20	41,5	30,2
2008	46,9	38,1	11	20,5	41,7	30,3
2009	47,9	38,7	14	25,3	41,2	28,9
2010	48,8	38,3	11,9	21,7	43	30
2011	49,9	39,3	9,8	18,4	45	32,1
2012	50	38,2	9,2	17,5	45,4	31,5
2013	50,8	39,6	9,7	18,7	45,9	32,2
2014	50,5	40,8	9,9	17,9	45,5	33,5
2015	51,3	42	10,3	18,5	46	34,2
2016	52,9	24,4	10,9	19,6	46,3	34,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 2016b

Çizelge 2.4 incelendiğinde 15-24 yaş grubu gençler arasındaki işsizlik oranı 2016 yılı itibariyle yüzde 19,6'dır. Türkiye'de yüzde 10,9 olan toplam işsizlik oranının iki katı bir düzeyde genç işsizlik oranı vardır. 2005 ve 2016 yılları arasında da her yıl yaklaşık olarak genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. 2009 yılında ise genç işsizlik oranı % 25'lik oran ile son yılların en yüksek değerindedir. İşgücüne katılma oranlarına bakıldığında toplam nüfusa oranla gençlerde daha düşük olduğu görülmektedir. Son 12 yıllık dönem içerisinde hem toplam nüfus hem de genç nüfusta işgücüne katılma oranı artış göstermiştir. Ancak yine de her iki grup içinde bu oranlar oldukça düşüktür. 2016 itibari ile gençlerde işgücüne katılma oranı yüzde

24,4 iken aynı oran toplamda yüzde 52,9 olarak gerçekleşmiştir. Toplam nüfusta oldukça düşük olan bu oran gençler açısından çok daha vahim bir haldedir. İstihdam oranları incelendiğinde gençler açısından bu oranın da pek parlak olmadığı görülmektedir. İstihdam oranı 2005 yılında toplamda %41,5 iken 2016 yılında %46,3'e, gençler de 2005 yılında %30,2 iken %34,1'ye yükselmiştir. Ancak bu oranlar düşüktür ve yine gençler açısından durum daha vahimdir. Ülkemizde gençlerin istihdam ve işsizlik sorununun ciddi boyutlarda olduğu söylenebilir.

Çizelge 2.4'de işgücü piyasasında önemli olan üç gösterge açısından gençlerin durumu genel düzeye göre daha olumsuz bir halde olduğu görülmektedir.

### **2.3.1. Türkiye'de Genç İşsizlik Probleminin Sebepleri**

Türkiye'de işsizliğin gençler arasında yüksek olmasının nedenlerinin başında, ülkemizin genç nüfus sayısının fazla olması, kırdan kente göçün devam etmesi, eğitim ve istihdam arasındaki uyumsuzluklar ve istihdam sağlayan yatırımlarının yapılmaması gelmektedir. Mesleki eğitimin düşük düzeyde olması, işgücü niteliğinin piyasasının talep ettiği nitelikleri yakalayamaması sorunun büyümesine yol açmaktadır (Ay, 2012: 323).

#### **2.3.1.1. Demografik Faktörler**

Şehirlere göç, yaş, cinsiyet ve nüfus yapısı gibi demografik faktörler de gençlerin işsizliğinin yüksek olmasında önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Murat, 2007: 349).

Ülkemizde 79 milyon nüfusun 12 milyonunu (yüzde on altısını) 15-24 yaş grubundaki gençler oluşturmaktadır (Çizelge 2.5). Çalışmak isteyen genç nüfus fazladır ve bu nüfusa yeterli istihdam sağlanamamaktadır. Genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının yüksek olması ve bu genç nüfusun işsiz kalması ise bağımlılık oranının yükselmesine sebep olmaktadır. Bu durumlar genç işsizlik problemini içinden çıkılmaz bir hale getirmektedir (Murat, 2012: 192).

Toplam nüfus içerisinde genç nüfusun yüksek olmasına gençlik şişkinliği denilmektedir. Genç nüfusun yüksek oluşu iyi yönetilemediğinde ekonomik ve sosyal birçok probleme yol açacağı ifade edilmektedir. Ancak yüksek olan bu genç nüfus iyi yönetildiğinde ekonomik gelişmenin hızlanarak bu durumun bir fırsata

dönüştürülebileceği söylenmektedir. Genç nüfusa gerekli istihdam sağlandığında ülkenin büyümesine önemli katkıları olacağı ifade edilmektedir (Tansel, 2012: 30)

**Çizelge 2.5.** Türkiye'nin 2016 Yılı Toplam Nüfusu, Yaş ve Cinsiyet Gruplarına Göre Nüfusu

Toplam Nüfus	Toplam Genç Nüfus	Genç Nüfus (Erkek)	Genç Nüfus (Kadın)	Çalışma Çağındaki Nüfus
79.814.871	12.989.042 (% 16)	6.648.207	6.340.835	54.237.586 (%68)

Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2016b

Demografik fırsat penceresi:

Nüfus artış hızı yavaşlarken çalışma çağındaki nüfusun artması ve yüksek değerlere ulaşmasına demografik fırsat penceresi denilmektedir. Bu duruma her ülkenin tarihinde bir kez rastlayabileceği ifade edilmektedir. Bu durum ülkelerin üretimlerini artırabileceği bir fırsattır (Hoşgör, 2010: 103). Türkiye'de çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş) yüksektir. 2016 yılı itibariyle toplam nüfusun %68'ini oluşturduğu Çizelge 2.5'de görülmektedir. Yavaşlayan nüfus artış hızı ve artan çalışma çağındaki nüfusu ile Türkiye'ye demografik fırsat penceresi açılmıştır. Bu durum, genç nüfus yapısına sahip olan Türkiye'nin üretimi artırabilmesi için oldukça önemli bir fırsattır.

Ancak Türkiye'de önümüzdeki yıllarda nüfus yapısının değişeceği beklenmektedir. Türkiye genç nüfus özelliğini kaybedecektir. Genç nüfus yavaş yavaş azalmakta, yaşlı nüfus artmakta ve çalışma çağındaki nüfus azalan hızla artmaktadır (Ercan, 2011). Çalışma çağındaki nüfustaki artış bir süre daha devam edeceği 2041 yılında en yüksek değerine ulaşacağı tahmin edilmektedir. Bu tarihten itibaren ise azalmaya başlayacağı ve artık demografik fırsat penceresinin kapanacağı tahmin edilmektedir. Bu fırsattan yararlanabilmek için artan çalışma çağındaki nüfusa istihdam imkânları sağlanmalı ve diğer yandan bu nüfusun eğitim ve beceri düzeyi artırılarak nitelikli bir hale getirilmesi gerekmektedir (Hoşgör, 2010: 103). Türkiye bu genç nüfusun eğitim ve beceri düzeyini artırmak için genel ve mesleki eğitim sisteminde reform yapmalıdır (Ercan, 2011).

Potansiyel üretim gücü olan gençlerin istihdamını artırma konusunda gerekli önlemlerin alınması zorunludur (Karabıyık, 2009: 304).

2040 yılı sonrasında Türkiye artık yaşlanan nüfus yapısı ile ilgili sorunlar yaşayacak avantaja sahip olduğu genç nüfus yapısını kaybedecektir. Bu yüzden bu dönemde faydalanamadığı nüfusun ileride telafisi mümkün olmayacaktır (Erdayı, 2009: 138).

Aslında genç nüfusun fazla olması doğru bir şekilde değerlendirildiğinde sorun olmaktan çıkıp fırsata dönüşmektedir. Gençler daha esnek yapıya sahiptirler, yeni teknikleri kolay öğrenebilirler. Bu dönemde mesleki eğitimlerini yeterli düzeyde almış olmalıdırlar. Aksi takdirde bu durum hem birey için hem de ülke için oldukça önemli bir kayıp olduğu ortadadır (Gündoğan, 1999: 70).

İş piyasalarında rekabet gücü açısından gençler zayıf kalmaktadırlar. İşverenler gençleri işe alma ve onlara eğitim sağlamak konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Genellikle işverenler işe yeni başlayacak olan gençleri istihdam etmek yerine tecrübeli yetişkin kişileri istihdam etmeyi tercih etmektedirler. Ayrıca işverenler diledikleri ücret düzeylerinde işçi bulabilmektedirler. Çünkü binlerce işsiz genç az sayıdaki işlere girebilmek için rekabet etmektedirler.(Murat, 2007: 344).

Genç işsizlik toplam talepteki değişmelere karşı yetişkinlere göre daha duyarlıdırlar. Toplam talepteki düşme genç işsizliği daha kolay artırmaktadır. Çünkü işverenler işçi çıkarmaları gerektiğinde ilk tercihleri gençler olmaktadır. Gençleri işten çıkarmanın fırsat maliyeti yetişkinlere oranla daha düşüktür(Gündoğan, 1999: 69).

Yetişkin işçilere göre gençler işletme içi eğitimden daha az faydalandıkları için işveren açısından işten çıkarma maliyeti daha az olmaktadır (Karabıyık, 2009: 302).

### **2.3.1.2. Yapısal Faktörler**

Genç işsizliğe neden olan faktörler arasında en dikkat çeken ve düzeltilmesi zor olanların ülkelerin istihdam ve eğitim sistemi gibi kendi yapılarından kaynaklananlar olduğunu ifade etmek mümkündür.

Birçok faktörün yanı sıra gençlerin iş piyasalarında güçlük çekmeleri eğitim sistemindeki aksaklıklara bağlanmaktadır. Gençlerin okulda aldıkları eğitimin iş piyasası ile uyumlu olmadığı, iş piyasası için gereken niteliklere erişemediği tartışılmaktadır (Murat, 2007: 344).



Ülkemizde eğitim sisteminde örgün eğitimin ağırlıklı olduğu, mesleki eğitimin oldukça düşük düzeylerde kaldığı ve eğitim kurumlarından mezun olanların edindikleri bilgiler ile iş piyasasının talep ettiği niteliklerin birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Bunun doğal sonucu olarak eğitim ile istihdam arasında dengesizlik yaşanmaktadır (İçli, 2001: 69). Bu uyumsuzluğun bir göstergesi, işsizlik oranının üniversite mezunları arasında yüksek olması ve genel işsizlik oranını aşmasıdır (Şenses, 2007: 11).

Türkiye gibi pek çok ülkede eğitim sistemi ile iş piyasasının uyumsuzluğu sorunu ile karşı karşıyadır (Murat, 2012: 188). Lise ve üniversite mezunu gençler arasında işsizlik yüksektir. Bu durum Türkiye’de okul sisteminin, iş piyasasının istediği ölçüde nitelikli işgücü yetiştirmekte yetersiz kaldığının kanıtıdır (İçli, 2001: 68).

Bazı üniversite mezunları ise kendi eğitim seviyesine uymadıkları gerekçesiyle var olan işleri kabul etmemektedirler. Daha iyi bir iş için beklemeyi göze alabilmektedirler. İş hayatına girecek olan gençlerin niteliksiz olanları iş bulamazken üstün nitelikli olanları da niteliklerine uygun iş bulmakta zorlanmaktadır (Murat, 2007: 349).

Bu dengesizlik bazen de yükseköğretim kurumlarında bulunan kişilerin nitelik ve becerilerini geliştirmek amacıyla değil de askerlik süreçleri, toplumda saygı kazanmak gibi unsurları ön plana çıkarmaları ile açıklanmaktadır. Bu uyumsuzluk yükseköğretimin bilgi toplumunun gerektirdiği insan gücü yetiştirme amacına ağırlık vermesi ile de açıklanabilir (Şenses, 2007: 3).

Ayrıca yükseköğretim kurulunun belirlediği program kontenjanlarında yıllar itibari ile önemli değişiklikler yapılmamaktadır. Ancak işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda mevcut alanlardan bazıları önemini yitirirken, bazı yeni alanlar ortaya çıkabilmektedir. Türkiye’de son yıllarda çok sayıda üniversite kurulmuştur. Ancak ne yazık ki sayısal anlamdaki artış niteliksel anlamda yaşanmamıştır. Bu durum yükseköğretime taleplerin bir kısmının akademik etmenlerden ziyade kent ekonomisinin canlanması gibi ekonomik unsurların ön planda tutulması ile açıklanabilir. Yeterli akademik ve fiziksel altyapının oluşup oluşmadığına dikkat edilmemesi de önemli bir konudur (Şenses, 2007: 3).

Türkiye insan kaynağına gereken eğitimi sağlama konusunda yetersiz olduğu görülmektedir (İçli, 2001: 68).

Türkiye'nin eğitim sistemindeki sorunlara değinilecek olursa eğer; eğitime yapılan kamu harcamalarının düşük olduğundan, merkezi bir sistem olduğundan, mesleki ve teknik eğitimin yeterli olmadığından söz etmek mümkündür (Erdayı, 2009: 146).

Mesleki eğitimin sayı ve nitelik olarak oldukça düşük düzeyde kalması tamamı ile politika yapıcılara bağlamak mümkün değildir. Aynı zamanda, bu durumda toplumun mesleki eğitime ve meslek liselerine karşı tutumlarının da payı bulunmaktadır.

### **2.3.2. Genç İşsizliğin Sonuçları**

Genç işsizliğin, gençten başlayarak aile, topluma ve ülke geneline yayılan, ülkenin gelişmesi, ülkenin ekonomisi açısından önemli ekonomik, sosyal ve kültürel sonuçları vardır. Ayrıca genç işsizlik, gençlerin geleceğini ve tüm yaşamlarını etkileyebilecek telafisi mümkün olmayan birçok sosyal soruna neden olmaktadır. Genç işsizlik uzun dönemde yoksulluk ve üretim kaybı gibi olumsuzluklara neden olmaktadır. Ülkenin kalkınmasında önemli rolü olabilecek dinamik nüfusu ifade eden genç nüfusun, üretim sürecinde yer almaması beşeri sermaye kaybına yol açmaktadır (Erdayı, 2009: 135).

Gençler toplumun dinamik kesimini oluşturmaktadır. Ülkelerin geleceği genç nüfusun niteliğine bağlıdır. Böyle önemli bir kesimin istihdam edilmemesi ülke açısından oldukça önemli bir sorundur (Karabıyık, 2009: 303).

Genç işsizliğin tüm olumsuz sonuçları nedeniyle derhal doğru politikalarla çözülmesi gerekmektedir (Erdayı, 2009: 136).

Politika yapıcılar çok yönlü politikalarla bu sorunu çözebileceklerdir (Karabıyık, 2009: 294).

Gençlerin işsizliği sonucunda oluşabilecek durumlardan bazıları da üretici sektörlerde yeteri kadar doğrudan istihdam sağlanamamasından dolayı üniversite mezunları arasında açık işsizliğin daha da artması, nitelikli elemanların eğitim aldıkları alanların dışında çalışması ve sanayileşmiş başka ülkelere göç etmeleridir (Şenses, 2007: 11).

Genç işsizlik probleminin çözümünde başta devlet olmak üzere özel kesim ve tüm topluma önemli görevler düşmektedir (Murat, 2012: 193).

İşsiz olması sebebiyle maddi bağımsızlığını elde edemeyen gençler ailesine maddi açıdan bağlı kalmaktadırlar. Bu durum genci geleceği ve yaşamı hakkında bir takım sıkıntılara itmektedir (Gündoğan, 1999: 70).

#### **2.4. Türkiye'nin İşsizlikle Mücadele Politikaları- İstihdam Politikaları**

Türkiye'de işsizlikle mücadele etmek amacıyla pasif ve aktif istihdam politikaları uygulanmaktadır. İşsizlik sorunun çözümü ve istihdamın artırılmasının ekonomik büyüme ile sağlanabileceği düşünülmüştür. Ancak bu görüş yaşanan gelişmeler ile değişmiştir. Sorunu çözmeyi amaçlayan aktif istihdam politikaları ön plana çıkmıştır (Şahin ve Sevimli 2013: 4).

Pasif istihdam politikaları, işsizlere gelir desteği sağlayarak işsizlik sonucu ortaya çıkan sorunları telafi etmeyi amaçlamaktadır. Tek başına işsizlik ödemelerinin sorunun çözümünde yetersiz kalması maliyetleri artırması ek başka önlemleri ön plana çıkarmıştır. Sorunu azaltmayı veya çözmeyi amaçlayan işsizliği önleyici ve sınırlayıcı aktif istihdam politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Birbirini tamamlayan bu iki politika birçok ülkede ve Türkiye'de birlikte uygulanmaktadır (Uçkan, 1998: 5).

Kalkınma planlarında işsizliğin önlenmesi konusunda girişimciliğin teşvik edilmesi ve küçük işletmelerin geliştirilmesi fikri ağırlıklı olarak yer almıştır. Ancak makro ekonomi politikalarının kısıtlayıcı olması girişimciliğin gelişmesine engel olmuştur. Kalkınma planlarında genellikle istihdam politikalarına ilişkin birkaç somut proje dışında projeler bulunmamakla birlikte genel ifadelerin yer aldığı işsizlik sorununa gereken önemin verilmediği görülmektedir. İşsizlik kapsamlı, uygulanabilir politikalar ile çözüme kavuşabilecektir (Karabulut, 2007: 34).

##### **2.4.1. Pasif İstihdam Politikaları**

Pasif istihdam politikaları, işsizlik sonucu ortaya çıkan sosyal ve ekonomik çeşitli sorunları gidermek amacıyla yapılan politikalardan oluşmaktadır. Bu politikaları temel olarak işsizlik sigortasının oluşturduğu bilinmektedir. İşsizlik sigortası Türkiye'de ilk olarak 1999 yılında uygulama alanı bulabilmiştir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 83)

Devlet pasif istihdam politikaları ile işsiz kalan bireylere belirli bir süre gelir güvencesi sağlayarak, onlara destek olmaktadır.

Ayrıca sosyal devlet olmanın gereği olan bu politikalar sosyal ilerlemenin ve ekonomik büyümenin sağlanmasını da amaçlamaktadır. Türkiye’de pasif istihdam politikaları arasında işsizlik sigortası önemli bir yere sahiptir (Erol ve Özdemir, 2012: 69).

Diğer birçok ülke gibi Türkiye’de işsizliğin ardından getirdiği olumsuzlukları bertaraf etmek amacıyla pasif istihdam politikalarını uygulamaktadır. Genel olarak Türkiye’de uygulanan pasif istihdam politikaları işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş kaybı tazminatlarından oluşmaktadır.

Ayrıca Türkiye’de uygulanan bir diğer pasif politika Ücret Garanti Fonu uygulamasıdır. Ücret Garanti Fonu işsizlik sigortasının bir uzantısıdır (Taş ve Bozkaya, 2012: 167)

Ücret garanti fonu 4447 sayılı kanun kapsamında sigortalı çalışanların işverene aciz vesikası alınması, işverenin konkordato ilan etmesi veya iflas etmesi gibi nedenlerden dolayı üç aylık ödenmeyen ücretlerini karşılamak amacıyla oluşturulmuştur. Ücret Garanti Fonu, işsizlik sigortası fonu kapsamındadır

Ülkemizde uygulanan bir başka pasif istihdam politikası kısa çalışma ödeneğidir.

Kısa çalışma ödeneği, genel ekonomik, sektörel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin azaltılması veya işyerindeki faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması durumunda o iş yerinde çalışanlara gelir sağlayan uygulamadır (İŞKUR, 2017b).

#### **2.4.1.1. İşsizlik Sigortası**

Türkiye’de işsizlik sigortası hakkında tartışmalar ve konu hakkında çalışmalar uzun yıllar yapılmış ancak işsizlik sigortasının kurulmasının yasalaşması uzun zaman almıştır. İşsizlik sigortasının kurulması hakkındaki tartışmalar 1950’li yıllarda başlamıştır. 1959 yılından kuruluşuna kadar kurulması hakkında yasa tasarıları oluşturulmuştur (Dilik, 2000: 2). İşsizlik sigortasının oluşturulması birinci 5 yıllık kalkınma planından itibaren dile getirilmiştir. Nihayet Türkiye’de işsizlik sigortası 4447 sayılı kanun ile 25 ağustos 1999’da kurulmuştur. Ancak işsizlik

sigortasının bu yasa kapsamında yürürlüğe girmesi 1 haziran 2000 tarihinde gerçekleşmiştir (Güvercin, 2004: 93).

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işsizlik sigortası, zorunluluk esasına dayalı kurulmuştur (Dilik, 2000: 3). Yasalara dahil olarak çalışmakta olan kişilerin işsizlik sigortası kapsamında olmaları zorunludur (İSK. md 48).

İşsizlik sigortası çalışma arzusu olduğu halde, kendi isteği dışında işinden olanlara geçici süreliğine ödeme yapılmasıdır. Bu sosyal güvenlik programı, işini kaybedenlerin yeni bir iş bulana kadar zor duruma düşmemeleri amacıyla onlara gelir sağlamaktadır (Ayhan, 2002: 2).

Yasada işsiz kişinin çalışırken işinden olanlar şeklinde tanımlanması Türkiye’de işsizlik sigortasının dar kapsamlı kurulduğunu göstermektedir. Ayrıca işsizlerin işsizlik sigortasından faydalanabilmesi için İŞKUR un aracılık hizmetlerinden yararlanıyor ve kurum tarafından işsize yeni bir iş bulunamamış olması gerekmektedir. Yoksa aksi takdirde bir işte çalışma isteğinde ve gereğinde bulunmadan geçimini işsizlik ödeneği ile karşılamaya çalışanlara engel olmak mümkün olmayacaktır (Dilik, 2000: 5).

Kanunda belirtilen ödemeleri yapabilmek, yapılacak hizmet ve görevler için mali kaynakları yerine getirebilmek için işsizlik sigortası fonu kurulmuştur. Fonun kaynaklarının hangi usullerde yönetileceği Bakanlık, Hazine Müsteşarlığı, Maliye Bakanlığı, T.C. Merkez Bankası ve Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığının hazırlayacağı ve Bakanlar Kurulunun çıkaracağı bir yönetmelikle belirlenir. Madde 53 – (Değişik: 25/6/2003 – 4904/30 md.)

*Madde 50 – (Değişik birinci fıkra: 15/5/2008-5763/15 md.) Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.*

*Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde; a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, c) 1080 gün*

*sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, Süre ile işsizlik ödeneği verilir. İşsizlik ödeneği her ayın sonunda aylık olarak işsizinin kendisine ödenir. İlk işsizlik ödeneği ödemesi ise ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılır. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.*

4447 sayılı işsizlik sigortası kanunun belirtildiği şekilde ödemeler yapılır. Sağlanan hizmetler ve yapılan ödemeler:

*İşsizlik ödeneği, (Değişik: 17/4/2008-5754/90 md.) 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimidir.*

Fonun önceki yıl prim gelirlerinin %30'u, işgücünün istihdam kapasitesini yükseltmek, çalışanların vasıflarını yükseltmek, teknolojideki değişiklikler dolayısı ile işsiz kalacakları başka alanlara yönlendirmek, istihdamı artıran ve koruyan önlemler almak, işe yerleştirme hizmetleri sağlamak maksatlarıyla kullanılabilir. Bakanlar kurulu bu oranı %50'ye çıkarabilir (4447, md 48 Değişik yedinci fıkra: 13/2/2011-6111/69 md).

Türkiye'de ücret düzeylerinin düşük olması dolayısıyla çalışan bireylerin çoğu gelirlerinden tasarruf edememektedir. Bu durum işsiz kalan kişileri kısa sürede geçimlerini sağlayamaz duruma getirebilmektedir. İşsiz kalan bireylere gelir güvencesi sağlayan bu konu Türkiye'de bir işsizlik sigortasının kurulmasının önemini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca işsizlik sigortası işsiz kalan kişilerin yeni iş seçmelerinde onlara bekleme olanağı sağlaması ve pazarlık edebilmesini artırması ile ücretlerdeki düşüşün de önüne geçebilecektir. Türkiye'de yapısal işsizliğin yüksek olduğu göz önüne alındığında, işsizlik sigortasının işsiz kişiye bekleme imkanı sunarak ücretlerin düşmesini sağlama fonksiyonu Türkiye için fazla geçerli olmamaktadır. Çünkü bu türden işsiz olan kişiler, işsizlik sigortasına dahil değildir (Dilik, 2000: 3-4).

#### **2.4.1.2. Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatı biten iş sözleşmelerinin en önemli hukuki sonucudur. Bir iş yerinde en az bir yıl çalışmış olan kişinin, iş sözleşmesinin yasada belirtilen bazı nedenler ile sonlanması durumunda kıdem tazminatı hakkı ortaya çıkmaktadır.

Kıdem tazminatı (severance pay) işçiye veya mirasçılara işveren tarafından ödenen paradır (Anadolu, 2003: 9).

Kıdem tazminatı işçiyi işinin sonlanmasından koruyan önemli kaynak olması nedeniyle ciddi gelişme kaydetmiştir. Çünkü uzun bir süre işçiyi iş sözleşmesinin sonlanmasından koruyan başka kurumlar var olmamıştır (Fırat, 2005: 2).

Kıdem tazminatı ülkemizde 1935 yılında 3008 sayılı kanun ile iş hayatına girmiştir (Karacan ve Savcı, 2011: 128). Kıdem tazminatı 1936 yılından günümüze kadar işçiler lehine devamlı genişleme göstermiştir (Ünal, 2005: 1). Günümüzde kıdem tazminatı 1475 sayılı kanununun 14. Maddesinde belirtilen şekliyle yürürlükte bulunmaktadır (Karacan ve Savcı, 2011: 128).

Kıdem tazminatı sosyal güvenlik hukuku ve vergi hukuku ile ilgilidir. Ayrıca kıdem tazminatı hem işvereni hemde işçiyi de ilgilendirmektedir. İşçi açısından gelir, işveren açısından ise gider veya maliyet ile nitelendirilmektedir (Karacan ve Savcı, 2011: 128).

Kıdem tazminatının hem işçiyi hem işvereni ilgilendirmesi iki taraf arasında çeşitli anlaşmaların çıkmasına neden olmaktadır. Bu yüzden kıdem tazminatı işsizlik sigortası, iş güvencesi, işsizlik ve istihdam konularıyla bir arada değerlendirilmelidir (Akbiyık ve Koç, 2011: 253).

Kıdem tazminatının çeşitli farklı niteliklerde olduğuna dair görüşler bulunmaktadır. Bu görüşler ücret, işsizlik sigortası, tazminat niteliği taşıdığı şeklindedir. Kıdem tazminatının işçinin çalışmasının karşılığında hak ediyor olması ücret niteliğinde olduğunu göstermektedir. İşsizlik sigortası niteliğinde olduğu görüşü işçinin işten çıkartılması durumunda işverenin ödeme yapması gereğinden kaynaklanmaktadır. Tazminat olduğu görüşü ise işçinin işini kaybetmesinin bir karşılığı olmasına dayanmaktadır (Parlakkaya, 2010: 271).

Kıdem tazminatına hak kazanabilme şartları 1475 sayılı iş kanununun 14. Maddesinde belirtilmektedir. İşveren tarafından 1475 sayılı İş Kanunu madde 14 (değişik birinci fıkra: 29/7/1983-2869/3 md.) bu kanunun 17. Maddesinin II numaralı bendinde (4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11. maddesi) gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenler dışında hizmet akdinin feshedilmesi durumunda, işçi tarafından 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesinde (4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi) sayılan nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshedilmesi

durumunda, muvazzaf askerlik dolayısıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, İşçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme alması amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi rızası ile iş akdinin sona erdirmesi durumunda, işçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin son bulması durumunda, (ek: 25/8/1999-4447/45 md.) kanun 506 madde 60 fıkra bir A bendinde belirtilen yaşlar haricinde aynı kanun madde 81'e göre yaşlılık aylığı için yeterli sigorta süresi ile prim gününü tamamlayarak işten ayrılması durumunda işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır (1475 sayılı iş kanunu md 14).

Kıdem tazminatı işçinin çalışma süresine (kıdemi) ve ücret düzeyine göre ve kıdem tazminatı tavanı dikkate alınarak hesaplanmaktadır (Parlakkaya, 2010: 273)

Bir yıl için ödenecek en az kıdem tazminatı, 1 aylık brüt en az asgari ücret miktarı kadardır. Kıdem tazminatı miktarı en yüksek devlet memurunun bir yıl için alacağı emekli ikramiyesi miktarını geçemeyecektir (Demircioğlu, 2003: 118).

Kıdem tazminatı fonu;

1975 yılında 1927 sayılı kanunla kıdem tazminatı fonunun oluşturulması öngörülmüştür. Fonun kurulmasının amacı kıdem tazminatının getirdiği yükü azaltmaktır. Kurulacak fon kamu kurumu bünyesinde olacaktır. 1975 yılından beri devamlı tartışılan ancak yasallaşamayan bir konu olmuştur. 2002 yılında bilim komisyonu tarafından iş yasa tasarısı ile birlikte kıdem tazminatı fonu yasa tasarısı hazırlanmıştır. 2003 yılında iş yasa tasarısı 4857 sayılı kanun olmuştur. Ancak kıdem tazminatı fonu yasallaşmamıştır (Kaya, 2005: 180).

Var olan sistemde çalışanlar işten çıkarıldıklarında veya yasa da belirtilen haklı gerekçelerle kendi istekleri ile işten ayrıldıklarında şirket kendi kaynakları ile ödeme yapmaktadır. Ancak kurulması öngörülen fona ödemeler işveren tarafından her ay ücretlerin prim kesintileri ile karşılanacak, genel bir havuzda veya çalışanlara ait hesaplarda birikecektir (Gürsel ve İmamoğlu, 2012: 52).

#### **2.4.1.3. İhbar Tazminatı**

İhbar tazminatı belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin sürenin sonunda bitmesi halinde söz konusu olmayacaktır. İhbar tazminatı belirsiz süreli iş



sözleşmelerinde ortaya çıkmaktadır. Haklı bir sebep olmaksızın sözleşmenin feshedilmesi durumunda ihbar tazminatı talep edilemez (Ayan, 2005: 463-79).

İşçi veya işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini tek taraflı bitirme hakkına sahip olması bildirimli fesih hakkından doğmaktadır. İşçi veya işverenin bu tür iş sözleşmesini bitirmeden belirli bir süre önce karşı tarafa bildirmek zorundadır (iş yasası md17/1). Bu süreler; işi altı aydan az sürmüştür olan işçiler için 2 hafta, işi altı ay ile bir buçuk yıl arası sürmüştür olan işçiler için 4 hafta, işi bir buçuk yıl ile üç yıl arası sürmüştür işçiler için 6 hafta işi üç yıldan fazla sürmüştür işçiler için 8 hafta şeklindedir. Bu süreler asgari olup, sözleşmeler ile artırılabilir. Ancak bu süreler tarafların anlaşmasıyla kaldırılamaz ya da azaltılamaz. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Fesih bildirim süreleri feshe ilişkin beyanın karşı tarafa ulaştığı andan itibaren işlemeye başlar (iş yasası md17).

Yasada belirtilen gerekçeler ve ihbar sürelerini dikkate almadan sözleşmeyi sona erdiren işveren veya işçi diğer tarafa yasada öngörülen ücreti ödemekle yükümlüdür. Bu ödemeye ihbar tazminatı denir. İhbar tazminatı işçinin son brüt ücretine göre hesaplanacaktır (Demircioğlu, 2003: 77). Fesih hakkını kötüye kullanarak iş sözleşmesini sona erdiren işveren, işçiye bildirim süresinin 3 katı tutarında tazminat öder (İş kanunu md 17).

Hak kazanıldığı halde ihbar tazminatı ödemesi yapılmadıysa 10 yıl içinde dava açma hakkı bulunmaktadır. Yasada belirtilmiş haklı bir gerekçe dolayısı ile işveren sözleşmeyi bitirmişse ihbar tazminatı ödemek zorunda değildir (Sevüktekin, 2012: 26-27).

#### **2.4.1.4. İş Kaybı Tazminatı**

1994 yılında çıkarılan 4046 sayılı kanuna göre özelleştirme kapsamındaki devlete ait kuruluşların, özelleştirilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle bu kuruluşlarda ücret karşılığı çalışanların, kanunun belirttiği gibi tazminat almaya hak kazanacak şekilde sözleşmelerinin bitmesi durumunda, diğer ödenecek tazminatlar dışında iş kaybı tazminatı ödenir. İş kaybı tazminatı net asgari ücretin iki katıdır (5398 kanun, 2005 md 7 değişikliği). Engelli çalışana ise belirtilen ödemenin iki katı kadar ödeme yapılmaktadır. Ödemeler özelleştirme fonundan karşılanmaktadır. Tazminatın

ödenmesi ve sağlanan diğer katkılar için yapılan işlemlerin yürütülmesinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü yetkilidir.

İş kaybı tazminatı, 550 günden beri çalışanlara 90 gün, 1100 günden beri çalışanlara 120 gün, 1650 günden beri çalışanlara 180 gün, 2200 günden beri çalışanlara 240 gün süre boyunca ödenmektedir. Tazminattan yararlanmaya hak kazananların, iş kaybı tazminatı alabilmeleri için sözleşmenin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Türkiye İş Kurumuna başvurmaları gerekmektedir (değişik 5398 kanun md 7)

#### **2.4.2. Aktif İstihdam Politikaları**

Ülkemizde aktif istihdam politikaları, işgücü eğitimi konusunda çıkan yönetmelikle 1988 yılında başlamıştır. Bu alanda en önemli rol eski adıyla iş ve işçi bulma kurumu yeni adıyla İŞKUR'un olmuştur. Aktif istihdam politikalarının bir diğer uygulaması özelleştirmelerdir. Hazine müsteşarlığı ile dünya bankası arasında 1994 yılında özelleştirme uygulamaları teknik yardımı ve sosyal güvenliği sözleşmesi imzalanmıştır. İşgücü uyum programı bu sözleşmeyle oluşturulmuştur. Bu programda mesleki eğitim, kamu yararına çalışma programları ve istihdamdan İŞKUR, küçük işletmelere danışmanlık programından küçük ve orta ölçekli sanayi geliştirme ve destekleme dairesi başkanlığı(KOSGEB), yerel ekonomiyi geliştirme programlarından Türkiye odalar ve borsalar birliği(TOBB) sorumlu olacaktır(Karabulut, 2007: 35).

Ayrıca istihdama yönelik uygulamaların etkinliğinin artırılması ile aktif istihdam politikalarının etkinliğinin artırılması amacıyla 1993 yılında istihdam ve eğitim projesi başlatılmıştır (Ay, 2012: 332 – 333).

Bu projenin amaçları arasında mesleki eğitim ile beceri düzeyi düşük işsizlerin niteliklerini artırmak, kadın istihdamını artırmak da bulunmaktadır (Karabulut, 2007: 35).

2000li yıllarda Türkiye'de çeşitli vergi indirimleri yapılmış, küçük ve orta ölçekli işletmelerin istihdam sağlama olanaklarından yararlanılmış, kamu harcamaları artırılmış, canlanma politikaları uygulanmıştır. İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarına verilen önem artırılmıştır (Ay, 2012: 336).

Türkiye’de işsizliğin yapısal olması ve gençlerin işsizliğinin oldukça fazla olması aktif istihdam politikalarının önemini daha da artırmıştır. Gençlerin meslek niteliklerini artıracak eğitimlerin verilmesi, iş bulmalarına yardımcı olunmasına, iş piyasasının gerektirdiği gibi eğitim sisteminin düzenlenmesi gibi uygulamaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anlamda aktif istihdam politikaları bir kez daha ön plana çıkmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 59).

Aktif istihdam politikaları daha çok uzun süreli işsizler, gençler, engelliler, kadınlar gibi piyasada iş bulmada güçlük çeken grupları hedef almaktadır. Aktif istihdam politikaları dahilinde emeğin niteliğini artıracak eğitim programları, iş bulmaya yardımcı olma hizmetleri, girişimciliğin özendirilmesi, iş deneyimi sağlayacak programlar gibi uygulamalar yapılmaktadır. Ülkemizde bu programların büyük çoğunluğunu Türkiye iş kurumu yürütmektedir. Türkiye’de aktif istihdam politikalarının uygulanmasından Türkiye iş kurumu sorumlu kuruluştur (Bozdağlıoğlu, 2008: 60-63).

2006 yılında Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde Türkiye İş Kurumu’na Destek Projesi uygulanmıştır. Bu proje Aktif İşgücü Program Projesinin bir devamı niteliğindedir. Bu projenin amacı; kadınların ve gençlerin işgücü piyasasına katılımını artırmak ve istihdam edilmelerini sağlamaktır (Taş ve Bozkaya, 2012: 173).

Türkiye İş Kurumu aktif istihdam programları kapsamında mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar, çalışanların mesleki eğitimi, uzmanlaşmış meslek edindirme merkezleri projesi (UMEM), özel politika ve uygulamalar, korumalı işyerleri projesi, engelli ve eski hükümlüye kendi işini kurma desteği, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerine ilişkin projeler ve engellinin istihdamını artırmayı amaçlayan mesleki eğitim ve rehabilitasyon projeleri yürütmektedir (İŞKUR, 2017a). (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx>).

Günümüzde İŞKUR tarafından sağlanmakta olan istihdam teşvikleri: (İŞKUR, 2018a). (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx>)

İlave istihdam teşviki, bir senden bir benden istihdam teşviki, kadın genç ve mesleki yeterlilik olanların teşviki, işbaşı eğitim programı teşviki, işsizlik ödeneği alanlara teşvik, engelli istihdamı teşviki, asgari ücret desteğinden oluşmaktadır.

İlave istihdam teşvikinde, destek süresi 2018 ocak ile 2020 aralık ayı arasında istihdam edilenler için 12 aydır. 18-25 yaş aralığında olan erkekler ile 18 yaşından büyük kadınların istihdam edilmesi halinde bu süre 18 aydır.

Bir senden bir benden istihdam teşviki, İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından 18-25 yaş aralığında olanlara 2018 ocak ile 2018 aralık ayları süresinde istihdam sağlayan imalat sektöründe faaliyet gösteren özel sektör işyerlerine sağlanan istihdam teşviki uygulamasıdır. Prim, ücret ve vergi desteği sağlanmaktadır.

Kadın genç ve mesleki yeterlilik olanların teşviki, Son 6 aydır işsiz olanları 2020 yılı sonuna kadar istihdam eden özel sektör işletmelerinin primleri karşılanmaktadır. Sağlanan destek işsizlik sigortası fonundan yapılmaktadır. 18 ve üzeri kadınların istihdamında 24 ile 54 ay, 18-29 yaş arası erkeklerin istihdam edilmesinde 12 ile 54 ay, 29 yaş üzeri erkeklerin istihdamında 6 ile 30 ay süresince destek sağlanmaktadır.

İşbaşı eğitim programı teşviki, 2018 yılı aralık ayına kadar başlayacak olan 18-29 yaş aralığında olan işbaşı eğitim programlarını bitiren kişilerin programın bitişinden sonraki 3 ay içerisinde, özel sektör işverenin istihdam etmesi durumunda sağlanan teşviklerden oluşmaktadır. Sağlanan teşvikler işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. İmalat sanayi sektöründe bulunan işletmeler için 42 ay, diğer sektörlerde 30 ay süresince işverenin sosyal güvenlik primi karşılanmaktadır. Engelli istihdamı teşviki, engelli çalıştıran özel sektör işverenin sosyal güvenlik primleri hazine tarafından karşılanmaktadır. Asgari ücret desteği, özel sektör ve 5018 sayılı kanunda kamu idareleri dışındaki diğer kamu işletmelerine 2018 yılı ocak eylül ayları arasında destek verilecektir.

İşyerlerine yönelik mesleki eğitim kursları, işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikteki işgücünü İŞKUR kurslar aracılığıyla yetiştirmektedir. Bununla İŞKUR işverenlerin eleman ihtiyacını karşılamakta ve işverenin işgücü eğitim maliyetlerini üstlenmektedir (İŞKUR, 2018b). <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/kurs.aspx>

Aspx

Günümüzde KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) tarafından yürütülen programlar: (KOSGEB, 2018a) <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekler/3/destekler> Girişimcilik destek programları, genel destek programı, işbirliği güçbirliği destek programı, kobigel-

kobi gelişim destek programı, ar-ge ve inovasyon destek programı, endüstriyel uygulama destek programı, kobi teknoloji yatırım–kobi teknolojik ürün yatırım destek programı, gelişen işletmeler pazarı kobi destek programı, teknopazar-teknolojik ürün tanıtım ve pazarlama destek programı, stratejik ürün destek programı, kredi faiz desteği, 2018 yılı makine teçhizat kredi faiz desteği programıdır.

Bu programlar ile girişimcilere çeşitli teşvikler sağlanmaktadır. KOSGEB bu programlarla girişimcilere ödemeler yaparak destek vermektedir.

Girişimcilik Destek Programı, amacı girişimciliği desteklemek ve başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamaktır. Bu programın amacı, ekonomik kalkınma ve istihdam sorunlarının çözümünün temel faktörü olan girişimciliğin desteklenmesi, yaygınlaştırılması ve başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamaktır.

Yeni girişimci desteğine, bu program ile uygulamalı girişimcilik eğitimi bitirenlerin kurdukları işletmeler ile İŞGEM’de yer alan işletmeler başvurabilir. İşletmelere toplamda geri ödemesiz olarak 50.000 TL, geri ödemeli olarak sabit yatırım desteği 100.000 TL destek sağlanmaktadır. Uygulama girişimcilik eğitimi ile girişimcilerin bilgi ve becerilerini geliştirmek ve kendi işlerini yönetebilmek için deneyim kazanmalarını sağlamak amaçlanmaktadır.

Yeni Girişimci Desteğine başvurunun ön şartlarından biri bu Eğitimi tamamlamış olmaktır.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri herkesin katılımına açık ve ücretsiz olarak sağlanmaktadır.

Girişimciliği ayrı bir ders olarak veren üniversitede, iş planı ödüllü yarışmalarında ilk üçe giren öğrencilerin işletmesini kurmaları durumunda ödemeler yapılmaktadır. Sırasıyla bu ödemeler 25.000, 20.000, 15.000 TL ödül verilmektedir.

Genel Destek Programı, proje hazırlama kapasitesi düşük KOBİ’lerin rekabet güçlerini artırmak, kaliteli mal ve hizmet üretimini sağlamak, pazarlama faaliyetlerinin geliştirilmesini amaçlamaktadır. İşletmelere 470 000 TL’ye kadar destek sağlanmaktadır.

İşbirliği Güçbirliği Destek Programı, KOBİ’lerin bir araya gelerek;, ortak tasarım, ortak pazarlama, ortak imalat, ortak hizmet sunumu ve benzeri konular ile

Orta-Yüksek ve Yüksek Teknoloji alanlarında hazırlayacakları ortak imalata yönelik işbirliği-güçbirliği projelerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Diğer işletmelerin ortaklardan birinin bünyesinde birleşmeleri şartı aranmaktadır. En az 5 işleme bir araya gelmelidir. Proje süresi 6-24 ay arasındadır. Sağlanan destek miktarı 700.000 TL geri ödemeli, 300.000 TL geri ödemesiz 1.000.000 TL'dir. Orta-yüksek ve yüksek teknoloji alanlarındaki projeler için 1.500.000 TL ödeme yapılmaktadır.

KOBİGEL - KOBİ Gelişim Destek Programı: KOBİ'lerin rekabet güçlerinin artırılması, ekonomideki etkinliklerinin artırılmasını amaçlamaktadır. Proje süresi 6-36 ay arasındadır. Sağlanan destek miktarı 300.000 TL geri ödemesiz, 700.000 TL geri ödemelidir.

AR-GE ve İnovasyon Destek Programı: Bu projenin amacı bilim ve teknoloji temelli yenilikçi fikir ve buluşlara sahip, küçük ve orta ölçekli işletmelerinin geliştirilmesi, süreç, ürün ve bilgi ile hizmet üretilmesi için tasarlanan projelerin KOSGEB tarafından desteklenmesidir. Sağlanan destek miktarı en fazla 1.500.000 TL'dir.

Endüstriyel Uygulama Destek Programı: Yeni bir ürünün üretilmesi, kalitesinin artırılması, yeni tekniklerle maliyetinin düşürülmesi, ürün ve hizmetlerin piyasaya uygun hale getirilmesi için hazırlanan projelerin desteklenmesidir. 1.500.000 TL'ye kadar destek verilmektedir. KOBİ TEKNOYATIRIM - KOBİ Teknolojik Ürün Yatırım Destek Programı, Teknolojide öncelikli alanların Ar-Ge ve yenilik faaliyetleri ile yeni ürünü ülke ekonomisine katmak, uluslararası piyasalarda yer almak için işletmelerin teknolojik ürün yatırımlarını desteklemeyi amaçlamaktadır. KOSGEB tarafından 5.000.000 TL'ye kadar destek verilmektedir. Gelişen İşletmeler Pazarı KOBİ Destek Programı, Borsa İstanbul A.Ş. Gelişen İşletmeler Pazarı'nda küçük ve orta ölçekli şirketlerin işlem görmelerinin desteklenmesidir.

TEKNOPAZAR-Teknolojik Ürün Tanıtım ve Pazarlama Destek Programı, Teknoloji tabanlı KOBİ'lerin rekabet güçlerinin geliştirilmesi, Ar-Ge ve İnovasyon projelerinin desteklenmesine ve teknolojik ürünlerin pazarlanması faaliyetlerinin desteklenmesini amaçlamaktadır. Proje süresi 12 aydır. Sağlanan destek miktarı yurt dışındaki tanıtım ve faaliyetlerinde 100.000 TL, yurt içindeki tanıtım faaliyetlerinde 50.000 TL'dir.

Stratejik Ürün Destek Programının amacı ithal edilen stratejik ürünlerin yerlileştirilmesi, üretimde yerli ürünlerin kullanımını artıran ve cari açığı azaltan yatırımların desteklenmesidir. Program kapsamında 5.000.000 TL'ye kadar destek sağlanmaktadır. Kredi Faiz Desteği programları küçük ve orta ölçekli işletmelere finansal yardım ile üretimlerini artırmaları, finansman sorunlarını aşmaları, rekabet güçlerinin artırmalarını amaçlamaktadır. Kamu ve özel bankalar ile KOBİ'lere sağlanan kredilerin faiz, komisyon gibi giderleri karşılanmaktadır.

2018 Yılı Makine Teçhizat Kredi Faiz Desteği Programı kapsamında imalat sanayinde faaliyetleri olan, KOSGEB'e kayıtlı işletmelere, yerli ve yeni makine kullanmalarında 3.000.000 TL'ye kadar olan faiz kredileri karşılanacaktır. (KOSGEB, 2018b) (<http://www.Kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6719/2018-yili-makine-techizat-kredi-faiz-destegi>)

#### **2.4.2.1. Mesleki Eğitim Programları**

Türkiye'de en fazla uygulanan aktif istihdam politikaları mesleki eğitim ve iş bulmaya yardımcı olan programlardır. Mesleki eğitim programları kapsamında çeşitli meslek edindirme kursları açılmıştır. Bu kursları düzenleyen kurumlar Milli Eğitim Bakanlığı, İŞKUR, KOSGEB ve üniversiteler, özel eğitim kurumları, vakıflar ve belediyelerden oluşan diğer bazı kuruluşlardır. Milli eğitim bakanlığı sorumluluğunda olan Lise Mezunlarına Meslek Edindirme Projesi (LİMME) bu kursların en bilinenlerindedir (Biçerli, 2004: 285). Milli Eğitim Bakanlığının diğer mesleki eğitime yönelik uygulamaları halk eğitim merkezleri, kız pratik sanat okulları ve 3308 sayılı yasaya tabi meslek kursları, özel kurslar, gençlere yönelik çıraklık kurslarının çeşitli faaliyetleridir (Varçın, 2004: 100).

Türkiye'de mesleki eğitim programlarının önemli bir kısmı İŞKUR tarafından düzenlenmektedir. İŞKUR mesleki eğitim programları dahilinde çeşitli kurslar açmakta ve bir çok program yürütmektedir (Biçerli, 2004: 288). Bunlar, işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kurmak isteyenlere yönelik meslek edindirme kursları, girişimcilik eğitimi ve iş kurma danışmanlık hizmeti, çalışanların mesleki eğitimi, işbaşı eğitim programları, engelli ve eski hükümlülere kendi işini kurma desteği ve toplum yararına çalışma Programları, UMEM kursları, UMEM-İEP kurslarından oluşmaktadır. UMEM-İEP kursları, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri

Beceri'10 projesi ile işbaşı eğitim programları işbirliğiyle yürütülen programlardır. Bu program kapsamında işbaşı eğitim programlarına, UMEM kurslarını tamamlayanlar katılabilmektedirler. Kursları tamamlayanlar işbaşında eğitime tabi tutularak yeniden başarılı olanlar işe alınmaktadır (İŞKUR, 2017a) (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx>).

Türkiye genelinde 81 çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü işgücü piyasasının ihtiyaçlarını analiz etmekte ve ihtiyaç duyulan mesleklere yönelik program düzenlemek maksadıyla eğitim planı hazırlamaktadır. Kurs ve programların giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Program/kurslara katılanlar herhangi bir ödemede yapmamaktadırlar. Programlara katılanlara yemek yol masrafı gibi zaruri ihtiyaçları için ödeme (günlük 25-54 tl) yapılmaktadır. Toplum yararına olan programlarda asgari ücret düzeyinde ödeme yapılmaktadır. Programlara katılanların genel sağlık sigortası primleri de ödenmektedir (UMEM, 2015)

#### **2.4.2.2. İŞKUR'un Danışmanlık Hizmeti**

İş ve meslek danışmanlığı ile İŞKUR kişilerin özellikleri ile işlerin niteliklerini, karşılaştırarak kişilerin niteliklerine uygun mesleklere yönelmelerine ve kendilerine uygun işlerde istihdam edilmelerine yardımcı olmaktadır (Biçerli, 2004: 290)

İŞKUR, il müdürlüklerinde iş ve meslek danışmanları aracılığıyla danışmanlık hizmeti sunmaktadır. İş ve meslek danışmanları, öğrencilerin meslek seçmelerine, seçtikleri meslek hakkında eğitim almalarına, işsizlerin iş bulmalarına, işsizlerin veya çalışanların mesleki becerilerini geliştirmelerine, işverenlerin taleplerini karşılamalarına yardımcı olmaktadır (İŞKUR, 2017c)

#### **2.4.2.3. İŞKUR'un İş ve İşçi Bulma Hizmeti**

Türkiye'de işe yerleştirmeye yönelik hizmetler, 2004 yılında yayınlanan özel istihdam büroları yönetmeliğinden önce yalnızca kamu tarafından yapılmaktaydı (Biçerli, 2004: 292). İşsizlere niteliklerine uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun çalışan bulmak maksadıyla 1946 yılında iş ve işçi bulma kurumu kurulmuştur. 2003 yılında kurumun yasal dayanağı oluşturularak yeni adıyla Türkiye iş kurumu görevleri genişletilerek faaliyetlerine devam etmiştir. 2004 yılından 2013 yılına kadar İŞKUR 291 bin 713 kişiyi işe yerleştirmiştir. Bunların 100 bin 448'i



kadınlar, 191 bin 265'i erkeklerden oluşmuştur. İşe yerleştirenler en çok lisans mezunlarından (101 bin 475 kişi) oluşmuştur. Özel istihdam büroları, işgücü piyasasında işçi arayanlarla iş arayanları bir araya getiren gerçek veya tüzel kişilerdir. Özel istihdam büroları, sadece özel sektöre aracılık hizmeti sunabilmektedir. Bu bürolar işe yerleştirme hizmeti karşılığında işverenden belirli bir ücret almaktadır. İş arayandan ise herhangi bir ücret almamaktadırlar (İŞKUR, 2017d)

#### **2.4.2.4. İstihdam Sübvansiyonu**

Türkiye’de uygulanan aktif istihdam politikaları arasında istihdam sübvansiyonu politikaları da yer almaktadır. Ülkemizde istihdamı artırmak amacıyla çeşitli teşvik edici kanunlar çıkartılmıştır.

Ayrıca istihdam sübvansiyonu programları gençler, uzun dönemli işsizler, engelliler ve kadınlardan oluşan dezavantajlı grupları hedeflemekte, onların işe alınmalarını desteklemektedir (Bulut, 2010: 20)

Kamu kurumlarında bu kişilere istihdam olanağı sağlanmaktadır. Özel sektörün ise kanunda belirtilen sayıda dezavantajlı kişileri istihdam etmek yükümlülüğü bulunmaktadır (Karabulut, 2007: 47-8).

Olağanüstü hal ilan edilen bölgede (doğu ve güney doğu Anadolu) ve bakanlar kurulunun belirlediği kalkınmada öncelikli yörelerde yatırımları teşvik etmek ve istihdamı artırmak amacıyla 1998 yılında 4325 sayılı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği yeni istihdam sağlanması durumunda işverenin sosyal sigorta primi payları devlet tarafından karşılanacaktır (4325 kanun md.1-6).

İstihdamın teşvikine yönelik uygulamalara örnek olarak Türkiye İş Kurumu tarafından işbaşı eğitim programları kapsamında işverenlere teşvik olanağı sağlanmış olması gösterilebilir. 31.12.2016 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programlarını tamamlayan kişilerin program sonrası istihdam edilmesi durumunda işe alan işverenin sosyal sigorta primleri karşılanmıştır (İŞKUR, 2017a). <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx>

## ÜÇÜNÇÜ BÖLÜM

### UMEM BECERİ'10 UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ PROJESİ: KONYA, ANKARA, DENİZLİ, KAYSERİ KARAMAN, AKSARAY ÖRNEKLERİ

Türkiye’de işsizlikle mücadele ve istihdam olanakları sağlama konusunda pek çok proje ve politikanın yürütüldüğünden bahsetmek mümkündür. Türkiye İş Kurumu işsizlikle mücadelede önemli ve gerekli bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. İş arayanlar ile işsizleri bir araya getirme konusunda önemli bir kurumdur. İŞKUR tarafından meslek edindirme kursları istihdam garantisiz istihdam garantili kurslar ve özel politika kurslar, engellilere yönelik kurslar, hükümlülere yönelik kurslar, (TYP) toplum yararına programlar, girişimcilik ve iş başı eğitim programı olmak üzere çok çeşitli eğitim ve destek programları yürütülmektedir (İŞKUR, 2014a). Bu projeler ve programlar arasında Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 projesi de yerini almıştır. Proje Türkiye’nin tüm illerinde yürütülmüş pek çok kişiye iş imkanı ve aynı zamanda mesleki eğitim edinmelerini ve mesleki becerilerini geliştirmelerini sağlamıştır. UMEM Beceri’10 projesi 2010 yılında başlamış, 2016 yılında sona ermiştir. 2014 yılında sanayi hizmet tarım sektörleri uygulama protokolü imzalanmıştır. Bu protokolün 11. Maddesinde protokolün imzalandığı tarihten itibaren 2 yıl geçerli olacağı belirtilmektedir (İŞKUR, 2017a)

Projenin protokolünde Milli Eğitim Bakanlığının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesinin imzaları bulunmaktadır. Başlangıçta 19 ilde uygulanmış ve daha sonra Türkiye’nin 81 ilinde uygulanma alanı bulmuştur (UMEM, 2015). (<http://www.beceri10.org.tr> 2015).

#### 3.1. Projenin Amacı

Türkiye’nin önemli problemlerinin başında gelen işsizliğin niteliği göz önüne alındığında yapısal işsizlik sorunun öne çıktığı ifade edilebilir. Yapısal işsizliğin çözümünde ise öne çıkan temel mesele mesleki eğitimin sağlanması olmaktadır. Piyasaların talep ettiği niteliğe sahip işgücünün varlığı önem arz etmektedir. Bu proje, işgücü piyasalarında arz ve talep uyumsuzluğundan kaynaklanan işsizliğe

çözüm bulmayı hedeflemektedir. Projenin temel amacı, Türkiye'deki işsizlere yönelik temel mesleki eğitimin verilmesi ve başarılı kursiyerlerin istihdamının sağlanması ile firmaların nitelikli eleman ihtiyaçlarının karşılanması şeklinde tanımlanmaktadır (UMEM, 2015) (<http://www.beceri10.org.tr/>, 2015).

### **3.2. Projenin İşleyişi ve Çalışma Yapısı**

Türkiye'nin tüm illerinde projenin kurs yönetimi bulunmaktadır. UMEM Beceri'10 Projesi her ilin kurs yönetiminde T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, her ilin sanayi odası, ticaret odası, ticaret borsası ve İŞKUR yer almaktadır (KSO, 2014).

İl kurs yönetimi tarafından firmalardan işgücü talepleri toplanır, talepler doğrultusunda belirlenen meslek liselerinde veya işyerlerinde kursun açılmasına karar verilir. İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından yapılan mülakat ile kursiyerler seçilir. Bu kursiyerler istihdam açığı olan firmaların talep ettikleri sektörlerde açılan kurslara en fazla 6 ay süresince devam ederler. Eğitimde başarılı olanlara kursiyer sertifikası verilir. Talepte bulunan firma tarafından bir kısmı istihdam edilir. Firmaların istihdam etmek zorunlulukları bulunmamaktadır (KSO, 2014). Ancak 2014 yılında imzalanan protokol ile kursların açılma şartlarına firmaların başarılı olan kursiyerlerin en az %50'sini istihdam etme zorunluluğu getirilmiştir.

#### **3.2.1. Firmalar Açısından UMEM**

Yeterli mesleki eğitime sahip çalışan talebinde bulunan firmalar, ihtiyaç duyduğu mesleklerde kursların açılmasını sağlayabilecektir. Firmalar seçilecek kursiyerlerin mülakatına katılma, kursların müfredatına müdahale etme, okullardaki kurs sırasında kursiyerleri ziyaret etme hakkına sahiptirler. Ayrıca ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanı kendi yetiştirme imkânına da sahiptir ve bu sırada hiçbir mali yükümlülüğü bulunmamaktadır. Devletin sağladığı teşviklerden yararlanacaktır (UMEM, 2015) (<http://www.beceri10.org.tr/>, 2015).

Firmalara sağlanan destekler ise, kurs süresi boyunca kursiyerlere genel sağlık sigortası İŞKUR tarafından yaptırılması, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi giderleri İŞKUR tarafından karşılanması şeklindedir (UMEM, 2015) (<http://www.beceri10.org.tr/>, 2015).

Firmaların kursları tamamlayanları istihdam etmeleri durumunda ise erkeklerde 18-29 yaş arasında olanların ve tüm kadın çalışanların istihdamı halinde 42 ay boyunca sigorta primi işveren payı ödemeleri İŞKUR tarafından sağlanacaktır. 30 yaşın üzerindeki erkeklerde ise prim ödeme süresi 30 aydır (UMEM, 2015) (<http://www.beceri10.org.tr/>, 2015).

İşsiz nüfus içerisinde en kırılgan gruplardan olan kadın ve gençlerin istihdamı açısından prim ödemesi süresinin daha uzun olması olumlu bir durumdur. Bu sayede firmalar, daha çok gençleri ve kadınları istihdam etmeyi tercih edeceklerdir.

### **3.2.2. İş Arayanlar Açısından UMEM**

UMEM kurslarına katılım şartları, sigortalı hiçbir işte çalışmamak, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak, 15 yaşını doldurmuş olmak, yetiştirilecek mesleğe uygun nitelikleri bulunmaktır. Bu şartları sağlayan işsizler meslek liselerinde veya firmalarda mesleki eğitim göreceklere, eğitimleri sırasında günlük 25 TL alacaklardır. Kurs süresi boyunca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve genel sağlık sigortasından faydalanacaklardır. Bu eğitimler sonucu UMEM meslek kurslarını başarı ile tamamlayanlar istihdam edilme şansı edineceklerdir (UMEM, 2015) (<http://www.beceri10.org.tr/>, 2015).

### **3.3. UMEM Beceri'10 Projesi Faaliyetleri: Konya Örneği**

Konya'da sanayi sektörü dinamik ve gelişen bir yapıdadır. Tarım ürünleri, hayvancılık ürünleri, tarım makineleri, imalat makineleri, lastik plastik ürünleri, otomotiv yan sanayi, mobilya, ayakkabı, demir çelik ürünleri, dokuma giyim ürünleri ticareti yapılmaktadır. Konya ili Türkiye'nin makine imalat sanayi üretiminde önemli bir yere sahiptir. Araç üstü ekipman ve değirmen makineleri imalatında lider firmaları Konya'dadır. Türkiye'de uzun ve büyük çaplı hidrolik silindir üretiminde birinci sırada yer almaktadır. Türkiye'nin tarım alet makine ve ekipmanları imalatında üretimin %65'i ve Türkiye ihracatının %45'i Konya ilinde gerçekleşmektedir. Türkiye'nin toplam sanayi işletmeleri arasında %4'lük oran ile 5. Sırada yer almaktadır. İç Anadolu bölgesindeki iller arasında %24'lük oranları ile sanayisi gelişmiş ikinci ildir. Sanayi işletmelerinin sektörel dağılımında başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipmanları imalatı ile gıda ürünleri imalatı öne çıkmaktadır. Sanayi sektöründe çalışanların %75'i işçi, %3'ü mühendislerden oluşur

(Türkiye Cumhuriyeti Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2013). ([http://www.ebso.org.tr/ebso\\_media/usefullink/6131533781-il-sanayi-durum-raporupdf.pdf](http://www.ebso.org.tr/ebso_media/usefullink/6131533781-il-sanayi-durum-raporupdf.pdf), 2013)

2013 itibariyle Konya'nın işgücüne katılma oranı yüzde 48,4, istihdam oranı yüzde 46,2 ve işsizlik oranı yüzde 4,7'dir (TÜİK, 2013).

Konya'da 2014 itibariyle 21 bin 651 kadın ve 41 bin 137 erkek toplam 62 bin 788 kişi işsizdir. 13 bin 689 kadın ile 31 bin 849 erkek toplam 45 bin 538 işsiz iş bulmak için İŞKUR'a başvuruda bulunmuştur. Bulunan açık işlerin sayısı 26 bin 628'dir. İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kişi sayısı 11 bin 139'dur. Açık işlerin yarısından daha azına işe yerleştirme gerçekleşmiştir. İŞKUR'a başvuruda bulunan işsizlerin yüzde 24'üne istihdam sağlanmıştır (İŞKUR, 2015).

İŞKUR tarafından Konya'da çeşitli meslek gruplarında kurslar açılarak işgücü yetiştirme programları yürütülmüştür. Yürütülen bu programlar, girişimcilik eğitim programı, işbaşı eğitim programı, istihdam garantili-garantisiz ve özel politikalı mesleki eğitim kursları, UMEM-İEP ve UMEM mesleki eğitim kurslarıdır. Bu programlar kapsamında 409 kurs açılmıştır. Açılan kurslara 1299'u erkek 1447'si kadın 2746 kişi katılmıştır. Bu programlar arasında en fazla kurs işbaşı eğitim programlarında açılmıştır. İşbaşı eğitim programı kapsamında açılan kurslara 553'ü erkek 621'i kadın 1.174 kişi katılmıştır. UMEM projesi kapsamında açılan kurs sayısı 11 kursiyer sayısı 191'dir. 2014 yılında İŞKUR'un açtığı kursların %2'sini UMEM mesleki eğitim kursları oluşturmaktadır. Kurslara katılan kursiyer sayıları açısından tüm meslek edindirme kursları arasında UMEM Beceri'10 projesinin oranı %7'dir (İŞKUR, 2014b)

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri UMEM Beceri'10 projesinin 2011 ve 2015 yılları arasında Konya ilindeki faaliyetleri çizelge 3.1, çizelge 3.2., çizelge 3.3., çizelge 3.4., çizelge 3.5., çizelge 3.6'da verilmiştir. Bu proje kapsamında Konya'da çeşitli meslek grupları ve sektörlerde toplam 100 farklı kurs açılmıştır. Açılan bu kurslara 1041'i erkek ve 597'si kadın 1638 kişi katılmıştır. Kursiyerlerin 1291'i kurslarını başarı ile tamamlamış ve bunların 557'si istihdam edilmiştir. İstihdam edilenler kurslarını başarı ile tamamlayanların %43'ünü oluşturmaktadır. Kurslarında başarılı olan kursiyerlerin yarıdan azının istihdam edilmiş olması projenin kursiyerlerin en az yarısının istihdam edilmesi hedefinden

uzaklaşmaktadır. İstenilen ölçüde istihdam sağlanamamış olsa dahi projenin Konya ilinde kısmen başarılı olduğunu ifade etmek mümkündür. Yıllar itibari ile istihdam oranlarında değişimler gözlenmektedir. İstidam oranı 2012 yılında %52 ile en yüksek oranda iken, 2014 yılında %12'lik en düşük orandadır. Kursa katılan kişi sayısı ve istihdam edilen kişi sayısı (263 kursiyer) en fazla olan yıl 2012, istihdam edilen kişi sayısının (20 kursiyer) en az olduğu yıl 2014 olmuştur.

UMEM Beceri'10 projesi kapsamında Konya'da, cnc freze ve torna tezgahı operatörü, gaz altı kaynakçısı, teknik ressam, plastik enjeksiyon üretim elemanı, tesviyeci, hacim kalıpcısı, elektrik kaynakçısı (makine ile), saya hazırlayıcı, plastik doğramacı/pvc doğrama-imalat ve montajcısı, bobinajcı-elektrik (bobinaj sarma operatörü), ahşap doğramacı, konfeksiyon işçisi, pres tezgahı operatörü (kesim), elektrikli ev aletleri bakım ve tamircisi, satış elemanı (perakende), kalorifer tesisatçısı, elektronik güvenlik sistemleri montaj ve bakım onarımcısı, asansör bakım ve onarım ustası, makineci (dokuma hazır giyim ve ev tekstili), kimyager, fırça imal işçisi (elle), çanta imalatçısı ve saraciyeci, ambalajcı (el ile), süt ve süt ürünleri işlemecisi, dikiş makinesi operatörü, şişirme pres tezgahı işçisi, mobilya döşeme işçisi, engelli bakım elemanı, garson (servis elemanı), et ve et ürünleri işlemecisi işlerinde kurslar açılmıştır. Konya'da bu kursların en çok olduğu eleman ihtiyacının yoğun olarak yaşandığı iş alanları CNC operatörlüğü, gaz altı kaynakçılığı, konfeksiyon ve plastik enjeksiyon üretimi olmuştur (KSO, 2014).

**Çizelge 3.1.** UMEM Konya Yıl Karşılaştırması

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer sayısı			Mezun olanlar			İstihdam sayısı			İstihdam oranı	
		E	K	T	E	K	T	E	K	T	Kursiyer	Mezun
2011	30	384	69	453	292	60	352	104	30	134	%29	%38
2012	35	376	255	631	295	206	501	153	110	263	%41	%52
2013	16	121	111	232	91	101	192	35	58	94	%40	%48
2014	11	119	72	191	96	61	157	0	20	20	%10	%12
2015	8	41	90	131	28	61	89	20	26	46	%35	%51
<b>Toplam</b>	100	1041	597	1638	802	489	1291	312	244	557	%34	%43

Kaynak: Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

Projenin 2011 yılında Konya ilindeki faaliyetlerini Çizelge 3.2'de verilmiştir. Konya'da 2011 yılında UMEM Beceri'10 projesi kapsamında birçok iş alanında 30

kurs açılmıştır. CNC operatörü, gaz altı kaynakçısı, sayacı ve konfeksiyon işçisi en çok çalışan aranan işlerdir. Kursiyerlerin ve istihdam edilenlerin büyük çoğunluğunu bu meslekler oluşturmuştur.

Kurslara 384 erkek, 69 kadın toplam 453 kişi katılmış, 352 si mezun olmuştur. 104 erkek, 30 kadın toplam 134 kursiyer istihdam edilmiştir. Mezun olanların %38'i işe alınmıştır. Kurslara katılanların, iş sahibi olanların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Bu durumu çalışan talep edilen mesleklerin niteliklerinin daha çok erkek işgücü gerektirmesi ile açıklanabilir.

**Çizelge 3. 2.** UMEM BECERİ'10 Projesi Konya 2011 Gelişmeleri

Meslek-Açılan Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
CNC Freze Tezgahı Operatörü-4	53	0	53	40	0	40	15	0	15
CNC Torna Tezgahı Operatörü-4	60	0	60	53	0	53	13	0	13
Tornacı(Torna tezgahı operatörü-1	17	0	17	8	0	8	2	0	2
Gaz Altı kaynakçısı-4	56	0	56	43	0	43	10	0	10
Teknik Ressam-1	17	3	20	14	3	17	5	0	5
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı-3	14	0	14	11	0	11	6	0	6
Tesviyeci-1	15	0	15	9	0	9	5	0	5
Hacim Kalıpcısı-1	13	0	13	11	0	11	7	0	7
Elektrik Ark Kaynakçısı (Makine İle)-1	12	0	12	5	0	5	1	0	1
Saya Hazırlayıcı-3	58	11	69	46	9	55	34	5	39
Harita Teknik Ressamı-2	20	12	32	20	10	30	0	0	0
Plastik Doğramacı /PVC Doğrama-İmalat Ve Montajcısı-1	16	0	16	10	0	10	2	0	2
Bobinajcı-Elektrik (Bobinaj Sarma Operatörü)-1	11	0	11	8	0	8	0	0	0
Ahşap Doğramacı-1	15	0	15	7	0	7	0	0	0
Konfeksiyon İşçisi-2	7	43	50	7	38	45	4	25	19
<b>Toplam-30</b>	<b>384</b>	<b>69</b>	<b>453</b>	<b>292</b>	<b>60</b>	<b>352</b>	<b>104</b>	<b>30</b>	<b>134</b>

**Kaynak:** Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

Konya ilinde 2012 itibariyle 35 farklı kurs açılmıştır. İlde öne çıkan iş alanları, CNC operatörü, gaz altı kaynakçısı, sayacı ve konfeksiyon işçiliği plastik enjeksiyon üretimi olmuştur. en fazla kursiyer ve istihdam sayısı bu mesleklerde olmuştur. Söz konusu yıl Konya'da 379'sı erkek 255'i kadın 631 kursiyer proje kapsamında mesleki eğitim almış 501'i eğitimlerini başarı ile tamamlamıştır. Bunların 153'ü erkek, 110'u kadın 263'ü mevcut işlere yerleştirilmiştir. Açılan kurs

sayısının kursiyer sayısının, mezun olan ve istihdam edilen kişi sayısının en yüksek olduğu yıl 2012 yılı olmuştur. Ayrıca bu yıl istihdam oranı (%52) da diğer yıllara kıyasla en yüksek orana ulaşmıştır. Kadın kursiyer ve kadın istihdamı diğer yıllara kıyasla bu yıl en yüksek rakamlara ulaşmıştır. İstihdam edilenlerin yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmuştur. Konya ilinde 2011-2013 yıllarını kapsayan UMEM Beceri'10 projesinin değerlendirildiği Youth Employment in Turkey and a New Approach to Unemployment Reduction Policies UMEM The Project of Specialized Professional Training Centres adlı çalışmada da %50 istihdam oranına ulaşılmıştır. (Buluş, A., 2014).

Çizelge 3. 3. UMEM BECERİ'10 Projesi Konya 2012 Gelişmeleri

Meslek-Açılan Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
CNC Freze Tezgahı Operatörü-1	13	0	13	11	0	11	10	0	10
CNC Torna Tezgahı Operatörü-4	70	1	71	51	1	52	36	0	36
Tornacı(Torna tezgahı operatörü)-1	7	0	7	5	0	5	1	0	1
Gaz Altı kaynakçısı-4	55	0	55	44	0	44	17	0	17
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı-3	37	1	38	30	0	30	20	0	20
Konfeksiyon İşçisi7	14	150	164	14	117	131	12	77	89
Saya Hazırlayıcı-3	44	17	61	39	17	56	27	12	39
Pres Tezgahı Operatörü (Kesim)-1	13	0	13	7	0	7	5	0	5
Elektrikli Ev Aletleri Bakım ve Tamircisi-1	10	1	11	8	1	9	0	0	0
Radyo ve Televizyon Bakım Onarımcısı-1	10	1	11	6	1	7	2	1	3
Ev Mefruşatı Dikimcisi-1	2	26	28	2	22	24	2	13	15
Satış Elemanı (Perakende)-1	10	2	12	9	2	11	9	2	11
Kalorifer Tesisatçısı-1	11	0	11	8	0	8	0	0	0
Elektronik Güvenlik Sistemleri Montaj ve Bakım Onarımcısı-2	34	0	34	27	0	27	1	0	1
Asansör Bakım ve Onarım Ustası-1	21	0	21	18	0	18	2	0	2
Model Makineci (Dokuma Hazır Giyim ve Ev Tekstili)-2	0	49	49	0	39	39	0	3	3
Harita Teknik Ressamı-1	9	7	16	7	6	13	0	2	2
Kimyager-1	16	0	16	9	0	9	9	0	9
<b>Toplam-35</b>	<b>376</b>	<b>255</b>	<b>631</b>	<b>295</b>	<b>206</b>	<b>501</b>	<b>153</b>	<b>110</b>	<b>263</b>

**Kaynak:** Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

UMEM Beceri'10 projesi dahilinde 2013 yılında Konya'da 15 farklı iş kolunda 16 farklı kurs tamamlanmıştır. Kursiyer ve istihdam sayısı en fazla konfeksiyon işinde olmuştur. Bu işin ardından dikiş makinesi operatörlüğü ve sayacılık gelmiştir.

Kurslara katılan kursiyer sayısı 232 kişidir. Bunların 121'ini erkekler, 111'ini kadınlar oluşturmuştur. kursa katılanlar arasından 192 kişi başarılı olmuştur. Bu



kursiyerlerin 94'ü istihdam edilmiştir. Bu yıl işe alınan kadın sayısı (58), erkeklerden daha fazla olmuştur. Bunda konfeksiyon ve dikiş işlerinin öne çıkması etkili olmuştur. Başarılı olan kursiyerlerin %48'i işe alınmıştır.

**Çizelge 3. 4.** UMEM BECERİ'10 Projesi Konya 2013 Gelişmeleri

Meslek Açılan Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Fırça İmal İşçisi (Elle)-1	10	0	10	8	0	8	8	0	8
Çanta İmalatçısı ve Saraciyeci-1	0	8	8	0	7	7	0	7	7
Konfeksiyon işçisi-2	4	47	51	4	45	49	3	22	25
Saya Hazırlayıcı-1	12	10	22	12	10	22	2	5	7
Ambalajcı (El İle)-1	6	1	7	4	1	5	3	1	4
Dikiş Makinesi Operatörü-Kumaş-1	0	22	22	0	21	21	0	11	11
Gaz Altı Kaynakçısı-1	5	0	5	1	0	1	1	0	1
Süt Ve Süt Ürünleri İşlemcisi-1	10	0	10	10	0	10	6	0	6
NC/CNC Tezgah Operatörü-1	19	0	19	13	0	13	9	0	9
Şişirme Pres Tezgahı İşçisi-1	17	0	17	9	0	9	1	0	1
Mobilya Döşeme İşçisi-1	0	10	10	0	5	5	0	5	5
Engelli Bakım Elemanı-1	6	11	17	2	10	12	2	7	9
CNC Torna Tezgahı Operatörü-1	12	0	12	10	0	10	0	0	0
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı-1	16	0	16	14	0	14	1	0	1
Garson (Servis Elemanı)-1	4	2	6	4	2	6	0	0	0
<b>Toplam-16</b>	<b>121</b>	<b>111</b>	<b>232</b>	<b>91</b>	<b>101</b>	<b>192</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>94</b>

**Kaynak:** Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

Çizelge 3.5'e bakıldığında 2014 yılında Konya ilinde UMEM Beceri'10 projesinin faaliyetlerinin neredeyse durduğu ifade edilebilir. Konfeksiyon işçiliği, süt ve et ürünleri işlemeciliği ve plastik enjeksiyon üretimi işlerinde 11 kurs açılmıştır. ancak bunlardan sadece konfeksiyon işinde 20 kişi istihdam edilmiştir. Toplamda 191 kursiyer bulunmasına ve bunların 157'sinin başarılı olmasına rağmen yalnızca 20 kişi istihdam edilmiştir. İstihdam oranı %12 de kalmıştır. Konya ilinde proje kapsamında istihdam sayısının ve oranının en düşük olduğu yıl 2014 yılı olmuştur.

**Çizelge 3. 5.** UMEM BECERİ'10 Projesi Konya 2014 Gelişmeleri

Meslek-Açılan Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Konfeksiyon işçisi-2	5	29	34	5	27	32	0	20	20
Süt Ve Süt Ürünleri İşlemcisi-4	46	34	80	33	27	60	0	0	0
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı-1	12	0	12	12	0	12	0	0	0
Et Ve Et Ürünleri İşlemcisi-4	56	9	65	46	7	53	0	0	0
<b>Toplam-11</b>	<b>119</b>	<b>72</b>	<b>191</b>	<b>96</b>	<b>61</b>	<b>157</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

**Kaynak:** Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

Konya'da 2015 yılında dikiş elemanı, saraciyeci, et ürünleri işlemeciliği işlerinde 8 kurs açılmıştır. Bu kursların 41'i erkek, 90'ı kadın 131 kursiyeri olmuştur.

bu kursiyerlerin 89'u başarılı olmuştur. UMEM mesleki eğitim kursları ile eğitimlerini tamamlayan 20'si erkek, 26'sı kadın 46 kursiyer işe yerleştirilmiştir. açılan kurs sayısı ve kursiyer 2015 yılında en az sayıdadır. Ancak 2015 itibariyle eğitimlerini tamamlayanların %51'inin istihdam edildiği görülmektedir (Çizelge 3.6). 2015 yılı istihdam oranına bakıldığında 2012 yılından sonra en yüksek ikinci yıl olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Çizelge 3. 6.** UMEM BECERİ'10 Projesi Konya 2015 Gelişmeleri

Meslek-Açılan Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
<b>Erkek Üst Giysileri Dikim Elemanı *-2</b>	6	25	31	5	19	24	0	0	0
<b>Saracıye Montajcısı-1</b>	6	10	16	5	4	9	4	3	7
<b>Erkek Üst Giysileri Dikim Elemanı-3</b>	0	50	50	0	35	35	0	20	20
<b>Et Ve Et Ürünleri İşlemcisi-1</b>	25	0	25	15	0	15	13	0	13
<b>Makineci (Dikiş)-1</b>	4	5	9	3	3	6	3	3	6
<b>Toplam-8</b>	41	90	131	28	61	89	20	26	46

**Kaynak:** Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016 \*bu kurs 2015 yılında başlamış 2016 yılında sona ermiştir.

Konya'da proje kapsamında yaşanan sıkıntılardan biri firmaların talep ettiği sayıda kursiyerlerin bulunamamasıdır. Nispeten işin niteliği daha zor olan işlerde çalışan bulmak zor olmaktadır. Zor işlerde çalışmaya kimse yanaşmamaktadır. Bu durum işsizlerin eğitim seviyelerinin yüksek olması ve onların işe girmede çekingen davranmaları, işsiz olmayı zor işlerde çalışmaya yeğlemelerinden kaynaklanmaktadır. İşsiz olmaktan çok iş beğenmeme durumu ağır basmaktadır. (KSO, 2014).

### 3. 4. UMEM Beceri'10 Projesi Faaliyetleri: Ankara Örneği

Ankara ilinde sanayisinin çoğu orta ve küçük işletmelerdir. Savunma sanayisinin altyapısını oluşturan makine ve metal sanayi il ekonomisinde önemli bir seviyededir. Türkiye'deki toplam sanayi işletmelerinin %7'si Ankara'da bulunmaktadır. Ankara sanayisi %31lik oranı olan İstanbul ve %8 orana sahip Bursa'nın ardından gelerek üçüncü sırada yer almıştır. İç Anadolu bölgesindeki iller ile kıyaslandığında ise başkent Ankara %45 ile ilk sıradadır. Ankara sanayisinde birinci rekabet gücü yüksek öncelikli sektörler yazılım, silah ve teçhizat, medikal, otomotiv, lojistik, mobilya sektörleridir. (Türkiye Cumhuriyeti Bilim Sanayi ve

Teknoloji Bakanlığı, 2013). ([http://www.ebso.org.tr/eb\\_somedia/usefullink/6131533781-il-sanayi-durum-raporupdf.pdf](http://www.ebso.org.tr/eb_somedia/usefullink/6131533781-il-sanayi-durum-raporupdf.pdf).)

2013 yılı itibariyle Ankara'da işgücüne katılma oranı %49,5 işsizlik oranı 10,2, istihdam oranı 44,5'tir (TÜİK, 2013). 2014 yılında Ankara'da 73 bin 923 kadın, 70 bin 682 erkek toplam 144 bin 605 kişi iş aramak maksadıyla İŞKUR'a başvurmuştur. Kayıtlı işsiz sayısı 178 bin 400 kişidir. Firmalar tarafından ise İŞKUR'a yapılan çalışan talebi 101 bin 893'dur. İşe yerleştirilen kişi sayısı ise yalnızca 45 bin 328 kişidir. Hali hazırda açık işlerin yarısından azına işe alım gerçekleşmiş ve işsizlerin ise ancak yüzde 25'i istihdam edilmiştir. Bu durumu piyasada bulunan işlerin meslek dalları ile işsizlerin mesleklerinin farklılığı, piyasanın gerektirdiği mesleki nitelikleri işsizlerin sağlayamaması gibi nedenler ile açıklamak mümkündür. İşlerin mesleki eğitimlerini eksiksiz ve gerekli ölçüde almalarının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır (İŞKUR, 2015).

2013 yılında İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin meslek gruplara göre dağılımında ilk on meslekten ilk sırayı beden işçiliği almıştır. 14 bin 641 kişi. Ardından gelen meslekler ise sırasıyla büro memuru, temizlik görevlisi, sekreter, beden işçisi temizlik, satış danışmanı, ön muhasebeci, muhasebeci, büro işçisi, kasiyerdir. İŞKUR'a eleman ihtiyacı için işverenlerin başvuruda bulunduğu mesleklerin ilk 10'u ise ilk sırada beden işçiliği (12901) olmak üzere sırasıyla temizlik görevlisi, reyon görevlisi, satış danışmanı, güvenlik görevlisi, kasiyer, çağrı merkezi görevlisi, garson (servis elemanı), yük taşıma şoförü, büro memuru meslekleridir. 2013 yılında Ankara'da İŞKUR tarafından çeşitli mesleklerde, mesleki eğitim kapsamında 225 farklı kurs (genel, istihdam garantili, engelli ve hükümlü) açılmıştır. Açılan bu işgücü yetiştirme kursları arasında en fazla kurs, istihdam garantili kurslarda açılmıştır. Aynı yıl UMEM Beceri'10 projesi kapsamında 37 kurs açılmıştır. Açılan kurslara toplam 10 bin 29 kişi katılmıştır. UMEM Beceri'10 kapsamında açılan kurslara ise 755 kişi katılmıştır. Kurslara katılan kursiyer sayıları açısından tüm meslek edindirme kursları arasında UMEM Beceri'10 projesinin oranı %7'dir (İŞKUR, 2014b).

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 projesinin 2013 ve 2014 yıllarında başkent Ankara'daki faaliyetlerini gösteren çizelge 3.7 incelendiğinde çeşitli iş alanlarda kursların açıldığı ve tamamlandığı görülmektedir.

Proje kapsamında açılan kurslar, cnc torna tezgahı operatörü, ahşap işleme, cnc makinesi operatörü, aşçı, garson (servis elemanı), bilgisayar destekli tasarım-imalat elemanı (cad\_cam), elektrik montörü-ölçü aletleri, gaz altı kaynakçısı, mobilya döşeme işçisi, web tasarımcısı, servis büro elemanı (otomotiv), takı teknolojisi ve tasarımı uzmanı, doğalgaz ısıtma ve gaz yakıcı cihaz servis personeli, cnc freze tezgahı operatörü, otomotiv boya işçisi, otomotiv elektro mekanikeri/otomotiv diagnostik (arıza tespit ve giderme), otomotiv kaporta işçisi, bilgi işlem destek elemanı, elektrik tesisatçısı-bina, bobinajcı-elektrik (bobinaj sarma operatörü), cam mamul imalatçısı, mekatronik bakım onarımcısı, proses işçisi, sigorta teknik personel, ev tipi klima sistemleri teknik elemanı işlerinde 37 farklı kurstan oluşmuştur. 2014 yılında ise yalnızca sigorta teknik personel işinde 1 kurs açılmıştır. Açılan diğer kursların tamamı 2013 yılındadır. Açılan bu kurslarda 578'i erkek, 202'si kadınlardan oluşmak üzere 780 kursiyer eğitim almıştır. 449'u erkek, 171'i kadın toplam 620 kursiyer başarılı olmuş ve bunlardan 350'si istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin 295'i erkek, 55'i kadın kursiyerlerdir. Ankara'da 2013-14 yıllarında UMEM Beceri'10 bünyesinde kursiyerlerin yüzde 45'i, mezun olanların yüzde 56'sı istihdam edilmiştir. Bu sonuçlarda dikkati çeken konu, kurslarını başarı ile tamamlayan kursiyerlerin yarısına yakını istihdam edilmemiş olmasıdır. İşverenler eleman talebinde bulunarak kurs açılmasını istedikleri halde mesleki eğitim kurslarını başarı ile tamamlamış olan kursiyerleri istihdam etmemektedirler. Ankara'da da erkek kursiyer ve erkek istihdamı kadınlara oranla daha fazladır. Kursiyerlerin yüzde 74'ü, istihdam edilenlerin yüzde 84'ü erkeklerden oluşmuştur.

Kursiyer sayısı ve istihdam edilen kişi sayısı en fazla olan iş, cam mamul imalatçılığı olmuştur. Bu alanda açılan kurslarda tümü erkeklerden oluşan 121 kursiyer yer almış, 116'sı başarılı olmuş ve 99'u istihdam edilmiştir. Kursiyer sayısı en fazla olan ikinci meslek cnc torna tezgahı operatörlüğü olmasına rağmen istihdam edilen kişi sayısı en fazla olan iş garsonluktur. Kurslarını başarı ile tamamlayan garsonların neredeyse tamamı istihdam edilmiştir. CNC torna tezgahı işinde ise başarılı olanların ancak yarısı iş imkanına kavuşmuştur.

Çizelge 3. 7. UMEM BECERİ'10 Projesi Ankara 2013-2014 Gelişmeleri

Meslek-Açılan Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
CNC Torna Tezgahı Operatörü-3	66	3	69	39	3	42	21	1	22
Ahşap İşleme CNC Makinesi Operatörü-2	36	11	47	24	8	32	14	3	17
Aşçı-2	60	1	61	51	1	52	41	1	42
Garson (Servis Elemanı)-2	37	20	57	33	16	49	30	16	46
Bilgisayar Destekli Tasarım-İmalat Elemanı (Cad_cam)-2	3	47	50	3	46	49	1	13	14
Elektrik Montörü-Ölçü Aletleri-1	17	8	25	12	8	20	7	3	10
Gaz Altı Kaynakçısı-4 (2013)	61	0	61	41	0	41	19	0	19
Mobilya Döşeme İşçisi-1	0	25	25	0	21	21	0	7	7
Web Tasarımcısı-1	8	17	25	8	17	25	7	0	7
Servis Büro Elemanı (Otomotiv)-2	8	34	42	7	27	34	3	9	12
Takı Teknolojisi ve Tasarımı Uzmanı-1	3	11	14	3	7	10	1	1	2
Doğalgaz Isıtma ve Gaz Yakıcı Cihaz Servis Personeli-1	23	0	23	16	0	16	7	0	7
CNC Freze Tezgahı Operatörü-2	10	0	10	8	0	8	4	0	4
Otomotiv Boya İşçisi-1	10	0	10	4	0	4	0	0	0
Otomotiv Elektromekanikeri/Otomotiv Diagnostik (Arıza Tespit Ve Giderme)-1	12	0	12	10	0	10	3	0	3
Otomotiv Kaporta İşçisi-1	10	0	10	5	0	5	1	0	1
Bilgi İşlem Destek Elemanı-1	9	5	14	3	3	6	2	1	3
Elektrik Tesisatçısı-Bina-1	9	3	12	4	0	4	1	0	1
Bobinajcı-Elektrik (Bobinaj Sarma Operatörü)-1	12	0	12	6	0	6	3	0	3
Cam Mamul İmalatçısı-2	121	0	121	116	0	116	99	0	99
Mekatronik Bakım Onarımcısı-2	28	0	28	25	0	25	13	0	13
Proses İşçisi-1	14	0	14	14	0	14	9	0	9
Ev Tipi Klima Sistemleri Tek. Elemanı-1	13	0	13	11	0	11	9	0	9
Sigorta Teknik Personel-*1	8	17	25	6	14	20	0	0	0
<b>Toplam-37</b>	<b>578</b>	<b>202</b>	<b>780</b>	<b>449</b>	<b>171</b>	<b>620</b>	<b>295</b>	<b>55</b>	<b>350</b>

Kaynak: Ankara Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016 \*bu kurs 2014'te açılmış 2014'te tamamlanmıştır.

### 3.5. UMEM Beceri'10 Projesi Faaliyetleri: Kayseri Örneği

UMEM Beceri'10 projesinin Kayseri ilindeki faaliyetlerine geçmeden önce kısaca ekonomisine değinmek projenin gelişmelerini daha kapsamlı anlayabilmek açısından önemlidir. Kayseri 1 milyon 295 bin 355 nüfusu ile Türkiye'nin önemli büyük kentlerinden biridir. Kayseri, illerin ve bölgelerin sosyoekonomik gelişmişlik sıralamasında 17. sırada, iller arası rekabetçilik sıralamasında 12. sırada, markalaşma becerisi ve yenilikçilik alt endeksi sıralamasında 4. sırada yer almaktadır. Tüm Türkiye'deki sanayi işletmelerinin %2'si Kayseri ilindedir. İç Anadolu bölgesindeki iller arasında ise sanayisi %10'luk paya sahiptir. Kayseri sanayisinde birinci rekabet gücü yüksek öncelikli sektörleri mobilya imalatı, fabrikasyon metal ürün imalatı,

gıda ürün imalatı, başka yerde sınıflandırılmamış makine imalatı sektörleridir. İkinci rekabet gücü yüksek öncelikli sektörler, kauçuk ve plastik ürün imalatı, tekstil ürün imalatı, diğer metalik ürün olmayan ürün imalatı, elektrikli teçhizat imalatı sektörleridir. Kayseri'nin sanayi işletmeleri sektörel dağılımı dikkate alındığında ilk sırada mobilya imalatı gelmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2013). (<http://www.ebso.org.tr/ebsoimedia/usefullink/6131533781-il-sanayi-durum-raporupdf.pdf>.)

2013 yılında Kayseri'de işsizlik oranı %9,9, işgücüne katılma oranı %51, istihdam oranı %46 olarak gerçekleşmiştir. (TÜİK, İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri, 2013) 2014 yılında ise Kayseri'de 37 bin 857 kişi işsizdir. Aynı yıl İŞKUR'a işverenler tarafından 27 bin 932 iş için çalışan talebinde bulunulmuştur. İşsizlerin %70'ini istihdam edecek iş imkanı vardır. Ancak açık işler ile işsizlerin meslek grupları ve mesleki gereklilik veya işsizlerin nitelikleri açısından, işsizlerin arzu ettikleri çalışma ortamlarının olmaması gibi uyumsuzluklar mevcuttur. Bu olumsuz nedenlerden dolayı mevcut açık işlerin yaklaşık yarısına istihdam sağlanamamıştır. İşe yerleştirilen kişi sayısı yalnızca 14 bin 593 kişidir (İŞKUR, 2014b).

2014 yılında Kayseri'de İŞKUR tarafından işgücü yetiştirme programı dahilinde düzenlenen 137 farklı kurs açılmıştır. Bu programlara toplamda 1832 kursiyer katılmış ve 669 kursiyer istihdam edilmiştir. Aynı yıl UMEM Beceri'10 projesi dahilinde 32 kurs açılmış, 386 kursiyer katılmış, 227 kişi istihdam edilmiştir. İŞKUR aracılığıyla açılan tüm kurslar arasında, UMEM Beceri'10 projesi, kursiyerlerin %21'ini, istihdam edilenlerin %34'ünü oluşturmuştur (İŞKUR, 2014b).

Bu oranlar ve projenin diğer birçok çalışma piyasasındaki aracılık faaliyetleri düşünüldüğünde Kayseri, UMEM Beceri'10 projesinin gelişmeleri bakımından önemli bir il olarak karşımıza çıkmaktadır. Proje bu ilde gerek açılan kurs sayısı gerek kursiyer sayısı ve istihdam sayısı ve oranı bakımından küçümsenmeyecek miktarlar ve oranlara ulaşmıştır. Proje kapsamında 2011 ile 2015 yılları arasında çeşitli meslek grupları için kurslar açılmış ve istihdam sağlanmıştır. Bu yıllar arasında proje kapsamında açılan kurslar, argon kaynakçısı (tığ kaynakçısı), cnc torna tezgahı operatörü, dikiş makinesi operatörü-kumaş, forklift operatörü, gaz altı kaynakçısı, halı dokuyucu, otomatik tezgah, helezon yay dizgi makinesi operatörü,

kablo imal makinesi operatörü, kapitone makinesi operatörü, kompleci(dokuma hazır giyim ve ev tekstili), makine bakım ustası, mobilya döşeme işçisi, mobilya imalatçısı/mobilyacı pres tezgahı operatörü, tel halat imal işçisi, ahşap doğrama, cnc makinesi operatörü, alüminyum doğramacı, et ve et ürünleri işlemecisi, hayvan yetiştirme işçisi-sığır, iplik eğirme operatörü (ring/vater/vargel), metal levha işçisi, metal mamuller montaj işçisi, plastik doğramacı /pvc doğrama-imalat ve montajcısı, süt ve süt ürünleri işlemecisi, tekstil terbiye işçisi (boya), tel çekme işçisi (makine ile), yatak imalat işçisi, yatak/baza dikiş makinesi operatörü, dokuma makineleri operatörü / dokumacı, sigorta teknik personel, diğer iplik işçileri ve sarıcıları, sentetik çuval imal makinesi operatörü, torba ve çuval dikme makinesi işçisi iş kollarında gerçekleşmiştir. 2011 ile 2015 yılları arasında bazı yıllar farklı kursların açıldığı olduysa da genel olarak neredeyse hep aynı işlerde kurslar açılmıştır.

Çizelge 3.8 incelendiğinde Kayseri’de 2011 ile 2015 yılları arasında toplamda açılan kurs sayısının 173 olduğu görülmektedir. Açılan bu kurslara toplam 2374 kursiyer katılmıştır. Bu kursiyerlerin 2290’ı erkek, 84’ü kadınlardan oluşmuştur. Bu kursiyerlerden toplamda 1698’i kurslarını başarı ile tamamlayarak mezun olmuşlardır. Mezun olan kişilerin ise 1635’ini erkekler 63’ünü kadınlar oluşturmuştur. Toplamda 27 kadın (toplam kadın mezunların yarısından azı), 994 erkek istihdam edilerek toplam istihdam sayısı 1021 kişiye ulaşmıştır. Erkek mezunlar arasında istihdam oranı %60 iken kadınlar arasında bu oran %42’de kalmıştır. Mezun olanların yüzde 60’ı, kursiyerlerin ise yüzde 43’ü istihdam olanağına kavuşmuştur.

**Çizelge 3. 8.** UMEM Kayseri Yıl Karşılaştırması

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer sayısı			Mezun olanlar			İstihdam sayısı			İstihdam oranı	
		E	K	T	E	K	T	E	K	T	Kursiyer	Mezun
<b>2011</b>	35	546	8	554	406	7	413	171	0	171	%30,8	%41,4
<b>2012</b>	43	572	6	578	430	4	434	270	4	274	%47,4	%63,1
<b>2013</b>	46	608	32	640	389	29	418	190	17	207	%32,3	%49,5
<b>2014</b>	32	356	30	386	259	19	278	224	3	227	%58,8	%81,6
<b>2015</b>	18	208	8	216	151	4	155	139	3	142	%65	%91,6
<b>Toplam</b>	173	2290	84	2374	1635	63	1698	994	27	1021	%43	%60

Kaynak: Kayseri Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

UMEM Beceri'10 projesinin Kayseri ilindeki faaliyetleri her yıl için incelenmiştir. Projenin Kayseri ilinin 2011 yılındaki gelişmelerini diğer yıllar ile kıyaslanan çizelge 3.8 ve meslek gruplarına da yer veren çizelge 3.9'da görmek mümkündür.

Çizelge 3.9 incelendiğinde ise 2011 yılı itibariyle Kayseri'de UMEM Beceri'10 projesi kapsamında açılan kurs sayısı otuz beştir. Proje kapsamında en fazla kurs açılan iş kolları kablo imal makinesi operatörü ile tel halat imal işçisidir. Her iki iş kolunda da 7 farklı kurs açılmıştır. Proje kapsamında toplamda 554 kursiyerin olduğu görülmektedir. Bu kursiyerlerin 546'sını erkekler ve sadece 8'ini kadınlardan oluşturmaktadır. Kurs bünyesinde eğitim alan bu kursiyerlerin 413'ü mezun olmuş ve 171'i ise istihdam olanağına kavuşmuştur. Mezun olan erkek sayısı 406 ve mezun olan kadın sayısı 7 olmuştur. İstihdamın ise tamamı erkeklerden oluşmuştur. Kursiyer sayısı ve istihdam edilen kişi sayısı en fazla olan meslek kablo imal makinesi operatörlüğüdür. Kursiyer sayısı 140, kursu başarı ile tamamlayanların sayısı 97 ve istihdam edilen kişi sayısı 94'tür ve bunların tamamı erkektir. Ardından 107 kursiyer sayısı ile tel halat imal işçisi alanı gelmiştir. Bu kursiyerlerden 72'si kursu başarı ile tamamlayarak mezun olmuş ve mezun olanların 59'u istihdam edilmiştir. Yine bu sektörde de kursiyerlerin tamamını erkekler oluşturmuştur. 2011 yılında kurslarını başarı ile tamamlayarak mezun olanların yüzde 41'i istihdam edilmiştir. Geriye kalan %60 ise kurslarını başarı ile tamamlamalarına rağmen istihdam edilmemiştir. Kursiyerlerin ise yüzde 30'u iş imkanına kavuşmuştur. Bu yıl mezun olanların yarısından fazlası kurslarını başarı ile tamamlamalarına rağmen işe alınmamışlardır. Özellikle bazı iş alanlarında başarılı kursiyerler fazla iken bir kişi bile işe alınmamıştır. Mesela kompleci işinde 74 kursiyer eğitim almış 61 kursiyer mezun olmuş ancak istihdam sağlanamamıştır. Daha önce de belirtildiği gibi bu önemli bir sorundur. İstihdam sağlanmayacaksa neden işverenler kursların açılmasını talep etmektedir?



Çizelge 3.9. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri 2011 Gelişmeleri

Meslek-Açılan Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
<b>Argon Kaynakçısı(Tıg Kaynakçısı)-1</b>	13	0	13	10	0	10	0	0	0
<b>CNC Torna Tezgahı Operatörü-1</b>	15	0	15	8	0	8	3	0	3
<b>Dikiş Makinesi Operatörü-Kumaş-1</b>	13	0	13	12	0	12	0	0	0
<b>Forklift Operatörü-1</b>	15	0	15	14	0	14	0	0	0
<b>Gaz Altı Kaynakçısı-3</b>	40	0	40	27	0	27	2	0	2
<b>Halı Dokuyucu Otomatik Tezgah-2</b>	26	0	26	25	0	25	0	0	0
<b>Helezon Yay Dizgi Makinesi Operatörü-1</b>	10	0	10	8	0	8	8	0	8
<b>Kablo imal makinesi operatörü-7</b>	140	0	140	97	0	97	94	0	94
<b>Kapitone makinesi operatörü-1</b>	4	8	12	4	7	11	0	0	0
<b>Kompleci(dokuma hazır giyim-ev tekstili)-3</b>	74	0	74	61	0	61	0	0	0
<b>Makine bakım ustası-1</b>	17	0	17	15	0	15	0	0	0
<b>Mobilya döşeme işçisi-2</b>	23	0	23	20	0	20	0	0	0
<b>Mobilya imalatçısı/mobilyacı-2</b>	24	0	24	15	0	15	5	0	5
<b>Pres tezgahı operatörü-1</b>	13	0	13	10	0	10	0	0	0
<b>Tel halat imal işçisi-7</b>	107	0	107	72	0	72	59	0	59
<b>Tomacı(toma tezgahı operatörü) -1</b>	12	0	12	8	0	8	0	0	0
<b>Toplam-35</b>	546	8	554	406	7	413	171	0	171

Kaynak: Kayseri Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

Kayseri'nin 2012 yılındaki UMEM faaliyetlerini çizelge 3.10 dikkate alarak incelemek mümkündür. Bu çizelge incelendiğinde erkek kursiyer sayısının 572, kadın kursiyer sayısının 6 ve toplam kursiyer sayısının 578 olduğu görülmektedir. Bu kursiyerlerin 434'ü kurslarını başarı ile tamamlayarak mezun olmuştur. Mezun olanların 4'ü kadın 430'u erkek kursiyerler oluşturmuştur. Bunlardan 274'ü istihdam edilmiştir. Kadın mezunların tümü erkek mezunların 270'i istihdam edilmiştir. Kursiyerler arasından istihdam edilenlerin oranı %47, mezun olanlar arasında istihdam oranı %63 olmuştur. Bu yıl toplamda 43 farklı kurs açılmıştır. En fazla metal levha işçisi (6 kurs) meslek kolunda kurs açılmıştır. En fazla istihdam sağlanan sektör tel halat imal işçisi olmuştur. Bu işte 56 kişi istihdam edilmiştir. Ardından en fazla istihdam metal levha işçisi meslek grubunda olmuştur. 2011 yılındaki benzer tabloyu bu yılda da görmek mümkündür. Kurslar açılıp kursu başarı ile tamamlayanların olmasına rağmen bazı mesleklerde hiç kimse istihdam edilmemiştir.

Çizelge 3. 10. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri 2012 Gelişmeleri

Meslek-Açılan Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Ahşap Doğrama CNC Makinesi Operatörü-1	13	0	13	8	0	8	0	0	0
Alüminyum Doğramacı-1	12	0	12	8	0	8	0	0	0
CNC Torna Tezgahı Operatörü-2	24	0	24	20	0	20	3	0	3
Et Ve Et Ürünleri İşlemcisi-1	13	0	13	9	0	9	9	0	9
Gaz Altı Kaynakçısı-1	12	0	12	10	0	10	0	0	0
Hayvan Yetiştirme İşçisi-Sığır-3	38	0	38	32	0	32	32	0	32
İplik Eğirme Operatörü(Ring/vater/vargel)-5	68	6	74	33	4	37	28	4	32
Kablo İmal Makinesi Operatörü-2	37	0	37	31	0	31	30	0	30
Kompleci (Dokuma Hazır Giyim ve Ev Tekstili)-1	10	0	10	8	0	8	7	0	7
Metal Levha İşçisi-6	72	0	72	60	0	60	56	0	56
Metal Mamuller Montaj İşçisi-1	14	0	14	6	0	6	0	0	0
Mobilya Döşeme İşçisi-3	44	0	44	34	0	34	0	0	0
Plastik Doğramacı /PVC Doğrama-İmalat Ve Montajcısı-1	12	0	12	8	0	8	0	0	0
Süt Ve Süt Ürünleri İşlemcisi-1	10	0	10	6	0	6	6	0	6
Tekstil Terbiye İşçisi (Boya)-1	22	0	22	20	0	20	5	0	5
Tel Çekme İşçisi (Makine İle)-1	10	0	10	9	0	9	9	0	9
Tel Halat İmal İşçisi-5	77	0	77	62	0	62	56	0	56
Tornacı (Torna Tezgahı Operatörü)-1	13	0	13	7	0	7	0	0	0
Yatak İmalat İşçisi-4	46	0	46	40	0	40	29	0	29
Yatak/Baza Dikiş Makinesi Operatörü-2	25	0	25	19	0	19	0	0	0
<b>Toplam-43</b>	<b>572</b>	<b>6</b>	<b>578</b>	<b>430</b>	<b>4</b>	<b>434</b>	<b>270</b>	<b>4</b>	<b>274</b>

Kaynak: Kayseri Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

2013 yılı Kayseri'de UMEM Beceri'10 projesi bünyesinde 17 farklı iş kolunda 46 farklı kurs açılmıştır. Bu değer diğer yıllara kıyasla Kayseri'de en fazla kurs açılan yılın 2013 olduğunu göstermektedir. En fazla kurs bu yıl açılmış, en fazla kursiyer bu yıl olmuştur. Ancak istihdam oranı %49 ile düşük bir seviyede kalmıştır. Kurslarını başarı ile tamamlayanların yarısı iş edinmemiştir. En fazla kursun açıldığı iş kolu iplik eğirme operatörlüğü olmuştur. Çizelge 3.11 incelenecek olursa 2013 yılında proje kapsamında 608'i erkeklerden 32'si kadınlardan oluşan toplamda 640 kursiyer mesleki eğitim almıştır. Eğitim alan bu kursiyerlerin toplamda 418'i başarılı olmuş ve kursu başarı ile tamamlayanların 207'sine istihdam olanağı sağlanmıştır. İstihdam edilenlerin 190'ı erkek 17'si kadındır. Kursiyerlerin yüzde32'si kursu başarı ile tamamlayanların yüzde 49'u istihdam edilmiştir. Mezun olan erkek kursiyerlerin %48'i, kadın kursiyerlerin %58'i istihdam edilmiştir. En çok istihdam metal levha işçiliğinde gerçekleşmiştir. Kadın kursiyerler erkeklere kıyasla

oldukça az sayıdadır. Ancak istihdam oranları erkek kursiyerlerden daha yüksek oranlardadır. Kadınlar arasında istihdamın en yüksek olduğu yıl 2013 olmuştur.

**Çizelge 3. 11. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri 2013 Gelişmeleri**

Meslek-Açılan Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Argon Kaynakçısı (Tiğ Kaynakçısı)-1	11	0	11	4	0	4	4	0	4
CNC Torna Tezgahı Operatörü-1	14	0	14	10	0	10	0	0	0
Dikiş Makinesi Operatörü-Kumaş-4	29	29	58	18	26	44	10	16	26
Dokuma Makineleri Operatörü/Dokumacı-5	42	0	42	30	0	30	5	0	5
Et Ve Et Ürünleri İşlemecisi-1	10	2	12	4	2	6	0	0	0
Gaz Altı Kaynakçısı-2	18	0	18	10	0	10	5	0	5
İplik Eğirme Operatörü (Ring/vater/vargel)-7	92	0	92	68	0	68	13	0	13
Kablo İmal Makinesi Operatörü-4	61	0	61	24	0	24	23	0	23
Metal Levha İşçisi-5	121	0	121	76	0	76	70	0	70
Metal Mamuller Montaj İşçisi-1	17	0	17	13	0	13	0	0	0
Mobilya Döşeme İşçisi-5	79	0	79	46	0	46	15	0	15
Mobilya İmalatçısı/Mobilyacı (Ahşap)-3	32	0	32	24	0	24	15	0	15
Pres Tezgahı Operatörü (Kesim)-1	10	0	10	5	0	5	2	0	2
Tekstil Terbiye İşçisi-4	46	1	47	38	1	39	17	1	18
Tornacı (Torna Tezgahı İşçisi)-1	11	0	11	7	0	7	0	0	0
Yatak İmalat İşçisi-1	15	0	15	12	0	12	11	0	11
<b>Toplam-46</b>	<b>608</b>	<b>32</b>	<b>640</b>	<b>389</b>	<b>29</b>	<b>418</b>	<b>190</b>	<b>17</b>	<b>207</b>

Kaynak: Kayseri Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

Çizelge 3.8'e göre 2014 yılında Kayseri'de proje kapsamında 32 kurs açılmıştır. Çizelge 3.12'e göre 12 farklı alanda kurs açılmıştır. Bu kurslara toplamda 386 kişi katılmıştır. Katılanların 356'sı erkek 30'u kadınlardan oluşmuştur. Kurslara katılanlardan 259'u kurslarını başarı ile tamamlamışlardır. Mezun olan erkek kursiyer sayısı 259, kadın kursiyer sayısı 19'dur. Kursu tamamlayanların 227'si istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin 3'ü kadın 224'ü erkeklerden oluşmuştur. Bu değerler kursa katılanların yüzde 58'inin, mezun olanların yüzde 81'inin istihdam edildiğini göstermektedir. Mezun olan erkeklerin istihdam oranı %86, kadınların istihdam oranı %15 gibi düşük bir orandadır. En çok kurs kablo imal makinesi operatörlüğünde açılmıştır. Ayrıca yine en fazla kursiyer sayısının ve en çok istihdamın bu iş alanında sağlandığı görülmektedir. 2014 yılında bir kurs haricinde diğer mesleklerde açılan kurslarda istihdam sağlanmıştır.

Çizelge 3. 12. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri 2014 Gelişmeleri

Meslek	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
<b>Kablo İmal Makinesi Operatörü-7</b>	109	0	109	77	0	77	74	0	74
<b>Ahşap Mobilya İmalatçısı-2</b>	14	0	14	8	0	8	7	0	7
<b>Dikiş Makinesi Operatörü-Kumaş-2</b>	12	10	22	6	3	9	5	3	8
<b>Mobilya Döşeme İşçisi-3</b>	29	0	29	16	0	16	12	0	12
<b>Yatak İmalat İşçisi-1</b>	12	0	12	8	0	8	8	0	8
<b>Dokuma Makineleri Operatörü/ Dokumacı-3</b>	29	0	29	27	0	27	26	0	26
<b>Tekstil Terbiye İşçisi-2</b>	27	0	27	26	0	26	22	0	22
<b>İplik Eğirme Operatörü (Ring/vater/vargel)-2</b>	18	0	18	16	0	16	16	0	16
<b>Sigorta Teknik Personel-2</b>	14	20	34	11	16	27	0	0	0
<b>Diğer İplik İşçileri Ve Sarıcıları-2</b>	24	0	24	17	0	17	13	0	13
<b>Sentetik Çuval İmal Makinesi Operatörü-4</b>	46	0	46	31	0	31	27	0	27
<b>Torba Ve Çuval Dikme Makinesi İşçisi-2</b>	22	0	22	16	0	16	14	0	14
<b>Toplam-32</b>	356	30	386	259	19	278	224	3	227

Kaynak: Kayseri Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

2015 yılı Kayseri'de kurs faaliyetlerinin diğer yıllara kıyasla azaldığı olmuştur. Hem açılan kurs sayıları, kursiyer sayıları azalmış hem de istihdam edilen kişi sayıları azalmıştır. 2015 yılında sadece 18 kurs açılmıştır. Fakat sayı olarak kurs faaliyetlerinin az olması yanılmamalıdır. Çünkü 2015 yılında kursiyerlerin yüzde 65'i kurslarını başarı ile tamamlayıp mezun olanların ise %91'i kurs açılan firmalar tarafından istihdam edilmiştir. Çizelge 3. 13 incelendiğinde kablo imal makinesi operatörlüğünde en fazla kurs açıldığı en çok kursiyerin en çok istihdam edilen kişinin bu iş kolunda olduğu görülmüştür. 2015 yılında proje kapsamında toplamda 216 kişi mesleki eğitim almıştır. Bunlardan 8'i kadın 208'i erkeklerden oluşmuştur. 155 kişi eğitimlerini başarı ile tamamlamıştır. Bunlardan 3'ü kadınlardan 139'u erkeklerden oluşan toplamda 142 kişi istihdam olanağına kavuşmuştur. Diğer yıllardan farklı olarak 2015 yılında Kayseri'de açılan kurslar arasında istihdam sağlanmayan iş alanı olmamıştır. Ayrıca en yüksek istihdam oranı bu yılda gerçekleşmiştir.

Çizelge 3.13. UMEM BECERİ'10 Projesi Kayseri 2015 Gelişmeleri

Meslek	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Sentetik Çuval İmal Makinesi Operatörü-2	22	0	22	15	0	15	10	0	10
Tel Halat İmal İşçisi-1	9	0	9	6	0	6	5	0	5
CNC Torna Tezgahı Operatörü-2	11	0	11	5	0	5	4	0	4
Yatak İmalat İşçisi-1	5	8	13	4	4	8	4	3	7
İplik Eğirme Operatörü (Ring/vater/vargel)-2	22	0	22	22	0	22	20	0	20
Tekstil Terbiye İşçisi-2	17	0	17	17	0	17	16	0	16
Kablo İmal Makinesi Operatörü-8	122	0	122	82	0	82	80	0	80
<b>Toplam-18</b>	<b>208</b>	<b>8</b>	<b>216</b>	<b>151</b>	<b>4</b>	<b>155</b>	<b>139</b>	<b>3</b>	<b>142</b>

Kaynak: Kayseri Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

### 3.6. UMEM Beceri'10 Projesi Faaliyetleri: Karaman Örneği (2011-2015)

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 projesinin Karaman ilindeki gelişmelerine geçmeden önce kısaca ilin ekonomisine değinmek gerekmektedir. Karaman ilinin ekonomisi büyük ölçüde tarıma dayalıdır. İmalat sanayi içerisinde gıda ürünleri imalatı istihdamın %97,9'unu oluşturmaktadır. Bisküvi, kek, gofret, çikolata ve şekerleme üretimleri, en önemli gıda imalat sektörleridir. İlde ticaret de yoğun olarak tarımsal ürünler ve imalat sanayi ürünlerinde gerçekleşmektedir. Bulgur, un, helva, gibi gıda ürünleri ve buğday, arpa gibi tarım ürünleri ticareti yapılmaktadır. Karamanın sanayisi gelişmekte olan iller arasında bulunmaktadır. Türkiye'de tüm iller arasında sanayisi %0.3'lük bir orana sahiptir. İç Anadolu bölgesinde ise sanayisi %2 oranında yer almaktadır. Karaman ilinde sanayi sektöründe gıda ürünleri imalatı önemli yer tutmaktadır. Çalışanların %72'si bu alandadır. Sanayi sektöründe çalışanların %82'si işçi, %2'si mühendislerden oluşmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2013).

Karaman ilinin 2013 yılında işsizlik oranı % 4,2, işgücüne katılma oranı %50,3, istihdam oranı %48,1 olmuştur. İlde işsizlik oranı düşüktür ancak işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı da düşüktür. (TÜİK, İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri, 2013) İşsizlik oranı Türkiye geneline kıyasla oldukça iyi bir orandadır. Karamanda 2014 yılında ise 10 bin 907 kişi işsizdir. İlde 2014 itibariyle açık iş sayısı 3220 iken işe yerleştirilen kişi sayısı 1646 kişi olmuştur. Var olan açık işlere

istihdam sağlanma oranı %51 olmuştur (2013 yılında bu oran %48'dir) (İŞKUR, 2014b). (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>)

2014 yılında Karaman'da İŞKUR tarafından toplamda 119 farklı kurs ve açılmıştır. Bu kurlara 1379 kursiyer devam etmiş 548'ine istihdam sağlanmıştır. Kursiyerlerin %40'ına istihdam sağlanılmıştır. Aynı yıl UMEM Beceri'10 projesi kapsamında 1 kurs açılmış, 69 kursiyer eğitim almış ve 34'ü iş sahibi olmuştur. İŞKUR tarafından açılan tüm kurslar arasında kursiyer sayısı bakımından UMEM Beceri'10 %5'lik bir orana, istihdam sağlanan kişi bakımından ise %6'lık bir orana sahiptir (İŞKUR, 2014b). (<http://www.İskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>).

Karaman'da 2011 ile 2015 yılları arasında her yıl proje kapsamında kurs açılmıştır. Aşağıda çizelge 3.14 ve çizelge 3.15'de yıllar itibari ile Karamanın kurs faaliyetlerini incelemek mümkündür. 2011 yılında projenin Karaman ilindeki gerçekleştirmelerini gösteren çizelge 3. 14 incelendiğinde toplamda 385 kursiyerin eğitim aldıkları görülmektedir. Bunlardan 240'ı kadın 145'i erkeklerden oluşmuştur. Erkeklerin 97'si kadınların 198'i kurslarını başarı ile tamamlamış ve mezun olmuşlardır. İstihdam edilen kişi sayısı 154'tür. Bunlardan sadece 2'sini erkekler geri kalanı ise kadınlar oluşturmuştur. Erkek kursiyer sayısı ve mezun sayısı düşünüldüğünde erkeklerden yalnızca 2 kişinin istihdam edilmesi oldukça düşük bir sayıdır. Projenin diğer illerdeki raporları incelendiğinde durum bunun tam tersidir. çizelge 3.14'de Karamanda UMEM Beceri'10 projesi ile cnc torna tezgahı operatörü, gaz altı kaynakçısı, unlu mamüller paketleme işçisi, ahşap mobilya imalatçısı, bilgisayar destekli tasarım-imalat elemanı (cad\_cam), motor test teknisyeni, elektronik pano montajcısı, tornacı (torna tezgahı operatörü), overlok makinesi operatörü (overlokçu), oyuncak bebek yapımıcısı, grafik tasarımcısı iş alanlarında toplam 14 farklı kurs açılmıştır. Açılan bu kurslara 385 kişi katılmıştır. Bunların 215'i unlu mamüller paketleme işçiliğidir. İstihdam edilen kişilerin tamamı bu alandadır. Bu alandan 180 kişi mezun olmuş ve 154'ü istihdam olanağına kavuşmuştur. Bu sayı mezun olan kişilerin yüzde 85'ini oluşturmaktadır. 2011 yılı Karaman'da tüm kursları bitirenlerin ise %77,7'si istihdam edilmiştir. Diğer mesleklerde kurslar açılmış ve kurslarını başarı ile tamamlayanlar olmasına rağmen hiç kimse istihdam edilmemiştir.

Çizelge 3. 14. UMEM BECERİ'10 Projesi Karaman 2011 Gelişmeleri

Meslek	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
CNC Torna Tezgahı Operatörü	17	0	17	10	0	10	0	0	0
Gaz Altı Kaynakçısı	16	0	16	12	0	12	0	0	0
Unlu Mamüller Paketleme İşçisi	4	211	215	2	178	180	2	152	154
Ahşap Mobilya İmalatçısı	21	0	21	14	0	14	0	0	0
Bilgisayar Destekli Tasarım-İmalat Elemanı (Cad_cam)	12	5	17	11	4	15	0	0	0
Motor Test Teknisyeni	28	0	28	17	0	17	0	0	0
Elektronik Pano Montajcısı	17	0	17	11	0	11	0	0	0
Tornacı (Torna Tezgahı Operatörü)	14	0	14	8	0	8	0	0	0
Overlok Makinesi Operatörü (Overlokçu)	0	18	18	0	14	14	0	0	0
Oyuncak Bebek Yapımcısı	0	6	6	0	2	2	0	0	0
Grafik Tasarımcısı	16	0	16	12	0	12	0	0	0
<b>Toplam</b>	<b>145</b>	<b>240</b>	<b>385</b>	<b>97</b>	<b>198</b>	<b>295</b>	<b>2</b>	<b>152</b>	<b>154</b>

Kaynak: Karaman Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

Çizelge 3.15'e göre UMEM Beceri'10 projesinin 2012 yılında Karamanda plastik ekstrüzyon kalıpçısı, unlu mamüller paketleme işçisi, gaz altı kaynakçısı, overlok makinesi operatörü (overlokçu) işlerinde olmak üzere 24 farklı kurs açılmıştır. Bu yılda en fazla kursiyer ve en fazla istihdam sağlanan iş unlu mamüller paketleme işçiliği olmuştur. Tüm kurslardaki toplam kursiyer sayısı 1147'dir. Bu kursiyerlerin 1105'inin unlu mamüller işçisidir. 1105 kursiyerin 1025'i erkekler 80'i kadınlardan oluşmaktadır. İstihdam sayısı ise 36'sı erkekler 786'sı kadınlar olmak üzere toplamda 822 kişi olmuştur. İstihdam edilen kadınların tamamı, erkeklerin de 34'ü unlu mamüller işçisidir. İstihdam edilen erkeklerin sadece 2'si plastik ekstrüzyon kalıpçısı olarak işe başlamışlardır. Bunların dışında geri kalanların tamamı unlu mamüller paketleme işçiliğinde istihdam edilmiştir. Mezun olan kursiyerlerin %90,5'i istihdam edilmiştir. Unlu mamüller paketleme işçiliğinde bu oran %92,7'ye ulaşmıştır.

2013 yılında proje kapsamında ilde konfeksiyon işçisi, unlu mamüller paketleme işçisi, gaz altı kaynakçısı, makineci (dikiş), ahşap mobilya imalatçısı, ayakkabı imalatçısı (sayacı) iş kollarında kurslar açılmıştır. Açılan kurslara 214'ü erkek, 66'sı kadın toplamda 280 kişi katılmıştır. Kursa katılanların 215'i eğitimlerini başarı ile tamamlamıştır. Başarılı olanların 144'ü istihdam edilmiştir. Bunların 103'ü erkek, 41'i kadındır. Mezun istihdam oranı %66,9 olmuştur. Unlu mamüller paketleme işçiliğinde bu oran %75'tir. Kursiyer sayısı ve istihdam edilen kişi sayısı

en çok unlu mamüller işçiliğindedir. Konfeksiyon işçiliği dışında diğer işlerde de istihdam sağlanmıştır.

2014 ve 2015 yıllarında Karamanda UMEM Beceri'10 projesinde her iki yılda sadece 1 kurs açılmıştır. 2014'te unlu mamüller paketleme işçiliğinde kurs açılmıştır. Bu kursa 32 erkek 37 kadın olmak toplam 69 kişi katılmıştır. Bunların 42'si kurslarını başarı ile tamamlamıştır. İstihdam edilen kişi sayısı 34'tür. Bunların 12'si erkekler, 22'si kadınlardır. Mezun olanların %80,9'u istihdam edilmiştir. 2015'te ahşap mobilya imalatçısı işinde kurs açılmıştır. Bu kursa tamamı erkek olan 6 kişi katılmıştır. Kursa katılanların hepsi başarılı olmuş ve 3'ü istihdam edilmiştir. İstihdam oranı %50 olmuştur.

**Çizelge 3. 15. UMEM BECERİ'10 Projesi Karaman 2012-2015 Gelişmeleri**

Yıllar	Meslek	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
		E	K	T	E	K	T	E	K	T
2012	Plastik Ekstrüzyon Kalıpcısı	6	0	6	2	0	2	2	0	2
2012	Unlu Mamüller Paketleme İşçisi	80	1025	1105	51	833	884	34	786	820
2012	Gaz Altı Kaynakçısı	19	0	19	10	0	10	0	0	0
2012	Overlok Makinesi Operatörü (Overlokçu)	10	7	17	5	7	12	0	0	0
2012	<b>Toplam</b>	115	1032	1147	68	840	908	36	786	822
2013	Konfeksiyon İşçisi	12	13	25	3	7	10	0	0	0
2013	Unlu Mamüller Paketleme İşçisi	151	46	197	122	42	164	84	39	123
2013	Gaz Altı Kaynakçısı	19	0	19	10	0	10	0	0	0
2013	Makineci (Dikiş)	9	4	13	9	1	10	8	1	9
2013	Ahşap Mobilya İmalatçısı	6	0	6	6	0	6	3	0	3
2013	Ayakkabı İmalatçısı (Sayacı)	17	3	20	12	3	15	8	1	9
2013	<b>Toplam</b>	214	66	280	162	53	215	103	41	144
2014	Unlu Mamüller Paketleme İşçisi	32	37	69	14	28	42	12	22	34
2015	Ahşap Mobilya İmalatçısı	6	0	6	6	0	6	3	0	3

Kaynak: Karaman Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 projesinin Karaman ilindeki faaliyetleri incelendiğinde farklı alanlarda kurs açıldığı görülmekle birlikte neredeyse her yıl gıda sektöründe kursların yoğunlaştığını ifade etmek mümkündür. Karamanın gıda temelli sanayi yapısı ve ilde yoğun olarak yapılan tarımsal üretimi düşünüldüğünde bu durum oldukça normaldir. 2012 yılından sonra açılan kurslar ve dolayısı ile kursiyer sayıları istihdam edilen kişi sayıları azalmaya başlamış ve 2015 projesinin sonlandığı yıl en düşük sayısına inmiştir.



Çizelge 3. 16. UMEM BECERİ'10 Projesi Karaman Yıl Karşılaştırmaları

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer sayısı			Mezun olanlar			İstihdam sayısı			İstihdam oranı	
		E	K	T	E	K	T	E	K	T	Kursiyer	Mezun
2011	14	145	240	385	97	198	295	2	152	154	%47,7	%52,2
2012	24	115	1032	1147	68	840	908	36	786	822	%71,6	%90,5
2013	6	214	66	280	162	53	215	103	41	144	%51,4	%66,9
2014	1	32	37	69	14	28	42	12	22	34	%49,2	%80,9
2015	1	6	0	6	6	0	6	3	0	3	%50	%50
<b>Toplam</b>	46	512	1375	1887	347	1119	1466	156	1001	1157	%61,3	%78,9

Kaynak: Karaman Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

Çizelge 3.16'da Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 projesinin Karaman'da 2011 ile 2015 yılları arasındaki faaliyetleri gösterilmektedir. Çizelge 3.16'a göre 2011 ile 2015 yıllarında toplamda 46 farklı kurs açılmış ve bu kurslara 512'si erkek 1375'i kadın olmak üzere toplamda 1887 kişi katılmıştır. Bu kursiyerlerden 347'si erkeklerden 1119 kadınlardan oluşan 1466 kişi başarılı olmuştur. Toplamda 1157 kursiyer istihdam olanağına kavuşmuştur. Bunların 156'sı erkek 1001'i kadın kursiyerlerdir. Katılan kursiyerlerin yüzde 61'i mezun olanların yüzde 78'i istihdam edilmiştir. Kursiyer sayısı, mezun sayısı ve istihdam sayısı ve oranı en fazla olan yıl 2012'dir. Bu yıl kursiyerlerin yüzde 71'i, mezun olanların yüzde 90'ı istihdam edilmiştir. Karamanda kursiyer, mezun ve istihdam edilen kişilerin çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Kurslarını başarı ile tamamlayan kadınlar arasında istihdam oranı yüzde 89 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin istihdam oranı ise %44,9 olmuştur.

Peki neden kadın istihdamı yüksek erkek istihdamı düşük? Bunu açılan kursların yoğun olarak gıda sektöründe olması ile açıklamak mümkündür. Türkiye'de kadın istihdamının yoğun olduğu sektörler, ev işlerine benzemesi nedeniyle tekstil, gıda gibi alanları kapsayan hizmetler sektöründe olmaktadır. (Duruoğlu, 2007). Bu sektörlerde kadınlar erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle istihdam edilmektedir. Bu durum gıda sektöründe kadın istihdamını, işverenler açısından cazip hale getirmektedir. Kadın çalışanların düşük ücretlere razı olmalarını ise genelde kadınların eşlerinin ek kazanç sağlayıcısı gibi bir görev üstleniyor gibi algılanması kadınların, tüm ailenin maddi yükünü üstlenen erkeklere kıyasla daha

düşük ücretlerde çalışmayı daha kolay kabul etmeleri ile açıklanabilir. Ayrıca kadınların daha düşük ücretlerle çalışmaları, kadınların eğitim düzeyinin yetersizliği ile gerekçelendirilmektedir (Özaktaş ve Konur, 2012).

### 3.7. UMEM Beceri'10 Projesi Faaliyetleri: Denizli Örneği

UMEM Beceri'10 projesinin Denizli'deki faaliyetlerine geçmeden önce kısaca ilin ekonomisi hakkında bilgi vermek gerekmektedir. Denizli nüfusu 963 bin 464 kişi ile Türkiye'de nüfus bakımından 21. sırada yer alan bir ildir. (TÜİK, İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri, 2013) Denizli sosyo-ekonomik gelişmişlik sırasında 2012 yılında 10. sırada yer almıştır. İlin ana sanayi sektörleri tekstil, hazır giyim, elektrolitik bakır tel ve enerji kablosu, doğaltaş, kağıt, metal, makine, cam ve çimento, kimya ve plastik sektörleridir (Akdağoğlu ve ark., 2015). Denizli sanayisinde rekabet gücü yüksek birinci öncelikli sektör tekstil, ikinci öncelikli olan sektör ise gıdadır. (İŞKUR, 2014b). Denizli 2002 yılında tekstil işletmelerinin illerle göre dağılımında %12'lik oranla İstanbul ve Bursa'nın ardından 3. Sırada yer almıştır (Öngüt, 2007).

2013 yılı itibariyle Denizli'nin işsizlik oranı, işgücüne katılma oranı, istihdam oranı sırasıyla % 6,5, %57,7, %54'tür. (TÜİK, İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri, 2013) Denizlide işgücünün yarısına yakına istihdam edilememektedir. İşsizlik oranı çok yüksek olmasa da işgücüne katılma oranı ve istihdam oranının düşük olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. İlin işsiz sayıları ise Çizelge 3.17'de görüldüğü gibi 2013 yılında 28 bin 831 kişi, 2014 yılında 31 bin 496 kişi, haziran ayı itibariyle 2015 yılında ise 37 bin 548 kişi işsizdir.

**Çizelge 3. 17.** Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsizler, Denizli

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2010	8.496	14.934	23.430
2011	12.365	12.855	25.220
2012	14.350	15.301	29.651
2013	13.755	15.076	28.831
2014	14.994	16.502	31.496
2015*	17.567	19.981	37.548

Kaynak: İŞKUR \*2015 yılı haziran ayı sonu itibariyle

2015 Kasım ayı itibariyle de Denizli'de SGK'lı istihdam sayısı 191 bin 008 kişidir. Bu sayı toplam nüfusun %19'udur. Türkiye geneli için ise bu oran %17'dir.

Denizli ilinde dikkat çeken bir konuda kadın istihdamıdır. Denizli kadın istihdamında Türkiye genelini geride bırakmıştır. Çalışanların %64,2'si erkek iken, kadınların oranı ise %35,8'dir. Türkiye genelinde ise kadın istihdamı % 23,1 oranındadır (Akdağoğlu ve ark., 2015).

Denizli'de İŞKUR'a 2013 yılında 17 bin 075 erkek, 13 bin 524 kadın olmak üzere 30 bin 599 kişi iş başvurusunda bulunmuştur. 2013 itibariyle İşkura kayıtlı işgücü 51 bin 700 kişi, işkura kayıtlı işsiz 28 bin 831 kişidir. İşgücünün yarısından fazlası işsizdir. Aynı yıl açık iş sayısı 22 bin 927'dir. 7 bin 316'sı erkek, 5 bin 14'ü kadın, 12 bin 330 kişi işkur aracılığıyla bir işe girmiştir (İŞKUR, 2014b). Hali hazırda var olan işlerin yaklaşık yarısı kadar bir sayıda istihdam sağlanmıştır. Bu durumda iş arayanların firmaların ihtiyaç duydukları mesleki niteliklere sahip olmadıklarını ifade etmek mümkündür. Ayrıca eleman ihtiyacı olan işler ile işsizlerin meslek dalları veya ihtiyaç duyulan kişi sayılarında farklılıklar vardır.

2012 ve 2015 yılları itibariyle incelemek gerekirse Denizli'de İŞKUR'a kayıtlı işsizler\* 2012 ile 2015 yılları arasında sırasıyla 29 bin 651, 28 bin 831, 31 bin 496, 37 bin 548 kişidir (2015 yılı haziran sonu itibariyle). İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin meslek gruplarına göre dağılımı ise beden işçisi 4 943, temizlik görevlisi 1 351, büro memuru 1 142, ön muhasebeci 1 092, satış danışmanı 991, dikiş makinecisi 954, yük taşıma şoförü 924, sekreter 920, çaycı 744, reyon görevlisi 594 kişi şeklindedir. Denizli'de işkura kayıtlı açık iş\*\* sayıları ise yıllar itibariyle incelendiğinde 2012'de 11 bin 770 kişi, 2013'de 22 bin 927 kişi, 2014'de 28 bin 851 kişi, 2015 yılında ise 16 341 olmuştur (2015 yılı haziran sonu itibariyle). Görüldüğü gibi 2012 yılından 2014'e kadar İşverenlerin İŞKUR'dan sağlamasını istediği eleman sayıları devamlı artmıştır. (2015 yılı ocak haziran dönemini içermektedir.) İşkurun tahminlerine göre ise 2015 yılının haziran sonu itibariyle 16 bin kişi olan iş sayıları bu artış seyri devam ederse, 2014 yılını da aşacaktır. Açık işlerin meslek gruplarına göre dağılımı ise beden işçisi 7406, dikiş makinecisi 2292, temizlik görevlisi 1801, mermer işçisi 1192, dokumacı 1045, kalite kontrolcü tekstil 698, kumaş paketleme işçisi 660,

\*Kayıtlı işsizler, İŞKUR'a kayıt olup işsiz olduğunu bildiren kişilerdir. Bir kişi İŞKUR'a kayıt olduktan sonra 18 ay boyunca herhangi bir işlemde bulunmazsa kişinin kaydı aktif kayıtlardan kaldırılır. \*\*Açık işler, İşverenlerin İŞKUR'dan eleman talepleri açık iş olarak adlandırılmaktadır.

reyon görevlisi 628, güvenlik görevlisi 602, yük taşıma şoförü 551 olmuştur (Akdağoğlu ve ark. 2015).

2013 yılında Denizli’de İŞKUR tarafından içinde UMEM Beceri’10 projesinin de yer aldığı 7 farklı türde 261 kurs açılmıştır. Açılan bu kurslara 1965 kişi katılmış ve bu kurslara katılanlardan 823 kişi işe yerleştirilmiştir. Bu sonuçlara göre kursa katılanların istihdam oranı %41,8’dir. UMEM Beceri’10 projesi, kurs sayısı (%10), kursiyer sayısı (%24) sayılarında İŞKUR tarafından açılan diğer kurslar arasında ikinci sırada yer almıştır. İşe yerleştirilen kişi sayısında ise %39 oranla ilk sıradadır (İŞKUR, 2015). Sağlanan mesleki eğitim ve sağlanan istihdam düşünüldüğünde projenin önemi ortadadır. Denizlide UMEM Beceri’10 sayesinde birçok kişi istihdam olanaklarına kavuşmuştur. İstihdam edilemeyenler ise mesleki eğitim almış olmaktadır.

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri’10 projesinin Denizli ilindeki gelişmeleri önem arz etmektedir. Çizelge 3.18 incelendiğinde 2013 ile 2015 yılları arasında proje ile 61 farklı kurs açılmıştır. Açılan bu kurslardaki erkek kursiyer sayısı 287, kadın kursiyer sayısı 764 ve toplam kursiyer sayısı 1048 olduğu görülmektedir. Erkek kursiyerlerin 182’si, kadın kursiyerlerin 570’i olmak üzere toplamda 752’si başarılı olmuştur. Toplam istihdam edilen kişi sayısı 522’dir. Bunların 123’ü erkek, 399’u kadınlardan oluşmuştur. Denizli ilinin UMEM Beceri’10 projesi kapsamında kadın istihdam oranı % 76’dır. Bu sayı Türkiye genelinde %20 civarında olan kadın istihdam oranı düşünüldüğünde oldukça fazladır. Bu ilde kursiyerlerin % 49’u, mezun olanların % 69’u istihdam olanağına kavuşmuştur.

**Çizelge 3. 18.** UMEM BECERİ’10 Projesi Denizli Yıl Karşılaştırmaları

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Olanlar			İstihdam Sayısı			İstihdam Oranı	
		E	K	T	E	K	T	E	K	T	Kursiyer	Mezun
2013	23	117	294	411	81	215	296	60	189	249	%61	%84
2014	22	106	265	371	64	181	245	47	121	168	%45	%69
2015	16	64	205	266	37	174	211	16	89	105	%39	%50
<b>Toplam</b>	61	287	764	1048	182	570	752	123	399	522	%49	%69

Kaynak: Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

UMEM Beceri'10 Projesinin Denizlideki faaliyetlerini yıllar itibariyle incelemek gerekirse her yıl genel olarak aynı alanda kursların açılması ile birlikte farklı alanlarda da kursların açıldığı görülmektedir. Her yıl açılan kurslara kadınların daha çok katıldığı ve dolayısıyla kadınların daha çok istihdam edildiği görülmektedir. Bu durumu söz konusu işlerin niteliklerinin gereği ile açıklamak mümkündür.

Denizli emek yoğun sektör, tekstil sektörü ön planda olan bir il olması itibariyle proje kapsamında da kadın istihdam oranı yüksek olması şaşırtıcı değildir. Çünkü tekstil sektöründe kadın istihdam oranı %37 civarındadır (Dedeoğlu, 2012). Denizli'de emek yoğun tekstil sektöründe çalışanların yaklaşık olarak yarısı kadındır. Bu sektörde 42.650 çalışanın 22.004'ü kadınlardır (DSO, 2013; Yavuzçehre S., 2014: 23).

Çizelge 3.19 incelendiğinde 2013 yılında ayakkabı imalatçısı, makineci (dikiş), kompleci (dokuma hazır giyim ve ev tekstili), dokuma makineleri operatörü / dokumacı, tel çekme işçisi (makine ile), kablo imal makinesi operatörü, kumaş paketleme işçisi, örtüaltı sebze yetiştiricisi (seracı), bıçak imal işçisi işlerinde olmak üzere toplam 23 farklı kurs açılmıştır. Açılan kurslarda 117'si erkek, 294'ü kadın olan 411 kursiyerden oluşmuştur. Bu kursiyerlerin 296'sı katıldıkları kursları başarı ile tamamlamıştır. Başarılı olanların ise 60'ı erkek, 189'u kadınlardan oluşan 249 kursiyer firmalar tarafından istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin yüzde 76'sı kadınlardır. 2013 yılında mezun olanların yüzde 84'ü istihdam edilmiştir. Bu yıl en fazla kurs dikiş makineciliği işinde açılmıştır. Kursiyer sayısı ve istihdam edilen kişi sayısı en fazla dikiş makineciliğinde gerçekleşmiştir. Bu işin ardından kumaş paketleme işçiliği gelmektedir.

Çizelge 3. 19. UMEM BECERİ'10 Projesi Denizli 2013 Gelişmeleri

Meslek	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
<b>Ayakkabı imalatçısı-3</b>	26	15	41	14	9	23	11	3	14
<b>Makineci (Dikiş)-6</b>	13	123	136	8	100	108	4	72	76
<b>Kompleci (Dokuma Hazır Giyim ve Ev Tekstili)-1</b>	11	13	24	7	8	15	4	5	9
<b>Dokuma Makineleri Operatörü / Dokumacı-2</b>	6	15	21	3	9	12	3	9	12
<b>Tel Çekme İşçisi (Makine İle)-2</b>	19	0	19	17	0	17	9	0	9
<b>Kablo İmal Makinesi Operatörü-1</b>	7	0	7	6	0	6	5	0	5
<b>Kumaş Paketleme İşçisi-4</b>	17	70	87	11	44	55	13	55	68
<b>Örtüaltı Sebze Yetiştiricisi (Seracı)-3</b>	5	58	63	4	45	49	4	45	49
<b>Bıçak İmal İşçisi-1</b>	13	0	13	11	0	11	7	0	7
<b>Toplam-23</b>	117	294	411	81	215	296	60	189	249

Kaynak: Denizli Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

2014 yılında Denizlideki UMEM Beceri'10 projesi kapsamında açılan kurslar ve istihdam sağlama olanakları çizelge 20'de gösterilmektedir. Çizelge 20'e göre firmaların talepleri doğrultusunda, ayakkabı imalatçısı, makineci (dikiş), örtüaltı sebze yetiştiricisi (seracı), kat hizmetleri elemanı/kat görevlisi, kalite kontrolcü-tekstil, aşçı yamağı (çırağı), kumaş paketleme işçisi, hasta kabul-kayıt görevlisi işlerinde eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla 22 farklı kurs açılmıştır. Açılan kurs sayısı, kursiyer sayısı ve dolayısıyla istihdam edilen kişi sayısı en fazla dikiş makinecisi işinde gerçekleşmiştir. Bu kursta 58 erkek, 92 kadın toplam 150 kursiyer eğitim almıştır. Erkeklerin 40'ı, kadınların 72'si olmak üzere toplam 112 kursiyer katıldıkları kursu başarı ile tamamlamıştır. İstihdam edilen kişi sayısı ise 79 olmuştur. Bunların 37'si erkek, 42'si kadın kursiyerlerden oluşmaktadır. 2014 yılında açılan tüm kursların toplamında 371 kursiyer yer almış, 245 kursiyer kursları başarı ile tamamlamış ve bunların 168'i istihdam olanağına kavuşmuştur. Kursiyerlerin yüzde 45'i ve mezun olanların yüzde 69'u istihdam edilmiştir. Kursta katılanların 106'si erkek, 265'i kadınlardan oluşmuştur. Erkek mezun sayısı 64, kadın mezun sayısı 181'dir. İstihdam edilen kişi sayıları ise erkeklerde 47, kadınlarda 121'dir. Mezun olan kadınların yüzde 69'u istihdam edilmiştir.

Çizelge 3. 20. UMEM BECERİ'10 Projesi Denizli 2014 Gelişmeleri

Meslek	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
<b>Ayakkabı imalatçısı-2</b>	19	0	19	5	0	5	5	0	5
<b>Makineci (Dikiş)-9</b>	58	92	150	40	72	112	37	42	79
<b>Örtüaltı Sebze Yetiştiricisi (Seracı)-4</b>	4	92	96	0	63	63	0	49	49
<b>Kat Hizmetleri Elemanı/Kat Görevlisi-2</b>	11	28	39	9	18	27	2	5	7
<b>Kalite Kontrolcü-Tekstil-2</b>	1	16	17	0	2	2	0	9	9
<b>Aşçı Yamağı (Çırağı)-1</b>	3	9	12	0	0	0	0	0	0
<b>Kumaş Paketleme İşçisi-1</b>	3	17	20	3	16	19	3	16	19
<b>Hasta Kabul-Kayıt Görevlisi-1</b>	7	11	18	7	10	17	0	0	0
<b>Toplam-22</b>	106	265	371	64	181	245	47	121	168

Kaynak: Denizli Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

2015 yılında Denizli’de UMEM Beceri’10 projesi kapsamında 16 farklı kurs açılmıştır. Açılan kurslar hasta kabul-kayıt görevlisi, örtüaltı sebze yetiştiricisi (seracı), elektronik pano montajcısı, tel çekme işçisi (makine ile), su ürünleri işlemecisi, paketleme işçisi, kumaş paketleme işçisi, ayakkabı imalatçısı (sayacı), makineci (dikiş), paket yapma işçisi (kağıt, karton vb.) iş alanlarında olmuştur. Kumaş paketleme işçisi en çok kursiyer ve istihdam edilen kişi sayısı en fazla olan iş alanı olmuştur. Tel çekme işçisi (makine ile), makineci (dikiş), su ürünleri işlemecisi, paket yapma işçisi kurslarında ise kurslarını başarı ile tamamlayanlar olmasına rağmen hiç kimse istihdam edilmemiştir. 2015 yılında Denizli’de açılan kurslarda 266 kursiyer yer almıştır. 211 kursiyer katıldıkları kursları başarı ile tamamlayarak mezun olmuştur. Mezun olanlardan 105 kişi istihdam edilmiştir. Kursiyerlerin 64’ü erkek, 205’i kadınlardan oluşmuştur. Mezun olanların 37’si erkek, 174’ü kadın, istihdam edilen kişilerin ise 16’sı erkek, 89’u kadınlardan oluşmuştur. Mezun olan kadınların yüzde 51’i istihdam edilmiştir. Toplamda ise kursiyerlerin yüzde 39’u, mezun olanların ise yüzde 50’si istihdam edilmiştir.

Çizelge 3. 21. UMEM BECERİ'10 Projesi Denizli 2015 Gelişmeleri

Meslek	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Hasta Kabul-Kayıt Görevlisi-2	2	20	22	2	16	18	0	5	5
Örtüaltı Sebze Yetiştiricisi (Seracı)-1	1	23	24	1	18	19	1	14	15
Elektronik Pano Montajcısı-1	18	0	15	6	0	6	5	0	5
Tel Çekme İşçisi (Makine İle)-1	11	0	11	8	0	8	0	0	0
Su Ürünleri İşlemcisi-2	8	32	40	5	31	36	0	0	0
Paketleme işçisi-1	1	13	14	0	11	11	0	11	11
Kumaş Paketleme İşçisi-3	7	71	78	7	59	66	7	38	45
Ayakkabı İmalatçısı (Sayacı)-3	16	36	52	8	31	39	3	21	24
Makineci (Dikiş)-1	0	10	10	0	8	8	0	0	0
Paket yapma işçisi - kağıt, karton vb.+ -1	5	2	7	0	0	0	0	0	0
<b>Toplam-16</b>	<b>64</b>	<b>205</b>	<b>266</b>	<b>37</b>	<b>174</b>	<b>211</b>	<b>16</b>	<b>89</b>	<b>105</b>

Kaynak: Denizli Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016 + 2015 bu kursun başlangıç yılı 2015 bitiş yılı 2016'dır.

2013 ve 2014 yıllarında kursiyer sayısı ve istihdam sayısı en fazla dikiş makineciliği işinde olmasına karşın 2015 yılında o iş kolunda hiç istihdam sağlanmamıştır. 2013 yılında %84, 2014 yılında %69 olan istihdam oranı 2015 yılında %50 oranına gerilemiştir.

Türkiye'nin kadın istihdam oranı %25 civarında olmasına karşın tekstil sektöründe bu oran %37'dir. Kadınlar çoğunlukta tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışmaktadır (Dedeoğlu, 2012).

Kadınların tekstil ve hazır giyim sektörlerinde yoğun olarak çalışmasının bir nedeni kadınların genellikle niteliksiz işgücü olarak görülmesi ve bu işlere daha yatkın olduklarının düşünülmesidir (T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2011, 13). Bu sektörde dikiş, nakış işleri kadın işi, dokuma, boyuma, ütüleme, kesim işleri erkek işi olarak görülmektedir (Dedeoğlu, 2012). Diğer önemli neden ise kadınların erkeklere kıyasla çok daha düşük ücretlerle çalıştırılmasıdır (Duruoğlu, 2007).

Tekstil sektöründe çalışan kadınların büyük çoğunluğu aile yaşamına katkıda bulunmak amacıyla çalışmaktadır. Bu sektörde çalışan kadınların mesleki gelişmeleri ve eğitim düzeylerinin düşük olması, iş piyasasının gerektirdiği niteliklere sahip olmamaları ancak ekonomik güçlükler nedeniyle çalışmak zorunda olmaları onları, düşük ücretlerle, sosyal güvenceden yoksun zor şartlarda çalışmaya mecbur bırakmıştır. Ayrıca ucuz emek niteliğinde olan kadınları işverenler de çalıştırmak istemektedir (Kocacık ve Ayan, 2011).



### 3.8. UMEM Beceri'10 Projesi Faaliyetleri: Aksaray Örneği

UMEM Beceri'10 projesinin Aksaray ilindeki faaliyetlerine geçmeden önce kısaca ekonomisinden bahsetmek gerekirse, Aksaray ekonomisinde tarım ve hayvancılık önemli yer tutmaktadır. Tarımsal üretime ek olarak ilde halı ve kilim dokumacılığı da yapılmaktadır. Aksaray'da tekstil, gıda, otomotiv yan sanayi, süt ve süt ürünleri, metal ve makine sanayi, maden ve toprağa dayalı işletmeler bulunmaktadır. Aksaray'ın sanayisinde birinci rekabet gücü yüksek öncelikli sektör motorlu kara taşıtları ve ekipmanları sektörü, ikinci rekabet gücü yüksek öncelikli sektör makine imalat sanayisidir. Türkiye'deki toplam sanayi işletmeleri içerisinde %3'lük İç Anadolu bölgesindeki iller içerisinde %2'lik oranlara sahiptir. İlin sanayisi Türkiye'nin sanayisi geliştirmekte olan illeri arasındadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2013).

Aksaray'ın 2013 yılında işsizlik oranı %5,8, işgücüne katılma oranı %50,1, istihdam oranı %47,2 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılında ilde işsiz sayısı 8 bin 819 kişidir. İşsizlerin 5 bin 703'ü erkek, 3 bin 116'sı kadındır. Aksaray'da 2013 yılında 5 bin 703 erkek, 3 bin 116 kadın toplam 8 bin 819 kişi işsizdir. Aynı yıl ildeki çalışan talebini oluşturan açık iş sayısı 3 bin 844 kişidir. İşe yerleştirilen kişi sayısı ise 2 bin 790 kişi olmuştur. İlde istihdam edilenlerin %78'i işçi %4'ü mühendislerden oluşmaktadır.

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri UMEM Beceri'10 projesinin Aksaray'da faaliyetleri araştırmanın konusu olan diğer illere kıyasla oldukça az gerçekleşmiştir. Ancak istihdam oranları oldukça yüksektir. Sırasıyla 2013, 2014, 2015 yıllarında mezun olanların yüzde 97, 95 ve 79'u istihdam edilmiştir. 2013 ile 2015 yılları arasında projenin faaliyetlerini gösteren çizelge 3. 22 incelendiğinde, bu yıllarda toplamda 22 farklı kurs açılmıştır. Açılan kurslara 276'sı erkek, 260'ı kadın toplamda 536 kişi katılmıştır. Kurslara katılanların 310'ü eğitimlerini başarı ile tamamlayarak mezun olmuştur. Mezun olanların 137'si erkek 173'ü kadın kursiyerlerden oluşmaktadır. Mezun olanların da 108'i erkek 166'sı kadın toplam 274 kursiyer istihdam edilmiştir. Oran olarak da belirtmek gerekirse kursiyerlerin %51'i, mezun olanların %88'i istihdam edilmiştir. Kursa katılan kadın sayısı neredeyse kursa katılan erkekler kadardır ve mezun olan, istihdam edilen kadın sayısı

erkek sayısından fazladır. Araştırma konusu olan 3 yılda toplam 260 kadın kursiyer vardır. Bunların 173'ü mezun olmuş ve mezun olanların 166 (%96)'sı istihdam edilmiştir. Mezun olan kadınların istihdam edilme oranı %96 olmuştur. Mezun olan erkekler arasında ise bu oran %78 olarak gerçekleşmiştir. Mezun olan 137 erkekten 108'ine istihdam sağlanmıştır. Kursiyer, mezun ve istihdam edilen kişi sayısının en fazla olduğu yıl 2015 olmuştur. İstihdam oranlarının en yüksek olduğu yıl ise 2014'tür. Bu yılda kursiyerlerin istihdam edilme oranı yüzde 62, mezunların istihdam edilme oranı ise yüzde 97'dir.

**Çizelge 3. 22.** UMEM BECERİ'10 Projesi Aksaray Yıl Karşılaştırmaları

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Olanlar			İstihdam Sayısı			İstihdam Oranı	
		E	K	T	E	K	T	E	K	T	Kursiyer	Mezun
2013	6	76	90	166	48	58	106	46	57	103	%62	%97
2014	3	50	47	97	26	37	63	25	35	60	%61	%95
2015	13	150	123	273	63	78	141	37	74	111	%40	%79
<b>Toplam</b>	22	276	260	536	137	173	310	108	166	274	%51	%88

Kaynak: Aksaray Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

UMEM Beceri'10 projesinin Aksaray ilindeki 2013 ile 2015 yılları arasındaki faaliyetlerini gösteren çizelge 3. 23 incelendiğinde 2013 yılında el ve makine dikişçisi işinde 6 farklı kurs açılmıştır. Açılan kurslara 76'sı erkek, 90'ı kadın toplam 166 kişi katılmıştır. 106 kursiyer başarılı olmuştur. Bunların 58'i kadın, 48'i erkeklerden oluşmuştur. Kursu katılanların 106'sı kurslarını başarı ile tamamlayarak mezun olmuşlardır. 46'sı erkek, 57'si kadın olmak üzere toplam 103 kişi iş imkanına kavuşmuştur. Bu yıl mezun olan kadınların istihdamı %98, erkeklerin %95 oranında gerçekleşmiştir.

2014 yılında kalite kontrolcü, dokuma konfeksiyon makineci işlerinde 3 farklı kurs açılmıştır. Açılan bu kurslarda 50 erkek, 47 kadın toplam 97 kursiyer yer almıştır. Kursu katılanların 63'ü başarılı olmuş ve bunların 60'ı istihdam edilmiştir. Başarılı olanların 26'sı erkek, 37'si kadın kursiyerler ve istihdam edilenlerin 25'i erkek, 35'i kadın kursiyerlerdir. Mezun olan erkek kursiyerlerin istihdam edilme oranı %96, kadın kursiyerlerin %94'tür.

2015 yılında dokuma konfeksiyon makineci işinde 7, giysi tadilatçısı işinde 4, gaz altı kaynakçısı işinde 2 kurs açılmıştır. Açılan kurslara 150'si erkeklerden, 123'ü kadınlardan oluşan 273 kişi katılmış, kursu katılanların 141'i kursları başarı ile tamamlayarak mezun olmuş ve mezun olanların 111'i istihdam edilmiştir. Mezun

olan 141 kişinin 63'ü erkek kursiyerlerden, 78'i kadın kursiyerlerden oluşmuştur. İstihdam edilen 111 kişinin 37'si erkek, 74'ü kadındır. Mezun olan erkek kursiyerlerin istihdam oranı %58'dir. Mezun olan kadın kursiyerlerde ise bu oran %94'tür. Kursiyer sayısı 159, istihdam edilen kişi sayısı 74 olan dokuma konfeksiyon makineci işi en fazla kurs açılan kursiyer sayısı ve istihdam edilen kişi sayısı en fazla olan iş olmuştur.

**Çizelge 3. 23.** UMEM BECERİ'10 Projesi Aksaray 2013-2015 Gelişmeleri

Yıllar	Meslek	Kursiyer Sayısı			Mezun Sayısı			İstihdam Sayısı		
		E	K	T	E	K	T	E	K	T
2013	El Ve Makine Dikişçisi (Genel)-6	76	90	166	48	58	106	46	57	103
2014	Kalite Kontrolcü-1	20	15	35	12	13	25	12	13	25
2014	Dokuma Konfeksiyon Makineci-2	30	32	62	14	24	38	13	22	35
2014	<b>Toplam-3</b>	50	47	97	26	37	63	25	35	60
2015	Dokuma Konfeksiyon Makineci-7	79	80	159	29	51	80	25	49	74
2015	Giysi Tadilatçısı-4	37	43	80	14	27	41	10	25	35
2015	Gaz Altı Kaynakçısı-2	34	0	34	20	0	20	2	0	2
2015	<b>Toplam-13</b>	150	123	273	63	78	141	37	74	111

Kaynak: Aksaray Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

Aksaray'da UMEM Beceri'10 projesi kapsamında 2013 ile 2015 yılları arasında açılan kurslara katılan kadın kursiyer sayıları ile erkek kursiyer sayıları ve istihdam edilen kadın ve erkek sayıları birbirlerine oldukça yakındır. İlde açılan kursların biri hariç hepsi tekstil sektöründedir. Sadece 2015 yılında farklı sektör olarak gaz altı kaynakçısı işinde 2 farklı kurs açılmıştır (Çizelge 3.23). Aksaray'da kadın kursiyer ve istihdamının yüksek olmasını açılan kursların tekstil sektöründe olması ile açıklamak mümkündür. Daha önce de belirtildiği gibi Türkiye'de tekstil ve konfeksiyon sektörlerinde kadın istihdamının yüksek olması bu durumu açıklamaktadır. Türkiye'de tekstil sektöründe kadın istihdamı %37, konfeksiyon sektöründe %40 civarındadır (Türkiye geneli için bu oran %25'tir). Bu sektördeki işlerde kadın ve erkek işleri arasında büyük farklar olmamasına rağmen bazı işler erkek bazıları ise kadın işler olarak algılanmaktadır. Mesela dokuma, boyama, ütüleme ve kesim işler erkek işi, kesim, dikim işleri kadın işi olarak görülmektedir. (Gültekin, 2016: 257)

### 3.9. İl Düzeyinde UMEM Faaliyetleri

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 projesinin incelenen illerdeki faaliyetleri çizelge 3. 24'de gösterilmektedir. Buna göre projenin

yürütüldüğü dönemde en fazla kursun açıldığı il Kayseri olmuştur. İlde toplam 173 farklı meslek edindirme kursları açılmıştır. Kayseri ilini Konya takip etmiştir. Konya'da 100, Denizli'de 61, Karaman'da 46, Ankara'da 37 ve Aksaray'da 22 farklı mesleki eğitim kursları faaliyet göstermiştir. Kurslar aracılığıyla eğitim alan kişilerin en çok olduğu il 2374 kursiyer ile Kayseri olmuştur. Karaman'da 1887, Konya'da 1638, Denizli'de 1048, Ankara'da 780 ve Aksaray'da 536 kursiyere mesleki eğitim verilmiştir. İncelenen iller arasında istihdam rakamları Karaman ilinde en yüksektir. Karaman'da 1157, Kayseri'de 1021, Konya'da 557, Denizli'de 522, Ankara'da 350, Aksaray'da 274 kursiyer işe yerleştirilmiştir. İstihdam oranlarına bakıldığında en yüksek orana ulaşan il Aksaray'dır. Aksaray'da kurslarını başarı ile tamamlayan kursiyerlerin %88'i talepte bulunan firmalar tarafından istihdam edilmiştir. Diğer iller ile kıyaslandığında bu oran oldukça yüksektir. Diğer illerin istihdam oranlarına bakıldığında, Karaman'da %78, Denizli'de %69, Kayseri'de %60, Ankara'da %56, Konya'da %43 olduğu görülmektedir.

**Çizelge 3. 24.** İl Düzeyinde UMEM Faaliyetleri Karşılaştırılması

İller	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Mezun Olanlar			İstihdam Sayısı			İstihdam Oranı	
		E	K	T	E	K	T	E	K	T	Kursiyer	Mezun
<b>Konya</b>	100	1041	597	1638	802	489	1291	312	244	557	%34	%43
<b>Ankara</b>	37	578	202	780	449	171	620	295	55	350	%44	%56
<b>Denizli</b>	61	287	764	1048	182	570	752	123	399	522	%49	%69
<b>Kayseri</b>	173	2290	84	2374	1635	63	1698	994	27	1021	%43	%60
<b>Karaman</b>	46	512	1375	1887	347	1119	1466	156	1001	1157	%61,3	%78,9
<b>Aksaray</b>	22	276	260	536	137	173	310	108	166	274	%51	%88

Kaynak: Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016

## SONUÇ

Türkiye’de işsizliği artıran sebeplerin başında hızlı nüfus artışı gelmektedir. Nüfus artmakta ancak tasarruflar yeterince artmamaktadır. Ülkemizde tasarrufların düşük olması yatırımların ve dolayısıyla istihdamını artmasına negatif etkiye bulunmaktadır. Bu durum ülkemizde işsizliğin boyutunu derinleştiren durumlardan biridir. Tarımsal ekonomiden hizmetler ekonomisine geçiş, yaşanan göçler de şehirlerdeki işsizliği artırmaktadır. Ülkemizdeki işsizliğin sebeplerinden bir diğeri de işgücünün, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olmamasıdır.

Eğitim seviyesi düşük işgücü iş bulmakta daha fazla zorlanmaktadır. İşsiz nüfusun büyük çoğunluğunu ilköğretim mezunları oluşturmaktadır. Lise ve yükseköğretim mezunları arasında da işsizlik oranı yüksektir. İş arama süreleri çoğunlukta kısadır.

Ülkemizde işsizlikten en fazla etkilenen yaş grubu 15-24 yaş aralığını oluşturan gençlerdir. Genç nüfus ülkenin en dinamik nüfusedir. Ülkelerin ekonomik kalkınmalarında şüphesiz payları oldukça yüksektir. Böylesine önemli bir nüfusun yüksek oranda işsiz kalması ileriki yıllarda çözülmesi mümkün olmayacak sorunlara yol açacaktır. Bu nedenle çözülmesinin zorunlu olduğu açıktır. Genç nüfusun işsiz olmasının nedenlerinin başında toplam nüfus içerisinde genç nüfus oranının yüksek olması gelmektedir. Ancak doğru politikalarla sorun olarak görülen bu durumu fırsata çevirmek mümkündür.

Aynı zamanda büyük oranda çalışma çağındaki nüfusa sahip olması dolayısıyla Türkiye’de demografik fırsat penceresinin açıldığı ifade edilmektedir. Türkiye’nin bu fırsatı değerlendirebilmesi için genç nüfusa gerekli nitelikleri kazandırarak, istihdam olanakları sağlaması gerekmektedir. İlerleyen yıllarda Türkiye’nin bu avantajlı konumunu yitireceği ifade edilmektedir. Yıllar içerisinde Türkiye’nin genç nüfus yapısını kaybedeceği yaşlı nüfusun artacağı belirtilmektedir.

Bir diğer sorun ise eğitim sistemimizin iş piyasası için gerekli işgücünü yeterli düzeyde yetiştirememesidir. Türkiye’nin eğitim sisteminde ciddi reformlar gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Özellikle mesleki eğitimin sayı ve niteliğinin artırılması zorunludur. Mesleki yönlendirme ortaokul düzeyinde ve doğru adımlarla yapılmalıdır. Mesleki eğitim aşamasında politika yapıcılar kadar topluma da önemli

görevler düşmektedir. Toplumun mesleki eğitime ve meslek liselerine karşı tutumlarının da değişmesi gerekmektedir. Ulusal istihdam stratejisi geliştirilmelidir. Gençlerin istihdamı için özel sektöre çeşitli teşvikler sağlanabilir.

Türkiye’de işsizlikle mücadele de işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş kaybı tazminatı, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneğinden oluşan pasif istihdam politikaları ile birlikte mesleki eğitim programları, Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen danışmanlık ve iş ve işçi bulma hizmetleri, istihdam sübvansiyonundan oluşan aktif politikalar uygulanmaktadır.

Mesleki eğitim programları, işsizlikle mücadelede en fazla uygulanan aktif istihdam programıdır. Başta İŞKUR olmak üzere çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından mesleki eğitim programları kapsamında kurslar açılmakta çeşitli proje ve programlar yürütülmektedir. Bu programlardan biri de Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Beceri’10 projesidir. Kamu özel sektör işbirliğinde yürütülen UMEM Beceri’10 Projesi 2010 yılında başlamış 2015 yılında bitmiştir. Temel amacı firmaların ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman ihtiyacını karşılamaktır. Ayrıca bu proje iş piyasasının arz ve talep dengesini sağlamaya yönelik bir programdır. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri projesi Türkiye genelinde faaliyet gösteren bir projedir. Türkiye’nin tüm illerinde projenin kurs yönetimi bulunmaktadır. UMEM Beceri’10 Projesi her ilin kurs yönetiminde T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, her ilin sanayi odası, ticaret odası, ticaret borsası ve İŞKUR yer almaktadır.

İl kurs yönetimi tarafından firmaların işgücü talepleri doğrultusunda meslek liselerinde veya işyerlerinde kurslar açılmaktadır. İŞKUR’a kayıtlı işsizler arasından uygun kursiyerler seçilmektedir. Belirli bir süre mesleki eğitim alan staj süresini başarı ile tamamlayanlardan bir kısmı talepte bulunan firma tarafından istihdam edilmektedir. Ancak firmalar bu kursiyerleri istihdam etmek zorunda değildir. Firmaların istihdam zorunluluklarının bulunmaması, işverenleri işe alımda keyfi davranışlara itebilir. İşverenler eleman talebinde bulunup kurs açılmasını isteyip başarılı olanların sadece %50’sini (zorunlu oldukları kadarını) istihdam edebilirler. Bu durumu önlemek için işverenler işe alım yapmadıklarında belirli bir miktar para ödemeleri yapacağı şartı getirilebilir. İşverenler tamamını istihdam etmese bile en az yarısını değil de daha büyük bir kısmını (%80 gibi) istihdam etme zorunluluğu getirilebilir.

Kursiyerlere günlük 25 tl ödeme yapılmaktadır. Ayrıca kursa devam ettikleri sürede, meslek hastalığı, iş kazası ve genel sağlık sigortası yapılmaktadır. Yapılan ödemeleri İŞKUR üstlenmektedir. Firmaların bu kursları bitirenleri işe aldıklarında çalışanların sigorta primleri de İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Firmaların kurslarını tamamlayan 18-29 yaş aralığına erkekleri ve kadınları istihdam etmeleri halinde 42 ay boyunca, 30 yaş üzerinde erkekleri işe aldıklarında ise 30 ay boyunca sigorta primi işveren payı ödemeleri İŞKUR tarafından sağlanacaktır.

Kurs ve kursiyer masraflarını devletin karşılıyor olması, işe alım sonucunda ise belirli bir süre sigorta primlerini devletin üstlenmesi işverenleri proje ile işe alım yapmaya teşvik etmektedir. Özellikle kadın ve gençlerin sigorta primlerinin daha uzun süre İŞKUR tarafından üstlenilmesi, işgücünün zayıf kesimi olan genç ve kadınların işe alımını firmalara daha cazip hale getirmektedir.

Proje kapsamında illerde açılan kurslar her ilin işgücünün yapısı, ilin sanayisi, ekonomisi, var olan firmaların niteliklerine göre değişiklik göstermektedir. Her ilde kurslarda öne çıkan meslekler farklılık göstermektedir. Konya'da CNC operatörlüğü ile gaz altı kaynakçılığı, Ankara'da cam mamul imalatçılığı, Denizli'de dikiş ve dokuma makineciliği, Kayseri'de kablo imal makinesi operatörlüğü, Karaman'da unlu mamüller paketleme işçiliği, Aksaray'da dokuma ve konfeksiyon makineciliği ön plana çıkmaktadır.

Konya en düşük istihdam oranına sahip il olmuştur. Konya kursiyer sayısı istihdam sayısı fazla olduğu halde oransal olarak diğer illerin gerisinde kalmıştır. Aksaray ilinde ise kursiyer ve istihdam sayısı diğer illere kıyasla az olduğu halde istihdam sağlayan kursiyer oranı en yüksek orana ulaşmıştır. Bu durum daha çok işsize mesleki eğitim vermek değil istihdam sağlanacağı ölçüde eğitim verilmesinin önemini ortaya çıkarmaktadır.

Fazla kişiye mesleki eğitim vermek gereksiz harcamada bulunmak kaynak israfına neden olmaktadır. Ancak mesleki eğitim alan niteliklerini geliştiren işsiz bireylerin aldıkları bu eğitimler ile proje dışında başka firmalarda işe girmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu proje iş piyasasına istihdam edilebilirliklerini artırmakta işsiz nüfusun mesleki kalitesini artırmada onlara yardımcı olmaktadır. Bu durum işsizlikle ilgili temel sorunlardan biri mesleksizlik olan ülkemizde önemli bir gelişmedir.

Ayrıca istihdam oranının düşük olmasını, çalışan talebinde bulunan firmaların kurslarını bitiren işsizleri işe almada fazla seçici davranmaları, kursiyerlerin firmaların arzu ettikleri ölçüde mesleki niteliğe ulaşamadıkları veya işe almak istedikleri kişiler için kurs talebinde bulunmaları etkili olabilir. Kurs eğitimini tamamladığı halde işveren tarafından hala yeterli olmuyorsa başarı ölçütleri değiştirilebilir.

Proje’de karşılaşılan sorunlardan biri de firmaların talep ettiği alanlarda yeterli kursiyer bulunamamasıdır. Yeterli sayıda kursiyer bulunmamasının çeşitli sebepleri vardır. Bu sebepler genellikle sanayi sektöründe çalışmanın zor olduğunun, ücretlerin düşük olacağının, çalışma şartlarının kötü olacağının düşünülmesidir. İşsizlerin sanayi sektöründe çalışmaya ve sektördeki mesleklere önyargılı olmaları, onları kurslarda mesleklere ilişkin eğitim almalarının gereksiz olduğu görüşüne ittiği düşünülebilir. Ayrıca kurs açılan işlerin ağır olması, işsizlik oranının düşük olması veya iş beğenmeme gibi durumlar da buna etkindir. Bazı firmaların talep ettiği alanlarda kursiyer bulunamazken, bazı firmaların ise başarı sağlayan kursiyerleri istihdam etmedikleri durumlar ile karşılaşmıştır. Bu durumu önlemek amacıyla talepleri doğrultusunda açılan kurslarda başarı gösteren kişileri istihdam etmeyen firma için para cezası benzer projelerden tekrar yararlanılamaması gibi önemli yaptırımlar uygulanabilir. Kursiyer bulunamaması sorunu için ise işsizlere meslekler, kazanacakları becerilerin önemi hakkında çok daha kapsamlı bilgiler verilebilir. Projeye işsizlerin daha fazla katılımını sağlamak için iş arayanlar açısından şartlar geliştirilebilir. Örneğin, günlük yapılan ödemeler artırılabilir.

Karaman ve Denizli illerinde kadın kursiyer ve kadın istihdamının yüksek olması dikkati çeken bir diğer konudur. Bu iki ilde kursiyerlerin büyük bir çoğunluğunu (%72) kadınlar oluşturmaktadır. Bu durumu işlerin niteliğinin kadın işçiler için daha uygun olduğu görüşünün hakim olması ile açıklamak mümkündür. Buna ek bir başka görüş ise kadınların niteliksiz ve ucuz işgücü olarak görülmesidir. Kadınlar düşük ücretlerle çalıştırılmaya razı olmaktadır. Denizli’de tekstil sektörü Karaman’da ise gıda sektörü ön plana çıkmaktadır.

Konya, Kayseri, Ankara’da kursiyerlerin çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Bu duruma ise bu illerde açılan kursların çalışma şartları ağır, güç gerektiren mesleklerde olması etkindir.



Projeden faydalanan işsizlerin sadece cep harçlıklarını karşılamak amacıyla kurslara katıldıkları, çalışmak niyetinde olmadıkları durumlar ile karşılaşmak da mümkündür. Bu kursiyerler kurslarını tamamlayamamış veya işverenlerin yeterli gördüğü niteliklere ulaşamamışlardır. Bu durumu önlemek amacıyla işsizleri kurslara katılmadan önce kısa bir süre herhangi bir ödeme yapılmadan staja tabi tutulabilirler. Veyahut bu kişilere kurallara uymadıklarında ya da geçerli bir neden olmaksızın kurslarını tamamlayamadıklarında onlar için harcanan paraların belirli bir katını geri ödeme şartı getirilebilir.

Projeden kaynaklanabilecek bir sorun da işverenlerin kötüye kullanımları olabilir. Örneğin bir işveren sigortasız çalışanını kursa dahil ederek devlete sigorta primlerini karşılatma niyetinde olabilir. Bu mesele işverenin inisiyatifine ve vicdanına kalmıştır. Ancak eğer böyle bile olsa kayıt dışı ekonomi azalmış olmaktadır. Sigortası yapılmayan çalışan sosyal güvenlik haklarına ulaşmaktadır.

Sonuç olarak tüm olumsuz yanlarına, karşılaşılabilecek aksaklıklara rağmen Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Beceri'10 projesi işsizlikle mücadelede temel meselelerinden biri mesleksizlik olan ülkemizde işsizlerin mesleki becerilerini geliştirerek, iş piyasasında istihdam edilebilirliklerini artıran, iş piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını kısmen de olsa karşılayan önemli bir projedir. İş piyasasının gerektirdiği nitelikte işgücü yetiştirebilecek bir eğitim sistemi olmadığı sürece ülkemizde muhtemelen böyle projelere gereksinim hep var olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Akbıyık, N., Koç, M., (2011), Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi Ve Sosyal Sonuçları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(3).**
- Akdağoğlu, H., Erdoğan E., Yıldırım, A., (2015), İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, İŞKUR Denizli İl Müdürlüğü.**
- Aksaray Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016 (19.02.2016 https://mail.google.com/mail/u/14ba21e18ada2dd6)**
- Anadolu, F. K. (2003), Kıdem Tazminatı Koşulları Ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (10), 239-264.**
- Ankara Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2016 (03.07.2016 https://mail.google.com/mail/14ba110d58c663c3?projectormessagePartId=0.1**
- Ay, S. (2012), Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme, Yönetim ve Ekonomi, 19(2), 321-341.**
- Ayan, S. (2005), Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 80, 431-477.**
- Aygün, D., Kaya, U. (2013), TMS-19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı Kapsamında Kıdem Tazminatı Karşılıklarının Muhasebeleştirilmesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Güz 2013, Cilt:9, Yıl:9, Sayı:2, 9:151-169**
- Ayhan, A. (2002), 4477 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortasının Önemi, Yararlanma Koşulları ve Sağlanan Yardımlar, Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1(7).**
- Bayraktar, S., İncekara, A. (2013), Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili, İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları, Çalışma İlişkileri Dergisi, 4(1), 15-38.**
- Bayraktar, Y., Yaşarlar, Y. (2017), Pasif işgücü piyasası politikalarının işsizliğe etkileri: Küresel kriz sonrası Türkiye deneyimi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 18 (2), 1-17**
- Beranek, W., Kamerschen, D., (2011), “Unemployment Benefits and Unemployment”, <http://www.scirp.org/journal/PaperInformation.aspx?paperID=8698>, (Erişim Tarihi: 22.10.2013).**
- Biçerli, M. K. (2004), TC Anadolu Üniversitesi Yayınları, no:1563.**
- Biçerli, M. K. (2005), Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?, Çimento İşveren Dergisi, 6(19), 4-15.**
- Bozdağlıoğlu, Y. (2008), Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 20, 45-65.**
- Bulut, S. (2010), Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği, TC Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 60-61.**
- Buluş, A. (2014). Youth Employment in Turkey and a New Approach to Unemployment Reduction Policies UMEM The Project of Specialized Professional Training Centres. Presented at the Symposium on Business and Economics in Times of Crisis 2014, Lupcon Center for Business Research, LIZBON.**

- Çondur, F., Bölükbaş, M.** (2014). Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. **Amme İdaresi Dergisi**, 47(2).
- Dar, A., Tzannatos, Z.** (1999), Active labor market programs: A review of the evidence from evaluations, **Social Protection, World Bank**.
- Dedeoğlu, Saniye** (2012), "Türkiye'de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler" Gaziantep Kahramanmaraş, Malatya, Adıyaman Araştırması, **ILO Yayınları**. Birinci baskı: Ankara.
- Demircioğlu, M.** (2003), Sorularla Yeni İş Yasası, **İstanbul Ticaret Odası**, Yayın No: 2003-42
- Denizli Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü**, 2016 (28.03.2016 [https:// mail.google.com/mail/u/0/153bcc2a67646376](https://mail.google.com/mail/u/0/153bcc2a67646376))
- Denizli Sanayi Odası (DSO)**, (2013) Denizli Ve Türkiye'de Tekstil Sektörü ve Toplam İşçi Sayısı <http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2009/i05.pdf> (17.4.2014)
- Dilik, S.** (2000), Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Kuruluşu Yönünden 25.08. 1999 Gün ve 4447 Sayılı Kanun'un Eleştirisi, **İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2(1), 1-15.
- Dinler, Z.** (2004), İktisada Giriş, **Ekin Yayınevi**, Onuncu baskı, Bursa s 452
- Diriöz, S. Ç.** (2012). İstihdamın Artırılmasında Aktif İstihdam Politikalarının Rolü. *Uzmanlık Tezi, TC Kalkınma Bakanlığı*.
- Duruel, M.** (2007), Avrupa Birliği'nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (53).
- Duruoğlu, T.** (2007). Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. **İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi**, (24), s, 61-76.
- Elliott, R. F., Beşeli, M.** (1997), **Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi**. Çevirenler: Mehmet Beşeli ve ark. Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları Yayın no:210
- Ercan, Hakan** (2011). Türkiye'de Mesleki Görünüm, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/turkiyedemeslekiyorunum.pdf>, (29.12.2014).
- Erdayı, Ahmet Utku** (2009), Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye, **Çalışma ve Toplum 2009/3, 22**.
- Erol, H., Özdemir, A.**, (2012), Ekonomik Kriz Dönemlerinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikalarının Etkinliği, **Amme İdaresi Dergisi**, 45(2), 53-79.
- Fırat, H. İ.**, (2005), "Yeniden Gündeme Gelen Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı, (Kıdem tazminatı kalkıyor mu?)", [http:// www.alomaliye.com/eylul\\_05/huseyin\\_firat\\_yeniden.htm](http://www.alomaliye.com/eylul_05/huseyin_firat_yeniden.htm), (Son erişim: 08.07.2016).
- Gültekin, M.** (2016). Denizli Tekstil Sanayisinde Sosyal Sermaye: Baskın Aile Firmalarının Üretim Ve Emek Örgütlenmesinde Akrabalık Ve Hemşehrilik İlişkileri. **Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (25).
- Gündoğan, N.** (1999), (Genç işsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç istihdam Politikaları), **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 54, (01).
- Güney, A.**, (2009), İşsizlik, nedenleri, sonuçları ve mücadele yöntemleri, **Kamu-İş Dergisi**, 10(4), 135-159.

- Gürsel, S., İmamoğlu, Z. (2012). Kıdem Tazminatı Reformu Sorunlar Ve Çözümler. **Betam Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi**, Temmuz, 2012.
- Güvercin, C. H. (2004), Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihi. **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, 57(02) s 93.
- Hoşgör, Şeref, Aysıt, Tansel, (2010), 2050'ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar, İstanbul: **TÜSİAD-T** 2010, 11, 505
- İşığışık, Ö. (2011), Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Bir Aktif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (Umem/Beceri'10): Bursa Örneği. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (61), 21-38.
- İçli, G. (2001). Eğitim, İstihdam ve Teknoloji, **Pamukkale Üniversitesi eğitim fakültesi dergisi**, 9(9), 65-71
- İŞKUR, (2014a). Aktif İşgücü Programları, (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx>), Erişim Tarihi (02.11.2014)
- İŞKUR, (2014b). İŞKUR Temel Göstergeleri, (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>) Erişim Tarihi (02.10.2015)
- İŞKUR, (2015). İŞKUR Temel Göstergeleri, (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>) Erişim Tarihi (02.10.2015)
- İŞKUR, (2017a). Aktif İşgücü Programları, (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx>) Erişim Tarihi: (24.06.2017).
- İŞKUR, (2017b). Kısa Çalışma Ödeneği, (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/kisa-calisma-odeneği.aspx>) Erişim Tarihi: (24.06.2017).
- İŞKUR, (2017c). İŞKUR raporlar, (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx>.) Erişim Tarihi: (02.04.2017)
- İŞKUR, (2017d). Özel İstihdam Büroları, (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari.aspx>), Erişim Tarihi: (03.05.2017)
- İŞKUR, (2018a). Teşvikler, (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx>), Erişim Tarihi: (30.06.2018)
- İŞKUR, (2018b). İşverene Yönelik Kurs, (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/kurs.aspx>), Erişim Tarihi: (30.06.2018)
- Kapar, R. (2005). Aktif işgücü Piyasası Politikaları", **İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası**, 55 (1), s. 344.
- Karabıyık, İlyas (2009). Avantaj Ve Dezavantajları İle Genç İşsizliğin Değerlendirilmesi, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, c. 13, s 3-4
- Karabulut, A. (2007). Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü Ve Etkinliği. T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, **Uzmanlık Tezi**, Ankara.
- Karacan, S., Savci, M. (2011). Türkiye Muhasebe Standartları-19 (Tms-19) Çerçevesinde Kıdem Tazminatı Karşılığının Hesaplanması Ve Muhasebeleştirilmesi. **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** (22) 2011 /2: 12
- Karakayalı, H. (2005). **Makro Ekonomi**, 5. baskı. *Emek Matbaası*, Manisa.

- Karaman Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü**, 2016 (16.02.2016 <https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/search/rp>)
- Kaya, P. A.** (2005). Türk İş Hukuku'nda Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları. **İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:7 Sayı:1.
- Kayseri Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü**, 2016 (17.03.2016 <https://mail.google.com/mail/u/0/#search/atilla/153842dde3f4b026>)
- Kocacık, F., Ayan, S.**, (2011). Türkiye'de Tekstil Alanında Çalışan Kadınlar Ve Sorunları (İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ ili örnekleri). **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 8(1), 464-483.
- Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü**, 2016 (05.04.2016 <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/153e58f7db3e2543>)
- Konya Sanayi Odası (KSO)**, 2014 (<http://www.kso.org.tr>)
- Koray, M.** (2000). **Sosyal Politika**. I. Baskı, Ezi kitabevi. Bursa.
- KOSGEB**, (2018a). KOSGEB Destekleri, (<http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekler/3/destekler>), Erişim Tarihi: (30.06.2018)
- KOSGEB**, (2018b). (<http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6719/2018-yili-makine-techizat-kredi-faiz-destegi>) Erişim Tarihi: (30.06.2018)
- Köklü, A.** (1976). **Makro İktisat**. S yayınları. II. Baskı Ankara.
- Körpe, H.** (2003). Avrupa Birliği Ülkelerinde Aktif İşgücü Politikaları ve İsvec Uygulama Sonuçları, **İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 5 Sayı: 2 Sıra: 6 / No: 166.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N., Törüner, M.** (1999). **Çalışma İktisadı**, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- Mankiw, G. N.** (2009). **Makroekonomi**, Çeviri Editörü, Ömer Faruk Çolak, Ankara: Eflatun Yayınevi, I. Baskı.
- Moffitt, R.** (2014). Unemployment benefits and unemployment. *IZA World of Labor*, **Johns Hopkins University**, USA, and IZA, Germany.
- Murat, Sedat** (2007). **Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İstanbul: İstanbul ticaret odası yayınları
- Murat, Sedat** (2012). Gençlerin İşsizliğine Genel Bir Bakış, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (40), 175-194.
- Öngüt, E.** (2007), Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sanayinin Değişen Dünya Rekabet Şartlarına Uyumu, **DPT Uzmanlık Tezleri**, Yayın No: DPT, 2703 sf. 71.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y., Sarioğlu. İ.**, (2006) İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi. **İstanbul Ticaret Odası Yayınları**, 2006.
- Özkaş, F. D. Konur, F.**, (2012), Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımında Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Rolü ve Uygulama Örnekleri, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** sf. 69.
- Özkaplan, N.**, (1994). **Çalışma Ekonomisi**. İstanbul Kavram Yayınları, 2. baskı 157 sf.
- Özgülven.A.**, (1975). **İktisat İlimine Giriş**. İstanbul Üniversitesi Yayınları No:2046.
- Parlakkaya, R.** (2010). "Yasal Mevzuat ve TMS-19: Çalışanlara Sağlanan Faydalar Türkiye Muhasebe Standardında Kıdem Tazminatı ve Muhasebe Uygulaması", **Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 13 (19): 269-291.
- Pekin, T.** (2012). **Makro Ekonomi**. İzmir, Zeus Kitabevi. 6. Baskı.

- Şahin, B. E., & Sevimli, Y. (2013).** Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları Ve İşkur'un Önemi. **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, 5(1).
- Sapancalı, F. (2007).** Türkiye'de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar. **Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 21(2-3), 8-30.
- Selamoğlu., A. (2002).** Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı Ve Etkileri, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** 2(4)
- Sevüktekin, E. (2012)** İş Hayatı ve Hukuk. **Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayınları**. İkinci baskı, İstanbul,
- Sürücü, M., (2014).** İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya Ve Türkiye Örnekler. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler Ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Uzmanlık Tezi**, Ankara.
- Şahin, B. E., & Sevimli, Y. (2013).** Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları Ve İşkur'un Önemi. **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, 5(1).
- Şenses, Fikret (2007).** Uluslararası Gelişmeler Işığında Türkiye Yükseköğretim Sistemi: Temel Eğilimler, Sorunlar, Çelişkiler ve Öneriler, **Economic Research Center Working Papers in Economics** 07, 5
- Talas, C. (1976).** Sosyal ekonomi. Dördüncü Baskı. **S Yayınları**. Ankara.
- Tansel, Aysit (2012).** 2050'ye Doğru Nüfus Bilim Ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış, İstanbul: **Tüsiad-T** 2012, 11, 536
- Taş., S., Bozkaya, G. (2012).** Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikaları. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2(1), 151-176.
- Törüner, M., Lordoğlu, K., (1991).** **Çalışma Ekonomisi**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Türkiye Cumhuriyeti Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2013).** <http://www.ebso.org.tr/ebsomedia/usefullink/6131533781-il-sanayi-durum-raporupdf.pdf>
- TÜİK, (2011).** **Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti**, , [www.tuik.gov.tr/Micro\\_Veri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/Micro_Veri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html), (25.12.2014)
- TÜİK, (2013), İl Göstergeleri, ( :// www.tuik.gov.tr / il Gostergeleri / iller /ANKARA .pdf**, Erişim Tarihi (Aralık, 2014)
- TÜİK, (2016).** **Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları**, , <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul>, (28.06.2017)
- TÜİK, (2016).** **Merkezi Dağıtım Sistemi: İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı**, , <http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (28.06.2017)
- UMEM, 2015.** [www.beceri10.org.tr](http://www.beceri10.org.tr) (Erişim tarihi: 02. 01. 2015)
- Uçkan, B. (1998).** Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü. **Çimento İşveren Dergisi**, 12(2).
- Uşen, Ş. (2007).** Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları. **Çalışma Ve Toplum**, 13(2), 65-95.
- Ünal, A. (2005).** Yeni İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları **U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi** Yıl: 6, Sayı: 8, 2005/1.
- Ünsal, E. (2007).** **Makro İktisada Giriş**. Siyasal Kitabevi, 1. Baskı, Ankara.
- Varçın, R. (2004).** **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**. Siyasal Kitabevi.

- Yavuzçehre, P. S.** (2014), Tekstil Sektöründe Çalışan Kentli Kadın İşçilerin Yoksulluk Halleri, **Çalışma İlişkileri Dergisi** 5(1) sf. 22-37.
- Yıldırım, K., Karaman, D., Taşdemir, M.** (2006). **Makroekonomi**, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı: Ankara.
- Yüceol, H. M.** (2005). Küreselleşme Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14(2).
- Yüceol, H. M.** (2007). Türkiye’de Bölgesel İşgücü Hareketleri, İşsizlik ve Ekonomik Kalkınma. **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 9(1).
- Zaim, S.** (1997). **Çalışma Ekonomisi**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.



## Öz Geçmiş

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Betül GÜMÜŞ  
 Doğum Tarihi / Yer : 1988 / Konya  
 Medeni Hali : Evli  
 Telefon : 05534241640  
 Adres : Hüsamettin Çelebi Mh. Gaziveren cd. Türkmenler Ap.  
 No:27/5 Selçuklu/Konya  
 E-mail : b.avci42@gmail.com

### Eğitim

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lise	Düz Lise	Naciye Mumcuoğlu Lisesi	2005
Lisans	İktisat	Afyon Kocatepe Üniversitesi	2012
Yüksek Lisans	İktisat	Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi	2014-

### Yüksek Lisans Tez Başlığı ve Tez Danışmanı:

Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Politikalarında Umem (Beceri'10): Konya, Ankara, Kayseri, Karaman, Aksaray, Denizli Örneği.  
 Danışman: Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2012	T.C. Merkez Bankası Bankacılık ve Finansal Kuruluşlar Genel Müdürlüğü	Staj
2008	Ova Un Muhasebe Birimi Stajı	Staj

### Teşvikler/Ödüller

Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisat Bölümü birincisi