



Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi

“Her beceri bir altın bilezik...”

Bilgilendirme Kitapçığı

Temmuz 2010

Giriş

Küresel krizin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerinin hissedilmesiyle birlikte yeni istihdam yaratma kapasitesi sınırlanmış, ciddi istihdam kayıpları gözlenmiştir. 2008'in üçüncü çeyreğine kadar yüzde 10 civarında seyreden işsizlik oranı artmaya başlamış, 2009 sonunda işsizlik ortalama 4 puan yükselmiştir. 2010 yılında iktisadi toparlanmanın başlamasıyla birlikte işsizlik oranlarında azalış gözlenmeye başlamıştır. Buna karşın, kendi haline bırakılırsa, işsizliğin orta vadede önemli bir sorun olacağı öngörülmektedir.

Artan işsizlik oranlarına karşı 2009'un ikinci yarısında İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve 200,000 işsize düzenlenecek beceri geliştirme kursları vasıtasıyla mesleki eğitim verilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda özellikle sanayiye yönelik alanlarda eğitim ortamının yetersizliği, eğitim içeriklerinin güncel olmaması, hangi alanlarda eğitime ihtiyaç olduğunun belirlenmesi gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, sürekli gelişen ve kendini yenileyen teknolojiye uygun eğitim alanları oluşturmak ve işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak ve işsizlerimizin daha nitelikli eğitim alabilmelerini sağlamak üzere ÇSGB, MEB, TOBB, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi işbirliğinde Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi başlatılmıştır. Bir beceri kazandırma ve iş edindirme seferberliği olan proje BECERİ'10 sloganıyla yürütülmektedir.

İŞKUR tarafından yürütülen çalışmalara ilişkin farkındalığın artırılması, mesleki eğitim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması ve bu alanda yönetişimin sağlanmasına yönelik bir model önerisi elde edilmesini teminen Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) projede önemli bir rol üstlenmektedir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının (İİMEK) etkinliğinin artırılması ve sürdürülebilir bir model önerisi sunulmasıyla, yerel Odaların mesleki eğitim faaliyetlerinin esaslı birer ortağı olarak sürece daha etkin katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır.

Mesleki eğitim kursları ve buna bağlı aktif işgücü politikaları tasarlanırken, öncelikle, istihdam piyasası dinamiklerinin yakından incelenmesi gerekmektedir. İkinci olarak, kriz döneminde işini kaybeden ve beceri geliştirme kurslarının ana hedefini oluşturan işsizlerin profilinin anlaşılması önemlidir. Bu bilgiler ışığında, beceri geliştirme ihtiyacının ve eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

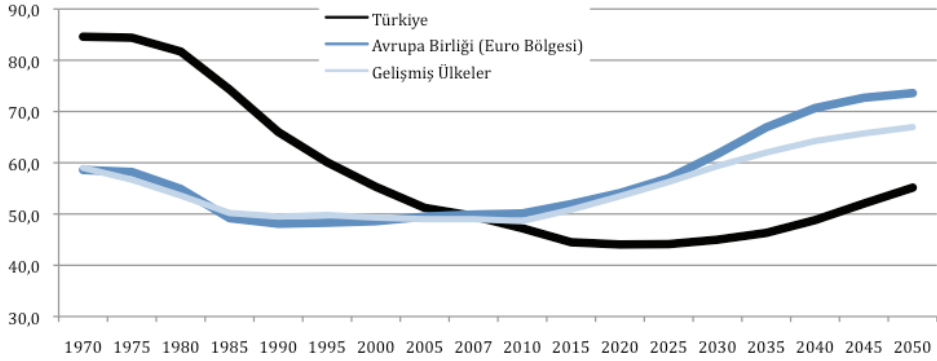
İşgücü Piyasasında Genel Görünüm

Gelişmekte olan bir ülke konumundaki Türkiye’de genç nüfus giderek artmaktadır. 72,6 milyon nüfuslu Türkiye’de medyan yaş 28,5’tir. Şekil 1’de de görüldüğü gibi Türkiye’nin nüfusu Avrupa Birliği’ne kıyasla oldukça gençtir. Türkiye’de 0-14 yaşları arasındaki bireyler nüfusun yüzde 26’sını temsil ederken aynı yaş grubunun AB nüfusu içerisindeki payı 15,6’dır. Öte yandan 65 yaş üstü nüfusun toplam nüfus içindeki payı Türkiye’de yüzde 7, AB’de ise yüzde 17’dir.

Türkiye genç nüfusuyla demografik geçiş sürecinin en önemli aşamasındadır. 2007 sonu itibarıyla ilk defa Türkiye’nin bağımlılık oranı (çalışma çağındaki her 100 kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı) gelişmiş ülkelerin ve özellikle Avrupa Birliği ülkelerinin altına inmiştir. Bir başka deyişle, geçtiğimiz 50 yıl boyunca gelişmiş ülkelerin lehine işleyen çalışan nüfusun büyüme süreci, artık tersine dönmüş ve Türkiye, gelişmiş ülkeler karşısında avantajlı konuma gelmiştir.¹ Bağımlılık oranının gelişmiş ülkelerde ve AB’de artacağı önümüzdeki 15-20 yıllık dönemde, Türkiye’nin bağımlılık oranı düşmeye devam edecektir (Şekil 1). Bu da potansiyel büyüme oranlarında kayda değer bir artışı ve Türkiye için önemli bir atılım fırsatını beraberinde getirmektedir.

Söz konusu fırsat penceresi Türkiye’nin daha iyi bir büyüme ve kalkınma performansı yakalaması için bir şans olsa da bazı riskleri de beraberinde getirmektedir. Demografik dönüşüm süreci aktif işgücü piyasası önlemleri ile birlikte beşeri sermayeyi ve verimliliği artıracak tedbirlerle yönlendirilmelidir. Söz konusu süreç ilgili adımlar atılarak kontrol edilmezse dönemin sonunda kalkınma göstergelerinde belirgin bir iyileşme sağlanamayacaktır. Daha da kötüsü, artan işsizlikle birlikte bazı sosyal sorunlar doğabilecektir. Bu nedenle Türkiye genç nüfusundan ve demografik avantajdan yararlanmak için politikalar geliştirmeli ve uygulamalıdır.

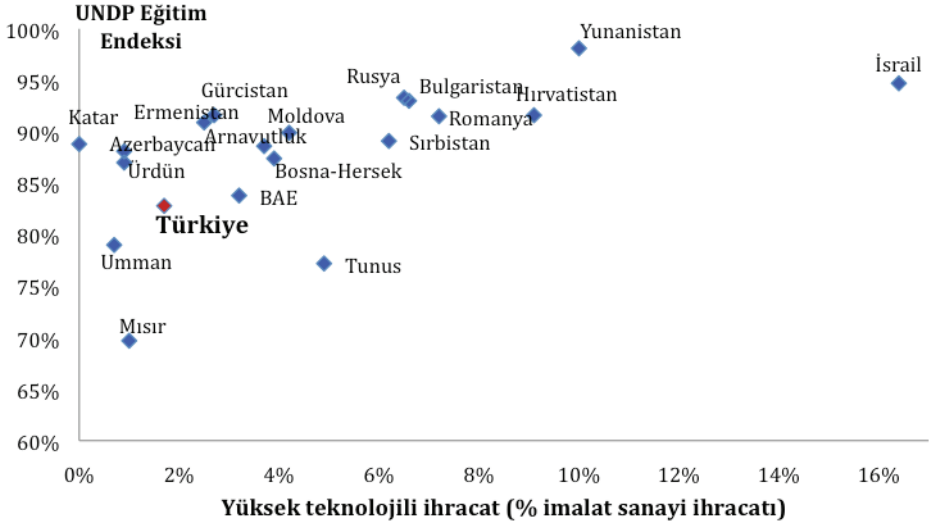
1 Mumcu, O., ve E. Çağlar, (2006), “Türkiye’nin nüfusu zenginlik kaynağı olabilir mi”, TEPAV Politika Notu.

Şekil 1. Bağımlılık oranları (gerçekleşmeler ve projeksiyonlar)

Kaynak: Dünya Bankası HNP İstatistikleri, TEPAV Hesaplamaları

Demografik dönüşüm sürecinden faydalanabilmek için hükümetin ve özel sektörün önceliği beşeri sermayeye yatırım yaparak işgücünün beceri düzeyini artırmak olmalıdır. Ancak Türkiye'nin eğitim göstergeleri gelişmiş ülkelerle ve gelişmekte olan ülkelerin pek çoğuyla kıyaslandığında oldukça düşüktür. 2007 yılı itibarıyla Türkiye'nin UNDP Eğitim Endeks değeri 82,8 olmuş, bu değerle Türkiye 182 ülke arasında 79. sırada yerini almıştır. Şekil 2'de görüldüğü üzere bir ülkenin eğitim göstergeleri ülkenin teknolojisiyle ilişkilidir. Bölgedeki pek çok ülkeden daha düşük bir eğitim endeks değeri olan Türkiye'de yüksek teknoloji yoğun ürünlerin ihracat içindeki payı da düşüktür. Bu bağlamda eğitimle ilgili sorunların beşeri sermayenin gelişmesini engelleyerek ülkenin üretim teknolojisini sınırlandırdığı ifade edilebilir.

Şekil 2. Eğitim ve üretim teknolojisi arasındaki ilişki



Kaynak: UNDP, Comtrade ve TEPAV Hesaplamaları

Demografik dönüşüme ek olarak Türkiye ekonomisi 1980’de başlatılan serbestleşme ile birlikte bir ekonomik dönüşümden de geçmektedir. Son otuz yılda tarım sektörünün ekonomi içerisindeki payı yüzde 26’dan yüzde 6’ya düşerken sanayi ve hizmet sektörünün payı artış göstermiştir. Bu dönüşüm işgücü piyasası dinamiklerini de etkilemiştir. Tarım sektörünün payının düşmesi kırsal bölgelerde işsizliğin artmasına yol açarken kalabalık kentlere göçü de hızlandırmıştır. Kentlerde yaşayan nüfusun oranı 1980 ile 2009 yılları arasında yüzde 44’ten yüzde 76’ya çıkmıştır. Ayrıca işgücü daha kolay yer değiştirebilir hale gelmiş ve bu da şehirlerarası göçü artırıcı bir etki yapmıştır.

Son 30 yılda sağlanan teknolojik gelişmelerle birlikte sanayi ve hizmet sektörünün yapısında da değişim gözlenmiştir. Hem örgütsel mekanizmalar, hem de üretim mekanizmaları iyileştirilmiş ve şirketler düşük teknoloji yerine orta-ileri teknoloji kullanmaya başlamıştır. Hizmet sektöründe ise küçük ölçekli firmaların yerini büyük ölçekli firmalar almıştır. Bu bağlamda firmaların ihtiyaç duyduğu işgücü becerileri değişmiştir. Bazı geleneksel işler ortadan kalkmış ve bunların yerini alan yeni işler daha ileri teknoloji becerilerini gerekli kılmıştır.

Sonuç olarak geleneksel sektörlerde pek çok insan işini kaybetmiş ve yeni beceriler edinemeyen insanlar işsiz hale gelmiştir. Ek olarak gelişmekte olan Asya ekonomilerinde işgücü maliyetinin daha düşük olması nedeniyle Türkiye emek yoğun sektörlerdeki rekabetçiliğini kaybetmiştir. Bu ekonomilerle girilen rekabet üretim ve istihdamda düşüslere ve dolayısıyla emek yoğun sektörlerde iş kayıplarına neden olmuştur. Söz konusu dönüşüm süreci içerisinde işlerini kaybeden insanların diğer sektörlerde farklı işler bulabilmeleri için yeni beceriler edinmeleri gerekmektedir.

Türkiye ekonomisi 1994, 2001 ve 2008 krizleri sonrasında verimlilik artışlarına sahne olmuştur. Kriz döneminde verimliliği düşük olan veya rekabetçi olmayan sektörlerde faaliyet gösteren şirketler kepenk indirmek zorunda kalmıştır. Krizde ayakta kalabilen işletmeler ise kriz sonrasında hızla büyümüştür. Yaratıcı yıkım süreci olarak da adlandırılabilir bu süreç aynı zamanda ekonomide ileri teknoloji yoğun sektörlerin payının artmasına olanak vermiştir.

Bahsedilen tüm bu dönüşümler emek piyasasında gözle görülür değişikliklere yol açmış ve işgücünün mevcut becerileri ile şirketler kesimi tarafından talep edilen beceriler arasında ciddi bir açık oluşturmıştır. İşgücü arzı ile talebi arasındaki bu uyumsuzluk ve işgücünün becerilerinin yetersiz olması işsizlik sorununun yapısal özellik kazanmasına sebep olmuştur. Ayrıca söz konusu sorunlar Türkiye'nin kalkınma potansiyelini olumsuz etkilemektedir.

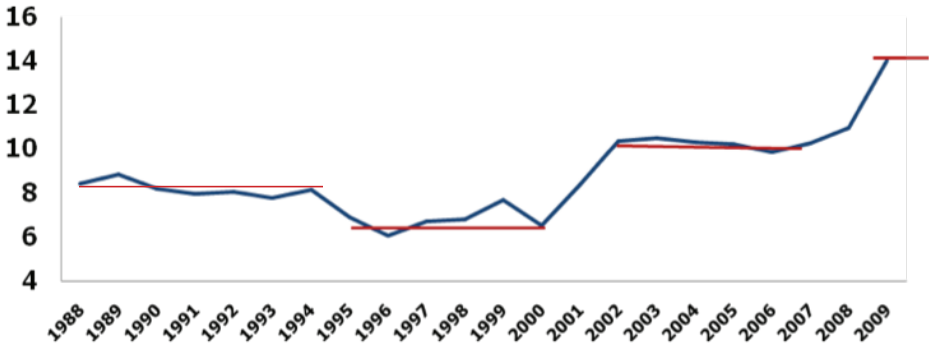
Türkiye 2002-2008 döneminde sağladığı atılımla küresel ekonomide önemli bir aktör haline gelmiştir. Ancak, bu olumlu görünüme karşın Türkiye ekonomisinin yeni iş yaratma kapasitesi sınırlıdır. Hızlı nüfus artışı, tarımdan sanayiye geçiş ve süregelen kentleşme süreci işgücü arzının hızla artmasına yol açacaktır. Çalışma çağındaki nüfus hızla büyümektedir ve çok sayıda genç istihdam olanağı bulamamaktadır. Bu nedenle kentsel kesimde özellikle kadınlar ve gençler arasında işsizlik oranı oldukça yüksektir. Türkiye'de kırdan kente göç ciddi boyutlara ulaşmış; kentsel kesimde işgücü arzı talebin üzerine çıkmıştır.

Şekil 3, Türkiye'de işsizlik oranının durgun bir görünüme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. 1990'ların başında yüzde 8 civarında olan işsizlik oranı ekonominin 1994 krizinden toparlanmasının ardından yüzde 7 seviyesinde seyretmiştir. İşsizlik, 2001 krizinden sonra yüzde 10'a yükselmiş ve bu seviyede kalmıştır. İşsizlik oranı 2008 krizinden sonra 2009'da yüzde 14'e kadar yükselmiştir.

Toparlanmanın başlamasıyla birlikte işsizlik oranı Nisan 2010 itibariyle yüzde 12’ye düşse de işsizlik oranının gelecekte de yüksek bir düzeyde kalması ihtimali kaygıları artırmaktadır.

İşsizlik sorununun bileşenleri incelendiğinde işsizliğin özellikle gençler arasında oldukça yüksek olduğu göze çarpmaktadır. 2009 yılında 15-24 yaş grubu için işsizlik oranı yüzde 25,3’tür. Aynı yaş grubu için OECD ortalaması ise yüzde 16,6’dır. Türkiye’deki genç işsizlerin yüzde 35’i lise, yüzde 14’ü ise üniversite diplomasına sahiptir. Bu rakamlar genç işsizliğinin doğrudan okula gidilen yıl sayısını artırarak çözülemeyeceğini ve eğitim kalitesi ve istenen becerilerin sağlanamaması gibi diğer faktörlerin de genç işsizliğini artırıcı etki yaptığını ortaya koymaktadır. İş piyasası yüksek bilgisayar, dil ve iletişim becerileri talep etmektedir ancak eğitim kurumları gençlere bu becerileri yeterli ölçüde kazandıramamaktadır². İşgücü arzı ile talebi arasındaki bu uyumsuzluk yüksek genç işsizliğinin bir başka sebebidir. Genç işsizliğini azaltmak için becerileri geliştirmeye yönelik aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmalıdır.

Şekil 3. Türkiye’de yıllık işsizlik oranları (%), 1988-2009



Kaynak: TÜİK

2 TEPAV (2007), “Türkiye’de Yüksek Öğretim ve İşgücü Piyasası”, Dünya Bankası ‘Türkiye’de Yüksek Öğretim Sektörü Çalışması’ için arka plan çalışması.

Gençlerin yanı sıra orta yaşlı vatandaşlar da iş piyasasında sorunlarla karşılaşmaktadır. İşsizler arasında gençlerin (15-24 yaş grubu) oranının düştüğü, orta yaşlıların oranının ise yükseldiği gözlenmektedir (Tablo 1). Bunun temel sebebi yukarıda da bahsedildiği gibi Türk ekonomisinin değişen yapısıdır. Yeni ortaya çıkan sektörler yeni beceriler talep etmektedir ve orta yaşlıların bu becerileri edinmesi gençlere kıyasla daha zordur. Bu nedenle hayat boyu öğrenme perspektifiyle orta yaşlı insanların eğitilmesine ve böylelikle istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik mekanizmalar geliştirilmelidir.

Tablo 1. Türkiye’de işsizlerin yaş dağılımı, 1996-2009

	İşsiz sayısı (bin kişi)					İşsizlerin yaş dağılımı (%)				
	15 - 24	25 - 34	35 - 54	55+	Total	15 - 24	25 - 34	35 - 54	55+	Total
1996	820	406	247	29	1,502	55%	27%	16%	2%	100%
2000	705	439	318	35	1,497	47%	29%	21%	2%	100%
2005	910	899	657	53	2,519	36%	36%	26%	2%	100%
2006	858	869	661	58	2,446	35%	36%	27%	2%	100%
2008	897	874	762	79	2,612	34%	33%	29%	3%	100%
2009	1,126	1,184	1,054	107	3,471	32%	34%	30%	3%	100%

Kaynak: TÜİK

Türkiye işgücü piyasasının bir diğer problemi de kadınların işgücüne katılım oranının oldukça düşük olmasıdır. 2009 yılı itibariyle işgücüne katılım oranı erkeklerde yüzde 70,5 kadınlarda ise yüzde 26’dır. Ancak bu oranlar Avrupa Birliği ülkeleri için sırasıyla yüzde 77,8 ve yüzde 64,3’tür. Kadınların işgücüne katılımının düşük olması işsizlik oranını baskılasa da durum başlı başına çözülmesi gereken bir sorundur. İşgücüne katılım oranı yaş yapısına, kentsel ve kırsal bölgelerde konutlaşma oranına, okullaşma oranına, gelir düzeyine ve işgücü talebine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Türkiye’de pek çok kültürel etmenin yanı sıra tarım sektöründe istihdamın azalması ve kırdan kente göç de işgücüne katılım

oranının düşmesinde etkilidir. Kadınların işgücüne katılımının düşük olması kadınların aldıkları eğitimin ve beşeri sermayenin boşa gitmesine yol açmaktadır. Türkiye’de sürdürülebilir büyüme sağlamak için kadınlara yönelik istihdam olanakları yaratılmalı ve kadınların işgücüne katılımı artırılmalıdır.

Türkiye, uygulanan işgücü piyasası politikalarının hem niceliksel hem de niteliksel kalitesini artırarak esnek ve dinamik bir işgücü piyasasına kavuşabilecek ve böylelikle şirketler yeni iş yaratmaya ve daha yüksek istihdam oranları elde edilmesine katkıda bulunmaya teşvik edilebilecektir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR): Görevleri ve Faaliyetleri

Uygulanan işgücü politikalarının başarıya erişiminde önemli bir faktör de kamu istihdam hizmetlerinin etkin bir şekilde verilmesidir. Türkiye’de kamu istihdam hizmetlerinin sunumundan sorumlu olan birim Türkiye İş Kurumu’dur (İŞKUR). İŞKUR 2003 yılında istihdamı korumak, artırmak ve istihdam yaratmak ve işsizliğin önlenmesine yönelik faaliyetler yürütmek üzere kurulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili kuruluşu olan İŞKUR, kamu tüzel kişiliğine haiz, özel hukuk hükümlerine tabidir ve, idari ve finansal açıdan özerk bir kurumdur.

Kamu istihdam hizmetleri, ulusal istihdam politikası ve ilgili mevzuat temelinde istihdamın artırılmasına yönelik pek çok işlev üstlenmektedir. Bu hizmetler arasında kamu istihdam hizmetlerinin en temel işlevlerini oluşturan iş ve işçi bulma faaliyetlerinin yanı sıra, danışmanlık ve rehberlik faaliyetleri, aktif ve pasif işgücü piyasası programlarının yönetilmesi gibi diğer işlevler de yer almaktadır.

İŞKUR’un sorumluluklarını üç temel kategori altında gruplamak mümkündür: (i) istihdam, (ii) aktif işgücü piyasası politikaları ve (iii) pasif işgücü piyasası politikaları. İŞKUR, yerel teşkilatları vasıtasıyla yürüttüğü istihdam faaliyetlerinin yanı sıra birçok aktif ve pasif işgücü piyasası politikasını hayata geçirmektedir.



Kaynak: İŞKUR 5. Genel Kurul Raporu

Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

1. 5084 sayılı Teşvik Kanunu³

Bu Kanun, 29 Şubat 2004'te kabul edilmiştir. Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından "2001 yılı için belirlenen fert başına gayri safi yurt içi hâsıla tutarı 1500\$ veya daha az olan 36 il" için geçerli olan bu Yasa, 1 Nisan 2005'te genişletilerek "Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan" 13 il daha kapsama alınmıştır. Kanuna göre "1.10.2003 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, bu iş yerlerinde çalıştırdıkları işçiler ile

3 Nisan 2005 tarihli 5350 sayılı yasa, Nisan 2007 tarihli 5615 sayılı yasa, Şubat 2009 tarihli 5838 sayılı yasa ve Şubat 2010 tarihli 5951 sayılı yasa ile bu yasada bazı değişiklikler yapılmıştır.

1.10.2003 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin bu tarihten önce ilgili idareye vermiş oldukları en son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayısına ilâve olarak yeni işe aldıkları ve bu iş yerlerinde fiilen çalıştırdıkları işçiler için, ... prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için yüzde 80'i Hazinece” karşılanacaktır. Bunlara ek olarak, 12 Nisan 2005'te (5350 sayılı Kanun) getirilen değişiklikler ile “1.4.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, en az otuz işçi çalıştırmaları koşuluyla, bu iş yerlerinde çalıştırdıkları işçiler” ile “1.4.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, 1.1.2005 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son aylık prim ve hizmet belgelerindeki işçi sayısını en az yüzde yirmi oranında arttırmaları ve çalıştırılan toplam işçi sayısının asgari otuz kişiye ulaşması halinde, bu iş yerlerinde çalıştırılan toplam işçi sayısını geçmemek üzere, artırdıkları işçi sayısı ile mevcut işçilerden artırdıkları işçi sayısının iki katı kadar işçiler” için aynı teşvik getirilmiştir.

Küresel kriz sonrasında 5084 sayılı Teşvik Kanunu'nun yararlanma şartı olan “30 işçi” 28/03/2007 tarihli 5615 sayılı Kanunla “10 işçi” olarak değiştirilmiş, “5 yıl süreyle Gökçeada ve Bozcaada” kapsama alınmış; 31/12/2008 olan son uygulama süresi ise önce 18/02/2009 tarihli 5838 sayılı Kanunla “31/12/2009” olarak; daha sonra ise 28/01/2010 tarihli 5951 sayılı Kanunla “2012 sonuna kadar” uzatılmıştır. Ancak, istihdam kayıplarının etkisiyle teşvikten kriz döneminde yararlanan kişi sayısı azalmıştır.

2. **5763 sayılı Kanun (İstihdam Paketi)**

15 Mayıs 2008'de kabul edilen Kanun, -diğer bazı hususların yanı sıra- üç farklı prim teşvikini içermektedir. Birinci teşvik, Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim borcu olmayan işletmelerdeki tüm çalışanların işveren sigorta primlerinde yapılan “5 puanlık prim indirimi”dir. Sürekli uygulanacak olan bu teşvikle Hükümetin kriz döneminde işveren prim maliyetlerini azaltması amaçlanmaktadır.

5763 sayılı Kanun ile düzenlenen ikinci teşvik *“yeni işe alınan kadınlar ve gençler (18-29 yaş) için işveren primlerinin ilk yıl tamamının, ikinci yıl yüzde 80, üçüncü yıl yüzde 60, dördüncü yıl yüzde 40 ve beşinci yıl yüzde 20’sinin kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanması”*dır. Bu teşvikten yararlanmaya yönelik başvuru süresi bitiş tarihi 30/06/2010’dur.

Yasanın sağladığı üçüncü teşvik imkânı ise *“engelli çalışanlara yönelik prim indirimi”*dir. Bu kapsamda firmaların *“zorunlu kota (yüzde 3) kapsamında çalıştırmakta olduğu engellilerin işveren sigorta priminin tamamı, kota haricinde ilaveten çalıştırılan engelli personelin ise işveren sigorta priminin yarısının Hazine tarafından karşılanması”* öngörülmüştür.

3. ***İşsizlik Sigortası Uygulaması***

İşsizlik Sigortası, 2000 yılından itibaren uygulanmaya başlamıştır. Kendi istekleri dışında işini kaybeden kişilerin işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde devamlı olarak ve son üç yıl içinde en az 600 gün olmak üzere sigorta primleri ödenmiş olanlarını kapsar. Bu şartları sağlayan kişilere işten ayrılmadan önceki son üç yıl içinde prim ödenen gün sayısına göre değişen sürelerde İşsizlik Sigortası Fonundan işsizlik ödeneği bağlanmaktadır. Son üç yıl içinde 600 gün çalışılmış olanlara 180 gün, 900 gün çalışılmış olanlara 240 gün, 1080 gün çalışılmış olanlara ise 300 gün boyunca işsizlik ödeneği verilmektedir.

Ekonomik krize karşı alınan ilk önlem paketi olan 5763 sayılı Kanun’la Fon’dan yararlanma şartlarında sigortalılar lehine düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda daha önce *“aylık asgari ücret net tutarının yüzde 50’si (288,2 TL) ile aylık asgari ücretin net tutarı (576,57 TL) arasında olan işsizlik ödeneği; aylık asgari ücret brüt tutarının yüzde 40’ı (291,6 TL) ile yüzde 80’i (583,2 TL) arasında olacak şekilde değiştirilmiştir.* Böylece ödenek miktarında yaklaşık yüzde 12 oranında kalıcı bir iyileştirme sağlanmıştır

4. ***Ücret Garanti Fonu***

Ücret Garanti Fonu; işverenlerin iflas, konkordato vb. sebeplerden dolayı ödeme güçlüğü yaşamaları halinde işçilerin üç aylık ödenmeyen

ücretlerinin karşılanmasına yönelik olarak düzenlenmiştir. 2003 yılından buyana yürürlükte olan bu düzenlemeden bir işçinin yararlanma şartı, son bir yıldır aynı işyerinde çalışmış olmasıdır.

5. 5921 ve 5951 sayılı İlave İstihdam Teşvikine İlişkin Kanunlar

18 Ağustos 2009'da yürürlüğe giren 5921 sayılı Kanun, "*yeni istihdamı*" teşvik etmektedir. Bu Kanun ile getirilen teşvikler iki türdür. Birincisinde, firmaların Nisan 2009 itibarıyla çalıştırmakta olduğu personele ilaveten yaptığı alımlar için "*sigorta primi işveren hissesinin altı ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonu*) tarafından karşılanması" öngörülmektedir. İlave istihdama esas olan "*Nisan 2009*", 28/01/2010 tarih ve 5951 sayılı Kanunla "*Ekim 2009*"; "31/12/2009" olan bitiş tarihi de "31/12/2010" olarak değiştirilmiştir.

5921 sayılı Kanun kapsamında getirilen ikinci teşvik ise "*İşsizlik ödeneği alan kişilerin istihdam edilmesi halinde kalan işsizlik ödeneği süresince sigorta primlerinin tamamının İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması*"dır. Sürekli uygulanacak olan teşvike ilişkin olarak 2009 yılında herhangi bir gerçekleşme olmamıştır.

6. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği, ekonomik kriz veya diğer zorlayıcı nedenlerle işyerlerinde faaliyetin üçte bir oranında azalması veya dört hafta ile üç ay arasında bir süreyle durması halinde, çalışanların gelir kaybını kısa süreli olarak telafi etmeyi amaçlamaktadır. En fazla üç ay süreyle İşsizlik Ödeneği ile aynı miktarlarda ödenen kısa çalışma ödeneği 5763 sayılı Kanunla "*İşsizlik ödeneğinde yapılan artışa bağlı olarak*" yükseltilmiş; 3 ay olan yararlanma süresi -5838 ve 5951 sayılı Kanunlarla 2008, 2009 ve 2010 yılındaki başvurulara münhasıran- 6 aya çıkarılmış; ödenek miktarı ise yüzde 50 oranında artırılmıştır. (Asgari 437-TL - Azami 874-TL)

7. 5746 sayılı AR-GE Faaliyetlerinin Desteklenmesi Kanunu

12 Mart 2008 tarihinde kabul edilen Kanun, "*AR-GE ve teknoloji geliştirme alanlarında çalışan kişilerin sigorta primi işveren hisselerinin yarısının beş yıl süreyle Maliye Bakanlığı tarafından ödenmesini*" içermektedir.

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

1. Mesleki Edindirme Kursları

Kurumca işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve işgücü piyasasının nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılamak amaçlarıyla iş piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda düzenlenen mesleki eğitim programlarını içermekte olup; istihdam garantili ve genel kurslar olarak ikiye ayrılmaktadır. Yararlanmak için Kuruma kayıtlı işsiz olmak yeterlidir. Tüm hizmet alım giderleri İŞKUR’ca karşılanan kurslara katılanlara eğitime katıldıkları gün başına –eğitime gidiş/gelişleri ile yemek giderlerini karşılamak üzere- kursiyer zaruri gideri ödenmekte ve iş kazası/meslek hastalıklarına karşı sigorta primleri karşılanmaktadır. Her yıl Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen meblağ üzerinden yapılan günlük kursiyer ödemeleri 2009 ve 2010 yılları için 15 TL olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca kurslardan mezun olan işsizlere MEB onaylı sertifikalar verilmektedir.

2. Toplum Yararına Çalışma Programları

İşsizliğin yükseldiği kriz dönemlerinde işsizlere geçici istihdam sağlamak amacıyla oluşturulan Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) doğrudan veya bir yüklenici yardımıyla toplum yararına bir hizmetin gerçekleştirilmesini sağlar. Bu kapsamda oluşturulan programlar, işsizlerin yol yapım ve bakımı, çevre düzenlemesi, erozyonla mücadele, kamu binalarının temizlik ve bakım işleri, ağaçlandırma ve restorasyon gibi alanlarda kısa süreli istihdam edilmelerini temin eder. En fazla altı ay süreyle haftada 45 saatlik çalışma şeklinde düzenlenen bu program dahilinde istihdam edilen kişilere net asgari ücret ödenmekte ve brüt asgari ücret üzerinden bu kişilerin SGK prim giderleri yatırılmaktadır.

3. Staj Programları

Türkiye İş Kurumu’na kayıtlı olan işsizlerden eğitim durumu lise ve üstü olan 16 yaş ve üzerindeki kişilere staj olanağı sağlanmaktadır. 10 Ekim 2009’da başlatılan bu program, 10 ve üzerinde işçi çalıştıran özel işyerlerinde en fazla 6 ay süreyle olmak üzere haftada en fazla 40

saatlik staj imkânı sağlamaktadır. Stajyerler, staj yapacakları işyerlerini onaylanan işyerleri arasından kendileri belirlemektedir. Bu programa katılan stajyerlere günlük 15 TL ödenmekte, iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin sigorta prim giderleri yatırılmaktadır.

4. ***Girişimcilik Programları***

Türkiye İş Kurumu’na kayıtlı işsizler arasında eğitim durumu ilköğretim ve üstü olan 19 yaş ve üzerindeki işsizleri kendi işlerini kurmaya teşvik etmek amacıyla oluşturulmuş olan ve yükleniciler eliyle yürütülen eğitimlerdir. Bu Programlar, katılımcıları genel girişimcilik, iş planı oluşturma, KOSGEB ve benzeri finansman kaynaklarına erişim konularında bilgilendirmektedir. Eğitimler, 60 saat ana modül ve 12 saate kadar destek modüllerin sınıf içi ve atölye çalışmalarından oluşmakta, eğitimlere katılan kişilere günlük 15 TL ödenmekte, ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin sigorta primleri yatırılmaktadır.

5. ***Çalışanlara Yönelik Mesleki Eğitim Programları***

4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtilen ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak kişilere gerekli sertifikaların verilmesi için oluşturulmuş eğitim programlarıdır. Mevcut çalışanlara yönelik olan bu programlar, İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve eğitim verme yetkisi olan kuruluşların onayı ile düzenlenmektedir.

Uygulanan aktif ve pasif politikaların kapsamı kriz ile birlikte önemli miktarda artırılmıştır. Ancak, uygulanan politikaların büyük bir çoğunluğu pasif işgücü politikaları şeklindedir (Tablo 2). Aktif-pasif politikalar arasında bu denli büyük bir dengesizlik olması etkinliğin düşmesine ve kaynak israfına yol açmaktadır.

BECERİ’10, aktif işgücü politikaları tabanının güçlendirilmesini hedeflemektedir. Projeye;

- İşgücü piyasasını analiz etme kapasitesi geliştirilecek,
- Politika tasarım kabiliyetinin inşası sağlanacak,
- Aktif işgücü politikaları uygulama kapasitesinin güçlendirilecek,
- Eğitim altyapısının elden geçirilecek,
- İlgili kurumlar arasında koordinasyonun sağlanacaktır.

Tablo 2. Aktif ve Pasif İşgücü Politikalarının Dağılımı

	PASİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARI			AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARI		
	Kişi	İşgücü	İşgücüne Oranı	Kişi	İşgücü	İşgücüne Oranı
2002	83.091	23.818.000	0,3%	4.212	23.818.000	0,02%
2003	129.299	23.640.000	0,5%	13.155	23.640.000	0,06%
2004	219.407	24.289.000	0,9%	11.707	24.289.000	0,05%
2005	376.141	24.565.000	1,5%	9.515	24.565.000	0,04%
2006	476.494	24.776.000	1,9%	17.106	24.776.000	0,07%
2007	922.815	23.114.000	4,0%	33.000	23.114.000	0,14%
2008	5.965.384	23.805.000	25,1%	30.676	23.805.000	0,13%
2009	6.206.761	24.748.000	25,1%	213.852	24.748.000	0,86%

Kaynak: İŞKUR

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

Aktif işgücü politikalarının başarısında yerel aktörlerin de uygulanan politikaları sahiplenmesi önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’de istihdam konusunda yerel düzeyde politika geliştirilmesi için oluşturulan en önemli mekanizmalardan biri İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarıdır. İl İstihdam Kurulları ve İl Mesleki Eğitim Kurulları, 2008 yılında çıkarılan 5763 sayılı yasa ile birleştirilerek “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları” adını almıştır. Yerel inisiyatifli harekete geçirerek katılımcı bir anlayışla il düzeyinde istihdam politikalarını ve stratejilerini belirlemek, yerel eylem planlarını hazırlamak ve uygulanmasını takip etmek, kurulların başlıca amaçlarıdır. Ayrıca, kurulların çalışmaları sonucunda eğitim sisteminin gözden geçirilerek eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, aktif işgücü politikaları ile insan kaynaklarının geliştirilmesi, istihdamın artırılması ve bunların sonucunda il ve ülke ekonomisinin gelişmesi hedeflenmektedir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, illerde Valinin başkanlığında aşağıdaki üyeler ile toplanır.

- Belediye Başkanı (Büyükşehir belediyesi bulunan illerde Büyükşehir Belediye Başkanı veya Genel Sekreteri ya da Genel Sekreter Yardımcısı)
- İl Özel İdaresi Genel Sekreteri,
- İl Milli Eğitim Müdürü,
- İl Sanayi ve Ticaret Müdürü,
- Türkiye İş Kurumu İl Müdürü,
- İl Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı veya başkanları,
- İşçi konfederasyonlarından birer temsilci,
- İşveren konfederasyonlarından birer temsilci,
- Sakatlar Konfederasyonundan bir temsilci,
- İl Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı,
- İlde bulunan yüksek öğretim kurumlarının Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü veya mesleki teknik eğitim bölümlerinden Valinin belirleyeceği bir öğretim üyesinden oluşur.

Ayrıca kurulda görüşülecek olan konulara göre kurul başkanının gerekli görmesi halinde konu ile ilgili kurum ve kuruluşlardan bir temsilci kurula bilgi vermek veya görüş bildirmek amacıyla çağrılabilir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının çalışma usul ve esasları, 21 Ekim 2008 tarihli ve 27031 sayılı yönetmelik ile düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre, kurullar aşağıdaki görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

- İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak,
- İstihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri belirlemek ve gereğini ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmek,
- Çeşitli sektörlerde işgücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek üzere işgücü piyasası analizleri yapmak veya yaptırmak,

- İl düzeyinde işgücü piyasası bilgi sistemi ile izleme–değerlendirme sistemini kurmak, uygulamak, bu amaçla gerektiğinde ilgili uzmanlardan komisyon oluşturmak, bu komisyonların hazırladığı raporları değerlendirmek, yayınlamak, ilgili Bakanlık ve kamu kuruluşlarına sunmak,
- Milli Eğitim Bakanlığı’nca gönderilen mesleki eğitim çerçeve programlarının işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için görüş bildirmek,
- Mesleki eğitim uygulamalarında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümüne yardımcı olmak,
- Mesleki eğitim, işgücü ve istihdam konularında kurum ve kuruluşlardan gelecek görüş ve önerileri incelemek, değerlendirmek ve sonuçlandırmak,
- İşgücü ihtiyaç analizleri sonuçlarını da dikkate alarak, ilde bulunan tüm mesleki ve teknik eğitim veren okul veya kurumların bünyesinde yer alacak alan ve dalların belirlenmesi,
- Kısa, orta ve uzun vadede ilin mesleki ve teknik eğitim okul yatırımlarının planlanması, eğitimi yapılacak alan ve dalları belirleyerek, MEB’e görüş sunmak,
- Deprem, sel ve yangın gibi doğal afet sonucu yörede faal durumdaki işletmelerin eğitim olanakları dikkate alınarak, işletmede mesleki eğitime alınacak ve beceri eğitimi yapacak öğrenci sayısının belirlenmesine ilişkin oranların oluşturulması konusunda 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 18. maddesine göre görüş bildirmek,
- Çıraklık ve mesleki eğitim kapsamı dışında çocuk çalıştırılmasının önüne geçilmesi konusunda gerekli çalışmaları yapmak.

Kurul, her yıl Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere dört kez toplanır. Ayrıca, başkanın çağrısı üzerine olağanüstü toplantılar da yapılabilir. Toplantı tarihi, gündemi ve yeri kurul üyelerine toplantı tarihinden on gün önce hazırlanan belgelerle birlikte sekreterya tarafından bildirilir. Kurulun toplanması için üye sayısının salt çoğunluğu gereklidir. Kurul gündemi, başkanın da görüşü alınarak yürütme kurulu tarafından hazırlanır. Bu gündemin dışındaki önerilerin görüşülmesine kurul tarafından karar verilir. Ayrıca, bir önceki toplantıda alınan kararların uygulama sonuçlarına ilişkin hususlar toplantı gündeminde yer alır.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunda üyelerin oy çokluğu ile alınan kararlar bağlayıcıdır. Bu kararlara ilişkin eylem planı kurul tarafından hazırlanır, sorumlu kurum ve kuruluşlar belirlenir, uygulama ve sonuçları takip edilir. Alınan kararlarda sorumlu olarak belirlenen kurum ve kuruluşun ildeki en üst düzey yetkilisi, yapılan çalışmalar hakkında kurula bilgi vermekle yükümlüdür. Ayrıca, toplantılarda alınan kararlar ve yapılan çalışmalar kurul başkanı tarafından basın yoluyla kamuoyuna aktarılır. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, her yıl düzenledikleri faaliyet raporlarını izleyen yılın Şubat ayı içerisinde Türkiye İş Kurumu ve Milli Eğitim Bakanlığı'na gönderir. İŞKUR, hazırladığı nihai raporu yönetim kurulunda değerlendirdikten sonra Mart ayı içerisinde ilgili bakanlıklara gönderir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim kurulları bünyesinde Yürütme Kurulu, Denetim Kurulu ve Sekreteryaya bulunmaktadır. Bu organların yapı ve görevleri şunlardır:

Yürütme Kurulu: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim kurullarının icra organıdır. Beş kişilik yürütme kurulu, İŞKUR İl Müdürü ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü temsilcileri ile kurul tarafından belirlenen diğer üç kurum ve kuruluşun temsilcilerinden oluşur. Yürütme kurulu, iki yılda bir seçilir ve ayda iki kez toplanır. Yürütme kurulunun görevleri şunlardır:

- İlin istihdam politikasının oluşturulabilmesi için gerekli bilgi ve dokümanları hazırlamak
- İşgücü piyasası araştırmalarını değerlendirerek ilin istihdam ve mesleki eğitim politika önerilerini hazırlamak
- İlin işgücü piyasa analizlerinin yapılması için kurulun vereceği görevleri yerine getirmek
- Mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun olması için çalışmalar yaparak kurula görüş ve öneriler sunmak
- Mesleki ve teknik eğitim uygulamalarında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü için kurula görüş ve öneriler sunmak
- Kurul tarafından alınan kararların uygulanmasını izlemek ve kurumlar arası koordinasyonu sağlamak

- Kurulda alınan kararlara ilişkin eylem planları hazırlayarak kurul onayına sunmak ve bu planlar doğrultusunda sorumlu kuruluşların hazırladığı faaliyet planlarının uygulanmasını izlemek, uygulama sonuçları hakkında kurula bilgi vermek
- İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İŞKUR tarafından hazırlanan işgücü yetiştirme faaliyetlerine ilişkin planları inceleyerek kurulun onayına sunmak
- Kurul toplantıları için gündem hazırlamak
- Yıllık faaliyet raporlarını hazırlayarak kurulun onayına sunmak
- Gerekğinde istihdam konusunda sektörel analizler yapılabilmesi için alt komisyonlar oluşturulmasını kurula önermek

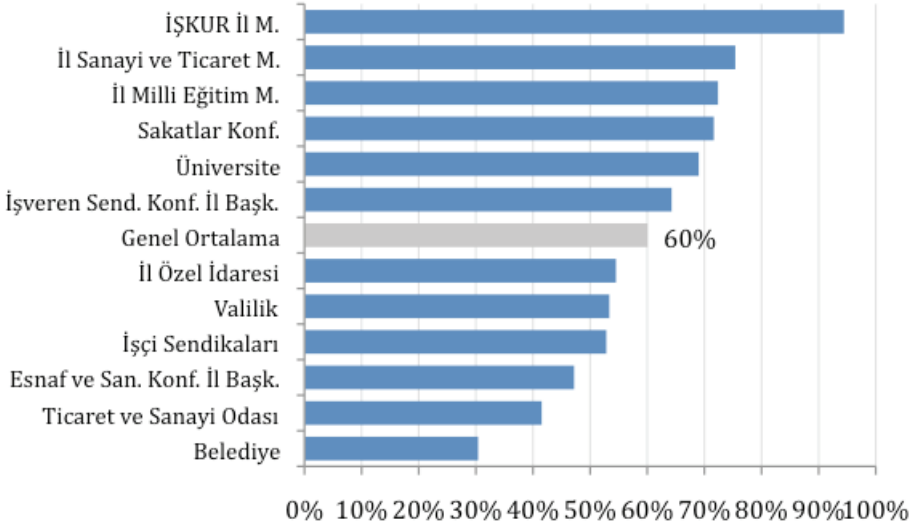
Denetim Kurulu: Denetim kurulu, kurul başkanının onayı ile İŞKUR İl Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve kurul üyesi işçi ve işveren konfederasyonlarını temsil eden birer üyeden oluşur. Denetim kurulunun ana görevi, İŞKUR tarafından yürütülmekte olan işgücü yetiştirme faaliyetleri ve sonuçlarını Milli Eğitim Bakanlığı ve İŞKUR'un denetim yetkisi saklı kalmak kaydıyla kurul başkanının onayı ile denetlemektir. İŞKUR tarafından yürütülen kurs sayısının ondan fazla olması halinde birden fazla denetim kurulu oluşturulabilir. Denetim kurulu, iki denetim arası bir aydan az olmamak üzere kurs süresince en fazla üç kez denetim yapar. En az üç üye ile yapılan denetim sonucunda, eğitimlerde görülen eksiklikler hazırlanan raporla, ilk toplantıda İŞKUR İl Müdürlüğüne ve kurula sunulur. İŞKUR İl Müdürlüğü gerekli gördüğü takdirde bu eksikliklerin giderilmesi için yüklenici ile irtibata geçer.

Sekreteryası: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının sekreteryası hizmeti İŞKUR İl Müdürlüğü ile İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından ortak yürütülmektedir. Bu amaçla ortak çalışacak yeterli sayıda personel görevlendirilmektedir. Kurulun toplantı organizasyonlarına ilişkin sekreteryası hizmetleri İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında bugüne kadar alınmış olan kararlardan en önemlileri şunlardır:

- Yıllık İşgücü Eğitim Planlarının oluşturulması
- İl düzeyinde ihtiyaç duyulan mesleklerin tespiti
- Toplum Yararına Çalışma Programı’nın başlatılması
- Ortaöğretim ve yüksek okullarda iş arama becerileri eğitimleri verilmesi
- İstihdam garantili kursların açılması amacıyla özel sektör ile diyalogun artırılması
- İl düzeyinde işsizlik ve istihdama yönelik araştırmaların yapılabilmesi için üniversitelerle işbirliği
- Girişimcilik programlarının düzenlenmesi için il düzeyinde kurumlar arası işbirliği
- İl düzeyinde açılması öngörülen bazı mesleki ve teknik eğitim bölümlerinin tespiti

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, yerel düzeyde sosyal diyalog mekanizmasını geliştirerek istihdam sorunlarına çözüm önerileri getirmeyi hedefleyen güçlü bir yapıya sahiptir. Merkezi ve yerel yönetim temsilcilerini, işçi ve işveren temsilcilerini ve eğitimcileri bir araya getiren bu kurullar işsizlik sorununun önlenmesinde ve istihdamın artırılmasında önemli sorumluluk ve yetkiler taşımaktadır. Buna karşın, uygulamada kurulların işleyişi ile ilgili bazı sıkıntılar yaşanmaktadır. Bunun en önemli nedeni, kurul toplantılarına tam ve asaleten katılımın sağlanamamasıdır (Şekil 5). Kanunda ismen belirtilmesine rağmen pek çok ilde kurum ve kuruluşların üst düzey yetkilileri toplantılara gelmemekte, yerlerine gönderdikleri kişiler ise kurumlarında karar alıcı konumda olmadıklarından alınan kararların uygulanmasında zorluk çekilmektedir. Ayrıca, katılımcılar toplantılara hazırlıksız geldiğinden aktif katılım sağlanamamaktadır. Kurulların sorumlu olduğu alanların daha çok MEB ve İŞKUR’un asli görevi gibi görülmesi, diğer temsilcilerin toplantılara ve denetim kurulu faaliyetlerine ilgi göstermemeleri, kurulların pratikte yeterince etkili olmamalarının diğer sebepleridir. Ayrıca, kurul işleyişine ilişkin yasal düzenlemeden kaynaklanan zorluk, kurullarda alınan kararlara ilişkin çalışmaları yürütecek yeterli nitelik ve sayıda personel bulunmaması, işgücü piyasasına ilişkin yerel düzeyde veri temin edilmesinin zorluğu da uygulamada karşılaşılan diğer güçlüklerdir.

Şekil 5. İİMEK Toplantılarına Asil Üye ile Katılım Oranı, Ekim 2008-Aralık 2009

Kaynak: İŞKUR

Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olan işsizlik sorununun çözülmesi için yerel düzeyde uygulanacak politikalar son derece önemlidir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, katılımcı yapısı ve sahip olduğu yetkiler itibariyle yerel istihdam politikalarının oluşturulması ve işsizlikle mücadele edilebilmesi için büyük bir fırsat sunmaktadır. Bu kurulların etkinliğinin artırılması ve işlevsel hale getirilmesi ise, kurulların yerel paydaşlar tarafından sahiplenilmesine bağlıdır. Kurullara katılımın artırılması, alınan kararların uygulanabilmesi için kurumlar arası koordinasyonun geliştirilmesi, kurumların özellikle yürütme ve denetleme kurullarında daha aktif rol almaları uzun vadede işsizliğin azaltılmasında önemli rol oynayacaktır.

BECERİ'10 – Beceri Kazandırma ve İş Edindirme Seferberliği

Önceki bölümlerde detaylı olarak değinildiği üzere Türkiye’deki işsizlik sorununun en önemli nedenlerinden biri işgücü piyasasındaki arz-talep uyumsuzluğudur. Son yıllarda ekonomide yaşanan yapısal dönüşüm sonucunda ekonomide emek yoğun sektörlerden ileri teknoloji yoğun sektörlerle doğru bir kayma gerçekleşmiş, bundan dolayı firmaların talep ettiği işgücü profilinde büyük değişimler olmuştur. Bu değişime ayak uydurulamamasının sonucunda işsizlik artmış, yeni istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı olması da durumu daha da kötü bir hale getirmiştir.

Türkiye’de vasıfsız işgücü fazlalığı varken firmalar kaliteli eleman bulma sıkıntısı çekmektedir⁴. Firmaların işe alımlarda talep ettikleri becerilerin adaylarda bulunmaması, işgücü piyasasında yapısal bir işsizlik sorunu yaratmıştır. İşsizlik oranının kriz öncesindeki düzeyine indirilebilmesi için işgücü piyasasındaki arz-talep uyumsuzluklarının azaltılması gerekmektedir. Bunun için aktif işgücü politikaları çerçevesinde işgücünün eğitime hız kazandırılmalıdır.

Ancak, yukarıdaki bölümlerde de değinildiği üzere hem aktif işgücü tasarım ve uygulama kapasitesinde, hem de yerel işgücü politikaları yönetim mekanizmalarının işleyişinde ciddi sıkıntılar çekilmektedir. Aktif işgücü politikalarının başarıya ulaşması için eğitim altyapısının geliştirilmesine ek olarak, işgücü piyasasındaki değişiklikleri analiz edebilecek bir mekanizma oluşturulması, bu analizlerin sonucu doğrultusunda gerekli politikaları tasarlayabilecek ve karar alabilecek kapasitenin inşası, alınan kararların uygulanabilmesi için de ilgili kurumlar arasındaki koordinasyonun geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu gerekçelerle, işgücü piyasasında arz-talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmeyi amaçlayan Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri projesi başlatılmıştır. Bu proje, aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi yoluyla istihdamın artırılmasını hedeflemektedir. Başlıca amacı işsizlere işgücü piyasasının istekleri doğrultusunda mesleki beceriler kazandırılması olan bu proje, bu amacının yanı sıra yukarıda bahsedilen işgücü piyasası analizleri, istihdam politikalarının tasarımı ve uygulanması konularında gerekli olan kapasitenin inşa edilmesi hedeflerine de odaklanacaktır.

4 TEPAV (2007), “Türkiye’de Yükseköğrenim ve İşgücü Piyasası.” Dünya Bankası-‘Türkiye Yükseköğrenim Politikası’ için arka plan çalışması.

Proje Arka Planı

İŞKUR tarafından yürütülmekte olan aktif işgücü programları kapsamında, Kuruma kayıtlı olan tüm işsizlere ve özürlü ve eski hükümlülere yönelik meslek edindirme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimlerini kapsayan kurs programları düzenlenmektedir. Bunlara ek olarak, işgücü piyasasının ihtiyaçlarının zamanında ve etkin olarak karşılanması amacıyla, 2008 yılında yürürlüğe giren 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Türkiye İş Kurumu'na tüm eğitim hizmetlerini Kamu İhale Kanunu çerçevesinde Doğrudan Temin Usulü ile dışarıdan karşılayabilme olanağı getirilmiştir.

İşgücü yetiştirme faaliyetleri, her bir programın süresi altı ayı geçmemek üzere, illerin işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanmış ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının onayını almış olan Yıllık İşgücü Eğitim Planları ile belirlenmektedir. Yıllık İşgücü Eğitim Planları doğrultusunda gerçekleştirilmesi planlanan kurs/programlar hizmet sağlayıcı kurum/kuruluşlardan hizmet satın alımı ya da işbirliği yapılarak gerçekleştirilmektedir. Hizmet alımları 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu çerçevesinde Doğrudan Temin Usulüyle yapılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Teknik ve Endüstri Meslek Liseleri dışında diğer hizmet sağlayıcılardan tüm mesleklerde eğitim hizmeti alınabilecek olmasına karşın genel olarak bu kurum/kuruluşlarla teknik donanım ve altyapı gerektirmeyen alanlarda kolaylıkla hizmet sağlayıcı bulunabilirken ağır sanayiye yönelik ihtiyaç duyulan alanlarda MEB dışında hizmet sağlayıcı kurum/kuruluş bulunamamaktadır. Bunun en büyük nedeni, ağır sanayi alanındaki eğitimlerin yüksek teknik ve alt yapı maliyetine sahip olmasıdır. Bu nedenle, maliyeti yüksek olan eğitim programlarının MEB ile yapılacak işbirliği kapsamında gerçekleştirilmesi, işgücü piyasası ihtiyaçlarının karşılanmasını ve istihdamın artırılmasını sağlayacaktır.

Sanayiye yönelik mesleki eğitim programları ile ilgili bir diğer sorun da MEB'e bağlı olan mesleki eğitim kurumlarında teknik ve altyapı sorunları nedeniyle nitelikli düzeyde eğitim verilememesidir. Bu okullarda günümüz işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun donanım bulunmamakta, ayrıca bu kurumlarda eğitim veren öğretmenlerin bilgi ve becerilerini gelişen teknolojiye uygun olarak güncellemeleri gerekmektedir. Maliyeti yüksek, ancak istihdam olanağı yüksek olan alanlarda düzenlenecek eğitimler için MEB'e bağlı teknik eğitim veren okulların donanım ihtiyacının karşılanarak eğitim programlarının işbirliği içerisinde düzenlenmesi, hem eğitim maliyetlerinin azaltılmasına hem de daha fazla işsiz istihdam olanağı yüksek kurslardan yararlandırılmasına olanak sağlamış olacaktır.

Bu sebeplerle sürekli gelişen ve kendini yenileyen teknolojiye uygun eğitim alanları oluşturmak ve işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere hem örgün eğitim siteminde yer alanların hem de İŞKUR tarafından düzenlenmekte olan kurslara katılan işsizlerimizin daha nitelikli eğitim alabilmelerini sağlamak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi işbirliğinde Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri projesi başlatılmıştır.

İşsizlere verilecek olan beceri geliştirme kurslarının haricinde, projenin diğer bir bileşeni olarak İŞKUR Tarafından yürütülen çalışmalara ilişkin farkındalığın artırılması, mesleki eğitim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması ve bu alanlarda yönetişimin sağlanmasına yönelik bir model önerisi elde edilmesidir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının etkinliğinin artırılması ve sürdürülebilir bir model önerisi sunulması planlanan bu bileşenle, yerel Odaların mesleki eğitim faaliyetlerinin esaslı birer ortağı olarak sürece daha etkin katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca, öncelikli olarak belirlenen 19 pilot ilde yerel işgücü piyasası analizleri yapılacak, böylece mesleki eğitim ihtiyaç analizleri belirlenerek beceri uyumsuzluğunun önüne geçilecektir.

Proje ile beklenen en önemli çıktı TOBB üyesi olan işyerlerinde eğitim alan işsizlerin tümünün staj görmesi, başarılı kursiyerlerin ise büyük çoğunluğunun bu işyerlerinde Odaların koordinasyonu ile istihdam edilmeleridir. Bu proje, nitelikleri yetersiz olan veya yaşanan teknolojik dönüşüm sonucu nitelikleri manasını yitiren işsizlerimiz için iş bulma umudu olacaktır. Ayrıca, proje sonucunda nitelikli insan kaynaklarına ulaşamadıkları için verimsiz çalışan şirketlerin de istedikleri becerilere sahip elemanları işe almaları sağlanacaktır. Proje sonucunda istihdamın ve üretimin artması, ayrıca uzun vadede beşeri sermayenin geliştirilmesi ile ülkemizin rekabet gücünün üst düzeye çıkarılması beklenmektedir.

Projenin Amaçları ve Kapsamı

Beceri'10 Projesi'nin gerçekleştirilme amaçları şunlardır:

- İŞKUR tarafından yürütülmekte olan meslek edindirme faaliyetlerinin ve özellikle de teknik alanlardaki mesleki eğitimin etkinlik ve verimliliğinin artırılması ve işgücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesine yönelik bir sistemin ortaya konulması,
- İşsizlere yönelik temel mesleki eğitim, mesleki gelişim ve meslekte yenileme eğitimlerinin verilmesi,

- İŞKUR tarafından yürütülen mesleki eğitim hizmetlerine olan farkındalığın artırılması,
- Meslek liselerinin teknik altyapısının yenilenmesi, proje kapsamındaki okulların günün gerektirdiği teknolojik gelişmelere göre donatılması ve bu okullardaki eğiticilerin gelişen teknolojiye uyumunun artırılması,
- Sektörel ve bölgesel işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin gerçekleştirilmesi,
- İşgücü piyasası analizine ilişkin kurumsal kapasitenin artırılması, bu amaçla İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına işlevsellik kazandırılması,
- Proje kapsamındaki okullarda uygulanacak mesleki eğitim programlarının etkinliğinin artırılması için ilgili tarafların katılımını öngören “Kurs Yönetimi” adı altında yeni yönetim modelinin geliştirilmesi,
- Yerel düzeyde Ticaret ve Sanayi Odaları, ulusal düzeyde TOBB aracılığıyla firmaların meslek edindirme kurslarının yönetim süreçlerine katılımının sağlanması.

Proje kapsamında, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü’ne (ETÖGM) bağlı olarak 81 ilde faaliyet gösteren okullar arasından, İŞKUR ile ETÖGM işbirliği ile 111 okul seçilmiştir. Bu okullarda teknolojik gelişmelere uygun mesleki eğitim verilebilmesi için okulların teknik alt yapısının iyileştirilmesi ve gerekli donanımın tedarik edilmesi, bu okullardaki eğiticilerin yenilenen teknolojik donanıma uygun olarak hizmet içi eğitimlerden geçirilmesi gerekmektedir. Bu okullarda mesleki eğitim alacak kişiler İŞKUR’a kayıtlı olan işsizler arasından seçilecektir. Eğitimler işgücü piyasası analizi sonuçlarına göre planlanacak ve eğitimlerin içeriğinin piyasanın ihtiyaçlarına uygun olması sağlanacaktır. Eğitimlerin sonucunda da başarı gösteren kişilerin yerel düzeydeki işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre istihdam edilmesi planlanmaktadır. Proje çerçevesinde yaklaşık 1 milyon işsize Odaların belirlediği işyerlerinde staj imkanı ve başarılı kursiyerlerin büyük çoğunluğuna istihdam imkanı sağlanacak olması ise projenin en önemli getirisi olacaktır.

Projenin bir diğer getirisi de mesleki eğitimde yönetim mekanizmalarının güçlendirilmesidir. Bunun için öncelikle proje kapsamındaki okullarda “Kurs Yönetimi”nin kurulması, bu kurullara Okul Müdürü, İŞKUR ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü temsilcilerinin yanı sıra, Ticaret ve Sanayi Odası temsilcilerinin de katılması öngörülmüştür. Bu sayede, işverenler mesleki eğitim sisteminde söz sahibi olabilecek, kursların programlarının hazırlanması ve kursların yönetiminde

aktif rol oynayacaklardır. Buna ek olarak, BECERİ'10 projesi il İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın yönetim mekanizmasını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu kurullar, tarafların düşük katılımı ve yukarıda anlatılan diğer sebeplerden dolayı istenen performansı gösterememekte, işsizlikle mücadelede yeterince etkin rol oynayamamaktadır. Bu nedenle, İİMEK'lere katılımın artırılacağı ve burada alınan kararların uygulanmasını kolaylaştıracak mekanizmaların tasarlanması sağlanacaktır. Ayrıca, İİMEK'lerin ve İŞKUR İl Müdürlüklerinin işgücü piyasası analizlerini yapabilecek şekilde kurumsal kapasitelerini geliştirmeleri sağlanacak, bu sayede projede tasarlanan yeni sistemin sürdürülebilirliği de garanti altına alınmış olacaktır.

BECERİ'10 Projesi ile Gelen Yenilikler

BECERİ'10 Projesi, kamu-özel sektör arasında yeni bir işbirliği mekanizmasının kurulması ile sonuçlanacaktır. Kamu ve özel sektörün ortak akıl oluşturması ile bürokrasinin gücü ve iş dünyasının imkânlarından faydalanarak etkili bir sistem tasarlanacak olması, bu projeyi daha önce gerçekleştirmiş olan projelere göre daha önemli kılmaktadır. Ayrıca, bu proje ile Ticaret ve Sanayi Odaları'nın Türkiye'de ilk kez mesleki eğitim sisteminde aktif rol oynaması öngörülmüştür.

BECERİ'10 Projesi ile gelen bir diğer yenilik de mesleki eğitim faaliyetlerinin ilk defa ihtiyaç planlaması ile paralel olarak yürütülecek olmasıdır. Bugüne kadar mesleki eğitim kurslarının tasarlanmasında ihtiyaç planlamasına dayalı bir eşleştirme sistemi izlenmemiş, bu nedenle meslek kurslarına devam eden kişilerin çoğunluğuna kurs sonrasında istihdam garantisi sağlanamamıştır. BECERİ'10 Projesi'nde kurslara alınacak işsizlerin işveren talepleri doğrultusunda firmalar ile eşleşmeleri sağlanacak, işgücüne bu firmalarda staj deneyimi kazandırılacak ve başarılı kursiyerlerin yüzde 90'ının firmalarda istihdam edilmeleri sağlanacaktır. Ayrıca, meslek liselerindeki eğitim altyapısının yenilenmesi ve eğitimcilerin işgücü piyasasının güncel ihtiyaçlarına göre eğitimi de mesleki eğitim sistemine getirilecek olan diğer yeniliklerdir. Dünyada mesleki eğitim sistemleri ile ilgili örnekler incelendiğinde, bu çalışmalar tamamlandığında Türkiye bu alanda dünyadaki en büyük projelerden birini gerçekleştirmiş olacaktır.

Proje Tarafları ve Yükümlülükleri

Proje, aşağıda belirtilen tarafların ortaklığı ile yürütülecektir:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)-Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)-Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü (ETÖGM)

- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)
- TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB-ETÜ)

Proje taraflarının yükümlülükleri şunlardır:

ÇSGB-İŞKUR:

- Odalardan gelen ihtiyaç talepleri ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kuruluyla birlikte ilde, özellikle sanayiye yönelik mesleki eğitim ihtiyaçlarını ve düzenlenecek kursları belirlemek,
- Proje kapsamında eğitim alacak kursiyerleri Kurs Yönetimi ile birlikte İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından seçmek,
- Kursiyerlerin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenmesi gereken İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigorta prim giderlerini karşılamak ve her yıl için İŞKUR Yönetim Kurulunca belirlenen miktarda (günlük 15 TL) kursiyerlere her fiili kurs günü için kursiyer zaruri ödemesi yapmak,
- Proje kapsamında açılan kurslarda bir ders saatlik görevleri karşılığı cari yıldaki ek ders ücretinin iki katı tutarında eğitici ücreti ile temrinlik malzeme giderlerini hak edişler karşılığı ödemek,
- Eğitimini tamamlayan kursiyerlerin Odaların eşleştirdiği işyerlerinde staj görmelerini sağlamak ve başarılı kursiyerlerin Odalar organizasyonu ile istihdam edilip edilmediklerinin takibini yapmak ve istihdam edilmelerine yardımcı olmak.

MEB-ETÖGM:

- Kurs müfredatları arasında birliktelik ve standardizasyonu sağlamak,
- Kurslarda görevli öğretmenlerin Proje süresince, alanlarında uzmanlaşmaları ve teknolojik gelişmeleri takip ederek bilgilerini güncelleyebilmeleri için gerekli eğitimlerin verilmesi/verdirilmesini sağlamak,
- Kurslarda, öncelikli olarak güncel teknolojiler konusunda proje kapsamında eğitim almış eğiticileri görevlendirmek,
- Kursların verileceği okullardaki derslik, atölye ve laboratuvarları hazır halde bulundurmak, bu mekânlardan sorumlu görevlileri Proje ve İŞKUR mevzuatı hakkında bilgilendirmek için periyodik eğitimler düzenlemek,

- İŞKUR’a kayıtlı işsizlerden seçilenler için kurs programlarının uygulanmasını sağlamak ve ilgili mevzuat kapsamında kurs sonunda başarılı olan kursiyerlere İŞKUR’la birlikte bitirme belgelerini hazırlamak, vermek,
- Asgari beş yıl süreyle Proje kapsamındaki okullarda, belirlenen meslek alanlarında, örgün eğitimden sonra kalan zaman dilimlerinde İŞKUR tarafından talep edilen kursların açılmasına ve bu kurslarda proje kapsamında temin edilen donanımların kullanılmasına olanak sağlamak,
- Eğitim düzenlenen mekânlarda iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri almak, bu hususta İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile koordinasyon içinde olmak,
- Eğitim sırasında İş Kazası meydana gelmesi halinde, durumu kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise en geç üç gün içinde bildirmek ve İŞKUR’a bilgi vermek.

TOBB:

- Merkezi ve Odaları vasıtasıyla merkezi-yerel düzeydeki proje yönetim organlarında yer almak,
- Başarılı olan kursiyerlerin asgari yüzde 90’ının üye işyerlerinde en az eğitim ve staj süresi kadar istihdam edilmelerini sağlamak,
- Odaların projeye etkin katılımını; proje yönetiminde yer alma, işyeri düzeyinde işgücü talebinin saptanması, kursiyer ile staj yapılacak işyeri eşleştirmesinin yapılması ve başarılı kursiyerlerin istihdam edilecek işyerleri ile eşleştirilmesi faaliyetleri kapsamında sağlamak,
- Odaları vasıtasıyla işgücü piyasası ihtiyaçlarının belirlenmesine aktif bir biçimde katılarak yerel ölçekte işgücü talebini ortaya çıkarmak, bu çerçevede ihtiyaçlara dayalı gerekli mesleki kurs talebini tespit etmek ve kurs içerikleri hakkında önerilerde bulunmak,
- Önceki maddede belirtilen hususlarda Odalar bünyesinde analiz kapasite inşa sürecini gözlemlemek,
- Sektör Meclisleri vasıtasıyla sektörel ölçekte işgücü talebini ortaya çıkarmak, bu çerçevede ihtiyaçlara dayalı gerekli mesleki kurs talebini tespit etmek ve kurs içerikleri hakkında önerilerde bulunmak,
- Odalar ile TOBB-ETÜ çalışmalarında gereken uyum ve koordinasyonu sağlamak,
- Projenin tanıtımı faaliyetlerini yürütmek ve TOBB-ETÜ danışmanlık hizmeti giderlerini karşılamak,

- Proje kapsamında eğitim alan tüm kursiyerlerin staj eğitimlerine katılımlarını temin etmek,
- Kursiyerler ve aldıkları eğitimler konusunda o yöredeki işyerlerini Odalar vasıtasıyla bilgilendirmek,
- İŞKUR hizmetlerinden yararlanmak ve bilgi edinmek isteyenlere Odalar nezdinde Kurum hizmetlerine erişim, danışmanlık ve bilgilendirme imkânı sağlamak.

TOBB-ETÜ:

- TOBB-ETÜ Proje Metni kapsamındaki illerde ve sektörlerde istihdam piyasası analizleri yaparak beceri geliştirme ve mesleki eğitim ihtiyaçlarını İŞKUR ile birlikte belirlemek,
- Yerel istihdam piyasası analizleri için bölgeler arası farklılıkların tespitine imkân sağlayan bir analiz çerçevesi oluşturmak,
- TOBB-ETÜ Proje Metni kapsamındaki pilot illerde detaylı işgücü piyasası analizlerini uygulamak,
- İşgücü piyasası analizlerin ülke genelinde gerçekleştirilebilmesi ve periyodik olarak tekrarlanabilmesi için İŞKUR'da ve Odalarda kapasite tesis etmek,
- Yerel ölçekte beceri dönüşümü ve mesleki eğitim ihtiyaçlarının düzenli olarak belirlenmesi için yönetim mekanizması tasarlamak,
- İl istihdam ve mesleki eğitim kurullarına işlerlik kazandırılması için politika önerileri geliştirmek,
- Odaların işgücü piyasalarındaki rolünün kurumsallaştırılması için eylem planı hazırlamak,
- Mesleki eğitim kurslarına ilişkin yeni sistem tasarımı gerçekleştirerek, bu kapsamda:
 1. Yapılan araştırma çıktılarının kurs müfredatlarına aktarılmasına yönelik öneriler geliştirmek,
 2. Hazırlanan kurs programını uygulayabilecek eğitmenlerin yeterliliklerini ve değerlendirme kriterlerini belirlemek,
 3. Eğitimlerin denetiminin tasarımını hazırlamak,
 4. Eğitim sonucunda kursiyerlerin kazandıkları yetkinliklerin bağımsız bir şekilde belgelendirilmesine ilişkin öneriler sunmak,
 5. Kurs içeriklerinin sürekli güncellenmesine ilişkin işleyiş esaslarını önermek.

Proje Uygulama Süreci

Proje süresi beş yıldır. Haziran 2010’da başlatılan bu projede işsizlere yönelik mesleki eğitimler Ekim 2010’dan itibaren başlayacaktır. Projenin aşamaları aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır:

1. Proje Yönetiminin Belirlenmesi

Proje yönetimi, merkezde İcra Kurulu ve Teknik Komite, illerde ise Kurs Yönetimi’nden oluşacaktır.

- a) İcra Kurulu: Protokol taraflarını temsilen İcra Kurulu istihdam projelerinden sorumlu ÇSGB Müsteşar Yardımcısı, İŞKUR Genel Müdürü, ETÖGM Genel Müdürü, TOBB Genel Sekreteri ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Rektörü’nden oluşur. Başkanlık ve sekreteryası İŞKUR tarafından yürütülen Kurul, projenin etkin bir şekilde yürütülmesi, genel yönetim ve koordinasyonun sağlanması, projede karşılaşılan aksaklıkların giderilmesi ve ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılmasından sorumludur. Kurul ayda bir toplantı yapar ve kararlar oy çokluğu ile alınır.
- b) Teknik Komite: İcra kurulunun görev alanına ilişkin konularda teknik düzeydeki çalışmaları yürütmek üzere kurulmuştur. İcra Kurulu üyesi kurumları temsilen seçilen uzmanlardan oluşur. Çalışma şekli ve üye sayısı (her kurumu temsilen en az bir kişiden oluşmak kaydıyla) İcra Kurulu tarafından belirlenir.
- c) Kurs Yönetimi: Proje kapsamındaki okullarda düzenlenecek mesleki eğitimlerin gerektiği gibi yerine getirilmesini sağlayan kuruldur. Okul Müdürü, İŞKUR, İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Ticaret ve Sanayi Odası temsilcilerinden oluşur. Kurulun başkanı üyeler arasından seçilir ve kararlar oy çokluğu ile alınır. Kurulun sekreteryasını İŞKUR yürütür. Kurs yönetimi, kurs programlarının hazırlanması, kursların yönetim ve planlanması, kursiyerlerin seçilmesi, şirketlerle kursiyerlerin eşleştirilmesi, eğiticilerin belirlenmesi, kursların takibi ve başarılı kursiyerlerin sertifikalandırılmasını yürütmek veya koordine etmekle görevlidir.

Kurs Yönetimi, yerel düzeyde kamu-özel sektör kuruluşları arasında işbirliğinin sağlandığı örnek bir mekanizma olacaktır. Yerelde şartlar ve ihtiyaçların merkezden farklı olması nedeniyle, projenin işleyişinde

karşılaşılabilecek sorunların merkezden etkin bir şekilde tespiti ve çözümü mümkün değildir. Kurs Yönetiminin yerelde örgütlenmesi, bu sorunların çözülmesini ve projenin işleyişini kolaylaştıracaktır. Ayrıca, Kurs Yönetiminin başarılı bir şekilde çalışması, yerel örgütlenme konusunda diğer projelere örnek teşkil edecek, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın etkinliğinin artırılmasında ve Ulusal İstihdam Stratejisi'nin yerelde hayata geçirilmesinde de önemli rol oynayacaktır.

2. Kurumsal Tanıtım ve Bilgilendirme

2002-2009 yılları arasında Türkiye İş Kurumu'nun işgücü yetiştirme faaliyetlerinden toplam 333 bin kişi yararlanmıştır. 2009 yılı itibarıyla toplam işsiz sayısının 3,4 milyon olduğu düşünüldüğünde kurslardan yararlanan işsiz sayısının yeterince yüksek olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, BECERİ'10 projesi kapsamında mevcut mesleki eğitim kapasitesinin genişletilmesi öngörülmektedir. Açılacak olan kurslardan her yıl 200 bin kişinin yararlanması, proje süresi olan beş yılın sonunda bir milyon kişinin bu kurslardan mezun olması planlanmaktadır. Ancak, her yıl 200 bin işsize kurslarda eğitim verilebilmesi için, kamuoyunda İŞKUR'un faaliyetlerinin tanıtılarak kurslara talep yaratılması gereklidir. Ayrıca, işsizlere kurs süresince sağlanacak olan olanaklar kamuoyuna duyurulmalıdır. Bunun yanında eğitilecek kursiyerlerin staj ve işe yerleştirme süreçlerinde işyerleriyle eşleştirilebilmesi için şirketlere ilişkin bilgilendirme faaliyetleri de planlanmaktadır.

3. İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizlerinin ve Şirket Taleplerinin Alınmaya Başlanması

Projenin bu aşaması, iki bölümden oluşmaktadır: Bölgesel ve sektörel mesleki eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, yerelde işgücü piyasası analizine ilişkin yönetim mekanizmasının tasarımı ve analiz kapasitesinin geliştirilmesi.

a) Bölgesel ve Sektörel Mesleki Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi

Beceri geliştirme kursları ve buna bağlı aktif işgücü politikaları tasarlanırken, öncelikle, istihdam piyasası dinamiklerinin yakından incelenmesi gerekmektedir. İkinci olarak, kriz döneminde işini kaybeden ve beceri geliştirme kurslarının ana hedefini oluşturan işsizlerin profilinin anlaşılması gerekmektedir. Kriz döneminde işini kaybedenlerin yaş grupları, eğitim düzeyleri, mesleki formasyonları ve daha

önce çalıştıkları sektörler farklılık göstermektedir. Bu nedenle, her bir alt grubun farklı ihtiyaçları olacağı gibi ortak beceri ihtiyaçlarının da belirlenmesi kursların etkinliğini artıracaktır.

İŞKUR’a kayıtlı işsizlere ek olarak, işgücüne yeni katılan gençler ve özellikle kadınların, uzun süredir işsiz veya iş aramayıp çalışmaya hazır olan kişilerin de beceri geliştirme kurslarından faydalanabilmesi sağlanmalıdır. İŞKUR’un mesleki eğitim faaliyetlerini tanıtıcı çalışmalar burada önemli rol oynayacaktır. Bu gruplara yönelik kursların tasarlanabilmesi için, her grubun mevcut beceri düzeyi ve ihtiyaçları da detaylı bir şekilde incelenmelidir. Son olarak da, küresel krizin etkilerinin hafifletilmesine yönelik tasarlanan beceri geliştirme kurslarının ve aktif işgücü politikalarının, orta-uzun vadeli istihdam politikalarına katkı sağlayacak şekilde belirlenmesi sağlanmalıdır. Belirlenecek politikaların etkili, orta-uzun vadeli istihdam, eğitim ve sanayi politikalarıyla tutarlı olması ve zamanlamasının yerinde olması özellikle gözetilmelidir.

İşgücü piyasasının arz-talep yönlü incelenebilmesi için, 2010 yılı sonuna kadar bölgesel ve sektörel düzeyde işgücü piyasası ihtiyaç analizleri gerçekleştirilecektir. Diğer ülkelerdeki başarılı örneklerden yararlanılması için literatür taraması yapılacak, sektörlerin görüşlerinin alınması için TOBB Sektör Meclisleri ile odak grup toplantıları ve görüşmeler yapılacaktır. Sektörlerin farklı yapıdaki öncü şirketlerinin temsil edildiği sektör meclisleriyle yapılacak toplantıların sektörlerin mesleki eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde son derece etkin sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

Mesleki eğitim ve beceri gelişimi kurslarının yerel dinamikleri de yansıtabilmesi önemlidir. Bu nedenle belirlenecek illerde, Ticaret ve Sanayi Odalarının ve Sanayi Odalarının öncülüğünde yerel istihdam piyasası odak grup toplantıları düzenlenecektir. Ayrıca ilgili paydaşlarla derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilecek ve işgücünün beceri seti ve mesleki eğitim ihtiyacına yönelik anketler uygulanacaktır. Tablo 4’te listelenen 19 pilot ilde gerçekleştirilecek toplantılarla toplam kayıtlı istihdamın yüzde 75’i, işsizlik ödeneğine başvuran işsizlerin ise yüzde 80’i kapsanmış olacaktır. Çalışmalar sonucunda, şirketlerin kursların içeriğine yönelik talepleri elde edilmiş olacak ve ayrıca staj sürecindeki eleman taleplerini içeren bir liste oluşturulacaktır.

b) Yerelde İşgücü Piyasası Analizine İlişkin Yönetişim Mekanizmasının Tasarımı ve Analiz Kapasitesinin Geliştirilmesi

İşgücü piyasası ihtiyaç analizleri kapsamında yapılacakların ikinci bölümü olan yönetim mekanizması ve analiz kapasitesinin geliştirilmesi için, öncelikle Ankara’da pilot istihdam piyasası analizi uygulanacak, burada işgücü arz ve talebi, ileriye dönük projeksiyonlar, işgücünün aldığı eğitimlerin etki değerlendirmesi ve kayıt dışı sektörün analizi yapılacaktır. Bunun için bir istihdam piyasası çalıştay düzenlenerek özel sektöre ve işgücüne yönelik anketler tasarlanacak, şirketlere ve çalışanlarına uygulanacaktır. Bu çalışmayla hem Ankara istihdam piyasası incelenecek, hem de bu bölümdeki diğer faaliyetler için analiz çerçevesinin belirlenmesi sağlanacaktır. Pilot olarak uygulanacak detaylı istihdam piyasası analizlerinin 4 ilde daha tekrarlanması hedeflenmektedir.

Tablo 4. Pilot Olarak İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizlerinin Gerçekleştirileceği İller ve İlgili Odalar

Bölge	İlgili Oda
İstanbul	İstanbul Sanayi Odası
Ankara	Ankara Sanayi Odası
İzmir	Ege Bölgesi Sanayi Odası
Bursa	Bursa Ticaret ve Sanayi Odası
Antalya	Antalya Ticaret ve Sanayi Odası
Kocaeli	Kocaeli Sanayi Odası
Adana	Adana Sanayi Odası
Konya	Konya Sanayi Odası
Tekirdağ	Tekirdağ Ticaret ve Sanayi Odası
Mersin	Mersin Ticaret ve Sanayi Odası
Manisa	Manisa Ticaret ve Sanayi Odası
Kayseri	Kayseri Sanayi Odası
Gaziantep	Gaziantep Sanayi Odası
Denizli	Denizli Sanayi Odası
Samsun	Samsun Ticaret ve Sanayi Odası
Trabzon	Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası
Diyarbakır	Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası
Malatya	Malatya Ticaret ve Sanayi Odası
Erzurum	Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası

Ankara’da ve seçilen illerde uygulanan yerel istihdam piyasası analizlerinin tüm illerde uygulanabilmesi ve periyodik olarak analizlerin tekrarlanabilmesi için ülke genelinde kapasite geliştirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla yerel istihdam piyasası analizlerine ilişkin 100-120 saatlik bir eğitim programı hazırlanacak ve Ankara’da bölgelerden gelen 100-150 araştırmacı (5 ayrı dönem) eğitilecektir. Eğitilecek araştırmacıların yerel akademisyenler veya gereken niteliklere sahip İŞKUR/Oda çalışanlarından belirlenmesi hedeflenmektedir.

Beceri dönüşümüne ve işgücü niteliklerine ilişkin ihtiyaçların yerel düzeyde düzenli olarak belirlenmesi için kapasite inşası ve çeşitli paydaşların işbirliği, yetki ve sorumluluklarını belirleyen bir işbirliği mekanizmasının tasarımı da ayrıca yapılacaktır. Gerçekleştirilecek yerel istihdam piyasası analizlerinde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları’nın işleyişinde karşılaşılan sorunlar detaylı olarak incelenecektir. Ayrıca, yerel mesleki ihtiyaçların belirlenmesine yönelik analizlerin sürekli olarak tekrarlanmasına ilişkin tespitler yapılacaktır. Bu tespitler sonucunda hazırlanacak raporla İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına işlerlik kazandıracak yönetim mekanizmasının ve ihtiyaç analizlerine yönelik periyodik uygulamaların ve veri toplama sistemlerinin tasarımına ilişkin öneriler sunulacaktır.

Yerel istihdam piyasası analizlerinde ve mesleki eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde özel sektörün en önemli temsilcisi olan Odaların önemli bir rol üstlenmesi gerekirken, mevcut yapıda böyle bir rol tanımlanmamıştır. Gelişmiş ülke örnekleri incelendiğinde yapının bu şekilde tasarlandığı gözlenmektedir. Örneğin, Almanya’da Odaların, staj yapılacak işletmelerin akreditasyonu; sınav, değerlendirme ve sertifikasyon; çıraklık sözleşmelerinin kaydı; eğitim sürecinin gözetim ve denetimi; ve yerel iş piyasaları ve işgücü talebi hakkında bilgi derlemek gibi rolleri bulunmaktadır. Türkiye’de Odalar özellikle; mesleki eğitim ihtiyaçlarının ortaya çıkarılması; mesleki okullarla ilişkinin tasarımı; staj sisteminin tasarımı; meslek sınavlarının yapılması; işe yerleştirme konularında rol üstlenebileceklerdir. Hazırlanacak raporla Odaların rolüne yönelik değerlendirmeler yapılacak ve odalarda gerekli kapasite inşasına yönelik eylem planı hazırlanacaktır.

4. *Okulların Donanım İhtiyacının Karşılanması - Eğiticilerin Eğitimi*

Okulların donanım ihtiyacının karşılanması, işgücü piyasası ihtiyaç analizleri ile eş zamanlı olarak başlatılacaktır. BECERİ’10 projesi kapsamında 81 ilde ETÖGM’e

bağlı olarak faaliyet gösteren meslek liseleri arasından seçilen 111 okuldaki makine-teçhizatın teknolojik gelişmelere uygun olacak şekilde yenilenmesi sağlanacaktır. Okulların teknik donanımının yenilenmesinin, 2010 yılının Aralık ayı itibarıyla bitirilmesi planlanmaktadır. Eğitim altyapısı geliştirme çalışmaları, MEB ve İŞKUR koordinasyonu ile gerçekleştirilecektir.

Meslek liselerinin yenilenmesi sürecinde eğitimlerin içeriği de güncellenecek, müfredatın işgücü piyasası analizlerinin sonuçları doğrultusunda işveren taleplerine ve güncel teknolojiye uygun olması sağlanacaktır. Ayrıca, bu süreçte, okullardaki öğretmenlerin yenilenen donanım ve değişen müfredat ile eğitim yapabilmeleri için hizmet içi eğitim yoluyla bilgi ve becerilerinin güncellenmesi sağlanacaktır. Bu amaçla, okulların donanımının yenilenmesi ile eş zamanlı olarak öğretmenlerin de meslekte yenileme eğitimlerinden geçirilmesi sağlanacaktır. Böylece üç yıllık dönemde yaklaşık 6,000 eğiticinin eğitimi tamamlanacaktır.

5. *Kursların Açılması ve Eşleştirme Süreci*

İhtiyaç analizinde firmaların ihtiyaç duyduğu beceriler belirlendikten sonra, bu becerilerin işsizlere kazandırılmasına yönelik kursların açılması sağlanacaktır. Bunun için, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın kursların açılmasına yönelik gereken kararları alması sağlanacaktır. Açılacak kursların içerikleri ihtiyaç analizinde elde edilen sonuçlara dayalı olarak belirlenecek, kurslar sadece ihtiyaç analizinde elde edilen alanlarda ve taleple orantılı olarak açılacaktır.

İhtiyaç analizleri doğrultusunda oluşturulan talep listesine göre işsizlerin firmalarla ön eşleştirilmesi için ortak kullanıma açık bir bilgi portalı kurulacaktır. Bunun için öncelikle ilgili Oda ve İŞKUR koordinasyonunda İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından kurslara katılmaya hak kazanan kursiyerler belirlenecek, daha sonra Kurs Yönetimi tarafından işyerleri ile kursiyerler arasında eşleştirme yapılarak kursiyerler staj yapacakları şirketlere yönlendirilecektir. Bu yönlendirme sürecinde şirketlerin tercihleri öncelikli olarak değerlendirilecektir.

6. *Kursların Verilmesi: Teorik ve Pratik Eğitim (Staj) Süreci*

Kurslar, teorik ve pratik eğitim şeklinde iki aşamadan oluşacaktır. Teorik ve temel uygulama eğitimleri, daha önceden belirlenen ve modernize edilen meslek liselerinde gerçekleştirilecektir. Pratik eğitimler (staj) ise eşleştirme yapılan özel sektör kuruluşlarında gerçekleştirilecektir. Öğrenciler ve işyerleri arasında

eşleştirme yapılabilmesi için Odalar, işgücü piyasası ihtiyaç analizleri kapsamında işyerlerindeki stajyer talebinin saptanması ve öğrencilere en uygun işyerlerinin seçilmesinden sorumlu olacaktır. Pratik eğitim süresinin teorik eğitim süresine göre yeterli uzunlukta olması Kurs Yönetimi tarafından gözetilecektir. Teorik eğitimler süresince kursiyerlere İŞKUR tarafından günlük 15 TL ödeme yapılması, pratik eğitimler süresince de günlük 15 TL ödemeye ek olarak iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta prim giderlerinin yine İŞKUR tarafından ödenmesi sağlanacaktır.

Kursların eğitim süresince nasıl ve ne sıklıkta denetleneceği TOBB-ETÜ tarafından belirlenecektir. Eğitimlere ilişkin denetim ve kontrol faaliyetlerinin Kurum mevzuatı ve Protokol uyarınca yerine getirilmesi ve bu hususlara ilişkin bilgilerin İcra Komitesiyle paylaşılması gerekmektedir.

7. *Kursların Tamamlanması ve İşe Yerleştirme Süreci*

Kursları başarılı olarak tamamlamak için teorik ve temel uygulama eğitimleri ile pratik eğitimlerin (staj) her ikisinden başarılı olmak zorunludur. Belgelendirme süreci Kurs Yönetimi koordinasyonunda iki aşamalı olarak yürütülecektir. Teorik ve temel uygulama eğitimleri kurs eğitmenleri tarafından yapılacak sınavla, pratik eğitimler ise staj yapılan yerdeki işveren (veya temsilcisi) tarafından Kurs Yönetiminin de uygun göreceği bir yöntemle değerlendirilecektir.

Kursları başarılı olarak tamamlayan kursiyerlerin pratik eğitim aldıkları (staj yaptıkları) işyerlerinde veya diğer işyerlerinde asgari yüzde 90'ının en az eğitim ve staj süresi kadar istihdam edilmelerine yönelik faaliyetleri ilgili Oda koordine edecektir. Bunun için, Odalar bünyesinde bir eşleştirme sistemi kurulacak ve işyerlerinin eleman taleplerine göre başarılı kursiyerler ilgili işyerlerine yönlendirilecektir. Şirketler başarılı kursiyerleri istihdam ettikleri taktirde 1 yıl süreyle ilgili çalışanın sosyal güvenlik primlerinin işveren payı kamu kaynaklarından karşılanacaktır. İlerleyen dönemde belgelendirmenin Ulusal Yeterlilikler çerçevesinde yapılması durumunda istihdam edilen personelin sosyal güvenlik primlerinin işveren payı 1,5 yıl süreyle kamu kaynaklarından karşılanacaktır. Kursları başarı ile tamamlayan kursiyerlerin istihdam edilip edilmediğini denetlemek ve istihdam edilmemiş olanların işe girmelerine yardımcı olmak İŞKUR'un sorumluluğundadır. Ayrıca, Kurs Yönetimi, düzenlenen kurslar, kursiyerler, kursiyerlerin başarı durumları, staj eğitimleri ve işe yerleştirilme oranlarına ilişkin istatistikî bilgileri içeren raporları düzenli olarak hazırlamak ve İcra Kurulu'na göndermekle yükümlüdür.

BECERİ'10 projesi kapsamındaki kursların verilmesi, proje süresi sonuna kadar devam ettirilecektir. Bu süre zarfında, 2011 ve 2012 başında olmak üzere iki kez okulların ilave teknik donanım ihtiyacı karşılanacak, ayrıca 2012 başında öğretmenlerin tekrar eğitimden geçirilmesi sağlanacaktır. 2015 yılına kadar 1 milyon kişiye istihdam sağlanması, işsizlikle mücadelede önemli bir yol kat edilmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle, projenin başarılı bir şekilde yürütülmesi ve beceri geliştirme kurslarının tasarlanan yönetim mekanizması tarafından sürdürülebilirliğinin garanti altına alınması gerekmektedir.

Sonuç ve Genel Değerlendirmeler

Bu proje kapsamında;

- Belirlenen 111 meslek lisesine 106 milyon TL değerinde donanım yatırımı yapılması
- 6 binin üzerinde eğitmenin modern tekniklerle eğitilmesi
- 5 yılda yaklaşık 1 milyon işsiz eğitimden geçirilmesi
- Eğitilen tüm işsizlerin Oda üyesi işyerlerinde staj görmesi
- Başarılı olan kursiyerlerin yüzde 90'ına istihdam imkânı sağlanması
- Pilot illerde ve sektörlerde işgücü piyasasının ihtiyaçlarının belirlenmesi ve raporlanması
- İhtiyaç analizlerinin yaygınlaştırılması ve düzenli olarak tekrarlanması için 81 ilde 100-150 araştırmacının eğitilmesi
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'na işlerlik kazandırılması için yeni bir sistem geliştirilmesi
- Odaların işgücü piyasasındaki rolünün kurumsallaştırılması için Eylem Planı hazırlanması

sağlanacaktır.

BECERİ'10 projesi, işsizlikle mücadelede devlet ve özel sektörün el ele vererek istihdam yaratacağı, işsizlerin eğitimini sağlayarak onlara işgücü piyasasının kapılarını açacağı önemli bir projedir. İşgücünün teknolojinin gereklerine uygun olarak eğitilmesi, istihdamı ve üretimi artırmasının yanı sıra Türkiye'nin beşeri sermayesini de geliştirerek rekabet gücünü artıracak ve ülkemizin kalkınmasına katkı sağlayacaktır.

Bu proje, mesleki eğitim sisteminin örgütlenme mekanizmasını merkezden yerele doğru kaydıracak, Ulusal İstihdam Politikası'nın yerel ihtiyaçların da göz önünde bulundurularak uygulanmasını sağlayacaktır. Ayrıca, kurumlar arası iletişim ve birlikte çalışma kültürünün de geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Kurumlar arasında yaşanabilecek koordinasyon sorunlarını en aza indirecek mekanizmalar geliştirilmesi ile ortak sorunlara ortak çözümler yaratma kültürü gelişecek, bu sayede kurumlar arasında birlikte çalışma geleneği oluşturulacaktır.

Bir “beceri kazandırma ve iş edindirme seferberliği” olarak adlandırılan BECERİ'10 projesi, birçok işsizimize istihdam yaratılması yoluyla işsizlikle mücadele konusunda önemli bir adım olacaktır. İnsanlarımıza iş ve aş imkanı yaratılması ile işsizlikten kaynaklanan sosyal problemlerin en aza indirilmesine önemli bir katkı sağlanacaktır. Bu nedenle, BECERİ'10 projesinin tarafları, bu projeyi üretim ve rekabetçilik meselesinden daha öte, toplumsal bir sorumluluk olarak görmektedir.