

Araştırma Makalesi

Genç İşsizlere Yönelik İşgücü Yetiştirme Programlarının Değerlendirilmesi: Çankırı Örneği

Ruhal SAMANLI

Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF
ruhalsmnl7@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4422-6242

Öz

TÜİK'in 2023 yılı ağustos ayı işgücü istatistiklerine göre, genç nüfusun işsizliği %17,2'dir. Genç erkeklerin işsizliği %14,2 genç kadınların işsizliği %22,7 olarak belirtilmektedir. Bu nedenle tecrübe eksikliği başta olmak üzere farklı nedenlerle işsizlikle karşılaşan gençlere yönelik işgücü yetiştirme faaliyetlerinin önemi artmaktadır. Bu çalışmanın amacı aktif işgücü piyasası politikalarından olan işgücü yetiştirme programlarını Çankırı ili özelinde incelemektir. Çalışmada İŞKUR faaliyet raporları ve istatistik bültenleri ile il bazlı işgücü piyasası araştırma raporlarından veri toplanmıştır. Bu çalışmada doküman analizi neticesinde elde edilen veriler yorumlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, uygulanan aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yürütülen işgücü yetiştirmeye yönelik programları, Çankırı ilinde İŞKUR'a kayıtlı 15-24 yaş arasındaki genç nüfusun istihdamını artırmaya katkı sunmaktadır. İŞKUR'a kayıtlı genç kadın sayısı genç erkek sayısından, Çankırı'da aktif olan programlardan faydalanan genç kadın sayısı genç erkek sayısından ve işe yerleştirilenler içinde genç kadın sayısı genç erkek sayısından düşüktür.

Anahtar kelimeler: Aktif işgücü piyasası politikaları, işgücü yetiştirme programları, dezavantajlı gruplar, genç işsizliği

JEL Sınıflandırma Kodları: J00, J08, J21

Evaluation of Workforce Training Programs for Young Unemployed: The Case of Çankırı¹

Abstract

According to the August 2023 workforce statistics of the Turkish Statistical Institute, youth unemployment is 17.2%. The unemployment rate of young men is 14.2% and that of young women is 22.7%. The necessity of training activities for the unemployed, particularly young people lacking experience, is becoming increasingly apparent. The aim of this study is to examine workforce training programs in Çankırı province. The study acquired data from the annual reports and statistical bulletins of İŞKUR and the labour market research reports of the provinces. In this study, the data from as a result of document analysis were interpreted. According to the findings, workforce training programs contribute to increasing the employment of young people registered with İŞKUR in Çankırı province. However compared to young males, there are fewer young women registered with İŞKUR young women benefiting from Çankırı's active initiatives, and fewer young women getting jobs.

Keywords: Active labour market policies, workforce training programs, disadvantaged groups, youth unemployment

JEL Classification Codes: J00, J08, J21

¹ Extended abstract is presented at the end of the article

Geliş Tarihi (Received): 10.01.2024 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 19.09.2024

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Samanlı, R. (2024). Genç işsizlere yönelik işgücü yetiştirme programlarının değerlendirilmesi: Çankırı örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 926-945. doi: 10.18074/ckuiibfd.1417173

1. Giriş

Geçmişte başlayıp günümüze kadar devam eden değişim emek piyasası için önemlidir. Uzun yıllar toprağa dayanan mülkiyet anlayışı yerini feodal yapının çözülmesiyle birlikte sermayeye dayanan anlayışa bırakmıştır. Bu durum sermaye sahibi ile emeğinden başka kaynağı olmayanlar arasında yeni ve farklı bir çalışma ilişkisini gündeme getirmiştir. Karşılığında ücret alabilmek ve hayat döngüsünü devam ettirebilmek için gerçekleştirilen çalışmada iş bölümü ve uzmanlaşma önemli hale gelmiştir. Zamanla demiryollarının inşa edilmesi ve buhar makinasının icadı, elektrik ve montaj hattından yararlanılması sırasıyla mekanik üretime ve daha sonra seri üretime geçilmesine etki etmiştir. Teknolojinin gelişmesiyle bilgi işlemcilerinin ve bilgisayarların etkisi ile dijitalleşme önemli hale gelmiş ve çalışma hayatında etkisini göstermiştir. Üretim sistemlerinin değişmesiyle birlikte emeğini arz etmek isteyenlerden beklenen nitelikler de değişiklik göstermiştir.

Emek piyasasında yaşanan değişimden dezavantajlı gruplar etkilenmektedir. Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan engelliler, hüküm giymiş ve cezasını çekmiş kişiler, uzun süreli iş bulamayan işsizler, işsizlik sigortası kapsamında olanlar ve çalışma hayatının başında yer alan gençler, işgücü piyasasında yaşanan değişimden ve dönüşümden etkilenerek işgücü piyasasından uzak kalmaktadır. Bu sebeple dezavantajlı grupların işgücü piyasası ile arasındaki bağlar zayıflamaktadır. Bu durumda işgücü piyasası ile dezavantajlı gruplar içerisinde yer alanların ilişkisini kuvvetlendirmek için özel politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Her ülkenin işgücü piyasasının talepleri ve işgücünün nitelikleri doğrultusunda hazırladığı özel politikalar bulunmaktadır. Bu politikalar çerçevesinde işgücünü yetiştirmek ve işgücünü istihdama hazır hale getirmek amaçlanmaktadır. Pasif işgücü piyasası politikaları işsizlikle karşı karşıya kalan kişinin sadece gelir kaybını önlemektedir. Tabiatı gereği istihdam yaratmak amacıyla olmayan pasif işgücü piyasası politikaları işsizliğin meydana getirdiği gelir yoksunluğunun ekonomik etkilerini azaltmaya yöneliktir Pasif işgücü piyasası politikaları ile aktif olarak istihdamda olmayan kişiye kısa süreli ve kısmen gelir desteği sağlanmaktadır. Bu doğrultuda kamunun istihdam hizmetleri kapsamında aktif işgücü piyasası politikaları ön plana çıkmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları işgücü talebinin artması ve işsizliğin önlenmesi doğrultusunda plan ve programları içermektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda gerçekleştirilen eğitimler ile meslek edindirmek ve mesleki beceriyi geliştirmek amaçlanmaktadır. Aynı zamanda işgücü piyasasındaki talebe göre insan gücü planlanması yapılmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında gerçekleştirilen işgücü yetiştirme programları ile dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetler sürdürülmektedir.

Çalışmada işgücü yetiştirme programlarını 15-24 yaş arasındaki genç nüfusa odaklanarak, Çankırı ili örneğinde incelemek ve değerlendirmek amaçlanmıştır. Amaca binaen dokümanların analizi ile elde edilen veriler tümden gelim metodu ile analiz edilmiştir. Araştırma için İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) tarafından yayınlanan yıllık istatistik bültenlerinden, İŞKUR faaliyet raporlarından ve İŞKUR il bazlı işgücü piyasası araştırma raporlarından yararlanılmıştır. Ayrıca literatür taraması yapılmış ve araştırmayla bütünlleştirilmiştir.

2. Türkiye’de Genç İşsizler

İşsizlik, Türkiye’de nüfus artışının kontrol altına alınamamasının sonuçlarından biridir. İşsizlik birey ve toplum açısından ayrı ayrı ifade edilmektedir. Birey açısından işsizlik, bireyin çalışma isteğinde ve iradesinde olmasına karşın gelir elde edebileceği bir işinin olmamasıdır. Toplum açısından işsizlik, çalışma çağı nüfusu içerisinde çalışma istek ve iradesinde olan insan kaynağının üretime dahil edilememesidir. Üretim faktörlerinden biri olan emeğin kullanılamaması durumu olan işsizlik sosyal yönü ağır basan ekonomik bir olgudur (Işığışok, 2018; Işığışok, 2019).

İşsizlik araştırmalarıyla ilgili istatistiki bilgileri veren TÜİK’ e göre, bir bireyin işsiz olarak kabul edilebilmesi için son dört hafta içerisinde mevcut iş arama kanallarını kullanmak suretiyle iş araması, iş bulduğunda iki hafta içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olması, iş bulmuş olduğu için iş aramaması ve üç ay içerisinde işe başlayacak olması gerekmektedir (TÜİK, 2021).

İşsizlik durumunda, yaparak öğrenmenin ve deneyerek kendini geliştirmenin olmaması ile var olan bilgi ve beceriler zayıflamaktadır. Bu durumun uzun sürmesi halinde de mesleki bilgilerin ve becerilerin aşınmasından dolayı ekonomide olması gereken verimlilik azalmaktadır (Işığışok, 2019; Aktaş, 2022).

İşsizlik ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlara sebep olmaktadır. Öncelikle birey açısından gelir noksanlığına sebep olan işsizlik, temel ihtiyaçlar başta olmak üzere sosyal ihtiyaçların temin edilememesinin ve yaşam standardının düşmesinin bir nedenidir. İşsiz olmak, gelir sağlayamamaya, bağımlılığın artmasına, özgür olamamaya, güven ve kontrol duygusunun yitirilmesine, travma içine girilmesine neden olmaktadır. İşsizlik süresinin uzaması da yaşanan sorunların şiddetini artırmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007; Aktaş, 2022).

İşsizlik, nüfus dinamikleriyle ilişkili farklı kategoriler ile açıklanmaktadır ve yaş işsizliğin ifade edilmesinde bir kategoridir. Genç işsiz ise, Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütüne göre çalışmaya hazır olarak son dört hafta içinde iş arama kanallarını aktif olarak kullanarak iş aramak için adım atandır (OECD, 2023a). Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü ülkeleri arasındaki genç işsizlik oranı 2023 yılının haziran ayında %10,3’ten 2023 yılının temmuz ayında %10,5’e yükselmiştir. Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü ülkelerinde en son 2023

yılıının eylül ayı verilerine göre genç erkeklerin işsizliği 10,8 genç kadınların işsizliği 10,1 olmaktadır (OECD,2023b; OECD Data, 2023).

Genç nüfusun işsizliğini belirtmek için genel olarak Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşlar tarafından belirlenen 15-24 yaş aralığındaki nüfusun işsizlik oranları kullanılmaktadır. Genç işsizlik, 15-24 yaş aralığında olan insanların cari ücret düzeyine razı olarak çalışma istek ve iradesinde olmasına rağmen iş bulunamamasıdır (Işık, 2016; Taş, Küçüköğlü ve Demirdöğmez, 2018).

Genç işsizliğine neden olan faktörler farklılık göstermektedir. Genç işsizliği ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasi yapısına, eğitim sistemine, gelişmişlik düzeyine, refah sistemine ve benzeri birçok faktöre göre farklılık göstermektedir. Genç işsizliği arz yanlı yaklaşıma göre, eğitim hayatına gereken önemin verilmemesi nedeniyle beşerî sermayenin geliştirilmemesinden kaynaklanmaktadır. Neo-klasik yaklaşıma göre, işgücü piyasasının katılımının ortaya çıkardığı şartlar genç işsizliğine neden olmaktadır. İş arama teorisine göre, çalışma isteğinde olan gencin farklı nedenlerle iş değiştirme sıklığı artmakta ve bu durum genç işsizliğini artırmaktadır. Çalışan gençlerin ilk işten çıkarılacaklar arasından seçilmesi de genç işsizliğinin nedenlerindedir. Genç işsizliğine, genel anlamda makroekonomik faktörler, işgücü piyasasında yeterli bilgi akışının olmaması, nüfus artışı ile genç nüfusun artması, görece ücret farklılıklarının varlığı ve yasal düzenlemelerin mevcut durumu ve talep edilen beceriler ile genç nüfusta var olan becerilerin uyumsuzluğu etki etmektedir (Erikli, 2016; Metin, 2016).

Emeğini arz etmek isteyen genç nüfusu en çok deneyim eksikliği etkilemektedir. İşverenlerin deneyimli çalışan tercih etmesi nedeniyle özellikle yeni mezun olmuş pek çok genç, işsizlikle karşılaşmaktadır. Casson'nun okuldan ayrılma hipotezine göre, ekonomik durgunluk zamanlarındaki yüksek işsizlik oranlarının büyük bir kısmı ilk defa iş arayan gençler arasında gerçekleşmektedir. Gençler, ilk iş deneyimini kazanmakta zorluklar yaşamaktadır ve yaşanan zorluklar nedeniyle genç nüfusun işsizliği yetişkin nüfusun işsizliğinden neredeyse iki kat daha fazla olmaktadır. OECD verileri kapsamında 2023 yılında 25-74 yaş işsizlik oranı ile 15-24 yaş işsizlik oranı arasındaki farkın en yüksek olduğu beş ülke sırasıyla şöyledir: İspanya'da 25-74 yaş arası işsizliği %10,7 olurken, genç işsizliği %28'dir. İtalya'da 25-74 yaş arası işsizliği %6,7 olurken, genç işsizliği %24,7'dir. Yunanistan'da 25-74 yaş arası nüfusun işsizliği %8,7 olurken, genç işsizliği %23,7'dir. İsveç'te 25-74 arası işsizliği %6,1 olurken, genç işsizliği %21,7'dir. Kolombiya'da 25-74 arası işsizliği %8,4 olurken, genç işsizliği %21,6'dir. OECD 2023 yılı verileri dikkate alındığında 15-24 yaş ve 25-74 yaş arasındaki işsizliğin en düşük olduğu ülke Japonya'dır. Çalışma hayatında beklenen deneyimin kazandırılması için gençlerin yetiştirilmesine yönelik olan kurslar ve programlarla birlikte staj ve işbaşı eğitim programları önemli hale gelmektedir. İŞKUR'un

faaliyet raporlarında yer alan politikalar ve tedbirler kapsamında genç nüfusun, işgücü piyasasında tercih edilen mesleklere yönelik becerisinin geliştirilmesi için mesleki eğitime ve sertifika veren programlara dahil edilmesi önemsenmektedir (ILO, 2014; İslamoğlu ve Alp, 2019; İŞKUR,2020; OECD Data, 2023).

Genç işgücünün becerisini geliştirecek eğitimler, işgücü piyasasının gereksinimi olan genç çalışanlara yöneliktir. Uluslararası alanda çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde referans alınan Uluslararası Çalışma Örgütü de işgücünün eğitimi üzerinde durmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, işgücü piyasasının başarısızlıklarının telafi edilmesine yardımcı olunması, sosyal adaletin teşvik edilmesi ve gençlerin işgücü piyasasından uzak kalmaması gerektiğini belirtmektedir (UÇÖ,2015).

Türkiye’de 15-24 yaş aralığında olan genç nüfus hakkındaki bilgiler TÜİK tarafından yayınlanan istatistiki verilere dayanmaktadır. Türkiye’de Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçları kapsamında 2023 yılı sonunda toplam nüfusun 85 milyon 372 bin 377 kişi olduğu belirtilmektedir (TÜİK, 6 Şubat 2024). 15-24 yaş aralığındaki genç nüfus 12 milyon 872 bin 39 kişi olmaktadır. Genç nüfusun toplam nüfusun %15,1’i olduğu ifade edilmektedir. Genç nüfusun %51,3’ü erkek nüfus, %48,7’si ise kadın nüfustur (TÜİK,17 Mayıs 2024).

Türkiye Cumhuriyeti Devleti, uluslararası alanda etkili olan kurum ve kuruluşların tarafı olduğu sözleşme ve tavsiye kararlarının gereğini uygulamakta sorumludur. Uluslararası arenada istihdamı artırmak, işsizliği azaltmak amacına yönelik faaliyetlerin sorumluluğu İŞKUR’a aittir ve aktif işgücü piyasası programları da İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Aktif işgücü piyasası programları, çalışma çağı nüfusu içerisinde olan ve katılım şartlarını taşıyan tüm insanların katılımına açıktır. İŞKUR’un [İŞKUR \(iskur.gov.tr\)](http://iskur.gov.tr) web sayfasında aktif işgücü piyasası programlarından istihdam edilme olanağı sunan programların başvuru koşulları kontrol edildiğinde, aktif işgücü piyasası programlarına katılanların %70’inden fazlasının istihdam edilebileceği belirtilmektedir. Bu koşulun varlığı program süresinden sonra başlamaktadır ve istihdam garantisinin olduğunu göstermektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2019; İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, 2023; [İŞKUR \(iskur.gov.tr\)](http://iskur.gov.tr)14.09.2023).

3. Türkiye’de Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Temel Uygulamaları

Aktif işgücü piyasası politikaları, emek piyasasında ortaya çıkan zorlukların üstesinden gelmek için oldukça önemlidir. Aktif işgücü piyasası politikaları şemsiye kavram şeklinde kullanılmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yürütülen her bir programın esas amacı istihdam edilenlerin sayısını artırmak, işsizliği azaltmak, bireylerin kazanç elde etmelerini sağlamak, kayıt dışı çalışmayı azaltmak, işgücünün düşük ücretlerle çalışmasını önleyerek ucuz emek kullanımını engellemek, düşük vasıflı bireylerin işgücü piyasasındaki durumlarını

iyileştirmek ve sürdürülebilir kalkınmanın önünü açmaktır (Neumark ve Wascher, 2004; Işığçok ve Emirgil, 2009; Spahiu, 2023).

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yürütülen programlardan faydalananların iş sahibi olmaları kolaylaşmaktadır. Dengler tarafından 2019 yılında yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, Almanya’da aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde yürütülen programlara katılanların, aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yürütülen programlara katılmayanlara kıyasla kaliteli bir işe sahip olma olasılıkları yüksek olmaktadır (Dengler, 2019).

Japonya’da istihdamı teşvik etmeye yönelik yasal düzenlemelerle birlikte kamunun mesleki eğitim programları vardır. Genç işsizlik oranı düşük olan Japonya’da akademi ve sanayi iş birliği ile genç nüfusun istihdamı kolaylaştırılmaktadır. Gençler için sanayi ile gerçekleştirilen iş birliğinin sonucu olarak okuldan işe geçiş sistemi ve toplu işe alma sistemi vardır. Okuldan işe geçiş programı ile gençler, işe alındıkları işletmeler içinde işi öğrenmekte ve işle ilgili bilgi birikimini artırmaktadır. Bu şekilde gençler belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istikrarlı bir işte çalışabilmektedir. Toplu işe alma sistemi olarak belirtilen sistemde de benzer şekilde deneyimi olmayan yeni mezunlar işe alınmakta ve gençlerin işi yaparak öğrenmesi amaçlanmaktadır (Yukie, 2023).

Kore’de istihdamı artırmaya yönelik mesleki eğitim politikalarına önem verilmektedir. 1960’lı yıllardan 1990’lı yıllara kadar işgücünün mesleki becerisinin geliştirilmesi konusu serbest piyasaya bırakılmamıştır. Hükümet müdahalesi ile nitelikli işgücü sağlamak için işverenlerin kendi çalışanının mesleki becerisini geliştirmesi zorunlu hale getirilmiştir. Bu durum fabrika içi mesleki eğitim, fabrika içi staj ile yapılmıştır. 1990 sonrasında oluşturulan İstihdam Sigortası Yasası kapsamında aktif işgücü piyasası politikaları olarak mesleki eğitim sistemi geliştirilmiştir. Mesleki eğitim ile mesleki becerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler yürüten işverenlere maddi destekler sağlanmıştır. Kamunun da mesleki eğitimi geliştirmeye yönelik faaliyetleri ile lise düzeyinden itibaren başlayan ve mesleki örgün eğitim veren kurumları vardır (Çevik, 2015).

Aktif İstihdam Politikalarına önem veren ülkelerden Fransa’da genç istihdamı için eğitimler önemlidir. “Genç istihdamı için Acil Durum Planı” ile özel işletmelerin genç eğitimi için eğitim yeri temin etmelerine yönelik teşvikler oluşturulmuştur. Eğitim koşullarının ve çalışma biçimlerinin değişmesi ile alternatif modeller desteklenmiştir. Danışmanlık hizmetlerine ve aktif olarak istihdamda olmayanlara bir süreliğine sosyal yardım sistemi geliştirilmiştir. Genç istihdamını artırmaya yönelik eğitimlere önem veren ABD’de okul ve işveren iş birliğine özen gösterilmiştir. Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında istihdamın artırılması amacıyla çıraklık, iş temelli öğrenme, sektörel ortaklık ile işgücü geliştirme odaklı yatırımlar tercih edilmiştir. Birleşik Krallıkta aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında beceri geliştirmeye yönelik eğitimler önemsenmiştir. Çalışma

biçimlerindeki değişimi göz önüne alarak dijital tabanlı eğitimlere de özen gösterilmiştir (Koca, 2022).

Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikalarının uygulayıcısı, 1995 yılına kadar İş ve İşçi Bulma Kurumu adını almış ve 1995 yılı sonrasında İş Kurumu adını almış olan kamu kurumudur. 1995 yılında TBMM’ye sevk edilen yasa tasarısının neticesinde İş Kurumu (İş-Kur) adını alan kurumun sorumlulukları da yeniden düzenlenmiştir Küreselleşme sürecinde ve aktif işgücü piyasasında, piyasa şartlarına uyum gösterecek beceri eğitim programlarını içeren çalışmalara önem verilmesi gerekliliği öncelikli amaçlar arasına girmiştir (Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1995).

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında istihdamda kalıcılığı sağlamaya yönelik faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Kamu kurumu olarak İş ve İşçi Bulma kurumunun çalışma hayatında etkili olan gelişmelere uyum sağlaması, mesleklere yönelik faaliyetleri yürütmesi, işgücünün mesleklere dağılımını sağlaması konularında aktif olması kararı 1968 ve 1972 yılları arasına denk gelmektedir. Bu süreçte Türkiye Cumhuriyeti Devletinin İkinci Kalkınma Planı gündemdedir. İkinci Kalkınma Planında İş ve İşçi bulma kurumunun genel olarak sanayi sektöründeki işyerlerinde yetişmiş eleman sayısını artırma sorumluluğu ile hizmet içi eğitim sorumluluğunu alması gerektiği öne sürülmektedir (İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1968).

Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yürütülen faaliyetler önemlidir. Güncellenmiş olarak 8 Nisan 2022 Cuma günü yayımlanan Resmî Gazetede yer alan Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, aktif katılımı önemseyen işgücü hizmetlerinin amacını belirtmektedir. Yönetmeliğin birinci maddesine göre, işsizliğin azaltılmasına, özel politika gerektiren gruplar içerisinde olanların işgücü piyasasına kazandırılmasına istihdamın artırılmasına ve korunmasına, işi olanların mesleki bilgi düzeylerinin yükseltilmesine katkı sağlamak amacı bulunmaktadır (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022).

Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin her ilinde aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yürütülen hizmetler vardır. Şu an Türkiye’de mevcut 81 ilde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından yapılan İşgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda o ilde gerekli olan meslekler belirlenmektedir. Bu belirlenme sonucunda da yıllık işgücü eğitim planları ve plan doğrultusunda programlar hazırlanmaktadır. İŞKUR’un aktif işgücü piyasası programları kapsamında temel faaliyetleri mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve toplum yararına programlardır (İŞKUR, 17 Haziran 2023).

İşgücünün yetiştirilmesinde ve insan kaynağının uygun alanlarda doğru kullanılabilmesinde mesleki eğitim programlarının önemi fazladır. Mesleği

olmayan insanların meslek edinmesini ve meslek becerilerinin geliştirilmesini amaçlayan mesleki eğitim programları ile istihdam edilebilirlik kolaylaşmakta ve mesleki seviye yükseltilmektedir. Mesleki eğitim programı ile yetiştirilen insan kaynağının kurumların iş süreçlerinin iyileştirilmesinde ve rekabet edilebilirlikte olumlu etkileri bulunmaktadır (Özer, 2021; İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları, 2023). Bu bağlamda İŞKUR tarafından “talep ettiğiniz nitelikli işgücünü yetiştiriyoruz” mottosu doğrultusunda faaliyet yürütülmektedir. Mesleki eğitim kursları ile işverenlerin herhangi bir maliyete katlanmasına gerek kalmadan niteliği yüksek personel ihtiyacı karşılanmaktadır. İŞKUR’un ([İŞKUR \(iskur.gov.tr\)](http://iskur.gov.tr)) web sayfasında yer alan bilgiye göre, işyerleri ile varılan mutabakatta işyerinde çalışan sigortalı sayısı önemlidir. Çünkü, beş ve dokuz arasında sigortalı çalışanı olan işyerleri için kursiyer sayısı on iki kişi olarak oluşturulmalıdır. Ek olarak on ile kırk dokuz arasında sigortalı çalışanı mevcut işyerleri için kursiyer sayısı yirmi dört kişi şeklinde, elli ve daha fazla sigortalı çalışanı olan işyerleri için kursiyer sayısı için de bir sınır belirlenmiştir. Bu sınıra göre, kursiyer sayısı sigortalı çalışan sayısından yüzde elli fazla olmamalıdır. Mesleki eğitimin haftanın altı günü minimum 30 maksimum 45 saat olmasına, bir gün içerisinde en az beş en fazla sekiz saat eğitim verilmesine ve mesleki eğitim programından yararlananlara fiili 160 günü geçmeyecek kadar kurs verilmesine karar verilmiştir. İstihdamı artırmak, işsizliği önlemek ve niteliği yüksek çalışanı yetiştirmek için verilen eğitim giderleri (kursiyerlere verilen harçlık, genel sağlık sigortası primleri, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri) Türkiye İş Kurumu tarafından karşılanmaktadır (İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları, 2023; [İŞKUR \(iskur.gov.tr\)](http://iskur.gov.tr), 14.09.2023).

İşgücünü yetiştirmenin bir diğer formu olan işbaşı eğitim programlarıyla mesleki becerilerin iş başında geliştirilmesi ve istihdamı artırmak, işverenler için doğru çalışanı hazırlamak, işe olan adaptasyonu sağlamak amaçlanmaktadır. İşbaşı eğitim programları aracılığıyla bilgi, beceri ve iş ile ilişkili yeterliliklerin işe uygunluğunu görmek ve geliştirmek kolaylaşmaktadır. İşbaşı eğitim programları, “İşe alacağınız kişiyi işbaşında yetiştirin” mottosu doğrultusunda faaliyet yürütmektedir. İşbaşı eğitim programından yararlanan işverenler, işe alacağı çalışanı gözlemleyebilmekte ve çalışan seçimi konusunda en doğru kararı verebilmektedir. İşbaşı eğitim programından yararlanmak için işyerlerinin İŞKUR’a kayıtlı olması ve minimum 5 sigortalı çalışanın olması gerekmektedir. Ayrıca 20 Ocak 2024 tarihinde yapılan değişikliğe göre, işbaşı eğitim programından faydalanmak isteyen işyerinin, işbaşı eğitim programına katılanların %60’ından fazlasını 60 günden az olmayacak şekilde program süresinin 2 katına tekabül edecek bir süre kadar istihdam etmesi gerekmektedir. İmalat ve bilişim sektöründeki işlerde altı ay diğer işlerde üç ay olan işbaşı eğitim programı verilmektedir. Bir hafta içinde altı gün süren ve 45 saati aşmayan işbaşı eğitim programı, bir gün içinde en az beş en fazla sekiz saat olmaktadır. İstihdamı artırmak, işsizliği önlemek ve niteliği yüksek çalışanı yetiştirmek için verilen işbaşı eğitim programı giderleri (kursiyerlere verilen harçlık, genel sağlık sigortası

primleri, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri) İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. İşbaşı eğitim programından yararlanmak isteyen kişinin öncelikle 15-64 yaş aralığında olması ve emekliliğinin gelmemesi gerekmektedir. Ek olarak işbaşı eğitim programından yararlanmak isteyen kişinin, işveren ile birinci ve ikinci dereceden yakınlığının olmaması, işverenin eşi olmaması, işbaşı eğitim programına başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenle çalışmamış olması, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanması gerekmektedir. İşbaşı eğitim programının başlamasından son bir ay önce uzun vadeli sigorta kolu priminin ödenmemiş olması da işbaşı eğitim programından yararlanma şartları içerisinde (Özdemir ve Yiğit, 2018; Özer, 2021; İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları, 2023; Resmî Gazete, 20.01.2024).

İşgücünü yetiştirmeye yönelik faaliyetlerden bir diğeri de toplum yararına olan programlardır. Toplum yararına olan programlar da İŞKUR ve kamu kurum ve kuruluşlarının iş birliği ile gerçekleştirilmektedir. İşsizliğin yüksek olduğu yerlerde geçici gelir desteği sağlamak için toplumun yararına yönelik programlar ya da projeler düzenlenmektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2019). Bu programlarla doğal afet, salgın hastalık, acil durum, sosyal kriz ve mücbir sebep sonucu işsizlikle karşılaşanların çalışma disiplininden uzaklaşmaması amaçlanmaktadır. Toplum yararına programlara, dezavantajlı durumda olduğunu, herhangi bir aylık almadığını kanıtlayan ve kuruma kayıtlı olan, reşit, örgün eğitimde öğrenci olmayan her vatandaşın başvurusu mümkündür. Programdan yararlanacakların belirlenmesinde objektif olmaya önem verilmektedir ve programdan faydalananlara noter kurası ya da liste yöntemi ile ya da %80 noter kurası %20 liste yöntemi ile karar verilmektedir. Programın altı aylık ve haftalık 45 saatlik bir süresi bulunmaktadır. Programdan faydalananların gelir elde etmesi amaçlanmaktadır ve bu bağlamda günlük asgari ücret miktarı kadar günlük ücret ile katılım günü çarpılıp bir meblağ çıkarılmaktadır. Toplum yararına programlarda önemli durumlardan biri de devamdır ve mazeret belirtmeksizin devamsızlık kabul edilmemektedir. Kurumun bilgilendirilmesi suretiyle isteyenlere 5 gün ücretsiz izin verilebilmektedir (Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik,2022; İŞKUR Toplum Yararına Programlar, 2023). Aktif işgücü piyasası programlarının hedefinde her yaştan insanın istihdam edilmesi ve iş fırsatlarını değerlendirebilmesi vardır. Bu doğrultuda yeni bir meslek edinilmesine ya da mesleki bilgilerin geliştirilmesine yönelik eğitimler verilmektedir (Brodsky, 1994; İŞKUR Faaliyet Raporu, 2020).

4. Çankırı'da Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Genç İşgücünün Yetiştirilmesine Yönelik Faaliyetler

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yürütülen programlar ile işgücünün işe yetiştirilmesi ve iş başı yapabilecek kişi sayısının artırılması hedeflenmektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamındaki programlar aracılığıyla işgücünün

nitelikleri ve işgücü piyasasının talepleri uyumlu hale getirilmektedir (İŞKUR yıllık İstatistikleri,2022; ÇSGB,2023).

Türkiye’de her ildeki işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda aktif işgücü piyasası programları belirlenmektedir. Çankırı’da da 2023 yılında açılan programlar içerisinde en fazla talep gören plastik mamuller montaj işçisidir. Diğer en çok talep gören meslek programları sırasıyla plastik mamuller imal işçisi, tuz paketlenme işçisi, çorap örme makinesi operatörü, dikişçi olarak makineci, overlok makinesi operatörü, giyim üretiminde kalite kontrolcü, servis elemanı olarak garson, ön büro elemanı olarak resepsiyon görevlisi ve genel büro memurudur (İŞKUR Yıllık İstatistikleri, 2022; İşgücü Piyasası Araştırması, 2023).

Çankırı il merkezleri ve merkeze bağlı köyler nüfusun yoğun olduğu alanlardır. TÜİK’in 2023 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçlarına göre oluşturulan tablolarda Çankırı’nın toplam nüfusu 205 bin 501 kişidir. 2023 yılı verilerine göre, Çankırı’da çalışma çağı nüfusu olan 15-64 yaş aralığında İŞKUR’a kayıtlı 2 bin 50 erkek ve 2 bin 971 kadın olmak üzere toplamda kayıtlı işsiz sayısı 5 bin 021 kişidir. Kayıtlı işsiz sayısının yüzde 59,2’si kadın, yüzde 40,8’i erkek olmaktadır. Kayıtlı işsizler içerisinde genç nüfusun oranı yüzde 21 olarak belirlenmiştir (İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması, 2023).

Genç nüfus, TÜİK ile İŞKUR raporlarında 15-24 yaş aralığındaki nüfus olarak belirtilmektedir. TÜİK bölgesel istatistiklerine göre, Çankırı’da 15-24 yaş arasındaki genç nüfus 30 bin 98 kişidir. Bu nüfus içinde erkek sayısı 15.089 kişi ve kadın sayısı 15.009 olmaktadır. İŞKUR’a kayıtlı işsizler içerisinde 567 erkek ve 488 kadın olmak üzere 1.055 kişi kayıtlı genç işsizdir. Çankırı’da çalışma çağı nüfusunun sonlarına doğru İŞKUR’a kayıtlı kişi sayısı azalmaktadır. Diğer yaş grupları içinde İŞKUR’a kayıtlı erkek sayısı kadın sayısından az olsa da genç nüfusta İŞKUR’a kayıtlı erkek sayısı kadın sayısından daha fazladır (İŞKUR yıllık İstatistikleri,2023; TÜİK, 2023; TÜİK Bölgesel İstatistikler, 2023).

4.1. Açık İşler ve Açık İşlere Yerleştirilenler

Çankırı’da açık işlere ve bu açık işlere yerleştirilenlerin durumuna bakmak gerekmektedir. 2023 yılı istatistik yıllıklarına göre, toplam açık iş sayısı 8 bin 227’dir. Kamu sektöründeki açık iş sayısı 2 ve özel sektördeki açık iş sayısı 8 bin 225’tir. 2023 yılında işe yerleştirilenlerin durumuna bakıldığında, kamu sektöründe işe yerleştirilen olmamıştır. Özel sektörde 2 bin 245 kadın ve 3 bin 351 erkek olmak üzere toplamda 5 bin 596 kişi işe yerleştirilmiştir. Bu durumda toplam açık iş sayısı ve toplam işe yerleştirilen sayısı dikkate alındığında açık iş sayısının tamamı dolmamıştır (İŞKUR yıllık istatistikleri,2023).

4.2. Engelli Olarak İşe Yerleştirilenler

Engelli olarak işe yerleştirilenlerin engellilik durumları belirtilmemektedir. Çankırı ilinde 2023 yılında engelli olarak işe yerleştirilenlerin sayısına erişilebilmektedir. İl bazında 2023 yılı verilerine göre, kamu sektöründe engelli olarak işe yerleştirilen olmamıştır. İl bazında 2023 yılı İŞKUR yıllık istatistik tablolarında engelli olarak özel sektörde istihdam edilen kadın sayısı 106 ve erkek sayısı 22 olmaktadır. Toplamda 128 engelli kişi istihdam edilmiştir (İŞKUR yıllık istatistikleri, 2023).

4.3. Yaş Grupları Bakımından İşe Yerleştirilenler

İllere göre işe yerleştirilenlerin yaş grupları göz önüne alındığında il bazında 15-24 yaş aralığında olan erkek nüfusun işe yerleştirilme sayısı 1.445 olarak, 15-24 yaş aralığında olan kadın nüfusun işe yerleştirilme sayısı 734 olarak belirtilmektedir. 15-24 yaş aralığında olan genç nüfus il bazında toplamda 2 bin 179 kişi işe yerleştirilmiştir. 15-64 yaş aralığında olup 15-24 yaş aralığında olmayanların açık işlere yerleştirilme sayısı 3 bin 417 olmaktadır. İl bazındaki toplam genç nüfusun sayısına göre genç nüfusun işe yerleştirilme sayısı nispeten düşüktür. Diğer yaş grupları içinde işe yerleştirilenlerin farklı sayıları olmaktadır. Ancak İŞKUR'a kayıtlı olan 15-24 yaş aralığında kişilerin işe yerleştirilme sayısı, İŞKUR'a kayıtlı olan diğer yaş grupları arasındaki dağılım içerisinde nispeten düşük değildir (İŞKUR yıllık İstatistikleri,2023; TÜİK, 2023).

4.4. Eğitim Düzeyi Bakımından İşe Yerleştirilenler

İşe yerleştirilenlerin il bazında eğitim durumlarının değerlendirilmesi önemlidir. İŞKUR'un 2023 yılı yıllık istatistik tablolarına göre, işe yerleştirilenlerin iller bazında eğitim düzeylerinin istatistiği belirtilmektedir. Çankırı'da İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilenler içinde okuma yazma bilmeyenlerden başlayarak, okur-yazarlar, ilköğretim, ortaöğretim, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitim düzeylerinden mezun olanlara göre işe yerleştirilen sayıları incelendiğinde, işe yerleştirilenler arasında doktora yapmış olan bulunmamakta ve okur yazar olmayanlar arasında il bazında işe yerleştirilen 1 erkek vardır. Yedi erkek ve dört kadın sayısı ile en az sayıda istihdam edilenlerden bir diğeri de yüksek lisans mezunlarıdır. Çankırı ilinde eğitim düzeyine göre işe yerleştirilenler arasında ilköğretim ve ortaöğretim düzeyi birbirine yakın sayılarla yüksektir. Eğitim düzeyi ilköğretim ve ortaöğretim olarak işe yerleştirilenlerden sonra sırasıyla yüksek sayıda olarak ön lisans ve daha sonra lisans yer almaktadır (İŞKUR yıllık tabloları,2023).

4.5. Aktif Olan Aktif İşgücü Piyasası Programları

Her ilin işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda programların açılması gerekmektedir. İŞKUR yıllık istatistiklerine göre, aktif işgücü piyasası programları kapsamında meslek eğitime yönelik programlar, iş başında eğitime yönelik programlar, hükümlülere ve engellilere yönelik programlar, girişimcilik eğitime yönelik programlar ve gençlere yönelik hizmetler kapsamında değerlendirilen bireysel görüşme bulunmaktadır (İŞKUR yıllık İstatistikleri, 2022). Çankırı’da da aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında faaliyetler yürütülmelidir. 2023 yılı yıllık istatistiklerine göre, aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında genç nüfusa yönelik aktif olarak işbaşı eğitimi ve bireysel görüşme mevcuttur (İŞKUR yıllık İstatistikleri, 2023).

Aktif işgücü piyasası programları içerisinde işgücünü yetiştirmeye yönelik işbaşı eğitim programları Çankırı’da açılmaktadır. İşbaşı eğitim programlarına farklı yaş grubundan insanlar katılmaktadır. Çalışma çağı nüfusu içerisinde olan ve işbaşı eğitim programlarına katılanlar içinde 15-24 yaş grubundaki insan sayısı nispeten daha fazladır. 15-24 yaş arasında olan 42 kadın ve 83 erkek olarak toplam 125 kişi yararlanmıştır. Diğer yaş gruplarında işbaşı eğitim programına katılanların sayısı düşüktür. Özellikle yaş ilerledikçe (50 yaştan sonra) işbaşı eğitim programına katılan sayısı oldukça düşmektedir (İŞKUR yıllık İstatistikleri,2023).

Aktif işgücü piyasası programları kapsamında il bazlı bireysel görüşmeler de yapılmaktadır. Bireysel görüşmelere 15-24 yaş aralığında erkekler ve kadınlar katılmaktadır. Bireysel görüşmelere 2023 yılında 1.326 genç erkek ve 615 genç kadın olarak toplam 1.941 genç katılmıştır (İŞKUR yıllık İstatistikleri,2023).

Çankırı’da il bazında aktif işgücü piyasası politikaları kapsamındaki programları gösteren İŞKUR 2023 yılı yıllık tablolarına göre, il bazında eğitim düzeyi ilişkili olarak sadece işbaşı eğitim programında sayısal veri bulunmaktadır. Bu kısımda yaşla ilgili bir bilgi olmaksızın okur yazar, ilk öğretim, lise ve dengine eş değer olan orta öğretim, ön lisans, lisans düzeyindeki mezunlara yönelik sadece işbaşı eğitim programı sayısal verisi bulunmaktadır. İl bazında eğitim düzeyine göre aktif işgücü piyasası politikaları kapsamındaki programlara katılan kişi ilişkisi incelendiğinde, İŞKUR’a kayıtlı olan, ilk öğretim, lise ve dengine eş değer mezunu olan orta öğretim mezunları içinde aktif işgücü piyasası programına başvuran sayısı fazladır. İŞKUR’a kayıtlı olarak aktif işgücü piyasası programına ön lisans ve lisans mezunu şeklinde katılan kadın ve erkek sayısı oldukça azdır. Bu durumda il bazında ilk öğretim ve lise dengine eşdeğer ortaöğretim düzeyinden mezun olanların İŞKUR’un aktif işgücü piyasası programlarından olan iş başı eğitim programından daha fazla yararlandığını belirtmek gerekmektedir (İŞKUR yıllık tabloları,2023).

Çankırı İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2023 yılı raporuna erişilememiştir. 2022 Yılı Ocak Ayı Faaliyet Raporuna göre, il bazında kurslar planlanmış olsa da planlanan kursların tamamı açılmamıştır. İl kapsamında genç

işgücünün yetiştirilmesi için mesleki eğitim programı ve toplum yararına program açılmamıştır (Çankırı İli Faaliyet Raporu, 2022).

5. Sonuç

Emeğini arz etmek isteyenlerin birincil amacı emeğinin karşılığı olan ücret veya maaş elde etmektir. Bu durumun olması halinde insan hayatının bir parçası haline gelen çalışmanın verdiği haz artmaktadır. Çünkü emeğin arz edilmesinin karşılığında elde edilen kazanç ile kişinin kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin temel ve sosyal ihtiyaçlarını temin etmek kolaylaşmaktadır. Ancak çalışmanın bir hak ve bir borç olarak kabul edilmesinin yanı sıra emeğini arz etmek istediği halde istihdamda yer alamayan ve çalışanlar arasına dahil olamayanlar da bulunmaktadır. Bu insanların problemi de işsizliktir. İşsizlik, çalışma çağı nüfusu içerisinde olan insanların yaşadığı büyük bir sorundur. Ayrıca işsizlik ekonomik ve sosyal boyutu nedeniyle ülkelerin çözmesi gereken sorunların başında yer almaktadır.

Ülkeler işsizliğin ekonomik ve sosyal boyutunu göz önünde tutarak işsizliği kontrol altında tutmayı ve istihdamı artırmayı amaçlamaktadır. Türkiye’de işsizliğin azaltılması ve kontrol altında tutulması amacıyla ulusal politikaların uygulayıcısı İŞKUR’dur. İŞKUR tarafından hazırlanan programların yaş aralıklarına, eğitim durumlarına ve cinsiyetlere göre istihdamı artırma amacı vardır. Önemli olanlardan biri de özel politika gerektiren grupların işsizliğini azaltmaya ve istihdamını artırmaya öncelik verilmesidir. Bu bağlamda özel politika gerektiren gruplar içerisinde olan gençler öncelikliler arasındadır. Nihayet İŞKUR’un programlarının işgücü piyasasının nitelikleri ile ilişkili şekilde yürütülmesi gerekmektedir.

Bu durumda genel anlamda işgücü piyasasının nitelikleri doğrultusunda faaliyetler yürütülmektedir. Ancak genel durumun dışında illerde yapılan faaliyetlerde il bazlı farklılıklar olmakla birlikte genel amaç aynıdır. Türkiye’de ulusal istihdam politikalarının uygulayıcısı olan İŞKUR il müdürlükleri de işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması için strateji yürütmektedir. Çalışma kapsamında Çankırı İŞKUR stratejilerinin değerlendirilmesinin sonucunda 15-24 yaş aralığında olan nüfus, 15-24 yaş aralığında olan işsiz nüfus, 15-24 yaş aralığında olan nüfusun cinsiyetleri, 15-24 yaş aralığında olan nüfusun eğitim durumları ve 15-24 yaş aralığında olup İŞKUR’a kayıtlı olan nüfusun işgücünü yetiştirmeye yönelik düzenlenen programlara katılma sayıları, açık işler ve açık işlere yerleştirilme sayıları göz önünde tutularak bir değerlendirme yapılmıştır.

Değerlendirme neticesinde genç nüfusun Çankırı İŞKUR tarafından yürütülen işbaşı eğitim programına katılım sağladığı belirlenmiştir. Kuruma başvuru yapan ve kayıtlı olan işsizler içerisinde genç işsizlerin sayısı fazladır. Ancak cinsiyetlere bakıldığında dengeli bir durum söz konusu değildir. En son veriler dikkate alındığında kuruma kayıtlı olan genç erkek işsizler genç kadın işsizlerden daha

fazladır. Aynı şekilde genç erkek işsizlerin işe yerleştirilme sayıları genç kadın işsizlerin işe yerleştirilme sayılarına göre oldukça yüksektir. 15-24 yaş aralığındaki genç erkek istihdamı yaklaşık iki katı kadar olarak genç kadın istihdamından yüksektir. Bu bağlamda genç kadın istihdamının Çankırı’da oldukça düşük olduğu belirlenmiştir.

Genç nüfusun eğitim durumlarının daha yüksek olması beklentisi varken, eğitim düzeyleri ilköğretim ve lise dengine eşdeğer ortaöğretim düzeyindedir. Bu durum da İŞKUR’a kayıtlı ve işe yerleştirilen genç nüfusun eğitim düzeyinin düşük olduğunu ve bu durumda genç nüfusun yerleştirildikleri işlerin niteliklerinin de düşük olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Ulaşılan veriler ışığında işe yerleştirilenlerin eğitim durumlarına bakıldığında, İŞKUR’a kayıtlı işsizler içerisinde eğitim düzeyi yüksek (lisans, yüksek lisans, doktora) olanlar, diğer (orta öğretim, lise ve dengi) eğitim düzeylerine göre nispeten azdır. Bu durum Çankırı’da eğitim düzeyi lisans ve daha yüksek düzeyde olanlara hitap eden programların olmadığını ve Çankırı’da eğitim düzeyi lisans ve daha yüksek düzeyde olanların İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmeyi tercih etmediğini belirtmektedir. Çankırı’da İŞKUR tarafından emek arzı ve emek talebi dikkate alınarak, eğitim düzeyleri lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde olan gençlere yönelik faaliyetlerin yürütülmesi gerekir.

Çankırı’da il tabanlı İŞKUR aktif işgücü piyasasına politikaları kapsamında açılan programlara katılanlar içerisinde 15-24 yaş arasında olan genç nüfusun sayısı diğer yaş gruplarına göre yüksektir. Bu yaş grubunda olanların diğer yaş gruplarına nispeten açık işlere yerleştirilme sayıları daha yüksektir. Çankırı’da genç istihdamını artırmaya yönelik girişimlerin İŞKUR’a kayıtlı genç erkekler tarafından daha fazla tercih edildiğini göstermektedir. Ancak Çankırı’nın toplam genç nüfusu göz önüne alındığında İŞKUR’a kayıtlı genç sayısı oldukça düşük kalmaktadır. Çalışmanın oluşturulmasında etkili olan, Çankırı ilinde aktif işgücü piyasası programları çerçevesinde yürütülen işgücü yetiştirmeye odaklanan programların genç işsizliğini azaltmakta ve genç istihdamını artırmakta etkili midir? Sorusuna binaen İŞKUR’a kayıtlı genç nüfusun istihdamını artırmaya yönelik planlar yürütülmektedir. Ancak Çankırı’da İŞKUR’a kayıtlı genç sayısının artırılması için Çankırı İŞKUR tarafından daha kapsamlı stratejilerin yürütülmesi gerekmektedir. İstihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak amacının söylemler ile belirtilmesi ve eylemler ile desteklenmesi İŞKUR’a itimadı artırarak, il bazında İŞKUR’a kayıtlı genç nüfus sayısını artıracaktır. Ayrıca genç nüfusun tamamının eğitim düzeyleri ve nitelikleri dikkate alınarak aktif işgücü piyasası politikalarının yürütülmesi de gerekmektedir. Çankırı’da genç işgücünün tamamının ya da büyük bir kısmının İŞKUR’a kayıtlı olmamasının nedenleri konulu bir alan araştırmasının da literatüre katkı sağlayacağı tahmin edilmektedir.

Kaynakça

- Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (8 Nisan 2022). 18 Haziran 2023 tarihinde erişildi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/04/20220408-12.htm>
- Aktaş, E. E. (2022). Gelir dağılımı adaletsizliği ve istihdam ilişkisi: seçili ülkeler için panel tobit analiz. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 40(1), 1-24.
- Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, (16 Ekim 1962). 12 Haziran 2023 tarihinde erişildi: www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar_kararlar/kanuntbmmc046/karartbmmc04600001plan01.pdf .
- Brodsky, M. M. (1994). Labor market flexibility: a changing international perspective. *Monthly Labor Review*, 117 (11), 53-60.
- ÇSGB (2023). Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı (2021-2023) 3. İzleme ve Değerlendirme Dönemi Mevcut Durum Raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, <https://www.csgeb.gov.tr/media/91994/ugis-3-idk-raporu.pdf>
- Çankırı İli Faaliyet Raporu (2022) Çankırı İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2022 Ocak Yılı Faaliyet Raporu.
- Çevik, Ö. C. (2015). Güney Kore kalkınmasında mesleki eğitim sisteminin rolü. *İş ve Hayat*, 1(2), 69-92.
- Dengler, K. (2019). Effectiveness of active labour market programmes on the job quality of welfare recipients in Germany. *Journal Soc. Pol*, 48(4), 807–838.
- Erikli, S. (2016). Genç yoksulluğunun temel belirleyicileri: eğitim ve düzgün iş. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 283-302.
- İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968). 12 Haziran 2023 tarihinde erişildi. sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/ikinci_Bes_Kalkinma_Plani-1968-1972.pdf
- ILO (2014). International Labor Organization Global Employment Trends 2014. 12 Haziran 2023 tarihinde erişildi. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/lang--en/index.htm>
- İşığışok, Ö. (2018). *İstihdam ve işsizlik*, 4. Basım, Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.

- Işığışık, Ö., ve Emirgil, B. F. (2009). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Meslek Yetiştirme İşgücü Yetiştirme Kurslarının Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57, 214-233.
- Işığışık, V. (2016). Türkiye’de genç işsizliği ve genç nüfusta atalet. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(5), 130-145.
- İslamoğlu, E., ve Alp, E. (2019). Türkiye’de okuldan işe geçiş: TÜİK’in gençlerin işgücü piyasasına geçişi araştırma sonuçları üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1).103-121.
- İŞKUR (2023). Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Programları, 17 Haziran 2023 tarihinde erişildi. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/>
- İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları (2023). 27. 07. 2023 tarihinde erişildi <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/mesleki-egitim-kurslari/>
- İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları (2023). 27. 07. 2023 tarihinde erişildi <https://www.iskur.gov.tr/isveren/isbasi-egitim-programlari/>
- İŞKUR Toplum Yararına Programlar (2023). 27.07.2023 tarihinde erişildi <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/toplum-yararina-programlar-typ/>
- İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (2023). Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Çankırı İli 2023 Yılı Sonuç Raporu, Çankırı Çalışma ve İş kurumu İl Müdürlüğü
- İŞKUR 2022 Yılı Faaliyet Raporu (2022). İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları 29.12.2023 tarihinde erişildi <https://media.iskur.gov.tr/70312/2022-yili-iimek-faaliyet-raporunun-yayimlanmasi-ek-2022-yili-iimek-faaliyet-raporu-pdf.pdf>
- İŞKUR Yıllık İstatistikleri (2022) İŞKUR İstatistik Yıllığı. 05.11.2023 tarihinde erişildi [2022-yillik-tablolari.xlsx \(live.com\)](https://www.iskur.gov.tr/2022-yillik-tablolari.xlsx)
- İŞKUR Yıllık İstatistikleri (2023) İŞKUR İstatistik Yıllığı 24.08.2024 tarihinde erişildi. [2023-yillik-tablolari.xlsx \(live.com\)](https://www.iskur.gov.tr/2023-yillik-tablolari.xlsx)
- İŞKUR Faaliyet Raporu (2020). Türkiye İş Kurumu 2020 Yılı Faaliyet Raporu 14.08.2023 tarihinde erişildi [2020-yili-faaliyet-raporu.pdf \(iskur.gov.tr\)](https://www.iskur.gov.tr/2020-yili-faaliyet-raporu.pdf)
- İŞKUR Faaliyet Raporu (2019). Türkiye İş Kurumu 2019 Yılı Faaliyet Raporu 14.09.2023 tarihinde erişildi [2019-yili-faaliyet-raporu.pdf \(iskur.gov.tr\)](https://www.iskur.gov.tr/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf)

[İŞKUR \(iskur.gov.tr\)](http://iskur.gov.tr) 14.09.2023 tarihinde erişilmiştir.

Koca, D. (2022). 2000-2020 yılları arasında g7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasası yapısının ve aktif işgücü piyasası politikalarının karşılaştırmalı analizi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 83, 101-140.

Korkmaz, A., ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle mücadelede emek piyasası politikaları- Türkiye- ve AB ülkeleri-* Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.

Metin, B. (2016). Genç işsizliği ile mücadelede aktifleştirme stratejileri: istihdama geçişte güçlü bir politika aracı mı? *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (5), 76-105.

Neumark, D., ve Wascher, W. (2004). Minimum wages, labor market institution, and youth employment: a cross- national analysis. *ILR Review*, 57 (2), 223-248.

OECD (2023a). Youth unemployment rate (indicator). 29. 10 2023 tarihinde erişildi <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>

OECD (2023b). Unemployment Rates, OECD- Updated: September 2023. 29.10.2023 tarihinde erişildi <https://www.oecd.org/employment/unemployment-rates-oecd-updated-september-2023.htm>

OECD Data (Eylül 2023) Youth unemployment rate, 27.11.2023 tarihinde erişildi <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm#indicator-chart>

OECD Data (2023) Unemployment rate by age group, 20.08.2023 tarihinde erişildi. [Unemployment - Unemployment rate by age group - OECD Data](#)

On Birinci Kalkınma Planı (2019). 20.09.2023 tarihinde erişildi https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf

Özdemir, Ç., ve Yiğit, Y. (2018). İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının analizi: Sakarya İli Örneği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (1), 179-206.

Özer, M. (2021). Türkiye'de mesleki eğitimi güçlendirmek için atılan yeni adımlar. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (16), 1-16.

Resmî Gazete (20.01.2024). Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, <https://www.resmigazete.gov.tr/> 20.08.2024 tarihinde erişildi.

- Spahiu, E. (2023). Effectiveness of active labour market policies: literature review. *European Integration Realities and Perspectives (EIRP) Proceedings*, 18(1), 117-121.
- Taş, H. Y., ve Küçükoğlu, M., Demirdöğmez, M. (2018). Türkiye’de genç işsizliği sorunu ve alternatif çözüm önerileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(7), 280-294.
- Işığışık, Ö. (2019). *Temel sosyal politika sorunları*. A. Tokol ve Y. Alper (Ed.), *Sosyal Politika* içinde (s.121-169). Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.
- Toplum Yararına Programların Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (2022). 24.08.2024 tarihinde erişilmiştir. resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220529-8.htm
- TÜİK (10 Mart 2021). Türkiye İstatistik Kurumu, Hane halkı İşgücü Araştırmasında Yapılan Düzenlemelere İlişkin Metodoloji Dokümanı, İşgücü ve Yaşam Koşulları Daire Başkanlığı.
- TÜİK (17 Mayıs 2023). İstatistiklerle Gençlik 2022. 05-11-2023 tarihinde erişildi [TÜİK Kurumsal \(tuik.gov.tr\)](https://tuik.gov.tr)
- TÜİK (10 Ekim 2023). İşgücü İstatistikleri Ağustos. 5 11.2023 tarihinde erişildi <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2023-49376#:~:text=15%2D24%20ya%C5%9F%20grubunu%20kapsayan,22%2C7%20olarak%20tahmin%20edildi>
- TÜİK (06 Şubat 2023). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuc-lari-2022-49685> 10-11-2023 tarihinde erişildi.
- TÜİK (6 Şubat 2024). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2023. [TÜİK Kurumsal \(tuik.gov.tr\)](https://tuik.gov.tr) 20.08.2024 tarihinde erişildi.
- TÜİK (17 Mayıs 2024). İstatistiklerle Gençlik 2023. 24.08.2024 tarihinde erişildi. [TÜİK Kurumsal \(tuik.gov.tr\)](https://tuik.gov.tr)
- TÜİK Bölgesel İstatistikleri (2023). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine göre yaş grubu ve cinsiyete göre nüfus, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloOlustur.do> <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloOlustur.do> 26.08.2024 tarihinde erişildi
- UÇÖ. (2015). Youth employment. 5.11.2023 tarihinde erişildi <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (18 07 1995). Erişim Tarihi 16 Haziran 2023 tarihinde...erişildi.https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Yedinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1996-2000.pdf

Yukie, H (2023). Youth employment and employment policies in Japan. *Japan Labor Issues*, 7 (41), 51-55.

Etik Beyanı: Yazar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Evaluating The Role of Workforce Training Programs for Young Unemployed: The Case of Çankırı

Extended Abstract

1. Introduction

Unemployment is an important problem faced by the working-age population. In addition, unemployment is one of the problems that countries need to solve due to its economic and social dimensions. Countries aim to keep unemployment under control and increase employment by considering the economic and social dimensions of unemployment. In Türkiye, the Turkish Employment Agency is the implementer of national policies to reduce and control unemployment. Active labour market policies are also within the scope of national policies. Labour force training programs carried out within the framework of active labour market policies are used to carry out activities for disadvantaged groups. The study aims to examine and evaluate the labour force training programs in the case of Çankırı province by focusing on the young population between the ages of 15-24, who are among the disadvantaged groups.

2. Methodology

The research question that informs the study is whether the programs focused on workforce training, conducted within the framework of active labour market programs in Çankırı province, are effective in reducing youth unemployment and increasing youth employment. In this study, a document analysis will be conducted. The data to be used in the study will be obtained from annual statistical bulletins, reports and province-based labor market research reports published by the Turkish Employment Agency. The data derived from document analysis will be subjected to interpretation. The findings of the study indicate that labour force training programs implemented within the framework of active labour market policies have the effect of increasing the employment of young people aged 15-24 registered with İŞKUR in Çankırı province.

3. Discussion and Evaluation

In Türkiye, workforce training activities are carried out in line with the characteristics of the labour market. There are differences in the activities carried out in the provinces, the general aim is the same. Provincial directorates of Turkish Employment Agency, which is the implementer of national employment policies in Türkiye, also carry out strategies to reduce unemployment and increase employment. Activities are also carried out in Çankırı within the scope of active labor market policies. According to 2024 annual statistics, on-the-job training and individual interviews are actively available for the young population within the scope of active labor market policies. In Çankırı, the number of young people between the ages of 15-24 is higher than other age groups among those participating in the programs opened within the scope of the province-based Turkish Employment Agency's active labor market policies. People in this age group were placed in more job vacancies compared to other age groups. Workforce activities aimed at increasing youth employment in Çankırı are preferred more by young men registered with the Turkish Employment Agency. The number of young people registered with İŞKUR among the total youth population of Çankırı remains low.

4. Conclusion

The aim of those who want to supply their labour is to earn a wage or salary. This is due to the fact that it is more straightforward to cater to the requirements of the individual in question when the income in question is higher. Nevertheless, there are individuals who are unable to engage in

employment despite their desire to do so. Those who are unable to be employed are confronted with the issue of unemployment. Unemployment represents a significant challenge for individuals within the working-age demographic. Furthermore, unemployment has economic and social dimensions. Unemployment is one of the problems that countries need to solve. The İŞKUR is the governmental agency responsible for the implementation of national policies designed to reduce and control unemployment in Türkiye. The programmes devised by the Turkish Employment Agency are designed with the objective of increasing employment opportunities. The programmes are designed for individuals from a range of age groups, educational backgrounds, and genders. Furthermore, the introduction of targeted policies for young people is a key priority. Plans are being made to increase the employment of the young population in Türkiye. In order to prepare the plans, consideration is given to the unemployment figures for each province. According to the most recent official statistics, the number of unemployed individuals in Çankırı is 7,866. While 39.8 percent of those officially classified as unemployed are male, 60.2 percent of those in the same situation are female. Of those individuals who have been officially classified as unemployed, 29.4 percent are within the younger age demographic. The number of young people registered with the İŞKUR remains comparatively low in relation to the overall number of young people in Çankırı. The population of individuals between the ages of 15 and 24 in Çankırı is 30,980. A total of 1,055 young people are currently registered as unemployed with İŞKUR. It would be beneficial to investigate the reasons why the majority of the young workforce in Çankırı is not registered with İŞKUR