

## MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI KAPSAMINDA İSTİHDAM YÜKÜMLÜLÜĞÜNE İLİŞKİN KURALLAR NASIL DEĞİŞTİ?

Kenan AKBULUT\*

### ÖZ

Mesleki eğitimler, ihtiyaç duyulan mesleklere teknik eleman sağlamak üzere gerekli bilgi ve becerilerin verildiği eğitimlerdir. Mesleki eğitimlere ilişkin kurslar ve programlar, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun onayı ile hazırlanır ve Türkiye İş Kurumu tarafından ilan edilir. Bu kursları başarıyla tamamlayanlara ilişkin asgari sayıda istihdam zorunluluğu ve buna ilişkin yükümlülükler vardır. Söz konusu bu yükümlülüklerle ilgili olarak 2016 yılı Şubat ayında yapılan düzenlemelerle, kapsamlı bir değişiklik yapılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Mesleki Eğitim Programları, İstihdam Yükümlülüğü, İşgücü Hizmetleri

### I. GİRİŞ

Bilindiği üzere, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda Türkiye İş Kurumu tarafından; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, toplum yararına programlar ile iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Anılan Kurumca gerçekleştirilen bu faaliyetler aktif işgücü hizmetleri olarak adlandırılmaktadır. Bir başka ifadeyle aktif iş gücü hizmetleri, istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere yapılan faaliyetlerdir.

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen aktif işgücü hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin usul ve esaslarının belirlenmesi amacıyla 12/03/2013 tarih ve 28585 sayılı Resmi Gazete’de “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” yayımlanmış ve sonrasında 12/02/2016 tarihinde yapılan değişiklikler ile mesleki eğitim programları kapsamında istihdam yükümlülüğüne ilişkin kurallar değiştirilmiştir.

Bu çalışmada, yukarıda belirtilen ve oldukça önemli hale gelen söz konusu değişiklikler ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında, yıllık iş-

\* Defterdarlık Uzmanı

gücü eğitim planı çerçevesinde oluşturulacak mesleki eğitim programlarında eğitim alan kursiyerlerin istihdamına ve bu istihdam yükümlülüğünün şartlarına değinilecektir.

## II. MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

Yıllık iş gücü eğitim planı, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince en geç ilgili yılın ocak ayında hazırlanmaktadır. Ancak, yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklerde kurs açılabilmesi için işgücü piyasasından veya işyerlerinden talep gelmesi gerekir. Söz konusu talepten sonra İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun onayını müteakip on beş gün içerisinde yıllık iş gücü eğitim planı ilan edilerek Türkiye İş Kurumunun internet sayfasında yayımlanır. Ayrıca mesleki eğitim kurslarının açılmasına ilişkin talebin, il müdürlüğünce yapılacak çalışmalar sonucunda Türkiye İş Kurumu kayıtlarından karşılanamaması halinde, sadece karşılanamayan kısım için mesleki eğitim kursu açılabilir. Ancak kamu kurum ve kuruluşları ile talep alınmaksızın da istihdam garantisiz olarak kurs düzenlenebilir.

Yıllık iş gücü eğitim planında yer almayan bir meslek için hizmet alımı yöntemi ile kurs düzenlenmek istenildiğinde; Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünden uygunluk onayı alınması ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun onayıyla planda değişiklik yapılması gereklidir. Bununla beraber, planda yer almayan bir meslek için işbirliği yöntemi ile kurs düzenlenebilir. Ancak kurs düzenlenen bu meslek, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun yapılacak ilk toplantısında plana eklenir.

Mesleki kurs eğitim programları MEB tarafından onaylanır. MEB, kurs eğitim programlarının müfredatının 21/09/2006 tarihli ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilikler Kurumu Kanunu ve ilgili yönetmelikler çerçevesinde Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen Ulusal Meslek Standartlarıyla uyumlu olmasını sağlar.

Mesleki eğitim programlarında kursiyerlere bilgi ve becerilerin kazandırılması için verilecek toplam kurs süresi; kursun düzenleneceği meslek konusunda Millî Eğitim Bakanlığının belirlediği süre, ulusal meslek standartları ve/veya ulusal yeterlilikler, işgücü piyasası ihtiyaçları ve kursiyerlerin nitelikleri gibi hususlar göz önünde bulundurularak belirlenir ve toplamda yüz altmış fiili günü aşamaz. Kursların, günlük en az beş en fazla sekiz saat ve haftada altı günü geçmemek üzere en az otuz en fazla kırk saat olması gerekir. Yarım

günlük tatiller dahil olmak üzere milli, dini bayramlar ile resmi tatil olan günlerde eğitim yapılamaz ve bu süreler toplam eğitim gününe dahil edilemez.

### III. İSTİHDAM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Mesleki eğitim programlarına ilişkin kurslardan beklenen en önemli sonuç, bu kurslardan eğitim alanların istihdam edilmesidir. Buna ilişkin olarak yukarıda anılan Yönetmeliğin ilgili maddesine göre; kursiyerlerin en az yüzde ellisi, kurs sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren en geç otuz gün içinde işe başlatılmak şartı ile yüz yirmi günden az olmamak üzere en az fiili kurs günü kadar istihdam edilir. Yüklenicinin, bu otuz günlük süre içinde başvurması ve il müdürlüğünün uygun görmesi halinde; işe başlatma süresi en fazla doksan güne uzatılabilir. Başvurunun yapılması ve il müdürlüğünce başvurunun sonucunun yükleniciye yazılı bildiriminden itibaren geçen sürelerde otuz günlük bu süre durur. İstihdam edilen kişilerin işe giriş bildirgeleri gerekli denetim ve incelemelerin yapılabilmesini teminen işe girişi takip eden en geç otuzuncu gün yüklenici tarafından il müdürlüğüne yazılı olarak teslim edilir.

Bu düzenlemeyle, asgari sınırlarda istihdam yükümlülüğü ifade edilmiştir. Kursiyerlerin en az yüzde ellisi, en az yüz yirmi gün yahut en az fiili kurs süresi kadar istihdam edilecektir.

Bununla beraber, ilgili İl müdürlüğüne tahsis edilen eğitim bütçesinin yüzde beşini geçmemek üzere, sadece kamu kurum ve kuruluşları (devlet üniversiteleri dâhil) ile Anayasanın 135 inci maddesinde belirtilen kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile hizmet alımı kapsamında istihdam taahhüt oranı en az yüzde yirmi olarak kurs düzenlenebilecektir.

İstihdam yükümlülüğünün yerine getirilmesi yüklenicinin sorumluluğundadır. İstihdamın değerlendirilmesinde, esas olarak kursiyerin eğitim aldığı mesleğin Türk Meslekler Sözlüğündeki dörtlü birim grup kodu dikkate alınır. Ancak, il müdürlüğünce sözleşme veya protokolde belirtilmek şartı ile Türk Meslekler Sözlüğündeki kurs düzenlenen mesleğin bulunduğu benzer dörtlü birim grubu içerisinde yer alan mesleklerde de kursiyerlerin istihdam edilmeleri de kabul edilecektir. Kursiyerlerin çeşitli sebeplerle yanlış meslek kodu ile istihdam edildiği durumlarda, SGK mevzuatı gereğince meslek kodunda yapılacak düzeltmeler, kişinin işe giriş tarihinden itibaren geçerli sayılacaktır. Kurs konusu meslek veya kabul edilecek mesleklerde olmak şartı ile kursiyerlerin yüklenici tarafından veya kendi çabaları ile istihdamları veya kendi

işlerini kurmaları yüklenicinin istihdam taahhüdünün değerlendirilmesinde dikkate alınacaktır. Belirtilen durumlarda gerçekleşen istihdamın geçerli bir istihdam olarak kabul edilebilmesi için bu istihdamın yüz yirmi günden az olmamak üzere en az fiili kurs günü kadar gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

İstihdam yükümlülüğünün kısmen yerine getirilmesinde ve/veya istihdam edilenlerin ayrılması durumunda; istihdam yükümlülüğünün, ayrılmayı takip eden otuz gün içinde mezun kursiyerler arasından, yeterli olmaması halinde diğer kursiyerler arasından, bunun da yeterli olmaması halinde, yüklenicinin yazılı talebi sonunda il müdürlüğüne en geç üç işgünü içinde gönderilen liste dikkate alınarak aynı veya yakın mesleklerde eğitim almış kişiler öncelikli olmak üzere, Türkiye İş Kurumuna en geç istihdamın başlama tarihi itibarıyla kayıt olmuş kişiler arasından eğitim verilen meslekte tamamlanması gereklidir. Otuz günlük sürenin hesaplanmasına, yüklenicinin il müdürlüğünden liste talep tarihi ile il müdürlüğünün listeyi yazılı olarak yükleniciye teslim ettiği tarih arasında geçen süreler dahil edilmez. Buna rağmen istihdam edilecek kişi bulunamaması halinde, Kuruma en geç istihdamın başlama tarihi itibarıyla kayıt yaptırılmak şartı ile diğer işsizler arasından yüklenici tarafından tespit edilen kişilerin istihdamı kabul edilebilecektir.

İstihdam edilmiş olmalarına rağmen istihdam süresi tamamlanmadan ayrılan kursiyerin yerine süresi içinde istihdam edilen kursiyer, ayrılan kursiyerden kalan süreyi tamamlar. İstihdam yükümlülüğü, kesinleşen kursiyer sayısına göre tespit edilir. İstihdam edilmesi gereken kişi sayısı; kesinleşen kursiyer sayısının, istihdam yükümlülük oranı ile çarpımı sonucu bulunacak sayıdır. Bu çarpım sonucu bulunacak kesirli rakamlar, tama iblağ olunur ve yüklenicinin istihdam etmesi gereken kişi sayısı bu şekilde belirlenir. Özel sektör işyerleri ile düzenlenen kurslarda; istihdam yükümlülüğünün yerine getirilebilmesi için kursiyerlerin yükleniciye bağlı işyeri veya işyerlerinde istihdam edilmesi gerekir. Diğer yükleniciler ile bunların birlikte kurdukları konsorsiyumlar ve iş ortaklıkları, kursiyerleri kendi bünyelerinde istihdam etmek suretiyle istihdam yükümlülüğünü yerine getiremez. Özel sektör işyerlerinin kendi aralarında kurdukları konsorsiyumlarda istihdam yükümlülüğü bu işyerlerinin herhangi birinde yerine getirilebilir. Özel sektör işyerleri ile diğer hizmet sağlayıcıların birlikte kurdukları konsorsiyumlarda ise istihdam yükümlülüğü sadece özel sektör işyerinde yerine getirilir.

İstihdam yükümlülüğünün sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren

fili kurs süresinin en fazla üç katı kadar sürede tamamlanması gerekmektedir. Süresi yüz yirmi günden az olan kurslar için bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Kurs sonrasında aynı meslekte işbaşı eğitim programına katılanlar için bu süre ilgili programının bittiği tarihten itibaren başlar. Yükleniciler, istihdam yükümlülüğünün yerine getirildiğini SGK işe giriş bildirgesi ve SGK sigortalı hizmet listesi gibi belgeler ile belgelendirmek ve il müdürlüğüne belirtilen süreler içinde vermek durumundadır. İl müdürlüğü, istihdam yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediğinin ve kursiyerlerin istihdamına ilişkin ücretlerinin ödenip ödenmediğinin tespiti için yüklenici ve/veya kursiyerlerden bunlar dışında da bilgi ve belge isteyebilir ve yerinde denetim veya inceleme yapabilir.

Kursiyerlerin kendilerine teklif edilen işlerden birinin kabul etmesi gerekir. Bir başka ifadeyle kursiyerlerin, yüklenici taahhünamesine ve kişinin ikametgah, öğrenim durumu, cinsiyet, yaş gibi niteliklerine uygun olarak kendilerine teklif edilen en az üç iş teklifinden birini kabul etmesi gerekir. İl müdürlüğünce kabul edilen geçerli bir mazereti olmaksızın teklif edilen işi kabul etmeyen veya istihdam edildiği işten mazeretsiz olarak ayrılan kursiyer, yirmi dört ay süresince kurs ve programlardan yararlanamaz.

Ayrıca istihdam yükümlülüğüne ilişkin aşağıdaki şartlara da uyulması gerekir;

- Engellilere ve hükümlülere veya eski hükümlülere yönelik olarak düzenlenecek kurslarda istihdam yükümlülüğü ilgili mevzuatında belirlenir.
- İstihdam edilecek kişilerin yazılı olarak rızası alınmak ve eğitim alınan meslekte istihdam edilmek şartları ile yükleniciler, bu kişileri başka ilde veya yurt dışında işe yerleştirme hizmetine dair ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak kaydıyla başka ülkede istihdam edebilirler.
- Kursun başlama tarihinden önceki bir yıl içerisinde çalışmış oldukları işyerinde işe yerleştirilenler istihdam yükümlülüğünün yerine getirilmesi hesaplanırken dikkate alınmazlar.

Diğer taraftan, istihdam yükümlülüğünün;

- Süresi içinde hiç yerine getirilmemesi halinde; kursiyerler için ödenen sigorta primleri ve kursiyer zaruri giderleri hariç, yükleniciye yapılan KDV dahil tüm giderler yasal faizi ile birlikte alınır, teminat gelir kaydedilir ve varsa teminat gelir kaydedilir ve yüklenici ile yirmi dört ay süresince hizmet alımı ve işbirliği kapsamında sözleşme veya protokol imzalanmaz.
- Süresi içinde eksik gerçekleştirilmesi halinde; ödenen sigorta primleri ve kursiyer zaruri giderleri hariç, KDV dahil toplam kurs giderinin,

istihdam edilmesi gereken kursiyer sayısına bölünmesi ile bulunan kişi başı ortalama maliyetin istihdam edilmeyen kursiyer sayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutar, yükleniciden geri alınır veya varsa bunların alacaklarından mahsup edilir. Geri alınacak ve/veya mahsup edilecek tutar, toplam kurs giderinden fazla olamaz. Yasal faiz bu hesaplamanın dışında tutulur. Ayrıca istihdam edilmeyen kursiyer sayısının, istihdam edilmesi gereken toplam kursiyer sayısına oranı kadar teminat miktarı gelir kaydedilir ve yüklenici ile on iki ay süresince hizmet alımı ve işbirliği kapsamında sözleşme veya protokol imzalanmaz.

- Süresi geçtikten sonra gerçekleştirilmesi halinde; yükümlülüğünü yerine getiren yüklenicinin durumunu belgelemesi ve konunun değerlendirilerek uygun bulunması halinde yüklenici ile hizmet alımı ve işbirliği kapsamında sözleşme veya protokol yapılmamasına ilişkin yaptırım il müdürlüğüne sistem üzerinden kaldırılır. Bu hususa ilişkin durum tutanak ve eki belgelerle dosyada muhafaza edilir. Gelir kaydedilen teminat iade edilmez.

### III. SONUÇ

Yukarıda ayrıntıları verilen mesleki eğitim programları sonrası istihdam yükümlülüğü kapsamında, yıllık iş gücü eğitim planı ilgili yılın ocak ayında hazırlanır ve yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklerde kurs açılması için öncelikle işyerlerinden talep gelmesi gerekir. Bu talep sonrası kurslar açılarak kursiyerlerin eğitime geçilir. Mesleki eğitim programlarından yararlanan kursiyerlerin istihdam yükümlülüğü, yüklenicinin yani hizmetlerin yürütülmesi amacıyla sözleşme ve/veya protokol imzalanan hizmet sağlayıcılarının sorumluluğundadır. Bu sorumluluğun yukarıda yer alan açıklamalara uygun olarak yerine getirilmesi gerekir.

12.02.2016 tarihinde gerçekleştirilen değişiklikler kapsamında, “yarı zamanlı, periyodik çalışma, yevmiyeli eleman, ekstra eleman gibi çalışma durumunda istihdam yükümlülüğü yerine getirilmiş sayılmaz” hükmü anılan yönetmelikten kaldırılmıştır. Ayrıca işe giriş bildirgelerinin verilme süreleri otuz güne çıkarılmış ve metinde yer alan “süre” ibareleri “gün” e çevrilmiştir. Yanısıra, istihdam yükümlülüğünün sınav sonucunun açıklandığı tarihten itibaren fiili kurs süresinin en fazla üç katı kadar sürede tamamlanması gerektiği düzenlenmiştir. Süresi yirmi günden az olan kurslar için bu süre üç yüz altmış

güne çıkarılmıştır. Nihayetinde il müdürlüklerine kursiyerlerin istihdamına ilişkin ücretlerinin ödenip ödenmediğinin tespitini yapma yetkisi verilmiştir.

### **KAYNAKÇA**

Türkiye İş Kurumu (12.03.2013). **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**.  
Ankara : Resmi Gazete (28585 sayılı)