

## AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI VE MESLEKİ YETİŞTİRME: “İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI”NIN ETKİNLİĞİNİN BURSA İLİ ÖRNEĞİNDE İNCELENMESİ

Doç. Dr. Özlem İŞİĞİÇOK\*  
Arş. Gör. Burak Faik EMİRGİL\*\*

### ÖZET

Türkiye’de son yıllarda, Avrupa Birliği’nin de desteğiyle özellikle işgücü piyasasında yer alan düşük beceri düzeyine sahip gençler, kadınlar, uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı gruplara yönelik olarak Türkiye İş Kurumu’nun uygulayıcısı olduğu aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde yer alan işgücü yetiştirme programlarının giderek önem kazandığı görülmektedir. Bu çalışma, işgücü yetiştirme programları dahilinde yürütülen kurslardan biri olan istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına odaklanarak, söz konusu kursların etkinliğini Bursa ili örneğinde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçtan hareketle, ilk olarak, Türkiye İş Kurumu’nun Bursa’daki işgücü mesleki yetiştirme faaliyetlerinin 2007 yılı itibariyle genel görünümü sunulmuştur. İkinci olarak, kurumun dört firma ile işbirliği çerçevesinde gerçekleştirdiği istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarının etkinliği çeşitli değişkenler bağlamında incelenmiştir. Araştırmanın temel bulgularına göre, istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına katılan işsizlerin işe yerleşme oranları çok yüksek olmakla birlikte, kuruma kayıtlı işsizlerin söz konusu kurslar aracılığıyla işe yerleşme oranları çok düşüktür. Ayrıca, kadınların kurslara katılma oranları önemli ölçüde erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bu sonuçlar, gerek kurslara katılım oranlarının artırılması gerekse katılımı cinsiyete yönelik farklılaşmanın önüne geçilebilmesi için farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmalar ile işbirliğinin geliştirilmesi ve mevcut programların dışında belirli

dezavantajlı gruplara yönelik etkin yetiştirme programlarının geliştirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Mesleki Yetiştirme, İşgücü Yetiştirme Programları, İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları, Türkiye İş Kurumu.

### ABSTRACT

#### ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES AND VOCATIONAL TRAINING: AN EXAMINATION OF THE EFFICIENCY OF WORKFORCE TRAINING PROGRAMS (THE CASE OF BURSA)

In recent years, it is seen that Workforce Training Programs are becoming to have a significant role as for disadvantaged groups particularly low-skilled young workers, women and long-term unemployed people in the Turkish labour market with the support of the European Union. This study aims to explore the efficiency of the Job Guaranteed Workforce Training Courses by focusing on the case of Bursa Province. With this aim, firstly it is presented the general outlook of the activities of Workforce Training Programs in Bursa by the end of 2007. Secondly, it is analyzed the effectiveness of Job Guaranteed Workforce Training Courses, which were carried out in collaboration with four companies in Bursa Province, in the context of some variables. According to the main findings, while on the one hand the ratio of job placement of the unemployed trainees who participated to the Job Guaranteed Workforce Training Courses is very high, on the other hand, the ratio of job placement of the registered unemployed trainees to Turkish Employment Organisation is very low. Additionally, the participant ratio of women is significantly stayed behind the participant ratio of men. Those findings indicate that it becomes essential to collaborate with companies which operate in diverse sectors for both increasing the courses’ participation and preventing the gender-based differentiation. Furthermore, it is also vitally important to develop the current workforce training programs for particular disadvantage groups in the Turkish labour market.

**Key Words:** Active Labour Market Policies, Vocational Training, Workforce Training Programs, Job Guaranteed Workforce Training Courses, Turkish Employment Organisation.

\* Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ÇEEİ Bölümü.

\*\* Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ÇEEİ Bölümü.

## GİRİŞ

Son yirmi yıllık döneme bakıldığında; bir taraftan demografik yapıda, diğer taraftan ise üretimin yapısında meydana gelen gelişmelerin etkisi ile işgücü piyasalarının büyük bir değişime uğradığına tanık olunmaktadır. Kuşkusuz tüm toplum kesimlerini etkileyen bu durum, özellikle uzun süreli işsizler, gençler ve kadınlar gibi bazı kesimleri (özel grupları) çok daha derinden etkilemektedir. Bu nedenle günümüz sorunlarından biri de bu kesimlerin, işgücü piyasası ile bağlarının arttırılarak hızla istihdama hazır hale getirilmeleridir. Nitekim bu amaçla ülke hükümetlerinin çeşitli ekonomik ve sosyal nitelikli politikalara başvurdukları bilinmektedir. Uzun süreli işsizler, gençler ve kadınlar gibi özel kesimlere yönelik, hükümetlerin uyguladıkları sosyal politikalar, aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) kapsamında değerlendirilmektedir. Bir başka deyişle; çok sayıda ve birbirinden farklı programın oluşturduğu bir bütünü ifade etmek üzere kullanılan aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde de söz konusu kesimlere yönelik uygulanan *mesleki yetiştirme*<sup>1</sup> (*vocational training*) programlarının ayrı bir yeri ve önemi bulunmaktadır. Mesleki yetiştirme programları, bireylere mesleki beceriler kazandırarak onların istihdam edilebilirliklerini doğrudan artıran programlardır. Bu programların işsizler ve işsizlik riskinin yüksek olduğu beceri düzeyi düşük olan kesimlere yönelik etkileri göz önünde bulundurulduğunda söz konusu programların Türkiye işgücü piyasası için çok daha önemli hale gelmektedir.

Nitekim ülkemizde işgücü piyasasının genel görünümüne bakıldığında; *bir taraftan gençlerin ve kadınların düşük işgücüne katılım ve istihdam oranları dikkat çekerken, diğer taraftan da özellikle gençler arasında, genel işsizlik oranından daha yüksek ve uzun süreli işsizlik oranları ile karşılaşmaktadır.* Bu

<sup>1</sup> İngilizce'deki “training” ve “education” kelimeleri arasında, Ercan (2007: 40)'ın da vurguladığı gibi Türkçe'de herhangi bir fark bulunmamakta, her iki kelime “eğitim” adı altında birleştirilmektedir. Ancak son yıllarda, “training” kelimesinin karşılığı olarak “yetiştirme”nin MEB ve İŞKUR'un yayımladığı raporlarda tercih edildiği görülmektedir. Söz konusu gelişme, Türkiye'de bu alanda literatürün oluşmasına katkı sağlaması ve mesleki yetiştirme ile istihdam ilişkisinin artırılması amacına yönelik olarak oldukça olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmelidir. “Mesleki eğitim” ve “yetiştirme” kelimeleri arasındaki farka ilişkin bir tartışma için bkz. Winch ve Gingell (1999: 237–238).

bağlamda istihdamın nicelik boyutu, dezavantajlı kesimler açısından olumsuzluklar doğururken, işgücünün ve istihdamın nitelik/eğitim düzeyi için de sorunların devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim Türkiye’de kadın istihdamı içerisinde, eğitim düzeylerine ilişkin yapılacak bir değerlendirmede, eğitim düzeyinin (özellikle yüksek öğretimin) kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını arttırmada ve işsizliği düşürmede belirleyici olduğu tespit edilmiştir (OECD 2007: 21). 15–24 yaş arası genç işgücüne ilişkin ise, eğitilmiş gençler (lise ve üzeri) arasındaki işsizlik oranlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (TÜİK 2007). Ayrıca bunlara ek olarak, işsiz gençlerin % 40’ı ilk kez iş arayanlardan oluşmaktadır (Ercan 2007: 31). Söz konusu sonuçların doğurduğu ortak bir sorun ise uzun süreli işsizlik olup, bu durum özellikle *gençler ve düşük eğitim seviyesine sahip yetişkinler* üzerinde etkili olmaktadır (Tessaring 1998: 85). Bir yıldan uzun bir süredir iş arayan bireyleri kapsayan uzun dönemli işsizlik oranlarının en yüksek olduğu ülkeler arasında ülkemiz de % 35,8 oranı ile üst sıralarda yer almaktadır (ILO 2007).

Türkiye’de işgücü piyasasına ilişkin yukarıdaki sorunların niteliği göz önüne alındığında; kamu istihdam hizmetleri içerisinde AİPP’nin dezavantajlı kesimler için önemi bir kat daha artmaktadır. Ülkemizde bu söz konusu hizmetlerin Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla yürütüldüğü bilinmektedir. Nitekim İŞKUR, işgücü yetiştirme kursları aracılığıyla “işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar olarak görülen gençlerin, kadınların, özürhükümlülerin, eski hükümlülerin, uzun süreli işsizlerin ve işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilmesi yoluyla istihdam edilebilirlikleri artırılmaya çalışmaktadır” (İŞKUR 2008a: 21). Bu çalışma, Türkiye’de AİPP’nin en önemli ayaklarından birini oluşturan “işgücü yetiştirme kursları”na odaklanarak, söz konusu kursların işgücü piyasası bakımından etkilerini ve etkinliğini, Bursa ili örneğinde inceleyerek değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

## 1. AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP), çok sayıda ve birbirinden farklı programların oluşturduğu bir bütünü ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır (Uşen 2007: 66). Bu bağlamda devlet tarafından uygulamaya

konan ve işsizlerin emek piyasasına girişlerini veya emek piyasasında kalışlarını kolaylaştıracak her türlü sosyal politika önlemi aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında değerlendirilmektedir. Nitekim işsizlerin iş bulma zorluklarını giderme, yeni istihdam alanları açma, emek arz ve talebini kurumsal yapılanmalar sayesinde bir araya getirerek işgücü piyasasına girişi kolaylaştırma gibi ilkeler üzerine kurulan aktif işgücü piyasası politikaları, geniş anlamda; işsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve arttırmak amacıyla, iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, kariyer yönetimi hizmetlerinin verildiği, iş analizleri ve meslek sınıflandırmasının yapıldığı, istihdamla ilişkilendirilmiş çeşitli meslek eğitiminin uygulandığı, iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz & Mahiroğulları 2007: 90).

Yalnız işgücüne katılma oranını ve istihdam oranını arttırmayı, dolayısıyla bağımlılık oranını azaltmayı amaçlamayıp; aynı zamanda işin kalitesi ve verimliliğini de arttırmayı amaçlayan (Uşen 2007: 66) AİPP'nin tarihsel geçmişi, II. Dünya Savaşı sonrasına dayanmaktadır. Nitekim AİPP, kavram olarak ilk kez, II. Dünya Savaşı'nın hemen sonrasında İsveç'te kullanılmıştır (Kapar 2005: 343). II. Dünya Savaşı öncesinde de işgücü piyasaları ile ilgili çok sayıda iş yaratımı ve meslek eğitimi programı gibi, uygulamalara rastlanmaktadır. Ancak; bu uygulamalar AİPP olarak anılmamaktadır. 1948 yılında İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak amacıyla oluşturulan ve sosyal demokrat nitelikler taşıyan bir politikanın oluşturulması sırasında, İsveç'li iktisatçılar Gösta Rehn ve Rudolph Meidner, AİPP kavramını “tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji” olarak tanımlamışlardır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) de, 1960'lı yıllarda İsveç'te uygulanan bu politikaları yayınlamak suretiyle, AİPP'nin ayrı bir politika olarak kabul edilmesini sağlamıştır (Biçerli 2005: 4).

OECD, AİPP'yi “emek piyasasını ve çalışanların işle ilgili niteliklerini geliştirmeye ve daha etkin bir emek piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler olarak tanımlamakta (Uşen 2007: 66); işsizle mücadelede izlenen politikaları 7 grup altında toplamaktadır (Biçerli 2005: 4). Bunlar:

(1) Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, (2) Mesleki eğitim, (3) Sübvansiyon edilmiş istihdam (özel sektöre yönelik ücret ve istihdam sübvansiyonu, kendi işini kuranlara yardım ve doğrudan kamu sektöründe istihdam), (4) gençlere yönelik politikalar, (5) özürliülere yönelik politikalar, (6) işsizlik sigortası ve (7) erken emekliliktir. OECD'ye göre bu politikalardan (1-5) arasında kalanlar aktif politikalar, (6-7) arasında yer alan politikalar ise, pasif politikalar. OECD işsizlere gelir desteği sağlanmasına yönelik politikaları pasif politikalar olarak kabul ederken; emek piyasalarındaki işleyiş bozukluklarını iyileştiren, mesleki becerileri geliştiren ve emek piyasalarının etkinliğini arttıran politikaları ise; AİPP olarak değerlendirmektedir.

İlk AİPP, emek talebini arttırmak ve çalışanları emek talebinin yoğun olduğu mesleklere, işyerlerine ve bölgelere yeniden yerleştirmek amacıyla tasarlanmış; aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerden gelen yabancı çalışanların emek piyasasına giriş ve akıcılıklarını düzenlemeyi de amaçlamıştır (Kapar 2005: 341). Ancak aktif istihdam politikalarının ön plana çıkması ve önem kazanması 1980'li yıllarda gerçekleşmiştir. Bir başka deyişle 1960'lı yıllardan itibaren bilinen bu politikalar, 1980'li yıllardan itibaren giderek ön plana çıkmıştır. Kuşkusuz bu durumda da neoliberal politikaların hakim olduğu 1980 sonrası dönemde, yüksek oranlara ulaşan işsizliğin yarattığı ekonomik ve sosyal sorunların, emek piyasalarına müdahaleyi kaçınılmaz kılmasının büyük rolü olmuştur.

Aktif emek piyasası politikalarının bileşenlerini oluşturan programlar, çok ve çeşitlidir. Bununla birlikte; bu programların bir kısmı işgücü piyasasının istem yanını, yani emek talebini düzenlerken; bir kısmı da sunum yanını, yani arz yönünü düzenlemektedir (Kapar 2005: 346). Nitekim AİPP'nin çoğunluğunu oluşturan istem (talep) yönlü programlar, doğrudan veya dolaylı yoldan iş yaratmayı amaçlarken; sunum (arz) yönlü programlar ise; iş yaratmaya yönelik bir işlev üstlenmemekte, işgücü piyasasında var olan işlere işsizleri yerleştirmede etkili olmaktadır. Bir başka deyişle istem yönlü programlarda doğrudan veya dolaylı olarak iş yaratma amacı belirginken; sunum yönlü programlarda ise; iş yaratmak yerine, işsizleri var olan işlere yönlendirmek; çalışan ve işsizler arasında farklılık yaratarak özel grupların istihdamını kolaylaştırmak amaçlamaktadır. Diğer taraftan son yıllarda sunum yönlü AİPP'nin giderek ağırlık kazandığı, buna

karşılık iş yaratarak işsizleri aktif hale getirmeye yönelik istem yönlü programların, sunum yönlü programların karşısında eski önemini yitirmeye başladığı ileri sürülmektedir (Kapar 2005: 346). Yine benzer şekilde bir başka önemli gelişme de, tüm işsizlere yönelik doğrudan iş yaratmaya yönelik programlardan, özel seçilmiş işsiz gruplarına yönelik dolaylı iş yaratma programlarına geçiş gözlenmektedir (Kapar 2005: 346).

Bu konudaki çalışmalar incelendiğinde dikkat çekici bir başka nokta ise; istem ve sunum yönlü söz konusu politikaların bileşenlerini oluşturan programların çeşitli şekilde sınıflandırılabilmesidir. Nitekim bazı yazarlar bu sözkonusu politikaları işsizliği önlemeye yönelik AİPP (ki bunlar; mesleki eğitim politikaları, istihdam artırıcı sübvansiyonlar, kendi işini kuracaklara yapılan yardımlar, istihdam danışmanlığı hizmetlerive kamunun yeni istihdam alanları oluşturması) ve işsizliği sınırlamaya yönelik aktif emek piyasası politikaları (haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek çalışmanın yaygınlaştırılması, işgücü hareketliliğinin artırılması ve erken emeklilik uygulamaları) olmak üzere sınıflandırırken (Korkmaz & Mahiroğulları 2007: 90); bazı yazarlar; kamu çalışma programları, iş arama yardımları ve istihdam hizmetleri, mesleki ve yeniden mesleki eğitim programları, bağımsız çalışma programları, işletmelere sunulan ücret ve istihdam destekleri, işsizlere sağlanan ödeme desteği olarak sınıflandırmakta (Kapar 2005: 346-360); nihayet bazı yazarlar da; tüm işsizlere yönelik önlemler (bilgilendirme, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri, mesleki yetiştirme programları, özel sektörü teşvik programları, istihdam yaratma programları) ve risk gruplarına yönelik önlemler (gençlere yönelik programlar, özürülere yönelik programlar, kadınlara yönelik programlar, yabancılara yönelik programlar, yaşlılara yönelik programlar ve uzun süreli işsizlere yönelik programlar) olarak sınıflandırmaktadır (Uşen 2007: 70). Bununla birlikte çalışmanın Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ile Türkiye'de mesleki yetiştirme programlarına odaklanması nedeniyle son sınıflandırma şeklinin benimsenmesi uygun görülmüştür. Ayrıca günümüzde Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde (AB) çok çeşitli ve birbirinden farklı aktif işgücü piyasası politikalarının uygulandığı ve bu konuda politikaların heterojen bir özellik arz ettiği de gözden uzak tutulmamalıdır (Uşen 2007: 70).

Bu bağlamda AİPP'ndan ilk grubu işsizlere yönelik önlemler oluşturmaktadır. İşgücü piyasalarında tüm işsizlere yönelik genel önlemleri içeren bu programların (Uşen 2007: 70-71) başında iş aracılığı ve işe yerleştirme hizmetleri gelmekte; bu hizmetlerde günümüzde hem kamu, hem de özel istihdam büroları aracılığı ile yürütülmektedir. İşsizlere yönelik önlemlerden ikincisini ise, işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla yürütülen mesleki yetiştirme, yeniden yetiştirme ve genel eğitim-öğretim programları oluşturmaktadır. Ayrıca yine işsizlerin istihdamını çekici hale getirecek özel sektöre ücret ve istihdam sübvansiyonları verilmesi, işsizlerin kendi işlerini kurmalarına yönelik maddi ve teknik destek verilmesi, esnek çalışma saatlerinin ve esnek istihdam türlerinin yasallaştırılarak yaygınlaştırılmaya çalışılması, kamuda işsizlere yönelik doğrudan istihdam yaratan düzenlemelere gidilmesi gibi programlar da işsizlere yönelik başlıca AİPP arasında sayılabilir.

Diğer taraftan risk gruplarına yönelik AİPP ise, gençler, özürülüler, kadınlar, yabancılar, yaşlılar ve uzun süreli işsizler gibi işgücü piyasasında özel koruma gerektiren gruplara yönelik uygulanan politikalarıdır.

## 2. AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ BİR AYAĞI OLARAK “MESLEKİ YETİŞTİRME PROGRAMLARI”: AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE

Mesleki yetiştirme, “bireylerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve yetkinliklerle (competences) donatılmasını amaçlayan” bir mesleki eğitim biçimi olarak tanımlanmaktadır (Tissot 2004: 160; Moodie: 2002). Kamu istihdam hizmetleri altında uygulanan mesleki yetiştirme hizmetleri, AİPP'nin en önemli kolunu oluşturmakla birlikte mesleki yetiştirmenin *iş-dışında yetiştirme (off-the-job training)* yerine çoğunlukla, *iş-başında yetiştirme (on-the-job training)* kategorisi içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, AİPP kapsamında uygulanan yetiştirme programları, işgücü piyasası içerisinde yer alan gençler, uzun süreli işsizler, temel becerilerden yoksun düşük vasıflılar gibi dezavantajlı kesimlerin, işletmeler içerisinde istihdam edilebilirliklerini doğrudan artırıcı etkiye sahip bir eğitim modeli olarak özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır (Tuy ve diğerleri 2001: 84-85; Kapar 2005: 351).

Mesleki yetiştirme, özellikle Avrupa Birliği tarafından, bir yandan yaşam boyu öğrenme, istihdam, uzun-dönemli rekabet ve sosyal uyum hedefleri çerçevesinde ele alınan stratejik öneme sahip bir politika olarak değerlendirilirken, diğer yandan ise “Avrupa İstihdam Stratejisi”nde yer alan etkin bir aktif işgücü piyasası politikasının öncelikli konularından birini oluşturmaktadır (Kluve 2006; EC 2007a: 25).<sup>2</sup> AB ülkeleri içerisinde AİPP kapsamında yer alan mesleki yetiştirme programları çeşitlilik göstermekle birlikte (Kluve 2005), ülkeler arasında “sürekli mesleki yetiştirme” (*continuing vocational training*) politikaları altında benzeşmeye yönelik eğilim söz konusudur (Wollschläger ve Guggenheim 2004). Sürekli mesleki yetiştirme programları, mesleki eğitime bütüncül bir yaklaşım getirerek, eğitim ve istihdam politikaları arasında köprü özelliği taşımakla birlikte aralarındaki ilişkinin, yalnızca işsizler açısından değil tüm dezavantajlı kesimler için, doğrudan kurulduğu alanların başında gelmektedir (Lipinska ve diğerleri 2007: 7). Son yıllarda ise, mesleki yetiştirmenin yalnızca kamu hizmeti olmasının ötesinde, gerek finansman gerekse hizmetin ulaştırılması amacıyla yönelik olarak özel sektörün de işbirliğinin gerekliliği ortaya konulmaktadır (Descy ve Tessaring 2002: 18; EC 2007b: 200; Lipinska ve diğerleri 2007: 47).<sup>3</sup> Diğer bir ifadeyle, AB’nde sürekli mesleki yetiştirme faaliyetlerine dahil edilen AİPP kapsamındaki mesleki yetiştirme programları, devletin yanı sıra firmaların da etkin rol oynadığı ikili bir yapıda oluşarak, işgücü piyasası içerisindeki dezavantajlı bireylere yönelik olarak, firmaların ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve yetkinlikleri kazandırarak istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır.

Türkiye’de ise sürekli mesleki yetiştirme uygulamaları, yaygın eğitim kategorisinde yer alarak, kamu kurumlarından özel sektöre, üniversitelerden sivil toplum kuruluşlarına kadar geniş bir alanda

<sup>2</sup> AB ve OECD ülkelerinde uygulanan diğer AİPP tipleri, “özel sektörün öncülüğündeki programlar”, “kamu sektörü öncülüğündeki doğrudan istihdam programları”, “kamu hizmetleri, gençlik programları ve özürülüler için programlar” şeklinde sıralanmaktadır (Kluve 2005: 19–21).

<sup>3</sup> Sürekli mesleki yetiştirmenin etkinliğini ölçmek amacıyla “Sürekli Mesleki Yetiştirme Anketi” tüm AB ülkeleri kapsamında uygulanmaktadır. Anketin sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. [http://www.trainingvillage.gr/etv/projects\\_networks/Statistics/key\\_documents.asp](http://www.trainingvillage.gr/etv/projects_networks/Statistics/key_documents.asp).

faaliyet imkanı bulmaktadır (World Bank 2006: 98). Sürekli mesleki yetiştirme faaliyetlerine AİPP perspektifinden bakıldığında ise, söz konusu faaliyetlerin ülkemizde temel uygulayıcısının Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olduğu görülmektedir. AİPP kapsamında uygulanan mesleki yetiştirme hizmetlerinin, özellikle 1980’li yılların ikinci yarısından itibaren işgücünün niteliğini yükseltmek amacıyla, Dünya Bankası ve Avrupa Birliği gibi uluslararası kuruluşların desteğiyle uygulanan çeşitli proje ve programlar çerçevesinde yürütülmektedir (MEDA-ETE 2005: 5). Nitekim söz konusu projelerin ilki olan “İstihdam ve Yetiştirme Projesi”, 1993–2000 yılları arasında, beceri düzeyi düşük işsizlerin beceri düzeylerini arttırma veya kendi işlerini kurmaya yönlendirme hedefiyle, Dünya Bankası’nın desteğiyle uygulanmaya başlanmış olup, halen devam etmektedir. İkincisi olan, “Özelleştirme Sosyal Destek Projesi” ise, 2000–2004 yılları arasında, özelleştirmeler sonucunda işsiz duruma düşen işçilere işsizlik sigortası kapsamında belirli bir miktar tazminat ödenmesi ve yeniden işe alma hizmetlerinin verilerek işe kolay bir biçimde yerleştirilmelerinin sağlanması amacıyla uygulamaya konulmuştur. Bu projelere ek olarak, AB’nin mali yardımıyla 2003 yılından itibaren İŞKUR’un yürütücülüğünde uygulanmakta olan çeşitli teknik destek programları ile mesleki yetiştirmenin geliştirilmesi yoluyla ulusal ölçekte beşeri sermayenin geliştirilmesine yönelik stratejilerin oluşturulması da hedeflenmektedir (Vos 2008: 12).

Nitekim AİPP çerçevesinde İŞKUR bünyesinde, 2007 yılı itibariyle beş farklı işgücü mesleki yetiştirme hizmeti verilmektedir. Bu hizmetler sırasıyla, (i) *istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları*, (ii) *kendi işini kurmak isteyenlere yönelik meslek edindirme kursları*, (iii) *özürülülere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri*, (iv) *hükümlülerin mesleki eğitimine yönelik çalışmalar* ve (v) *işsizlik sigortası kapsamında işsizlere verilen eğitimler* şeklindedir.<sup>4</sup> Söz konusu hizmetlerin yürütülmesi için Çalışma ve Sosyal Güvelik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında

<sup>4</sup> İşgücü yetiştirme kursları kapsamında beş farklı mesleki yetiştirme hizmetine ek olarak çeşitli projeler kapsamında kurslar gerçekleştirilmektedir. 2007 yılı içerisinde söz konusu kurslar, “Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP-2)”, “Ceza İnfaz Kurumu Girişimci Yetiştirme Projesi (KOSGEB)” ve “Sertifikalı Tarım İşçileri Projesi (SETİP)” olmuştur.

2005 yılında “İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Protokolü” imzalanmış olup, söz konusu Protokol kapsamında düzenlenmiş kurslara İŞKUR’a kayıtlı toplam 707.671 işsiz arasından toplam 15.051 kişi katılmış (İŞKUR 2008b: 21), Türkiye genelinde yukarıdaki beş işgücü mesleki yetiştirme kursuna katılım oranı ise % 2.1 olarak gerçekleşmiştir.<sup>5</sup>

### 3. BURSA İLİNDE İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARININ ETKİNLİĞİNİN İNCELENMESİ

Çalışmanın bu bölümünde, İŞKUR’un Bursa ili içerisinde işgücü mesleki yetiştirme programlarından “istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları”na odaklanarak, söz konusu kursların Bursa işgücü piyasası açısından etkilerini ve etkinliğini inceleyerek değerlendirmek amaçlanmaktadır. Bu amaçtan hareketle, öncelikli olarak, İŞKUR’un Bursa’da AİPP kapsamındaki işgücü mesleki yetiştirme faaliyetlerinin 2007 yılı itibariyle genel görünümü verilmeye çalışılmıştır. Ardından, işgücü mesleki yetiştirme programları içerisinde en geniş katılımın gerçekleştiği “istihdam garantili işgücü kursları”na odaklanılarak, söz konusu kursların etkinliği değerlendirilmeye çalışılmıştır.<sup>6</sup> İŞKUR faaliyetleri ile ilgili veriler, İŞKUR 2007 yılı verileri ile sınırlandırılmıştır.

<sup>5</sup> Türkiye’de işgücü piyasası içerisinde yer alan dezavantajlı kesimlerin başında gelen kadınlar ve gençlere yönelik doğrudan mesleki yetiştirme programı bulunmamaktadır. AB tarafından 2007–2013 döneminde aday ve potansiyel aday ülkelere “Katılım Öncesi Mali Yardım” (IPA) kapsamında aktarılacak olan mali yardımlar kadınlara yönelik olarak, 2008 yılı içerisinde başlanması planlanan “Kadınların İşgücü Piyasasına Girişlerine Destek Projesi” ile, daha önce tarımda çalışmakta olanlar dahil olmak üzere, kadınların işgücüne katılımlarını teşvik etmek ve kadın istihdamını artırmaktır. Gençlerin istihdamına yönelik olarak ise, ILO, Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler işbirliği ile kurulan “Gençlik İstihdam Ağı”na Türkiye 2006 yılında dahil olmuş ve bu yönde gençlik eylem planı hazırlanması planlanarak gençlerin işsizliği konusunda teknik ve mali yardım öngörülmektedir (İŞKUR 2008a: 38–40).

<sup>6</sup> Bursa’da gerçekleştirilen AİPP faaliyetlerinden istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin ayrıntılı veriler, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü’nden elde edilmiştir. İŞKUR 2007 İstatistik Yıllığı’nda, işgücü yetiştirme hizmetlerine katılan toplam kursiyer sayısının 4737 olarak belirtilmesine rağmen İŞKUR İl Müdürlüğü’nden temin edilen verilerde bu sayının toplam 5527 olduğu görülmektedir. Söz konusu farklılığın giderilmesine yönelik olarak, *istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları*

### 3.1. Bursa İŞKUR’un AİPP Faaliyetleri

Öncelikli olarak, Bursa ili içerisinde gerçekleştirilen genel hizmetlere bakıldığında, 2007 yılı içerisinde Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü’ne yapılan başvuru sayısı 24.875 erkek (% 68,6) ve 11.389 kadın (% 31,4) olmak üzere toplam 36.264 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu başvuruların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, toplam başvuruların % 33,1’inin 15–24 yaş grubu, % 36,7’sinin 25–39 yaş grubu, % 18,1’inin ise 40–64 yaş grubu oluşturmaktadır. Başvuruların eğitim durumlarına bakıldığında, ilköğretim düzeyinde eğitim alanların oranı % 46,3, ortaöğretim düzeyinde başvuranların oranı % 38,4, önlisans düzeyinde başvuranların oranı % 7,8, lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip başvuranların oranı ise % 6,4 olarak belirlenmiştir.

Yıl içinde alınan açık iş sayısı 9.861 olurken, işverene yapılan işgücü sunumunun 104.418’i erkek, 18.826’sı kadın olmak üzere toplam 123.244 kişi olarak tespit edilmiştir. Öte yandan, yıl içinde İŞKUR’a başvuranların işe yerleştirilme sayısı toplam 6.839 olarak belirlenmiştir (İŞKUR 2008b: 4). Bu rakamlardan hareketle, yıl içerisinde İŞKUR İl Müdürlüğü’ne yapılan başvuru sayısının işe yerleştirmeye olan oranının % 18,9; işverene yapılan sunumlar ile işe yerleştirmeye olan oranının ise % 5,5 olduğu görülmektedir. Ayrıca, işgücü içerisinde 2007 yılına devredilen işsiz sayısı 52.116 iken (İŞKUR 2007: 4), 2008 yılına devredilen işsiz sayısı 36.419 kişi olarak hesaplanmıştır.

*İşgücü yetiştirme kurslarının* 2007 yılı içerisinde Bursa ilindeki genel görünümüne odaklanıldığında, toplam 100 işgücü yetiştirme kursunun düzenlendiği ve bu kurslara katılanların sayısının 1236’sı kadın ve 3501’i erkek olmak üzere toplam 4737 olduğu belirtilmektedir. ÖSDP kapsamında düzenlenen kursların sayısı 10 olurken, katılımcı sayısı 169; işsizlik sigortası kapsamında düzenlenen kursların sayısı 20 olurken, katılımcı sayısı 427 olarak gerçekleşmiştir (İŞKUR 2008b: 76). Bir sonraki kısımda ayrıntılı olarak incelenecek olan istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları dışındaki işgücü yetiştirme hizmetlerinden olan

ile özürü ve hükümlülere yönelik kurslara ilişkin, 2007 İstatistik Yıllığı’nda ayrıntılı verilerin yer almamasından dolayı, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü’ne ait verilerin kullanılması tercih edilmiştir.

özürlü ve hükümlülere yönelik kurslara ise, 88 özürlü ve 175 hükümlü kursiyer olmak üzere toplam 263 kursiyer katılmıştır.

### 3.2. İstihdam Garantili İşgücü Mesleki Yetiştirme Kurslarına Yönelik

#### Bulguların Değerlendirilmesi

İstihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin verilerin sunulmasından önce, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü ile işverenler arasındaki ilişkiye ve kursların düzenlenmesi sürecine göz atmak anlamlı olacaktır. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa ve Türkiye İş Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliğine dayanılarak gerçekleştirilen işgücü yetiştirme programları öncelikli olarak, il/şube müdürlüklerince işgücü piyasası ihtiyaç analizlerine göre belirlenen her meslekte gereksinim duyulan kurslar ve programlar tespit edilerek, yıllık işgücü eğitim planı hazırlanmaktadır. Söz konusu plan doğrultusunda eğitim düzenlenecek mesleklerde kuruma kayıtlı işsizler iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü talebini karşıladığı taktirde, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim ve öğretim kurumları, üniversiteler veya özel kesim işyerleri gibi kurum ve kuruluşlardan eğitim hizmetleri satın almak ya da kurs düzenlenmek suretiyle işbirliğine gidilmektedir. *Herhangi bir mesleği olmayan veya mesleğinde yetersiz olan ya da mesleği iş piyasasında geçerli olmayan işsizlerin, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilerek veya meslekleri geliştirilerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla düzenlenen kurslar olan istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları ise, kursları başarı ile bitiren kursiyerlerin, yetiştirildikleri mesleklerde tam zamanlı<sup>7</sup> işe yerleştirilmeleri amacıyla düzenlenmektedir.* Toplam altı aylık süreyi geçmeyecek teorik ve pratik yetiştirmeyi kapsayan kurs sonunda yapılan sınavda başarılı olan kursiyerlerin en az % 50'sinin, sınavı takip eden tarihten itibaren en fazla 90 gün içinde işbirliği yapılan kurum veya kuruluş ya da yüklenici tarafından istihdam edilmekte ve her kursiyerin en az 30 gün süre ile istihdamda kalması esas alınmaktadır.

<sup>7</sup> Tam zamanlı istihdam dışında kalan part-time, periyodik çalışma, yevmiyeli eleman, ekstra eleman gibi kısmi zamanlı standart-dışı istihdam biçimleri, kursiyerlerin işe yerleşmesi sürecinde “istihdam garantili sözleşme biçimleri” olarak kabul edilmemektedir.

Bu süreç doğrultusunda, 2007 yılı içerisinde istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına yönelik olarak, tümünün otomotiv sektöründe faaliyet gösterdiği dört kuruluş ile İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından işbirliği yapılmıştır. Bu kuruluşlarından ilki olan FİRMA-1, Türkiye’de ilk kez 1971 yılında üretime başlayarak günümüzde 5000’e yakın işçi istihdam eden, yalnızca otomotiv sektörünün değil Türkiye ekonomisinin önde gelen kuruluşlarından biri konumundadır.<sup>8</sup> Japonya kökenli otomotiv ekipmanları sağlayan birçok uluslu şirket olarak dünya genelinde 150.000 çalışana sahip olan FİRMA-2, 2004 yılından itibaren Bursa Serbest Bölge’de yer alan fabrikasında 2.500 kişiyi istihdam etmektedir. Merkezi Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde yer alan FİRMA-3, 170.000’e yakın çalışana ile dünyanın en büyük otomotiv yedek parça üreticilerinden biri olup, Bursa’da 1989 yılında itibaren faaliyet göstermektedir. FİRMA-4, Bursa’da İŞKUR ile işbirliğinin gerçekleştirildiği ABD merkezli ikinci çok uluslu şirket olup, küresel düzeyde 33 ülkede 90.000 kişiye istihdam sağlamakta ve Bursa’da 1989 yılında Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi’nde kurularak üretimini gerçekleştirmektedir.

Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü’nün 2007 yılı içerisinde işbirliği içinde olduğu söz konusu dört firmada gerçekleştirilen istidam garantili işgücü yetiştirme kurslarına katılanlara ilişkin veriler Tablo-1’de sunulmuştur. Kurslara en geniş katılımın toplamda 2430 kişi ile FİRMA-1’de, en düşük katılımın ise toplamda 12 katılımcı ile FİRMA-4’te gerçekleştiği görülmektedir. Dört firmada yürütülen söz konusu kurslara, 1092’si kadın (% 23) ve 3636’sı erkek (% 77) olmak üzere toplamda 4728 kişi katılmış olup, başarılı olan kursiyer sayısı 4092 olmuştur. Bursa ilinde 2007 yılına devredilen İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin kurslara katılım oranı hesaplandığında, FİRMA-1’in % 4,7, FİRMA-2’nin % 1,6, FİRMA-3’ün % 2,2, FİRMA-4’ün % 0,02 ve toplamda ise kuruma kayıtlı işsizlerin % 9,1’inin kurslara katıldığı ortaya çıkmaktadır.

<sup>8</sup> FİRMA-1, İstanbul Sanayi Odası’nın yapmış olduğu “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” sıralamasında 8. sırada yer almaktadır (İSO, 2008).

**Tablo 1 : İstihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına katılanların ve başarılı katılımcıların dağılımı**

FİRMALAR	KATILAN SAYISI			BAŞARILI KATILIMCI SAYISI	2007 YILINA DEVREDİLEN İŞKUR'A KAYITLI İŞSİZLERİN KURLARA KATILIM ORANI (%)
	Kadın	Erkek	Toplam		
FİRMA-1	-	2430	2430	2330	4,7
FİRMA-2	533	290	823	765	1,6
FİRMA-3	547	616	1163	986	2,2
FİRMA-4	12	-	12	11	0,02
<b>TOPLAM</b>	<b>1092</b>	<b>3636</b>	<b>4728</b>	<b>4092</b>	<b>9,1</b>

İstihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarında başarılı katılımcıların işe yerleşme durumu incelendiğinde (Tablo-2), söz konusu kurslarda başarı sağlamış 4092 katılımcıdan 4059'unun işe yerleşmiş olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle, başarılı katılımcıların işe yerleşme oranı % 99,2 olurken, 2007 yılına devredilen İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin işe yerleşme oranı ise % 7,7 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu işsizlerin, işe yerleşme oranının en yüksek olduğu kuruluş FİRMA-1 iken, oranın en düşük olduğu kuruluş ise FİRMA-4 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 2 : İstihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarında başarılı katılımcıların işe yerleşme durumu**

FİRMALAR	BAŞARILI KATILIMCI SAYISI	İŞE YERLEŞME	BAŞARILI KATILIMCILARIN İŞE YERLEŞME ORANI (%)	2007 YILINA DEVREDİLEN İŞKUR'A KAYITLI İŞSİZLERİN İŞE YERLEŞME ORANI (%)
FİRMA-1	2330	2314	99,3	4,4
FİRMA-2	765	760	99,3	1,4
FİRMA-3	986	974	98,8	1,9
FİRMA-4	11	11	100	0,02
<b>TOPLAM</b>	<b>4092</b>	<b>4059</b>	<b>99,2</b>	<b>7,7</b>

İşe yerleşen katılımcıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında (Tablo-3), genelde % 21,1'inin kadın ve % 78,9'unun erkek olduğu görülmektedir. FİRMA-1, hem işe yerleşen katılımcıların en yüksek olduğu kuruluş (% 57), hem de işe yerleşen katılımcıların tümünün erkek olduğu tek kuruluştur. FİRMA-2'de gerçekleştirilen kursların ardından, kadınların işe yerleşme oranının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. FİRMA-3, FİRMA-1'den sonra en yüksek işe yerleşmenin gerçekleştiği ikinci kuruluş olurken, kadınların işe yerleşme oranı % 10,7 ve erkeklerin işe yerleşme oranı ise % 13,3 olmaktadır. FİRMA-4'te ise, katılım oranına paralel olarak işe yerleşmenin en düşük olduğu kuruluş olmasının yanında yalnızca kadın kursiyerlerin işe yerleştiği belirlenmiştir.

**Tablo 3 : İşe yerleşen katılımcıların cinsiyete göre dağılımı**

FİRMALAR	İŞE YERLEŞEN KURSIYERLER					
	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
FİRMA-1	-	-	2314	57	2314	57
FİRMA-2	412	10,2	348	8,6	760	18,8
FİRMA-3	433	10,7	541	13,3	974	24
FİRMA-4	11	0,2	-	-	11	0,2
<b>TOPLAM</b>	<b>856</b>	<b>21,1</b>	<b>3203</b>	<b>78,9</b>	<b>4059</b>	<b>100</b>



İşe yerleşen katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları göz önüne alındığında, toplamda ilköğretim düzeyinde işe yerleşmiş olan katılımcıların % 9,3, ortaöğretim düzeyinde işe yerleşmiş olan katılımcıların % 74,5 ve önlisans düzeyinde işe yerleşmiş olan katılımcıların % 16,2 olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Lisans ve üzeri (yüksek lisans ve/veya doktora) düzeyde ise, istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına katılım gerçekleşmemiştir. İlköğretim düzeyinde işe yerleştirmelerin en yüksek olduğu kuruluşun FİRMA-2, ortaöğretim ve önlisans düzeyinde işe yerleştirmelerin en yüksek olduğu kuruluşun ise FİRMA-1 olduğu görülmektedir.

**Tablo 4 : İşe yerleşen katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı**

FİRMALAR	İŞE YERLEŞEN KURSİYERLER							
	İlköğretim		Ortaöğretim		Önlisans		Lisans ve üzeri	
	N	%	N	%	N	%	N	%
FİRMA-1	-	-	1758	43,3	556	13,7	-	-
FİRMA-2	318	8,2	427	10,5	16	0,4	-	-
FİRMA-3	40	1	844	20,8	89	2,2	-	-
FİRMA-4	7	0,1	4	0,1	-	-	-	-
TOPLAM	365	9,3	3033	74,5	661	16,2	-	-

## SONUÇ

Kamu hizmeti olarak uygulamaya konan ve işsizlerin emek piyasasına girişlerini veya emek piyasasında kalışlarını kolaylaştıracak her türlü sosyal politika önlemi olarak değerlendirilen AİPP içerisinde, belirli risk gruplarına yönelik önlemler ve politikalar giderek önem kazanmaktadır. Bu politikaların temel taşıyıcılarından biri olan mesleki yetiştirme programları, uzun süreli işsizler, temel becerilerden yoksun düşük vasıflılar gibi risk gruplarının, işletmeler içerisinde istihdam edilebilirliklerini doğrudan artırıcı etkiye sahip bir politika olarak özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır. Türkiye’de ise İŞKUR’un ana yürütücüsü olduğu programlar, özellikle 1980’li yılların ikinci yarısından itibaren işgücünün niteliğini yükseltmek amacıyla, çeşitli proje ve programlar çerçevesinde uygulanmakta olup, günümüzde bu programlar arasında istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kurmak isteyenlere yönelik meslek edindirme kursları, özürllülere, hükümlülere ve işsizlik sigortası kapsamında işsizlere verilen yetiştirme faaliyetleri yer almaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye işgücü piyasası için giderek önem kazanmakla birlikte işgücü mesleki yetiştirme programları içerisinde uygulanan ve en geniş katılımın gerçekleştiği “istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları”na odaklanılarak, söz konusu kursların etkinliğini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. 2007 yılında Bursa ili kapsamında, İŞKUR ile işbirliği gerçekleştirmiş olan dört firmada uygulanan kurslara ilişkin elde edilen verilerden yola çıkarak yapılacak olan değerlendirme kapsamında ilk olarak, kuruma kayıtlı işsizlerin istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına katılım oranlarının çok düşük olduğunu tespit etmek mümkündür. Ayrıca söz konusu kurslara katılıma ilişkin, erkeklerin katılım oranlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak söz konusu durum, kursların gerçekleşmesi için işbirliği yapılan firmaların, erkeklerin istihdam oranlarının yüksek olduğu otomotiv sektöründe yer alması ile açıklanabilir.

İkinci olarak, gerçekleştirilen kurslarda başarılı olan katılımcıların, işe yerleşme oranları çok yüksek olmakla birlikte, 2007 yılı içerisinde kuruma kayıtlı işsizlerin söz konusu kurslar yoluyla işe yerleşme oranları düşük kalmaktadır. Bir diğer ifadeyle, Bursa ili örneğinden hareketle, istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarının işsizleri

istihdam etme noktasındaki etkinliğinin oldukça sınırlı kaldığını söylemek mümkündür. Üçüncü olarak, işe yerleşen kursiyerlerin cinsiyete göre dağılımında, kurslara katılımdaki cinsiyete ilişkin farklılaşmaya paralel olarak, kadınların işe yerleşme oranlarının erkeklere oranla çok daha düşük olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Son olarak, işe yerleşen kursiyerlerin çoğunluğunun ortaöğretim mezunu olduğu görülmektedir. Bu sonuç, kuruma başvuran kişiler arasındaki en yüksek paya ilköğretim mezunlarının sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ilköğretim mezunlarının ilgili kurslar aracılığıyla işe yerleşme imkanına sahip olmaları güçleşmektedir. Söz konusu güçlük, başvuruların en geniş kesimini oluşturan ilköğretim mezunları için, firmaların en az ortaöğretim düzeyinde nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılama yönündeki talebi ile bir kat daha artmaktadır.

Yukarıda belirtilen sonuçlardan hareketle, işgücü yetiştirme kurslarının etkinliğinin artırılmasına yönelik hazırlanacak politikalara ilişkin temel olarak beş ilke öne çıkmaktadır:

- 1) Gerek kurslara katılım oranlarının artırılması gerekse katılımda cinsiyete yönelik farklılaşmanın önüne geçilebilmesi için farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmalar ile işbirliğinin geliştirilmesi gerekmektedir.
- 2) Yalnızca özürsüzler, hükümlüler, işsizlik sigortası kapsamında yer alanlar ve özelleştirme mağdurlarına yönelik değil işsizlerin geniş bir kesimini oluşturan kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırıcı etkin yetiştirme programlarının oluşturulması kaçınılmazdır.
- 3) Hem kuruma kayıtlı olmayan işsizlerin hem de kuruma kayıtlı işsizlerin bilgi ve becerilerini artırıcı programlara ilişkin ilgilerinin artırılmasına yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle, mesleki programlar aracılığıyla işe yerleşmelerin artması kuruma kayıtlı olmayan iş arayanların, İŞKUR'a olan talebi artırıcı bir etki yapması beklenmektedir.

- 4) İstihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, önemli oranda işverenlerin iş piyasası ihtiyacı talepleri doğrultusunda faaliyete konulması bakımından, işverenlerin kuruma yönelik farkındalığının artırılmasına önem verilmesi gerekmektedir.
- 5) AİPP'in etkinliğinin daha ayrıntılı analizi bakımından, İŞKUR tarafından hazırlanacak daha güncel, çeşitlendirilmiş ve sistemli verilere ihtiyaç duyulmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Biçerli, M. K. (2005) "Aktif İstihdam Politikaları İssizliği Azaltır mı?", **Çimento İşveren**, Sayı 6, Cilt 19, s. 4-15.
- Descy, P. ve Tessaring, M. (2002) **Training and Learning for Competence**, Second report on vocational training research in Europe: executive summary. Revised edition. Cedefop Reference series: Luxembourg.
- Ercan, H. (2007) **Türkiye'de Gençlerin İstihdamı**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.
- European Commission (2007a) **Employment in Europe**, European Communities, Belgium.
- European Commission (2007b) **Ten Years of The European Employment Strategy** ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2007/ke7807329\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7807329_en.pdf)) [Erişim Tarihi: 10.10.2008].
- ILO (2007), **Key Indicators of Labour Market**, Fifth Edition, CD-ROM Version.
- İstanbul Sanayi Odası (2008) **Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2007**, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul.
- İŞKUR (2007) **İstatistik Yıllığı 2007** ([http://statik.iskur.gov.tr/tr/ark/ark/e/2006tr\\_dosyalar/2006\\_istatistik\\_yilligi.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/ark/ark/e/2006tr_dosyalar/2006_istatistik_yilligi.pdf)) [Erişim Tarihi: 29.09.2008].
- İŞKUR (2008a) **2007 Yılı Faaliyet Raporu** ([http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/2007\\_yili\\_faaliyet\\_raporu.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/2007_yili_faaliyet_raporu.pdf)) [Erişim Tarihi: 29.09.2008].
- İŞKUR (2008b) **İstatistik Yıllığı 2007** ([http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/2007\\_yili\\_faaliyet\\_raporu.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/2007_yili_faaliyet_raporu.pdf)) [Erişim Tarihi: 29.09.2008].
- Kapar, R. (2005) "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", **Toker Dereli'ye Armağan**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s.341-371.
- Kluve, J. (2005) **Study on the Effectiveness of ALMPs**, Research Project for the European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Final Report ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/incentive\\_measures/studies/effect\\_imp\\_almp\\_fin\\_rep\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/incentive_measures/studies/effect_imp_almp_fin_rep_en.pdf)) [Erişim Tarihi: 19.09.2008].

- Kluve, J. (2006) “The Effectiveness of European Active Labor Market Policy”, Institute for the Study of Labor (IZA) IZA Discussion Papers: 2018.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007) **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri**, Genişletilmiş 2. baskı, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Lipinska, P., Schmid, E. ve Tessaring, M. (2007) **Zooming in 2010: Reassessing vocational education and training**, CEDEFOP Publishing, Greece.
- MEDA-ETE (2005) Contribution From Turkey: **Transition from school to work in Turkey**, (<http://www.meda-ete.net/meda-ete>) [Erişim Tarihi: 23.08.2008].
- Moodie, G. (2002) “Identifying Vocational Education and Training”, **Journal of Vocational Education and Training**, Vol. 54, No. 2, ss. 249-259.
- OECD, **Education At a Glance 2007: OECD Indicators**, (<http://www.sourceoecd.org/upload/9607051e.pdf>) [Erişim Tarihi: 11.10.2007].
- Tessaring, M. (1998) **Training For A Changing Society: A Report On Current Vocational Education and Training Research in Europe**, CEDEFOP Publishing, Thessaloniki.
- The 3rd Continuing Vocational Training Survey, [http://www.trainingvillage.gr/etv/projects\\_networks/Statistics/key\\_documents.asp](http://www.trainingvillage.gr/etv/projects_networks/Statistics/key_documents.asp) [Erişim Tarihi: 11.09.2008].
- Tissot, P. (2004) **Terminology of vocational training policy: A multilingual glossary for an enlarged Europe**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Tuy, P., Hansen E. ve Price D. (2001) **Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti**, Uluslararası Çalışma Ofisi: Cenevre.
- TÜİK (2007) **İstatistik Yıllığı 2007**, TÜİK Yayın No: 3144, TÜİK Matbaası, Ankara.
- Uşen, Ş. (2007) “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 13 Sayı 2, s.65-94.
- Vos, A. (2008) **Human Resource Development Country Analysis for Turkey**, ETF Working Paper.
- Winch, C. ve Gingell, J. (1999) **Key Concepts in the Philosophy of Education**, Routledge, London.
- Wollschläger, N. ve Guggenheim, E. F. (2004) “A History of Vocational Education and Training in Europe—from divergence to convergence”, **European Journal of Vocational Training**, No.32, s.6-17.
- World Bank (2006) **Turkey Labour Market Study**, Document of the World Bank, report no. 33254.