

## 1. Arka Plan

### 1.1. Ekonomik Gelişmeler

Türkiye ekonomisinin son yirmi beş yıldır en önemli sorunlarından biri yüksek enflasyon olmuştur. Bu sorun, ekonominin performansını pek çok açıdan zayıflatmış ve istikrarsız bir yapının süreklilik kazanmasına neden olmuştur. Bu süreçte ekonomik büyüme genel olarak potansiyelin altında gerçekleşmiş ve istikrarsız bir seyir izlemiştir. Enflasyonun, büyüme kayıplarına bağlı ekonomik maliyetlerinin yanı sıra önemli sosyal maliyetleri de olmuştur. Kronik yüksek enflasyon ekonomik birimlerin bu duruma uyum göstermesine neden olarak, geriye dönük endekslemeyi yaygın bir alışkanlık haline getirmiştir. Bu alışkanlık, enflasyonu, kendi kendini besleyen bir olguya dönüştürmüştür. Bu çerçevede izlenmekte olan ekonomi politikalarının öncelikli amaçları ekonomide sürdürülebilir bir büyüme ortamı tesis etmek ve enflasyonu kalıcı bir şekilde düşürmektir.

Türkiye'de son on yılda dalgalı bir büyüme süreci yaşanmıştır. Bu süreçte, Türkiye ekonomisini karakterize eden önemli gelişmeler yüksek reel faiz oranları, kamu dengelerinde ortaya çıkan bozulma, enflasyondaki dalgalı seyir, ekonomik yapıdaki istikrarsızlık, Asya ve Rusya krizleri, 1999 depremi ve 2000 Kasım ve 2001 Şubat aylarında yaşanan finansal krizlerdir. Bu kapsamda ekonomide sürdürülebilir büyüme açısından uygun bir ortamın olmadığı görülmektedir. Ekonomideki üretken kapasite artışında bir yavaşlama olmuştur. Türkiye ekonomisindeki potansiyel üretim ve üretim açığı incelendiğinde 2001 krizi ile birlikte potansiyelin önemli ölçüde altına düşen üretim, 2002 ve 2003 yıllarında ekonomik canlanmayla birlikte tekrar üretken seviyelerine yaklaşmaktadır. 2001 krizinin ardından 2002 yılı başında uygulamaya konulan ve üç yıl vadeli yeni bir ekonomik programa dönüştürülen makroekonomik politikalar ve yapısal reformlarla birlikte ekonomide ciddi bir canlanma süreci başlamıştır. 2002 yılında yüzde 7.9 olan GSYİH artışında, stok değişimi ve dış talep etkili olmuştur. Sektörler itibariyle katma değer artış hızları tarımda yüzde 6.9, sanayide yüzde 9.4 ve hizmetlerde yüzde 7.5 oranında gerçekleşmiştir. Ekonomideki canlanma 2003 yılında da devam etmiştir. Mali krizleri aşmak için uygulamaya konulan programda öncelikle ihracat, KOBİ'ler ve işletmelerin finansal sorunlarına ilişkin çeşitli tedbirler alınmıştır. Kişi başına düşen GSMH açısından bir değerlendirme yapıldığında; 2000 yılında 2965 \$ olan kişi başına düşen GSMH, 2001 yılında 2123 \$'a düşmüş, 2002'de yeniden yükselişe geçerek 2598 \$ olmuş, 2003 yılında ise 3383 \$'a yükselmiştir.

Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olan enflasyon 1980, 1994 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik krizler sonucu bazı dönemlerde üç haneli rakamlarla ifade edilmiş, uygulanan ekonomik politikalar sonucu aşamalı olarak düşürülse de hedeflenen düşüş ve iyileşme 2002 yılına kadar mümkün olmamıştır. Ekonomik programın kararlı bir şekilde uygulanması ve gerçekleştirilen yapısal reformlar 2002 yılında enflasyonla mücadeledeki kazanımda belirleyici olmuştur. Yıllık ortalamalara göre Aralık 1998'de % 84.6 olan enflasyon, 1999'da % 64.9, 2000'de % 54.9, 2001'de % 54.4, 2002'de % 45 ve 2003'de % 25.3 olarak gerçekleşmiştir.

## Sektörel büyüme hızları; (Bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde değişim)

(%)

	2000	2001	2002	2003	2004(1.Ç)	2004(2.Ç)
Tarım	4.1	-6.5	6.9	-2.5	-7.5	3.4
Sanayi (İmalat)	5.6 5.9	-7.5 -8.1	9.4 10.4	7.8 8.6	10.3 11.3	14.9 16.1
Hizmet	5.9	-7.7	7.5	6.7	11.4	13.9
İnşaat	5.8	-5.5	-5.6	-9.0	2.9	0.2
Ticaret	11.6	-9.4	11.0	8.1	16.3	19.1
Ulaştırma	5.1	-5.3	6.0	8.4	4.3	10.7
İthalat Vergisi	27.3	-25.1	24.7	22.6	33.8	33.2
GSYİH	7.2	-7.5	7.9	5.8	10.1	13.4
GSMH	6.1	-9.5	7.9	5.9	12.4	14.4

Kaynak: <http://www.dpt.gov.tr>

2004 yılının ikinci çeyreğinde GSMH % 14.4 ve GSYİH ise, % 13.4 oranında büyümüştür. GSMH ve GSYİH artışları sanayi üretim endeksi ve diğer ekonomik göstergelerdeki olumlu gelişmeler çerçevesinde yüksek oranlarda gerçekleşmiştir. Bu gelişmede, sanayi, ithalat vergisi, ve ticaret sektörlerindeki yüksek büyüme oranları etkili olmuştur.

### Özelleştirme

1983 yılından sonra gündeme gelen özelleştirme programına yönelik ilk hukuki düzenleme 1984 yılında çıkarılan; kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunlara ait tesislere hisse senedi ihracı yoluyla gerçek ve tüzel kişilerin ortak edilebilmesine veya bu tesislerin işletme hakkının belirli sürelerle devrine olanak tanıyan 2983 sayılı Kanun'la getirilmiştir.

Aradan geçen süre içerisinde yapılan yasal değişiklikler ve düzenlemeler ile günümüzde özelleştirme uygulamaları 4046 sayılı Özelleştirme Yasası, 4971 Sayılı Kanun , İlgili Yönetmelikler ile Petrol Piyasası Kanunu, Kamu İhale Yasası ile Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'ndan oluşan yasal çerçeve içerisinde gerçekleştirilmektedir.

Türkiye'de özelleştirme çalışmaları 1984 yılında kamuya ait yarım kalmış tesislerin tamamlanması veya yerine yeni bir tesis kurulması amacı ile özel sektöre devir uygulamaları ile başlamıştır. Özellikle, 1986 yılından itibaren tamamı kamuya ait veya kamu iştiraki olan kuruluşlardaki kamu paylarının özelleştirme kapsamına alınması ile özelleştirme programı hız kazanmıştır.

Bugüne kadar gerçekleştirilen özelleştirme uygulamaları sonucunda, 176 kuruluşta hisse senedi veya varlık satış/devir işlemi yapılmış ve bu kuruluşlardan 164'ünde hiç kamu payı kalmamıştır. Blok satış, halka arz, uluslararası arz , İMKB'de satış veya varlık satışı yolu ile kısmen özelleştirme işlemi gerçekleştirilen diğer 12 kuruluşta halen kamu payı bulunmaktadır.

1985 yılından bugüne kadar gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının toplam tutarı 8.9 milyar USD düzeyine ulaşmış, bir bölümü vadeli ve döviz cinsinden gerçekleştirilen hisse senedi ve varlık satış işlemlerinden 8.2 milyar USD net giriş sağlanmıştır.

#### 1986-2004 GERÇEKLEŞTİRİLEN ÖZELLEŞTİRME İŞLEMLERİ

Blok Satış	3.737.568.478.-USD
Tesis/Varlık Satışı	1.394.338.317.-USD
Halka Arz	1.642.407.726.-USD
Uluslararası Kurumsal Arz	1.026.332.982.-USD
İMKB' de Satış	800.819.126.-USD
Yarım Kalmış Tesis Satışı	4.368.792.-USD
Bedelli Devirler	302.657.488.-USD
<b>TOPLAM</b>	<b>8.908.492.909.-USD</b>

Özelleştirme kapsamındaki kuruluşlardan 2.1 milyar USD temettü geliri ve 1.9 milyar USD diğer kaynaklardan giriş sağlanmış, toplam kaynaklar 11.2 milyar USD düzeyine ulaşmıştır. Aynı döneme ilişkin olarak 11 milyar USD kullanım gerçekleştirilmiştir. Bu kullanımların yüzde 97'lik bölümü; Hazine'ye aktarılan tutar, özelleştirme bonolarına ilişkin borç ile kapsamdaki kuruluşlara sermaye iştiraki, kredi borçları ve personel ödemeleri olarak aktarılan tutarlardan oluşmaktadır.

Özelleştirmeden etkilenen çalışanlara, işletmelere ve yörelere destek sağlayarak işsizliği azaltmak amacıyla, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı koordinasyonunda İŞKUR ve KOSGEB tarafından yürütülmekte olan Özelleştirme sosyal destek projesi kapsamında özelleştirme programı çerçevesinde, satışı veya kapatılması uygun görülen işletmelerde 7.113 personele 79.822.756 USD tazminat ödenmiştir.

Projenin başladığı tarihten itibaren bugüne kadar 19.185 kişi yeniden işe yerleştirme hizmetlerinden faydalanmış ya da faydalanmaktadır. Bu hizmetler için 15.065.801 USD kullanılmıştır.

#### **Kobiler**

Ekonomik gelişmenin ve sürdürülebilir kalkınmanın temel taşları olarak değerlendirilen KOBİ'ler, dinamik yapıları ile Türkiye'de de önemli bir yere sahiptirler. Bir taraftan kendi başlarına büyük ölçekli işletmeler ile rekabet ortamında nihai ürün ve hizmeti diğer taraftan da büyük işletmelerin kullandıkları yarı mamül girdileri üreterek ekonomiye katkı sağlamaktadırlar.

Türkiye'de KOBİ'ler tüm işletmelerin %99.8'ini ve toplam istihdamın %76.7'sini oluşturmaktadır. KOBİ yatırımlarının, toplam yatırımlar içindeki payı %38'e ulaşmakta ve toplam katma değer %26.5'i bu işletmeler tarafından yaratılmaktadır. KOBİ'lerin toplam İhracat içindeki payı

%10'dur. Bu kesimin banka kredileri içindeki payı ise %5 civarındadır. Sanayide KOBİ'ler önemli bir yere sahiptir. 12 Nisan 1990 tarihli 3624 sayılı KOSGEB hakkındaki kanunun 2. maddesindeki iş tanımı dikkate alındığında 1-150 işçi çalıştıran işletmeler KOBİ olarak kabul edildiğinde; 2002 yılı sanayi sayımına göre imalat sanayiinde toplam 208.183 kişi faaliyet göstermekte ve bu işletmelerde 922.715 kişi istihdam edilmektedir. KOBİ'ler tüm imalat sanayi işletmelerinin %99.2'sini oluşturmakta ve bu sektördeki istihdamın %55.6'sını karşılamaktadır.

İmalat sanayi işletmelerinin sıhhi şartlar ve planlı yapılanma içerisinde faaliyet göstermelerini sağlamak amacıyla 2003 yılına kadar toplam 83.383 işyerinin yer aldığı 362 adet küçük sanayi sitesi yapılmıştır. 500.000 kişilik istihdam kapasitesine sahip sanayi sitelerinde halen 400.000 kişi istihdam edilmektedir. Faal durumda bulunan Küçük Sanayi Sitelerinin 275 tanesinde çıraklık okulu veya eğitim merkezi bulunmaktadır.

2000 yılında 4562 sayılı kanunla gerçekleştirilen 65 adet OSB'de bulunan 13.344 işyerinin 10.582'sinde üretime geçilmiştir. Toplam 1.159.754 kişiye istihdam kapasitesi olan bu işyerlerinde 351.299 kişi istihdam edilmiştir. Halen yapılmakta olan 118 OSB'de ise 2.258 işyeri bulunmakta olup, bu işyerlerinde 466.000 kişi daha istihdam edilebilecektir.

Türkiye'de KOBİ'lerin faaliyetleri ve rekabet koşulları açısından bir takım sorunlar ön plana çıkmaktadır. Teknoloji seviyesinin düşüklüğü, danışmanlık ve AR-GE faaliyetlerinden yeteri kadar yararlanılamaması sonucunda know-how yetersizliği, katma değer üretimi ve istihdama sağladıkları katkı ile karşılaştırılmayacak düzeyde kısıtlı kredi imkanları ve KOBİ'lere hizmet verebilecek sermaye piyasası enstrümanlarının yetersizliği temel sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır.

## 1.2. İşgücü Piyasası

(000 Kişi)

Yıllar	2000	2001	2002	2003	2004 (II. Ç)
Toplam nüfus	64.059	65.038	66.039	69.340	70.417
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus(15+yaş)	44.765	45.702	46.650	48.912	49.694
İşgücü	22.031	22.269	22.699	23.640	24.457
İstihdam Edilenler	20.579	20.367	20.287	21.147	22.188
İşsiz	1.452	1.902	2.412	2.493	2.269
Eksik İstihdam Oranı(%)	6.9	6	5.4	4.6	4.1

Türkiye'de son yıllarda artış hızı azalmış olmakla birlikte nüfus artışı devam etmektedir. Çalışma çağındaki nüfusta ortaya çıkan artış tamamıyla işgücüne yansımamaktadır. Buna bağlı olarak işgücüne katılım oranı düşmekte ve işgücüne dahil olmayanların sayısı artmaktadır. 2001 yılında yaşanan krizin etkileri 2001 ve 2002 yılında istihdam edilenlerin sayısındaki azalmayla kendini göstermektedir. Buna bağlı olarak işsizlerin sayısında da önemli bir artış görülmektedir. Tabloda yer alan önemli bir gösterge de eksik istihdam rakamlarıdır. 2000 yılından 2004 yılına kadarki dönemde

düşüş eğilimi içerisinde olmasına rağmen hala yüksek oranlarda seyreden eksik istihdam, istihdam edilmiş olan kişilerin potansiyel kapasitelerinden tam olarak yararlanılmadığını göstermesi itibariyle işgücü piyasasında işsizlik kadar önemli bir sorun niteliğindedir.

### 1.2.1. İstihdam

İşgücü piyasasında istihdam edilenlerin sektörler arasındaki dağılımı 2003 yılı itibariyle şöyledir; tarım sektörü %33.9, sanayi sektörü %22.8 ve hizmetler sektörü %43.4'tür. Türkiye'de tarım sektörünün istihdamdaki payında yıllar itibariyle bir düşüş gözlenmektedir. 1985 yılında %49.7 olan bu oran 2003 yılında %33.9'a gerilemiştir. Gelişmiş ülkelerle mukayese edildiğinde bu oran oldukça yüksektir. Gelişmiş ülkelerde tarım sektörünün istihdamdaki payı %3-4'lere kadar gerilemiştir. Hizmetler sektöründeki istihdam ise giderek artmaktadır. 1985 yılında %29.5 olan oran 2003 yılında %43.4'e yükselmiştir. Tarım dışı sektörlerin istihdamdaki payında görülen artışın önemli bir kısmı hizmetler sektöründe ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde geline süreçte hizmetler kesimindeki istihdam artışının sanayi kesiminden daha hızlı gerçekleştiği görülmektedir.

İstihdam edilenler kırsal ve kent ayrımı çerçevesinde incelendiğinde, istihdamın 11.287.000'i kentsel yerleşim yerlerinde, 9.860.000'i ise kırsal yerleşim yerlerindedir.

İstihdam edilenlerin işteki duruma göre dağılımı ise şöyledir; istihdam edilenlerin %50.6'sı ücretli ve yevmiyeli, %29.8'i kendi hesabına ve işveren, %19.6'sı ise ücretsiz aile işçisi statüsündedir.

İstihdam edilenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımı şöyledir; istihdam edilenlerin %7.6'sı okur yazar değildir. Okur yazar olup bir okul bitirmeyenler %2.8, ilköğretim mezunları %48.8, ilköğretim mezunları %0.8, ortaokul mezunları %10.4, orta dengi meslek okulu %0.09, lise mezunları %10.5, lise dengi meslek okulu %8.2 ve yüksek öğretim mezunları %11.0'dır.

İstihdam edilenlerin yedi coğrafi bölge arasındaki dağılımı şöyledir; 21.147.000 olan istihdam edilenlerin 5.838.000'i Marmara Bölgesinde, 2.756.000'i Ege Bölgesinde, 2.660.000'i Akdeniz Bölgesinde, 3.160.000'i İç Anadolu Bölgesinde, 3.605.000'i Karadeniz Bölgesinde, 1.655.000'i Doğu Anadolu Bölgesinde ve 1.475.000'i Güneydoğu Anadolu Bölgesinde istihdam edilmektedir.

2002 yılında gerçekleşen yüksek oranlı büyümeye rağmen istihdam düzeyindeki gerileme tarımsal istihdamın azalmış olmasından ve bu azalmanın tarım dışı sektörler tarafından bütünüyle telafi edilememesinden kaynaklanmıştır.

### 1.2.2. İşsizlik

1980'lerin ve daha sonra 1990'ların başında gerçekleşen kısmi bir azalma dışında, işsizlik oranları Türkiye'de planlı kalkınma döneminden itibaren sürekli olarak artmaktadır. Türkiye'de görülen işsizliğin nedenlerini; hızlı nüfus artışı, işgücü piyasalarının yeterince düzenlenemeyişi, mesleki eğitimin yetersizliği, 1950'lerden itibaren baş gösteren yüksek şehirleşme hızı, istihdam sağlayıcı yatırım yapılması önündeki engeller ve verimlilik seviyesinin düşük olması şeklinde sıralamak mümkündür.

Türkiye’de 2003 yılının ikinci çeyreği itibariyle işsizlerin sayısı 2.493.000, işsizlik oranı ise, %10.5’tir. Kır kent ayrımı çerçevesinde incelediğinde 2003 yılında kentlerdeki işsizlik oranı %13.8’dir. Kırsal kesimde ise, %6.5’tir. 2004 yılının ilk çeyreğinde kentlerdeki işsizlik oranı %15.6, kırsal kesimde ise %8.2’dir. 2003 yılının ilk çeyreğindeki rakamlara göre kentlerdeki işsizlik oranı %15.4, kırsal yerlerdeki işsizlik oranı ise, %8.3’tür.

Yaş gruplarına göre işsizliğin yapısı incelendiğinde 2003 yılı verilerine göre; 15-19 yaş arasındaki işsizlerin toplam işsizler içerisindeki oranı %12.8, 20-24 yaş arasındakilerin oranı %26.2, 25-34 yaş arasındakilerin oranı %33.9, 35-54 yaş arasındakilerin oranı % 24.6, 55 ve daha yukarı yaştakilerin oranı ise, %2.2’dir. Genç işsizliği oranları dünyanın hemen her yerinde genel işsizlik oranlarının üzerinde seyretmektedir. 2003 yılındaki verilere göre işsizlerin %40’a yakını 15-24 yaş arasındaki gençlerden oluşmaktadır.

İşsizlerin eğitim durumlarına göre dağılımı 2003 yılı verilerine göre şöyledir. İşsizlerin %4.5’i okur yazar değildir. %44.6’sı ilköğretim mezunu, %0.9’u ilköğretim mezunu, %12.2’si orta okul mezunu, %0.1’i orta dengi meslek okulu mezunu, %13.5’i lise mezunu, %9.7’si lise dengi meslek okulu mezunu, %11.6’sı ise yüksek öğretim mezunudur.

İşsizlerin coğrafi bölgeler arasındaki dağılımı ise 2003 yılı verilerine göre şu şekildedir; 2.493.000 olan toplam işsizlerin 780.000’i Marmara Bölgesinde, 331.000’i Ege Bölgesinde, 324.000’i Akdeniz Bölgesinde, 361.000’i İç Anadolu Bölgesinde, 181.000’i Karadeniz Bölgesinde, 112.000’i Doğu Anadolu Bölgesinde ve 404.000’i de Güneydoğu Anadolu Bölgesinde bulunmaktadır.

İstihdamda dezavantajlı gruplar söz konusu olduğu zaman ilk olarak akla gelen kadınlar, özürülüler ve eski hükümlülerdir. Eğitim ve istihdam durumları karşılaştırıldığında bu gruplar diğer gruplar karşısında gözle görülür dezavantajlar yaşamaktadırlar. Türkiye’de kadınların gerek örgün gerek yaygın eğitim hizmetlerinden yararlanma imkanları erkeklere nazaran daha azdır. Kadınlara ilişkin eğitim rakamları kırdaki ve kentte ciddi farklılıklar göstermektedir. Kırsal kesimde yaşayan kadının eğitim imkanlarına ulaşması ve yararlanması sadece buralardaki eğitim imkanlarının kente göre daha az olmasından değil, aynı zamanda bazı kültürel, sosyal ve geleneksel sebeplerle daha da zorlaşmaktadır. Uygulanan özel teşvikler ile düzeltilmeye çalışılmakla birlikte, kadınların meslek seçiminde bazı geleneksel kalıplar halen etkisini göstermektedir. Bu geleneksel kalıp istihdamın yapısında da etkili olmaktadır. Son yıllarda toplumda kaydedilen gelişmeler, kadının daha fazla iş hayatına dahil olması ve uygulanmaya çalışılan özel yönlendirme girişimleri sonucu, meslek okullarının elektrik, metal, ağaç işlerinin bazı dallarında kız öğrenci kayıtları artmaya başlamıştır. Buna paralel olarak kadınlar için istihdam alanlarında da bir artma ve çeşitlenme göze çarpmaktadır. DİE’nin 2003 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı %26.6’dır. Aynı oran erkeklerde %70.4’tür. Diğer bir dezavantajlı grup olan özürülüler temel eğitim, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon olanaklarından yeteri kadar yararlanamamakta, bu nedenle işveren taleplerini karşılayamayan özürülülerin istihdamı mümkün olmamaktadır. Türkiye’de özürülülerin istihdamına ilişkin gerek Anayasal, gerek sosyal ekonomik ve mali içerikli kanun, tüzük, yönetmelik, genelge ve tebliğlerle çeşitli kurumsal ve hukuki düzenlemeler yapılmıştır. 24 Ekim 1998 tarih ve 23503 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4382 sayılı kanun ile 50 ve üzeri işçi çalıştıran kamu ve özel sektör işverenlerine %3 oranında özürülü çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. 4857 sayılı iş

kanununun 30. maddesinde ise özür, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu düzenlenmiştir. Buna göre, işverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özür ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak, özür, eski hükümlü ve terör mağduru için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri genelde büyük şehirlerde özellikle sanayi ve hizmetler sektörünün gelişmiş olduğu merkezlerde toplanmıştır. Bu sebeple, kırsal yörelerde yaşayan özür, eski hükümlü ve terör mağduru iş bulma ve işe girme şansları yok denecek kadar azdır. 2003 yılı aralık ayı sonu itibariyle İŞKUR'a kayıtlı iş arayan özür sayısı 49.218, eski hükümlülerin sayısı 19.080, terörden etkilenenlerin sayısı ise 249'dur. Bunların işe yerleştirilme rakamları ise şöyledir; özür yerleştirme 12481, eski hükümlü yerleştirme 5997, terörden etkilenenlerin işe yerleştirilme rakamı ise, 55'tir.

### 1.3. Demografik Gelişmeler

Türkiye'de beş yılda bir yapılan genel nüfus sayımı en son 2000 yılında gerçekleştirilmiştir. Buna göre toplam nüfus, 67.803.927 kişidir. Nüfusun 44.006.274'i şehirlerde, 23.797.653'ü ise köylerde yaşamaktadır. Şehirlerde bulunan nüfusun oranı son on yılda önemli bir artış göstererek 1990 yılında %59 iken, 2000 yılında %64.9'a yükselmiştir. Şehirlerde bulunan nüfus köylerde bulunan nüfusa göre büyük bir hızla artmaktadır. 1990-2000 döneminde şehirlerde bulunan nüfusun yıllık artış hızı binde 26.8 iken, köylerde bulunan nüfusun yıllık artış hızı binde 4.2'dir. Nüfusun yıllık artış hızı 1960-1985 döneminde önemli bir değişim göstermemiş, ancak 1985 yılından sonra hızla azalma sürecine girmiştir. Yıllık nüfus artış hızı 1980-1985 döneminde binde 24.9, 1985-1990 döneminde binde 21.7 iken, 1990-2000 döneminde binde 18.3'e düşmüştür. 1945 yılından sonra ilk kez 1990-2000 döneminde nüfus artış hızı binde 20'nin altına düşmüştür. DİE'nin 2003 yılı tahminlerine göre kurumsal olmayan sivil nüfus 69.479.000'dir. 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus 48.912.000'dir. Aynı tahminlere göre erkek nüfus 34.692.000, kadın nüfus ise, 34.787.000'dir.

### 1.4. Beceri Gereklilerinin Değerlendirilmesi

Toplumsal hayatın bir parçası olan eğitim kesimi ulusal düzeyde hazırlanan kalkınma planlarından ayrı düşünülemez. Planlı kalkınma aynı zamanda eğitim kesiminin planlanmasını da beraberinde getirmektedir. Türkiye'de planlı döneme girildikten sonra eğitim planlaması kalkınmanın ayrılmaz bir parçası olarak görülmeye başlanmış ve hazırlanan kalkınma planlarında eğitime ayrı bir önem verilmiştir. Ayrıca ülkenin kalkınması için sadece bir takım mekanizmaların kurulması yeterli olmamakta bu mekanizmaları harekete geçirecek yeterli ve nitelikli insan gücünü temin etmek gerekmektedir. Kalkınma planlarında eğitim, önceki dönemin eğitim gelişmeleri ve mevcut durum ana ilkeler ve yöntem, hedefler ve genel politikalar, yatırım ve tedbirler ana başlıkları altında ele alınmış ve her başlık altında çeşitli eğitim basamakları, yaygın eğitim ve hizmet içi eğitim ayrı ayrı incelenmiştir.

İlk planda hedeflenen nokta, sosyal ve ekonomik kalkınma için gerekli nitelik ve sayıda eleman yetiştirme olduğu için eğitim, istihdam ve insan gücü birlikte ele alınmıştır. İhtiyaçtan fazla eleman yetiştirilmemesi amaçlanmıştır. V. Plana kadar hedeflerin daha çok genel düzeyde olmasına rağmen V.Planda hedefler eğitim tür ve düzeyleri açısından daha özele indirgenmeye çalışılmıştır. İlköğretimde önceki plan hedeflerinde olan nicel hedefin gerçekleştirilmesi, niteliğe daha çok önem verileceği konusunu önemli bir noktaya taşımış, genel ve mesleki liselerin program ve yapısının yükseköğretimde yığılmayı önleyecek ve ekonomik yapının istediği ara insan gücünü karşılayacak şekilde kurulacağı belirtilmiştir. VII. Planda ekonomik büyüme ve gelişmenin en önemli unsuru olan insan gücünün yetiştirilmesinde ana noktanın örgün ve yaygın eğitim sisteminin nitelik ve niceliğini geliştirmek olduğu vurgulanmıştır. VII. Planın hedefleri, V. ve VI. Planın hedefleriyle aynı olup, daha fazla ayrıntıya yer verilmiştir. Bunun dışında eğitimin yönlendirilmesi üzerinde durularak eğitimi planlamaktan çok belli yönlerdeki projelerle destekleme amacı güdülmüştür. VIII. Beş Yıllık kalkınma planında eğitimde yeni teknolojilerin kullanılması ve yaygınlaştırılmasında yeterli gelişmenin sağlanamadığı, ilköğretimden başlamak üzere eğitimin her kademesinde bilgisayarlı eğitime geçilmesi, her okula internet erişiminin sağlanması gereği üzerinde durulmuştur. Planda, herkese eğitim ve öğretim imkanı sunabilecek ortamın yaratılması, yüksek öğretime geçişte yığılmaların önlenmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması ve etkin bir yönlendirme sisteminin kurulmasına ilişkin düzenlemelerde yetersiz kalındığı ifade edilmiştir. Kaynak yetersizliği, mevcut kaynakların etkin kullanılamaması ve sanayi ile işbirliğinin yeterince geliştirilememesi gibi nedenlerle mesleki ve teknik eğitimde Plan hedeflerinin gerisinde kalındığı ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelik ve türde mesleki eğitim programları geliştirilmesinde yetersiz kalındığı belirtilmiştir. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planının eğitimle ilgili amaçlar, ilkeler ve politikalar bölümünde toplumda hayat boyu öğrenme anlayışının benimsenmesini esas alan her türlü yaygın eğitim imkanının geliştirileceği, özellikle üniversiteye giremeyen gençlere kısa yoldan beceri kazandırma ve meslek edindirme faaliyetlerinin artırılacağı, mahalli idarelerin, gönüllü kuruluşların ve özel sektörün bu konudaki faaliyetlerinin özendirileceği belirtilmiştir.

Kalkınma planlarının tamamına bakıldığında genel olarak hepsinde de çeşitli öğretim kademeleri için içeriksel ve yapısal yenilikler hedeflendiği halde bu yeniliklerin istenilen süre ve düzeyde gerçekleşmediği görülmektedir. Genel olarak nicel hedefler büyümüş, nitelik konusunun daha iyi hale getirileceği yinelenmiştir.

1999 yılındaki Helsinki Zirvesiyle Türkiye'nin AB adaylığı resmen kabul edilmiştir. Bu gelişmeyle birlikte, AB İstihdam Stratejisine dahil olma çalışmaları da başlamıştır. Bu çerçevede 2003 yılı ilerleme raporunda Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyumlu bir ulusal istihdam politikası geliştirmeye yönelik çabalarını hızlandırması gereği üzerinde durulmuştur. İŞKUR'un ülkedeki yüksek düzeydeki işsizlikle mücadeleye yönelik aktif işgücü piyasası politikaları geliştirme kapasitesinin öncelikli olarak güçlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Katılım öncesi mali yardım çerçevesinde AB, bütçesinin çeşitli kalemlerinden Türkiye'ye çeşitli yardımlarda bulunmaktadır. Katılım öncesi mali yardımlardan, işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması ile ilgili olarak yararlanan programlardan biri de Aktif İşgücü Piyasası Stratejisidir. Bu kapsamdaki Aktif İşgücü Programları Projesi Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanan bir anlaşmaya dayalı 25 aylık bir



projedir ve Türkiye'nin insan kaynakları gelişimi stratejisi geliştirmesine destek olmaktadır. AİPP çalışmalarına 21 Ekim 2003 tarihinde başlanmıştır. Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen proje, Türk hükümetinin 10 milyon € katkısıyla birlikte toplam 50 milyon €'luk bir bütçeye sahiptir. Projenin amacı, Avrupa İstihdam stratejisine uygun etkin istihdam tedbirleri ile hizmetlerin planlanması, geliştirilmesi ve uygulanması hususunda İŞKUR'a teknik yardım sağlayarak kurumsal kapasitesini güçlendirmektir. Türkiye'nin sürdürülebilir insan kaynakları gelişimi stratejisi geliştirmesine yardımcı olunacak, ekonomik ve sosyal gelişimine katkıda bulunulacaktır. Projeyle birlikte, İŞKUR'un kurumsal kapasitesini geliştirmesine destek verilerek, Avrupa istihdam Stratejisi ile bağlantılı etkin işgücü politikaları geliştirecek ve uygulayabilecektir. Bütün bu amaçlara ulaşılmasını desteklemek ve İŞKUR'un vizyonunun değişen imaj ve işlevlerinin genel kamuoyu ve ilgili tüm sosyal taraflar tarafından bilinmesini sağlamak için ve ulusal düzeyde insan kaynakları gelişimini ve istihdam politikalarını teşvik etmek üzere işlevsel bir iletişim stratejisi, projenin tüm bileşenleri tarafından proje süresince kullanılacaktır. Türkiye için İŞKUR tarafından oluşturulmuş bir insan kaynakları gelişimi stratejisinin tamamlanması, insan kaynakları gelişimi politikalarının oluşturulması ve geliştirilmesinde İŞKUR'un katalizör ve lider rolü üstlenmesi projeden beklenenlerin başında gelmektedir.

## **2. YAŞAM BOYU ÖĞRENME PERSPEKTİFİNDEN EĞİTİM VE ÖĞRETİMDEKİ SON GELİŞMELER**

### **2.1 Politika Geliştirme**

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden başlayarak bilim ve teknoloji alanında yaşanan baş döndürücü gelişmeler, gelişmişlik seviyesi ne olursa olsun bütün toplumları yeni arayışlara sevk etmiştir. Bu değişim ve gelişim, bilginin hızla yayılmasına, ülkeler arasındaki sınırların kalkmasına, malların ve hizmetlerin yanında sermayenin kolaylıkla yer değiştirmesine neden olmuştur. Bütün bu yaşananlar, başta endüstri ilişkileri sistemi olmak üzere, üretim teknolojisi, yönetim, işletmecilik anlayışı, pazarlama, insan kaynakları yönetimi, eğitim ve istihdam gibi pek çok alanda hızlı bir değişimi ortaya çıkarmıştır.

1980'li yılların ortalarına kadar Türkiye'de yaygın eğitim, ağırlıklı biçimde toplum kalkınmasının araçlarından biri olarak kullanılmıştır. Küreselleşme ve bilgi toplumundaki gerekliliklere bağlı olarak 1990'lı yıllardan itibaren yaygın eğitim yoluyla meslek kazandırma çalışmalarına ağırlık verilmiş, bu konuda ulusal ve uluslararası projeler uygulamaya konulmuştur.

### **2.2. Yasal Yapının Uyumu**

Kazanılmış meslekî bilgi ve becerilerin örgün eğitime geçişte değerlendirilmesi, yasal olarak 1986 yılında çıkartılan 3308 Sayılı Kanun ile benimsenmiştir. Uygulamada karşılaşılan güçlükler de dikkate alınarak 2001 yılında, 3308 Sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nun bazı maddeleri 4702 Sayılı Kanun ile yeniden düzenlenmiştir.

3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'nda 4702 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklik uyarınca, öncelikle Bakanlıkça belirlenecek küçük yerleşim birimlerinde olmak üzere, meslekî ve teknik eğitim

merkezlerinin kurulması öngörülmektedir. Bu merkezlerde, meslekî ve teknik eğitim alanında orta öğretim diploması, sertifika ve belge veren programlar uygulanmaktadır.

10 Temmuz 2001 tarihinde yürürlüğe giren 4702 Sayılı Kanun ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda yapılan değişikliklerle, meslekî ve teknik orta öğretim mezunlarının yüksek öğretime geçişleri için yeni fırsatlar hazırlanmıştır. Sözü edilen yasal düzenleme ile ayrıca; Meslekî ve teknik orta öğretim kurumları ile meslek yüksek okulu programları arasında sistematik bir devamlılığın sağlanması, Meslekî ve teknik orta öğretim kurumları ile meslek yüksek okulu programlarının bölgenin iş gücü talepleri doğrultusunda açılmasının özendirilmesi, Meslekî eğitim fırsatlarının yaygınlaştırılması da amaçlanmıştır.

### 2.3. İdare ve Sorumlu Taraflar

Türkiye'de özel sektör ve ilgili meslek kuruluşlarının meslekî eğitime olan ilgileri ve katkılarının 1980'li yılların başından itibaren arttığı söylenebilir. Bu gelişmede iki faktör etkili olmuştur: Birincisi, mevcut sistemin iş yaşamının ihtiyaç duyduğu nitelikte eleman yetiştirmede yetersiz kalması ve bu sebeple iş çevrelerinin sistemin işleyişine katkıda bulunmak istemesi ve başta Millî Eğitim Bakanlığı olmak üzere, devlet kesiminin daha katılımcı ve iş birliğine dayalı bir çalışma yöntemini benimsemesidir. Gerek özel kesim gerek devlet kesimi tarafından ortaya konan bu karşılıklı iş birliği iradesi, Türkiye'de başta meslekî eğitim olmak üzere, hemen her alanda üçlü yapı içinde (işçi-işveren-devlet) çalışma kültürünün doğmasına imkân vermiştir.

Meslekî eğitim sisteminin işleyişinde işçi ve işveren kuruluşları başta olmak üzere meslek kuruluşları, merkezî ve yerel düzeyde birtakım görev ve sorumluluklar üstlenmişlerdir. Sosyal tarafların meslekî eğitim sistemine katılım ve katkıları iki biçimde olmaktadır. Bunlardan ilki; meslekî eğitim sisteminin düzenlenmesi ve geliştirilmesi için yapılan çalışmalara katılım şeklindedir. Hükümet politikaları çerçevesinde yürütülen makro çalışmaları bu perspektif içinde değerlendirmek mümkündür. Bunlar arasında; mesleki eğitim ile ilgili yasal düzenlemelerin hazırlanmasında meslek kuruluşlarının görüşlerinin alındığı mevzuat hazırlık çalışmaları, milli eğitim sisteminin sorunlarının ve çözümlerin tartışıldığı ve ilgili tarafların katıldığı Millî Eğitim Şûraları, temel konularda izlenecek politika ve stratejilerin yer aldığı beş yıllık kalkınma planları ve 3308 Sayılı Kanun uyarınca, meslekî eğitimin plânlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi amacıyla yapılacak çalışmalardan ülke çapında sorumlu olmak üzere kurulmuş olan Mesleki Eğitim Kurulunu saymak mümkündür.

Bütün bu çalışma plântformlarında devlet kesimi temsilcileri yanında, işçi ve işveren kesimleri başta olmak üzere ilgili meslek kuruluşları da yer almakta, görüş ve önerilerini dile getirmektedir. Bu düzeydeki katılım daha çok danışma niteliğinde bir karakter taşımaktadır.

Sosyal tarafların diğer bir etkisi ise, meslekî eğitim sisteminin işleyişinde bizzat üstlendikleri görev ve sorumluluklardır. Bu katkı, eğitimin plânlanmasından, arzına, ölçme ve değerlendirmeden, finansmana ve denetime kadar uzanmaktadır. Bu süreç içinde sosyal tarafların verdikleri katkı ve üstlendikleri sorumluluklar, farklılıklar gösterebilmektedir. Bazı durumlarda bu katılım, sadece görüş bildirmek şeklinde olurken; bazı durumlarda ise uygulamaya doğrudan katılım şeklinde olabilmektedir.

## 2.4. Eğitim ve Öğretim Sisteminin Modernizasyonu

Türkiye’de yaygın eğitim “beşikten mezara kadar eğitim” özdeyişi ile açıklanmaktadır. Bunun yanında, ülkede köklü bir yaygın eğitim geleneğinin olması ve bu konuda hizmet vermek üzere oluşturulmuş kurumsal yapıların da etkisiyle Türkiye’de çoğu zaman “yaşam boyu öğrenme” ile “yaygın eğitim”, eş anlamlı kavramlar olarak algılanmaktadır. Bu algılama biçimi yaşam boyu öğrenme yaklaşımının örgün eğitimde öngördüğü yapısal değişikliklerin gecikmesi sonucunu doğurmaktadır.

Günümüzde yaşama, öğrenme ve çalışma biçimleri hızla değişmektedir. Bütün bu değişimlerin yaşandığı bir ortamda, kişileri hayata hazırlama misyonunu yüklenen eğitim sistemlerinin değişmeden aynen kalmaları ve bu şekilde yüklenmiş oldukları misyonu yerine getirebilmeleri mümkün değildir. Bireylerin, oldukça dinamik ve değişken bir iş gücü piyasasında rekabet edebilmeleri ve ekonomik seviyelerini koruyabilmeleri için “istihdam edilebilme” niteliklerini kazanmaya ve bu nitelikleri sürekli olarak geliştirmeye ve yenilemeye ihtiyaçları vardır. Bireylerin yaşamları boyunca devam eden ve her geçen gün daha da önem kazanan bu ihtiyaçlarının “yaşam boyu öğrenme” yaklaşımının doğmasına ve yaygınlaşmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

### 2.4.1. Yapı ve Organizasyon

1739 sayılı Milli Eğitim temel yasası ile belirlenmiş olan, Milli Eğitim Sistemi “örgün eğitim” ve “yaygın eğitim” olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır. Örgün eğitim; belirli yaş grubundaki ve aynı düzeydeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla, okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitimidir. Örgün eğitim; okul öncesi, ilköğretim, orta öğretim ve yüksek öğretim kurumlarını kapsar.

Örgün meslekî ve teknik orta öğretim kurumları, meslek liseleri ve teknik liseler olmak üzere iki ana grupta toplanmaktadır. Ayrıca genel, meslekî ve teknik öğretim programlarını bir yönetim altında uygulayan çok programlı liseler de vardır. Teknik liseler, meslek liselerinin birinci sınıfını başarıyla tamamlayanlar arasından öğrenci alan okullardır. Meslek liseleri, öğrenim süresi üç yıl olan meslek okullarıdır. Bu okullar öğrencilerine bir meslek kazandırmanın yanında onları yüksek öğrenime de hazırlamaktadır.

Meslek liselerinin öğrencilerini hem iş yaşamına hem yüksek öğrenime hazırlama işlevlerini yerine getirmeye çalışmaları, zaman içerisinde her iki işlevin de yeterince yerine getirilememesi sonucunu doğurmuştur. 1997 yılına kadar, meslek lisesi mezunları ile genel lise mezunları, ilke olarak, eşit şartlarda yüksek öğrenime devam etme hakkına sahipti. Meslekî ve teknik orta öğretim kurumlarından mezun olanların yüksek öğretime geçişlerine ilişkin düzenleme ile meslek lisesi mezunlarının kendi alanlarında yüksek öğretime devamları teşvik edilirken, diğer alanlara geçişleri zorlaştırılmıştır. Bu düzenleme ile meslek liselerinin işlevlerini daha iyi yerine getirebilecek bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır.

Yaşam boyu öğrenme yaklaşımının eğitim sistemine yansıtılması için Millî Eğitim Bakanlığı okul sisteminin amaçlarında ve programlarında yeni düzenlemelere gitmekte; sürekli eğitim bağlamında okul dışı öğrenme ve eğitim sistemini geliştirme çalışmalarına ağırlık vermekte, eğitimin odak noktasını örgün eğitimden sürekli eğitime kaydırmaktadır.

1986 yılında çıkarılan ve 2001 yılında değiştirilen 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nda , Türk millî eğitim sisteminin “genel eğitim” ve “meslekî eğitim” olmak üzere iki ana bölümden meydana geldiği yaklaşımına dayanılarak yapılandırıldığı görülmektedir. Eğitim sistemini farklı yaklaşımlarla yapılandıran her iki kanun hükümlerinin de yürürlükte bulunmasının, örgütlenmede ve uygulamada çeşitli sorunlara neden olduğu görülmektedir.

Millî Eğitim sistemi içerisinde yer alan mesleki eğitim faaliyetleri yanında hemen hemen bütün bakanlıklar ile birçok kamu kurum ve kuruluşunun örgütlenmesine ilişkin kanunlarda sunacakları yaygın meslekî ve teknik öğretim hizmetlerine yer verilmektedir. Bu faaliyetler arasında, Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR), İstihdam Garantili İş Gücü Yetiştirme Kursları, Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Kurslar, Meslek Geliştirme Kursları, Toplum Yararına Çalışma Programlarını, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Destekleme İdaresi Başkanlığının (KOSGEB), KOBİ'lere yönelik eğitim çalışmalarını, Üniversitelerin, Belediyelerin ve gönüllü kuruluşların Yaygın Meslekî Eğitim Faaliyetlerini sayabilmek mümkündür.

Kamu kurumlarının mesleki eğitim faaliyetleri yanında, yaygın meslekî eğitim hizmeti sunan çok sayıda ve farklı yapılarda kurumlar bulunmaktadır. Bunlar arasında; Pratik Kız Sanat Okulları, Olgunlaşma Enstitüleri, Endüstri Pratik Sanat Okulları, Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezleri, Yetişkinler Otelcilik ve Turizm Eğitim Merkezleri (YOTEM), Turizm Eğitim Merkezleri (TUREM), Halk Eğitimi Merkezleri, Elsanatları Eğitim Merkezleri, Küçük İşletmeleri Geliştirme Merkezleri, Sürekli Eğitim Merkezleri, İşletmeler Üstü Eğitim Merkezlerini sayabilmek mümkündür.

#### **2.4.2. Eğitim Sunumu**

Türkiye'de gerek örgün gerekse yaygın eğitim sistemi içerisinde eğitim sunumu, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenmekte ve takip edilmektedir. Türkiye'de uzun yıllardır yaşanan ekonomik krizlerin kaynağı olarak gösterilen kamu gelir-gider dengesi üzerindeki en önemli baskıyı personel giderleri oluşturmaktadır. Bu amaçla, kamuda mali disiplinin sağlanması amacıyla personel alımlarının sınırlandırılması yoluna gidilmiştir. Bütçe içerisinde kamuda istihdam edilmesi öngörülen personelin yaklaşık yüzde 70'lik bölümünü eğitim-öğretim personelinin oluşturmasına karşın bu rakamların artan ihtiyaçları karşılamaktan uzak olduğu da açıktır. Bu nedenle, Millî Eğitim Bakanlığı daimi statüde olmayan sözleşmeli personel istihdamına yönelmiştir.

2001-2002 ve 2002-2003 öğretim yılları öğretmen sayıları

	2001-2002	2002-2003
Okul Öncesi	14520	18921
İlköğretim	375511	390275
Ortaöğretim	136785	148563
Genel Ortaöğretim	72609	76735
Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	66166	71828
Yaygın Eğitim	40969	46247

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı

### 2.4.3. Eğitim ve Öğretimdeki Katılım

Nüfusun Eğitim Yapısı

%	1990	1995	2000	2002	2003
Okur yazar	78.4	85	86.5	87.5	88.3

Kaynak:DİE

Türkiye’de 15 yaşın üzerinde nüfus içinde okur yazar olanların oranı son yıllarda büyük ilerleme kaydetmiş olmakla birlikte henüz istenilen seviyeye ulaşmamıştır. Özellikle kadın nüfus içerisinde bu oranlar daha düşük düzeydedir. Hedef bu düzeylerin %100’ler düzeyine çekilmesidir. Bu amaçla gerek Milli Eğitim Bakanlığı gerekse çeşitli kurumlar tarafından yürütülen çalışmalar mevcuttur.

Milli Eğitim Bakanlığı Bütçesinin GSMH ve Konsolide Bütçe İçindeki Payları

	GSMH İçindeki Payı	Konsolide Bütçe İçindeki Payı
2001	2.39	8.17
2002	2.86	7.90
2003	2.87	6.91

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı

1999 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik krizlerin etkilerinin giderilmesine yönelik olarak uygulanan daraltıcı para politikaları sonucu, sosyal harcamaların bütçe içindeki paylarını genişletmek mümkün olmamıştır. Eğitim konusundaki kamu harcamaları genç nüfusun artana ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz olmakla birlikte sürdürülen ekonomik program sonucu kamu sektöründe mali

disiplinin sağlanması ve kaynakların daha etkin kullanılması ile önümüzdeki dönemde eğitim harcamalarının artırılarak Avrupa Birliği ortalamalarına yaklaşması öngörülmektedir.

## 2.5. Öneriler

Günümüz dünyasında en önemli rekabet unsuru insan kaynağının etkin kullanımudur. Rekabet üstünlüğü, çalışanların teknolojik yeniliklere paralel olarak bilgi ve beceri düzeylerini artırmalarıyla mümkün olmaktadır. En önemli aktif istihdam politikalarından biri olarak kabul edilen mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi yoluyla istihdam edilebilirliğin sağlanması, özelleştirme uygulamalarının ve hızlı teknolojik değişimin yaşandığı çağımızda daha da önem kazanmıştır.

Türkiye’de mesleki eğitim, son yıllarda üzerinde önemle durulan eğitim konularından biri haline gelmiştir. Bu konuda yasal yapıda ve uygulamada ciddi ilerlemeler kaydedilmesine karşın, hala önemli sorunların olduğu da bir gerçektir. Bu sorunlar arasında ilk sırada, eğitim kurumu ve işletme diyalogunun sağlanamamış olması söylenebilir. Ulusal mesleki eğitim içerisinde eğitimden sorumlu olan birimlerin ve işletmelerin birbirlerini yeterince anladıkları, sorunları bildikleri ve işbirliğinin yeterince geliştiğini söylemek mümkün değildir. Bu alandaki sorunların aşılmasında bölgesel düzeyde ve sosyal tarafların katılımı ile oluşacak bir yapılanma içinde il mesleki eğitim kurullarına önemli işlevler yüklemek mümkündür. Eğitim sistemi ile istihdam arasındaki işlevsel ilişkiyi ifade etmek amacı ile kullanılan eğitim-istihdam ilişkisinin kurulabildiğini de söylemek, oldukça güçtür. Bu durum kimi sektörlerde eleman açığının ortaya çıkmasına sebep olurken kimi zaman da işgücü fazlasına neden olmaktadır. Bu bağlamda işgücü piyasalarındaki gelişmelerin sürekli ve düzenli olarak izlendiği, işgücü arz ve talep dengelerini düzenleyici bir makro insan kaynakları planlama sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Mesleklerin gerektirdiği yetişkinlik düzeyi, eğitim talebinin örgün veya yaygın eğitim kurumlarında ne şekilde yapılacağına belirlenmesi ve bu bağlamda mesleki ve teknik eğitim programlarının yeniden tanımlanması gereği vardır.

Eğitim ile istihdam arasında işlevsel bir ilişkinin kurulması büyük önem arz etmektedir. Bu gerçekleşmediğinde, eğitilmiş ancak iş yaşamının gereklerine hitap etmeyen işgücünün oranı artacaktır. Uzun yıllardır yaşanan yüksek oranlı işsizliğin ve ekonomik kalkınma için gerekli nitelikli işgücü sorununun temelinde eğitim istihdam ilişkisinin kurulamamasının olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

## 2.6. Eğitim ve Öğretim Sisteminin Avrupa İstihdam Stratejisi Prensipleri ile Uyum Sağlama Hazırlığı

Avrupa Birliği Komisyonu’nun 2000 yılında “Yaşam Boyu Öğrenme Memorandumu”nu kabul ederek bu metnin hayata geçirilmesini tüm üye devletlerde ve aday ülkelerde tartışmaya açmasının olumlu bir rolü olduğu düşünülmektedir. Avrupa Birliği, yaşam boyu öğrenmeyi; “Bilgi, beceri ve yeterliliği geliştirmek amacıyla belirli bir süreyle yapılan eğitim faaliyetlerinin tümü” şeklinde tanımlamaktadır. Kısacası yaşam boyu öğrenme, örgün, yaygın her türlü eğitim faaliyetini kapsayan çok geniş bir kavramdır. Nitekim, 2001-2005 dönemini kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma

Plâni'nda da eğitimin yaşam boyu öğrenme yaklaşımıyla yeniden yapılandırılacağı ifade edilmiş ve bu yaklaşımın eğitimin tüm evrelerini kapsadığı vurgulanmıştır.

Yaşam boyu öğrenme yaklaşımının eğitim sistemine yansıtılması için Millî Eğitim Bakanlığı okul sisteminin amaçlarında ve programlarında yeni düzenlemelere gitmekte; sürekli eğitim bağlamında okul dışı öğrenme ve eğitim sistemini geliştirme çalışmalarına ağırlık vermekte, eğitimin odak noktasını örgün eğitimden sürekli eğitime kaydırmaktadır.

Yukarıda kısaca özetlenen çalışmalar ile Avrupa Birliği'nin Yaşam Boyu Öğrenme Memorandumu'nda üye ülkelerde yapılması gereken çalışmalara ilişkin olarak yer alan altı temel mesajın hayata geçirilmesi konusunda bir örtüşmenin olduğu söylenebilir. Söz konusu memorandumda yer alan altı temel mesaj şunlardır: Herkes için yeni temel beceriler, İnsan kaynaklarına daha fazla yatırım Eğitim-öğretimde yenilikler, Her türlü eğitim ve öğretime değer verilmesi/belgelendirilmesi, Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yeniden gözden geçirilmesi, Eğitimin mümkün olduğunca eve yakınlaştırılması.

Öğrenmenin yaşam boyu devam eden bir faaliyete dönüşmesi, bireylerin bu ihtiyacı hissetmeleri ve talebe dönüştürmeleriyle mümkündür. Türkiye'deki ücret sistemi, sendikal güvenceler ve yükselme ile meslekî beceriler arasındaki zayıf ilişkiler, sürekli öğrenme ihtiyacının yeterince hissedilmesinin önündeki engeller olarak görülmektedir. Ayrıca hissedilen ihtiyaçların yeterince talebe dönüştürülemediği de söylenebilir.

Genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olan Türkiye için insan kaynaklarının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu konudaki stratejiler Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Plâni'nda (2001-2005) ayrıntılı olarak belirlenmiştir. İnsan kaynaklarını geliştirmek için Türkiye, eğitim fırsatlarının tabana yayılmasına önem ve öncelik vermektedir. Herkese ilgi, istek, yetenek ve yeterlilikleri ölçüsünde ve doğrultusunda en ileri eğitim fırsatlarının sunulması, Türkiye'nin ana stratejisi olarak ortaya çıkmaktadır.

Meslekî ve teknik öğretim boyutuyla, Türkiye'nin insan kaynaklarını geliştirme stratejileri;Okullaşma oranlarının yükseltilmesi,Öğrencilerin meslekî ve teknik öğretime yönlendirilmesi,Yaşam boyu öğrenmenin güçlendirilmesi olmak üzere üç temel üzerine inşa edilmiştir.

### **3. İstihdam Politikaları ve Uygulamalarındaki Son Gelişmeler**

#### **3.1. Avrupa İstihdam Stratejisine Hazırlık Durumu**

Avrupa Komisyonu 1999 yılında aday ülkelerle istihdam konusunda işbirliği ve uyumlaştırma sürecini başlatmıştır. Bu sürecin amacı aday ülkeleri belirli kademelerden geçirmek ve bu kademeler boyunca politika ve strateji oluşturmalarını sağlamak ve bu süreci izlemektir. Bu süreçten geçen her aday ülke için ortak bir çerçeve öngörülmüştür. Güdülen temel amaç, aday ülkelerin adaylık sürecinde istihdam politikasını ve kurumlarını Avrupa İstihdam Stratejisine uyumlu olarak oluşturması ve geliştirmesidir.

Ortak Değerlendirme Belgesi, Komisyon ile birlikte hazırlanan, istihdam politikası için İstihdam Durum Raporu ışığında kritik sorunların analiz edildiği bir politika dökümanıdır. Türkiye için Ortak Değerlendirme Belgesi süreci belge taslağını hazırlamak üzere ikisi Komisyon uzmanı ve ikisi Türk uzman olmak üzere oluşturulan 4 kişilik bir ekibin Şubat 2004'te yapmış oldukları toplantı ile başlatılmıştır. Çalışmaların 2004 yılı sonu veya 2005 yılı başlarında tamamlanması ve imzalanması planlanmaktadır. Ortak Değerlendirme Belgesi hazırlık süreci içinde İstihdam Ulusal Eylem Planının hazırlanması çalışmalarının da eş zamanlı yürütülmesi planlanmaktadır. Türkiye İş Kurumunun II. Genel Kurulunda alınan Ulusal İstihdam Politikasına ilişkin kararlar ve Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde belirlenecek Ulusal Eylem planı çalışması ile Ortak değerlendirme belgesi çalışmasının paralel yürütülmesi planlanmaktadır. Ortak Değerlendirme Belgesi hem AB'ye uyum için hem de üyelik sonrası Avrupa istihdam Fonu başta olmak üzere pek çok olanağın yararlanılmasında belirli bir role sahip olacaktır. Ortak Değerlendirme Belgesi aynı zamanda aday ülkenin Avrupa İstihdam Stratejisi doğrultusunda işgücü piyasası ve istihdam konusunda yapması gerekenlerin taahhüt altına alındığı bir belge niteliğindedir.

### **3.2. İstihdam Politikasının Amaçları ve Önlemlerinin Genel Çerçevesi**

2004-2006 yıllarını kapsayan ön ulusal kalkınma planında Türkiye'de insan kaynaklarının geliştirilmesi ve istihdamın artırılması bölümünde genç nüfus yapısının rekabet avantajı sağlayabileceği en önemli kaynaklardan biri olduğu belirtilmiştir. İnsan kaynakları gelişme eksenini ile insan kaynaklarının gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerini etkin kullanabilmesi, mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilerek istihdam imkanlarının artırılması beklenmektedir. Rekabetçi bir ekonomi ve bilgi toplumunun gerekleri doğrultusunda insan kaynaklarının eğitim ve istihdam alanlarında nitelik ve niceliğinin yükseltilmesini desteklemek temel amaçtır. Bu doğrultuda insan kaynakları gelişme eksenini kapsamında eğitim ve istihdam alanlarında iki öncelik belirlenmiş ve bu önceliklere bağlı olarak yedi tedbir geliştirilmiştir. Bu tedbirlerde özellikle özürsüz, kadın ve vasıfsız vatandaşların eğitim ve iş ortamına katılmaları dikkate alınmıştır. İnsan kaynakları gelişme eksenini kapsamının genişliği, kaynakların sınırlılığı ve uygulama süresinin darlığı öncelik alanlarında kısmi ve kısa vadeli çözümler üretilmesini gerekli kılmıştır. Bu öncelikler aktif istihdam politikaları ve eğitim sisteminin güçlendirilmesidir. Aktif istihdam politikaları ile işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, girişimciliği özendirmek, değişen şartlara uyumu ve istihdamda fırsat eşitliğini sağlamak hedeflenmektedir. Bu yöndeki tedbirler ise şöyledir; işgücü piyasasında dezavantajlı kesimlerin istihdamı desteklenecektir. Dezavantajlı kesimlerin istihdam edilebilirliğinin artırılması ve girişimci olarak kendi işlerini kurabilmeleri amacıyla mesleğe yönelme, iş ve meslek danışmanlığı, meslek eğitimi, girişimcilik eğitimi, mesleki rehabilitasyon hizmetleri sunulacaktır. İşgücü piyasasına girişte fırsat eşitliğini sağlamak üzere bu kesimlere yönelik iş garantili kursların düzenlenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi önemli görülmektedir.



### 3.3 Yasal Çerçevenin Uyumu

2003 yılı Ulusal Programında Sosyal Politika ve İstihdam başlığı altında sosyal politika ve istihdam kapsamında kabul edilen mevzuata yer verilmiştir. Bunlar;

-4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun (Resmi Gazete Tarih: 21 Nisan 2001, Sayı: 24380)

- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (Resmi Gazete Tarih: 12 Temmuz 2001, Sayı: 24460)

- 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanununun geçici 1. maddesini yürürlükten kaldıran 4771 sayılı kanun (Resmi Gazete Tarih: 9 Ağustos 2002, Sayı: 24841)

- 4747 sayılı İstihdamın Teşviki Amacıyla Ücret Dışı Yüklerden Bazılarının Ödenmesinin Ertelenmesi İle Sosyal Sigortalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve 631 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ( Resmi Gazete Tarih: 1 Nisan 2002, ve Sayı:24713(mükerrer))

- 4759 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ( Resmi Gazete Tarih: 1 Haziran 2002, Sayı: 24772)

- 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ( Resmi Gazete Tarih: 7 Nisan 2001, Sayı: 24366)

- 4857 sayılı İş Kanunu ( Resmi Gazete Tarih: 10 Haziran 2003, Sayı: 25134)

- 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ( Resmi Gazete Tarih: 5 Temmuz 2003, Sayı: 25159)

### 3.4. İdare ve Sorumlu Taraflar

Endüstri ilişkileri sistemini düzene bağlayan yasalarda işyeri/işletme düzeyinde sosyal diyalog öngörülmektedir. Bu amaçla iki ya da üç taraflı diyalogu geliştirmek amacıyla ulusal ya da yerel ölçeklerde çeşitli kurumlar oluşturulmuştur. Ekonomik ve sosyal konuları en üst düzeyde ele alacak bir danışma konseyi niteliğinde olan Ekonomik ve Sosyal Konsey bu kurumların en önemlisidir. Bunun yanında il düzeyinde ve üçlü yapıda oluşturulan il istihdam kurulları işsizliği önleyecek tedbirler ve eğitim dahil olmak üzere istihdamı geliştirecek girişimleri konu alan diğer bir sosyal diyalog kurumudur. Bu kurumların yanında, devletle birlikte işçi işveren kuruluşlarının temsilcilerinden oluşan asgari ücret tesbit komisyonu ve toplu sözleşmeler konusunda geniş yetkileri bulunan yüksek hakem kurulunu sosyal tarafların katıldığı organizasyonlar arasında saymak mümkündür.

### 3.5. İstihdam Hizmetleri

#### 3.5.1. Yapı ve Organizasyon

İstihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının yürütülmesi ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere 05.07.2003 tarih ve 25158 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 4904 sayılı kanunla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. İŞKUR, Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığının bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurulu Başkanlığının ilgili kuruluşu olup özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali yönden özerk bir kamu kuruluşudur. 4904 sayılı yasa ile kurumun görev alanı genişletilerek klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulama fonksiyonu Kurum'a kazandırılmıştır. 4904 sayılı yasanın getirmiş olduğu önemli yeniliklerden biri de işgücü piyasalarında faaliyette bulunma konusunda kurumun tekel yetkisinin kaldırılarak özel istihdam bürolarına da belirli şartları taşımaları halinde ve İŞKUR müfettişlerinin denetiminde faaliyette bulunma imkanı tanınmasıdır.

#### 3.5.2. Hizmetlerin Sunumu

Türkiye İş Kurumunda çalışan personelin hizmet sınıfları itibarıyla dağılımı; çalışan personelin %85'i genel idare hizmetleri, %13'ü yardımcı hizmetler ve geri kalan kısımda teknik hizmetler sınıfı şeklindedir. Çalışan personelin yaklaşık %60'ı yüksek okul, %35'i lise ve dengi okul ve geri kalanı da ilk ve orta okul düzeyinde öğrenime sahiptir. Çeşitli kurumlardan yapılan atamalar sonucunda 2003 yılı Eylül ayı itibarıyla 1805 kişi kurumda çeşitli kademelerde istihdam edilmektedir.

Kurum personelinin hizmete yatkınlığını sağlamak, gerekli bilgi, beceri ve davranışlar kazandırarak verimliliklerini artırmak ve gelecekteki görev sorumluluklarına hazırlamak amacıyla çeşitli hizmet içi eğitim programları uygulanmaktadır. Bu programlar arasında; işsizlik sigortası uygulama eğitimi, kamu ihale kanunu eğitimi, öğretme teknik ve yöntemleri eğitimi, yabancı dil eğitimi, iş analizi eğitimi ve meslek danışma merkezi görevlileri eğitimini saymak mümkündür. Bu programlara 2003 yılı içerisinde 876 personelin katılmıştır.

**2003 ARALIK AYI SONU İTİBARIYLA  
BAŞVURU, İŞE YERLEŞTİRME VE İŞSİZLERİN  
YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAGILIMI**

YAŞ GRUPLARI	BAŞVURU		İŞE YERLEŞTİRME		İŞSİZ		İŞE YER. BAŞV. ORANI %
	TOPLAM	GEN. TOP. ORANI %	TOPLAM	GEN. TOP. ORANI %	TOPLAM	GEN. TOP. ORANI %	
15-19	10487	1,88	954	1,46	8429	1,43	9,1
20-24	128112	23,00	10067	15,39	123058	20,95	7,86
25-29	163937	29,43	27906	42,67	170321	28,99	17,02
30-34	108706	19,51	10215	15,62	119974	20,42	9,4
35-39	69943	12,56	7380	11,28	78498	13,36	10,55
40-44	45630	8,19	5205	7,96	52355	8,91	11,41
45-64	29857	5,36	3622	5,54	34355	5,85	12,13
65 ve daha büyük	420	0,08	49	0,07	489	0,08	11,67
<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>557092</b>	<b>100,00</b>	<b>65398</b>	<b>100</b>	<b>587479</b>	<b>100</b>	<b>11,74</b>

**ÖZÜRLÜLERLE, ESKİ HÜKÜMLÜLERİN AÇIK KONTENJAN DURUMLARI**

AÇIK KONTENJAN DURUMU	2002 YIL SONU İTİBARIYLA			2003 YIL SONU İTİBARIYLA			GEÇEN YILA GÖRE GELİŞME ORANI %
	KAMU	ÖZEL	TOPLAM	KAMU	ÖZEL	TOPLAM	
ÖZÜRLÜLER	812	13100	13912	2294	19066	21360	53,54
ESKİ HÜKÜMLÜLER	1431	22388	23819	3481	28876	32357	35,85

**SIRA BEKLEYEN ÖZÜRLÜ VE ESKİ HÜKÜMLÜLER**

SIRA BEKLEYEN	2002 YIL SONU İTİBARIYLA			2003 YIL SONU İTİBARIYLA			GEÇEN YILA GÖRE GELİŞME ORANI %
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	
ÖZÜRLÜLER	52966	7466	60432	54446	7886	62332	3,14
ESKİ HÜKÜMLÜLER	22759	278	23037	21643	289	21932	-4,8

**2003 YILI ARALIK AYI SONU İTİBARI İLE  
BASVURU, İŞE YERLEŞTİRME VE İSSİZLERİN  
EGİTİM DÜZEYLERİNE GÖRE DAGILIMI**

EGİTİM DÜZEYLERİ	BAŞVURU		İŞE YERLEŞTİRME		İSSİZ		İŞE YERLEŞTİRMEİNİN BAŞVURUYA ORANI %
	TOPLAM	GEN. TOP. ORANI %	TOPLAM	GEN. TOP. ORANI %	TOPLAM	GEN. TOP. ORANI %	
Okuma Yazma Bilmeyen	3581	0,64	285	0,44	4255	0,72	7,96
Okur Yazar	9693	1,74	1769	2,7	11030	1,88	18,25
İlkokul Mezunu	215592	38,7	38638	59,08	221201	37,65	17,92
Orta ve Dengi Okul Mez.	77067	13,83	8010	12,25	82013	13,96	10,39
Sanat Ortaokulu Mez.	671	0,12	50	0,08	742	0,13	7,45
Lise ve Dengi Okul Mez.	113057	20,29	8269	12,64	119461	20,33	7,31
Sanat ve Teknik Lise Mez.	26894	4,83	1628	2,49	29743	5,06	6,05
Lise Üstü Sanatla İlgili Böl. Mezunu	1538	0,28	87	0,13	1272	0,22	5,66
Anadolu Teknik Lise Mezunu	437	0,08	29	0,04	489	0,08	6,64
Meslek Lisesi Mezunu	48405	8,69	3127	4,78	52100	8,87	6,46
Meslek Yüksek Okulu Mez. 2 Yıllık	28067	5,04	1659	2,54	30001	5,11	5,91
Yük.Okul ve Fakülte Mez.	31890	5,72	1838	2,81	34902	5,94	5,76
Master Doktora	200	0,04	9	0,01	270	0,05	4,5
<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>557092</b>	<b>100</b>	<b>65398</b>	<b>100</b>	<b>587479</b>	<b>100</b>	<b>11,74</b>

İşverenlerin işgücü ihtiyaçlarını çeşitli yollarla Kuruma bildirmeleri neticesinde ortaya çıkan açık iş istatistikleri 2002 ve 2003 yıllarında önemli değişimler göstermiştir. 2002 yılında 102.211 olan kamu açık iş sayısı 2003 yılında %572lik bir gerilemeyle 43.955'e düşmüştür. Bunda hükümetin acil eylem planında yer alan kamu yönetimi tasarruf tedbirlerinin etkin olduğunu söylemek mümkündür. Özel sektörde ise 2002 yılında 37.064 olan açık iş sayısı, ekonomik gelişmelerin olumlu seyretmesi neticesinde %130'luk bir artışla 2003 yılı sonunda 85.303'e ulaşmıştır.

Kuruma bir iş isteği ile başvuranlar, başvuruda buldukları üniteye durumlarına uygun işgücü talepleri geldiğinde, seçme, davet, gönderme ve takdim işlemleri sonucunda işe yerleştirilmektedirler. Bu kapsamda 2002 yılında kamuda 100.589 olan işe yerleştirme sayısı 2003 yılında %60'lık bir gerilemeyle 39.459'a düşmüştür. Özel kesimde ise bu rakam 2002 yılında 24.482 iken yaklaşık %6'lık bir artışla 2003 yılında 25.439'a ulaşmıştır.

Yapılan son yasal düzenlemelerle aktif ve pasif işgücü politikalarını düzenlemek ve takip etmekle yükümlü kılınan İŞKUR bu faaliyetlerini etkin bir şekilde yürütmek amacıyla çeşitli programlar geliştirilmiştir. Bu çerçevede, aktif işgücü programları arasında meslek araştırma geliştirme çalışmaları, iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları, işgücü yetiştirme kursları, özelleştirme sosyal destek projesi, işyeri eğitimi çalışmaları, özel istihdam bürolarına ilişkin çalışmalar, yurtdışı işe yerleştirme çalışmaları ve dezavantajlı gruplara yönelik sürdürülen istihdam çalışmalarını saymak mümkündür. Pasif işgücü programları ise; işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, iş kaybı tazminatı ve diğer hizmetler olarak sıralanabilir.

### **3.6. İstihdam Hizmetlerinin Avrupa İstihdam Stratejisinin Uygulanmasına Katkıda Bulunmadaki Hazırlık Durumu**

Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi, OECD, ILO ve diğer uluslararası kuruluşlarla olan ilişkiler 2003 ve 2004 yıllarında toplantılara katılım dokümanların izlenmesi ve periyodik raporların düzenlenmesi şeklinde devam etmiştir. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği ile işbirliği içinde Avrupa Birliği müktesebatına uyum programı çerçevesinde yürütülen çalışmalara devam edilmiştir. Avrupa Birliği ile bütünleşme sürecinde, işgücü piyasasına yönelik üretilen politikaların AB ile uyumunun sağlanması amacıyla çeşitli fonlardan ve kuruluşlardan temin edilen kredilerin kullanılması için proje hazırlama çalışmaları sürdürülmüş olup, uygun görülen projelerin uygulanmasına devam edilmiştir.

## **4. Sonuç**

2001 yılından itibaren kendisini gösteren şiddetli iktisadi krizin yarattığı ekonomik ve sosyal tahribatın etkilerini ortadan kaldırmaya çalışan Türkiye diğer taraftan da dünyada ekonomik ve sosyal olarak hak ettiği yeri alma mücadelesi içindedir.

Özellikle sektörel büyüme hızlarının son dönemde pozitif bir gelişme içerisine girdiği ancak büyüme oranlarındaki gelişmenin bilhassa verimlilik seviyesine çalışma sürelerindeki artış nedeniyle istihdama yansıtılmadığı görülmektedir. Ülke ekonomisi ve yüksek işsizlik oranları dikkate alındığında istihdam yaratma kapasitesinin önemli yapıtaşlarından biri olan KOBİ lerin halen ciddi sorunları olduğu görülmektedir. Ar-ge çalışmalarının yetersizliği, finansman ihtiyacı, yetişmiş insangücü eksikliği çözülmesi gereken öncelikli sorunlar olarak dikkat çekmektedir.

Ülkemizde ekonomik büyümenin sağlıklı sürdürülebilmesi ve sosyal açıdan hayat standardının yükseltilebilmesi için insan kaynaklarının etkin kullanımı büyük önem taşımaktadır. Konuya bu açıdan bakıldığında istihdamın eğitim sistemiyle işlevsel bağlantısının kurulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İstihdam hedeflerine ulaşılması ve sürekliliğinin sağlanması ancak ekonominin gereksinimi olan işgücünün değişen teknolojik yapıya uyumlu bir şekilde yetiştirilmesi ile mümkündür. Ancak, ülkemizde bu ilişkinin tam olarak kurulabildiğini söylemek oldukça zordur. Ekonomik ve teknolojik yapıda görülen gelişmeler üretim sisteminin de değişmesine neden olmuş buna bağlı olarak eğitim ihtiyaçları da farklılaşmıştır. Ancak, ülkemizdeki insan kaynaklarının yaşam boyu öğrenme sistemi içerisinde yerini alabilecek düzeyde olmadığı ve eğitim sisteminin de buna cevap veremediği görülmektedir. Bu

çerçeve de mesleki ve teknik eğitim, işgücü piyasalarının hızla değişen ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılmalı, meslek standartlarına dayalı modüler programlar yoluyla ulusal yeterlilik sistemi kurulmalıdır.

Eğitim ve istihdam arasındaki işlevsel ilişkinin sağlıklı bir şekilde kurulabilmesine katkıda bulunmak amacıyla işgücünün mevcut profili çıkarılmalı, işgücü piyasalarının ihtiyaçlarının tespitine yönelik kısa, orta ve uzun vadeli projeksiyonlar geliştirilmeli, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerili ve nitelikli işgücünün karşılanabilmesi için yaşam boyu öğrenim, yaşam boyu kariyer danışmanlığı ve adaptasyon eğitimi desteklenmelidir. İşletmelerin ve işgücünün işgücü piyasalarındaki yapısal değişime uyum sağlaması için sosyal taraflarla aktif işbirliğine dayalı programlar geliştirilmelidir. Sağlıklı bir istihdam stratejisinin oluşturulması eğitim sisteminin yeniden düzenlenmesi yanında istihdam hizmetlerinin de yeniden yapılandırılması gereğini ortaya koymaktadır. Yüksek işsizlikle mücadele eden ülkelerde, kamu istihdam hizmetlerinin etkinliğinin artırılması, işsizlere yönelik eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi, işverenlerle de güçlendirilmesi ve özel istihdam bürolarının yaygınlaştırılması şeklindeki tedbirlerin önem kazandığı görülmektedir.

Türkiye’de işsiz nüfusun yaklaşık olarak üçte birinin istihdam için kamu iş kurumuna başvurduğu düşünüldüğünde ve başvuruların yaklaşık yarısının başarılı bir şekilde işe yerleştirildiği dikkate alındığında, Türkiye’deki işsiz nüfusun yaklaşık olarak altıda birine başarılı bir istihdam hizmeti sunulduğu görülmektedir. Özel istihdam bürolarının katkıda bulunabileceği alanlardan biri de burada ortaya çıkmaktadır. Özel bürolar, işsiz nüfus içinde belirli bir ücret alınabilecek kesimlere istihdam hizmeti sunabilir. Özel istihdam hizmetlerinin devreye girmesiyle Türkiye İş Kurumu özel sektörün hizmet götüremediği kesimlerin istihdam sorunlarına daha fazla ağırlık verebilecektir. Böylece, İŞKUR’un kaynaklarının daha büyük bir bölümünü işe yerleştirilmesi daha güç olan kesimlere hizmet sunmak için kullanılması mümkün olacaktır.