

**AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ ETKİ  
DEĞERLENDİRMESİ: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ**

**Pamukkale Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**

---

**Sezgi AKBAŞ**

**Danışman: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ**

**Ağustos 2015**

**DENİZLİ**

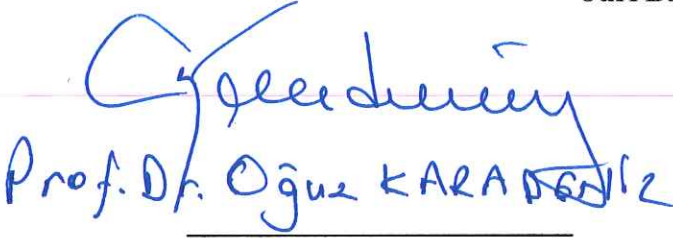
## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı öğrencisi Sezgi AKBAŞ tarafından Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ yönetimin de hazırlanan “Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli Örneği” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 06.08.2015 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Yrd. Doç. Dr. Atalay GAÇLAR

Jüri Başkanı



Jüri Üyesi



Jüri Üyesi

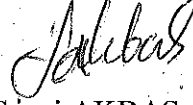
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 12/08/2015 tarih ve ...17/10... sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Prof. Dr. Turhan KAÇAR  
Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

İmza:



Öğrencinin Adı Soyadı: Sezgi AKBAŞ

## ÖNSÖZ

Bu çalışma kolektif bir çabanın ürünüdür. Araştırmanın plânlanmasından yürütülmesine, ilk cümlesinden nihai şeklini almasına kadar geçen tüm sürenin bu bakımdan burada isimleri anılan veya anılmayan birçok insanın katkısı eliyle gerçekleştiğini belirtmek isterim. Bu hususta Denizli’ de ve Pamukkale Üniversitesi’ nde bulunduğum üç yıl boyunca bana akla gelebilecek her anlamda destek olan ve unvanların değil bilimsel bilginin önemini vurgulayarak engin bilgisiyle huzurlu bir çalışma ortamı sağlayan Sayın Prof. Dr. Oğuz Karadeniz’ e teşekkürü bir borç bilirim. Aynı zamanda, öğrencisi olma şansına erişmiş olmaktan her zaman kıvanç duyduğum Sayın Doç. Dr. Handan Kumaş’ a, kendisinden aldığım bir ders sayesinde bu çalışmayı yapabileceğimi düşündürdüğü ve kıymetli katkılar sunduğu için minnettarım. Çalışmada adeta kendi teziymişçesine yardımlarını esirgemeyen güzel dostlarım Arş. Gör. Abdullah Özçil ile Arş. Gör. Nursel Durmaz’a; kıymetli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş ile Yrd. Doç. Dr. Nagihan Durusoy Öztepe’ ye şükranlarımı sunuyorum.

Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ nün değerli İl Müdürü Sayın Ferudun Giresun’ a verdiği sınırsız destek dolayısıyla teşekkür ederim. Sayın Vural Koç ve Sayın Murat Zeki Şimşek şahsında yardımını esirgemeyen tüm Kurum personeline böyle bir akademik çalışmanın hayata geçirilmesinde oynadıkları rol dolayısıyla minnettarım.

Her ne kadar araştırma görevlisi unvanına sahip olsam da, aynı zamanda öğrenciliğime devam ederken ve hayatımın en zor aşamasında, anket çalışmasına sağladıkları devasa destekle bana yoldaşlık yapan öğrenci kardeşlerime sevgilerimi sunuyorum. Hayatın bütün yükünü omuzlarında taşıyan ve çoğu zaman bunun karşılığını alamayan anket katılımcılarına zamanlarını bize ayırdıkları ve açık yüreklilikle sorularımızı cevapladıkları için minnettarım. Onlar şahsında tüm dünya işçi sınıfını, daha iyi bir dünya ve hayat mücadelesinde hep destekleyeceğimi belirtiyorum.

Bu çalışmayı, kendileri de birer emekçi olan ve bugünlere gelmemi sağlayan, beni ben yapan kıymetli annem Öznur Akbaş, babam Salih Akbaş ve canım kardeşim Semih Akbaş ile yaklaşık iki buçuk yıldır yaşadığı bütün zorluklara karşın yaptığı fedakârlıklarla yanımda olmayı sürdüren, hayatımı güzelleştiren sevgili nişanlım Serengül Yüksel’ e ithaf ediyorum. Onları hiçbir zaman utandırmayacağım.

## ÖZET

### AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ ETKİ DEĞERLENDİRMESİ: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ

Akbaş, Sezgi

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

Ağustos 2015, 147 Sayfa

Türkiye’ de 2000’ li yıllardan itibaren önem kazanan ve özellikle kadınlar, genç işsizler ve diğer dezavantajlı gruplara yönelik olarak tasarlanan aktif işgücü piyasası politikaları, Türkiye İş Kurumu eliyle uygulanmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri sunan bu kurumun son yıllardaki öncelikli hedeflerinden birisi, sınıf içi ve işbaşında eğitimlerle bireylerin istihdam olanaklarını artırmaktır. Çalışma, bu politikalar dahilinde faaliyete geçirilen kurslardan istihdam garantili meslek eğitim kurslarına, uzmanlaşmış beceri edindirme merkezleri projesine, istihdam garantisiz mesleki eğitim kurslarına ve işbaşı eğitim programlarına odaklanarak, bahsi geçen programların Denizli ili örneğinde etki değerlendirmesini yapmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla yarı deneysel yöntem kullanılmış; deney ve kontrol gruplarının oluşturulmasında bireylerin gözlenebilir özellikleri dikkate alınmıştır. Telefon aracılığıyla ve 2012-2013 yılları arasında İŞKUR’ a kayıtlı 536 işsiz bireyle yapılan anket çalışmasının temel bulgularına göre, programlar özellikle kadınların istihdamını artırma üzerinde belirleyici bir etki yaratabilmektedir. Ancak çocuk bakım hizmetlerinin kamusal olarak karşılanması bu hususta etkinliği artırabilecektir. Eğitim durumu ve yaş, kurs mezunlarının istihdama katılmasını doğrudan artıran etkiye sahip etkenler olmamaktadır. İşgücüne dahil olmama sebepleri arasında özellikle ev işleriyle meşgul olma öne çıkmaktadır. Gençlerin istihdama katılımı ile program mezuniyeti arasında ilişki olmadığı bulgulanmıştır. İşbaşı eğitim programları, sınıf içi eğitim programlarıyla karşılaştırıldığında istihdam konusunda daha etkilidir. Program mezunlarının beceri kazanmaya ve katıldıkları programlara ilişkin görüşleri genellikle olumludur. Ancak program mezunlarının aldıkları mesleki eğitim ile çalıştıkları meslek arasındaki bağıntı zayıftır. Genel olarak bütün programların ortak noktası, bireyin kazandığı mesleki becerinin uygun alanlarda istihdama aktarılamamasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Mesleki Eğitim, İşbaşı Eğitimi, İstihdam, İŞKUR

## ABSTRACT

### IMPACT EVALUATION OF ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES: THE CASE OF DENIZLI

Akbaş, Sezgi

Master Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Advisor of Thesis: Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

August 2015, 147 Pages

Active labour market policies, which have gained importance after 2000's and are particularly designed for women, unemployed youth and other disadvantaged groups in Turkey, are implemented by Turkish Labour Institution. Primary objective of this institution, which offers public employment services, is to increase employment opportunities for individuals by means of in-class and on-the-job trainings. The study focuses on vocational training courses with guaranteed employment, the specialized skill acquisition center project, vocational training courses with no guaranteed employment and on—the-job training programs, which are four of the courses initiated under these policies in order to assess the impact of such programs in Denizli as a pilot area. For that reason a quasi-experimental methodology has been used. For the determination of the experiment and control groups their observable features have taken into consideration. According to the basic findings of the telephone survey that involved 536 unemployed individuals, such programs may be decisive in increasing the employment opportunities for women in particular. However, institutionalizing child care services as a public service may improve effectiveness in this respect. Educational status and age do not have a direct effect on the employment rate of the participants of these courses. Domestic work has been seen as the primary reason for the non-contribution to workforce. It is also found that there is no necessary correlation between joining to the work force and graduation from the programme for youth. On-the-job training programs are more effective than in-class training programs. There are positive opinions towards the programme among the graduates. However, there is a weak relation between the graduated programme and their existing job. The prevalent outcome of all programs in general is the inability of the individual to convey his vocational skills to appropriate fields of employment.

**Keywords:** Active Labour Market Policies, Vocational Training, On-the-job Training, Employment, İSKUR

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
TABLolar DİZİNİ .....	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	x
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞGÜCÜ PİYASASININ TEMEL KAVRAMLARI VE İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

1.1. İşgücü Piyasası Kavramı .....	5
1.2. İşgücü Piyasasının Özellikleri.....	7
1.2.1. Çok Sayıda Piyasadan Oluşması .....	7
1.2.2. İşgücü Piyasalarında Tek Bir Merkezi Ücret Olmayışı.....	7
1.2.3. İşgücü Piyasalarında İşçi ve İşverenin Eksik Bilgisi .....	8
1.2.4. İşgücü Arzının Türdeş Olmaması .....	8
1.2.5. İşçinin Emeğiyle Birlikte Kendisini de Sunması .....	9
1.2.6. İstihdam İlişkisinin Sürekli Olması.....	9
1.2.7. Emeğin Pazarlık Gücünün Sınırlı Olması ve İşgücü İçinde Grup İlişkileri .....	10
1.2.8. Emeğin Stoklanamaması .....	10
1.2.9. İşgücü Talebinin Türetilmiş Bir Talep Olması .....	11
1.2.10. İşgücü Hareketliliğinin Sınırlı Olması .....	11
1.3. İşgücü Piyasasının Temel Göstergeleri.....	11
1.3.1. Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus .....	12
1.3.2. Aktif Nüfus ve İşgücü .....	12
1.3.3. İstihdam .....	13
1.3.4. Eksik İstihdam .....	14
1.3.5. Enformel İstihdam.....	15
1.3.6. İşsizlik .....	15
1.4. İşgücü Piyasası Politikaları .....	17
1.4.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları ve Türkiye’ de Sürdürülen Programlar	21
1.4.1.1. İşsizlik Sigortası .....	22
1.4.1.2. İşsizlik Yardımı ve Sosyal Yardımlar .....	24
1.4.1.3. Kıdem Tazminatı .....	24
1.4.1.4. Erken Emeklilik.....	25
1.4.1.5. Bildirim Süreleri .....	26
1.4.1.6. Ücret Garanti Fonu ve Kısa Çalışma Ödeneği .....	26

1.4.1.7. İş Kaybı Tazminatı .....	27
1.4.2. Aktif İşgücü Piyasası Programları.....	28
1.4.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları .....	32
1.4.2.2. Kendi İşini Kuracaklara İlişkin Yardım Programları .....	33
1.4.2.3. Doğrudan Kamu İstihdamı Yoluyla İş Yaratımı .....	34
1.4.2.4. Mesleki Eğitim Programları .....	35
1.4.2.5. Eşleştirme ve İstihdam Danışmanlığı Hizmetleri.....	37

## İKİNCİ BÖLÜM

### AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ ETKİ DEĞERLENDİRMESİ TEKNİKLERİ, DÜNYADA VE TÜRKİYE’ DE YAPILAN ÇALIŞMALAR İLE TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN GENEL GÖRÜNÜM

2.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Değerlendirme Teknikleri .....	40
2.1.1. Performans İzleme.....	41
2.1.2. Maliyet- Fayda Analizi.....	42
2.1.3. Süreç Değerlendirmesi .....	42
2.1.4. Makroekonomik Değerlendirme .....	42
2.1.5. Etki Değerlendirmesi.....	42
2.2. Etki Değerlendirmesi Teknikleri.....	43
2.2.1. Deneysel Teknikler .....	43
2.2.2. Yarı Deneysel Teknikler .....	44
2.2.3. Tekniklerin Karşılaştırılması ve Değerlendirmede Dikkate Alınması Gereken Hususlar .....	45
2.3. Aktif İşgücü Piyasası Programları Üzerine Değerlendirme Örnekleri .....	48
2.4. Türkiye’ ye İlişkin Güncel Demografik Veriler.....	54
2.5. Türkiye İşgücü Piyasasının Özelliklerine İlişkin Temel Göstergeler .....	57
2.5.1. İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranlarının Düşüklüğü .....	57
2.5.2. Eksik İstihdam Koşullarının Varlığı .....	61
2.5.3. Kayıtdışı İstihdamın Boyutu .....	62
2.5.4. İşsizliğe İlişkin Değerlendirmeler .....	63
2.6. 2012- 2013 Yılları Arasında İŞKUR Aracılığıyla Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları .....	64

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 2012- 2013 YILLARI ARASINDA DENİZLİ İLİNDE İŞKUR TARAFINDAN DÜZENLENEN MESLEKİ EĞİTİM KURSLARINA İLİŞKİN ETKİ DEĞERLENDİRMESİ

3.1. Denizli İli İşgücü Piyasasına İlişkin Genel Görünüm ve 2012-2013 Yılları Arasında Düzenlenmiş Mesleki Eğitim Kursları.....	67
3.2. Amaç ve Yöntem.....	70
3.2.1. Araştırmanın Amacı .....	70
3.2.2. Araştırmanın Önemi .....	71
3.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	72
3.2.4. Araştırmanın Yöntemi.....	73
3.2.5. Evren ve Örneklem.....	75
3.2.6. Verilerin Toplanması.....	76
3.2.7. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi .....	76



3.3. Nicel Bulgular .....	77
3.3.1. Deney ve Kontrol Gruplarının Demografik Durumlarına İlişkin Bulgular .....	77
3.3.2. Deney ve Kontrol Gruplarının İşgücü Durumlarına İlişkin Bulgular .....	82
3.3.2.1. Yaş ve İstihdam Durumuna İlişkin Çapraz Tablolar .....	82
3.3.2.2. Cinsiyet ve İstihdam Durumuna İlişkin Çapraz Tablolar .....	88
3.3.2.3. Eğitim Durumu ve İstihdam İlişkisine Dair Çapraz Tablolar ....	92
3.3.2.4. Anket Katılımcılarının Mevcut Dönemde Ücret Düzeyleri ve Haftalık Çalışma Saatlerine İlişkin Veriler .....	97
3.3.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumuna İlişkin Bulgular .....	106
3.3.2.6. İş Bulma Kanallarına İlişkin Bulgular .....	108
3.3.2.7. Deney Grubunda Yer Alanların Katıldığı Programlar ve İstihdam İlişkisi .....	110
3.4. Nitel Bulgular .....	119
3.4.1. Kursların Kazandırdığı Becerilere İlişkin Mezun Görüşleri .....	120
3.4.2. Düzenlenen Kursların Olumlu ve Olumsuz Taraflarına İlişkin Mezun Görüşleri .....	123
3.4.3. Programlara Katılmayanların Görüşleri .....	127
3.4.4. Çalışmadaki Katılımcılarının İstihdam, İşsizlik, İŞKUR ve AİPP' ler Hakkında Diğer Görüşleri .....	128
3.5. Genel Değerlendirme .....	130
SONUÇ .....	133
KAYNAKLAR .....	136
EKLER .....	141
ÖZGEÇMİŞ .....	147

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Aktif Nüfus ve Alt Kümeleri.....	13
Şekil 2. AİPP Harcamaları ve İşgücü Piyasasında Güven Arasındaki İlişki.....	29
Şekil 3. “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” Sorusunu Yanıtlayan Erkeklere İlişkin Oranlar .....	88
Şekil 4. “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” Sorusunu Yanıtlayan Kadınlara İlişkin Oranlar .....	90
Şekil 5. “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” Sorusunu Yanıtlayan Tüm Anket Katılımcılarına İlişkin Oranlar .....	91
Şekil 6. “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” Sorusunu Yanıtlayan ve Eğitim Durumu İlköğretim ve Altı Olan Katılımcılara İlişkin Oranlar .....	93
Şekil 7. Deney Grubundaki Tüm Katılımcıların Katıldıkları Kursun Beceri Kazandırma Durumuna İlişkin Görüşleri .....	116
Şekil 8. İGMEK Programına Dair Olumsuz Görüşlerin Konu Bazında Genel Dağılımı.....	125

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. OECD Ülkelerinde 2012 ve 2013 yıllarında İPP' lere İlişkin Kamu Harcamaları ve Program Katılımcılarının İlgücüne Oranı.....	20
Tablo 2. Pasif İlgücü Piyasası Politikaları .....	22
Tablo 3. OECD Ülkelerinde AİPP Programlarına İlişkin Kamu Harcamalarının Dağılımı, 2012-2013 .....	31
Tablo 4. AİPP Yazınında Programlara İlişkin Ortak Bulgular .....	38
Tablo 5. Değerlendirme Çalışmalarında Dikkate Alınması Gereken Etkiler.....	46
Tablo 6. AİPP Programlarının Tahmini Etkilerinde Yıllara Dayalı Değişimler .....	51
Tablo 7. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2012-2014 .....	55
Tablo 8. Yasal Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2012-2014 .....	55
Tablo 9. Eğitim Düzeyine Göre Nüfus, 2014.....	56
Tablo 10. Türkiye' ye İlişkin Temel İlgücü Göstergeleri, 2000-2015.....	58
Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre İlgücü Durumu, Nisan 2015 (15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus).....	59
Tablo 12. Sebebine Göre İlgücüne Dahil Olmayanlar, 2014.....	60
Tablo 13. Cinsiyete Göre Eksik İstihdam, 2009-2014 .....	61
Tablo 14. Yıllara Göre Türkiye' de Kayıtdışı İstihdam Oranları, 2000-2015 .....	62
Tablo 15. Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%), 2000-2014.....	64
Tablo 16. Denizli İlinde 15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfusun Eğitim Durumu, 2013 .....	67
Tablo 17. İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı, 2011-2013 .....	68
Tablo 18. 2012- 2013 Yıllarında Açılan Programlara İlişkin Mezun Sayıları .....	69
Tablo 19. Yaş Aralığı, Cinsiyet, Deney ve Kontrol Grubundakilere İlişkin Çapraz Tablo.....	78
Tablo 20. Medeni Durum, Cinsiyet, Deney ve Kontrol Grubundakilere İlişkin Çapraz Tablo.....	79
Tablo 21. Eğitim Durumu, Cinsiyet, Deney ve Kontrol Grubundakilere İlişkin Çapraz Tablo .....	80
Tablo 22. Yaş ile Mevcut Dönemde İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu, 15-24 Yaş .....	83
Tablo 23. Yaş ile Mevcut Dönemde İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu, 25-34 Yaş .....	84
Tablo 24. Yaş ile Mevcut Dönemde İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu, 35-44 Yaş .....	86
Tablo 25. Yaş ile Mevcut Dönemde İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu, 45-54 Yaş .....	87
Tablo 26. Deney ve Kontrol Gruplarındaki Erkekler Arasında İstihdama Dair Gözlenen Farka İlişkin Çapraz Tablo.....	89
Tablo 27. Deney ve Kontrol Gruplarındaki Kadınlar Arasında İstihdama Dair Gözlenen Farka İlişkin Çapraz Tablo.....	90
Tablo 28. Deney ve Kontrol Gruplarındaki Tüm Anket Katılımcıları Arasında İstihdama Dair Gözlenen Farka İlişkin Çapraz Tablo.....	92
Tablo 29. Eğitim Durumu İlköğretim ve Altı Olan Anket Katılımcılarına İlişkin Gözlenen Farka Dair Ki- Kare Testi .....	94
Tablo 30. Eğitim Durumu Lise veya Dengi Olan Anket Katılımcıları ve İstihdam İlişkinine Dair Çapraz Tablo.....	95

Tablo 31. Eğitim Durumu Önlisans veya Lisans Olan Anket Katılımcıları ve İstihdam İlişkisine Dair Çapraz Tablo.....	96
Tablo 32. “İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?” Sorusuna Yanıt Veren Anket Katılımcılarına İlişkin Betimsel İstatistikler .....	98
Tablo 33. “İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?” Sorusuna Yanıt Veren Deney ve Kontrol Grubu İçindekilere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	99
Tablo 34. Erkek Katılımcıların Kazançlarındaki Değişime İlişkin Dağılım.....	100
Tablo 35. Kadın Katılımcıların Kazançlarındaki Değişime İlişkin Dağılım.....	101
Tablo 36. “Şu anda başka bir işe devam etmekte iseniz, aylık kazanç miktarınızda ilk işinize oranla ne yönde bir değişim söz konusu? Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Çapraz Tablo .....	102
Tablo 37. Anket Katılımcılarının Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Tablosu .....	104
Tablo 38. “İşyerinde haftalık çalışma süreniz ne kadar?” Sorusuna Yanıt Veren Anket Katılımcılarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	105
Tablo 39. Katılımcı Türüne Göre Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Gözlenen Farka Dair Mann Whitney U Testi .....	105
Tablo 40. Cinsiyete Göre Deney ve Kontrol Gruplarının Mevcut Durumda SGK’ ya Kayıtlılık Durumu .....	107
Tablo 41. Deney ve Kontrol Grupları İstihdamda Bulunanların İş Bulma Kanalları .....	108
Tablo 42. Deney Grubunun Katıldığı Programlar ile İstihdama İlişkin Çapraz Tablo .....	111
Tablo 43. Deney Grubunun Cinsiyete Göre, Katıldıkları Program ile Mevcut Durumda İstihdam Edilmelerine İlişkin Çapraz Tablo .....	113
Tablo 44. Deney Grubundakilerin Mezun Olduğu Program ile Çalıştıkları Meslek Arasındaki Bağlantıya İlişkin Çapraz Tablo .....	115
Tablo 45. Kurs Türlerine Göre Beceri Kazandırma Durumu Hakkında Gözlenen Farka İlişkin Ki- Kare Test Sonuçları .....	117
Tablo 46. Kursiyerlerin Kursta Verilen Eğitim ve Uygulamalara İlişkin Memnuniyet Düzeyleri (n= 308, %).....	117
Tablo 47. Kursta Kazanılan Beceriler ve İş Bulma Arasındaki İlişkiye Dair Katılımcı Görüşleri (%).....	119
Tablo 48. Kontrol Grubunun Mesleki Eğitime İlişkin Görüşlerine İlişkin Dağılım	128

## SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
GSYH	Gayrı Safı Yurtiçi Hasıla
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
ICLS	Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı
ILO	International Labour Office
İEP	İşbaşı Eğitim Programı
İMD	İş ve Meslek Danışmanlığı
İGMEK	İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KPSS	Kamu Personeli Seçme Sınavı
MEK	İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Kursu
OECD	Organization for Economic Co-Operation and Development
PİPP	Pasif İşgücü Piyasası Politikaları
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UMEM	Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri

## GİRİŞ

Geleneksel refah devleti kavrayışına ilişkin özellikle 1970' li yılların devamında ortaya çıkan yeni yaklaşımlar, küreselleşme doğrultusunda ilerleyen dünya işgücü piyasalarında çeşitli dönüşümler ve uyumlulaştırma çabaları meydana getirmiştir. Bu hususta, işgücü piyasası politikalarının özellikle işsizlikle mücadele konusunda seçeneklerinin artırılması gündeme gelmiştir. Zaman içerisinde gelir desteği sunma ve satın alma gücünü diri tutma odaklı, pasif olarak nitelendirilen politikaların yanında, ülkeler özellikle dezavantajlı olarak tanımlanabilecek vatandaşlarına birtakım “aktif” tedbirler hazırlamak ve sunmayı kamusal bir görev bilmiştir.

Aktif işgücü piyasası politikası olarak nitelendirilen tedbirlerin kavramsal açıdan ilk kullanımı, sosyal demokrat kimliğe sahip ve tam istihdam ile enflasyonu kontrol altına almayı hedef haline getirmiş İsveç' te, İkinci Dünya Savaşı sonrasında karşımıza çıkmaktadır (Kapar: 343). Söylenilebilir ki, İkinci Dünya Savaşı öncesinde de, dünya üzerinde iş yaratma ve mesleki eğitim faaliyetleri oluşturma/ sürdürme politikaları mevcut bulunmakta idi. Fakat “aktif işgücü piyasası politikası” kavramının kullanımına giden süreci, İsveç' li iki iktisatçı Gösta Rehn ve Rudolph Meidner' in 1948 yılındaki çalışmalarının başlattığı kabul edilmektedir. 1960' lara gelindiğinde ise, Janoski' ye göre OECD' nin çalışma örneklerine gösterdiği ilginin sonucunda, aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) ayrı bir politika şekli olarak kabul görmüş ve özellikle işsizlikle mücadele bakımından olası etkileri değerlendirilmeye başlanmıştır (Çetinkaya, 2008: 41).

1980' lere gelindiğinde, dünya genelinde artan işsizliği yapısal sınırlarına indirme çabasının çıktısı, yine OECD' nin yedi ana başlık altında sıraladığı işgücü piyasası politikalarını uygulamaya evrilmiş bulunmaktadır. Politikalar; kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, desteklenmiş istihdam (kendi işini kuran kimselere destek vb.), gençlere yönelik politikalar, engellilere yönelik politikalar, işsizlik sigortası ve erken emeklilik olarak ifade edilmektedir. Öne sürülen ilk beş politika unsurunun aktif işgücü piyasası politikası ve son ikisinin pasif işgücü piyasası politikası olarak nitelendirildiği görülmektedir (Emirgil ve Işığışık, 2009: 218). 1990' lı yıllar itibarıyla AB ülkeleri, yüksek beceri ve bilgi temelli ekonominin yaratılması hedefiyle Avrupa İstihdam Stratejisi tasarlamış ve bu Strateji' de temel sorunun işgücü piyasası politikalarının aktifleştirilmesi olduğu vurgulanmıştır (Pierre, 1999: i).

Dünya için AİPP 2. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkarken, Türkiye’ de özellikle 1950’ lerin ilk yıllarında yaşanmaya başlanan hızlı nüfus artışı, kırdan kente göç ve her ikisine de bağlı olarak düzensiz kentleşme, Beş Yıllık Kalkınma Planları çerçevesinde, 1960’ lı yıllar itibarıyla saptanan birincil sorunlar olarak görülmüştür. Bu çerçeve genellikle nüfus planlamaları eliyle oluşturulan çözüm önerilerini de beraberinde getirmiştir. Fakat özellikle kontrol edilmesi mümkün olamayan nüfus artışının sistematik olarak işgücü arzını da artırıyor oluşunun, gitgide sanayileşmiş, Türkiye gibi “gelişmekte olan” ülkelerde işgücü piyasası ile ilgili kalıcı sorunlar vaat ettiği anlaşılmıştır. Nitekim işgücüne dahil olmayan/ olamayan kitle yıllar geçtikçe büyümüş, bağımlı nüfusun artması ekonomik sorunları da beraberinde getirmiştir. Ortalama yaşam süresinin arttığı, ancak erken emeklilik vb. politikaların zaman zaman uygulandığı ve gündeme geldiği göz önüne alındığında, telafisi yaratılan durumdan daha maliyetli bir sorunlar silsilesi içerisine girildiği ifade edilebilir.

Sorunların kaynağını yalnız başına nüfus artışına bağlamak doğru olmayacaktır. Türkiye tarihinde özellikle siyasal seçim dönemlerinde artan popülist ekonomik yaklaşımlar, mali açıdan sürdürülebilir bir düzenin ortaya konması ve işletilmesi konusunda çeşitli sıkıntılar doğurmaktadır. Özellikle ekonomik bunalımlar yaşayan dünya piyasalarının Türkiye’ ye etkilerini eklediğimizde sıkıntıların giderilmesi açısından bir başka başlama noktası daha elde edilmektedir.

1990’ lı yıllar ve sonrasında Türkiye, küreselleşme adı verilen ve dünya ölçekli değerlendirilen Neo- Liberal politikaların uygulayıcısı olmuş fakat bu sürecin olumsuz etkilerinin taşıyıcısı haline gelmiştir. Durumun yalnızca mal ve hizmet piyasalarını değil işgücü piyasalarını etkileyen bir süreç olduğu söylenebilir. Zira yıllar geçtikçe kalıcılaştırmış bir yapısal işsizlik gerçeği gündemin ilk sırasına oturmuştur. Çalışma yaşamını derinden etkileyen teknolojik dönüşümler, buna bağlı olarak özellikle bilişim ve iletişim alanında yenilikler, üretim tarzında fordizmden postfordizme geçiş, ücret ve verimlilik ilişkisinin ücret aleyhine koparılışı (Topak, 2012: 228) işgücü piyasaları hakkında yapılmış bütün değerlendirmeleri sarsıntıya uğratmıştır. Klasik iktisadın tam istihdam durumuyla mükemmelleşecek işgücü piyasası yerini, istihdamdan olabildiği ölçüde işgücü maliyetlerini dışlayacak yöntemleri bulmaya bırakmıştır. Bu bakımdan ilgili değişim ve dönüşümlerin nihai çıktısı, emeğin yerine ikame edilebilen ve daha az maliyetli bir koşullar bütünü arzusudur. Emeğin payına düşen ise teknolojik işsizlik durumuyla yüzleşmek olmaktadır (Tokol, 2011: 91).

Bu arzu içerisinde Türkiye’ de işgücü arzını oluşturan bireylerin niteliksel durumları daha fazla önem teşkil etmeye başlamış; belgelendirilmiş beceri ve yeteneklerin işgücü talebi içerisinde rekabetçi bir unsur olarak görülmesi hızlanmıştır. Diğer yanda sektörel yapının tarım ve sanayi aleyhine, hizmetler sektörü lehine dönüşümü gerçekleştirmiştir. Hizmetler sektör işgücü piyasasının en yüksek ve en düşük ücretlerini kapsasa da, düşük ücret düzeyiyle istihdam sağlanan çalışma alanlarının genişliğinin bu sektörel değişimde herhangi bir olumluluk yaratmadığı ortaya çıkmıştır. İşte bu durumda mesleklerden oluşan yelpaze genişlemiş ve daha önce bahsedilen rekabetçi avantaj mücadelesi, özellikle kamu istihdam ofisleriyle dünyada, İŞKUR aracılığıyla ise Türkiye’ de, önem kazanan AİPP’ ye talebi de meydana getirmiştir. Talebin aynı zamanda ülke aktif nüfusunun düşük eğitim düzeyi, 2007 Dünya Küresel Krizi konjonktüründe ekonomik büyümenin yavaşlaması ve işsizliğin artması ile de ilişkisi söz konusudur (Martin,2014: 3). Ayrıca, işsizlikle mücadeleyle beraber işsizliğin yarattığı toplumsal sıkıntıların -yok edilemese dahi- dindirilmesinde, kamu istihdam ofislerinin yaratabileceği etkinin değerlendirme konusu haline gelmesi uzun sürmemiştir.

Çalışmanın birinci bölümü, işgücü piyasası, nüfus, istihdam ve işsizlik gibi kavramların tanımları ile başlamaktadır. Devamında, işsizlikle mücadelede pasif ve aktif işgücü piyasası politikalarının ne olduğu tanıtılmakta; dünya verileriyle bu politikalar kapsamında uygulanan programların nasıl yürütüldüğü sunulmaktadır. Bu çerçevede özellikle AİPP üzerinde durulmaktadır.

İkinci bölümde AİPP’ ye ilişkin etki değerlendirme yöntemlerinin neler olduğu ve bu yöntemler içerisinde deneysel tekniklerin nasıl kurgulandığı ifade edilmektedir. Bu bakımdan ilgili tekniklerin güçlü ve zayıf yönleri, bu teknikler kullanılırken dikkat edilmesi gereken etkiler yazın çerçevesinde aktarılmıştır. Bölümün son kısmında ise, Dünya’ da ve Türkiye’ de AİPP’ ler üzerine yapılan etki değerlendirme ve meta-analizi çalışmalarından bahsedilecektir. Son kısımda, Türkiye işgücü piyasasının özelliklerine ve 2012-2013 yılları arasında Türkiye’ de düzenlenen mesleki eğitim programlarına ilişkin birtakım değerlendirmeler sunulacaktır.

Üçüncü bölüm, çalışmanın alan araştırması kısmına ayrılmaktadır. Bölümün ilk kısmında, Denizli iline ilişkin temel ekonomik bilgiler ve Denizli’ de İŞKUR aracılığıyla 2012 ve 2013 yılında düzenlenmiş, ortalama olarak bu çalışmanın yapıldığı



tarihten 3 yıl önce sonlanmış AİPP programlarına ilişkin sayısal veriler ifade edilecektir. Devamında, AİPP içerisinde harcamalar ve etkiler hususunda önemli bir yer arz ettiği düşünülen sınıf düzeninde ve işbaşında eğitim programlarının Denizli ili örneğinde etkinliğinin değerlendirilmesi yapılacaktır. Çalışmada İstihdam Garantili Meslek Eğitim Kursları, Uzmanlaşmış Beceri Edindirme Merkezleri Projesi, İstihdam Garantisiz Meslek Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları temel alınmıştır. Zira AİPP' nin parçası olan Girişimcilik, Toplum Yararına Çalışma vd. diğer programların değerlendirmeye konu olanlar ile birtakım farklılıklar içermesi, AİPP' ye ilişkin topyekûn bir araştırma kurgulamayı zorlaştırmıştır. Çalışma, Denizli ilinde faaliyet göstermiş mesleki eğitim odaklı programlarla sınırlı tutulmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞGÜCÜ PİYASASININ TEMEL KAVRAMLARI VE İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

İşgücü piyasası politikalarına ve programlarına yer vermeden önce işgücü piyasasının kavramsal çerçevesine değinmek gerekmektedir. Dolayısıyla işgücü piyasasının tanımı ve özellikleri ilgili yazının yol göstericiliğinde özetlenecektir. Zira kavramın ifade edilmesi, işsizlikle mücadele hususunda izlenebilecek politikaların kurgulanmasının da ilk adımı olmaktadır.

#### 1.1. İşgücü Piyasası Kavramı

İşgücü piyasasının özünü, üretim sürecine dahil olan bedensel ve/ veya düşünsel her türlü insan etkinliği olarak tanımlanan emek meydana getirmektedir (Işığık, 2014: 1). Dolayısıyla emek, ekonomik faaliyetler arasında ve üretim faktörleri olarak kabul edilen sermaye, girişimci ve doğal kaynakların yanında, insan etkinliğinin doğrudan içerisinde kabul edilmektedir. İşgücü piyasası, dar anlamda emek kavramının arz ve talep fonksiyonlarının bir araya gelmesinin ifadesi olarak nitelendirilebilmektedir.

İşgücü piyasasından söz ederken, ücret ve diğer çalışma koşullarının aynı ifadenin ışığında belirlendiği bir piyasa soyutlamasından söz edilmiş olunmaktadır (Elliott, 1997: 4, Işığık, 2014: 2).<sup>1</sup> Nitelemenin bir tarafı olarak emek arzı, emek piyasasında hane halkı tarafından sunulan emeğin miktarı iken; emek talebi ise firmaların ekonomik faaliyet gerçekleştirebilmesi için gereksinim duydukları emeğin miktarı olarak tanımlanmaktadır (Biçerli, 2000: 2, Işığık, 2014: 2).

Tanımlamalar ve ilgili yazın ışığında akla gelebilecek ilk soru, işgücü piyasasında denge koşulunu sağlamanın ne ölçüde imkân dahilinde olduğudur. Diğer bir deyişle, sunulmak istenen emek, faaliyet göstermek için emeğe ihtiyaç duyanların talep ettiği emek ile ne ölçüde birbirini karşılayabilmektedir? Bu saik gözetilerek kurgulanan durum ise tam istihdam olarak adlandırılmaktadır (Zaim, 1997: 9).

---

<sup>1</sup> Bu ücret ve koşullar piyasa koşullarında kendiliğinden oluşmak yerine, devlet tarafından da belirlenebilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 4).

Denge durumunu sağlama çabasının koşulları, aynı zamanda bir işgücü piyasası politika setine ihtiyacı da beraberinde getirmekte; özellikle işsizlikle mücadelede, iş yaratımında ve iş- emek eşleşmesini sağlıklı bir biçimde yapabilmekte bu politikaların- uygulayıcılar tarafından- seçilen içerikleri önem taşımaktadır. İlgili ihtiyacın giderilmesi durumunun tam istihdam koşulunu yerine getirebilme adına yapılması gereken tek faaliyet olmadığı söylenebilir.

Gelişmiş ülkeler söz konusu olduğunda, tam istihdam hedefi yerini 1973 Petrol Krizi ile bir başka mücadeleye bırakmış kabul edilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 1). Zira emek talebi ile emek arzı arasında hacimsel durum, arz yönünde şişmeye başlamış ve terazinin denge konusunda yapısal sorunlar taşıdığı artık verili durum kabul edilerek politika geliştirilmesi gerektiği su yüzüne çıkmış olmaktadır. Arz yönünde şişmenin daha yalın ifadesi, emek talebi sınırlılığının paralelinde yedek işgücü ordusunda geometrik bir artış meydana gelmesidir. Aynı zamanda iş yaşamının özellikle teknolojik dönüşümler ekseninde sınanması, niteliksiz işgücüne duyulan talebin azalması anlamına da gelebilmektedir (Tokol, 2011: 90).

Yukarıda özetlenen konjonktürel fotoğrafın hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için ifadesi, 1980' li yıllar ve devamında –göç, emek hareketliliği vb. olgular da hesaba katılarak- “küreselleşme sürecinin olumsuzlukları” olarak nitelendirilebilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 1). Olumsuzluklar ile- özellikle de işsizlikle- mücadele artık yalnızca makroekonomik tedbirler alınarak başarıya kavuşturulabilir olmaktan çıkmış; işgücü piyasası politika pratikleri ülkelerin gündemine dahil olmuştur (Sapançalı, 2007: 29). Örneğin bu politikalardan biri, mesleki eğitim ile emek arzının parçası bireyin, emek talep eden firma ihtiyaçları doğrultusunda nitelik kazanabilmesinin sağlanması olabilmektedir. Bir başka örnek, iş ve işçi arasındaki eşleşme faaliyetlerinin işveren ile işçi arasında bağlantı oluşturabilen kamu istihdam kurumları eliyle yürütülebilmesidir. Kavramsal çerçeve sunumunun ardından bu politika pratikleri ayrıntılı bir biçimde ifade edilecektir.

İzleyen kısımda işgücü piyasasının diğer piyasa türleriyle karşılaştırabilmeye imkân tanıyan özellikleri ile devam edilecektir. Zira bu özelliklere değinmemek, işgücü piyasasının çalışma mantığını gözetmeden devam edilen her türlü çalışmayı sakat bırakma potansiyeline sahiptir denilebilir.

## 1.2. İşgücü Piyasasının Özellikleri<sup>2</sup>

10 alt bölümde sınıflandırılabilir işgücü piyasasının özellikleri, bu piyasanın özellikle mal ve hizmet piyasalarından ayrılan birtakım özel durumları eşliğinde belirtilecektir.

### 1.2.1. Çok Sayıda Piyasadan Oluşması

İşgücü piyasası soyutlamasını yaparken, bu soyut ifadenin tekil ve bütüncül bir piyasa tanımı anlamına gelmediği göz ardı edilmemelidir. İşgücü piyasası, birçok alt kategoriyi içerisinde taşıyan parçalı bir yapı arz etmektedir. Alt kategorileri adlandırırken, örneğin mesleki beceriye veya coğrafi alana göre, işgücü piyasasının bu özelliğinin oluştuğunu gözlemlemek mümkün olmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013:4, Işığışok, 2013: 4). Tekstil dokuma işçileri piyasası, Denizli İşgücü Piyasası vb. adlandırmak ve buna göre sınıflandırmak mümkündür.

### 1.2.2. İşgücü Piyasalarında Tek Bir Merkezi Ücret Olmaması

İşgücü piyasasının varsayım olarak ilgili özelliği, mal piyasalarında herhangi bir ürün için belirlenecek fiyatın değişken ama verili durum için tek olmasına benzemeyen özelliği olarak kabul edilmektedir. Ancak emeğin sunumuna eklenebilen bilgi, beceri, beşeri sermaye birikimi vb. öğeler söz konusu iken, işgücü talebinin sunum nesnesi birey için, her koşulda bu öğeler dolayısıyla farklı değerlendirildiği anlamına gelmemelidir. Denilebilir ki, işgücü piyasalarına giriş veya yeniden giriş yapacak bir birey, kendi rezervasyon ücretini ilgili piyasa koşullarına göre belirleyebilmektedir. Ayrıca işgücü piyasasına devlet müdahalesi de, piyasada bir en az ücret politikası oluşmasına aracılık edebilmektedir. Dolayısıyla işgücü piyasalarında iş arama ve iş değiştirme maliyetlerini artırabilen bir durum söz konusu iken (Işığışok, 2013: 4), diğer yanda tek bir merkezi ücret olmasa dahi tek bir en az ücret belirlenebilmektedir.

---

<sup>2</sup> İzlleyen kısım için Elliott, 1997: 153, Zaim, 1997: 9-14, Biçerli, 2000: 4-9, Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 77-78 ve Işığışok, 2013: 3-7' den yararlanılmıştır.

### **1.2.3. İşgücü Piyasalarında İşçi ve İşverenin Eksik Bilgisi**

Eksik bilgi de işgücü piyasasının özellikleri belirtilirken sıkça sözü edilen bir husustur. Buna göre işgücü piyasasının taraflarından her biri aslında diğeri hakkında eksik bilgiye sahip olabilmekte ve bu da iş- işçi eşleşmesini zorlaştıran etmenlerden sayılmaktadır. Bununla beraber, bilgi sahibi olamayışı en aza indirmek mümkündür denilebilir. Zira eğitim diplomaları, mesleki eğitim yapıldığına dair kanıtlar, uzmanlık gerektiren çeşitli alanlarda düzenlenen sertifika programları bu konuda da en azından işverenin eksik bilgisini en aza indirmeyi gerçekleştirme işlevi görebilmektedir. Bu bakımdan işgücü talebi, kendi koşullarını belirlediği takdirde bu süzgeci göz önüne alarak işgücü arzına beklentilerini ifade edebilecektir. İşçi tarafından ise eksik bilginin giderilmesi daha zayıf bir ihtimaldir. Zira bu hususun parasal, zamansal ve mekânsal maliyeti işçinin kaldırabileceğinden daha fazlasına tekabül edebilmektedir. Elbette açık işlerin bilgisi, çalışma yaşamındaki değişimler ve dönüşümler göz önüne alındığında basit bir sürece de dönüşebilmektedir. Fakat eksik bilginin işgücü piyasasının her bileşeni için artık gündemde olmadığını ifade edebilmek de doğru olmayacaktır. Zira çalışma için verilen mücadele, bireyleri adeta doğal seçim yasalarının işlediği bir alanda hayatta kalma stratejileri geliştirme ile ilerlemektedir (Talas, 1997: 99).

Ekonomik liberalizmin yarattığı ideolojik bulanıklık dolayısıyla işgücü arzını oluşturan bireylerin “eksik bilgi” yi tamamlamak adına mücadeleleri, kendi sınıfı çerçevesinde sürmektedir. Pazarlık gücünün azaldığı bir ortamda rekabet (Erdut, 2007: 64), şanslı azınlık içerisinde girebilmeyi vaad ederek, öfkeyi sınıf içerisinde tutmanın en önemli aygıtı olmaktadır. Diğer taraftan, ülkelerin özellikle uluslararası sermayenin girişini kolaylaştırmak veya kalmasını sağlamak açısından uyguladığı politikalar, farklı sözleşmeler ve alt işverenlik vb. istihdam türleri yaratarak bu rekabete alan açmaktadır (Erdut, 2004: 18).

### **1.2.4. İşgücü Arzının Türdeş Olmaması**

Bir önceki özellik başlığında kısmen anlatılan durum, işgücü piyasasının bir diğer özelliği olan çok parçalı işgücü arzını da destekleyici niteliktedir. Zira işgücü arzı, her ne kadar alt kategorilerinde benzerlik veya aynılık gösterebilir olsa da özellikle duygusallık, zekâ, yetenek, motivasyon, sonuç odaklılık vb. gözlenemeyen özellikler bakımından türdeşliğe sahip olmamaktadır. Bununla beraber gözlenebilir özellikleri

meydana getiren yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi vb. kategoriler de işgücü arzı söz konusu olduğunda, standartlaşmadan eser barındırmamaktadırlar. Farklılaşma, eksik bilgiye sahip olma durumu ile birarada değerlendirildiğinde iş ve işçi seçiminde, mal piyasasına nazaran zorluklara kapı açabilmektedir.

### **1.2.5. İşçinin Emeğiyle Birlikte Kendisini de Sunması**

İşgücü piyasasının bu özelliğiyle anlatılmak istenen, bir işçinin yaptığı işi fiziksel mevcudiyeti ile beraber yapabilecek olmasıdır (Işığışok, 2013: 5). Dolayısıyla emek ve birey arasında diyalektik bir süreçten bahsedilmektedir<sup>3</sup>. Öyleyse bireyin çıktısının karşılığı olarak iddia edebileceği hakkı olan ücret değerlendirilirken, aynı bireyin psikolojik ve fiziksel yıpranma olasılığının da göz önünde bulundurulması gerekebilmektedir. Yıpranmaya ilişkin maliyetin tazmini adına yapılan düzenlemeler dünya üzerinde hemen hemen bütün ülke işgücü piyasalarının bir özelliği olagelmektedir.

### **1.2.6. İstihdam İlişkisinin Sürekli Olması**

İşgücü piyasasında bir başka farklılık, kurulan istihdam ilişkisine dair vuku bulmaktadır. Zira işgücü piyasası, mal veya hizmet piyasaları gibi ürün/ hizmet arzı ve talebi arasındaki gibi geçici ve tüketilebilir bir nitelik taşımaz (Işığışok, 2013: 6). Dolayısıyla bu şekilde olması zorunlu bir ilişki, yükte ağır, ücrette hafif olan tarafın bu süreklilikle korunma altına alınabileceği sözleşme şartlarında emeğini sunabilmesinin yolunu açabilmektedir. Fakat bu hususun da tek başına ve sarsılmaz bir kaide olarak görülmesinin imkânı da yoktur. Bilhassa eğreti istihdam olarak nitelendirilen çalışma türleri, kayıtdışı çalışma, alt işverenlik uygulamaları bu sürekli ilişkinin koruyucu kısmının önünde farklı engeller yaratabilmektedir (Temiz, 2004: 56). İşgücü piyasasının kuralılaşdırılmasına sebebiyet veren mal ve hizmet piyasalarındaki rekabetin istihdamı süreksiz hale getirdiğinden söz edilebilir. Kurulan ilişkinin işverenler açısından yetişmiş çalışan, dolayısıyla eğitim maliyetleri azaltılmış bir personel anlamına gelebileceği de ifade edilebilmektedir (Biçerli, 2000: 6). Bunu esnetebilme koşulları da yine mevcut

---

<sup>3</sup> Bu çalışmanın konusunu oluşturmamakla beraber bu konuda yabancılaşma kuramları dikkate alınabilir. Bkz: Karl Marx, 1844 Elyazmaları, Sol Yayınları (2011a) ve Herbert Marcuse, Tek Boyutlu İnsan, İdea Yayınevi(2008).

bulunabilmekte, örneğin istihdam ilişkisinin bitimi dolayısıyla işverenler, Türkiye' nin de dahil olduğu birçok ülkede işten ayrılma durumunda eski çalışana için harcadığı mesleki bilgi verme, program bilgisi kazandırma ve mesleki eğitim masraflarını belli bir müddete dek eski çalışanından talep edebilmektedir.

### **1.2.7. Emegın Pazarlık Gücünün Sınırlı Olması ve İşgücü İçinde Grup İlişkileri**

İşgücü piyasalarının taraflar arasında sorun yaratmaya gebe en kritik halkasını, emeğini sunan tarafın bu karşılıklılık içerisinde pazarlık gücünün çeşitli sınırlara sahip olması olduğu ifade edilebilmektedir. Sınırlara sahip olmanın üzerindeki en büyük baskının bir başka kavramın sınır genişletici ve hatta sınır tanımaz bir anlam taşıması olduğu söylenebilir. Nitekim küreselleşme kavramı, özellikle emek arzındaki şişkinlikle beraber düşünüldüğünde ve dünya üzerinde işgücü piyasalarının de-regülasyon politikaları ile birleşince yıkıcı bir kavram haline gelebilmektedir<sup>4</sup>. 1980 sonrası dünya üzerinde neo-liberal politikalar/politikacılar ekseninde, sendikal faaliyetler üzerinde artan baskılar da emeğin hâlihazırda pazarlık gücü kısıtlı iken fazladan bir kısıt daha anlamına gelmektedir. Oysa sahilin öte yakası için bu durum, Marx (2011b: 617)'ın tanımıyla yedek sanayi ordusu içerisinde sunduğu koşulları kabul etmeye –hayatta kalmak için- mecbur azınlık ile devam etme özgürlüğü anlamına gelebilmektedir.

### **1.2.8. Emegın Stoklanamaması**

İşgücü piyasasının mal piyasalarıyla karşılaştırıldığında ayırt edici bir başka özelliği, emeğin stoklanamaz bir unsur olduğudur. Zira Biçerli' ye göre, gelir artışı sağlayabilme adına bozulabilir olmayan mallar stoklanabilirken, bir bireyin emeğini arz etmeyi erteleyerek çalışmama lehine hareketi, kendisinde bir gelir artışı her durumda yaratmayacak, aksine yüksek oranda gelir kaybı anlamına gelebilecektir (Işığışok, 2013: 6-7).

---

<sup>4</sup> Emek hareketliliği ve sosyal damping, bu hususta önem arz eden iki kavramdır.

### **1.2.9. İşgücü Talebinin Türetilmiş Bir Talep Olması**

İşgücü piyasasının özelliklerini incelerken bahsedilmesi gereken bir diğer olgu, işgücü talebinin türetilmiş bir talep niteliğidir. Dolayısıyla ifadeden anlaşılması gereken yine mal ve hizmet piyasaları ile karşılaştırıldığında işgücü piyasasında talebin mal ve hizmetlerin sağladığı fayda gözetilerek kurgulanmaması olmaktadır. Aynı durum, işgücü talebinin de bu mal ve hizmet üretimine bağımlılık ilişkisinin göstergesi olmaktadır. Öyleyse denilebilir ki, bir ekonominin mal ve hizmet talebinin genişlediği veya daraldığı dönemlere paralel bir biçimde işgücü talebi de artabilmekte veya azalabilmektedir (Işığışok, 2013: 7).

### **1.2.10. İşgücü Hareketliliğinin Sınırlı Olması**

İşgücü piyasasını mal ve sermaye piyasasından ayıran özelliklerden bir tanesi de, işgücüne dair hareketliliğin ekonomik, toplumsal ve siyasal birtakım sınırlılıklara tabi olmasıdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 77). Ayrıca, bireylerin hareket sınırları, yeterli bilgiye sahip olmamaları, taşınma- iş arama maliyetlerinin yüksekliği ve yaşadıkları yerleri değiştirmek konusunda isteksiz oluşu ile de bağlantılı düşünülebilmektedir (Biçerli, 2000: 424). Söz konusu koşullar altında, işgücü içerisindeki bireylere ilişkin eşitsiz bir durumun ortaya çıktığı ifade edilebilir. Nitekim ilgili sınırlılıkların etkileme boyutu, her bireye göre farklılık gösterebilecektir.

İşgücü piyasalarının 10 başlıkta özetlenen özelliklerinin incelenmesinden sonra, işgücü piyasasında evrensel anlamda karşılaştırma yapabilmek ve olguları somutlaştırabilmek için kullanılan temel kavramlar ifade edilmektedir.

### **1.3. İşgücü Piyasasının Temel Göstergeleri**

İstihdam ve işsizlik değerlendirilirken, değerlendirmelerin oransal bir karşılık içerebilmesi için çeşitli ülkeler, kurumlar veya kuruluşlar üzerinde uzlaşılabilir bir ortak nitelme arayışına girmektedirler. Nitekim işgücü piyasasının özellikleri de hesaba katılarak işgücünün arz ve talep taraflarının verili andaki fotoğrafını çekmek, aynı ülkeler için bir durum değerlendirmesi ve politika ihtiyaç analizi anlamına gelebilmektedir.



Nitelemenin ilk ayağı, nüfus tanımı üzerinde alt kategoriler oluşturarak kurulmaktadır. Öncelikle nüfusu, belirli bir süre içinde bir ülke toprakları üzerinde istatistiği tutulabilmiş birey toplamı olarak açıklamak mümkündür. Fakat ülkeler ve kurumlar, bu nüfusun hacmini istatistiksel çıktılar ve değerlendirmeler yapabilme açısından bir bütün olarak değerlendirmemekte ortaklaşabilmektedirler. Bu bakımdan özellikle kurumsal olmayan ve aktif nüfus şeklinde ikili bir ayrımın yapıldığı söylenebilir.

### **1.3.1. Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus**

Kurumsal ve kurumsal olmayan nüfus ayrımı, genel nüfusun hesaplanması sonrasında birtakım ikamet sahiplerinin üzerinden yapılmaktadır. Bu bakımdan TÜİK, okul, üniversite yurdu, yetimhane, huzurevi, kışla, hastane, hapisane gibi yerlerde ikamet edenleri kurumsal nüfus olarak kabul etmektedir (TÜİK, 2015). Aynı durum tersinden yorumlandığında, toplamın genel nüfustan çıkarılması ile bulunan sayı, kurumsal olmayan sivil nüfus olarak adlandırılmaktadır (TÜİK, 2015).

### **1.3.2. Aktif Nüfus ve İşgücü**

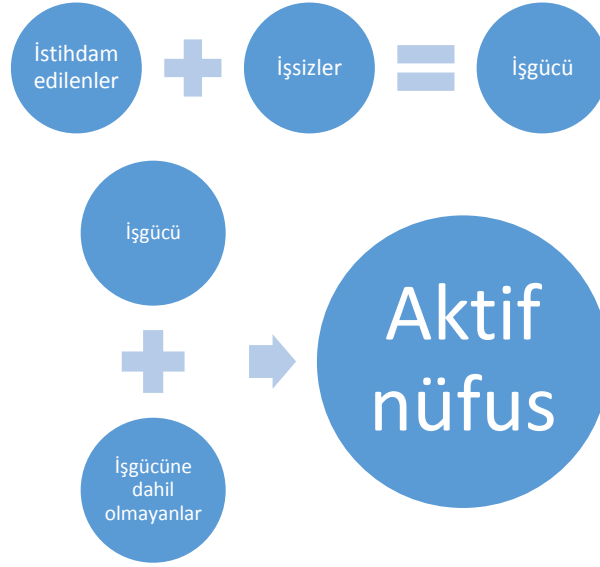
Çalışma çağındaki nüfus, ILO' nun ve EUROSTAT' ın yaklaşımına göre, 15- 64 yaş arasındaki nüfustur. Bu nüfus aynı zamanda aktif nüfus olarak adlandırılmaktadır. TÜİK ise çalışma çağındaki nüfusa dair tanımında, referans dönemi içerisinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan 15 yaş ve daha yukarı yaştaki nüfusu veri almaktadır (TÜİK, 2011). Tanımlara dair belirlemeler, ülkelerin eğitim, sosyal güvenlik, yaş koşullarına göre değişebilmektedir. Ancak işgücü istatistikleri genellikle 15- 64 yaş aralığında verilmektedir.

Kurumsal olmayan sivil nüfusun kapsadığı bir alt küme olarak aktif nüfus, bir ülkedeki istihdama katılım ve işsizlik oranları hesaplanırken üzerinden değerlendirme yapılan küme olmaktadır. Fakat aktif nüfus tanımından da iki alt küme oluşturulmaktadır.

Bunlardan ilki ev kadınları, öğrenciler, emekliler, engelliler, hastalık nedeniyle çalışamayanlar, irat sahipleri vb. nin oluşturduğu işgücüne dahil olmayanlar kümesidir (TÜİK, 2014b). İkincisi ise iş arayanlar ile istihdam edilenlerin toplamının oluşturduğu

işgücüne dahil olanlar (işgücü) kümesi kabul edilmektedir. Böylelikle işgücüne dahil olanlar ile kast edilen küme, aslolarak işgücü arzının sayısal boyutunu oluşturmaktadır.

### Şekil 1. Aktif Nüfus ve Alt Kümeleri



**Kaynak:** TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (2014a)' nda kullanılan tanımlar baz alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bütün bu açıklamalar sonrası, bir ülkede işgücüne katılımın oransal olarak ifadesi şu şekilde türetilmiş olmaktadır:

$$\text{İşgücüne Katılım Oranı} = \text{İşgücü} / \text{Aktif Nüfus} \times 100$$

### 1.3.3. İstihdam

İstihdam kavramını üretim sürecinin, bireylerin çalıştırılması, dolayısıyla herhangi bir işe kabul edilmeleri olarak tanımlamak mümkündür (Işığışok: 2013: 30, Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 7). İşgücü açısından istihdam bu tanımla kabul edildiğinde, üretim süreci sırasında bireyin emeğinin kullanılmış olması karşılığında, süreç sonunda yaratılan değerden pay alması olduğunu da ifade etmek doğru olacaktır (Işığışok, 2013: 30). Paydası aynı olmakla beraber, istihdama katılım oranı hesaplanırken işgücüne katılım oranından farklı olarak pay hanesinde “istihdam edilenler” bulunmaktadır:

$$\text{İstihdam Oranı} = \text{İstihdam Edilenler} / \text{Aktif Nüfus} \times 100$$

TÜİK' e göre (2014b), istihdam edilenler iki gruba ayrılmaktadır. Bunlardan ilki işbaşında olanlar ve ikincisi ise işbaşında olmayanlar olarak nitelendirilmiştir. İşbaşında olanlar ifadesinden kasıt, referans dönemi içerisinde en az bir saat dahi olsa da herhangi bir iktisadi faaliyet yürütenler olmaktadır (TÜİK, 2011). İşbaşında olmayanlar ise işveren veya kendi hesabına çalışanların işleri ile bağlantılı olmalarına rağmen referans haftası içerisinde birtakım nedenlerle işinin başında olamamaları durumu (TÜİK,2011) ifade edilmektedir.

#### **1.3.4. Eksik İstihdam**

Eksik istihdam, bir ulusal ekonomide gerçekleştirilebilecek maksimum istihdam hacmi ile var olan istihdam hacmi arasındaki fark olarak tanımlanabilmektedir (Gül vd., 2009: 12). Ayrıca, işgücü piyasası içerisinde her bireyin iş bulabilmesinin imkânının olmaması, görece düşük nitelik gerektiren işlerde istihdama dahil olması veya haftalık çalışma olarak görece az sürelerde çalışmasını da bununla bağlantılı ifade edebilmek mümkündür.

Eksik istihdama dair iki farklı sınıflandırma söz konusudur. ILO' ya göre, belirlenmiş kurallara veya alternatif istihdam şekillerine göre bireyin istihdamının yetersizliğine dair değerlendirme, mesleki becerisine göre yapılmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 60). Görülebilir ve görülemeyen eksik istihdam olarak yapılan değerlendirme, 16. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı (ICLS) sonrası sırasıyla “zamana dayalı” ve “yetersiz” eksik istihdam olarak tekrar tanımlanmıştır. TÜİK, bu iki kavram üzerinden 2009 yılından itibaren istatistiki ölçüme geçmiştir. Zamana dayalı eksik istihdam için ölçüm kıstası zamandır. Referans haftası içerisinde 40 saatten az sürede çalışmış ancak daha fazla sürelerde çalışmaya istekli bireyler kapsam dahilindedirler (TÜİK, 2011). İstatistiksel ölçümün zor olduğu yetersiz eksik istihdam için ise işgücünün yanlış ve eksik dağılımı değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Dolayısıyla bireylerin çalıştıkları iş ve nitelikleri arasındaki uyum sorunu ve verimliliği aşırı düşük işyerlerinde, görece düşük gelir getiren işlerde istihdam edilmesi, kavramı açıklayan unsurlardır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 61). TÜİK' e göre (2011), “Referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulunduğu takdirde 2 hafta

*çinde çalışmaya başlayabilecek olan kişiler” yetersiz istihdamın kapsamı içerisinde yer almaktadırlar.<sup>5</sup>*

### **1.3.5. Enformel İstihdam**

Dünya ölçeğinde enformel istihdama dair birbirinden farklı tanımlamalar kullanılmaktadır. Ancak genel kabul görmüş tanımın, kayıt altına alınmamanın yaygın olduğu ekonomiler çerçevesinde belirlendiğini ifade edebiliriz (Kapar, 2006: 46). 15. ICLS’ de, enformel istihdam, bireylerin birden fazla işte istihdam edilmiş olmaları veya istihdam edilme biçimleri fark etmeksizin referans dönemi içerisinde en az bir kayıt dışı firmada istihdam edilenler temelli tanımlanmıştır (Hussmanss, 2004: 2).<sup>6</sup>

Enformel istihdamın kayıtdışı boyutu, çalışan bireylerin sosyal güvenlik kurumlarına bildirilmemesi, çalışma gün sayılarının bildirilen kısmının eksik oluşu ve sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi ile oluşmaktadır (Işığışok, 2014: 43).

### **1.3.6. İşsizlik**

İşsizliği klasik iktisattaki tanımı çerçevesinde, bir ülkedeki işgücü ile istihdam seviyesi arasındaki fark olarak tanımlamak mümkündür (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 22). Bununla beraber, işgücü arzı ve işgücü talebi arasındaki denge durumunun sağlanması dahi işsizliğin oluşmaması imkânını vermemektedir.

İşsizlik kavramının uluslararası boyutta -ILO tarafından- kabul edilen üç temel unsuru söz konusudur: İş yok, işe başlamaya hazır ve iş arıyor (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 64, Işığışok, 2013: 39, Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 22). Bu kıstaslardan “iş yok” ifadesini, kişinin referans döneminde çalışma yetisine sahip olmasına rağmen herhangi bir çalışma şekliyle istihdam edilmemesi olarak anlamak mümkündür. “İşe başlamaya hazır” ifadesiyle ise, referans dönemi boyunca ücretli ya da kendi hesabına kişinin bir çalışma şekliyle istihdam edilmeye hazır olduğu anlatılmak istenmektedir. Son olarak “iş arıyor” ifadesi, bir müddet dahilinde iş arama faaliyeti göstermiş

---

<sup>5</sup> Yetersiz istihdama ilişkin iki farklı sınıflandırma, gelire dayalı ve aşırı çalışmaya dayalı olarak ifade edilebilmektedir.

<sup>6</sup> Kamu istihdam hizmetlerine kayıtlı işsizler söz konusu olduğunda, değinilen yöntem ile referans dönemi içerisinde istihdam edilmiş bireylerin takibinin zorluğu akla gelebilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada İŞKUR’ a kayıtlı işsizler arasından belirli bir dönem içerisinde enformel istihdam içerisinde yer almışların da var olması olasılığından bahsedilebilir.

olanların toplamını oluşturmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 64). Bahsedilecek son husus, “ümidini kırılmış işsiz” kavramıdır. Bu ifade de, kişinin uzun süre boyunca iş aramış olmaktan bıktığı ve bundan dolayı cesaretinin kırıldığı anlamına gelmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 72). Konuya dair ilgili yazında farklı görüşler mevcuttur. Olası bir ekonomik canlanma durumunda bu bireylerin istihdama katılabilecekleri dolayısıyla işsiz olarak kabul edilmeleri gerektiği bu görüşlerin bir tarafını oluşturmaktadır. Diğer tarafta ise bu sınıflandırma farklılığının işgücü piyasasına ilişkin kavram karmaşası temelinde değerlendirilmesi söz konusudur (Özkaplan, 1999: 84).

TÜİK (2015), işsizlik kavramını şöyle tanımlamaktadır:

*“Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde<sup>7</sup> iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaşındaki fertler işsiz nüfusa dahildirler.”*

İşsizlik oranı şu formül ile bulunmaktadır:

İşsizlik Oranı= İşsizler/ İşgücü x 100

(İşsiz Sayısı= İşgücü – İstihdam Edilenler)

Belirtilmesi gereken bir diğer durum, İŞKUR’ un “kayıtlı işsiz” tanımıdır. Tanım, kamu istihdam hizmetleri sunumu için kayıtlılığa ilişkin kurgulanmıştır. İŞKUR’ a (2015) göre kayıtlı işsizler;

*“Çalışma çağında ve gücünde olan, çalışmak isteyen, Kuruma başvurduğunda asgari ücret düzeyinde gelir getirici bir işi olmayan, Kurum tarafından henüz kendisine iş bulunamayan aktif kayıtlardaki kişilerdir.”*

Dolayısıyla Kurum aracılığıyla iş arayan bireyler içerisinde, daha iyi şartlarda iş arayanlar, emekli olmasına rağmen iş arayanlar ve belli bir iş yerinde çalışmak isteyenler tanım kapsamı içinde yer almamaktadır.

---

<sup>7</sup> 2014 yılının Şubat ayında yapılan bir değişiklikle iş arama süresi, EUROSTAT’ ın da iş arama kriteri olan “son 4 hafta” olarak düzenlenmiştir. Önceki düzenlemede iş arama süresi “son 3 ay” olarak kullanılmaktaydı. TÜİK bu değişikliğin, ulusal ve uluslararası işgücü göstergelerindeki uygulama farklılıklarını gidermek amacıyla düzenlendiğini belirtmektedir.

İşgücü piyasası politikaları oluşturmaya karar verme aşamasında politika yapıcıların istatistiksel olarak birincil kaynağı, ilgili ülkelerin işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları olmaktadır. Bu sayede verili durumdan yola çıkarak işsizliğin azaltılmasında, istihdamın artırılmasında kurgulanabilecek politikalar tartışılabilir hale gelebilmektedir. Elbette istihdam ve işsizlik kavramlarının kendine ait büyük çaplı bir yazını, alt tanımları ve kümeleri bulunmaktadır. Fakat bu çalışmanın odaklandığı husus ilgili yazını aktarmaktan ziyade işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılmasında aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliği olduğundan bu kısım kâfi görülen ölçüde özetlenmiş bulunmaktadır.

#### **1.4. İşgücü Piyasası Politikaları**

Türkiye ve Denizli işgücü piyasalarının genel görünümünü sunduktan sonra bu kısımda işgücü piyasasına istihdama yönelik politikalarla müdahale etmenin nedenleri ve bu politikaların neler olduğu açıklanacaktır. Bu bakımdan gelir desteği sunan programlar ve istihdam yaratma odaklı uygulanan programlar arasında farklılıklar ortaya konulacak, Türkiye’ de uygulanan politikalar bütünüünün tanıtımı amaçlanacaktır.

İşgücü piyasası kavramından çalışmanın ilk kısmında söz ederken, dünya genelinde ve ülkeler özelinde artan işgücü arzına nazaran işgücü talebinin bu artış ile paralel olarak artmadığından bahsedilmişti. 1990’ lı yıllara gelindiğinde, Türkiye’ nin de içinde bulunduğu OECD ülkelerinde bu durumla mücadele için farklı politikalar geliştirme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Zira ülkelerde 1965’ te ortalama %3,4 olan yapısal işsizlik, yaklaşık otuz yıl sonra ortalama %7,8’ e yükselmiş bulunmaktadır (Varçın, 2004: 2). Aynı dönem göz önüne alındığında, OECD verilerine göre Avrupa’ da da yapısal işsizliğin boyutları genişlemiş, otuz yıllık bir süre içerisinde yapısal işsizlik ortalama %2’ den %11,2’ ye yükselmiştir (Varçın, 2004: 2). Nihayet 1994’ ün Aralık ayında, Avrupa Birliği’ ne üye devlet başkanlarının Essen’ de mevcut bulunduğu toplantıda işsizliğe neden olan faktörlerin tespit edilmesi ve çözüm yollarının araştırılması hususu tartışılmış ve Avrupa Komisyonu’ na göre bu faktörler şu şekilde saptanmıştır:

1. Mesleki eğitime yeteri kadar yatırımın yapılmaması
2. Ekonomik gelişmenin yeteri kadar istihdam yaratamaması

3. Ücret-dışı işçilik maliyetlerinin yüksekliği
4. İşgücü piyasası politikalarının yeteri kadar etkin olamaması
5. Uzun dönem yapısal işsizlik (Varçın,2004: 8).

1990 sonrası dünya, özellikle Neo- Liberal politikaların kaotik sonuçları sonrası, yalnızca makroekonomik politikalar eliyle istihdamın artırılıp işsizliğin azaltılabileceği bir ortamdan uzaklaşmış kabul edilmektedir. Özellikle devletin küçültülmesi, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve işgücü maliyetlerini düşürme politikaları bu kaotik sonuçları yaratan birincil unsurlardır (Işık ve Mütevellioğlu, 2009: 160). Sonrasında, işsizliği azaltma amacıyla işgücü piyasasına en liberal ülkeler dahi (Varçın, 2004:2) müdahale etmekten kaçınmamış, işsizliğin olumsuz maliyetleri ile yüzleşme adına neşter vurma konusunda farklı fikirler geliştirmiştir. İşsizliğin bireysel çapta yıkıcı karakterinin yanında yarattığı sosyal olumsuzluklar bütünü, bu fikirlerin geliştirilmesine sebep olmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 97). Elbette ülkelerin işsizlik sorununa ilişkin müdahale yöntemleri Tokol' a göre, içinde buldukları ekonomik koşullar, bu soruna ilişkin bakış açıları, gelişmişlik düzeyleri ve mali olanakları nazarında farklılık gösterebilmektedir (Işığışık, 2014: 161).

Gelir desteği sunma politikalarının tarihi, işgücünü istihdamda tutmak veya istihdama kazandırmak adına uygulanan politikalardan daha eskiye dayanmaktadır. Ancak pasif işgücü piyasası politikaları olarak görülen bu programlar, ekonomik açıdan daha maliyetli görünmekle birlikte, işgücünün istihdamda tutulmasını birincil amaç olarak görmemesi sebebiyle de eleştirilmektedir (Işığışık, 2014: 162). Programların yarattığı bir başka tartışma, işgücünü çalışmamaya sevk ettiği olmaktadır (Özşuca, 2003: 135). Ancak aktif işgücü piyasası politikaları olarak adlandırılan programlar ise, işsizlikle mücadele hususunda bireye iş bulma, beceri kazandırma, girişim desteği sunma vb. gözetilerek istihdamı artırmayı ya da mevcut seviyesinde tutmayı amaçlamaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 97). Bu bakımdan Avrupa Komisyonu' nun işsizliği artıran faktörler sıralamasındaki her bir başlık, AİPP' lerin bu mücadelede daha etkin nasıl kullanılabilceği düşüncesiyle çözüme kavuşturulmak istenmiştir. Unutulmamalıdır ki geliştirilmeye çalışılan etkin kullanım stratejileri, pasif işgücü piyasası politikalarının önemini azaltmamaktadır.

Tablo 1' de, çalışma itibarıyla ele alınan 2012 ve 2013 yıllarında, OECD ülkeleri içerisinde işgücü piyasası politikalarına ilişkin kamu harcamalarının ülkelerin GSYH'

sine oranlarına ve istihdam edilenlerin içerisinde program katılımcılarının oranlarına yer verilmektedir. İlgili verilere göre, ülkelerin AİPP için yaptığı harcamaların PİPP' e ilişkin harcamaların yarısı ilâ üçte biri olduğu söylenebilmektedir. Belirtilen iki yıl için işgücü piyasası politikalarının bütününe ilişkin harcamaların GSYH' larına oranla en fazla Danimarka, İrlanda ve İspanya' da yapıldığı görülmektedir. Öte yandan özellikle İspanya' da harcamaların önemli oranda PİPP' e olduğu ifade edilebilir. Oysa Danimarka' nın her iki politikalara ilişkin harcamaları karşılaştırıldığında, AİPP' nin oranının daha yüksek olduğu görülecektir. AİPP söz konusu olduğunda diğer ülkelere kıyasla daha yüksek oranda harcama yapan diğer iki ülkenin de İsveç ve Hollanda olduğunu belirtmek mümkündür. Kamu istihdam hizmetlerine ilişkin harcamalar hariç tutulduğunda, program katılımcılarının ülke toplam işgücü içerisinde özellikle İspanya, Lüksemburg, Finlandiya, Belçika ve Danimarka' da daha yüksek bir orana sahip olduğu görülmektedir. İspanya' nın en yüksek harcama yapan ülkeler arasında bulunmasının sebebi ilgili yıllarda içinde bulunduğu ekonomik kriz olarak değerlendirilebilir. Kriz dolayısıyla işgücü piyasası politikalarına ilişkin harcamaları artırmış olma olasılığı mevcut bulunmaktadır.

Türkiye için 2012 yılı itibarıyla AİPP' ye ayrılan harcama bütçesinin (İŞKUR, 2012c: 12), ilgili yıl GSYH' sının %30' u olduğu bulgulanmıştır. Devamında, 2013 yılı itibarıyla iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine ilişkin, İŞKUR harcamaları hariç tutulduğunda AİPP' ye ayrılan harcama bütçesinin 589.341. 110 TL olduğu belirtilmektedir (İŞKUR, 2013a: 9). Dolayısıyla 2013 yılı Türkiye GSYH' sının (1.567.289.237.900 TL) %39'unun ilgili harcamalara tekabül ettiği tarafımızca hesaplanmıştır.

İzleyen kısımda, öncelikle pasif işgücü piyasası politikaları anlatılacaktır. Sonrasında Türkiye' de pasif işgücü piyasası politikası olarak nitelendirilen programların ne şekilde uygulandığı açıklanacak ve aktif işgücü piyasası politikaları ile devam edilecektir.



**Tablo 1. OECD Ülkelerinde 2012 ve 2013 yıllarında İPP' lere İlişkin Kamu Harcamaları ve Program Katılımcılarının İşgücüne Oranı**

	Kamu Harcamalarının GSYH İçindeki Payı (%)								Program Katılımcılarının İşgücüne Oranı (%)			
	TOPLAM		AİPP		Kamu İstihdam Hizmetleri Hariç AİPP		PİPP		Kamu İstihdam Hizmetleri Hariç AİPP		PİPP	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Avustralya	0,84	0,87	0,27	0,23	0,11	0,08	0,57	0,64	1,67	1,85	6,42	6,71
Avusturya	1,97	2,16	0,72	0,76	0,55	0,59	1,25	1,40	3,67	3,83	6,48	6,79
Belçika	2,80	2,76	0,78	0,72	0,58	0,51	2,02	2,04	6,89	6,29	16,75	18,76
Kanada	0,83	0,80	0,24	0,23	0,14	0,14	0,59	0,57	0,50	0,51	2,86	2,69
Şili	0,33	0,36	0,10	0,09	0,08	0,07	0,23	0,27	..	..	1,77	1,85
Çek Cumhuriyeti	0,48	0,55	0,25	0,30	0,14	0,19	0,23	0,25	1,02	1,05	1,99	2,22
Danimarka	3,51	3,49	1,85	1,82	1,52	1,50	1,66	1,66	5,99	6,08	6,24	6,14
Estonya	0,72	0,68	0,28	0,23	0,18	0,13	0,43	0,44	0,95	0,70	2,36	2,45
Finlandiya	2,39	2,63	0,99	1,01	0,84	0,87	1,40	1,62	4,35	4,41	9,17	10,37
Fransa	2,28	..	0,87	..	0,63	..	1,41	..	5,11	..	9,65	..
Almanya	1,62	1,67	0,67	0,67	0,34	0,32	0,95	1,01	3,32	3,07	6,71	6,79
Yunanistan	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Macaristan	1,08	1,12	0,67	0,78	0,60	0,70	0,41	0,34	7,40	6,93	6,23	5,60
İrlanda	3,31	3,09	0,90	0,88	0,73	0,72	2,41	2,20	4,53	4,72	19,19	18,07
İsrail	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
İtalya	2,02	1,99	0,46	0,41	0,34	0,32	1,56	1,58	5,14	4,65	6,45	6,96
Japonya	0,54	0,47	0,21	0,16	0,16	0,11	0,34	0,31	..	..	..	..
Güney Kore	0,57	..	0,29	..	0,27	..	0,27	..	..	..	..	..
Lüksemburg	1,42	1,51	0,63	0,64	0,57	0,60	0,79	0,87	8,54	9,49	4,16	6,25
Meksika	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	..	..	..	..
Hollanda	2,51	2,82	0,88	0,85	0,61	0,59	1,63	1,97	4,19	4,08	8,24	9,59
Yeni Zelanda	0,64	..	0,28	..	0,18	..	0,36	..	2,33	..	2,18	..
Norveç	0,87	0,83	0,53	0,50	0,40	0,37	0,34	0,33	2,18	2,06	1,98	1,99
Polonya	0,76	..	0,44	..	0,36	..	0,32	..	3,23	..	2,92	..
Portekiz	2,10	2,16	0,49	0,50	0,38	0,46	1,61	1,66	3,40	3,91	7,43	8,07
Slovakya	0,68	0,63	0,25	0,22	0,19	0,17	0,43	0,40	2,79	2,45	2,47	2,30
Slovenya	1,09	1,17	0,27	0,37	0,17	0,28	0,82	0,80	1,14	1,81	3,26	2,98
İspanya	3,60	..	0,61	..	0,53	..	2,99	..	11,63	..	12,55	..
İsveç	1,91	2,03	1,28	1,35	1,01	1,07	0,63	0,68	4,97	5,34	5,46	5,44
İsviçre	1,10	1,19	0,54	0,56	0,44	0,45	0,56	0,63	1,15	1,20	2,51	2,57
Birleşik Krallık	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
ABD	0,52	0,35	0,12	0,11	0,09	0,09	0,40	0,24	..	..	..	..
OECD	1,47	1,47	0,55	0,56	0,42	0,43	0,92	0,91	4,00	3,72	6,22	6,41

**Kaynak:** OECD Database on Labour Market Programmes, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en> (28.07.2015).

### **1.4.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları ve Türkiye’ de Sürdürülen Programlar**

Pasif işgücü piyasası politikaları (PİPP), gelir desteği sağlama ve işgücü arzını azaltma motifi ile kurgulanan uygulamalardan oluşmaktadır (O’Leary vd., 2001: 25). Uygulamalar ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir (Varçın, 2004: 3). Bir kısmı, işgücü piyasasından uzak kalmanın olumsuzluklarından daha az etkilenme yolu olarak görülebileceği gibi, bir kısmı da yine işgücü piyasasında yıpranmanın tazminatı niteliğinde görülebilmektedir. Program çeşitliliği bir karşılaştırma unsuru olduğunda, PİPP’ in, AİPP’ ye nazaran daha az olduğu söylenebilmektedir. Ancak gerek programların ölçek büyüklüğü gerek de maliyet açısından ülkeler PİPP araçlarına daha fazla kaynak ayırmaktadırlar.

Varçın’ a göre (2004: 3), pasif programların en önemlisi işsizlik tazminatıdır. Fakat işsizlik tazminatı politikası Türkiye gibi kimi ülkelerde yalnızca işsizlik sigortası olarak uygulanırken, kimi ülkelerde de işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı bir arada uygulanabilmektedir. Bunun dışında kıdem tazminatı, erken emeklilik, ihbar tazminatı, kısa çalışma ödeneği, iş kaybı tazminatı vd. kavramlar da birer PİPP aracı olarak görülmektedir (Bkz. Tablo 2).

PİPP’ in maliyet açısından AİPP’ den daha büyük bir karşılığa denk geldiğini ifade etmekle beraber (Bkz. Tablo 1), aynı zamanda bu politikaların hukuki statüye kavuşmuş birer vatandaş hakkı olduklarını da belirtmek gerekmektedir (Varçın, 2004: 4). Örneğin kıdem tazminatı alma koşulları yasalar çerçevesinde belirlenmektedir ve bu koşullara uyan her bir ülke vatandaşı kıdem tazminatı almaya hak kazanabilmektedir. Bir başka örnek vermek gerekirse, işsizlik sigortası Türkiye’ de yasal bir statü arz etmektedir ve yine ilgili koşullar sağlandığında işini kaybetmiş biri edimden yararlanmak üzere başvuru yapabilmektedir. Oysa AİPP söz konusu olduğunda, böyle bir durumdan her surette bahsedebilmek mümkün değildir. Zira mesleki eğitim programları, iş ve meslek danışmanlığı vd. gibi politika gereçleri, kapsamı daha dar bir toplam (belirlenmiş bir hedef kitlesi vs.) üzerinden faaliyete geçirilmek istenebilmektedir ve bir katılım zorunluluğu söz konusu değildir.

**Tablo 2. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları**

<b>Politikalar</b>	<b>Ekonomik Gerekçesi</b>	<b>Uygulaması</b>
<b>İşsizlik Sigortası</b>	Yapısal değişikliklerin uzun dönemli olumlu etkilerine rağmen, kısa vadede olumsuz sonuçlarının geçici gelir desteğiyle azaltılması gerekmektedir.	İşini kaybedenlerin geçiş döneminde satın alma gücünü koruma işlevi görmektedir.
<b>İşsizlik Yardımı ve Sosyal Yardımlar</b>	Yoksulluğun azaltılması ya da kısmen önlenmesi amaçlanmaktadır.	İşini kaybedenleri ve/veya ailelerini yoksulluk riskinden koruyabilmektedir.
<b>Kıdem Tazminatı</b>	İşçilik maliyetini düşürmektedir ve uzun dönemde sosyal maliyeti söz konusudur.	İşsizliğin yükseldiği dönemlerde ters etkiler yaratması olasıdır.
<b>Erken Emeklilik</b>	Gençlerin işgücüne katılım oranını artırabilmek amacıyla görece yaşlı işçilerin işgücü piyasasından ayrılmasına olanak sağlar.	Maliyeti yüksektir. Sektörel değerlendirmeler yapılarak uygulanması buna bağlı olarak yapılabilmektedir.

**Kaynak:** Varçın (2004), İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları, s. 16.

**Not:** İhbar tazminatı, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve 4046 Sayılı Özelleştirme Kanununun 21. Maddesi uyarınca uygulanan iş kaybı tazminatı da birer PİPP programı olarak Türkiye’ de yürürlüktedir.

#### **1.4.1.1. İşsizlik Sigortası**

İşsizlik sigortası, yapısal değişiklikler yaşayan bir ülke işgücü piyasalarının bu süreçte iradesi dışında işini kaybedenleri geçici süreyle gelir desteği ile buluşturmasıdır (Işığışok, 2014: 165). Bu bakımdan bu desteğin birçok ülkede bir “edim” karakteri taşıdığı da belirtilmelidir. Zira hali hazırda çalışmakta olan bir birey, işvereni ve devletin de katkısıyla belirli oranlarda bir miktarı işsizlik sigortası primi olarak aylık ücretinden özel bir fona aktarılabilir. İşsizlik sigortası primleri, kimi ülkelerde devlet desteği olmadan veya işverenin katılımı yokken de sürdürülebilmektedir (Işığışok, 2014: 169). İlgili fona devredilen miktar, kişinin işsizlik ile doğrudan karşı karşıya kaldığı durumda ve belli süre sınırlamasıyla kendisine işsizlik sigortası olarak geri dönüş yapmaktadır. Böylelikle arzulan, bireyin boşta kaldığı süre zarfında aynı zamanda satın alma gücünde zayıflamalar yaşansa dahi, bu gücün sıfıra inmemesi olmaktadır (Biçerli, 2000: 452).<sup>8</sup> Aynı süre içerisinde birey, kamu istihdam ofisi eliyle yeni bir iş bulabilme olasılığına sahip olacaktır.

<sup>8</sup> ILO’ nun 102 Sayılı Sözleşme’ sinin 67. Maddesine göre işsizlik ödeneği, evli ve iki çocuklu bir erkek işsiz birey için çalışırken elde ettiği son ücretinin %45’ inden az belirlenemeyecektir. Fakat kimi ülkelerde bu oranın daha yüksek belirlenebildiği görülmektedir (Işığışok, 2014: 172).

İşsizlik sigortasının uygulama gerekçesi ile doğurduğu sonuçlar zaman zaman farklı değerlendirmelere konu olmaktadır. Biçerli' ye göre, işsizlik sigortası, bireyin rezervasyon ücretini artırarak kendilerine önerilen işleri kabul etme hususunda seçici davranmalarıyla sonuçlanmaktadır (Işığışık, 2014: 169). 1997' de yayımlanan ve 20 OECD ülkesinde yapılan, Nickell' in çalışmasında ise işsizlik sigortası kapsamında bireysel düzeyde yapılan ödemelerde %10' luk bir artışın ya da işsizlik sigortasının süresinde 1 aylık uzatmanın, işsizlerin sayısında %1' lik bir artışa tekabül ettiği öne sürülmektedir (Varçın, 2004: 17). Aynı şekilde ABD' de işsizlik sigortası hakkında O' Leary ve Wandner tarafından yürütülmüş bir araştırmada da işsizlik sigortası tutarında %10' luk bir artışın, işsizlik süresinin bir hafta uzamasıyla sonuçlandığı saptanmıştır (Varçın, 2004: 17).

Türkiye' de işsizlik sigortası, 25.08. 1999 Tarihli ve 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile beraber yürürlüğe girmiş; 2000' li yılların başında uygulanmaya başlanmıştır. Buna göre, oluşturulan fon hizmetlerinin ve işsizlik tazminatının ödenmesi faaliyetleri İŞKUR bünyesinde oluşturulan birimlerce yönetilmektedir (Aydın, 2011: 27). Fonun gelirleri, devlet desteği, işveren ve işçi katılımları ve faiz gelirlerinden oluşmaktadır. Ödenecek prim, 17.09.2004 tarih ve 5234 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle, %1 işçi, %2 işveren ve %1 devlet katkısı şeklinde oluşmaktadır (5234 Sayılı Kanun, 2004). Edimsel yapı dolayısıyla Kanun' da, işsiz kalan bireyin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için, işten ayrılmadan önceki son 120 gün eksiksiz olmak kaydıyla en az altı yüz gün prim ödenmiş olması gerekliliği belirtilmektedir (4447 Sayılı Kanun, 1999). Böylelikle birey, işsiz kaldığı durumda başvuru yoluyla, en fazla on ay süreyle ve en çok asgari ücretin brüt tutarının yüzde sekseni miktarında olmak kaydıyla işsizlik sigortası almaya hak kazanabilecektir. 600 gün prim ödeyenler için işsizlik ödeneği alabilme süresi 180 gün iken, 900 gün prim ödemiş olanlar için 240 gün ve 1080 gün prim ödemiş olanlar için 300 gündür. Bu durumun zaman zaman birey gereksinimlerini yeteri kadar karşılamadığı ifade edilebilmektedir. Zira ödenek, bireyin son 4 aylık prime esas kazançlarının yüzde kırkı olarak belirlenmektedir ve asgari ücret seviyesinin brüt tutarının yüzde seksenini geçememektedir. Böyle bir uygulamanın bireyin işgücü piyasasına tekrar girmesinde, iş arama faaliyetlerinin maliyetinde vb. ve satın alma gücünün korunması ile geçimini sürdürebilmesinde ne ölçüde etkin olacağı tartışılabilir.

#### **1.4.1.2. İşsizlik Yardımı ve Sosyal Yardımlar**

Çalışmada önceden belirtildiği gibi, işsizlik tazminatı olarak tanımlanan kümenin bir diğer alt kümesini ise, işsizlik yardımı almaktadır. Yardımın niteliği, işsizlik sigortası gibi bir edim özelliği olmaktan ziyade, devletin ilgili yardımlar eliyle vatandaşlarının yoksulluğunu törpüleyici bir işlevle donatılmasıdır. Dolayısıyla finansman hususunda tek sorumlu devlet olup, maliyetler genel bütçeden karşılanmaktadır (Işığışık, 2014: 173). Bu politikada, işsizlik sigortasına hak kazanamayan işsiz bireyler hedeflenmektedir (Varçın, 2004: 15).

Gelir desteği sunmayı hedefleyen PİPP programlarından bir diğeri sosyal yardımlar olmaktadır. Bu yardımlar, bireye işgücü piyasasına girme/ yeniden girmeye katkı koyabilmekten ziyade, yoksul duruma düşmüş bireylere ve ailelere mal ve nakit olmak üzere devlet desteği niteliği taşımaktadır. Bu hususta kimi ülkelerde refah programları kapsamında ve gelir testi uygulaması üzerinden daha sistematik bir biçimde uygulandığı söylenebilmektedir (Varçın, 2004: 18). Bununla beraber sosyal yardımların yoksul bireylerin ve ailelerin klientalist ilişkiler (Gökbayrak, 2009: 61) çerçevesinde siyasal iktidarlar tarafından destekçileri için razı gelinen bir hizmet sunumu olduğu algısı kimi ülkelerde tartışmalar yaratabilmektedir. Sosyal yardımların dağıtım sorunu, gelir desteği sağlayıcı bir PİPP olsa da “kime, neden ve nasıl verilmektedir?” soruları ışığında yanıtlanabilmektedir. Sorunu en aza indirme amacıyla, bireye sosyal yardım iletme koşulları, gelir testi, kurumlararası koordinasyon vb. uygulamaların kullanılmasıyla ve haneye giren toplam gelir gözetilerek oluşturulmaktadır (Varçın, 2004: 18, Aydın, 2011: 31). Bu bakımdan özellikle sosyal yardım vakıfları ve kamu istihdam kuruluşlarının entegre olmaları dahi yakın ve koordine bir biçimde çalışmaları daha iyi sonuçlar verebilecektir (OECD, 2005: 189).

#### **1.4.1.3. Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatı uygulaması da gelir desteği sunmayı hedefleyen bir diğeri PİPP programı olarak kabul edilmektedir. Uygulamayla, işinden çıkarılan bireyin çalıştığı yıllar karşılığında tazminat ile ödüllendirilmesinden çok işverenlerin işten çıkarma fikrini kolaylıkla gerçekleştirememeleri amacının güdüldüğü söylenebilmektedir

(Kumaş, 2011: 92; Varçın, 2004: 19). Aynı zamanda kıdem tazminatının işverene yükleyeceği yeni işçi maliyetlerini engellediği de ifade edilebilecektir (Varçın, 2004: 19). Fakat bu fikrin doğrudan karşısında kıdem tazminatı maliyetiyle baş etmek istemeyen işverenin, işçinin kendi rızasıyla işten ayrılmasına dönük çaba göstermesi de yer alabilmektedir (Varçın, 2004: 20).

Türkiye, Dünya Bankası' nın "Doing Business Employing Workers" çalışması verilerine göre, kıdem tazminatı yükü sıralamasında, %23,1 ile toplam 183 ülke arasında 24. sıradadır (Kumaş, 2011: 78). Ancak söz konusu oran, Kanun metnine göre %23,1 olmakla beraber, 2008 yılı itibarıyla fiili olarak %22 olarak bulgulanmıştır (Karadeniz, 2011: 117). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun geçici 6. Maddesinde, kıdem tazminatı için bir fonun kurulacağı ve fonun kuruluşuyla ilgili kanunun yürürlüğe gireceği tarihe dek işçilerin kıdem tazminatlarının 1475 Sayılı Kanun'un 14. Maddesi hükümlerine göre hesaplanacağı hükme bağlanmıştır. Kıdem tazminatının uygulaması olarak, bir işçinin Türkiye' de kıdem tazminatı hakkına sahip olabilmesi için ilgili işyerinde çalışarak bir yılı tamamlaması ve işçinin iş sözleşmesinin kendi kusuru ve isteğiyle sona ermemesi gerekmektedir.<sup>9</sup> Bu durum, işverenler tarafından suiistimale açık bir yapı olasılığı da içinde barındırmaktadır. Kıdem tazminatı oluşumunu önlemek isteyen bir işveren, özellikle iş güvencesi koşullarının da oluşmadığı işletmelerde bir yılın tamamlanması konusunda yasanın boşluklarından yararlanmaktadır.

#### **1.4.1.4. Erken Emeklilik**

Bir diğer PİPP ise erken emeklilik uygulamasıdır. Uygulama, ülkeler tarafından özellikle yapısal uyumun gözetildiği dönemlerde gündeme gelebilmektedir (Varçın, 2004: 20). Ancak ülke sosyal güvenlik sistemini uzun vadede zorlayabilme etkisini de içinde barındırmaktadır. Erken emeklilik politikası, genç işsizliği ile mücadele ederken aynı zamanda sistemden görece yaşlı kabul edilecek işçilerin işgücünden ayrılması anlamına gelmektedir. Bu hususta farklı ülkelerde izlenen yol, emeklilik yaşına 1,5 ilâ 3 yıl kalmış bireylerin sistem dışına alınmasıdır (O'Leary vd., 2001: 26). Bu da başlı başına sistemdekilere bağımlılığı artan bir emekli toplamına yol açabilir. Böylelikle uzun dönemde, işgücü piyasasına yeni giren işçiler için sistemin restorasyonu daha geç emekli edilme politikasına evrilebilmektedir. Dolayısıyla özellikle devletin sosyal

<sup>9</sup> İstisnası, 4857 Sayılı Kanun' un 24. Maddesindeki haklı nedenle derhal fesih koşullarıdır.

harcama maliyetlerini ciddi anlamda yükselebilecek bu politikanın, bir ülkede sıklıkla uygulanabilmesinin herhangi bir yolu olmayacaktır.

#### **1.4.1.5. Bildirim Süreleri**

Bildirim (ihbar) süresi de PİPP olarak değerlendirilebilmektedir. Bir bireyin işten çıkarılma durumu ile birden karşılaşmaması adına, ilgili işyerinde çalıştığı süre ile orantılı bir biçimde kendisine bir bildirim süresi tanınmaktadır. Bu bakımdan örneğin Türkiye’ de 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 17. Maddesi hükümleri uyarınca, bir işyerinde altı aydan az çalışmış bir bireye ilişkin bildirim süresi 2 hafta olmaktadır.<sup>10</sup> Dolayısıyla birey, iki hafta öncesinden işten çıkarılacağını biliyor olacak ve buna göre planlamasını yapabilecektir. Bu planlamanın hayata geçirilebilmesi amacıyla ve İş Kanunu’nun ilgili hükümleri neticesinde, bildirim süreleri içerisinde günde en az iki saatin işveren tarafından bireye iş arama izni olarak verilebilmesi sağlanmaktadır.

#### **1.4.1.6. Ücret Garanti Fonu ve Kısa Çalışma Ödeneği**

PİPP olarak nitelendirilebilen son iki uygulama ise ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneğidir. Ücret garanti fonunun bir işverenin ödeme gücü çökmesi durumunda çalışanların en azından son üç aylık ücret alacaklarının devlet tarafından güvence altına alınması olarak tanımlanması mümkündür (Aydın, 2011: 29). Ücret garanti fonu, Türkiye’ de 4857 Sayılı İş Kanununun 33. Maddesi hükümleri uyarınca uygulanmakta iken, 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunun 17. Maddesi ile 4447 Sayılı Kanun Ek Madde 1 kapsamına alınmış ve bu çerçevede uygulanmasına devam edilmektedir.

Türkiye’ de uygulanan kısa çalışma ödeneği ise, Tiryaki tarafından “genel ekonomik kriz ya da Bakanlıkça kabul edilebilecek zorlayıcı nedenler sebebiyle işverenin üretimi en az üçte bir oranında azaltmak zorunda kalması ya da üretimi kısmen veya tamamen durdurması hallerinde işçilerin gelir kaybını gidermeyi amaçlamaktadır” şeklinde tanımlanmaktadır (Aydın, 2011: 29). Bu ödenek, İşsizlik Sigortası tutarını geçmemektedir.

---

<sup>10</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu’nda 6 ay ilâ 1,5 yıl arasında ilgili işyerinde çalışmış bir işçi için bildirim süresi 4 hafta, 1,5 yıl ilâ 3 yıl arasında 6 hafta ve nihayet 3 yıldan fazla çalışmış bir işçi için ise 8 hafta olarak belirlenmiştir.

#### 1.4.1.7. İş Kaybı Tazminatı

1980' li yıllar ve devamında Türkiye' de yapısal değişiklik adımlarından bir tanesi de Kamu İktisadi Teşekkülleri' nin özelleştirilmesi ya da kurumsal olarak yeniden yapılanması olmuştur (Varçın, 2004: 114). Dolayısıyla bu kuruluşlarda istihdam edilen işçilerin uğrayabileceği iş kaybı, belirli koşullar altında ve bir ödeme çerçevesinde tazmin edilmeye çalışılmaktadır. Bu bakımdan 24.11.1994 tarihli ve 4046 Sayılı Özelleştirme Kanunu çıkarılmıştır ve Kanununun 21. Maddesi iş kaybı tazminatını düzenlemektedir. Kanuna göre;

550 gün hizmeti bulunanlara 90 gün,

1100 güne kadar hizmeti bulunanlara 120 gün,

1650 güne kadar hizmeti bulunanlara 180 gün ve

2200 güne kadar hizmeti bulunanlara 240 günlük ödeme yapılması kararlaştırılmıştır.

Uygulama, yapısal değişim sürecinde ve sonrasında, özelleştirme gibi köklü bir dönüşümün olumsuz sonuçlarını hafifletmeye dönük bir PİPP olarak görülmektedir. Bununla beraber, bu kapsamda yapılacak ödemelerin işsizler ve dolayısıyla işsizlerin aileleri için ne ölçüde bir tazmin anlamına geldiği tartışmalıdır. Zira değişimlerin yarattığı en büyük kayıp, istihdam dışına çıkma olasılığıdır ve olasılık gerçekleştiğinde mağdur durumuna düşecekler için uygulanması gereken en önemli politika, PİPP' e nazaran AİPP olmalıdır.

Bu kısmın girişinde de belirtildiği üzere, ilgili politika ve programların temel niteliği ve işlevi, hukuksal çerçeve sınırları içerisinde işgücü piyasası dışına çıkmak durumunda kalmış ve işsizliğin getirdiği olumsuz sonuçları yüklenen bireylerin zararlarını gidermektir. İzleyen kısımda ise, özellikle işgücü piyasası içerisindeki yapısal dönüşümlere uyum sağlaması hedeflenen bireyler için kurgulanan aktif işgücü piyasası politikaları ve programları anlatılacak, Türkiye' de bu politikalar ve programların ne şekilde yürütüldükleri incelenecektir.



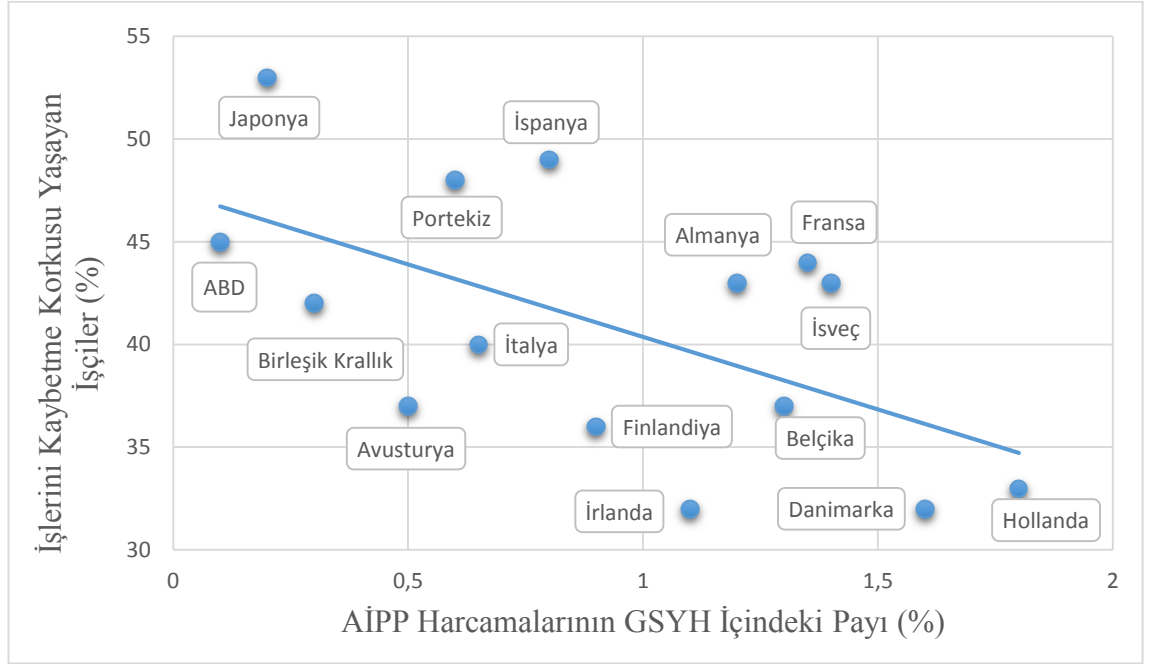
#### 1.4.2. Aktif İşgücü Piyasası Programları

İşsizlere yalnızca gelir desteği sağlanması aracılığıyla uygulanan politikalar “pasif” olarak nitelendirilirken, sınıflandırmanın diğer ögeleri “aktif” işgücü piyasası politika başlıkları olarak değerlendirilmektedir. Böylelikle politikaların temel öngörüsü, emek arzı ve emek talebi arasındaki eşleşme sorununu törpüleme ve işgücü piyasası aksaklıklarını gidermenin yanında, birincil olarak kişilerin istihdam edilebilirliğine ilişkin olasılıkların artırılabilmesidir (Karabulut, 2007: 45). AİPP’ yi PİPP’ ten ayıran temel fark istidama ilişkindir. Bununla beraber, dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğini ve fırsatlarını artırarak sosyal eşitliğe katkıda bulunmak ve konjonktürün duraklama dönemlerinde istihdamı istikrarlı kılp, genişleme dönemlerinde işgücü piyasalarına ilişkin darboğazları gidermek vb. amaçlar da bu ayırmda AİPP ile temsil edilmektedir (Işığık, 2014: 175).

Özellikle gelişmekte olan ülkelerin genç işsiz havuzundaki doluluk göz önünde tutulduğunda, süresi belirsiz ve miktarı düşük bir gelir desteği sağlamanın karşısına mesleki beceriler kazandırarak yapısal değişimlere uyumlulaştırma ve o havuzdan işgücü piyasasına giriş/ yeniden giriş imkânı yaratılmaktadır. Bu şekilde ülkeler, küreselleşmenin ve teknolojik değişikliklerin istihdama olası olumsuz etkilerinden işçilerin korunması amacını daha etkili bir biçimde gerçekleştirebilecektir (Pierre, 1999: v). Bununla beraber, AİPP’ nin kimi çalışmalarda genç işsizlerden ziyade kadınlar ve işgücü piyasasına yeniden dahil olacaklar için etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu bakımdan bireylerin, özellikle kadınların, işgücü piyasasına giriş şansı bulabilmeleri, çocuk bakımı hizmetleri veya çocuk bakımı maliyetlerine katkı eliyle daha başarılı hale gelebilmektedir (Auer vd., 2005: 15).

PİPP ve AİPP arasında yapılan karşılaştırmanın, iki farklı politika biçimi arasında bir üstünlük değerlendirmesi olarak değil, bir ekonominin iş yaratma, eğitim kazandırma ve gelir elde edebilirliği aynı anda artırabilmesinin yollarının birlikte aranması olarak ele alınması gerekmektedir. Bu bakımdan genel olarak İPP, ekonomik büyüme ve istihdam yaratımına ilişkin makroekonomik politikalar çerçevesinde daha ciddi katkılar sunabilecektir (Auer vd., 2005: 15).

## Şekil 2. AİPP Harcamaları ve İşgücü Piyasasında Güven Arasındaki İlişki



**Kaynak:** Auer vd. (2005: 4) tarafından OECD' nin 2001 tarihli "Knowledge, Work Organisation and Economic Growth" raporu ve International Survey araştırmasının elde ettiği veriler ile oluşturulmuştur.

AİPP' ye dair incelenebilir olgulardan biri de iş güvencesi algısına herhangi bir katkısının olup olmadığıdır. Şekil 2' de farklı ülkelerin AİPP harcamaları ile ilgili ülkede istihdamda bulunan işçilerin işlerini kaybetme korkusu yaşaması arasında bir ilişkinin olup olmadığına dair yapılan çalışmaların sonuçları yer almaktadır (Auer vd., 2005: 4-5). Bu bakımdan, Hollanda GSYH' sinin %1,8' i ile AİPP programlarına en çok harcama yapan ülke iken, istihdamda bulunan işçilerin işlerini kaybetme korkusu yaklaşık %32 ile görece düşük seviyede olduğu saptanmıştır. Bununla beraber, GSYH' sinin yaklaşık %0,1' ni AİPP' ye ayıran ABD ve yaklaşık %0,2' sini ayıran Japonya özelinde, iş kaybetme korkusu yaşayan işçiler sırasıyla %45 ve %53 gibi yüksek bir oranda ifade edilmektedir. 2004 yılında yapılan bir ILO çalışması (2004: 119) da bu verileri desteklemekte, AİPP harcamaları ile iş güvencesi arasında pozitif bir ilişkinin varlığı kabul edilmektedir.

AİPP' ye ilişkin genellikle sorulan iki temel soru şu şekilde formüle edilebilmektedir: Birincisi, program katılımcıları işgücü piyasasına sokulabilmiş midir? İkincisi, katılımları sonrası aylık kazançlarında herhangi bir artış söz konusu mudur? (Daha geniş bilgi için Bkz. Auer vd. 2005: 3). Fakat programların etkisini değerlendirme hususunda sosyal uyum etkisini, talep uyarıcı etkiyi ve program

katılımcıları tarafından üretilen mal ve hizmetlerin değerini ölçmek de önem arz edecektir (Auer vd., 2005: 3). Bu aşamada AİPP'lerin amaçsal olarak ayrıştırılarak ifade edilmesi gerekecektir. Çünkü, AİPP bileşenlerini oluşturan programlar ve yürütülme amaçları farklılaşmaktadır.

Tablo 3' te, OECD ülkelerinde 2012 ve 2013 yılları arasında AİPP'ye ülkeler GSYH'ları içerisinde ne kadar kaynak harcadığı belirtilmektedir. Çalışmanın alan araştırması kısmında aynı tarih dilimi içerisinde, Denizli' de İŞKUR aracılığıyla yürütülen AİPP' nin etkinliğine dair değerlendirmeler yapılacaktır. Ancak OECD verilerinden oluşturulan tabloda Türkiye' de ilgili yıllarda yapılan AİPP harcamaları bulunmamaktadır.

Tabloya göre, 2013 yılında Danimarka ve İsveç sırasıyla 1,82 ve 1,35 oranlarıyla GSYH'ları içerisinde AİPP programlarına en fazla kaynak ayıran iki OECD ülkesi olmaktadır. Yedi program sınıflandırması içerisinde Danimarka, en fazla harcamayı korumalı istihdam ve mesleki eğitim başlığında yaparken, İsveç ise özellikle istihdam sübvansiyonları ve kamu istihdam hizmetlerine kaynak ayırmakta gözükmektedir. Şili, Meksika ve ABD ise, AİPP programlarına GSYH'ları içerisinde en az kaynak ayıran OECD ülkeleridir.

**Tablo 3. OECD Ülkelerinde AİPP Programlarına İlişkin Kamu Harcamalarının**

	AİPP Programları (% GSYH)													
	1. Kamu İstihdam Hizmetleri		2. Mesleki Eğitim		4. İstihdam Teşvikleri		5. Korunmalı İstihdam ve Rehabilitasyon		6. Doğrudan İş Yaratımı		7. Girişim Sübv.		TOPLAM AİPP Programları (1-7)	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Avustralya	0,16	0,15	0,01	0,01	0,01	0,01	0,07	0,06	0,01	-	0,01	0,01	0,27	0,23
Avusturya	0,17	0,17	0,44	0,47	0,04	0,04	0,03	0,02	0,05	0,05	0,01	0,01	0,72	0,76
Belçika	0,21	0,21	0,15	0,15	0,22	0,15	0,14	0,14	0,07	0,07	-	-	0,78	0,72
Kanada	0,10	0,10	0,08	0,08	-	-	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,24	0,23
Şili	0,03	0,03	0,04	0,03	-	-	-	-	0,04	0,03	-	-	0,10	0,09
Çek Cumhuriyeti	0,11	0,11	0,01	0,02	0,02	0,04	0,09	0,09	0,02	0,04	-	-	0,25	0,30
Danimarka	0,33	0,32	0,54	0,53	0,39	0,40	0,60	0,57	-	-	-	-	1,85	1,82
Estonya	0,10	0,10	0,14	0,11	0,02	0,02	-	-	-	-	0,01	0,01	0,28	0,23
Finlandiya	0,15	0,15	0,50	0,49	0,15	0,16	0,10	0,10	0,09	0,10	0,01	0,01	0,99	1,01
Fransa	0,25	..	0,33	..	0,03	..	0,09	..	0,13	..	0,04	..	0,87	..
Almanya	0,33	0,35	0,22	0,24	0,03	0,02	0,03	0,03	0,03	0,02	0,03	0,01	0,67	0,67
Yunanistan	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Macaristan	0,07	0,08	-	-	0,13	0,12	-	-	0,46	0,57	0,01	0,01	0,67	0,78
İrlanda	0,17	0,16	0,40	0,38	0,07	0,07	0,01	0,01	0,25	0,26	-	-	0,90	0,88
İsrail	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
İtalya	0,12	0,09	0,14	0,15	0,18	0,16	-	-	-	-	0,01	0,01	0,46	0,41
Japonya	0,05	0,05	0,05	0,04	0,06	0,05	-	-	0,04	0,02	-	-	0,21	0,16
Güney Kore	0,02	..	0,07	..	0,04	..	0,04	..	0,11	..	0,02	..	0,29	..
Lüksemburg	0,06	0,05	0,05	0,04	0,36	0,40	0,01	0,01	0,15	0,15	-	-	0,63	0,64
Meksika	-	-	0,01	0,01	-	-	-	-	-	-	-	-	0,01	0,01
Hollanda	0,28	0,26	0,11	0,09	0,03	0,03	0,42	0,42	0,05	0,04	-	-	0,88	0,85
Yeni Zelanda	0,09	..	0,12	..	0,01	..	0,05	..	-	..	-	..	0,28	..
Norveç	0,12	0,13	0,15	0,11	0,09	0,09	0,16	0,17	-	-	-	-	0,53	0,50
Polonya	0,08	..	0,01	..	0,10	..	0,19	..	0,01	..	0,05	..	0,44	..
Portekiz	0,11	0,04	0,27	0,30	0,08	0,09	0,01	0,04	0,02	0,03	-	-	0,49	0,50
Slovakya	0,07	0,05	-	-	0,08	0,08	0,05	0,05	0,01	0,01	0,05	0,03	0,25	0,22
Slovenya	0,09	0,09	0,04	0,05	0,03	0,06	-	-	0,06	0,12	0,04	0,05	0,27	0,37
İspanya	0,08	..	0,15	..	0,21	..	0,03	..	0,03	..	0,11	..	0,61	..
İsveç	0,27	0,29	0,10	0,13	0,64	0,64	0,25	0,28	-	-	0,01	0,01	1,28	1,35
İsviçre	0,11	0,11	0,16	0,17	0,06	0,06	0,21	0,22	-	-	-	-	0,54	0,56
Birleşik Krallık	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
ABD	0,03	0,03	0,04	0,04	0,01	0,01	0,03	0,03	-	-	-	-	0,12	0,11
OECD	0,13	0,13	0,15	0,15	0,11	0,11	0,09	0,09	0,06	0,06	0,01	0,01	0,55	0,56

**Dağılımı, 2012-2013 (GSYH' nin Yüzdesi Olarak)****Kaynak:** OECD Database on Labour Market Programmes, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en>.

İlgili yazın ekseninde, AİPP üzerine fazlaca farklı sınıflandırmanın söz konusu olduğu görülmektedir. Ancak çalışmada, politika programları Biçerli (2000: 454) ve Işığışok' un (2014: 178) eserleriyle örtüşerek, beş grupta incelenecektir.

#### **1.4.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları**

Ücret ve istihdam sübvansiyonları, işverenlere yönelik olarak, istihdam ettikleri işçiler karşılığında devlet tarafından sağlanan vergi indirimleri, sosyal sigorta prim teşvikleri vb. uygulamalardan oluşan bir AİPP' dir (Işığışok, 2014: 178). Bu bakımdan ülkeler bakımından arzulanan, işgücü maliyetlerini azaltmak ve böylelikle istihdamı artırmak olmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 109). OECD ülkeleri arasında en az kaynak ayrılan bu sübvansiyonlar, AİPP içerisinde ortalama %10' luk harcamaya tekabül etmektedir (Özşuca, 2003: 144). İlgili sübvansiyonlar aracılığıyla ülkeler, bu programlar aracılığıyla desteklediği belgelenen bireyleri işe almaları karşılığında, işverenlere bu bireylerin ücretinin bir kısmının karşılanacağı veya çeşitli vergi indirimlerine konu olacağı taahhüdünü vermektedirler (Biçerli, 2005: 6, Işığışok, 2014: 178).

Kapsam itibarıyla ücret sübvansiyonları, Biçerli' ye göre “genel sübvansiyonlar”, “yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlar” ve “marjinal sübvansiyonlar” olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Işığışok, 2014: 179). Genel sübvansiyonlar adı üzerinde herhangi bir kıstas barındırmadan uygulanan istihdam teşviki olarak görülebilmektedir. İstihdama yeni katılım hususunda doğrudan bir etkisi olmaktan ziyade olumsuz etki yaratabildiği öne sürülmektedir (Işığışok, 2014: 179). Sübvansiyonlar içerisinde yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlar ise tam olarak bu işe yarıyor gözükmemektedir. Zira aslında teşvik, istihdama dahil edilen yeni işçiler söz konusuysa gerçekleşmektedir. Bu sübvansiyon türünde, istihdam edilen her bir yeni işçi için ücret düzeyinde devlet desteği verilebilmektedir.

Üçüncü ve son ücret sübvansiyonu türü ise marjinal sübvansiyonlar olarak nitelendirilmektedir (Işığışok, 2014: 179). İlgili sübvansiyonlar aynı zamanda en etkili kabul edilmektedir. Çünkü genel sübvansiyonlarda bir “etkinlik kaybı” etkisi gerçekleşme olasılığı vuku bulabilmektedir. Yani sübvansiyonlar olmasa dahi aynı bireyler aynı işe istihdam edilecek olabilmektedirler ve etkisi bu şekilde sıfır olabilir.

Yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlar ise süreklilik arz edecek bir biçimde işgücü devrinin işverenler tarafından gözetilmesiyle sonuçlanabilmektedir. Fakat marjinal sübvansiyonlar, belirli bir istihdamın üstüne ilişkin ilâve katılım için uygulandığından daha etkin bir AİPP olabilmektedir (Işığışok, 2014: 179).

İşgücü piyasasına girme hususunda, özellikle dezavantajlı grupların daha fazla lehine kullanılacak bu AİPP programıyla hem işçilere hem de işverenlere ekonomik ve sosyal açıdan fayda sağlanabileceği ifade edilebilir (Özşuca, 2003: 142, Işığışok, 2014: 180-181). Ayrıca bu programın ülkelerin kayıtdışılık ile mücadelesine olumlu katkıları olacağı da öne sürülebilir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 109). Diğer taraftan, bu uygulamalar bir “ikame” etkisine de sebep olabilmektedir. Yani işverenlerin işçi maliyetlerini azaltabilmesi bakımından program kapsamında istihdam edilecek potansiyel işçiler, sübvansiyon dahilinde sayılmayan diğer işçilerle karşılaştırıldığında tercihe dayalı sorunlar oluşturabilmektedir.

#### **1.4.2.2. Kendi İşini Kuracaklara İlişkin Yardım Programları**

AİPP kapsamında değerlendirilen programlardan bir diğeri, kendi işini kuracaklara yardım uygulamasıdır. Fakat adından da anlaşılacağı üzere bu programları diğer AİPP’lerden ayıran özellik, kendi hesabına çalışma olarak işgücü piyasasında yer almayı kolaylaştırıcı etkisi olmaktadır. Yani düzenli ücretlilere ilişkin kurgulanmamaktadır (Işığışok, 2014: 181).

Bu programların tarihi de 1980’li yıllar olmaktadır. Zira kendi hesabına çalışma biçimi, bu yıllar itibarıyla özellikle ve öncelikle gelişmiş ülkelerde bir artış göstermiştir. Dolayısıyla ülkeler de söz konusu artış paralelinde çeşitli politikalar uygulayarak bu istihdam biçimine destek sunmaya başlamışlardır. Bu bakımdan 1980’li yıllardan itibaren imalat sektörünün istihdamdaki payının hizmet sektörü aleyhinde gerilemesi, kadınların işgücüne katılma oranlarının artması ve işgücünün yaşlanması vb. gerekçeler kendi hesabına çalışmayı artıran unsurlar olarak gözükmektedirler (Işığışok, 2014: 182).

1990’li yıllarda AB üyesi ülkelerde ortalama olarak %10 seviyesine yükselen işsizlik oranının ve düşen istihdam oranlarının, bu ülkeleri Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) adıyla ortak bir AİPP oluşturulması hedefine sürüklediği belirtilmişti (Işığışok, 2014: 182). İşte bu stratejinin temel başlıklarından biri de girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan işsizlikle mücadele bakımından

bireylerin işlerini kurmalarını sübvans etmek, vergi yükümlülüklerini azaltmak ve danışmanlık hizmeti sunmak vb. destekler ülkelerin uyguladığı bir politika haline gelmiştir. Yine de OECD ülkeleri arasında ve AİPP' ye yapılan harcamalar göz önünde tutulduğunda, Dar ve Tzannatos, kendi işini kuracaklara ilişkin yardım hizmetlerinin harcamaların yalnızca ortalama %10' unu oluşturduğunu düşünmektedir (Özşuca, 2003: 146).

Bununla beraber, kendi işini kuracaklara ilişkin yardım programlarının etkinliği uzun vadede azalan bir seyir izlemektedir. Zira kendi işini kurmak üzere yardımlar elde eden bireyin genellikle kurduğu işletmeyi henüz faaliyetinin ilk yılında kapattığı gözlenmektedir. Özellikle Danimarka' da 1990' lı yıllarda gerçekleştirilen girişimlerin %60' ının henüz ilk yılında faaliyetini durdurduğu Dar ve Tzannatos tarafından saptanmıştır (Özşuca, 2003: 145). Ayrıca, bu programlar genellikle herhangi bir hedef kitle belirlemeksizin yürütülse de, Hollanda özelinde kadınlar ve orta yaş grubu arasında daha sonuçlar vermiştir (Özşuca, 2003: 145).

#### **1.4.2.3. Doğrudan Kamu İstihdamı Yoluyla İş Yaratımı**

Uzun dönemli işsizlerin toplam işsizler içindeki oranının arttığı ekonomik kriz, özelleştirme vb. dönemlerde, kamu eliyle doğrudan istihdam sağlanabilmektedir. Bu durum ülkeler hükümetlerince bir sosyal devlet olma gereği olarak görülebilmektedir. Nitekim Biçerli' ye göre (2000: 460), uzun dönemli işsizliğin azaltılması ve bireylerin satın alma gücünün yükseltilmesi amacı da bu “son çare” politikasının bir çıktısı olabilmektedir. Aynı zamanda bireylerin çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmemeleri de amaçlanabilmektedir (Özşuca, 2003: 147). Bu politikanın uygulanışı her ülkede benzer programlar kullanarak olmamaktadır. Zira ekonomik açıdan Neo-Liberal politikaları savunan veya sürdüren ülkeler açısından doğrudan kamu istihdamını sağlamak, kamu iktisadi teşekkülleri kurmak veya var olan teşekküllerin hacmini genişletmek yoluyla olmayacaktır (Işığışok, 2014: 184).

Doğrudan kamu istihdamı da bir uygulama olarak dezavantajlı gruplara (eğitim ve vasıf düzeyi düşük bireyler, kadınlar, eski hükümlüler vb.) ve özellikle de gençlere yönelik kurgulanabilmektedir. Kapsam, ekonominin istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı olduğu konjonktürde iş bulması en zor kabul edileceklerden oluşturulabilmektedir. Ayrıca bu tür programların işverenin kamu veya kâr amacı

gütmeyen kuruluşlar olduğu ve yaratılan işlerin çevre temizliği, ağaçlandırma, park ve bahçe sulama vb. gibi, genellikle geçici ve sosyal fayda gözetilerek yapılandırıldığı da söylenebilir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 111). OECD' ye göre, üye ülkeler içerisinde yürütülen AİPP programlarına ilişkin harcamaların genellikle ortalama %15.7' si doğrudan kamu istihdamına yönelik olmaktadır (Özşuca, 2003: 148).

Bu programların zaman zaman zorunlu çalışma programları olarak da ilerletilebildiği görülmektedir. Bu bakımdan niyet, işsizlik sigortasından yararlanan ama çalışma niyeti olmayan bireylerin, faydayı bir suiistimal aracı olarak görüp görmediklerinin sınanması da olabilir (Işığışok, 2014: 185). Sınama itibarıyla, zorunlu çalışma programlarını dışlayan bireylerin bir PİPP edimi olarak işsizlik sigortasından mahrumiyeti de söz konusu olabilecektir. Bu durum, sosyal devlet ilkesiyle bağdaşabilecek bir uygulamaya kapı açmamaktadır. Zira bir devletin vatandaşlarının niyetini okumak ve buna göre davranmak gibi bir faaliyet içine girmesi, bireyin çalışma konusunda istek sergilememe özgürlüğünü zedeleyebilir. Aynı şekilde, kayıtma benzeri algılanabilecek her durum için, kamu kaynaklarından yararlanan bireyin aslında hak etmediği bir işlem görmesi olasılığı gerçekleşebilir.

#### **1.4.2.4. Mesleki Eğitim Programları**

Bir diğer AİPP uygulaması, mesleki eğitim programlarıdır. Bu programlar, işsizlere ve işsizlik riskiyle karşı karşıya olanlara çeşitli niteliklerin kazandırılması olarak özetlenebilmektedir (Dar ve Tzannatos,1999: 6, Özşuca, 2003: 140, Varçın, 2003: 33). Böylelikle bireylerin işgücü piyasasına yeniden girebilmelerine veya işgücü piyasasından çıkmalarını önlemeye yönelik kurgulanmaktadır. Yapısal ve teknolojik dönüşümlere sahne olan işgücü piyasasının arz yönünde aksayan tarafı, bu şekilde programlarla uyumlulaştırma çabasına konu olabilmektedir. Aynı şekilde işgücü talebi de, verimlilik yükseltme kaygısının sonucunda bu tarz programların destekçisi ve işbirlikçisi haline gelebilmektedir. Bu kaygıların güdülmesi sonucu, mesleki eğitim programlarına ilişkin ilginin diğer AİPP' ye benzer bir biçimde dünyada özellikle 1980' li yıllar itibarıyla, ileri teknoloji kullanımının yaygınlaşmasıyla arttığını söylemek yanlış olmayacaktır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 104).

Mesleki eğitim programları olarak adlandırılan uygulamalar, ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılığın sebebi olarak hedef kitlenin seçimi ileri



sürülebilir (Özşuca, 2003: 140). Fakat genel olarak bu uygulamaların “sınıf düzeninde” ve “işbaşında” olarak iki kategoriye değerlendirilebileceğini söylemek mümkün olmaktadır.

Sınıf düzeninde eğitimin esas çıktısı, kuramsal düzeyde bilginin program katılımcılarına aktarılabilmesi aracılığıyla katılımcılara nitelik kazandırma olmaktadır. Nitekim işbaşında eğitim düzeninde, kuramsal olan kısımdan çok pratik gelişime hizmet söz konusu olmaktadır. Bu bakımdan kamu istihdam ofisi bu eğitimi işletmelerle işbirliği içinde ilerletebilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 106). Elbette her iki programın da etkileşimli bir yapı arz ettiği de ifade edilebilir. Fakat özellikle Almanya, Japonya, İngiltere ve Danimarka gibi birçok ülke AİPP programları üzerine yapılan çalışmalarda işbaşı eğitim programlarının sınıf düzeninde eğitimden daha faydalı olduğu (Auer vd., 2005: 35) ve daha ciddi çıktılar elde edilebildiği Biçerli (Işığışok, 2014: 187) ve diğer yazarlar tarafından saptanmıştır. Ayrıca, sınıf düzeninde eğitimin ölçülen işsizliği azaltabilirken aktüel işsizliğin değişmemesine neden olabildiği de ileri sürülebilir (Pierre, 1999: 3). Zira aslında birey, herhangi bir şekilde istihdamın bir parçası haline getirilmiş sayılmamaktadır. Fakat bu programların henüz devam ederken, program katılımcılarına iş aramak üzere zaman tanınmasının, yani tam zamanlı sayılabilecek bir eğitim uygulanmamasının, iş bulma konusunda daha hızlı sonuçlar sunacağı düşünülebilir (OECD, 2007: 210).

İşbaşı eğitiminin tamamlanmasını izleyen dönemde bireyler ilgili firmalarda istihdam edilmeye devam etmeseler dahi, vasıf kazanmış bir biçimde işgücü piyasasında talep edilebilirliklerini artırabilmektedirler (Özşuca, 2003: 141). Yine de çeşitli ücret sübvansiyonlarının da sağlanabildiği eğitim sürecinin bitmesinin, firmaların istihdam politikasında ilgili işçi aleyhine davranmasına yol açabildiği de ifade edilebilir. Bu durumun gerçekleşmemesinin tek güvencesi, istihdam sübvansiyonunun bu gibi hallerde firmalardan geri talep edilmesi olabilmektedir.

Son olarak, AİPP harcamaları içerisinde genellikle en yüksek paya sahip olan (ortalama %40 ilâ %60 arası) mesleki eğitim programlarının işsizlikle mücadelede uzun dönemli bir politika aracı olduğu ifade edilebilir. Bu bakımdan ilgili programların

çıktıları, kısa dönemli etkilerden ziyade orta ve uzun dönemde eksik istihdamı önleme hedefli olarak değerlendirilmelidir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2013: 105).<sup>11</sup>

#### **1.4.2.5. Eşleştirme ve İstihdam Danışmanlığı Hizmetleri**

AİPP içerisinde en geniş kapsamlı faaliyetin eşleştirme ve danışmanlık hizmeti olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Zira tarihsel süreç itibarıyla en eski kabul edilebilecek politika aracı olmasının yanı sıra diğer AİPP programlarına aracılık işlevi de taşımaktadır. ILO' nun hizmetlerin ücretsiz olarak sunulmasına ilişkin 1948 ve 1949 yıllarına ait senetlerin 100' ün üzerinde ülke tarafından imzalandığı Fretwell ve Goldberg tarafından ifade edilmektedir (Varçın, 2004: 24). Ayrıca, AİPP' lere ilişkin harcamaların yaklaşık olarak dörtte birinin bu hizmetlere aktarıldığı ifade edilebilmektedir (Özşuca, 2003: 140).

2007 yılında yapılan bir çalışmada, bazı ülkelerin istihdam danışmanlığı hizmetleri kapsamında yoğunlaştırılmış bir iş arama faaliyetine odaklandığı belirtilmektedir (OECD, 2007: 209). Bu bakımdan böyle ülkelerde işsizleri AİPP programlarına yönlendirme, bu faaliyetler başarısız kabul edildiği durumda başlamaktadır. İşgücü piyasasına yeniden girenler için iş arama desteğinin ve izleme faaliyetinin dikkate değer bir etki yarattığı söylenebilmektedir (OECD, 2007: 209).

Daha iyi bir iş arayan, çalışırken işsiz kalan veya ilk defa iş hayatına atılan birey ile işgücü talebi çeşitlenebilen işveren arasında köprü durumundaki bu hizmetler bütünü, işgücü piyasalarının özelliklerinden biri olan eksik bilginin giderilmesi ihtiyacı ile hareket etmektedir. Bu bakımdan programların yoğun iş arama faaliyeti sağlama yoluyla olası işsizlik süresini azaltabileceği de ifade edilebilir (Özşuca, 2003: 139). Bununla beraber, ilgili faaliyetlerin hızlıca yeniden istihdam edilme olasılığını artırdığı söylenebilse de, iş arayan bireylerin daha hızlı iş bulması, daha düşük ücret almalarına veya tekrar işsiz kalabilmelerine de yol açabilmektedir (OECD, 2007: 236).

Elbette hizmetlerin sunumunda etkinlik gözetilmesi gerekli bir husus olabilmektedir. Çünkü kamu, ilgili eşleştirmeyi yapma hususunda güvenilir olmadığı

---

<sup>11</sup> ABD' nin çeşitli eyaletlerinde uygulanan "önce iş" programlarının incelendiği bir çalışmada, bu programlara dair olumlu sonuçların gözlemlendiği ifade edilmektedir (Carcillo ve Grubb, 2006: 31). Bu program, katılımcılarına iş bulana ve iş bulduktan sonra bir müddete kadar geçici bir nakit yardımı sağlarken; Türkiye' de Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları eliyle düşük gelirli bireyler, yol masraflarının karşılanması vb. iş arama desteği sağlanmasını çağrıştıran bir programdır. Fakat yine de en etkili programların, büyük olasılıkla eğitim dolayısıyla iki veya daha fazla yıl sonrasında daha etkili görünen sınıf içi ve işbaşı eğitim programları eliyle olduğu yazında ifade edilmektedir (Carcillo ve Grubb, 2006: 31).

takdirde işgücü piyasaları nazarında kullanışlı bir araç haline de gelemeyebilir. Her ne kadar toplumsal gerginlikleri azaltma işlevi olduğu düşünülse de (Özşuca, 2003: 139), aynı zamanda köprü vazifesi gören konumundan dolayı işçi ve işveren kesiminin her iki tarafının gözünde “günah keçisi” haline de dönüşebilecektir. Bununla beraber, kötü kurgulanmış kurumsal yapı, farklı yönetsel kurumların birarada varlığı ve aralarındaki koordinasyonun sorunlu bir nitelik arz etmesi de, yalnızca eşleştirme ve danışma değil, bütün AİPP programlarını etkisiz kılacak bir durum yaratabilecektir (Auer vd., 2005: 49).

**Tablo 4. AİPP Yazınında Programlara İlişkin Ortak Bulgular**

Programlar	Kimin işine yarıyor?	Kimlerin işine yaramıyor?	Etkinliğe ilişkin genel gözlemler
<b>1. Sınıf içi eğitim</b>	İşgücü piyasasına tekrar girecek olan kadınlar	Orta yaşlı erkekler ve eğitim seviyesi düşük yaşlı işçiler	Kursların işgücü piyasası ile bağıntı düzeyinin yüksek olması önemlidir. İşverenlerin beklentisi “yüksek” nitelik olmaktadır. Programların ölçeğinin dar tutulması gerekir.
<b>2. İşbaşı eğitimi</b>	İşgücü piyasasına tekrar girecek olan kadınlar ve dul/ boşanmış kadınlar	Orta yaşlı erkekler	İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını doğrudan karşılamalıdır. Bu bakımdan, yerel işverenler ile güçlü ilişkiler gerektirmektedir.
<b>3. İş arama yardımı</b>	Çoğunlukla işsizlere, özellikle kadınlar ve dul/ boşanmış bireyler	-	İşsizlerin iş arama davranışlarının izlenmesinin artırılması ile birleştirilmelidir.
<b>4. Genç işsizliğine dair programlar (çıraklık eğitimi, istihdam sübvansiyonları, doğrudan iş yaratımı)</b>	-	Dezavantajlı, okulu terk etmiş gençler	Eğitim, mesleki beceri, iş bazlı öğretim ve genç bireyler ile ailelerine destekleyici hizmetlerin bir arada kullanılması, programların etkinliğini artırmaktadır.
<b>5. İstihdam sübvansiyonları</b>	Uzun dönemli işsizler ve işgücü piyasasına tekrar girecek olan kadınlar	-	Dikkatli bir gözetim ve denetim gerektirmektedir. Böylelikle istihdama ilişkin net kazançlar elde edilebilecektir. Fakat ikame etkisi söz konusu olabilecektir.
<b>6. Kendi işini kuracaklara ilişkin yardım programları</b>	40 yaş altı ve görece iyi eğitilmiş erkekler	-	Etkinliği uzun vadede azalan bir seyir izlemektedir.
<b>7. Doğrudan iş yaratımı</b>	-	Çoğunlukla yetişkin işsizler, genç işsizler	Nadiren uzun dönemli fayda sağlamaktadır.

**Kaynak:** Grubb ve Martin (2001), «What Works and Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies», OECD Working Paper, No.14, p.41.

Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ışığında, özellikle eşleştirme görevinin kamu istihdam kurumu tekeline sınırlanarak özel istihdam büroları eliyle de yürütüldüğü çeşitli ülkelerde rastlanabilen bir durumdur (Kumaş, 2010: 135). Bu durumun faydalı olmakla birlikte çeşitli sorunlar yaratabileceği de hesaba katılmalıdır. Nitekim Kumaş' a (2010: 136) göre büroların faaliyetleri, işgücü piyasasında etkinliği artırmaya katkı sağlarken; kamu hak ve hizmetlerinin özelleştirilmesi anlamına geldiğinden sorunlu bir durum arz etmektedir. Bu sorunların en önemlisi, algıda vatandaşlık hakkından müşterilik durumuna geçiştir. Ayrıca bir diğeri, işgücü arzının nitelikleri göz ardı edilerek işgücüne katılım göstermesinin birincil amaç olarak hedeflenmesidir. Böylelikle düşük nitelik gerektiren işler içerisinde döngüsel olarak yer değiştiren bir işgücü arzı yaratılması mümkündür. Dolayısıyla kâr amacı güden kuruluşlar olarak özel istihdam bürolarının verdiği hizmetlerin mutlaka kamu gözetim ve denetimi altında sürdürülmesi gerekmektedir (Işığık, 2014: 190).

AİPP hususunda anlatılanlara ilişkin toparlayıcı bir değerlendirme sunmak açısından, düzenlenen programların ilgili yazın çerçevesinde etkinliğine dair Tablo 4' te bir durum değerlendirilmesi aktarılmaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ ETKİ DEĞERLENDİRMESİ TEKNİKLERİ, DÜNYADA VE TÜRKİYE’ DE YAPILAN ÇALIŞMALAR İLE TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA İLİŞKİN GENEL GÖRÜNÜM

#### 2.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Değerlendirme Teknikleri

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları’ nın etkinliği hususunda, politikaların uygulanıp uygulanmamasına ilişkin farklı düşünceler mevcut bulunmaktadır. Bu durum itibarıyla, AİPP’ nin uygulanmasını savunanlar ilgili politikaların birincil olarak işsizliğin azaltılması, dolayısıyla işsizlerin iş bulabilmesi olasılığının artması konusunda önemli olduğunu öne sürmektedirler. Aynı zamanda ilgili politikalar onlara göre, eksik istihdamdakilerin verimliliğini ve kazancını da artırabilecektir (World Bank, 2002). Karşıt kampta, kamu kaynaklarının AİPP dolayısıyla yaratılacak yüksek maliyetlere teslim olacağı düşüncesi hâkim gözükmektedir. Bu bakımdan istihdam artırımı için politikalara harcanan fonların ne kadar etkin kullanıldığı da tartışılmaktadır. Belirtilen iki tarafın ve öne sürdükleri argümanların kabul edilebilirliğini sınamanın en önemli yolu, AİPP’ nin etkinliğine ilişkin ampirik çalışmaların artması, program ve politika değerlendirmelerinin sonuçlarının üzerinde çalışılması olacaktır. Bugüne kadar az sayıdaki çalışmada birden fazla ülkede yapılan farklı ampirik çalışmaların bir araya getirilerek değerlendirildiği görülmektedir.

Dar’ a göre, AİPP’ nin etkinliğine dair yapılan çalışmaların programların etkinliğini sınamaktan sonra, temel olarak dört kaygıyı güttüğünü öne sürmek mümkündür (World Bank, 2002:1):

- a. Yeni programlar tasarlamaya yardımcı olmak
- b. Tasarlanmış programları geliştirmek
- c. Programın hedeflemesini iletirmek
- d. Etkin olmayan programları belirlemek

Öne sürülen dört kaygı çerçevesinde, ülkelerin kamu istihdam ofisleri ile işbirliği içerisinde çalışmaların düzenlenmesi ve istihdam, çalışma koşulları vb. değişkenlerin göz önünde tutularak etkin olmayan programların değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Program etkinliğinin ölçülebilmesi için, pilot bölge uygulamalarının kurulması ve devamında değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Herhangi bir programa katılanlar ve katılmayanlar olarak iki grubun seçilmesi değerlendirme yapacaklar açısından kolaylaştırıcı olabilecektir. Böylelikle pilot bölge uygulamasının yeni bir programı devreye sokma hususunda önemi ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber, mevcut programların hangilerinin daha iyi sonuçlar verdiğini saptama yoluyla, bu programların geliştirilmesi mümkün olabilecektir (Auer vd., 2005: 59). Sırada, hangi programların hedef gruplara (kadın, erkek, genç vd.) daha fazla fayda sağladığının tespiti vardır. Son olarak, etkin olmayan programların belirlenmesi, politika yapıcılara maliyet- etkin olmayan programların kaldırılması, yeniden şekillendirilmesi veya bir başka programla değiştirilmesi gündeme gelebilecektir.

Bu bölümde değerlendirmelerde kullanılan teknikler mümkün olduğunca kısa tutularak ifade edilecek; böylelikle dünyada ve Türkiye’ de yapılan çalışmaların sonuçları daha kolay bir biçimde aktarılacaktır. Aynı zamanda, bu çalışmada kullanılacak olması sebebiyle etki değerlendirme teknikleri üzerinde daha fazla durulacaktır.

### **2.1. 1. Performans İzleme**

Performans izleme, hükümetlerin ve kuruluşların hesap verilebilirlik ve şeffaflık çerçevesinde kullanabildikleri bir yöntemdir (Kusek ve Rist, 2004: 170). Aynı zamanda, bir aktif işgücü piyasası programının işleyişinin ve amaçlandığı şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Dolayısıyla, ilgili programa katılanların içerisinde istihdam edilme oranı, aylık gelir vd. ve program maliyetleri bu performansın göstergeleri olabilecektir (Diriöz, 2012: 40). İzleme süreci sonunda, sonuç temelli olarak hükümetler, politik ve finansal destek sağlayacakları programları belirleyebilmektedirler (Kusek ve Rist, 2004: 170).

### **2.1.2. Maliyet- Fayda Analizi**

Politika yapıcıların bir programın etkinliğini anlamak üzere değerlendirmeye alacağı kıstaslardan biri, o programın maliyetlerine ilişkin saptamalar olacaktır. Bu saptamaların üzerinden, programın katılımcılar üzerinden yarattığı faydanın bir karşılaştırmaya tutulacağı söylenebilmektedir. Bununla beraber, maliyetlerin parasal olarak ölçülebilmesinin zorlukları bulunmaktadır. Programın idari masrafları, katılımcıların fırsat maliyetleri vd. bu ölçümün unsurları olacak ise de, maliyet- fayda analizinin yöntemsel sınırlılıkları mevcuttur (Betcherman vd., 2004: 17).

### **2.1.3. Süreç Değerlendirmesi**

Bir programın işletilmesi, hizmet dağıtımında dikkate alınan durumların neleri kapsadığı vb. soruları içeren değerlendirme türüdür. Programlara ilişkin içsel dinamiklerin ve uygulama pratiklerinin değerlendirilmesi (Austrian Development Agency, 2009: 11) aracılığıyla hizmet dağıtım sırasında karşılaşılan sorunları saptayarak strateji geliştirmekte yardımcıdır (World Bank, 2002:1; Diriöz, 2012: 40).

### **2.1.4. Makroekonomik Değerlendirme**

Bu değerlendirme yönteminin asıl avantajı, işgücü piyasası politikalarının net etkilerini sunması olmaktadır. AİPP' nin toplam etkilerini, dolayısıyla genel denge üzerindeki etkilerini değerlendirme fırsatı sağlamaktadır. Sınırlı bir yazına rağmen, AİPP' nin toplam işsizliği azaltmak, istihdam ve gelirleri artırmak vb. esas amacı ile işsizlik oranı, reel ücretler gibi makroekonomik toplamlar arasında ekonometrik ilişkinin sağlanması ve bunların etkilerinin belirlenmesi hususunda bu yaklaşım önem taşımaktadır (Martin, 2000: 89). Bununla beraber, makroekonomik değişkenleri etkileyen faktörlerin yalnızca bir tanesi ilgili nedenlere bağlanabileceğinden, herhangi bir artışın ne ölçüde AİPP' nin etkisi ile geliştiğini ayırtmak mümkün değildir.

### **2.1.5. Etki Değerlendirmesi**

Etki değerlendirilmesi, herhangi bir aktif işgücü piyasası programı söz konusu iken, programın uygulandığı ve uygulanmadığı hallere ilişkin karşılaştırma yapılmasını

sağlamaktadır. Bu karşılaştırma itibariyle, programın devamında ortaya çıkan beklenen ve beklenmeyen sonuçlara ilişkin değerlendirmeler yapılabilecektir (Gertler vd., 2011: 7). Dolayısıyla, programın bireyler üzerindeki etkileri incelenmiş olacak; programa katılım gösterenler ile katılımcı olmayanlar arasındaki ortalama sonuçların karşılaştırılması mümkün hale gelecektir.

## **2.2. Etki Değerlendirmesi Teknikleri**

Etki değerlendirmesinin kontrol grubu kullanarak yapılan iki farklı tekniği söz konusudur. Bu iki tekniği bir bütün olarak bilimsel teknikler olarak adlandırmak mümkündür. Bilimsel teknikler, deneysel (hem kontrol hem de deney gruplarının programlar öncesi seçilmesi, farklılaşmayan ortalama özelliklerin göz önüne alınması) ve yarı deneysel (her iki grubun da programlar sonrası seçilmesi) olarak ikiye ayrılmaktadır. Bilimsel olmayan teknikler ise, kontrol grubu kullanmayıp program yöneticilerinin derlediği istatistiklerden yararlanmanın kullanıldığı, programlara başarı veya başarısızlık atfedebilmenin zor olduğu bir yöntemler bütünüdür (Diriöz, 2012: 44-45). Programa katılmayan bir grubun oluşturulmaması dolayısıyla etkinin ne olabileceğinin görülememesi ve dolayısıyla daha az bilgi sağlayıcı olması, bu tekniklerin kullanışsızlığını göstermektedir (Auer vd. 2005: 60).

Bu çalışmada bilimsel kabul edilen tekniklerden yararlanılacağı üzere, bilimsel olmayan teknikleri ayrıntılandırma gereği duyulmamaktadır. Dolayısıyla bir sonraki alt başlıklarda deneysel ve yarı deneysel teknikler irdelenecek ve devamında bu tekniklerin karşılaştırılması yapılacaktır.

### **2.2.1. Deneysel Teknikler**

Deneysel teknikler, kontrol ve deney gruplarına yerleştirmek üzere rastgele seçilen deneklerin gözlenebilir ve gözlenemeyen ortalama özelliklerinin farklılaşmadığı bir durumda, program katılımı sonrasında çıktılarını göz önüne almaktadır. Bir başka deyişle, programın net etkisini vermek üzere, programa katılanlar ve katılmayanlar arasında istihdam ve gelir gibi değişkenler arasındaki farklılıklara bakılır. Örneğin bir mesleki eğitim programına katılanlar arasında ortalama istihdam edilme oranı %57 iken, katılmayanlarda bu oran %45 ise, program etkisi %12 olacaktır.



Diğer yandan, deneysel tekniklere ilişkin ciddi zorluklar söz konusudur. İlk durum, etik kaygı olmaktadır. Zira grupların seçiminde bir grubun program dışında bırakılması ne kadar adil olacaktır? (Pierre, 1999: 15) Ayrıca özellikle kontrol grubuna atamaların yapılmasında rastgelelik kistasını sakatlayabilecek çeşitli unsurlar mevcuttur. Adam kayırmacılık veya yüksek risk gruplarının dışlanması ile program yöneticilerinin daha iyi sonuçlar almaya çalışması buna örnek gösterilebilir (Betcherman vd., 2000: 14, World Bank, 2002: 4). Aynı şekilde, gruplara atanmanın öğrenilmesi durumunda da gruptaki bireylerin davranışlarının değişmesi ve gerçeği yansıtmaması olasılığı da yüksektir. Büyük örneklem seçiminin araştırmacıya yükleyeceği maliyet ve ciddi zamansal kısıtlar da yöntemle dair diğer problemler olmaktadır (Auer vd., 2005: 60, Diriöz, 2012: 45).

### **2.2.2. Yarı Deneysel Teknikler**

Yarı deneysel tekniklerin kullanımında, kontrol ve deney grupları müdahale (programa katılım) sonrası seçilmekte ve etkiler program sonrası değerlendirilmektedir. Kontrol grubunun program sırasında mevcut olmaması dolayısıyla, yaratılacak grup farklı kaynaklardan (idari kayıtlar, mülakatlar, anket verileri vb.) toplanacak veriler ışığında söz konusu olabilecektir. Bu grup belirleniminde, ilgili programı terk edenler, programa başvurup geri çevrilmiş olanlar, program kapsamına girmeyenler, program hedef grubunda olup da başvurmamış olanlar vb. hususlar dikkate alınabilmektedir (Pierre, 1999: 10).

Eğitim, cinsiyet vd. gözlenebilen davranışların farklılaşmaması için tedbirler alınabilirken, gözlenemeyen hususlarda yöntemin kullanımının bir dezavantajı vuku bulmaktadır. Deneysel tekniklere nazaran maliyetin az olması ve müdahalelerin yapılabilmesinde süre sorununun olmaması avantajlı durumlar olmaktadır. Fakat bu yöntem, istatistiksel olarak karmaşık sonuçlara gebe bir yöntem olarak gözükmektedir. Ayrıca, gözlenemeyen davranışlar olarak kabul edilen motivasyon, doğuştan gelen yetenekler vb. özelliklerin yalıtılması gerekmektedir (World Bank, 2002: 4, Diriöz, 2012: 46).

Betcherman vd.'na (2004: 17) göre, yarı deneysel tekniklerin kullanıldığı yaklaşımlar üçe ayrılmaktadır:

- a.** Gözlenebilir davranışlara göre ayarlanmış regresyon analizi,

- b. Gözlenemeyen davranışlara göre ayarlanmış regresyon analizi,
- c. Çiftleri eşleştirme.

Gözlenebilir davranışlara göre analiz, program katılımcıları ve programa katılmayanlar arasında yaş, cinsiyet, eğitim vb. gözlenebilir özelliklerin farklı olması durumunda kullanılmaktadır. Dolayısıyla programın etkisinin hesaplanmasında bu gözlenebilir davranışlardaki farklılıklar da dikkate alınabilecektir (Betcherman vd., 2000: 15). Gözlenemeyen davranışlara göre analizde program etkinliğinin ölçülmesi, (rastgele seçim kullanılmaması dolayısıyla) ortak gözlenebilir özelliklere sahip olanların, gözlenemeyen özelliklerinin değerlendirmeye katılmasına bağlı olmaktadır.

Çiftleri eşleştirme ise, herhangi bir aktif işgücü piyasası programının yokluğunda dahi, kontrol ve deney grubuna alınan bireylerin farklı gözlenebilir özellikleri dolayısıyla iş bulabilme konusunda farklı başarı oranlarına sahip olabileceklerinden yola çıkmaktadır (Betcherman vd., 2000: 15). Bu farklılıkları kontrol edebilmek için, çiftleri eşleştirme yaklaşımı kullanılarak yapay bir kontrol grubu oluşturulmaktadır. Bu yapay kontrol grubu, var olan kontrol grubunun, deney grubundaki bireylerle gözlenebilir özellikleri birbirine daha yakın olan bir alt kümesinden meydana gelmektedir (Betcherman vd., 2000: 15).

### **2.2.3. Tekniklerin Karşılaştırılması ve Değerlendirmede Dikkate Alınması Gereken Hususlar**

Teknikler değerlendirildiğinde, kontrol grubu kullanmayan tekniklerin görece zayıflığı göze çarpmaktadır. Zira “programın olmaması durumunda sonuç ne olabilirdi?” sorusu, kontrol grubu kullanılmadan yanıtlanamayacaktır. Deneysel yöntemde ise, dile getirildiği üzere yüksek maliyet sorunu önemli bir sınırlılık yaratmaktadır.

Yarı deneysel tekniklerin tercihinde sebeplerden biri, program değerlendirmesinin kontrol ve davranış grupları arasındaki ücret ve yeniden işe girme olanakları gibi değişkenlerde basit farklılıklara sahip olunmasıdır. Dolayısıyla istatistikçiler tarafından daha kolay bir biçimde yorumlanabilmektedirler. Bununla beraber, katılım sonrası kazançlar veya iş deneyimleri üzerinde aktif müdahalelerin

etkisini değerlendirmenin uzun soluklu bir takip etme süreci gerektirdiğini söylemek mümkündür (Auer vd., 2005: 60).

Etki değerlendirmesi tekniklerinin, AİPP' yi etkileyen birtakım unsurlar dolayısıyla hataya düşebilecek yanları mevcut bulunmaktadır. Dolayısıyla ilgili teknikleri kullanarak yapılan çalışmalar için bazı hususları göz önünde bulundurmak önem taşımaktadır (Bkz. Tablo 5).

**Tablo 5. Değerlendirme Çalışmalarında Dikkate Alınması Gereken Etkiler**

<b>Etki Adı</b>	<b>Gözlenen Durum</b>
<b>İkame etkisi</b>	AİPP programları aracılığıyla istihdam edilen bir işçinin, bu programlar olmadığı şartlarda ilgili firmada istihdam edilebilecek bir başka işçinin yerini almasıdır.
<b>Etkinlik kaybı</b>	İstihdam sübvansiyonları dolayısıyla istihdam edilen bir bireyin, ilgili sübvansiyonlar gerçekleşmemiş olsa dahi aynı firmada işe alınabileceği varsayımdır.
<b>Yer değiştirme etkisi</b>	İstihdam sübvansiyonlarından yararlanarak işçi istihdam eden firmaların pazar paylarını artırarak mal piyasasında faaliyet gösteren diğer firmalar karşısında rekabetçi bir avantaja sahip olmasıdır. Böylelikle üstünlük sahibi firma, diğer firmayı mal piyasasından uzaklaştırabilmektedir.
<b>Seçim yanlılığı</b>	Etki analizi için kontrol ve deney grubu oluşturulması esnasında nispeten başarılı olması beklenen bireylerin ve programların değerlendirmeye alınmasıdır.
<b>Hawthorne etkisi</b>	Özellikle deneysel yöntemin kullanıldığı etki değerlendirmesi çalışmalarında deney grubundaki bireylerin davranışlarının, bu durumu bilmeleri dolayısıyla anormallikler gösterebilecek olmasıdır.
<b>Kilitlenme etkisi</b>	AİPP programları uygulanmadığında yaşadığı bölgeyi değiştirebilecek bireylerin bu programlar dolayısıyla işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde ikamet etmeye devam etmesidir.
<b>Çekme etkisi</b>	AİPP programlarının uygulanması sonucunda işgücü arzındaki artışın işgücü talebi içerisinde daha fazla rekabetçi bir durum yaratması ve ücret oranlarında düşüşler yaşanabilmesidir.

**Kaynak:** Dar ve Tzannatos, 1999: 13, Pierre, 1999: 3-4, Betcherman vd., 2000: 15, World Bank, 2002: 8, Biçerli, 2005: 5-6 kaynakları kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bu unsurlardan ilki, etkinlik kaybı olarak nitelendirilmektedir. Buna göre, bir programın olup olmaması çıktı söz konusu olduğunda herhangi bir değişiklik yaratmayabilecektir. Örneğin ücret desteğiyle bir firmada istihdam edilen bir birey, ücret desteği almasa da ilgili firma tarafından istihdam edilebilecektir (Dar ve Tzannatos, 1999: 13, Biçerli, 2005: 5).

Tekniklerin ortak zayıflıklarından biri, seçim yanlılığıdır. Seçim yanlılığı, katılımcı olmayanlar ile karşılaştırıldığında program katılımcılarının daha iyi sonuçlar elde etmesinin kişilerin vasıflarındaki farklılıklardan kaynaklanması olarak tanımlanabilmektedir. Bireysel yetenekler gibi değerlendirme sürecinde etkili olabilecek

gözlenemeyen özellikler programın sonuçlarını etkileyebilmektedir. Bu durum, özellikle kontrol ve deney gruplarının seçimi esnasında, başarılı olması en olası bireylerin deneye seçilmesi dolayısıyla baş göstermektedir. Örneğin, katılımcı olmayanlar ile karşılaştırıldığında program katılımcılarının daha yüksek kazançlar elde edebilmesi, daha motive veya yetenekli olmalarından dolayı olabilmektedir (Pierre, 1999: 11). Seçim yanlılığının bu hususta, özellikle gözlenemeyen davranışlar dolayısıyla oluştuğu ifade edilebilir. Dolayısıyla seçim yanlılığına sebep olabilecek durumların analize yansımaları, programların yarattığı etkiyi olduğundan farklı yansıtabilme olasılığı doğuracaktır.

Tekniklerin ortak zayıflıklarından bir diğeri de, ikame etkisi olarak gösterilebilir. Buna göre, sübvansiyonla bir firmada istihdam edilen işçi, herhangi bir sübvansiyona sahip olmadan o işe girebilecek başka bir işçinin yerine ikame edilmektedir. Dolayısıyla net istihdam edilme etkisi kısa dönemde sıfır olacaktır (Biçerli, 2005: 6). Çünkü alternatif programların kontrol grubuna açık olduğu durumlarda, üzerinde değerlendirilecek programın yanında bu programlara katılım, grup üyelerinin işgücü piyasası içerisindeki konumlarını daha olumlu yönde etkileyebilir (Pierre, 1999: 11). Bu durum, program etkilerini değerlendirme hususunda hatalı davranılmasına sebebiyet verebilecektir.

Tekniklerin ortak zayıflıklarından bir diğeri de, yeniden eğitimin yer değiştirme etkisini hesaba katmamak olmaktadır. Bu etki genellikle mal piyasasındaki yer değiştirmeyi anlamak üzere kullanılmaktadır. Sübvansiyonlar dolayısıyla işçi istihdam eden bir firma rekabetçi avantaj sağlayarak pazar payını artırıp, bu sübvansiyonlardan yararlanamayan firmaları mal piyasasında yerinden edebilecektir (Pierre, 1999:4, World Bank, 2002: 8). Yani işgücü talebinin kısıtlı olduğu bir durumda, yeniden eğitim programlarına girmiş bireyin yaratacağı çıktı, eğitimleri almamış bireylerin yaratacağı çıktıyı/çalıştığı firmayı işgücü piyasasından dışlayabilmektedir. Bu durumda programların boyutu ne olursa olsun, toplam işsizlik değişmeyebilecektir (Dar ve Tzannatos, 1999: 15).

Son olarak, bir diğer unsur Hawthorne etkisi olarak da bilinen, tesadüfi seçme sapmasıdır. Buna göre bir deneysel çalışmada bireylerin davranışları, deney grubunda olmalarını bilmeleri dolayısıyla farklılaşabilmektedir (Betcherman vd., 2000: 15).

Aktif işgücü politikaları değerlendirme tekniklerini, etki değerlendirmesi yöntemlerini ve değerlendirmelerde sıklıkla kullanılan kavramları belirttikten sonra izleyen bölümde Türkiye’de ve dünyada etki değerlendirmesi çalışmalarından bahsedilecektir.

### **2.3. Aktif İşgücü Piyasası Programları Üzerine Değerlendirme Örnekleri**

Aktif işgücü piyasası politikalarının özellikle AB ve ABD’ de değerlendirilmesi konusunda yapılan çalışmada Pierre (1999), birçok ampirik çalışmada AİPP’ nin yalnızca istihdam ve gelir etkilerinin göz önüne alındığını; bu etkilerin yanı sıra toplumsal ve eşitliğe dair kıstasların da bu politikaların değerlendirilmesinde eşit derecede önemli olduğunu ileri sürmektedir (Pierre, 1999). Pierre, AİPP’ nin işsizliğe ve istihdama doğrudan etkilerini kilitlenme, çekme, ikame, yer değiştirme ve etkinlik kaybı etkileri olarak sıralamaktadır. Bu etkilerin bir kısmı, bir önceki bölümde açıklanmıştır. Kilitlenme etkisi (Bkz. Tablo 5), bir programa katılımın işgücü talebinde bulunanların sayısını azaltabileceği ancak aynı zamanda işsizlerin güncel rakamlarının azalmayabileceği olarak açıklanmaktadır (Pierre, 1999: 3). Biçerli (2005: 5), bu etkinin dolayısıyla AİPP uygulanmadığında bölgeyi terk edebilecek işçilerin programa katılımları dolayısıyla işsizliğin fazla olduğu bölgelerde kalabilmesi anlamına geldiğini ifade etmektedir. Çekme etkisi ise, taleple ilişkili işgücü arzındaki artışın işgücü piyasasında daha fazla rekabet yaratarak ücret oranlarını düşürmesi olarak ifade edilmektedir (Pierre, 1999:3). Çalışmanın devamında, performans izleme ve etki değerlendirmesi yöntemleri karşılaştırması yapılmış; bir programın başarı veya başarısızlığını ölçebilme hususunda yazar, çubuğu etki değerlendirmesi lehine bükümüştür. Sonrasında, etki değerlendirmesi hususunda kullanılan ana teknikler ve bu tekniklerin güçlü ve zayıf yönleri sıralanmaktadır. Sonuç olarak yazar, yalnızca bir tekniğin kullanımından ziyade birden fazla tekniğin bir arada kullanılmasının daha bütünlüklü bir değerlendirme sağlayacağı kanısına varmaktadır (Pierre, 1999: 31).

Grubb ve Martin’ in (2001: 2) OECD ülkelerinde aktif işgücü piyasası politikalarının değerlendirilmesine ilişkin çalışmaları, bu politikaların yüksek ve sürekli işsizlikle mücadelede potansiyel katkılarının ne olduğu sorusuna yanıt aramaktadır. Çalışmalarında, aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliği üzerine yapılan OECD araştırmasının ana bulguları özetlenmektedir. Onlara göre, derinlemesine danışmanlık,

iş bulma teşvikleri ve iş arama yardımları artan bir izleme gerektiren en önemli AİPP' dir. (Grubb ve Martin, 2001: 23). Özellikle iş arama yardımları, en düşük maliyetli program olmaları sebebiyle yazarların dikkatini çekmektedir.

Grubb ve Martin (2001), bireysel programların sonuçlarını değerlendirme yazınında iki tip yöntemin ön plana çıktığını ifade etmektedirler. Bunlardan birincisi, program katılımının bireyler ve program sonrası kazançları ile istihdam edilmelerine etkisinin ölçülmesidir. Dolayısıyla kontrol ve deney gruplarının oluşturulması gerekmektedir. İkinci değerlendirme şekli, programların toplam istihdam ve işsizlik üzerindeki net etkilerini etkinlik kaybı, ikame ve yer değiştirme etkileri hakkında kestirimlerde bulunarak ölçmektir (Grubb ve Martin, 2001: 10). Çalışmanın devamında, yapılan birden fazla çalışmanın değerlendirilmesiyle, programların kimleri olumlu etkilediği ve etkinliklerine ilişkin saptamalar aktarılmaktadır. Örneğin, işbaşı eğitimlerinin olumlu katkısı en fazla, işgücü piyasasına yeniden dahil olan kadınlara ve eşinden ayrılmış çocuklu kadınlara olmaktadır. Ayrıca bu programların etkili olmasının yolu, doğrudan işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik kurgulanmasıdır. Yerel işverenlerle güçlü bağların kurulması önem arz edeceği gibi, yer değiştirme etkisinin artması riskini beraberinde getirmektedir (Grubb ve Martin, 2001: 14). Yazarların incelediği çalışmalara göre, neredeyse bütün programların ortak özelliği, en kötü sonuçların okulu terk etmiş gençler üzerinde elde edildiğidir.

Grubb ve Martin (2001, 42-43) sonuç olarak, AİPP' nin sihirli bir değnek olmadıklarını ve yalnız başına işsizlik sorununu çözemeyeceklerini ifade etmektedirler. Bu bakımdan düzenli müdahalelerin işsizlik sırasında iş arama takibi, yoğun görüşmeler ve mesleki yönlendirme ile gerçekleşmesinin öneminden bahsetmektedirler.

Auer vd. nin AİPP' nin dünya üzerinde küreselleşmenin yarattığı olumsuz etkilerle mücadele konusunda yerini değerlendiren çalışmalarında, farklı ülke örnekleriyle AİPP programları ve amaçları tanıtılmaktadır. Onlara göre, yalnızca istihdamı ve herhangi bir programa katılım sağlayanların kazançlarını analiz eden geleneksel çalışmalar, programların etkisini kapsamlı bir biçimde değerlendirmekte yetersiz kalmaktadır. Örneğin “sosyal uyum” etkisi ve program katılımcıları tarafından üretilen mal ve hizmetlerin değeri yapılan çalışmalarda dikkate alınmamaktadır (Auer vd., 2005). Onlara göre AİPP, küresel ekonominin parçası olan ülkelerin işçilerini küreselleşmenin ve teknolojik değişikliklerin istihdama ilişkin yarattığı negatif

etkilerden koruma amacı taşımaktadır. Ayrıca AİPP programlarının, işçiler nazarında özellikle işlerini kaybettikleri zamanlarda güvenlik algısı yarattığı düşünülmektedir. Böylelikle, kendilerini daha güvende hisseden işçilerin sırasıyla hanehalkı tüketimine ve tasarruf davranışlarına etkisinin olduğu saptanmaktadır. Yazarlar, AİPP programlarının dört fonksiyonu olarak; istihdam yaratımını, güvencede değişimi, eşitliği ve yoksulluğun azaltılmasını işaret etmektedirler (Auer vd., 2005: 15-17). Onlara göre, güvence algısındaki değişimin, makroekonomik politikalar ile paralel bir doğası söz konusudur. Örneğin, diğer tüm durumlar sabit iken, artan büyüme ve istihdam yaratımı bireysel güvence algısının artmasını da beraberinde getirmektedir. Fakat artan girişim, büyüme ve istihdam oranlarının olmadığı bir durumda, AİPP programları da işsizliğin azaltılmasında yalnızca geçici bir destek sağlayacaklardır (Auer vd., 2005: 15). Yazarlar, çalışmalarının bir sonraki bölümünde gelişmiş ülkelerde, gelişmekte olan ülkelerde ve geçiş ülkelerinde AİPP programları kullanımlarındaki farklılıkları karşılaştırmaktadır. Örneğin 9 geçiş ülkesinin AİPP programları için harcamaları için ağırlıksız ortalamaları, GSYİH' lerinin %0,25'i gibi düşük bir orana tekabül etmektedir (Auer vd., 2005: 20). Çalışmada, AİPP programları ayrı ayrı ele alınmaktadır. Yazarlara göre bu programlar, genellikle kadınlar ve işgücü piyasasına yeniden dahil olanlar için daha etkili sonuçlar elde etmektedir. Bu programlar, gençler üzerinde daha az etkili olmaktadır (Auer vd., 2005:61). Ücret destekleri, uzun dönemli işsizliğin ihtiyaçlarına hizmet edebilmekte iken; mikrokredi vb. girişim programları, sıklıkla daha nitelikli ve özellikle erkek bireylerde başarı gösterebilmektedir. Hemen belirtelim ki, iş arama yardımları yazarlara göre işsizliğin her aşamasında başvurulacak ve en maliyet etkin program olmaktadır (Auer vd., 2005: 62).

Emirgil ve Işığışok (2007: 213-232), Bursa' da işgücü yetiştirme kurslarının etkinliğine dair yaptıkları çalışmada 4 firmayı baz alarak İGMEK' in etkinliğini ölçmektedirler. Bu bakımdan cinsiyete ve eğitim durumuna göre, kurslar sonrası işe yerleşen mezunlar değerlendirilmiştir. Onlara göre, İŞKUR' a kayıtlı işsizlerin İGMEK katılım oranları çok düşük seyretmektedir. İlgili firmaların dördünün de otomotiv sektöründe yer alan firmalar olması dolayısıyla, erkek katılımı kadınlara kıyasla daha fazla olmuştur (Emirgil ve Işığışok, 2007: 230). Kuruma en fazla başvuranlar ilköğretim mezunları olmasına rağmen, işe yerleşme olanağının ortaöğretim mezunlarında daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Kurslarda başarılı olan katılımcıların işe yerleşme oranı

%99,2 olarak saptanmışken; İŞKUR' a kayıtlı işsizler arasında bu oran %7,7' dir (Emirgil ve Işığışok, 2007: 231).

2010 tarihli bir başka çalışma, AİPP' lere ilişkin mikroekonomik değerlendirme çalışmalarının meta- analizini içermektedir (Card vd., 2010: 452). Bu bakımdan yazarlar, ilgili alanda 1995 ve 2007 yılları arasında yürütülmüş çalışmalar içerisinde 199 program etkisi sınıflandırmışlardır. Yazarların bulgularından, en olumlu program etkilerinin iş arama yardımlarında; en olumsuz program etkilerinin doğrudan kamu istihdamı programında olduğu anlaşılmaktadır (Card vd., 2010: 452). Eğitim programları ise, kısa vadede sıklıkla etkisiz iken, orta vadede (iki yıl) olumlu etkiler göstermektedir (Bkz. Tablo 6).

**Tablo 6. AİPP Programlarının Tahmini Etkilerinde Yıllara Dayalı Değişimler**

	Tahmini Etkiye İlişkin Yüzde		
	Anlamlı-Olumlu	Anlamsız	Anlamlı-Olumsuz
<b>1. Kısa Vadeli Etki Tahminleri (Program Bitiminden Yaklaşık 12 Ay Sonrası)</b>			
a. Tüm Örneklem (n= 184)	39,1	36,4	24,5
b. Avusturya, Almanya ve İsviçre (n= 59)	28,8	40,7	30,5
c. İskandinav Ülkeleri (n= 50)	46,0	30,0	24,0
d. Anglosakson Ülkeleri (n= 18)	66,7	16,7	16,6
e. Sonuç Ölçümü = İstihdam Olasılığı (n= 79)	25,3	41,7	33,0
<b>2. Orta Vadeli Etki Tahminleri (Program Bitiminden Yaklaşık 24 Ay Sonrası)</b>			
a. Tüm Örneklem (n= 108)	45,4	44,4	10,2
b. Avusturya, Almanya ve İsviçre (n= 45)	44,4	44,4	11,1
c. İskandinav Ülkeleri (n= 24)	37,5	50,0	12,5
d. Anglosakson Ülkeleri (n= 15)	66,7	33,3	0,0
e. Sonuç Ölçümü = İstihdam Olasılığı (n= 59)	39,4	47,0	13,6
<b>3. Uzun Vadeli Etki Tahminleri (Program Bitiminden 36 ve Daha Fazla Ay Sonrası)</b>			
a. Tüm Örneklem (n= 51)	52,9	41,1	6,0
b. Avusturya, Almanya ve İsviçre (n= 23)	60,9	39,1	0,0
c. İskandinav Ülkeleri (n= 15)	40,0	46,7	13,3
d. Anglosakson Ülkeleri (n= 11)	45,5	45,5	9,0

**Kaynak:** Card vd., 2010: 462.

Birleşmiş Milletler Ortak Programı “Herkes İçin İnsana Yakışır İş”: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması çerçevesinde, 2011-2012 yılları arasında Antalya ilinde düzenlenen kurslara ilişkin Arpat vd. (2013), bir alan çalışması gerçekleştirmiştir. Antalya ilinde, ilgili tarih aralığında 16 meslek grubunda düzenlenen 34 mesleki eğitim kursuna 656 işsiz katılım göstermiştir. Arpat vd., bu kurslara katılan bireylerin işgücü piyasasındaki konumlarını belirlemek ve projenin sonuçlarını ortaya koyarak başarısını ölçebilmek adına bu çalışmayı yapmışlardır. Bu bakımdan, kursların amacına ulaşip ulaşmadığı, kursların düzenlenmesindeki güçlü ve zayıf yanları ve program katılımcılarının işgücüne katılım kararlarına etki eden faktörler vb. çalışmanın amacını oluşturmaktadır (Arpat vd., 2013: 1). Dolayısıyla çalışmanın temel amacı bir etki değerlendirmesi olmamaktadır. Çalışma



kurslar sona erdikten sonra başlatıldığından, bir kontrol grubu oluşturulamamıştır. Yarı deneysel tekniklerin kullanılmama sebebi ise, bireylerin gözlenebilir özellikleri bakımından eşleştirilmesinin zaman ve maliyet kısıtı dolayısıyla yapılamamış olmasıdır (Arpat vd., 2013: 16).

İlgili mesleki eğitim kurslarına katılan bireylere telefon yoluyla anket uygulanmış; 656 katılımcıdan 418' ine (%64) ulaşılabilmıştır. Bu katılımcılardan anketin yapıldığı dönemde herhangi bir işte çalışanların anket uygulanan katılımcılara oranı %39,24 olarak hesaplanmıştır (Arpat vd., 2013: 9). Kurslardan sonra işte çalışan bireylerin %7' si mesleki eğitimi veren işyerinde, %11' i eğitim firmasının yönlendirdiği işyerinde, %37' si İŞKUR' un yönlendirdiği iş yerlerinde, %44' ü ise kendi bulduğu işyerlerinde çalışmaya başlamıştır (Arpat vd., 2013: 9). Bu verilerle beraber çalışmada, katılımcıların sosyal güvenlik durumları (sigortalı- sigortasız), haftalık çalışma saatleri, ücret düzeyleri de değerlendirilmiştir. En yüksek sigortasız çalışma oranı, 15-19 yaş grubunda saptanmıştır. En yüksek istihdam oranına sahip kurslar, satış elemanı, bilgisayar destekli muhasebe ve garson yardımcılığı kursları olarak belirlenmiştir (Arpat vd., 2013: 10). Anket yapılan katılımcılar içerisinde 132 kişinin özellikle öğrencilik durumu ve ailevi- kişisel sebepler dolayısıyla işgücüne katılmadıkları belirtilmiştir. Eğitim programlarının değerlendirilmesinde, eğitim sürecinin yaklaşık dörtte bir katılımcı tarafından tamamen olumsuz bulunduğu saptanmıştır. Bu hususta toplamda 86 katılımcı, özellikle mesleki eğitimlerin iş bulma konusunda yetersiz kaldığını ifade etmekte; eğitim içeriğinin piyasanın beklentilerinden farklı olduğunu düşünmektedirler. Çalışma, mesleki eğitim kurslarının içeriğinde, yönetiminde ve izlenmesinde çeşitli önerilerle sonlanmaktadır (Arpat vd., 2013: 67).

Caliendo vd. nın 2011 tarihli çalışmaları, Almanya'da işgücü piyasası politikalarının değerlendirilmesine olanak sağlayan IZA Değerlendirme Veriseti isimli yeni bir kaynağı tanıtmaktadır. Yazarlara göre, bir ülkenin kurumsal verileri tek başına sosyal ağlar, kişilik özellikleri, etnik kimlikler vd. üzerine yeterli bilgiyi sağlamamaktadır. Ayrıca rezervasyon ücretleri, iş arama kanalları gibi hususlar da kurumsal verilerin doğrudan gözlemlendiği değişkenler olmamaktadır (Caliendo vd., 2011: 732). Bu bakımdan IZA Değerlendirme Veriseti, kurumsal veriler yanında, sözü edilen bilgilerin de izini süren ve tamamlayıcı bir anket çalışması yardımıyla bu bilgileri arşivleyen uzun soluklu bir çalışmanın ürünü haline gelmektedir. 2007 yılının Haziran ayı ile 2008 yılının Mayıs ayı arasında 17.400 işsiz birey ile işsiz olduktan hemen sonra

ilk görüşme yapılmıştır. Aradan bir yıl geçtikten sonra ikinci görüşme gerçekleştirilmiştir. Son araştırma ise, ilk görüşme üzerinden üç yıl geçtikten sonra yapılmıştır. Araştırmaya toplamda %70 oranında bir katılım olduğu belirtilmektedir (Caliendo vd., 2011: 742). Yazarlara göre aktif işgücü piyasası politikaları sıklıkla yetersiz ampirik veriyle karşı karşıya gelmektedir ve IZA Değerlendirme Veriseti bu verilerin artırılması hususunda rol model olarak hizmet edebilecektir (Caliendo vd., 2011: 731).

Diriöz'ün 2012 tarihli uzmanlık tezinin bir bölümü, AİPP' ye katılan bireyler ve bu programlara katılmayan bireyler arasında iş bulma hususunda herhangi bir farkın olup olmadığına ilişkin yaptığı yarı deneysel etki değerlendirmesinden oluşmaktadır. Bu bakımdan Diriöz, İŞKUR' un düzenlediği işgücü eğitim programlarından 2003-2006 yılları arasında düzenlenen küçük ölçekli dört programı tesadüfi olarak seçmiştir. Araştırmanın hipotezi, AİPP' ye katılanların iş bulma durumlarının programa katılmayanlara nazaran daha iyi olduğu olarak belirlenmiştir (Diriöz, 2012: 175). 152 kişiden oluşturulan deney ve kontrol grupları, çiftleri eşleştirme yöntemiyle 76' şar iki denk gruba bölünmüştür. Diriöz' ün etki değerlendirmesinde programların tasarlanması sürecinde Türkiye'de işsizliğin yüksek olduğu ve iş olanaklarının kısıtlılığında, etkinlik kaybı, yer değiştirme ve ikame etkileri göz önüne alınmamıştır. Lojistik regresyon modeli kullanılan çalışmanın sonucunda, ele alınan işgücü eğitim programlarının iş bulma olasılıkları üzerinde olumlu ancak istatistiksel açıdan anlamsız bir etkisi olduğu ifade edilmiştir (Diriöz, 2012: 184). Çalışmaya göre ayrıca, AİPP' ler en fazla 15-24 yaş grubundaki gençleri ve üniversite mezunlarını olumlu yönde etkilemektedir (Diriöz, 2012: 183). Çalışma küçük ölçekli bir etki araştırması denemesi olarak görülmekte; genelleştirilme olanağı taşımamaktadır. Varılan diğer sonuçlar yapılan anketlerin değerlendirmesinden oluşmaktadır (Diriöz, 2012: 185).

Son olarak, Bursa ili özelinde İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerinin etkinliği üzerine yapılmış bir çalışma bulunmaktadır. Aca vd.' nin çalışmasında (2014: 139-160), ilgili danışmanlık görevinde bulunan İŞKUR personelinin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar irdelenmektedir. Anket yoluyla veri toplanan araştırmanın evreni, tüm Türkiye'de İMD olarak görev yapan bireylerdir ve örneklem olarak Bursa' da bu görevi sürdüren 120 personel belirlenmiştir. Yazarların bulgularına göre, İMD personelinin uzun süre işsizlik sürecinden sonra ilgili meslekte çalışmak zorunda kaldığı ve hayallerindeki mesleğe atanamama dolayısıyla bu işi tercih ettiği görülmektedir (Aca

vd., 2014: 159). Yazarlara göre, İŞKUR' un İMD personeline süreklileştirilmiş bir işgücü piyasası ve meslekler eğitimi sunması, mesleklerine ilişkin yasal düzenlemelerin bilgisini aktarması ve fiziksel koşulları iyileştirmesi gerekmektedir (Aca vd., 2014: 160).

Hiç kuşkusuz, dünya geneline ilişkin değerlendirme örnekleri çoğaltılabilir. Ancak örneklerin büyük bir kısmının etki değerlendirmesi olarak kabul edilebilmesi doğru olmayacaktır. Türkiye' ye ilişkin ise yapılan ve yerel odaklı olan birkaç çalışmadan başka gösterilebilecek bir örnek gözükmemektedir. Zira bu örneklerin de özellikle deneysel veya yarı deneysel teknikler kullanılarak gerçekleştirilmediği öne sürülebilir.

#### **2.4. Türkiye' ye İlişkin Güncel Demografik Veriler<sup>12</sup>**

TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları' na (ADNKS) göre, Türkiye nüfusu 31 Aralık 2014 itibarıyla 77 milyon 695 bin 904 kişidir. Bu nüfusun içerisinde erkek nüfusun oranı %50,2 iken; kadın nüfusun oranı ise %49,8 olarak hesaplanmaktadır (TÜİK, 2014c). Ülke nüfusunun %67,8' i çalışma çağındadır (Bkz. Tablo 7). 0-14 yaş aralığındaki nüfus, toplam nüfusun %24,3' üdür. 65 yaş ve üzeri nüfusun oranı ise, toplam nüfusun %8' ine tekabül etmektedir (TÜİK, 2014c).

---

<sup>12</sup> Türkiye işgücü piyasasına ilişkin veriler, TÜİK tarafından bölgesel istatistiklerin toplanması, bunlara ilişkin analizlerin ve coğrafi alan karşılaştırmalarının sağlıklı yapılabilmesi için tanımlanan İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması' na göre oluşturulmaktadır (TÜİK, 2014a: IX). Sınıflandırmada, üç farklı bölge birimi ayrımı yapılmakta, son düzeyde Türkiye' nin 81 ili mevcut bulunurken, ikinci düzeyde komşu il gruplandırması içerecek şekilde 26 bölge birimi bulunmaktadır. Son olarak birinci düzey bölge birimi, ikinci düzeydeki bölge birimlerinin gruplandırılması sonucunda 12 adetten oluşmaktadır (TÜİK, 2014a: IX). Örneğin Denizli ilinin bu sınıflandırmadaki yeri, birinci düzeyde TR3 (Ege), ikinci düzeyde TR32 (Aydın ve Muğla illeri ile beraber) ve üçüncü düzeyde TR322 (Denizli) olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2014a: X). Aynı zamanda hedeflenen, çalışmanın nicel analiz kısmının çıktılarıyla karşılaştırabilmek açısından, düzenlenen anket formunda kapsanan demografik ve istihdama yönelik bilgiler paralelinde ilerlemektir.

**Tablo 7. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2012-2014**

YIL	YAŞ ARALIĞI	TOPLAM	ERKEK	KADIN	ORAN (%)	ERKEK	KADIN
2012	<b>Toplam</b>	<b>75 627 384</b>	<b>37 956 168</b>	<b>37 671 216</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	0-14	18 857 179	9 678 382	9 178 797	24,9	25,5	24,4
	15-64	51 088 202	25 803 873	25 284 329	67,6	68,0	67,1
	65 +	5 682 003	2 473 913	3 208 090	7,5	6,5	8,5
2013	<b>Toplam</b>	<b>76 667 864</b>	<b>38 473 360</b>	<b>38 194 504</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	0-14	18 849 814	9 675 248	9 174 566	24,6	25,1	24,0
	15-64	51 926 356	26 237 038	25 689 318	67,7	68,2	67,3
	65 +	5 891 694	2 561 074	3 330 620	7,7	6,7	8,7
2014	<b>Toplam</b>	<b>77 695 904</b>	<b>38 984 302</b>	<b>38 711 602</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	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

**Kaynak:** TÜİK (2014c), Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, Yıllara, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus.

Türkiye’ de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus, 2014 yılı ADNKS Sonuçları’ na göre 58 milyon 833 bin 474 kişidir. Bu kişilerin %49,8’ i erkek nüfus iken, %50,2’ si kadın nüfustur. 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun içerisinde “hiç evlenmemiş olanlar”, %27,4’ lük bir orana sahiptir (TÜİK, 2014b). Aynı toplam içerisinde “evli” nüfusun oranı %63,8, “boşanmış” nüfusun oranı %3,4 ve “eşi ölmüş” nüfusun oranı ise %5,45 olarak hesaplanmıştır (Bkz. Tablo 8). Aktif nüfus içerisinde, eşi ölmüş veya eşinden boşanmış bireylerin toplam oranı yaklaşık %9 olmaktadır. AİPP’ ye katılım açısından, özellikle bu iki grubun daha istekli olması olasıdır. Zira özellikle tek ebeveynli aileler, hanede tek başına gelir elde etme zorunluluğuyla yaşayacakları olası sıkıntıları belirli nitelikler kazanarak aşabilecektir.

**Tablo 8. Yasal Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2012-2014**

YIL	CİNSİYET	TOPLAM	BEKÂR	EVLİ	EŞİ ÖLDÜ	BOŞANDI
2012	<b>Toplam</b>	<b>56.521.805</b>	<b>15.492.867</b>	<b>36.184.225</b>	<b>3.071.832</b>	<b>1.772.881</b>
	Erkek	28.171.616	8.894.719	18.104.965	433.398	738.534
	Kadın	28.350.189	6.598.148	18.079.260	2.638.434	1.034.347
2013	<b>Toplam</b>	<b>57.419.108</b>	<b>15.723.234</b>	<b>36.701.526</b>	<b>3.124.295</b>	<b>1.870.053</b>
	Erkek	28.614.172	9.025.599	18.364.814	441.592	782.167
	Kadın	28.804.936	6.697.635	18.336.712	2.682.703	1.087.886
2014	<b>Toplam</b>	<b>58.384.240</b>	<b>15.998.024</b>	<b>37.228.272</b>	<b>3.178.684</b>	<b>1.979.260</b>
	Erkek	29.092.191	9.177.050	18.630.285	451.822	833.034
	Kadın	29.292.049	6.820.974	18.597.987	2.726.862	1.146.226

**Kaynak:** TÜİK (2014b), Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, Yasal Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfus 2008-2014.

2014 yılı ADNKS Sonuçları' na göre Türkiye' de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun %4,5' i okuma yazma bilmemektedir. Okuma yazma bildiği halde herhangi bir okul bitirmemiş nüfus oranı ise %6,3' tür (Bkz. Tablo 9). Dolayısıyla ilgili nüfus içerisinde bir okul bitirmemiş oranı toplamı %10,8 olmaktadır. İlkokul mezunu oranı %25,4 iken, ilköğretim mezunu oranı %18,2' dir. Ortaokul veya dengi okul mezunu oranı %8,5 iken, lise veya dengi okul mezunu oranı %21,6' dır. Yüksekokul veya herhangi bir fakülte mezunu oranı %12,7 iken, yüksek lisans ve doktora mezunu toplamı %1,3' e tekabül etmektedir. Eğitim durumu belirlenememiş nüfusun oranı ise %3 olmaktadır (TÜİK, 2015).

**Tablo 9. Eğitim Düzeyine Göre Nüfus, 2014**

Bitirilen eğitim düzeyi	Erkek	Kadın	Toplam	Oran (%)
Okuma yazma bilmeyen	430.782	2.191.302	2.622.084	%4,5
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	1.119.449	2.547.565	3.667.014	%6,3
İlkokul	6.350.623	8.487.597	14.838.220	%25,4
İlköğretim	6.010.573	4.600.390	10.610.963	%18,2
Ortaokul veya dengi	2.899.536	2.069.181	4.968.717	%8,5
Lise veya dengi	7.268.703	5.334.117	12.602.820	%21,6
Yüksekokul veya fakülte mezunu	4.140.934	3.306.335	7.447.269	%12,7
Yüksek lisans mezunu	339.896	239.834	579.730	%1
Doktora mezunu	96.890	63.520	160.410	%0,3
Bilinmeyen	434.805	452.208	887.013	%1,5
<b>Toplam</b>	<b>29.092.191</b>	<b>29.292.049</b>	<b>58.384.240</b>	<b>%100</b>

**Kaynak:** TÜİK (2014c), Ulusal Eğitim İstatistikleri Veritabanı.

**Not:** 15 yaş ve üstü nüfusa ilişkin rakamlardır.

Özellikle ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin aktif nüfus içerisindeki %52,1' lik payı, işgücüne dair de önemli bir veri sunmaktadır. Türkiye işgücü piyasasında niteliğe dair değerlendirmeler, sayı olarak aktif nüfusun yarısından fazla olan ilköğretim ve altı eğitim durumuna sahip bireyler çerçevesinde yapılmalıdır. Varsayım itibarıyla, AİPP' nin bireylere nitelik katma işlevinin özellikle anlam kazanacağı grup, ilgili grup olabilecektir.

## **2.5. Türkiye İşgücü Piyasasının Özelliklerine İlişkin Temel Göstergeler**

Türkiye işgücü piyasasını incelemek adına kullanılacak temel bulgular, TÜİK' in nüfus, istihdam, işsizlik ve işgücüne katılıma ilişkin dönemsel bazda hesapladığı istatistiki verilerden yola çıkarak ortaya konulabilmektedir. Hesaplamaların aktarımından önce, ilk söylenmesi gereken Türkiye işgücü piyasasının istihdam boyutunda ikili karakteridir. Ceylan' a göre, kırsal ve kentsel istihdam, sanayi istihdamı ve tarımsal istihdam, enformel ve formel istihdam gibi iç içe geçmiş ikili yapılar bütünü, Türkiye işgücü piyasasını betimlerken kullanılmaktadır (Gül vd., 2009: 131). Bu konuda özellikle kadınların işgücüne katılımının artma seyrine girmesi, genellikle enformel istihdam biçimleri ve dolayısıyla düşük ücretli/ güvencesiz çalışma ile sonuçlanmaktadır (Erdut, 2005: 33). Verili duruma ilişkin saptamalar, bir yandan da ekonominin istihdam yaratma kapasitesi, işgücü verimliliği ve kayıtdışılık vb. alt dallardan oluşan bütünlüklü bir değerlendirme ile ortaya çıkabilir (Gül, 2009: 131).

### **2.5.1. İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranlarının Düşüklüğü**

TÜİK İşgücü İstatistikleri' nde, 2015 yılı Nisan ayı itibarıyla Türkiye' de işsizlik oranı %9,6 seviyesinde gerçekleşirken, aktif nüfus için bu oranın %9,8 seviyesinde gerçekleştiği belirtilmektedir. İstihdam oranı 15 ve üzeri yaş için %46,2 olarak bulunmuştur. İstihdam edilenlerin %20,7' si tarım, %20' si sanayi, %7,2' si inşaat ve %52,1' i de hizmetler sektöründe çalışmaktadır. 15 yaş ve üzeri nüfusun işgücüne katılım oranı %51,1 iken; 15-64 yaş aralığındaki nüfusun işgücüne katılım oranı %55,8' dir. (TÜİK, 2015: 1). Tablo 10' da 2000-2015 yılları arasında işgücüne katılım oranına ve diğer oranlara ilişkin değişim yansıtılmaktadır.

**Tablo 10. Türkiye' ye İlişkin Temel İşgücü Göstergeleri, 2000-2015**

Yıllar	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)
2000	49,9	6,5	-	46,7
2001	49,8	8,4	-	45,6
2002	49,6	10,3	-	44,4
2003	48,3	10,5	-	43,2
2004	46,3	10,8	-	41,3
2005	46,4	10,6	13,5	41,5
2006	46,3	10,2	12,7	41,5
2007	46,2	10,3	12,6	41,5
2008	46,9	11	13,6	41,7
2009	47,9	14	17,4	41,2
2010	48,8	11,9	14,8	43
2011	49,9	9,8	12,4	45
2012	50	9,2	-	45,4
2013	50,8	9,7	-	45,9
2014	50,7	9,0	10,8	46,1
2015	51,1	9,8	11,6	46,2

**Kaynak:** TÜİK (2015), TÜİK veritabanı kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

<http://tuik.gov.tr/PreTabloArama.do?metod=search&araType=vt> (05.08.2015).

Tablo 10' da görüldüğü üzere, 2008 yılında dünyada etkili olan ekonomik krizin etkileri Türkiye işgücü piyasasına da yansımış; özellikle izleyen yıl olan 2009' da işsizlik oranı %14' e yükselmiştir. Fakat ilgili yıl sonrasında, işgücüne katılım ve istihdam oranlarında aşamalı bir yükseliş ve işsizlik oranında kısmi düşüşler görülmektedir. Yine de, aktif nüfus açısından değerlendirildiğinde, Türkiye işgücü piyasası için işgücüne katılım oranının görece düşüklüğü<sup>13</sup> ifade edilebilmektedir. Bu konuda kadın istihdam oranının 2015 yılı itibarıyla 15 ve yaş üstü nüfus içerisinde %27,8 olması, düşükliğe ilişkin en önemli olgudur. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler arasında, tarım sektörünün giderek azalan payına rağmen tarımda ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlığı, evlilik, doğum, çocuk bakımı vb. faktörler etkili olmaktadır<sup>14</sup>. 2015 itibarıyla çalışanların %11,7' sinin dahil olduğu ücretsiz aile işçiliği hususunda kadınlara ayrı bir parantez açılmalıdır. Zira ücretsiz aile işçisi olarak çalışan erkekler, herhangi bir ekonomik faaliyet gösteren erkeklerin %4,4' ünü temsil ederken;

<sup>13</sup> İşgücüne katılım oranının düşüklüğü aynı zamanda, işgücü devrinin yüksekliği anlamına da gelmektedir.

<sup>14</sup> Kadınların işgücüne katılımına dair daha geniş bilgi için Bkz. Biçerli ve Özer (2004), Toksöz (2007), Dedeoğlu, S. (2009), Ulutaş, Ç. Ü. (2009), Çağlar ve Kumaş (2011), Korkmaz ve Korkut (2012).

herhangi bir ekonomik faaliyet gösteren kadınların %28,9' u ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (TÜİK, 2015).

İşteki diğer çalışma durumlarına bakıldığında, ücretli ya da yevmiyeli çalışanların %66,7, kendi hesabına çalışanların %17,1 ve işveren durumundakilerin %4,4 oranlarına tekabül ettikleri görülmektedir (TÜİK, 2015).

**Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, Nisan 2015 (15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus)**

Eğitim durumu	İşgücüne Katılım Oranı (%)			İstihdam oranı (%)			İşsizlik oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
<b>Toplam</b>	<b>51,1</b>	<b>71,2</b>	<b>31,4</b>	<b>46,2</b>	<b>65,0</b>	<b>27,8</b>	<b>9,6</b>	<b>8,7</b>	<b>11,5</b>
<b>Okur-yazar olmayanlar</b>	18,8	30,0	16,5	18,0	27,5	16,2	3,9	8,6	2,2
<b>Lise altı eğitimliler</b>	48,0	68,4	26,8	43,5	61,9	24,3	9,4	9,5	9,3
<b>Lise</b>	53,9	71,5	31,3	47,8	65,4	25,1	11,4	8,5	19,7
<b>Mesleki veya teknik lise</b>	65,7	81,1	41,4	59,0	74,7	34,3	10,2	7,9	17,2
<b>Yükseköğretim</b>	79,8	86,0	72,0	71,9	80,2	61,4	9,9	6,8	14,6

**Kaynak:** TÜİK (2015), İşgücü İstatistikleri, Nisan 2015.

2015 Nisan ayı itibarıyla eğitim durumuna göre işgücü durumuna bakıldığında, 15 ve daha yukarı yaş içerisindeki nüfusun işgücüne katılım oranları içerisinde erkek nüfusun görece bir üstünlüğü göze çarpmaktadır (Bkz. Tablo 11). Mesleki veya teknik lise bitiren erkek nüfus için işgücüne katılım oranı %81,1 iken; bu oran kadın nüfus için %41,4 oranında seyretmektedir. Bununla beraber, yükseköğretim mezunu kadınlar içerisinde istihdama katılım oranı %72' dir. Yükseköğretim mezunu erkeklerde bu oran %86' ya çıkmaktadır. Okuryazar olmayanlar dahil her iki cinsiyet için işgücüne katılım oranları karşılaştırmasında erkeklerin işgücüne katılımında daha yüksek oranlara sahip olması, kadınların işgücü piyasası içerisindeki konumunun toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü vb. geleneksel roller nedeniyle sağlamlaşamadığının bir başka göstergesi olmaktadır (Toksöz, 2007: 13).



Oransal durum karşılaştırma konusu yapıldığında, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı sonrası en yüksek oranın mesleki veya teknik lise mezunu kadınlarda olduğu görülebilecektir. Aynı zamanda, lise veya dengi diğer okullardan mezun kadınlardan çok mesleki/teknik lise mezunu kadınların işgücüne dahil oldukları da söylenebilmektedir. Bu durum her ne kadar istihdamın niteliği açısından doğrudan veri sunmasa da, en azından örgün eğitim aracılığıyla mesleki beceri kazandığı düşünülen kadınların işgücü piyasası içerisinde daha fazla yer alabildiğine kanıt olmaktadır. AİPP’ nin en çok kadınların işgücüne dahil olmasına olası katkısı saptanabilecekse bunda yine mesleki beceriler edinmiş kadınlara dair işgücü talebi göz önüne alınabilir.

**Tablo 12. Sebebine Göre İşgücüne Dahil Olmayanlar, 2014**

Türkiye	Kadın (Bin)	Oran (%)	Erkek (Bin)	Oran (%)
<b>İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus</b>	20.112	100	8.089	100
<b>İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan</b>	1.501	7,5	984	12,7
<b>Mevsimlik Çalışan</b>	67	0,33	27	0,33
<b>Ev İşleriyle Meşgul</b>	11.589	57,6	-	-
<b>Eğitim/Öğretim</b>	2.250	11,2	2.220	27,4
<b>Emekli</b>	824	4,1	3003	37,1
<b>Özürlü, Yaşlı veya Hasta</b>	2512	12,5	1410	17,4
<b>Diğer</b>	1368	6,8	445	5,5

**Kaynak:** TÜİK (2015), Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları’ ndan yararlanarak oranlar yazar tarafından hesaplanmıştır.

Kadınlar ve erkeklerin işgücüne dahil olmamalarına ilişkin ifade ettikleri sebepler incelendiğinde, sayısal açıdan en yüksek durumun ev işleriyle meşgul olma olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 12). İşgücüne dahil olmayan kadınların %57,6’ sı, kendilerini “ev hanımı” olarak nitelendirmektedir. Aynı sebep kapsamında hiçbir erkek bireyin yer almaması, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün önemli bir ifadesi olmaktadır (Toksöz, 2007: 21). İş aramayıp çalışmaya hazır halde bulunanların erkeklerde yarısını, kadınlarda ise %84’ ünü mevsimlik çalışma, öğrencilik, ev hanımı olma vb. sebeplerle iş aramadığını ancak çalışabilecek durumda olduğunu belirtenler oluşturmaktadır. Dünyada nitelik kazandırmaya yönelik AİPP’ nin etkinliğinin, özellikle bu kapsam içerisinde yer alan bireyler hedeflendiğinde sağlanabildiği genel bir kanı haline gelmiştir. Çünkü bu grup, umudu kırılmış işgücü değil aksine birtakım

sebeplerle işgücüne katılamayanlardır. Ancak ev işleriyle meşgul olma sorununun yalnız başına AİPP aracılığıyla çözülemeyeceği de ifade edilmelidir.

### 2.5.2. Eksik İstihdam Koşullarının Varlığı

Eksik istihdamın daha uzun sürelerde çalışma arzusunda olmalarına rağmen 40 saatten az çalışanlar, mesleği dışında başka işlerde çalışanlar ve daha iyi bir iş arayanlardan oluştuğu söylenebilir.

Türkiye’ de genç işgücü ve kadınlar gibi dezavantajlı grupların düşük niteliklere sahip olmaları ve özellikle kadınlara ilişkin toplumsal cinsiyetçi bakış açıları dolayısıyla daha fazla eksik istihdam koşullarında istihdam edildikleri görülebilmektedir (Çağlar ve Kumaş, 2011: 252). Dolayısıyla ülke eğitim ve işgücü piyasası politikalarının kurgulanmasında fırsat eşitliği sağlama amacının güdülmesi önem arz etmektedir. Nitekim İŞKUR’ a kayıtlı bireyler içerisinde işsizler ile beraber, daha iyi bir iş bulma amacı ile kayıt olanların da yer alması, bireylerin var olan eksik istihdam koşullarını değiştirme isteği ile açıklanabilir.

**Tablo 13. Cinsiyete Göre Eksik İstihdam, 2009-2014**

Yıl	ERKEK (Bin Kişi)		KADIN (Bin Kişi)	
	Z. D. Eksik İstihdam	Yetersiz Eksik İstihdam	Z. D. Eksik İstihdam	Yetersiz Eksik İstihdam
2009	482	351	191	56
2010	522	352	232	60
2011	425	324	192	67
2012	332	285	162	64
2013	395	370	172	90
2014	404	385	161	90

**Kaynak:** TÜİK (2015), İşgücü İstatistikleri 1988- Ocak 2014 kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Zamana dayalı eksik istihdam göz önüne alındığında, Türkiye işgücü piyasasının esnekleştirilmesi çerçevesinde eğreti istihdam şekillerinin yaygınlaşması kapsamında göz önüne alınması gerekmektedir. Bu bakımdan özellikle kısa çalışmanın kadınların toplam istihdamı içerisinde yıllara dayalı olarak giderek artması beklenebilecektir. Ancak resmi istatistiklerde bu durum, tersine giderek azalan bir seyir izlemektedir.

### 2.5.3. Kayıtdışı İstihdamın Boyutu

Enformel istihdama ilişkin önemli bir gösterge, kayıtdışılık olarak ifade edilebilir.<sup>15</sup> Kayıtdışılığı, yasal olarak üretim faaliyeti gerçekleştiren fakat kamu kayıt ve istatistiklerinde eksik yer alan ya da hiç yer almayan istihdam olarak tanımlamak mümkündür (Gül vd., 2009: 171). Bu hususta işçinin sigortalılığına ilişkin gün sayısının ve/veya sigortalılığa esas kazancının eksik bildirilmesinin ve birden fazla işte çalışmasının etkisi söz konusu olmaktadır (Gül vd., 2009: 171-172).

Türkiye’ de kayıtdışı istihdam değerlendirildiğinde, özellikle 2001 yılı sonrasında oranların giderek azalan bir seyir izlediği ifade edilebilir (Bkz. Tablo 14). Ancak 2015 yılı itibarıyla %33,3 ile işgücü piyasası içerisinde üçte birlik bir oranla geniş bir yer tutmaya devam etmektedir. Belirtilmesi gereken durum, tarımda kayıtdışılığın %80,9’ luk bir orana sahip olmasıdır. Kayıtdışı istihdam TÜİK verilerine göre ve tarım sektörü dışarıda bırakılarak değerlendirildiğinde %20,9 olarak ifade edilmektedir (TÜİK, 2015). Ancak özellikle çocuk işçiliği ve yabancı kaçak işçilerin bu oranlar içerisinde ne ölçüde kabul edilebileceği tartışma konusudur (Ekin, 2000: 256).

**Tablo 14. Yıllara Göre Türkiye’ de Kayıtdışı İstihdam Oranları, 2000-2015**

Yıllar	Kayıtdışı İstihdam (Bin Kişi)	Kayıtdışı İstihdam Oranı (%)	Kayıtlı İstihdam (Bin Kişi)	Toplam İstihdam (Bin Kişi)
2000	11.050	51,2	10.531	21.581
2001	11.439	53,1	10.086	21.524
2002	11.133	52,1	10.221	21.354
2003	10.943	51,7	10.204	21.147
2004	9.844	50,1	9.788	19.632
2005	9.666	48,2	10.401	20.066
2006	9.593	47,0	10.830	20.423
2007	9.423	45,4	11.315	20.738
2008	9.220	43,5	11.974	21.194
2009	9.328	44,0	11.949	21.277
2010	9.772	43,2	12.822	22.594
2011	10.139	42,0	13.971	24.110
2012	9.686	39,0	15.134	24.821
2013	9.379	36,7	16.145	25.524
2014	9.118	34,8	17.076	26.194
2015*	8.881	33,3	17.757	26.638

<sup>15</sup> Ancak bireylerin kayıtdışı istihdamda yer almaları, enformel istihdamın yalnızca bir ayağını oluşturmaktadır. Bireylerin istihdam edildikleri firmaların kayıtlı faaliyet göstermediği koşullar da kapsama alınabilmektedir.

**Kaynak:** Oranlar, TÜİK (2015) İşgücü İstatistikleri ve TÜİK İşgücü İstatistikleri Veritabanı kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

\*Ulaşılabilen son veri, 2015 yılının Nisan ayına aittir.

Kayıtdışı istihdamın boyutunun genişliği, işgücü maliyetlerinin yüksekliği ile de açıklanabilmektedir. Dolayısıyla firmaların çalıştırdıkları işçilere ilişkin vergi ve sosyal sigorta primleri benzeri maliyetleri göz önüne alarak kayıtdışılığı tercih ettikleri görülebilmektedir. Ancak istihdam sübvansiyonlarının, istihdam ile beraber kayıtlılığa teşvik konusunda dikkate değer bir etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

#### **2.5.4. İşsizliğe İlişkin Değerlendirmeler**

Türkiye’ de özellikle tarım ve sanayide yaşanan yapısal sorunlar ve sektörel daralma giderek daha da olumsuz çıktılar yaratır hale gelmektedir. Özellikle dünya piyasaları ile rekabette, olumsuzluğu azaltmaya yönelik politikaların özellikle işgücü piyasasını etkileyen teknolojik dönüşümlere işgücünü uyumlulaştırma ile kurgulanabileceği ifade edilebilir (Ekin, 2000: 196). Hizmetler sektörünün istihdamdaki payı ile aynı doğrultuda nitelik gerektirmeyen işlerin yaygınlığı ise bir başka durum tespitine kapı aralamaktadır. Çünkü hizmetler sektörü, düşük gelir, geçici veya kısa süreli çalışma vb. unsurları ile düşünülebilir. Kamu istihdam servislerinin, Türkiye’ de İŞKUR’ un, özellikle aktif politikalar üreterek gençlere/işsizlere mesleki nitelik kazandırmasının ve doğru iş-işçi eşleştirme yapmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Ancak ekonominin istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı olduğu bir ülkede, ilgili mesleki nitelikleri kazanmış bireylerin eksik istihdamda yer almasını engellemek çok da kolay olmayacaktır. Neo- Liberal yaklaşımın işsizliği bireysel sorumluluk kapsamında ve kısmen “tercihe dayalı” gören tutumu, bu hususta akla gelebilmektedir (Standing, 2014: 84). Ancak daha yüksek oranda istihdam edilebilirliği sağlamak yalnızca mesleki nitelik kazandırma ile elde edilememektedir.

**Tablo 15. Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%), 2000-2014**

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

**Kaynak:** Oranlar, TÜİK (2015) İşgücü İstatistikleri ve TÜİK İşgücü İstatistikleri Veritabanı kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Aktif nüfus içerisinde yaş aralıklarına göre yapılan sınıflandırmanın, 15-29 yaş arasına isabet eden ilk üç dilimi, Türkiye’ de genç işsizliğine ilişkin veri sunmaktadır. (Bkz. Tablo 15). Son 15 yıl üzerinden değerlendirme yapıldığında, en yüksek işsizlik oranlarının bu üç yaş grubunda ve dolayısıyla gençlerde olduğu görülecektir. Nitekim genç işsizliğinde etkili olan faktörlerden biri, bireylerin eğitime devam kararı alması olabilmektedir. Örgün eğitimin yaklaşık olarak 25 yaşında sonlandığı düşünülürse, doğrudan önem kazanan aralık, 25-29 yaş olmaktadır. 2014 itibarıyla bu yaş aralığında işsizlik oranının, genel işsizlik oranının üzerinde ve %13 olması, işgücü piyasasına girişte genç bireylerin zorlandığının işareti olmaktadır. Dolayısıyla bu yaş aralığı ve genel olarak genç işsizliği için aktif tedbirlerin fark yaratabileceği, diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında daha etkin olmasının beklenebileceği ifade edilebilir.

## **2.6. 2012- 2013 Yılları Arasında İŞKUR Aracılığıyla Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları<sup>16</sup>**

Türkiye’ de kamu istihdam hizmetleri, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından sunulmaktadır. Bu bakımdan dünya genelinde uygulanan ve birinci bölümde ayrıntılı bir

<sup>16</sup> Bu bölümün yazılmasında İŞKUR’ un resmi web sitesi olan [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr) ‘den yararlanılmıştır.

biçimde anlatılan AİPP' nin Türkiye' de uygulanan programlarla paralellikler gösterdiği ifade edilebilir. Nitekim İŞKUR' un politika transfer ve uyarlama hususunda kayda değer bir faaliyet taşıdığı söylenebilir (Kumaş, 2010: 140). Fakat çalışmanın alana ilişkin bölümünün 2012 ve 2013 yılları arasında Denizli ilinde uygulanan mesleki eğitim programlarına odaklanması neticesinde, bu programların tümüne ilişkin tarihenin ve yıllar itibarıyla/güncel kapsamın belirtilmesi tercih edilmemiştir.

2012 yılında Türkiye' de İşgücü Yetiştirme Kursları kapsamında 206.946 işsiz katıldığı 9.631 kursun açıldığı belirtilmektedir (İŞKUR, 2012a: 67). 2013 yılında ise Türkiye' de bu programlar çerçevesinde 5.471 kurs düzenlenmiş ve katılımcı sayısı 124.150' ye düşmüştür (İŞKUR, 2013: 33). Bu kurslar, İstihdam Garantili Meslek Eğitim Kursları (İGMEK), Genel Mesleki Eğitim Kursları (MEK) ve Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi (UMEM) olmak üzere üç gruptan oluşmaktadır<sup>17</sup>.

İGMEK, İŞKUR' un üniversiteler ve 5580 Sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren Özel Eğitim Kurumları ile hizmet alımı yoluyla işbirliği neticesinde düzenlenen sınıf düzeninde mesleki eğitim kurslarıdır. Bu bakımdan, diğer mesleki eğitim programları gibi işgücü piyasası içerisinde, kayıtlı işsizlere dair mesleki nitelik geliştirme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla, kurslara katılabilmenin ilk şartı İŞKUR' a kayıtlı bir işsiz olmaktır. Bununla beraber, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan işlerde istihdam sağlayabilmek adına işverenlerin aradıkları birtakım özel şartları taşımak istihdam edilme hususunda etkili olmaktadır. En az 120 gün olmak üzere kurs süresince istihdam edilecek bireyler, kurslara katılanların en az %50' sidir. Konuya ilişkin durum değerlendirmesi yapıldığında, “istihdam garantili” ibaresinin belirli bir alt sınırı olduğu ilk söylenmesi gerekendir. Üst sınırın belirlenmemiş olması, İGMEK kapsamında bir kurstan mezun olmuş işsizlerin tamamının istihdama dahil olabileceği anlamına gelmektedir. Ancak İŞKUR ilgili garantinin hizmet sağlayıcılar tarafından verilmesi koşulu koymaktadır. O halde bu durumun çeşitli sıkıntılar ve suiistimaller yaratabileceği de düşünülebilir. İGMEK' te kursiyerlere fiili eğitim süresince günlük 20 TL ödenek ayrılmaktadır ve bu bireylerin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ile bakmakla yükümlü olunan kişi değilse Genel Sağlık Sigortaları karşılanmaktadır.

---

<sup>17</sup> İŞKUR, Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP)' nı da işgücü yetiştirme kursu olarak ifade etmekte ancak bu programlara dair istatistiki bilgileri ayrı olarak sunmaktadır. Türkiye' de 5.022 TYÇP' ye 2012 yılında 191.998 işsiz katılım göstermiştir. Aynı yılda, düzenlenen 921 kendi işini kuracaklara yardım (girişimcilik kursu) programına ise 25.475 kişi katılım göstermiştir.

MEK, İŞKUR' un Halk Eğitim Merkezleri ve belediyeler vb. kamu kurum ve kuruluşları işbirliğiyle yürüttüğü kurslardır. Bu kurslara katılım için herhangi bir yaş sınırı yoktur. Genellikle en az 12 bireyin talebi üzerine düzenlenecek kurs ve içeriği belirlenmektedir. Fakat kurslar, istihdam garantisi gözetmeden yürütülmektedir ve yüksek oranda ilçe temelli kurgulanmaktadır. Aynı zamanda, bireylere öğretilen birtakım becerilerin işgücüne dahil olmayı kolaylaştırıcı olduğunu söylemek zor olmaktadır.

UMEM Projesi, işgücü talep eden yerel işverenlerin İŞKUR ile işbirliği aracılığıyla faaliyet göstermektedir. Bu bakımdan işsizler, firmalarda stajyer olarak bu projenin bir parçası haline gelmektedirler. Kayıtlı işsizler arasından tercih edilen bireylerin, staj görecekları programa ilişkin İŞKUR' da son 4 ay içerisinde bir başka mesleki eğitim süreci geçirmemiş olmaları gerekmektedir. Staj süresi en fazla 160 fiili gündür. Kurs ve staj sonrasında başarılı görülen bireyler, ilgili firmada istihdam edilmektedirler. Proje kapsamındaki kurslar, marjinal istihdam sübvansiyonları ile desteklenmektedir. Dolayısıyla istihdam edilen işsize ilişkin sigorta işveren primleri, en fazla 42 aya dek İşsizlik Sigortası Fonu' ndan karşılanabilmektedir.

İEP, işsizlerin mesleki niteliklerini aldıkları kurs kapsamında işbaşında geliştirmeleri hedefiyle kurgulanan ve İŞKUR' un yerel işverenlerle işbirliği kapsamında yürütülen programlardır. İEP kapsamında, 2012 yılında Türkiye' de 31.773 işsizin katıldığı 11.407 program açılmıştır. 2013 yılında ise işbaşı eğitim faaliyetleri iki katına çıkmış, 63.660 katılımcının dahil olduğu 24.379 program düzenlenmiştir (İŞKUR, 2013a: 33). Bu programlarda, işsizlerin program öncesi 3 aylık süre içerisinde, işbaşı eğitiminin sürdürüleceği firmada çalışmamış olması koşulu söz konusudur. UMEM gibi, bu programın süresi de en fazla 160 fiili gün olmaktadır. Ayrıca, program kapsamında firmada eğitimlerini sürdüreceğ işsizlerin haftada en fazla 45 saatlik çalışma yapması kararlaştırılmıştır.<sup>18</sup> İEP' nin de işverenlere istihdam sübvansiyonları sağladığı görülmektedir. Sınıf düzeninde eğitim ile karşılaştırıldığında, işsizlerin bu programlar vasıtasıyla gelecek dönem istihdam edilme olasılıklarının daha yüksek oranlarda seyrettiği söylenebilir.

---

<sup>18</sup> 2015 yılı itibarıyla katılımcılara, zaruri giderlerinin karşılanması amacıyla verilen ödenek günlük 38,48 TL ile, günlük asgari ücret düzeyinde belirlenmiş olmaktadır. Ayrıca, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ile bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayan işsizlerin Genel Sağlık Sigortası primleri de program süresince İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 2012- 2013 YILLARI ARASINDA DENİZLİ İLİNDE İŞKUR TARAFINDAN DÜZENLENEN MESLEKİ EĞİTİM KURSLARINA İLİŞKİN ETKİ DEĞERLENDİRMESİ

#### 3.1. Denizli İli İşgücü Piyasasına İlişkin Genel Görünüm ve 2012-2013 Yılları Arasında Düzenlenmiş Mesleki Eğitim Kursları

Denizli ili nüfusu, 31 Aralık 2014 itibarıyla, il ve ilçe merkezleri toplam olarak 978 bin 700 kişi olarak belirtilmektedir. İlin büyükşehir statüsü elde etmesi dolayısıyla nüfusun tamamı il ve ilçe merkezlerinde yaşamaktadır. Bu nüfus içerisinde erkek nüfusun oranı %49,8 iken; kadın nüfusun oranı ise %50,2 olarak hesaplanmaktadır. 2014 yılı itibarıyla Denizli' nin yıllık nüfus artış hızı binde 15,7 olarak saptanmıştır.

25 yaş altı nüfusa ilişkin -erişilebilen son veriler olarak- 2013 verilerine göre, il nüfusunun %36' sı 25 yaşın altındadır. 25-64 yaş arası nüfusun oranı %54 iken, 65 yaş ve üzeri nüfusun oranı toplam nüfusun %10' una tekabül etmektedir (TÜİK, 2014a: 86). 15 yaş ve daha yukarı yaştaki nüfus olarak 755 bin 338 kişinin hesaplandığı Denizli ili için medeni duruma ilişkin oranlar ise sırasıyla şöyle hesaplanmıştır: Hiç evlenmemiş olanlar %22,4; evliler %67,3; boşanmış olanlar %3,9 ve eşi ölmüş olanlar %6,3 (TÜİK,2014a: 89).

**Tablo 16. Denizli İlinde 15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfusun Eğitim Durumu, 2013**

Eğitim düzeyi	Okuma yazması olmayan	Okuma yazma bilen fakat okul bitirmemiş	İlkokul mezunu	İlköğretim mezunu
Oran (%)	3,33	6,1	34,6	20,1
Eğitim düzeyi	Ortaokul veya dengi okul mezunu	Lise veya dengi okul mezunu	Yüksekokul veya fakülte mezunu	Yüksek lisans ve doktora mezunları toplamı
Oran (%)	4,8	19,5	9,5	0,6

**Kaynak:** Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları ve TÜİK (2014a), Seçilmiş Göstergelerle Denizli, 2013, s. 89. Tablo, eğitim durumuna göre nüfus toplamları baz alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

**Not:** %1,5 oranında eğitim durumu bilinmeyen nüfus mevcuttur.



Denizli ili nüfusunun eğitim durumu için, Tablo 16' ya bakılabilir. Türkiye ve Denizli için (15 ve daha yukarı yaş) eğitim durumu karşılaştırması yapıldığında, herhangi bir okul bitirmemiş nüfus oranının Türkiye toplamına nazaran Denizli' de daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Denizli ili özelinde, okuma yazma bilmeyen 16 bin 618 kişinin 13 bin 929' unun kadın olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla Denizli ili 15 ve daha yukarı yaşta nüfusu içerisinde okuma yazma bilmeyen nüfusun %83,8' i kadındır.

2013 yılı itibarıyla TR32 Bölgesi'nde istihdamın yapısının sektörel dağılımı incelendiğinde, tarım sektörü %39,8' lik bir pay almıştır. Sanayi sektörünün payı %19,1 ve hizmet sektörünün payı ise %41,1 biçimindedir. Ancak genel olarak söylenebilecek ilk durum, Türkiye ile karşılaştırıldığında, tarımda istihdam edilenlerin payı oldukça yüksektir. Bu hususta TR32 bölgesini oluşturan Denizli, Aydın ve Muğla' nın ayrı ayrı verileri karşılaştırma yapmayı sınırlasa da, özellikle MEK' in tarımsal faaliyet sürdüren bireylerin, bu faaliyetlerine ilişkin mesleki beceriler kazanmak ihtiyacını gidermekte etkili olabileceği öne sürülebilir.

**Tablo 17. İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı, 2011-2013**

TR32- Aydın, Denizli, Muğla	TOPLAM (Bin Kişi)	Tarım	Oran (%)	Sanayi	Oran (%)	Hizmet	Oran (%)
2011	1.088	400	36,8	214	19,7	474	43,5
2012	1.187	479	40,3	205	17,3	503	42,4
2013	1.201	478	39,8	230	19,1	493	41,1
TR- Türkiye	TOPLAM	Tarım	Oran	Sanayi	Oran	Hizmet	Oran
2011	24.110	6.143	25,5	6.380	26,5	11.587	48,1
2012	24.821	6.097	24,6	6.460	26,0	12.264	49,4
2013	25.524	6.015	23,6	6.737	26,4	12.771	50,0

\*İnşaat sektörü sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir.

**Kaynak:** TÜİK (2014), Seçilmiş Göstergelerle Denizli, 137.

2015 yılı için Denizli' ye dair diğer istihdam ve işsizlik verileri de bulunmamakta; bulunabilen son oranlar 2013 yılına ait olmaktadır. Bu bakımdan 2013 yılı Türkiye işgücü istatistikleri de karşılaştırma yapabilmek açısından belirtilmelidir. 2013 yılı için Türkiye' de işsizlik oranı %9,7 olarak gerçekleşirken, Denizli ili için işsizlik oranı %6,5 olarak ifade edilmiştir. Aynı yıl için Türkiye' de istihdam oranı %45,9 iken, Denizli ili için oran %54 olarak gerçekleşmiştir.

2013 yılı itibarıyla TR32 Bölgesi' nde işgücüne dahil olmama sebepleri incelendiğinde, işgücüne dahil olmayan nüfus olan yaklaşık 1 milyon birey içerisinde 330 bin (%33) kişinin ev işleriyle meşgul olduğu görülmektedir (TÜİK, 2014a: 139). Engelli, yaşlı veya hasta olan bireyler, toplamın %19,8' ini oluştururken; emeklilik %18 ve öğrencilik %14 ile diğer iki büyük sebebi temsil etmektedir.

Denizli ilinde düzenlenen kurslara bakıldığında, 2012 yılında işgücü yetiştirme programları kapsamında 181 kurs açılmış, bu kurslara ilişkin kursiyer sayısı toplam 4.221 olmuştur. Bu kursiyerlerin 2.417' si İGMEK; 1.140' ı UMEM ve 664' ü de MEK katılımcısıdır (İŞKUR, 2012b). İGMEK programını tamamlayan işsiz sayısı 1.349 kişidir. UMEM programını 642 kişi ve MEK programını da 536 kişi tamamlamıştır. 2013 yılında ise, aynı yılda 95 kurs düzenlenmiş ve mezun sayısı 856 olmuştur (İŞKUR, 2013a: 189- 190).<sup>19</sup>

**Tablo 18. 2012- 2013 Yıllarında Açılan Programlara İlişkin Mezun Sayıları**

Kurs Adı	Mezun/2012	Mezun/2013	Toplam
<b>İGMEK</b>	1349	0	1349
<b>UMEM</b>	642	263	905
<b>MEK</b>	536	313	849
<b>İEP</b>	152	170	322
<b>TOPLAM</b>	2679	856	3435

**Kaynak:** İlgili yıllara ilişkin İŞKUR genel kurs listeleri baz alınarak yazar tarafından hesaplanmıştır.<sup>20</sup>

İşbaşı Eğitim Programları' nın 5'i UMEM projesi kapsamında olmak üzere, 2012 yılında 93 tanesi Denizli' de uygulanmış ve programlara 288 işsiz katılmıştır. 2013 yılında ise, Denizli ilinde 657 katılımcının dahil olduğu 239 program düzenlenmiştir. Her iki yıla ilişkin toplam mezun sayısı, İŞKUR kayıtlarında 322 kişi olarak görülmektedir.

<sup>19</sup> 2013 yılında İGMEK düzenlenmemiştir.

<sup>20</sup> Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında Denizli ilinde 2012 yılında 40 kurs açılmış, bu kurslara 1002 işsiz katılım göstermiştir. Programı tamamlayan katılımcı sayısı ise 650' dir. 2013 yılında da Denizli ili için TYÇP program sayısı 40' tır ve katılımcı sayısı 1029 kişidir. Bu kişilerin yalnızca 650 tanesi programdan mezun kabul edilmektedir.

2012 yılında açılan girişimcilik kursu sayısı 22 ve katılımcı sayısı 609' dur. 2013 yılında 6 program düzenlenmişken, bu programlara katılımcı sayısı ise 136 kişidir.

Önceki bölümlerde işgücü piyasası politikalarının teorik çerçevesi çizilmiş ve yazın bağlamında aktif işgücü piyasası politikaları programlarına ilişkin etki değerlendirme örnekleri ifade edilmiştir. Bu bölümün devamında, Denizli’ de 2012 ve 2013 yıllarında İŞKUR’ a kayıtlı, mesleki eğitim programlara katılmış ve katılmamış bireylere dair, mesleki eğitim programlarının etkinliğine ilişkin ve görüşme yapılan Haziran- Temmuz 2015 tarihlerinde bireylerin işgücü piyasasındaki durumuna dair bir görünüm sunulmuştur.

### **3.2. Amaç ve Yöntem**

2012- 2013 yılları arasında Denizli İŞKUR’ a kayıtlı bireyler üzerinde, bir AİPP olarak mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programlarının etkisini ölçebilmek amacıyla yapılan araştırmanın kapsamı, amacı ve niceliğine ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir.

#### **3.2.1. Araştırmanın Amacı**

İşgücü piyasası içerisinde işgücüne dahil olanlar, istihdamda olanlar ve işsizlerden oluşmaktadır. İşgücü içerisinde ama işsiz kategorisinde yer alan bireylerin, bu durumun yarattığı olumsuzluklarla mücadelesinde tek başlarına olmaları, bu sorunun çözümünü zorlaştırmaktadır. Üstelik işsizliğin dünya genelinde yükseldiği ve yapısal işsizliğin boyutlarının hem ekonomik hem de sosyal olumsuzluklar yaratmaya devam ettiği bir dönemde özellikle işgücü piyasası politikalarının, olumsuzlukları törpüleme konusunda rol oynayabileceği kabul edilmektedir. Zira işgücü piyasasının özellikleri olarak görülen eksik bilginin giderilmesinde ve varsayılan olarak heterojen kabul edilen işgücü arzının işgücü talebi ile eşleşebilmesinde, oluşturulmuş kamu istihdam hizmetlerinin etkinliğinin ve düzenledikleri programların istihdama katılımı oynadıkları rolün değerlendirilmesi gerekmektedir.

Çalışmada anket formu uygulamak üzere, 01.01.2012- 31.12.2013 tarihleri arasında işgücü eğitimlerinin sağlandığı ve 50 farklı eğitimin verildiği dört program (İstihdam Garantili Meslek Eğitim Kursları, Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi, İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları) katılımcıları seçilmiştir.

Çalışmada, temel amaç; AİPP içerisinde yer alan mesleki eğitim programlarının ve işbaşı eğitim programının Denizli ili özelinde etkin olup olmadığının ortaya çıkarılmasıdır.<sup>21</sup> Çalışmada asıl odaklanılan hipotezler şunlardır:

H<sub>1</sub>: AİPP katılımı ile istihdam oranı arasında ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: AİPP katılımı ile çalışma koşulları arasında ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Gençlerin mesleki eğitim programlarına katılımı ile istihdam arasında ilişki vardır.

H<sub>4</sub>: Kadınların programlara katılımı ile daha yüksek istihdam oranı arasında ilişki vardır.

H<sub>5</sub>: İşbaşı eğitimleri ile daha yüksek istihdam arasında ilişki vardır.

### 3.2.2. Araştırmanın Önemi

Denizli ili özelinde, günümüze değin AİPP' lerin içerisinde yer alan mesleki eğitim programlarının etkinliğini inceleyen araştırmaların, İŞKUR'un yıllık olarak oluşturduğu istatistiksel veriler ve faaliyet raporlarından ibaret olduğu söylenebilir. Türkiye genelinde konuya ilişkin araştırmalar ise yok denecek kadar az ve olanlar da güncel gözükmemektedir. Aynı zamanda, Denizli'de hem İŞKUR'a ilgili yıllarda kayıtlı olan bireylerin hem de bu bireyler içerisinde herhangi bir mesleki eğitim programına katılmış kursiyerlerin görüşlerini inceleyen bir başka çalışma bulunmamaktadır.<sup>22</sup>

Bu araştırma, diğer araştırmalara göre, konuyu daha derinlemesine ve daha açık bir biçimde ele alması ve deney grubu ile kontrol grubu oluşturarak kurgulanan ilk çalışmalardan biri olması nedeniyle önem taşımaktadır. Böylelikle ilgili yazının yol göstericiliğinde birtakım destekleyici sonuçlar elde edilmesi beklenmektedir.

---

<sup>21</sup> Mesleki eğitim kurslarının AİPP programları içerisinde bu amacı gerçekleştirmeye en yakın programlar olması ve bütün AİPP' lerin değerlendirilmesinin maliyetini karşılamasının olanak dahilinde olmaması, bu çalışmayı yalnızca mesleki eğitim programları ile sürdürme ekseninde daraltmıştır. Zira girişimcilik programı özellikle kendi hesabına çalışma şekli ile bağlantılı iken ve toplum yararına çalışma programları özünde herhangi bir nitelik sağlamaya yönelik kurgulanmadığından dışarıda bırakılmıştır. İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetleri ise deney ve kontrol grubu oluşturma konusunda ciddi sorun potansiyeli taşımaktadır.

<sup>22</sup> 2014 yılı Ocak ayında, Denizli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu' nun böyle bir çalışmanın yapılmasına ilişkin aldığı bir karar söz konusudur.

### 3.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Pamukkale Üniversitesi'nde ve İŞKUR'da gerçekleştirilen araştırmanın, genel ve özel anlamdaki sınırlılıkları aşağıdaki gibi belirtilebilir:

Genel anlamda;

İşsizlikle mücadelede kurgulanan politika ve program biçimleri ülkeden ülkeye farklılık gösterse de birçok bakımdan benzerlikler de taşımaktadır. PİPP ve AİPP, bu mücadele içerisinde kullanılmakta ise de, AİPP harcamalarına ayrılan payın dünya genelinde ülke GSYH'larının içinde çok düşük oranlarda seyrettiği görülmektedir. Özellikle belirli gruplar (kadınlar, dezavantajlı gruplar, gençler) gözetilerek oluşturulan programların birey bazında kısmi iyileştirmeler ve niteliksel gelişimler yaratabildiği öne sürülebilir. Ancak bunu saptayabilmeyi güçleştiren temel sorunlardan biri, bireylerin yüksek motivasyon, sonuç odaklılık, zekâ vb. gibi gözlenemeyen özelliklerinin tartılmasının güç olmasıdır (Diriöz, 2012: 46).

Denizli işgücü piyasası sorunlardan bağımsız değerlendirilebilecek bir konum sahibi olarak görülmemektedir. Dolayısıyla yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu vb. demografik bilgiler eliyle gözlenebilir özellikler (Betcherman vd., 2004, 15) üzerinden yürüyen bir araştırma yapılmıştır. Üstelik etki değerlendirmelerinde göz önüne alınması gerektiği düşünülen birtakım etkilerin ölçülmesi, bu çalışmaya ilişkin bütçenin yeterli olabileceği bir yöntem olamamıştır.

Özel anlamda;

Denizli İŞKUR İl Müdürlüğü, Kurum'a ortalama olarak 3 yıl önce kaydolmuş ve kayıt olmakla beraber düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılım göstermiş bireylere ulaşım açısından telefon bilgilerini temin etmiştir. Telefon ile anket çalışması sırasında deneklerin küçük bir kısmı kendilerine ilişkin bilgilerin elde edilmesinin uygunsuzluğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca her ne kadar bireylerin büyük çoğunluğunun İŞKUR' a kaydı aktif olarak gözüke de, tamamlanan en yakın tarihli kursun Aralık 2013 tarihli olması nedeniyle, birçok telefon numarasının artık kullanılmayan numaralar olması çalışma açısından zorluklar doğurmuştur.

Bununla beraber İŞKUR, Kuruma kayıt olan bireylerin işgücü içerisinde üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutmaktadır. Bireyler daha iyi bir iş arayan, çalışırken işsiz kalan ve ilk defa iş hayatına atılan olarak kayıt edilmektedirler. Fakat telefon ile anket

uygulamasında, emekli olmuş bireylerin dahi ilk defa iş hayatına atılan olarak sınıflandırmada yer alabildiği tespit edilmiştir. Bu durum 04.07.2015 tarihinde İŞKUR Denizli İl Müdürlüğü' nde çalışan bir yöneticiye aktarılmıştır. Yapılan görüşmede, “daha iyi bir iş arayan” sınıflandırmasının içerisinde de en az %25' lik bir kesimin herhangi bir programa devam için işinden ayrılmış olabildiği, ufak tefek sınıflandırma hatalarının gerçekleşebildiği ifade edilmiştir.

Çalışmanın incelediği dönem itibarıyla ulaşmak istediği bireyler, sınıflandırmanın ikinci ve üçüncü ayağını oluşturan işsizlerdir. Dolayısıyla ilgili dönemde istihdam içerisinde bulunan ve daha iyi bir iş bulabilmek amacıyla İŞKUR' a kayıtlı olan bireyler kurslara katılıp katılmamış olmasına bakılmaksızın değerlendirilmeden çıkarılmıştır. Çalışmada incelenen iki yıl içerisinde ilgili programa katılan ve mezun olan 322 bireyin yaklaşık 120 tanesinin iletişim bilgileri, program kapsamında yerleştirildiği firmalardır. İletişim bilgisi olarak en sık tekrarlanan iki tekstil firmasının telefon numaraları aranmıştır. Fakat her iki firma da bu bireylere dair bilgi vermektan kaçınmıştır. Bu nedenle İşbaşı Eğitim Programları mezunları içerisinde yalnızca 44 kişiye ulaşılabilmiştir.

Araştırma süresince, eğitim durumu faktörünün dağılımına dikkat edilmekle birlikte, ulaşılabilen Kuruma kayıtlılar içerisinde meslek liseleri mezunu sayısının azlığı nedeniyle meslek liseleri ile lise ve dengi diğer okullarda okuyan denekler arasında bir karşılaştırma yapılamamıştır.

### **3.2.4. Araştırmanın Yöntemi**

Mesleki eğitim kurslarına katılımın etki değerlendirmesi yapılabilmesi için Ek'teki anket formu geliştirilmiştir (Bkz. Ek 1). Anketin uygulanacağı bireylerin bir kısmının incelenecek dönem sonrası şehir değişikliği yapmış olması, bir kısmının da çalışmanın yapıldığı 30.06.2015- 13.07.2015 tarihleri arasında istihdamda olması nedeniyle bireylere ulaşım kolaylığı gözetilmiş ve anket uygulaması telefonla yapılmıştır.

Anket katılımcılarına ilişkin kimlik, kurs ve iletişim bilgileri İŞKUR Denizli İl Müdürlüğü' nden temin edilmiştir. Bu bilgileri de kapsayan demografik duruma ilişkin

kısım hariç toplam yirmi altı sorudan oluşan anket formunda; açık uçlu, çoktan seçmeli, likert ölçekli sorular uygulanmıştır.

Çalışmada hem nicel hem nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Önceki bölümde ve etki değerlendirmesi yazınında belirtilen, yöntemlerin olumlu ve olumsuz tarafları hesaba katılarak yarı deneysel yöntem seçilmiştir. Bu bakımdan kurslara katılanların oluşturduğu deney grubunun gözlenebilir özellikleri ile homojen bir kontrol grubu tesadüfi olarak oluşturulmaya çalışılmış, böylelikle karşılaştırmanın daha sağlıklı hale gelmesi sağlanmıştır. Grupların seçilme döneminin üzerinden 2,5 ilâ 3,5 yıl arasında geçmiş bir dönem olması, hem yarı deneysel tekniğe uygundur hem de ilgili yazın itibarıyla etkilerin ölçülmesi bakımından daha elverişlidir. Araştırmanın nitel boyutu ise söylem analizi ile şekillendirilmiştir.

Anket yapılandırılırken, daha önce Antalya İli Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması'ndan (Arpat vd., 2013) ve Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı tarafından yayınlanan İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü isimli uzmanlık tezinde kullanılan sorulardan (Diriöz, 2012) yararlanılmıştır.

Beş bölüm olarak kurgulanan anket formunda, ilk bölüm demografik bilgilerin elde edilmesine ilişkindir. İkinci bölüm (Soru 1-12), ilgili dönemde kurslara katılanların ve katılmayanların araştırmanın yapıldığı tarihte istihdamdaki durumlarına ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Yalnızca 11. Soru, kurs mezunu bireylerden araştırmanın yapıldığı dönemde istihdamda olanlara uygulanmıştır. Zira bu soru, geçmişte aldıkları mesleki eğitim kursu ile mevcut dönemde yaptıkları iş arasındaki bağıntı derecesine ilişkindir.

Üçüncü bölümde (Soru 13-15b) bireylerin İŞKUR' a kayıt öncesi ve sonrasında iş deneyimlerine dair kapsamlı bir veri elde edilmiştir (haftalık çalışma saatleri, sigortalılık durumları, yılda kaç kez iş değiştirdikleri vd. gibi). Ayrıca aynı bölümde bireyler birden fazla iş değiştirmişlerse aylık kazanç miktarında herhangi bir değişikliğin olup olmadığı ve görüşmenin yapıldığı anda işsizler ise ne kadar süredir işsiz oldukları soruları da kendilerine yöneltilmiştir.

Anket formunun dördüncü bölümü (Soru 16-21), yalnızca kurs mezunlarının cevaplandıracağı sorulardan oluşmaktadır. 2012-2013 yılları arasında kurs için başvurduklarında ne kadar süredir işsiz oldukları sorulduktan sonra, aldıkları kursun

kazandırdığı herhangi bir becerinin olup olmadığı, bu becerilerin iş bulmalarında herhangi bir kolaylık sağlayıp sağlamadığı soruları yöneltilmektedir. Aynı bölümde ayrıca, verilen eğitim ve uygulamalara ilişkin genel olarak memnuniyet düzeyleri ve özel olarak bu kursların en olumlu ve en olumsuz gördükleri tarafları kendilerine sorulmaktadır.

Beşinci ve son bölüm (Soru 22- 26) ise, 26. Soru hariç yalnızca kontrol grubunun cevaplandıracağı sorulardan oluşmaktadır. Bu bölüm kurgulanırken arzulanan, herhangi bir mesleki eğitim programına katılmamış bireylerin bu olanaklardan haberleri olup olmadığı, bu olanaklardan araştırma sonrası dönemde yararlanmak isteyip istemediklerini belirlemektir. Ayrıca bireyin İŞKUR'a kayıt olurken İş ve Meslek Danışmanı'ndan bu olanakları öğrenip öğrenmediği ve nasıl bir mesleki eğitim alırsa kendisine yararlı olabileceğini düşündüğü sorulmuştur. 26. Soruda ise, her iki gruba da eklemek istedikleri başka bir konunun olup olmadığının öğrenilmesi amacını taşımaktadır. Söz konusu veriler nitel analizde kullanılmıştır.

### **3.2.5. Evren ve Örneklem**

Yarı deneysel etki değerlendirmesi yöntem olarak belirlendiğinden bir deney ve bir kontrol grubu oluşturulması gerekmiştir. Bu kapsamda deney grubu olarak önceki kısımda sözü edilen dört farklı eğitim programına katılan kişilerden söz konusu programları tamamlayanların tümü seçilmiştir. 01.01.2012- 31.12.2013 tarihleri arasında düzenlenen kurslara katılıp, mezun olanların toplam sayısı 3435' tir. Daha iyi bir iş arama amacıyla İŞKUR'a kaydolmuşların çıkarılmasıyla bu sayı 2912' ye düşmektedir. Telefonla yapılan 1660 arama sonrasında, kurslardan mezun olmuş bu kişilerden 364 kişiye (aramaların %22' si) ulaşılması mümkün olmuştur. Anket çalışması sona erdirildikten sonra, ulaşılan kişilerden ilgili dönemde daha iyi bir iş arama amacıyla İŞKUR' a kaydolduğu belirlenenler, çalışma dışında bırakılmış ve örneklem 309 kişiye indirilmiştir.

Kontrol grubunun seçiminde deney grubu ile gözlenebilen/demografik özelliklerin homojen olmasına dikkat edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, İŞKUR tarafından sağlanan veriler içerisinde ilgili dönemde Kuruma kayıtlı kişiler arasından ve herhangi bir kursa katılım göstermemiş 2000 kişi tesadüfi olarak seçilmiştir. Yapılan 1421 arama sonrasında, bu kişilerden 362 kişiye (aramaların %25,4' ü) ulaşmak



mümkün olmuştur. Fakat kişilerin bir kısmının İŞKUR' a kayıt olurken işgücü durumlarında daha iyi bir iş arayan olarak belirtilmesi sebebiyle, anket çalışması sonrasında bu kişiler kontrol grubundan çıkarılmıştır. Böylelikle kontrol grubu 227 kişi olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak deney ve kontrol grupları toplamı, telefonla anket uygulanmış 726 kişiden 536' sıdır.

### **3.2.6. Verilerin Toplanması**

Kurs mezunları ve kurslara katılmayanlar için toplamda 26 sorunun bulunduğu tek bir anket formu hazırlanmış; bu form içerisinde dördüncü bölüm yalnızca kurs mezunlarına, beşinci bölüm ise bir soru hariç yalnızca kurslara katılmayanlara sorulacak sorulardan oluşturulmuştur. Anket formunda bu ayrıştırmayı uygulamanın sebebi mesleki eğitim kurslarına katılıma ilişkin sorular ile mesleki eğitime bakışa ilişkin soruların iki gruba farklı yöneltilmesidir.

Çalışma çerçevesinde 5425 kişi içerisinde 3081'i aranmış, bu kişilerin %24'üne ulaşılabilmektedir. Aramaya cevap vermeyen ve kullanılmayan telefon numaraları, ulaşamama nedenlerinin ilk sırasındadır. Bilgi vermek istememe ve çalışmanın İŞKUR'un bilgisi dahilinde yapıldığına dair teyit almadan konuşmayacağını belirtme diğer nedenlerdir.

### **3.2.7. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi**

Kontrol ve deney gruplarının verdiği cevaplar SPSS 20.0 istatistiksel paket programında veri olarak girilmiştir. Bu veriler frekans analizleri ve Ki- Kare testi uygulanarak yorumlanmıştır. Ayrıca çalışma sürelerine ve ücret düzeylerine ilişkin Mann Whitney U Testi<sup>23</sup> uygulanmıştır.

Kurs mezunları ve kurslara katılmayanlara ilişkin sonuçlar; demografik durumun, 30.06.2015- 13.07.2015 tarihleri arasında istihdamda olup olmamaya ilişkin durumun ve geçmiş çalışma deneyimleri arasında istatistiksel anlamda bir ilişkinin olup olmadığını çapraz tablolar ile ortaya çıkarma amaçlanmış verilerden oluşmaktadır.

---

<sup>23</sup> Mann Whitney U Testi, iki bağımsız örneklemlili t-testinin nonparametrik testlerde karşılığı olarak kullanılmaktadır. Bu testte, grupların varyanslarının eşitliği ve verilerin dağılımlarının normal dağılım göstermesi şartları aranmamaktadır (Baştürk, 2010: 99).

### 3.3. Nicel Bulgular

Pamukkale Üniversitesi'nde ve İŞKUR'da gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları, demografik ve istihdama ilişkin durumlar, mesleki eğitimin etkisine dair görüşler, oluşturulan çapraz tablolarla verilmiştir.

#### 3.3.1. Deney ve Kontrol Gruplarının Demografik Durumlarına İlişkin Bulgular

Telefonla anket sonucu görüşülen 536 kişinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumuna ilişkin bilgileri Tablo 19, 20 ve 21' de verilmiştir. Yaş gruplarının sınıflandırılmasında, ilk grup için bireylerin üniversite çağı olarak kabul edilebilecek dönemlerinin sonu ve örgün eğitimlerini ortalama olarak bitirdikleri 24 yaşı düşünülmüştür. Devamındaki 9' ar yıllık iki dönem bireyin genellikle istihdamda veya işsiz olarak işgücüne dahil olduğu görece aktif dönemler olarak kodlanmıştır. İŞKUR' a 55 ve üstünde yaşta olup da kayıtlı olan bireylerin sayısı genel toplama bakıldığında yalnızca 4 kişiyle, görece pasif bir dönemi belirtmektedir (Bkz. Tablo 19).<sup>24</sup>

Deney grubuna dahil edilen erkek bireyler içerisinde 25-34 yaş aralığında olanların oranı bu erkeklerin %48,9' u iken; 15-24 yaş aralığında olanların oranı, %38,3' üdür. Dolayısıyla toplamda %87,2'lik oran, ilk iki yaş grubunda olmaktadır. Deney grubundaki erkek toplamının kalan %12,8' ise sırasıyla 10 ve 2 kişi olmak üzere 35-44 ile 45- 54 yaş aralığındadır.

Kontrol grubuna dahil edilen erkek bireyler içerisinde ise 25-34 yaş aralığında olanların oranı bu gruptaki erkeklerin %39,5' i iken; 55 yaş ve üstü harici yaş aralıklarında bu oranlar deney grubuna nazaran daha dengeli bir dağılım göstermektedir (Bkz. Tablo 19).

Deney grubuna dahil edilen kadın bireyler içerisinde 25-34 yaş aralığında olanların oranı, bu kadınların %38,1' i iken; 35- 44 yaş aralığında olanların oranı %30,2' dir. Dolayısıyla toplamda 147 kadın (%68,8) ikinci ve üçüncü yaş grubundadır.

---

<sup>24</sup> Tüm sigortalılar ve emekli olmuşlara ilişkin 2012 yılının Aktif /Pasif Oranı 1,90 iken, 2013 yılı için bu oran 1,91' dir. 2013 yılına dair Denizli' nin oranlarına bakıldığında 1,6 bulunacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu,2013). Dolayısıyla Denizli İŞKUR' a kayıtlı bireyler içerisinde yapılan bu çalışmada 55 ve üstü yaştaki bireylerin 536 kişiden 4 kişiye tekabül etmesi bu hususla birlikte okunabilir.

Kadınların kalan %31,2' si ise sırasıyla 40, 27 ve 1 kişi olmak üzere 15-24, 45-54, 55 ve üstü yaş aralıklarındadır.

Kontrol grubundaki kadınların %43,5'i 25-34 yaş aralığındadır. 35-44 yaş aralığı oranı ikinci büyük paya sahiptir ve kontrol grubundaki kadınlar içerisinde üçte birlik bir orandadır. Dolayısıyla kontrol grubundaki kadınların %76,8' i ikinci ve üçüncü yaş grubunda olmaktadır. Erkeklerle karşılaştırıldığında kurs mezunları ve kurslara katılmayanlar içerisinde yaş bakımından homojenlik, kadınlarda daha fazla sağlanabilmiştir.

**Tablo 19. Yaş Aralığı, Cinsiyet, Deney ve Kontrol Grubundakilere İlişkin Çapraz Tablo**

			YAŞ ARALIĞI					TOPLAM
			15-24	25-34	35-44	45-54	55 +	
DENEY GRUBU	Erkek	Kişi Sayısı	36	46	10	2	0	94
		Yaş Aralığı İçinde Yüzdesi	%38,3	%48,9	%10,6	%2,1	%0,0	%100,0
		Grup İçinde Yüzdesi	%11,7	%14,9	%3,2	%0,6	%0,0	%30,4
	Kadın	Kişi Sayısı	40	82	65	27	1	215
		Yaş Aralığı İçinde Yüzdesi	%18,6	%38,1	%30,2	%2,6	%0,5	%100,0
		Grup İçinde Yüzdesi	%12,9	%26,5	%21,0	%8,7	%0,3	%69,6
	Toplam	Kişi Sayısı	76	128	75	29	1	309
		Yaş Aralığı İçinde Yüzdesi	%24,6	%41,4	%24,3	%9,4	%0,3	%100,0
		Grup İçinde Yüzdesi	%24,6	%41,4	%24,3	%9,4	%0,3	%100,0
KONTROL GRUBU	Erkek	Kişi Sayısı	16	47	29	24	3	119
		Yaş Aralığı İçinde Yüzdesi	%13,4	%39,5	%24,4	%20,2	%2,5	%100
		Grup İçinde Yüzdesi	%7	%20,7	%12,8	%10,6	%1,3	%52,4
	Kadın	Kişi Sayısı	18	47	36	7	0	108
		Yaş Aralığı İçinde Yüzdesi	%16,7	%43,5	%33,3	%6,5	%0,0	%100
		Grup İçinde Yüzdesi	%7,9	%20,7	%15,9	%3,1	%0,0	%47,6
	Toplam	Kişi Sayısı	34	94	65	31	3	227
		Yaş Aralığı İçinde Yüzdesi	%15	%41,4	%28,6	%13,7	%1,3	%100
		Grup İçinde Yüzdesi	%15	%41,4	%28,6	%13,7	%1,3	%100
<b>GENEL TOPLAM</b>		Kişi Sayısı	<b>110</b>	<b>222</b>	<b>144</b>	<b>60</b>	<b>4</b>	<b>536</b>
		Yaş Aralığı İçinde Yüzdesi	<b>%20,5</b>	<b>%41,4</b>	<b>%26,1</b>	<b>%11,2</b>	<b>%0,7</b>	<b>%100</b>

\*\*“Yaş Aralığı İçinde Yüzdesi” ifadesiyle, ilgili yaş aralığında olan kişi sayısının oransal karşılığı belirtilmektedir.

\*\*“Grup İçinde Yüzdesi” ifadesiyle, deney ve kontrol gruplarının ayrı ayrı toplamları içerisinde ilgili yaş aralığında olanlara oransal karşılıklar belirtilmektedir.

Deney grubundaki 309 kişinin bilgileri incelendiğinde, en fazla deneğin 128 kişi ile (%41,4) ile 25-34 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 15-24 ve 35-44 yaş aralıkları ise sırasıyla 76 ve 75 kişiden ibarettir. 227 kişinin dahil olduğu kontrol grubu için ise en fazla deneğin diğer gruptaki gibi %41,4 ile 25-34 yaş aralığında ve %26,1 ile 35-44 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Yazında AİPP'nin hangi cinsiyet ve yaş gruplarında etkin olduğuna ilişkin değerlendirmelerin en fazla yapıldığı iki yaş grubu üzerinden yeterli verinin elde edildiği söylenebilir (Grubb ve Martin, 2001: 14).

**Tablo 20. Medeni Durum, Cinsiyet, Deney ve Kontrol Grubundakilere İlişkin Çapraz Tablo**

			BEKÂR	EVLİ	DUL	BOŞANMIŞ	TOPLAM
<b>DENEY GRUBU</b>	<b>Erkek</b>	Kişi Sayısı	61	33	0	0	94
		Cinsiyet İçerisinde Oranı	%64,9	%35,1	%0,0	%0,0	%100,0
		Grup İçerisinde Oranı	%19,8	%10,7	%0,0	%0,0	%30,5
	<b>Kadın</b>	Kişi Sayısı	41	166	5	2	214
		Cinsiyet İçerisinde Oranı	%19,2	%77,6	%2,3	%0,9	%100,0
		Grup İçerisinde Oranı	%13,3	%53,9	%1,6	%0,6	%69,5
	<b>Toplam</b>	Kişi Sayısı	102	199	5	2	308
		Cinsiyet İçerisinde Oranı	%33,1	%64,6	%1,6	%0,6	%100,0
		Grup İçerisinde Oranı	%33,1	%64,6	%1,6	%0,6	%100,0
<b>KONTROL GRUBU</b>	<b>Erkek</b>	Kişi Sayısı	59	52	0	5	116
		Cinsiyet İçerisinde Oranı	50,9%	44,8%	0,0%	4,3%	100,0%
		Grup İçerisinde Oranı	26,6%	23,4%	0,0%	2,3%	52,3%
	<b>Kadın</b>	Kişi Sayısı	32	67	1	6	106
		Cinsiyet İçerisinde Oranı	30,2%	63,2%	0,9%	5,7%	100,0%
		Grup İçerisinde Oranı	14,4%	30,2%	0,5%	2,7%	47,7%
	<b>Toplam</b>	Kişi Sayısı	91	119	1	11	222
		Cinsiyet İçerisinde Oranı	41,0%	53,6%	0,5%	5,0%	100,0%
		Grup İçerisinde Oranı	41,0%	53,6%	0,5%	5,0%	100,0%
<b>GENEL TOPLAM</b>		<b>Kişi Sayısı</b>	<b>193</b>	<b>318</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>530</b>
		<b>Cinsiyet İçerisinde Oranı</b>	<b>%36,4</b>	<b>%60</b>	<b>%1,1</b>	<b>%2,4</b>	<b>%100</b>

Anket katılımcılarının medeni durumlarına ilişkin verilere bakıldığında (Bkz. Tablo 20), boşanmış veya dul olanların 530 kişi içerisinde yalnızca 23 kişi ile temsil edildiği görülmektedir. AİPP etkinliğine ilişkin yapılan çalışmalarda özellikle bu politika programlarında başarılı olduğu bulgusu yaygındır (Grubb ve Martin, 2001:

14). Dolayısıyla çalışmanın Denizli’ de bu durumun ne kadar geçerli olduğuna ilişkin elde edilecek bulgular çalışma içindeki oransal karşılık dolayısıyla anlamlı sonuçlar vermeyebilecektir. Öte yandan yaşa dayalı homojenlik sağlayabilme koşulunun kadınlarda geçerli olmasından sonra, medeni hale dayalı homojenliğin görece erkek anket katılımcıları söz konusu olduğunda ve iki grupta yakalandığı ifade edilebilir.

Deney grubundakilerin içinde evli olanlar %64,6 iken kontrol grubunda bu oran %53,6; deney grubundakilerin içinde bekâr olanlar %33,1 iken kontrol grubunda bu oran %41 bulunmuştur. Kontrol grubunda kadın ve erkek oranının birbirine yakın olduğu açıktır. Deney grubunda kadın oranının %70’ e yakın olması ise özellikle istihdam garantisiz ve Halk Eğitim Merkezleri aracılığıyla -genelde ilçelerde- düzenlenen MEK’ lere ilginin kadınlarda daha fazla olması ile açıklanabilir.

**Tablo 21. Eğitim Durumu, Cinsiyet, Deney ve Kontrol Grubundakilere İlişkin Çapraz Tablo**

			İLKÖĞRETİM VE ALTI	LİSE	ÜNİVERSİTE	TOPLAM
DENEY GRUBU	Erkek	Kişi Sayısı	20	43	29	92
		Eğitim Durumu Yüzdesi	%21,7	%46,7	%31,5	%100,0
		Grup İçinde Yüzdesi	%6,6	%14,1	%9,5	%30,2
	Kadın	Kişi Sayısı	98	69	46	213
		Eğitim Durumu Yüzdesi	%46,0	%32,4	%21,6	%100,0
		Grup İçinde Yüzdesi	%32,1	%22,6	%15,1	%69,8
	Toplam	Kişi Sayısı	118	112	75	305
		Eğitim Durumu Yüzdesi	38,7%	36,7%	24,6%	100,0%
		Grup İçinde Yüzdesi	38,7%	36,7%	24,6%	100,0%
KONTROL GRUBU	Erkek	Kişi Sayısı	49	36	30	115
		Eğitim Durumu Yüzdesi	%42,6	%31,3	%26,1	%100
		Grup İçinde Yüzdesi	%22,4	%16,4	%13,7	%52,5
	Kadın	Kişi Sayısı	35	34	35	100
		Eğitim Durumu Yüzdesi	%33,7	%32,7	%33,7	%100
		Grup İçinde Yüzdesi	%16	%15,5	%16	%47,5
	Toplam	Kişi Sayısı	84	70	65	219
		Eğitim Durumu Yüzdesi	%38,4	%32	%29,7	%100
		Grup İçinde Yüzdesi	%38,4	%32	%29,7	%100
GENEL TOPLAM	Kişi Sayısı	202	182	140	524	
	Eğitim Durumu Yüzdesi	%38,5	%34,7	%26,7	%100	

Anket katılımcılarının %38,5' ini ilköğretim ve altı eğitim seviyesine sahip olanlar, %34,7'ini ile lise veya dengi okul; %26,7'ini ise ile önlisans veya lisans mezunları oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 21).<sup>25</sup>

Deney ve kontrol gruplarının toplamalarına ayrı ayrı bakıldığında bu üç eğitim düzeyi içerisindeki oranların orada da farklılaşmadığı görülecektir. Dolayısıyla burada bir homojenlikten bahsedilebilir. Yine de kontrol grubu içerisinde kadın katılımcıların %33,7 ile önlisans veya lisans mezunu oranı yakaladığı da belirtilebilir. Oysa deney grubunda bu oran %21,6 ile temsil edilmektedir. Yine ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip kadınlar, deney grubundaki kadınların %46' sını oluşturmaktadır. Oysa aynı eğitim düzeyi söz konusu iken kontrol grubu içerisindeki erkeklerin bu orana yaklaştığı görülmektedir (%42,6).

Genel toplam içerisinde önlisans veya üniversite mezunu olanların oranının %26,7 olması, İŞKUR' a kayıt olma davranışının bu kitlede de yüksek olduğunun ve Türkiye' de genç işsizliğinin durumunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Zira önlisans mezunlarından beklenen, işgücü piyasasının ihtiyaçları paralelinde eğitim yatırımının örgün eğitim içerisinde tamamlanmış olmasıyla istihdama katılıma ilişkin avantajlı bir konum elde etmesi olabilir. Lisans mezunları için de, bireyin mezun olduğu bölüm ve fakülte kapsamında iş olanakları elde etmesi beklenebilir. Fakat Türkiye için geçerli olan genç işsizlik ve eksik istihdam sorunu, bu kayıt olma faaliyetinin de doğrudan sonucu haline gelmektedir. Elbette bu durum, diğer iki eğitim düzeyine dahil edilen genç bireyler için de geçerlidir. Ancak bu bireylerin özellikle meslek lisesi bitirmemiş ama lise bitirmiş olanlarıyla, ilköğretim bitimine değin okumuşları arasında vasıf kazanma ihtiyacı ve bu ihtiyaç paralelinde iş bulma çabası, varsayılan olarak İŞKUR' a kayıtlılıkta etkili olabilir. O yüzden bu grup toplamının %73,2 'lik bir oran arz etmesi bu şekilde okunabilir.

---

<sup>25</sup> Meslek liseleri mezunları diğer lise ve dengi okullarla kıyaslama yapmaya müsait gözüke de, "Araştırmanın sınırlılıkları" kısmında belirtildiği gibi, bu okul mezunlarından anket katılımcısı olanların sayısının 25 olması bu grubun lise mezunları içerisinde ayrılarak değerlendirilmemesinin nedeni olmuştur.

### **3.3.2. Deney ve Kontrol Gruplarının İşgücü Durumlarına İlişkin Bulgular**

Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümleri, işgücü durumu üst başlığında uygulanmıştır. Dolayısıyla ilk bölümde bireylerin çalışmanın yapıldığı dönemde istihdamda bulunup bulunmadığı kendilerine sorulmuş; bir işte çalışıyor olmaları halinde bu işe nasıl girdikleri, nerede ve ne olarak çalıştıkları, ücret, haftalık çalışma süresi, sigortalı çalışıp çalışmama, çalışma durumu vd. bilgiler kendilerinden edinilmiştir. Deney grubu içindekilere ayrıca hali hazırda yaptıkları iş ile zamanında aldıkları eğitim arasında bir bağlantının olup olmadığı da sorulmuştur. Üçüncü bölümde ise aynı konulara dair veriler, geçmiş iş deneyimlerine ilişkin olarak kendilerine yöneltilmiş sorularla toplanmıştır.

Bu kısımda, ilk olarak yaş ve mevcut durumda istihdamda bulunma arasında kurulabilecek ilişki değerlendirme konusu olacaktır. Bu bakımdan dört farklı yaş aralığına göre incelemeler sürdürülecektir. Devamında ise cinsiyet ve eğitim durumuna göre karşılaştırmalar yapılacaktır.

#### **3.3.2.1. Yaş ve İstihdam Durumuna İlişkin Çapraz Tablolar**

15-24 yaş aralığındaki katılımcılardan deney grubundakilerin %45,3' ü, kontrol grubundakilerin ise % 29,4' ü son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştıklarını beyan etmişlerdir (Bkz. Tablo 22). Bu şekilde oluşturulan toplamın içerisinde istihdam oranı %40,4' e tekabül etmektedir.

**Tablo 22. Yaş ile Mevcut Dönemde İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu, 15-24 Yaş**

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		EVET	HAYIR	TOPLAM
Deney Grubu	Kişi Sayısı	34	41	75
	Deney Grubu İçindeki Yüzdesi	%45,3	%54,7	%100
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%31,2	%37,6	%68,8
Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	10	24	34
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzdesi	%29,4	%70,6	%100
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%9,2	%22,0	%31,2
GENEL TOPLAM	Kişi Sayısı	44	65	109
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzdesi	%40,4	%59,6	%100
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%40,4	%59,6	%100

\* Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2 = 2.46$ ,  $sd=1$ ,  $p= 0.117 > 0.05$  olduğundan 15-24 yaş aralığındaki anket katılımcılarının AİPP' ye katılma durumları ile son bir ayda bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmaları arasında ilişki yoktur.

Yukarıdaki veriler ışığında yaş ile istihdam arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığının testi için aşağıdaki hipotezler kurulmuş ve Ki- Kare testi yapılmıştır.

H<sub>0</sub>: Mesleki eğitim programları 15-24 yaş aralığındaki bireylerin istihdama katılımı ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Mesleki eğitim programları 15-24 yaş aralığındaki bireylerin istihdama katılımı ile ilişkilidir.

Uygulanan Ki- Kare testi sonucu, H<sub>0</sub> red edilemez. Dolayısıyla 15-24 yaş aralığındaki deney grubu ile kontrol grubu arasında eğitim programlarına katılımın orta vadede yarattığı farkın anlamlı olmadığı bulgulanmıştır.

İstihdam oranlarının kontrol grubunda görece düşüklüğü, bireylerin ilgili yaş aralığında özellikle eğitime devam etme davranışıyla bağlantılı düşünülebilir. Nitekim eğitime devam ettiğini belirtenlerin oranı, deney ve kontrol grupları toplamı içerisinde, ilgili yaş aralığında olup iş aramayanlar için %7,7' dir.<sup>26</sup> Ayrıca, işgücüne dahil olmayanlar içerisinde %3,8' lik oran ile hamilelik veya doğum, ikinci sırada yer almaktadır.

<sup>26</sup> Bu yaş aralığındaki bireylerin iş aramayan kısmı için öğrenci olmak, iş aramama nedeninin %27,2' sidir. İş aramama nedeninin %13,6' sı ise doğum veya hamilelik olmaktadır.



Sonuç olarak 15-24 yaş aralığı için, eğitime devam ve kadınlarda doğum/hamilelik göz önüne alındığında istihdam oranlarının görece düşükliğini anlamak mümkündür. Bireylerin çalışma çağına ilk evrelerinde mesleki nitelik kazanma ve yeteneklerini geliştirme çabasına daha hazır ve yatkın oldukları olduğu ileri sürülebilir. Bu etki ile beraber, işgücü talebinin kazanılan niteliklere ilişkin belge, sertifika vb. kanıt sahibi olunmasına ilgi gösterdiği fikri de kurslara katılma davranışı üzerinde belirleyici olabilir.

25-34 yaş aralığındaki katılımcılardan deney grubundakilerin %57,7' si, kontrol grubundakilerin ise % 45,7' si son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştıklarını beyan etmişlerdir (Bkz. Tablo 23). Her iki grubun toplamı için istihdam oranı %52,5 bulunmuştur. Bu oran 2013 yılı itibarıyla Denizli ilinin istihdam oranı olan %54 ile benzeşmektedir (TÜİK, 2014a: 30). Deney grubu içerisinde istihdam oranının %57,7 olması il istihdam oranının üzerinde gözükse de, kontrol grubu ile karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak için Ki- Kare testi yapılmıştır.

H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programlarına 25-34 yaş aralığındaki bireylerin katılımı, gelecekte istihdama katılım ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programlarına 25-34 yaş aralığındaki bireylerin katılımı, gelecekte istihdama katılım ile ilişkilidir.

**Tablo 23. Yaş ile Mevcut Dönemde İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu, 25-34 Yaş**

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		EVET	HAYIR	TOPLAM
<b>Deney Grubu</b>	Kişi Sayısı	71	52	123
	Deney Grubu İçindeki Yüzdesi	%57,7	%42,3	%100
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%32,7	%24	%56,7
<b>Kontrol Grubu</b>	Kişi Sayısı	43	51	94
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzdesi	%45,7	%54,3	%100
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%19,8	%23,5	%43,3
<b>TOPLAM</b>	Kişi Sayısı	114	103	217
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzdesi	%52,5	%47,5	%100
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%52,5	%47,5	%100

\* Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2 = 3.066$ ,  $sd = 1$ ,  $p = 0.080 > 0.05$  olduğundan 25-34 yaş aralığındaki anket katılımcılarının AİPP' ye katılma durumları ile son bir ayda bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmaları arasında ilişki yoktur.

Uygulanan Ki- Kare testi sonucunda,  $H_0$  red edilemez. Zira kontrol grubu ile deney grubu arasında gözlenen farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Dolayısıyla eğitim programlarına katılımın istihdamda bulunmaya ilişkin olarak, 25-34 yaş aralığında fark yaratmadığı ifade edilebilir.

25-34 yaş aralığında olup iş aramadığını belirtenler, bunun nedeni olarak en fazla çocuk bakımını (%29,3), ailevi/ kişisel nedenleri (%15,5) ve ev hanımı olmayı (%17,2) işaret etmektedir. İlgili oranlar, yalnızca ilgili yaş aralığındakiler arasında yapılan değerlendirmeye ilişkindir. Zira deney ve kontrol grupları toplamı içerisinde (ve bütün yaş grupları için) iş aramayan kesime göre değerlendirildiğinde, iş aramama nedenlerinin %10,9'unun çocuk bakımı olduğu bulunmuştur.

Carcillo ve Grubb (2006: 36)' a göre, özellikle dul veya boşanmış kadınlar üzerinde ama genel olarak tüm medeni durum kategorilerinde, çocuk bakım desteği sağlanması, istihdama dönüş olasılığını artırma hususunda önem arz etmektedir. Bu bakımdan çocuk bakımına ilişkin kamu kaynaklarının kullanıldığı Danimarka ve Fransa gibi ülkelerde yüksek oranda sübvans edilen, iki yaş ve üstü çocukların kapsama alındığı kreş hizmetlerinin düşük maliyetli bir çocuk bakımı olanağı yarattığı ileri sürülebilir (Carcillo ve Grubb, 2006: 36). Bu olanağın yaratılmasının, özellikle dul veya boşanmış kadınların istihdama katılımında önemli rol oynayabileceği söylenebilir. Dolayısıyla AİPP programlarının Denizli ili özelinde etkinliği, özellikle 25-34 yaş aralığındaki kadınlara odaklanan destekle artırılabilir.

**Tablo 24. Yaş ile Mevcut Dönemde İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu, 35-44 Yaş**

		Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?		
		EVET	HAYIR	TOPLAM
Deney Grubu	Kişi Sayısı	41	32	73
	Deney Grubu İçindeki Yüzdesi	%56,2	%43,8	%100,0
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%29,9	%23,4	%53,3
Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	30	34	64
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzdesi	%46,9	%53,1	%100,0
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%21,9	%24,8	%46,7
TOPLAM	Kişi Sayısı	71	66	137
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzdesi	%51,8	%48,2	%100,0
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%51,8	%48,2	%100,0

\* Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2 = 1.179$ , sd= 1, p= 0.278 > 0.05 olduğundan 35-44 yaş aralığındaki anket katılımcılarının AİPP' ye katılma durumları ile son bir ayda bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmaları arasında ilişki yoktur.

35-44 yaş aralığındaki katılımcılardan AİPP' ye katılanların %56,2' si, AİPP' ye katılmayanların ise % 46,9' u son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Her iki grubun toplam istihdam oranı %51,8 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 24).

35-44 yaş aralığında olan ve iş aramadığını belirten 30 kişi içerisinde, neden olarak en sık belirtilen durum 12 kişiyle (%40) ev hanımı olmak ve 4 kişiyle (%13,3) hamilelik veya doğum olmaktadır. Bu oran, iş aramayanlar toplamı olan 156 kişi içerisinde ev hanımı olmayı neden olarak belirtenlerin %7,7' sinin bu yaş aralığında olduğunun göstergesidir. Kurulan hipotezler şu şekildedir:

H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programlarına 35-44 yaş aralığındaki bireylerin katılımı, gelecekte istihdama katılım ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programlarına 35-44 yaş aralığındaki bireylerin katılımı, gelecekte istihdama katılım ile ilişkilidir.

Yapılan Ki- Kare testiyle H<sub>0</sub> red edilemez. Deney ve kontrol grupları arasında bu yaş aralığında da gelecekte istihdam ile AİPP' ye katılım ilişkili bulunmamıştır.

45-54 yaş aralığındaki katılımcılardan AİPP' ye katılanların %21,4' ü AİPP' ye katılmayanların ise % 36,7' si son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Deney ve kontrol grubu toplamı

içerisinde istihdam oranı bu yaş aralığı için %29,3' e tekabül etmektedir (Bkz. Tablo 25).<sup>27</sup> Kurulan hipotezler şu şekildedir:

H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programlarına 45-54 yaş aralığındaki bireylerin katılımı, gelecekte istihdama katılım ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programlarına 45-54 yaş aralığındaki bireylerin katılımı, gelecekte istihdama katılım ile ilişkilidir.

**Tablo 25. Yaş ile Mevcut Dönemde İstihdamda Bulunma Çapraz Tablosu, 45-54 Yaş**

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?				
		EVET	HAYIR	TOPLAM
Deney Grubu	Kişi Sayısı	6	22	28
	Deney Grubu İçindeki Yüzdesi	%21,4	%78,6	%100,0
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%10,3	%37,9	%48,3
Kontrol Grubu	Kişi Sayısı	11	19	30
	Kontrol Grubu İçindeki Yüzdesi	%36,7	%63,3	%100,0
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%19,0	%32,8	%51,7
TOPLAM	Kişi Sayısı	17	41	58
	Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzdesi	%29,3	%70,7	%100,0
	Toplamın İçindeki Yüzdesi	%29,3	%70,7	%100

Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2 = 1.62$ ,  $sd = 1$ ,  $p = 0.203 > 0.05$  olduğundan H<sub>0</sub> red edilemez. Zira 45-54 yaş aralığındaki anket katılımcılarının AİPP' ye katılma durumları ile son bir ayda bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmaları arasında ilişki yoktur.

Böylelikle tüm yaş aralıklarında, deney ve kontrol gruplarının arasında AİPP programlarına katılımın etkisi bakımından istihdam ile ilişkinin bulunmadığı, ayrı ayrı Ki- Kare testleriyle saptanmıştır. Özellikle kadınların istihdama katılımını engelleyen etkenin hamilelik, doğum ve çocuk bakımı silsilesinin olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu durumun yıllar itibarıyla bireyin kendisini “ev hanımı” olarak nitelendirdiği ve iş aramama nedeni olarak bu konumu gösterdiği bir yapıya evrildiği görülmektedir. Elbette işgücü arzının noksan olduğu bir işgücü piyasasında yalnızca bu

<sup>27</sup> Bu yaş aralığında olan ve iş aramadığını belirten 23 kişi içerisinde, neden olarak en fazla gösterilen etken, 12 kişiyle ev hanımı olmaktır.

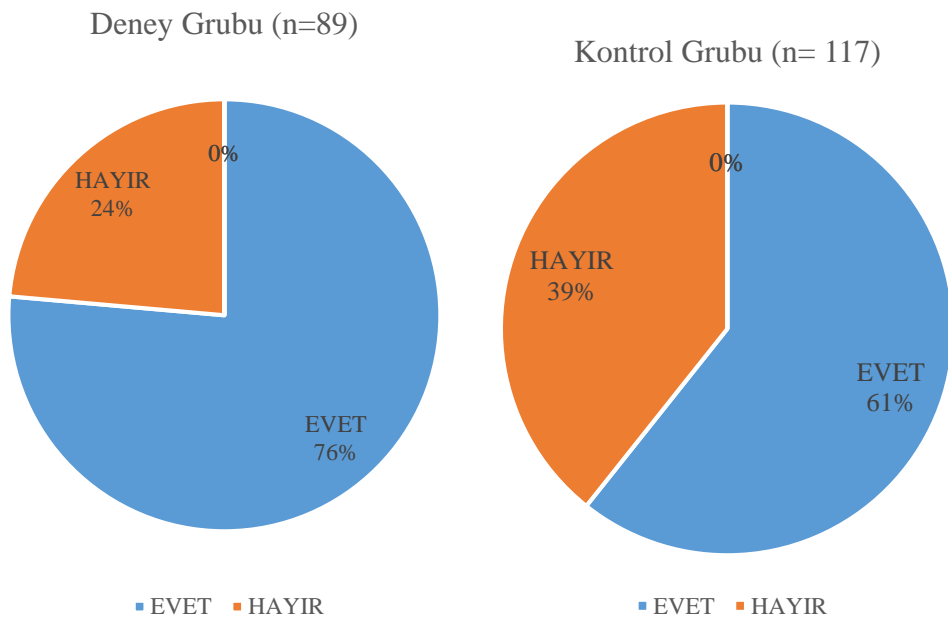
durumun kadınların istihdamı konusunda rol oynadığını belirtmek ise eksik olacaktır. Bir sonraki kısımda, özellikle toplumsal cinsiyete bağlı olarak kurslara katılmanın istihdama etkisi üzerinde durulacaktır.

### 3.3.2.2. Cinsiyet ve İstihdam Durumuna İlişkin Çapraz Tablolar

İstihdama katılımında yaş grupları ile program katılımının etkisinin değerlendirilmesi sonrasında, bu kısımda cinsiyet ile program katılımının etkisinin anlamlı olup olmadığı saptanmaya çalışılacaktır. Bu bakımdan araştırmanın hipotezlerinden olan, kadın istihdamı konusunda program katılımının anlamlı bir fark yarattığı düşüncesi yapılacak Ki-Kare testleriyle sınanacaktır. Bu sınamaya geçmeden önce, deney grubu ve kontrol grubu içerisindeki erkeklerin durumu da araştırılacaktır.

Deney grubundaki tüm erkekler içinde, çalışmanın yapıldığı dönem itibarıyla son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışanların oranı %76,4' tür (Bkz. Şekil 3). Kontrol grubundaki erkekler için ise bu oran %60,7' ye düşmektedir. Anket uygulanan tüm erkekler içerisinde, son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışanların %48,9'unu AİPP' ye katılanlar oluştururken, %51,1'ini AİPP' ye katılmayanlar oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 26).

**Şekil 3. “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” Sorusunu Yanıtlayan Erkeklerle İlişkin Oranlar**



**Tablo 26. Deney ve Kontrol Gruplarındaki Erkekler Arasında İstihdama Dair Gözlenen Farka İlişkin Çapraz Tablo**

		<b>EVET*</b>	<b>HAYIR</b>	<b>TOPLAM</b>
<b>Erkekler</b>	<b>Deney Grubu</b>	68	21	89
	<b>Oran**</b>	%48,9	%31,3	%43,2
	<b>Kontrol Grubu</b>	71	46	117
	<b>Oran</b>	%51,1	%68,7	%56,8

\*"Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?" sorusuna ilişkin yanıtlardır.  
\*\*"Oran" kısımları, aynı yanıtı verenlerin deney ve kontrol grubu içerisindeki dağılımını göstermektedir.  
\*\*Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$  (sd=1, n=206)=5.69, p= 0.017 < 0.05 olduğundan ankete katılan erkeklerin AİPP' ye katılıp katılmama durumlarına göre son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmalarına ilişkin gözlenen fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yukarıdaki veriler ışığında AİPP programlarına katılım gösteren erkekler ile istihdam arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığının testi için aşağıdaki hipotezler kurulmuş ve Ki- Kare testi yapılmıştır.

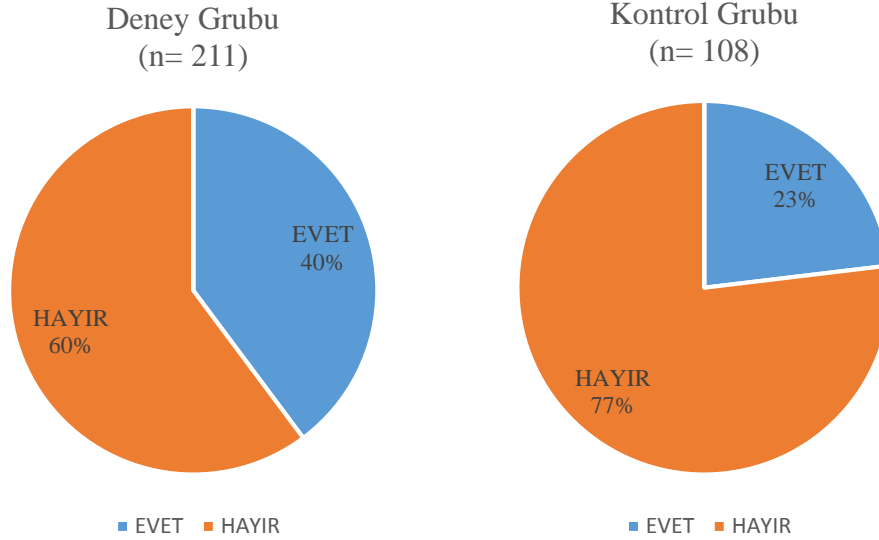
H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları erkeklerin istihdama katılımı ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları erkeklerin istihdama katılımı ile ilişkilidir.

Uygulanan Ki- Kare testi sonucunda, H<sub>0</sub> reddedilmiştir. Zira program katılımının erkekler söz konusu olduğunda istihdam ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla eğitim programlarına katılımın istihdamda bulunmaya ilişkin olarak erkekler için fark yarattığı ifade edilebilir.

Deney grubundaki kadınlardan son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışanların oranı %39,8' dir. Kontrol grubundaki kadınlar için ise bu oran %23,1' e düşmektedir (Bkz. Şekil 4). Anket uygulanan tüm kadınlar içerisinde son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışanların %77,1' ini AİPP' ye katılanlar oluştururken, %22,9' unu AİPP' ye katılmayanlar oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 27).

**Şekil 4. “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” Sorusunu Yanıtlayan Kadınlara İlişkin Oranlar**



**Tablo 27. Deney ve Kontrol Gruplarındaki Kadınlar Arasında İstihdama Dair Gözlenen Farka İlişkin Çapraz Tablo**

		EVET*	HAYIR	TOPLAM
Kadınlar	<b>Deney Grubu</b>	84	127	211
	<b>Oran</b>	%77,1	%60,5	%66,1
	<b>Kontrol Grubu</b>	25	83	108
	<b>Oran</b>	%22,9	%39,5	%33,9

\*“Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” sorusuna ilişkin yanıtlardır.

\*\*“Oran” kısmı, aynı yanıtı verenlerin deney ve kontrol grubu içerisindeki dağılımını göstermektedir.

\*\*\* Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$  (sd=1, n=319)= 8.81, p= 0.003< 0.05 olduğundan kadın katılımcıların AİPP’ ye katılıp katılmama durumlarına göre, son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmalarının ilişkili olduğu bulgulanmıştır.

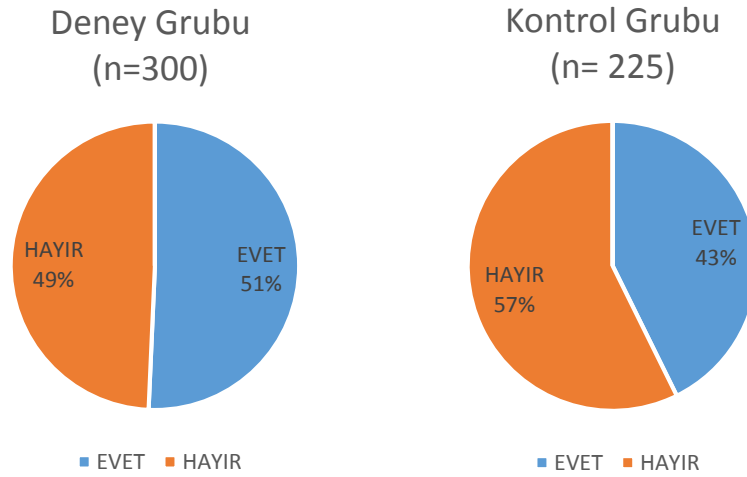
Yukarıdaki veriler ışığında AİPP programlarına katılım gösteren kadınlar ile istihdam arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığının testi için aşağıdaki hipotezler kurulmuş ve Ki- Kare testi yapılmıştır.

H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları kadınların istihdama katılımı ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları kadınların istihdama katılımı ile ilişkilidir.

Uygulanan Ki- Kare testi sonucunda, H<sub>0</sub> reddedilmiştir. Zira kadınların istihdam edilmesi ile mesleki eğitim programlarına katılım ilişkili bulgulanmıştır. Bu bulgu, ilgili yazın çerçevesinde bulgularla örtüşmektedir. Zira özellikle işgücü piyasasına yeniden giriş yapan kadınlar ve boşanmış veya dul olan kadınlar arasında AİPP programlarından sınıf içi ve işbaşı eğitimleri etkin görülmektedir (Grubb ve Martin, 2001: 14). Elbette bu çalışmanın ulaştığı bulgular bu özellikli alt kümelerle ilişkin yeterli veriye sahip değildir. Yine de genel olarak kadınlar içerisinde eğitim programlarına katılımın etkisi olumlu gözükmektedir.

**Şekil 5. “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” Sorusunu Yanıtlayan Tüm Anket Katılımcılarına İlişkin Oranlar**



Kadın ve erkek deney grubu toplamında son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışanların oranı %50,7' dir. Kontrol grubu için ise bu oran %42,7' ye düşmektedir (Bkz. Şekil 5). Anket katılımcılarından son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışanların %61,3' ünü AİPP' ye katılanlar oluştururken, %38,7' sini AİPP' ye katılmayanlar oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 20).



**Tablo 28. Deney ve Kontrol Gruplarındaki Tüm Anket Katılımcıları Arasında İstihdama Dair Gözlenen Farka İlişkin Çapraz Tablo**

		<b>EVET*</b>	<b>HAYIR</b>	<b>TOPLAM</b>
<b>Tüm Katılımcılar</b>	<b>Deney Grubu</b>	152	148	300
	<b>Oran**</b>	%61,3	%53,4	%43,2
	<b>Kontrol Grubu</b>	96	129	225
	<b>Oran</b>	%38,7	%46,6	%56,8

\*“Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” sorusuna ilişkin yanıtlardır.

\*\*“Oran” kısmı, aynı yanıtı verenlerin deney ve kontrol grubu içerisindeki dağılımını göstermektedir.

\*\*\* Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$  (sd=1, n=525)=3.30, p=.069> .05 olduğundan tüm anket katılımcılarının AİPP programlarına katılıp katılmama durumlarına göre, son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmalarına ilişkin gözlenen farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Yukarıdaki veriler ışığında AİPP eğitim programlarına katılım gösterme ile istihdam arasında, tüm anket katılımcıları göz önüne alındığında, istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığının testi için aşağıdaki hipotezler kurulmuş ve Ki- Kare testi yapılmıştır.

H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları bireylerin istihdama katılımı ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları bireylerin istihdama katılımı ile ilişkilidir.

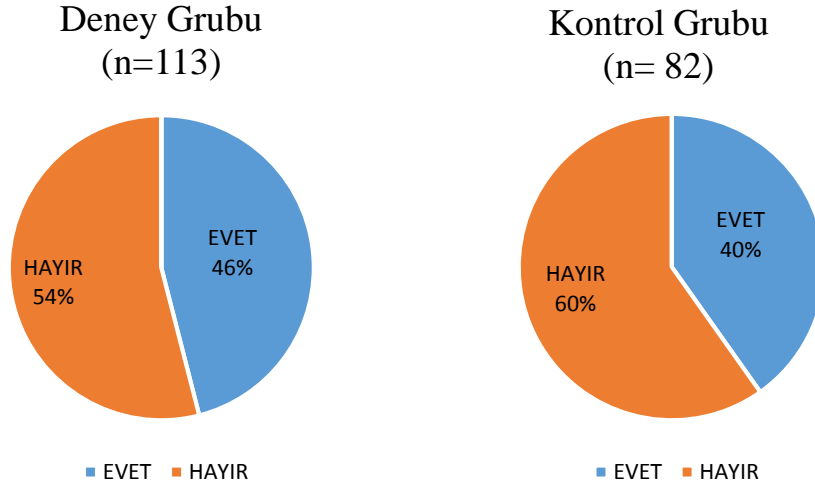
Uygulanan Ki- Kare testi sonucunda, H<sub>0</sub> red edilemez. Zira kontrol grubu ile deney grubu içindeki bireyler için istihdam ile ilişkinin olmadığı bulgulanmıştır. Kadınlar ve erkekler ayrı ayrı söz konusu olduğunda istihdam ile kurs katılımının ilişkili bulgulanmasına rağmen, her iki toplumsal cinsiyet birararada değerlendirildiğinde sonuç istatistiksel açıdan ilişkili bulgulanmamıştır.

### **3.3.2.3. Eğitim Durumu ve İstihdam İlişisine Dair Çapraz Tablolar**

Bu kısımda, eğitim durumuna dair üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutulmuş anket katılımcıları üzerinde, herhangi bir sınıf içi veya işbaşı eğitim programının, istihdamda bulunup bulunmama açısından fark yaratıp yaratmadığı irdelenecektir. Bu bakımdan araştırmanın da hipotezlerinden biri olan, eğitim düzeyi önlisans veya lisans altı olan

deney grubunun AİPP programları aracılığıyla istihdama katılmasının aynı eğitim durumuna sahip kontrol grubuna nazaran daha yüksek oranda gerçekleşip gerçekleşmediği sınıanacaktır.

**Şekil 6. “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” Sorusunu Yanıtlayan ve Eğitim Durumu İlköğretim ve Altı Olan Katılımcılara İlişkin Oranlar**



Şekil 6’ da ifade edildiği üzere, eğitim durumu ilköğretim ve altı olan deney grubundaki bireylerin Temmuz 2015 itibarıyla %46’ sı istihdamdadır. Aynı eğitim durumuna sahip, kontrol grubundaki bireylerde ise bu oran %40’ a düşmektedir. Ayrıca, eğitim durumu ilköğretim ve altı olan katılımcılardan son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışanların %61,2’ sini AİPP’ ye katılanlar oluştururken, %38,8’ ini AİPP’ ye katılmayanlar oluşturmaktadır. Bu veriler ışığında, AİPP eğitim programlarına katılım gösterenlerin eğitim durumu ile istihdam arasında, tüm anket katılımcılarından ilköğretim veya altı eğitim düzeyine sahip olanlar göz önüne alındığında, istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığının testi için aşağıdaki hipotezler kurulmuş ve Ki- Kare testi yapılmıştır.

H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları ilköğretim veya altı eğitim düzeyindeki bireylerin istihdama katılımı ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları ilköğretim veya altı eğitim düzeyindeki bireylerin istihdama katılımı ile ilişkilidir.

Uygulanan Ki- Kare testi sonucunda,  $H_0$  red edilemez. Zira kontrol grubu ile deney grubu içindeki bireyler arasında istihdam ile programa katılım ilişkili bulunmamıştır (Bkz. Tablo 29). Bu hususun özellikle ilköğretim ve altı bireylerin istihdama katılmasında rol oynaması beklenen AİPP programları için Denizli özelinde olumsuz bir örnek taşıdığı anlamına geldiği söylenebilir. Zira bu programların uzmanlaşma ile ilgili düzenlenen kurslar olarak UMEM hariç tutulursa işgücü piyasasında eşleşmeyi yakalamak açısından sıkıntılar doğurduğu gözlenebilecektir. Aynı zamanda firmaların tercih sebebi olarak belgelendirilmiş mesleki eğitim mezuniyeti yerine örgün eğitime ilişkin mezuniyetleri birincil plânda tuttuğu ve buna göre işçi istihdamı kararı verdiği ifade edilebilir. Bu durumda akla şu sorular düşmektedir: Acaba AİPP' nin etkisi, özellikle ortaöğretim düzeyinde eğitim imkânı sunan meslek liseleri ve önlisans düzeyinde olan meslek yüksekokulları ile mi yükselmektedir? İlköğretim ve altı bireylerin piyasada en az beceri gerektiren ve genellikle hizmetler sektöründe ve asgari ücret ile çalıştırılıyor olmasının AİPP eliyle iyileştirilebileceği söylenebilir mi?

**Tablo 29. Eğitim Durumu İlköğretim ve Altı Olan Anket Katılımcılarına İlişkin Gözlenen Farka Dair Ki- Kare Testi**

	<b>EVET*</b>	<b>HAYIR</b>	$\chi^2$	<b>sd</b>	<b>P</b>
<b>Deney Grubu</b>	52	61	0,64	1	,422
<b>Kontrol Grubu</b>	33	49			
<b>TOPLAM</b>	85	110			

\*Anket katılımcılarına sorulan “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” sorusuna verilen yanıtlar baz alınmıştır.

\*\*Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$  (sd=1, n=195)= ,644, p= ,422> ,05 olduğundan eğitim durumu ilköğretim ve altı olan anket katılımcılarının AİPP' ye katılıp katılmama durumlarına göre son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmalarına ilişkin gözlenen farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur.

İşte bu duruma ilişkin öncelikli bakılması gereken, mezun olduğu son okul lise ve dengi okullar olan deney grubu katılımcılarını izlemektir. Anket verileri incelendiğinde, eğitim durumu lise olan katılımcılardan son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışanların %66,3' ünü AİPP' ye katılanlar oluştururken, %33,7' sini AİPP' ye katılmayanlar oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 30). Lise

ve dengi okul mezunlarının eğitim programlarına katılıp katılmamasının istihdamdaki durumlarını etkileyip etkilemediğine ilişkin bir farkın bulunup bulunmadığının öğrenilmesi amacıyla hipotezler kurulmuş ve Ki- Kare testi uygulanmıştır.

H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları lise veya dengi eğitim düzeyindeki bireylerin istihdama katılımı ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları lise veya dengi eğitim düzeyindeki bireylerin istihdama katılımı ile ilişkilidir.

Uygulanan Ki- Kare testi sonucunda, H<sub>0</sub> red edilemez. Zira program katılımının bireylerin istihdamı ile istatistiki açıdan ilişkisi saptanmamıştır (Bkz. Tablo 30). Yani son mezun olunan okulun lise veya dengi okul olması da, grupların kendi aralarında birbirlerine yakın dağılım gösterse de istihdam açısından AİPP katılımının görece olumlu sonuçlar vermediğinin kanıtı olmaktadır.

**Tablo 30. Eğitim Durumu Lise veya Dengi Olan Anket Katılımcıları ve İstihdam İlişkisine Dair Çapraz Tablo**

		EVET*	HAYIR	TOPLAM
<b>Deney Grubu</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	61	48	109
	<b>Katılımcı Türü İçindeki Yüzdesi**</b>	%56,0	%44,0	%100
	<b>Aynı Yanıtı Verenler İçinde Yüzdesi***</b>	%66,3	%55,2	%60,9
	<b>Toplamın Yüzdesi</b>	%34,1	%26,8	%60,9
<b>Kontrol Grubu</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	31	39	70
	<b>Katılımcı Türü İçindeki Yüzdesi</b>	%44,3	%55,7	%100
	<b>Aynı Yanıtı Verenler İçinde Yüzdesi</b>	%33,7	%44,8	%39,1
	<b>Toplamın Yüzdesi</b>	%17,3	%21,8	%39,1
<b>TOPLAM</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	92	87	179
	<b>Toplam İçindeki Yüzdesi</b>	%51,4	%48,6	%100
	<b>Toplamın Yüzdesi</b>	%51,4	%48,6	%100

\* Anket katılımcılarına sorulan “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” sorusuna verilen yanıtlar baz alınmıştır.

\*\* “Katılımcı Türü İçindeki Yüzdesi” kısmı, yalnızca ilgili grup içerisinde verilen yanıtların ayrı ayrı oranını vermektedir.

\*\*\* “Aynı Yanıtı Verenler İçindeki Yüzdesi” kısmı, her iki grup toplamında aynı yanıtları verenlerin oranını ifade etmektedir.

\*\*\*\* Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$ (sd=1, n=179)= 2,32, p= ,127> .05 olduğundan son bitirdikleri okul lise veya dengi olan anket katılımcılarının AİPP’ ye katılıp katılmama durumlarına göre son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmalarının ilişkili olmadığı bulgulanmıştır.

Bu durumda sınıflandırmanın son ayağına bakmak gerekecektir. Eğitim durumu lisans olan katılımcılar değerlendirildiğinde, son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışanların %55,9' unu AİPP' ye katılanların oluşturduğu; %44,1' in ise AİPP' ye katılmayanlar olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 31). Verilen yanıtlar karşılaştırıldığında, grup içi yanıt dağılımının her iki grup için de dengeli olduğu görülmektedir. Önlisans veya lisans mezunları göz önüne alındığında, AİPP eğitim programlarına katılım gösterme ile istihdam arasında, istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığının testi için aşağıdaki hipotezler kurulmuş ve Ki- Kare testi yapılmıştır.

H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları önlisans veya lisans mezunu bireylerin istihdama katılımı ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları önlisans veya lisans mezunu bireylerin istihdama katılımı ile ilişkilidir.

**Tablo 31. Eğitim Durumu Önlisans veya Lisans Olan Anket Katılımcıları ve İstihdam İlişkisine Dair Çapraz Tablo**

		EVET*	HAYIR	TOPLAM
<b>Deney Grubu</b>	<b>Sayı</b>	38	36	74
	<b>Katılımcı Türü İçindeki Yüzdesi</b>	%51,4	%48,6	%100
	<b>Aynı Yanıtı Verenler İçinde Yüzdesi</b>	%55,9	%50,7	%53,2
	<b>Toplamın Yüzdesi</b>	%27,3	%25,9	%53,2
<b>Kontrol Grubu</b>	<b>Sayı</b>	30	35	65
	<b>Katılımcı Türü İçindeki Yüzdesi</b>	%46,2	%53,8	%100
	<b>Aynı Yanıtı Verenler İçinde Yüzdesi</b>	%44,1	%49,3	%46,8
	<b>Toplamın Yüzdesi</b>	%21,6	%25,2	%46,8
<b>TOPLAM</b>	<b>Sayı</b>	68	71	139
	<b>Katılımcı Türü İçindeki Yüzdesi</b>	%48,9	%51,1	%100
	<b>Aynı Yanıtı Verenler İçinde Yüzdesi</b>	%100,0	%100,0	%100
	<b>Toplamın Yüzdesi</b>	%48,9	%51,1	%100

\* Anket katılımcılarına sorulan “Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” sorusuna verilen yanıtlar baz alınmıştır.

\*\* Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2 (sd=1, n=139) = ,374, p = ,541 > ,05$  olduğundan eğitim durumu üniversite olan katılımcıların AİPP' ye katılıp katılmama durumlarına göre son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışmaları ile ilişkili olmadığı bulgulanmıştır.

Uygulanan Ki- Kare testi sonucunda,  $H_0$  red edilemez. Zira kurs katılımının önlisans veya lisans mezunu bireylerin istihdama katılımı ile istatistiksel açıdan ilişkili olmadığı bulgulanmıştır. Dolayısıyla eğitim programlarına katılımın istihdamda bulunmaya ilişkin olarak bu eğitim düzeyi kapsamında da fark yarattığı ifade edilememektedir. Bu hususta ise akla gelen ilk soru, Denizli işgücü piyasasına ilişkin gönüllü işsizlik durumunun değerlendirilmesine ilişkin olabilir. Acaba bireyler, vasıf kazanmaya ilişkin olarak örgün eğitim ve sonrasında mesleki eğitim vb. gibi beşeri sermaye adımlarını tamamlasalar dahi, hala istihdamda yer alma seviyeleri, bu adımları tamamlamayanlar ile paralel seyrediyorsa, iş mi beğenmemektedirler? Bize göre, durumun bu çalışma itibarıyla gönüllü işsizlik durumu ile ifade edilmesi doğru olmayacaktır.

#### **3.3.2.4. Anket Katılımcılarının Mevcut Dönemde Ücret Düzeyleri ve Haftalık Çalışma Saatlerine İlişkin Veriler**

Bir önceki kısmın sonlanması ile deney grubu ve kontrol grubu olarak anket katılımcısı bütününe yaş, cinsiyet ve eğitim durumunun karşılaştırması ve eğitim kurslarına katılım gösterme davranışının bu bireyler üzerindeki etkisinin değerlendirmesi tamamlanmış olmaktadır. Bu kısımda ise programlara katılımın bireylerin orta vadede ücret düzeylerini ve haftalık çalışma saatlerini etkileyip etkilemediğinin bulunması arzulanmaktadır.

İlk plânda, eğitim kursları eliyle nitelik kazanmanın eğitim alınan konu ile bağıntılı bir işte istihdam edilme olasılığını artırdığı düşünülebilir. Bu durumun gerçekleşmesi ise, eğer birey istihdama yeniden dahil oluyorsa, her zaman ücret düzeyinde olumlu yönde değişim anlamına gelmeyebilir. Benzer şekilde, ilk defa iş hayatına atılan bir birey için karşılaştırma yapılabilecek herhangi bir öncül çalışma deneyimi var olmayacaktır. Ancak ücret düzeylerini değerlendirirken kursların bitiminden ortalama 3 yıl geçtikten sonra bu karşılaştırmaları yapabilmek görece olarak daha doğru olacaktır. Bu bakımdan çalışma 2015 yılında yürütülmesine rağmen evreni 2012 ve 2013 yıllarına ilişkin oluşturmak bu konuda bir anlam ifade etmektedir. Yani bu kurslara katılım, aradan belirli bir yıl geçtiğinde ücret düzeylerine herhangi bir etkide bulunmuş mudur veya işgücü piyasası içerisinde bu kurslara katılanların daha yüksek

ücret düzeyleri ile istihdam ediliyor olmaları mümkün müdür? Sorular, çeşitli şekillerde yanıtlanabilir.

Elbette burada etki değerlendirmesi teknikleri kullanılırken göz önüne alınması gereken bir başka husus akla gelebilir. İşgücü piyasası içerisinde AİPP programlarına katılmanın yarattığı bir ikame etkisi olacak mıdır? Yani görece nitelik kazandırılmış işsizler istihdama dahil/ yeniden dahil olurken, acaba bu programlar olmasa tercih edilecek başka işsizlerin önüne geçmekteler midir? Bunun bir başka AİPP programı olan istihdam sübvansiyonları ile beraber uygulanmasının bir bağlantısı var mıdır? Kamu istihdam kurumları aracılığıyla işgücü talebi ile buluşan işgücü arzı, acaba bu talebin teşvik edilmesi için firmalara sağlanan sübvansiyonlar sayesinde mi bunu başarabilmektedir? Yoksa çekme etkisi mi söz konusu olmakta ve işgücü talebi içerisinde rekabetçi durum dolayısıyla ücretlerin genel düzeyinin düşmesi mi baş göstermektedir? Bu gibi sorular uzatılabilmektedir. Ne yazık ki bu çalışma kapsamında böylesine ayrıntılı bir değerlendirmenin yapılabilmesi mümkün olmamaktadır.

Çalışmada, deney ve kontrol gruplarının mevcut dönemde istihdam içerisinde bulunanlarının ücret ortalamaları üzerinden değerlendirme ile yetinilecek ve aylık kazançla ilişkin iki grup arasında herhangi bir farkın anlamlı olup olmadığı araştırılacaktır.

**Tablo 32. “İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?” Sorusuna Yanıt Veren Anket Katılımcılarına İlişkin Betimsel İstatistikler**

	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
<b>İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?</b>	210	0 TL	10.000 TL	1.217,25 TL	747,54005

Anket formunda ilgili soruya yanıt veren ve dolayısıyla herhangi bir şekilde istihdam edilmiş bireylere ilişkin betimsel istatistikler Tablo 32’deki gibidir. Minimum ücretin 0 TL olarak gözükmesi, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan anket katılımcılarını yansıtırken, maksimum ücretin 10.000 TL olarak gözükmesi de özellikle kendi hesabına faaliyet gösteren bireylerin olmasından ileri gelmektedir. İlgili soruya yanıt veren toplamda 210 bireyin ücret ortalaması 2015 yılı için 1.217 lira 25 kuruştur. 2015 yılının

Temmuz ayı itibarıyla Türkiye’ de uygulanan asgari ücretin miktarı ise 1000, 54 TL’ dir. Bu bakımdan deney ve kontrol gruplarının ücret düzeyi ortalamalarına ayrı ayrı bakıp buna göre karşılaştırma yapmak, asgari ücret düzeyiyle mesafeleri görmek açısından da daha sağlıklı olacaktır. Ayrıca ilgili veriler ışığında, ücret düzeyleri normal dağılım göstermedikleri için Mann Whitney U Testi uygulanacak, iki grup arasında ücrette düzeylerinin farklı olup olmadığı incelenecektir.

**Tablo 33. “İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?” Sorusuna Yanıt Veren Deney ve Kontrol Grubu İçindekilere İlişkin Betimsel İstatistikler**

	Grup Türü	N	Ortalama (TL)	Sıra Ort.	Sıra Toplamı
İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?	Deney Grubu	138	1.123,53	100,43	13859,00
	Kontrol Grubu	72	1.396,88	115,22	8296,00
	Toplam	210	1.217,25		

Yukarıdaki veriler ışığında AİPP eğitim programlarına katılım gösterme ile gelecekteki ücret düzeyi arasında, istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığının testi için aşağıdaki hipotezler kurulmuş ve Mann Whitney U Testi yapılmıştır.

H<sub>0</sub>: Ücret düzeyleri, sınıf içi ve işbaşı eğitim programlarına katılım durumuna göre farklı olmamaktadır.

H<sub>1</sub>: Ücret düzeyleri, sınıf içi ve işbaşı eğitim programlarına katılım durumuna göre farklılaşmaktadır.

Mann-Whitney U	4268,000
Wilcoxon W	13859,000
Z	-1,751
Asymp. Sig. (2-tailed)	,080

Uygulanan Mann Whitney U Testi sonucunda, H<sub>0</sub> red edilemez. Buna göre katılımcılardan AİPP’ ye katılanlarla katılmayanların aylık kazançları arasında anlamlı bir fark olmadığı (p=0.080 > 0.05) bulunmuştur. Tablo 33’ te belirtilen sıra ortalamaları dikkate alındığında kontrol grubunun (115,22), deney grubuna (100,43) göre aylık



kazançlarında daha yüksek artış olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, AİPP' ye katılmanın aylık kazancı artırmada etkili olmadığını göstermektedir. Nitekim ücret ortalamalarına bakıldığında kontrol grubunda 1.396,88 TL ortalama ücret saptanmışken, bu miktar deney grubunda 1.123, 53 TL ile Türkiye' de uygulanan asgari ücretin miktarına yakınlık arz etmektedir.

Öte yandan, çalışırken işsiz kalıp, İŞKUR'a kayıtlılığı sonrası tekrar iş bulan deney ve kontrol grubu mensuplarına, anket formunda, çalışılan yeni işte eski işe nazaran herhangi bir kazanç değişikliğinin olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, bazı bireylerin İŞKUR kayıtlılığı veya mesleki eğitim kursu mezuniyeti sonrasında da birden fazla iş değiştirmiş olabilecekleridir. Böylelikle, özellikle deney grubu içinde olanlara ilişkin kursların ücret düzeyinde yarattığı herhangi bir değişikliğin olup olmadığı bireylerin beyanları aracılığıyla öğrenilebilecektir. Tablo 34' te "Şu anda başka bir işe devam etmekte iseniz, aylık kazanç miktarınızda ilk işinize oranla ne yönde bir değişim söz konusu?" sorusu yöneltilen deney ve kontrol gruplarındakilere ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

**Tablo 34. Erkek Katılımcıların Kazançlarındaki Değişime İlişkin Dağılım**

	Kazancım Arttı	Kazancım Değişmedi	Kazancım Azaldı	TOPLAM
<b>Deney Grubu</b>	16	12	4	32
<b>Kontrol Grubu</b>	20	9	6	35
<b>TOPLAM</b>	36	21	10	67

Erkek katılımcılardan şu anda başka bir işe devam edenlerin, aylık kazanç miktarında ilk işlerine oranla ne yönde bir değişim olduğuna ilişkin soruya AİPP' ye katılanların %50' si kazançlarının arttığı cevabını verirken, %37,5' i değişmediğini, %12,5' i ise azaldığını belirtmiştir. AİPP' ye katılmayanların ise %51,1' i kazançlarının arttığı, %25,7' si değişmediği ve %17,1' i ise azaldığı yanıtını vermiştir. Bu veriler ışığında AİPP eğitim programlarına katılım gösterme ile birden fazla işte çalışmış bireylerin ücret düzeyi arasında, istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığının testi için aşağıdaki hipotezler kurulmuş ve Ki- Kare Testi yapılmıştır.

H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları, erkek katılımcıların ilk işlerine kıyasla ücret düzeyinin değişimi ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları, erkek katılımcıların ilk işlerine kıyasla ücret düzeyinin değişimi ile ilişkilidir.

Ki-Kare testi sonucunda, H<sub>0</sub> red edilemez.  $Z_{\chi^2}$  (sd=2, n=67)= 1.14, p= 0.565 > 0.05 olduğundan erkek katılımcıların AİPP' ye katılıp katılmama durumları ile aylık kazanç miktarlarında ilk işlerine oranla değişimin ilişkili olmadığı bulgulanmıştır. Bu duruma ilişkin olarak, kadınların ise program sonrasında işe girme ihtimallerinin ve ilk işlerine kıyasla -kazandıkları beceri ile ilgili olarak- kazanç düzeylerinin arttığına ilişkin yazın içerisinde önemli sayıda bulgu söz konusudur. Kadınların kazanç düzeylerine ilişkin de Tablo 35' te sayısal veriler verilmiş ve veriler ışığında, ilişkinin anlamlı olup olmadığına dair Ki- Kare testi uygulanmıştır.

**Tablo 35. Kadın Katılımcıların Kazançlarındaki Değişime İlişkin Dağılım**

	Kazancım Arttı	Kazancım Değişmedi	Kazancım Azaldı	TOPLAM
<b>Deney Grubu</b>	21	23	7	51
<b>Kontrol Grubu</b>	7	4	8	19
<b>TOPLAM</b>	28	27	15	70

Kadın katılımcılardan şu anda başka bir işe devam edenlerin, aylık kazanç miktarında ilk işlerine oranla ne yönde bir değişim olduğuna ilişkin soruya AİPP' ye katılanların %41,2' si kazançlarının arttığı cevabını verirken, %45,1' i değişmediğini, %13,7' si ise azaldığını belirtmiştir. AİPP' ye katılmayanların ise %36,8' i kazançlarının arttığı, %21,1' i değişmediği ve %42,1' i ise azaldığı yanıtını vermiştir. Bu bulgulara dayanarak sınanacak hipotezler şu şekildedir:

H<sub>0</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları, kadın katılımcıların ilk işlerine kıyasla ücret düzeyindeki değişim ile ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Sınıf içi ve işbaşı eğitim programları, kadın katılımcıların ilk işlerine kıyasla ücret düzeyindeki değişim ile ilişkilidir.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda, H<sub>0</sub> red edilmiştir. Çünkü  $\chi^2$  (sd=2, n=70)= 7.34, p= 0.025 < 0.05 olduğundan kadın katılımcıların AİPP' ye katılıp katılmama durumlarına göre aylık kazanç miktarlarında ilk işlerine göre değişim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla bu sonucun, AİPP yazınındakine benzer olduğu söylenebilir.

Anket katılımcıları toplamı içerisinde, şu anda başka bir işe devam edenlerin, aylık kazanç miktarında ilk işlerine oranla ne yönde bir değişim olduğuna ilişkin soruya AİPP programlarına katılanların %44,6' sı kazançlarının arttığı cevabını verirken; %42,2' si değişmediğini, %13,3' ü ise azaldığını belirtmiştir. Kontrol grubundakilerin ise %50'si kazançlarının arttığı, %24,1' i değişmediği ve %25,9' u ise azaldığı yanıtını vermiştir. Bu duruma ilişkin bilgiler Tablo 36' da verilmiştir.

**Tablo 36. “Şu anda başka bir işe devam etmekte iseniz, aylık kazanç miktarınızda ilk işinize oranla ne yönde bir değişim söz konusu? Sorusuna Verilen Yanıtlara İlişkin Çapraz Tablo**

Şu anda başka bir işe devam etmekte iseniz, aylık kazanç miktarınızda ilk işinize oranla ne yönde bir değişim söz konusu?*					
		Kazancım Arttı	Kazancım Değişmedi	Kazancım Azaldı	TOPLAM
<b>Deney Grubu</b>	<b>Sayı</b>	37	35	11	83
	<b>Katılımcı Türü İçindeki Yüzdesi</b>	%44,6	%42,2	%13,3	%100
	<b>Aynı Yanıtı Verenler İçinde Yüzdesi</b>	%57,8	%72,9	%44	%60,6
	<b>Toplamın Yüzdesi</b>	%27,0	%25,5	%8	%60,6
<b>Kontrol Grubu</b>	<b>Sayı</b>	27	13	14	54
	<b>Katılımcı Türü İçindeki Yüzdesi</b>	%50,0	%24,1	%25,9	%100
	<b>Aynı Yanıtı Verenler İçinde Yüzdesi</b>	%42,2	%27,1	%56	%39,4
	<b>Toplamın Yüzdesi</b>	%19,7	%9,5	%10,2	%39,4
<b>TOPLAM</b>	<b>Sayı</b>	64	48	25	137
	<b>Katılımcı Türü İçindeki Yüzdesi</b>	%46,7	%35,0	%18,2	%100
	<b>Aynı Yanıtı Verenler İçinde Yüzdesi</b>	%100,0	%100,0	%100	%100
	<b>Toplamın Yüzdesi</b>	%46,7	%35,0	%18,2	%100

\*Ki-Kare testi sonucunda,

$\chi^2$  (sd=2, n=137)= 6.14, p= 0.046< 0.05 olduğundan katılımcıların AİPP' ye katılıp katılmama durumlarına göre aylık kazanç miktarlarında ilk işlerine oranla değişim istatistiksel açıdan ilişkili bulunmuştur.

Anket katılımcılarından şu anda başka bir işe devam edenlerin, aylık kazanç miktarında ilk işlerine oranla ne yönde bir değişim olduğuna ilişkin soruya AİPP' ye katılanların %44,6' sı kazançlarının arttığı cevabını verirken, %42,2' si değişmediğini, %13,3' ü ise azaldığını belirtmiştir. AİPP' ye katılmayanların ise %50'si kazançlarının

arttığı, %24,1' i değişmediği ve %25,9' u ise azaldığı yanıtını vermiştir. Kurslara katılım ile aylık kazançta değişimin ilişkili olduğu, yapılan Ki- Kare testiyle bulgulanmıştır.

Sonuç olarak denilebilir ki, bu programların etkinliğinin ölçülmesinde kıstasın ücret düzeyi yerine istihdamda bulunup bulunmama olarak alınması daha faydalı olacaktır. Zira işgücü arzının gelişmekte olan ülkeler itibarıyla şişkinliği, talebe ilişkin rekabetçi unsurun birincil olarak ücretler hususunda baskılamayı gündeme getirdiği ifade edilebilir.

Değerlendirmenin bir diğer ayağını çalışma koşulları oluşturmaktadır. AİPP programlarına katılım sonrası haftalık çalışma saatlerinin iyileşebileceğini söylemek program değil kurs bazında değerlendirildiğinde anlamlı sonuçlar verebilecektir. Zira işgücü piyasasının ihtiyaçları çerçevesinde düzenlenen kursların bir kısmı çalışılacak sektöre göre avantajlı bir çalışma koşulu yaratabilir. Örneğin büro yönetimi, tıbbi sekreterlik veya grafik tasarım kursları bu meslekleri kafa emeği kullanılanlar olarak nitelendirilmesine olanak sağlayabilir. Kurs bitiminde olası istihdam edilme, ofis ortamında gerçekleşebilir. Fakat kursiyerlerin büyük bir kısmı, mavi yakalı olarak tabir edilen, kol emeği kullanarak geçimini sürdürmektedir. Bu bakımdan mezun oldukları kurs türü kumaş paketleme, dokumacı, makine operatörü vd. olarak çeşitlenmektedir.

Tablo 37'de, mevcut durumda istihdamda bulunanlara sorulan "İşyerinde haftalık çalışma süreniz ne kadar?" sorusuna verilen yanıtlara ilişkin dağılım, Tablo 38'de ise bu bilgilerden yararlanılarak elde edilen istatistikler verilmiştir. 224 kişinin bilgisi incelendiğinde, minimum çalışma saatinin yalnızca bir kişiyle temsil edilmek üzere 5 saat olduğu görülmektedir. 224 bireyin içinde yalnızca 10 tanesi, 30 saatin altında çalışıyor olmakla kısmi süreli çalışma durumu ile istihdam edilmektedir.

**Tablo 37. Anket Katılımcılarının Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Tablosu**

Haftalık Çalışma Saatleri	Frekans	Yüzde (%)	Geçerliler İçindeki Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
5	1	,2	,4	,4
8	1	,2	,4	,9
12	1	,2	,4	1,3
16	1	,2	,4	1,8
18	2	,4	,9	2,7
20	2	,4	,9	3,6
24	2	,4	,9	4,5
30	1	,2	,4	4,9
33	1	,2	,4	5,4
36	3	,6	1,3	6,7
38	2	,4	,9	7,6
40	16	3,0	7,1	14,7
42	1	,2	,4	15,2
43	1	,2	,4	15,6
44	1	,2	,4	16,1
45	24	4,5	10,7	26,8
46	1	,2	,4	27,2
48	82	15,3	36,6	63,8
50	8	1,5	3,6	67,4
51	1	,2	,4	67,9
54	20	3,7	8,9	76,8
55	1	,2	,4	77,2
56	2	,4	,9	78,1
57	1	,2	,4	78,6
60	22	4,1	9,8	88,4
66	16	3,0	7,1	95,5
70	2	,4	,9	96,4
72	3	,6	1,3	97,8
77	1	,2	,4	98,2
84	1	,2	,4	98,7
87	1	,2	,4	99,1
98	1	,2	,4	99,6
119	1	,2	,4	100,0
<b>TOPLAM</b>	224	41,8	100,0	

Türkiye’ de haftalık çalışma saatlerinin 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca 45 saat olarak belirlendiği göz önüne alındığında, anket katılımcılarının

yalnızca %26,8' inin bu süreyi gözeten bir çalışma durumu içerisinde olduğu söylenebilir. Fakat çalışma saatleri arasında %36 ile en yüksek sıklıkta yer alan 48 saat, Türkiye genelinin haftalık çalışma saatleri ortalamasına yaklaşmaktadır.

Bilindiği üzere Türkiye' de 4857 Sayılı Kanununun 63. Maddesi uyarınca haftalık çalışma, yalnızca yoğunlaştırılmış iş haftası söz konusu 66 saate çıkabilmektedir. Bazı anket katılımcılarının gerek ara dinlenmelerini gerekse çalıştıkları işyerine gidiş- gelişte geçirdikleri süreleri çalışma saatleri içerisinde değerlendirdikleri ifade edilebilir. Ayrıca özellikle 66 saatin üzerinde haftalık çalışma saati olan bireylerin tamamına yakınının kendi hesabına faaliyet gösterenler olduğu da söylenebilir. Sonuç olarak, her iki grubun birlikte değerlendirildiği durumda, haftalık ortalama çalışma süresinin 49, 98 saat olduğu bulunmuştur.

**Tablo 38. “İşyerinde haftalık çalışma süreniz ne kadar?” Sorusuna Yanıt Veren Anket Katılımcılarına İlişkin Betimsel İstatistikler**

	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İşyerinizde haftalık çalışma süreniz ne kadar?	224	5 Saat	119 Saat	49,98 Saat	12,560

Tablo 39'da deney ve kontrol gruplarının haftalık çalışma saatleri ortalamaları ayrı ayrı verilmiş ve bu veriler ışığında herhangi bir eğitim programına katılan ve katılmayanların çalışma süreleri arasında fark olup olmadığı Mann Whitney U Testi ile incelenmiştir.

**Tablo 39. Katılımcı Türüne Göre Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Gözlenen Farka Dair Mann Whitney U Testi**

	Katılımcı Türü	N	Ortalama	Sıra Ort.	Sıra Toplamı
İşyerinizde haftalık çalışma süreniz ne kadar?	Deney Grubu	139	50,27 Saat	115,13	16003,00
	Kontrol Grubu	85	53,57 Saat	108,20	9197,00
	Toplam	224	49,98 Saat		

Bu bulgulara dayanarak sınanacak hipotezler şu şekildedir:

H<sub>0</sub>: Haftalık çalışma saatleri, sınıf içi ve işbaşı eğitim programlarına katılım durumuna göre farklı olmamaktadır.

H<sub>1</sub>: Haftalık çalışma saatleri, sınıf içi ve işbaşı eğitim programlarına katılım durumuna göre farklılaşmaktadır.

Mann-Whitney U	5542,000
Wilcoxon W	9197,000
Z	-,798
Asymp. Sig. (2-tailed)	,425

Yapılan Mann Whitney U testi sonucu H<sub>0</sub> red edilemez. Deney grubundakiler ile kontrol grubundakilerin haftalık çalışma süresi arasında anlamlı bir fark olmadığı ( $p=0.425 > 0.05$ ) bulunmuştur. Buna göre, mesleki veya işbaşı eğitimlere katılmanın haftalık çalışma süresini etkilemediği söylenebilir.

### 3.3.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumuna İlişkin Bulgular

Anket katılımcısı erkeklerden SGK' ya kayıtlı olanların %51,9' unu AİPP' ye katılanlar oluştururken, %48,1' ini AİPP' ye katılmayanlar oluşturmaktadır. Kadın katılımcılardan SGK' ya kayıtlı olanların %79,8' ini AİPP' ye katılanlar oluştururken, %29,2' sini AİPP' ye katılmayanlar oluşturmaktadır. Erkek katılımcılarda sigortalı olma oranı genel toplamda %92,1 iken; %7,9' u sigortalı olmayanlardır. Kadın katılımcılar içerisinde ise, sigortalı olma oranı %83,2 iken; sigortalı olmayanların oranı %16,8' dir.

Erkekler arasında, deney ve kontrol grubundakiler karşılaştırıldığında sigortalı olma durumunun oransal açıdan farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Deney grubundaki kadınlar ise kontrol grubundaki kadınlara kıyasla daha yüksek bir sigortalı olma oranına sahiptir.

**Tablo 40. Cinsiyete Göre Deney ve Kontrol Gruplarının Mevcut Durumda SGK'ya Kayıtlılık Durumu**

		Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı mısınız?			
			EVET	HAYIR	TOPLAM
Deney Grubu	Erkek	Kişi Sayısı	67	5	72
		Deney Grubu İçindeki Oranı	%93,1	%6,9	%100
		Toplamın İçindeki Oranı	%47,9	%3,6	%51,4
	Kadın	Kişi Sayısı	75	14	89
		Deney Grubu İçindeki Oranı	%84,3	%15,7	%100
		Toplamın İçindeki Oranı	%66,4	%12,4	%77,8
Kontrol Grubu	Erkek	Kişi Sayısı	62	6	68
		Kontrol Grubu İçindeki Oranı	%91,2	%8,8	%100
		Toplamın İçindeki Oranı	%44,3	%4,3	%48,6
	Kadın	Kişi Sayısı	19	5	24
		Kontrol Grubu İçindeki Oranı	%79,2	%20,8	%100
		Toplamın İçindeki Oranı	%16,8	%4,4	%21,2
TOPLAM (Erkek)	Kişi Sayısı	129	11	140	
	Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%92,1	%7,9	%100	
	Toplamın İçindeki Oranı	%92,1	%7,9	%100	
TOPLAM (Kadın)	Kişi Sayısı	94	19	113	
	Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%83,2	%16,8	%100	
	Toplamın İçindeki Oranı	%83,2	%16,8	%100	

\* “Deney Grubu İçindeki Oranı” ve “Kontrol Grubu İçindeki Oranı” ifadeleri, cinsiyete dayalı olarak aynı yanıt verenler üzerinden değerlendirilmiştir.

\*\* Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$  (sd=1, n=140)= .17, p=.680> .05 olduğundan erkek katılımcıların AİPP'ye katılıp katılmama durumları ile SGK'ya kayıtlı olmaları arasında ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

\*\*\* Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$  (sd=1, n=113)= .35, p=.553> .05 olduğundan kadın katılımcıların AİPP'ye katılıp katılmama durumları ile SGK'ya kayıtlı olmaları arasında ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

Hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

H<sub>0</sub>: Erkeklerin mesleki eğitim programlarına katılımı ile SGK'ya kayıtlılık arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Erkeklerin mesleki eğitim programlarına katılımı ile SGK'ya kayıtlılık arasında ilişki vardır.

Yapılan Ki- Kare testi sonucu H<sub>0</sub> red edilemez (Bkz. Tablo 40).

H<sub>0</sub>: Kadınların mesleki eğitim programlarına katılımı ile SGK'ya kayıtlılık arasında ilişki yoktur.



H<sub>1</sub>: Kadınların mesleki eğitim programlarına katılımı ile SGK'ya kayıtlılık arasında ilişki vardır.

Yapılan Ki- Kare testi sonucu H<sub>0</sub> red edilemez (Bkz. Tablo 40).

### 3.3.2.6. İş Bulma Kanallarına İlişkin Bulgular

Deney grubu ve kontrol grubu arasında iş bulma kanalları açısından farkların bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi de bu araştırma açısından önem taşımaktadır. Zira İŞKUR' a kayıtlı bireyler üzerinden tesadüfi olarak seçilmiş kontrol grubu ile İŞKUR aracılığıyla herhangi bir mesleki eğitim programından mezun olmuş bireyler karşılaştırıldığında normal olarak deney grubunun iş bulma kanalları içerisinde birinci sırayı İŞKUR aracılığının alması beklenmektedir.

Tablo 41' de cinsiyete dayalı olarak AİPP programlarına katılan ve katılmayan gruplar içerisinde, araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla istihdamda olanların iş bulma kanalları ifade edilmiştir.

Erkeklerden AİPP'ye katılanların, %19' u İŞKUR, %8,6' sı akrabaları vasıtasıyla, %37,9' u eş dost tanıdık aracılığıyla, %1,7' si özel istihdam büroları veya kariyer siteleri aracılığıyla iş bulduklarını ifade ederken %32,8' i diğer kanallarla iş bulduklarını belirtmişlerdir. AİPP'ye katılmayanlar arasında hiçbir katılımcı İŞKUR aracılığıyla iş bulduğunu belirtmezken, %3,5' i akrabaları vasıtasıyla, %49,1' i eş dost tanıdık aracılığıyla, %7'si özel istihdam büroları veya kariyer siteleri aracılığıyla, %40,4' ü ise diğer kanallarla iş bulduklarını ifade etmişlerdir.

**Tablo 41. Deney ve Kontrol Grupları İstihdamda Bulunanların İş Bulma Kanalları**

		İŞKUR	Akrabaların Vasıtasıyla	Eş- Dost Tanıdık Kanalıyla	Kariyer Siteleri Aracılığıyla	Gazete İlanlarıyla	Diğer	Toplam
ERKEK	Deney Grubu	11	5	22	1	0	19	58
	Kontrol Grubu	0	2	28	4	0	23	57
	TOPLAM	11	7	50	5	0	42	115
KADIN	Deney Grubu	18	7	25	0	2	21	73
	Kontrol Grubu	1	1	11	0	0	5	18
	TOPLAM	19	8	36	0	2	26	91

Kadınlardan AİPP' ye katılanların, %24,7' si İŞKUR, %9,6' sı akrabaları vasıtasıyla, %34,2' si eş dost tanıdık aracılığıyla, %2,7' si özel istihdam büroları veya kariyer siteleri aracılığıyla iş bulduklarını ifade ederken %28,8' i diğer kanallarla iş bulduklarını belirtmişlerdir. AİPP' ye katılmayanların ise %5,6' sı İŞKUR, %5,6' sı akrabaları vasıtasıyla, %61,1' i eş dost tanıdık aracılığıyla, %27,8' i diğer kanallarla iş bulduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 41'e ilk bakıldığında gözlenmesi olası iki durum söz konusudur. Bunlardan birincisi, iş bulma konusunda enformel kanalların etkinliğidir. Dolayısıyla eş dost tanıdık ve akrabalık ilişkileri, 206 kişilik deney ve kontrol grubu toplamı içerisinde %49' luk bir oranda ilk sıraya yerleşmektedir. İŞKUR aracılığıyla iş bulanların genel toplam içinde oranı ise %14,5' tir.

Gözlenen ikinci durum ise, genel toplam içerisinde %33' lük oran ile diğer grubunun şişkinliğidir. Anket formundaki seçenekler dışında ilgili soruya yanıt verenler içerisinde iş bulma kanalı olarak en fazla tekrarlanan durum, bireyin "kendi olanaklarıyla" iş bulduğunu beyan etmesidir. Her iki grup içerisinde toplamda 68 kez ilgili seçenekler dışı yanıt verenlerin 53 tanesi (%78' i) kendi olanaklarıyla iş buldukları bildiriminde bulunmuşlardır. %7,3' ü KPSS' de aldığı puanla bir işe yerleştirilmiş, %5,8' i ise kendi hesabına faaliyet göstermeye başlamıştır.

Yukarıdaki veriler ışığında, cinsiyete dayalı olarak ayrı ayrı deney ve kontrol gruplarının iş bulma kanalları arasında anlamlı bir farklılığın gözlenip gözlenmeyeceği sorgulanmış; bu nedenle her iki cinsiyet türüne ilişkin ayrı ayrı Ki- Kare testi uygulanmıştır.

H<sub>0</sub>: Erkeklerin iş bulmasında kullandıkları kanallar, sınıf içi veya işbaşı eğitim programlarına katılıp katılmamasıyla ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Erkeklerin iş bulmasında kullandıkları kanallar, sınıf içi veya işbaşı eğitim programlarına katılıp katılmamasıyla ilişkilidir.

Yapılan Ki- Kare testi sonucunda, H<sub>0</sub> reddedilmiştir. Zira  $\chi^2$  (sd=4, n=115)= 15.17, p= 0.004 < 0.05 olduğundan, erkek katılımcıların AİPP' ye katılıp katılmama durumları ile iş bulmada kullandıkları kanal arasında ilişki bulunmuştur.

Kadınlara ilişkin değerlendirme için kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>0</sub>: Kadınların iş bulmasında kullandıkları kanallar, sınıf içi veya işbaşı eğitim programlarına katılıp katılmamasıyla ilişkili değildir.

H<sub>1</sub>: Kadınların iş bulmasında kullandıkları kanallar, sınıf içi veya işbaşı eğitim programlarına katılıp katılmamasıyla ilişkilidir.

Ki-Kare testi sonucunda, H<sub>0</sub> red edilemez.  $\chi^2$  (sd=4, n=91)= 5.92, p= 0.205 > 0.05 olduğundan kadın katılımcıların AİPP' ye katılıp katılmama durumları ile iş bulmada kullandıkları kanal arasında ilişki yoktur.

AİPP' ye katılanlar incelendiğinde, %22,1' i İŞKUR; %9,2' si akrabaları vasıtasıyla; %35,9' u eş dost tanıdık aracılığıyla iş bulduklarını ifade ederken %30,5' i diğer kanallarla iş bulduklarını belirtmişlerdir. AİPP' ye katılmayanların ise %1,3' ü İŞKUR, %4' ü akrabaları vasıtasıyla, %52' si eş dost tanıdık aracılığıyla, %5,3' ü özel istihdam büroları veya kariyer siteleri aracılığıyla, %37,3' ü ise diğer kanallarla iş bulduklarını ifade etmişlerdir.

H<sub>0</sub>: Mesleki eğitim programlarına katılım ile iş bulma kanalı arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Mesleki eğitim programlarına katılım ile iş bulma kanalı arasında ilişki vardır.

Bu veriler ışığında yapılan Ki- kare testi sonucunda,  $\chi^2$  (sd=5, n=206)= 24.80, p=.000 < .05 olduğundan H<sub>0</sub> reddedilmiştir. Anket katılımcılarının AİPP programına katılıp katılmama durumları ile iş bulma kanalı arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### **3.3.2.7. Deney Grubunda Yer Alanların Katıldığı Programlar ve İstihdam İlişkisi**

Deney grubu içerisinde İGMEK' e katılanların %55,7' si, UMEM' e katılanların %62,1' i, MEK' e katılanların %28,6' sı ve İEP' ye katılanların %74,4' ü son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde, yaklaşık olarak 24 aylık süre sonrasında program katılımı bazlı olumluluğun en çok İEP eliyle yaşandığı ifade edilebilir. İlgili dönemde programlar kapsamında istihdama katılmış bireylerin yaklaşık olarak %10'

unu temsil eden İEP mezunları, temsiliyet açısından sorunlu gözükabilir. Ancak çalışmada birden fazla kısımda yinelendiği üzere, işbaşı eğitiminin henüz birinci günden itibaren program süresince firma içerisinde yürütülmesi, uygulama kapsamında bireylere çalıştıkları alanda işi öğretmekte; firma ise bu durumdan sübvansiyonlar eliyle iki taraflı kazançlı olabilmektedir. Bu bakımdan sınıf içi eğitim programlarına kıyasla ve deneyim açısından İEP, bireylerin gelecek dönem işsiz geçirilecek olası sürelerini de kısaltmaktadır. Zira işgücü talebi, deneyim konusunun beceriyi kapsadığı ileri sürülerek oluşmaktadır. Bu bakımdan beceri kazanmış ancak bu becerisini kuramsal düzey harici kanıtlayamamış bireylere nazaran, İEP katılımcısının program bitiminde aynı firmada olmasa dahi istihdamda kalma olasılığı artabilmektedir. Nitekim çalışmanın nitel kısmındaki mezun görüşlerinde de bu durum farklı olumsuzluklarla beraber genellikle olumlu görüşlerle desteklenmektedir.

**Tablo 42. Deney Grubunun Katıldığı Programlar ile İstihdama İlişkin Çapraz Tablo**

Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?					
			EVET	HAYIR	TOPLAM
<b>KURS TÜRLERİ</b>	<b>İGMEK</b>	Kişi Sayısı	54	43	97
		İGMEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%55,7	%44,3	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%35,5	%29,1	%32,3
	<b>UMEM</b>	Kişi Sayısı	41	25	66
		UMEM İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%62,1	%37,9	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%27,0	%16,9	%22
	<b>MEK</b>	Kişi Sayısı	28	70	98
		MEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%28,6	%71,4	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%18,4	%47,3	%32,7
	<b>İEP</b>	Kişi Sayısı	29	10	39
		İEP İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%74,4	%25,6	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%19,1	%25,6	%13
<b>TOPLAM</b>	Kişi Sayısı	152	148	300	
	Toplam İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%50,7	%49,5	%100	
	Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%100	%100	%100	

\*Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$  (sd=3, n=300)= 32.33, p= 0.000< 0.05 olduğundan katılımcıların katıldıkları kurs ile son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışma durumu arasında ilişki vardır.

Hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

H<sub>0</sub>: Katılmış olunan mesleki eğitim kursu ile istihdam arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: katılmış olunan mesleki eğitim kursu ile istihdam arasında ilişki vardır.

Yapılan Ki- Kare testine göre H<sub>0</sub> reddedilmiştir (Bkz. Tablo 42).

Acaba deney grubundaki bireylerin cinsiyetleri istihdam açısından bir farklılık yaratabilmekte midir? Tablo 42'ye göre deney gruplarındaki erkeklerden İGMEK' e katılanların %70,3' ü; UMEM' e katılanların %75' i; MEK' e katılanların %70' i ve İEP' ye katılanların %100' ü son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Deney grubundaki kadınlardan ise, İGMEK' e katılanların %46,7' si; UMEM' e katılanların %52,6' sı; MEK' e katılanların %23,9' u ve İEP' ye katılanların %60' ı son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştıklarını ifade etmişlerdir (Bkz. Tablo 43). Tabloda görüldüğü üzere, en fazla kadın katılımcının yer aldığı MEK' lere ilişkin istihdam oranı, 4 program arasında en düşük oranı oluşturmaktadır. Çalışmanın nitel bulgularıyla birlikte okunduğunda, bu kadınların istihdam odaklı olarak bu kurslara katılım göstermemiş oldukları ancak kursların kazandırdığı beceri ve kurs ortamının sıklıkla övüldüğü görülecektir.

Erkeklerin kurs katılımına göre orta vadede durumlarına bakıldığında, en yüksek istihdam oranının İEP' de olduğu görülmektedir. Bu programa iki ilâ üç yıl öncesinde katılan 14 bireyin tamamı çalışmanın yapıldığı dönemde istihdamda gözükmemektedir. Sınıf içi eğitimin verildiği diğer üç kursa ilişkin istihdam oranları ise birbirine yakın ve Türkiye erkek istihdam verileriyle örtüşür konumdadır.

Deney grubunun cinsiyete ve mezun olunan kurs türüne göre istihdam ile ilişkisi incelenmek üzere kurulan hipotezler şu şekildedir:

H<sub>0</sub>: Erkek katılımcıların mezun oldukları kurs türü ile istihdam arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Erkek katılımcıların mezun oldukları kurs türü ile istihdam arasında ilişki vardır.

Yapılan Ki- Kare Testi sonucu, H<sub>0</sub> reddedilemez (Bkz. Tablo 43).

**Tablo 43. Deney Grubunun Cinsiyete Göre, Katıldıkları Program ile Mevcut Durumda İstihdam Edilmelerine İlişkin Çapraz Tablo**

		Son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?			
			EVET	HAYIR	TOPLAM
KURS TÜRLERİ	İGMEK (Erkek)	Kişi Sayısı	26	11	37
		İGMEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%70,3	%29,7	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%38,2	%52,4	%41,6
	İGMEK (Kadın)	Kişi Sayısı	28	32	60
		İGMEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%46,7	%53,3	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%33,3	%25,2	%28,4
	UMEM (Erkek)	Kişi Sayısı	21	7	28
		UMEM İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%75	%25	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%30,9	%33,3	%31,5
	UMEM (Kadın)	Kişi Sayısı	20	18	38
		UMEM İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%52,6	%47,4	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%23,8	%14,2	%18
	MEK (Erkek)	Kişi Sayısı	7	3	10
		MEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%70	%30	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%7,9	%3,4	%11,2
	MEK (Kadın)	Kişi Sayısı	21	67	88
		MEK İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%23,9	%76,1	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%25,0	%52,8	%41,7
	İEP (Erkek)	Kişi Sayısı	14	0	14
		İEP İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%100	%0	%100
		Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%20,6	%0	%15,7
İEP (Kadın)	Kişi Sayısı	15	10	25	
	İEP İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%60	%40	%100	
	Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%17,9	%7,9	%11,8	
TOPLAM (Erkek)	Kişi Sayısı	68	21	89	
	Toplam İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%76,4	%23,6	%100	
	Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%100	%100	%100	
TOPLAM (Kadın)	Kişi Sayısı	84	127	211	
	Toplam İçinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%39,8	%60,2	%100	
	Tüm Kurslar İçerisinde Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı	%100	%100	%100	

\* “Aynı Yanıtı Verenlerin Oranı” bölmeleri, aynı cinsiyete sahip deney grubu katılımcıları içindeki duruma göre oluşturulmuştur.

\*\* Ki-Kare testi sonucunda  $\chi^2$  (sd=3, n=89)= 5.35, p=.148> .05 olduğundan erkek katılımcıların katıldıkları kurs türlerine göre son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştıklarına ilişkin gözlenen farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur.

\*\*\* Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$  (sd=3, n=211)= 17.37, p=.001< .05 olduğundan kadın katılımcıların katıldıkları kurs türlerine göre son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştıklarına ilişkin gözlenen farkın anlamlı olduğu bulunmuştur.

H<sub>0</sub>: Kadın katılımcıların mezun oldukları kurs türü ile istihdam arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Kadın katılımcıların mezun oldukları kurs türü ile istihdam arasında ilişki vardır.

Yapılan Ki- Kare Testi sonucu, H<sub>0</sub> reddedilmiştir (Bkz. Tablo 43). Dolayısıyla kadınların mezun oldukları kurs türü ile mevcut durumda istihdamda bulunmaları arasında istatistiksel açıdan ilişki bulgulanmış olmaktadır.

İstihdamda bulunulan sektör/iş ile alınan kurs türünün paralellik arz ettiği ifade edilebilir mi? Bu bakımdan katılımcıların çalıştıkları meslek ile aldıkları mesleki eğitim kursu arasındaki bağıntı derecesi incelendiğinde (Bkz. Tablo 44); İGMEK için %58,6' sı bağıntının olmadığı; %8,6' sı zayıf bir bağıntı olduğu; %10,3' ü orta düzeyde bağıntı olduğu; %15,5' i yüksek düzeyde bağıntı olduğu ve %6,9' u çok yüksek düzeyde bağıntı olduğu cevabını vermişlerdir. Bu bakımdan bağıntının olmadığı veya varsa dahi küçük bir yanıyla örtüştüğü düşüncesindeki bireyin, İGMEK toplamının üçte ikisine tekabül ettiği ifade edilebilir. Yani daha önce belirtildiği üzere, İGMEK mezuniyetini belgelemek anlamlı olsa dahi, aradan 24 ve daha fazla ay geçtiğinde, bireyin istihdam olanaklarının bu mesleki bilgi çerçevesinde şekillenmesi çoğu zaman geçerli olmamaktadır.

UMEM için bu oranlar sırasıyla %42,9, %3,6, %7,1, %12,5 ve %33,9 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla İGMEK ile karşılaştırıldığında program kapsamında edinilen becerilerle mevcut durumda yapılan iş aradan geçen zamana karşın daha yüksek oranda paralellik gösterebilmektedir. Üçlü bir gruplandırma uygulanırsa, zayıf bağıntı (1-2) kategorisi yaklaşık %46,4'lük orana ulaşmaktadır. Ancak aynı zamanda, yüksek bağıntı kategorisi (4-5) de yaklaşık olarak bu orana isabet etmektedir.

MEK içerisinde mevcut durumda çalışan ve ilgili anket sorusuna yanıt verenlerin yalnızca 26 kişi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla büyük bir kısmı istihdam içerisinde gözükmeyen ve kadın olan bu mezunların, en azından hâlihazırda çalışan bireylerinde alınan kursla bir örtüşme aranması olasıdır. Fakat bu konuda zayıf bağıntı, %84 ile programlar içerisindeki zirvesine çıkmaktadır. 26 kişinin 22' si mevcut durumda bu örtüşmenin sağlanmadığı bir istihdam olanağına kavuşmuştur.

**Tablo 44. Deney Grubundakilerin Mezun Olduğu Program ile Çalıştıkları Meslek Arasındaki Bağntıya İlişkin Çapraz Tablo**

		1*	2	3	4	5	Toplam
İGMEK	Sayı	34	5	6	9	4	58
	İGMEK İçindeki Yüzdesi	%58,6	%8,6	%10,3	%15,5	%6,9	%100
	Aym Yanıtı Verenler İçindeki Yüzdesi	%41,0	%62,5	%50,0	%37,5	%13,3	%36,9
	Toplamın Yüzdesi	%21,7	%3,2	%3,8	%5,7	%2,5	%36,9
UMEM	Sayı	24	2	4	7	19	56
	UMEM İçindeki Yüzdesi	%42,9	%3,6	%7,1	%12,5	%33,9	%100
	Aym Yanıtı Verenler İçindeki Yüzdesi	%28,9	%25,0	%33,3	%29,2	%63,3	%35,7
	Toplamın Yüzdesi	%15,3	%1,3	%2,5	%4,5	%12,1	%35,7
MEK	Sayı	21	1	1	1	2	26
	MEK İçindeki Yüzdesi	%80,8	%3,8	%3,8	%3,8	%7,7	%100
	Aym Yanıtı Verenler İçindeki Yüzdesi	%25,3	%12,5	%8,3	%4,2	%6,7	%16,6
	Toplamın Yüzdesi	%13,4	%0,6	%0,6	%0,6	%1,3	%16,6
İEP	Sayı	4	0	1	7	5	17
	İEP İçindeki Yüzdesi	%23,5	%0,0	%5,9	%41,2	%29,4	%100
	Aym Yanıtı Verenler İçindeki Yüzdesi	%4,8	%0,0	%8,3	%29,2	%16,7	%10,8
	Toplamın Yüzdesi	%2,5	%0,0	%0,6	%4,5	%3,2	%10,8
Toplam	Sayı	83	8	12	24	30	157
	Kurslar İçindeki Yüzdesi	%52,9	%5,1	%7,6	%15,3	%19,1	%100
	Aym Yanıtı Verenler İçindeki Yüzdesi	%100	%100	%100	%100	%100	%100
	Toplamın Yüzdesi	%52,9	%5,1	%7,6	%15,3	%19,1	%100

\*"İşyerinizde çalıştığınız meslek ile aldığınız mesleki eğitim kursu arasındaki bağlantı derecesi nedir?" sorusu, mevcut dönemde istihdamda olan bireylere yöneltilmiştir.

1= bağlantı Yok; 2= Zayıf; 3= Orta; 4= Yüksek; 5= Çok Yüksek

\*\*Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$ (sd=12, n=157)= 35.41, p=.000< .05 olduğundan katılımcıların katıldıkları kurs türlerine göre işyerlerinde çalıştıkları meslek ile aldıkları mesleki eğitim kursu arasındaki bağlantı derecesi arasında ilişki bulunmuştur.

İEP için zayıf bağlantı oranı %23,5 olmaktadır. Bu bakımdan programlar içerisinde en fazla paralellik gözlenen durumun İEP eliyle istihdama katılma hususunda gerçekleştiği düşünülebilir. İşiyle yüksek bağlantı düşüncesinde olan bireyler, 17 kişi ile bu program katılımcılarının %70,6' sına tekabül etmektedir. Burada ilk defa iş hayatına bu program vasıtasıyla atılan bireylerin, üç yıllık sürede iş değiştireler dahi sektör değiştirmedikleri, programa değil ama yıllara dayalı avantajlarının firmalar gözünde değerli kabul edildiği ifade edilebilir.

Hipotezler şu şekilde kurulmuştur:

H<sub>0</sub>: Mezun olunan kurs türü ile mevcut durumda çalışılan meslek arasında ilişki yoktur.

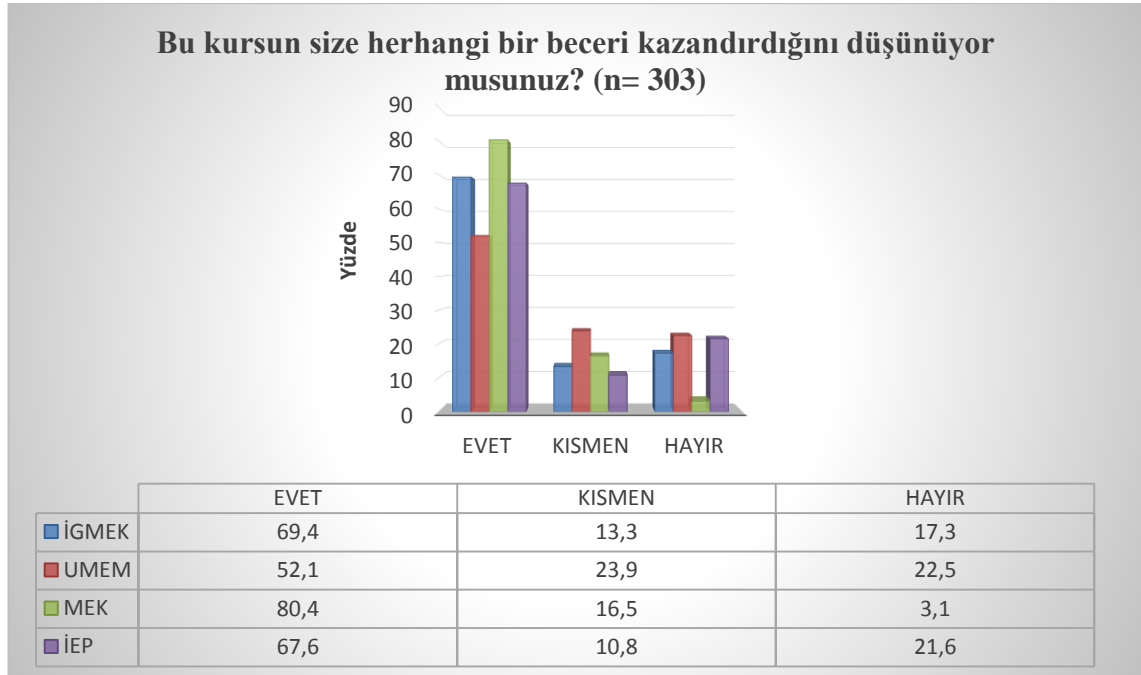


H<sub>1</sub>: Mezun olunan kurs türü ile mevcut durumda çalışılan meslek arasında ilişki vardır.

Yapılan Ki- Kare testi sonucu H<sub>0</sub> reddedilmiştir (Bkz. Tablo 44).

Bağıntı durumuna ilişkin yorum yapabilmeyi kolaylaştırmak amacıyla bu konuyu bireylerin beceri kazanmaya ilişkin algılarıyla beraber ve nitel bulgular eliyle değerlendirmek gerekmektedir. Bu bakımdan Şekil 7’de program mezunlarına yöneltilen soru, “Bu kursun size beceri kazandırdığını düşünüyor musunuz?” olmuştur.

### Şekil 7. Deney Grubundaki Tüm Katılımcıların Katıldıkları Kursun Beceri Kazandırma Durumuna İlişkin Görüşleri



**Not:** Deney grubu içerisinde “daha iyi bir iş arama” gerekçesiyle İŞKUR’ a kaydolmuş kişiler değerlendirmeye alınmamıştır.

İlgili anket sorusuna İGMEK’ e katılanların %69,4’ ü evet, %13,3’ ü kısmen, %17,3’ ü hayır yanıtını vermiştir. UMEM’ e katılanların %52,1’ i evet, % 23,9’ u kısmen, %22,5’ i hayır yanıtını vermiş; MEK’ e katılanların %80,4’ ü evet, %16,5’ i kısmen, %3,1’ i hayır yanıtını vermiştir. Son olarak İEP’ ye katılanların %67,6’ sı evet, %10,8’ i kısmen, %21,6’ sı hayır yanıtını vermiştir. Anketin beceri kazandırmaya ilişkin kısımların birlikte değerlendirilmesi açısından bu konunun ayrıntıları çalışmanın devamında aktarılmaktadır. Ancak bu konuya dair Ki- Kare testi ve sonucu Tablo 45 ve devamında yer almaktadır.

**Tablo 45. Kurs Türlerine Göre Beceri Kazandırma Durumu Hakkında Gözlenen Farka İlişkin Ki- Kare Test Sonuçları**

	<b>Evett*</b>	<b>Kısmen</b>	<b>Hayır</b>	<b>Toplam</b>	$\chi^2$	<b>sd</b>	<b>P</b>
<b>İGMEK</b>	68	13	17	98	25.48	9	.002
<b>UMEM</b>	37	18	16	71			
<b>MEK</b>	78	16	3	97			
<b>İEP</b>	25	4	8	37			
	208	50	44	303			

\*Katılımcılara “Bu kursun size herhangi bir beceri kazandırdığını düşünüyor musunuz?” sorusu sorulmuştur.

Kurulan hipotezler şu şekildedir:

H<sub>0</sub>: Mezun olunan mesleki eğitim kursu ile beceri kazandırma durumu hakkında mezun görüşleri arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Mezun olunan mesleki eğitim kursu ile beceri kazandırma durumu hakkında mezun görüşleri arasında ilişki vardır.

Ki-Kare testi sonucunda,

$\chi^2$  (sd=9, n=303)= 25.48, p=.002 < .05 olduğundan H<sub>0</sub> reddedilmiştir. Katılımcıların katıldıkları kurs türü ile beceri kazandırma durumu hakkındaki düşünceleri arasında ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 46. Kursiyerlerin Kursta Verilen Eğitim ve Uygulamalara İlişkin Memnuniyet Düzeyleri (n= 308, %)**

	<b>Çok Az</b>	<b>Az</b>	<b>Orta</b>	<b>Yüksek</b>	<b>Çok Yüksek</b>
<b>İGMEK</b>	7,1	10,2	12,2	33,7	36,7
<b>UMEM</b>	6,8	13,5	21,6	20,3	37,8
<b>MEK</b>	1,0	7,1	8,2	24,5	59,2
<b>İEP</b>	5,3	13,2	13,2	21,1	47,4
<b>Genel Ortalama</b>	4,9	10,4	13,3	26,0	45,5

Katılımcıların kursta verilen eğitim ve uygulamalardan memnun kalma düzeylerine baktığımızda (Bkz. Tablo 46) İGMEK’ e katılanların %36,7’sinin, UMEM’ e katılanların %37,8’ inin, MEK’ e katılanların %59,2’ sinin ve İEP’ ye katılanların %47,4’ ünün çok yüksek düzeyde memnun kaldıkları görülmektedir. İGMEK’ e

katılanların %7,1' inin, UMEM' e katılanların %6,8' inin, MEK' e katılanların %1' inin ve İEP' ye katılanların %5,3' ünün ise çok az düzeyde memnun kaldıkları görülmektedir. Bu bakımdan en az memnun kalındığı ifade edilen program, UMEM olmaktadır. Fakat “yüksek” ve “çok yüksek” ifadelerinin birlikte değerlendirilmesi sonucu, memnuniyet düzeyinin her program türü için yüksek olduğu görülebilmektedir.

Kurulan hipotezler şu şekildedir:

H<sub>0</sub>: Mezun olunan mesleki eğitim kursu ile memnuniyet hakkında mezun görüşleri arasında ilişki yoktur.

H<sub>0</sub>: Mezun olunan mesleki eğitim kursu ile memnuniyet hakkında mezun görüşleri arasında ilişki vardır.

Ki-Kare testi sonucunda  $\chi^2$  (sd=12, n=308)= 22.70, p= 0.030 < 0.05 olduğundan H<sub>0</sub> reddedilmiştir. Katılımcıların katıldıkları kurs türleri ile kurslarda verilen eğitim ve uygulamalardan memnun kalma düzeyleri arasında istatistiksel açıdan ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Son olarak, kursta kazanılan becerilerin iş bulma üzerindeki etkisi incelendiğinde, katılımcıların İGMEK için %33,3' ü, UMEM için %38,4' ü, MEK için % 53,8' i, İEP için ise %8,1' i kursta kazanılan beceri ile iş bulma arasında bir bağlantı olmadığını belirtmiştir (Bkz. Tablo 47). Bunun yanı sıra katılımcıların İGMEK için %17,7' si, UMEM için %21,9' u, MEK için % 18,1' i, İEP için ise %34,4' ü kursta kazanılan beceri ile iş bulma arasında çok yüksek bir bağlantı olduğunu ifade etmiştir (Bkz. Tablo 40). Kurslara ilişkin memnuniyet düzeyleri ve beceri kazanmış olma ifadelerinin istihdam konusunda doğrudan yardımcı olduğunu gözlememek, bu çalışmanın önemli bulgularından biri olarak kabul edilmektedir.

**Tablo 47. Kursta Kazanılan Beceriler ve İş Bulma Arasındaki İlişkiye Dair Katılımcı Görüşleri (%)**

	Çok Az	Zayıf	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
<b>İGMEK</b>	33,3	15,6	13,5	19,8	17,7
<b>UMEM</b>	38,4	16,4	2,7	20,5	21,9
<b>MEK</b>	58,3	6,9	5,6	11,1	18,1
<b>İEP</b>	28,1	0	9,4	28,1	34,4
<b>Genel Ortalama</b>	40,7	11,7	8,1	18,7	20,9

\*Ki-Kare testi sonucunda,  $\chi^2$  (sd=12, n=273)= 30.19, p=.003< .05 olduğundan katılımcıların katıldıkları kurs türleri ile kurslarda kazanılan becerilerin iş bulmada yardımcı olmasına ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Kurulan hipotezler şu şekildedir:

H<sub>0</sub>: Mezun olunan mesleki eğitim kursu ile kursta kazanılan becerilerin iş bulmada yardımcı olması arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Mezun olunan mesleki eğitim kursu ile kursta kazanılan becerilerin iş bulmada yardımcı olması arasında ilişki vardır.

Yapılan Ki- Kare Testi sonucu H<sub>0</sub> reddedilmiştir (Bkz. Tablo 47).

### **3.4. Nitel Bulgular**

Bu çalışma, özü itibarıyla nitel değerlendirme çalışması değildir. Çalışmadaki Anket formu içerisinde bireylerin mesleki eğitim, işbaşı eğitimi ve genel anlamda AİPP' lere ilişkin görüşleri, birtakım açık uçlu sorulara verdiği yanıtlar derlenmiştir. Bunun yanında kontrol grubundaki bireylere, İŞKUR' un iş ve meslek danışmanlığı faaliyeti hakkında görüşleri, çalışmanın yapıldığı zamana değin herhangi bir mesleki eğitim programına katılım göstermeme sebebi sorulmuştur. Ancak nitel bulgular yardımıyla etkinlik kaybı etkisinin değerlendirilmesinin kolaylaşabileceği de ifade edilebilmektedir (Pierre, 1999: 22). Ayrıca deney grubunda özellikle işbaşı eğitim programları mezunlarına, ilgili program olmasaydı da hâlihazırda çalıştıkları işte çalışıp çalışmayacakları sorusu yöneltilmiştir.

Her iki gruba da anketin sonunda, eklemek istedikleri herhangi bir durumun olup olmadığı sorusu yöneltilmiş ve genellikle bireylerden İŞKUR' un faaliyetlerine ve işsizliğe dair görüşler toplanmıştır. Bu bakımdan çalışmada birincil olarak nicel desen

kullanımı dolayısıyla, bulguların bir kısmının niceliksel olarak belirtileceği ve yazılı doküman değerlendirmesinin yapılacağı ifade edilmelidir.

### 3.4.1. Kursların Kazandırdığı Becerilere İlişkin Mezun Görüşleri

Sanayi modeli çözülmüşken, hizmetlere dayalı bir toplum haline gelmenin beceriye dair belirsizlik yarattığı ifade edilebilir (Standing, 2014: 206). Ancak örgün eğitim, özellikle bireylerin kariyer planlamaları için, kendi başına bir şey ifade etme konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Bu bakımdan özellikle lise ve altı eğitim durumlu bireyler için bu eğitimlerin ek beceri oluşturduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle yalnızca deney grubuna yöneltilen sorulardan oluşan üçüncü bölümde, 18. Soru “Hangi becerileri elde ettiğinizi düşünüyorsunuz?” şeklindedir. Dolayısıyla herhangi bir eğitim programını tamamlamış bireylerin kendilerini değerlendirmeleri beklenmiş ve bu programların niteliksel olarak bir şey kazandırıp kazandırmadığının öğrenilmesi beklenmiştir.

Çalışmada İGMEK kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılanlar 98 kişidir. Bu kişiler, 17 farklı mesleki eğitim kursunda yer almaktadır. Bu bakımdan edinilen beceriler hususunda bu program çerçevesinde çeşitlilik söz konusudur. Katıldığı kursun hiçbir faydasının olmadığını belirten kişi sayısı 14’ tür. En fazla olumlu görüş bildiren kursiyer sayısı resepsiyon hizmetleri kursiyerleridir. Bu bireylerin kazandıkları beceri olarak ifade ettikleri ortak özellik, iletişim ve bilgisayar programları öğrenilmesi olmuştur. 12 kişi ile bilgisayarlı muhasebe kursları mezunları, İGMEK içerisinde kurs temelli ulaşılmış en geniş grubu oluşturmaktadır. Bu mezunlardan 5’ i muhasebe bilgileri ve muhasebeye ilişkin bilgisayar programları hakkında beceri edindiklerini belirterek olumlu görüş bildirmişlerdir. İGMEK programına ait seçilmiş iki olumsuz görüş ise aşağıdaki gibidir:

**Kişi 407:** “Hiçbir beceri kazandırmadı, İŞKUR’ un kursu gibi değildi. Özel şirkette çalıştık.”(Satış Danışmanlığı Kursu)

**Kişi 453:** “Hiçbir beceri elde etmedim. Hoca hamileydi, derslere gelmedi. Boş geçti çoğunlukla...”(Bilgisayarlı Muhasebe Kursu)

UMEM Projesi içerisinde mesleki eğitim programlarına katılan bireylerde, daha iyi bir iş arayan bireyler çalışmadan çıkarılmıştır. 74 kişi içerisinde 20 kursiyer eğitimler vasıtasıyla çeşitli beceriler kazandıklarını ifade etmişlerdir. Bu beceriler de, 9

farklı program ile ilgili olduğundan genellikle birbirine benzememektedir. Zira her bir programın kazandırdığı beceriler varsayım olarak birbirinden farklı olacaktır.

Bu program içerisinde en fazla bireyin yer aldığı ayakkabı imalatçısı kursları, aynı zamanda en yüksek memnuniyet düzeyine sahip kurs türü olmuştur. Bu kurslara ilişkin yorumlar genellikle aşağıdaki gibidir:

**Kişi 491:** *“Makine ekipmanını, araç ve gereç kullanımını, saya dokumayı öğrendim.”*

**Kişi 512:** *“Ayakkabı kesim, ilaç sürümü, ayakkabı yapımı...”*

**Kişi 517:** *“Ayakkabı dikimi, yapıştırma...”*

Program içerisinde en fazla bireyin yer aldığı ikinci kurs olan kumaş paketleme kursuna katılanların yorumları ise aşağıdaki gibidir:

**Kişi 480:** *“El alışkanlığı kazandım. Hızlandı elim. Hiç tecrübem yoktu. İnsan ilişkilerim gelişti.”*

**Kişi 520:** *“Kursun beceri kazandırdığını düşünüyorum ama yaptığım işin beceri kazandırdığını düşünmüyorum.”*

**Kişi 521:** *“Çevrem oldu. Çalışmanın ne şartlarda zor olduğunu, makineyi, tekstili öğrendim.”*

UMEM Projesi kapsamında açılan kursların kazandırdığı becerilere ilişkin genel anlamda olumlu görüşler sunulmuştur. 74 kişi içerisinde olumsuz görüş bildiren ve herhangi bir beceri kazanamadığını ifade eden yalnızca 3 kişidir.

Halk Eğitim Merkezleri aracılığıyla düzenlenen MEK’ ler içerisinde daha iyi bir iş aramak üzere İŞKUR’ a kaydolmuşlar hariç 98 kişi ile görüşülmüştür. Bu kişiler toplamda, farklı alanlarda açılmış 18 kurstan mezun kişilerdir. Yine kurs türüne göre beceri konusunda alınan cevapların fazlasıyla farklılaştığı ifade edilebilir. Ancak bu kursların kazandırdığı herhangi bir beceri olmadığını belirten kişi sayısının yalnızca 2 olması dikkat çekicidir. En fazla katılımın gösterildiği hasta ve yaşlı refakatçisi (16 kişi), aynı zamanda bireylerin hasta yakınlarına daha iyi bakabilmek için gittikleri bir kurs olmuştur. Bu konuda tansiyon ölçme, temizlik bilgisi edinme, enjektör takma, ilkyardım bilgisi edinme genel olarak ifade edilen beceriler olmaktadır. En fazla mezunun verildiği diğer iki kurs, dekoratif ev tekstili ve dokumacılıktır (el tezgâhı). Bu

kurslara ilişkin de olumlu görüşlerin iletildiği söylenebilir. MEK programına ilişkin seçilmiş görüşler aşağıdaki gibidir:

**Kişi 573:** “*Bilgisayar kullanmayı öğrendim. Açma kapamayı bile bilmiyordum.*”  
(Bilgisayar Operatörü Kursu)

**Kişi 605:** “*Çalışma imkânı olmadığı için bilgiler kalmadı.*” (Çağrı Merkezi Operatörü Kursu)

**Kişi 639:** “*Hayvan hastalıkları, süt sağımı, hayvanın doğumunu öğrendim.*”  
(Süt Hayvancılığı Teknikeri Kursu)

**Kişi 642:** “*Evde makinem var, şu an verimli olarak çalışabiliyorum. Model, kesim üzerine bilgi sahibi oldum. Kendim giyebileceğim şeyleri dikebiliyorum.*”  
(Dekoratif Ev Tekstili Kursu)

Son olarak, İEP aracılığıyla işbaşında eğitim görenler 39 kişidir. Bu bireyler, 16 farklı kurs aracılığıyla bu eğitimler kapsamında bir işe yerleştirilmişlerdir. Hiçbir beceri kazanmadığını ifade eden bireyler 8 kişidir ve tamamı birbirinden farklı programlar eliyle eğitim alanlardır. Fakat özellikle olumsuz olarak belirttikleri iki durum, zaten bildikleri bir işte istihdam edildikleri ve işyerinde program kapsamında istihdam edildikleri alanda değil, işverenin belirlediği bir başka alanda çalışmış olduklarıdır.

Programlara ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, beceri kazandırmaya ilişkin olarak mezun görüşlerinin büyük oranda olumlu oldukları görülmektedir. Bu durumun, programlar açısından bireye beceri ve nitelik kazandırma konusunda başarı arz ettiği ifade edilebilir. Özellikle, istihdam garantisiz ve Halk Eğitim Merkezleri ile birlikte düzenlenen MEK’ in bu başarıyı istihdam kazandırmaya naklemediği de belirtilmelidir. Nitekim çalışmanın nicel bulgulara ilişkin kısmı ile karşılaştırıldığında, programa ilişkin beklentilerin yalnızca beceri kazandırma işlevinde yerine getirilebildiği söylenebilir. Oysa etkin bir programın, mezunlarına işgücü piyasasında kabul görebilecek beceriler kazandırması gerekmektedir (Karabulut, 2007: 63).

İEP’ ye ilişkin değerlendirmenin, ilgili programa katılımcı sayısı ile sağlıklı sonuçlar taşıyabilmesi olanaklı görünmemektedir. Karşılaştırılabilir olması açısından İGMEK ve UMEM, kursların kazandırdığı beceriler hakkında daha fazla bilgi sağlayabilmektedir. UMEM’ in MEK ile beraber en az olumsuz görüşün bildirildiği kurslar olması, uzmanlaşma amaçlı kurgulanmasının bir sonucu olabilir. Fakat İGMEK

söz konusu olduğunda, İŞKUR' un ihale yöntemiyle ve mezunlar içerisinde en az yüzde elli oranda ve en az yüz yirmi günlük istihdam garantisi verilmesi şartıyla farklı eğitim kurumlarıyla işbirliğine gitmesinin, olumsuz görüşler ve beceri kazanmadığını ifade eden mezunlar ile paralellik arz ettiği görülmektedir. 2012 yılı içerisinde kursiyer sayısı bakımından en yüksek program olan İGMEK programının bir sonraki yıl içerisinde hiçbir kurs düzenlememesi bu bakımdan da anlamlı gözükmektedir<sup>28</sup>.

Beceri kazandırmaya ilişkin program mezunlarının görüşlerini genel bir çerçevede sunduktan sonra bir sonraki adım, düzenlenen kurslara ilişkin mezunların olumlu ve olumsuz ifadeleri olacaktır.

### **3.4.2. Düzenlenen Kursların Olumlu ve Olumsuz Taraflarına İlişkin Mezun Görüşleri**

Anket formunda açık uçlu olarak düzenlenen 21. Soru, a ve b kısımlarından oluşmaktadır. A kısmında, düzenlenen kurslara ilişkin olumlu olduğu düşünülen yönler; b kısmında ise yine aynı kurslar itibarıyla olumsuz düşünülen yönler saptanmak istenmiştir.

İGMEK programı için kurslara dair en olumlu yönler, tıpkı kazanılan beceriler konusunda olduğu gibi kurs çeşitliliği paralelinde farklılaşmaktadır. Örneğin resepsiyon görevlisi kursuna katılan bireylerden en sık duyulan cevap, ikna kabiliyetlerinin gelişmesinin eğitmenler sayesinde olduğudur. Kurs eğitmenlerinin yaklaşımına ve kursiyerlere davranışlarına ilişkin övgü ifadeleri birden fazla mezun tarafından aktarılmıştır.

İGMEK mezunları içerisinde sık tekrarlanan cevaplarla örtüşen örnekler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

**Kişi 370-** *“İŞKUR olmasaydı işe giremezdik. Belge aldık, başka yere gitsek iş imkânı çok...”* (Otomotiv Teknikeri Kursu)

**Kişi 378-** *“Güzel geçmişti, sonrasında iş de bulmuşlardı. Ancak sonrasında kişisel sebeplerle gidemedim.”* (Resepsiyon Görevlisi Kursu)

---

<sup>28</sup> İGMEK, bu çalışmanın kapsadığı dönemin yalnızca bir yılında program olarak açılmıştır. Buna rağmen, kursların bütçeleri açısından İEP ve UMEM için ayrılan iki yıllık kaynak toplamından yaklaşık 2,5 kat daha fazla kaynağın İGMEK için ayrıldığı saptanmıştır.



**Kişi 393-** *“Daha iyi bir ücret almamda yardımcı oldu.”* (Aşçı Yardımcısı Kursu)

**Kişi 400-** *“Faydasını gördük tabi ki... Kocam çalışmama izin vermiyor o yüzden ilk kez böyle bir şeyde bulundum ve sosyalleştığime inanıyorum.”* (Reyon Görevlisi Kursu)

**Kişi 414-** *“Hocalarım iyiydi, iyi eğitim aldım.”* (Hasta Kabul Kayıt Görevlisi Kursu)

Olumlu yönler hakkında mezun görüşleri değerlendirildiğinde, bu görüşlerin bireylerin özellikle kurslar sonrasında istihdam edilme olasılıklarının arttığına ilişkin kanaatleri çerçevesinde şekillendiği belirtilebilir. Bu hususta program mezuniyetinin belgelendirilmiş olmasının etkisi vurgulanabilir. Ancak İGMEK katılımının kursiyer açısından kursta başarılı olma ve istihdam garantisi ile bu durumu taçlandırma olarak ilerlemediği örnekler de mevcuttur. 21. Sorunun b kısmında, bu olumsuz örneklerle ilişkin ifadelerin bir kısmı aşağıdaki gibidir:

**Kişi 364-** *“İlk bir buçuk ay çok sözeldi. O yüzden öğrenemedim. Makine başında olmayınca öğrenilmiyor. Sonrası iyiydi.”* (CNC Freze Kursu)

**Kişi 367-** *“Ücret almadık. Eğitim diye bedava çalıştırdılar beni. Ağır işlere beni gönderdiler.”* (Reyon Görevlisi Kursu)

**Kişi 381-** *“Stajda ilgilenilmedi. Bir şey öğretmediler. İŞKUR sayesinde zorla almışlardı, soğuttular bu işten de zaten.”* (Resepsiyon Görevlisi Kursu)

**Kişi 423-** *“Kursun etkisi olmadı. 2 ay kursa gittim ama mağazada iş buldular. O bölüm üzerinde etkisi olmadı.”* (İnsan Kaynakları Yöneticiliği Meslek Elemanı Kursu)

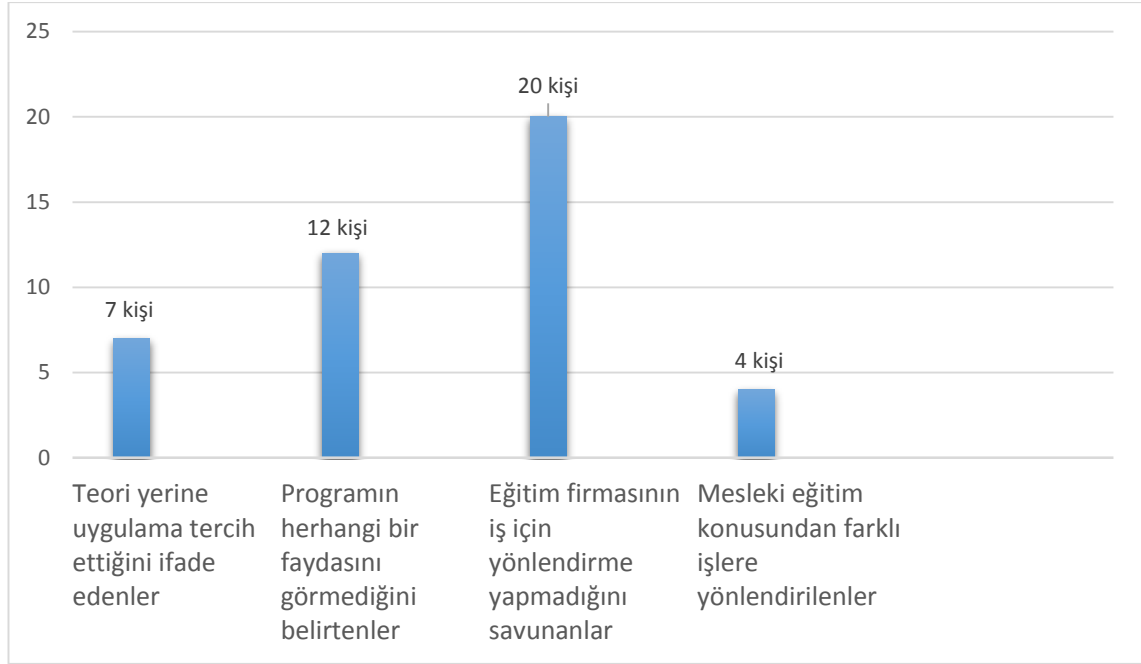
**Kişi 429-** *“Boşa vakit harcadığımı düşünüyorum. Kurstan bir yere yönlendirme yapmadılar. Kursu gitmeden de iş bulabilmişim.”* (Pide Ustası Kursu)

**Kişi 463-** *“Pratik olarak bir şey yapamadık. Ne hamur yoğurduk ne pide yaptık. Sertifikada “pide ustası yardımcılığı” yazıyordu.”* (Pide Ustası Kursu)

Mezun görüşleri incelendiğinde, en sık rastlanan cevapların “istihdam garantili” ibaresine rağmen bu kursları başarıyla bitirmenin istihdam olanağı anlamına gelmediğine ilişkin olmaktadır (Bkz. Şekil 8). İlgili yazını destekler nitelikte gözükürken unsur, kurslara ilişkin etkinlik kaybı etkisinin gözlenebildiğidir. Bir diğeri, sınıf içi

eğitiminde uygulama eksikliğinin mevcut bulunmasıdır. Bu soruyu yanıtlayan 65 kişi içerisinde herhangi bir olumsuz değerlendirmesi olmadığını belirten sayısı 14' tür.

### Şekil 8. İGMEK Programına Dair Olumsuz Görüşlerin Konu Bazında Genel Dağılımı



UMEM Projesi kapsamında düzenlenen kurslardan mezun olanların kursların en olumlu gördükleri yönüne ilişkin anket sorusuna verdikleri en sık cevap, bu soruyu yanıtlayan 45 kişi içerisinde 18 kişiyle “kursların çeşitli beceriler kazandırdığı”dır. 10 kişi daha rahat iş bulunduğunu beyan ederken; 6 kişi sigortalılıklarının bu sayede başladığını ve devlet desteğiyle sigorta primlerinin düzenli olarak yatırıldığını belirtmektedir. İlgili sorunun b kısmını yanıtlayarak olumsuz görüş bildiren mezunlar ise 22 kişiden ibarettir. Genellikle sigorta primlerinin ödenmemesi sıkıntısı yaşayan bireyler içerisinde olumsuz görüşlerden seçilmiş yanıtlar aşağıdaki gibidir:

**Kişi 470-** “İŞKUR destekli diye iş veriyorlar. 400 TL devlet verecek üstünü biz vereceğiz dediler, işveren hiçbir ücret vermedi, 400 TL’ ye çalıştım.” (Makineci- Dikiş Kursu)

**Kişi 471-** “4 ay çalışıyorum emek veriyorum benim sigortam yatmıyor. İŞKUR’ la işyerleri anlaşmalı... Bizi kullanıyorlar.” (Makineci- Dikiş Kursu)

**Kişi 503-** *“Kurs gördüm diye düşük maaş verdiler. Ben zaten işsizdim İŞKUR’a işçi olarak girdim, kurs verdiler gönderdiler.”* (Kalite Kontrolcü- Tekstil Kursu)

İstihdam garantisiz MEK programı ile ilgili olumlu görüş bildirenlerin sayısı bir hayli fazla olmuştur. Bu açıdan bu görüşlere sahip bireyler içerisinde 40 kişi aldığı eğitime ilişkin kazandığı becerileri sıralamış; 18’ i yalnızca bu kurslara katılmış olmaktan memnuniyetlerini dile getirmişlerdir. 14 kişi eğitmenlerin donanımına ilişkin takdir ifadeleri kurmuş ve nihayet 5 kişi de kurs süresince verilen ödeneklerin aile bütçesine katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Olumsuz görüşlere dair en sık tekrarlanan yanıtlar, 25 kişi ile kurstan memnuniyetsizliklerini dile getirenler ve 16 kişi ile bu programın süresinin kısalığından yakınanlardan gelmiştir. Nicel bulgular eliyle bu kursların istihdam konusunda bireylere olumlu etki sağlamadığı ortaya çıktığı halde, bu kurslardan mezun bireylerin yalnızca 6 tanesinin kursların iş bulmaya yardımcı olmamasından söz ettikleri görülmektedir. Bunun en önemli nedeni, bu kursların genellikle Denizli ilinin ilçelerinde ve Halk Eğitim Merkezi aracılığıyla ev hanımları odaklı yürütülmesidir. Nitekim kursu herhangi bir ilçede tamamladığını ifade eden bireyler, ilgili ilçede iş olanaklarının kısıtlı olduğundan da bahsetmişlerdir.

Olumlu görüş hususunda İEP mezunları arasında kurslara ilişkin işe alım ve uygulamalı eğitim olanağının birarada verilmesinin övüldüğü görülmektedir. Bu konuda bu soruyu yanıtlayan 22 kişi içerisinde olumlu görüş bildirilen genel özelliğin ise iş tecrübesi olduğu ifade edilebilmektedir. Kurslara dair düşünülen en olumsuz durumlar ise, sosyal sigortalılığa ilişkin yaşanan sorunlar ve çalışılan dönemin yıllık izni tamamlamak için gerekli bir yıllık süre kapsamında görülmemesidir. Bu iki hususta program mezunlarından ikisinin beyanı aşağıdaki gibidir:

**Kişi 718-** *“6 ay sigortamızı İŞKUR yatırdı diye beni 1 yıl dolduğunda yıllık izne çıkarmadılar.”* (Diğer Kimyasal İşlemler ve İlgili İşçiler Kursu)

**Kişi 722-** *“Sigortasızdı. 6 ay içinde çıkarsanız parayı geri alırsınız dedikleri için çıkamadım. Mesaiye bırakıyorlardı, ders görenler kalmayacak dedikleri halde.”* (Kalite Kontrolcü- Tekstil Kursu)

### 3.4.3. Programlara Katılmayanların Görüşleri

Anket formunun yalnızca kontrol grubunun yanıtlaması amacıyla oluşturulan beşinci bölümünde, AİPP içerisinde herhangi bir sınıf içi veya işbaşı eğitim programına katılmamış olanların İŞKUR aracılığıyla bu programlardan haberdar olup olmadıkları sorgulanmaktadır. Bunun devamında, anket formunun iki kısımdan oluşan bir diğer açık uçlu sorusu olan 25. Soruda ulaşılmak istenen; bireylerin İŞKUR' a kayıt oldukları 2012/2013 yılından çalışmanın yapıldığı döneme kadar herhangi bir mesleki eğitim programına katılmamış olmasının gerekçeleri ve nasıl bir mesleki eğitimin kendilerine yararlı olabileceğini düşündükleridir.

“İŞKUR’ un hangi mesleki olanaklarından haberdarsınız?” sorusunda (Soru 22) en sık tekrarlanan cevaplar; 9 kişi ile girişimcilik kursu, 6 kişi ile aşçılık kursu; 4 kişi ile bilgisayar kursu olmuştur. Arzulanan anket katılımcısı bireylerin bu olanaklara ilişkin ayrıntı vermesi olsa da, 102 kişinin bu olanaklardan haberinin olduğunu belirtmesi haricinde yanıt vermedikleri görülmüştür. Haberdar olma kanalları olarak en sık internetten araştırma yolu, İŞKUR’ da çalışan tanıdıkların olması ve eş dost aracılığı gösterilmiştir. Bununla beraber herhangi bir mesleki eğitim programından haberdar olmadığını belirten kişi sayısı 163’ tür.

Bireylerin nasıl bir eğitim alsalar kendilerine yararlı olacağını düşündükleri sorusu kendilerine yöneltilmiştir. En sık tekrarlanan yanıtlar Tablo 48’ de ifade edilmiştir. Spesifik olarak mesleki eğitim dalı belirten bireyler, genellikle örgün eğitim içerisinde eğitim aldıkları alan odaklı olarak uzmanlaşmaya yönelik eğitimleri tercih etmektedirler. Örneğin mesleği elektrikçi olan Kişi 53, “*Elektronik ile ilgili almak isterim. Mesleğimde olan değişikliklerle ilgili kurs olursa katılmak isterim.*” demiştir. Bu sorulara verilen yanıtlardan bir kısmı aşağıdaki gibidir:

**Kişi 106-** “Boyama, pastacılık, bakıcılık gibi kurslar olursa iyi olur kadınlar için. Ama ben Sarayköy’ de yaşadığım için katılamam.” (Cinsiyeti: Kadın)

**Kişi 125-** “Köyde olduğumdan Eylül ayında geleceğim. O zaman düşünebilirim. Bilgisayar programcılığı eğitimi almak isterim.”

**Kişi 320-** “Açılrsa da piyasaya güvensizlik, yaşımın geçkin olması, sermaye yetersizliği, borçlarımın çok olması...”

**Tablo 48. Kontrol Grubunun Mesleki Eğitime İlişkin Görüşlerine İlişkin Dağılım**

Seçenekler	n	Oran
1. Bilgi Sahibi Değilim	83	%36,9
2. Yararına İnanmıyorum	14	%6,2
3. Beni İlgilendiren Bir Meslek Kursu Açıldığını Duymadım	39	%17,3
4. İlgilenmiyorum	25	%11,1
5. Diğer	64	%28,4

Kurslara bugüne dek katılmamış olma gerekçesi olarak birincil öne sürülen etken, kadın bireyler için çocuk bakımı sorunudur. Kontrol grubu içerisindeki 108 kadından 20' si, çocuklarını bırakacak kimsesi olmadığını belirterek çalışmadığını ve dolayısıyla mesleki eğitim kurslarına da herhangi bir ilgisinin bu sorun düzelmeden olamayacağını belirtmişlerdir. Örneğin kişi 334, “*Anaokulu çok pahalı, çocuğuma kendim bakmak zorundayım. O yüzden kursa katılıp iş bulamıyorum ama katılmayı çok isterdim.*” demiştir. Kişi 295 de bu soruya “*Fırsatım yoktu. 10 yıl çalıştım. Şimdi de iki çocuğum var; biri bebek, biri de ilkokula gidecek. Çok zor...*” yanıtını vermiştir.

#### **3.4.4. Çalışmadaki Katılımcılarının İstihdam, İşsizlik, İŞKUR ve AİPP’ ler Hakkında Diğer Görüşleri**

Anket formunun son sorusu olan ve tüm katılımcılara yöneltilen “eklemek istediğiniz başka bir şey var mı?” sorusuna ilişkin benzeşen yanıtların deney grubu içerisinde mezun olunan kurs bazında değişiklik gösterdiği ifade edilebilir. Kontrol grubunda ise özellikle İŞKUR’ a ilişkin olarak bireylerin bir kısmı olumlu; bir kısmı olumsuz görüş bildirmiştir. Bu kısımda, bu görüşlerden seçilenler, deney grubu ve katılmış oldukları programlar temelli olacaktır.

İGMEK programı mezunlarının ilgili soruya ilişkin en sık tekrarlanan görüşleri; kursların herhangi bir faydasını görmedikleri (8 kişi), istihdam edilmemiş olmalarını beyan etmeleri (5 kişi) ve uygulama süresinin uzatılması gerekliliğidir (4 kişi). UMEM Projesi mezunları içerisinde ilgili soruya yanıt veren yalnızca 7 kişi vardır.

Deney grubu içerisinde yer alan bireylerin soruya verdiği yanıtlardan bir kısmı aşağıdaki gibidir:

**Kişi 364-** “İŞKUR şirketlerin, firmaların işe alması için destek veriyor. Firmalar bu destek bitene kadar işe alıyor. Destek bitince işten çıkarıyorlar. Benim kurs ve iş arasında 2 ay boşluğum vardı. İŞKUR sigortamı yatırdığını belgelerle gösteriyordu. Ama sigortaya gidince bu sigorta görünmüyordu. Bana çok büyük miktarda borç geldi. İŞKUR ile ilgili böyle bir sorunum var.” (CNC Freze Kursu- İGMEK)

**Kişi 411-** “Üniversite mezunuyum. Sarayköy’ den Denizli’ ye kursa hiç aksatmadan gittim. Bu kurs istihdam garantiliydi ama hala bir işe giremedim. Çabama bir karşılık bulurlarsa diye not düşebilirsiniz.” (Hasta Kabul Kayıt Görevlisi- İGMEK)

**Kişi 498-** “Oturduk geldik kursa, bir katkısı olmadı. Gereksiz bence... Bir işyerinden çıkıp diğerine girecektim o zaman mecbur bıraktılar kursa gitmeye.” (Kalite Kontrolcü- Tekstil Kursu- UMEM)

**Kişi 513-** “Biz köy yerinde olduğumuz için pek faydasını görmedik ama normalde İŞKUR her zaman iyidir şehirdeyken. Bir işten başka bir işe geçerken daha kısa sürede geçiliyor. Sonuçta elinde sertifika var ve işveren de buna göre daha kolay eleman alıyor.”(Ayakkabı İmalatı Kursu- UMEM)

**Kişi 653-** “Okumam yazmam az olduğu için kurstaki ortama girmeye çekiniyorum. Kursun süresi 3 hafta olduğu için bir şey öğrenemedim.” (Dekoratif Ev Tekstili Kursu- MEK)

İEP’ lere baktığımızda ise bireylerin görüşlerinde sıklıkla program olmasaydı ilgili işyerinde çalışıp çalışmayacaklarına ve aradan yaklaşık 3 yıl geçtikten sonra hala orada çalışıp çalışmadıklarına ilişkin toplam 30 ifade mevcut bulunmaktadır. Bu hususta 30 kişinin yanıtlarından beklenen birincil olarak etkinlik kaybı etkisine ilişkin bulgu toplamaktır. Bu konuda program olmasaydı da ilgili işyerinde istihdam edileceğini ifade eden mezun sayısı 7 kişidir. Aksine programın mevcut olmadığı durumda ilgili işe de alınmamış olacağını belirten kişi sayısı ise 8’ dir. Deney grubu içerisinde İEP mezunlarının azlığı değerlendirme yapmayı güçleştirmektedir. Fakat sözü edilen durumu dile getiren bireylerin bir kısmının programdan haberdar dahi olmadığı ve yalnızca işverenlerin belge imzalatılarak bu süreci başlattığının sonradan öğrenildiği kendi beyanları dolayısıyla ifade edilebilir. Hemen belirtelim ki, istihdam sübvansiyonlarının özellikle bu programa eğilim üzerinde büyük bir etkisi söz konusudur. İşgücü talebinde bulunan firmaların sübvansiyonlar olmasaydı bu talepte

bulunup bulunmayacakları sorgulanabilir. Bu bakımdan AİPP' ler eliyle istihdam olanaklarını artırmak mümkün olabilir. Ancak firmalara bu olanağın, kamu tarafından marjinal sübvansiyonlar şeklinde tanınmasının da kendi içerisinde işgücü devrini hızlandırma vb. olumsuz yanları mevcut bulunabilir.

İEP mezunlarından bir kısmının görüşleri şu şekildedir:

**Kişi 694-** *“İşbaşı eğitimi almadım. İŞKUR’ dan çalıştığım yere geldiler, sadece imza attırdılar.”* (Boyahane Tesis Takip İşçisi)

**Kişi 697-** *“İşyerleri işlerine geldiği gibi davrantıyor ve teşvikten yararlanmak için bu sistemi kullanıyorlar. İŞKUR’ dan gelen personele de, dışarıdan gelene de aynı muamele yapılıyor.”*(Perakende Satış Elemanı)

**Kişi 699-** *“İşbaşı eğitim programı aldığım yerdeyim. İŞKUR sayesinde işe alındım. Hala burada çalışıyorum.”* (Makineci- Dikiş)

**Kişi 707-** *“İEP ile, program ile katıldım. Bu kurs olmasaydı çalışmazdım. İşe alınırken İEP olduğunu söylediler. Onlar gönderdi, kaydoldum. Ondan sonra bu işyerinde çalıştım. Yani bizi alırken kursla gelin dediler, o şekilde gittik.”* (Makineci-Dikiş)

### **3.5. Genel Değerlendirme**

Çalışmanın ana bulgusu, Denizli ilinde 2012 ve 2013 yılları arasında yürütülmüş AİPP programlarından sınıf içi ve işbaşında eğitimlerin genel anlamda etkin kabul edilemeyeceğidir. Fakat özellikli ve küçük ölçekli alanlar itibarıyla programlara katılım göstermemişlere nazaran kimi programlardan mezun bireylerin istihdam olanaklarını artırdıkları da görülmüştür. Özellikle İGMEK kapsamında düzenlenen kursların ayrılan kaynakla doğru orantılı bir biçimde istihdam olanağı yaratmada etkin olmadığı ifade edilebilir. İEP ise, bireylerin sigortalılık ve yıllık izin durumlarında yaşanabilen sıkıntılara rağmen işgücü piyasasıyla doğrudan buluşma eliyle eğitim sağlaması açısından sınıf içi kurslarla karşılaştırıldığında daha olumlu sonuç verme olanağına erişmektedir. MEK kapsamında açılan programların nihai çıktısı büyük oranda istihdam olmamakta veya olamamaktadır. Bu bakımdan bu programlara kaynak ayırmanın tek olumlu yanı, katılımcı kadın bireylerin görüşlerinin de desteklediği üzere kendilerine hobi vb. olarak gördükleri çeşitli istihdama nakledilemeyen beceriler olmaktadır. Bütün programların ortak özelliği, kadın istihdamını artırma hususunda kamu yardımlarıyla

veya tamamen kamu destekli çocuk bakım hizmetlerinin ve her iki cinsiyet istihdamını artırmada periferi ilçe olanaklarının geliştirilmesi gerekliliğidir.

Araştırmanın ilk iki hipotezi olan, program mezunu olma ile istihdam oranı arasındaki ilişki ve mezun olma ile daha iyi çalışma koşulları arasında ilişki, bulgular neticesinde reddedilmiştir. Bu bakımdan yazınla örtüşen bir durum ortaya çıkmaktadır. Zira programlar yoğun iş arama faaliyetleri (Karabulut, 2007: 59), eşleştirme hizmetlerinin iyi kurgulanması ve istihdam sübvansiyonlarıyla desteklendiği müddetçe bu hususta daha iyi sonuçlar üretebilecektir. Ancak verili durumda etkinlik, özellikle Türkiye işgücü piyasasının yapısal özellikleri ile paralellikler neticesinde ve işgücü talebinde bulunanlar ağırlıklı olarak sağlanamamaktadır. Zira iş arama kanalları içinde enformel iletişim ağlarının yaygınlığı, asgari ücret seviyesinde ısrar ve uzun çalışma saatleri bu sorunların başında gelmektedir.

Araştırmanın bir diğer hipotezi, istihdama katılımında sınıf içi ve mesleki eğitimlere katılan gençlerin bu eğitimlere katılmayanlara göre daha yüksek şansa sahip olabilecekleridir. Ancak kontrol grubundaki bireylere kıyasla daha yüksek oranda çalışmanın yapıldığı dönemde gençlerin istihdamda buldukları saptansa da, yapılan Ki- Kare testleri ile her iki grup arasında yaş ile istihdam oranı arasında istatistiksel açıdan ilişki bulunmadığı saptanmıştır. Bu hususta özellikle vurgulanması gereken bir diğer durum, genç kadınların özellikle doğum veya hamilelik sebebiyle İŞKUR' a kayıt olsalar dahi işsizliklerini sürdürmeleri ya da mesleki eğitim kursları bitiminde istihdam olanaklarına kavuşamamalarıdır.

Hipotezlerden bir diğeri, programların kadınların istihdam edilmesinde daha etkili olduğudur. Kadınların programa katılımları sonrasında istihdama katılımlarını artırma durumları, kontrol grubundaki kadınlara nazaran değerlendirilmiş ve program katılımı ile istihdam arasında istatistiksel açıdan ilişki bulgulanmıştır. Bu bakımdan yazın ile desteklenen bir bulguya ulaşılmış gözükmektedir. Ancak özellikle boşanmış veya dul kadınlar üzerine saptama yapmanın güçlüğü, gruplarda bu medeni duruma sahip kadınların azlığından kaynaklanmıştır.

Araştırmanın hipotezlerinden sonuncusu, işbaşı eğitimlerinin sınıf içi eğitimlere göre daha yüksek istihdam oranı ile ilişkili olduğudur. İlgili yazın bu yargıyı onaylamaktadır (Karabulut, 2007: 64). Ancak çalışmamızda, hipotezin sınanması esnasında sonuçların gruplandırılması ihtiyacı doğmuştur. Zira işbaşı eğitimleri sınıf içi



eğitmlere nazaran istihdama katılma konusunda daha etkin iken aynı zamanda dahil olunan program ile istihdam olunan meslek/ görev arasındaki bağıntı konusunda etkin değildir.

## SONUÇ

Aktif işgücü piyasası programları, uygulaması belirli bir grup odaklı ve istihdam merkezli olduğu surette başarılı sonuçlar verebilen politikalar bütünüdür. Bu bakımdan özellikle bireylerin kısa vadede işbaşında ve orta dönemde işgücü piyasasında talep duyulan alanlara yönlendirilerek istihdam edilmelerinde oynadığı rol önem arz etmektedir. Kamu istihdam kurumunun, Türkiye’ de ve dolayısıyla Denizli’ de İŞKUR’ un etkinliği, bu önem gözetilerek oluşturulacak ve yürütülecek faaliyetlerle şekillenmektedir. Bu faaliyetler içerisinde, on yıllık dönemler göz önüne alındığında farklı uygulama örnekleri türetilmektedir. Özellikle dünya çapında yaygınlık gösteren bu tür örneklerin, ülkeye uyarlanmasında da ülke işgücü piyasasının yapısına hâkimiyet elzemdir. Kamu istihdam danışmanlığı ile beraber en eski AİPP’ den biri olan mesleki eğitimler, dünyanın içinde bulunduğu dönüşümler çağında tercihen pasif yardımlar yerine ikame edilmek istenmeye devam eden programlardır. Gelir bölüşümü adaletsizliklerinin törpülenemediği dünya genelinde, insana yakışır işlerden bahsedebilmenin dahi lüks olduğu, ideolojik bir örüntünün parçası, her bireyin kendisinden sorumlu olduğudur. Oysa kamu yararının, bireylerin çıkarlarından üstün tutulduğu bir yaşam yaratımı, kurgulanabilecek en bütünlüklü projedir. İşte sınıf içi veya işbaşında düzenlenebilen mesleki eğitim programları, bu proje içerisinde bireylerin çıkarları ve kamu yararının en azından ortaklaşabileceği bir ara istasyon olarak düşünülebilir. Bu yüzden, bu programların uygulanma amaçları doğru belirlendiği takdirde, kamusal kaynakların da etkin kullanımı, takip edilecek yoldaki aksaklıkları düzenleme işlevine sahip olabilir.

Etki değerlendirmesi yazını, özellikle kadınlar, dezavantajlı gruplar ve işgücü piyasasına yeniden girmeye çalışan erkekler hususunda AİPP’ nin etkili olabildiği konusunda görüş birliği taşımaktadır. Ancak bu politikalara ilişkin programların ülkeler bazında GSYH’ ların içerisinde düşük miktarlarla kaynak kullanılarak sürdürüldüğü ortadadır. Pasif politikaların yaklaşık yarısı ilâ üçte biri oranında kaynak aktarılan AİPP’ ler, bu bakımdan etkinlikleri saptanabildikçe değeri artacak politiklardır. Özellikle kadınlar söz konusu olduğunda, politikaların çocuk bakım hizmetleri ile birlikte kurgulanması etkinliği daha da artırabilecektir.

Doğru kullanımın geçmişe ilişkin ayna tutma ve geleceğe ilişkin projeksiyon kurma ile doğrudan ilişkisi vardır. Bu açıdan bu kullanımı sorgulamak ve dert edinmek

de kamusal yararı gözeten bir birey sorumluluğudur. İşte burada devreye etki değerlemesi yöntemleri girmektedir. Yöntemlerden çalışma için de seçilmiş olan yarı deneysel teknikler, başlamış ve sonlanmış bir eğitim programının devamında, bu program kapsamındaki kurslara katılan (deney grubu) ve katılmayan (kontrol grubu) bireylerin değerlendirilmesinden ibarettir. Özellikle istihdam oranları, ücret, çalışma koşulları vb. değişkenlerin katılım ya da katılmama ile ne ölçüde farklılaştığı saptanmak istenmektedir. Aynı zamanda eğitim alınan özellikli alanlarda istihdam, konunun önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Saptayabilmenin en hızlı sonuç alıcı yolu, anket aracılığıyla ölçümdür.

Anket uygulamasının herhangi bir sorun barındırmadığını söylemek doğru olmayacaktır. Üstelik çalışmanın da kullandığı telefon aracılığıyla bireylere ulaşım, çeşitli sıkıntıları da beraberinde getirmektedir. Bireylerin kişisel güvenliğine ilişkin davranış kalıpları ve damgalayıcı algılanabilecek işsizlik temelli sorular bu sıkıntıların başında gelmektedir. Ayrıca veri elde etme kanallarının Türkiye genelinde zorluklar barındırdığı aşikârdır. Mesleki eğitim programlarının da yalnızca bir kurum tarafından düzenlenmediği hesaba katıldığında, en kapsamlı veriye sahip ve bu konumda kamusal otorite kabul edilen İŞKUR' un Denizli İl Müdürlüğü, bu çalışmanın yapılması esnasında en ufak tereddüt göstermeyerek yardımını esirgememiştir. Kursların yaklaşık iki buçuk yıl önce tamamlanmış olmasına rağmen ilgili dönemin işsiz bireylerine ulaşılabilmesi ancak bu şekilde mümkün olmuştur.

Denizli' de gerçekleştirilen İGMEK, UMEM, MEK ve İEP kapsamındaki mesleki eğitimlerin/programların amacına ulaşma konusunda farklı değerlendirmelere tabi olacağı öne sürülebilir. Toplamda 50 farklı kurs üzerinden 2012 ve 2013 yılları arasında yürütülmüş bu programların, işsizlerin iş bulmasında yeteri ölçüde etkin olduğunu söylemek zor olmaktadır. Ayrıca her programın her meslek dalı açısından olumlu sonuçlanmaması yalnızca kamu istihdam kurumunun sorumluluğunda olmamaktadır. Ekonomiye ilişkin temel yapısal sorunların bu konuda göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Denizli' de açılan kurslara bakıldığında, özellikle resepsiyon görevlisi, ayakkabı imalatı ustası, reyon görevlisi gibi kursların etkinlik ve mezunda yarattığı tatmin boyutunun daha yüksek olduğu ifade edilebilmektedir. Bunun yanında, Denizli' de sanayi içerisinde öncelikli iki sektör olan tekstil ve gıdaya ilişkin düzenlenen kursların

etkinliğinde problemler alanların mevcut bulunduğu ifade edilebilir. Özellikle tekstil alanında, açılan kurslar ve kurslar sonrası olası istihdam arasında zaman zaman açılışabilmektedir. Temel sebeplerden biri, firmaların istihdam konusunda bonkör olabildikleri kadar istihdamın pozisyonu hususunda kendi ihtiyaçlarına göre davranmaları olabilir. Özellikle istihdam sübvansiyonlarıyla desteklenen mesleki eğitim ile bu programların etkinliği arasında örtüşen yanlar göz önüne alındığında firmaların kâr maksimizasyonu açısından değerlendirebilecekleri önemli bir durum ortaya çıkabilmektedir.

Çalışmanın yalnızca Denizli' ye ilişkin olarak kurgulanması, sonuçlarının temsiliyeti açısından Türkiye' ye ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme sunmamasını doğurabilir. Zira bölgesel plânda uygulanabilen mesleki eğitim programları olduğu gibi, yine bu düzeyde çeşitlendirilebilen ve eşleşmeyi daha rahat sağlayabilen kurslar yürütülüyor olabilir. Ancak Denizli özelinde, tarım ve hizmetler sektöründe ağırlığın var olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu yüzden bulguların, bu iki alana ilişkin kurslara katılanlar ve katılmayanlar açısından değerlendirmelerle müdahale olanakları açıktır.

İŞKUR gibi AİPP yürütücüsü kamu kurumlarının, etki değerlendirmesi çalışmalarını yakından takibi, açılması kararlaştırılacak gelecek dönem programlarının kurgusunu da olumlu yönde etkileyebilir. Bu konuda gelecekte yapılacak fayda- maliyet analizi çalışmaları desteklenebilir. Program kapsamına alınıp, çeşitli sebeplerle (devamsızlık vb.) mezun olamamış bireylerin, mezunlar ile istihdam ve çalışma koşulları konusunda olası farklılıklarının incelendiği etki değerlendirmesi çalışmaları yapılabilir. Önem arz eden bir diğer çalışma konusu, istihdam sübvansiyonlarının programların başarısındaki etkisinin değerlendirilmesidir.

## KAYNAKLAR

- Aca, Z., Emirgil, B. F., Işığçok Ö. (2014). “Türkiye’ de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İŞKUR Örneği)”, *Çalışma ve Toplum*, 2014/1, Ankara, s. 139-160.
- Arpat, B., Karadeniz, H. K., Karadeniz, O., Kocaalan, M. L. (2013). *Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların 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.
- Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J. (2005). *Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization*, International Labour Office.
- Austrian Development Agency (2009). *Guidelines for Project and Programme Evaluations*, Vienna.  
<http://www.oecd.org/development/evaluation/dcdndep/47069197.pdf>  
(05.08.2015).
- Aydın, M. (2011). *İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR’ un Eğitim Programları: Yalova Örneği* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baştürk, R. (2010). *Bütün Yönleriyle SPSS Örnekli Nonparametrik İstatistiksel Yöntemler*, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A., Ogawa, M. (2000). “Active Labour Market Programs: Policy Issues for East Asia”, *World Bank Social Protection Discussion Paper Series*, No. 5.
- Betcherman, G., Olivas, K., Dar, A. (2004). “Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries”, *World Bank Social Protection Discussion Paper Series*, No. 0402.
- Biçerli, K., Özer, M. (2004). “Türkiye’ de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003-2004.  
<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423869751.pdf>  
(10.08.2015).
- Biçerli, K., (2005). “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, *Çimento İşveren*, Kasım, Ankara, s. 4-13.
- Biçerli, K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Caliendo, M., Falk, A., Kaiser, L. C., Schneider, H., Uhlenhorff, A., Berg, G. V. D., Zimmermann, K. (2011), “The IZA Evaluation Dataset: Towards Evidence-Based Labor Policy Making”, *International Journal of Manpower*, Vol. 32, Iss:7, pp 731-752.
- Carcillo, S., Grubb, D. (2006). “From Inactivity To Work: The Role of Active Labour Market Policies”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No: 36, Paris.

- Çağlar, A., Kumaş, H. (2011), “Türkiye’ de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma”, *Çalışma ve Toplum*, 2011/2, S: 29, 249-289, Ankara.
- Çetinkaya, E. (2008), *Türkiye’ de Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları* (Basılmamış Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dar, A., Tzannatos, Z. (1999). “Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations”, *World Bank Social Protection Discussion Paper Series*, No. 9901.
- Dedeoğlu, S. (2009), “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’ de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, *Çalışma ve Toplum*, 2009/2, S: 21, 41-53, Ankara.
- Diriöz, S. Ç. (2012). *İstihdamın Arturulmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*, Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Elliott, R. (1997). *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi*, (çev: Beşeli ve diğerleri), 1. Baskı, Ankara, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları.
- Emirgil, B. F., Işığışık, Ö. (2009), “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: “İşgücü Yetiştirme Kursları”nın Etkinliğinin Bursa İli Özelinde İncelenmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, s. 57, 213- 232.
- Erdut, T. (2005), “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 6, 11-46, Ankara.
- Erdut, Z. (2004), “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2, 11-37, Ankara.
- Erdut, Z. (2007), “Enformel İstihdamın Ekonomik, Siyasal ve Sosyal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 12, 53-82, Ankara.
- Gertler, P. J., Martinez, S., Premand, P., Rawlings L. B., Vermeersch, C. M. J. (2011). *Impact Evaluation in Practice*, World Bank, Washington. [http://siteresources.worldbank.org/EXTHDOFFICE/Resources/5485726-1295455628620/Impact\\_Evaluation\\_in\\_Practice.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EXTHDOFFICE/Resources/5485726-1295455628620/Impact_Evaluation_in_Practice.pdf) (04.08.2015).
- Gökbayrak, Ş. (2009), “Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 21, 55-78, Ankara.
- Grubb, D., Martin, J. (2001). “What Works and Whom: A Review of OECD Countries’ Experiences with Active Labour Market Policies”, *OECD Working Paper*, No. 14.
- Gül, E., Ekinci, A., Konya, S. (2009), *Türkiye’ de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*, 1. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi.
- Hussmanns, R. (2004). *Defining and Measuring Informal Employment*, ILO, Geneva.
- International Labour Office (2004). *Economic Security for a Better World*, Geneva.
- Işığışık, Ö. (2013). *İstihdam ve İşsizlik*, 2. Baskı, Bursa, Dora Yayınevi.

- Işık, S., Mütevellioğlu, N. (2009). *Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm, Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’ de Neoliberal Dönüşüm* (ed. Mütevellioğlu, N., Sönmez, N.), 159-200, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kapar, R. (2005). “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, *İktisat Mecmuası Dergisi*, Cilt: 55, s. 1, 341-369.
- Kapar, R. (2006). “Gelişmiş Ülkelerde Enformel İstihdamın Boyutları”, *Tes- İş Dergisi*, Haziran 2006, 46- 52. <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/Enformelistihdam.pdf> (07.08.2015).
- Karabulut, A. (2007). *Türkiye’ deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara. [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/uzmanlik\\_tezleri/ALPASLAN%20KARABULUT%20%28T%C3%9CRK%C4%B0YE%E2%80%99DEK%C4%B0%20%C4%B0%C5%9ES%C4%B0ZL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20%C3%96NLEMEDE%20AKT%C4%B0F%20%C4%B0S.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/ALPASLAN%20KARABULUT%20%28T%C3%9CRK%C4%B0YE%E2%80%99DEK%C4%B0%20%C4%B0%C5%9ES%C4%B0ZL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20%C3%96NLEMEDE%20AKT%C4%B0F%20%C4%B0S.pdf) (04.08.2015).
- Karadeniz, O. (2011). “Türkiye’ de Kıdem Tazminatı Uygulamasının Kapsam ve Yararlanma Koşulu Açısından Değerlendirilmesi: İşçilerin Ne Kadarı Kıdem Tazminatına Hak Kazanıyor ya da Alabiliyor?”, *Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri içinde* (ed. Kumaş, H., Orhan, K.), 103-126, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Korkmaz, A., Mahiroğulları, A. (2013). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri*, Genişletilmiş 3. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi.
- Korkmaz, A., Korkut, G. (2012), “Türkiye’ de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C: 17, s:2, 41-65. <http://sablon.sdu.edu.tr/fakulteler/iibf/dergi/files/2012-2-3.pdf> (09.08.2015).
- Kumaş, H. (2010). “Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum”, *Sosyo Ekonomi*, Sayı:11, 131-160.
- Kumaş, H. (2011). “Ülke Örnekleri ile Kıdem Tazminatı Uygulamalarına Genel Bir Bakış”, *Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (ed. Kumaş, H., Orhan, K.), 67-94, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Kusek, J. Z., Rist, R. C. (2004), *Ten Steps to a Results- Based Monitoring and Evaluation Systems*, World Bank, Washington.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadı*, Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul, Der Yayınları.
- Marcuse, H. (2008). *Tek Boyutlu İnsan*, (çev: Aziz Yardımlı), İstanbul, İdea Yayınevi.
- 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.
- Martin, J. P. (2014). “Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness”, *IZA Policy Paper*, No. 84, Bonn.

- Marx, K. (2011a). *1844 Elyazmaları: Ekonomi Politik ve Felsefe*, (çev: Kenan Somer), Ankara, Sol Yayınları.
- Marx, K. (2011b). *Kapital*, (çev: Mehmet Selik ve Nail Satlıgan), Cilt:1, İstanbul, Yordam Yayınları.
- Organization for Economic Co-Operation and Development (2005), *Labour Market Programmes and Activation Strategies: Evaluating the Impacts*, Employment Outlook, c. 4, p. 173- 203, Paris.
- Organization for Economic Co-Operation and Development (2007), *Activating the Unemployed: What Countries Do*, Employment Outlook, c. 5, p. 207-237, Paris.
- Organization for Economic Co-Operation and Development (2015), *Statistical Annex*, Employment Outlook, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en> (22.07.2015).
- O’Leary, C., Nesporova, A., Samorodov, A., (2001), *Manual on Evaluation of Labour Market Policies in Transition Economies*, Geneva, ILO Publications.
- Özkaplan, N. (1999). “İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması”, *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt: 10, Sayı: 32, 61-84.  
[http://ekonomikyaklasim.org/pdfs2/EYD\\_V10\\_N32\\_A03.pdf](http://ekonomikyaklasim.org/pdfs2/EYD_V10_N32_A03.pdf) (05.08.2015).
- Özşuca, Ş. T. (2003). *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*, Ankara, İmaj Yayıncılık.
- Pierre, G. (1999). “A Framework for Active Labour Market Policy Evaluation”, *International Labour Office Employment and Training Papers*, No.49.
- Sapançalı, F. (2007). “Türkiye’ de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 2007- Şubat 2008, Cilt: 21, Sayı: 2-3, Ankara, s. 8-29.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2013). *2013 Yıllığı: İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikler*, Ankara.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Politika*, Ankara, İmge.
- Temiz, H. E. (2004), “İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeniden Yapılandırılması”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı:2, 55-77, Ankara.
- Topak, O. (2012). *Refah Devleti ve Kapitalizm: 2000’ li Yıllarda Türkiye’ de Refah Devleti*, Ankara, İletişim Yayınları.
- Varçın, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- World Bank (2002). *Impact Evaluation: Techniques For Evaluating Active Market Programs*, Washington.
- T.C. Resmi Gazete (1999), İşsizlik Sigortası Kanunu, 08.09.1999, Sayı: 23810.
- T.C. Resmi Gazete (2004), 5234 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Madde 19, 21.09.2004, Sayı: 25590.



- Tokol, A. (2011). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı Bursa, Dora Yayınları.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye’ de Kadın İstihdamının Durumu*, ILO, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2011). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti*, Ankara.  
[http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html) (09.08.2015).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014a). *Seçilmiş Göstergelerle Denizli, 2013*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014b). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*, Eylül 2014, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014c). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014d). *Ulusal Eğitim İstatistikleri Veritabanı*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2015). *İşgücü İstatistikleri, Mart 2015*, Ankara.  
<http://tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=18638> (14.07.2015).
- Türkiye İş Kurumu (2012a), *2012 Yılı Faaliyet Raporu*, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2012b), Tablo 43: İllere ve Kurs Türlerine Göre 2012 Yılı İşgücü Yetiştirme Kursları, 2012 Yıllık Tabloları.  
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (23.07.2015).
- Türkiye İş Kurumu (2012c), *2012 Yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu*.  
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (24.07.2015).
- Türkiye İş Kurumu (2013a), *2013 Yılı Faaliyet Raporu*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (23.07.2015).
- Türkiye İş Kurumu (2013b), *2013 Yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu*.  
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (24.07.2015).
- Türkiye İş Kurumu (2015), *Kayıtlı İşsiz İstatistikleri*.  
<http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/istatistikler.aspx#dltop> (08.08.2015).
- Ulutaş, Ç. Ü. (2009), “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, *Çalışma ve Toplum*, 2009/2, Sayı: 21, 25-38, Ankara.
- Zaim, S. (1997), *Çalışma Ekonomisi*, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 10. Baskı, İstanbul, Filiz Yayınları.

## **EKLER**

## EK 1: ANKET FORMU

### 2012- 2013 YILLARI ARASINDA İŞKUR'A KAYITLI OLUP, DENİZLİ İŞKUR TARAFINDAN DÜZENLENEN MESLEKİ EĞİTİM KURSLARINA

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

### KATILAN VE KATILMAYANLARA YÖNELİK ANKET FORMU

#### 1.BÖLÜM

##### DEMOGRAFİK DURUM

Adınız- Soyadınız:
Yaşınız:
Cinsiyetiniz:
Medeni Hal:
Eğitim Durumu:
En Son Bitirilen Okul:
Engelli misiniz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
İŞKUR' a Kayıt Olma Tarihi:
Deney Grubu ( <b>Kursa Katılan</b> ) ( <input type="checkbox"/> ) Kontrol Grubu ( <b>Kursa Katılmayan</b> ) ( <input type="checkbox"/> )
Kayıt Sırasında İşgücündeki Durumu:

**İŞKUR' a kayıtlılar listesinden arananlara ilk şu soru sorulacaktır:**

**İŞKUR'a kayıtlı olduğunuz tarihten beri İŞKUR ya da başka kurumlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursu vb. çalışmalara katıldınız mı?**

**Katılmış ise ANKET UYGULANMAYACAKTIR.**

#### 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?**

AY

**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		5. İşveren	
3. Kendi hesabına		4. Ücretsiz aile işçisi			

**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.)

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

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 kayıt olduğunuz tarihten önce herhangi bir iş deneyiminiz var mıydı?

Kayıt öncesi	(Neden ayrıldı?)	Haftalık Çalışma Saati	Sektör Yaptığı İş	Ücret	SGK'ya kayıtlı mıydı?	Kaç ay çalıştı?

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

	Değiştirilen iş	Açıklama (Neden ayrıldı?)	Haftalık Çalışma Saati	Sektör Yaptığı İş	Ücret	SGK'ya kayıtlı mıydı?	Kaç ay çalıştı?
2012							
2013							
2014							

2015							
------	--	--	--	--	--	--	--

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 değişmedi  Kazancım azaldı

15.b Şu anda çalışmıyorsanız ne kadar süredir işsizsiniz?

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

(DENEY GRUBU)

16. Kurs için başvurduğunuzda ne kadar süredir işsizsiniz?

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

Evet  Kısmen  Hayır

18. Hangi becerileri elde ettiğinizi düşünüyorsunuz?

--

19. Kursta verilen eğitim ve uygulamalardan memnun kaldınız mı?

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

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

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

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

<b>OLUMLU</b>	<b>OLUMSUZ</b>
---------------	----------------

## BEŞİNCİ BÖLÜM

(KONTROL GRUBU)

22. İŞKUR' un hangi mesleki eğitim olanaklarından haberdarsınız?

--

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

Evet

Kısmen

Hayır

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

Evet

Hayır

25. 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.		

26. Eklemek istediğiniz başka bir konu var mı? (KONTROL VE DENEY G.)

--

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Uyruđu: Türkiye Cumhuriyeti

Doğum Yeri: Kadıköy

Doğum Tarihi: 06.12.1988

Medeni Durumu: Bekâr

E-posta: sakbas@pau.edu.tr

Tel: 0 555 6377745

Adres: Pamukkale Üniv. İİBF ÇEEİ Bölümü Kınıklı/Denizli

### ÖĞRENİM DURUMU

2013-Halen Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ÇEEİ Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı

2006-2012 Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi ÇEEİ (Lisans)

2002-2006 İzmir Atatürk Lisesi

### YABANCI DİL VE DÜZEYİ

İngilizce/ İyi düzeyde (KPDS: 84)

### YAYIN

“The ways of employment of gypsies/romanian within the context of citizenship rights”, *European Journal of Research on Education*, European Journal of Research on Education, 2014, 2(Special Issue), 71-77 (Nursel Durmaz ile birlikte).