

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

2021-YL-012

AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ ETKİ
DEĞERLENDİRMESİ: AYDIN İLİ ÖRNEĞİ

HAZIRLAYAN
Piraye Öykü GÖKÇE

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Hatice EROL

AYDIN- 2021

TC.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

08/01 / 2021

İmza

Piraye Öykü GÖKÇE

ÖZET

AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ ETKİ DEĞERLENDİRMESİ: AYDIN İLİ ÖRNEĞİ

Piraye Öykü GÖKÇE

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hatice EROL

2020,+148

İşsizlik, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de mücadele edilmesi gereken sosyo-ekonomik sorunların başında gelmektedir. İşsizlikle mücadele etmek için kullanılan aktif ve pasif politikalar Türkiye’de kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülmektedir. Özellikle 2000’li yılların başından itibaren işsizlikle mücadelede İŞKUR tarafından yoğun olarak kullanılan programların hedef kitesinde işgücü piyasası içerisinde kırılganlığı daha fazla olan dezavantajlı grupların yer alması kişilerin istihdam edilebilirliklerini arttırmaktadır.

Çalışmanın amacı Aktif İstihdam Politikaları Programları (AİPP) içerisinde yer alan mesleki eğitim kurslarının Aydın ili özelinde etkinliğinin değerlendirilmesi ve sonuca göre programların ne yönde revize edilmesi gerektiği konusunda yol gösterici olmasıdır. Bu amaçla İŞKUR tarafından yürütülen işbaşı eğitim programları (İEP), istihdam garantisiz meslek eğitim kursları (İSMEK) ve uzmanlaşmış beceri edindirme merkezleri (UMEM) projelerine odaklanarak kurs ve programların etki değerlendirilmesinin yapılabilmesi için etki değerlendirme türlerinden yarı deneysel teknik seçilmiştir. 2014-2017 yılları arasında kurslara katılan ve katılmayan kişilerden oluşan toplam 400 kişiye telefon aracılığıyla ulaşıp anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın hipotezlerinin test edildiği bulgulara göre; katılımcıların AİPP’e katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı fakat cinsiyet temelli değerlendirildiğinde kadınlar özelinde AİPP’e katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. AİPP’e katılım ile çalışma koşullarının iyileşmesi arasında istatistiki olarak haftalık çalışma süresi ve SGK’ya kayıtlılık durumlarında anlamlı bir ilişki tespit edilemese de ücret düzeyi noktasında anlamlı bir ilişki

tespit edilmiştir. AİPP'in hedef kitlesinde yer alan 15-24 yaş arasında bulunan gençlerin AİPP'e katılımları ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kurs türlerinin istihdam üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde ise İEP'in diğer kurs türlerine göre daha çok istihdam yarattığı tespit edilmiştir.

Nitel yöntemlerden elde edilen bulgulara göre ise, kursa katılan kişilerin kurslarda verilen eğitimlerden memnun oldukları fakat beceri kazanma konusunda aynı görüşte olmadıkları tespit edilmiştir. Kursiyerlerin genel eleştirisi uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamamaktır. Ayrıca AİPP'ler vasıtası ile girdikleri işlerde herhangi bir eğitime tabii olmadan çalıştırıldıkları ve işe giriş sürecinde belirlenen iş yerine, farklı işlerde çalıştırıldıkları yönündedir. Kursa katılmamış kişilerin ise İŞKUR'un yürüttüğü AİPP'lerden haberdar olmadıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aktif İstihdam Politikaları, Etki Değerlendirmesi, İşsizlik, İŞKUR (Türkiye İş Kurumu)

ABSTRACT

IMPACT ASSESSMENT OF ACTIVE EMPLOYMENT POLICIES: THE CASE OF AYDIN PROVINCE

Piraye Öykü GÖKÇE

Master's Thesis, Department of Labour Economics and Industrial Relations

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Hatice EROL

2021,+148

Unemployment is one of the leading socio-economic problems to be handled in Turkey as well as in the entire world. The active and passive policies applied in order to struggle against unemployment are practiced by Turkish Employment Agency (İŞKUR), institution of public employment in Turkey. Especially since the early 2000s, in the target group of the programmes intensively used by İŞKUR, the involvement of more vulnerable and disadvantaged groups in labour market has increased the employability of people.

The aim of the study is to evaluate the efficiency of vocational training courses involved in Programmes of Active Employment Policies (AİPP) particularly in Aydın province and accordingly to guide about how the programmes should be revised. For that purpose, quasi-experimental technique among the kinds of impact assessment was selected to carry out impact assessment of the courses and programmes by focusing on on-the-job training courses (İEP) implemented by İŞKUR, vocational training courses (MEK) and the projects of specialized skill acquisition centres (UMEM). A survey study was applied to 400 people in total including participants and non-participants in the courses between 2014 and 2017 by means of phone interview.

As a result of the study, quantitative and qualitative findings were obtained. In quantitative findings where the hypothesis of the study was tested, it was ascertained that there were no meaningful relations between the participation in AİPP and the state of being in employment but that there was a meaningful relation between participation in AİPP and the state of being in employment specific to women when assessed on the basis of gender. Although no meaningful relations between the participation in AİPP and the improvement of working conditions could be ascertained statistically in weekly working hours and the state of registration in Social Security Institution (SGK), a meaningful relation was ascertained in wage level. A meaningful relation could not be detected between the

participation of young people aged 15-24 in AİPP, who are in the target group of AİPP, and their state of being in employment. When the impact of course types on employment was assessed, it was detected that İEP had an employment increasing impact comparing to other course types.

On the other hand, in the results obtained from qualitative findings, it was detected that participants in the courses were pleased with the training provided but they did not have the same feelings about skill aquisition. The common reviews of the course attendees include that they do not benefit from the long term insurance branches, they are employed without any training in the jobs they get by means of AİPP, and instead of the duties determined during the process of getting the job, they do different jobs. It was detected, on the other hand, that nonparticipants did not aware of the AİPPs, which were carried out by İŞKUR.

Key Words: Active Employment Policies, Impact Assessment, Unemployment, İŞKUR (Turkish Employment Agency)

ÖNSÖZ

Çalışmamın her aşamasında benden bilgi, tecrübe ve manevi desteğini benden esirgemen hocam ve danışmanın Sayın Prof. Dr. Hatice EROL'a, değerli görüşleri ve bilgi paylaşımı için Sayın Prof. Dr. Abdullah ÖZDEMİR'e, analiz kısmında görüş ve yardımlarını esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Bülent ARPAT'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın başından sonuna kadar benden bilgi paylaşımını esirgemeyen ve uygun bir çalışma ortamı sağlayan Aydın Çalışma ve İş Kurumu'nda Şube Müdürlüğü görevini yürüten Sayın Hüseyin ÇAKIR'a yine aynı süreçte Şube Müdürlüğü görevini Aydın'da sürdüren Sayın Eylem Ayar Kolcuoğlu'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tüm çalışanlara tek tek teşekkürlerimi sunar, İş ve Meslek Danışmanı Sayın Derya ÇINAR ve Sayın Umut SANDIKÇI'ya da ayrıca teşekkürü bir borç bilirim.

Bu süreçte benden dostluklarını esirgemeyen, manevi desteklerini her daim hissettiğim tüm dostlarıma ve bu süreçte bana destek olan Sayın Balkan BULDUK'a ayrıca teşekkür ederim. Sayın Arş. Gr. Dr. Gülsüm YILDIRIM ve Dr. Melike ÇALLI KAPLAN'a tez sürecinde benimle paylaştıkları bilgi, görüş ve desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Kendimi gerçekleştirmem için çıktığım bu yolda her adımında yanımda hissettiğim aile bireylerime bu yolda benimle birlikte yürüdükleri için teşekkürlerimi sunar en çok güneşim anneme, emeğiyle hayatımı güzelleştirdiği ve bu yola çıkmama vesile olduğu için teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
ÖNSÖZ	x
İÇİNDEKİLER.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xvi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xix
EKLER DİZİNİ	xx
KISATLAMALAR DİZİNİ	xxi
GİRİŞ.....	1
1.BÖLÜM	3
1.İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR VE UYGULANAN POLİTİKALAR.....	3
1.1. İŞGÜCÜ PİYASASI KAVRAMI.....	3
1.2. İŞGÜCÜ PİYASASININ ÖZELLİKLERİ.....	3
1.2.1. Çok Sayıda Piyasadan Oluşması	4
1.2.2. İşgücü Piyasasında Tek Bir Merkezi Ücret Olmayışı	4
1.2.3. İşgücü Piyasasındaki İşçi ve İşverenin Eksik Bilgiye Sahip Olması	4
1.2.4. İşgücü Piyasasında İşgücü Arzının Heterojen Olması	5
1.2.5. İşçinin Emeği ile Birlikte Kendini de Sunması	5
1.2.6. İstihdam İlişkisinin Sürekli Olması	5
1.2.7. Emeğin Pazarlık Gücünün Az Olması.....	6
1.2.8. Emeğin Stoklanamaması	6
1.2.9. İşgücü Mobilitesinin Sınırlı Olması	7
1.2.10. Emek Talebinin Türetilmiş Bir Talep Olması.....	7
1.3. İŞGÜCÜ PİYASASININ TEMEL GÖSTERGELERİ.....	7

1.3.1. Kurumsal ve Kurumsal Olmayan Nüfus	8
1.3.2. Çalışma Çağındaki Nüfus ve İşgücü	8
1.3.3.İstihdam ve İstihdam Düzeyleri	9
1.3.3.1. Tam istihdam	9
1.3.3.2.Eksik istihdam	10
1.3.3.3. Aşırı istihdam.....	11
1.3.3.4. Kayıt dışı istihdam.....	11
1.3.4. İşsizlik ve İşsizlik Türleri	12
1.3.4.1. İradi işsizlik	13
1.3.4.2. Gayri iradi işsizlik.....	13
1.3.4.2.1. Açık işsizlik	13
1.3.4.2.2. Friksiyonel (Arizi - Geçici) işsizlik	13
1.3.4.2.3. Konjonktürel işsizlik (Devri işsizlik).....	14
1.3.4.2.4. Yapısal işsizlik.....	15
1.3.4.2.5. Teknolojik işsizlik	15
1.3.4.2.6. Mevsimlik işsizlik.....	16
1.3.4.2.7. Gizli işsizlik	17
1.3.4.2.8. Doğal işsizlik (NAİRU).....	17
2. BÖLÜM	18
2. DÜNYA’DA VE TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ, POLİTİKALAR VE DEĞERLENDİRME TEKNİKLERİ	18
2.1. DÜNYADA İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ	18
2.2. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ.....	26
2.2.1. Türkiye’ye İlişkin Güncel Demografik Veriler.....	27
2.2.2. Türkiye’de İstihdam ve İşgücüne Ait Göstergeler	28
2.2.3. Türkiye’de İşsizliğin Yapısı	35
2.2.4. Türkiye’de Eksik İstihdam Koşullarının Varlığı.....	40
2.2.5. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu.....	42

2.3. DÜNYADA İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE KULLANILAN İSTİHDAM POLİTİKALARI	43
2.3.1. Pasif İstihdam Politikaları	46
2.3.2. Aktif İstihdam Politikaları	48
2.4. TÜRKİYE’DE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE KULLANILAN İSTİHDAM POLİTİKALARI	52
2.5. TÜRKİYE’DE UYGULANAN PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI	56
2.5.1. İşsizlik Sigortası	56
2.5.2. İşsizlik Yardımı	57
2.5.3. Ücret Garanti Fonu ve Kısa Çalışma Ödeneği	57
2.5.4. Kıdem Tazminatı ve İhbar Tazminatı	59
2.5.5. İş Kaybı Tazminatı	60
2.6. TÜRKİYE’DE UYGULANAN AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI	60
2.6.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	61
2.6.2. Kendi İşini Kuracaklara Yardım Programları	62
2.6.3. Mesleki Eğitim Programları	63
2.6.4. Doğrudan Kamu İstihdamı Programları	64
2.6.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	65
2.7. AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI DEĞERLENDİRME TEKNİKLERİ	65
2.7.1. Performans İzleme	66
2.7.2. Fayda – Maliyet Analizi	67
2.7.3. Süreç Değerlendirmesi	67
2.7.4. Makroekonomik Değerlendirme	67
2.7.5. Etki Değerlendirilmesi ve Teknikleri	67
2.7.5.1. Deneysel Teknikler	68
2.7.5.2. Yarı Deneysel Teknikler	69
2.8. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE AKTİF İŞGÜCÜ İSTİHDAM POLİTİKALARI PROGRAMLARI ÜZERİNE LİTERATÜR İNCELEMESİ	70
3. BÖLÜM	76

3. 2014-2017 YILLARI ARASINDA AYDIN İLİNDE İŞKUR TARAFINDAN DÜZENLENEN MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ ETKİ DEĞERLENDİRMESİ	76
3.1.AMAÇ VE YÖNTEM.....	76
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	76
3.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	77
3.1.3. Araştırmanın Yöntemi	78
3.1.4. Evren ve Örneklem.....	79
3.1.5. Verilerin Toplanması.....	80
3.1.6. Analiz Yöntemi	80
3.2. AYDIN İLİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE İŞGÜCÜNÜN GENEL GÖRÜNÜMÜ	80
3.3. NİCEL BULGULAR	91
3.3.1. Deney ve Kontrol Grubunun Demografik Yapısı	91
3.3.2. Çalışma Grubunun İşgücü Durumlarına İlişkin Bulgular	95
3.3.2.1. Yaş ve İstihdam Durumuna İlişkin Çapraz Tablolar	96
3.3.2.2. Cinsiyet ve İstihdam Durumunda Bulunmaya İlişkin Çapraz Tablolar	101
3.3.2.3. Eğitim Düzeyi İlköğretim ve Altı Çalışma Grubunun İstihdam Durumuna İlişkin Çapraz Tablolar	104
3.3.2.4. Çalışma Grubunun Çalışma Dönemi İçerisinde Haftalık Çalışma Saatlerine. Sektörlerine ve Ücret Düzeylerine İlişkin Veriler	107
3.3.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumuna İlişkin Çapraz Tablolar....	113
3.3.2.6. Çalışma Grubunun İş Bulma Kanallarına İlişkin Bulgular	115
3.3.2.7. Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile İstihdam Durumlarına İlişkin Bulgular	118
3.3.2.8. Deney Grubunun İlgili Kurslardan Mezun Olmaları Sonrasına İlişkin Bulgular	122
3.4. NİTEL BULGULAR	127
3.4.1. Deney Grubundaki Katılımcıların Görüşleri.....	127
3.4.2. Kontrol Grubu Katılımcılarının Görüşleri.....	133
SONUÇ VE ÖNERİLER	135

5. KAYNAKLAR	140
6.EKLER	146
ÖZGEÇMİŞ	152

TABLolar DİZİNİ

Tablo 2. 1. OECD Ülkeleri İşgücü Katılım Oranları 15+.....	19
Tablo 2. 2. OECD Ülkeleri İstihdam Oranı.....	21
Tablo 2. 3 OECD Ülkeleri İşsizlik Oranı	24
Tablo 2. 4. Türkiye'de Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus (2014-2019	27
Tablo 2. 5. Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Genel Görünümü (2000-2020)	28
Tablo 2. 6. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranı (%)	29
Tablo 2. 11. Sebebine Göre İşgücüne Dâhil Olmayanlar 2020	34
Tablo 2. 12. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (2000-2020)	36
Tablo 2. 13. Yıllara Göre Eğitim Durumu ve İşsizlik Oranı (2004-2020)	37
Tablo 2.14. Yaş Grupları İtibari ile İşsizlik Oranı (2000-2019).....	38
Tablo 2. 15. Yıllara Göre Genç İşsizlik Oranı (2000-2020).....	39
Tablo 2.16. Türkiye’de Yıllara Göre Eksik İstihdam (2009-2020)	40
Tablo 2. 17. Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam (2000-2020)	42
Tablo 2. 18. OECD Ülkelerine İlişkin Kamu Harcamaları Dağılımı 2014-2017 (GSYH'nin Yüzdesi Olarak).....	45
Tablo 2. 19. OECD Ülkeleri PİPP'e İlişkin Kamu Harcamaları Dağılımı 2014-2017 (GSYH'nin Yüzdesi Olarak).....	47
Tablo 2. 20. OECD Ülkelerinde AİPP'e İlişkin Kamu Harcamaları Dağılımı 2014-2017 (GSYH'nin Yüzdesi Olarak).....	50
Tablo 4. 1 Aydın İli Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu 2014-2019.....	81
Tablo 4. 2 Aydın İli 15 ve Yukarı Yaştaki Nüfusun Eğitim Durumu 2014-2019.....	81
Tablo 4. 3 Aydın İli İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı 2014-2019.....	82
Tablo 4. 4 Aydın İli Mesleklere Göre Açık İş Sayısı 2018	83
Tablo 4. 5 Aydın İli Cinsiyete ve Mesleklere Göre İşe Yerleştirme Sayısı 2018	85
Tablo 4. 6 Aydın İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları (2011-2018).....	89
Tablo 4. 7 Aydın İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının Cinsiyete Göre Meslek Dağılımı 2018	89
Tablo 4. 8. Aydın İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı ve Katılımcı Sayıları (2011-2018).....	90

Tablo 4. 9. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Yaş Dağılımları Çapraz Tablosu.....	92
Tablo 4. 10. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Medeni Hâl Dağılımları	93
Tablo 4. 11. Çalışma Grubunun Eğitim Düzeyine İlişkin Çapraz Tablo.....	94
Tablo 4. 12. 15-24 Yaş Aralığındaki Çalışma Grubunun Mevcut Dönemde İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu	96
Tablo 4. 13. 25-34 Yaş Aralığındaki Çalışma Grubunun Mevcut Dönemdeki İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu	97
Tablo 4. 14. 35-44 Yaş Aralığındaki Çalışma Grubunun Mevcut Dönemdeki İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu	98
Tablo 4. 15. 45-54+ Yaş Aralığındaki Çalışma Grubunun Mevcut Dönemdeki İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu	99
Tablo 4. 16. Çalışma Grubundaki Kadın Katılımcıların İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo	101
Tablo 4. 17. Çalışma Grubundaki Erkek Katılımcıların İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo	102
Tablo 4. 18. Çalışma Grubunun İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Çapraz Tablo ...	103
Tablo 4. 19. Çalışma Grubunda Bulunan İlköğretim ve Altı Eğitim Düzeyindeki Bireylerin İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo.....	104
Tablo 4. 20. Çalışma Grubunda Lise ve Dengi Eğitim Düzeyine Sahip Kişilerin İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Çapraz Tablo.....	105
Tablo 4. 21. Çalışma Grubunda Önlisans ve Lisans Eğitim Düzeyine Sahip Kişilerin İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Çapraz Tablo.....	106
Tablo 4. 22. Çalışma Grubunun Haftalık Çalışma Süresine Ait Çapraz Tablo	108
Tablo 4. 23. Çalışma Grubunun Çalıştığı Sektöre İlişkin Çapraz Tablo	109
Tablo 4. 24. Çalışma Grubunun Aylık Kazanç Düzeyine İlişkin Çapraz Tablo	110
Tablo 4. 25. Çalışma Grubunun Kazançlarındaki Değişime İlişkin Görüşlerinin Yer Aldığı Çapraz Tablo.....	112
Tablo 4. 26. Çalışma Grubunun Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılıklarına İlişkin Çapraz Tablo.....	113
Tablo 4. 27. Çalışma Grubunun İş Bulma Kanallarına İlişkin Çapraz Tablo.....	115
Tablo 4. 28. Çalışma Grubunun Cinsiyete İlişkin İş Bulma Kanallarına Ait Çapraz Tablo	116
Tablo 4. 29. Deneysel Grubunun Kurslara Ait İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Çapraz Tablosu	118

Tablo 4. 30. Deney Grubundaki Kadın Katılımcılarının Katıldıkları Kurslara İlişkin İstihdamda Bulunma Durumları Çapraz Tablosu	119
Tablo 4. 31. Tablo 4. 30. Deney Grubundaki Erkek Katılımcılarının Katıldıkları Kurslara İlişkin İstihdamda Bulunma Durumları Çapraz Tablosu	120
Tablo 4. 32. Deney Grubu Katılımcılarının Kurs Bitimi Sonrası İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo	122
Tablo 4. 33. Programda Kazanılan Beceriler ile İş Bulma Arasındaki İlişkiye Dair Deney Grubu Katılımcılarının Görüşleri (%)	123
Tablo 4. 34. Deney Grubu Katılımcılarının Katıldıkları Programlara Göre Beceri Düzeyine İlişkin Çapraz Tablo	125
Tablo 4. 35. Deney Grubu Katılımcılarının Programda Verilen Eğitime Dair Memnuniyet Düzeyleri	126

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3. 1. Aydın İli Açık İş Sayıları (2011-2018)	83
Şekil 3. 2. Aydın İli Yıllara Göre İşe Yerleştirme Sayıları(2011-2018)	84
Şekil 3. 3. Aydın İli Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsiz Sayısı (2011-2018)	86

EKLER DİZİNİ

Ek 1.	146
Ek 2.	151

KISATLAMALAR DİZİNİ

AB : Avrupa Birliği

AİPP : Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

BM: Birleşmiş Milletler

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

GSYİH : Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İEP: İşbaşı Eğitim Programı

İGMEK : İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursu

İİBK : İş ve İşçi Bulma Kurumu

İşKUR : Türiye İş Kurumu

MEK : İstihdam Garantisiz Meslek Eğitim Kursu

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TOBB : Türiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜİK: Türiye İstatistik Kurumu

UİS: Uluslararası İstihdam Stratejisi

UMEM : Uzmanlaşmış Beceri Edindirme Merkezi Projesi

GİRİŞ

İşsizlik, sonuçları açısından sadece ekonomik değil, psikolojik, sosyolojik ve siyasi olarak toplumları tehdit eden bir niteliğe sahiptir. Bu yüzden sadece az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin de mücadele etmek zorunda kaldığı bir sosyal sorundur. Özellikle 1980 sonrası küreselleşmeyle birlikte derinleşen bu sorun, mücadele etme araçlarının geliştirilmesini de zorunlu kılmıştır. Küreselleşmenin yansımalarına bakıldığında, ülkeler cephesinde küreselleşme ve beraberinde getirdiği değişen ve dönüşen işgücü piyasasının ihtiyaçlarına ayak uydurmaya çalışıp rekabet edebilirliğin yeni yollarını aranırken, bireyler cephesinde ise bu hızlı dönüşüme ayak uyduramayan ve işsizlikle tek başına mücadele etmek zorunda kalan yığınlar meydana gelmiştir. Ülkeler küreselleşmenin getirdiği bilgi işçiliğine dayanan bu yeni dili konuşabilmek için nitelikli işgücüne ihtiyaç duyar iken, bir yandan da işsizlikle mücadele etmek için yeni yollar arayışına gitmek zorunda kalmışlardır. İşsizlikle mücadelede kullanılan pasif istihdam politikalarına olan ilgi maliyetlerinin yüksekliği, kişilerin yeniden işgücü piyasasına dönüşünü kısıtlayan durumlar yaratması gibi gerekçelerle azalmıştır. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu bilgi işçisinin yaratılması, kişilerin işgücü piyasasında etkin rol oynaması ve istihdam yaratılması için bireylerin “aktif” edildiği, aktif istihdam politikaları, ülkelerde işsizlikle mücadelede bir reçete olarak gündeme gelmiştir.

Türkiye’de de işsizlikle mücadele etmek için aktif ve pasif istihdam politikaları kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından uygulanmaktadır. Pasif istihdam politikaları işsizlikle karşılaşıldıktan sonra tazmin edici bir rolde iken, aktif istihdam politikaları tedbir niteliğindedir. Türkiye’de de dünyada olduğu gibi pasif istihdam politikaları yerine aktif istihdam politikaları, işsizlikle mücadelede öncelik duyulan bir niteliğe kavuşmuştur. Çünkü işgücü piyasasında görece daha kırılgan olan dezavantajlı grupları hedef kitle olarak seçen aktif istihdam politikaları, kişilerin nitelik ve beceri düzeylerinin geliştirilerek hem işsizlikle mücadelede hem de istihdamın artışına hizmet etmesi beklenen bir dizi uygulamalar içermektedir. İşgücü piyasasının sorunlarının giderilmesi için pasif ve aktif politikalar bir bütün olarak değerlendirilse de aktif politikaların işsizlikle mücadelede ve istihdam yaratmada etkilerinin ne boyutta olduğu, politikacılar tarafından ve aktif istihdam politikalarının daha etkin ve verimli bir içeriğe

kavuşturulabilmesi için değerlendirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Genellikle lokal düzeyde yürütülen etki değerlendirilmesi çalışmaları, aktif istihdam politikalarının işgücü piyasasına ve istihdama etkilerinin ne düzeyde olduğunu açıklaması bakımından önem taşımaktadır.

Bu amaçla yürütülen çalışmanın ilk bölümünde işsizlik, işgücü ve istihdama ilişkin teorik bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde Dünya'nın ve Türkiye'nin işgücü piyasalarının genel görünümü ve işsizlikle mücadelede kullanılan politikalar ele alınmıştır. Ayrıca Dünya'da ve Türkiye'de Aktif İstihdam Politika Programları (AİPP) üzerine yapılan etki değerlendirilmeleri incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise çalışmanın alan araştırması kısmı yer almaktadır.

Çalışmada etki değerlendirmesi yapmak için nicel araştırma desenlerinden yarı deneysel teknik kullanılmış ve bu çerçevede hipotez testleri yapılmıştır. Test edilen hipotezler;

- AİPP'e katılım ile istihdam arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- AİPP'e katılım ile kadınların istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- AİPP'e katılım ile gençlerin istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- AİPP'e katılım ile çalışma şartlarının iyileşmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışma, Aydın İŞKUR'dan 2014-2017 yılları arasında AİPP'den faydalanan kişileri ve aynı dönemde kayıtlı olan işsizleri ele almaktadır. AİPP içerisinde yer alan İşbaşı Eğitim Programı, İstihdam Garantisiz Meslek Edindirme Kursları ve Uzmanlaşmış Beceri Edindirme Merkezleri Projesi ele alınmıştır. AİPP içerisinde yer alsa Toplum Yararına Çalışma ve Girişimcilik kursları diğer programlarla içerik ve işleyiş noktasında farklılıklar yaşaması ve bu sebeple sağlıklı bir değerlendirilme yürütülemeyecek olması sebebiyle araştırmanın dışında bırakılmıştır.

Sonuç ve öneriler kısmında ise çalışmanın kısa bir özetine yer verilip etki değerlendirilmesi sonuçları detaylıca ele alınmış ve ilerideki çalışmalara ışık tutması adına önerilerde bulunulmuştur.

1. BÖLÜM

1. İŞGÜCÜ PIYASASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR VE UYGULANAN POLİTİKALAR

1.1. İşgücü Piyasası Kavramı

Üretim faktörlerinin insana dayalı ayağını oluşturan ve üretim sürecine bedensel ve/veya düşünsel her türlü insani faaliyetle katkıda bulunan işgücü kavramı; işgücü piyasasının temel ögesidir. Diğer üretim faktörleri ise; sermaye, girişimci ve doğal kaynaklardır (Işığık, 2017: 1). Üretim faaliyetlerine emeği ile katılanlar, işgücü arzını oluştururken; girişimciler, sermaye ve doğal kaynakları bir araya getirip, faaliyeti yürütecek olan son unsuru; işgücünü talep ederler. Bu doğrultuda işgücü piyasası; işgücü arzı ve işgücü talebinin buluşma sahası olarak tanımlanmaktadır (Zaim; 1997: 9-11). İşgücü arzı ve talebinin buluştuğu bu piyasada, kuşkusuz ücret ve çalışma koşulları da belirlenecektir. Bu yönüyle işgücü piyasasını; işgücünün çalışma ve hareketlilik koşullarının ve ücretin tespit edildiği yöntemler birlikteliği şeklinde tanımlamak mümkündür (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 3).

İşgücü arzı ve talebi arasındaki etkileşim, piyasanın etkin şekilde işlemlerini sağlar. Bu etkin işleyiş; işgücü arzı ve talebinin birbirine eşit olduğu noktayı ifade etmektedir. Bu noktada piyasa dengede denmektedir; bir diğer ifade ile “tam istihdam” gerçekleşmiştir. İş arayanların sayısı ile işverenlerin işgücü ihtiyaçlarının tam olarak örtüştüğünü gösteren bu durum arzulan bir hedeftir (Mehmet ve Kılıç, 2009: 12). Tam istihdam, uygulanan ekonomi ve işgücü piyasası politikaları, işgücünün yapısı, ülkelerin sosyo-ekonomik durumlarıyla doğrudan ilişkilidir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 5). Günümüzde hem gelişmiş olan hem de gelişmekte olan ülkelerde tam istihdamı sağlamak pratikte mümkün olmamaktadır.

1.2. İşgücü Piyasasının Özellikleri

İşgücü piyasası, diğer piyasalardan ayrılan kendine has özelliklere sahiptir. Bunlar sıralanacak olursa; çok sayıda piyasadandan oluşması, tek bir merkezi ücretin olmayışı, işçi ve işverenin eksik bilgiye sahip olması, işgücü arzının heterojen bir yapıya sahip olması ve işveren karşısında pazarlık gücünün az olması, işgücü arzının emeğiyle birlikte kendini de

sunması ve istihdam ilişkisinin sürekli olması, emeğin stoklanamamasıdır. Aşağıda bu başlıklar detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

1.2.1. Çok Sayıda Piyasadan Oluşması

İşgücü arz ve talebinin birleştiği nokta olarak işgücü piyasası tanımlansa da tek bir işgücü piyasasından bahsetmek mümkün değildir. Farklı işler için binlerce piyasa bulunmaktadır. Piyasalar bazen beceri gerekleri açısından sınıflandırılırken bazen de coğrafi alan bakımından sınıflandırılmaktadır. Bireyler, birbirleri ile eklemli ve ilişki içerisinde olan bu piyasalar arasında geçiş yapabilmektedirler (Biçerli, 2018: 4). Her coğrafi bölge ayrı bir iş piyasası olarak karşımıza çıkabileceği gibi iş kolları da kendi iş piyasalarını oluşturabilmektedir (Zaim, 1997: 11). Örneklendirmek gerekirse; Marmara Bölgesi emek piyasası, marangoz işçileri piyasası gibi.

1.2.2. İşgücü Piyasasında Tek Bir Merkezi Ücret Olmaması

İşgücü piyasasını mal piyasasından ayıran özelliklerden biri işgücü piyasasında tek bir merkezi ücret olmayışıdır. Emeğin fiyatı olan ücretin, piyasa koşullarında belirlenmesinde birçok etken karşımıza çıkmaktadır. Mal piyasasında bir ürünün genellikle tek bir satış fiyatı bulunmamaktadır. Bu bilgiye ulaşılmak istendiğinde çok sayıda satış noktası bulunsa da fiyatları dar bir alanda tutulmaktadır ve erişim işgücü piyasasına nazaran daha kolaydır.

İşgücü piyasasında ise bilgi akımı hızlı ve doğru değildir. İşgücü piyasasının bir diğer özelliği olarak da karşımıza çıkan işçi ve işverenin bilgisizliği, ücretin belirlenmesinde rol oynadığı kadar, işçilerin iş arama maliyetleri üzerinde de baskın bir güce sahiptir. Yeterli bilgiyle donatılmamış işçiler iş arama maliyetinden kaçmak için genellikle kendileri için makul gördükleri en yüksek ücret düzeyini tercih etme eğilimindedirler. İşçilerin bu eğiliminde etkili olan bir diğer neden tartışmasız hayatlarını idame ettirme gerçeğidir (Biçerli, 2018: 5). Tek bir merkezi ücret olmayışında, beşerî sermayenin de etkisi söz konusudur. İşgücü arzının eğitim, yaş, cinsiyet, yetenek gibi farklılaşması tek bir ücret düzeyinin oluşmasını engellemektedir.

1.2.3. İşgücü Piyasasındaki İşçi ve İşverenin Eksik Bilgiye Sahip Olması

İşgücü piyasasında bilgi akımı hızlı veya doğru şekilde işlememektedir. Bunun sonucu olarak işgücü arz ve talebinin eşleşmesi güçleşmektedir. Hem işçiler hem de işverenler belirli

bilgisizliklerle çalışma ilişkileri sürmektedir. İşçiler açık işler hakkında bilgi sahibi olma güçlüğü çekerken işverenler de işçinin verimliliği, daha iyi niteliklere sahip işçilerin olup olmadığı konusunda bilgi güçlüğü çekmektedirler (Işığışok, 2017: 5). Ayrıca, bir önceki başlıkta belirtildiği gibi bilgisizlik; işçi açısından iş arama maliyeti olarak kendini gösterirken; işveren açısından ise etkin ücret politikaları uygulamasının önünü kesmektedir.

1.2.4. İşgücü Piyasasında İşgücü Arzının Heterojen Olması

İşgücü piyasasına sunulan işgücü arzı, bazı özellikleriyle kategorize edilebilecek benzerliklere sahip olsa da temelde farklılaşmaktadır. Yaş, cinsiyet, algı düzeyi, motivasyon, enerji, yönetilebilirlik, fiziksel güç, belirli bir işe yatkınlık gibi gözlenemeyen niteliklerle farklılaşmaktadır. Beşerî sermaye olarak adlandırdığımız bu farklılıklar işveren için zaman ve para maliyetlerini etkilemekte; işçilerin bu heterojen yapısı işçi seçimini güçleştirmektedir (Işığışok, 2017: 6).

1.2.5. İşçinin Emegi ile Birlikte Kendini de Sunması

İşgücü arzı emeğini satışta, işin yapıldığı yerde fiziksel olarak bulunmak zorunda olup emeğiyle birlikte bir bütün olarak değerlendirilmektedir (Işığışok, 2017: 6). Zira çalışma ücret karşılığı gerçekleşen bir değiş tokuştan öte; işçiyi sosyal ve kültürel ilişkiler çerçevesinde dönüştüren bir misyona da sahiptir. İşverenin yürütülen iş için verimlilik, etkinlik gibi kaygılar taşıması, işin sadece “iş” olmadığına kanıtıdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 59).

Emek, para ile ölçülebilen salt bir değer olmayıp, kişiliğin de bir parçası, bilgi, istek ve deneyimin bir bütünü olarak kendini göstermektedir. İşçi ve işveren pazarlığı söz konusu olduğunda çalışma şartları için fiziksel unsurlar ne kadar önemliyse, fiziksel olmayan unsurlar da bir o kadar önem arz etmektedir. Çalışma ilişkileri içerisinde işbirliği, iş yürütümü, iş verimliliğinde kimi işçiler için sadece ücret bir motivasyon kaynağı olurken; kimi işçiler için bu durum ücret dışı unsurlarla sağlanmaktadır.

1.2.6. İstihdam İlişkisinin Sürekli Olması

İşgücü piyasasının özelliklerinden biri olan istihdam ilişkisinin sürekli oluşu, yine mal piyasasına göre farklı özellikler taşıdığı bir alandır. Mal piyasasında arz ve talep ilişkisi arz edilen malın talep edilen tarafça alınması ile noktalanırken işgücü piyasasında bu süre farklılaşmakta daha uzun süreçlere yayılmaktadır. Bir başka ifade ile işgücü piyasasının

tarafları olarak işverenler işçileri uzun süreli sözleşmelerle istihdam edebilmektedir. Elbette ki bu ilişkinin mal piyasasındaki gibi anlık olmayıp bir süreç insicamında gerçekleşmesi, taraflar açısından farklı faydalarla karşılık gelmektedir. Bu faydalar; işçi açısından uzun süreli istihdamda olması; aynı işyerinde olması, aynı çalışma arkadaşlarıyla çalışıp sosyal ilişkiler kurabilmesi, işverene ve işe bağlılık olarak sayılabilir. İşveren açısından ise eğitim maliyetlerinin azalması, işgücü devrinin azalması, işçinin bu süreçteki verimliliğinin artması, üretime etkisi gibi faydalar şeklinde özetlenebilir (İşığıçok, 2017: 7).

1.2.7. Emeğin Pazarlık Gücünün Az Olması

İşgücü piyasasının özelliklerinden ve sorunlu alanlarından biri de işçi işveren arasındaki pazarlık gücünün eşit olmamasıdır. Taraflar karşı karşıya geldiklerinde işgücü arzının pazarlık gücü, işgücü talebine nazaran daha azdır. İşçiler genellikle sınırlı kaynaklara sahiptir ve işe olan ihtiyaçlarının şiddeti yüksektir. İşverenler ise işçilere göre daha özgür seçim haklarıyla donatılmıştır. Herhangi bir zamanda iş arayan işçi sayısı açık iş sayısından fazla olduğu için, işverenler mümkün olduğunca fazla başvuru alarak (personel bulma) bu havuzdan seçim yapma (personel seçme) ve istihdam şartlarını belirleme hâkimiyetine sahiptir (Biçerli, 2018: 7).

Temelinde hayatını devam ettirebilmek için bir işe ihtiyacı olan işçi ile gücü elinde bulunduran işveren arasındaki eşitsizlik, sendikal örgütlenmenin altın çağını yaşadığı dönemde törpülenmeye çalışılsa da özellikle 1980 sonrası kapitalizmin dönüşüm süreciyle birlikte artmıştır. Neo liberal politikaların işgücü piyasasına yansımaları, örgütlülüğün yerini bireysel iş ilişkilerine bırakması, emek arzının pazarlık gücünün azalmasında önemli rol oynamıştır.

1.2.8. Emeğin Stoklanamaması

Mal piyasasında bir ürünün stoklanması, biriktirilmesi, saklanması, hatta bozulabilir nitelikte değilse ileride yüksek fiyatla satılıp gelir artıcı etki yaratması mümkündür. İşgücü piyasasında ise emek, işgücü arzı için başka bir gelir kaynağına sahip değilse, tek gelir getirici kaynak olması dolayısıyla emeğin biriktirilmesi, stoklanması, saklanması rasyonel ve mümkün değildir. Emeğin bu hayati değeri mal piyasasındaki rasyonel sonucu doğurmamakta; tam tersine gelir azaltıcı etkiye neden olmaktadır (Biçerli, 2018: 8).

1.2.9. İşgücü Mobilitesinin Sınırlı Olması

İşgücü mobilitesi (hareketliliği) işgücünün; işini, işyerini, kademesini hatta çalıştığı coğrafi bölgeyi değiştirmesi demektir. İnsanlar hayatları boyunca aynı işte, işyerinde, kademedede, coğrafi bölgede çalışma ilişkilerini sürdürmezler. İşgücünün bu hareketliliği teorik olarak en iyi şartları bulana kadar sürecektir (Zaim, 1997: 51). Fakat bu durum bireyin içinde bulunduğu şahsi koşullara, sermayenin ihtiyaçlarına ve içinde bulunduğu toplumun niteliklerine göre değişmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 79). İşgücü mobilitesinin işçi ve işveren açısından maddi ve manevi tatminleri olsa da özellikle işgücü açısından iş ve yer değiştirmenin maliyetli oluşu, bilgi akış hızının doğru olmayışı, içinde bulunduğu toplumsal ve ekonomik koşullarla sınırlılıklar taşımaktadır.

1.2.10. Emek Talebinin Türetilmiş Bir Talep Olması

İşgücü piyasasının özellikleri arasında emek talebinin türetilmiş bir talep olması, işgücü piyasasını mal piyasasından ayıran en temel özelliğidir. Piyasalar farklı özelliklerle birbirinden ayrılırlar da birinde meydana gelen değişim diğerini etkilemektedir. Diğer piyasalarda talep, mal ve hizmetlerin sağlayacağı faydaya göre yapılırken; işgücü piyasasında işgücü talebi türetilmiş bir nitelik taşımakta; mal ve hizmet üretimine bağlı bulunmaktadır (Biçerli, 2018: 9). Diğer bir ifade ile ekonomide mal ve hizmet talebinin arttığı genişleme döneminde işgücü talebi artarken daralma dönemlerinde azalan mal ve hizmet talebine paralel olarak işgücü talebi de azalmaktadır. Mal piyasasında meydana gelen bir değişimin işgücü piyasasını etkilemesi iki piyasanın arasındaki sıkı bağı da açıklar niteliktedir.

1.3. İşgücü Piyasasının Temel Göstergeleri

İşgücü arzının belirleyicisi olan nüfus; en basit tanımıyla belli bir yerde yaşayan insan sayısını ifade etmektedir. Nüfus, periyodik olarak yapılan sayımlarıyla saptanmaktadır. Nüfus, sayısal bir değer taşımanın ötesinde toplumun özellikleri hakkında da bilgi veren önemli bir göstergedir (Işığınçok, 2017: 20).

Nüfusun tamamını işgücü arzı içerisinde değerlendirmek mümkün değildir. Kendi içerisinde farklılıklar taşıması sebebiyle kategorilere ayrılıp, sınırları keskin çizgilerle belirli tanımlamalar oluşturulmuştur. Bu tanımlamalar sayesinde istatistikî bilgiler elde

edilebilmekte, ulusal değerlendirmelerin yanı sıra uluslararası kıyaslama yapılabilen ve çözüm üretici politikalar üretilebilmektedir.

1.3.1. Kurumsal ve Kurumsal Olmayan Nüfus

Nüfusun sınıflandırılmasında ilk olarak ikametgâha dayalı ayrıştırma yapılarak kurumsal ve kurumsal olmayan nüfus saptanmaktadır. Kurumsal nüfus; genel nüfus sayımı sırasında yabancılarla, okul, yurt, kışla, hastane, hapisane gibi yerlerde ikamet eden nüfustur. Kurumsal olmayan nüfus ise; üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, cezaevi, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur (TÜİK, HİA: 2020).

1.3.2. Çalışma Çağındaki Nüfus ve İşgücü

Teoride çalışma için fiziksel ve zihinsel herhangi bir engeli olmayan herkes işgücü arzı olarak kabul edilmektedir. Nüfusu topyekûn değerlendiren bu bakış açısı, aslında çalışma çağı içerisinde olup çalışmayan bir nüfusu da kapsamaktadır. O halde çalışma çağındaki nüfus tanımlanırken iki temel kategori karşımıza çıkmaktadır: Çalışma çağındaki nüfus ve çalışma çağı dışındaki nüfus.

Çalışma çağındaki nüfus, 15-64 yaş aralığındaki nüfus olup; işgücünün toplam nüfustan sonra en önemli potansiyel kaynağını oluşturmaktadır. Çalışma çağındaki çalışan ve çalışmak isteyenlere de işgücü adı verilmektedir (Murat, 2007: 44). İşgücü ise, TÜİK tarafından “istihdam edilenlerle işsizlerin oluşturduğu nüfus” şeklinde tanımlanmaktadır (TÜİK, 2019).

Çalışma çağındaki nüfusa yaş sınırlaması getirilmiş ve bu sınırlar belirlenirken alt sınır olarak zorunlu temel eğitimin yasal mezuniyet yaşı; üst sınır için ise emeklilik yaşı dikkate alınmıştır. Getirilen bu sınırlamalar Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ne üye ülkelerce onaylanmıştır ve çeşitli uluslararası sözleşmelerle uyumludur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 38).

Çalışma çağındaki nüfus kurumsal olmayan çalışma çağındaki sivil nüfus (aktif nüfus) ile kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusu içermektedir (TÜİK). “İktisaden faal nüfus” ya da “faal nüfus” olarak adlandırılan aktif nüfus; “belirli bir referans dönemi boyunca Birleşmiş Milletler (BM) Milli Gelir, Muhasebe ve Denge

Sistemleri tarafından tanımlanmış, iktisadi mal ve hizmetlerin üretimi için gerekli olan işgücü arzını besleyen kadın ve erkekler” olarak tanımlanmıştır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 42). Bu tanımlama işgücünü ve işgücüne dâhil olmayanları kapsamakta; bize potansiyel işgücü arzı içerisinde istihdama katılanların sayısal değerine ulaşma imkânı vermektedir.

1.3.3. İstihdam ve İstihdam Düzeyleri

İstihdamı girişimcilerin mal ve hizmet üretmek amacıyla diğer üretim faktörleri gibi emeği de bu sürece dâhil edip, emeğe yaratılan değerden pay vermeleri şeklinde tanımlamak mümkündür. İstihdam, dar ve geniş anlamda olmak üzere iki şekilde tanımlanabilmektedir. “Geniş anlamda istihdam”; tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılması şeklinde ifade edilirken; “dar anlamda istihdam”; emeğin üretim sürecinde girdi olarak kullanılması şeklinde ifade edilir. İstihdam bu tanımlamalar doğrultusunda ürün artışı yaratmalı, üretim sürecine katılan bireylere gelir sağlamalı ve devamlılık arz etmelidir. Bu bakımdan istihdam, günümüz dünyasının hem önemli sorunlarından biri hem de önemli çözüm araçlarından biri niteliğindedir (Işığıçok, 2017: 35).

TÜİK (2019) istihdamı; işbaşında olanlar ve olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus şeklinde tanımlamıştır. İşbaşında olanları; referans dönemi içinde en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan kişiler şeklinde tanımlarken; işbaşında olmayanları, işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan işverenler ve kendi hesabına çalışanlar şeklinde tanımlamaktadır.

1.3.3.1. Tam istihdam

Bir ekonomide cari ücret düzeyinde çalışma istek ve yeteneğine sahip kişilerin iş bulabildiği, üretim faktörlerinin tamamının çalıştığı ve üretimin gerçekleştiği istihdam düzeyine tam istihdam denilmektedir (Zaim, 1997:175). Fakat geçici ve konjonktürel faktörlere bağlı olarak bir ekonomideki işgücü arzının tamamının istihdamda olması mümkün değildir. İşgücünün bir kısmı her zaman işsizdir. Bu duruma doğal işsizlik denilmektedir ve her etkin piyasanın normal hali olarak kabul edilmektedir (Mehmet ve Kılıç, 2009: 17). Tam istihdam iktisadi bir ölçek olarak görülmekle birlikte her ekonomi için arzulanan istihdam düzeyidir.

1.3.3.2. Eksik istihdam

Bir ekonomide üretim sürecindeki işgücü arzının üretken kapasitesinden çeşitli nedenlerle yararlanılamamasını ifade eden istihdam düzeyine; eksik istihdam denilmektedir. Eksik istihdam kavramı genelde üç durumu göstermektedir; haftalık çalışma süresince çalışma imkânları olan fakat haftada 40 saatten az çalışanları, mesleği dışında başka işlerde çalışanları ve çalıştığı halde işinden memnun olmayıp iş arayanları (Biçerli, 2018: 161).

13. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda (ICLS) iki tür eksik istihdam tanımlanmıştır: Görülebilir ve görülemeyen eksik istihdam. Görülebilir eksik istihdam, iş hacmindeki yetersizliği ifade etmektedir ve istatistiki bir kavramdır. Bu tür istihdam; kişinin bir işi olmasına rağmen ilave iş araması, başka bir iş teklifi geldiğinde kabul edecek olmasını, ayrıca kişinin yaptığı iş için belirlenmiş çalışma süresinin altında çalışmayı ve istekleri dışında kısmi süreli çalışmayı ifade etmektedir. Görülemeyen eksik istihdam ise kendi içinde gizli ve potansiyel eksik istihdam olarak ikiye ayrılmaktadır. İşin kendisi, kişinin beceri ve eğitim düzeyini en üst düzeyde kullanmasına imkân vermediğinde veya çalışma sonucu elde edilen gelirin aşırı derecede düşük olması halinde ortaya çıkar. İstihdam, verimliliğin aşırı düşük bir alanda meydana geldiğinde ise potansiyel eksik istihdam meydana gelmektedir. Bu kategorilerin belirlenmesindeki önemli nokta iş ile çalışanın uyumsuzluğudur. Görülemeyen eksik istihdam temelinde, işgücünün yanlış ya da eksik dağılımını göstermektedir. Bu yüzden analitik bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 62).

16. ICLS'de eksik istihdamın ölçümünde yaşanan sorunlardan dolayı eksik istihdamı daha net ortaya koyabilecek; “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarıyla tanımlama yapılmasına karar verilmiştir. TÜİK 2009 yılı itibari ile bu kavramlar çerçevesinde eksik istihdamı değerlendirmeye başlamıştır. Buna göre zamana bağlı eksik istihdam, referans haftası içerisinde 40 saatten daha az çalışmış olup daha fazla süre çalışmak istediğini belirten kişileri kapsamaktadır. Yetersiz istihdam ise, zamana bağlı eksik istihdam kategorisi içerisinde yer almamak koşulu ile referans haftası içerisinde iş değiştirmek veya ek işte çalışmak için girişimde bulunmuş ve iş bulduğu takdirde iki hafta içerisinde çalışmaya başlayabilecek kişileri kapsamaktadır (TÜİK, 2019).

1.3.3.3. Aşırı istihdam

Bir ekonomide tam istihdam sağlanmış olmasına rağmen hala karşılanmamış bir talep varsa aşırı istihdam düzeyi gerçekleşmiştir. Bu istihdam düzeyinin gerçekleşmesi tam istihdam ve eksik istihdamın gerçekleşmesine göre daha zordur. Üretim faktörlerinin tamamının kullanılmasına karşın hala talebin karşılanamaması durumu üretim sektörünü talep baskısı altında bırakmaktadır. Bu baskıdan kurtulmak adına normal kapasitenin üzerinde daha fazla çalışılacak, mal ve hizmet üretimi artacak dolayısıyla işgücünün daha fazla kullanılması sonucunu doğuracaktır. Böyle bir ortamda hem ücretler hem de mal ve hizmet ürünlerinin fiyatlarında yukarı yönlü bir etki gerçekleşir (Demirci, 2011: 9).

1.3.3.4. Kayıt dışı istihdam

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonomiyle beslenen, ortaya çıkışı ve sonuçları itibariyle çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Ülkeden ülkeye ekonomik ve sosyal yapıya göre şekillenmektedir. Özellikle ülkelerin uyguladıkları politikalarca farklılaşmakta ve gelişmişlik düzeyine ters orantılı bir seyir izlemektedir. Kayıt dışı istihdam genel itibariyle haksız kazanç, düşük verimlilik, hukukun üstünlüğünden kaçınma gibi birçok nitelermeye konu olabileceği gibi gençler, kadınlar ve göçmenler gibi belirli dezavantajlı gruplar için de kayıt dışı istihdam profiline orantısız temsilini sunmaktadır. (Acar ve Tanel, 2014: 2).

Kayıt dışı istihdamın ilk kez ILO tarafından 1970 yılında ‘Dünya İstihdam Programı Kenya Raporu’nda “enformal sektör” yani kayıt dışı sektör olarak ele alındığı görülmektedir (Çelik ve Güney, 2017: 215). Kayıtlı sektördeki talep yetersizliğinin işsizleri kayıt dışı sektöre çektiğine dikkat çekilmiştir (Şenel ve Kumaş, 2019: 364)

OECD (2008: 2) kayıt dışı istihdamı, gri veya gizli istihdam olarak tanımlamaktadır. Ayrıca mal ve hizmet üretilmesine yönelik bir veya birden fazla yasal yükümlülüklerle uyulmaması şeklinde tanımlamıştır.

SGK (2020) ise kayıt dışı istihdamı, “niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan bireylerin sarf etmiş oldukları emeğin gün veya ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi” olarak tanımlamaktadır. Kayıt Dışı İstihdam Projesi (KADİM) Raporunda kavram, “Kendi adına ya da bağımlı çalışanların çalışmalarının ve/veya elde ettikleri ücret ve kazançların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına (vergi dairesi, sosyal güvenlik kurumları vb.) hiç bildirilmemesi ya da gün veya ücret olarak

eksik bildirilmesi” şeklinde tanımlanmıştır. TÜİK ise (2020) kayıt dışı istihdamı “Referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan” kişi olarak tanımlamaktadır.

1.3.4. İşsizlik ve İşsizlik Türleri

İşsizlik denildiği zaman yeteneksizliği veya geçimsizliğinden dolayı bir meslek edinememiş, iş bulamamış, boş vakit geçiren tembel bir insan tipi akla gelmektedir. Klasik dönemde işsizlikle birey arasında organik bir bağ kuran bu tanımlama günümüz şartlarında geçerliliğini yitirmiştir. İçinde bulunduğumuz günümüz bilgi ve sanayi dönemi, işsizliğin ülke ekonomileri ve uyguladıkları politikalardan kaynaklandığını ortaya çıkartmıştır. Bu yüzden işsizlik; modern sanayinin ortaya çıkardığı sadece bireysel değil sosyal de bir sorundur (Zaim, 1997: 169). Çalışma arzu ve gücüne sahip olup, iş arama faaliyetine giren ancak günün cari koşullarında iş bulamayanlara işsiz, bu duruma ise işsizlik denilmektedir (Mehmet ve Kılıç, 2009: 16).

İşsizlik kavramının uluslararası boyutta kabul edilen üç kriteri bulunmaktadır: İşi yok, işe başlamaya hazır ve iş arıyor. İçeriğine bakılacak olursa; “iş yok” çalışma arzu ve yeteneğine sahip olup referans dönemi boyunca kendi adına çalışmamış ve istihdam edilmemiş olanları kapsamaktadır. “İşe başlamaya hazır” kriteri, referans dönemi boyunca kendi adına çalışmaya ve istihdam edilmeye hazır olanları tanımlanırken, “iş arıyor” kriteri, belirli bir süre önce iş aramak üzere belirgin adımlar atmış olanlar şeklinde tanımlanmıştır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 65).

TÜİK (2019) işsizlik kavramını şu şekilde tanımlamaktadır: “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildir. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dâhildir.”

İşsizlik türlerini genel olarak iradi ve gayri iradi işsizlik, gayri iradi işsizliği de açık işsizlik, gizli işsizlik, konjonktürel, friksiyonel, teknolojik, yapısal ve mevsimlik işsizlik olarak incelemek mümkündür.

1.3.4.1. İradî işsizlik

İradî işsizlik (bir diğer ismiyle gönüllü işsizlik), kişinin iradesine bağlı olarak işsiz kalmayı tercih etmesiyle oluşmaktadır. Bu tercih genellikle mevcut işin kabul edilmemesi şeklinde gerçekleşmektedir. Bu tercihin zemininde birçok neden bulunabilmektedir. Ücret düzeyi beklentisi, mevsimlik çalışma bu nedenler arasında sayılabilmektedir.

Fakat iradî işsizlik tanımlanması noktasında tartışmaları da beraberinde getirmektedir. İşsizlik kavramına bakıldığında, kişinin iş arayışında olması, çalışmaya hazır olması ve iş gereksinim duyması beklenmektedir. İradî işsizlikte işsizliğin tanımındaki birçok etken gerçekleşirken işsizliğin tercih edilmesi iradî işsizi, işsizlik tanımı içerisinde almayı tartışılır kılmaktadır. Ancak bu kişiler istihdam dışında kaldığı için işsiz sayılmaktadırlar.

1.3.4.2. Gayri iradî işsizlik

Gayri iradî işsizlik yukarıda bahsedilen iradî işsizliğin dışında kalan ve alt başlıklarda açıklanan tüm işsizlik türlerini kapsamaktadır. Gayri iradî işsizlik; iradî işsizliğin aksine, kişilerin cari ücret düzeyinde çalışmak istemelerine rağmen iradeleri dışında oluşan sebeplerden dolayı iş bulamaması sonucu ortaya çıkan işsizlik türüdür.

1.3.4.2.1. Açık işsizlik

Açık işsizlik en genel tanımıyla çalışma gücü ve yeteneğine sahip olup, cari ücret düzeyinde iş bulamayanların tamamını ifade etmektedir. İşsizlik tanımı için geçerli olan kriterler, açık işsizlik için de geçerli olup işsizliğin istatistiksel, kanadını oluşturmaktadır (Işığçok, 2017: 99).

1.3.4.2.2. Friksiyonel (Arizi - Geçici) işsizlik

Bu tür işsizlik, kişilerin işler arası geçirdiği ortalama bir işsizlik sürecinde ortaya çıkar. Bir başka ifade ile işgücünün kısa süreli hareketliliğinden (işgücü mobilitesinden) meydana gelen işsizlik türüdür (Andreas, 2009:1). Arizi işsizlik olarak da bilinen friksiyonel işsizlik; çalışma ve sözleşme yapma özgürlüğü bulunan her ülkede karşılaşılabilmemesi kaçınılmaz bir işsizlik türüdür.

Friksiyonel işsizliğin iki temel nedeni bulunmaktadır. İlki işgücü piyasasına ilk kez atılacak olanların yetersiz bilgisi, ikincisi ise işçilerin kısa süreli iş değiştirmesidir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 396). Bu iki durumda geçen süre friksiyonel işsizliği ortaya çıkarmaktadır. Piyasa bilgisinin tam ve doğru olduğu her ekonomide friksiyonel işsizlik kaçınılmazdır. Diğer işsizlik türlerine göre daha az zararlı bir işsizlik türü olduğunu söylemek mümkündür. Fakat iş ve işçi bulma hizmetlerinin doğru planlanmadığı ülkelerde bu tür işsizliğin süresi uzun olabilir.

1.3.4.2.3. Konjonktürel işsizlik (Devri işsizlik)

Konjonktür, “bir ülkenin ekonomik durumunu belirli bir anda açıklayan unsurlar bütünüdür”. Bu tanımlamadan yola çıkarak konjonktürel işsizlik; ekonomik gerileme veya duraklama dönemlerinde yaşanan dönemsel talep yetersizliği nedeniyle ortaya çıkan işsizlik türüdür. Ekonomik dalgalanma sürecinde yaşanan talep yetersizliği, üretim ve yatırımlarda daralmaya sebep olmakta, kaçınılmaz olarak istihdamı da olumsuz yönde etkilemekte ve işsizliğe sebep olmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 397). Eksik talep yetersizliği ekonominin daralma dönemlerine özgü bir durumdur. Eksik talep yetersizliğinin bir alt türü, büyüme yetersizliğinden doğan işsizliktir. Bu tür işsizlik gelişmekte olan ülkelere özgü bir işsizlik olmakla birlikte adından da anlaşılacağı üzere ekonomik büyüme gerçekleşse de işgücünün tamamına yetecek bir istihdam olanağının oluşmamasından kaynaklanan işsizlik türüdür. Bu tür işsizliğin temelinde kalkınmada sermaye yoğun yatırımlara odaklanılarak bir kısım işgücünün ortaya çıkmasına karşın ortaya çıkan bu işgücünü absorbe edecek istihdam olanaklarının yaratılmaması yatmaktadır (Başterzi,1996: 12).

Konjonktürel işsizlik eksik talep yetersizliği nedeniyle ortaya çıkması yönüyle yapısal işsizliğe benzese de temelde farklılıklar taşımaktadır. Eksik talep yetersizliği ekonomideki belirli dönemde meydana gelen dalgalanmalar sonucu ortaya çıkarken, yapısal işsizlikte ise eksik talep meydana gelsin ya da gelmesin ekonomik yapıdaki değişim sonucu belirli endüstri bölgeleri ya da mesleklerinin etkilenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Başterzi, 1996: 15). Belirtmek gerekir ki yapısal işsizlik ekonomik durgunluk dönemi olsun ya da olmasın, temelinde işgücünün niteliksel özellikleri sebebiyle işgücü arz ve talebinin uyuşmamasıyla ortaya çıkmaktadır.

Konjonktürel işsizlik kapitalist üretim modelinin doğal bir sonucudur. Konjonktürel işsizlik gelişmekte olan ülkelere de ortaya çıktığı gibi gelişmiş ülkelere de görölmektedir.

1.3.4.2.4. Yapısal işsizlik

İşsizlik türleri içinde en ciddi sorun olan ve çözümünü en zor işsizlik türüdür. Birçok nedenden meydana gelebilmektedir. Birincisi, tüketicinin talebinde meydana gelen büyük değişikliklerdir. Bu değişim; yeni bir ürünün ortaya çıkması, sosyo-kültürel değişimlerle bağlı ya da ithal bir ürünün piyasada meydana getirdiği yarıştaki artış sebebiyle ortaya çıkabilmektedir. Talebi azalan ürün, spesifik bir endüstri alanını etkileyebildiği gibi daha geniş çaplı endüstri alanlarını da etkileyebilmektedir. Bu durum talebi azalan ürünün üretim sürecine dâhil edilmemesiyle işgücü açısından istihdam kaybı, belirli mesleklerin ortadan kalkması şeklinde sonuçlanıp yapısal işsizliği doğurmaktadır (Peter, 1969: 6)) Bir diğer neden işgücü arz ve talep koşullarının birbiriyle uyumsuz olmasıdır. Bir başka ifade ile yapısal işsizlik uzun vadeli bir işsizlik türü olup açık iş ile işsizlerin nitelik ve becerilerinin uyumsuz olmasından dolayı meydana gelebilmektedir (Rodenburg, 2004: 8). Bu durumun zeminini hazırlayan teknolojik değişimler ve ortaya çıkardığı işsizlik bir alt başlıkta detaylı olarak açıklanmaya çalışılacaktır.

Yapısal işsizliğin ortaya çıkmasında etkili olan bir diğer etken üretim modelindeki düzey, coğrafi konum, sektörel değişimler de yer almaktadır. Yapısal işsizliği önlemek adına en yaygın reçete olarak beceri geliştirme programlarının halka açık şekilde yürütülmesi ve bu sayede işgücü piyasasının ihtiyacı olan işgücü profilinin oluşturulabileceği savunulmaktadır (ILO, 2012: 5).

1.3.4.2.5. Teknolojik işsizlik

Ortaya çıkışı sanayi devrimiyle başlayan teknolojik işsizlik; yapısal işsizlik türü içerisinde de değerlendirilmektedir. Temelinde otomasyona geçişle birlikte, değişen ve dönüşen üretim sistemi içerisinde bireyin makine ikamesinden kaynaklanabileceği gibi, bireylerin vasıf düzeylerinin bu sürece uyumsuzluğundan dolayı da ortaya çıkabilmektedir. Bir başka ifadeyle üretim hacmindeki değişim veya artışa karşın, o işe olan emeğin azalması ve bir kısım işgücünün istihdam dışına itilmesi şeklinde tanımlamak mümkündür (Başterzi, 1996: 16). Teknolojik işsizlik kısmi, geçici ya da sürekli olabilmektedir. Teknolojik işsizlik gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke ayırt etmeksizin makinenin ve makine üretiminin olduğu her yerde, küçük sanatların ve zanaatın yerini almaktadır (Talas, 1976: 111).

Teknolojik gelişmeler her ne kadar işsizlik yaratsa da yeni sektör ve işlerin yaratımını da beraberinde getirmiştir. Örneğin otomasyon rutinlerle sınırlandırılmayan bir hâl alırken, bulut tabanlı büyük veriler ve tahmine dayalı analitik yeni teknoloji uygulamalarını da hızla etkinleştirmiştir. Bu gelişmeler büyüyen teknolojik sektörle birlikte yüksek vasıflı işçiler başarılı olmaya daha iyi hazırlanırken, düşük vasıflı işgücü daha düşük maaşlı hizmet sektöründeki işlere veya sürekli işsizlik durumuna sürüklenebilmektedir (Swen, 2017: 21).

Teknoloji ve küreselleşme birbirini besleyen iki faktörken piyasaya yansımaları da sadece yeni iş yaratımı ve işsizlikle sınırlı kalmamış; ülkelerin çalışma tiplerinin değişiminden, dış kaynak kullanımının planlanmasına kadar birçok alana etki etmiştir. Örneğin küreselleşmeyle birlikte güvenceli esneklik, esnek çalışma modellerinin varlığı ve verimliliğin işgücü piyasasına yansımaları, işverenler için açık işlere yeni işçi istihdam etmek yerine, mevcut işgücünün iş yükünü artırarak süreci yönetme imkânı vermiş ve işsizliği derinleştirmiştir. İş güvencesi, kıdem tazminatı, işsizlik sigortası gibi işveren için ücret dışı işgücü maliyeti unsuru olan hukuki sınırlamalar, fesih koşullarının zorlaştırılması işverenlerin işçi seçim alışkanlıklarını da etkilemiş daha seçici olmalarına sebep olmuştur. İşgücü piyasasında hali hazırda bulunan işsizlerin piyasa içerisine dâhil olma sürelerini uzatmış ve bu uzayan süreyle birlikte mesleki bilgi ve becerilerinde zamanla körleşme dolayısıyla işsizliğin kronik bir hal almasına sebep olmuştur.

Günümüzde teknoloji sadece üretim sürecini, istihdam edilebilirliği etkilememekte; ülkelerin rekabet gücünü de etkilemektedir. Bu sebeple özellikle sosyal devlet anlayışını benimseyen devletler için, bu dönüşüm sürecinin sorumluluğu tek bir tarafa yüklenmemeli; refah düzeyi ve sosyal barış için işgücünün teknolojik değişime entegrasyonu sadece işverenlerce değil günümüz koşullarına uygun şekilde planlanmış tüm tarafların katılımıyla aktif istihdam politikalarıyla yürütülmelidir.

1.3.4.2.6. Mevsimlik işsizlik

Mevsim değişiklikleri sonucu bazı mal ve hizmetlerin üretimini azalması veya bazı mal ve hizmetlere duyulan talepteki dalgalanma sonucu ortaya çıkan işsizlik türüdür (Işığışok, 2017: 101). İşgücü talebindeki dalgalanma açısından konjonktürel işsizliğe benzer tarafı olsa da mevsimlik işsizlik; bu dalgalanmaların önceden beklenen ve sistematik oluşu yönüyle de konjonktürel işsizlikten farklılıklar taşımaktadır (Biçerli, 2018: 463).

Mevsimlik işsizliğin iki temel nedeni bulunmaktadır. Birincisi hava koşulları ve mevsimsel değişimler sonucu üretimde meydana gelen aksaklıklardır. Bu sebeple oluşan işsizliğe “arz yönlü mevsimlik işsizlik” adı verilmektedir. İkinci neden ise yine hava koşulları ve mevsimsel değişimler sebebiyle üretilen mal ve hizmete duyulan talebin azalması sonucu ortaya çıkmasıdır. Bu tür mevsimlik işsizliğe “talep yönlü mevsimlik işsizlik” denilmektedir (Işığışok, 2017: 101).

Mevsimsel işsizlik özellikle tarım, inşaat ve turizm sektöründe görülmektedir. Tarım sektöründe çalışma veya işsiz kalma yapılan tarımsal faaliyetlerinin hasat dönemine göre değişmektedir. Turizm sektöründe ise hangi mevsimde faaliyet gösterdiklerine göre kışın çalışanlar yazın, yazın çalışanlar ise kışın işsiz kalmaktadır. İnşaat sektöründe çalışmanın genellikle kışın durgunlaştığı, yaz dönemi ile başladığı görülmektedir.

1.3.4.2.7. Gizli işsizlik

Açık işsizlik istatistiksel bir kavramken gizli işsizlik analitik bir kavramdır. Herhangi bir üretim alanında işgücünün bir kısmının üretimden çekilmesine karşın üretimde önemli bir azalma olmuyorsa, gizli işsizlik söz konusudur. İşçilerin üretim sürecinde marjinal verimliliklerinin sıfır, hatta sıfırın altında olması durumudur (Biçerli, 2018: 438). İşçilerin üretimden çekilmelerine karşın çıktıda herhangi bir değişimin olmaması durumudur. Bunun sebebi olarak bir işin gereğinden fazla kalabalık yığınlar oluşturularak yürütülmesidir. Genellikle tarım ve kamu sektöründe gizli işsizlik görülmektedir.

1.3.4.2.8. Doğal işsizlik (NAİRU)

Friksiyonel ve yapısal işsizliğin toplamı olarak nitelendirilebilen doğal işsizlik, konjonktürel nedenlerle işsiz kalanlar haricindekiler için, hali hazırdaki işinden memnun olmayıp yeni bir iş arayanları, sosyal dışlanma sebebiyle işe girememiş olanları, iradi sebeplerle bir işe girmemiş olanları, mevsimlik sebeplerden ötürü işe girmemiş olanları ifade etmektedir. Doğal işsizlik bir başka ifade ile minimum işsizlik oranı ya da tam istihdam işsizlik oranıdır. Doğal işsizlik oranı enflasyonun yükselmeyeceği bir işsizlik oranını da ifade etmektedir.

2. BÖLÜM

2. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ, POLİTİKALAR ve DEĞERLENDİRME TEKNİKLERİ

2.1. Dünyada İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

İşgücü piyasası, ülkelerin sosyo-ekonomik yapıları hakkında doğrudan bilgi vermesi açısından önem arz etmektedir. Kapitalizmin geçirdiği dönüşümlerden bağımsız değerlendirilemeyecek olan işgücü piyasası, özellikle üretim sistemlerinde meydana gelen teknolojik gelişmeler ve değişen istihdam yapısı ile her ülkenin çalışma ilişkileri sisteminde değişimi mecbur kılmıştır. Bu değişimin tetikleyicisi olan küreselleşme olgusuna gelmeden önce işgücü piyasasının geçirdiği değişimlere bakmak faydalı olacaktır.

İşgücü piyasası hem ekonomi politikalarından etkilenen hem de işgücü piyasasında meydana gelen toplumsal sonuçların iyileştirilmesi için politikaların oluşumunu tetikleyen bir yapıya sahiptir. Öyle ki sosyo – ekonomik yapıları etkileyen işsizlik olgusu, ilk büyük etkisini 1929 Ekonomik Krizinden sonra göstermiş ve krizin yıkıcı sonuçlarından kurtulmak için politika arayışları sonucu Keynesen ekonomi politikaları ortaya çıkmıştır. Keynesen politikalar 1929 Ekonomik Krizi öncesi ekonomi politikalarına eleştirel bir yaklaşımla ortaya çıkmış, piyasada devlet müdahalesinin gerekliliğini savunup talep arttırıcı politikalarla tam istihdam düzeyine ulaşabileceği fikrini benimsetmiştir. Keynesen teori, refah devleti uygulamaları ile Fordist üretim modelinin ihtiyaç duyduğu zeminin oluşturulmasına imkân vererek, 1970'lere kadar sürdürülecek ve “altın çağ” olarak ifade edilen dönemi ortaya çıkarmıştır.

1970'lerde beliren stagflasyon¹ ve beraberindeki gelişmeler, piyasanın ihtiyaçlarına cevap veremez hale gelen Keynesyen politikalardan uzaklaşılmasına ve küresel hegemonyanın başlamasına neden olmuştur. 1980'den sonra daha güçlü hissedilen etkileri ile küreselleşme, beraberinde neo-liberal politikaların kabulü ve uygulanışına da zemin hazırlamıştır.

¹ Stagflasyon: Yüksek enflasyon ve işsizliğin bir arada görüldüğü durum.

Modern refah devleti uygulamaları, teknolojik gelişmelerle birlikte dönüşen üretim sistemi, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu işçi profilindeki değişim, bir yandan yeni iş imkânlarının kapısını aralarken bir yandan da çözülemeyen işsizlik olgusunun günümüze kadar gelmesine sebep olmuştur. Her ne kadar Keynesyen politikaların uygulanış sürecinde işsizlikle büyük ölçüde mücadele edilmiş olsa da günümüze kadar gelen yaygın ve sürekli işsizlik sorununun temeli artık ekonomik büyüme sancularından değil teknolojik değişimle birlikte meydana gelen yapısal bir sorun olduğunu düşünmek gerekir (Koray, 2012: 180). Teknolojik gelişmelerle birlikte nitelikli işgücüne olan ihtiyacın artması, esneklik, verimlilik, güvenceli esneklik, sendikasızlaşma, a-tipik çalışma modelleri gibi birçok yeni kavram ve uygulama çalışma ilişkileri sisteminde var olmaya başlamıştır. Bu dönüşüm özellikle gelişmekte olan ülkeler için daha da yıkıcı sonuç ve sorunlarla karşılaşılmasını kaçınılmaz kılmıştır. Hali hazırda ekonomik büyümeyi yakalamaya çalışan gelişmekte olan ülkeler, küreselleşmenin getirileriyle birlikte yetersiz sermaye ve bilgi birikiminin olumsuz sonuçlarını tecrübe etmek zorunda kalmışlardır. Kırdan kente göç, vasıfsız işgücü profilinden kaynaklı işsizliğin artması ve kayıt dışı istihdamın beslenmesi, artan nüfusu karşılayamayan istihdam düzeyleri, artan sosyal güvenlik sistemine baskı, devletlerin yeni modern refah devleti kimliği ile piyasada düzenleyici istihdam politikaları arayışları artmıştır.

Ülkeler, ekonomileri, demografik yapıları ve özgün işgücü piyasası motifleriyle birbirinden farklı süreçleri deneyimlemişler; hedef ve politikalar üretmişlerdir. Bu farklılıkları göz ardı etmeden OECD verilerinden yararlanılarak OECD ülkelerinin işgücü piyasası genel görünümleri açıklanmaya çalışılacaktır. Aşağıda Tablo 2.1.'de OECD ülkelerinde işgücüne katılım oranları görülmektedir.

Tablo 2. 1. OECD Ülkeleri İşgücü Katılım Oranları 15+

	2000	2005	2010	2015	2019
Avustralya	63,15	64,41	65,41	65,01	65,96
Avusturya	58,46	58,56	60,40	60,72	61,36
Belçika	52,12	53,30	54,07	53,31	54,39
Kanada	65,76	67,14	66,90	65,84	65,71
Şili	55,96	55,76	58,47	59,67	59,40
Çek Cumhuriyeti	60,40	59,36	58,44	59,42	60,38
Danimarka	65,49	65,56	63,45	61,27	62,30
Estonya	62,01	63,36	66,52	69,71	71,83
Finlandiya	66,91	66,84	66,55	66,04	67,06
Fransa	55,90	56,12	56,42	56,06	55,33

Almanya	57,55	58,48	59,52	60,17	61,91
Yunanistan	52,17	52,90	53,50	51,99	51,96
Macaristan	52,96	54,46	54,84	59,94	62,97
İzlanda	81,82	81,93	81,04	82,54	81,00
İrlanda	59,36	61,83	62,53	61,79	62,14
İsrail	61,69	62,24	63,42	64,09	63,50
İtalya	48,49	49,47	24,21	48,97	49,89
Japonya	62,43	60,41	59,65	59,57	62,04
Kore	61,20	62,22	61,13	62,80	63,33
Letonya	56,16	57,36	58,88	60,07	61,23
Litvanya	59,68	56,28	56,82	59,16	62,09
Lüksemburg	53,41	55,56	57,70	59,98	60,65
Meksika	59,21	59,33	59,68	59,81	60,11
Hollanda	63,06	63,40	64,84	64,38	64,78
Yeni Zelanda	65,23	67,67	67,97	68,68	70,29
Norveç	73,19	72,19	71,80	67,98	64,18
Polonya	65,76	54,90	55,32	56,16	56,20
Portekiz	60,95	61,87	61,23	58,59	59,26
Slovak Cumhuriyeti	60,07	59,42	59,90	59,64	59,69
Slovenya	57,65	59,25	59,44	57,32	58,07
İspanya	53,83	57,79	60,28	59,54	58,64
İsveç	70,90	72,02	70,48	71,97	73,29
İsviçre	67,36	66,98	67,00	68,15	68,23
Türkiye	49,95	46,43	48,80	51,30	52,95
İngiltere	62,74	62,85	62,65	63,16	63,53
ABD	67,07	66,04	64,70	62,65	63,10
OECD Ortalama	61,77	60,35	60,38	60,24	61,08

Kaynak: OECD (2019) İşgücüne Katılım Oranları'ndan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.1.'e göre OECD ülkelerinin işgücüne katılım oranlarının yıllara göre artış eğiliminde olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinin çoğunluğunda işgücüne katılım oranları beşer yıllık periyodlarla belli oranda artsa da, düşüşte olan ülkeler de dikkat çekmektedir. Norveç 2000 yılında nüfusunun %73,19 işgücüne katılım gösterirken yıllara göre işgücüne katılım oranının düştüğü ve 2019 yılında %64,18 olarak gerçekleştiği dikkat çekmektedir. Yine ABD 2000 yılında nüfusunun %67,07'si işgücüne katılım gösterirken 2019 yılına gelindiğinde bu oran %63,10 olarak gerçekleşmiştir. OECD ortalaması dikkate alındığında 2019 yılı itibariyle işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke %81 ile İzlanda iken en düşük olduğu ülke %52,95 ile Türkiye'dir. Kuzey Amerika ülkeleri arasında en yüksek işgücüne katılım oranı %63,33 ile Kore ilk sırada yer alırken %60,10 ile Meksika son sırada yer almaktadır. Avrupa Birliği Ülkeleri(27)'nde ise en yüksek katılım %73,29 ile İsveç olurken en düşük oran %49,86 ile İtalya'dır.

Tablo 2. 2. OECD Ülkeleri İstihdam Oranı

	2000			2005			2010			2015			2019		
	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T
Avustralya	61,3	76,9	69,10	64,6	78,5	71,54	66,1	78,5	72,37	66,8	77,5	72,16	70,0	78,6	74,32
Avusturya	59,6	77,3	68,50	61,1	73,7	67,40	65,7	75,9	70,78	67,1	75,1	71,10	69,2	77,9	73,53
Belçika	51,5	69,4	60,52	52,6	68,2	61,08	56,5	67,4	62,02	58,0	65,5	61,80	61,7	68,8	65,30
Kanada	65,6	76,1	70,90	68,2	76,5	72,44	68,8	74,1	71,47	69,4	75,5	72,51	71,5	77,3	74,44
Şili	-	-	-	38,0	71,1	54,44	46,7	72,0	59,32	51,9	73,0	62,44	53,3	71,4	62,39
Çek Cumhuriyeti	56,9	73,1	64,97	56,3	73,2	64,80	56,3	73,5	64,97	62,4	77,8	70,22	68,1	71,9	75,13
Danimarka	71,6	80,7	76,25	71,9	79,8	75,90	69,5	74,1	71,80	68,7	75,1	71,97	72,0	77,9	75,00
Estonya	57,4	63,3	60,27	63,1	66,7	64,83	60,3	61,7	61,25	68,5	75,3	71,88	72,0	78,6	75,30
Finlandiya	64,2	70,1	67,15	66,5	70,2	68,38	66,9	69,3	68,15	67,7	69,3	68,55	71,8	74,0	72,95
Fransa	-	-	-	58,4	69,2	63,75	59,8	68,3	64,00	60,6	67,1	63,83	62,5	68,7	65,55
Almanya	-	-	-	59,6	71,2	65,45	66,2	76,2	71,25	69,9	77,9	73,97	72,8	80,4	76,70
Yunanistan	41,6	71,5	56,45	46,0	73,4	59,63	48,0	70,3	59,10	42,5	59,2	50,80	47,3	65,8	56,50
Macaristan	49,7	63,5	56,23	51,0	63,1	56,90	50,2	59,8	54,95	57,8	70,2	63,95	63,0	77,3	70,13
İzlanda	-	-	-	80,5	86,8	83,78	76,2	80,1	78,17	82,3	87,1	84,72	81,8	86,0	84,03
İrlanda	53,9	76,3	65,15	58,3	76,8	67,63	57,1	64,9	61,00	59,4	70,2	64,78	64,2	74,9	69,55
İsrail	50,9	61,3	56,08	52,5	60,9	55,67	56,9	63,4	60,16	64,6	72,1	68,32	66,4	71,4	68,94
İtalya	39,5	68,0	53,70	45,4	69,9	57,58	46,1	67,5	56,75	47,2	65,5	56,27	50,1	68,0	59,05
Japonya	56,8	81,1	68,99	58,2	80,5	69,37	60,2	80,2	70,29	64,7	81,9	73,39	71,0	84,3	77,74
Kore	50,1	73,2	61,51	52,6	75,0	63,75	52,7	74,0	63,39	55,7	75,9	65,91	57,8	75,6	66,82
Letonya	-	-	-	58,2	66,4	62,15	59,0	57,9	58,50	66,4	69,0	68,10	70,7	73,9	72,30
Litvanya	-	-	-	58,5	66,4	62,85	58,5	56,5	57,55	66,5	68,0	67,25	72,5	73,4	72,97
Lüksemburg	-	-	-	53,7	73,3	63,60	57,2	73,1	65,20	60,8	71,3	66,15	63,6	72,0	67,95
Meksika	-	-	-	41,8	80,7	60,05	43,2	77,8	59,66	44,7	78,3	60,75	47,0	78,8	62,20
Hollanda	63,5	82,1	72,95	63,0	78,1	70,63	68,3	79,5	73,92	69,2	79,0	74,15	74,0	82,2	78,15
Yeni Zelanda	63,1	77,8	70,33	67,4	81,3	74,22	66,5	78,2	72,21	69,2	79,6	74,30	73,3	81,7	77,44
Norveç	73,7	81,3	77,50	71,8	77,8	74,83	73,3	77,2	75,30	73,0	76,5	74,80	73,1	77,4	75,30
Polonya	48,9	61,2	54,98	46,8	58,8	52,77	52,6	65,3	58,95	56,6	69,2	62,92	61,1	75,3	68,20
Portekiz	60,5	76,5	68,38	61,5	73,2	67,30	61,0	69,7	65,28	61,1	66,8	63,92	67,5	73,5	70,47

Slovak Cumhuriyeti	51,5	62,2	56,77	50,9	64,6	57,70	52,3	65,1	58,77	55,9	69,4	60,98	62,4	74,3	68,42
Slovenya	58,4	67,1	62,85	61,4	70,4	65,95	62,6	69,6	67,53	61,0	69,2	65,22	68,7	74,8	71,88
İspanya	41,3	71,2	56,27	51,8	75,1	63,55	52,8	64,7	58,85	52,7	62,9	57,80	57,9	68,7	63,30
İsveç	-	-	-	70,2	74,3	72,30	69,7	74,5	72,15	74,0	77,0	75,53	75,4	78,7	77,13
İsviçre	-	-	-	70,4	83,9	77,20	71,3	83,2	77,33	74,7	83,5	79,20	76,3	84,5	80,47
Türkiye	-	-	-	-	-	-	26,2	66,6	46,27	30,4	69,8	50,15	32,2	68,2	50,30
İngiltere	64,7	77,8	71,22	65,8	77,8	71,78	64,5	74,4	69,88	67,9	77,5	72,72	71,1	79,2	75,17
ABD	67,8	80,6	74,09	65,6	77,6	71,53	62,4	71,0	69,69	63,4	74,1	68,71	66,3	76,5	71,36
OECD Ortalama	-	-	-	-	-	-	56,3	72,6	64,40	58,4	74,3	66,30	61,3	76,2	68,71

Kaynak: OECD (2019) verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.2.'ye göre OECD ülkeleri istihdam oranlarının genellikle artış eğiliminde olduğu görülmektedir. 2019 yılı verilerine göre ülkeler arasında en yüksek istihdam oranının %84,03 ile İzlanda'ya ait olduğu ve cinsiyete göre ülkeler değerlendirildiğinde, %81,8 ile en yüksek kadın istihdam oranının yine İzlanda'ya ait olduğu dikkat çekmektedir. Ülkeler arasında en düşük istihdam oranı %50,30 ile Türkiye'de gerçekleşmiştir. Cinsiyete göre istihdam oranına bakıldığında ise en düşük kadın istihdam oranında %32,2 ile Türkiye yer alırken erkeklerin istihdama katılım oranında en düşük ülke %65,8 ile Yunanistan'dır. Bir bütün olarak Avrupa Birliği 27 ülkelerine bakıldığında, 2010 yılında Avrupa Konseyi, 2020 stratejisini kabul etmiş ve 20-64 yaş aralığındaki nüfusun istihdam oranını en az %75'e çıkarma hedefi koymuştur. AB-27, 2019 yılı içerisinde hedefine henüz ulaşmamış olsa da 17 AB Üye Devleti Avrupa 2020 stratejisine ulaşmış hatta aşmıştır. Bu ülkeler içerisinde İskandinav Ülkeleri, Baltık Üye Devletler istihdam oranlarında hedeflerine ulaşırken, Hırvatistan, İtalya, İspanya ve Yunanistan %70'den az istihdam oranı ile hedeflerine ulaşamamışlardır. (EUROSTAT,2020).

Tablo 2. 3 OECD Ülkeleri İşsizlik Oranı

	2000			2005			2010			2015			2019		
	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T
Avustralya	6,1	6,4	6,2	5,2	4,8	5,0	5,3	5,0	5,2	6,1	6,4	6,0	5,1	5,2	5,1
Avusturya	3,8	3,2	3,5	5,8	5,4	5,6	4,6	4,9	4,8	5,3	6,0	5,7	4,3	4,6	4,4
Belçika	8,6	5,7	7,0	9,5	7,6	8,4	8,5	8,1	8,2	7,7	9,0	8,4	4,9	5,7	5,3
Kanada	6,6	6,9	6,8	6,4	7,0	6,7	7,2	8,8	8,0	6,2	7,4	6,9	5,2	6,0	5,6
Şili	10,3	9,3	9,6	10,5	8,4	9,2	9,6	7,2	8,1	6,8	5,7	6,2	7,7	6,4	7,0
Çek Cumhuriyeti	10,5	7,4	8,8	9,7	6,4	7,9	8,4	6,3	7,2	6,0	4,2	5,0	2,3	1,7	2,0
Danimarka	5,2	4,0	4,6	5,2	4,4	4,8	6,7	8,6	7,7	6,5	6,0	6,2	5,2	4,8	5,0
Estonya	13,2	15,8	14,6	6,9	9,1	8,0	14,0	19,3	16,7	6,1	6,2	6,1	4,8	4,0	4,4
Finlandiya	10,5	9,0	9,8	8,6	8,1	8,3	7,6	9,0	8,3	8,8	9,8	9,3	6,1	7,1	6,6
Fransa	-	-	-	9,2	7,8	8,4	9,0	8,6	8,8	9,9	10,7	10,3	8,3	8,5	8,4
Almanya	8,0	7,5	7,7	10,8	11,4	11,1	6,4	7,3	6,9	4,2	4,9	4,6	2,7	3,5	3,1
Yunanistan	17,2	7,4	11,3	15,4	6,2	9,9	16,3	10,0	12,7	28,0	21,7	24,9	21,4	13,9	17,3
Macaristan	5,6	7,0	6,4	7,4	6,9	7,1	10,6	11,6	11,1	7,0	6,6	6,8	3,4	3,3	3,4
İzlanda	-	-	-	2,4	2,5	2,5	6,7	8,3	7,5	4,0	3,9	3,9	3,1	3,8	3,5
İrlanda	4,2	4,4	4,3	4,0	4,5	4,3	11,4	17,0	14,5	8,9	10,7	9,9	4,6	5,1	4,9
İsrail	9,1	8,4	8,7	9,5	8,5	8,9	6,4	6,7	6,6	5,3	5,1	5,2	3,9	3,6	3,8
İtalya	14,5	8,1	10,5	10,0	6,3	7,7	9,5	7,4	8,3	12,6	11,3	11,8	11,0	9,0	9,9
Japonya	4,4	4,8	4,7	4,2	4,3	4,4	4,5	5,4	5,0	3,0	3,5	3,3	2,1	2,4	2,3
Kore	3,6	4,9	4,4	3,4	3,9	3,7	3,3	3,9	3,7	3,5	3,6	3,5	3,6	3,8	3,7
Letonya	-	-	-	9,9	10,0	10,0	16,3	22,7	19,4	8,6	11,0	9,8	5,4	7,2	6,3
Litvanya	-	-	-	8,5	8,1	8,3	14,5	21,2	17,8	8,1	10,1	9,1	5,4	7,0	6,2
Lüksemburg	-	-	-	5,8	3,5	4,4	5,0	3,7	4,3	7,3	6,1	6,6	5,5	5,6	5,5
Meksika	-	-	2,5	3,9	3,3	3,5	5,2	5,4	5,3	4,4	4,2	4,3	3,5	3,4	3,5
Hollanda	3,7	2,3	2,9	6,9	5,0	5,8	5,5	4,5	4,9	7,2	6,5	6,8	3,3	3,4	3,3
Yeni Zelanda	5,9	6,2	6,1	4,2	3,5	3,8	6,4	5,8	6,1	5,8	4,9	5,3	4,4	3,8	4,0
Norveç	3,1	3,4	3,3	4,1	4,5	4,3	2,9	4,0	3,5	4,0	3,7	4,3	3,3	3,9	3,6
Polonya	18,0	14,4	16,1	19,9	16,5	17,7	10,3	9,3	9,6	7,7	7,3	7,5	3,5	3,0	3,2
Portekiz	5,0	3,2	4,0	8,6	6,6	7,5	11,8	9,7	10,7	12,7	12,1	12,4	7,1	5,8	6,4

Slovak Cumhuriyeti	18,5	18,9	18,7	17,2	15,4	16,2	14,6	11,3	14,3	12,8	10,3	11,4	5,9	5,5	5,7
Slovenya	7,0	6,4	6,7	7,0	6,0	6,5	7,0	7,4	7,2	10,0	8,0	8,9	4,9	4,0	4,4
İspanya	20,4	9,6	13,9	11,9	7,1	9,1	20,2	19,5	19,8	23,4	20,7	22,0	15,9	12,4	14,1
İsveç	-	-	-	7,3	7,5	7,0	8,5	8,6	8,6	7,2	7,5	7,4	6,9	6,7	6,8
İsviçre	-	-	-	-	-	-	5,1	4,4	-	4,9	4,6	4,8	4,7	4,1	4,3
Türkiye	-	-	-	-	-	-	11,4	10,3	10,6	12,6	9,1	10,2	16,4	12,3	13,6
İngiltere	5,0	6,0	5,5	4,2	5,1	4,7	6,8	8,5	7,7	5,1	5,4	5,3	3,5	3,9	3,7
ABD	4,1	3,9	3,9	5,0	5,0	5,0	8,6	10,5	9,6	5,1	5,3	5,2	3,6	3,7	3,6
OECD Ortalama	-	-	-	-	-	-	8,3	8,5	8,3	7,0	6,7	6,7	5,5	5,2	5,3

Kaynak: OECD (2019) verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.3'e göre OECD ülkeleri arasında en yüksek toplam işsizlik oranı %17,3 ile Yunanistan'a aittir. Cinsiyete göre işsizlik oranlarına bakıldığında ise en yüksek kadın işsizlik oranı %21,4 ile Yunanistan'da, en yüksek erkek işsizlik oranı ise %14,1 ile İspanya'da gerçekleşmiştir. Ülkeler arasında en düşük işsizlik oranı %2 ile Çek Cumhuriyeti'ndedir. Cinsiyete göre en düşük işsizlik oranı %1,7 ile Çek Cumhuriyeti'nde gerçekleşirken en düşük kadın işsizlik oranı %2,1 ile Japonya'da gerçekleştiği görülmektedir. OECD ülkelerinin 2008 finansal krizden büyük ölçüde etkilendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Beşer yıllık ara ile alınmış işsizlik oranları değerlendirildiğinde örneğin İspanya'da 2005 yılında işsizlik oranı %9,1 iken 2010 yılına gelindiğinde %19,8 olduğu görülmekte ve bu etkinin sürdüğü işsizlik oranının diğer ülkelere göre ilerleyen yıllarda düşmesi beklenirken 2015 yılında %22 olduğu 2019 yılında ise %14,1 gerçekleştiği görülmektedir. Aynı şekilde Yunanistan dikkat çeken ve benzer dalgalanmayı yaşayan bir diğer ülke örneğidir. Ülkeler kendi iç mekanizmalarından kaynaklı sorunların haricinde küresel düzeydeki finansal krizlerin sonuçlarını da tecrübe etmişlerdir. İtalya, İrlanda, Estonya'nın kriz dönemlerinde işsizlik oranlarının yükseldiği net bir şekilde görülmektedir. Kriz dönemleri sonrası yüksek seyreden işsizlik oranlarında sürekli düşüş yaşanan ülkeler de elbette vardır ve bunlardan biri Almanya'dır. 2005 yılında Almanya'da işsizlik oranı %11,1 iken 2010 yılında %6,9 düşmüş, devam eden periyotta 2015 yılında %4,6, 2019 yılında ise %3,1'lik bir işsizlik oranı yaşanmıştır. OECD ülkeleri arasında yer alan Türkiye'nin işgücü verileri diğer ülkelere ayrılmaktadır. O nedenle ayrı bir başlık altında değerlendirilecektir.

2.2. Türkiye İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

Türkiye işgücü piyasası genel görünümü ile gelişmiş ülke ekonomilerinin işgücü piyasası görünümünden farklılaşan bazı özelliklere sahiptir. İstihdam konusunda, işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü ve özellikle kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü bu farklılıklardan bazılarıdır. İstihdam, işsizlik, işgücüne katılım oranı gibi temel işgücü piyasası göstergeleri ülke ekonomilerinin gelişmişlikleri hakkında bilgi vermektedir. Bu noktada Türkiye'de uygulanan bazı politikalar işgücü arz ve talebini etkilemekte ve bazı olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir. Türkiye'de sermaye artışı ve yatırımlar, nüfus artışıyla birlikte artan işgücünü arzını karşılayamamakta ve sınırlı istihdam olanakları yaratılmaktadır. Bunun dışında istikrarsız büyüme, yanlış ekonomi politikaları, işgücü talebinin yeterince yaratılmaması bu politikaların sonuçlarından bazılarıdır. (Koray, 2012: 297-299). Türkiye'nin işgücü durumu portresi, nüfus, istihdam, işgücüne katılım, işsizlik ve

eğitilmiş işsizlik gibi bilgilere TÜİK'in dönemsel olarak hesapladığı verilerden yararlanarak detaylı bir şekilde çizilmeye çalışılacaktır.

2.2.1. Türkiye'ye İlişkin Güncel Demografik Veriler

TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları'na (ADNKS) göre, Türkiye Nüfusu 2019 yılı itibariyle 83 milyon 154 bin 997 kişidir. Bu nüfus içerisinde erkekler %50,2'lik bir oranla 41 milyon 721 bin 136 kişi iken, kadınlar %49,8'lik bir oranla 41 milyon 433 bin 861 kişiden oluşmaktadır (TÜİK,2020). Ülke nüfusunun %67,8'i çalışma çağındadır. 0-14 yaş grubu nüfus içerisinde %23,1'lik kısmı oluştururken 65 yaş ve üzeri nüfus %9,1'lik kısmı oluşturmaktadır. Bu veriler 65 yaş nüfusun toplam nüfus içindeki oranının görece düşüklüğü ve sahip olduğu genç nüfus ile Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemleri için çok önemli olan demografik fırsat penceresinde bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 2. 4. Türkiye'de Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus (2014-2019)

Yıl	Yaş Grubu	Toplam	Erkek	Kadın	Oran (%)	Erkek	Kadın
20014	Toplam	77 695 904	38 984 302	38 711 602	100,0	100,0	100,0
	0-14	18 862 430	9 683 155	9 179 275	24,3	24,8	23,7
	15-64	52 640 512	26 601 724	26 038 788	67,8	68,2	67,3
	65+	6 192 962	2 699 423	3 493 539	8,0	6,9	9,0
2015	Toplam	78 741 053	39 511 191	39 229 862	100,0	100,0	100,0
	0-14	18 886 220	9 695 191	9 191 029	24,0	24,5	23,4
	15-64	53 359 594	26 972 558	26 387 036	67,8	68,3	67,3
	65+	6 495 239	2 843 442	3 651 797	8,2	7,2	9,3
2016	Toplam	79 814 871	40 043 650	39 771 221	100,0	100,0	100,0
	0-14	18 925 782	9 715 020	9 210 762	23,7	24,3	23,2
	15-64	54 237 586	27 409 238	26 828 348	68,0	68,4	67,5
	65+	6 651 503	2 919 392	3 732 111	8,3	7,3	9,4
2017	Toplam	80 810 525	40 535 135	40 275 390	100,0	100,0	100,0
	0-14	19 033 488	9 769 101	9 264 387	23,6	24,1	23,0
	15-64	54 881 652	27 732 601	27 149 051	67,9	68,4	67,4
	65+	6 895 385	3 033 433	3 861 952	8,5	7,5	9,6
2018	Toplam	82 003 882	41 139 980	40 863 902	100,0	100,0	100,0
	0-14	19 184 329	9 846 565	9 337 764	23,4	23,9	22,9
	15-64	55 633 349	28 123 283	27 510 066	67,8	68,4	67,3
	65+	7 186 204	3 170 132	4 016 072	8,8	7,7	9,8
2019	Toplam	83 154 997	41 721 136	41 433 861	100,0	100,0	100,0
	0-14	19 212 345	9 859 547	9 352 798	23,1	23,6	22,6
	15-64	56 391 925	28 524 329	27 867 596	67,8	68,4	67,3
	65+	7 550 727	3 337 260	4 213 467	9,1	8,0	10,2

Kaynak: TÜİK (2019) ADNKS verilerine göre yazar tarafından derlenmiştir.

Çalışma çağındaki 56 milyon 391 bin 925 kişiye bakıldığında %68,4'ünü erkekler, %67,3'ünü kadınlar oluşturmaktadır.

2.2.2. Türkiye'de İstihdam ve İşgücüne Ait Göstergeler

Türkiye genç nüfusa sahip olmasına rağmen işgücüne katılım oranları ile istihdam oranlarında hedeflenen başarı yakalanamamıştır. Tablo 2.5'te Türkiye'de işgücü ve istihdamın genel görünümüne ait veriler görülmektedir.

Tablo 2. 5. Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Genel Görünümü (2000-2020)

Yıllar	Kurumsal Olmayan Nüfus (000)	15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (000)	İşgücü (000)	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam (000)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik (000)	İşsizlik Oranı (%)
2000	66.187	46.221	23.078	49,9	21.581	46,7	1.497	6,5
2001	67.296	47.158	23.491	49,8	21.524	45,6	1.967	8,4
2002	68.393	48.041	23.818	49,6	21.354	44,4	2.464	10,3
2003	69.479	48.912	23.640	48,3	21.147	43,2	2.493	10,5
2004	66.379	47.544	22.016	46,3	19.632	41,3	2.385	10,8
2005	67.227	48.359	22.455	46,4	20.067	41,5	2.388	10,6
2006	68.066	49.174	22.751	46,3	20.423	41,5	2.328	10,2
2007	68.901	49.994	23.114	46,2	20.738	41,5	2.376	10,3
2008	69.724	50.772	23.805	46,9	21.194	41,7	2.611	11,0
2009	70.542	51.686	24.748	47,9	21.277	41,2	3.471	14,0
2010	71.343	52.541	25.641	48,8	22.594	43,0	3.046	11,9
2011	72.376	53.593	26.752	49,9	24.110	45,0	2.615	9,8
2012	73.604	54.724	27.339	50,0	24.824	45,4	2.518	9,2
2013	74.457	55.608	28.271	50,8	25.524	45,9	2.474	9,7
2014	-	56.986	28.786	50,5	25.933	45,5	2.853	9,9
2015	-	57.854	29.678	51,3	26.621	46,0	3.057	10,3
2016	-	58.720	30.658	52,0	27.205	46,3	3.330	10,9
2017	-	59.894	31.643	52,8	28.189	47,1	3.454	10,9
2018	-	60.654	32.084	53,2	28.738	47,4	3.537	11,8
2019	-	61.449	32.549	53,0	28.080	45,7	4.469	13,7
2020	-	62.730	31.749	50,6	27.554	43,9	4.194	13,2

Kaynak: TÜİK (2020) veri seti kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

TÜİK verilerine göre 2020 yılı ağustos ayı verilerine göre 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus bir diğer ifade ile çalışma çağındaki nüfus 62 milyon 730 bin kişidir. Çalışma çağındaki nüfusun neredeyse yarısını oluşturan işgücü ise 31 milyon 749 bin kişiden oluşmaktadır ve işgücüne katılım oranı %50,6'dır. 30 milyon 981 bin kişi de işgücüne dâhil olmamaktadır.

Tablo 2.5 verilerine göre Türkiye işgücü piyasasının gelişimine bakıldığında; ekonomik krizlerden piyasanın etkilendiği söylemek yanlış olmayacaktır. 2001 krizi sonrası işsizlik oranı 2002 yılında %10,3 ile çift hanelere çıkmış ve bu tarihten sonra işsizlik kronik bir hal almaya başlamıştır. Dünyada da etkili olan 2008-2009 krizi sonrası krizin piyasaya etkisi aşamalı olarak yansımış; 2009 yılı itibari ile işsizlik oranı %14 olmuştur. 2008-2009 krizi sonrası işgücüne katılım oranları görece artmış olsa da piyasanın genel görünümünde nüfus içerisindeki çalışma çağındaki nüfusun, işgücünde olma ve olmama durumları neredeyse yarı yarıya bir oranla seyrettiği açıktır. İşgücüne katılım oranına bakıldığında 2012 yılı itibariyle %50 oranına ulaştığına ve takip eden yıllarda da dalgalı bir şekilde %50 bandında seyrettiği görülmektedir. (TÜİK,2020). 2011 yılı itibariyle işsizlik oranı %9,8 ile tek haneye düşmüş, fakat 2015 yılı itibari ile tekrar çift hanelere yükselmiş ve %10,3 olarak saptanmıştır.

Ekonomik krizlere karşı hassas olan ve etkilenen Türkiye işgücü piyasası ekonomik büyümeden de görece olumlu etkilenmesi beklense de 2017 yılı %7,4 lük oranda ekonomisini büyütmüş fakat işsizlik oranı bir önceki yıllara aynı kalmış, %10,9 olarak saptanmıştır (TÜİK,2020). Literatürde ‘istihdam yaratmayan büyüme’ olarak nitelendirilen bu büyüme, istihdam oranlarında da ciddi bir artışa sebep olmamış 2018 yılında üç puanlık bir artış getirmiştir. İşsizlik oranı 2020 yılı ağustos ayı itibarıyla %13,2 olarak saptanmıştır. Tablo göstermektedir ki; Türkiye nüfusu her geçen yıl artsa da artan nüfusa ve artan nüfusla birlikte işgücüne yeni katılan nüfusa yetecek düzeyde iş yaratılamamakta ve işsizlik kronik bir sorun olmayı sürdürmektedir.

Türkiye işgücü piyasasının genel özelliklerinden biri de cinsiyet temelli işgücüne katılım oranları ile istihdam oranlarındaki eşitsizliklerdir. Aşağıda Tablo 2.6’da cinsiyete göre işgücüne katılım ve istihdam oranları görülmektedir.

Tablo 2.6. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranı (%)

Yıllar	İşgücüne Katılım Oranı (%)			İstihdam Oranı (%)		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2000	49,9	26,6	73,7	46,7	24,9	68,9
2001	49,8	27,1	72,9	45,6	25,1	66,5
2002	49,6	27,9	71,6	44,4	25,3	63,9
2003	48,3	26,6	70,4	43,2	23,9	62,9
2004	46,3	23,3	70,3	41,3	20,8	62,7
2005	46,4	23,3	70,6	41,5	20,7	63,2
2006	46,3	23,6	69,9	41,5	21,0	62,9
2007	46,2	23,6	69,8	41,5	21,0	62,7
2008	46,9	24,5	70,1	41,7	21,6	62,6

2009	47,9	26,0	70,5	41,2	22,3	60,7
2010	48,8	27,6	70,8	43,0	24,0	62,7
2011	49,9	28,8	71,7	45,0	25,6	65,1
2012	50,0	29,5	71,0	45,4	26,3	65,0
2013	50,8	30,8	71,5	45,9	27,1	65,2
2014	50,5	30,3	71,3	45,5	26,7	64,8
2015	51,3	31,5	71,6	46,0	27,5	65,0
2016	52,0	32,5	72,0	46,3	28,0	65,1
2017	52,8	33,6	72,5	47,1	28,9	65,6
2018	53,2	34,2	72,7	47,4	29,4	65,7
2019	52,1	34,4	72,0	45,6	28,7	63,1
2020	50,6	32,0	69,6	42,4	27,0	61,3

Kaynak: TÜİK (2020) İşgücü İstatistikleri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.6.'ya göre cinsiyet temelli işgücüne katılım ve istihdam oranlarına bakıldığında son 20 yılda kadınların erkeklerin çok gerisinde kaldığı görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının 2004 ve 2005 yıllarında %23,3 ile en düşük seviyelerine gerilediği ve 2010 yılına kadar anlamlı bir artışın olmadığı görülmektedir. 2011-2016 yılları arası 4 puan artmış %32,5'e yükselmiş ve devam eden yıllarda artışını sürdürerek 2019 yılında %34,4 olarak gerçekleşmiştir. Tablo 2.6'ya göre son 20 yıl içerisinde kadınların işgücüne katılım oranlarında sadece 6 puanlık bir artışın yaşandığı ve 2020 yılı ağustos ayı verisine göre de %32 olduğu görülmektedir. Erkeklerin işgücüne katılım oranlarının %70'ler düzeyinde olduğu görülmektedir. 2000 yılında %73,7 olan erkeklerin işgücüne katılım oranı 2020 yılı ağustos ayı verilerine göre yaklaşık 3,5 puanlık bir gerileme ile %69,6'dur.

Tablo 2.6 verilerine göre Türkiye'de istihdama katılımında da kadın ve erkek arasında eşitsizlikler mevcuttur. 2020 yılı Ağustos ayı verilerine göre erkeklerin istihdama katılım oranı %61,3 iken kadınların istihdama katılım oranı %27'dir. Kadınların istihdam oranları yıllara göre yükselmiş, en yüksek istihdam oranı 2018 yılında %29,4 ile gerçekleşmiş, ancak 2019 ve 2020 yılında tekrar düşüş görülmüştür. Erkeklerin istihdam oranı kadınlara göre daha dalgalı bir seyir izlemiş, 2000 yılında %68,9 olan erkeklerin istihdam oranı 2020 yılı ağustos ayında %61,3 olarak gerçekleşmiştir.

Kadınların işgücüne katılımları OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında tatminkâr seviyede seyretmese de kadınların işgücüne katılımını arttıran sebeplere bakıldığında ilk başta eğitim profilindeki değişim dikkat çekmektedir. Aşağıda Tablo 2.7'de eğitim durumuna göre işgücü durumu görülmektedir.

Tablo 2. 7. Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (2020) (15+ Yaştaki Nüfus)

Eğitim Durumu	İşgücüne Katılım Oranı (%)			İstihdam Oranı (%)			İşsizlik Oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	50,6	69,6	32,0	43,9	61,3	27,0	13,2	11,9	15,9
Okur- yazar olmayanlar	16,0	27,8	13,6	14,9	24,2	13,0	7,1	13,2	4,5
Lise altı eğitimliler	45,7	65,3	25,5	40,2	57,5	22,5	12,0	12,1	11,9
Lise	50,6	68,4	30,0	42,6	58,8	23,8	15,8	13,9	20,7
Mesleki veya teknik lise	62,4	78,5	38,1	53,1	69,5	28,3	14,9	11,5	25,6
Yükseköğretim	74,8	82,9	65,6	64,2	73,8	53,2	14,2	10,9	18,8

Kaynak: TÜİK(2020), İşgücü İstatistiklerinden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Ağustos ayı 2020 verilerine göre Türkiye’de 31 milyon 749 bin kişi işgücüne katılmaktadır. Bunun 21 milyon 592 bin kişi erkeklerden, 10 milyon 156 bin kişisi kadınlardan oluşmaktadır. Erkeklerde okur yazma olmayanlar hariç, diğer eğitim düzeylerinde işgücüne katılma oranları arasında ciddi bir farklılık yoktur. Kadınlar özelinde ise yükseköğretim mezunu olma haricinde ciddi farklılık yoktur. Örneğin mesleki veya teknik lise mezunu erkeklerin %78,5’i işgücüne katılırken aynı eğitim düzeyindeki kadınların %30’u işgücüne katılmaktadır. Yükseköğretim mezunu kadınların %65,6’sı işgücüne katılırken bu durum erkeklerde %82,9 düzeyindedir. Eğitim düzeyi ve işgücü piyasasına dâhil oluşa dair Walfogel (1999)’in görüşü de eğitim düzeyi yüksek kadınların daha az sayıda ve kısa sürede annelik izni kullanıp işgücü piyasasına geri dönme eğilimlerinin eğitim düzeyi düşük kadınlara göre dört kat daha fazla olduğu yönündedir.

Tablo 2.7’ye göre kadınların eğitim düzeyleri arttıkça istihdam oranları da artmaktadır. 2020 yılı ağustos ayı itibariyle %27 düzeyinde olan kadınların istihdam oranı yükseköğretimden mezun olmuş kadınlarda %5,2’ye çıkmaktadır. Erkeklerde de en yüksek istihdam düzeyi yükseköğretim mezunu erkeklerde gerçekleşmiştir.

İşsizlik oranları arasında ilk dikkat çeken konu cinsiyet temelli işsizlik oranları arasındaki fark olmakla birlikte, özellikle kadınlarda lise ve lise ve altı eğitim düzeyine sahip olmanın işsizliği derinleştirmesidir. Bu durum eğitim düzeyi artan kadınların istihdamda olma durumlarını da kanıtlar niteliktedir. Erkeklerde en çok işsizlik %13,9 ile lise mezunlarında ve %13,2 ile okuryazar olmayanlarda gerçekleşmektedir. Kadınlarda en fazla işsizlik %25,6 mesleki veya teknik lise mezunu olma eğitim durumunda gerçekleşmiştir. Bu durum lise ve

mesleki ve teknik lise eğitimlerinin istihdama hazırlayan bir eğitim fonksiyonuna sahip olmadığını göstermektedir.

Kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkileyen bir diğer durum neo-liberalizmin kültürel yapıdaki dönüşümünde yatmaktadır. Neo-liberal dönüşüm aile yapısında değişime sebep olmuş ve evlilik ve çocuk konusunda kişilerin karar alma süreçlerini etkilemiştir (Andersen, 2011: 38).

Kadınları işgücü piyasasında bulunmaya tetikleyen bir diğer konu boşanma oranlarındaki artıştır (Akgeyik, 2016: 46). Aşağıda Tablo 2.8’de medeni duruma göre istihdam oranları görülmektedir.

Tablo 2. 8. Medeni Duruma Göre İstihdam Oranı (2014-2019)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Toplam	45,5	46,0	46,3	47,1	47,4	45,7
Bekâr	43,5	44,4	44,6	45,4	46,0	44,4
Evli	49,7	50,2	50,6	51,4	51,4	49,5
Boşanmış	49,0	49,0	50,5	50,1	51,7	49,8
Dul	9,3	8,9	8,9	9,3	9,8	8,9
Kadın	26,7	27,5	28,0	28,9	29,4	28,7
Bekâr	30,7	32,1	32,5	33,0	33,5	33,3
Evli	27,6	28,6	29,2	30,3	30,7	29,8
Boşanmış	39,7	39,5	41,7	41,4	43,4	41,4
Dul	7,8	7,4	7,5	7,5	8,1	7,2
Erkek	64,8	65,0	65,1	65,6	65,7	63,1
Bekâr	53,1	53,6	53,5	54,3	55,0	52,7
Evli	72,1	72,1	72,4	72,8	72,5	69,6
Boşanmış	63,2	63,2	63,6	63,0	64,1	61,7
Evli	16,4	15,9	15,8	17,9	18,2	17,4

Kaynak: TÜİK (2019), İşgücü İstatistiklerinden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.8.’de göre 2019 yılı itibariyle medeni duruma göre istihdam durumu incelendiğinde kadınlar içinde medeni hali boşanmış olan kadınlar %41,4 ile ilk sırada yer alırken, evli olup istihdamda olan kadınların oranı ise %29,8 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Tablo 2.8’de de görüldüğü üzere boşanmış kadınların istihdamda olma durumları işgücüne katılım oranları ile de paralel olarak düşünüldüğünde daha fazladır. Boşanma kadınların kendi ayakları üzerinde durmalarını zorunlu hale getirmiş ve ekonomik özgürlüklerini kazanmak isteyen kadınların hem işgücüne katılımı hem de istihdamları artmıştır.

Neo-liberal dönüşümle birlikte değişen refah devleti yapısı, kısmi süreli çalışma şekillerinin varlığı da kadınların işgücü piyasasına katılımını olumlu yönde etkilemiştir. Ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genel itibariyle iş-yaşam dengesinin korunmasını ve kadınların hem işgücü piyasasından uzaklaşmamlarını hem de bakım hizmetlerini üstlenmeleri amacıyla kısmi süreli çalışma, işgücü piyasasına katılım noktasında pozitif etkiye sahip olmuştur (Emir, 2019: 25). Kadınların evlilik yaşlarının ilerlemesi, doğum oranlarının düşmesi, küreselleşmeyle birlikte sektörel dağılımda tarım dışı sektörlerde istihdamın artması yine kadınların işgücüne katılımlarını olumlu yönde etkileyen unsurlardandır. Aşağıda Tablo 2.9’de istihdamın sektörlere göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 2.9. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

Yıllar	Tarım			Sanayi			İnşaat			Hizmetler		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2014	19,5	19,6	15,3	20,5	16,4	22,3	7,1	0,9	9,8	52,8	53,1	52,7
2015	18,9	27,5	15,2	20,1	15,5	22,1	7,1	0,9	9,8	53,9	56,1	53,0
2016	18,4	26,3	15,0	19,7	15,2	21,7	6,9	1,0	9,5	54,9	57,5	53,8
2017	18,3	25,6	14,9	19,5	15,0	21,5	7,3	1,0	10,1	55,0	58,4	53,4
2018	17,3	22,8	14,8	19,8	15,1	22,0	5,8	0,8	8,2	57,0	61,3	55,0
2019	16,5	22,1	14,0	20,6	15,4	22,9	5,4	0,7	7,5	57,5	61,8	55,5
2020	19,2	28,2	16,2	19,8	15,5	21,7	6,2	0,8	8,6	54,7	56,3	55,4

Kaynak: TÜİK (2020) Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.9’a göre istihdamın sektörel dağılımında yıllar arasında ciddi bir değişimin olmadığı görülmektedir. İstihdamın büyük bir payı hizmet sektöründe yer almakta ardından sanayi, tarım ve inşaat olarak sıralanmaktadır. Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımı ulaşılan son verilere göre (2020 Yılı Ağustos ayı) 15 milyon 83 bin kişi hizmet sektöründe, 5 milyon 460 bin kişi sanayi sektöründe 5 milyon 289 kişi inşaat sektöründe ve 1 milyon 722 bin kişi tarım sektöründedir. 2020 ağustos ayı verilerine göre istihdamın sektörel dağılımında ilk olarak %54,7 ile hizmet sektörü, ardından %19,8 ile sanayi sektörü, %19,2 ile tarım ve son olarak %6,2 ile inşaat sektörü gelmektedir.

Cinsiyete göre sektörel dağılıma bakıldığında; kadınların en fazla hizmet ve tarım sektöründe çalıştığı görülmektedir. Mevsim etkilerinden arındırılmış temel işgücü istatistiklerine göre 8 milyon 541 istihdamdaki kadınların %56,3’ü hizmet sektöründe, %28,2’si tarım sektöründe çalışmaktadır. 19 milyon 14 bin istihdamdaki erkeğin %55,4’ü hizmet sektöründe yer alırken %21,7’si sanayi sektöründe yer almaktadır. Kadın ve erkeklerin

en az yer aldığı sektör inşaat sektörü olmuştur. Aşağıda Tablo 2.10’da cinsiyete göre istihdamın işteki durumu görülmektedir.

Tablo 2. 10.Cinsiyete Göre İstihdamın İşteki Durumu (%)

Yıl	Ücretli veya Yevmiyeli			İşveren			Kendi Hesabına			Ücretsiz Aile İşçisi		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2014	66,9	62,6	68,7	4,4	1,2	5,8	17,5	9,1	21,1	11,2	27,1	4,4
2015	67,9	64,3	69,4	4,5	5,9	1,2	17,1	9,0	20,7	10,6	25,5	4,1
2016	67,8	64,8	69,2	4,6	1,3	6,0	17,1	9,2	20,6	10,5	24,7	4,3
2017	68,2	65,5	69,5	4,4	1,4	5,8	17,5	10,2	20,7	9,9	23,0	3,9
2018	68,8	67,9	69,3	4,6	1,6	5,9	17,0	9,1	20,7	9,6	21,3	4,1
2019	70,1	68,8	10,1	4,6	1,7	5,9	16,5	9,0	19,9	9,3	20,5	4,2
2020	69,0	67,0	70,0	4,3	1,7	5,5	16,1	8,5	19,5	10,4	22,7	4,9

Kaynak: TÜİK (2020) Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.10’a göre istihdamın işteki durumu yıllara göre değerlendirildiğinde ilk sırada ücretli ve yevmiyeli çalışanların yer aldığı, ardından kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin geldiği ve son sırada işverenlerin yer aldığı görülmektedir. 2020 Ağustos ayı verilerine göre istihdamdakilerin %69’u ücretli ve yevmiyeli çalışmaktadır. İstihdamda olan kadınların %67’si erkeklerince %70’i ücretli veya yevmiyeli çalışmaktadır. İstihdamda yer alanların çoğunlukta olduğu bir diğer durum %16 ile kendi adına çalışanlar gelirken, %4,3 ile en son sırada işverenler gelmektedir. İstihdamda bulunan kadınların işteki durumu değerlendirildiğinde birinci sırada ücretli veya yevmiyeli çalışma gelirken, ikinci sırada ücretsiz aile işçiliği gelmektedir. Tüm istihdam içerisinde %10,4’lük paya sahip olan ve istihdamda bulunan erkeklerin en az yer aldığı ücretiz aile işçiliği, istihdamda olan kadınların %22,7’sini içinde barındırmaktadır. İstihdamda olan kadınların en az yer aldığı durum ise %1,7 ile işverenliktir. Erkeklerin ücretli ve yevmiyeli çalışmanın ardından en çok yer aldıkları işteki durum ise %19,5 ile kendi hesabına çalışanlar olmuştur. Aşağıda Tablo 2.11’de sebebine göre işgücüne dâhil olmayanlar görülmektedir.

Tablo 2. 7. İşgücüne Dâhil Olmama Gerekçeleri (2020)

Türkiye	Kadın (Bin)	Oran (%)	Erkek (Bin)	Oran(%)
İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus	21.534	100	9.448	100
İş Arayıp Çalışmaya Hazır Olan	2.364	25	1.719	18,2
Mevsimlik Çalışan	42	0,20	34	0,35
Ev İşleriyle Meşgul	10.079	46,8	-	-

Eğitim/Öğretim	2.340	10,8	1,905	20,2
Emekli	1.294	6	3.558	37,6
Engelli, Yaşlı veya Hasta	3.359	15,6	1.559	16,5
Diğer	2.057	0,9	642	6,7

Kaynak: TÜİK (2020), İşgücü İstatistikleri İstatistiklerinden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye işgücü piyasasında işgücüne dâhil olmayanların %69,5'ini kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlar ve erkeklerin işgücüne dâhil olmama sebepleri içinde “ev işleri ile meşgul olma” durumuna bakıldığında erkekler özelinde herhangi bir veriyle karşılaşılmamakta aksine kadınların en fazla işgücüne dâhil olmama sebebi olarak bu durum dikkat çekmektedir. İşgücüne dâhil olmayan kadınların %46,8'i ev işleri ile meşgul olduğu için işgücüne dâhil olmadığını beyan etmişlerdir. Bu durumun sadece kadınlar özelinde bir veri olarak karşımıza çıkması, toplumsal cinsiyete dayalı bir iş ayrımının olduğunu gösterir niteliktedir. Erkeklerin en fazla (%37,8'i) emeklilik sebebiyle işgücüne dâhil olmadıkları görülmektedir. Kadınların %25'i iş arayıp çalışmaya hazırken erkeklerin %18,2'si bu alanda yer almaktadır.

Genel itibariyle Türkiye'de işgücüne katılım oranı değerlendirildiğinde, düşük seyrettiği görülmekte ve bunun en önemli nedeninin kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüklük olduğu görülmektedir. Bu düşüklüğün birçok sebebi olabilmektedir. Eğitimde geçen sürenin uzaması, kişilerin işgücüne girmelerini geciktirmektedir. Bir diğer yandan 2020 yılı ağustos ayı itibari ile Türkiye'de 10 milyon 57 bin kadın ev işleri ile meşgul olduğu için işgücüne katılmamaktadır (Bkz: Tablo 2.11). Ayrıca ücretsiz aile işçiliği, evlilik, çocuk bakımı gibi konular da yine kadınların işgücü piyasasına dâhil olmamasını açıklar sebeplerdendir. Belirtmek gerekir ki Türkiye işgücü piyasası kırdan kente göçle beslenmiş ve bu süreçte kadınlar kırdan ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, kentte eğitim seviyesi ve vasıf düzeylerinin düşüklüğü sebebiyle kendilerine uygun iş bulma imkânları oldukça kısıtlı kalmış ve bu durum işgücüne katılım oranlarını düşürmüştür. Çocuklu kadınların bir işte çalışıp elde edecekleri ücretle, çocuklarının masraflarını karşılaştırıp, ücretin yeterli olmayacağı endişesiyle işgücüne katılmadıkları da olası bir sebep olarak değerlendirilmektedir (Özşuca, 2003: 46).

2.2.3. Türkiye'de İşsizliğin Yapısı

Türkiye'de işsizlik 1980 sonrası “ihracata dayalı sanayileşme stratejisi” çevresinde uygulanan politikalarla yapısal bir sorun haline gelmiştir. Özellikle 1990 sonrası

küreselleşme, otomasyon ve neo- liberal politikaların işgücü piyasasına yansımalarıyla birlikte, işgücünün sahip olduğu niteliklerle işgücü arzının talep ettiği nitelikler arasında farklılaşmasının ortaya çıkması ve işgücünün teknolojik değişimlere geç cevap vermesi, yatırımın düşük seviyede seyretmesi gibi sebeplerle işsizlik yapısal bir sorun haline gelmiştir (Mehmet ve Kılıç, 2009: 33).

Türkiye işgücü piyasasının ekonomik krizlerden etkilendiği ve işsizlik rakamlarına yansıdığı daha önce ifade edilmişti. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri konusunda da bizlere ipucu veren cinsiyet ve işsizlik oranları Tablo 2.12’de görülmektedir.

Tablo 2. 8. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (2000-2020)

Yıllar	Türkiye	Erkek	Kadın
2000	6,5	6,6	6,3
2001	8,4	8,7	7,5
2002	10,3	10,7	9,4
2003	10,5	10,7	10,1
2004	10,8	10,8	11
2005	10,6	10,5	11,2
2006	10,2	9,9	11,1
2007	10,3	10	11
2008	11,0	10,7	11,6
2009	14,0	13,9	14,3
2010	11,9	11,4	13
2011	9,8	9,2	11,3
2012	9,2	8,5	10,8
2013	9,7	8,7	11,9
2014	9,9	9,8	11,9
2015	10,3	9,2	12,6
2016	10,9	9,6	13,7
2017	10,9	9,4	14,1
2018	11,8	9,5	13,9
2019	13,7	12,4	16,5
2020	13,2	11,9	15,9

Kaynak: TÜİK (2020), TÜİK İşgücü İstatistiklerinden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Cinsiyete göre işsizlik oranlarına bakıldığında, Türkiye genelinde kadın erkek işsizlik oranları arasındaki farkın son yıllarda giderek arttığı göze çarpmaktadır. 2009 yılına kadar Türkiye’de yakın seyreden kadın- erkek işsizlik oranlarının, 2009 yılı sonrası özellikle kadınlarda arttığı dikkat çekmektedir. %14,3’lük oranla 2008-2009 ekonomik krizinden etkilenen piyasanın yıkıcı etkisinin daha çok kadınlar üzerinde etkili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. 2010 yılı itibarıyla kadın işsizlik oranı ile hem Türkiye ortalaması işsizlik oranı hem de erkek işsizlik oranı arasındaki fark giderek açılmaya başlamıştır. Erkek işsizlik oranı çift hanelerin altına

düşse de kadınlarda bu durum değişmemiştir. Türkiye ortalamasının üzerinde seyreden kadın işsizlik oranı 2020 Ağustos ayında %15,9 olarak gerçekleşmiştir.

Eğitim ve işsizlik arasında ilişki bulunmaktadır. Aşağıda Tablo 2.13'te yıllara göre eğitim durumu ve işsizlik oranı görülmektedir.

Tablo 2. 9. Yıllara Göre Eğitim Durumu ve İşsizlik Oranı (2004-2020)

Yıllar	Okur- Yazar Olmayan	Lise Altı Eğitimli	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yükseköğretim
2004	4,3	9,7	14,7	16	12,2
2005	4,9	10,1	13,9	13,6	10
2006	4,8	9,8	14	11,8	9,6
2007	5,2	,8	13,9	12	9,7
2008	6,3	10,7	14,1	11,7	10,3
2009	8	13,9	18	15,6	12,1
2010	6	11,6	15,9	13,2	11
2011	4,6	9,3	12,6	11	10,4
2012	3,9	8,7	11,8	10,1	10,1
2013	4,9	9,3	12	10,5	10,3
2014	6,3	9,4	11,9	10,6	10,6
2015	5,3	10	12,4	10,2	11
2016	5,7	10,2	13,4	11,6	12
2017	5,8	9,8	13,3	11,9	12,7
2018	5,8	10,1	13,1	11,4	12,4
2019	9,2	13,2	16,1	15,3	13,7
2020	7,1	12,0	15,8	14,9	14,2

Kaynak: TÜİK(2020), TÜİK İşgücü İstatistikleri İstatistiklerinden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye’de eğitim ve istihdam arasında verimli bir ilişkiden bahsetmek mümkün değildir. Yapısal işsizliğin oluşumundaki sebeplerin başında işgücünün, piyasanın istediği eğitim ve vasıf düzeylerine yeterli ve gerekli cevap verememesi yatmaktadır. Özellikle yükseköğretim mezunlarının işsizlik rakamlarına bakıldığında yıllara göre dalgalanmalar yaşasa da artmaya devam etmiş ve 2020 yılı ağustos ayında %14,2 ile son on altı yılın en yüksek işsizlik oranı gerçekleşmiştir. Lise, mesleki veya teknik lise mezunlarının işsizlik rakamlarına bakıldığında birbiri arasında ciddi bir farktan bahsetmek mümkün değildir. Özellikle 2015 yılı itibariyle her iki eğitim seviyesinden mezunların işsizlik oranları giderek artmış ve 2020 yılı ağustos ayında lise mezunlarında işsizlik oranı %15,8 iken mesleki ve teknik lise mezunlarında %14,9 olarak gerçekleşmiştir

Eğitim durumunun piyasaya yansması gstermektedir ki eğitim sistemi yeniden değerlendirilmeye muhtaçtır. Piyasanın ihtiyaçlarına gbre eğitim verilmesi, beceri dzeylelerinin geliştirilmesi, işçi ve işvereninin işgücü piyasasının genel yapısı itibariyle oluşan bilgisizlik sorunun ortadan kaldırılması gibi bir sıra tedbirler aktif istihdam politikaları vasıtasıyla yurütölmeye çalışmaktadır. Bu durum eğitimin yetersizliğinin bir kabulü olmakla birlikte bir çözüml aracı olarak nitelendirilebilmesi için aktif istihdam politikalarının içerik ve güncel teknolojik taleplere ne derecede cevap verdiği de ayrıca bir tartışma konusudur. Piyasanın sürdürebilir bir yapıya kavuşması için aktif istihdam politikalarının bireylere verdiği yeni bir alanda kendilerini geliştirme imkânının kabulüyle bu süreci hem eğitim kalitesinin törpülenmemesi hem de uzun sürelerde daha etkin ve verimli olacağı görüşüyle piyasaya uyumlu, eğitim sistemi ihtiyacı su götürmez bir gerçektir.

İşsizliğe dair değinilmesi gereken bir diğer konu işsizlik ve yaş grupları arasındaki ilişkidir. Tablo 2.14'te göre yaşa göre işsizlik oranları görölmektedir.

Tablo 2.10. Yaş Grupları İtibari ile İşsizlik Oranı (2000-2019)

YIL	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2000	10,7	14,8	7,2	5	4,5	3,5	3	3,8	2,2	2	0,5
2001	14,6	17,3	9,6	6,7	6,5	4,9	5,1	4,1	2,9	1,5	0,8
2002	16,7	20,8	11,9	8,6	8,1	7,3	6,6	5,8	4,8	1,6	0,8
2003	17,9	22,1	12,7	9	7,4	6,5	6,5	6	4,5	2,5	0,7
2004	17,7	22,2	13,9	9,3	7,8	6,8	6,3	6,5	4	2,9	1,1
2005	18,2	20,9	13,2	9,3	7,7	6,9	6,9	6,9	4,6	2,9	0,8
2006	17,4	20,1	12,9	8,6	7,4	6,9	6,6	6,8	5,3	2,8	0,8
2007	19,7	20,1	12,4	8,7	7,4	6,8	7	6,2	5	3,2	0,8
2008	19,6	21	13,2	9,7	8,2	7,7	7,6	6,8	6	3,7	1
2009	23,6	26,3	17,5	12,6	11,2	10,2	9,5	9,2	7,7	4,1	1,4
2010	18,8	23,5	14,9	10,3	9,6	8,5	8,6	8,3	6,7	4,4	1,5
2011	15,8	19,8	12,5	8,6	7,5	7	7	6,8	5,9	3,1	1,2
2012	14,9	19	12,2	8,3	6,9	6,5	6,7	6,4	5,3	3,3	0,9
2013	16,4	20	12,6	8,8	7,8	6,7	6,4	6,7	5,8	4,2	1,1
2014	16,1	18,9	13	8,8	7,7	7,1	6,9	7,8	6,7	4,7	2,1
2015	16,5	19,7	13,2	8,9	8,2	7,8	7	8,3	7,2	5,8	2,5
2016	16,2	21,5	14,6	10,1	8,7	8	7,8	7,8	6,6	5,6	2,6
2017	17	22,8	14,5	9,8	8,9	7,7	7,4	7,6	7,5	4,9	2,2
2018	17,1	22	15,1	10	8,8	7,7	7,7	7,8	7,9	5	2,7
2019	21,1	27,6	18,1	13	10,9	10,3	10,3	9,7	8,7	6,9	3,1

Kaynak: TÜİK (2020), İşgücü İstatistikleri ve TÜİK veri tabanı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına göre incelenmesi sonucunda, özellikle 15-19 ve 20-24 yaş aralığında işsizliğin yoğunlaşması "genç işsizlik" sorununu ortaya koymaktadır. Ekonomik krizlerin işsizlik üzerindeki etkisini de yine aynı yaş gruplarında 2001 Krizi sonrası

ile 2008 Krizi sonrası yıllarda derin etkisini görmek mümkündür. Genç işsizlik sorunu 2019 yılına kadar dalgalı bir seyir izlese de son on dokuz yılın en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Türkiye işgücü piyasasında 2019 yılında 15-19 yaş aralığındaki işsizlik %21,2 20-24 yaş aralığındaki işsizlik %27,6 olarak saptanmıştır.

Türkiye’deki işgücü piyasası içerisindeki kırılgan gruplardan biri de gençlerdir. Yaş grupları arasında işsizlikten en fazla etkilenen yaş grubu gençlerdir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin de tecrübe ettiği genç işsizliği Türkiye’de tecrübe etmektedir. Aşağıda Tablo 2.15’te Türkiye’de 2000-2020 yılları arası genç işsizliği görülmektedir.

Tablo 2.11. Yıllara Göre Genç İşsizlik Oranı (2000-2020)

Yıllar	Genç İşsizlik 15-24 Yaş Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2000	13,1	6,5
2001	16,2	8,4
2002	19,2	10,3
2003	20,5	10,5
2004	20,6	10,8
2005	19,9	10,6
2006	19,1	10,2
2007	20,0	10,3
2008	20,5	11,0
2009	25,3	14,0
2010	21,7	11,9
2011	18,4	9,8
2012	17,5	9,2
2013	18,7	9,7
2014	17,9	9,9
2015	18,5	10,3
2016	19,6	10,9
2017	20,8	10,9
2018	20,3	11,8
2019	25,4	13,7
2020	26,1	13,2

Kaynakça: TÜİK(2020), İşgücü İstatistikleri ve TÜİK veri tabanı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.15’e göre 2020 Ağustos ayında genç işsizlik oranı %26,1 iken Türkiye’de ortalama işsizlik oranı %13,2’dir. Görüldüğü üzere genç işsizliği, Türkiye’de yaşanan işsizlikten iki kat daha fazladır. Son 20 yıl içerisinde en yüksek genç işsizlik oranı 2020 Ağustos ayında gerçekleşmiştir. Yine Ağustos 2020 verilerine göre Türkiye’de 11 milyon 728 bin genç bulunmakta ve bunun 4 milyon 942’si işgücünde, 3 milyon 652 bini istihdam edilmektedir. 153 bini zamana bağlı eksik istihdamda, 155 bini ise yetersiz istihdamda yer almaktadır. Ayrıca Türkiye’de 15-24 yaş aralığında olup ne eğitimde ne de istihdamda olan 3 milyon 568 bin kişi bulunmaktadır (TÜİK, 2020).

Genç işsizliğin Türkiye’de oluşumunu besleyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar sıralanacak olursa; gençlerin aldığı eğitimle işverenin nitelik ve beceri beklentilerinin uyuşmaması, okuldan işe geçişte yaşanan zorluklar, istihdam yaratmayan büyüme, işgücüne dâhil olmama yönündeki eğilimin fazla olması, işsizlik riski açısından cinsiyetler arası farklılıklar, iş tecrübesi yetersizliğidir. (Özgüler, 2018: 49). Gençler uzun iş arama süreleri ve işsizlikle mücadele etmelerinin ardından kendi nitelik ve beceri düzeylerinin altında işlerde çalışabilmekte ve bu durum eksik istihdamı da besleyebilmektedir. Günümüzde enformasyon ve teknolojideki gelişmeler, dördüncü sanayi devriminin etkileri, genç işsizliğin derinleşmesine sebep olan faktörlerden bir diğeridir (Arpat, 2018: 2194).

2.2.4. Türkiye’de Eksik İstihdam Koşullarının Varlığı

ILO’nun 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda eksik istihdamın boyutlarının daha net ortaya konulması için “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarına geçilmiştir. Bu doğrultuda Türkiye’de Hanehalkı İşgücü Anketinde 2009 yılı Şubat ayı itibariyle gerekli düzenlemeler yapılmış ve bu tarihten sonra eksik istihdam detaylandırılarak ele alınmaya başlanmıştır (TÜİK, 2019: 11). Eksik istihdamın zamana dayalı ayağında 40 saatten az çalışanın ve daha fazla işe ve çalışma süresine istekli olduğu, yetersiz istihdamın ise zamana bağlı eksik istihdam kategorisi içerisinde yer almamak koşulu ile referans haftası içerisinde iş değiştirmek veya ek işte çalışmak için girişimde bulunan ve iş bulduğu takdirde iki hafta içerisinde işe başlayacak kişileri kapsadığı daha önce ifade edilmişti. Bir başka ifade ile zamana bağlı eksik istihdamda bulunan kişiler ek iş yapmaya istekli iken yetersiz istihdamdaki kişilerin iş değiştirme istekliliklerinde gelir seviyesi, aldıkları eğitim ile yaptıkları işin uyuşmazlığı gibi sebepler belirleyicidir. Eksik istihdamın iş ve verimlilik arasındaki uyuşmazlığın sonucu olduğunu belirterek yıllara göre eksik istihdamın Türkiye’de ki görünümü aşağıda Tablo 2.16’da verilmektedir.

Tablo 2.12. Türkiye’de Yıllara Göre Eksik İstihdam (2009-2020)

Yıllar	Zamana Bağlı Eksik İstihdam	Yetersiz İstihdam	İstihdam
2009	673	407	21.277
2010	754	412	22.594
2011	617	391	24.110
2012	494	349	24.821
2013	567	460	25.524
2014	608	538	25.933
2015	477	534	26.621

2016	462	560	27.205
2017	400	661	28.189
2018	400	700	28.738
2019	364	753	28.080
2020	1.223	710	27.554

Kaynak: TÜİK (2020), İşgücü İstatistikleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.16'ya göre piyasada zamana bağlı eksik istihdamın en fazla görüldüğü yıl olarak 2010 yılı 754 bin kişi ile dikkat çekmektedir ve istihdam edilenlerin içerisindeki payı %3,3'tür. Zamana bağlı eksik istihdamın, istihdam içerisindeki oranının giderek azaldığı bunun aksine yetersiz istihdamın, istihdam edilenler içerisindeki oranının sürekli artış eğiliminde olduğu görülmektedir. 2014 yılı, bu geçişin bir eşiği olmuş ve zamana bağlı eksik istihdam 608 bin kişi ve istihdam içerisindeki oranı %2,3; yetersiz istihdam ise 538 bin kişi ile istihdam içerisindeki oranı %2,1 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılı itibari ile yetersiz istihdam giderek artmaya başlamış, zaman bağlı eksik istihdam ise azalma eğilimine girmiştir. Bu eğilim 2019 yılına kadar sürmüştür, zamana bağlı eksik istihdam 364 bin kişi ve istihdam edilenlerin içindeki oranı %1,3 olurken yetersiz istihdam edilenler ise 753 bin kişi ile istihdam edilenlerin içindeki oranı %2,6 olarak gerçekleşmiştir.

Ulaşılan son veri olan Ağustos ayı 2020 yılı esik istihdam verilerine göre, 1 milyon 223 bin kişi zamana bağlı eksik istihdamda, 710 bin kişi ise yetersiz istihdamdadır. Henüz 2020 yılının ortalaması belirlenememiş olsa da değerler bize özellikle 2020 Mart ayı itibariyle her iki istihdam türünde de artış olduğunu göstermektedir. İlk vakanın 17 Mart 2020 tarihinde görüldüğü Türkiye'de Covid-19 pandemi sürecinin işgücü piyasasına olumsuz etkilerinden birinin net şekilde yansıdığını söylemek yanlış olmayacaktır. 2020 Şubat ayında zamana bağlı eksik istihdam 851 bin kişi iken 2020 Ağustos ayında 1 milyon 223 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Aynı olumsuz tablo yetersiz istihdamda da gerçekleşmiş, 2020 Şubat ayında 612 bin kişi yetersiz istihdamda iken ağustos ayında 710 bin kişi yetersiz istihdamda yer almıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, yetersiz istihdamın bu seyri göstermektedir ki eksik istihdamın tanımında ifade ettiğimiz iş ve verimliliğin paralel olmayışının zamanla derinleşmesi ve yetersiz istihdamı meydana getiren üç kriterin (birincisi “niteliğe dayalı”, ikincisi “gelire dayalı”, üçüncüsü “aşırı çalışmaya dayalı”) (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 9) piyasa içerisinde görünürlüğüne bir sonucu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca zamana bağlı eksik istihdamın varlığının kanıtlarından biri olarak kişilerin daya iyi bir iş

bulmak için İŞKUR'a başvurmaları değerlendirilebilir. Eksik istihdam her iki boyutuyla da piyasa için en az işsizlik kadar sorun teşkil etmektedir. Eksik istihdam kadar hatta eksik istihdamdan da önemli sorunlardan birisi de kayıtdışı istihdamdır.

2.2.5. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu

Türkiye'de işgücü piyasasının çözmesi gereken sorunların başında kayıt dışı istihdam gelmektedir. Aşağıda Tablo 2.17'de Türkiye'de 2000-2019 yılları arası kayıt dışı istihdam oranları görülmektedir.

Tablo 2. 13. Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam (2000-2020)

Yıllar	Kayıt Dışı İstihdam (Bin Kişi)	Kayıt Dışı İstihdam (%)	Kayıtlı İstihdam (Bin Kişi)	Kayıtlı İstihdam (%)	Toplam
2000	11.050	51,2	10.531	48,8	21.581
2001	11.439	53,1	10.086	46,9	21.524
2002	11.133	52,1	10.221	47,9	21.354
2003	10.943	51,7	10.204	48,3	21.147
2004	9.844	50,1	9.788	49,9	19.632
2005	9.666	48,2	10.401	51,8	20.066
2006	9.593	47,0	10.830	53	20.423
2007	9.423	45,4	11.315	54,6	20.738
2008	9.220	43,5	11.974	56,5	21.194
2009	9.328	44,0	11.949	56	21.277
2010	9.772	43,2	12.822	56,8	22.594
2011	10.139	42,0	13.971	58	24.110
2012	9.686	39,0	15.134	61	24.821
2013	9.379	36,7	16.145	63,3	25.524
2014	9.118	34,8	17.076	65,2	26.194
2015	8.937	33,5	17.684	66,5	26.621
2016	9.111	33,4	18.094	66,6	27.205
2017	9.575	33,9	18.614	66,1	28.189
2018	9.604	33,4	19.134	66,6	28.738
2019	9.692	34,5	18.388	65,4	28.080
2020	9.438	34,2	18.116	65,7	27.554

Kaynak: TÜİK(2020), İşgücü İstatistikleri ve TÜİK veri tabanı kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.17 verilerine göre Türkiye'de kayıt dışı istihdam değerlendirildiğinde, kayıt dışı istihdamın konjonktürel dalgalanmalardan beslenen yapısını ve 2001 yılında %53,1 ile en yüksek kayıt dışı istihdam oranını görmekteyiz. Ekonomik kriz dönemlerinde kayıtlı istihdam alanlarında kendilerine iş imkânı bulamayan kitleler hayatlarını idame ettirebilmek için enformel işlere yönelmişler ve bu durum kayıt dışı istihdamı beslemiştir. 2005 yılına kadar azalarak devam eden kayıt dışı istihdam oranı 2005 yılında %48,2'ye düşmüş ve kayıtlı istihdam oranı %51,8 olarak kayıt dışılık oranını geçmiştir. 2005 yılı itibariyle değişen bu

dengede kayıt dışı istihdamın önlenmesi için alınan bazı tedbirlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Örneğin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda sigortalılığın kapsamı genişletilmiş ve sigortalılığın başlangıç tarihi işe başlama tarihi olarak kabul edilerek güvence altına alınmaya çalışılmıştır. 2006 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “Kayıt dışı İstihdamla Mücadele” (KADİM) projesini başlatmıştır (Resmî Gazete, 2016). Proje ile kayıt dışı istihdamın denetlenmesi amaçlanmışsa da kayıt dışı rakamlarında günümüze kadar nispi bir düşüş gözlenmiş fakat anlamlı bir çıktı elde edilmemiştir. 2020 yılı Ağustos ayında %34,2 ile kayıt dışılık oranı yüksek seviyesini korumaktadır.

Kayıt dışı istihdamın boyutunun daha anlamlı ifade edilebilmesi için tarım dışı kayıt dışı istihdam rakamlarına bakmakta fayda olacaktır. Ulaşılabilen son verilere göre 2020 yılı Ağustos ayı itibari ile 22 bin 983 kişi tarım dışı istihdamdadır. Tarım dışı kayıt dışı istihdamda olanlar ise 4 bin 579 kişidir. Toplam kayıt dışılık oranı olan %32,9’un %85’ini tarımda çalışanlar %20,6’sını ise tarım dışı istihdamda olanlar beslemektedir. (TÜİK,2020).

Genel özellikleriyle özetlenmeye çalışılan veriler işgücü piyasasının düzenlemeye ilişkin politikalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Sonraki bölümde işgücü piyasasını düzenlemeye ilişkin politikalar incelenmiştir.

2.3. Dünyada İşsizlikle Mücadelede Kullanılan İstihdam Politikaları

İşgücü piyasasını düzenlemeye yönelik adımlar işsizliğin bir sorun haline gelmesi kabulüyle başlamıştır. İşsizliğin tanımını yaparken de açıkladığımız üzere Zaim (1997:11)’e göre işsizlik; 19. yüzyılın başlarında kişinin yeteneksizliği ve geçimsizliğinden dolayı bir meslek edinememiş, iş bulamamış, boş vakit geçiren bir insan tipolojisi çizmekte ve işsizlik durumu için kişi sorumlu tutulmaktadır. Artan işsizliğin bireyden kaynaklı olmayıp sistemden kaynaklı bir sorun olduğu kabulünün yanı sıra bu sorunun sadece gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerin de sorunları arasında yer almasıyla birlikte işgücü piyasasına çeşitli müdahalelerde bulunulmaya başlanmıştır.

İşsizlik sorunu, 1970’li yıllara kadar daha çok gelişmekte olan ülkelerin gündeminde yer almıştır. 1973 Petrol Krizi ile birlikte dengelerin değişmeye başlaması, Keynesyen politikalar ve fordist üretim modelinin yerini post-fordist üretim modeline bırakması, uygulanan neo-liberal politikalar, işsiz sayısının giderek artmasına neden olmuş, işsizlik sorununu sadece gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerin de gündemine taşımıştır

(Diriöz, 2012: 9). 20. yüzyılın son çeyreğinde işsizlik, sadece gelişmiş olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin de mücadele etmesi gereken son derece ciddi bir sorun haline gelmiştir.

İşsizlikle mücadelede kamunun uyguladığı temelde iki politika bulunmaktadır; birincisi pasif istihdam politikaları, ikincisi ise aktif istihdam politikalarıdır. Hükümetler politikaları makro düzeyde kurgularken iki temel hedefe odaklanmaktadırlar; birincisi tam istihdam ve yüksek büyüme hızıyla milli geliri artırma; ikincisi ise işsizliğin neden olacağı toplumsal sorunları ortadan kaldırmaktır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 85). Dünyadaki uygulamaya bakıldığında 20. yüzyılın başlarından itibaren pasif istihdam politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Pasif istihdam politikalarını kısaca; kişilerin işsiz kaldıkları süreçten sonra devreye giren ve gelir güvencesinden yoksun kalan bireylere gelir desteği sağlayamaya yönelik uygulamalar olarak tanımlamak mümkündür. Fakat işsizlik seviyesinin yükselmesi pasif istihdam politikalarının etkinliği konusunda tartışmalara sebep olmuş ve işsizlik ortaya çıktıktan sonra değil öncesinde bir müdahale aracı olarak kurgulanan aktif istihdam politikaları uygulanmaya başlanmıştır. 1960'lı yıllarda OECD ülkelerinde uygulama alanı bulan aktif istihdam politikaları (Diriöz, 2012: 17), özellikle 1980 sonrasında yoğun olarak kullanılmaya başlanmıştır (Korkmaz vd. 2007: 86). Ülkeden ülkeye farklılık gösteren, sosyal güvenlik sistemleri ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre değişen istihdam politikalarına ilişkin kamu harcamalarının Tablo 2.18.'de Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla (GSYH)'ya oranına ve istihdam edilenlerin içerisinde program katılımcılarının oranına yer verilmiştir.

Tablo 2. 14. OECD Ülkelerine İlişkin Kamu Harcamaları Dağılımı (2014-2017) (GSYH'nin Yüzdesi Olarak)

	TOPLAM				AİPP				Kamu İstihdam Hizmetleri Hariç AİPP				PİPP			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Avustralya	0,93	0,91	0,86	0,85	0,25	0,23	0,23	0,24	0,08	0,09	0,08	0,09	0,68	0,68	0,63	0,61
Avusturya	2,18	2,21	2,26	2,19	0,79	0,74	0,76	0,78	0,62	0,58	0,59	0,59	1,39	1,47	1,50	1,41
Belçika	2,68	2,43	2,30	2,27	0,74	0,72	0,72	0,88	0,52	0,52	0,52	0,54	1,94	1,71	1,57	1,39
Kanada	0,78	0,86	0,89	0,78	0,22	0,24	0,25	0,22	0,12	0,12	0,12	0,11	0,56	0,62	0,65	0,56
Şili	0,42	0,52	0,56	0,51	0,42	0,52	0,56	0,51	0,08	0,13	0,14	0,11	0,31	0,36	0,39	0,37
Çek Cumhuriyeti	0,59	0,61	0,54	0,47	0,36	0,43	0,36	0,31	0,24	0,30	0,25	0,20	0,22	0,19	0,18	0,16
Danimarka	3,43	3,31	3,16	3,05	2,03	2,04	2,03	1,96	1,65	1,65	1,63	1,57	1,40	1,27	1,13	1,09
Estonya	0,58	0,63	0,74	0,80	0,19	0,21	0,30	0,42	0,09	0,10	0,18	0,28	0,38	0,42	0,44	0,38
Finlandiya	2,88	2,93	2,82	2,57	1,06	1,00	0,98	0,99	0,91	0,85	0,84	0,85	1,82	1,93	1,83	1,58
Fransa	3,00	2,95	2,98	2,85	0,92	0,91	0,94	0,87	0,66	0,66	0,70	0,64	2,08	2,04	2,04	1,97
Almanya	1,58	1,50	1,44	1,40	0,65	0,63	0,62	0,65	0,29	0,27	0,26	0,26	0,93	0,88	0,81	0,75
Yunanistan	-	-	-	-	0,93	0,91	0,86	0,85	0,29	0,21	0,17	0,18	0,49	0,48	0,51	0,50
Macaristan	1,22	1,13	1,17	1,07	0,96	0,89	0,93	0,86	0,87	0,82	0,87	0,79	0,26	0,24	0,24	0,22
İzlanda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
İrlanda	2,55	1,78	1,53	1,24	0,78	0,57	0,49	0,40	0,66	0,48	0,41	0,34	0,66	0,48	0,41	0,34
İsrail	0,72	0,68	0,63	0,60	0,72	0,68	0,63	0,60	0,14	0,14	0,14	0,14	0,56	0,52	0,47	0,43
İtalya	1,92	1,79	-	-	0,38	0,51	-	-	0,30	0,51	-	-	1,54	1,29	1,32	1,22
Japonya	0,34	0,33	0,3	0,30	0,16	0,15	0,15	0,15	0,09	0,08	0,08	0,08	0,19	0,17	0,16	0,15
Kore	0,66	0,67	0,70	0,64	0,36	0,35	0,37	0,32	0,33	0,32	0,33	0,27	0,30	0,32	0,33	0,32
Letonya	0,55	0,56	0,64	0,59	0,19	0,14	0,19	0,19	0,15	0,10	0,14	0,13	0,36	0,41	0,45	0,40
Litvanya	0,43	0,53	0,52	0,54	0,24	0,31	0,30	0,30	0,18	0,25	0,24	0,25	0,19	0,22	0,22	0,24
Lüksemburg	1,38	1,36	1,44	1,41	0,64	0,67	0,81	0,81	0,59	0,60	0,75	0,75	0,74	0,69	0,63	0,60
Meksika	0,01	0,01	0,01	-	-	-	-	-	0,01	-	-	-	-	-	-	-
Hollanda	2,77	2,55	2,36	2,15	0,82	0,76	0,71	0,64	0,54	0,51	0,48	0,42	1,95	1,79	1,65	1,51
Yeni Zelanda	0,72	0,66	0,60	-	0,32	0,32	0,29	-	0,16	0,15	0,14	-	0,40	0,34	0,31	-
Norveç	0,88	0,97	1,06	0,96	0,51	0,52	0,53	0,47	0,38	0,39	0,38	0,32	0,38	0,46	0,53	0,49
Polonya	0,79	0,74	0,69	0,62	0,48	0,46	0,44	0,42	0,40	0,38	0,36	0,34	0,31	0,27	0,24	0,20
Portekiz	2,13	1,90	1,67	1,44	0,57	0,55	0,47	0,41	0,53	0,48	0,41	0,36	1,55	1,36	1,20	1,04
Slovak Cumhuriyeti	0,55	0,53	0,59	0,55	0,20	0,20	0,25	0,22	0,17	0,16	0,20	0,19	0,35	0,33	0,34	0,33
Slovenya	1,00	0,76	0,73	0,68	0,37	0,24	0,24	0,25	0,28	0,16	0,17	0,17	0,63	0,52	0,49	0,43
İspanya	3,10	2,57	2,29	2,19	0,56	0,59	0,56	0,68	0,45	0,45	0,43	0,53	2,54	1,98	1,72	1,51
İsveç	1,94	1,81	1,73	1,78	1,33	1,26	1,17	1,25	1,07	1,01	0,90	0,97	0,61	0,55	0,55	0,53
İsviçre	1,17	1,23	1,31	1,28	0,56	0,58	0,61	0,61	0,46	0,48	0,50	0,50	0,61	0,65	0,70	0,67
Türkiye	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
İngiltere	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ABD	0,28	0,28	0,26	0,24	0,10	0,10	0,11	0,10	0,08	0,08	0,09	0,08	0,18	0,18	0,16	0,14
OECD Ortalama	1,38	1,30	1,27	1,20	0,53	0,52	0,52	0,52	0,41	0,39	0,39	0,38	0,84	0,77	0,74	0,68

Kaynak: OECD (2019). Database on Labour Market Programmes'tan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.18 verilere göre 2017 yılı içerisinde kamu harcamalarında OECD ülkeleri ortalaması %1,20 olarak gerçekleşmiştir. İşgücü piyasası politikalarına GSYH'lerine oranla en fazla harcama yapan ülke % 3,05 ile Danimarka olmuştur. Ardından Fransa ve Finlandiya yer almaktadır. Danimarka OECD ülkeleri arasında AİPP'ye en fazla harcama yapan ülkedir ve OECD ülkelerinin PİPP için yaptığı ortalama harcamaların neredeyse yarısından fazlasını PİPP için gerçekleştirmiştir. AİPP söz konusu olduğunda Danimarka'dan sonra diğer ülkelere oranla daha fazla harcama iki ülke göze çarpmaktadır bunlar; İsveç ve Finlandiya'dır. İşgücü piyasasının sorunlarına bir reçete olarak görülen AİPP harcamalarının ülkelere yansımalarının hala tam olarak gerçekleşmediğini PİPP harcamalarına bakarak söylemek mümkündür. Örneğin Fransa ve Finlandiya toplam harcamalar noktasında OECD ülkeleri arasında ikinci ve üçüncü sırada yer alırken PİPP harcamaları AİPP harcamalarının neredeyse iki katıdır. Genel itibariyle OECD ülkelerinde PİPP harcamalarının toplam harcanan pay içerisinde AİPP'e oranla daha fazla yer aldığını söylemek mümkündür.

2.3.1. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikalarını, işsizliğin neden olduğu sosyal sorunları onarmaya çalışan ve işsizlik sebebiyle ortaya çıkan ekonomik yoksunluğa asgari düzeyde de olsa güvence sağlamaya çalışan tedbirler bütünüdür şeklinde tanımlamak mümkündür (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 86). Bu tür politikalar işgücü piyasasında istihdamı artırmak ya da işsizlere yeni bir iş sağlama amacı gütmeksizin; ortaya çıkan ya da çıkabilecek ekonomik ve sosyal riskleri önleme amacı taşımaktadır.

Gelişmiş ülke hükümetleri 20. yüzyılın ilk çeyreği sonrasında, işsizliğin henüz kronikleşmediği 1973 öncesine kadar geçen dönemde ortaya çıkan doğal işsizliğin sebep olduğu sorunları "pasif istihdam politikaları"yla çözmeye çalışmışlardır. Bu süreçte 20. yüzyılın ilk çeyreğinde "işsizlik sigortası" ve "işsizlik yardımı" gibi kurumsal yapılar oluşturmuşlardır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 86). Politikalar uygulanış şekilleri ve ülkelerin sosyal güvenlik yapılarıyla ülkeden ülkeye farklılık gösterse de iki temel uygulamaya dayanmaktadır. Bunlar; "işsizlik sigortası ödeneği" ve "işsizlik yardımı" dır. Fakat ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre uygulama şekilleri ve ağırlık verilen alanlar değişmektedir. Tablo 2.19'da OECD ülkelerinin 2014-2017 yılları arası PİPP'na ilişkin harcamalarının GSYH'ya oranı görülmektedir.

Tablo 2. 15. OECD Ülkeleri PİPP'e İlişkin Kamu Harcamaları Dağılımı (2014-2017) (GSYH'nin Yüzdesi Olarak)

	İşsizlik Sigortası				İşsizlik Yardımı				Kısmi İşsizlik Yardımları				Kıdem Tazminatı				Erken Emeklilik				TOPLAM PİPP Programları			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Avustralya	-	-	-	-	0,66	0,66	0,62	0,61	-	-	-	-	0,02	0,02	0,01	0,01	-	-	-	-	0,68	0,68	0,63	0,61
Avusturya	0,67	0,68	0,67	0,62	0,53	0,59	0,60	0,56	0,01	0,01	0,01	0,01	0,09	0,08	0,08	0,06	0,09	0,11	0,14	0,15	1,39	1,47	1,50	1,41
Belçika	1,10	0,97	0,91	0,86	-	-	-	-	0,15	0,15	0,10	0,09	0,05	0,06	0,06	0,05	0,57	0,51	0,46	0,36	1,94	1,71	1,57	1,39
Kanada	0,56	0,62	0,64	0,56	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,56	0,62	0,65	0,56
Şili	0,31	0,36	0,39	0,37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,31	0,36	0,39	0,37
Çek Cumhuriyeti	0,22	0,18	0,17	0,16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,22	0,19	0,18	0,16
Danimarka	0,81	0,78	0,66	0,66	0,33	0,28	0,28	0,28	-	-	-	-	0,03	0,02	0,02	0,02	0,22	0,19	0,17	0,13	1,40	1,27	1,13	1,09
Estonya	0,21	0,24	0,24	0,21	0,09	0,09	0,09	0,09	-	-	-	-	0,02	0,02	0,02	0,02	-	-	-	-	0,38	0,42	0,44	0,38
Finlandiya	1,02	1,06	0,96	0,78	0,61	0,67	0,66	0,60	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	-	-	-	-	1,82	1,93	1,83	1,58
Fransa	1,73	1,71	1,72	1,65	0,34	0,32	0,31	0,31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,08	2,04	2,04	1,97
Almanya	0,52	0,49	0,46	0,43	0,33	0,32	0,31	0,28	-	-	-	-	0,02	0,02	0,02	0,02	0,04	0,02	0,01	-	0,93	0,88	0,81	0,75
Yunanistan	0,38	0,38	0,42	0,41	0,05	0,04	0,05	0,05	0,05	0,01	-	-	0,01	0,01	-	-	0,05	0,04	0,04	0,03	0,49	0,48	0,51	0,50
Macaristan	0,12	0,12	0,12	0,12	0,14	0,13	0,12	0,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,26	0,24	0,24	0,22
İzlanda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
İrlanda	0,22	0,15	0,13	0,12	1,50	1,04	0,90	0,72	-	-	-	-	0,01	-	-	-	0,01	0,01	-	-	0,66	0,48	0,41	0,34
İsrail	0,30	0,28	0,25	0,25	0,23	0,21	0,18	0,17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,56	0,52	0,47	0,43
İtalya	1,09	0,93	1,04	1,02	-	-	-	-	0,38	0,28	0,22	0,13	-	-	-	-	-	-	-	-	1,54	1,29	1,32	1,22
Japonya	0,18	0,17	0,16	0,15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,19	0,17	0,16	0,15
Kore	0,28	0,29	0,30	0,30	-	-	-	-	-	-	-	-	0,02	0,03	0,03	0,02	-	-	-	-	0,30	0,32	0,33	0,32
Letonya	0,36	0,42	0,46	0,42	-	-	-	-	-	-	-	-	0,01	-	-	-	-	-	-	-	0,36	0,41	0,45	0,40
Litvanya	0,17	0,20	0,20	0,23	-	-	-	-	-	-	-	-	0,02	0,02	0,02	0,02	-	-	-	-	0,19	0,22	0,22	0,24
Lüksemburg	0,53	0,47	0,43	0,42	-	-	-	-	-	-	-	-	0,03	0,03	0,02	0,02	0,14	0,16	0,14	0,13	0,74	0,69	0,63	0,60
Meksika	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hollanda	1,08	0,96	0,84	0,71	0,87	0,82	0,81	0,80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,95	1,79	1,65	1,51
Yeni Zelanda	-	-	-	-	0,40	0,34	0,30	-	-	-	-	0,01	-	-	-	-	-	-	-	-	0,40	0,34	0,31	-
Norveç	0,29	0,35	0,39	0,38	-	-	-	-	0,02	0,04	0,06	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	0,38	0,46	0,53	0,49
Polonya	0,17	0,15	0,12	0,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,14	0,13	0,12	0,10	0,31	0,27	0,24	0,20
Portekiz	0,99	0,75	0,60	0,51	0,17	0,15	0,12	0,09	-	-	-	-	0,10	0,06	0,06	0,05	0,26	0,38	0,39	0,36	1,55	1,36	1,20	1,04
Slovak Cumhuriyeti	0,20	0,20	0,21	0,20	-	-	-	-	-	-	-	-	0,01	-	-	-	0,14	0,13	0,13	0,13	0,35	0,33	0,34	0,33
Slovenya	0,60	0,51	0,49	0,43	-	-	-	-	-	-	-	-	0,03	0,01	0,01	0,01	-	-	-	-	0,63	0,52	0,49	0,43
İspanya	1,51	1,14	0,98	0,89	0,78	0,70	0,61	0,53	0,04	0,02	0,02	0,01	-	-	-	-	0,18	0,10	0,09	0,05	2,54	1,98	1,72	1,51
İsveç	0,31	0,27	0,25	0,24	-	-	-	-	-	-	-	-	0,04	0,03	0,04	0,03	-	-	-	-	0,61	0,55	0,55	0,53
İsviçre	0,56	0,59	0,64	0,61	-	-	-	-	0,01	0,02	0,03	0,02	-	-	-	-	-	-	-	-	0,61	0,65	0,70	0,67
İngiltere	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ABD	0,18	0,17	0,16	0,14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,18	0,18	0,16	0,14
OECD Ortalama	0,50	0,47	0,46	0,42	0,22	0,19	0,18	0,17	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01	0,05	0,05	0,05	0,04	0,84	0,77	0,74	0,68

Kaynakça: OECD (2019), Database on Labour Market Programmes'tan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.19’da yer alan OECD ülkeleri arasında en fazla GSYH’nin yüzdesi olarak kamu harcamalarında %1,97 ile Fransa ilk sırada yer almaktadır. Fransa PİPP içerisinde işsizlik sigortası ve işsizlik yardımına yoğunlaştığını politika uygulayıcısı olarak bu iki kanalı seçtiği görülmektedir. OECD ülkeleri arasında en fazla harcama yapan ikinci ülke olan Finlandiya’da ise Fransa’nın kullandığı uygulamalara ek olarak kısmi işsizlik yardımları ve kıdem tazminatı uygulaması görülmektedir. Bunun aksine farklı uygulamalara yoğunlaşan ülkeler de dikkat çekmektedir. Bunların başında erken emekliliğe yaptığı harcamalarla Belçika yer almaktadır. OECD ülkelerinin ortalama harcamaları ve uygulama alanlarına bakıldığında çoğunluk işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı üzerine harcama yapıldığı görülmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki ülkeler kısmi işsizlik yardımı yarı zamanlı işsizlik yardımı gibi farklı yardımlarla da kişileri donatmakta fakat yeterli veri elde edilemediği için aktarılamamıştır. Bu harcamalar da pasif politikalar yerine aktif istihdam politikalarına geçiş için bir sebep olarak da gösterilmektedir.

2.3.2. Aktif İstihdam Politikaları

İşgücü piyasasını düzenlemede kullanılan politikalardan bir diğeri aktif istihdam politikalarıdır. Aktif istihdam politikaları her ülkede uygulanmakta olup, uygulama şekli ve sıklığı piyasa ihtiyaçlarına göre farklılıklar göstermektedir. Aktif istihdam politikalarının tarihi konusunda net bir bilgi bulunmamakla birlikte ilk olarak, 1930’lu yıllarda Büyük Ekonomik Buhran sonrası kamu otoritesinin, serbest piyasa içerisinde düzgün işleyen yapının krizle birlikte artan işsizlere, yeniden iş imkânı yaratmaya yönelik uygulamalarıyla kendini göstermiştir. İlk olarak Amerika’da, sonra Avrupa’da kamu hizmetleriyle iç içe uygulanmaya başlanmıştır. Aktif istihdam politikalarına ilişkin modern anlamda yapılan ilk uygulamaya 1950’li yıllarda İsveç’te rastlanmaktadır. Ekonomik ve sosyal değişimin bir parçası haline gelen politika, mesleki ve coğrafi hareketliliği artırmak adına piyasanın daha çok arz yönlü tarafına yoğunlaşmıştır. Uygulamaları Fransa ve Almanya takip etmiş; özellikle dünya petrol kriziyle ortaya çıkan işsizliğin sonuçlarını onarma noktasında aktif istihdam politikalarından yararlanılmıştır. Daha sonrasında Sovyet Rusya’nın yıkılmasıyla birlikte planlı ekonomiden piyasa ekonomisine geçmek isteyen ülkelere reçete olarak kullanılmaya başlanmıştır. Tarihsel süreçten de anlaşılacağı üzere aktif istihdam politikaları hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelere piyasayı düzenlemek için yaygın kullanım alanları bulmuştur (Karabulut, 2007: 41).

Özellikle 1980 sonrası dönemde uygulanan neo-liberal politikaların ekonomik ve sosyal sonuçları karşısında ülkeler işsizlik sorunuyla devlet müdahalesi olmadan baş etmenin mümkün olmadığını görmüşler ve aktif istihdam politikalarıyla piyasaya müdahale etmek zorunda kalmışlardır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 90). 1994 yılında ilk yayımı çıkan ve aktif istihdam politikaların hangi koşullarda işe yarar olacağı üzerinde duran “OECD Jobs Study” adlı analitik çalışmada, aktif istihdam politikalarının yüksek ve kalıcı işsizlikle mücadelede nasıl etkin bir silah olarak kullanılabilmesine dair bölüme yer verilmiş ve çözüm aracı niteliği kuvvetlendirilmiştir (Martin, 1998: 5).

Aktif istihdam politikalarının temel amacı; işsizlere sadece gelir desteği sağlamak değil onların piyasaya dönüşlerini kolaylaştırmak ve piyasaya eşit erişimini sağlamaktır (Uşen, 2007: 67). Tedbirler bütünü olan uygulamalar piyasa içerisinde kaldıraç görevi üstlenmektedir. Aktif istihdam politikalarının hedef kitlesine bakıldığında; uzun dönemli işsizler, genç, kadın, göçmen, engelli işsizler gibi işgücü piyasasında iş bulma şansı oldukça düşük gruplar olduğu görülmektedir. Bu politikalarda, kısmi süreli çalışma, evde çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi neo-liberal politika sonuçlarından aşına olunan çalışma biçimlerinin yasallaştırılması ve yaygınlaştırılması, emeğin vasıf düzeyini yükselmeye yönelik eğitimler, işgücü aktörlerinin bilgilendirilmesi, iş ve istihdam yaratma, işgücü piyasasına ilk defa girecek olan gençlere iş tecrübesi kazandırılması, girişimciliğin özendirilmesi, işsizliğin yoğun olarak görüldüğü bölgelerde ücret ve istihdam sübvansiyonlarının uygulanması gibi tedbirler yer almaktadır (Uşen, 2007: 67).

Yukarıda belirtildiği üzere 1980 sonrası değişen ideolojiler ve piyasa şartları aktif istihdam politikalarına öncelik verilmesini arttırmıştır. Makroekonomik iyileştirici güce sahip olsa da birey odaklı bu politikaların ağırlık kazanmasında pasif istihdam politikalarının kamu harcamaları içerisindeki artan payı da etkilidir. Ülkelerin ekonomik durumları, işsizlik yapıları ve piyasa ihtiyaçlarına göre aktif istihdam programlarının uygulama biçim ve sıklıkları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Aşağıda Tablo 2.20’de OECD ülkelerinin 2014-2017 yılları arası AİPP’ye ilişkin kamu harcamalarının GSYH’ya oranı görülmektedir.

Tablo 2. 16. OECD Ülkelerinde AİPP'e İlişkin Kamu Harcamaları Dağılımı (2014-2017) (GSYH'nin Yüzdesi Olarak)

	Kamu İstihdam Hizmetleri				Mesleki Eğitim				İstihdam Teşvikleri				Korunmalı İstihdam ve Rehabilité				Doğrudan İş Yaratımı				Girişim Sübv.				TOPLAM AİPP Programları						
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016
Avustralya	0,14	0,14	0,15	0,15	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,06	0,06	0,06	0,05	-	0,01	0,01	0,00	0,01	-	-	-	0,25	0,23	0,23	0,24			
Avusturya	0,17	0,17	0,17	0,18	0,49	0,46	0,45	0,44	0,04	0,04	0,05	0,07	0,02	0,02	0,02	0,02	0,05	0,05	0,06	0,06	0,01	0,01	-	0,01	0,79	0,74	0,76	0,78			
Belçika	0,22	0,19	0,20	0,34	0,16	0,16	0,15	0,14	0,16	0,16	0,20	0,22	0,14	0,14	0,13	0,14	0,07	0,06	0,05	0,04	-	-	-	-	0,74	0,72	0,72	0,88			
Kanada	0,10	0,12	0,13	0,12	0,07	0,07	0,07	0,06	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	-	-	0,22	0,24	0,25	0,22			
Şili	0,03	0,03	0,03	0,03	0,04	0,08	0,09	0,06	-	-	-	-	-	-	-	-	0,04	0,05	0,05	0,04	-	-	-	-	0,42	0,52	0,56	0,51			
Çek Cumhuriyeti	0,12	0,12	0,11	0,11	0,01	0,02	0,01	0,01	0,08	0,12	0,07	0,03	-	-	-	-	0,05	0,06	0,06	0,04	-	-	-	-	0,36	0,43	0,36	0,31			
Danimarka	0,39	0,39	0,40	0,40	0,59	0,60	0,52	0,46	0,41	0,28	0,24	0,20	0,65	0,77	0,86	0,91	-	-	-	-	-	-	-	-	2,03	2,04	2,03	1,96			
Estonya	0,10	0,11	0,13	0,14	0,07	0,08	0,08	0,07	0,01	0,01	0,02	0,03	-	-	0,07	0,16	-	-	-	-	0,01	0,01	0,01	0,01	0,19	0,21	0,30	0,42			
Finlandiya	0,15	0,15	0,15	0,14	0,51	0,48	0,47	0,44	0,16	0,12	0,10	0,08	0,11	0,12	0,12	0,12	0,12	0,13	0,13	0,18	0,01	0,01	0,01	0,02	1,06	1,00	0,98	0,99			
Fransa	0,26	0,25	0,24	0,24	0,29	0,27	0,30	0,28	0,04	0,05	0,06	0,04	0,09	0,09	0,10	0,09	0,02	0,02	0,01	0,01	0,20	0,22	0,22	0,20	0,92	0,91	0,94	0,87			
Almanya	0,36	0,36	0,36	0,39	0,21	0,20	0,19	0,18	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,65	0,63	0,62	0,65			
Yunanistan	0,17	0,14	0,15	0,15	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,06	0,06	0,06	0,05	-	0,01	0,01	-	0,01	-	-	-	0,93	0,91	0,86	0,85			
Macaristan	0,09	0,07	0,06	0,07	0,06	0,02	0,02	0,03	0,11	0,05	0,08	0,12	-	-	-	-	0,69	0,74	0,76	0,62	0,01	0,01	0,01	0,02	0,96	0,89	0,93	0,86			
İzlanda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
İrlanda	0,12	0,09	0,08	0,06	0,33	0,22	0,19	0,14	0,06	0,05	0,05	0,04	0,01	0,01	0,01	0,01	0,25	0,20	0,16	0,14	-	-	-	-	0,78	0,57	0,49	0,40			
İsrail	0,02	0,02	0,03	0,03	0,06	0,06	0,06	0,07	0,04	0,05	0,05	0,05	0,03	0,03	0,02	0,02	-	-	-	-	-	-	-	-	0,72	0,68	0,63	0,60			
İtalya	0,08	0,09	-	-	0,14	0,17	-	-	0,14	0,23	-	-	0,01	-	0,01	0,01	-	-	-	-	0,01	0,02	-	-	0,38	0,51	-	-			
Japonya	0,07	0,07	0,07	0,07	0,01	0,01	0,01	0,01	0,06	0,06	0,06	0,06	-	0,01	0,01	0,01	0,02	0,01	-	-	-	-	-	-	0,16	0,15	0,15	0,15			
Kore	0,03	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,03	0,03	0,04	0,04	0,05	0,04	0,02	0,02	0,02	0,02	0,22	0,20	0,21	0,16	0,02	0,02	0,03	0,36	0,36	0,35	0,37	0,32			
Letonya	0,05	0,04	0,05	0,05	0,09	0,06	0,08	0,07	0,02	0,03	0,04	0,04	-	-	-	-	0,03	0,02	0,02	0,02	-	-	-	-	0,19	0,14	0,19	0,19			
Litvanya	0,06	0,06	0,06	0,05	0,02	0,07	0,07	0,08	0,12	0,14	0,12	0,14	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03	0,03	0,03	0,01	-	-	-	-	0,24	0,31	0,30	0,30			
Lüksemburg	0,05	0,06	0,06	0,06	0,05	0,05	0,19	0,19	0,38	0,39	0,40	0,40	-	-	-	-	0,15	0,15	0,16	0,16	-	-	-	-	0,64	0,67	0,81	0,81			
Meksika	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Hollanda	0,28	0,24	0,23	0,22	0,07	0,07	0,07	0,07	0,04	0,05	0,04	0,04	0,40	0,38	0,36	0,31	0,03	0,02	0,02	0,01	-	-	-	-	0,82	0,76	0,71	0,64			
Yeni Zelanda	0,17	0,18	0,15	-	0,10	0,10	0,09	-	0,01	0,01	0,01	-	0,04	0,04	0,03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,32	0,32	0,29	-			
Norveç	0,13	0,13	0,15	0,15	0,11	0,10	0,12	0,11	0,09	0,10	0,11	0,11	0,17	0,18	0,15	0,12	0,08	-	-	-	-	-	-	-	0,51	0,52	0,53	0,47			
Polonya	0,08	0,08	0,08	0,08	0,01	0,01	0,01	0,01	0,13	0,13	0,12	0,10	0,18	0,17	0,17	0,17	0,01	0,02	0,02	0,02	0,06	0,05	0,05	0,04	0,48	0,46	0,44	0,42			
Portekiz	0,04	0,07	0,06	0,05	0,35	0,27	0,20	0,16	0,13	0,16	0,16	0,15	0,01	0,01	0,01	0,01	0,04	0,04	0,04	0,03	-	-	-	-	0,57	0,55	0,47	0,41			
Slovak Cumhuriyeti	0,04	0,03	0,05	0,04	-	0,01	0,01	0,01	0,09	0,08	0,12	0,11	0,05	0,04	0,04	0,04	0,01	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,20	0,20	0,25	0,22			
Slovenya	0,09	0,08	0,07	0,08	0,06	0,04	0,01	0,03	0,08	0,02	0,06	0,06	-	-	-	-	0,10	0,09	0,09	0,07	-	-	-	-	0,37	0,24	0,24	0,25			
İspanya	0,11	0,15	0,14	0,15	0,12	0,11	0,11	0,11	0,07	0,06	0,06	0,08	0,06	0,08	0,08	0,10	0,09	0,10	0,09	0,10	0,11	0,10	0,09	0,13	0,56	0,59	0,56	0,68			
İsveç	0,26	0,26	0,27	0,28	0,14	0,15	0,13	0,13	0,65	0,60	0,50	0,48	0,28	0,26	0,26	0,24	-	-	-	-	0,01	0,01	0,01	0,12	1,33	1,26	1,17	1,25			
İsviçre	0,11	0,11	0,11	0,11	0,17	0,18	0,18	0,18	0,07	0,07	0,08	0,08	0,22	0,23	0,23	0,24	-	-	-	-	-	-	-	-	0,56	0,58	0,61	0,61			
Türkiye	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
İngiltere	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ABD	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01	-	0,01	0,01	0,01	0,03	0,03	0,03	0,03	-	-	0,01	-	-	-	-	-	0,10	0,10	0,11	0,10			

OECD Ortalama	0,12	0,12	0,12	0,13	0,14	0,013	0,13	0,12	0,10	0,10	0,10	0,09	0,08	0,09	0,09	0,09	0,07	0,07	0,07	0,06	0,01	0,01	0,01	0,01	0,53	0,52	0,52	0,52
--------------------------	------	------	------	------	------	-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Kaynak: OECD, (2019) Database on Labour Market Programmes'tan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.20'e göre ulaşılabilen son veriler 2017 yılına ait olmakla birlikte OECD ülkelerinde GSYH yüzdesi olarak kamu harcamaları içerisinde AİPP'e en fazla harcama yapan ülke Danimarka ve İsveç olmuştur. Danimarka'nın kamu istihdam hizmetleri ve korumalı istihdam ve rehabiliteye olan harcamalarında artış gözlemlenirken mesleki eğitim programlarına olan harcamalarda azalma ve doğrudan iş yaratımı ve girişimcilik alanlarına harcama yapılmadığı görülmektedir. İsveç'te ise istihdam teşviklerine diğer programlarla karşılaştırıldığında ciddi bir harcama yapıldığı dikkat çekmektedir. Program türleri ve harcamalar değerlendirildiğinde diğer ülkelere göre doğrudan iş yaratmaya yapılan harcamalara bakıldığında Macaristan dikkat çeken bir örnek olurken diğer ülkelerle kıyaslandığında girişimcilik alanına harcama yapan ülke olarak da Fransa dikkat çekmektedir.

Mesleki eğitim alanında Danimarka'dan sonra en fazla harcama yapan ülke Finlandiya olmuştur. İstihdam teşvikleri alanında ise tüm OECD ülkeleri arasında en fazla harcama yapan ülkenin Lüksemburg olduğu görülmektedir. Kamu istihdam ve rehabilite alanında ise en fazla harcamayı yapan ülkenin Hollanda olduğu görülmektedir. Yukarıda da bahsettiğimiz üzere ülkelerin işgücü piyasaları ihtiyaçları doğrultusunda kullandıkları ve ağırlık verdikleri program türleri farklılaşmakta özgülleşmektedir. Türkiye özelinde ise istihdam teşviklerine son yıllarda önemli kaynak aktarılsa da OECD verilerine yansımamış ve bu yüzden tabloda yer almamaktadır.

2.4. Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Kullanılan İstihdam Politikaları

Türkiye'de işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik aktif ve pasif istihdam politikaları uygulanmaktadır. Türkiye'de devletin işgücü piyasasında görev üstlenmesi 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) ile başlamıştır. İşçilerin kendi niteliklerine uygun işler bulmalarında işverenlerin de işlerine uygun işçi bulmalarına aracılık etmek üzere İİBK kurulmuştur. İİBK, kamu işyerleri için başvurması zorunlu, özel işyerleri içinse isteğe bağlı bir işlev görmüştür (Koray, 2012: 311). Türkiye'de işsizlik 1960'lı yılların başlarında bir sorun olarak kendini hissettirmeye başlamıştır. 1960'lı yıllarda işgücü arzını karşılayabilecek yeterlilikte işgücü talebinin olmayışıyla ortaya çıkan işsizlik sorunu; yurt dışına işçi gönderilerek hafifletilmeye çalışılsa da 1973 Petrol Kriziyle birlikte işsizlik oranları artmaya devam etmiştir. Türkiye'de işgücü piyasasına olan duyarlılık 1980'li yıllarda artmaya başlamıştır. 1990'lı yılların başlarına kadar aktif ve pasif istihdam politika önlemlerinden ziyade işsizlikle mücadele ve istihdamı arttırmak için tamamen ekonomik gelişmeye bağlı çözüm yolları aranmıştır (Serter, 1993: 109).

İşsizliği önleyici istihdamı arttırıcı tedbirler, 1960 sonrası tüm Beş Yıllık Kalkınma Planları'nda (BYKP) yer almaya başlamış fakat 1990'lı yıllara kadar temel ekonomik tedbirleri içermiştir. Temel ekonomik tedbirlerin yanında işgücü piyasasına yönelik aktif ve pasif istihdam politikalarını daha net görülebildiği BYKP'larına bakıldığında öncelikle;

VI. BYKP'de (1990-1994); nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, mevcut işgücünün niteliğinin yükseltilmesi ve İİBK'nin işgücü piyasasındaki etkinliğinin arttırılmasına yönelik ihtiyacın sürdüğü belirtilmiştir (DPT, 1990: 303). Altıncı Plan döneminin son yıllarında aktif istihdam politikalarını görmek mümkündür. 1994 yılında Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) olarak adlandırılan kuruluşların özelleştirilmesi sonrası işsiz kalacak kişilere istihdam sağlamak ve işsizliğin süresini azaltmak için "İşgücü Uyum Projesi" uygulamaya konulmuştur (İŞKUR, 2020).

VII. BYKP'de (1996-2000) pasif istihdam politikaları dikkat çekmektedir. 1999 yılında kabul edilen 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Türkiye'de de ilk defa pasif istihdam politikalarından biri olan işsizlik sigortası uygulaması için önemli bir adım atılmıştır. Bu dönem içerisinde 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İİBK kapatılarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. İşgücü piyasasını düzenleyici bu kurumun dönüşümünün gerekçesi; 1980 sonrası neo-liberal politikaların işgücü piyasasına yansımaları etkin bir hale getirmek ve aktif istihdam politikalarını uygulayabilecek bir forma kavuşmaktır. Türkiye'nin özellikle aktif istihdam politikalarına yoğunlaşacağı bu süreçte Avrupa Birliği'ne üyelik başvurusunun kabul edilmesinin etkisi büyüktür.

VIII. BYKP'de (2001-2005) aktif istihdam politikalarının yürütülmesi amaçlanmış ve politikaların geliştirilmesi, uygulanması ile ilgili derinlemesine detaylar verilmiştir. Bu doğrultuda istihdam hizmetlerinin etkinliğini arttırmak, özel istihdam bürolarının faaliyet göstermelerine imkân vermek, işsiz ve beceri düzeyi düşük kişilerin niteliklerini arttırarak üretken istihdamda çalışmalarını teşvik etmek, kariyer danışmanlığı hizmetini sunmak, meslek standartları geliştirmek buna dair sınav ve belgelendirme sistemi kurmak ve istihdam eğitim projesinin uygulanmasına devam edilmesi hedeflenmiştir (DPT, 2001: 103).

IX. BYKP'de (2007–2013) yoğun olarak kapsamı da genişletilmiş aktif istihdam politikaları görülmektedir. İşgücü piyasasında istihdam odaklı sürdürülebilir istihdamı arttırmada, işgücünün niteliklerinin geliştirilmesi ve tarım dışı sektörlerde istihdamı arttırmada, büyümenin istihdama yansımada aktif istihdam politikalarının işgücü

piyasasını düzenleyici bir politika olarak kullanılması hedeflenmiştir. Özellikle dezavantajlı grupların belirlenmesi ve dezavantajlıların aktif istihdam politikalarının hedef kitlesi olarak değerlendirilmesi dikkat çekicidir. Planda aktif istihdam politikalarına vurgu yapılırken istihdamı artıracak mikro ölçekli projelere de mali destek sağlanması hedeflenmiştir.

X. BYKP’de (2014-2018) aktif ve pasif politikalar nezdinde en dikkat çekici gelişme aktif istihdam politikalarının etki analizlerinin yapılarak yaygınlaştırılmasının hedeflenmesidir. Böylece hem aktif istihdam politikalarının daha verimli bir hale getirilmesi hem de kaynakların etkin kullanılmasının hedeflendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Pasif istihdam politikaları açısından planda dikkat çekici gelişme işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının esnetilmesi ve kapsamının genişletilmesi kararıdır. Yine pasif istihdam politikaları içerisinde değerlendirilen kıdem tazminatı sorunlarının, tarafların hakları korunarak sosyal taraflarca diyalog içinde çözülmesi hedeflenmiştir (DTP, 2014: 47).

XI. BYKP’de (2019-2023) aktif istihdam politikalarının etkinliğinin artırılıp yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. Planda özellikle eğitim, istihdam ve üretim ilişkisini yükseltmeye yönelik adımlar atıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda belirli projeler üretilmiştir. İŞKUR tarafından yürütülecek “Geleceğin Meslekleri Projesi” ve “Beceri Envanterleri Projesi” bu projelerdendir. Aktif istihdam politikaları uygulamalarının içeriğinde revizyona gidilmiş; mesleki eğitim ve işbaşı eğitim kurslarının işgücünün niteliğini arttırmaya yönelik, güncel teknolojik gelişmelere cevap verecek nitelikte geliştirilmesi hedeflenmiştir. Aktif istihdam politikalarının işgücü piyasasının düzenlenmesinde etki alanlarının giderek artırıldığı görüldüğü bu planda; aktif istihdam politikalarının hedef kitlesi genişletilmiş; dezavantajlı grupların yanında sosyal yardım alanlar da dâhil edilmiş, sektör ve bölge odaklı olarak uygulanması hedeflenmiştir. Aktif istihdam politikaları kapsamında yeni uygulamalar geliştirilerek uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliğinin artırılması hedeflenmiştir. Planda en dikkat çekici noktalardan biri “yeni beceri ve ihtiyaçların belirlenmesine yönelik işveren örgütleri ve sektörlerde yer alan işyerleri ile nitel araştırma ve analizler yapılarak aktif istihdam politikalarının nitelik yönüyle geliştirilmesi” ibaresidir. Pasif politikalar açısından kıdem tazminatı reformunun gerçekleştirileceği ve sosyal tarafların dâhil edileceği belirtilmiştir. X. BYKP’de da kıdem tazminatı sorunlarına yer verilmiş fakat tarafların hak kaybı yaşanmadan çözüm aranması hedeflenirken XI. BYKP’de hak kaybına ilişkin bir ifadenin kullanılmaması işgücü piyasasının neo-liberal politikalar ekseninde düzenlendiğinin kanıtı niteliğindedir.

Ayrıca Türkiye’de işsizlikle mücadele amacıyla farklı istihdam paketleri hazırlamıştır. İşgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama etkisinin artırılması ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler bulunması için “Ulusal İstihdam Stratejisi” (UİS) hazırlık çalışmalarına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından 2009 yılı Ekim ayında başlanmıştır. 30 Mayıs 2014 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanan UİS 2014-2023 yıllarını kapsayacak şekilde Türkiye işgücü piyasası ile ilgili bir perspektif sunmakta ve bu stratejiye dayalı “Eylem Planları” yürütmektedir.

Strateji, ILO’nun herkese çalışma olanağının sağlanması, işsizliğin asgari düzeye indirilmesi ve istihdamın yapısı ve niteliğini arttırmayı hedefleyen 122 sayılı “İstihdam Politikası Sözleşmesi” ile “Avrupa İstihdam Stratejisi” esas alınarak hazırlanmış ve uygulamaya konmuştur (UİS, 2017: 1). Türkiye işgücü piyasasındaki meydana gelen değişimlerin bir göstergesi olarak Avrupa İstihdam Stratejisi’nin oluşum sebebine bakmak konunun daha iyi okunmasında faydalı olacaktır; Avrupa İstihdam Stratejisi; 1990’lı yıllarda ortaya çıkan düşük istihdam, yüksek işsizlik gibi sorunları ortadan kaldırmak için AB düzeyinde oluşturulmuş bir dizi aktif politikalar bütünüdür. Dünya ekonomisinde pasif işgücü tedbirlerinin yerini aktif tedbirlerin alması, ekonomik bir birlik olarak ortaya çıkan AB’nin bu yönde tedbirler almasını gerekli kılmış ve 1997 yılında Lüksemburg’da gerçekleştirilmiş olağanüstü istihdam zirvesiyle Avrupa İstihdam Stratejisi ortaya konulmuştur.

UİS dört temel politika eksenini üzerine inşa edilmiştir. Bunlar; eğitim-ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve son olarak istihdam ve sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi şeklindedir. UİS bu temel politikalarla birlikte, işgücü piyasasının esnekleştirildiği, güvenceli esnek çalışmanın yaygınlaştırıldığı, sosyal koruma alanlarının sınırlandırıldığı ve sendikal haklarından mahrum bırakılmış bir işgücü profilini çizmektedir. UİS Türkiye işgücü piyasasında temel değişimlerinin hedeflendiği bir belge niteliğindedir. Bu değişim; dünyayı da etkisi altına alan 1980 sonrası piyasa üzerinde devlet müdahalesini sınırlandıran yeni ideolojiler ve bunların etkisiyle, sosyal politika ve işgücü piyasası müdahale araçlarında dönüşüm şeklindedir. UİS’nde aktif istihdam politikaları eğitim-istihdam ekseninde ele alınmıştır. Yeni ideolojinin etkisiyle toplumsal nitelikli tam istihdamdan uzaklaşıp, bireysel nitelikli tam istihdam edilebilirlik yaklaşımına geçilmiş ve bu geçişi kolaylaştırmak için aktif istihdam politikalarının kullanılması hedeflenmiştir. İşsizlik bireysel olarak ele alınmış, kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırmanın ve esnekliğin

arttırılmasının bir yolu olarak aktif istihdam politikalarının kullanılması seçilmiştir (Kapar, 2012: 67).

2.5. Türkiye’de Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları

Türkiye’de kişiler işsizlikle karşılaştıktan sonra ortaya çıkan gelir kaybını asgari düzeyde tazmin etmeye yönelik ve oluşacak sosyal sorunların önüne geçmek amacıyla bir dizi pasif istihdam politika uygulamaları yürütülmektedir. Bunlar; işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem, ihbar ve iş kaybı tazminatı şeklinde olup aşağıda yer alan başlıklarda detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

2.5.1. İşsizlik Sigortası

Çağdaş toplumlar ve hukuk düzenleri (özellikle iş ve sosyal güvenlik hukuku) işsizleri korumak adına birbirleri ile uyumlu çeşitli mekanizmalar geliştirmişlerdir. Bunlardan biri olan işsizlik sigortası; çalışma arzu ve yeteneğine sahip olmasına karşın, kendi iradesi dışında işinden olan işçinin gelir kaybını kısmen de olsa belirli bir süre tazmin eden prime dayalı sosyal güvenlik sistemidir (Tuna, 1995: 7). Bu sistem kişi ve toplumu koruma amacıyla donatılmış sosyal refahı önceleyen tedbirler içerir. Öyle ki işsizlik; bireysel olduğu kadar sosyal bir risk olması sebebiyle sosyal güvenliğin çalışma alanı içerisindedir. Aynı şekilde çalışma hayatını düzenlemeyi amaçlayan iş hukuku da işçilere iş güvencesi temini ile işsizlik sigortasını çalışma alanı içerisine almıştır.

İşsizlik sigortasının temelde iki amacı bulunmaktadır. Birincisi: çalışanlar ve aileleri açısından tek gelir kaynağı olan ücret geliri kaybı sonrası ortaya çıkabilecek maddi manevi olumsuzlukların belirli bir süre içerisinde giderilmesi ve sosyal dengenin korunmasıdır. İkincisi ise; gelir kaybı sebebiyle piyasada satın alma gücü düşüşünü önleyerek, üretimin olumsuz etkilenmesi dolayısıyla işsizliğin derinleşmesinin engellenmesidir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 438).

İşsizlik sonrası ortaya çıkan gelir kaybını tazmin etmeye yönelik, asgari düzeyde ekonomik güvence sağlanmak için ülkeler iki yönteme başvurmaktadır. Primsiz sistemin benimsendiği ülkelerde güvence sosyal yardım ve işsizlik yardımıyla sağlanırken; sosyal sigorta tekniğine dayalı başta AB ve OECD ülkeleri olmak üzere yaygın olarak kullanılan

sosyal güvenlik sistemlerinde güvence; prime dayalı, işsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneği aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Türkiye’de de sosyal sigorta sistemi benimsenmiş ve işsizlik sigortası kurulmuştur (Güzel, 2000: 819).

İlk olarak 1911 yılında İngiltere’de kurulan işsizlik sigortası, Türkiye’de 25.08.1999 Tarihli 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile yürürlüğe girmiş; 2000’li yıllarının başında uygulanmaya başlamıştır. Prime dayalı bu sistemde 17.09.2004 Tarih ve 5234 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle prim oranları, işçinin prime esas kazancından %1 işçi, %2 işveren ve %1 devlet katkısı şeklinde belirlenmiştir; isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödeyenlerden ise %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınmaktadır (5234 Sayılı Kanun, 2004). 4447 Sayılı Kanunla (m. 53/ I) “İşsizlik Sigortası Fonu” oluşturulmuş ve primlerin tahsili dışındaki idari görevi İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü’ne verilmiştir (m.46/III). İşsizlik sigortasını diğer sigorta kollarından ayıran; işsizlik riskinin tazmini, zorunluluk, prim ödeme, devletçe kurulma, yeniden işe yerleştirme gibi özelliklerinin olmasıdır (Andaç, 2010: 58-68).

İşsizlik sigortasında nakdi yardımların dışında uygulamada aktif istihdam politikalarıyla birlikte yürütülüp; kişinin işsiz kaldığı dönemde, yeni bir işe girmesine yönelik iş bulma hizmetleri, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme hizmetleri de sunulmaktadır (Erol vd., 2010: 24).

2.5.2. İşsizlik Yardımı

Sosyal devlet ilkesini benimsemiş bazı ülkelerde işsizlik sigortası yanı sıra “işsizlik yardımı” adı altında bir uygulama da mevcuttur. İşsizlik yardımı; işsizlik sigortası sisteminden farklı olup, muhtaçlık durumundaki işsizlere verilmektedir. İşsizlik yardımında asgari gelir güvencesiyle minimum yaşam standardı amaçlanmaktadır. Bu yardım; ihtiyaç sahibi olduğunu belgelendirmiş, işsizlik sigortasından yararlanamayan her işsize verilebilir. Faydalanma oranı işsizlik sigortasına oranla daha düşük; ancak süresi daha uzun olabilmektedir. İşsizlik sigortasından ayrılan temel özelliği ise finansmanının sadece devlet tarafından genel bütçeden karşılanıyor olmasıdır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 89).

2.5.3. Ücret Garanti Fonu ve Kısa Çalışma Ödeneği

Ücret Garanti Fonu pasif istihdam politikaları içerisinde yer almakta olup işçileri, işverenin karşılaştıkları ekonomik güçlük karşısında korumayı ve gelir güvencesi sağlamayı amaçlayan bir uygulamadır. 4857 Sayılı Kanunla Ücret Garanti Fonu çalışma hayatına

girmiştir. Kanun 15.05.2008 tarih ve 5763 Sayılı Kanunun 17. maddesi ile 4447 Sayılı Kanunun Ek 1 kapsamına alınmış ve bu çerçevede uygulanmaktadır.

Ücret Garanti Fonu, işverence işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde birinden oluşmaktadır. İlgili kanununda belirtildiği üzere; “işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere uygulanmaktadır. İşçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur” (4447 Sayılı Kanun, 2008). Fondan yararlanmak için işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içerisinde aynı işyerinde çalışmış olma şartı aranmakta ve temel ücret düzeyi üzerinden ödeme yapılmaktadır. İşsizlik, özellikle gelişmekte olan ülkelerde görülen birey ve bireye bağımlı kişilerin bu durumdan etkilenmeleri açısından çok yönlü bir sorundur. Ücret Garanti Fonu sadece bireye ve bireyin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin işsizlikle karşılaştığı da az da olsa nefes alma imkânı sunan uygulamalardandır (Erol vd., 2010: 29)

Kısa Çalışma Ödeneği de Ücret Garanti Fonunda olduğu gibi çalışanı korumayı hedefleyen bir uygulamadır. 4857 Sayılı Kanunun 65. maddesinde düzenlenen ve 2008 yılında yapılan değişiklikle 4447 sayılı Kanunun Ek 2. maddesinde belirtildiği üzere Kısa Çalışma Ödeneği; “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde” ortaya çıkar. Bu şartlara ek olarak Çin Halk Cumhuriyeti’nin Vuhan kentinde ortaya çıkan ve birçok ülkede etkisini gösteren yeni tip Korona virüsün (Covid-19) olası etkileri dikkate alınarak "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında yer almıştır (İŞKUR,2020). Korona virüs süreciyle yapılan bir diğer değişiklik ise yararlanma şartlarında olmuştur. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmiş olması gerekmektedir. Bu şartlar: işten ayrılmadan önceki 120 gün sürekli prim ödemesi şartıyla toplam 600 gün prim ödeyen işçi kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilirken yapılan değişiklikle bu süreler; son 60 gün hizmet akdine tabi olmak şartıyla son 3 yıl içerisinde 450 gün prim ödemiş olması şeklinde güncellenmiştir (İŞKUR,2020). Söz konusu nedenlerle, işyerinde işin durması halinde Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca uygunluk testi yapıp kısa çalışma ödeneği İşsizlik Sigortası

Fonu tarafından finanse edilmektedir. Genellikle ekonomik kriz dönemlerinde işçileri ve istihdamı korumayı amaçlayan bu pasif istihdam politikası sadece büyük işletmelerce değil küçük işletmelerin de yararlandığı bir uygulama olmaktadır ve 2009 yılından itibaren İŞKUR tarafından yoğun bir şekilde kullanılmaktadır.

2.5.4. Kıdem Tazminatı ve İhbar Tazminatı

Pasif istihdam politikaları arasında en önemli uygulamalardan biri kıdem tazminatı uygulamasıdır. Kıdem tazminatı, hizmet akdinin sona ermesiyle işçilere ödenen para olarak, uygulanış ve hukuki niteliği bakımından ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Kıdem tazminatı Türkiye’de 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu ile yürürlüğe girmiştir. Hâlâ yürürlükte olan 1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesinde belirtilen şekliyle kıdem tazminatı; kanunda sınırlandırılmış süre ve fesih hallerinde işinden olan işçiye işveren tarafından yapılan ödemedir.

Kıdem tazminatı temelinde işçiye, işyerinde iş güvencesi sağlayan; işverenin işçileri kolay bir şekilde işten çıkartmasını engelleyen bir sistem olarak kurgulanmıştır. Diğer bir ifadeyle işten atılan işçinin tazminat ile ödüllendirilmesinden ziyade, işverenlerin kolayca işçi çıkartmalarını engellemeyi, yani işyerinde iş güvencesinin sağlanmasını hedefleyen bir sistemdir (Varçın, 2004: 20).

Genellikle işsizlik sigortasına alternatif olarak görülse de Türkiye’de kıdem tazminatı çalışma hayatına girdiği tarihten bu yana tanımı ve uygulanışı yönüyle birçok tartışmanın konusu olmuştur. Keza işsizlik sigortasına alternatif olarak görülmesi; işsizlik sigortasının çalışma hayatına girmesini de geciktirmiştir. İşsizlik sigortasının gündeme gelmesiyle birlikte kıdem tazminatının kaldırılması ya da fona devredilmesi tartışmaları artmıştır. 1980 sonrası neo-liberal politikaların çalışma hayatına yansması ve işvereni önceleyen çalışma şekillerinin çalışma hayatına girmesi bu süreci derinleştirmiştir. Kıdem tazminatı işçi için hak niteliği taşıırken işveren için maliyet olarak görülmektedir; bu yüzden kıdem tazminatı ekonomik kriz dönemlerinde tartışma konularının başını çekmektedir.

Pasif istihdam politikalarının işçilerin karşılaşılabileceği ekonomik ve sosyal risklere karşı tedbir niteliği taşımasından dolayı ihbar tazminatı da bu politikalar içerisinde değerlendirilebilir. İhbar tazminatı 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 17. maddesi hükümleri uyarınca düzenlenmiştir. İhbar süresi, işçinin kıdemine göre yasal olarak asgari iki hafta ile

sekiz hafta arasında değişmektedir. Taraflar ihbar süresini bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile artırabilir. İşveren, geçerli bir sebep göstermeden işçinin hizmet akdine son vermesi halinde kıdemine göre öngörülen süre kadar önce haber vermesi ya da ihbar süresi kadarki ücretini peşin vermesi gerekmektedir. İşverenin iş sözleşmesini feshinde bildirim şartlarına uymadığı takdirde bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ödediğı tazminata “ihbar tazminatı” denilmektedir. İhbar verildiğı süreçte işveren işçiye bildirim süresi boyunca günde en az iki saat iş arama izni vermektedir (4857 Sayılı Kanun). Uygulama göstermektedir ki hem kıdem tazminatı hem de ihbar tazminatı işçinin işsizlikle karşılaşması sonucunda ortaya çıkacak ekonomik kaybı tazmin etmeye yönelik tedbirleri içermektedir.

2.5.5. İş Kaybı Tazminatı

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışan işçilerin, iş sözleşmeleri tabi oldukları iş kanunu ya da toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermesiyle aldıkları tazminata “iş kaybı tazminatı” denilmektedir. 24.11.1994 Tarihli 4046 Sayılı Özelleştirme Kanunu çıkartılmış ve özelleştirme sonucu hizmet akdi feshedilen işçilere, özelleştirilen iş yerindeki hizmet süresi;

- 550 gün olanlara 90 gün,
- 1100 gün olanlara 120 gün,
- 1650 gün olanlara 180 gün,
- 2200 gün olanlara 240 gün iş kaybı tazminatı ödemesi yapılması kararlaştırılmıştır.

2.6. Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Türkiye’de işsizlikle mücadelede kullanılan bir diğerk politika türü aktif istihdam politikalarıdır. Aktif istihdam politikaları hedefine işgücü piyasası içerisinde daha kırılgan olan dezavantajlı grupları alarak (kadınlar, gençler, ilk defa işgücü piyasasına girecek olanlar, engelliler) kişilerin, işgücü talebinin ihtiyaçlarına cevap verebilecek beceri, nitelik ve bilgiyle donatmak, işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğini gidermek, organizasyon yapısını geliştirmek suretiyle kısa ve uzun vadede istihdamı arttırmayı amaçlayan tedbirler bütünüdür. Türkiye’de özellikle 1990’lı yıllardan itibaren yoğun olarak uygulanan aktif istihdam politikalarını beş başlık altında toplayabiliriz. Bunlar; Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları, Kendi İşini

Kuracılara Yardım Programları, Mesleki Eğitim Programları, Doğrudan Kamu İstihdamı Programları ve Kamu Eşleme ve Danışmanlık Hizmetleridir. Sıralanan bu başlıklar aşağıda detaylı olarak ele alınacaktır.

2.6.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Günümüzde hem gelişmekte olan ülkelerde hem de gelişmiş ülkelerde yaygın bir şekilde uygulama alanı bulan aktif istihdam politika araçlarından biri olan ücret ve istihdam sübvansiyonları; devlet tarafından belli kriterler çerçevesinde, desteklenen gruptaki işsizleri işverenlerin işe almaları durumunda işverenlere vergi indirimi ya da işgücü maliyetlerinin bir kısmı ya da tamamını karşılamaya yönelik teşvik programıdır (Biçerli, 2018: 499).

İşverenlere vergi indirimi ya da nakdi yardımlar şeklinde gerçekleşen uygulamanın temel amacı işgücü maliyetlerini düşürmek ve istihdam artışını teşvik etmektir. Üretim maliyetlerinin azalması, aynı zamanda fiyatları düşürerek mal ve hizmet talebini artıracak; dolayısıyla üretim ve istihdam artışı sağlanmış olacaktır. Bu uygulamalar; işgücü talebinin isteklerine cevap veremeyen özellikle dezavantajlı işgücü arzının karşılaştığı yapısal ve uzun süreli işsizliği önlemektir.

Sübvansiyonlar, gözlenebilen istihdam artışı yaratmasının yanı sıra kuşkusuz dolaylı olumlu etkiler de gerçekleştirmektedir. İstihdam artışı noktasında; bireylerin kendi yetenek ve verimliliklerine uygun işleri program sayesinde deneyimlemeleri ve üretim faktörü olmaları dolayısıyla kaynak israfının önlenmesi gelmektedir. Dolaylı olarak yine istihdamdaki kişilerin suç işleme eğilimlerinden uzaklaşmaları sağlanmaktadır (Biçerli; 2018: 499).

Belirtmek gerekir ki devletin ücret ve istihdam sübvansiyonlarını belirleme kriterlerini doğru planlaması gerekmektedir. Devlet programdan yararlanma kriterlerini tüm işgücünü kapsayacak şekilde belirlediğinde gerekli olan istihdam düzeyi gerçekleşmeyecektir. Aynı şekilde sadece yeni işe girecek işgücü için planladığında işverenlerce bu program kötüye kullanmaya uygun hale gelecektir. Eski işgücünü çıkartarak yeni işgücüne odaklanan işveren, programın asıl hedefinden uzaklaştıracak, istihdam artışı sağlamayacaktır.

2.6.2. Kendi İşini Kuracılara Yardım Programları

Aktif istihdam politikalarından bir diğeri kendi işini kuracılara yönelik yardım programlarıdır. Bu program esasında bir tür istihdam sübvansiyonudur. Programın diğeri sübvansiyonlardan ayıran yanı, yapılan yardımın doğrudan ücretli istihdamıyla ilgili olmaması; kendi hesabına çalışanları, yani girişimcileri kapsamadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 93).

Rekabetin giderek arttığı, bir dünyada girişimciliğin ve yeni buluşların istihdam ve verimlilik üzerindeki etkisi bilinen bir gerçektir. Edinilen tecrübeler göstermektedir ki küçük ve orta ölçekli işletmeler önemli bir istihdam kapasitesi yaratabilmektedir. Girişimcilerin yarattığı bu kapasiteyle birlikte yapılan yardım programı dolaylı yoldan ücretli istihdamın da artışı sağlamaktadır. Devlet tarafından belirlenen bir kurul kontrolünde gerçekleştirilen bu program, istihdamını sağlayamadığı işsizlerin bir kısmını kendi işlerini kurmaları konusunda teşvik etmesi ve bu alanda faaliyet gösterilmesine imkân vermesi şeklinde uygulanmaktadır (Biçerli, 2018: 502).

Kendi hesabına çalışanların sayısı özellikle 1980 sonrası işsizliğin arttığı dönemde bariz bir şekilde artış göstermiştir. Söz konusu artışta, işsizliğin kronikleşmesi, büyük ölçekli işletmelerin bazı işlerini taşeron firmalara yaptırması ve ekonomideki yapısal değişim etkili olmuştur. İşsizliğin arttığı bu dönemde uzun süreli işsizler kendi imkânları ve devlet katkılarıyla kendi işlerini kurmaya yönelmişlerdir. Ekonomideki yapısal değişime bağlı olarak istihdamın hizmet sektörüne kayması ve bu sektörde büyük çapta sermaye gerektirmeyen işlerin oluşu kendi hesabına çalışanların sayısını artırmıştır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2017: 93).

Programın temel amacı her ne kadar kişileri işsizlikten kurtarmak olsa da farklı birçok amaca da hizmet etmektedir. Program, girişimcilerin işlerini büyütmeleri sonrası başka işsizlere istihdam imkânı sağlaması, girişimcilik kültürünün özendirilmesi ve düşük kaliteli ve düşük ücretli istihdamdan kaçınma gibi amaçlara da hizmet etmektedir. Özellikle düşük kaliteli ve düşük ücretli işler konusunda işsizler hayatlarını idame ettirme zorunluluğundan dolayı kendilerine sunulan işleri kabul etmekte ve insan onuruna yakışır bir şekilde çalışmamaktadır. Program kaliteli ve yüksek ücretli istihdamın yaratılmasını hedeflemektedir (Biçerli, 2018: 503).

2.6.3. Mesleki Eğitim Programları

Bilim ve teknolojiyi hızla gelişmesi ve üretim sürecine yansımaları, işgücü arzı üzerinde bir baskı meydana getirmiştir. İşgücü arz ve talebinin buluşamama sebeplerinden biri olan işgücü arzının nitelik, beceri ve eğitim düzeyinin, işgücü talebinin istediği ölçü ve düzeyde olmamasının temel sebeplerinden biri; hızla gelişen teknolojik dönüşüme işgücü arzının ayak uyduramamasıdır. İşgücü arzı üzerinde oluşan bu baskının giderilmesi ve yapısal işsizliği ortaya çıkartan bu durum için belli tedbirler alınması zorunlu hale gelmiştir. Teknolojik dönüşüme ayak uyduramayan özellikle yarı nitelikli ve niteliksiz işgücünün eğitim alarak beceri, nitelik ve eğitim düzeylerinin geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmiştir. Bir başka ifade ile aktif istihdam politikalarından biri olan mesleki eğitim programları; arz yönlü yöntemlerden birisi olarak, eğitim yoluyla işsizlerin ve işsiz kalma riski altında olan çalışanların beceri düzeylerini yükselterek istihdam edilebilirliklerini artırmaktır (Biçerli, 2018: 505). Kamu ve özel sektör eliyle uygulanan mesleki eğitim programları, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre öncelikle “formasyon edindirme programları” ile şekillendirilmeye başlanmış ve zamanla zenginleştirilmiş; “sınıf eğitimi”, “iş başında eğitim”, “iş tecrübesi kazandırıcı eğitimler” olarak en belirgin mesleki eğitim programları içerisine dahil edilmiştir (Uşen, 2007: 72).

Eğitim sistemi ile işgücü piyasasının entegrasyonu hem insan kaynaklarının etkin kullanılması hem de ekonomik anlamda kaynakların etkin kullanılmasını sağlamaktadır. Eğitim sistemiyle geliştirilen beceriler ne ölçüde işgücü piyasasının ihtiyacını karşılayabilir nitelikte ise bireylerin istihdam edilebilirlikleri o ölçüde artmaktadır. Bu sebeple eğitim sistemlerinin hızla değişen ve dönüşen işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre dizayn edilmesi faydalı olacaktır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda mesleki eğitim programları uygulanmakta ve uygulama nedeni birçok etkene bağlı olmaktadır. Bu etkenler; kişileri istihdamda tutma ve istihdam edilebilirliği artırmanın yanı sıra; insanların eğitimlerine ilişkin almış oldukları hatalı kararları telafi etme ihtiyacı, işsizlik sigortası ve sosyal yardımlardan yararlananların sayısını azaltma gibi sebepler sıralanabilmektedir. Ülkeler programları kamu ve özel sektör vasıtasıyla yürütse de iki sektörün hitap ettiği kesim farklılaşmaktadır. Özel sektörde eğitim programları içerik ve uygulama yönüyle daha çok teknelci bir nitelik taşımaktadır. Özel sektör işgücünün mesleki anlamda beceri kazanmalarından ziyade eğitim programlarını kendi ihtiyaçlarına yönelik düzenlemektedir. Eğitim programlarını maliyet

kalemi içerisinde tutması dolayısıyla da hitap ettiği kesim sınırlıdır. Kamu istihdam kurumları ise üniversiteler, liseler ve ilgili kurumlarla eşgüdümlü çalışarak daha geniş kitlelere hitap etmekte ve piyasanın ihtiyacına yönelik eğitim programları düzenleyebilmektedir. Kişilerin kazandıkları becerileri uzun dönemli planlamaktadır (Demirci, 2011: 43). Eğitim programlarının etkin ve verimli uygulanması için kamunun piyasayı iyi analiz etmesi, hedef kitlesini iyi belirlemesi gerekmektedir. Uluslararası rekabette teknolojik gücün yıkıcı üstünlüğü sebebiyle program içerikleri piyasanın ihtiyacına göre ve kişilerin vasıf düzeylerini arttırıcı nitelikte olmalıdır.

2.6.4. Doğrudan Kamu İstihdamı Programları

Sosyal refah devleti olmanın gereklerinden birisi, işsizlikle mücadele noktasında kamu istihdamının yaratılmasıdır. Özellikle 1980 sonrası işsizliğin artması ve uzun dönemli işsizlerin toplam işsiz sayısı içerisindeki oranının hızla artışı, doğrudan istihdam programlarının önemini arttırmıştır (Uşen, 2007: 75).

İstihdam imkânı sağlayan bu tür programlar genellikle yaygın ve büyük ölçekli işsizlik sorunuyla başa çıkmak için uygulanmaktadır. Program, konjonktürel işsizlikle mücadele etmek için ve ekonomideki genel durum iyileşse dahi kolaylıkla iş bulamayacak dezavantajlı grup olarak adlandırılan kadınlara, engellilere, gençlere ve ilk defa iş hayatına katılacak olanlara yönelik uygulanmaktadır. Ayrıca doğrudan kamu istihdamı bazı durumlarda işsizlik sigortası uygulamasının bir şartı olarak da uygulanabilmektedir. Özel sektörde yeterince açık iş yoksa işsizlere, yardımdan yararlanabilmek için bu programlara katılım zorunlu tutulmuş ve işsizlerin çalışma istekleri test edilerek işsizlik sigortasının gerçekte çalışma isteği olmayanlar tarafından suiistimal edilmesinin önüne geçilmek istenmiştir (Biçerli, 2018: 511).

Her ne kadar sosyal devlet ilkesi benimsense de neo- liberal ekonomi programlarının uygulandığı ülkelerde, kamunun oluşturacağı yeni istihdam alanları, genel olarak kar amacı gütmeyen, sırf istihdam hacmini artırmaya yönelik ve hizmet ağırlıklı alanlardır. Örneklendirmek gerekirse; kamu binalarının korunmasına yönelik bekçilik hizmetleri, okullarda öğrencilerin giriş ve çıkış saatlerinde trafiğin gözetilmesi gibi işlerdir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 95). Belirtmek gerekir ki doğrudan kamu istihdamı programının uygulanışı, diğer aktif politikalarla durumları düzelmeyecek olan gruplar için “son çare uygulaması” niteliği taşımaktadır ve bu nitelik dâhilinde başvurulması gereken uygulamalardır.

2.6.5. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

İşgücü piyasasında bilgi akışı hızlı ve etkin bir şekilde işlememekte bunun sonucu olarak işgücü arzı ve talebi bir araya gelememektedir. Eksik bilginin varlığı istihdam yaratamamakta ya da geçici işsizliğin oluşmasına neden olmaktadır. İşgücü piyasasının etkin şekilde işlemesinin önünde engel oluşturan bu durum kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleriyle önlenmeye çalışılmaktadır (Biçerli, 2018: 509). Bir başka ifade ile işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğinin girilmesi, işçi-işveren eşleşmesini sağlamaya yönelik çok ve çeşitli hizmetler bütünüdür. Söz konusu hizmetlerin temel amacı; iş arayanlar ile işçi arayanların “doğru işe doğru eleman” anlayışıyla eşleşmesinin sağlanmasıdır. Bu amaçla kamu istihdam kurumları “iş arama danışmanlığı”, “mülakat teknikleri” ve “rehberlik” hizmetleri sunmaktadır (Uşen, 2007: 71).

Kamu istihdam kurumu uygulamalarında, işçilerin bölgesel olarak pazarlanabilir becerileri tartılmakta, yeniden eğitim verilerek işsizlik süreçlerinin kısaltılıp ya da istihdama dâhil edilebilirlikleri ölçülmektedir. Sistemlerine dâhil ettikleri işsizlerin özgeçmişleri ile açık iş taraması gerçekleştirilmekte, işsizlere yönelik sertifikalı iş arama seminerleri yürütülerek iş arama konusunda eğitimler verilmektedir. Kamu ayrıca gelecekte talep görece meslekleri saptayarak meslek seçimi aşamasındaki öğrencilere rehberlik hizmeti sunmaktadır (Biçerli, 2018: 509). Fakat son yıllarda bilgi teknolojilerinin gelişmesi, neoliberal politikalarının işgücü piyasasına yansıyan a-tipik çalışma şekillerinin varlığı ile kamu istihdam kurumu eşleştirme ve danışmanlık hizmeti konusunda yetersiz kalmıştır. Bu süreci yine kamu kendi denetimi altındaki özel istihdam büroları ile paylaşarak yürütmektedir. Piyasada geçici iş ilişkilerinin kurulması, “gerektiği sürece” personel sağlanması gibi taleplere de cevap veren özel istihdam büroları da eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerini yürütmektedir (Uşen, 2007: 71).

2.7. Aktif İstihdam Politikaları Değerlendirme Teknikleri

Kapitalizmin geçirdiği dönüşümle birlikte artan işsizliğin önlenmesinde pasif istihdam politikalarından aktif istihdam politikalarına geçilmeye başlanmış ve 40 yılı aşkın bir süredir AİPP önemli bir istihdam politika aracı olarak önem kazanmaya başlamıştır. AİPP’in başlıca hedefi işsizlerin iş bulabilme imkânını arttırmak, işsizlerin verimliliğini ve mevcut

çalışanların ücretini arttırmaktır. İşsizliğin kendini net bir şekilde hissettirdiği 1990'lı yıllara gelindiğinde işsizliğin azaltılması konusunda tek çare olarak AİPP görülmesine rağmen artış sınırlı olmuş, aynı yıllarda OECD ülkelerinde GSMH içerisinde %0,7 seviyesinde kalmıştır. Bu durum politika yapımcıların AİPP konusundaki kararsızlığa itmiştir. “Bu politikalar etkili mi?” sorusunun yanıtı için OECD ülkelerinde belli girişimlerde bulunulmuştur. Bu girişimler politikaların değerlendirilmesi noktasında şu gerçeği ortaya koymuştur: Değerlendirme kültürü ülkelerde yetersizdir ve kural koyucular değerlendirmenin önemli ve tekniği konusunda bilgisizdirler (World Bank, 2002).

AİPP konusunda fikir ayrılıklarının yaşanması, politika yapımcıların yüksek kamu harcamaları içeren AİPP'lerin verimli bir şekilde tasarlanmasını ve hangi programın daha başarılı ve maliyetinin ne olduğu, maksimum hedefe ulaşmak için programların nasıl tasarlanması gerektiği gibi konularda net bilgilere erişmek istemeleri titiz değerlendirmelerin yapılmasını gerekli kılmıştır (Dar ve Tzannatos, 1999: 11). Dar'a göre yapılan etki değerlendirmelerinde dört kaygı güdülmektedir;

- Yeni programlar tasarlamaya yardımcı olma
- Programı revize edebilmek
- Program hedeflemeyi genişletmek
- Etkisiz programların belirlenmesi

Aktif istihdam politikalarını değerlendirme kullanılan teknikler, aşağıda başlıklar halinde ele alınmaktadır:

2.7.1. Performans İzleme

Bu değerlendirme yöntemi bizlere programın süreçlerinin nasıl işlediğini göstermektedir. Bu yöntem ile program hedeflerinin ne ölçüde kazanıldığı saptanmaya çalışılır (Karadeniz vd. , 2013: 14). Programa katılanlar arasından istihdam edilenlerin oranları, aylık gelirleri ve program maliyetinin ne olduğuna dair bilgiler edinilip hangi programın amacına ne derece ulaştığı politika üreticileri tarafından değerlendirilmeye çalışılır (Diriöz, 2012: 40).

2.7.2. Fayda – Maliyet Analizi

Diğer değerlendirme teknikleri kişilerin gelecekteki işgücü piyasası içindeki durumları üzerine odaklanırken politika yapıcılar bir programın etkinliğini anlamak için fayda – maliyet analizinde o programın maliyetlerine odaklanırlar. Fayda-maliyet analizinin temel bileşenlerini program yönetiminin maliyetleri, hizmetlerin ulaştırılması ve katılımcıların fırsat maliyetleri oluşturmaktadır. Bununla beraber programın parasal maliyetlerinin ölçülmesi karmaşık bir aktivite olabilmektedir. Sebebi olarak yönetici bilgileri dâhil olmak üzere birçok kaynaktan bilgi toplanması gösterilmektedir (Betcherman vd., 2014: 17).

2.7.3. Süreç Değerlendirmesi

Bu değerlendirme tekniğinde bir programın nasıl işlediği, faaliyetlerin ne olduğu ve nasıl yürütüldüğüne dair sorulara cevap bulunur. Bu değerlendirme, program yürütülürken karşılaşılan sorunların saptanması ve çözüm bulunması için kullanılmaktadır (Diriöz, 2012: 40). Bir başka ifade ile süreç değerlendirmesi tekniğinde programın hedef kitlede yarattığı etki ya da sonuçta yarattığı etki değerlendirilmemekte; programın güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek için sürecin nasıl işlediği değerlendirilmektedir (İrdem, 2016: 72).

2.7.4. Makroekonomik Değerlendirme

Makroekonomik değerlendirmeye, ekonomi üzerinde programın genel etkileri değerlendirilmek istendiğinde başvurulmaktadır. Makroekonomik değerlendirme, işgücü piyasası politikalarını ve hedef kitle üzerindeki net etkilerini tanımlayabilme imkânı vermektedir (Pierre, 1999: 17). Aktif istihdam politikalarının asıl amacı işsizliği azaltmak, istihdamı ve geliri arttırmaktır. Dolayısıyla programın asıl amacı ile işsizlik oranı ve reel ücret gibi makroekonomik toplamlar arasında ekonometrik ilişkinin sağlanması ve bunların etkilerinin saptanması noktasında başvuru bir değerlendirme tekniğidir (Martin, 2000: 98).

2.7.5. Etki Değerlendirilmesi ve Teknikleri

Etki değerlendirmesi nedensellik soruları üzerine dayalı, mikroekonomik temelli bir değerlendirme değildir. Aktif istihdam politikalarında kullanılan programlara katılmış kişilerin ortalama sonuçları ile katılmayanların ortalama sonuçlarını kıyaslama imkânı veren bir tekniktir. Makroekonomik değerlendirmelerin yapılması ve yorumlanması zor olduğu için

mikroekonomik değerlendirmelere yönelim artmıştır. Makroekonomik değerlendirmeler istihdam ve kazanç odaklanırken, mikroekonomik değerlendirmeler bireysel kazanımlara, bir başka deyişle beşeri sermayedeki değişimlere odaklanmaktadır (Diriöz, 2012: 41).

Etki değerlendirme tekniğini “bilimsel” ve “bilimsel olmayan” şeklinde iki ana gruba ayırarak tanımlamak mümkündür. Program etkisinin incelenmesi için kullanılan bilimsel değerlendirme “deneysel” ve “yarı deneysel” olarak iki alt tekniğe ayrılmaktadır. Bu teknikte “deney” ve “kontrol” grupları oluşturularak programın etkisi ortaya konmaya çalışılmaktadır. Bilimsel olmayan değerlendirilmede deney ve kontrol grubuna ihtiyaç duyulmaksızın program yöneticisinin derlediği istatistikler kullanılmaktadır (Taghizadeh, 2014: 54).

Bu çalışmada bilimsel değerlendirme teknikleri kullanılması dolayısıyla alt başlıkları detaylandırılırken bilimsel olmayan değerlendirme tekniklerine değinilmeyecektir.

2.7.5.1. Deneysel Teknikler

Deneysel teknikler, AİPP'nin uygulanmaya geçmeden önce rastgele şekilde deneyler, deney ve kontrol grubu olarak iki grubun oluşturulması şeklinde seçilir. Şöyle ki, öncelikle programa katılım koşullarını sağlayan kişiler seçilir, ardından seçilen kişiler arasında rastgele şekilde uygulama yani deney grubu seçilir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken şey rastgele seçimde kişilerin gözlenebilir ve gözlenemez ortalama özelliklerinin farklılaşmamasıdır. Bu ortalama özelliklerin farklılaşmadığı iki grup arasındaki ortalama çıktıların karşılaştırılması programın net etkisini vermektedir (Pierre, 1999: 12-13). Örneklendirmek gerekirse işbaşı eğitim programına katılmış kişilerin istihdam edilme oranı %60 iken programa katılmamış kişilerin istihdam edilme oranı %40 ise programın etkisi %20 olacaktır.

Deneysel teknikler, zaman alması ve maliyetinin yüksek olması gibi zorlukları da içinde barındırmaktadır. Özellikle rastgele seçim söz konusu olduğunda dikkatli olunmadığı takdirde değerlendirme başarısızlıkla sonuçlanabilmektedir. Adam kayırma, daha iyi performans sergileyecek kişilerin seçilmesi ya da deney grubu içerisinde olduğu bilincinde olan kişilerin davranışlarıyla değerlendirme sonucunu etkileyebilme gibi risk ve başarısızlık nedenlerini içinde barındırmaktadır. Ayrıca bazı kişilerin değerlendirme dışında tutulması ahlaki tartışmaları beraberinde getirmesi dolayısıyla deneysel tekniğin olumsuz taraflarını içermektedir (Betcherman, 2000: 18).

2.7.5.2. Yarı Deneysel Teknikler

Bu teknikte deney ve kontrol grubu programdan sonra seçilir ve etki değerlendirilmesi programın bitiminden sonra gerçekleştirilir. Deney grubu programa katılan kişilerden oluşmakta iken kontrol grubu, program sonrasında hali hazırda olmaması dolayısıyla farklı kaynaklara başvurularak oluşturulur. Bu noktada verimli bir karşılaştırılmanın yapılabilmesi için dikkat edilmesi gereken husus, deney grubunun karakteristik özelliklerini taşıyan ve gözlenemeyen özelliklerden yalıtılmış bir kontrol grubunun seçilmesidir. Kontrol grubunun oluşturulmasında şu hususlara başvurulabilmektedir; programa başvuran ve başvurusu geri çevrilen kişiler, program kapsamına girmeyenler, programı terk edenler ve programın hedef kitlesinde olup başvurmamış olan kişiler (Pierre, 1999: 10).

Yarı deneysel tekniğin deneysel tekniğe nazaran düşük maliyetli olması, programdan daha sonraki bir süreçte yapılabilmesi ve müdahalelerin yapılabilmesi gibi cezbedici yönleri bulunurken bazı temel zorlukları da içinde barındırmaktadır. Temel zorluğu, istatistiksel olarak karmaşık olması ve iki grup arasındaki gözlemlenemeyen (motivasyon, doğuştan gelen yetenekler vb.) farklılıkların tamamen ortadan kaldırılamaması olabilmektedir. Betcherman vd.'na göre (2000: 15) yarı deneysel teknik üç türe ayrılmaktadır;

1. Gözlenebilir davranışlara göre ayarlanmış regresyon analizi
2. Gözlenemeyen davranışlara göre ayarlanmış regresyon analizi
3. Çiftleri eşleştirme

Gözlenebilir davranışlara göre analiz programa katılan ve katılmayanlar arasında yaş, eğitim, cinsiyet gibi gözlenebilir farklılıklar olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Analiz, program etkilerinin gözlenebilir farklılıklarla açıklanabileceği durumlarda işlevseldir. Gözlenemeyen davranışlara göre analizle program etkisi ölçülmek istendiğinde ve programa seçim rastgele seçim olmadığında, programa katılan ve katılmayanlar arasında ortak gözlenebilir özelliklere sahip olanların gözlenemeyen özelliklerinin değerlendirmeye katılmasına bağlı olarak program etkisi ölçülebilecektir. Çiftleri eşleştirme ise, herhangi bir aktif istihdam piyasası programı olmasa dahi, gözlenemeyen özelliklerden dolayı, deney ve kontrol grubundaki kişilerin iş bulma konusunda başarılarının farklı olabileceği düşüncesinden yola çıkmaktadır. Bu bakış açısı ile bu farklılıkları kontrol edebilmek için çiftleri eşleştirme yaklaşımı kullanılarak bir sentetik kontrol grubu oluşturulur. Bu sentetik kontrol grubu, kontrol grubunun bir alt kümesi olup, deney grubundaki gözlenebilir

özelliklere yakın (neredeyse tamamen) eşleşen bir özellik taşımaktadır (Betcherman vd., 2000:18). Eklemek gerekir ki deneysel yöntem AİPP'in teorik olarak değerlendirilmesinde en iyi teknik iken, pratikte yarı deneysel teknikler daha üstün olabilmektedirler (Diriöz, 2012: 46)

2.8. Dünyada ve Türkiye’de Aktif İşgücü İstihdam Politikaları Programları Üzerine Literatür İncelemesi

Ours (2000) Slovak Cumhuriyeti’ndeki aktif istihdam politikalarının işsizler için ne derece yararlı olduğunu analiz etmek için idari bir veri seti kullanarak 1993-1998 yılları arasındaki kayıtlı işsizler üzerinde çalışma yapmıştır. Çalışmanın odak noktası iki tür geçici sübvansiyonlu iş ve eğitimidir. Kısa vadeli sübvansiyon edilmiş işlerin daha etkin bir aktif istihdam politikası olduğu saptanmıştır. Kısa vadeli bir işte olan işçilerin, diğer işsiz işçilerinkinden daha yüksek iş bulma oranına sahip olduğu ve bir iş bulduklarında, kısa vadeli sübvansiyonlu bir işte bulunmayan işçilerden daha düşük bir işten ayrılma oranına sahip olduğu saptanmıştır. Uzun vadeli sübvansiyonlu işlerin, iş bulma oranı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu ve işten ayrılma oranı üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Eğitimin ise işsiz işçilerin iş bulma oranı üzerinde olumlu etkisinin ters nedensellik ile ilgili olabileceğini ve bazı işçiler için eğitim programlarına ancak bir iş vaat edildikten sonra girebilecekleri vurgulanmıştır. Eğitimin işten ayrılma üzerinde bir etkisinin olmadığı da saptanmıştır.

Kluve (2006) AİPP programlarının Avrupa’da yaygın olarak kullanılması fakat hangi program grubu için hangi ekonomik ve kurumsal koşullar altında hangi programın işe yaradığı noktasında kesin bir kanıt olmaması dolayısıyla bu sorulara yanıt aramak üzere Avrupa Komisyonu için meta-analitik bir çerçevede çalışma ortaya konulmuştur. Çalışma göstermektedir ki işgücü piyasası kurumları veya işgücü döngüsünden ziyade program türünün önem taşıdığı saptanmıştır. Kamu sektöründeki doğrudan istihdam programları zarar verici görünürken, ücret sübvansiyonları, hizmet ve yaptırımlar katılımcıların istihdam olasılığını arttırdığını saptamıştır.

Card. vd. (2018) tarafından Dünya’nın dört bir yanındaki AİPP’nin değerlendirildiği 207 ekonometrik değerlendirmeden faydalanılarak bir meta – analizi çalışması yapılmıştır. Çalışma program türüne ve katılımcı grubuna göre sınıflandırılıp, program sonrası üç farklı

zaman aralığında ayırım yapılmış ve değerlendirmelerde bulunulmuştur. Değerlendirmelere bakıldığında;

1. Ortalama etkiler kısa vadede 0'a yakın fakat program bitiminden 2-3 yıl sonra daha pozitif bir hal aldığı saptanmıştır.
2. Etkilerin zaman profilinin program türüne göre değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Beşeri sermaye birikimini vurgulayan programlarda kişiler üzerinde daha büyük kazanımlar elde edildiği saptanmıştır.
3. Katılımcı gruplar arasında sistematik bir heterojenlik söz konusu olmakla birlikte uzun süreli işsizlerde ve kadınlar üzerinde daha büyük etkilere sahip olduğu saptanmıştır.
4. AİPP'nin ekonomik durgunluk süreçlerinde olumlu etkiler göstermesinin daha olası olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma belli program türlerinin belli gruplar üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri daha net görme imkânı vermiştir. Örneğin ilk kez işgücü piyasasına girecek olanlar için danışmanlık hizmeti sunan programların zaman profilleri ile beşeri sermayeye etkisi olan ve kamu sektörü istihdam programları profilleri arasında farklılıklar saptanmıştır. İlk kez işgücü piyasasına girecek olanlar üzerinde program etkisinin daha büyük ve kısa süreli etkilere sahip olduğu saptanırken beşeri sermaye programlarının daha az ve kısa süreli etkilere hatta bazı durumlarda olumsuz etkilere sahip olabileceği saptanmıştır. Orta ve uzun vadede program etkilerinin olumlu etkilerini yukarıda da belirtildiği üzere 2-3 yıl sonra gözlemlenebileceğini ve etkilerin daha büyük ve neredeyse ilk zamana göre iki kat daha etkili olduğunu belirtmişlerdir. Kamu sektörü istihdam programlarının etkilerinin küçüklüğü sebebiyle göz ardı edilebilir olduğu da eklenmiştir. Ayrıca çalışmada işgücü piyasasının durumuyla ilgili olarak da AİPP'in yavaş büyüme ve daha yüksel işsizlik dönemlerinde daha fazla olumlu etkiye sahip olmaya meyilli olduğu saptanmıştır (Card vd.2018).

Emirgil ve Işığçok (2009) çalışmalarında İŞKUR'un dört firma ile işbirliği çerçevesinde gerçekleştirdiği istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarının etkinliği incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, kursa katılan işsizlerin işe yerleştirme oranları çok yüksek olmakla birlikte, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin söz konusu kurslarla işe yerleşme oranlarının çok düşük olduğu bulunmuştur. İlgili firmaların tamamının otomotiv sektöründe yer alması dolayısıyla kadınların kursa katılımı erkek katılımcıların oldukça gerisinde kalmış, toplam katılım arasında kadın katılımcılar %23 düzeyinde katılım sağlamışlardır. Ayrıca

eğitim düzeyi ve istihdama bakıldığında katılımcılar arasında ortaöğretim mezunlarının %74,5 ile en fazla iŖe yerleŖen kesim olduğu bulunmuŖtur. Kursa katılan baŖarılı katılımcıların iŖe yerleŖme oranı %99,2 iken 2007 yılı İŖKUR'a kayıtlı iŖsizlerin iŖe yerleŖme oranı ise %7,7'dir.

Caliendo vd. (2011) tarafından Almanya'daki genç iŖsizlerin katıldıkları AİPP'nın etkileri ölçülmeye alıŖılmıŖtır. 2002 yılı verileri esas alınarak toplam 51.019 genç üzerinde yapılan değerlendirmede ters olasılık ağrılıklandırması uygulanmıŖtır. Sonuçlara bakıldığında iŖgc piyasasına entegrasyonu hedefleyen hemen hemen tüm tedbirler için uzun vadede olumlu istihdam etkileri saptanmıŖtır. Gençleri ıraklığa entegre etmeyi amaçlayan tedbirler eğitime katılım açısından etkili bulunurken araŖtırmanın gözlem döneminin sonuna kadar istihdam sonuçları üzerinde herhangi bir etkisi bulunamamıŖtır. alıŖmada tedbirler konusunda uzun vadede odaklanıldığında istihdam etkisi açısından en güçlü etkilerin ücret sübvansiyonlarına katılan katılımcılar için gzlenmiŖtir. Kısa ve uzun vadeli eğitim önlemlerinin küçük fakat aynı zamanda kalıcı olumlu etkilere sahip olduğu saptanmıŖtır. Genç iŖsizlerin istihdam potansiyellerini geliŖtirme açısından analiz edilen farklı AİPP'nın oldukça pozitif, kalıcı ve sürekli istihdam etkilerinin olduğu saptanmıŖtır. Özellikle, katılımcı gençlerin gözlemlenen neredeyse bütün tedbirlerde istihdam edilebilirliklerinde önemli bir artıŖ olduğu saptanmıŖtır. Uzun vadeli istihdam etkisine odaklanıldığında katılımcılar için en güçlü etkiler ücret sbvansiyonlarında, (%10-20) gzlemlenmiŖtir; iŖ arama yardımı kısa ve daha uzun vadede eğitim tedbirlerinde daha az oranda verim (%5 -10 oranında kalıcı pozitif etki) sađlanmıŖtır. Eğitim ıktısı konusunda gençleri çıraklığa entegre etmeyi amaçlayan hazırlık programlarının bu amaçta baŖarılı olduklarını fakat herhangi bir istihdam çıktısı konusunda gözlem sürecinin sonuna kadar bir etki gösteremedikleri saptanmıŖtır. Bahsi geçen etkili istihdam programlarının aksine kamu sektörü iŖ yaratımı programlarının kısa ve orta vadede zararlı, uzun vadede etkisiz olduğu saptanmıŖtır. Ayrıca dŖk eğitim seviyesine sahip gençlerin eğitim programlarına daha az katıldığına ve programların da eğitim seviyesi dŖk bu gençleri programın hedef kitlesinin dıŖında tuttuğu saptanmıŖtır.

Blasco vd (2011) tarafından 2005-2006 yılları arasında Danimarka'da toplam 4485 kiŖiden oluŖan, deney ve kontrol grubu oluŖturulmuŖ ve betimsel bir inceleme gerekleŖtirilmiŖtir. alıŖmada AİPP'nin yeniden istihdam istikrarı üzerindeki dramatik bir yođunlaŖmanın etkilerini ve bu etkinin doğası araŖtırılmıŖtır. AİPP'nin sonraki istihdam üzerindeki "dolaylı" (daha kısa iŖsizlik süresi) ve "doğrudan (daha verimli bir eŖleŖme iŖlemi

vasıtasıyla) etkilerini ayrı ayrı tanımlamak için gecikmeli süre bağımlılığına sahip bir süre modeli olduğu düşünülmektedir. Şöyle ki araştırmada ilk 30 hafta kurgulanan deney düzenine paralellik göstererek ilk periyod boyunca istihdam seviyesi deney grubunda kontrol grubuna göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada yürütülen politikaların büyük oranda geniş kısa vadeli ve pozitif etkiler gösterdiği ve istihdama geçiş oranının da etkisinin yaklaşık %20 olduğu tespit edilmiştir. Bu etkinin uzun vadede kaybolup kaybolmadığı konusunda ise programa katılanların katılmayanlara göre daha büyük oranda işsizlik sonrası işe sahip olabildikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu farklılığı açıklamak için detaylı olarak, işsizlik sonrası sonuç üzerindeki yoğun aktivasyon, dolaylı ve direkt sonuçlar ayırt edilmiş; programın uzun vadede direkt beşerî sermayesi üzerinde veya eşleştirme sürecinde bir gelişmeye sahip olup olmadığı ya da dolaylı olarak işsizlik süreci üzerinde tek başına etkisi olup olmadığı sorgulanmıştır. Çalışmada sonuç olarak programa katılımın işsizlik süreci üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu bulunmuştur. Genel yoğun aktivasyonun erkekler için işsizliğe tekrar düşeyi önemli ölçüde azalttığı (yaklaşık olarak %10) ancak kadınlar için azaltmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Programın toplam etkisinin %80'i erkekler üzerinde görülmüştür. Bu pozitif etkinin geri kalan %20'si katılımın, işsizlik süresini azaltması gerçekliğinden ve kısa işsizlik süresinin daha uzun süre istihdam süresine yol açmasından geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu tespitler doğrultusunda ise daha erken ve daha yoğun danışmanlık ve iş arama yardımlarının kısa ve daha uzun vadede işe yaradığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Diriöz (2012)'ün çalışmasında Türkiye'de AİPP'ye katılan bireyler ile katılmayan bireyler arasında iş bulma konusunda bir farkın olup olmadığına ilişkin etki değerlendirmesi yer almaktadır. İŞKUR'un yürüttüğü işgücü eğitim programları arasından dört program seçilmiş ve bu programlara katılan 114 kişi içerisinde 76'sına ulaşabilmiş ve deney grubu bu 76 kişiden oluşturulmuştur. Kontrol grubu ise İŞKUR'a kayıtlı ve AİPP'e katılmayanlar arasından deney grubunun "ikizleri" seçilerek oluşturulmuştur. Daha sonrasında lojistik regresyon kullanılan çalışmada, ele alınan programların iş bulma olanakları üzerinde %10'luk bir pozitif etkiye sahip olduğu fakat istatistiksel açıdan anlamsız bir etki olduğunu bulunmuştur. Çalışmada yaş grupları temel alındığında program etkisinin gençler açısından daha olumlu sonuçlar doğurduğu saptanırken eğitim düzeyi yükseldikçe program etkisinin de arttığı saptanmıştır.

Şahin ve Sevimli (2013), işgücü yerleştirme kurslarının etkinliği ve İŞKUR'un önemini araştırdığı çalışmada İstanbul Kültür Üniversitesi'nde 2010 yılı yaz döneminde

açılan 13 işgücü yerleştirme kurslarına katılan toplam 325 kişi arasından 221 kişiye anket uygulanmıştır. Çalışma bir etki değerlendirmesinden ziyade memnuniyet ölçme niteliği taşımaktadır. Çalışma sonucunda kursa katılanların kursta verilen eğitimden genel olarak memnun kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca İŞKUR'dan alınan bilgiler ışığında 128 kadın kursiyerin %85,9'u, 197 erkek kursiyerin ise %77,6'sının istihdam edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Akbaş (2015) Denizli ili özelinde 2012- 2013 yılları arasında İŞKUR'a kayıtlı işsizler üzerinde yaptığı çalışmada yarı deneysel teknik kullanarak deney ve kontrol grubu oluşturmuş ve AİPP'leri değerlendirmiştir. AİPP'ler içerisinde istihdam garantili meslek edindirme kursları, uzmanlaşmış beceri edindirme merkezleri projesi, istihdam garantisiz meslek eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları incelenmiştir. Araştırmada AİPP'e katılma ve istihdam arasındaki ilişki, AİPP'e katılım ile çalışma koşulları arasındaki ilişki ve dezavantajlı grupların programa katılım ile istihdam arasındaki ilişki incelenmiştir. Eğitim durumu ve yaş kriterlerinin kurs mezunlarının istihdama doğrudan katılımı üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır. Program etkinliğinin incelendiği çalışmada genel olarak tüm program türlerinde ortak noktanın, bireylerin kazandığı mesleki becerilerin uygun alanlarda istihdama aktarılamaması olmuştur. Dezavantajlı grup içerisinde değerlendirilen gençlerin istihdama katılımı ile program mezuniyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur.

Şentürk (2017) AB ve Türkiye'de işgücü piyasası, işsizliğin yapısı ve istihdam politikalarını araştırdığı çalışmada Türkiye'de İŞKUR'un uyguladığı aktif ve pasif istihdam politikalarının işgücü piyasasına etkilerini, İŞKUR faaliyet raporları ve resmi istatistik bültenleri üzerinden incelemiştir. Çalışmada aktif istihdam politikalarının, pasif istihdam politikaları ile birlikte uygulanmasının işsizlikle mücadelede önemli bir araç olduğu ve bu birlikteliğin işgücünün niteliğini ve istihdam edilebilirliğini arttırdığı vurgulanmıştır.

Cottier vd. (2018) Cenevre'de iş arama yardımı programının istihdam üzerindeki uzun vadeli etkilerini inceleyen çalışma 2006-2007 yılları arasında toplam 890 kişiyi kapsamaktadır. Uzun vadeli idari verilerle rastgele kontrollü bir deney yapılmıştır. Kısa vadede iş arama yardımlarından yararlanmış bireylerin katılmayanlara göre işgücüne yeniden katılımlarını %4'lük bir farkla da önemli ölçüde iyileştirdiği görülmüştür. Fakat orta vadede, bu olumlu etkilerin kaybolduğu, her iki grubun da deneyden yaklaşık iki yıl sonrasında benzer performanslar sergilediği fakat üçüncü yıla gelindiğinde bu olumlu etkilerin kayba dönüştüğü saptanmıştır. Çalışmada iş arama yardımı ile işe girmiş kişilerin kalifiye olduktan sonra ve

işsizlik yardımına hak kazandıkları süre zarfından sonra bu haktan yararlanmak için işten ayrıldıkları gözlenmiştir. İş arama yardımı ile işe girmiş kişilerin verimlilik ve istihdam istikrarı için daha detaylı incelenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Yonca (2019), 2016–2017 yılları arasında Zonguldak ili özelinde İŞKUR tarafından uygulanan AİPP'lerini değerlendirmiştir. Çalışmada yarı deneysel teknik kullanılmış olup veri toplamak için anket uygulanmış ve toplamda 325 kişiye ulaşılmıştır. Kursa katılım ile istihdamda bulunma durumu ile gençlerin, kadınların istihdamda bulunma durumu ve son olarak çalışma koşullarında bir iyileşmenin olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan çalışmadaki sonuçlar; öncelikle işgücüne katılmayanların ev işleri ile meşgul olma durumu ve öğrencilik olduğu tespit edilmiştir. Program mezunlarının katıldıkları programdan memnun kaldıkları fakat kurs sürecinde edindikleri mesleki becerilere uygun alanlarda istihdama aktarılamama sorununun bütün programlar için ortak bulgu olduğu bulunmuştur. Kursa katılımın kadınların istihdamlarını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Kursa katılım ile gençlerin istihdamda olma durumları incelendiğinde ise kursa katılımın etkili olmadığı saptanmıştır. Genel olarak işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilemediği ayrıca bireylerin aylık kazançlarının kursa katılımı ile bir ilişkisi olmadığı saptanmıştır. Ayrıca çalışmada kurs türüne göre istihdamda bulunma durumu arasında da bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

3. BÖLÜM

3. 2014-2017 YILLARI ARASINDA AYDIN İLİNDE İŞKUR TARAFINDAN DÜZENLENEN MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ ETKİ DEĞERLENDİRMESİ

3.1. Amaç ve Yöntem

2014-2017 yılları arasında Aydın İŞKUR'a kayıtlı bireyler üzerinde İŞKUR'un yürütmüş olduğu AİPP mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programlarının etkisi ölçülmek amacıyla yürütülen araştırmanın kapsam ve niteliği aşağıdaki gibidir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bir ekonomi içerisinde işgücü piyasası istihdamda olanlar, işgücüne dâhil olmayanlar ve işsizlerden meydana gelmektedir. İşgücü piyasası içerisinde işsiz konumda olanlar, işsizlik süreciyle tek başlarına mücadele etme noktasında zorluk yaşamaktadırlar. Kapitalizmin dönüşüm süreciyle birlikte bireysel bir yük olmaktan çıkan işsizlik, yapısal bir sorun haline gelerek yalnızca gelişmekte olan ülkeleri değil gelişmiş ülkelerin de mücadele etmesi gereken bir sorun haline gelmiştir. İşsizlikle mücadele noktasında modern refah devletinin gereklilikleri ve neo-liberal politikalar göz ardı edilmeden bir dizi politika geliştirilmiş ve işgücü piyasası iyileştirilmeye çalışılmıştır. Bu dönüşüm, işgücü piyasası müdahale araçlarına da etki etmiş pasif politikaların yoğun kullanımı, yerini aktif politikalara devretmiştir.

İşsizlikle mücadelede bu politikalar doğrultusunda sadece kişilerin aktif hale getirilerek işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek niteliklere kavuşması, istihdam edilebilirliğinin artırılması, dezavantajlı grupların işgücü piyasası içerisinde yer almalarına imkân verme, kişilerin refah seviyesinin korunarak sosyal dengenin bozulmaması gibi bir dizi faydayı da beraberinde getirmesi hedeflenmiştir. Özellikle işgücü piyasasının doğası gereği var olan heterojen kabul edilen işgücü ve eksik bilgi giderilmeye çalışılarak işgücü arz ve talebi eşleştirilmeye yönelik politikalar üretilmiştir. İşsizlikle müdahalede kamu istihdam hizmetleri tarafından etkin bir araç olarak nitelendirilen AİPP'ler, kamu harcamaları, hedeflediği kitle ve faydalar özelinde değerlendirilmesi gerekliliğini de beraberinde getirmiştir.

Bu bağlamda çalışmanın temel amacı işsizlikle mücadelede kullanılan AİPP'in istihdam üzerindeki etkisini ve hedef kitlesine ne derece ulaştığı tespit etmeye çalışmaktır. Bu amaçla AİPP içerisinde yer alan işbaşı eğitim programları ve mesleki eğitim programlarının Aydın İli özelinde, 01.09.2014-31.12.2017 tarihleri arasında işgücü eğitimlerinin sağlandığı, İEP, MEK, UMEM programlardan mezun katılımcılar seçilmiş ve etkinliği ölçülmeye çalışılmıştır. Etkinliğin ölçülmesi için çalışmada odaklanılan hipotezler şu şekildedir

H₁: AİPP katılımı ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: AİPP katılımı ile çalışanların, çalışma koşulları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: AİPP katılımı ile kadınların istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: AİPP katılımı ile gençlerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışmanın önemi yukarıda belirtildiği üzere işsizliğin derinleşen boyutunun törpülenmesi için Türkiye'de İŞKUR tarafından yürütülen AİPP'lere ek olarak Aydın İli özelinde yürütülen işgücü yetiştirme kurslarının etkilerinin ölçülerek program ve politika içeriklerinin revize edilmesi, programa ilişkin sorunların ve eksikliklerin tespit edilerek çözüme ulaştırılması açısından önemlidir.

3.1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Aydın İli İŞKUR İl Müdürlüğü'ne kayıtlı işsizler ve düzenlenen işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılıp mezun olan bireylerin incelendiği çalışmada, bireylerin iletişim bilgileri İŞKUR İl Müdürlüğü'nden temin edilmiştir. Deney ve kontrol grubu katılımcılarının iletişim bilgileri çalışmanın yapıldığı yıldan ortalama üç yıl öncesine dayandığı için telefon görüşmesiyle veri toplanan süre zarfında bazı telefon numaraları kullanım dışı olduğu için ulaşılamamıştır. Çalışma gözlenebilir özellikler üzerinden yürüyen bir araştırma yapılmıştır.

Kontrol grubunun oluşturulma sürecinde İŞKUR'un veri tabanından 02.12.2014 ve 31.12.2017 yılları arasında İŞKUR'a iş aramak için kaydolmuş kişilerin verileri alınmak istendiğinde veri tabanının bu geniş zaman dilimindeki kişi sayısının fazla oluşundan ve verileri çekememesinden dolayı, deney grubu referans alınarak, ilgili yıllar arasında yıllara

göre deney grubunda yer alan kişi sayısına oranlanarak veri tabanından kişi sayısı tesadüfi olarak kontrol grubu oluşturulmuştur.

AİPP içerisinde yer alan Toplum Yararına Çalışma ve girişimcilik kursları çalışma içerisine diğer kurslarla karşılaştırma imkânı vermemesi dolayısıyla alınmamıştır. Ayrıca çalışma içerisinde yer alan İstihdam Garantili Meslek Edindirme Kursu (İGMEK) evren 880 kişi, örneklem grubu ise 56 kişiden oluşmuş ve aramalar sonucunda sadece bir kişiye ulaşılabilmektedir. Sayının azlığı sebebiyle karşılaştırmaya imkân vermemesi dolayısıyla değerlendirme içerisine alınmamıştır.

Karşılaşılan bir diğer sorun kişilerin aylık kazançlarına ilişkin bilgiyi direkt olarak paylaşmak istememeleri olmuştur. Kişiler asgari ücret düzeyi üzerinden aylık kazançlarını beyan etmişler ve bu beyanlar referans alınarak çalışmamızın analiz kısmında veri aralıkları düzenlenmiştir. İlgili asgari ücret düzeyleri çalışma grubunun çalışmanın yürütüldüğü dönemdeki istihdam durumlarına ilişkin bilgilerin paylaşıldığı asgari ücret düzeyleri kabul edilmiştir. İlgili yıllar 2018 yılı net asgari ücret düzeyi 1.603,012 TL, 2019 yılı net asgari ücret 2.020,59TL olarak referans alınmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Yöntemi

İşgücü yetiştirme kurs/programlarının etkilerini ölçmek üzere Ek 1’de yer alan ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği (Akbaş, 2015) çalışmasında kullanılan anket formu geliştirilerek kullanılmıştır. Anket katılımcılarına ilişkin iletişim ve demografik bilgiler İŞKUR Aydın İl Müdürlüğü’nden temin edilmiştir. Çalışmada hem nicel hem de nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Anket içerisinde çoktan seçmeli, açık uçlu ve likert ölçekli sorular yer almaktadır ve anket uygulaması araştırmacı tarafından telefonla İŞKUR Aydın İl Müdürlüğü kurumunda yapılmıştır. Etki değerlendirme değerlendirme tekniklerinin olumlu olumsuz yanları değerlendirilerek çalışmada yarı deneysel teknik kullanılmıştır. Yarı deneysel teknik, kurs bitimi itibarıyla kullanılan bir teknik olması dolayısıyla çalışmada kursların ilk bitim tarihi üzerinden yaklaşık üç yılı geçmiş olması etkilerin daha net görülmesi ve değerlendirilmesi açısından elverişli olarak kabul edilmiştir. Beş bölümden oluşan toplam 33 soruluk anket içeriği şu şekildedir:

Birinci bölüm, demografik bilgilerden oluşmaktadır. İkinci bölüm toplamda 12 sorudan oluşmaktadır ve kursa katılan ve katılmayanların anketin yapıldığı dönem

içerisindeki istihdamdaki durumlarını ölçmektedir. İkinci bölüm içerisinde yer alan 11. soru yalnızca kurs katılımcılarına yöneltilmiş olup katıldıkları mesleki eğitim kursu ile anket yapıldığı süreçteki mevcut işleri arasındaki bağlantıyı ölçmektedir.

Üçüncü bölüm toplam dört sorudan oluşmaktadır (Soru 13-15b) ve kişilerin İŞKUR'a kayıt yaptırmadan önceki iş deneyimleri ile kayıt sonrası iş deneyimleri ve çalışma koşulları ölçülmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu bölümde birden fazla iş değiştiren kişilerin aylık kazançlarına ilişkin değişimleri yorumlamalarına yönelik soru ve eğer işsizlerse ne kadar süredir işsiz olduklarına dair kendilerine sorular yöneltilmiştir.

Dördüncü bölüm (Soru 16-27) sadece kurs mezunlarına yöneltilmiştir. Kurssa başvurmadan önce ne kadar süre işsiz oldukları, kurs sonrası herhangi bir yerde çalışıp çalışmadıkları, kursta herhangi bir kazanıp kazanmadıkları, iş bulma süreçlerinde herhangi bir kolaylık sağlayıp sağlamadığı soruları yöneltilmiştir. Ayrıca bölüm içerisinde yer alan 27. soru sadece MEK'e katılan kişilere yöneltilerek kursa katılımı alan ücretinin katılımcılar üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır.

Beşinci bölüm (Soru 29-33) soruları sadece kontrol grubuna yöneltilmiştir. İŞKUR'a iş aramak için başvuran kişilerin mesleki eğitimlerden haberdar olup olmadıkları ve araştırma sonrası bu eğitimlere katılıp katılmayacaklarına yönelik soru içeriklerinden oluşmaktadır.

3.1.4. Evren ve Örneklem

Araştırma için seçilen yarı deneysel etki değerlendirilmesi tekniği için deney ve kontrol grubuna ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle deney grubu, 01.09.2014-31.12.2017 tarihleri arasında mesleki eğitim kursundan mezun olmuş 8600 kişiden 561'i anket için seçilmiştir. Telefonla yapılan 1600 arama sonucunda 200 kişiye ulaşılabilmektedir.

Kontrol grubunun oluşturulması aşamasında kurslara katılmamış ve İŞKUR'a ilgili tarihler arasında iş ramak için başvurmuş kişiler seçilmiştir. İŞKUR'un veri tabanının verdiği imkân doğrultusunda 2000 kişi rastgele seçilmiştir. 1800 arama sonucunda 200 kişiye ulaşılabilmektedir. Kontrol ve deney grubundan toplam 400 kişiye anket uygulanmıştır.

3.1.5. Verilerin Toplanması

Çalışma kapsamında kursa katılan ve katılmayanlara toplam 33 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Anketin dördüncü bölümü sadece kursa katılanlara yöneltilmiş olup kursun sonuçlarına dair bilgiler toplanması amaçlanırken, beşinci bölüm sadece kursa katılmayanlara yöneltilerek kurslara bakış açıları ve farkındalıkları ile ilgili bilgi toplanması amaçlanmıştır.

Çalışmada 10.600 kişi içerisinde 3.485 arama gerçekleştirilerek 400 kişiye ulaşılabilmiş ve anket uygulanabilmiştir. Aramaya cevap verilmemesi, arandığında mesai saatleri içerisinde olma durumu ve bazı telefon numaralarının kullanım dışı olması kişilere ulaşılama sebepleri arasındadır.

3.1.6. Analiz Yöntemi

Çalışma grubunun cevaplamış olduğu anket formundaki cevaplar SPSS 23.0 istatistiksel paket programında veri olarak girilmiştir. Bu veriler frekans dağılımı Ki-Kare testi uygulanarak yorumlanmıştır. Çalışmanın yapıldığı dönemdeki istihdamda bulunma durumları ve benzeri durumlar çapraz tablo hazırlanmış ve %95 anlamlılık düzeyi ve %5 hata payında yorumlanmıştır.

3.2. Aydın İlinin Demografik Özellikleri ve İşgücünün Genel Görünümü

Aydın ili nüfusu, 31 Aralık 2019 tarihi itibarı ile 1 milyon 110 bin 972 kişi olarak belirtilmiştir. Bu nüfus içerisinde erkek nüfusu 552 bin 626 kişi ile toplam nüfusun %49,7'sini oluştururken kadınlar 558 bin 346 kişi ile toplam nüfusun %50,3'ünü oluşturmaktadır. 2019 yılı verilerine göre 362 bin 547 kişi 25 yaş ve altındadır ve bu toplam nüfus içerisindeki oranı %32,6'dır. 25-65 yaş arası 602 bin 154 kişi bulunmaktadır ve toplam nüfusun %54,2'sini oluşturmaktadır. 65 yaş ve üstü olanlar ise 146 bin 271 kişiden oluşmaktadır ve bu toplam nüfus içerisinde %13,2'lik bir paya sahiptir. Aydın ilinde 15 yaş ve üstü toplam 900 bin 301 kişi bulunmaktadır ve 15 yaş ve üstü medeni durum incelendiğinde bekârların nüfus içerisindeki oranları %10,9, evlilerin %63, eşinden ayrılmış olanların %5,5 ve eşini kaybetmiş kişilerin oranı ise %4,4'tür (TÜİK,2019). Aşağıda Tablo 3.1'de 2014-2019 yılları arası Aydın ili kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu görülmektedir.

Tablo 3.1 Aydın İli Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu (2014-2019)

TR32- Aydın, Denizli, Muğla	15 ve Daha Yukarı Yaşta Nüfus (000)	İşgücü (000)	İstihdam (000)	İşsiz (000)	İşgücüne dâhil olmayan nüfus (000)	İKO (%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik (%)	İstihdam Oranı (%)
2014	2232	1204	1117	87	1028	53,9	7,2	9,4	50
2015	2284	1233	1148	85	1052	54	6,9	9	50,3
2016	2266	1221	82	1045	53,9	6,7	8,8	8,8	50,3
2017	2339	1296	1205	92	1043	55,4	7,1	9,2	51,5
2018	2368	1248	1258	93	1020	56,9	6,9	8,9	53
2019	2439	1375	1249	126	1064	56,4	9,2	11,9	51,2
TR- Türkiye	15 ve Daha Yukarı Yaşta Nüfus (000)	İşgücü (000)	İstihdam (000)	İşsiz (000)	İşgücüne dâhil olmayan nüfus (000)	İKO (%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik (%)	İstihdam Oranı (%)
2014	56986	28786	25933	2853	28200	50,5	9,9	12	45,5
2015	57854	29678	26621	3057	28176	51,3	10,3	12,4	46
2016	58720	30535	27205	3330	28185	52	10,9	13	46,3
2017	59894	31643	28189	3454	28251	52,8	10,9	13	47,1
2018	60654	32274	28738	3537	28380	53,2	11	12,9	47,4
2019	61469	32549	28080	4469	28920	53	13,7	16	45,7

* 2014 yılı itibari ile yapılan yeni düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

Kaynak: TÜİK (2020) Bölgesel İstatistiklerinden yararlanarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 3.1.'e göre 2019 yılı itibariyle TR-32 Bölgesi genel işgücü durumu incelendiğinde Türkiye ortalamasının üstünde bir profile sahip olduğu dikkat çekmektedir. İşgücüne katılım oranı %56,4 ve istihdam oranı %51,2'dir. İşsizlik oranı ise %9,2, tarım dışı işsizlik ise %11,9'dur. Yıllara göre bakıldığında TR-32 Bölgesi'nde tarım dışı işsizliğin yıllara göre arttığı görülmektedir. 2019 yılı itibariyle bir önceki yıla göre TR-32 Bölgesi'nin verileri Türkiye ile karşılaştırıldığında, istihdam oranındaki düşüş ve işsizlik oranındaki artışın Türkiye'nin genel profilinden farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Aşağıda Tablo 3.2.'de 2014-2019 yılları arası Aydın ili 15 ve yukarı yaşta nüfusun eğitim durumu görülmektedir.

Tablo 3. 2. Aydın İli 15 ve Yukarı Yaşta Nüfusun Eğitim Durumu (2014-2019) (Bin)

Eğitim Düzeyi	Okuma yazma bilmeyen	İlkokul mezunu	İlköğretim mezunu	Ortaokul veya dengi mezunu	Lise ve dengi mezunu	Yüksekokul veya fakülte mezunu	Lisansüstü mezunu	Bilinmeyen	Toplam
2014	23.600	270.124	147.457	60.010	159.025	102.267	6.975	1.727	832.118
2015	22.578	267.828	131.513	76.974	165.701	111.797	7.889	6.985	842.387
2016	21.442	256.837	119.400	95.363	178.505	120.627	8.317	6.617	855.506
2017	20.284	253.646	122.397	97.372	183.269	125.455	11.229	6.796	866.366
2018	19.063	235.359	123.669	108.745	195.605	133.656	12.917	7.438	879483
2019	17.587	227.849	83.520	155.199	203.490	140.359	14.106	8.122	890.381

Kaynak: TÜİK (2020), Bölgesel İstatistiklerden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.2.'ye göre Aydın ili nüfusunun eğitim profili değerlendirildiğinde her geçen yıl okuma yazma bilmeyenlerin sayısının azaldığı ve mezun olunan eğitim düzeyinin yükseldiği görülmektedir. 2019 yılı itibariyle en fazla mezun olunan eğitim düzeyinin 227 bin 849 kişi ile ilköğretim ve 203 bin 490 ile lise ve dengi eğitim düzeyi olduğu görülmektedir. Toplam 890 bin 381 kişi içerisinde yüksekokul ve fakülte mezunu 140 bin 359 kişi bulunurken lisansüstü eğitim seviyesine sahip 14 bin 106 kişi mezun olmuştur. Aşağıda Tablo 3.3'de 2014-2019 yılları arası Aydın İli istihdam edilenlerin sektörel dağılımı görülmektedir.

Tablo 3.3. Aydın İli İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı (2014-2019)

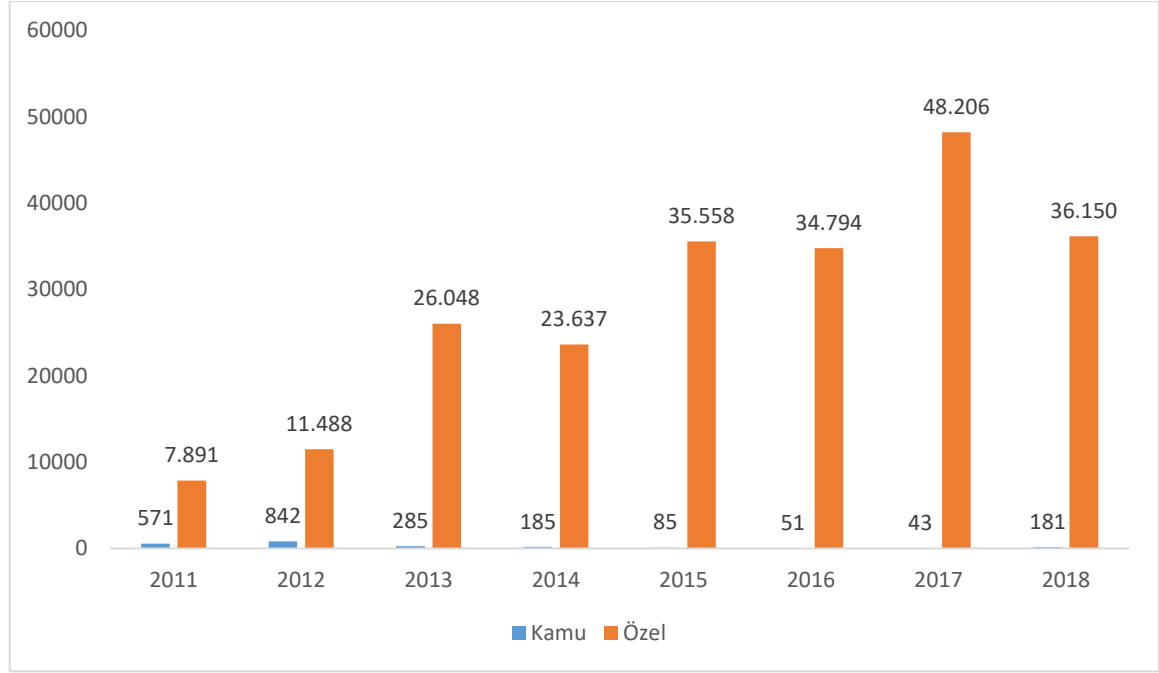
TR32- Aydın, Denizli, Muğla	TOPLAM (000)	Tarım (000)	Oran (%)	Sanayi (000)	Oran (%)	Hizmet (000)	Oran (%)
2014	117	328	29,4	270	24,2	518	46,4
2015	1148	323	28,1	265	23,1	560	48,8
2016	1139	324	28,4	264	23,2	551	48,4
2017	1205	323	26,8	290	24,1	592	49,1
2018	1256	328	26,1	284	22,6	644	51,3
2019	1249	331	26,5	243	19,5	675	54
TR- Türkiye	TOPLAM (000)	Tarım (000)	Oran (%)	Sanayi (000)	Oran (%)	Hizmet (000)	Oran (%)
2014	2593	5470	21,1	7227	27,9	13235	51
2015	26621	5483	20,6	7246	27,2	13891	52,2
2016	27205	5305	19,5	7283	26,8	14617	53,7
2017	28189	5464	19,4	7478	26,5	15246	54,1
2018	28738	5297	18,4	7667	26,7	15774	54,9
2019	28080	5097	18,2	7110	25,3	15872	56,5

*İnşaat sektörü, sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir.

Kaynak: TÜİK (2020), Bölgesel İstatistiklerden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.3.'e göre 2019 yılı itibariyle TR-32 Bölgesi'nde istihdam yapısının sektörel dağılımı incelendiğinde tarım sektörü %26,5'lik bir paya sahiptir. Sanayi sektörünün payı %19,5 iken hizmet sektörünün payı ise %54'tür. Türkiye ile karşılaştırıldığında bölge, hizmet sektörü özelinde Türkiye ortalamasına yakın bir paya sahip olsa da tarımda istihdam edilenlerin payının Türkiye ortalamasından oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca TR-32 Bölgesi için 2019 yılı ile bir önceki yılın verileri karşılaştırıldığında tarım sektöründeki istihdamın bir önceki yıla göre artmış olduğu, sanayi sektöründeki istihdamın ise hem oransal hem de sayısal olarak düşüşte olduğu dikkat çekmektedir. Aşağıda Şekil 1'de 2011-2018 yılları arası Aydın İli açık iş sayıları görülmektedir.

Şekil 3. 1. Aydın İli Açık İş Sayıları (2011-2018)



Kaynak: Aydın İPA, 2019.

İşverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücünü karşılamak amacıyla İŞKUR'a bildirdikleri taleplere açık iş denmektedir. Şekil 3.1'e göre Aydın ilinin açık iş tablosu 2011 yılında 8 bin 462 kişi iken 2018 yılında 36 bin 331 kişiye yükselmiştir. En fazla açık iş talebi 2017 yılında 48 bin 249 kişi ile zirveyi görmüş ve bir önceki yıla göre yaklaşık %38,5 oranında artış göstermiştir. Kamu sektöründe dalgalanmalar yaşansa da özellikle 2013 yılı sonrası özel sektörün İŞKUR'a bildirdikleri açık iş taleplerinin arttığı dikkat çekmektedir. Aşağıda Tablo 3.4'te 2018 yılı için Aydın İlinde mesleklere göre açık iş sayısı görülmektedir.

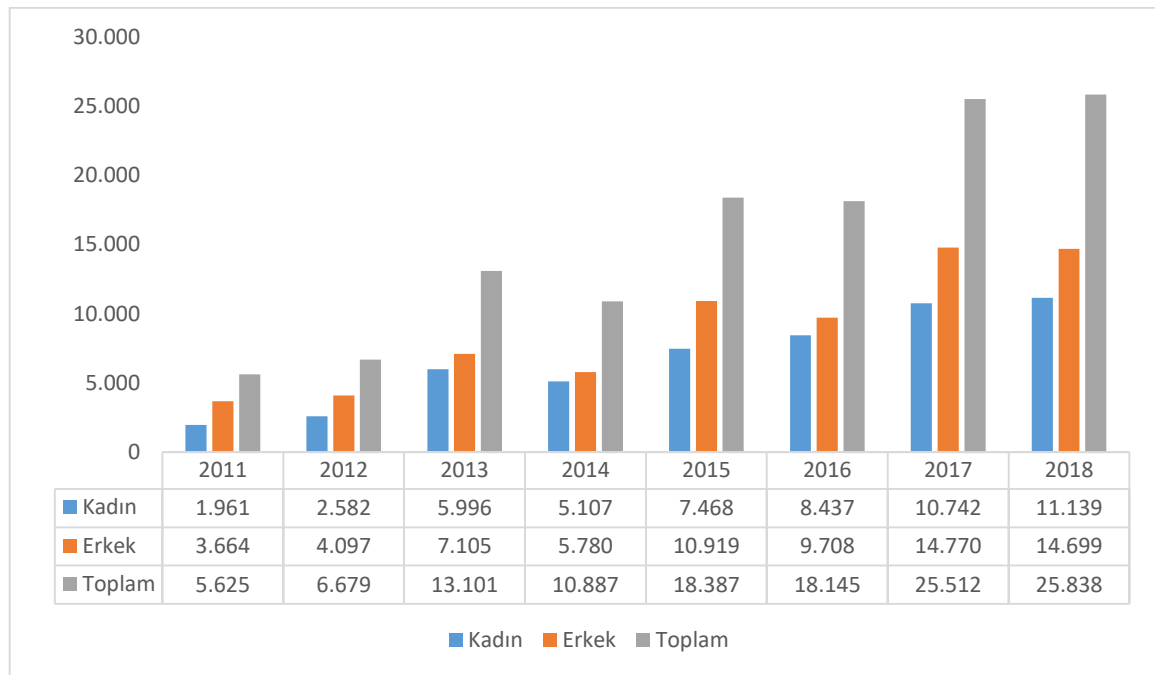
Tablo 3. 4 Aydın İli Mesleklere Göre Açık İş Sayısı (2018)

Meslek	Açık İş Sayısı
Beden İşçisi (Genel)	7.519
Turizm ve Otelcilik Elemanı	6.827
Kuruyemiş Paketleme İşçisi	1.997
Temizlik Görevlisi	1.988
Garson (Servis Elemanı)	1.910
Satış Danışmanı/ Uzmanı	1.211
Kasiyer	788
Büro Memuru (Genel)	481
Ön Muhasebeci	477
Güvenlik Görevlisi	440

Kaynak: İŞKUR, Aydın İPA, 2019.

Tablo 3.4. verilerine göre 2018 yılındaki 36 bin 331 açık iş arasında mesleklere göre en fazla açık iş olan mesleklere bakıldığında birinci sırada 7 bin 519 kişilik açık iş ile “Beden İşçisi (Genel)” gelmektedir ve bu tüm açık işlerin %20,7’sini oluşturmaktadır. İkinci sırada 6 bin 827 açık iş ile “Turizm ve Otelcilik Elemanı” gelmekte ve bu toplam açık işler içerisinde %18,7’lik paya sahiptir. Üçüncü sırada “Kuruyemiş Paketleme” bin 997 kişi ile toplam açık işlerin %5,4’ünü oluşturmaktadır. En az açık iş olan meslek 440 kişi ile “Güvenlik Görevlisi” olmuş ve toplam açık işler arasında %1,2’lik paya sahip olmuştur. Aşağıda Şekil 3.2.’de Aydın İli yıllara göre işe yerleştirme sayıları görülmektedir.

Şekil 3. 2. Aydın İli Yıllara Göre İşe Yerleştirme Sayıları (2011-2018)



Kaynak: İŞKUR Aydın, İPA 2019.

Şekil 3.2’ye göre Aydın İlinde İŞKUR tarafından işe yerleştirme sayıları incelendiğinde 2011 yılında 5 bin 625 olan işe yerleştirme sayısının 2018 yılında 25 bin 838 kişiye yükseldiği görülmektedir. Yıllara göre artarak devam eden işe yerleştirme sayısı özellikle 2015 yılında 18 bin 378 kişiye ulaşarak belirgin bir artış yakalamıştır. Cinsiyete göre işe yerleştirmeye bakıldığında 2011 yılında işe yerleştirilenler arasında kadınların oranı toplam işe yerleştirilenler içinde %34,8 iken yıllara göre bu pay 2018 yılında %43,1’e yükselmiştir. Erkeklere bakıldığında ise 2011 yılında toplam işe yerleştirilenler arasındaki payı %65,1 iken 2018 yılında ise toplam işe yerleştirilenler arasındaki payı %56,8 olmuştur. Aşağıda Tablo 3.5’te Aydın ili cinsiyete ve mesleklere göre işe yerleştirme sayıları görülmektedir.

Tablo 3. 5. Aydın İli Cinsiyete ve Mesleklere Göre İşe Yerleştirme Sayısı (2018)

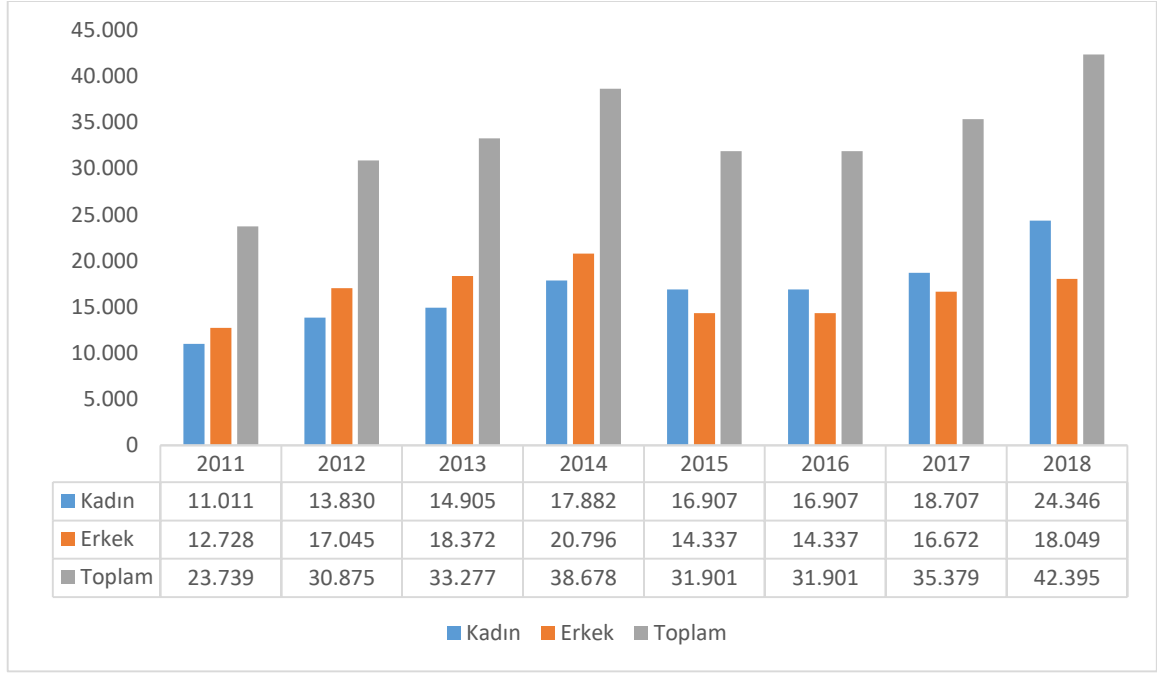
Meslek	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Turizm ve Otelcilik	4.265	2.061	6.326
Beden İşçisi (Genel)	3.399	1.674	5.073
Temizlik Görevlisi	984	1.416	2.400
Kuruyemiş Paketleme İşçisi	300	1.276	1.576
Garson (Servis Elemanı)	801	379	1.180
Satış Danışmanı	292	490	782
Kasiyer	282	394	676
Güvenlik Görevlisi	287	102	389
Büro Memuru (Genel)	136	225	361
Tıbbi Dokümantasyoncu ve Sekreter	85	271	356

Kaynak: İŞKUR Aydın, İPA 2019.

Tablo 3.5. verilerine göre 2018 yılı itibariyle mesleklere göre işe yerleştirme sayılarına bakıldığında birinci sırada 6 bin 326 kişi ile turizm ve otelcilik mesleğinin yer aldığı, işe yerleştirilenlerin cinsiyetine göre dağılımı incelendiğinde toplam işe yerleştirilenlerin %67,4'ü erkeklerden %32,6'sının kadınlardan oluştuğu dikkat çekmektedir. 2018 yılı itibariyle açık iş talebi arasında en fazla ihtiyaç duyulan beden işçisinin işe yerleştirilenler arasında 5 bin 73 kişi ile ikinci sırada yer aldığı ve %67'sinin erkeklerden %33'ünün kadınlardan oluştuğu görülmektedir. 2 bin 400 kişi ile temizlik görevlisinin üçüncü sırada yer aldığı ve %59'unun kadınlardan %41'inin erkeklerden oluştuğu görülmektedir. 356 kişi ile tıbbi dokümantasyon ve sekreterlerin son sırada yer aldığı ve %76'sının kadınlardan %24'ünün erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

İŞKUR, hali hazırda gelir getirici herhangi bir işte çalışmayan ve İŞKUR'a iş aramak için başvuruda bulunan kişileri "kayıtlı işsiz" olarak tanımlamaktadır (İŞKUR, 2019: 6). İŞKUR, kayıtlı işsizlere bir yıl boyunca hizmet vermekle yükümlü olup sistem üzerinde açılan kayıtlı işsiz durumu aktif olarak nitelendirilmektedir. Fakat son on iki ay içerisinde İŞKUR hizmetlerine başvuru yapmayan ya da profilini güncellemeyen kayıtlı işsizler sistem tarafından pasife alınmaktadır ya da kayıtlı işsizler diledikleri zaman profillerini pasife alabilmektedirler. Aşağıda Şekil 3.3'de Aydın İlinde cinsiyete göre kayıtlı işsiz sayısı görülmektedir.

Şekil 3. 3. Aydın İli Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsiz Sayısı (2011-2018)



Kaynak: İŞKUR Aydın İPA, 2019.

Şekil 3.3'e göre İŞKUR'a kayıtlı kayıtlı işsiz sayısı 2011 yılında 23bin 739 kişi iken 2018 yılında bu sayı 42 bin 395 kişiye yükselmiştir. Şekil 3.3. incelendiğinde 2011 yılından itibaren artış eğiliminde olan kayıtlı işsiz sayısı, 2015 yılında önceki yıllara göre düşüş eğilimine girmiştir ve bunun sebebi de 2015 yılında kayıtlı işsiz sorgulanmasının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtları dikkate alınarak sorgulanması sistemine geçilmesi olmuştur (İŞKUR, 2019: 7). Cinsiyete göre kayıtlı işsiz durumu incelendiğinde özellikle kadınların yıllara göre İŞKUR'a başvurularının arttığı görülmektedir. Özellikle 2015 yılı itibariyle İŞKUR'a başvuran kayıtlı işsizler arasında kadınların oranı %52'ye ulaşmış, bu yıldan itibaren artış eğilimi sürmüştür ve 2018 yılına gelindiğinde ise başvuranların %57'sini kadınlar oluşturmuştur. Erkeklerin başvuruları incelendiğinde kadınlara göre daha dalgalı bir seyir izlediği gözlenirken 2011 yılında başvuranların %53,6'sını erkekler oluştururken 2018 yılında başvuranların %42,5'ini erkekler oluşturmuştur. Yıllara göre kadınların erkeklere göre İŞKUR'a başvuru durumlarının arttığını söylemek mümkündür.

İŞKUR işgücü piyasasını düzenlemek istihdamı korumak ve arttırmak, işsizlerin mesleki niteliklerini geliştirmek, işsizliği azaltmak ve dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmaya çalışmaktadır (İPA, 2019: 8). Bu amaç doğrultusunda kurs ve programlar düzenlenmekte, işçi ve işverenin yararlanması için her iki kesimin de

İŞKUR'a kayıtlı olması gibi belli ön koşullar sunulmaktadır. Kurs ve program içerik ve şartlarından bahsedecek olursak;

- İGMEK, İŞKUR'a kayıtlı 15 yaşını doldurmuş işsiz kişilerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine yönelik uygulanan, adından da anlaşılacağı üzere istihdam garantili mesleki eğitim kurslarıdır. Kursa katılıp başarı ile mezun olanların belli bir kısmının istihdam edildiği kurs türüdür. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin istihdam yükümlülüğü başlığı altındaki 40. maddesine göre; işyeri ile düzenlenen kurslarda katılan kursiyerlerin en az %50'sinin, belirlenen eğitim bütçesinin %5'ini geçmemek üzere sadece kamu kurum ve kuruluşlarında (devlet üniversiteleri dâhil), belirtilen kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile düzenlendiğinde ise en az %20'sinin istihdam edilmesi gerekmektedir. İGMEK'te kursa katılan kişilerin zaruri ödemeleri Kurs Yönetim Kurulunca belirlemektedir. Ayrıca kursiyerlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile Genel Sağlık Sigortası (GSS) primi İŞKUR tarafından kurs süresince karşılanmaktadır.

- MEK, için hizmet sağlayıcıları olarak Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 10. maddesinde yer aldığı üzere; 5580 Sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren Özel Eğitim Kurumları, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumları, belediyeler vb. kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör işyerleri vasıtasıyla yürütülen kurslardır. Yıllık İşgücü Eğitim Planında yer alan mesleklere göre düzenlenen kurslar, hizmet yürütücüleri tarafından talep olmadığı dönemlerde, İŞKUR tarafından yürütülmektedir. İstihdam garantisi taahhüt etmeyen genel mesleki eğitim kursları diğer kurslara göre dezavantajlı konumdadır. Genellikle ilçeler düzeyinde gerçekleşen kurslar, işsiz kişilerin kurs bitiminde de iş aramalarının devam etmesi açısından verimli bir çıktıyla sonuçlanmayabilmektedir (Şen, 2016: 70).

- UMEM Projesi, tarım, sanayi ve hizmet sektörünü kapsayacak şekilde, özellikle genç nüfusun işgücü piyasasının taleplerini karşılayacak şekilde, mesleki eğitim yoluyla mesleki beceri ve niteliğini arttırmak amacıyla İŞKUR, MEB, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi işbirliği ile yürütülen kurslardır. Kurs ve işbaşı eğitim süreleri toplam 160 fiili gündür. Kurslara katılım gösterip başarı sağlayan kişilere ilgili firmalarda istihdam edilmektedir. Kursa katılan işsizlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ile GSS primi ve yine İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından belirlenen zaruri ihtiyaçlara yönelik ödemeler İŞKUR tarafından

karşılanmaktadır. 23.06.10 ve 29.03.201 tarihli başlayan UMEM'ler son olarak 08.05.2014 tarihinde yapılan ek protokolle son kez kullanılmış ve ardından yürürlükten kalkmıştır (UMEM – Beceri'10 Projesi Uygulama Genelgesi, 2010:1).

- İEP, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin teorik anlamda aldıkları bilgilerini ve mesleki niteliklerini kurs kapsamında geliştirerek deneyim kazanmalarını hedefleyen, yerel işletmelerle ortaklaşa yürütülen bir programlardır. Aktif Hizmet Yönetmeliği'nin 45. maddesinde belirtildiği üzere iş ve meslek danışmanlarının iş yeri ziyaretinde veya işsizlerle yapılan görüşmeler ve bu görüşmeler sonrası gelen talepleri ilgili hükümlere uyulması kaydıyla program düzenlenebilmektedir. İEP'e katılacak kursiyer iş ve meslek danışmanlarının yönlendirmesiyle kursa katılabileceği gibi programın yürütüleceği işyerini kendisinin bulmasına imkânı verilmekte, işverene de ilgili programa katılacak kişiyi seçme şansı verilmektedir (İŞKUR,2020). Fakat İEP işçi ve işveren açısından belirli kısıtlamalara tabi tutulan bir programdır. Programa katılan işsizlerin devam zorunluluğu olduğu gibi işverenler açısından da program bittiği tarihte işyerindeki fiili çalışan sayısının, programın başladığı tarihte işyerinde fiili çalışan sayısından az olmaması gerektiği; olması durumunda yaptırım uygulanacağı gibi belirli kurallarla program hedefleri güvence altına alınmıştır (Aktif İşgücü Hizmet Yönetmeliği m/50). Program süresi günde en az beş en fazla sekiz saat olmak üzere haftada altı gün ve 45 saati geçmeyecek şekilde düzenlenmektedir. İEP süreleri sektöre göre değişebilmektedir. Bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri mesleklerde en fazla altı ay, muhabirlik ile ilgili mesleklerde en fazla dokuz ay, tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde en fazla üç ay program uygulanmaktadır (İŞKUR,2020). İEP işverenlere sübvansiyon sağlaması yönüyle işverenlerce talebin yoğun olduğu programlardır. 2018 yılı itibarıyla İŞKUR'dan faydalanan işverenlerin %37,5'i İEP'ten faydalanmıştır (İPA, 2019: 24).

14 Aralık 2017 yılında çıkan İstihdam Şurası kapsamında istihdam teşvik paketi açıklanmış ve bu paket içerisinde sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına ve imalat sektörü kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılan kadınların bakmakla yükümlü olduğu 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği verilmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca yukarıda "İşte Anne Projesi" kapsamında 0-15 yaş arasında çocuğu olan İş Kulübü faaliyetlerinden faydalanan ve akabinde işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlara günlük 95 TL zaruri gider ödemesi yapılmaktadır. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılımını tetikleyecek olumlu adımlar arasında

değerlendirilebilir. Aşağıda Tablo 3.6'da Aydın İli İŞKUR mesleki eğitim kursları ve katılımcı sayıları görülmektedir.

Tablo 3. 6. Aydın İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları (2011-2018)

Yıllar	Kurs	Kadın	Erkek	Toplam
2011	29	173	233	406
2012	37	302	335	637
2013	28	169	314	483
2014	50	317	415	732
2015	71	1.035	395	1.430
2016	47	767	196	963
2017	52	854	200	1.054
2018	46	763	191	954

Kaynak: İŞKUR, İPA (2019).

İşgücüne nitelik kazandırmak için uygulanan mesleki eğitim kurslarına bakıldığında Tablo 3.6.'ya göre 2018 yılı itibariyle Aydın'da toplam 46 kurs açılmış ve 954 kişi kurslara katılmıştır. Katılımcıların %79,9'u kadınlardan %20,1'i erkeklerden oluşmaktadır. 2015 yılında kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre mesleki eğitim kurslarına taleplerinin arttığı görülmekte ve yine en fazla açılan mesleki eğitim kursu da 2015 yılına aittir. 2015 yılı ile erkek katılımcıların sayıları yıllara göre düşüşe geçerken, kadın katılımcıların mesleki eğitim kurslarına talepleri artmaya devam etmiş; 2018 yılında 763 kadın mesleki eğitim kursuna katılım sağlarken sadece 46 erkek katılımcı kurslara dâhil olmuşlardır. Aşağıda Tablo 3.7'de Aydın İlinde İŞKUR mesleki eğitim kurslarının cinsiyete göre mesleki dağılımı görülmektedir.

Tablo 3. 7. Aydın İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının Cinsiyete Göre Meslek Dağılımı (2018)

Toplam	Kadın	Erkek
Erkek Üst Giysileri Dikim Elemanı	Erkek Üst Giysileri dikim Elemanı	Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)
El Nakışçısı	El Nakışçısı	Erkek Üst Giysileri Dikim Elemanı
Aşçı Yamağı (Çırağı)	Aşçı Yamağı (Çırağı)	Plastik Boru Tesisatçısı
Kadın Üst Giysileri Dikim Elemanı	Kadın Üst Giysileri Dikim elemanı	Garson (Servis Elemanı)
Keçe Aksesuarları Yapımcısı	Keçe Aksesuarları Yapımcısı	Kolonya İmal İşçisi
Tel Kırma Nakışçısı	Tel Kırma Nakışçısı	Turizm ve Otelcilik Elemanı
Takı İmalatçısı	Takı İmalatçısı	Turistik ve Hediyeelik Eşya Yapımcısı
Mozaik Sanatçısı	Mozaik Sanatçısı	Servis Komisi

Kırkyamacı (Patchwork)	Dekoratif Ev Aksesuarları Hazırlama Elemanı	Müzehhip / Tezhip
------------------------	---	-------------------

Kaynak: İŞKUR, Aydın İPA (2019).

Tablo 3.7. verilerine göre 2018 yılı mesleki eğitim kurslarının içeriklerine bakıldığında en fazla sayıda katılımcının erkek üst giysi dikim elemanı, el nakışçısı ve kaynakçı (oksijen ve elektrik) kurslarına katıldığı görülmektedir. Kadınların en fazla katıldığı kurslara bakıldığında ilk sırada erkek üst giysileri dikim elemanı kursu ve daha sonra sırayla el nakışçısı ve aşçı yamağı (çırağı) kursları yer almıştır. Erkeklerin en fazla katıldığı kurs kaynakçı (oksijen ve elektrik) ardından sırayla erkek üst giysileri dikim elemanı ve plastik boru tesisatçı kursu olmuştur. Genel olarak en az katılım olan kurs kırkyamacı (Parchwork) olurken, kadınlarda en az katılım olan kurs dekoratif ev aksesuarları hazırlama elemanıyken erkekler de en az katılımın olduğu kurs müzzehhip/ tezhip kursu olmuştur. Aşağıda tablo 3.8.'de Aydın İlinde İŞKUR işbaşı eğitim programı ve katılımcı sayıları görülmektedir.

Tablo 3. 8. Aydın İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı ve Katılımcı Sayıları (2011-2018)

Yıllar	Kurs	Kadın	Erkek	Toplam
2011	46	29	75	104
2012	165	252	193	445
2013	655	794	577	1.371
2014	764	758	393	1.151
2015	1.990	2.018	1.264	3.282
2016	1.859	1.703	1.750	3.453
2017	2.077	2.300	2.272	4.572
2018	2.025	2.735	1.735	4.470

Kaynak: İŞKUR, AYDIN İPA (2020).

İşsizlikle mücadelede önem bir yere sahip olan İEP, işsizler için yeterli ve gerekli mesleki becerinin kazandırılması ve işgücü piyasasında tecrübesi olmayan kişiler için ilk iş deneyiminin ve nitelik kazanmanın kapısını aralarken işveren için maliyet düşürücü fonksiyonuyla talep gören programlardan biridir. Tablo 3.8. verilerine göre Aydın İli özelinde de 2011-2018 yılları arası toplam katılımcı sayısı ve açılan kurs sayısı değerlendirildiğinde yıllara göre artış eğiliminde olduğu görülmektedir. 2013 yılı itibariyle açılan kurs sayısı bir önceki yıla göre neredeyse dört kat artmış ve toplam katılımcı sayısı da bir önceki yıla göre neredeyse üç kat artarak İEP programına hem işverenler tarafından ilginin artması ve bunun kurs sayılarına yansımaları hem de işsiz kişilerin kurslara talebinin arttığını söylemek mümkündür. Hem kurs hem de katılımcı sayıları yıllara göre artmaya devam etmiş ve 2018

yılında 2 bin 25 kurs açılmış 4 bin 470 kişi kursa katılmış ve katılımcıların %38'ini erkekler oluştururken %62'sini kadınlar oluşturmuştur.

Aydın ilinin genel görünümü ve İŞKUR'un piyasa üzerindeki çalışmaları aktarıldıktan sonra bir sonraki başlıkta alan araştırmasında elde edilen nicel ve nitel bulgularına yer verilecektir.

3.3. Nicel Bulgular

Çalışma sonuçları deney ve kontrol grubuna ait demografik bilgiler ve istihdamda bulunma durumları, mesleki eğitime dair bulgular çapraz tablolarla aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Deney ve Kontrol Grubunun Demografik Yapısı

Telefonla yapılan anket uygulaması sonucunda deney ve kontrol grubunda toplam 400 kişiye ulaşılabilmıştır. Çalışma grubu toplamda 230 (%57,5) kadın ve 170 (%42,5) erkekten oluşmaktadır. Deney grubu içerisinde kadın erkek dağılımına bakıldığında 141 (%70,5) kadın, 59 (%29,5) erkekten oluşurken bu dağılım kontrol grubunda 89 (%44,5) kadın, 111 (%55,5) erkek katılımcı şeklindedir. Çalışma grubu içerisinde kadınların çoğunlukta olduğunu ve mesleki eğitim kurs ve programlarına katılanları temsil eden deney grubu içerisinde de sayıca fazla olduğunu söylemek mümkündür. Aşağıda Tablo 3.9'da çalışma grubunun cinsiyete göre yaş dağılımları çapraz tablosu görülmektedir.

Tablo 3. 9. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Yaş Dağılımları Çapraz Tablosu

		Yaş Aralıkları				Toplam	
		15-24	25-34	35-44	45-54+		
DENEY GRUBU	Erkek	Kişi Sayısı	20	28	8	3	59
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	33,9%	47,0%	13,6%	5,1%	100,0%
		Deney Grubu içindeki yüzdesi	10,0%	14,0%	4,0%	1,5%	29,5%
	Kadın	Kişi Sayısı	33	48	34	26	141
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	23,4%	34,0%	24,1%	18,4%	100,0%
		Deney Grubu içindeki yüzde	16,5%	24,0%	17,0%	13,0%	70,5%
	Toplam	Kişi Sayısı	53	76	42	29	200
		Deney Grubu içindeki yüzde	26,5%	38,0%	21,0%	14,5%	100,0%
	KONTROL GRUBU	Erkek	Kişi Sayısı	8	30	46	27
Cinsiyet içindeki yüzdesi			7,2%	27,0%	41,4%	24,3%	100,0%
Kontrol Grubu içindeki yüzdesi			4,0%	15,0%	23,0%	13,5%	55,5%
Kadın		Kişi Sayısı	3	28	32	26	89
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	3,4%	31,5%	36,0%	29,2%	100,0%
		Kontrol Grubu içindeki yüzdesi	1,5%	14,0%	16,0%	13,0%	45,5%
Toplam		Kişi Sayısı	11	58	78	53	200
		Kontrol Grubu içindeki yüzdesi	5,5%	29,0%	39,0%	26,5%	100,0%
Genel Toplam		Kişi Sayısı	64	134	120	82	400
	Toplam içindeki yüzde	16,0%	33,5%	30,0%	20,5%	100,0%	

Tablo 3.9.'a göre çalışma grubu yaş aralıkları incelendiğinde en az katılımın 15-24 yaş aralığında gerçekleşirken en fazla katılımın 35-44 yaş aralığında gerçekleştiği dikkat çekmektedir. Cinsiyet temelli değerlendirildiğinde çalışma grubunu oluşturan deney ve kontrol grubu arasında farklılıklar dikkat çekmektedir. Deney grubu içerisinde yer alan kadınların tüm yaş aralıklarında katılım gösterdikleri dikkat çekerken bu durum kontrol grubunda ancak 25 yaş ve üstü yaş aralıklarında gerçekleşmiştir. Bu farklılaşma erkekler için de değişmemiş, deney grubunda yer alan erkekler çoğunlukla 45 yaş ve altında olup katılım gösterirken, bu durum kontrol grubunda zıt yönde seyretmektedir.

Tablo 3.9.'a göre AİPP'in hedef kitlesi içerisinde yer alan 15-24 yaş aralığında sayılan gençlerin çalışma grubu içerisindeki toplam oranı %16 iken; deney grubunun oranı %26,5, kontrol grubunun oranı %5,5 olmuştur. Diğer yaş aralıklarına göre çalışma grubu içerisindeki genç nüfusun sayısal ve oransal düşüklüğünün sebebi olarak Türkiye'de eğitim süresinin uzun olmasını söylemek yanlış olmayacaktır.

Cinsiyete göre yaş aralıkları ele alındığında en fazla katılımın olduğu yaş aralığı yine her iki grupta da her iki cinsiyet için en fazla yoğunluğun olduğu yaş aralıkları olmuştur. Deney grubu içerisinde kadınların %34'ünün 25-34 yaş aralığında olduğu, erkeklerin ise %47'sinin en fazla katılımda olunan yaş aralığının yine 25-34 yaş aralığı olduğu görülmektedir. Kontrol grubu içinse bu durum değişmemiş kadınların %36'sı 35-44 yaş aralığında erkeklerinse %41,4'ünün 35-44 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Aşağıda Tablo 3.10'da çalışma grubunun cinsiyete göre medeni hal dağılımları görülmektedir.

Tablo 3.10. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Medeni Hâl Dağılımları

			Medeni Hal			Toplam
			Bekâr	Evli	Boşanmış/Dul	
DENEY GRUBU	Erkek	Kişi Sayısı	40	18	1	59
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	67,8%	30,5%	1,7%	100,0%
		Deney Grubu içindeki yüzdesi	20,0%	9,0%	0,5%	29,5
	Kadın	Kişi Sayısı	45	84	12	141
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	31,9%	59,6%	8,5%	100,0%
		Deney Grubu içindeki yüzde	22,5%	42,0%	6,0%	70,5%
	Toplam	Kişi Sayısı	85	102	13	200
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	42,5%	51,0%	6,5%	100,0%
		Deney Grubu içindeki yüzde	42,5%	51,0%	6,5%	100,0%
KONTROL GRUBU	Erkek	Kişi Sayısı	30	74	7	111
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	27,0%	66,7%	6,3%	100,0%
		Kontrol Grubu içindeki yüzdesi	15,0%	37,0%	3,5%	55,5%
	Kadın	Kişi Sayısı	11	71	7	89
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	12,4%	79,8%	7,9%	100,0%
		Kontrol Grubu içindeki yüzdesi	5,5%	35,3%	3,5%	44,5%
	Toplam	Kişi Sayısı	41	145	14	200
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	20,5%	72,5%	7,0%	100,0%
		Kontrol Grubu içindeki yüzdesi	20,5%	72,5%	7,0%	100,0%
Genel Toplam	Kişi Sayısı	126	247	27	400	
	Toplam içindeki yüzde	31,5%	61,8%	6,8%	100,0%	

Çalışma grubunun medeni hal dağılımına bakıldığında Tablo 3.10.'a göre %61,8'inin evli, %31,5'nin bekâr ve %6,8'nin boşanmış ya da dul kişilerden oluştuğu görülmektedir. Deney grubu içerisindeki medeni hal ve cinsiyet değerlendirildiğinde, bekâr kadın ve erkekler arasında bir farklılaşma görülmezken boşanmış veya dul kadın ve erkek katılımı arasında ciddi bir fark vardır. Boşanmış veya dul olan erkekler deney grubu içerisinde bir kişi iken deney grubunda 12 boşanmış veya dul kadın bulunmaktadır. Deney grubu içerisinde

kadınların medeni halleri dikkate alındığında en fazla katılımda %42 ile evli kadınlar dikkat çekerken, evli olan erkeklerin oranı %9'dur. Bu veri işgücü eğitim programlarına katılanlar arasında evli kadınların daha fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu veri genellikle ilçelerde yer alan istihdam garantisiz ve Halk Eğitim Merkezleri vasıtasıyla düzenlenen MEK'lere ilginin fazla oluşuyla açıklanabilir. Kontrol grubu içerisinde evli olan kadınların oranı %35,3 iken, evli olan erkeklerin oranı %37'dir; deney grubuna göre kontrol grubu içerisindeki dağılım görece birbirine daha yakındır. Aşağıda Tablo 3.11'de çalışma grubunun eğitim düzeyine ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3.11. Çalışma Grubunun Eğitim Düzeyine İlişkin Çapraz Tablo

			Eğitim Düzeyi			Toplam
			İlköğretim ve Altı	Lise	Önlisans/Lisans	
DENEY GRUBU	Erkek	Kişi Sayısı	16	16	27	59
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	27,1%	27,1%	45,8%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzdesi	28,1%	23,9%	35,5%	29,5%
		Grup içindeki yüzde	8,0%	8,0%	13,5%	29,5%
	Kadın	Kişi Sayısı	41	51	49	141
		Cinsiyet içindeki yüzde	29,1%	36,2%	34,8%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzdesi	71,9%	76,1%	64,5%	70,5%
		Grup içindeki yüzde	20,5%	25,5%	24,5%	70,5%
	Toplam	Kişi Sayısı	57	67	76	200
		Cinsiyet içindeki yüzde	28,5%	33,5%	38,0%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Grup içindeki yüzde	28,5%	33,5%	38,0%	100,0%
KONTROL GRUBU	Erkek	Kişi Sayısı	58	31	22	111
		Cinsiyet içindeki yüzde	52,3%	27,9%	19,8%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	60,4%	55,4%	45,8	55,5%
		Grup içindeki yüzde	29,0%	15,5%	11,0%	55,5%
	Kadın	Kişi Sayısı	38	25	26	89
		Cinsiyet içindeki yüzde	42,7%	28,1%	29,2%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	39,6%	44,6%	54,2%	44,5%
		Grup içindeki yüzdesi	19,0%	12,5%	13,0%	44,5%
	Toplam	Kişi Sayısı	96	56	48	200
		Cinsiyet içindeki yüzde	48,0%	28,0%	24%	100,0%

		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Grup içindeki yüzde	48,0%	28,0%	24%	100,0%
Genel Toplam		Kişi Sayısı	153	123	124	400
		Cinsiyet içindeki yüzde	38,3%	30,8%	31,0%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Toplam içindeki yüzde	38,3%	30,8%	31,0%	100,0

Tablo 3.11.'e göre 400 kişilik çalışma grubunun içinde katılımcıların %38,3'  ilköğretim ve altı eğitim seviyesine, %30,8'i lise, %31'i de  nlisans ve lisans eğitim düzeyine sahiptir. Çalışma grubunda bulunan kadınların %34,3'  (79 kişi) ilköğretim, %33'  (76 kişi) lise ve %32,6'sı (75 kişi)  nlisans ve lisans eğitim düzeyine sahiptir. Çalışma grubu içerisinde bulunan erkeklerin %48,4'  (74 kişi) ilköğretim, %38,2'i (47 kişi) lise, %39,5'i (49 kişi)  nlisans ve lisans eğitim düzeyine sahiptir.

  eğitim düzeyine göre deney ve kontrol gruplarına bakıldığında deney grubunda ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip kadınlar %71,9'luk bir paya sahipken bu durum kontrol grubunda %39,6 seviyesindedir. Bu durum bize eğitim düzeyi d Őuk kadınların İŞKUR'un düzenlediği kurs ve programlara ilgili olduklarını göstermektedir. Fakat bu durum erkekler özelinde tam tersi bir tablo çizmektedir. İlköğretim ve altı eğitim seviyesine sahip erkekler kontrol grubunda %52,3'l k bir paya sahipken deney grubunda %28,1 seviyesindedir.

Çalışma grubundaki kadınların lise ve  nlisans lisans eğitim düzeyleri her iki deney ve kontrol grubu için de erkeklere göre grup içi eğitim düzeyleri oransal olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların eğitim düzeylerinin arttıķa İŞKUR'a kayıtlılık durumu da göz önüne alınarak istihdama olan taleplerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu ya da istihdamda olmak için İŞKUR'u bir kaynak olarak kullandıklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

3.3.2. Çalışma Grubunun İŞgücü Durumlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde deney ve kontrol grubunu içeren çalışma grubunun anket çalışması yapıldığı dönemdeki işgücü durumlarına ait bilgileriler yaş, eğitim ve cinsiyet temelli açıklanmaya çalışılacaktır.

3.3.2.1. Yaş ve İstihdam Durumuna İlişkin Çapraz Tablolar

Çalışmada cevabı aranan hipotezlerden biri gençlerin istihdamdaki durumlarında mesleki eğitim kurslarının etkili olup olmadığı yönündeydi. Aşağıda Tablo 3.12’de 15-24 yaş aralığında çalışma grubunun mevcut dönemde istihdamda bulunma çapraz tablosu görülmektedir.

Tablo 3. 12. 15-24 Yaş Aralığındaki Çalışma Grubunun Mevcut Dönemde İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu

		Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?		
		Evet	Hayır	Toplam
Deney Grubu	Kişi sayısı	35	18	53
	Deney Grubu içindeki yüzde	%66,0	%34,0	%100,0
	Toplam içindeki yüzde	%54,7	%28,1	%82,8
Kontrol Grubu	Kişi sayısı	3	8	11
	Kontrol Grubu içindeki yüzde	%27,3	%72,7	%100,0
	Toplam içindeki yüzde	%4,7	%12,5	%17,2
Genel Toplam	Kişi sayısı	43	21	64
	Aynı cevabı verenler içindeki yüzde	%67,2	%32,8	%100,0
	Toplamın içindeki yüzde	%67,2	%32,8	%100,0

*Ki-Kare Testi sonucunda, $X^2 = ,185$, $sd=1$, $p=,667>0,05$ Pearson Chi- Square değerindedir. Beklenen değer 3,61 olması dolayısıyla Fisher’s Exact Test değeri kullanılmıştır; $p=,481>0,05$ bulunmuştur. H_0 ret edilemez.

Tablo 3.12 verilerine göre 15-24 yaş aralığında olup “genç nüfus” olarak nitelendirilen grubun istihdamdaki durumu şu şekildedir; Çalışma grubu içerisinde 15-24 yaş aralığında yer alanlar toplam çalışma grubunun %16’sını oluşturmaktadır. 15-24 yaş aralığında yer alan deney grubu katılımcılarının %66’sı kontrol grubundakilerin ise %27,3’ü son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için çalışmışlardır.

Yukarıdaki veriler ışığında yaş ile istihdamda bulunma durumu arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını anlamak için Ki-Kare testi yapılmıştır. İki değer arasındaki anlamlılık ilişkinin ortaya konması adına

H₀: İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare Testi sonucu Fisher's Exact Test değeri $p=,481 > 0,05$ bulunması nedeniyle H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Bir başka ifade ile 15-24 yaş aralığında olan kişilerin mesleki eğitim programlarına katılma durumları ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Anket çalışmalarının uygulandığı zaman dilimi, mesleki eğitim programlarının üzerinden yaklaşık olarak üç yıl geçmiş ve zaman dilimi olarak orta ve uzun vadede mesleki eğitim programlarının olumlu olumsuz etkilerin görülmesine imkân sağlayacak niteliktedir. İstatistiki açıdan işgücü yetiştirme kurs/programlarının genç nüfus üzerinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Fakat bu durum açıklayıcısı olarak devam eden eğitim süreci ve hamile/küçük çocuk sahibi olmak sayılabilmektedir. İlgili yaş aralığında bulunan çalışma grubu içerisinde %3,8'i öğrenci olduğu, %3,8'i hamile ya da küçük çocuk sahibi olmalarından dolayı iş aramadıklarını belirtmişlerdir.

Aşağıda Tablo 3.13'te 25-34 yaş aralığındaki çalışma grubunun mevcut dönemdeki istihdamda bulunmasına ilişkin çapraz tablosu görülmektedir.

Tablo 3. 13. 25-34 Yaş Aralığındaki Çalışma Grubunun Mevcut Dönemdeki İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu

Son bir ay içerisinde bir sat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
Deney Grubu	Kişi sayısı	44	32	76
	Deney Grubu içindeki yüzde	%57,9	%42,1	%100,0
	Toplam içindeki yüzde	%32,8	%23,9	%56,7
Kontrol Grubu	Kişi sayısı	35	23	58
	Kontrol Grubu içindeki yüzde	%60,3	%39,7	%100,0
	Toplam içindeki yüzde	%26,1	%17,2	%43,3
Genel Toplam	Kişi sayısı	79	55	134
	Aynı cevabı verenler içindeki yüzde	%41,0	%59,0	%100,0
	Toplamın içindeki yüzde	%41,0	%59,0	%100,0

*Ki-Kare testi sonucu $X^2 = 0,12$, $sd=1$, $p=0,914 > 0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez.

Tablo 3.13 verilerine göre çalışma grubunun %33,5'ini oluşturan 25-34 yaş aralığındaki kişilerin %41'i son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalışmışlarken, %59'u çalışmamıştır. 25-34 yaş aralığındaki katılımcıların mesleki eğitim kursu almaları ile istihdam durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamak için Ki-Kare testi yapılmıştır.

H_0 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile 25-34 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile 25-34 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucunda $p=0,914 > 0,05$ olması dolayısıyla H_0 hipotezi reddedilemez. Bir başka ifade ile kontrol ve deney grubu arasında gözlenen farkın anlamlı olmadığı; istihdamda olma durumu ile mesleki eğitim kursuna katılmış olmanın 25-34 yaş aralığındaki kişilerde fark yaratmadığı tespit edilmiştir. İlgili yaş aralığında olup çalışma grubu içerisinde iş aramama nedenleri sıralandığına %13,2 ile çocuk sahibi olmak ilk sırada gelirken ikinci sırada %7,5 ile aile ve kişisel nedenler yer almakta son sırada ise %2,8 ile ev hanımı olmak gelmektedir.

Aşağıda Tablo 3.14.'de 35-44 yaş aralığında çalışma grubunun mevcut dönemdeki istihdamda bulunmasına ilişkin çapraz tablosu görülmektedir.

Tablo 3. 14. 35-44 Yaş Aralığındaki Çalışma Grubunun Mevcut Dönemdeki İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
Deney Grubu	Kişi sayısı	27	15	42
	Deney Grubu içindeki yüzde	%64,3	%35,7	%100,0
	Toplam içindeki yüzde	%22,5	%12,5	%35,0
Kontrol Grubu	Kişi sayısı	43	35	78
	Kontrol Grubu içindeki yüzde	%55,1	%44,9	%100,0
	Toplam içindeki yüzde	%35,8	%29,2	%65,0
Genel Toplam	Kişi sayısı	70	50	120

	Aynı cevabı verenler içindeki yüzde	%58,3	%41,7	%100,0
	Toplamın içindeki yüzde	%58,3	%41,7	%100,0

*Ki-Kare test sonucu $X^2=0,942$, $sd=1$, $p=0,332>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez.

Tablo 3.14. verilerine göre çalışma grubunun %30'unu oluşturan 35-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların istihdam durumları değerlendirildiğinde; %58,3'ü son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalışmışken %41,7'si çalışmamıştır. İlgili yaş aralığında olup deney grubu içinde yer alanların ise %64,3'ü son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalışırken; kontrol grubunun %55,1'i son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için çalışmışlardır. 35-44 yaş aralığında olan katılımcıların mesleki eğitim almaları ve istihdam durumu arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamak için Ki-Kare testi yapılmıştır.

H_0 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucunda, $p=0,332>0,05$ olması nedeniyle H_0 reddedilemez. Dolayısıyla 35-44 yaş aralığında yer alan anket katılımcılarının mesleki eğitim programlarına katılmış olmaları ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanamamış; iki grup arasında ilgili yaş aralığı ile istihdamda olma arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışma grubu içerisinde 106 kişi iş aramadıklarını belirtmiş ve bu kişiler arasında ilgili yaş aralığında olanlarının %7,5'i ev hanımı, %6,6'sı çocuk sahibi olma ve %6,6'sı ise iş bulma ümidi kırık olduğu için iş aramadığını belirtmiştir. Aşağıda Tablo 3.15'te 45-54+ yaş aralığındaki çalışma grubunun mevcut dönemdeki istihdamda bulunmasına ilişkin çapraz tablosu görülmektedir.

Tablo 3. 15. 45-54+ Yaş Aralığındaki Çalışma Grubunun Mevcut Dönemdeki İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
Deney Grubu	Kişi sayısı	19	10	29
	Deney Grubu içindeki yüzde	%65,5	%34,5	%100,0

	Toplam içindeki yüzde	%23,2	%12,2	%35,4
Kontrol Grubu	Kişi sayısı	34	19	53
	Kontrol Grubu içindeki yüzde	%64,2	%35,8	%100,0
	Toplam içindeki yüzde	%41,5	%23,2	%64,6
Genel Toplam	Kişi sayısı	70	50	82
	Aynı cevabı verenler içindeki yüzde	%64,6	%35,4	%100,0
	Toplamın içindeki yüzde	%64,6	%35,4	%100,0

*Ki-Kare testi sonucu $X^2=0,15$, $sd=1$, $p=0,902>0,05$ sonucu H_0 reddedilemez.

Tablo 3.15. verilerine göre çalışma grubunun %20,5'ini oluşturan 45-54 ve üstü yaş aralığına sahip kişilerin anketin yürütüldüğü dönemdeki istihdam durumları şu şekildedir; çalışma grubunun %64,6'sı son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için çalışmıştır. Deney grubu içerisinde bulunanların %65,5'i, kontrol grubunda bulunan bireylerin ise %64,2'si son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için çalıştıklarını beyan etmişlerdir. İlgili yaş aralığındaki kişilerin mesleki eğitim programlarına katılım ile istihdam arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamak için Ki-Kare testi uygulanmış;

H_0 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına ile 45-54 ve üstü bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına ile 45-54 ve üstü bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ki-Kare testi sonucuna göre $p=0,902>0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez. 45-54 ve üstü yaş aralığı için de mesleki eğitim kurslarına katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. İlgili yaş aralığında olup çalışma grubu içerisinde iş aramama nedenlerini belirtenlerin %15,1'i ailevi ve kişisel nedenler olarak belirtirken %4,7'si emeklilik sebebiyle iş aramadığı beyan etmiştir.

Sonuç olarak yaş ile istihdamda bulunma durumu arasındaki ilişkinin istatistiki açıdan ne derece anlamlı olduğunu saptamak için Ki-Kare testleri uygulanmış ve ayrıştırılan dört yaş grubu için de AİPP'ye katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Bir başka ifade ile AİPP'e katılmış olmakla beraber yaş grupları ve istihdam

arasındaki ilişki, deney ve kontrol grubunda bir farklılaşma yaratmamıştır. Çalışma grubunun tamamı ele alındığında %64,6'sı son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için çalıştıklarını beyan etmişlerdir.

3.3.2.2. Cinsiyet ve İstihdam Durumunda Bulunmaya İlişkin Çapraz Tablolar

Çalışma grubun yaş aralıklarına göre istihdamda bulunma durumları incelendikten sonra bu bölümde cinsiyet ve istihdamda bulunma durumlarına ilişkin çapraz tablolar yer alacaktır. Çalışmadaki hipotezlerden biri olan AİPP katılımı ile kadınların istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı Ki-Kare testi ile açıklığa kavuşturulmaya çalışılacak, bunun yanında çalışma grubunda bulunan erkeklerin de istihdamda bulunma durumlarına ilişkin istatistikî anlamlılıklar saptanmaya çalışılacaktır. Aşağıda Tablo 3.16'da çalışma grubundaki kadın katılımcıların istihdamda bulunma durumlarına ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3. 16. Çalışma Grubundaki Kadın Katılımcıların İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalıştınız mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
Kadınlar	Deney Grubu	73	68	141
	Çalışma Grubu içindeki yüzde	68,9%	54,8%	61,3%
	Kontrol Grubu	33	56	89
	Çalışma Grubu içindeki yüzde	14,3%	24,3%	38,7%

*Ki-Kare testi sonucu, $X^2=4,741$, $sd=1$, $p=0,029<0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilir.

*Çalışma grubu içindeki yüzdede aynı soruya yanıt veren çalışma grubu içerisindeki oran ifade edilmektedir.

Tablo 3.16 verilerine göre çalışma grubu içinde olup çalışmanın yürütüldüğü süre içerisinde, katılımcılara yöneltilen “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalıştınız mı?” soruna evet yanıtını veren %48’i (106 kişi) kadın ve %52’si (115 kişi) erkek olmuştur. Çalışma grubundaki kadın katılımcıların AİPP’e katılmaları ile istihdam durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamak için hipotez kurulmuş ve Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H₀: İşgücü yetiştirme kurs/programlarına ile kadınların istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile kadınların istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Ki-Kare testi sonucu $p=0,029 < 0,05$ olması dolayısıyla H₀ hipotezi reddedilir. AİPP'e katılan katılımcılar ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu anlamlı ilişkinin etki büyüklüğüne bakıldığında Cohen'e göre (1988) $\phi=0,029$ ile orta etkiye sahiptir (Plant, 2016: 241). Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücü piyasası içerisinde dâhil olmaları birbirini besleyen iki durum olduğuna daha önce değinmiştik. Aydın İli özelinde de AİPP'e katılan kadınların AİPP'lerin bitmesinin üzerinden yaklaşık üç yıl geçmiş olmasına rağmen anketin yapıldığı süreçte istihdamda olmaları AİPP'lerin uzun vadede kadınlar üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu, istihdamda bulunma durumlarını olumlu yönde etkilediğini söylemek mümkündür. İstihdamda olduğunu belirten kadınların %75,3'ü İEP mezunu olması İEP'in görece diğer programlara göre istihdam ve kadın istihdamı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu söylemek de yanlış olmayacaktır. Aşağıda Tablo 3.17'de çalışma grubundaki erkek katılımcıların istihdamda bulunma durumlarına ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3.17. Çalışma Grubundaki Erkek Katılımcıların İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalıştınız mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
Erkekler	Deney Grubu	43	16	59
	Çalışma Grubu içindeki yüzde	%37,4	%29,1	%34,7
	Kontrol Grubu	72	39	111
	Çalışma Grubu içindeki yüzde	%62,6	%70,9	%65,3

*Ki-Kare testi sonucu $X^2=1,131$, $sd=1$, $p=0,288 > 0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilemez.

Mesleki eğitim kurs/programlarına katılım ve istihdam arasındaki ilişkinin erkekler özelinde nasıl seyrettiğini saptamak için hipotez oluşturulmuş ve Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H₀: İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılan erkeklerin istihdamda katılmaları ile ilişkili değildir

H₁: İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılan erkeklerin istihdama katılmaları ile ilişkilidir.

Uygulanan test sonucu $p=0,288>0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilemez. Bir başka ifade ile erkeklerin AİPP'e katılmaları ile istihdamda olma durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. AİPP'in uzun vadede istihdam üzerindeki olumlu etkisi erkekler üzerinde kadınlarda olduğu gibi kalıcı bir etki yaratmamış; yöneltilen soruya çalışma grubu içerisinde evet yanıtını verenlerin %62,6'sının kontrol grubuna ait olması da bu durumu destekler niteliktedir. Fakat AİPP'e katılan ve istihdamda olan erkeklerin %64,4'ü İEP'ye katılmış ve anket yapıldığı önemde istihdamda olduklarını beyan etmişlerdir. Bu noktada İEP'nin görece diğer kurs ve programlara göre daha kalıcı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Aşağıda Tablo 3.18.'de çalışma grubunun istihdamda bulunma durumuna ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3. 18. Çalışma Grubunun İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Çapraz Tablo

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalıştınız mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
Çalışma Grubu	Deney Grubu	116	84	200
	Çalışma Grubu içindeki yüzde	%52,5	%46,9	%50
	Kontrol Grubu	105	95	200
	Çalışma Grubu içindeki yüzde	%47,5	%53,1	%50

*Ki-Kare testi sonucu $X^2 = 1,223$, $sd=1$, $p=0,269>0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilemez.

*Çalışma grubu içindeki yüzde aynı yanıtı verenlerin deney ve kontrol grubu içindeki ifadesidir.

Çalışma grubunda bulunan kadın ve erkeklerin ayrı ayrı istihdamda bulunma durumları istatistiki açıdan incelendikten sonra bir bütün olarak bireylerin istihdam durumları incelendiğinde; %55,3 (221 kişi) istihdamda olduğunu beyan ederken %44,8'i (179 kişi) son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için çalıştınız mı sorusuna hayır yanıtını vermiştir. Deney grubunda bulunanların %52,5'i aynı soruya evet yanıtını verirken %46,9'u hayır yanıtını vermiş ve bu durum kontrol grubunda evet yanıtını verenler %47,5 ilken hayır yanıtını verenler %44,8 şeklindedir. Çalışma grubunun yaş grupları göz önüne alındığında Aydın İli özelinde çalışma çağına olup istihdamda bulunanların istatistiki açıdan anlamlılık

ilişkileri değerlendirilmek üzere hipotezler oluşturulup Ki-Kare testi ile saptanmaya çalışmıştır.

H₀: İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucunda $p=0,269>0,05$ çıkması dolayısıyla H₀ reddedilemez. Bir başa ifade ile AİPP'e katılmış olmak istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ifade etmemiş; deney ve kontrol grubu için bu noktada bir farklılaşma yaratmadığını ifade etmiştir. Kadın ve erkekler ayrı ayrı ele alınıp AİPP'in istihdam durumları üzerinde etkisi kadınlar özelinde olumlu bir etkiye sahipken çalışma grubunun tamamı ele alındığında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

3.3.2.3. Eğitim Düzeyi İlköğretim ve Altı Çalışma Grubunun İstihdam Durumuna İlişkin Çapraz Tablolar

AİPP'in ortaya çıkış nedenlerinden biri olan kişilerin örgün eğitimle birlikte tercihleri ve sonrasında kendilerine uygun olmayan bir alanda çalışmaktan ziyade, AİPP vasıtasıyla işgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikleri kazanarak kendilerine uygun bir alanda çalışma imkânın yaratabilmektedir. Bu noktada çalışma grubunun eğitim düzeyleri ve istihdam arasındaki ilişki ayrı ayrı eğitim düzeylerine göre incelenerek eğitim düzeyi ve istihdam ilişkisi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı Ki-Kare testi vasıtasıyla saptanmaya çalışılacaktır. Aşağıda Tablo 3.19'da çalışma grubunda bulunan ilköğretim ve altı eğitim düzeyindeki bireylerin istihdamda bulunma durumlarına ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3.19. Çalışma Grubunda Bulunan İlköğretim ve Altı Eğitim Düzeyindeki Bireylerin İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
Deney Grubu	Kişi Sayısı	32	25	57
	Deney Grubu İçindeki Yüzde	%56,1	%43,9	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%39,5	%35,2	%37,5
	Toplamın Yüzdesi	%21,1	%16,4	%37,5
Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	49	46	95
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzde	%51,6	%48,4	%100,0

	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%60,5	%64,8	%62,5
	Toplamın Yüzdesi	%32,2	%30,3	%62,5
Genel Toplam	Kişi Sayısı	81	71	152
	Toplam İçindeki Yüzde	%53,3	%46,7	%100,0
	Toplamın Yüzdesi	%53,3	%46,7	%100,0

*Ki-Kare testi sonucu $X^2=0,298$, $sd=1$, $p=0,585>0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez.

Tablo 3.19 verilerine göre deney grubu ilköğretim ve altı seviyede eğitim düzeyine sahip 57 kişi (%28,5) bulunmakta ve son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için çalışan 32 kişi (%27,6) bulunmaktadır. Kontrol grubunda ise ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip toplam 96 kişi (%48) bulunmakta ve bunlar arasından 49'u (%46,7) çalıştığını beyan etmiştir. İstatistiki açıdan ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamak için hipotez oluşturulmuş ve Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H_0 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucu $p=0,585>0,05$ nedeniyle H_0 reddedilemez. İlköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin AİPP'e katılımları ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İlköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip kişilerin hangi AİPP'lere katıldığına bakıldığında %15,5'i İEP, %12,5'i MEK ve %0,5'i UMEM'e katılmıştır. Açılan kursların Aydın İli işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendiği kabulüyle ilköğretim ve altı eğitim seviyesine sahip bireyler görece diğer eğitim düzeylerine sahip bireylerin gerisinde kaldığı ve uzun vadede istihdamda tutulmalarının azaldığı söylenebilir. Aşağıda Tablo 3.20'de çalışma grubunda lise ve dengi eğitim düzeyine sahip kişilerin istihdamda bulunma durumuna ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3. 20. Çalışma Grubunda Lise ve Dengi Eğitim Düzeyine Sahip Kişilerin İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Çapraz Tablo

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		Evvet	Hayır	Toplam
Deney Grubu	Kişi Sayısı	36	31	67
	Deney Grubu İçindeki Yüzde	%53,7	%46,3	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%51,4	%58,5	%54,5
	Toplamın Yüzdesi	%29,3	%25,2	%54,5

Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	34	22	56
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzde	%60,7	%39,3	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%48,6	%41,5	%45,5
	Toplamın Yüzdesi	%27,6	%17,9	%45,5
Genel Toplam	Kişi Sayısı	70	53	123
	Toplam İçindeki Yüzde	%56,9	%43,1	%100,0
	Toplamın Yüzdesi	%56,9	%43,1	%100,0

*Ki-Kare test sonucu $X^2=0,607$, $sd=1$, $p=0,436>0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez.

Tablo 3.20 verilerine göre lise ve dengi eğitim düzeyine sahip ve istihdamda olan 67 deney grubu katılımcının mezun olduğu AİPP'lere bakıldığında İEP mezunu 30 kişi (%44,8), ve MEK mezunu 6 kişi (%9) bulunmaktadır. Lise ve dengi eğitim düzeyine sahip bireylerin AİPP'e katılımlarıyla istihdam durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamak için de oluşturulan hipotez ve yapılan Ki-Kare testi şu şekildedir;

H_0 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile lise ve dengi eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile lise ve dengi eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucu $p=0,436>0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez. Lise ve dengi eğitim düzeyine sahip kişilerin AİPP'e katılımı ile istihdam durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Aşağıda Tablo 3.21'de çalışma Grubunda Önlisans ve Lisans Eğitim Düzeyine Sahip Kişilerin istihdamda bulunma durumuna ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3. 21. Çalışma Grubunda Önlisans ve Lisans Eğitim Düzeyine Sahip Kişilerin İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Çapraz Tablo

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
Deney Grubu	Kişi Sayısı	48	28	76
	Deney Grubu İçindeki Yüzde	%63,2	%36,8	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%68,6	%51,9	%61,3
	Toplamın Yüzdesi	%38,7	%22,6	%61,3
Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	22	26	48
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzde	%45,8	%54,2	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	31,4	48,1	%38,7
	Toplamın Yüzdesi	%17,7	%21,0	%38,7
Genel Toplam	Kişi Sayısı	70	54	124
	Toplam İçindeki Yüzde	%56,5	%43,5	%100,0
	Toplamın Yüzdesi	%56,5	%43,5	%100,0

*Ki-Kare testi sonucu $X^2 = 3,592$, $sd=1$, $P=0,058 > 0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilmiştir.

Tablo 3.21 verilerine göre son eğitim düzeyi kategorisi olan önlisans ve lisans mezunu olan 124 bireyin istihdamda bulunma durumlarına bakıldığında %56,5'i son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalıştığını beyan ederken, %43,5'i ise çalışmadığını beyan etmiştir. Eğitim düzeyi ve AİPP'e katılmış olmakla birlikte istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamak için hipotez kurulmuş ve Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H_0 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile önlisans ve lisans eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile önlisans ve lisans eğitim düzeyine sahip bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare test sonucu $p=0,058 > 0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez. Bu eğitim düzeyinde de AİPP'e katılım ile istihdam arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Gruplar arası eğitim düzeyi dağılımında farklılaşmanın olması eğitim düzeyinin arttıkça AİPP'lere olan ilginin görece daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Eğitim düzeylerine göre AİPP'e katılım ve istihdam durumu arasındaki ilişki istatistiki olarak değerlendirilmiş ve hiçbir eğitim düzeyinde AİPP'e katılmış olmakla istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

3.3.2.4. Çalışma Grubunun Çalışma Dönemi İçerisinde Haftalık Çalışma Saatlerine, Sektörlerine ve Ücret Düzeylerine İlişkin Veriler

Çalışma grubundaki bireyler arasında AİPP'e katılmış ve mezun olmalarının üzerinden yaklaşık olarak üç yıl geçmiş olması, çalışma hayatı içerisinde çalışma koşullarını iyileştirecek bazı kriterlerin gerçekleşip gerçekleşmediği merakını uyandırmaktadır. AİPP vaat ettiği üzere kişilerin niteliklerini geliştirerek piyasanın talep ettiği işçi profilinin çizilmesinde yardımcı olmakta; ya da bu durum beklenmektedir. Çünkü kazanılan niteliklerle birlikte vasıfsızlıktan sıyrılan ya da belirli alanlarda uzmanlık kazanan işgücü, işveren karşısında çalışma koşulları, ücret, sigorta vb. konularda rekabet edebilecek konuma gelmesi beklenmektedir. Bu durumun Aydın ili özelinde hangi düzeyde olduğunu ölçmek için 4857 Sayılı İş Kanununun 63. maddesinde yer alan haftalık çalışma süresi olan 45 saat esas alınmış

ve katılımcılara haftada kaç saat çalıştıkları sorulmuştur. Aşağıda tablo 3.22’de çalışma grubunun haftalık çalışma süresine ilişkin çapraz tablosu görülmektedir.

Tablo 3.22. Çalışma Grubunun Haftalık Çalışma Süresine Ait Çapraz Tablo

Haftalık Çalışma Süreniz Ne Kadar?						
Çalışma süresi (Saat)		30-44	45	46-60	60+	Toplam
Deney Grubu	Kişi Sayısı	19	28	53	16	116
	Deney Grubu İçindeki Yüzde	% 16,4	% 24,1	% 45,7	% 13,8	% 100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	% 55,9	% 42,4	% 59,6	% 50,0	% 52,5
	Toplam İçindeki Yüzde	% 8,6	% 12,7	% 24,0	% 7,2	% 52,5
Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	15	38	36	16	105
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzde	% 14,3	% 36,2	% 34,3	% 15,2	% 100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	% 44,1	% 57,6	% 40,4	% 50,0	% 47,5
	Toplam İçindeki Yüzde	% 6,8	% 17,2	% 16,3	% 7,2	% 47,5
Toplam	Kişi Sayısı	34	66	89	32	221
	Toplam İçindeki Yüzde	% 15,4	% 29,9	% 40,3	% 14,5	% 100,0
	Toplamın Yüzdesi	% 100,0	% 100,0	% 100,0	% 100,0	% 100,0

*Ki-Kare test sonucu $X^2=4,69$, $sd=3$, $p=0,195>0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez.

Tablo 3.22. verilerine göre çalışma grubunun haftalık çalışma sürelerine bakıldığında %15,4’ü 45 saatten az, %29,9’u 45 saat, %40,3’ü 46-60 saat ve %14,5’i 60 ve üstü saatte çalışmıştır. Deney grubunun %24,1’i yasal süre olan 45 saat çalışırken kontrol grubunun %36,2’si 45 saat çalışmıştır. Kontrol grubunun %57,6’sı 45 saat çalışmışlardır. Deney grubunun %45,7’si 46-60 saat aralığında çalışmaktadır. Haftalık çalışma süresi ile işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılmış olmak arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek üzere hipotez kurulmuş ve Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H_0 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılmış olmak ile haftalık çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılmış olmak ile haftalık çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucunda $p=0,195>0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez. Yani katılımcıların işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılmış olmaları ile haftalık çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Çalışma grubunun geneline bakıldığında %40,3’ü haftada 46 ile 60 saat aralığında çalıştığı, 4857 Sayılı İş Kanununun 63. maddesinde yer alan

haftalık çalışma süresi olan 45 saati aştığı görülmektedir. Özellikle toplam içerisinde bu %40,3'ün %24'ünü deney grubu oluştururken, %16,3'ünü kontrol grubu oluşturmaktadır. Ayrıca yine çalışma grubunun %14,5'i 60 saatten fazla çalışarak 4857 Sayılı İş Kanununun 63. maddesinde yer alan haftalık çalışma süresi, yoğunlaştırılmış iş haftası söz konusu ise 66 saate çıkabilmekte, çalışma grubunun rutininin bu şekilde olduğu dikkat çekmektedir.

Aşağıda Tablo 3.23'te çalışma grubunun çalıştığı sektöre ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3.23. Çalışma Grubunun Çalıştığı Sektöre İlişkin Çapraz Tablo

Hangi sektörde çalışıyorsunuz?		Hizmet Sektörü	Üretim Sektörü	Sağlık & Sosyal Hizmet	Toplam
	Kişi Sayısı	72	27	17	116
	Deney Grubu İçindeki Yüzde	%62,1	%23,3	%14,7	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%49,7	%56,3	%60,7	%52,5
	Toplamın Yüzdesi	%32,6	%12,2	%7,7	%52,5
Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	73	21	11	105
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzde	%69,5	%20,0	%10,5	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%50,3	%43,8	%39,3	%47,5
	Toplamın Yüzdesi	%33,0	%9,5	%5,0	%47,5
Genel Toplam	Kişi Sayısı	145	48	28	221
	Toplam İçindeki Yüzde	%65,6	%21,7	%12,7	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
	Toplamın Yüzdesi	%65,6	%21,7	%12,7	%100,0

*Ki-Kare test sonucu $X^2 = 1,499$ sd=2, $p=0,473 > 0,05$ H_0 reddedilemez.

Tablo 3.23 verilerine göre çalışma grubunun çalıştıkları sektörler ele alındığında çalışma grubunun %65,6'sı hizmet sektöründe, %21,7'si üretim sektöründe, %12,7'si sağlık ve sosyal hizmet alanında çalışmaktadır. Deney grubunun %62,1'i hizmet sektöründe çalışırken kontrol grubunun %69,5'i hizmet sektöründe çalışmaktadır. Çalışılan sektör ile işgücü yetiştirme kurs/programlarından mezun olmak arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı tespit edilmek üzere hipotez oluşturulup Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H₀: İşgücü yetiştirme kurs/programından mezun olmak ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İşgücü yetiştirme kurs/programından mezun olmak ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucu $p=0,473>0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilemez. İşgücü yetiştirme kurs/programına katılmak ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Çalışma grubunun geneline bakıldığında oransal olarak da neredeyse deney ve kontrol grubunun eşit derecelerde ilgili sektörlerde çalışmaları dikkat çekicidir. Özellikle kontrol grubunun hem tüm çalışma grubu içerisindeki oranı hem de aynı yanıtı verenler içerisindeki oranına bakıldığında hizmet sektöründe deney grubundan daha fazla yer alması dikkat çekici bir diğer alandır.

Çalışma grubuna yöneltilen bir diğer soru aylık kazançlarının ne kadar olduğudur. Araştırmanın sınırlılıkları kısmında da belirtildiği üzere çalışma grubu katılımcıları bu soruyu cevaplama noktasında çekimser davranmışlar ve asgari ücret düzeyi üzerinden beyanlarda bulunmuşlardır. Aşağıda Tablo 3.24'te çalışma grubunun aylık kazanç düzeyine ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3. 24. Çalışma Grubunun Aylık Kazanç Düzeyine İlişkin Çapraz Tablo

İşyerinde Aylık Kazancınız Ne Kadar?					
		Asgari Ücret Düzeyinin Altı	Asgari Ücret Düzeyi	Asgari Ücret Düzeyinin Üstünde	Toplam
Deney Grubu	Kişi Sayısı	27	68	21	116
	Deney Grubu İçindeki Yüzde	%23,3	%58,6	%18,1	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%55,1	%60,7	%35,0	%52,5
	Toplamın Yüzdesi	%12,2	%30,8	%9,5	%52,5
Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	22	44	39	105
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzde	%21,0	%41,9	%37,1	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%44,9	%39,3	%65,0	%47,5
	Toplamın Yüzdesi	%10,0	%19,9	%17,6	%47,5

Genel Toplam	Kişi Sayısı	49	112	60	221
	Toplam İçindeki Yüzde	%22,2	%50,7	%27,1	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
	Toplamın Yüzdesi	%22,2	%50,7	%27,1	%100,0

Ki-Kare test sonucu $X^2=10,53$, $sd=2$, $p=0,005<0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilir.

Tablo 3.24. verilerine göre çalışma grubu aylık kazanç durumu incelendiğinde, katılımcıların %22,2'si asgari ücret düzeyinin altında gelir elde ederlerken %50,7'si asgari ücret düzeyinde aylık kazanç sağlarken %27,1'i asgari ücret düzeyin üstünde aylık kazanç sağlamışlardır. Deney grubunda yer alıp asgari ücret düzeyinde gelir elde edenler %58,6 iken kontrol grubunda yer alıp asgari ücret düzeyinde aylık kazanç elde edenler %41,9'dur. Aylık kazanç ile işgücü yetiştirme kurs/programına katılmış olmanın arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek üzere Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H_0 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılmak ile aylık kazanç durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılmış olmak ile aylık kazanç durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucu $p=0,005<0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilir. İşgücü yetiştirme kurs/programları ile aylık kazanç durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Kişilerin çalışma koşullarındaki iyileşmenin de bir göstergesi olan aylık kazanç durumu, devletin piyasa kontrolündeki müdahalelerden biri olan asgari gelir düzeyiyle de ilişkilendirilince deney grubu oransal olarak kontrol grubuna göre daha iyi çalışma koşullarında çalışmaktadır denilebilir. Çalışma grubu içerisinde asgari ücret düzeyinde çalışanların %30,8'lik deney grubuna aitken %19,9'u kontrol grubuna aittir.

Çalışma grubuna yöneltilen bir diğer soru “Şu anda bir başka işte devam etmekte iseniz, aylık kazanç miktarınızda ilk işinize oranla ne yönde bir değişim söz konusu?” olmuştur. Aşağıda Tablo 3.25'te çalışma grubunun kazançlarındaki değişime ilişkin görüşlerinin yer aldığı çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3. 25. Çalışma Grubunun Kazançlarındaki Değişime İlişkin Görüşlerinin Yer Aldığı Çapraz Tablo

Kazancınız ne yönde değişti?					
		Kazancım Arttı	Kazancım Azaldı	Kazancım Değişmedi	Toplam
Deney Grubu	Kişi Sayısı	55	20	41	116
	Deney Grubu İçindeki Yüzde	%47,4	%17,2	%35,3	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%66,3	%33,9	%51,3	%52,5
	Toplamın Yüzdesi	%24,9	%9,0	%18,6	%52,5
Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	28	39	38	105
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzde	%26,7	%37,1	%36,2	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%33,7	%66,1	%48,1	%47,5
	Toplamın Yüzdesi	%12,7	%17,6	%17,2	%47,5
Genel Toplam	Kişi Sayısı	83	59	79	221
	Toplam İçindeki Yüzde	%37,6	%26,7	%35,7	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
	Toplamın Yüzdesi	%37,6	%26,7	%35,7	%100,0

*Ki-Kare test sonucu $X^2 = 14,50$, $sd=2$, $p=0,001 < 0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilir.

Özellikle AİPP mezunu bireylerin birden fazla işe girme çalışma durumları olması beklenmektedir. Alınan cevaplar neticesinde, çalışma grubunun %37,6'sı gelirinin arttığını beyan ederken %26,7'si kazancının azaldığını %35,7'si ise kazancının değişmediğini belirtmiştir. Yapılan telefon görüşmelerinde bireyler kazançlarının artışlarını ifade ederken bu durumu açmış; asgari ücretteki değişime bağlı ve paralel olarak arttığını ve bu artışın rakamsal bir değer olarak kabul edildiğinde arttığını; bunun haricinde ise alım güçlerinin düştüğünü ifade etmişlerdir. İşgücü yetiştirme kurs/programlarından mezun olma durumu ile ilk işlerine kıyasla ücret düzeylerindeki değişim arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı tespit edilmek üzere Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H_0 : İşgücü yetiştirme kurs/programından mezun olma durumu ile ilk işlerine kıyasla ücret düzeyindeki değişim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_1 : İşgücü yetiştirme kurs/programından mezun olma durumu ile ilk işlerine kıyasla ücret düzeyindeki değişim arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Uygulanan Ki-Kare test sonucunda $p=0,00<0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilir. İşgücü yetiştirme kurs/programları ile ilk işe kıyasla ücret düzeylerindeki değişim arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışma koşullarındaki iyileşme konusunda bize ışık tutan ücret düzeyi, AİPP'lerin etkinliğinin ölçülmesi noktasında birebir bir değişken olarak kabul etmekten ziyade istihdamda bulunup bulunmama durumu olarak ele almak daha sağlıklı olacaktır. Çünkü gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü arzının fazlalığı ücret düzeyi üzerinde baskılayıcı bir unsur olmaktadır (Akbaş, 2017: 103).

3.3.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumuna İlişkin Çapraz Tablolar

Çalışma kapsamında katılımcıların Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na kayıtlılık durumu da sorgulanmıştır. Aşağıda Tablo 3.26'da çalışma grubunun SGK'na kayıtlılıklarına ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3.26. Çalışma Grubunun Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılıklarına İlişkin Çapraz Tablo

Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı mısınız?				
		Evet	Hayır	Toplam
Deney Grubu	Kişi Sayısı	94	22	116
	Deney Grubu İçindeki Yüzde	%81,0	%19,0	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%53,1	%50,0	%52,5
	Toplamın Yüzdesi	%42,5	%10,0	%52,0
Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	83	22	105
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzde	%79,0	%21,0	%100,0
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzde	%46,9	%50,0	%47,5
	Toplamın Yüzdesi	37,7	%10,3	%48,0
Genel Toplam	Kişi Sayısı	177	44	221
	Toplam İçindeki Yüzde	%80,1	%19,9	%100,0
	Toplamın Yüzdesi	%80,1	%19,9	%100,0

*Ki-Kare test sonucu $X^2=0,040$, $sd=1$, $p=0,841>0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez.

Tablo 3.26 verilerine göre kişilerin çalışma durumlarını iyileştiren ve refaha erişim konusunda asgari bir standart sunan SGK'ya kayıtlılık konusunda çalışma grubunun içinde yer alan ve çalışan 223 bireylerin %79,8'i SGK'ya kayıtlı olduğunu belirtirken %20,2'si kayıt dışı çalıştığını beyan etmişlerdir. SGK'na kayıtlı çalışanların %42,2'sini AİPP'e katılmış kişiler, %37,7'sini ise AİPP'e katılmamış bireyler oluşturmaktadır. AİPP'e katılım ile

SGK'ya kayıtlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı hipotezler oluşturularak Ki-Kare testi ile saptanmaya çalışılmıştır.

H₀: Mesleki eğitim kurs/programlarına katılım ile SGK'na kayıtlılık arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Mesleki eğitim kurs/programlarına katılım ile SGK'na kayıtlılık arasında bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda $p=0,841>0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilemez. AİPP'e katılmış olmak ile SGK'na kayıtlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bir başka ifade ile deney ve kontrol grubunun farklılaşmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

AİPP'e katılmış olan erkek ve kadınların SGK'na kayıtlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı da incelemeye değer konulardandır. Bu noktada özellikle çalışmanın hipotezlerinden olan kadınların AİPP'e katılımı ile istihdam durumları arasında ilişkinin anlamlılığı tespit edildikten sonra çalışma şartlarındaki iyileşmenin anlamlılığını saptamak için SGK'na kayıtlılıkla AİPP'e katılım arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamak istenmiş ve hipotez oluşturulmuş ve Ki-Kare testi ile anlamlılık saptanmaya çalışılmıştır.

H₀: Kadınların işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile SGK'na kayıtlılıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kadınların işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile SGK'na kayıtlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda $X^2=0,070$, $n=106$, $sd=1$, $p=0,791>0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilemez. Çalışma grubunda bulunan kadınların AİPP'e katılımları ile SGK'na kayıtlılık durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Bir başka ifade ile AİPP'e katılım bir fark yaratmamıştır.

Çalışma grubundaki erkeklerin AİPP'e katılmış olmaları ile SGK'na kayıtlılık ilişkileri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamak için hipotez oluşturulmuştur;

H₀: Erkeklerin işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile SGK'na kayıtlılıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Erkeklerin işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile SGK'na kayıtlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare test sonucu, $X^2 = 0,565$, $n=115$, $sd=1$, $p=0,452 > 0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilemez. Erkeklerin de AİPP'e katılımları ile SGK'na kayıtlılıkları arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Uygulanan testler sonucu, çalışma durumunun iyileştirilme adımlarından biri kabul edilecek SGK'na kayıtlılık hem cinsiyetler arasında hem de çalışma grubunun genelinde istatistiki açıdan anlamlı bir farka rastlanamamıştır.

3.3.2.6. Çalışma Grubunun İş Bulma Kanallarına İlişkin Bulgular

. Çalışma grubunun içerisinde yer alan AİPP'lere katılanlardan oluşan deney grubu ve işsiz olup iş bulma amacı ile İŞKUR'a kayıtlı kişiler arasında İŞKUR'un efektif olarak kullanımı arasında fark olması beklenmektedir. Çalışma grubuna uygulanan ankette kişilerin işgücü durumuna ait bilgilerin yer aldığı ikinci bölümde son bir ay içerisinde bir saat bile olsa bir işte çalıştınız mı sorusuna evet yanıtını veren kişilerin bu işi hangi kanalla buldukları sorulmuş ve elde edilen sonuçlar aşağıda Tablo 3.27'de görülmektedir.

Tablo 3. 27. Çalışma Grubunun İş Bulma Kanallarına İlişkin Çapraz Tablo

İşi hangi kanalla buldunuz?						
	İŞKUR	Akrabalarım Vasıtasıyla	Eş/Dost Tanıdık Kanalıyla	Özel İstihdam Büroları/Kariyer Siteleri	Diğer	Toplam
Deney Grubu	40	8	30	3	34	115
Kontrol Grubu	2	8	29	2	63	104
Toplam	42	16	59	5	97	219

Çalışma grubunun iş bulma kanalı olarak ilk sırada “diğer” seçeneği (97 kişi) dikkat çekmektedir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde kişilerin bizzat kendi olanaklarıyla, hiçbir kanala başvurmadan, işyerlerine iş başvurusu yaparak işe kabul edildikleri beyan edilmiştir. Bu grubun %65'ini kontrol grubu oluştururken %35'ini deney grubu oluşturmaktadır. Çalışma grubunun iş bulmak için başvurduğu ikinci kanal eş/dost ve tanıdıklardır. Deney ve kontrol grubunun bu noktada neredeyse paralel olduğu, farklılaşmadığı dikkat çekmektedir.

İŞKUR iş bulma kanalları içerisinde üçüncü sırada yer alırken İŞKUR vasıtasıyla iş bulanların %95,2'sini deney grubu oluşturmaktadır.

Çalışma grubunun işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile iş bulmada kullanılan kanallar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek için Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H₀: İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile iş bulma kanalları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İşgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile iş bulma kanalları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucu $X^2_{sd=4, n=219, p=0,00 < 0,05}$ olması dolayısıyla H₀ reddedilir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile iş bulma kanalları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Aşağıda Tablo 3.28'de çalışma grubunun cinsiyete göre iş bulma kanallarına ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3. 28. Çalışma Grubunun Cinsiyete İlişkin İş Bulma Kanallarına Ait Çapraz Tablo

		İşi hangi kanalla buldunuz?					
		İŞKUR	Akrabalarım Vasıtasıyla	Eş/Dost Tanıdık Kanalıyla	Özel İstihdam Büroları/Kariyer Siteleri	Diğer	Toplam
Kadın	Deney Grubu	30	6	18	1	17	72
	Kontrol Grubu	1	3	10	1	18	33
	Toplam	31	9	28	2	35	105
Erkek	Deney Grubu	10	2	12	2	17	43
	Kontrol Grubu	1	5	19	1	45	71
	Toplam	11	7	31	3	62	114

Tablo 3.28 verilerine göre deney grubunda yer alan kadınların %41,7'si İŞKUR kanalıyla iş bulurken %23,6'sı kendi imkânlarıyla iş bulmuş, %25'i eş/dost tanıdık vasıtasıyla, %8,3'ü akrabaları vasıtasıyla ve son olarak %1,4'ü özel istihdam büroları ya da kariyer siteleri vasıtasıyla iş bulduklarını beyan etmişlerdir. Kontrol grubunda ise bu durum deney grubundan farklılıklar taşımaktadır. Kontrol grubunda yer alan kadınların sadece %3'ü İŞKUR'u iş bulma kanalı olarak kullanırken %54,5'i kendi imkânlarıyla iş bulduklarını beyan

etmişlerdir. %33,3'ü eş/dost tanıdıkları vasıtasıyla iş bulurken, %9,1'i akrabaları; %3'ü ise özel istihdam büroları ya da kariyer siteleri vasıtasıyla iş bulduklarını beyan etmişlerdir.

Deney grubunda yer alan erkeklerin %23,3'ü İŞKUR vasıtasıyla iş bulmuşken, kontrol grubunda bulunan erkeklerin sadece %1,4'ü İŞKUR vasıtasıyla iş bulduklarını beyan etmişlerdir. Erkek katılımcılar arasında dikkat çeken durum ise deney ve kontrol grubunda da eş/dost ve tanıdık kanallarının kullanımı olmuştur. Deney grubunda yer alan erkeklerin %27,9'si eş/dost ve tanıdıkları yardımıyla iş bulurken kontrol grubunda yer alan erkeklerin %26,8'i aynı kanalı kullanarak iş bulduklarını beyan etmişlerdir. Kontrol grubunda bulunan bireylerin en sık başvurdukları kanal %63,4 ile kendi imkânları olmuştur.

Çalışma grubunda yer alan erkek ve kadınların oransal olarak iş bulma kanallarındaki eğilimini inceledikten sonra istatistiki açıdan AİPP'e katılımı ile iş bulma kanalları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmek istenmiş ve kadınların işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile iş bulmasında kullandıkları kanallar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı saptanmak için Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H₀: Kadınların işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile iş bulmada kullandıkları kanallar arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kadınların işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile iş bulmada kullandıkları kanallar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucu $X^2=18,511$, $n=105$, $sd=4$, $p=0,001<0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilmiştir. Kadınların AİPP'e katılımı ile iş bulmada kullandıkları kanallar arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Erkeklerin işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile iş bulma kanalları arasında istatistiki açıdan anlamlılık olup olmadığını saptamak için Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H₀: Erkeklerin işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile iş bulmada kullandıkları kanallar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁: Erkeklerin işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılımı ile iş bulmada kullandıkları kanallar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucu, $X^2=17,380$ $sd=4$, $p=0,002<0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilir. Erkekler için de AİPP'e katılım ile iş bulmak için kullanılan kanallar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

3.3.2.7. Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile İstihdam Durumlarına İlişkin Bulgular

Çalışmanın yürütüldüğü dönem, katılımcıların işgücü yetiştirme kurs/programlarından mezun olmalarının üzerinden yaklaşık üç yılın geçtiği bir döneme tekabül etmektedir. Bu nedenle deney grubunun katıldıkları kurs türü ile istihdam durumlarına ilişkin bulgular sorgulanmıştır. Öncesinde deney grubunda yer alan kişilerin kursa başvurmadan önce ne kadar süredir işsiz oldukları sorulmuştur. Kişilerin %45,5'i 0-6 ay arası, %25'i 5 yılı aşkın süredir işsiz olduklarını belirtirken; %16'sı 6 ay ile 1 yıl arasında, %10'u 1-3 yıl arasında, %3,5'i ise 3-5 yıl arasında işsiz olduklarını belirtmişlerdir. İşsiz kişilerin AİPP'lere olan talebi değerlendirildiğinde; ya uzun süreli işsizliğin eşiği olan bir yıla yakındır iş arayan kişilerden oluşurken diğer uçta uzun süreli hatta kronik işsizlikle mücadele eden kişilerin işgücü yetiştirme kurs/programlarına ilgili olduklarını söylemek mümkündür. Deney grubunun katıldıkları kurs türü ile istihdamda bulunma durumları aşağıda Tablo 3.29'da görülmektedir.

Tablo 3. 29. Deney Grubunun Kurslara Ait İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Çapraz Tablosu

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
İEP	Kişi Sayısı	93	51	144
	İEP İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%64,6	%35,4	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%80,9	%60,0	%72
MEK	Kişi Sayısı	21	31	52
	MEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%40,4	%59,6	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%18,3	%36,5	%26,0
UMEM	Kişi Sayısı	1	3	4
	UMEM İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%25,0	%75,0	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%0,9	%3,5	%2,0
TOPLAM	Kişi Sayısı	115	85	200
	Toplam İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%57,5	%42,0	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%100,0	%100,0	%100,0

*Ki-Kare test sonucu $X^2 = 10,919$, $sd=2$, $p=0,004<0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilir.

Çalışmanın yürütüldüğü dönemde istihdamda olduğunu beyan edenler deney grubunun %57,5'ini oluşturmuştur. Bunlar arasında %46,5 ile İEP, en fazla istihdamda bulunanların olduğu kurs türü olmuştur. Nicel bulgular kısmında katılımcı görüşlerinde detaylandırılacak olan İEP, katılımcıların ihtiyacı olan deneyimi onlara sağlaması ve teknik bilgi edinmeleri noktasında kursiyerleri tatmin eden kurs türü olmuş; hem yönetmelik gereği kurs sonrası istihdamda dâhil edilmeleri hem de kurs süreci bittikten sonra iş arama süreçlerine olan olumlu katkılarıyla istihdamda olma olasılıklarını arttırmıştır. Bu durumun istatistiki açıdan yani işgücü yetiştirme kurs/programlarına katılım ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sınanmak istenmiş ve Ki-Kare testi uygulanmıştır;

H₀: Katılmış olunan işgücü yetiştirme kurs/program türü ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Katılmış olunan işgücü yetiştirme kurs/program türü ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucu $p=0,004<0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilmiştir. Katılımcıların katıldıkları kurs türü ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Cinsiyete göre kurslardan mezun olma ile istihdamda bulunma arasında ilişkinin olup olmadığı da sorgulanmıştır. Aşağıda Tablo 3.30'da deney grubundaki kadın katılımcıların katıldıkları kurslara ilişkin istihdam da bulunma durumları çapraz tablo olarak görülmektedir.

Tablo 3. 30. Deney Grubundaki Kadın Katılımcılarının Katıldıkları Kurslara İlişkin İstihdamda Bulunma Durumları Çapraz Tablosu

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
İEP	Kişi Sayısı	55	38	93
	İEP İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%59,1	%40,9	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%76,4	%55,1	%66,0
MEK	Kişi Sayısı	17	28	45
	MEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%37,8	%62,2	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%23,6	%40,6	%31,9
UMEM	Kişi Sayısı	0	3	3
	UMEM İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%0,0	%100,0	%100,0

	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%0,0	%4,3	%2,1
TOPLAM	Kişi Sayısı	72	69	141
	Toplam İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%72,0	%69,0	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%100,0	%100,0	%100,0

*Ki-Kare test sonucu, $X^2 = 8,737$, $sd=2$, $p=0,013 < 0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilir.

Tablo 3.30 verilerine göre kurslardan mezun olmuş kadınların istihdamda bulunma durumlarına bakıldığında; %51,1'i istihdamda olduğunu belirtmişler ve istihdamda olan kadınların %39'u İEP mezunu, %12,1'i, MEK mezunudur. MEK'teki katılım azlığı, nitel bulgularda katılımcıların anlatımlarıyla detaylandırılacak olsa da kadınların MEK'lere istihdam odaklı olmaktan ziyade sosyalleşmek için katılmaları gerekçe gösterilebilir. Bu durum istatistiksel olarak istihdam üzerinde anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sorusunu beraberinde getirmiş ve hipotez kurularak Ki-Kare testi ile sınanmıştır.

H_0 : Kadınların mezun oldukları işgücü yetiştirme kurs/programları ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : Katılmış olunan işgücü yetiştirme kurs/program türü ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucu, $p=0,013 < 0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilir. Deney grubunda yer alan kadınların mezun oldukları kurs ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Kadınların en fazla mezunun olduğu kurs türü İEP'tir. İEP içerisinde de kadınların en fazla çalıştığı sektör hizmet sektörüdür. Öyle ki deney grubunda yer alan İEP mezunu kadınların %63,6'sı hizmet sektöründe çalışmaktadırlar. %13,7'si üretim sektöründe %13,7'si sağlık ve sosyal hizmet alanında çalışmaktadır. Kadınların hizmet sektöründe daha fazla tercih edilmesi Aydın İli işgücü piyasasında da farklılaşmadığı söylenebilmektedir. Aydın İlinin coğrafi konum gereği özellikle turizm alanında mevsimsel olarak işverenlerce İEP talebinin arttığı çalışmanın yürütüldüğü dönemde gözlenen özelliklerdendir. Aşağıda Tablo 3.31'de deney grubundaki erkek katılımcıların katıldıkları kurslara ilişkin istihdamda bulunma durumları çapraz tablosu görülmektedir.

Tablo 3. 31. Deney Grubundaki Erkek Katılımcıların Katıldıkları Kurslara İlişkin İstihdamda Bulunma Durumları Çapraz Tablosu

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?

		Evet	Hayır	Toplam
İEP	Kişi Sayısı	38	13	51
	İEP İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%74,5	%25,5	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%88,4	%81,3	%86,4
MEK	Kişi Sayısı	4	3	7
	MEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%57,1	%42,9	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%9,3	%18,8	%11,9
UMEM	Kişi Sayısı	1	0	1
	UMEM İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%100,0	%0,0	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%2,3	%0,0	%1,7
TOPLAM	Kişi Sayısı	43	16	59
	Toplam İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%72,9	%27,1	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%100,0	%100,0	%100,0

*Ki- Kare test sonucu, $X^2=1,318$, $sd=2$, $p=0,517>0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez.

Tablo 3.31. verilerine göre erkeklerde kurs mezunlarının %72,9'u istihdamdadır. Erkeklerde en fazla istihdam kadınlardan farklılaşmamış ve İEP'te gerçekleşmiştir. Bunların %64,4'ü İEP mezunu, %6,8'i MEK mezunu ve yalnızca %1,7'si UMEM mezunudur. Acaba erkeklerin kurs mezunu olmaları ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? sorusu cevaplanmaya değer bir soru olup sınıanmıştır.

H_0 = Erkeklerin mezun oldukları işgücü yetiştirme kurs/programları ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 = Erkeklerin mezun oldukları işgücü yetiştirme kurs/programları ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare test sonucu $p=0,517>0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez. Deney grubunda yer alan erkeklerin mezun oldukları kurs türleri ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Kadınlar üzerinde mezun oldukları kurs türü ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmışken bu durum erkekler üzerinde anlamlı bir ilişki doğurmamıştır. Erkeklerin çalıştıkları sektörler bakıldığında; istihdamda olanların %67,4'ü hizmet sektöründe çalışmaktadır ve bunların %62,8'i İEP mezunudur. %27,9'u üretim sektöründe, %4,7'si sağlık ve sosyal hizmet alanında çalışmaktadır. Kadınlardan farklılaşan sektörlerin hizmet ve sağlık/sosyal hizmetler sektöründe olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

3.3.2.8. Deney Grubunun İlgili Kurslardan Mezun Olmaları Sonrasına İlişkin

Bulgular

İşgücü yetiştirme kurs/programlarından mezun olmuş kişilerin görece uzun dönemdeki istihdamda bulunma durumlarına ilişkin sonuçlar çalışmanın yürütüldüğü dönemdeki istatistiki analizler gerçekleştirildikten sonra, kişilerin kurs/programlara başvuru sürecinden önceki işgücü durumları ve kurstan mezun olduktan sonraki kısa dönem içerisinde istihdamda bulunma durumları değerlendirilmiştir. Aşağıda Tablo 3.32’de deney grubu katılımcılarının kurs bitimi sonrası istihdamda bulunma durumlarına ilişkin çapraz tablo görülmektedir.

Tablo 3.32. Deney Grubu Katılımcılarının Kurs Bitimi Sonrası İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo

Kurs sonrası herhangi bir işte çalıştınız mı?		Evet	Hayır	Toplam
İEP	Kişi Sayısı	109	35	144
	İEP İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%75,7	%24,3	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%88,6	%45,5	%72,0
MEK	Kişi Sayısı	11	41	52
	MEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%21,2	%78,8	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%8,9	%53,2	%26,0
UMEM	Kişi Sayısı	3	1	4
	UMEM İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%75,0	%25,0	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%2,4	%1,3	%2,0
TOPLAM	Kişi Sayısı	123	77	200
	Toplam İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%61,5	%38,5	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%100,0	%100,0	%100,0

Ki-Kare test sonucu $X^2=48,31$, $sd=2$, $p=0,00<0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilir.

Tablo 3.32. verilerine göre kişilerin işgücü yetiştirme kurs/programlarından mezun olduktan sonra %61,5’i bir işte çalışmış %38,5’i çalışmamıştır. Bu noktada mezun olunan işgücü yetiştirme kursu ile istihdamda bulunma durumu arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek için Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H_0 : Katılımcıların mezun oldukları işgücü yetiştirme kurs/programları ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Katılımcıların mezun oldukları işgücü yetiştirme kurs/programları ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan test sonucu $p=0,00<0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilir. Katılımcıların mezun oldukları kurs türü ile kurs bittikten sonraki istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu anlamlı ilişkiyi destekleyen iki durum söz konusu olduğu düşünülmektedir. Birincisi katılımcıların mezun oldukları kurs/program ve istihdamda bulunmaları göz önüne alındığında İEP dikkat çekmektedir. İEP Aktif İşgücü Hizmet Yönetmeliği'nin 50. maddesi 7. fıkrasında yer alan, İEP programına katılmış kişilerin en az yüzde ellisini (sözleşmede belirtilen oran dikkate alınır) programın sona ermesinden itibaren kendi işyerinde veya başka bir işyerinde aynı meslekte en az 60 gün süre ile istihdam etmek zorundadır” ibaresi gereği işveren bulunduğu taahhülle kurs katılımcılarının belli bir bölümünü kurs bitim tarihinden hemen sonra istihdam etme zorunluluğu olabileceği gibi, kişilerin kursta edindikleri nitelikler sayesinde istihdamda olmalarıdır. İstihdamda bulunan bu 123 kişinin, işgücü yetiştirme kurs/programlarından mezun olduktan sonra nerelerde istihdam edildiğine bakıldığında; %79,7'si eğitim veren işyerinde, %0,8'i İŞKUR tarafından yönlendirilen bir başka işte, %19,5'i ise kendi bulduğu işte istihdam edilmişlerdir.

Çalışma kapsamında programda kazanılan beceriler ile iş bulma arasındaki ilişkiye dair deney grubundaki katılımcıların görüşleri sorgulanmıştır. Aşağıda Tablo 3.33'te programda kazanılan beceriler ile iş bulma arasındaki ilişkiye dair deney grubu katılımcılarının görüşlerine dair tablo görülmektedir.

Tablo 3.33. Programda Kazanılan Beceriler ile İş Bulma Arasındaki İlişkiye Dair Deney Grubu Katılımcılarının Görüşleri (%)

	Bağlantı Yok/Zayıf	Orta	Yüksek	Çok Yüksek	Toplam
İEP	%30,1	%31,7	%17,1	%8,9	%87,8
MEK	%6,5	%0,8	%0,8	%0,8	%8,9
UMEM	%0,8	%1,6	%0,8	%0,0	%3,3
Toplam	%37,4	%34,1	%18,7	%9,8	%100,0

Çalışma grubunda bulunan 123 deney grubu katılımcılarına “İş bulmanızda kursta kazandığımız becerilerin yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiş ve %37,4'ü herhangi bir bağlantının olmadığını ya da zayıf bağlantı olduğunu belirtirken %34,1'i orta düzey bağlantılı, %18,7'si yüksek düzeyde bağlantı olduğunu beyan ederken

sadece %9,8'i çok yüksek bağlantı olduğunu belirtmiştir. Kurs/program türü ile bağlantı düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını anlamak için Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H₀: Mezun olunan işgücü yetiştirme kurs/program türü ile kursta kazanılan becerilerin iş bulmada yardımcı olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Mezun olunan işgücü yetiştirme kurs/program türü ile kursta kazanılan becerilerin iş bulmada yardımcı olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Toplam içerisindeki oranlar belirtilmiştir. Ki-Kare test sonucu $X^2=7,63$, $n=123$, $sd=6$, $p=0,266>0,05$ olması dolayısıyla H₀ reddedilemez. Mezun olunan işgücü yetiştirme kurs/program türü ile kursta kazanılan becerilerin iş bulmada yardımcı olma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bir önceki başlıkta ele aldığımız mezun olunan işgücü yetiştirme kurs/program türü ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken mezun olunan işgücü yetiştirme kurs/program türü ile kursta kazanılan becerilerin iş bulma süreci üzerinde anlamlı bir ilişki tespit edilememesi değerlendirildiğinde; mezun görüşlerinde, bağlantı yok/zayıf ve orta düzeyde bir bağlantı olduğunu beyan edenlerin %71,5'lik bir paya sahip olması; yönetmelikte yer alan istihdamda bulunmada program sonrası istihdam etme zorunluluğunun etkili olmasına bağlanabilirken kursta kazanılan beceriler ile iş bulma sürecin arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmaması kursların işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap vermede yetersiz kalmasına bağlanabilir.

Tablo 3.34.'de deney grubunun katıldıkları kursun beceri kazandırma durumuna ilişkin görüşleri görülmektedir. Katıldığınız kursun size herhangi bir beceri kazandırdığını düşünüyor musunuz? Sorusuna İEP mezunu kişilerin %64,4'sı evet, %18,1'i kısmen, %17,4'ü hayıt yanıtını vermişlerdir. MEK mezunlarının %75'i katıldıkları kurstan beceri kazandıklarını beyan ederlerken %16,5'i kısmen beceri kazandığını, %11,5'i ise herhangi bir beceri kazanmadığını belirtmiştir. UMEM mezunu kişilerin hepsi beceri kazandıklarını beyan etmişlerdir. Katılımcıların kurs ve becerilere dair olumlu olumsuz görüşleri detaylı olarak araştırmanın devamında yer alacaktır.

Tablo 3. 34. Deney Grubu Katılımcılarının Katıldıkları Programlara Göre Beceri Düzeyine İlişkin Çapraz Tablo

Katıldığınız kursun size herhangi bir beceri kazandırdığını düşünüyor musunuz?		Evet	Kısmen	Hayır	Toplam
İEP	Kişi Sayısı	93	26	25	144
	İEP İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%64,4	%18,1	%17,4	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%68,4	%78,8	%80,6	%72
MEK	Kişi Sayısı	39	7	6	52
	MEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%75,0	%13,5	%11,5	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%28,7	%21,2	%19,4	%26,0
UMEM	Kişi Sayısı	4	0	0	4
	UMEM İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%100,0	%0,0	%0,0	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%2,9	%0,0	%0,0	%2,0
TOPLAM	Kişi Sayısı	136	33	31	200
	Toplam İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%68,0	%16,5	%15,5	%100,0
	Tüm Kurs Türleri İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%68,0	%16,5	%15,5	%100,0

*Ki-Kare test sonucu $X^2 = 3,85$, $sd=4$, $p=0,426 > 0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez.

Mezun olunan kurs türü ile beceri kazanma durumu arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sınanmak istenmiş ve Ki-Kare testi uygulanmıştır.

H_0 : Mezun olunan işgücü yetiştirme kurs/programı ile beceri kazandırma durumu hakkında mezun görüşü arasında ilişki yoktur.

H_1 : Mezun olunan işgücü yetiştirme kurs/programı ile beceri kazandırma durumu hakkında mezun görüşü arasında ilişki vardır.

Uygulanan test sonucu $p=0,426 > 0,05$ olması dolayısıyla H_0 reddedilemez. Mezun olan kişilerin %68'i kursun beceri kazandırdığını beyan etse de bu durum istatistiki olarak mezun olunan kurs türü ile beceri kazanma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Aşağıda Tablo 3.35'te deney grubu katılımcılarının programda verilen eğitime dair memnuniyet düzeyleri görülmektedir.

Tablo 3.35. Deney Grubu Katılımcılarının Programda Verilen Eğitime Dair Memnuniyet Düzeyleri

	Bağlantı Yok/Zayıf	Orta	Yüksek	Çok Yüksek	Toplam
İEP	%10,5	%27	%23,5	%11	%72
MEK	%2,5	%6,5	%6,5	%10,5	%26
UMEM	%0,0	%0,5	%1,0	%0,5	%2,0
Toplam	%13	%34,0	%31,0	%22,0	%100,0

Toplam değerler alınmıştır. Katılımcıların kursta verilen eğitim ve uygulamalara dair belirttikleri memnuniyet düzeylerine kurs türleri düzeyinde bakıldığında, İEP mezunu kişilerin %37,5'i orta, %32,6'sı yüksek, %15,3'ü çok yüksek olarak değerlendirirken, %14,6'sı eğitim ve uygulamaları bağlantısı yok/zayıf olarak memnuniyet düzeylerini belirtmişlerdir. MEK mezunu kişilerin %40,4'ü eğitim ve uygulamalara dair memnuniyetini çok yüksek olarak nitelerken %9,6'sı zayıf olarak belirtmişler, %19,1'i orta düzeyde, %21'i yüksek düzeyde memnun olduklarını beyan etmişlerdir. UMEM mezunu kişiler eğitim ve uygulamalardan memnuniyetsizlik duymadıklarını belirtmişler katılımcıların %50'si memnuniyet düzeylerini yüksek olarak nitelmişlerdir. Toplam değerlere bakıldığında ise katılımcıların %34'ü memnuniyetlerini orta düzeyde nitelerken %31'i yüksek olarak nitelmemektedirler. Genel olarak katılımcıların eğitimlerden memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumun istatistiki olarak mezun olunan kurs türü ile memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı Ki-Kare testi ile sınanmıştır.

H₀: Katılımcıların katıldıkları kurs türü ile memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Katılımcıların katıldıkları kurs türü ile memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucu $X^2 = 15,26$ n=200, sd=6, p=0,018<0,05 olması dolayısıyla H₀ reddedilir. Katılımcıların katıldıkları kurs türü ile memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Çalışmanın devam eden bölümünde nitel bulgulara yer verilecek, çalışma grubunun görüşleri detaylı bir şekilde aktarılmaya çalışılacaktır.

3.4. Nitel Bulgular

Bu bölümde kişilerin elde ettiklerini düşündükleri beceriler, sürece dair tecrübeleri ve görüşleri yer alacaktır.

3.4.1. Deney Grubundaki Katılımcıların Görüşleri

Deney grubunda yer alan kişilere işgücü yetiştirme kurs/programlarına dair hangi becerileri elde ettikleri, kurs/programın olumlu olumsuz yönlerine ilişkin görüşleri sorulmuştur. Ankette yer alan becerilerin grup içerisindeki dağılımına geçmeden önce kurs ve mezun sayılarının hatırlatılmasında fayda olacaktır. 200 kişilik deney grubunun 144'ü İEP'i 52'si MEK ve 4'ü UMEM mezunu kişilerden oluşmaktadır.

Deney grubu içerisinde yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe kazandığını beyan eden 146 kişi olmuştur. Beyanı bu yönde olanların hangi kurs türlerinde olduğu incelendiğinde 99 kişi İEP mezunu kişiler, 43'ü MEK, 4'ü ise UMEM mezunu kişilerdir.

Takım çalışması becerisi kazandığını beyan edenler, deney grubunun %50'sini oluşturmaktadır. Beyanların 77 kişisi İEP mezunu, 22 kişisi MEK ve 1 kişisi ise UMEM mezunudur.

İletişim ve ifade yeteneği becerisinin işgücü yetiştirme kurs/programlarıyla kazandığını ya da arttığını ifade edenler deney grubu içerisinde 105 kişi olmuştur. Bu kişilerin 84'ü İEP mezunu, 18'i MEK mezunu ve 3'ü UMEM mezunudur.

Sorun çözme ve inisiyatif alabilme becerisinin geliştiğini belirten 53 kişi olurken yabancı dil becerisinin geliştiğini ifade eden 8 kişi olmuştur ve tamamı İEP mezunudur. Bilgisayar kullanma becerisini geliştiren 44 kişi olmuş ve 41'inin İEP mezunu olduğu dikkat çekicidir. Satış ve pazarlama becerisinin geliştiğini beyan eden 35 kişi olmuş 30'unun İEP mezunu olduğu yine dikkat çekici bir diğer noktadır.

Katılımcılarla telefonda gerçekleştirilen görüşmelerde MEK mezunu kişilerin genellikle sosyalleşmek, vakitlerini eğitici bir alanda değerlendirmek istediklerini beyan edenler olduğu kadar girişimciliklerini beslemek için kurs/programlara katıldıklarını beyan edenler de olmuştur. MEK mezunu ve çoğunluğu kadınlardan oluşan katılımcılarla

görüşürken genellikle il merkezinden görece uzak ilçelerde oldukları dikkat çekicidir. İEP ve UMEM mezunlarındaki genel algı daha çok iş bulma, iş tecrübesi edinme, yetkinlik ya da uzmanlık kazanmak olduğu genel olarak ifade edilebilir.

Katılımcılara yöneltilen açık uçlu sorulardan derlenen ve bir kısmının yer aldığı kazandıkları beceri, kurs/program süreçlerine dair tecrübe, olumlu ve olumsuz görüşler aşağıdaki gibidir;

Kişi 24: Bu durum tüm sektörler için geçerli, bir belge edinmek özgeçmiş oluşturmak için faydalı olduğunu düşünüyorum. (İEP, Yiyecek-İçecek Yöneticisi (Otel))

Kişi 9: Meslek öğrendim. Altın bileziğim oldu. (UMEM, Gazaltı (Mıg-Mag) Kaynakçısı)

Kişi 2: Yeni sektöre girecekler için öğretici. Büyük firmalar sezonluk açıyor, İEP'li kişileri alıp kullanıp atıyorlar. İnsan bu süreçte işi öğreniyor sonra işsiz kalıyor (İEP, Perakende Satış Elemanı (Gıda)).

Kişi 52: Öncelikle çevrem oldu. Asıl mesleğim öğretmenlik, İEP'le hastanede çalıştım farklı bir sektörde tecrübem oldu. (İEP, Hasta Kabul-Kayıt Görevlisi).

Kişi 61: İşe girmemizi kolaylaştırdı (İEP, Sekreterlik).

Kişi 38: Gerçekten iş olanağı sağlıyor. Bu konuda iyi, tekrar gitmek de isterim fakat bize tam bilgi verilmedi. Hasta kabul kayıt olarak başladık, bizi bir grup arkadaşla birlikte sadece hasta karşılamaya koydular. Sonrasında ise kan taşımada kullandılar. Eğitim alamadık, işveren ücret ödemediği için bizi kullanmış oldu (İEP, Hasta Kabul-Kayıt Görevlisi).

Kişi 4: İş bulma imkânı o kadar kısıtlı ki İEP'le altı ay bir işte çalışmak güzel, ayrıca ücretin düzenli yatıyor oluşu da iyiydi (İEP, Tıbbi Sekreter).

Kişi 5: Sosyal açıdan beni çok doydurdu, psikolojik olarak katkısı çoktu. Hasta bakımı kursuna gittim ve ilk yardımla ilgili bilgiler edindim. Hayatın her alanında kullanabileceğimiz bilgiler edindim, kursun arttırılmasını diliyorum

Kişi 90: Öğrenci olduğum için katkısı oldu, tecrübe oldu. İş ararken tecrübeli olmamıza dikkat ediyorlar (İEP, Büro Memuru (Genel)).

Kişi 68: El becerisi kazandım şimdi de kazandığım beceriyle evden devam edebiliyorum. Bir şeyler üretebiliyorum. (MEK, Dekoratif Ev Aksesuarları Hazırlama Elemanı).

Kişi 65: İş bulmada işi öğrenmede belli bir seviyeye gelene kadar İEP'ten yararlanmak, İEP'le başlayıp deneyim kazanıyorsunuz. Deneme süresinin olumsuzluğundan etkilenmiyorsunuz çünkü belli bir güvence altındasınız (İEP, Satış Danışmanı / Uzmanı).

Kişi 62: İş hayatıma katkı sağladı, İngilizceme katkı sağladı. Okutman olarak başladım ve devam ettim (İEP, Okutman (İngilizce)).

Kişi 199: Özellikle yeni mezunlar için bir kapı oluyor bu program. Deneyim kazanıyorsunuz, altı ay kendinizi gösterip sonrasında o iş yerinde çalışma imkânı veriyor. (İEP, Muhasebe Meslek Elemanı).

Kişi 149: Engelli kızım vardı ona daha iyi bakabilmek için bu kursa gittim, benim kızımdan dolayı bildiğim şeyler anlatıldı kursta ama bu kurs sayesinde bir belgeniz oluyor ve hasta birine bakabiliyorsunuz, tercih edilebiliyorsunuz en azından bu yüzden eğitici ve iyiydi (MEK, Engelli Bakım Elemanı).

Kişi 131: Bu kurs sayesinde hayata atıldım, Eşimden ayrım bu süreçle çalışma hayatına atılmam bu kursla oldu. Sosyalleştim, para kazanabildim. (İEP, Satış Danışmanı / Uzmanı).

Kişi 111: Beceriden ziyade denetlemenin olması ve çalışma saatlerinin düzene girmesi çok iyi oldu. Ben zaten aynı iş yerinde çalışıyordum, İEP'le sigortam oldu ve çalışma saatlerim düzene girdi. (İEP, Mobilya Montajcısı).

Kişi 64: Kurs süresince tek bir alanda eğitim alıp çalışmadık ki bir gün paketleme bir gün başka bir alanda. Fabrikada ne alanda eksiklik varsa artık oraya göre çalışıyorduk. Orada çalışan işçilerle aynı ücreti alıp daha fazla çalışıyorduk sırf kadroya girebilmek için ama sigortamız aynı yatmıyordu ve 5-6 ay az bir süre değil. (İEP, Su Ürünleri Gıda İşleme İşçisi).

Kişilerin beceri kazandıklarını beyan ettikleri alanlarla birlikte işgücü yetiştirme kurs/programları sayesinde kişisel ve çalışma hayatına katkıları, kurs/programların olumlu yanlarını da ifade etmişlerdir. Bu durum şunu bizlere gösterebilmektedir; işgücü yetiştirme kurs/programlarına dair olumlu tecrübeler edinmiş kişiler yine aynı kurs/programlardan kişisel niteliklerini arttırıcı beceriler de kazanabilmişlerdir. Fakat bu noktada beceri kazandığını beyan eden ve kurs sürecine dair olumlu yorumlarda bulunan kişilerin büyük bir kısmı yine aynı kurs/programlara dair olumsuz görüşlerini de beyan etmişlerdir. Bu olumsuz beyanlar kişilerin tatmin düzeyinden ve subjektiflikten ziyade kursun yürütülüş sürecine dairdir. Katılımcıların tamamında olumsuz görüşlere dair beyanlar şu şekildedir:

Kişi 152: Ben tıbbi sekreter olarak kursa başladım fakat hastanedeki tüm yük bizlere yüklendi. Diğer personellerin de işini bize yaptırıyorlardı. Ücretimizi kendi ceplerinden vermiyorlardı, bizi kullandılar.

Kişi 34: Ben ustayım, ben daha ne eğitimi alabilirdim ki bana eğitim verecek biri de yoktu zaten. İEP’te eğitim verecek biri yok. İşveren için katılmış olduk, bize bir faydası olmadı, işverene bir faydası oldu.

Kişi 101: Ben kurs falan görmedim. Ben işverene gittim, “Ben seni işe aldım ama belli bir süre sigortanı ve ücretini İŞKUR’dan alacaksın, sonrasında buradan devam edeceğiz” dedi (İEP, Kasiyer).

Kişi 192: İşverenle görüştüm, işe alacaktı “İEP’ten başla gir, sertifikandan da olur” dedi o şekilde başladım. Eğitim almadım, biri bilgilendirmedi (İEP, Muhasebe Yardımcı Elemanı).

Kişi 187: İşverene gittim anlaştık, sonra beni İŞKUR’a yönlendirdi, İEP’le girdim ben işe, eğitim bilgilendirme görmedim (İEP, Büro Elemanı).

Kişiler arasında bu süreci tecrübe etmiş birçok katılımcı olmakla birlikte anket çalışmasını yürütülen dönemde İŞKUR içerisinde bu manzaraya sıkça rastlanmıştır. AİPP’in hedef kitlesi ve amaçları doğrultusunda bu durum kaygı verici olmazken işçi ve işverenin önce kendi aralarında anlaşıp ardından işçinin İŞKUR’a yönlendirilmesi bazı riskleri beraberinde getirebilmektedir. AİPP hedeflediği kitle ve amaca hizmet etmek isterken vatandaşlar arası fırsat eşitliği ortadan kalkabilmektedir. Aktif Hizmet Yönetmeliği bu

durumun önüne geçebilmek için 52. maddesinin c bendinde yer aldığı üzere “İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısımları olmamak” şartı getirilmiştir. Fakat bu durum özellikle küçük işletmeler özelinde bazı ihlallere neden olabilmektedir. Birinci veya ikinci derece kan hısımları olmamak şartı uygun olsa da eş/dost tanıdık vasıtasıyla işe giriş kanalı kullanılabilenlerde, söz konusu işe yeterlilik ve niteliği olan hali hazırda İŞKUR’da kayıtlı işsiz olan kişilerin fırsat eşitliği ortadan kalkabilmektedir. İŞKUR’un işverenlere sağladığı bu kolaylık kötü niyetli kullanılabilir. Yine de bu durum AİPP’in makroekonomik faydaları arasında kişilerin sigortalılık ve gelir kazanması noktasında refah arttırıcı bir etkiye sahip olduğunu söylemeden de geçmemek gerekir.

Kişi 181: İşveren için yapılmış bir kurs, eğitime gittik ama çok iş, az para. Çalışma şartları yönetmelikte bize verilen çizelgedeki gibi değil, çalışma saatlerimiz çok fazla. Sözde muhasebecilik yapıyorum ama birçok alanda da çalışıyorum. Esnek çalışma talep ettik, cevap yok. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmuyor, önlem alınmasını istedik yine bir şey olmadı. İşverenin maliyetini düşürmek için var bu program (İEP, Büro Memuru).

Kişi 48: Özel sektördü, baskı vardı üstümüzde. İnternette alışveriş yapılan bir yerdi. İş, belli bir kota vardı onu tutturmamız bekleniyordu. Çizelgedeki çalışma saatlerine uyulmuyordu. Psikolojik baskı çoktu (UMEM Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi).

Kişi 54: İEP’ten yararlanan sürede inşaatta çalıştırdılar, sonrasında garson olarak çalıştırdılar beni, sigortamı da yatırmadılar (MEK/ Meyve Ağaçları Budamacısı).

Kişi 55: Normal sigorta yapılmadı, normal sigorta primi yatırsalardı daha iyi olacaktı. Emekliliği bir biz düşünüyoruz (İEP, Kat Hizmetleri Elemanı/Kat Görevlisi).

Kişi 51: İmza konusunda çok sıkıntı yaşadık, haftanın beş günü çalışmış gösteriyorlardı. Cumartesi günü bizi çalıştırıyorlardı ama imza attırmıyorlardı. Tatil günleri ya da özel günlere denk geldiğinde de normal işçilerinden bizi çalıştırıyorlardı. İŞKUR’dan denetime geldiklerinde biz ses çıkarmak istediğimizde işveren bir şekilde bizi göstermiyordu, engel oluyordu. İŞKUR’la vatandaş karşı karşıya getiriyor işverenler. Çalışma saatleri uzun ve usule uyulmuyor (İEP, Servis Komitesi).

Kişi 47: Eğer işveren İEP’te belirtilen şartlara uyuyorsa sorun yok, çok güzel bir kurs. Ama uymuyorlar günlük çalışma saatini aşılıyorlar ve ek para vermiyorlar. Bizim eğitim artı, günlük çalışma saatimiz on iki saati buluyordu. Yoksa ben eğitime ve kendimi geliştirmeye açık biriyim (İEP, Satış Danışmanı / Uzmanı).

Kişi 46: Ücretimizi ve sigortamızı İŞKUR’un yatırması işverene bir rahatlık veriyor. Eğitim artı iş, on bir saati buluyordu, ek ücret vermiyorlardı. Normal çalışma süresinin üzerinde çalıştırıyorlardı. İŞKUR’un daha fazla denetlemesi lazım. İşverenler bizi kullanıyor (UMEM, Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi).

Kişi 22: Bu kurs tamamen işverenin yükünü hafifletmek için açılmış bir kurs. Bana verdikleri eğitimle ben hiçbir şey yapamadım, kendim daha fazla emek verdim (İEP, Eczane İşçisi).

Kişi 27: İEP süresi bitince işverene sigorta prim yükü fazla geliyor yatırmak istemiyor ve işten çıkartıyor Yani bu kurs süresince bizi kullanıp atıyorlar (İEP, Muhasebe Meslek Elemanı).

Kişi 37: Paketlenme işi diye girdik bizi boyaya soktular maske istedik vermediler. “Kendi çalışan sayımıza göre maske veriyoruz” dediler, bizlere vermediler. Sonrasında zımpara işine götürdüler, girdiğim kurs adıyla alakası yoktu, sağlığımızı düşünmüyorlardı (İEP, Paketlenme İşçisi).

Kişi 25: Kurs süreci güzeldi ama kadroya aldıktan sonra kurstaki çalışma saatleriyle alakası olmayan bir düzen vardı, günde sekiz saatten on iki saate çıktı günlük çalışma süremiz ve sigorta yoktu (İEP, Satış Danışmanı / Uzmanı).

Kişi 197: Normal sigortanın olmaması kötü. Sağlığımızla ilgili bir şey olduğunda yararlanmak iyi ama işveren sonrasında yatırmıyor birçok arkadaşımız cebinden yatırmak zorunda kaldı (İEP, Karton Ve Mukavva Kutu İmal İşçisi (Elle)).

Kişi 29: Çalışana hiçbir faydası yok. Ben de işveren olsam ben de bu programdan yararlanırdım, ücreti ben vermiyorum, sigortayı ben yatırmıyorum ki zaten işveren tecrübesiz işçiyle uğraşmak istemiyor ama bu kurs sayesinde birçok çalışanı oluyor (İEP, Ön Muhasebeci).

Kişi 61: Sigortanın yatmaması en olumsuz yanıydı ve özel günlerde çalıştırıldık ücretini alamadık. İşveren eğitilmiş işçi alıyor, ücretini ödemiyor işverenin işine geliyor (İEP, Sekreter).

Katılımcı görüşleri değerlendirildiğinde genellikle sigortalılık konusunda bilinçli bir kesimin olduğu ve en sık tekrarlanan olumsuzluğun da sigortanın yatırılmaması ya da yıllık izin kullanamama durumu olduğu dikkat çekmektedir. GSS'den yararlanmalarının yanı sıra ileriye dönük emekliliklerini düşünerek böyle bir sitemde buldukları görüşmelerimizde en dikkat çekici noktalardandı. Yönetmeliğe uyulmadığını ilişkin ifadeler olumsuz yorumlar içerisinde yer alan ikinci ağırlıklı konu olmuştur. Görüşlerini ifade eden 88 kişi çoğunlukla, özellikle İEP istihdam yaratsa da programın işverenin işine yarayan bir misyonu olduğunu ifade etmişlerdir. Gelirin düşük olduğunu ifade eden 12 kişi olmuştur. Bu konu hakkında ücretlendirme konusunda günlük asgari ücret tutarının işçinin öğrenci olması, işsizlik maaşı alıyor olması ve normal bir işsiz olması arasında farklılıklardan dolayı ortaya çıktığı düşünülmektedir. MEK ve UMEM haricinde İEP'e katılan kişilerde alınan günlük ücreti; işsiz kişiler asgari ücretin günlük tutarını alırken işsizlik maaşı alanlar asgari ücretin günlük tutarının yarısını, öğrenciler ise asgari ücretin günlük tutarının %75'ini almaktadırlar.

3.4.2. Kontrol Grubu Katılımcılarının Görüşleri

Ankette yer alan son bölümde kontrol grubuna İŞKUR'a kayıt olurken İş ve Meslek Danışmanlarından işgücü yetiştirme kurs/programları hakkında bilgi alıp almadıkları sorulmuştur. Kontrol grubu katılımcılarının %14'ü(28 kişi) bilgi aldığını, %18'i (36 kişi) kısmen bilgilendirildiğini, %68'i (136 kişi) bilgilendirilmediğini beyan etmiştir. Aydın İli İŞKUR'da yürütülen veri toplama süreci yaklaşık bir yılı almış ve bu süreçte İŞKUR'a gelen kişilerle iş ve meslek danışmanlarının iletişim, ilgi düzeyi ve yönlendirmelerine birebir şahit olma fırsatımız olmuştur. Belirtmek gerekir ki dönemsel olarak uygulanan sübvansiyonlarda yoğunluk sebebiyle iş ve meslek danışmanlarının gelen kişilerle uzun bir iletişim süreci yürütmeleri neredeyse imkânsız haldedir. Kısıtlı sürede birçok kişiye ulaşmak istenirken detaylı bir görüşme yürütülmesi zorlaşmakta ve kişilerden alınan bilgiler neticesinde yönlendirmenin yapıldığı gözlemlenmiştir. Kontrol grubundaki kişilere görüşmenin yapıldığı sürece kadar neden hiçbir işgücü yetiştirme kurs/programına dâhil olmadıkları sorulduğunda; 110 kişi bilgi sahibi olmadığını, 20 kişi ise yararına inanmadığını, 11 kişi ise kendisini ilgilendiren bir işgücü yetiştirme kurs/programıyla karşılaşmadıklarını beyan etmişler, geriye

kalan 59 kiři ise bu konuda bir cevap vermemiştir. Katılımcılara mesleki niteliğinizi geliştirilmesinde İŐKUR'un hizmetlerinden yararlanmayı dűřünüyor musunuz? Sorusu sorulduğunda 73 kiři evet, 79 kiři hayır ve 48 kiři kararsız olduğunu ifade etmiştir. Kontrol grubunun beyanları temelde kişilerin işgücü yetiştirme kurs/programlarına dair yeterli ve gerekli bilgiyle donatılmadıklarını ve durumun kişilerin sadece İŐKUR'a herhangi bir işlem yaptırmak için geldikleri süreyle kısıtlı kalmaması gerektiğini belirtmekte fayda olduğunu söyleyebiliriz. İŐKUR piyasadaki eksik bilginin giderilmesi, iřçi ve işverenin eşleştirilmesi gibi işgücü piyasanın ihtiyaçlarına cevap verecek konumda olması dolayısıyla bu süreci kişilerin iradelerinden ziyade işverenleri bilgilendirmek için yönettikleri sürece benzer bir süreç yöneterek verimli sonuçlar elde edebileceğine inanıyoruz.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Aktif istihdam politika uygulamaları küreselleşme süreciyle birlikte kronikleşen ve yapısal bir sorun haline gelen işsizlikle mücadelede kullanılan tedbirler bütünüdür. Küreselleşme, sadece artmasında etkili olduğu işsizliğin sonuçlarıyla sınırlı kalmayan, üretim biçimini, çalışma ilişkilerini ve artık rekabet edilebilirliğin yeni dilini ortaya koyan ve ayak uydurulması zorunlu hale gelen bir süreci ifade etmektedir. Teknolojik gelişmeler, ulaşım ve telekomünikasyon süreçlerinin katkısıyla sermaye, bu yeni süreçte artık ulusal sınırlardan bağımsız hareket etme gücüne sahip olmuştur. Bu güç, neo-liberal politikalarla birlikte çalışma ilişkilerindeki değişimleri tetiklemiş, kuralsız, esnek, güvenceli esnekliğin ortaya çıktığı, a-tipik çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı bir ortamı yaratmıştır. Bu noktada üretim sürecinin içerisinden kopartılıp işgücü piyasası içerisine atılan ve bu hızlı değişime aynı senkronde cevap vermesi beklenen işgücü arzının nitelik ve becerilerinin geliştirilmesi ve yeni çalışma biçimlerine ayak uydurur hale getirilmesi zorunlu hale gelmiştir. Çünkü işsizlik, bireye indirgenemeyecek sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve toplumsal bazı sorunlara neden olmaktadır. İşsizlikle mücadele, sadece gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerin sorunu olmaktan çıkmış, gelişmiş ülkelerin de mücadele etmesi gereken bir sorun haline gelmiştir.

Devletin küreselleşmeyle birlikte edindiği yeni ve sınırlı rolü, işsizlik ve sonuçlarıyla mücadele etmek için kamu istihdam hizmetleri vasıtasıyla bu sürecin yönetme çabasına gidilmiş, pasif istihdam politikalarından uzaklaşarak aktif istihdam politikalarına ağırlık vermeye başlanmıştır. AİPP'ler hedef kitlesinin işsizliğe görece daha çok maruz kalma riski olan dezavantajlı grubun yer aldığı ve bireylerin "aktif" hale getirilip, niteliklerinin geliştirilip, beceri düzeylerinin geliştirildiği, kısa vadede işbasında, uzun vadede ise işgücü piyasasının talep gören alanlarında istihdam edilmelerini sağlayan, işgücü hareketliliğine katkı sunan bir içeriğe sahiptir. Bu bağlamda, Türkiye'de bu süreci yürüten kamu kurumu olan İŞKUR ve çalışmaya konu olan Aydın İlinde yürütülen AİPP'lerin etkisinin değerlendirilmesi işsizlikle mücadele noktasında önem arz etmektedir.

Çalışmanın temel amacı aktif istihdam politikaları içerisinde yer alan mesleki eğitim kurslarının istihdam üzerindeki etkinliğinin Aydın ili özelinde değerlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda eğitim sürecinin bitmesi ve sonuçlarının daha net görülmesine uygun yöntem

olarak yarı deneysel teknik tercih edilmiştir. 2014-2017 yılları arasında İEP, MEK ve UMEM'den mezun olmuş 200 kişi (deney grubu) ve aynı yıl mesleki eğitim kurslarına katılmamış (kontrol grubu) 200 kişiden oluşan iki grup oluşturulmuştur. Çalışma grubunun istihdam, ücret, sigortalılık gibi değişkenlerinin saptanması ve mesleki eğitim kurslarına dair görüşlerin en hızlı şekilde ulaşılması için veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Anket dört bölümden oluşmakta, Likert ölçekli, çoktan seçmeli ve açık uçlu soruları içermektedir. Araştırma sürecinde belirli sınırlılıklarla karşılaşmıştır. Kişilerin iletişim bilgileri Aydın İli İŞKUR İl Müdürlüğü'nden temin edilmiş ve buradaki iletişim bilgilerinin çoğuna ulaşılmakta sıkıntı çekildiği gibi telefon görüşmesiyle yapılan anket çalışmasında kişiler özellikle aylık kazançları konusunda net bir rakam vermekten çekinmiş ve bu çekimser davranışları araştırmanın sınırlılıklarındandır. Ayrıca kontrol grubu verilerinin temininde İŞKUR veri tabanının sınırlılıkları alternatif yaratılmasını zorunlu kılmıştır. Bu süreç yarı deneysel tekniğin özelliklerine uygun bir şekilde yürütülmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın temel amacı ve etki değerlendirmesi sonrasında elde edilen sonuçlar genel olarak yorumlanacak olursa; AİPP'lerin Aydın ili özelinde istihdam üzerinde etkili olmadığı ve hedef kitlesinin tamamına ulaşamadığı tespit edilmiştir. AİPP'in etkinliğinin ölçülmesi için oluşturulan hipotez ve sonuçları detaylandırılacak olursa; araştırmanın ilk hipotezi olan AİPP'e katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiş ve hipotez reddedilmiştir. Araştırmanın ikinci hipotezi olan AİPP'e katılım ile çalışanların çalışma koşullarının iyileşmesi hipotezi haftalık çalışma süresi ve SGK kaydı özelinde reddedilmiş, ücret düzeyi olarak, asgari ücret düzeyinde çalışma durumunda anlamlı bir ilişki saptanmış ve kabul edilmiştir. Araştırmanın diğer hipotezi olan AİPP'e katılım ile kadınların istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmış ve hipotez kabul edilmiştir. Genellikle bu tür programlar istihdama katılımında erkeklere oranla kadınlar üzerinde daha büyük etkilere sahiptir. Özellikle kadınların işgücüne katılımlarının düşük olduğu ülkelerde bu durum gözlenmektedir (Bergemann ve Berg, 2006: 14). Son hipotez olan 15-24 yaş aralığında bulunan genç nüfusun AİPP'e katılımı ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki saptanamamış ve hipotez reddedilmiştir.

Sonuçlar ayrıntılı bir şekilde ele alındığında; çalışma grubunun iş bulma kanalları ile AİPP'e katılmış olma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum bize AİPP'e katılan kişilerin İŞKUR'u kullanmada AİPP'in ortaya çıkış amacına hizmet ettiğini gösterir niteliktedir. Mesleki eğitim kurslarından mezun kişilerin İŞKUR'un piyasada içerisinde

üstlendiği rolü tecrübe ettikleri ve aktif olarak kullanmaya başladıklarını, piyasanın hali hazırdaki eksik bilgi sorununu aşmak için olumlu bir adım olarak bu durumu nitelendirmek mümkündür.

AİPP'e katılımın istihdam üzerinde olumlu bir etkiye sahip olup olmadığını gösterecek bir diğer durum katılmış olunan mesleki eğitim programlarının türü ile istihdamda bulunma durumu arasında yatmaktadır. Mesleki eğitim programlarından mezun olmalarının üzerinden yaklaşık üç yıl sonra yapılan çalışmada kişilerin katıldıkları mesleki eğitim programlarının türleri ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Cinsiyet temelli değerlendirildiğinde kadınların katıldıkları kurs türü ile istihdamda bulunma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kurs türleri açısından MEK'e katılan katılımcıların ağırlıklı olarak kadın olduğu ve katılım amaçlarının istihdamdan ziyade sosyalleşmek olduğu nitel bulgularda da katılımcı beyanlarıyla ifade edilmiştir. Bu noktada istihdam yaratma konusunda Aydın işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda da hem en fazla açılan kurs türü İEP olmuş hem de istihdam yaratma noktasında İEP'in diğer kurs türlerine oranla daha fazla etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

AİPP'in kısa vadede kurstan mezun olma ile istihdamda bulunma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve kurs türleri arasında İEP'in diğer kurs türlerine göre daha etkin olduğu oransal olarak ortaya çıkmıştır. Kısa vadede mesleki eğitim kursları istihdamda bulunmada olumlu bir etki yaratırken, uzun vadede AİPP mezunu olmak sadece kadınlar özelinde olumlu etki yaratmaktadır. Bu durum Türkiye'de kadınların işgücü piyasasındaki görünümünün yansımaları olan, kadınların eğitim düzeyleri ve beceri seviyeleri geliştiğinde işgücü piyasasına katılımlarının artmasıyla paralel gittiği ve bir adım daha öteye giderek istihdamda bulunmalarını olumlu yönde etkilediği sonucuna paraleldir.

Araştırmada dikkat çeken bir diğer konu çalışma grubu içerisinde yer alan kişilerin eğitim düzeyleri ile istihdamda bulunma durumları arasındaki ilişkidir. İstatistiki açıdan tüm eğitim düzeyleri ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Fakat lise ve dengi eğitim düzeyi ile önlisans/lisans eğitim düzeyine sahip olan bireylerin tüm çalışma grubu toplamında istihdamda bulunma durumları birbirine paralel seyretmiştir. Fakat rakamsal olarak deney grubunda yer alan ve önlisans/lisans mezunu

kişilerin kontrol grubuna göre istihdamda olma durumlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu noktada Aydın İli işgücü piyasasında istihdamda bulunma durumunda eğitim düzeyi görece aranan bir kriter olarak nitelendirilebilir.

Çalışmanın Aydın İli özelinde olması, Türkiye işgücü piyasasına ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme sunma imkânı vermeyebilir. AİPP'lerin işgücü piyasasında yer alan firmaların ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmesi bu konuda önemli bir etkiye sahiptir. Çünkü Aydın İli coğrafi özelliklerinin işgücü piyasasına etkisinin rahatlıkla görülebileceği illerdendir. Bu bakımdan yaz döneminde artan turizm ve tarım işlerinin yoğunlaşması gibi etkilerle artan işgücü arzını karşılamaya yönelik işverenlerin kurslara olan taleplerinde de dönemsel artış eğilimlerinin yaşanması olasıdır. Çalışmanın yürütüldüğü dönem de bu durum, fiilen tecrübe edilmiştir. Ayrıca kişilerin sadece Aydın işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik eğitimlerden geçmesi, niteliklerini bu piyasaya uygun donatması, küreselleşmenin ve AİPP'in vaad ettiği imkânlardan biri olan işgücü mobilitesine ne derece hizmet edebildiği tartışma konusudur. Bu noktada yapılan yeni çalışmalar da göstermektedir ki belirli işgücü piyasasına uyumlu işgücü yetiştirilirken, ana akım taleplere cevap verebilecek vasıf düzeylerine sahip ve rekabet edilebilirlikte üstünlük sağlanabilmesi için farklı adımlar atılması ihtiyacı doğmuştur. Bir yanda teknolojik gelişmelerle birlikte bilgi işçileri arasında dahi uçurumun giderek artması bir yanda da hâlâ emek yoğun üretim biçiminin kullanılması bölgeler ve eğitim konusunda adımları gerekli kılmış ve “Bölgesel Markalaşma Modeli” ortaya atılmıştır (Işık ve Türkmen,2020: 18). Bölgelerin kendi özellikleri doğrultusunda katma değer oluşturacak düzeyde eğitim modelleriyle desteklenmesi, AİPP'te de yaşanan kısıtlayıcı bilgi ve nitelikten doğan sorunların önüne geçilmesinde olumlu etkiler yaratabileceği düşünülmektedir.

Araştırma, literatürdeki çalışmalarla benzerlikler ve farklılıklar içermektedir. Akbaş (2015) ve Yonca (2019)'nın etki değerlendirmeleri ile çalışma kıyaslandığında kursa katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yokken, kadınların istihdamda bulunma durumlarına olan olumlu katkı ve gençlerin AİPP'lere katılımı ile istihdamda bulunma durumları arasında ilişkinin tespit edilememesi, araştırmanın geçmiş çalışmalarda elde ettiği bulgularla uyumludur. Yonca (2019)'nın Zonguldak ili özelinde yürüttüğü etki değerlendirmesinde kurs türleri ile istihdamda bulunma durumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememişken Aydın ili özelinde yapılan çalışmada kurs türü ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca Yonca (2019)'nın çalışmasında AİPP'e katılım ile çalışma koşullarının iyileştiği test edilirken, ücret düzeyi ile AİPP'e katılım

arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş, Aydın ili özelinde yapılan bu çalışmada ise anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

İlerideki çalışmalara katkı olması adına belirtmek gerekir ki AİPP'in özellikle yoğunlukla hangi sektör ve işletme büyüklüklerinde kullanıldığı detaylı olarak araştırmaya dâhil edilebilir ve işverenlerin neden bu programı tercih ettikleri detaylı olarak incelenebilir.. Ayrıca AİPP'e ayrılan harcamalar noktasında fayda- maliyet analizi etki değerlendirilmesine eklenebilir. Çünkü aktif istihdam politikalarının ortaya çıkış sebeplerinden biri pasif istihdam politika uygulamalarının yüksek maliyetleri gösterilirken, kamu eliyle işverenlere sunulan AİPP'ler işverenlerce kötüye kullanılabilmekte, katılımcıların nitel bulgulardaki beyanlarında da belirttikleri üzere eğitim verilmeden sadece işgücü maliyetlerini düşürmek için kullanılan bir girdi olarak görülebilmektedir. Bunun önüne geçilmesi için hem denetimlerin arttırılması hem de fayda maliyet analizi ile programlarda olası reformların ve kamu harcamalarının dengelenmesine dair detaylı çıktılar elde edilebilir. AİPP'in hedef kitlesine ulaşma noktasında özellikle 15-24 yaş aralığında olan genç nüfus için programların tanıtımı konusunda İŞKUR tarafından çalışmalar gerçekleştirilebilir.

5. KAYNAKLAR

- Acar, E., Tansel, A. (2014). Defining and Measuring Informality In The Turkish Labour Market, *ERC Working Papers in Economics* 14/09
- Akbaş, S. (2017). Aktif İşgücü İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi: Denizli İli Örneği. Ankara Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları. 11
- Akgeyik, T. (2016). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 70 s.31-53
- Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı. (1990). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- Andaç F. (2010). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: TÜHİS
- Andersen, G.E. (2011). *Tamamlanmamış Devrim Kadınların Yeni Rollerine Uymak*. (Birinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları
- Andreas, I. (2009). Frictional Unemployment , Labor Market Institutions, and Endogenous Economic Growth, *Economics Bulletin*, Volume 29 Issue 2
- Arpat, B. (2018). Türkiye’de Genç İşsizlikle Mücadelede Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimlerinin Rolü ve Önemi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 2018/4
- Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları
- Bergemann A., van der Berg G.J: (2006). Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey, IZA Discussion Paper No.2365
- Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. (1985). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A., Ogawa, M. (2000). Active Labour Market Programs: Policy Issues for Asia, *World Bank Social Protection Discussion Paper Series*, No: 5
- Biçerli M. K. (2018). *Çalışma Ekonomisi (Onuncu Baskı)*. İstanbul Beta Yayıncılık
- Birinci Beş Yıllık Kalkın Planı. (1963). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- Blasco, S. Rosholm, M. (2011). The Impact of Active Labour Market Policy on Post-Unemployment Outcomes: Evidence from a Social Experiment in Denmark IZA DP No. 5631 April 2011 Sylvie Blasco Michael Rosholm April 2011

- Bulut, S. (2010). *Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara
- Caliendo, M Künn, S., Schmidl, R. (2011). Fighting Youth Unemployment: The Effects of Labor Market Policies. IZA, Policies Paper No: 6222
- Card, D., Kluve, J., Weber, A. (2018). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. Journal of the Eropen Economic Association, 16(3) 894-931
- Cottier, L Flückiger, Y. Kempeneers, P. Lalive, R. (2018). Does Job Search Assistance Really Raise Employment? IZA Paper No: 11766 Germany
- Çelik, E. Ve Güney, A. (2017). Kayıt Dışı İstihdam Olgusu Ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam *İktisadiyat Dergisi* 1(1), s. 213 – 248
- Çelik, E. Ve Güney, A. (2017). Kayıt Dışı İstihdam Olgusu Ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam *İktisadiyat Dergisi* 1(1), s. 213 – 248
- Dar, A. Tzannatos, Z. (1999). Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations, *World Bank Social Protection Discussion Paper*, No. 9901.
- Demirci, S. (2011). *Türkiye’de Aracılık İstihdam Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Yeri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Diriöz, S. Ç. (2012). İstihdam Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü. Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi Ankara
- Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, (2007). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, (1979). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- DPT, <https://www.sbb.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Emir, M.(2019). *Ebeveyn Kısmi Süreli Çalışmanın Kadın İstihdamına Etkisi; Bursa İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa,
- Erol, H., Özdemir, A., Yurdakul, E.M. (2010). Türkiye’de İşsizliğin Yol Açtığı Olumsuz Sonuçların Giderilmesinde 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun İşlevi, *TİSK Akademi*
- EUROSTAT, (2020). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home> adresinden alınmıştır.
- Gündoğdu, N., Biçerli, M., K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Güzel, A., (2000). 4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası. *Prof.Dr.Nusret Ekin’e Armağan*. Ankara: Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayın No:38, 817- 84

- ILO. (2012). *Toward Right To Work A Guidebook For Design Innovation Public Employment Programmes*
- Işığışok Ö. (2017). *İstihdam ve İşsizlik* (Üçüncü Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık
- Işığışok, Ö. Emirgil, B.F. (2009). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: “İşgücü Yetiştirme Kursları’nın Etkinliğinin Bursa İli Özelinde İncelenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57. Kitap 213-232,
- Işık V., Türkmen A. (2020). “İşgücü Mesleki Eğitim Uyumunda Bölgesel Markalaşma Modeli”, SETA
- İkinci Beş Yıllık Kalkın Planı, (1968) <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- İPA, (2019). <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> adresinden alınmıştır.
- İrdem, E. (2016) İşkur Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirilmesi, Ankara, Uzmanlık Tezi
- İrdem, E. (2016). *İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uzmanlık Tezi, Ankara
- Kapar, R. (2012). *Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış*. TÜRK- İŞ, Ankara
- Karabulut, A. (2007). Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği. Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara
- Karadeniz, O., Karadeniz, H., Kocaalan, M.L., Arpat, B. (2013). “Mesleki Eğitim Kurslarında İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması: Birleşmiş Milletler Ortak Programı: Herkes İçin İnsana Yakışır İş – Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması” ILO Türkiye Ofisi, Ankara
- Kluve, J. (2006). The Effectiveness of European Active Labor Market Policy. IZA Policies Paper No: 2018
- Koray, M (2012). *Sosyal Politika*. İmge Kitabevi, Ankara
- Korkmaz, A., Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları Türkiye ve AB Ülkeleri*. Ankara: Ekin Yayınevi
- Lordoğlu, K. & Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları
- Martin, J. (1998). What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries’Experiences”, Labour Market and Social Policy – Occasional Paper No: 35
- Martin, J. P. (2000). “What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries’Experiences”, OECD Economic Studies, 2000/1, No: 30, 79 -113
- Mehmet., Ö. M. ve Kılıç, C. (2009). *Çalışma Ekonomisi Teorisi*. Gazi Kitabevi. Ankara

- Murat, S. (2007). Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı. İstanbul Ticaret Odası Yayını. 73
- OECD (2008). Declaring Work or Staying Underground: Informal Employment in Seven OECD Countries, Chapter 2
- OECD, (2019). OECD Data. Labour Force <https://data.oecd.org/> adresinden alınmıştır.
- OECD, (2019). OECD Data. Labour Force Participation Rate <https://data.oecd.org/> adresinden alınmıştır.
- OECD, (2019). OECD Data. Unemployment Rate <https://data.oecd.org/> adresinden alınmıştır.
- OECD, (2019). OECD Statistics, Public Expenditure and Participant Stocks on LMP <https://stats.oecd.org/> adresinden alınmıştır.
- On Birinci Kalkınma Planı. (2019). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- Onuncu Kalkınma Planı. (2014). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- Our, J. (2001). Do Active Labor Market Policies Help Unemployed Workers to Find and Keep Regular Jobs?, Paper No: 121, Germany
- Ours, J. (2000). Do Active Labour Market Policies Help Unemployment Workers to Find and Keep Regular Job?. IZA Policies Paper No:121
- Özgüler, V, C. (2018). School To Work Transition and Youth Unemployment. *GSI Journals Serie B: Advancements in Business and Economics*, 1/1 43-55
- Özşuca, Ş. T. (2003). *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*. Ankara: İmaj Yayınevi
- Pallent, J. (2016). *SPSS Kullanma Kılavuzu SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayınevi
- Peter, G. P (1969). Structural Unemployment: Teory and Measurement, Department of Manpowe and Immigration, Ottawa Program Develoment Service
- Pierre, G. (1999). “ A Framework for Active Labour Market Policy Evaluation”, International Laour Office Employment and Training Papers, No: 49
- Resmî Gazete (1994). *4046 Sayılı Özelleştirme Kanunu*. <https://www.resmigazete.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete (1999). *4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu*. <https://www.resmigazete.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete (2013). Aktif Hizmet Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/> adresinden alınmıştır.

- Resmî Gazete, (1971). *1475 Sayılı İş Kanunu*. <https://www.resmigazete.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete, (2003). *4857 Sayılı İş Kanunu*. <https://www.resmigazete.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete, (2006). *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*. . <https://www.resmigazete.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete, (2014). *Ulusal İstihdam Stratejisi* <https://www.resmigazete.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Rodenburg, P. (2004). Multiple Causation and the Measurement of Unemployment . Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2004- 108/1
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, (2001). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- Serter, N. (1993). *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*. İstanbul Üniversitesi Yayınları
- SGK, (2020). Tanımlar <http://www.sgk.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Swen, M. (2017). Is Technological Unemployment Real? An Assessment and a Plea for Abundance Economics *Surviving the Machine Age* Intelligent Technology and the Transformation of Human Work s.19-33
- Şen, M. (2016). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kursları Analizi, *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, Cilt 2 Sayı: 1, s. 67-89
- Şenel, D. Kumaş, H. (2019). Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 9 Sayı 2
- Şentürk, E.(2017). “İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği,” Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Taghizadeh, R. (2014). “*AB İstihdam Stratejisi Kapsamında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Etkinliği: Meta – Analiz Yöntemleriyle Bir Değerlendirme*” Doktora Tezi Ankara
- Talas, C. (1976). *Sosyal Ekonomi*. (Beşinci Baskı).Ankara: Sevinç Matbaası
- Tokol, A., Alper, Y. (2017). *Sosyal Politika*, (Sekizinci baskı) Dora Basım Yayın Dağıtım. Bursa
- Tuna, Y. (1995). *İşsizlik Sigortasının Yapısı Sosyal ve Ekonomik Etkileri*, Uzmanlık Tezi, Ocak 1995
- TÜHİS. (2000). Güzel A. Prof. Nusret Tekin’e Armağan. Ankara
- TÜİK (2019). “İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti”, Yayın No: 4584
- TÜİK, (2005). *Tanım ve Kavramlar*. <http://www.tuik.gov.tr> adresinden alınmıştır.

- TÜİK, (2019). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109> adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2019). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2020-33792>
- TÜİK, (2019). İşgücü İstatistikleri <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> adresinden alınmıştır.
- Türkiye İşçi Kurumu Genel Müdürlüğü (2000). İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni Kasım.
- UIS, (2017). <http://www.uis.gov.tr/> adresinden yararlanılmıştır.
- UMEM,(2010). Beceri'10 Projesi Uygulama Genelgesi
- Uşen, Ş. (2007). “ Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2007/2.
- Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, (1973). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- Varçın, R. (2004) *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- World Bank, (2002). Impact Evaluation: Techniques for Evaluating Active Labour Market Programs, Washington, No: 2
- Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, (1996). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden alınmıştır.
- Yonca, A. (2019). İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme: Zonguldak İli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi

6.EKLER

Ek 1

**2014 - 2017 YILLARI ARASINDA İŞKUR'A KAYITLI OLUP,
AYDIN İŞKUR TARAFINDAN DÜZENLENEN MESLEKİ
EĞİTİM KURSLARINA KATILAN VE KATILMAYANLARA
YÖNELİK
ANKET FORMU**

Anket No:	Anketörün Adı:	Anket Tarihi:	Anket Saati:	Not:

1.BÖLÜM DEMOGRAFİK DURUM

Adınız- Soyadınız:
Yaşınız: 15-24 () 25-34() 35-44() 45-54 () 55+ ()
Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
Medeni Hal: Bekâr () Evli () Boşanmış/Dul ()
Eğitim Durumu: Okuryazar() İlköğretim () Lise () Önlisans/lisans () Master/doktora ()
En Son Bitirilen Okul:
Engelli misiniz? [] Evet [] Hayır
Yanıtınız evet ise engellilik oranınız (%)
İŞKUR' a Başvuru Durumu: Aktif () Pasif()
Deney Grubu (Kursa Katılan)() Kontrol Grubu (Kursa Katılmayan) ()
Kayıt Sırasında İşgücündeki Durumu:

2.BÖLÜM İŞGÜCÜ DURUMU

1.Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?

[] Evet, çalıştım. [] Hayır, çalışmadım.

(Cevabınız HAYIR ise 2. Soruya, EVET ise 4. Soruya geçiniz.)

2.Son bir ay içerisinde iş aramak için herhangi bir teşebbüste bulundunuz mu?

[] Evet- Kendi olanaklarımla [] Evet- İŞKUR aracılığıyla [] Hayır- Bulunmadım.

(Cevabınız HAYIR ise 3. soruya geçiniz)

3.İş aramama nedeniniz nedir?

1. İş buldu- iş kurdu, başlama sürecinde	7. Engelli
2.Öğrenci	8. Hasta
3.Ev hanımı	9. Ailevi/ kişisel nedenler
4.Emekli	10. Mevsimlik çalışıyor
5. İş bulma ümidi kırıldı	11. Diğer (Belirtiniz)
6. Yaşlı (+60)	

4.a İşyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

0-6 ay arası () 6 ay-1yıl arası() 1 yıl- 3 yıl arası() 3 yıl-5 yıl arası () 5yıl ve üzeri ()

)
4.b. İlgili işyerinin adı nedir?

4.c.Sektörü nedir?.....

4.d. Mesleğiniz nedir?

5.İşteki çalışma durumunuz aşağıdakilerden hangisidir?

1.Düzenli ücretli	2. Yevmiyeli	3. Kendi hesabına
4. Ücretsiz aile işçisi	5. İşveren	

6.İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?

TL

7.İşyerinde haftalık çalışma süreniz ne kadar?

SAAT

8.İşyerinizde kaç kişi çalışıyor?

9.Çalışma şekliniz?

() Devamlı () Geçici () Mevsimlik

10.Sosyal Güvenlik Kurumu' na kayıtlı mısınız?

() Evet () Hayır

11.İşyerinizde çalıştığınız meslek ile aldığınız mesleki eğitim kursu arasındaki bağıntı derecesi nedir? (Kursa katılanlar cevaplayacaktır.)

(1) Bağıntı yok	(2) Zayıf	(3) Orta	(4) Yüksek	(5) Çok yüksek

12.İşi hangi kanalla buldunuz?

a. İŞKUR	e. Gazete ilânlarıyla
b. Akrabalarım vasıtasıyla	f. Staj yaptığım işyeri kanalıyla
c. Eş-dost tanıdık kanalıyla	g. Diğer (Belirtiniz) ...
d. Özel istihdam büroları/ Kariyer siteleri aracılığıyla	

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

13.İŞKUR' a başvurduğunuz tarihten önce herhangi bir iş deneyiminiz var mıydı?

Evet () Hayır () Cevabımız hayır ise 15. b'ye geçiniz.

Başvuru öncesi	(Neden ayrıldı?)	Haftalık Çalışma Saati	Sektör Yaptığı İş	Ücret	SGK'ya kayıtlı mıydı?	Kaç ay çalıştı?
	İşyeri kapandı ()					
	İşveren iş sözleşmesini feshetti. ()					
	Sözleşmem belirli süreliydi. Sözleşme süresi bitti. ()					

14.İŞKUR'a kayıt olduğunuz tarihten bu yana aşağıdaki yıllarda kaç iş değiştirdiniz?

	Değiştirilen iş	(Neden ayrıldı?)	Haftalık Çalışma Saati	Sektör Yaptığı İş	Ücret	SGK'ya kayıtlı mıydı?	Kaç ay çalıştı?
2014							
2015							
2016							
2017							

15.a.Şu anda başka bir işe devam etmekte iseniz, aylık kazanç miktarınızda ilk işinize oranla ne yönde bir değişim söz konusu?

Kazancım arttı Kazancım azaldı Kazancım değişmedi

15.b. Şu anda çalışmıyorsanız ne kadar süredir işsizsiniz? Kaç ay.....

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM (DENEY GRUBU)

(Sadece kurs mezunlarına yöneliktir)

16.Kurs için başvurduğunuzda ne kadar süredir işsizsiniz? Kaç ay?.....

0-6 ay arası () 6 ay-1yıl arası() 1 yıl- 3 yıl arası() 3 yıl-5 yıl arası () 5yıl ve üzeri ()

17. Kurs sonrası herhangi bir işyerinde çalıştınız mı?

() Evet () Hayır (Cevabınız evet ise 18. soruya hayır ise 24. soruya geçiniz).

18.Kurs sonrasında aşağıdaki işyerlerinden hangisinde çalıştınız?

- a. Eğitimi veren işyerinde ()
b. Eğitim firması tarafından yönlendirilen işyerinde ()
c. İŞKUR tarafından yönlendirilen farklı bir işyerinde ()
d. Kendi bulduğum işyerinde ()
e. Diğer (belirtiniz).....,

19. Kursu bitirdikten sonra işinizi ne kadar süre içinde buldunuz?

AY

20. Halen aynı işyerinde çalışıyor musunuz?

() Evet () Hayır

21.Cevabınız hayır ise işten ayrılma nedeniniz nedir?

a. İşyeri kapandı	d. İstifa ettim. Çalışma koşulları uygun değildi. (ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği)
b. İşveren iş sözleşmesini feshetti.	g. Diğer (Belirtiniz) ...
c. Sözleşmem belirli süreliydi. Sözleşme süresi bitti	

22. Katıldığımız kursta edindiğiniz mesleki eğitim ile, kurs sonrası çalıştığınız işyerinde yaptığımız meslek aynı mıydı?

Evet Kısmen Hayır

23.İş bulmanızda kursta kazandığınız becerilerin yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?

(1) Bağıntı yok	(2) Zayıf	(3) Orta	(4) Yüksek	(5) Çok yüksek

24. Bu kursun size herhangi bir beceri kazandırdığını düşünüyor musunuz?

Evet

Kısmen

Hayır

25. Hangi becerileri elde ettiğinizi düşünüyorsunuz?

a. Yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe	g. Bilgisayar kullanabilme	
b. Takım Çalışması	h. Satış ve pazarlama becerisi	
c. İletişim ve ifade yeteneği	ı. Proje tabanlı çalışma	
d. Sorun çözme ve inisiyatif alabilme	i. Fiziki ve bedensel yeterlilik	
e) Yabancı Dil	j. Diğer (Belirtiniz) ...	
f. Hesap yapabilme (analitik beceri)		

26. Kursta verilen eğitim ve uygulamalardan memnun kaldınız mı?

(1) Bağıntı yok	(2) Zayıf	(3) Orta	(4) Yüksek	(5) Çok yüksek

27. Kursta gelmenizde İŞKUR'un günlük cep harçlığının etkili olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet ()

Hayır ()

28. Size göre kursun en olumlu ve en olumsuz tarafı nedir?

OLUMLU	OLUMSUZ

BEŞİNCİ BÖLÜM (KONTROL GRUBU)

(Daha önce kursa katılmayanlara yöneliktir)

29. İŞKUR'un hangi mesleki eğitim olanaklarından haberdarsınız?

30. İŞKUR'a kayıt olurken İş ve Meslek Danışmanınızdan düzenlenen mesleki eğitim kursları hakkında herhangi bir bilgi aldınız mı?

Evet

Kısmen

Hayır

31. Mesleki niteliğinizin geliştirilmesinde İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmayı düşünüyor musunuz?

Evet

Hayır

Kararsızım

32. Nasıl bir mesleki eğitim alsanız yararlı olabileceğini düşünürdünüz? Bugüne

kadar katılım göstermeme sebebiniz nedir?

1. Bilgi sahibi değilim.		4. Belirtiniz:
2. Yararına inanmıyorum.		
3. Beni ilgilendiren bir meslek kursu açıldığını duymadım.		

33.Ekleme istediğiniz başka bir konu var mı? (KONTROL VE DENEY G.)

--

Ek – 2: Kurum İzin Formu

T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU

SAYI: 31906847/050.04./10
KONU: Başvurunuzun değerlendirilmesi.

AYDIN
25/05/2018

Sayın Doç. Dr. Hatice EROL
Nazilli İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 23/05/2018 tarihinde yapılan olağan toplantısında çalışmanızla ilgili alınan 05 nolu karar aşağıda sunulmuştur.

Bilgilerinize sunarım.


Prof. Dr. Yücel BOZDAĞLIOĞLU
Adnan Menderes Üniversitesi
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları
Etik Kurulu Başkanı

KARAR-

Protokol No :.....
Sorumlu Yürütücü : Doç. Dr. Hatice EROL
Nazilli İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Öğretim Üyesi

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na 23/05/2018 tarihinde onay verilen; Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Hatice EROL' un yürütücülüğünü yapmış olduğu "İŞKUR 'un Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirilmesi: Aydın İli Örneği" adlı araştırma başvurusu dosyası kapsamına ait 16/05/2018 tarihli dilekçesi görüşüldü.

Çalışmanın Etik Kurul Uygunluk Onayını almasına oy birliği ile karar verilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı: Piraye Öykü GÖKÇE

Doğum Yeri ve Tarihi: Denizli / 11.04.1994

Eğitim Durumu

Lisans Öğretimi: Gazi Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, 2017

Lisansüstü Öğretimi: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Yüksek Lisans (2021)

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

İş Deneyimi: BB Consulting (2019, Devam Etmekte)

E-Ticaret Yöneticisi

İletişim: pirayeoygokce@gmail.com

Tarih: 2021