

**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN AKTİF
İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ
ETKİLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME:
ZONGULDAK İLİ ÖRNEĞİ**

Yonca Ayyıldız

Zonguldak 2019

**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN AKTİF
İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ
ETKİLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME:
ZONGULDAK İLİ ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan
Yonca Ayyıldız**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Ferdi Kesikoğlu**

Zonguldak 2019

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım yüksek lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığımı taahhüt ederim.

11 /12/ 2019

Yonca Ayyıldız

T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İktisat Anabilim Dalında 165282102093 numaralı Yonca AYYILDIZ'ın hazırladığı "İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme; Zonguldak İli Örneği " konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 03/12/2019 Salı günü saat 17:00'de yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE/GYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

Başkan _____

Dr. Öğr. Üyesi Ferdi KESİKOĞLU (Danışman)

Üye _____

Dr. Öğr. Üyesi Deniz ŞÜKRÜOĞLU

Üye _____

Dr. Öğr. Üyesi Ali KONAK

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

03/12/2019

Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM

Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum : ZBEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı
Tez Başlığı : İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme: Zonguldak İli Örneği
Tez Yazar : Yonca Ayyıldız
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Ferdi Kesikoğlu
Tez Türü/Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2019
Sayfa Adedi : 154

Ekonomik kalkınmanın ve sosyal ilerlemenin en temel göstergeleri istihdamın büyüklüğü ve işsizliğin yapısı olarak görülmektedir. İşsizlik ve istihdam dünya ekonomisinde olduğu gibi Türkiye ekonomisinde de büyük bir sorun haline gelmiştir. Bu sorunların yarattığı ekonomik, toplumsal ve sosyal sorunların çözümü için ülkeler işgücü piyasası politikaları uygulamaktadır. Ülkemizde de İŞKUR tarafından pasif ve aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmaktadır. Pasif işgücü piyasası politikaları işsiz kalan bireylere kısa süreli de olsa gelir desteği sağlamayı amaçlarken, aktif işgücü piyasası politikaları işsiz kalan bireyleri yeniden işgücüne dâhil etmeyi ve istihdam edilebilirliği arttırmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada aktif işgücü piyasası politikalarının içerisinde yer alan işgücü yetiştirme kurslarının, işsizliğe ve istihdam edilebilirliğe etkisi değerlendirilmektedir. Bu amaçla İŞKUR tarafından uygulanan İGMEK, MEK ve UMEM ele alınmış, Zonguldak ili özelinde etki değerlendirmesi yapılmış olup etki değerlendirmesi türlerinden yarı deneysel etki analizi yöntem olarak seçilmiştir. Ayrıca çalışmanın sonucuna göre programların ne yönde geliştirilmesi gerektiği ve programların uygulanmasında yol gösterici olması amaçlanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre ev işleriyle meşgul olma ve öğrencilik istihdama katılmama nedenleri arasında ön plana çıkmaktadır. Program mezunlarının, programlardan genellikle memnun kalmalarına rağmen, kazandıkları mesleki becerilerin uygun alanlarda istihdama aktarılamaması bütün programların ortak sorunudur. Ayrıca Zonguldak ilinde açık işlerin meslekleri ile İŞKUR tarafından uygulanan işgücü yetiştirme kurslarında öğretilen meslekler arasında ilişki olmadığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İstihdam, İşgücü Yetiştirme Kursları, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, İŞKUR (Türkiye İş Kurumu).

ABSTRACT

Institution : ZBEU, Institute of Social Sciences, Department of Economics
Title : The Effectiveness Assessment of Active Labor Market Policies Turkey by Turkish Employment Agency: The Case of Zonguldak
Author : Yonca Ayyıldız
Advisers : Assist. Prof. Ferdi Kesikoğlu
Type of Thesis, Year : MSc. Thesis 2019
Total Number of Pages : 154

The main indicators of economic development and social progress are seen as the size of employment and the structure of unemployment. Unemployment and employment in the world economy as it is in Turkey's economy has also become a big problem. Countries apply labor market policies to solve the economic, social and social problems created by these problems. Passive and active labor market policies aim to provide income support to unemployed individuals in a short period of time, active labor market policies aim to re-engage unemployed individuals in the labor force and increase employability.

In this study, the effect of labor force training courses, which are included in the active labor market policies, are evaluated. For this purpose, İGMEK, MEK and UMEM programs implemented by İŞKUR were discussed, in Zonguldak province impact assessment was made and semi-experimental impact analysis was used as the method. Besides, according to the results of the study, it is aimed to show how the programs should be developed and to guide the implementation of the programs.

According to the results of the research, the reasons for being busy with household chores and not joining the employment of students come to the forefront. Although graduates of the program are generally satisfied with the programs, it is a common problem of all programs that their professional skills cannot be transferred to employment in appropriate fields. In addition there is no relationship between the occupation of open jobs in Zonguldak province and the occupations taught in labor training courses implemented by İŞKUR.

Keywords: Unemployment, Employment, Labor Force Training Courses, Active Labor Market Policies, İŞKUR (Turkish Employment Agency).

ÖN SÖZ

Çalışmanın her aşamasında engin bilgi ve tecrübelerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, çalışmanın şekillenmesinde bana yol gösteren ve desteğini her zaman yanımda hissettiğim çok değerli danışman hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Ferdi Kesikoğlu'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışmamı istatistiksel olarak geliştiren ve bilimsel rehberliğini benden esirgemeyen Sayın Dr. Öğretim Üyesi Deniz Şükriüoğlu'na sonsuz teşekkürü borç bilirim.

Son olarak eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteğini hiç eksik etmeyen ve her zaman yanımda olan canım annem Azime Meyveci'ye ve canım babam Mehmet Ayyıldız'a çok teşekkür ederim.

Yonca Ayyıldız

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL OLARAK İŞGÜCÜ, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK.....	3
1.1. İşgücü ve İşgücü Piyasası.....	3
1.1.1. İşgücü Piyasası Özellikleri	4
1.1.2. İşgücü Piyasası Modelleri.....	5
1.1.2.1. Doğal İşgücü Piyasası.....	5
1.1.2.2. İdeal İşgücü Piyasası.....	6
1.1.2.3. Kurumsal İşgücü Piyasası	7
1.1.2.4. GÜdümlü İşgücü Piyasası.....	8
1.1.2.5. Korumacı İşgücü Piyasası.....	8
1.1.2.6. Esnek İşgücü Piyasası	9
1.2. İstihdam ve İstihdam Türleri	9
1.2.1. Kavramsal Olarak İstihdam	9
1.2.2. İstihdam Türleri	10
1.2.2.1. Tam İstihdam	10
1.2.2.2. Eksik İstihdam	11
1.2.2.2.1. Zamana Dayalı Eksik İstihdam	13
1.2.2.2.2. Yetersiz Eksik İstihdam.....	13
1.2.2.3. Aşırı İstihdam	13
1.2.2.4. Kayıt Dışı (Enformel) İstihdam	14
1.3. Genel Olarak İşgücü Piyasası Politikaları.....	16
1.3.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları.....	18
1.3.1.1. İşsizlik Sigortası.....	19
1.3.1.2. Kısa Çalışma Ödeneği	21
1.3.1.3. Ücret Garanti Fonu	22
1.3.1.4. Kıdem Tazminatı	23
1.3.1.5. Sosyal Yardımlar	24

1.3.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	25
1.3.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	27
1.3.2.2. Kendi İşini Kuracaklara Yardım Programları	28
1.3.2.3. Doğrudan Kamu Sektörü İstihdamı	29
1.3.2.4. Kamunu Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmeti	30
1.3.2.5. Mesleki Eğitim programları	30
1.4. Kavramsal Olarak İşsizlik	33
1.4.1. İşsizlik Türleri	34
1.4.1.1. İradî (Gönüllü) İşsizlik	34
1.4.1.2. Gayri İradî İşsizlik	34
1.4.1.3. Açık İşsizlik	35
1.4.1.3.1. Geçici (Arızı/Friksiyonel) İşsizlik	35
1.4.1.3.2. Mevsimlik İşsizlik	36
1.4.1.3.3. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik	36
1.4.1.3.4. Teknolojik İşsizlik	37
1.4.1.3.5. Yapısal (Bünyevi) İşsizlik	38
1.4.1.4. Gizli İşsizlik	39
1.4.2. İşsizlik Nedenleri	39
2. ETKİ DEĞERLENDİRMESİ TEKNİKLERİ VE TÜRKİYE PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ	42
2.1. Değerlendirme Teknikleri	42
2.1.1. Performans İzleme Değerlendirmesi	42
2.1.2. Fayda- Maliyet Analizi Değerlendirmesi	43
2.1.3. Süreç Değerlendirme	43
2.1.4. Makroekonomik Analiz	43
2.1.5. Etki Değerlendirme Analizi ve Teknikleri	44
2.1.5.1. Deneysel Teknikler	44
2.1.5.2. Yarı Deneysel Teknikler	45
2.1.6. Analiz Tekniklerinin Karşılaştırılması	45
2.2. Dünyada ve Türkiye’de Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Literatür İncelemesi	46
2.3. Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısı	52
2.3.1. İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları	53
2.3.2. Eksik İstihdam Verileri	55
2.3.3. Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu	56
2.3.4. İşsizliğe İlişkin Değerlendirmeler	57
2.4. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)	58
2.4.1. Türkiye İş Kurumu’nun Görevleri	59
2.4.2. İŞKUR’un İşgücü Piyasasındaki Önemi	60

2.5. 2016-2017 Yılları Arasında İŞKUR Tarafından Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Programları.....	61
3. 2016-2017 YILLARI ARASINDA ZONGULDAK İLİNDE İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARINA İLİŞKİN ETKİ DEĞERLENDİRMESİ.....	64
3.1. Zonguldak İline İlişkin Genel Bilgiler ve 2016-2017 Yılları Arasında Uygulanmış İşgücü Yetiştirme Kursları.....	64
3.2. Araştırmanın Metodolojisi	70
3.2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	70
3.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	71
3.2.3. Araştırmanın Yöntemi	71
3.2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	72
3.2.5. Araştırmada Kullanılan Verilerin Toplanması	73
3.2.6. Analizin Yöntemi	73
3.3. Bulgular.....	73
3.3.1. Deney ve Kontrol Gruplarının Demografik Yapısı.....	73
3.3.2. Deney ve Kontrol Gruplarının İşgücü Yapısı.....	77
3.3.2.1. Yaş ve İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular.....	77
3.3.2.2. Cinsiyet ve İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular.....	81
3.3.2.3. Eğitim Düzeyleri ile İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular	83
3.3.2.4. Anket Katılımcılarının Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular	86
3.3.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumuna İlişkin Bulgular	101
3.3.2.6. Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile İstihdam İlişkisine Dair Bulgular.....	102
3.3.2.7. Anket Katılımcılarının İşsizlik Sürelerine ve İş Aramama Nedenlerine İlişkin Bulgular.....	116
3.4. Genel Değerlendirme	120
SONUÇ.....	124
KAYNAKÇA	127
EKLER.....	138
ÖZGEÇMİŞ.....	154

TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1.1 : İşgücü Piyasası Politikaları	18
Tablo 1.2 : Pasif İstihdam Politikaları	19
Tablo 1.3 : Aktif Politikaların Amaç ve Hedefleri.....	26
Tablo 2.1 : Değerlendirme Çalışmalarında Dikkat Edilmesi Gereken Etkiler.....	45
Tablo 2.2 : Cinsiyet Göre Aktif Nüfus Dağılımı 2016-2018.....	52
Tablo 2.3 : Türkiye'nin Temel İşgücü Göstergeleri, 2005-2019*	52
Tablo 2.4 : Eğitim Seviyesine Göre İşgücü Verileri, Nisan 2019 (15 Yaş ve Üstü Nüfus	53
Tablo 2.5 : İşgücüne Dâhil Olmama Sebepleri, 2018	54
Tablo 2.6 : Cinsiyete Göre Eksik İstihdam Verileri, 2009-2018.....	55
Tablo 2.7 : Cinsiyete ve Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları, 2005-2019.....	56
Tablo 2.8 : Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%), 2005-2018.....	57
Tablo 2.9 : 2016-2017 Yılları Arasında İşgücü Yetiştirme Kursları Kursiyer Sayıları.....	63
Tablo 3.1 : Zonguldak İlinde 15 Yaş ve Üstü Nüfusa Ait Eğitim Verileri, 2018	64
Tablo 3.2 : İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı, 2016-2018.....	65
Tablo 3.3 : 2016-2017 Yılları Arasında Açılan İşgücü Yetiştirme Programlarının Katılımcı Sayıları	66
Tablo 3.4 : 2016-2017 Yılları Arasında İŞKUR Tarafından Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları.....	66
Tablo 3.5 : 2016-2017 Yıllarında Mesleklere Göre Kayıtlı İşsiz Sayısı (En Fazla Kayıtlı İşsizliğin Olduğu İlk On Meslek).....	68
Tablo 3.6 : 2016-2017 Yıllarında Mesleklere Göre Açık İş Sayıları (En Çok Açık İşin Olduğu İlk On Meslek).....	68
Tablo 3.7 : 2016-2017 Yıllarında Mesleklere Göre İşe Yerleştirme Sayıları (En Fazla İşe Yerleştirmenin Yapıldığı İlk On Meslek).....	69

Tablo 3.8	: Deney ve Kontrol Gruplarının Cinsiyete Göre Yaş Dağılımları...74
Tablo 3.9	: Deney ve Kontrol Gruplarının Cinsiyete Göre Yaş Dağılımına İlişkin Betimsel İstatistikler75
Tablo 3.10	: Deney ve Kontrol Gruplarının Cinsiyete Göre Medeni Hâl Dağılımları75
Tablo 3.11	: Deney ve Kontrol Gruplarının Cinsiyete Göre Eğitim Düzeyi Dağılımları76
Tablo 3.12	: Yaşa Göre Deney ve Kontrol Gruplarının İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular.....78
Tablo 3.13	: Cinsiyet Göre Deney ve Kontrol Gruplarının İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular..... 81
Tablo 3.14	: Anket Katılımcılarının Kurs Katılımı İle İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular.....84
Tablo 3.15	: Eğitim Düzeyine Göre Deney ve Kontrol Gruplarının İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular.....83
Tablo 3.16	: İşyerindeki aylık kazancınız ne kadar? Sorusuna Yanıt Veren Deney ve Kontrol Gruplarına İlişkin Betimsel İstatistikler87
Tablo 3.17	: Yaşa Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının Aylık Kazançlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....88
Tablo 3.18	: Cinsiyete Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının Aylık Kazançlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....91
Tablo 3.19	: Eğitim Düzeylerine Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının Aylık Kazançlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....93
Tablo 3.20	: Bireylerin Katıldıkları Kurs Türüne Göre Aylık Kazançlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....95
Tablo 3.21	: Cinsiyete Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile Aylık Kazançlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....96
Tablo 3.22	: İstihdamda Bulunan Bireylerin İlk İşlerine Kıyasla Aylık Kazançlarındaki Değişime İlişkin Bulgular.....98
Tablo 3.23	: Anket Katılımcılarının Haftalık Çalışma Saatlerine İlişkin Frekans Tablosu99
Tablo 3.24	: Deney ve Kontrol Gruplarının Haftalık Çalışma Saatlerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....100
Tablo 3.25	: Deney ve Kontrol Gruplarının SGK'ya Kayıtlılık Durumuna İlişkin Bulgular.....101

Tablo 3.26	: Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü İle İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular	102
Tablo 3.27	: Cinsiyete Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü İle İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular.....	103
Tablo 3.28	: Yaşa Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü İle İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular.....	105
Tablo 3.29	: Eğitim Düzeylerine Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü İle İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular.....	108
Tablo 3.30	: Bireylerin Mezun oldukları Kurs Türü İle Çalıştıkları Meslek Arasındaki Bağlantıya İlişkin Bulgular	111
Tablo 3.31	: Cinsiyete Göre, İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılan Bireylerin Kursun Beceri Kazandırma Durumuna İlişkin Bulgular.....	112
Tablo 3.32	: Kurs Türlerine Göre Beceri Kazandırma Durumuna İlişkin Bulgular.....	113
Tablo 3.33	: Kursiyerlerin Kurs Türüne Göre Kursta Verilen Eğitime İlişkin Memnuniyet Düzeyleri.....	114
Tablo 3.34	: Kurs Türüne Göre Kursta Kazanılan Beceriler İle İş Bulma Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	115
Tablo 3.35	: Cinsiyete Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının İş Aramama Nedenlerine İlişkin Bulgular.....	117
Tablo 3.36	: Deney ve Kontrol Grubundaki Çalışmayan Bireylerin İşsizlik Sürelerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	118
Tablo 3.37	: Kurs Türüne Göre, Çalışmayan Bireylerin İşsizlik Sürelerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	119

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1	: İşgücü Akış Şeması	4
Şekil 1.2	: Kayıt Dışı İstihdam Türleri	15
Şekil 2.1	: İşgücü Yetiştirme Kursları Verileri.....	61
Şekil 3.1	: İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılan Bireylerin Kursun Beceri Kazandırma Durumuna İlişkin Görüşler	112



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
HİA	: Hanehalkı İşgücü Anketi
GSHM	: Gayri Safi Milli Hâsıla
İGMEK	: İstihdam Garantili Meslek Eğitim Kursu
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
ICLS	: Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı (International Conference of Labour Statisticians)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MEK	: İstihdam Garantisiz Meslek Eğitim Kursu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organization for Economic Co-operation and Development)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TOBB-ETÜ	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UMEM	: Uzmanlaşmış Beceri Edindirme Merkezi Projesi

GİRİŞ

İşsizlik, sadece belli ülkelerin sorunu olmaktan çıkıp, günümüzde tüm dünyanın en temel sorunlarından biri haline gelmiştir. Küreselleşen işsizlik sorunu sadece ekonomik değil, psikolojik, sosyolojik ve siyasal sonuçlarında olabilen bir tehdit haline gelmiştir. Bireyler bu sorunla tek başlarına mücadele edemedikleri için ülkeler istihdamın artırılması, istihdam edilebilirliğin artırılması, işsizliğin olumsuz sonuçlarının giderilmesi ve işsizliğin azaltılması için çözüm üretmek ve önlemler almak zorundadır. Böylece ülkeler istihdam edilebilirliği arttırmak ve işsizliği en aza indirmek için işgücü piyasası politikaları uygulamaya başlamışlardır.

Ülkemizde de istihdam edilebilirliğin artırılması ve işsizliğin azaltılması amacıyla işgücü piyasası politikaları olarak pasif ve aktif işgücü piyasası politikaları İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) tarafından uygulanmaktadır. Pasif ve aktif işgücü piyasası politikaları ilerleyen bölümlerde ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır. Kısaca pasif işgücü piyasası politikaları işsiz bireylere, kısa süreli olsa işsizliğin neden olduğu sorunları telafi etmeyi amaçlarken, aktif işgücü piyasası politikaları ise istihdam edilebilirliği arttırmayı ve niteliksiz bireylere mesleki kurslar ile nitelik kazandırmayı amaçlamaktadır.

Uzun süreli işsizliğin önlenmesinde İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası politikaları oldukça önemlidir. Aktif işgücü piyasası politikalarının özellikle dezavantajlı işsizlere işgücü yetiştirme kursları vermek, niteliksiz bireylere nitelik kazandırmak, işgücü piyasasının özelliği olan bilgi eksikliğinin giderilebilmesi için iş ve meslek danışmalığı yapmak, iş-işçi eşleşmesini sağlamak gibi amaçları vardır. İşgücü yetiştirme programlarının amacı ise işgücü piyasasında diğer gruplara kıyasla dezavantaja sahip ve işsizlikten en fazla etkilenen grupların ihtiyaç duyulan alanlarda istihdam edilebilirliğinin artırılmasını sağlamaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde işsizlik, istihdam ve işgücü kavramlarından teorik olarak bahsedilmiştir. Ayrıca ilk bölümde işgücü piyasası politikaları tek tek açıklanmıştır. İkinci bölümde araştırmada kullanılacak yöntem teorik olarak anlatılmış ve Türkiye'nin demografik yapısından bahsedilmiştir. İkinci bölümün son kısmında Türkiye'de uygulanan işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

Son bölümün ilk kısmında Zonguldak ilinde 2016-2017 yılları arasında uygulanmış işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin veriler aktarılmış ve sonrasında çalışmanın amaçlarından bahsedilmiştir. Son kısımda ise belirlenen yıllar arasında uygulanan işgücü yetiştirme kursları baz alınarak kurslara katılanlar arasından 175 kişiye ve İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından 150 kişiye anket uygulanmış olup, yarı deneysel etki analizi yöntem olarak seçilmiş ve Zonguldak ili özelinde istihdam edilebilirliğe etkisi incelenmiştir.



1. KAVRAMSAL OLARAK İŞGÜCÜ, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

1.1. İşgücü ve İşgücü Piyasası

İşgücü, çalışma istek kuvvetinde olan ve piyasadaki geçerli ücretle çalışmaya hazır bulunan nüfusa işgücü adı verilmektedir. Başka bir ifade ile işgücü; 15-64 yaş aralığında gelir getirici bir işte çalışanları ve çalışabilecekleri ifade etmektedir (Bocutoğlu; 2009:67). İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranına ise işgücüne katılma oranı adı verilmektedir (Suna, 2017:4-5).

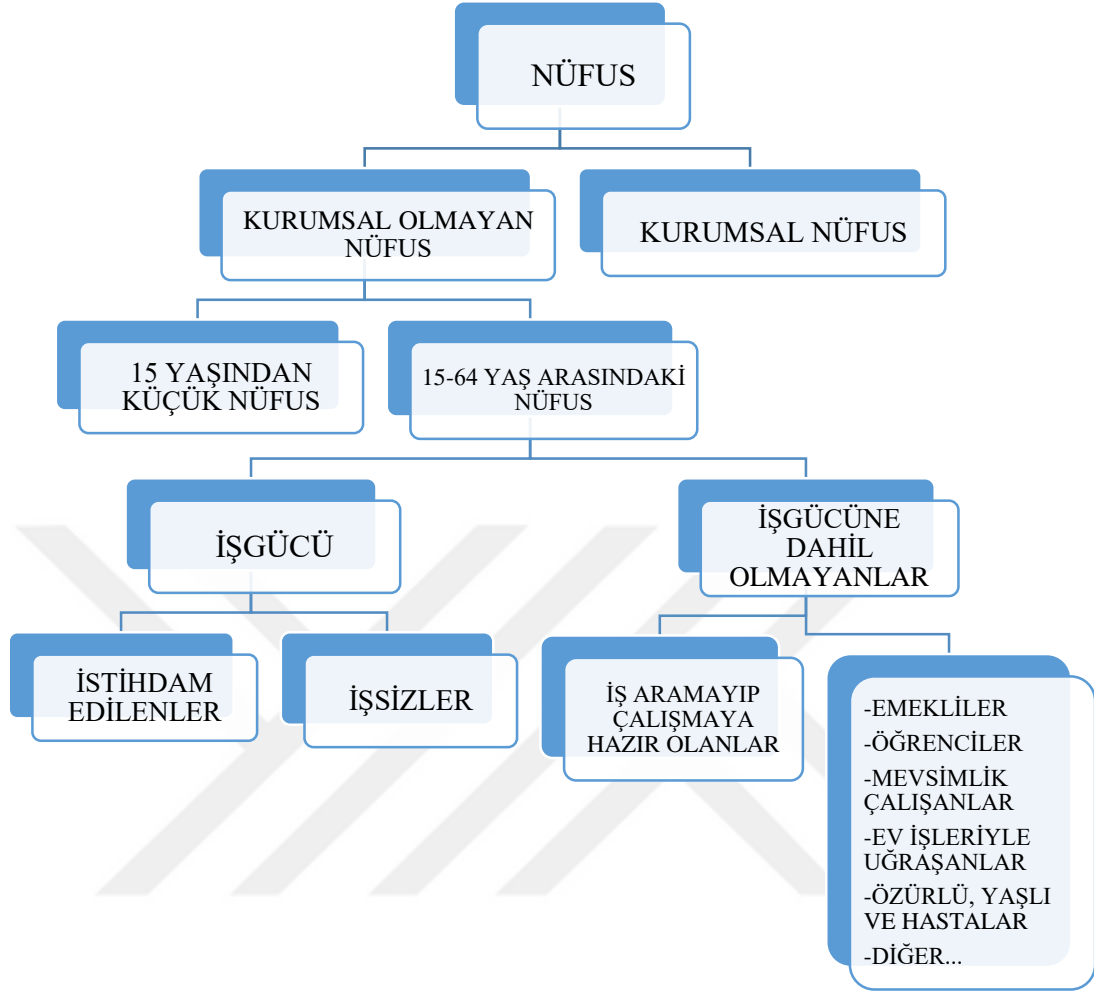
İşgücü akış şemasında (Bkz. Şekil 1.1.) belirtildiği gibi aktif nüfus işgücü ve işgücüne dâhil olmayan nüfus olarak ayrılmaktadır. İşgücü ise istihdam edilenler ve işsizler olarak, işgücüne dâhil olmayanlar ise iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, öğrenciler vb. şekilde ayrılmaktadır.

İşgücü arzı, üretim faaliyetine emeği ile katılanlar iken, işgücü talebi, işverenin işyerinde çalıştırmak için ihtiyaç duyduğu emek miktarıdır. Emek arzı ve emek talebinin bir araya geldiği yani işçi ile işverenin buluştuğu piyasaya ise işgücü piyasası adı verilmektedir (Zaim, 1997:52).

İşgücü piyasası dengede olduğunda emek arz ve talebi birbirine eşittir. Emek talebi, emek arzından fazla ise piyasada çalışacak yeterli işgücünün bulunmadığı anlamına gelirken; emek arzının, emek talebinden fazla olması ise işgücü fazlalığına yani işsizliğe yol açmaktadır (Şentürk, 2017:3).

İşgücü piyasaları özgür bir toplumun en önemli unsurlarındandır. İşgücü piyasaları, iş arayan işgücüne uygun iş bulabilme; işgücü arayan işverenlere ise üretim için uygun işgücünü seçebilme olanağı sağlamaktadır. Bu açıdan işgücü piyasası mevcut birçok piyasa arasından en önemli piyasalar olarak nitelendirilmektedir (Işığışık, 2011:3).

Şekil 1.1: İşgücü Akış Şeması



1.1.1. İşgücü Piyasası Özellikleri

İşgücü piyasası nitelik bakımından diğer piyasalardan farklıdır. İşgücü piyasasını diğer piyasalardan ayıran birçok özellik bulunmaktadır. Bu özelliklerin başında işgücü piyasasının tek bir piyasa olmayışıdır. Farklı kategorilerde binlerce işgücü piyasası vardır. Örneğin; otomobil piyasası, ilaç piyasası gibi birçok piyasadan bahsedilebilir. İşgücü piyasasında mal piyasasındaki gibi tek bir satış fiyatı bulunmamaktadır. Emegın yanında bilgi, beceri, beşeri sermaye, tecrübe gibi özellikler emegın ücretini arttırabilir. Ayrıca işgücü piyasasında işçi ve işverenin işgücü piyasası hakkında bilgi eksikliği bulunmaktadır. İşverenlerin piyasada verimli işçilerin olup olmadığını bilmeleri zor olduğu gibi, işçiler içinde buldukları işin kendileri için ne kadar uygun olduğunu veya piyasada daha iyi işlerin olup olmadığını bilmeleri bilgi eksikliğinden dolayı zordur (Işığışok, 2011:5).

İşgücü piyasasında işgücü arzı yaş, cinsiyet, zeka, yetenek, fiziksel güç, verimlilik, motivasyon, risk alma gibi birçok yönden farklılık göstermektedir ve işgücü piyasasında birey işini yaparken fiziksel olarak da o işi yapmaktadır. Farklı bir ifade ile birey emeğini ile birlikte kendinide sunmaktadır. İşgücü piyasasının bir diğer özelliği mal ve hizmet piyasasındaki gibi gelip geçici değil sürekli dir. Bundan dolayı işçilerin koruma altına alınması ve sözleşme ile istihdamı sürekli hale getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu piyasada iş arayan sayısı, açık iş sayısından fazla olduğu için pazarlık gücü zayıftır (Akbaş, 2015:2015).

İşgücü piyasasını mal piyasasından ayıran en önemli özellik emeğin stoklanamamasıdır. Mal piyasasında mallar daha sonra kullanılmak için stoklanabilirken, emeğin stoklanması imkansızdır. Bu piyasayı diğer piyasalardan ayıran en önemli özellik ise emek talebinin türetilmiş bir talep olmasıdır. Kısacası emek piyasasında mal ve hizmet üretimi yok ise emek talep edenlerede gerek yoktur. Fakat diğer piyasalarda talep, mal ve hizmetin sağladığı faydaya bağlıdır. Ayrıca bireylerin piyasa hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, iş arama maliyetlerinin yüksek olması gibi durumlardan dolayı hareket sınırlılığı olması işgücü piyasasının diğer bir özelliğidir (Biçerli, 2000:424).

1.1.2. İşgücü Piyasası Modelleri

Bir ülkenin işgücü piyasası modeli, o ülkenin siyasi rejimleri, gelişmişlik düzeyi ve uyguladığı ekonomi politikalarına bağlıdır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:8). Bu modeller doğal işgücü piyasası, ideal işgücü piyasası, kurumsal işgücü piyasası, güdümlü işgücü piyasası, korumacı işgücü piyasası ve esnek işgücü piyasası olarak altı başlık altında incelenmektedir.

1.1.2.1. Doğal İşgücü Piyasası

Doğal işgücü piyasası; liberal ekonomik sistem içerisinde devletin emek-sermaye ilişkilerine müdahale etmediği, düzenleyici, hukuki ve iktisadi tedbirlerin olmadığı “bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler” ilkesini benimsemiş piyasa modelidir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:8).

Bu piyasanın özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Demirci, 2011:18);

- Bu piyasada işçi ve işverenin piyasa hakkında bilgi eksikliği vardır yani işgücü piyasası şeffaf değildir.
- İşgücü arzı ve işgücü talebi arasında dengesizlik vardır, piyasa şartlarına bağlı olarak gelişirler.
- İşçi ve işveren arasındaki ilişki, bireysel ilişkiler çerçevesinde yürütülür.
- Bu piyasada sendikal hareketler bulunmamaktadır.
- İşgücü hareketliliğini engelleyen faktörler bulunmaktadır.
- Eşit işe eşit ücret prensibi bulunmamaktadır.

Doğal işgücü piyasası sosyal devlet anlayışından yoksun, sosyal politika önlemleri olmayan Liberal İktisat politikalarının hâkim olduğu dönemlerde görülmüştür (Görücü, 2006:21). Ayrıca bu piyasa eksik rekabet piyasası olarak da bilinmektedir.

1.1.2.2. İdeal İşgücü Piyasası

İdeal işgücü piyasası henüz bir uygulaması olmayan teorik olarak kalan, ulaşılmak istenen işgücü piyasasıdır. Bu model klasik iktisat öğretisinin temel prensibi olan tam rekabet, tam istihdam ilkesini benimsemiştir (Selek, 2005:9).

Bu piyasanın özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Demirci, 2011:17);

- Mal ve hizmetler homojen durumdadır.
- İşçi ve işverenler piyasa hakkında yeterli bilgiye sahiptirler yani piyasa şeffaftır.
- İşçiler açık işler arasında kendilerine en uygun olan işi seçebilirken, işverenler de en verimli işçiyi istihdam edebilir.
- Emek hareketliliği serbesttir.
- Eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmiştir.
- Her malın ve emeğin tam rekabet koşulları altında oluşan tek bir fiyatı vardır.
- Devlet müdahalesi en alt seviyededir.
- Emek arz ve talebi bu piyasada dengededir.
- Sözleşme özgürlüğü ve rekabetin tam olduğu ideal işgücü piyasasında uzun vadeli işsizlik görülmez.

- İşçilerin ve işverenlerin pazarlık gücü eşittir ve çıkar çatışması yoktur. Bundan dolayı işçilerin ve işverenlerin kendi aralarında haklarını korumaya yönelik örgütlenmeleri bulunmamaktadır.

İdeal işgücü piyasasında işveren emek arzını işyerine çekebilmek için çalışma koşullarını ve ücret seviyelerini diğer işyerleri kadar cazip tutmalıdır. Dolayısıyla işyerindeki istihdam seviyesi, işyerindeki çalışma koşulları ve ücret seviyesiyle doğru orantılıdır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:11). Ayrıca bu piyasa tam rekabet piyasası olarak da adlandırılmaktadır.

1.1.2.3. Kurumsal İşgücü Piyasası

Kurumsal işgücü piyasası, çoğulcu demokratik parlamenter rejimli ve karma ekonomili ülkelerde, devletin işçi-işveren arasındaki dengesizlikleri düzenlemek ve önlemek amacıyla hukuki ve ekonomik olarak müdahalede bulunduğu işgücü piyasasıdır. İşçi ve işveren arasındaki dengesizlikler, devletin müdahalelerinin yanı sıra sendikalar tarafından da düzenlenmektedir (Görücü, 2006:31).

Kurumsal işgücü piyasası özellikleri (Demirci, 2011:19);

- Bu piyasada işgücü arzı ve işgücü talebi dengesizdir. Devletin görevi yasal düzenlemeler yaparak tam istihdamı sağlamaktır.
- İşçilerin ve işverenlerin piyasa hakkında bilgi eksikliği vardır yani piyasa şeffaf değildir.
- Sosyal devlet anlayışı hâkimdir.
- Sendikalaşma ve örgütlenme bulunmaktadır.
- Piyasa aktörleri hareket serbestliğine sahiptir.

Şeklinde sıralanabilir.

Bu piyasada ücretler ve çalışma koşulları toplu sözleşme ile belirlenmektedir. Böylelikle akıcılığını engelleyen unsurlar azaltılmakta ve çalışanlar sosyal güvenlik sistemi altına alınmaktadır (Selek, 2005:10). Birincil emek piyasası olarak da adlandırılan bu modelde tam istihdama varmak, işçileri yasal yollarla korumak ve çalışma koşullarını iyileştirmek amaçlanmıştır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:13).

1.1.2.4. Güdümlü İşgücü Piyasası

Merkezi planlamalı sosyalist ülkelerde ve totaliter rejimli ülkelerde görülen; devletin tek haki olduğu, rekabet ortamının olmadığı, örgütlenmelerin olmadığı, ekonomik faaliyetlerin belirli bir plan çerçevesinde gerçekleştirildiği bir piyasa türüdür (Zaim, 1997:28).

Bu piyasada sendikalar, devlet tarafından organize edilmekte ve devletin istediği gibi hareket etmektedir. Mülkiyet hakkı ve özel teşebbüs söz konusu olmadığı için çalışma ve alıştırma zgrlğu de yoktur. Ayrıca cretler ve emek hareketliliği de devlet tarafından belirlenmektedir.

Güdümlü iş piyasalarında iş ve işçi bulma kurumları mevcut olmakla birlikte, işçi ve işverenlerin bu kuruma müracaat etmeleri zorunludur. Kuruma müracaat zorunlu olduğu için belirlenen şartlara uymak da zorunludur. Kimin, nerede, nasıl ve ne zaman çalışacağı tek işveren olan devlet tarafından belirlenir (Selek, 2005:11).

1.1.2.5. Korumacı İşgücü Piyasası

Korumacı işgücü piyasası, emek yanlı politikalar uygulayan karma ekonomili ülkelerde görülen; devletin, işçi ve işveren ilişkilerine müdahale etmediği çalışanları koruyan bir piyasa türüdür (Lordoğlu ve Törüner, 1995:34)). Bu piyasanın temel zellikleri (Demirci, 2011:21);

- Bu piyasada işgücü arzı ve işgücü talebi arasında dengesizlik vardır.
- İşçiler ve işverenler piyasa hakkında yeterli bilgiye sahip değillerdir yani piyasa şeffaf değildir.
- İşgücü hareketliliği sınırlıdır.
- İşgücü hareketliliğinin yetersiz olması ve piyasanın şeffaf olmamasından dolayı aynı işi yapan işgücüne farklı ücret ödenebilmektedir yani eşit işe eşit ücret prensibi uygulanmamaktadır.
- Bu piyasada örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi sistemi mevcuttur.
- Taraflar arasında g dengesizliği olduğu için piyasaya devlet müdahale etmek zorundadır.
- Bu piyasada asgari ücret uygulaması mevcuttur, şeklinde sıralanabilir.

1.1.2.6. Esnek İşgücü Piyasası

Esnek işgücü piyasası, ekonomide ve teknolojiye meydana gelen değişimler ile işgücünün yapısının değişmesine neden olup işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Esnek işgücü piyasası bu gerekliliği ortadan kaldırmayı amaçlayan, bir yandan müdahaleci, düzenleyici ve çalışanları koruyucu bir yandan ise doğal işgücü piyasasının özelliklerini barındıran bir piyasa modelidir (Zaim, 1997:29).

Ulusal sermayelerin küresel rekabet nedeniyle kendi ülkelerine yatırım yapmaması ve 1980 sonrası keynesyen politikalar yerine neoliberal politikaların benimsenmesi ile sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan ülkelerde işsizlik hızla artmıştır. Bu ülkeler 1980 sonrasında uluslararası rekabet ve artan işsizlik oranlarına karşılık işgücü piyasalarını düzenlemek zorunda kalmıştır ve çalışma hayatındaki kuralları, standartları esnekleştirme yoluna gitmiştir. Böylelikle esnek çalışma ile firmaların işgücü maliyetleri düşürülerek bir yandan uluslararası rekabet gücünün korunması bir yandan da istihdamın artırılması amaçlanmıştır.

Günümüzde esnek işgücü piyasası, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, tele çalışma gibi türleriyle yaygınlaşmıştır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:14-16).

1.2. İstihdam ve İstihdam Türleri

1.2.1. Kavramsal Olarak İstihdam

İstihdam kavramı, en basit anlamda mal ve hizmet üretiminde bulunan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Wray, 2009:13-14). Sözcük anlamıyla ise hizmet alma, bir işte, bir görevde kullanılma, çalıştırma anlamına gelmektedir (Tiryakı, 2013:176). İşgücünün çalışanlar kısmını ifade eden istihdam, girişimcilerin insan ihtiyaçlarını karşılamak için emek, sermaye ve doğal kaynakları üretim sürecinde kullanarak mal ve hizmet üretilmesi olarak da tanımlanmaktadır. İktisat bilimi literatüründe istihdam, gelir etmek amacıyla çalışan kişilerin hizmetlerinden yararlanmak için istekli olarak çalıştırılmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2015:7).

Aynı zamanda istihdam kavramı dar ve geniş anlamda olmak üzere iki şekilde tanımlanabilmektedir. Geniş anlamda, tüm üretim faktörlerinin gelir

sağlamak amacıyla çalıştırılması olarak tanımlanan istihdam, dar anlamda ise bir tek emek faktörünün gelir sağlamak amacıyla çalıştırılması olarak tanımlanır (Gökpınar, 2011:4). TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) ise istihdam edilenleri iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar olarak iki gruba ayırmıştır. (TÜİK, 2018). Günümüzde ülkelerin sosyal ve ekonomik yapılarının temel sorunlarından birisi olan istihdam, ülkelerin kalkınma ve gelişmişlik göstergesi olurken bireyler açısından da toplumda saygınlık ve statü elde etme aracı olarak görülmektedir (Dilmen, 2013:7).

1.2.2. İstihdam Türleri

1.2.2.1. Tam İstihdam

Tam istihdam, piyasadaki geçerli ücret düzeyinde çalışmaya istekli olan her bireyin iş bulabileceği durum olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifade ile gayri iradi işsizliğin olmadığı durumdur (Philpott, 1997:34). Mevcut tüm işgücü kaynaklarının mümkün olan en verimli şekilde kullanıldığı ekonomik bir durum olarak adlandırılan tam istihdam, herhangi bir zamanda bir ekonomide istihdam edilebilecek en yüksek vasıflı ve vasıfsız emeği temsil eder (Forstater, 1999:7). Tam istihdam kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bunlar; “bir ekonomide çalışma isteğinde olan herkesin cari ücret düzeyinde iş bulabildiği istihdam seviyesidir,” bir başka tanımla “mevcut işgücünün istihdam hacmine eşit olduğu durum”, “makro düzeyde toplam işgücü talebinin toplam işgücü arzına eşit olduğu durum” ve “çalışma isteği ve yeteneğinde olan bireylerin üretime katıldıkları ekonomik durum” olarak tanımlamalar yapılmaktadır (Bekiroğlu, 2010:10).

Bir ekonominin tam istihdamda olması o ekonomide işsiz kimsenin olmadığı anlamına gelmez. Ekonomide sürekli iş değişikliğinden veya yapısal sorunlardan meydana gelen %2-3 oranında doğal işsizlik mevcuttur (Gökpınar, 2011:5). Fakat belli bir oranda olan bu doğal işsizliğin tam istihdam durumunu bozmayacağını söylemek gerekir (Glyde, 1977:245).

Hemen hemen herkesin çalışabileceği ve çalışmaya istekli olduğu koşul olarak adlandırılan tam istihdamın temel amacı, konjoktürel işsizliğin olumsuz

etkilerini yok etmek ve yapısal, mevsimsel ve friksiyonel işsizlik türlerinin oluşmasını engellemektir (Tiryaki, 2013:181).

Tarihsel sürece bakıldığında, hiçbir ülkede üretim faktörlerinin yüzde yüzünün üretim sürecine sokulduğu görülmemiştir. Tam istihdam ancak istenen durum olup gerçek hayatta gerçekleşmesi zor olan teorik bir durum olarak kalmaktadır.

1.2.2.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin aynı anda üretimde kullanılmaması, bir kısmının boşa kalması durumudur (Durak, 2011:16). Bir başka ifade ile işgücündeki kişilerin tam zamanlı veya düzenli işlerden daha azında veya eğitim ve ekonomik ihtiyaçları bakımından yetersiz işlerde çalıştıkları durum olarak da adlandırılır. Eksik istihdam, yüksek vasıflı ancak düşük ücretli ya da düşük vasıflı işlerde çalışan ve tam zamanlı olmayı tercih eden yarı zamanlı işçileri içerir, bu durum bireyin çalıştığı fakat tam kapasitesinde çalışmadığı için işsizlikten farklıdır (Kjeldstad ve Nymoen, 2012:455). Örneğin; asıl mesleği mühendislik olan bir kişinin gelir elde etmek için pizzacılık yapması bireyin eksik istihdam da olduğunu gösterirken, bir büro işinde yarı zamanlı çalışan ancak tam zamanlı çalışmak isteyen kişide eksik istihdam da kabul edilir. Her iki bireyde tam kapasitede çalışmamaktadır.

TÜİK, Hane Halkı İşgücü Araştırması (HİA) çalışmalarında, eksik istihdamı, şuan ki işinde gelirinin az olmasından dolayı yeni iş arayanlar, kendi mesleğini yapmadığı için iş arayanlar ve ekonomik nedenlerle 40 saatten az çalışıp bu süreden daha fazla çalışmaya müsait olanlar olarak üç farklı şekilde tanımlamıştır (Kumaş ve Çağlar, 2011:252).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tam istihdam için üç temel özelliğin olması gerektiğini söylemiştir. Bunlar;

1. Ekonomi tam istihdamda iken çalışmak isteyen ve iş arayan tüm kişiler için iş bulunmaktadır.
2. Ekonomi tam istihdamda ise iş verimliliği de en üst seviyededir.
3. Tam istihdam varsa çalışanlar iş seçme hakkına sahiptir ve iş için ve beceriyi kazanmak için mümkün olan tüm alternatifleri değerlendirebilirler.

ILO bu üç özellikten birincisi mevcut değilse işsizlik, ikincisi ve üçüncüsü mevcut değilse eksik istihdam söz konusu olacağını belirtmiştir. Ayrıca ILO 1984 yılında 9. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansında (ICLS) eksik istihdamı, bir bireyin sahip olduğu eğitim ve beceri düzeyine uygun bir işte çalışmaması yani mesleği dışında bir işte çalışması olarak tanımlamıştır (Acun, 2013:10).

Görüldüğü gibi eksik istihdam birçok şekilde tanımlanmaktadır. En kısa ve sade haliyle ise kişinin çalışmak istediği süreden daha az çalışması veya eğitim, beceri ve yeteneğinin dışında bir işte çalışması anlamına gelmektedir. Bu durum kişinin, refah seviyesinin altında bir yaşam standardı sürmesi anlamına gelir.

Eksik istihdamın etkileri de işsizlik gibidir. Her ikisi de daha yüksek yoksulluk seviyelerine neden olmaktadır. Yeteri kadar ücret alamayan bireylerin harcamaları azalır. Bu da tüketici talebini azaltarak ticaretteki büyümeyi yavaşlatır yani üretimi azaltır. Bu ise GSYH'nin büyümesini engeller. Eksik istihdam devam ederse işçiler iş başı eğitimleri ile sahip olduğu beceri ve yetenekleri kaybederler ve kendi mesleklerini yapmak istediklerinde tekrar bir eğitime ihtiyaç duyabilirler, bu durumda yapısal işsizliği arttırmaktadır. Ayrıca gençlerin sürekli eksik istihdam da olması huzursuzluğa ve şiddete yol açabilmektedir. Eksik istihdamın sebep olduğu etkileri azaltabilmek için eksik istihdamı azaltmak gerekmektedir (Robinson, 1936:226). ILO'nun düzenlediği Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansının 9. toplantısında eksik istihdam, görülebilir eksik istihdam ve görülemez eksik istihdam olarak ikiye ayrılmıştır (Stone, 2004:78). Görülebilir eksik istihdam; arzuladıkları çalışma süresinden daha az çalışanları kapsamaktadır. Bir başka ifade ile bireyin kısa süreli çalışmasından dolayı üretken kapasitenin kullanılamamasıdır. Görülemeyen eksik istihdam ise; tüm yetenek ve eğitimini kullanamayan tam zamanlı işlerde çalışanları veya işin tam zamanlı olmasına rağmen gelirin çok düşük olduğu işlerde çalışanları kapsamaktadır. Bu tür eksik istihdamın ölçülmesi çok zordur. Bireyin istihdam edildiği firmanın verimliliğini düşürdüğü için potansiyel eksik istihdam adı da verilmektedir (Glyde, 1977:245).

Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansının 1998 yılında yapılan 16. toplantısında eksik istihdamın ölçülmesinin temel amacı, istihdam sorununu daha iyi analiz ederek kısa ve uzun dönem politikalarının değerlendirilmesi, verimli ve

özgürce seçilen istihdamı arttırmaya yönelik önlemlere yardımcı olmak (ILO, 1998:49) şeklinde belirtmiştir. Aynı toplantıda eksik istihdam “zamana dayalı eksik istihdam” ve “yetersiz eksik istihdam” olarak ikiye ayrılmıştır. Ülkemizde de ILO’nun 1998 yılında yaptığı toplantıda almış olduğu kararlar doğrultusunda TÜİK’de 2009 yılında değişiklik yaparak eksik istihdamı “zamanı dayalı eksik istihdam” ve “yetersiz eksik istihdam” olarak ikiye ayırmıştır.

1.2.2.2.1. Zamana Dayalı Eksik İstihdam

Zamana dayalı eksik istihdam ILO tarafından, referans dönemi içerisinde mevcut çalışma saatinden daha az çalışan bireylerin, çalışma süresinin yetersizliği nedeni ile ek bir iş araması durumudur (Dooley ve Prause, 2004:69). Bireyin zamana bağlı eksik istihdam kapsamında olabilmesi için (Jacobsen ve Skillman, 2004:145);

- Fazla çalışmaya istekli olması gerekir.
- Fazla çalışmaya uygun olması gerekir.
- Mevcut çalışma süresinden daha az çalışıyor olması gerekir.

1.2.2.2.2. Yetersiz Eksik İstihdam

Yetersiz eksik istihdam ise kişinin referans dönemi içerisinde kapasitelerini ve refahlarını sınırlayan nedenlerle mevcut işlerini gönüllü olarak değiştirmek istemesi veya kendi niteliklerine uygun olmayan ve tam zamanlı çalışmalarına rağmen ücretlerinin az olması durumu olarak tanımlanmaktadır (Dooley ve Prause, 2004:71). Yetersiz istihdamın ölçümü zor olduğundan dolayı ILO tarafından ülkeler için kişinin mesleki niteliğini işinde kullanmadığı durum olan niteliğe dayalı eksik istihdam, gelir yetersizliğine ve beceri arttırmak amacıyla gelire dayalı eksik istihdam ve kişinin geliri azalsa bile çalışma saatlerini azaltmayı istediği durum olan aşırı çalışmaya dayalı eksik istihdam ölçütleri oluşturulmuştur (Kumaş ve Çağlar, 2011:273).

1.2.2.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam, bir ülke veya bölgede işgücü talebinin mevcut işgücü arzını aştığı durumdur. Bir başka ifade ile istihdamdaki açık işlerin sayısının işsizlerin sayısı aştığı ve işgücü sıkıntısı çekilen bir durum olarak tanımlanır (Joseph ve

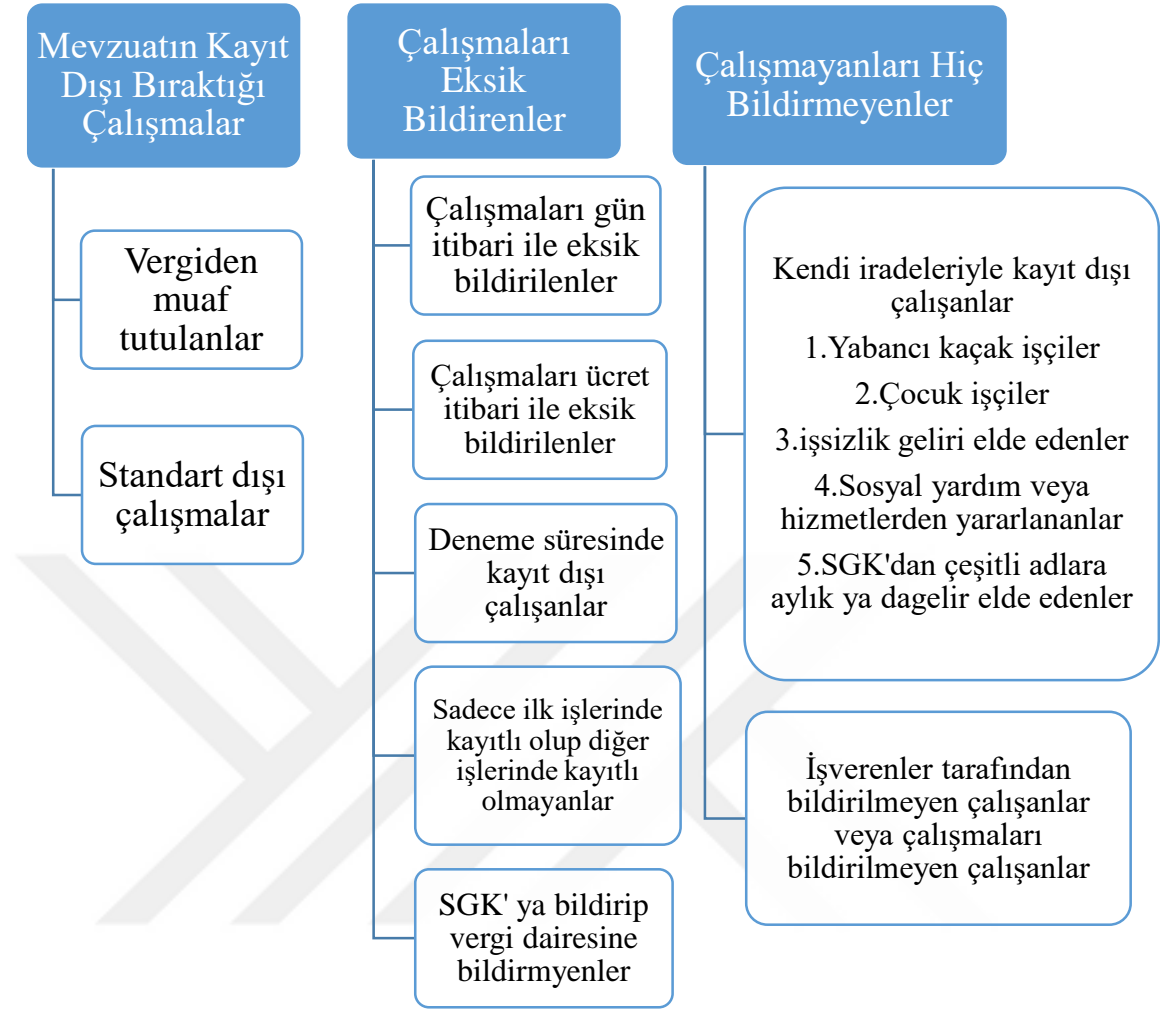
Paxon, 1992:256-278). Aşırı istihdam da emek faktörünün değerlendirilmesi söz konusudur. Daha farklı bir ifade ile emek faktörünün tam kapasite ile üretimde olmasına rağmen, miktar olarak daha fazla emek faktörüne ihtiyaç duyulduğu durumdur. Böyle bir durumda ya bölge dışından işçi talep edilmektedir ya da çalışanın normal çalışma süresinden daha fazla çalıştırılmalıdır (Bekiroğlu, 2010:12).

Aşırı istihdam da işverenler emeği ne kadar istihdam ederlerse etsinler mal talebinin yoğunluğundan dolayı fiyatlar yükselir. Bu ise enflasyon açığı çıkması demektir (İnanır, 2012:3). Aşırı istihdam ücretlerde enflasyonist baskının başlaması, artan maliyetlerin fiyatları etkilemesi, çalışma disiplininin zayıf olması ve dış ticarete güçlüklerin oluşması durumlarına sebep olmaktadır (İktisat Sözlüğü, 2018). Aşırı istihdam genelde gelişmiş ülkelerde görülmektedir. Emek talebini dengeleyebilmek için yabancı emek ithalatı yaptıkları görülmektedir (Tetik, 2012:76).

1.2.2.4. Kayıt Dışı (Enformel) İstihdam

Kayıt dışı istihdam kavramı, ILO'nun düzenlediği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamındaki Kenya Raporunda “enformel sektör” olarak ilk kez 1970 yılında kullanılmıştır. Raporda kayıtlı istihdam tarafından karşılanamayan açık işsizliğin kayıt dışı istihdam tarafından karşılandığı ve kırsaldan şehre göçün beklendiği kadar açık işsizliğe yol açmadığı vurgulanmıştır. Kayıt dışı istihdam faaliyetlerinin resmi olarak belgelendirilmesi ve resmi kayıtlara girmemesi ile birlikte vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülüklerin de mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetimi dışına çıkarılması olarak tanımlanmıştır (Güloğlu vd., 2003:52).

Şekil 1.2: Kayıt Dışı İstihdam Türleri



Kaynak: Hüseyin Kutbay (2018); "Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkileri," *Social Sciences Research Journal*, Cilt 2, Sayı 7, s.177.

Şekilde de görüldüğü üzere kayıt dışı istihdam üç şekilde görülmektedir. Kayıt dışı istihdamın nedenleri altı ana grupta incelenmektedir. Bunlar (Karaarslan, 2010:53);

- Sosyal güvenlik ve vergi sisteminden kaynaklanan nedenler,
- Kamudan kaynaklanan nedenler,
- Ekonomik nedenler,
- İşletmeden kaynaklanan nedenler,
- Sosyal nedenler,
- Sosyal yardım sisteminden kaynaklanan nedenlerdir.

ILO raporuna göre dünyada 2 milyar insanın kayıt dışı istihdam edildiği görülmektedir. Kayıt dışı istihdam edilenlerin çoğu sosyal korumadan, çalışma haklarından ve düzgün çalışma koşullarından yoksundur. Rapora göre tarım hariç tutulursa, istihdam edilen nüfusun yarısı kayıt dışı istihdam edilmektedir. Rapora göre kayıt dışı istihdamın %93'ünün gelişmekte olan ülkelerde olduğu görülmektedir. Kayıt dışında erkekler kadınlardan daha fazla yer almaktadır ve kadınlar düşük ve orta düşük ülkelerin çoğunda kayıt dışı istihdama daha fazla maruz kalmaktadır. Rapora göre eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı istihdam düzeyi azalmaktadır. Tarım kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu sektörken, kırsal kesimdeki kayıt dışı istihdam, kentsel alandaki kayıt dışı istihdamdan iki kat daha fazla görülmektedir. Ayrıca rapora göre kayıt dışı istihdamdaki yoksulluk oranlarının da yüksek olduğu belirtilmiştir (Charmes, 2012:45).

Kayıt dışı istihdamın üstesinden gelebilmek için ihtiyaçların çeşitliliğine göre uygun politikalar tasarlanması, işçilerin ve ekonomik birimlerin resmi ekonomiye geçişinin kolaylaştırılması, işletmelerin yaratılması ve korunması, resmi ekonomideki iyi işlerin teşvik edilmesi ve kayıtlı ekonomi işlerinin kayıt dışı hale getirilmesinin engellenmesi gerekmektedir (Feige, 1990:34)

1.3. Genel Olarak İşgücü Piyasası Politikaları

Ülkeler tarih boyunca refah seviyesini arttırabilmek için ve ekonomik faaliyetlerini yerine getirebilmek için sürekli bir uğraş içinde olmuşlardır. Ülkeler kalkınmalarının en önemli gücü olan çalışan nüfuslarını arttırarak, onlara uygun iş ortamlarını oluşturmak durumundadırlar. Buna bağlı olarak ülkeler istihdamın arttırılması için çeşitli politikalar uygulamaktadırlar (Karakoç, 2015:50).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra dünyada işsizliğin önlenmesine yönelik çalışmalar başlamıştır. ABD istihdamı arttırmaya yönelik politikalar uygulamaya çalışırken, Avrupa ise işsizliği önlemeye ve azaltmaya yönelik politikalara öncelik vermiştir. İstihdamın arttırılması ve işsizliğin azaltılmasına yönelik ilk olarak makro ekonomik politikalar uygulanmış fakat tek başına bir çözüm olamamasından dolayı işgücü piyasası politikalarına da yer verilmiştir (Korkmaz vd., 2012:42). 20. yüzyılın başlarında bazı devletlerde işsizliğin sebep olduğu olumsuz sonuçları gidermek için pasif işgücü piyasası ortaya çıkmış ve bugüne kadar gelmiştir (Diriöz, 2012:16-18). Ancak pasif işgücü piyasası politikaları işsizlik ve istihdam

sorununu çözmeye yetersiz kalmıştır. Böylelikle yeni politika arayışına girilmiş ve aktif işgücü piyasası politikaları ortaya çıkmıştır. AİPP 1960'lardan günümüze kadar özellikle OECD ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır. 1999'lu yıllardan itibaren işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılmasında aktif işgücü piyasası politikalarına önem verilerek artış göstermiştir (Karacan, 2018:20). Avrupa Birliği'nin kurulmasının da etkisi ile AİPP uygulamaları artmış 2000'li yıllardan itibaren ülkeler AİPP uygulamalarına, istihdam teşviklerine ve ücret sübvansiyonlarına önem vermiştir (Ela, 2007:34).

İşgücü piyasası politikaları amaçları (Muslu, 2010:34);

- Tam istihdama ulaşmak,
- Üretimi arttırmak,
- Fiyat istikrarını korumak,
- Ödemeler dengesini düzenlemek,
- Gelir ve servet dağılımını düzenlemek,
- Faktör dağılımını düzeltmek,
- Kamusal ihtiyaçları karşılamak,
- Bazı bölgelere veya sektörlere öncelik tanımak ve korumak,
- Özel tüketim alışkanlıklarını azaltmak,
- Temel mallar arzını güvence altına almak,
- Çalışma saatlerini azaltmak, şeklinde sıralanabilir.

Sıralanan bu amaçlar doğrultusunda belirlenecek istihdam politikaları istihdam sorununu çözmeye atılacak ilk adım olacaktır

İşgücü piyasası politikaları genel itibari ile tablo 1.1'de görüldüğü gibi aktif işgücü piyasası politikaları ve pasif işgücü piyasası politikaları şeklinde ayrılmaktadır. Devletler, pasif işgücü piyasası politikaları insanları çalışmamaya itebileceği için bu politikaların etkinliğini arttırmak adına pasif işgücü piyasası politikaları ile birlikte aktif işgücü piyasası politikalarını da uygularlar. Bu politikalar birbirlerinin alternatifi değil tamamlayıcıdır (Dost, 2014:14).

Tablo 1.1: İşgücü Piyasası Politikaları

Pasif İşgücü Piyasası Politikaları	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
İşsizlik Sigortası	Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları
Kısa Çalışma Ödeneği	Kendi İşini Kuracaklara Yardım Programı
Ücret Garanti Fonu	Doğrudan Kamu Sektörü İstihdamı
Kıdem Tazminatı	Mesleki Eğitim Programları
Sosyal Yardımlar	Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Kaynak: Bozdağlıoğlu (2008), Erol (2018) ve Ela (2007)'nin çalışmalarından yararlanılarak oluşturulmuştur.

Bunlardan yola çıkarak işgücü piyasası politikaları, bir ülkede refah düzeyini arttırma, ekonomik büyümeyi sağlamak, sosyal adaleti ve gelirin eşit dağılımını gerçekleştirmek, yoksulluğu önlemek amacıyla işsizlikten dolayı oluşan olumsuzluklarla mücadele etmek ve kişilerin insan gibi yaşamalarını idame ettirmelerine imkân veren ilke, kural ve usullerden oluşmaktadır (Bulut, 2010:5).

Kısaca işgücü piyasasına müdahale etmenin en etkin yolu aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının uygulanmasıdır. Bu politikalar arasındaki en önemli fark pasif politikaların hukuki bir hak olması ve çalışma yasalarında yer almasıdır. Fakat aktif işgücü piyasası politikaları, kamu istihdam ofislerinin inisiyatifi ile oluşturulan programlardır (Varçın, 2004:34).

1.3.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

Pasif istihdam politikaları olarak da adlandırılan pasif işgücü piyasası politikaları, işsiz bireyleri asgari düzeyde de olsa ekonomik olarak destekleyerek işsizliğin sebep olduğu sosyal ve toplumsal sorunları gidermeyi amaçlayan programlardır (Kocabaş ve Özgüler, 2019:268).

Pasif işgücü piyasası politikaları, 19. yüzyılda sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan büyük işsizliği önlemek adına uygulanmaya başlanmıştır (Şen, 2015:49). 20. yüzyılın başlarında gelişmiş ülkeler, işsizliğin henüz küreselleşmediği 1973 yılı öncesinde oluşan küçük boyutlu işsizliğin sebep olduğu problemleri çözmek için pasif işgücü piyasası politikalarını uygulamaya çalışmışlardır (Sungur, 2016:60).

Kısacası pasif işgücü piyasası politikaları işsizliği önlemek yerine, kısa vadede de olsa işsizliğin sebep olduğu zararları minimuma indirmeyi amaçlar. Bu nedenle bu politikalar işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlayıcı önlemler içermektedir (Önder ve Özçelik, 2011:15). Bu politikalar ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, kıdem tazminatı ve sosyal yardımlar olarak beşe ayrılmaktadır.

Tablo 1.2: Pasif İstihdam Politikaları

Politikalar	Ekonomik Gerekçesi	Uygulaması
İşsizlik Sigortası	Uzun dönemde Yapısal değişiklikler bütün çalışanların yararına olabilir ancak bu değişiklikten etkilenen bireylerin geçici gelir desteğine ihtiyaçları vardır.	Geçiş dönemlerinde işini kaybedenlerin satın alma gücünü korumaktadır. İşini kaybedenleri hedefleyen politikalarlardır.
Sosyal Yardımlar	Kısmen önler ya da yoksulluğu azaltır.	İşini kaybedenleri ve ailelerini korumayı hedefleyen bir politikadır.
Kıdem Tazminatı	Uzun dönemde sosyal maliyeti vardır ancak firmalarda işsizlik maliyetini düşürür.	İşsizliğin yüksek olduğu dönemde ters etkiler yaratır, toplumsal dengeleri bozucu etkisi vardır.

Kaynak: Recep Varçın (2004); *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitapevi, Ankara, s.16.

1.3.1.1. İşsizlik Sigortası

Pasif işgücü piyasası politikaları arasında en fazla öneme sahip olan program işsizlik sigortasıdır. Literatüre bakıldığında işsizlik sigortasının birçok tanımı karşımıza çıkmaktadır.

Hukuk dilinde işsizlik sigortası, işini kaybeden bireye, işverenin tazminat vermediği dönemde veya sosyal sigortaların bir başka dalından yararlanmadığı dönemde yardım yapılması amacı ile kurulan sigorta dalı, ekonomi dilinde ise tam ve kısmi işsizlik halinde olan işçilere yardım usulü olarak adlandırılır. Kaynaklarının miktarı ne olursa olsun, sigorta tarafından işsizlere sağlanan mali yardım tanımı ise Fransız literatüründe geçen işsizlik sigortası (Assurance Chomage) tanımıdır (Andaç, 2010:55). Amerikan literatüründe işsizlik sigortası (Unemployment Insurance), işçilerin istemsiz işsizlikten kaynaklanan ücret kaybının bir kısmını telafi etmek için tasarlanmış sosyal sigorta programıdır (Haber ve Murray, 1967:245). Kısaca işsizlik sigortası ise, bireyin bir işyerinde çalışırken çalışma arzu ve yeteneğinde olmasına rağmen kendi arzusu dışında işine son verilen bireye bu dönemdeki gelir kaybını ve ihtiyaçlarını belli bir süre asgari düzeyde de olsa karşılanmasını sağlayan sigorta koludur (Tatoğlu, 2015:11).

İşsizlik sigortası diğer sigorta kollarına göre daha genç ve yeni oluşturulan bir sigorta koludur. İşsizlik sigortası gelişmiş bazı ülkelerde genel olarak 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkmıştır (Mahiroğulları ve korkmaz, 2013:38). İlk olarak 1911 yılında İngiltere’de uygulanmıştır ve daha sonra Avrupa ülkelerine yayılmaya başlamıştır. Büyük buhran döneminde ise ABD’de uygulanmaya başlanmıştır (Başterzi, 1996:71). Doğu Avrupa ülkeleri yapısal dönüşüm programlarını başarılı bir şekilde uygulayabilmek için işini kaybedenlere belirli bir süre gelir desteği sağlamak amacıyla işsizlik sigortasını uygulamaya koymuşlardır. Bu geçiş döneminde işsizlerin satın alma gücünü korumada ve işsiz kalanların tekrar istihdam edilmesinde işsizlik sigortası önemli bir rol oynamıştır (O’leary, 1998:76).

İşsizlik sigortası, ülkemizde 1999 yılında kabul edilmiştir. 4447 sayılı işsizlik sigortası kanununa göre “bir iş yerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeni ile uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta” olarak tanımlanmıştır (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999: madde 47). İşsizlik sigortası finansmanı işçi, işveren ve devlet tarafından ödenen primlerle karşılanır. %1 sigortalı işçi, %2 işveren ve %1 devlet tarafından pay alınır.

İşsizlik sigortasının kapsamı, finansmanı, süresi, miktarı ve yararlanma koşulları ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte bazı ülkelerde belirli sektörlerde çalışanlar, belirli istihdam türlerinde çalışanlar (mevsimlik işçiler, geçici işçiler vd.), kendi hesabına çalışanlar ve iş güvencesinin tam olduğu kamu çalışanları sistemin dışında tutulabilir (Küpeli, 2014:14).

İşsizlik sigortasını diğer sigorta kollarından ayıran özellikleri vardır. Bunlar (Karacan, 2018:25);

- İşsizlik ödeneği verilmesi,
- Zorunluluk,
- Genel sağlık sigortasının ödenmesi,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi gibi özelliklerdir.

Bu politikanın amacı işsiz kalan bireyin emek piyasasından kopmasını engellemek bazen de tam tersi durum olabilir ve işsizliğin artmasına yol açabilmektedir. İşçiler gelir sağlayıcı bir işte çalışmak yerine işsizlik sigortasından faydalanarak işgücü arzlarını geri tutabilmektedir (Önder ve Özçelik, 2011:16). Örneğin; 20 OECD ülkesinde yapılan araştırmada işsizlik sigortası ödemeleri %10 arttığında ya da süresi 1 ay uzatıldığında işsizlik oranında %1 gibi bir artış görülmüştür (Nichell, 1997:57). ABD de yapılan bir araştırmada ise işsizlik sigortası tutarının %10 artması, işsizlik süresinin 1 ay hafta uzamasına yol açtığı görülmüştür (O'leary vd., 2004:86). Bu nedenle işsizlik sigortası kapsamında işini kaybedenlere ödenecek sigorta bedeli ve süresi oldukça önemlidir (Varçın, 2004:22).

1.3.1.2. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği, işçilerin kendi istekleri dışında olan nedenlerden dolayı işten çıkarılmalarını önlemeyi ve çalışanları korumayı amaçlayan amaçlayan pasif bir tedbirdir (Oktay, 2014:120).

Ekonomik, bölgesel, sektörel kriz ya da zorlayıcı nedenlerle (işverenin kendi kusuru olmaksızın) tamamının veya bir kısmının haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak belirli bir ölçüde azaltılması ya da işyerindeki üretimin kısmen veya

tamamen durdurulması halinde gelir desteği sağlayan uygulamadır (Kayataş, 2014:36).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan tespitten sonra işçilere çalışmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Bu süre en az 3 ay ile sınırlıdır. İşsizlik ödeneği miktarı kadar kısa çalışma ödeneği ödenmektedir (Bayhan, 2007:117). Çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için son 120 gün priminin kesintisiz yatırılmış olması ve son 3 yıl en az 600 gün işsizlik sigortasının priminin ödenmesi gerekmektedir (İŞKUR, 2018).

Kısa çalışma ödeneği boyunca, çalışanların iş sözleşmeleri 3 aylığına askıya alınmaktadır. Bu süre bitince askı süresi kendiliğinden ortadan kalkar. Askı döneminde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu sona ermektedir (Karacan, 2018:31). Kısa çalışma ödeneği, işçinin işe girmesi yaşlılık aylığı almaya başlaması, silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi sebebiyle işinden ayrılması veya geçici iş görmezlik ödeneğine almaya başlaması durumlarından kesilmektedir (Karakoç, 2015:64).

1.3.1.3. Ücret Garanti Fonu

Ücret garanti fonu, işverenin;

- Konkordato ilan etmesi,
- İşveren için aciz vesikası alınması,
- İflası ve iflasın ertelenmesi,

nedenleri ile ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçileri korumak amacıyla işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son 3 aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla işsizlik sigortası fonu kapsamında oluşturulmuş pasif işgücü aracıdır (Sürücü, 2014:104).

İşçinin ücret garanti fonundan faydalanabilmesi için (Uzun, 2015:37);

- İşverenin ücret ödeme zorluğuna düşmeden önceki son bir yıl içerisinde aynı işyerinde çalışmış olması,
- İşsizlik sigortası kapsamında sigortalı çalışan olması,

- İş kanunu çerçevesinde çalışıyor olması gerekmektedir.

Ücret garanti fonu, işsizlik sigortası fonuna işverenler tarafından işsizlik sigortası prim olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'inden oluşmaktadır (Şen, 2015:176). Ücret garanti fonu sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak çalışma hayatına sırt çevirebilecek işçileri, koruma ve destekleme amacıyla uygulanan tedbirlerden birisidir (Tiryaki, 2007:22).

1.3.1.4. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatının amacı çalışanların işyerinde iş güvencesinin sağlanmasıdır. Bir başka ifade ile kıdem tazminatı, çıkışı verilen işçinin belli bir miktar para ile ödüllendirmesinden çok, işverenlerin çalışanları kolayca işten atmalarını engelleyen pasif bir uygulamadır (Varçın, 2004:19).

Kıdem tazminatı, hizmet akdine son verilen çalışanın yeni bir iş buluncaya kadar gelir kaybını telafi etmesinin yanı sıra işverenin işçiyi işten çıkarmak yerine işçinin istenilen niteliklere uygun hale getirilmesi için eğitilmesi ya da görevinin değiştirilmesi ile iş güvencesinin sağlanmasını hedefler (Sungur, 2016:63).

Kıdem tazminatına hak kazanmanın şartları (İş Kanunu, 1971: madde 14);

- En az bir yıl aynı işverene bağlı olarak çalışmış olma,
- İş sözleşmesinin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki sebeplerle işveren tarafından fesih edilmesi,
- Sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılı veya işyerindeki işin durması ve benzeri nedenlerle işçi tarafından fesih edilmesi,
- Askerlik görevi nedeni ile işten ayrılmalarda,
- Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda yaş dışında gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeniyle,
- Kadın işçinin evlenmesi nedeniyle evlenme tarihi itibari ile 1 yıl içinde başvurması,
- İşçinin vefatı nedeni ile iş sözleşmesinin feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.

Kıdem tazminatının miktarı işinin işe başladığı tarihten itibaren çalışmaya devam ettiği süre boyunca her 1 yıl için işçiye ödenen 30 günlük ücretin toplamı

olarak hesaplanmaktadır (Pekin, 2014:177). Kıdem tazminatının, işverenlere yeni bir maliyet oluşturmaması, verimsiz çalışanların işten atılmaması, işyerinde ve emek piyasasında esnekliğin azaltılması gibi sakıncaları vardır. Kıdem tazminatı ayrıca işsizlik sigortası yerine kullanılabilir. Fakat ülkemizde her iki pasif programda uygulanmaktadır (Aydın, 2011:30).

1.3.1.5. Sosyal Yardımlar

Devlet yoksullukla mücadelede yardıma muhtaç olan ailelere, bireylere sosyal güvenlik sistemi altında sosyal yardımlarda bulunmaktadır. Bu yardımlar karşılıksız olmakla beraber finansmanı devlet tarafından karşılanmaktadır (Uzun, 2015:41). Sosyal yardımlar, işsizlik sigortasının kapsamında bulunmayan, daha çok yoksul aileleri ya da işsizlik sigortasından yararlanma süresi bitmiş işsizleri hedefleyen pasif bir programdır (Varçın, 2004:18).

Sosyal yardımların hedef kitlesi işsizlik sigortasından yararlanmayan işsizler ve yoksul ailelerdir. Bu yardımlar nakit olacağı gibi aynı şekilde de olabilir (İnanır, 2012:79). Sosyal yardım programları şu şekilde sıralanabilir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018);

- Aile yardımı,
- Sağlık yardımı,
- Engelli yardımı,
- Özel amaçlı yardımlar,
- Barınma yardımı,
- Doğum yardımı,
- Eğitim yardımı,
- Eşi vefat etmiş kadınlara yönelik nakdi yardımlar,
- Muhtaç asker ailelerine düzenli nakdi yardımlardır.

Sosyal yardımlar, diğer pasif uygulamalarla eşgüdüm içerisinde yürütülmelidir. Ayrıca hem işsizlik sigortasından hem de sosyal yardımlardan yararlanmak haksızlık olduğundan bu tedbirler uygulanırken organize bir şekilde yürütülmesi çok önemlidir.

1.3.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları, işsizliği azaltmaktan çok, iş arayanlar için fırsatları arttırmak, işgücünü eğiterek nitelik kazandırmak, bireylerin yeni bir iş bulmalarına yardım etmek, bireylerin işe girişlerini kolaylaştırmak, yoksulluğu azaltmak ve istihdam edilebilirliği arttırmak gibi amaçlar ile oluşturulmuş politikalar bütünüdür (Kluve, 2014:10).

Aktif işgücü piyasası politikaları kavramı, ilk kez ikinci dünya savaşından sonra kullanılmaya başlanmıştır. 1960 yılından sonra İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak için aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmaya başlanmıştır (Kapar, 2005:342). 1960'larda İsveç'te uygulanan bu politikaların OECD tarafından yayımlanması ile birlikte aktif işgücü piyasası politikaları ayrı bir politika olarak kabul edilmiştir. Aktif işgücü piyasası politikalarını özendirmek amacıyla 1961 yılında OECD'e üye ülkeler arasında işgücü ve sosyal sorunlar komitesi oluşturulmuştur (Biçerli, 2005:4). İsveç'teki AİPP işgücü hareketliliğini arttırmaya odaklanmıştır. Ancak 1960-1990 döneminde tüm işsizlik türlerinin önlenmesine yönelmiş ve durgunluk dönemlerinde işsizliği düşük tutmak amacı da önem kazanmıştır. 1960'lı yıllarda ABD'nin de bu politikaları benimsemesinin temel amacı, işgücü düşük verimlilikteki sektörlerden yüksek verimlilikteki sektörlerle yeniden geçmesini sağlayabilmesidir. 1970 ve 1980'lerde ekonomik yapıdaki ve buna bağlı olarak işgücü piyasası koşullarındaki değişim yeni politika gereksinimlerini gündeme getirmiştir, bu dönemdeki odak ise yavaş büyüme ve işsizlikteki artış eğilimi sorunları olmuştur (Diriöz, 2012:215).

1980'lerde pasif işgücü piyasası politikaları, ülkeler arasında farklılık olsa da sürekli genişlemeyi durma noktasında getirmiş, bu bağlamda aktif işgücü piyasası politikaları yeniden keşfedilmeye başlanmıştır. OECD gibi uluslararası örgütler aktif işgücü piyasası politikalarını önermeye başlamış, AB ise 1997 yılında Avrupa İstihdam Stratejisi ile aktif işgücü piyasası politikalarına vurgu yapmıştır (Önder ve Özçelik, 2011:21). Aktif işgücü piyasası politikaları gelişmekte olan ülkeler için piyasa ekonomisine geçiş yapmada önemli bir rol oynamaktadır. 1990'lardan sonra hızla piyasa ekonomisine adapte olmaya çalışan Doğu Avrupa ülkeleri ve Türkiye gibi gelişmekte olan orta gelir grubundaki ülkeler aktif işgücü piyasası

politikalarına işsizlikle mücadele etmede ve istihdam edilebilirliği arttırmada kurtarıcı bir araç olarak benimsenmişlerdir (Varçın, 2004:12)

Aktif işgücü piyasası politikaları, genel anlamıyla emek arzı ve emek talebini bir araya getirerek bireyin piyasaya girişini kolaylaştırmak, iş bulma yöntemlerini öğretmek, istihdam edilebilirliği arttırmak gibi amaçlar üzerine kurulmuştur. Akif işgücü piyasası politikaları geniş anlamıyla; istihdam edilebilirliği arttırmak, işsizliği en alt seviyeye indirmek, bireylere danışmanlık yapmak, nitelikli eleman yetiştirmek adına mesleki kursların verildiği programlar olarak tanımlanmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:103).

Aktif işgücü piyasası politikalarının fazlaca farklı sınıflandırmaları olmakla birlikte (Tetik, 2012:104);

- Ücret ve istihdam sübvansiyonları,
- Kendi işini kuracaklara yardım programları,
- Doğrudan kamu sektörü istihdamı,
- Mesleki eğitim programları,
- Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri gibi beş grupta inceleyebiliriz.

Tablo 1.3: Aktif Politikaların Amaç ve Hedefleri

AİPP	Amaç	Hedef
Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	Emek piyasasındaki açık işlere ulaşmanın kolaylaştırılması, eşleştirmenin sağlanması, iş arama becerisinin öğretilmesi	Fırsat eşitliğinin sağlanması, emek piyasasının etkinliğinin artırılması ve geçici işsizliğin azaltılması
Mesleki Eğitim Programları	Emeğin niteliğinin artırılması, bireylere meslek öğretilmesi, verimliliğin artırılması, kişilerin iş deneyimlerinin artırılması	Dezavantajlı gruplara iş bulmada yardım etmek, istihdam edilebilirliği arttırmak, istihdam ve geliri arttırmak, emek piyasasının etkinliğini arttırmak

Doğrudan Kamu Sektörü İstihdamı	Emeğin niteliğini arttırmak ve emeğin talebini arttırmak	Uzun süreli işsizliği azaltmak
Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	Emek talebini arttırmak	İstihdam ve geliri arttırmak, işsizliği azaltmak, istihdamı korumak
Kendi İşini Kuracaklara Yardım Programları	Emeğin niteliğini ve emek talebini arttırmak	İstihdam ve geliri arttırmak, işsizliği azaltmak

Kaynak: Hayrettin Karacan (2018); “İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Çanakkale İlinde İstihdama Katkısı Üzerine Bir Araştırma,” Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, s.36.

1.3.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Birçok gelişmiş ülkede uygulanan istihdam sübvansiyonları önemli bir aktif işgücü piyasası politikasıdır. Genel anlamıyla istihdam ettikleri işçiler için işverenlere sağlanan vergi indirimleri, sosyal sigorta prim destekleri, doğrudan ücret destekleri, işyerinde kullanılan enerji giderlerinin tamamının veya bir kısmının kamu tarafından ödenmesi gibi uygulamalardan oluşmaktadır. Temel amacı, işgücü maliyetlerini aşağıya indirerek istihdamı arttırmaktır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:109). İşverenin, ücret ve istihdam sübvansiyonları sayesinde maliyetleri düşer, üretilen ürünleri daha düşük fiyattan satılabilir bu da enflasyonun düşmesine ve ülkede üretilen ürün veya hizmetin fiyatı düştüğü için varsa yabancı rakiplerine karşı ikamesini sağlayarak paranın ülke içerisinde kalmasını sağlayabilir (Dörtlemeç, 2014:18).

Ücret ve istihdam sübvansiyonları, genel sübvansiyonlar, yeni işçilere yönelik sübvansiyonlar ve marjinal sübvansiyonlar olarak üç türe ayrılabilir. Genel sübvansiyonlar, tüm istihdam edilen çalışanlara yapılan destek uygulamalarını kapsar. Maliyeti çok yüksek olduğu için piyasa koşullarını çok etkileyebilecek düzeyde destek verilmesi mümkün değildir (Çoban, 2018:48). Yeni işçilere yönelik sübvansiyonlar ise çoğu OECD ülkesinde uygulanmakta olup yeni işe giren çalışanların ücretlerinin bir kısmının devlet tarafından karşılanmasıdır (Işığışık,

2011:179). Son tür olan marjinal sübvansiyonlar ise belirli bir istihdam stokunun üzerinde işe alınan işçilerin maliyetlerinin karşılanmasıdır (Biçerli, 2004:75).

Özellikle konjonktürel ve yapısal işsizlikle mücadelede etkili olan ücret ve istihdam sübvansiyonları; ekonominin daralma ve genişlenme dönemlerinde, işgücü piyasasında iş bulma şansı zayıf olan işsiz grupların (gençler, niteliksiz işçiler, özürllüler vb.) istihdamını arttırmayı amaçlamaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2003:225).

Devlet tarafından takip edilmediğinde kötüye kullanılabilen bu program beklenmeyen sonuçlara yol açabilen bir özelliğe sahiptir. Bu sebeple kamu istihdam ofisleri sübvansiyonları verdiği işletmeleri sürekli kontrol etmelidir. Ayrıca işletmelerin sözleşmelerinin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini de kontrol etmelidir. Ücret sübvansiyonlarının yükümlülüklerini ve sorumluluklarını yerine getirmeyen işletmelere ciddi yaptırımlar uygulanmalıdır (Varçın, 2004:41).

1.3.2.2. Kendi İşini Kuracaklara Yardım Programları

Aktif işgücü piyasası politikalarının bir diğeri, işsizlerin kendi işlerini kurabilecek imkân ve kabiliyette olanlarına yönelik olarak girişimciliği destekleyen ve teşvik eden programlardır. Bireylere gerekli iş planı hazırlama ve geliştirme, danışmanlık hizmetleri, eğitim imkânları, vergi teşvikleri, düşük geri ödemeli kredi ya da hibeler gibi teknik ve mali konularda destekler sunulmakta, yeni işlerin oluşması ya da var olan işlerin geliştirilmesi için girişimcilik özendirilmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018:489). Bu programın hedefi mümkün olan en fazla geçerli işin yaratılmasıdır (Diriöz, 2012:87).

Kendi işini kuranlara yardım programı, ücret ve istihdam sübvansiyonları ile paralellik göstermekle birlikte bu programı ücret ve istihdam sübvansiyonlarından farklılaştıran özellik, yapılan yardımların doğrudan ücretli istihdamı ile ilgili olmaması ve kendi hesabına çalışanları ya da yeni girişimci olacakları kapsamaktadır. Böylelikle kendi işini kuran girişimcinin işini büyütüp yanında çalışanlara da yer vermesiyle dolaylı da olsa istihdam artışı sağlanmış olacaktır (Şen, 2015:78).

Girişimcilik eğitim programlarından yararlanma şartları (İŞKUR, 2018b);

- Kuruma kayıtlı olmak,
- 18 yaşını tamamlamış olmak,
- Girişimcilik programında aynı modülden daha önce yararlanmamış olmak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak,
- Bu kapsamda kuruma kayıtlı olanlardan özellikle işletmesini geliştirmek isteyenler içinde girişimcilik eğitimi verilmektedir.
- Ayrıca tarımsal faaliyette bulunanlar ile isteğe bağlı sigortalı sayılanlar, sosyal yardım, özürlü maaşı ile dul ve yetim aylığı alanlarda girişimcilik eğitim programlarından yararlanabilirler.

Kendi işini kuracaklara yapılan yardım programlarının işsizliği azaltmasının yanında, girişim kültürünü geliştirmek, daha fazla istihdam yaratmak, verimsiz istihdama engel olmak gibi amaçları bulunmaktadır. Fakat yapılan araştırmalara göre, programların çoğunun düşük kaliteli işlerin oluşmasına yol açtığı, kendi hesabına çalışanların, ücret ve maaş karşılığı çalışanlardan daha düşük gelir elde ettikleri ve daha düşük sosyal koruma altında oldukları görülmektedir (Biçerli, 2004:119).

1.3.2.3. Doğrudan Kamu Sektörü İstihdamı

Doğrudan kamu istihdamı, kar amacı olmayan, özel işletmelere engel olmayan, kamu tarafından daha çok dezavantajlı gruplara (uzun süreli işsizler, genç işsizler, kadınlar, özürlüler vb.) yönelik istihdam alanlarının oluşturulduğu bir aktif işgücü piyasası politikasıdır (Korkmaz vd., 2012:46).

Çeşitli ülkelerde uygulanan doğrudan kamu sektörü istihdamı programı, uzun süreli işsizler başta olmak üzere diğer dezavantajlı grupları kapsadığı gibi işsizlik sigortasından yararlanma süresi biten bireyleri de kapsama almaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2017:4). Program genellikle işsizliğin birden yükseldiği, var olan özel sektör sayısının yetersiz kaldığı dönemlerde özellikle talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizlikle mücadele etmek ve bireylerin işgücünde tutularak işsizlik süresinde ortaya çıkabilecek beceri kayıplarını engellemek amacı vardır (Günaydın ve Yıldız, 2016:269).

İşsizlere kamu sektöründe istihdam olanağı sağlayan bu program çok çeşitli olmakla birlikte genellikle (Işığışık, 2011:184);

- Dalgalanmaların etkisini gidermeye yönelik kamu istihdamı programları,
- Hedeflenmiş kamu istihdamı programları,
- Zorunlu çalışma programları olarak üç grupta incelenmektedir.

1.3.2.4. Kamunu Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmeti

Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmeti, kişilerin nitelikleri ile mesleklerin özelliklerini karşılaştırarak kişinin arzu ve niteliğine uygun olan mesleği seçmesini, bu meslekle ilgili eğitim verilmesi ve işe yerleştirme durumunda oluşabilecek sorunların çözümüne yardım eden süreçtir. İstihdam hizmetleri adı da verilen bu program, kamunun işgücü piyasasındaki bilgi eksikliklerini azaltmaya, işçi-işveren eşleşmesini sağlamaya ve geliştirmeye yönelik hizmetlerden oluşmaktadır. Bu hizmetlerin amacı, iş arayan ile işçi arayanları doğru bir şekilde eşleşmesi sağlamaktadır (Uşen, 2007:71).

Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri kapsamında gerçekleştirdiği uygulamalar (Çoban, 2018:53);

- İş ve meslek danışmanlığı,
- Toplu işten çıkarma ve özelleştirme gibi vakalarda endüstriyel uyum hizmetlerinin sağlanması,
- İşe yerleştirme hizmetleri,
- İşgücü piyasası hakkında bilgilendirme,
- Sosyal danışmanlık,
- İşsiz kişilere yeni bölgeye taşınma teşvikleri verilmesi şeklindedir.

Aktif işgücü piyasası politiklarından biri olan kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, özellikle ekonomide var olan yapısal işsizlik durumunda işgücü piyasasını şeffaf bir hale getirmektedir. Dolayısıyla etkin bir eşleştirme sağlanabilmektedir. Ayrıca arizi işsizlik oranında piyasadaki bilgi eksiliğine bağlı olarak değişebilmektedir. İşgücü piyasasındaki bilgilendirme ve danışmanlık hizmeti ne kadar etkin ve yeterli ise arizi işsizlikde o oranda azalma eğilimi göstermektedir (Bayraktar, 2019:344).

1.3.2.5. Mesleki Eğitim programları

Küreselleşen dünyada yaşanan gelişmeler işgücü piyasasında değişimlere neden olmuştur. Hayat boyu eğitim ve istihdam edilebilirlik kavramlarının gündeme gelmesi ile işgücü piyasası politikalarında ülkelerin yeni anlayışlar ve uygulamalar gerçekleştirmesine yol açmıştır. Günümüzde en önemli istihdam güvencesi, işgücü piyasasının talep ettiği nitelik ve özelliklere sahip olunması olduğundan mesleki eğitim daha da önemli hale gelmiştir (Yabanova ve Acar, 2017:94). Mesleki eğitim ya da işgücü yetiştirme programları yapısal işsizliğe karşı mücadele etmede en etkin programdır. Bu programlar genellikle kamu istihdam ofislerinin doğrudan ya da ilgili kuruluşlarla koordinasyon içerisinde çalışarak birlikte organize ettiği mesleki beceri kazandırma kurslarıdır (Varçın, 2004:33).

1980 sonrasında üretimde ileri teknolojinin kullanılmaya başlanmasıyla niteliksiz olan çalışanlara talep azalmıştır. Dezavantajlı duruma düşen vasıfsız işgücünü yeniden istihdama sokabilmek için işgücü piyasasında arz yönlü politikalara ihtiyaç duyulmuştur. Gerek teknolojik gelişme ile işsiz kalan işsizlere gerek piyasaya yeni girecek genç işsizlere nitelik kazandıracak işgücü yetiştirme eğitimlerine daha fazla harcama yapılmıştır. Aktif işgücü piyasası politikaları oluşturulurken ilk olarak mevcut işgücünün istihdam edilebilirliğini arttıran mesleki eğitim programlarının uygulanması üzerinde durulmuştur (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:105).

Mesleki eğitim bireylere arzu ve nitelikleri doğrultusunda iş hayatında geçerli olan bir mesleği öğretmek amacıyla gerekli bilgi, beceri ve niteliği kazandırma ve kişinin işi bir araç olarak kullanarak yeteneklerini geliştirme süreci (Öksüz, 2007:4) olarak tanımlanmıştır. İşgücü yetiştirme programları geçmişte katılımcıların kısa dönemde istihdam edilebilirliklerini sağlamaya çalışmakta iken son dönemlerde rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile hem işlerin kalitesinin arttırılmasını hem de uzun dönemde işsizliğin azaltılması için kullanılmaya başlanmıştır. Bu programların uygulanmasında kamunun önemi büyük olmakla birlikte özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve özel istihdam bürolarının da son dönemde bu programlarda etkin olduğu görülmektedir (Günaydın ve Yıldız, 2016:270).

Biçerli, meslek edindirme programlarının başarılı olabilmesi için beş noktaya dikkat çekmiştir. Bunlar (Biçerli, 2004:153);

- Bu programların işsizleri gelişen sektörlerle hazırlayabilme becerisi olması,
- Bu eğitimlerin işsizlerin ihtiyaçlarına yönelik olması,
- Bu programların dezavantajlı grupları da kapsamı gerektiği,
- Programın katılımcılara piyasada pazarlanabilir beceriler sunması gerektiği,
- Programların yürütülmesinde mevcut eğitim kurumlarından etkin bir şekilde yararlanması gerektiğidir.

İşgücünün eğitim düzeyinin artırılması yapısal işsizliğin azaltılmasındaki en önemli etkenlerden bir tanesidir. Dolayısıyla eğitim düzeyi artan, nitelikleri ve becerileri teknolojik gelişmelere göre işgücü piyasasına uyum sağlayan işsizler ve işsiz kalma riski altında olan çalışanlar yapısal işsizliğin azalmasında önemli bir rol oynamaktadır (Şen, 2015:87).

İŞKUR meslek eğitim programlarını, emek piyasasının ihtiyacı olan tüm mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla yapılan meslek edindirme ve geliştirme kurslarıdır (İŞKUR, 2018c) şeklinde tanımlanmaktadır.

Mesleki eğitim kursları kapsamında (İŞKUR, 2018:44);

- İstihdam garantisi olan meslek eğitim kursları,
- İstihdam garantisiz meslek eğitim kursları,
- Engellilere yönelik meslek eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri,
- Hükümlü/eski hükümlülerin mesleki eğitimine yönelik faaliyetler,
- İşbaşı eğitim programları,
- Uzmanlaşmış meslek edindirme merkezler (UMEM),
- Özel politika ve uygulama gerektiren kişi ve gruplara yönelik mesleki eğitim kursları düzenlemektedir.

Bu politikaların başarısı eğitimlerin işgücü piyasasının kısa, orta ve uzun vadeli istek ve ihtiyaçlarına göre planlanmasına, eğitime katılacak kişilerin doğru belirlenmesine, eğitimlerde hem işsizlerin hem de işverenlerin doğru bilgilendirilmesine, eğitimin hızlı ve ekonomik bir şekilde uygulanmasına eğitimde teorik bilginin yanında pratik kısımlara da ağırlık verilmesine, eğitimcilerin ve eğitim alanlarının güncel bilgi ve teknolojiye sahip olmasına, mümkünse eğitim boyunca

maddi yardım yapılmasına ve işçi-işveren-devlet ayağının eşgüdüm içinde olmasına bağlıdır. Aksi takdirde oldukça maliyetli olmasının yanı sıra, bu tip eğitimler işverenlerin ihtiyaçlarını karşılamayacak, kamu kaynaklarının israfına, zaman ve emek kaybına yol açacaktır (Dost, 2014:21).

1.4. Kavramsal Olarak İşsizlik

Dünyada ülkelerin en önemli ve ortak sorunlarından birisi işsizliktir. İşsizlik geçmişten günümüze kadar gelen ekonomik sistemi ve toplumu olumsuz etkileyen büyük bir sorundur. İşsizlik kavramı ile ilgili birçok tanım olmasıyla birlikte, çalışma isteği ve yeterliliği bulunan, mevcut çalışma ve ücret şartlarını kabul etmesine rağmen uygun bir iş bulamayan kişilerin durumunu ifade etmektedir. Geniş anlamıyla ise emeğin hiç ya da tam kullanılmaması durumudur (Taş, 2012:311).

İktisadi olarak işsizlik genellikle emek arzı ile emek talebinin dengede olmaması hali olarak tanımlanmaktadır. Bu dengesizlik nicelik bakımından olabileceği gibi nitelik bakımından da olabilir. Klasik iktisatçılar işsizliği emek talebinin emek arzına göre yetersiz kalması ya da emek arzının emek talebinden fazla olması olarak tanımlamaktadır (Yıldız, 2014:5).

Uluslararası standart işsizlik tanımına göre bir kişinin işsiz sayılabilmesi için işinin olmaması, çalışmaya hazır olma ve iş arıyor olma özelliklerini taşıması gerekir (Albayrak, 2013:8).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işsizliği şu şekilde tanımlamıştır: Belli bir gün veya hafta zarfında muayyen bir yaş grubunun üstünde bulunan aşağıdaki sınıflamaya dâhil şahıslar işsiz kabul edilir (Tetik, 2012:88).

- İş akdi sona erdiği veya tatil edildiği için istihdama elverişli hale gelen, herhangi bir işe sahip bulunmayan iş arayan kişiler,
- Daha önce istihdam edilmemiş ya da bağımlı statüde çalışmaksızın emekli olup da belirli bir süre çalışmaya uygun kişiler,
- Bir işte istihdam edilmeyen fakat çalışmaya elverişli kişiler,
- Kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan geçici ve belirsiz bir süre için işten çıkarılanlar işsiz olarak nitelendirilmektedir.

TÜİK'e göre göre işsizlik, istihdamda bulunmayan bireylerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde çalışabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dâhil edilmiştir. Ayrıca çalışabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da çalışmak için çeşitli eksiklikleri tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfusa dâhil edilmiştir (Bekiroğlu, 2010:45).

Avrupa Birliği ülkelerinde ise işsizlik, istihdam bürolarına ve işçilere yardım bürolarına kayıtlı bireylerin iş bulamaması durumudur. Bununla birlikte şuan ki işlerini her an değiştirebilecek ve başka bir işe geçebilecek kimselerde işsiz olarak kabul edilmektedir (Pekin, 2014:8).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi birçok işsizlik tanımı bulunmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak işsizlik çalışma yaşındaki bireyin çalışma isteğinde olup da iş bulamaması olarak tanımlanabilmektedir.

1.4.1. İşsizlik Türleri

İşsizlik sebepleri araştırıldığında ortaya birçok farklı nedenler çıkabilmektedir. Bundan dolayı işsizlik konusunda bir sınıflandırılmaya gidilmiş ve çeşitli işsizlik türleri oluşmuştur.

Bu çalışmada işsizlik türleri; iradi işsizlik, gayri iradi işsizlik, açık işsizlik, gizli işsizlik ve sürekli durgunluk işsizliği olmak üzere beş temel başlık altında incelenmektedir.

1.4.1.1. İradi (Gönüllü) İşsizlik

İradi (gönüllü) işsizlik, bireyin cari ücreti az bulması, çalışma koşullarını beğenmemesi, kendi becerisi dışındaki işlerde çalışmak istememesi gibi nedenlerden oluşan işsizlik türüdür. Birey çalışıp çalışmamayı kendi tercih etmektedir.

İradi işsizlerin sosyo-psikolojik etkenler sebebiyle işsiz kalması kişi başına düşen milli gelirin düşmesine, bağımlı nüfusun artmasına, insan gücünün etkin kullanılmamasına neden olmaktadır (Uzun, 2015:15).

1.4.1.2. Gayri İradi İşsizlik

Gayri iradi işsizlik, iradi işsizlik türünün tersine çalışmak isteyen bireylerin piyasada geçerli ücret düzeyine razı olsalar bile kendi iradesi dışında iş bulamamalarıdır.

Klasikler gayri iradi işsizlik türünü kabul etmemişlerdir ve işsizliğin iradi olduğunu söylemişlerdir. İşsizliğin gayri iradi olduğunu ise Keynes ileri sürmüştür. Keynes bu işsizlik türünü talep yetersizliğinden dolayı bireylerin piyasada belirlenen ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmelerine rağmen iş bulamamaları olarak tanımlamıştır (Tetik, 2012:91).

1.4.1.3. Açık İşsizlik

Açık işsizlik, çalışma arzu ve yetisinde olan bireyin piyasadaki cari ücret düzeyine razı olduğu halde iş bulamayanların toplamını oluşturur. Bir başka ifade ile çalışmasına herhangi bir engel olmayan bireyin iş bulamaması durumudur.

Tanımdan hareketle bu işsizlik türünün ortak özelliklerini (Işığışık, 2011:69);

- Belirli bir yaş grubunda olmak,
- Belirli bir süre çalışma gücünde olduğu halde gönüllü olmaksızın çalışmamak,
- Bu süre içinde çalışma arzusunda olup aktif olarak iş aramak,
- Bu süre içinde emeği ile gelir elde edememek olarak sınırlamak mümkündür.

Açık işsizlik oluş nedenlerine göre çeşitli türlere ayrılmıştır. Bunlar geçici işsizlik, mevsimsel işsizlik, konjonktürel işsizlik, teknolojik işsizlik ve yapısal işsizlik olarak beş başlıktan oluşmaktadır.

1.4.1.3.1. Geçici (Arızı/Friksiyonel) İşsizlik

Geçici (arızı/friksiyonel) işsizlik, bireylerin kendi isteği ile işten ayrılması ve kendisine daha uygun, kendisini daha mutlu olabileceği bir işe başlayıncaya kadar geçen sürede işsiz kalmaları veya diğer bir ifade ile bir işten diğerine geçiş yaparken işler arasında geçen zaman olarak tanımlanır (Gottfries ve Mccarmick, 1995:6).

Bu tür işsizliğin en önemli nedenleri arasında açık işler ile iş arayanlar arasında bilgi alışverişinin iyi olmaması, emekli olanların yerine yenilerinin istihdam edilmesinin zaman alması, özelleştirme, şehir ve kurum değiştirme, çalıştığı işi beğenmeme gibi nedenler sıralanabilir. Bir ekonomide bilgi alışverişi ne kadar iyi ve gelişmiş olursa geçici işsizlik o kadar düşük olmaktadır (Akkaya, 2017:8).

Friksiyonel işsizliğin ayırt edici özelliği ise süresidir. Bir yıla kadar olan iş arama süresi friksiyonel işsizlik olarak kabul edilmektedir. Eğer iş arama süresi bir yılı aşmışsa işsizlik yapısal bir sorun haline gelmektedir (Aral, 2016:6).

1.4.1.3.2. Mevsimlik İşsizlik

Turizm, inşaat ve tarım gibi sektörlerde üretim ve hizmet mevsimsel şartlara bağlı olarak artış veya azalış göstermektedir. Üretim ve hizmetin mevsimsel olarak arttığı dönemlerde çalışan bireyler, üretim ve hizmetin düştüğü mevsimlerde ise işlerini kaybederler. Üretim ve hizmetin tekrar artacağı mevsimlere kadar işsiz kalırlar. Bu sürede yaşanan işsizliğe mevsimlik işsizlik adı verilmektedir.

Bu tür mevsimsel dalgalanmalar her sene gerçekleşen bir olay olduğu için bireyler ve üreticiler tarafından süreleri ve dönemleri bilinmektedir. Örneğin; inşaat sektöründe kışın iş durmakta, bahar ayları ile birlikte tekrar başlamaktadır. Bu yüzden inşaat sektöründe çalışan bireyler kışın işsiz kalmaktadır.

Mevsimlik işsizlik gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkeler açısından önem arz etmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde mevsimlik işsizlik genellikle mal talebindeki değişimlerden ileri gelir ve sınıai üretimin yapısı ile ilgilidir. Tarıma dayalı ekonomiye sahip az gelişmiş ülkelerde ise gelişmiş ülkelerin aksine talep yönlü değil arz yönlüdür ve tarımsal üretimin yapısı ile ilgili olarak, tarımsal üretimdeki mevsimsel değişimlerden kaynaklanır (Albayrak, 2013:12-13).

1.4.1.3.3. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik

Ekonomilerde mevcut üretim seviyelerinin aynı düzeyde kalması ya da sürekli artması zordur. Ekonomilerde daralma veya genişleme şeklinde sürekli dalgalanmalar meydana gelmektedir. Bu dalgalanmalara konjonktür adı verilirken,

ekonominin yavaş büyüdüğü ya da daraldığı dönemlerde oluşan işsizliğe ise konjonktürel işsizlik denilmektedir (Pettinger, 2017:60).

Ekonominin tam istihdama yaklaştığı, yatırımların arttığı, sermaye verimliliğinin yükseldiği dönemlere yüksek konjonktür, üretim faktörleri istihdamının daraldığı, kredi taleplerinin azaldığı dönemlere alçak konjonktür dönemleri denilmektedir.

Ekonominin daraldığı dönemlerde talep düşer, talebin düşmesi ile üretilen mal ve hizmetler üreticinin elinde kalır. Üreticinin elinde kalan mal ve hizmetler daha düşük üretim ve daha az sayıda işgücü kullanılması gerektireceğinden işten çıkarmalar olacaktır. Bu da konjonktürel işsizliğe sebep olmaktadır. Bu işsizlik türü talepteki değişmelere bağlı olduğu için kısa ya da uzun süreli olabilmektedir.

Talep yetersizliği işsizliği adı da verilen bu işsizlik türü genellikle dayanıklı mal üreten sanayi dallarında görülmektedir. Mamülün dayanıklılık süresi ne kadar uzarsa tüketim süreside o kadar uzun olacağından ekonominin depresyon dönemlerinde istihdam süresi o kadar kısa olacaktır. Bu tür işsizliğin en aza indirilmesi için ekonominin canlanıp, genişlemesi ve gerekli ekonomi politikası araçlarını kullanılması gerekmektedir.

1.4.1.3.4. Teknolojik İşsizlik

Dünyada ve ülkemizde teknolojik gelişmeler sürekli artmaktadır. Artan teknolojiyle birlikte insan gücü yerine makinalar ve yeni teknoloji teknikleri kullanılmaya başlanmıştır. Teknolojik gelişmeler, insan gücünün yerine geçmesiyle işten çıkarmalara sebep olmuştur. Teknoloji sebebiyle oluşan bu işsizlik türüne teknolojik işsizlik adı verilmektedir. Başka bir ifade ile emek gücünün teknoloji ile ikame edilmesi ve insan gücüne ihtiyaç duyulmadığı durumlarda oraya çıkan işsizlik türüdür (Kim vd., 2017:5).

Teknolojik işsizlik kısa dönemde istihdam azaltıcı, uzun dönemde ise gelişen teknoloji ile yaratılan yeni sektörlerle istihdam yaratıcı olmaktadır. Teknolojik gelişmeler istihdamı olumsuz etkilese de aynı miktarda malın daha ucuza üretilmesini olanaklı kılacaktır. Maliyet düşüşü fiyatlara yansıtıldığında, tüketicilerin reel geliri artacak ve bu durum ekonominin diğer sektörlerinde fiyat ve

gelir esnekliği yoluyla talep artışına ve dolayısıyla da, bu sektörlerde istihdam artışına sebep olacaktır (Işığık, 2011:74).

Teknolojik işsizlik hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir. Teknolojik bilginin daha iyi olduğu gelişmiş ülkelerde işsiz kalan işgücüne yaratılan yeni sektörlerle kısmen de olsa iş olanağı sağlanabilmektedir. Fakat az gelişmiş ülkelerde bu durum geçerli değildir.

Bu tür işsizliğin en aza indirilebilmesi için teknolojik gelişme ile gelen değişimden zarar gören işçinin eğitim verilerek eski işlerine ya da daha az teknoloji gerektiren işlerde çalışması için devlet ve işveren kuruluşlarının mesleki eğitim faaliyetleri düzenlemesi gerekmektedir.

1.4.1.3.5. Yapısal (Bünyevi) İşsizlik

İşgücünün ekonomik, sosyal ve kültürel değişimlere hemen uyum sağlayamaması sonucu işgücünün bir kısmının işlerini kaybetmeleri ile oluşan işsizliğe yapısal işsizlik adı verilmektedir.

Ekonomideki bu değişmeler ile bazı endüstri dallarında ve işgücü kategorilerinde gerileme ve genişleme yaşanmaktadır. Gerileme yaşanan sektörlerde işgücü fazlası oluşurken, genişlemenin olduğu sektörlerde işgücü talep fazlası yaşanmaktadır. İşgücü, gerileyen sektörlerden genişleyen sektörlerle hareket edecektir. Bu uyum ise zaman alacağı için yapısal işsizlik oluşmaktadır.

İşsizlik eğiliminin birçok ülkede yükselme yönünde olması bunun yapısal işsizliğe atfedilmesine sebep olmuştur. Yapısal işsizlik toplam parasal talebin genişlemesiyle tedavi edilemeyen bir işsizlik olarak da tanımlanmaktadır (Tiryaki, 2013:252-253).

Bu tanımlamalardan yola çıkarak yapısal işsizliğin nedenleri;

- Açık işler ile iş arayan bireylerin yani işsizlerin beceri gereği farklılaşması,
- Açık işler ile iş arayanların farklı bölgelerde olması ve birbirlerinden haberlerinin olmaması,
- Teknolojik gelişmeler ile birlikte bazı mesleklerin ve sektörlerin yok olması olarak sıralanabilmektedir.

Yapısal işsizlik gelişmekte olan ülkelerde daha fazla görülmektedir. Üretim kapasitesinin sınırlı olmasından dolayı oluşmakla birlikte ekonomik yapıdan da kaynaklanmaktadır. Bu işsizlik türü ülkelerdeki sosyal-kültürel yapıdaki değişimler, teknolojik gelişmeler, piyasada yeni ürünlerin ortaya çıkması, bazı ürünlerin tamamen ortadan kalkması gibi nedenlerden oluşmaktadır. Bu işsizlik türü diğer işsizlik türlerine göre en ciddi olanıdır ve çözümü en zor olan işsizlik türüdür.

1.4.1.4. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, diğer işsizlik türlerine göre farklı olmasıyla birlikte, özel bir durumu açıklamaktadır (Durak, 2011:8-9). Bu işsizlik türünde bireyin işi vardır fakat bireyin toplam üretime bir katkısı bulunmamaktadır. Çalışıyor gibi gözükken bireyin işten ayrılmasıyla da üretimde herhangi bir değişiklik oluşmamaktadır bu da gizli işsizliği oluşturmaktadır. Genel anlamıyla gizli işsizlik, bireyin çalışıyor gibi görünmesi ile üretime katkısı olamaması veya çok düşük bir verimlilik ile çalışması olarak tanımlanabilir (Deem, 1988:344).

Genellikle az gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde görülen gizli işsizlik de bireyin marjinal verimliliği sıfır ya da sıfırın altında olmaktadır (Tiryaki, 2013:258-263). İşçinin aldığı ücret, işçinin verimliliğinden yüksek ise gizli işsizlik söz konusudur (İnanır, 2012:33-34). Az gelişmiş ülkelerde gizli işsizliğin sebebi sermaye yetersizliğidir ve oluşan işsizlik süreklidir. Gelişmekte olan ülkelerde ise işsizlik talep yetersizliğinden oluşur ve bu işsizlik geçicidir (Bozdağlıoğlu, 2008:49-50).

Bu işsizlik türü özellikle tarım sektöründe ve kamu kesiminde görülmektedir. Bu işsizlik türünü önleyebilmek için özellikle tarım sektöründe hukuki alanda yapılan yeni düzenlemelerle ve fazla olan işgücünü tarım dışı sektörlerle yönlendirerek gizli işsizlik en aza indirilebilir. Ayrıca kamu kesimindeki gizli işsizlik ise gereğinden fazla oluşan istihdamın düşürülmesi ile önlenabilir.

1.4.2. İşsizlik Nedenleri

İşsizlik, birçok ülkenin en önemli sorunlarından biridir. Bu sorun toplumda hem sosyal hem de psikolojik sorunlara yol açmaktadır.

Neo-liberal yaklaşıma göre işsizliğin nedeni işgücü maliyeti ile işten çıkarma maliyetlerinin yüksek olması, emek piyasası katılıkları ve güçlü sendikalar. Keyneslere göre ise ücretlerin düşüklüğü tüketim talebini azaltarak yatırım ve büyümeyi yavaşlatmaktadır. Onlara göre işsizliğin nedeni düşük ücretlerden kaynaklanmaktadır. Marksist iktisatçılara göre ise tam istihdam güçlü işçi anlamına gelmektedir ve güçlü işçiler, kar oranlarının ve büyümenin düşmesine yol açmaktadır. Bu da dönemsel krizlere ve artan işsizliğe neden olmaktadır (Pekin, 2014:31-34).

İşsizliğin nedenleri genellikle işgücü arzı ve işgücü talebi kaynaklı olarak ikiye ayrılmaktadır. İşgücü arzı kaynaklı nedenlerin başında nüfus artışı gelmektedir. Hızlı nüfus artışı var ise işgücü arzında da hızlı bir artış olacaktır. Bu arzı karşılayacak kaynaklar (yeni iş kolları, yeni piyasalar vb.) olmadığı takdirde işsizlik artmaktadır. Bir diğer neden ise endüstrileşmedir. Kırsal kesimde yaşayan nüfusun endüstrileşme ile şehirlere göç etmesi sonucunda şehirlerde işgücü arzı artmaktadır. Bunun sonucunda yeteri kadar işgücü talebi olmamasından dolayı işsizlik artmaktadır. İşgücü talebi kaynaklı nedenlerin başında ise ekonomik yapı gelmektedir. Ekonomideki dalgalanmalar üretimde daralmalara neden olmaktadır. Bu da işgücü talebinde azalışa yol açmaktadır. Mevsimsel işsizlik sorunu, tarımda makineleşme, kayıt dışılığın artması, yüksek reel faiz nedeniyle yatırımların finansal ağırlıkta olması gibi ekonomik yapıdan kaynaklı nedenler işsizliğe yol açmaktadır. Diğer bir talep yanlı neden ise teknolojidir. Emek yoğun sektörlerde teknoloji ile gelen makineleşme, mevcut işgücünün başka sektörlerle kaydırılmadığı durumlarda işsizliğe neden olmaktadır (Yalçın, 2014:11-14).

İşsizliğin en temel nedenleri aşağıdaki gibidir (Tetik, 2012:96-99);

- Nüfus artışının fazla olması,
- Eğitim sisteminin plansız ve yapılacak işlerle arasındaki uyumsuzluk,
- Asgari ücretin tüm bölgelerde farklı olması,
- İşletmelerin iş yükü fazlalıklarını yeni kişileri istihdam etmek yerine mevcut çalışanlara yüklemesi,
- Teknoloji ile insan gücü yerine makinelerin kullanılması,
- Devletin mahrumiyet bölgelerine yatırım yapmaması,
- Küresel, bölgesel ve ulusal krizlerin olması,

- Piyasa hakkındaki bilgilerin net ve şeffaf olmaması,
- Teknolojiye uyum sağlayamama,
- Tüketimin, üretimden fazla olması,
- Tabii afetler,
- İş beğenmeme, ücret beğenmeme,
- Emeklilik yaşının artırılması,
- Özelleştirme,
- İş ve meslek kazaları gibi nedenler işsizliğe neden olmaktadır.

İşsizliğe sebep olan tüm bu etkenler göz önüne alınarak devletlerin etkin politikalar üreterek işsizliği sorun olmaktan çıkarmaları gerekmektedir. Sorunu iyi araştırıp analiz eden ülkeler işsizlik konusunda başarılı sonuçlar alabileceklerdir. Son yıllarda özellikle aktif işgücü piyasası politikaları uzun dönemde işsizliğin azaltılmasında etkili bir rol oynamaktadır.

İşsizlik sorununa zamanında bir çözüm bulunamazsa ülkelerin işgücünde ciddi sosyal ve psikolojik sorunlar oluşmaktadır. Suç işleme, intihar etme, sosyal dışlanma hissi, alkol kullanma, uyuşturucu kullanma, yetenek kaybı, aile içi şiddet gibi problemlerin oluşmaması için devletler işsizlik sorununa çözüm bulmalıdırlar.

2. ETKİ DEĞERLENDİRMESİ TEKNİKLERİ VE TÜRKİYE PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

2.1. Değerlendirme Teknikleri

Aktif işgücü piyasası politikaları son 40 yılda önemli bir istihdam aracı olmuştur. AİPP'lerin temel amacı işsizliği azaltmak, işsizlerin iş bulma olasılığının artmasını sağlamak, eğitim ve yeniden eğitim ile işgücü yetiştirmek ve eksik istihdamda olanların verimliliğini ve gelirini arttırmaktır (Dar ve Whitehead, 2002:2).

Bu programların etkinliği konusunda tartışmalar devam etmektedir. AİPP yanlısı olanlar bu politikaların kısa dönemde de olsa işsizliği azaltması ve çalışanları korunmasında önemli bir araç olduğunu savunur iken; AİPP karşıtları bu politikaların kamu kaynaklarını boşa harcanması olarak görmektedir. Bu ikilemin nedeni ise, bu programların tam olarak değerlendirilememesi ve şimdiye kadar çıkan sonuçların sistematik olmamasıdır (Diriöz, 2012:39).

AİPP değerlendirmelerinin amacı programların belirtilen hedeflere göre etkinliğinin incelenmesidir. Buna göre değerlendirme (Dar ve Whitehead, 2002:2);

- Yeni programlar tasarlanmasına yardım etmek,
- Program tasarımını hassaslaştırmak,
- Program hedeflemeyi iyileştirmek
- Etkin olmayan programları tanımlamak şeklindedir.

AİPP'ler değerlendirmesi yaygın olmayan bir uygulama olmakla birlikte politika yapıcıların etkili bir değerlendirmeye duydukları ihtiyaç artmaktadır. Hangi programların başarılı olduğu, maliyeti, verimliliği ve fayda-maliyet dengesini sağlamak için programların nasıl tasarlanması gerektiği politika yapıcılar tarafından bilinmek istenmektedir (İrdem, 2016:64). Bu nedenle bu bölümde değerlendirme tekniklerinin türleri açıklanacaktır.

2.1.1. Performans İzleme Değerlendirmesi

Performans izleme değerlendirmesi, hükümet ve kuruluşlar tarafından hesaplanabilirlik ve şeffaflıklarını göstermek amacıyla kullanılır (Kusek ve Rist, 2004:170). Bu yöntemde program süreçlerinin nasıl işlediği değerlendirilir. Bu

değerlendirme ile programın amaçlarının ne ölçüde başarılı olduğu araştırılır. İstihdam edilen katılımcı sayısı, programlara katılanların aylık ücretleri, programın maliyetleri AİPP ile ilgili performans değerlendirmesinin göstergeleri olabilir (Karadeniz vd.,2013:7). Sonuçlar program performansının ve başarısının değerlendirilmesi için politika üreticileri tarafından kullanılmaktadır (Diriöz, 2012:40).

2.1.2. Fayda- Maliyet Analizi Değerlendirmesi

Fayda-maliyet analizinde bir programın faydaları ve maliyetleri parasal açıdan değerlendirilmelidir. Analizde programın etkisini ölçmek için programa alternatif olan başka programla ya da hiç uygulamama durumundaki etkisi karşılaştırılmalıdır. Faydalar programa katılanlar üzerinde net etkilerden ve ekonominin geri kalanı üzerindeki faydalardan oluşurken, maliyetler program kapsamında gerçekleştirilen harcamalardan oluşmaktadır (İrdem, 2016:69).

Fayda- maliyet analizinde hedef tüm tarafların maruz kaldığı maliyetleri değerlendirmek ve toplam faydaların toplam maliyetlerden fazla olduğunu ortaya çıkarmaktır (Karaosmanoğlu, 2006:41).

2.1.3. Süreç Değerlendirme

Bir programın nasıl işlediği, hizmet dağıtımında nelere dikkat edildiği ve faaliyetlerinin neler olduğu gibi soruları yanıtlayan değerlendirme türüdür (Diriöz, 2012:51). Program çalışırken çıkan problemleri bularak çözüm üreten bir yöntemdir (Dar ve Whitehead, 2002:1).

2.1.4. Makroekonomik Analiz

AİPP işsizliği azaltmak, istihdamı ve geliri arttırmak amacıyla temel makroekonomik argümanlar arasında sağlam bir ekonometrik ilişkiler kurmaktadır (Martin, 2000:80).

AİPP'nin makroekonomik değerlendirmeleri iki türde yapılmaktadır. Birincisi araştırmacı makroekonomi modeli kapsamında makro veriler kullanarak nedensellik ilişkisi çerçevesinde aktif programların toplam istihdam üzerindeki etkisini tahmin etmek iken; ikincisi, araştırmacı makroekonomik modelden

yararlanarak özel aktif programın uygulandığı durumda ekonomide hangi etkiler yaratacağını tahmin etmeye çalışmaktır (Taghizadeh, 2014:52-53).

2.1.5. Etki Değerlendirme Analizi ve Teknikleri

Etki değerlendirmesi politika yapıcılar, program değerlendiriciler ve akademisyenler tarafından kullanılan iktisadi bir değerlendirme türüdür. Amacı ortaya konan bir programın, politik uygulamanın ya da gerçekleştirilen yapısal değişikliğin etkisinin var olup olmadığını görmeyi sağlamaktadır. Etki analizi önceden başlamış veya devam eden ya da yeni uygulamaya başlanacak olan bir program, politika ya da projenin nasıl birtakım etkilerinin meydana geldiğini veya geleceğini ölçebilir (Yıldırım, 2014:45). Etki analizi deneysel ve yarı deneysel etki analizi olarak ikiye ayrılmaktadır.

Etki değerlendirmesi (Karadeniz vd., 2013:8);

- AİPP beklenen etkiyi göstermiş midir?
- Eğer etki varsa kime yardım edildi ve programın yaratılan etkisinin özelliği ve faaliyeti nedir?
- Program sonucu hedeflenmeyen olumlu veya olumsuz bir sonuç var mı? gibi sorulara yanıt aramaktadır.

2.1.5.1. Deneysel Teknikler

Deneysel analizlerde aktif programın uygulanmaya geçmesinden önce rastgele deney ve kontrol grupları seçilir. Önce programa katılma koşullarını sağlayan bireyler seçilir. Bunların içinden de rastgele şekilde seçilen kişiler üzerinden programa katılanlar ile katılmayanların ortalama çıktılarının karşılaştırılması ile programın net etkisi belirlenir (Taghizadeh, 2014:55).

Bu program doğru yapıldığında yarı deneysel etki değerlendirmesindeki yanlılıkları çözmesi beklenir fakat deneysel analiz bu yanlılıkları çözemez ve kendi içlerinde de sorunları bulunmaktadır. Deney ve kontrol grubu tesadüfi atamaların başarısız olması, gruplara atanmanın öğrenilmesi durumunda gruptakilerin davranışlarının değişmesi, büyük örnekleme bağlı olarak yüksek maliyetler ve bazı kişilerin müdahalesinden oluşan etik sorunlar bu tekniğin sakıncalarıdır (İrdem, 2016:79).

2.1.5.2. Yarı Deneysel Teknikler

Yarı deneysel tekniklerde deney ve kontrol gurubu daha sonra seçilir ve etkiler program sonrası değerlendirilmektedir. Daha düşük maliyetli olması her zaman yapılabirliği açısından bu tekniğin avantajıdır. Dezavantajı ise bu tekniklerin istatistiksel olarak karmaşık olmasıdır (Dar ve Gill, 1998:81). Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi gözlenebilen özellikler için tedbirler alınabilirken, gözlenemeyen (doğuştan gelen yetenek, motivasyon vb.) özellikler için tedbir alınmamaktadır (Dar ve Whitehead, 2002:2). Yarı deneysel tekniğin kullandığı yaklaşımlar (Dar ve Gill, 1998:81);

- Gözlenebilir özelliklere göre regresyon analizi,
- Gözlenemeyen özelliklere göre regresyon analizi,
- Çiftleri eşleştirme şeklinde ayrılmaktadır.

2.1.6. Analiz Tekniklerinin Karşılaştırılması

Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının analiz edilmesinde teorikte deneysel yöntem en iyi teknik iken, pratikte yarı deneysel teknikler daha üstündür. Deneysel tekniğin zayıflığı, kontrol grubundaki bireyin davranışlarını deneyi olumsuz yönde etkileyecek şekilde değiştirmemelerini sağlamanın zor olması ve atamanın doğru yapılmasının güç olmasıdır.

Yarı deneysel analizin tercih edilmesinin önemli nedenlerinden birisi tahminlerin işlevsel biçiminin daha az olması ve kontrol-deney grupları arasındaki geliri ve yeniden istihdam edilebilirliği gibi basit değişkenlerden oluşmasıdır (Diriöz, 2012:46).

Tablo 2.1: Değerlendirme Çalışmalarında Dikkat Edilmesi Gereken Etkiler

ETKİ ADI	GÖZLENEN DURUMLAR
İkame Etkisi	AİPP programları ile istihdamda olan bireyin, bu programlar olmasaydı başka bir kişinin yerini alması durumu
Etkinlik Kaybı	İstihdam sübvansiyonları sayesinde işi olan bireyin, bu program olmasaydı yine ayı işte çalışıyor olabileceği varsayımı

Yer Değiştirme Etkisi	İstihdam sübvansiyonu ile işçi çalıştıran işverenin mal piyasasında diğer işverenlere göre daha üstün olması, böylelikle diğer işverenleri piyasadan uzaklaştırabilmesi durumu
Seçim Yanlılığı	Analiz yapmak için oluşturulan deney ve kontrol gruplarında olan bireylerden başarılı olması beklenenlerin ve programların değerlendirilmesi
Hawthorne Etkisi	Deneyisel teknik kullanılırken deney grubundaki bireylerin davranışlarının incelenmesi
Kilitlenme Etkisi	Programların uygulanmadığı durumlarda bireyin işsizliğin fazla olduğu bölgede yaşamaya devam etmesi durumu
Çekme Etkisi	AİPP'lerin uygulanmasından sonra işgücünün artması ile işgücü oranının işgücü talebinden yüksek olması ücretlerin düşmesine ve rekabetin atmasına neden olduğu durum

Kaynak: Sezgi Akbaş (2015); "Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli rneği," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, s.46.

2.2. Dünyada ve Türkiye'de Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Literatür İncelemesi

Dünyada ve Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliği üzerine yapılmış birçok çalışma mevcuttur. Literatür taraması sonucunda ulaşılan sonuçlar bölüm 2.2.1 ve 2.2.2'de yer almaktadır.

2.2.1. Dünya Literatürü

Dünya literatüründe aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliğini inceleyen birçok çalışma mevcuttur.

- Kluge (2006)'a göre aktif işgücü piyasası politikaları tedbirleri Avrupa lkelerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak hangi programın hangi hedef grubu için hangi ekonomik ve kurumsal koşullar altında çalıştığı konusunda kesin bir ülke kanıtı bulunmamaktadır. Çalışmada, Avrupa Komisyonu için bu soruyu meta-analitik bir ereve kullanarak cevaplamayı amaçlayan kapsamlı bir araştırma yapılmıştır. Kamu

sektöründeki doğrudan istihdam programları zararlı görülmekle birlikte, ücret sübvansiyonları, hizmetler ve yaptırımlar katılımcıların istihdam olasılığını arttırmada etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Kluge (2010) diğer bir çalışmada, veri setine dayanan meta-analiz kullanarak 19 ülkeden 137 program değerlendirmesi yapmıştır. Çalışmada kamu sektöründeki doğrudan istihdam programlarının genellikle zararlı görünmesinin yanı sıra, ücret sübvansiyonları, hizmetler ve yaptırımlar katılımcıların istihdam olasılığını arttırmada etkili olmuştur ve ayrıca eğitim programları en sık kullanılan aktif işgücü piyasası politikaları olarak olumlu etkiler göstermiştir sonucuna varılmıştır.
- Rosholm ve Svarer (2004) çalışmada, aktif işgücü piyasası politikalarının ve rejimlerinin etkilerini incelemiştir. Çalışmada Danimarka'daki 1998-2002 yıllarına ait idari kayıtlardan elde edilen verilere dayanarak, güçlü ve önemli ölçüde olumlu bir etkinin olduğu tespit edilmiş. Bu etkinin işsizlik süresini yaklaşık üç hafta azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Rosholm ve Svarer (2008) diğer bir çalışmalarında, Danimarka'daki işsiz erkekler için aktif işgücü piyasası programlarının etkisini değerlendirmişlerdir. Çalışma sonucunda güçlü ve önemli bir etkinin olduğu bulgulanmıştır. Aktif işgücü piyasası politikalarının ortalama işsizlik süresini iki buçuk hafta azattığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Sianesi (2008), altı İsveçli bireyin aktif işgücü piyasası programlarının işsizlere yönelik etkilerini, kısa ve uzun vadeli istihdam olasılığı ve istihdam dışı faydası açısından incelemiştir. Sonuca göre her ikisinde birbirine göre ve daha fazla iş aramalarıyla karşılaştırıldığında, sürekli bir işte çalışan program katılımcıları için daha etkili bulunmuştur.
- Card vd. (2010) 2010 yılında bir çalışmalarında 1995-2007 yılları arasında 199 program etkisini ölçmek için meta analizi yapmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre en olumsuz etkinin doğrudan kamu istihdamı programında olduğu vurgulanırken, en olumlu programın danışmanlık hizmetlerinde olduğu vurgulanmıştır.
- Berg ve diğerleri (2009) yaptıkları çalışmada, işsiz bireyler arasında yapılan rezervasyon ücreti gibi kendinden bildirilen ve iş arama davranışları ile ilgili yeni bir yöntem geliştirmişlerdir. Kendi raporlarını içeren yeni bir veri seti

kullanarak Alman aktif işgücü piyasası program sistemine uygulanmış ve sonuç olarak sistemin koruma ücreti üzerinde olumsuz bir etki ve iş arama davranışı üzerinde ise olumlu bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

- Burda ve Lubyová (1995) çalışmasında, aktif işgücü piyasası politikalarının Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'daki 1991 yılının dördüncü çeyreği üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada, 1993 yılında Slovakya'da aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarının üçte iki oranında azaltılması gerektiğine ve iki ülkede de işgücü piyasası sonuçlarındaki farklılığa katkıda bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.
- Betcherman ve diğerleri (2004) çalışmasında, aktif işgücü piyasası programları ile ilgili son uluslararası deneyime genel bir değerlendirme yapmak için aktif işgücü piyasası politikalarının istihdam ve katılımcıların kazançları üzerindeki etkilerine odaklanmışlardır. Çalışma önceki değerlendirmelerin sonuçlarını güncelleme niteliğinde olmakla birlikte AİPP'lerin gelişmekte olan ve geçiş ülkelerindeki etkilerini göz önüne alarak daha da genişletilmiştir. Sanayileşmiş ülkelerden en zorlu program değerlendirmeleri yapılmaya devam edilmekle birlikte, ilk defa geçiş döneminden ve daha az ölçüde gelişmekte olan ülkelerden önemli sayıda değerlendirme yapılmıştır. Çalışmadaki bu güncellemeler 1999 yılında yapılan çalışmadan elde edilen sonuçları ve AİPP'lerin etkilerini hiçbir şekilde değiştirmemiştir.
- Fredriksson (1999) çalışmasında, bölgeye özgü şokların işgücü talebine yansımalarını analiz etmiştir. Aktif işgücü piyasası programları, bölgesel uyum sürecini etkilemesi gereken İsveç'teki yüksek işsizlik bölgelerini hedef almıştır. Ampirik sonuçlar, İsveç bölgesel uyumunun nispeten hızlı olduğunu göstermiştir. Genel olarak, işgücü piyasası programları bölgesel düzenlemeleri büyük ölçüde engellemiş görünmektedir.
- Planas (2010) çalışmasında, 1990'ların sonunda Polonya'da uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarını ele almıştır. Çalışma sonucunda, katılımcıların ekonomik sonuçlarının değerlendirilmesinde eğitim ve yeniden eğitim, serbest meslek yardımı ve kamu istihdam ve yer değiştirme hizmetleri olarak kategorize edilen bu üç programın başarılı olduğunu tespit etmiştir.

Ayrıca kamu istihdamı, katılımcıların istihdam olanakları için zararlı bulunmuştur.

- Stephan (2008) çalışmasında, Mart 2003'ten başlayarak bazı Alman işgücü piyasası programlarının, katılımcıların istihdam üzerindeki etkilerini değerlendirmiştir. İlk yaklaşım karşılaştırma grubunun geleceği ile ilgili herhangi bir kısıtlama getirmemektedir. İkinci yaklaşım herhangi bir işgücü piyasası programına girmemiş olan grup üyelerini dikkate almaktadır. Üçüncü yaklaşım ise katılımcıların da kısıtlanarak gözlem süresi boyunca daha fazla işgücü piyasası programına katılmamış olanları kapsamaktadır. Sonuçlar önemli ölçüde farklılık göstermekle birlikte, programın etkinliğinin ikinci yaklaşım kullanılarak daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Lubyová ve Ours (1999) çalışmasında, düzenli bir iş arayan bireylerin geçici bir aktif işgücü piyasası programları işini kabul etmeyi veya yeniden eğitim programına girmeyi istemelerinin istihdama katılmalarında ne kadar faydalı olduğunu analiz etmek için 20 Slovak bölgesinden gelen veriler kullanılmıştır. Çalışmada, AİPP işini kabul ederek veya yeniden eğitim programına katılan bireylerin bunu yapmasının yararlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Auer vd. (2005) çalışmasında, AİPP'nin işsizliği azalması, büyümenin az olduğu ve istihdam oranlarının düşük olduğu dönemlerde sadece kısa süreli bir destek olduğunu vurgulamışlardır.
- Pierre (1991), birçok çalışmada özellikle AB ve ABD'de AİPP'nin sadece istihdam edilebilirliği ve gelire olan etkisinin değerlendirildiğini fakat bunların yanı sıra toplumsal eşiliğinde bu politikaların değerlendirilmesinde önemli olduğunu vurgulamıştır.
- Leetmaa ve Vörk (2003) çalışmasında, Estonya'da ki aktif işgücü piyasası politikalarının istihdam ve ücretler üzerindeki net etkisini analiz etmiştir. İşgücü piyasası eğitimi, sübvansiyonlu istihdam ve iş kurma hibe programları dikkate alınmıştır. Anketten elde edilen veriler, Ocak 2000'den Eylül 2002'ye kadar olan dönemdeki işsizlerin işgücü piyasası durumu hakkında bilgi vermektedir. Katılımcıların istihdam sonuçları, benzer özelliklere sahip işsizlerin kontrol grubu ile karşılaştırılmıştır. Çalışma

sonucunda, aktif işgücü piyasası programlarının istihdam olasılığı üzerinde olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisine ulaşılmıştır.

- Grubb ve Martin (2001), 80'li ve 90'lı yıllarda özellikle OECD ülkelerinde AİPP'nin işsizliği azaltmada ne derece etkili olduğunu araştırdıkları çalışmada, kamunun eşleştirme ve danışmalık hizmetinin en önemli AİPP olduğu ve en uygun maliyetli programlar olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.2.2. Türkiye Literatürü

Türkiye literatüründe de aktif işgücü piyasası politikalarını inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır.

- Akbaş (2015) çalışmasında, İŞKUR tarafından uygulanan işgücü yetiştirme kurslarının etkinliği Denizli ili özelinde değerlendirilmiştir. Çalışmada Denizli İŞKUR tarafından 2012-2013 yılları arasında İGMEK, UMEM, MEK ve İEP programlarının işsizliği azaltmada ve istihdam edilebilirliği arttırmada etkisi ölçülmüştür. Çalışma sonucuna göre, kurslardan bazılarının mesleki beceri kazandırmada etkisi olmasına rağmen, istihdam edilebilirliğe ve işsizliği azaltmada bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır.
- Emirgil ve Işığışok (2009) çalışmasında, Bursa ili özelinde, işgücü yetiştirme kurslarının ölçülmesi üzerine yapılan çalışmada, işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin işe yerleştirilme oranlarının, kuruma kayıtlı işsizlerin işe yerleştirilme oranlarında oldukça yüksek olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca kadınların kurslara katılım oranının erkeklerin kurslara katılım oranından düşük olduğu sonucuna varılmıştır.
- Karakoç (2015) Kırşehir'de 2012-2015 yılları arasında düzenlenmiş olan kurslara katılanlar üzerine bir anket çalışması yapmıştır. Karakoç çalışmasında, İŞKUR tarafından uygulanan işgücü yetiştirme kurslarının istihdama etkisini ölçmüştür. Çalışmadaki ana amaç kurslara katılan bireylerin işgücü yetiştirme kurslarına katıldıktan sonra istihdam edilebilirliklerinde ne gibi bir değişim olduğunu incelemektir. Araştırma sonucunda kursiyerden %64'ünün kurstan sonra istihdam edilmediği görülmüştür. Ayrıca kurslara katılan bireyler kursların faydalı olmadığını ve İŞKUR'un iş bulmaları konusunda kendilerine yardımcı olmadıklarını söylemişlerdir.

- Diriöz (2012), Kalkınma Bakanlığı'na sunulan uzmanlık tezinde aktif işgücü piyasası politikalarının işsizlik ve istihdam üzerindeki etkilerini Türkiye için ampirik bir model kurarak etki analizi ile ölçmüştür. Yaptığı etki değerlendirmesi çalışmasında, AİPP'lerin işsizliği azaltmada ve istihdam edilebilirliği arttırmada tek başına mücadele edemediklerini vurgulamıştır. Ayrıca işgücü yetiştirme programlarının işsizlerin iş bulmaları üzerinde olumlu fakat istatistiksel olarak olumsuz bir etkinin olduğunu vurgulamıştır.
- Aydın (2011), Yalova ilinde yapılan eğitim programlarının etkinliği üzerine çalışmasında İŞKUR'un istihdam politikalarını sürdürmede tam olarak aktif olmadığı, kurslara katılanların kursları istihdam edilmek için değilde hobi olarak kullandıkları, işverenlerin beklentilerini karşılamadığı ve istihdam garantisi olan kursların sonunda bireylerin istihdam edilmediği sonucuna varılmıştır (Aydın, 2011:150).
- Şen (2015) çalışmasında, Trabzon ilinde mesleki eğitim kurslarının etkinliğini ve istihdama olan katkısını incelemiştir. Şen çalışmada, işgücü yetiştirme kurslarına katılan kursiyerlerin kurslara iş bulmak, çalışmak için değil daha çok sosyalleşmek veya ücret için katılım gösterdiklerini vurgulamıştır. Ayrıca kurslara katılanların bir çoğunun çalışıyor olması kursların istihdam üzerinde etkisinin olduğunu fakat çalışanların sadece %24,5'inin katılmış oldukları işgücü yetiştirme kursları ile ilgili bir meslekte çalışıyor olması ise kursların etkinliğini düşürmektedir sonucuna ulaşılmıştır.
- Biçerli (2005) aktif istihdam politikaları işsizliği azaltır mı? adlı makalesinde, AİPP'lerin olumlu ve olumsuz yönlerini teorik olarak anlatmıştır. Bu programların işsizliğin sebep olduğu sosyal problemlerin azalmasında yardımcı olmasıyla birlikte işsizliği önlemede tek başlarına çözüm olmadığını ve bu politikaların makro-ekonomik politikaların tamamlayıcısı olması gerektiğini vurgulamıştır.
- Şahin ve Sevimli (2013), işgücü yetiştirme kurslarının etkinliği ve İŞKUR'un öneminden bahsettiği makalesinde İstanbul'da düzenlenen 13 işgücü yetiştirme kursuna katılan katılımcıların 222'sine anket yapılmıştır. Çalışma sonucunda katılımcıların kursta verilen eğitimlerden memnun

oldukları ve 128 kadın kursiyerden %85,9'unun, 197 erkek kursiyerden ise %77,6'sının istihdam edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

- Aşkın ve Aşkın (2017) çalışmasında, AİPP kapsamında olan toplum yararına çalışma programının işsizliğe etkisi Tokat ili özelinde değerlendirilmiştir. Tokat ilinde bu programdan faydalanan 283 kişiye anket uygulanmıştır. Tokat ilinde istihdamı arttırmaya ve işsizliği azaltmaya yönelik uygulanan TYP'nin etkisinin çok zayıf-sınırlı olduğu ve amacına ulaşmadığı sonucuna varılmıştır.

2.3. Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısı

Türkiye işgücü piyasasını, hızlı nüfus artışı ve kentlerde ortaya çıkan ve sürekli büyüyen işgücü arzı, azalan işgücüne katılım, düşük istihdam oranları, yüksek işsizlik oranları gibi özelliklerden yola çıkarak incelemek mümkündür. Bu özelliklerin nedenine baktığımızda ise nüfus artış hızına bağlı olarak büyüyen genç nüfus oranları, kadın işgücüne katılımın düşük olması ile birlikte genel işgücüne katılım oranlarının düşük olması, ortaokul ve daha altı eğitilmiş olanların toplam işgücünün yarısından fazla olması, tarım sektöründe istihdamın yüksek olması ve kayıt dışılığın çok fazla olması görülmektedir (Şen, 2015;107).

Tablo 2.2: Cinsiyete Göre Aktif Nüfus Dağılımı, 2016-2018

YIL	TOPLAM	ERKEK	KADIN	ORAN (%)	ERKEK	KADIN
2016	54.237.586	27.409.238	26.828.348	68	68,4	67,5
2017	54.881.652	27.732.601	27.149.051	67,9	68,4	67,4
2018	55.633.349	28.123.283	27.510.066	67,8	68,4	67,3

Kaynak: TÜİK (2018a); "Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi," [http:// www. Tuik .gov.t r/PreTablo.do?alt_id=1059](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059), (Erişim Tarihi: 01.06.2018).

Türkiye nüfusu TÜİK verilerine göre 82 milyon 003 bin 882 kişiden oluşmaktadır. Bu nüfus içerisinde erkek nüfusu %50,2'lik bir oranla 41 milyon 139 bin 980 kişi iken; kadın nüfusu %49,2'lik bir oranla 40 milyon 863 bin 902 kişidir. Toplam nüfus içerisinde aktif nüfusun oranı %67,8'dir. Toplam nüfusun %23,4'ü 0-14 yaş aralığında iken; %8,8'i 65 yaş ve üzeri nüfustur (TÜİK, 2018a).

2.3.1. İstihdam ve İşgücüne Katılım Oranları

TÜİK verilerine göre 2018 yılı itibariyle Türkiye’de işsizlik oranı %11 olarak ölçülmüştür, 2019 yılı Nisan ayı itibariyle bu oran %13 olarak hesaplanmıştır. İstihdam oranı 15 yaş ve üstü için %46 olarak gerçekleşirken, istihdam edilenlerin %17,6’ü tarım, %19,7’si sanayi, %5,7’si inşaat ve %56,9’ü hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. 15 yaş ve üstü nüfusun işgücüne katılma oranı %52,9 olarak hesaplanmış, aktif nüfusun işgücüne katılma oranı ise %58,4’dür (TÜİK, 2019a). Tablo 2.3’de 2005-2019* yılları arasındaki işgücüne katılım oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 2.3: Türkiye’nin Temel İşgücü Göstergeleri, 2005-2019*

Yıllar	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
2005	44,9	9,5	12	40,6
2006	44,5	9	11,1	40,5
2007	44,3	9,2	11,2	40,3
2008	44,9	10	12,3	40,4
2009	45,7	14	16	39,8
2010	46,5	11,1	13,7	41,3
2011	47,4	9,1	11,3	43,1
2012	47,6	8,4	10,3	43,6
2013	48,3	9	10,9	43,9
2014	50,5	9,9	12	45,5
2015	51,3	10,3	12,4	46
2016	52	10,9	13	46,3
2017	52,8	10,9	13	47,1
2018	53,2	11	12,9	47,4
2019*	52,9	13	15	46

Kaynak: TÜİK (2019a); “İşgücü İstatistikleri,” http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?aIt_i d=1007, (Erişim Tarihi: 02.06.2019).

* 2019 yılı Nisan ayına ait verilerdir.

Tablo 2,3’de görüldüğü gibi, 2008 yılı ekonomik krizinin etkileri işgücü piyasasına da yansımıştır. Özellikle 2009 yılında ekonomik krizde etkisi ile işsizlik oranı %14’e yükselmiş aynı zamanda istihdam oranı da %39,8’lere kadar gerilemiştir. 2011 yılında tek haneli sayılara düşen işsizlik oranı 2015 yılına kadar tek haneli olarak devam etmiş fakat 2015 yılında %10,3 olarak ölçülmüştür. Tabloda da görüldüğü gibi 2015 yılı itibariyle işsizlik oranı çift haneli olarak kalmış

ve 2019 yılı Nisan ayı verilerine göre %13 olarak ölçülmüştür. Türkiye’de işgücüne katılım oranının düşüklüğü kadın istihdam oranının düşüklüğünden kaynaklanmaktadır. 2019 yılı Nisan ayı verilerine göre 15 yaş ve üstü nüfus içerisindeki kadın istihdam oranı %29,2 olmuştur. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler tarımdaki ücretsiz aile işçiliğinin olması, evlilik, doğum, çocuk bakımı vb. faktörlerdir. Ücretsiz işçiliği 2019 yılı Nisan ayında %10,1 olarak ölçülmüştür (TÜİK, 2019a).

Diğer çalışma durumlarına baktığımızda ise ücretli veya yevmiyeli çalışanların %68,4 oranında, işveren konumunda olanların %4,5 ve kendi hesabına çalışanların %17,1 oranında olduğunu söyleyebiliriz (TÜİK, 2019a).

Tablo 2.4: Eğitim Düzeyine Göre, İşgücü Verileri, Nisan 2019 (15 Yaş ve Üstü Nüfus)

Eğitim Düzeyi	İşgücüne Katılım Oranı (%)			İstihdam Oranı (%)			İşsizlik Oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	52,9	71,8	34,5	46	63,2	29,2	13	11,9	15,2
Okur-yazar olmayanlar	18,7	33,2	15,6	16,7	26,5	14,6	10,6	20,3	6,2
Lise ve altı eğitimliler	48,1	67,9	27,9	42,1	59,4	24,4	12,5	12,5	12,6
Lise	54,5	70,9	35	46,3	62	27,6	15,1	12,5	21,2
Mesleki veya teknik lise	65,2	81	41,8	56	72,7	31,4	14,1	10,3	25
Yükseköğretim	80,1	86,1	73	69,9	77,4	61	12,8	10,1	16,4

Kaynak: TÜİK (2019b); “Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı,” http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018, (Erişim Tarihi: 01.06.2019).

2019 Nisan ayı itibari ile eğitim seviyesine göre işgücü durumuna baktığımızda, 15 yaş ve üstü nüfus içerisinde erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınlara oranla oldukça yüksektir. Mesleki veya teknik liseden mezun olan erkeklerin işgücüne katılım oranı %81 iken kadınlarda %41,8’dir. Yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranı %73 iken, Yükseköğretim mezunu erkeklerde bu oranın %86,1’e yükseldiği görülmektedir. Okur-yazar olmayanların işgücüne katılımına baktığımızda da erkeklerin kadınlara göre işgücüne katılımının daha

fazla olduğu görülmektedir (TÜİK, 2019b). Kadınların işgücüne katılımının bu denli düşük olmasının altında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, Türkiye'nin ataerkil yapısı, evlilik, çocuk bakımı vb. sebepler yatmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların işgücüne katılımının arttığı görülmekle birlikte yükseköğretim (lisans, yüksek lisans ve doktora) mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %73 olarak ölçülmüştür. Bu oranı %41,8'lik oranla mesleki ve teknik lise mezunu kadınlar takip etmektedir.

Tablo 2.5: İşgücüne Dâhil Olmama Sebepleri, 2018

Türkiye	Kadın (Bin)	Oran (%)	Erkek (Bin)	Oran (%)
İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus	20.174	100	8 206	100
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan	1.348	6,7	823	10
Mevsimlik Çalışan	100	0,5	55	0,7
Ev İşleriyle Meşgul	11.061	54,8	0	0
Eğitim/Öğretim	2.324	11,5	2.148	26,1
Emekli	1.130	5,6	3.406	41,5
Özürlü, Yaşlı veya Hasta	2.696	13,4	1.344	16,4
Diğer	1.515	7,5	429	5,3

Kaynak: TÜİK (2018b); “Hanehalkı İşgücü Anketi İstatistikleri,” http://tuik.gov.tr/jsp/arama/konu_arama_tem.jsp;jsession=9jp1158452952?method=search&d-5442-p=80, (Erişim Tarihi: 03.06.2018).

Kadınların ve erkeklerin sebeplerine göre işgücüne dâhil olmama durumlarına baktığımızda %54,8 oranla en yüksek oranın ev işleriyle uğraşma olduğu görülmektedir. Aynı sebebin erkeklerde hiç yer almaması toplumsal cinsiyete dayalı iş ayrımının bir sonucudur. Erkeklerde işgücüne dâhil olmama durumuna baktığımızda %41,52'lik oranla en yüksek oran emekli olma durumunda olduğu görülmektedir. Bu oranların yanı sıra eğitim ve öğretim durumu da işgücüne dâhil olmama durumları arasında önemli bir yere sahiptir (TÜİK, 2018b).

2.3.2. Eksik İstihdam Verileri

Türkiye’de dezavantajlı gruplar (genç işgücü, kadınlar vb.) eksik istihdam koşullarından diğer gruplara göre daha fazla etkilenirler. Bu dezavantajlı grupların düşük nitelikli olması ve özellikle kadınların toplumsal cinsiyetçiliğe maruz kalması istihdamda fırsat eşitliğini yakalamada zorlanmalarına sebep olur, böyle durumlarda ise en iyi alternatif eksik istihdam olarak görülmektedir (Çağlar ve Kumaş, 2011:252).

Tablo 2.6: Cinsiyete Göre Eksik İstihdam Verileri, 2009-2018

Yıl	Erkek (Bin Kişi)		Kadın (Bin Kişi)	
	Z.B. Eksik İstihdam	Yetersiz Eksik İstihdam	Z.B. Eksik İstihdam	Yetersiz Eksik İstihdam
2009	483	352	192	57
2010	524	353	231	61
2011	424	325	193	66
2012	331	284	161	65
2013	396	371	173	91
2014	406	386	162	91
2015	338	420	140	113
2016	320	442	142	118
2017	271	514	128	147
2018	282	547	118	153

Kaynak: TÜİK (2018c); “İşgücü İstatistikleri,” [https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/? locale=tr](https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/?locale=tr), (Erişim Tarihi: 02.06.2018).

Tablo 2.6’deki verilere göre erkek işgücünde mesleği dışında başka işlerde çalışanlar (yetersiz eksik istihdam) yıllara göre artış eğilimindedir. Fakat kısa çalışma (zamana bağlı eksik istihdam) yıllara göre azalan bir eğilim göstermiştir. Kadınlarda ise mesleği dışında çalışanlar da kısa çalışmada bulunanlarda artış eğilimindedir. Kadınlarda 2018 yılında zamana dayalı eksik istihdamda çalışanlar düşmeye başlamıştır.

2.3.3. Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu

Kayıt dışı ekonomi, mal ve hizmet üretimine konu olmasına karşılık resmi kayıtlara girmeyen ve belgelendirilmeyen, GSMH büyüklüklerine yansımayan tüm faaliyetlerdir (Sarıca, 2006:3). Bu durumda kayıt dışı çalışan işçinin sigortalılığı, çalıştığı gün sayısı bilinmemekle beraber kişinin birden fazla işte çalışması söz konusu olabilmektedir.

Tablo 2.7: Cinsiyete ve Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları, 2005-2019

Yıllar	Toplam (%)	Erkek (%)	Kadın (%)
2005	48,2	42,4	64,9
2006	47	41,4	62,9
2007	45,4	40,1	60,7
2008	43,5	38,1	58,4

2009	44	38,3	58,3
2010	43,2	37,2	58,4
2011	42	35,6	57,7
2012	39	32,7	54,1
2013	36,7	30,3	52
2014	34,8	27,7	45,5
2015	33,57	27,2	44,6
2016	33,49	27,1	42,5
2017	33,97	28,1	42,5
2018	33,42	28,5	43,2
2019*	34,2	29,2	44,5

Kaynak: Oranlar, TÜİK (2019a); “İşgücü İstatistikleri,” http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?a lt_ id=1007, (Erişim Tarihi: 02.06.2019).

* 2019 Nisan ayına ait verilerdir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranlarına baktığımızda 2005 yılından sonra oranların giderek azaldığı görülmektedir (Bkz. Tablo 2.7). Kayıt dışı istihdamın kadınlarda daha fazla olduğu görülmektedir. Yıllara göre azalma eğiliminde olsa da erkeklere oranla yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlarda kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının nedenleri altında ücretsiz aile işçiliği, çocuk bakıcılığı, eğitim düzeyinin düşüklüğü, işgücü niteliğinin düşüklüğü, ev hanımlığı vb. nedenler yatmaktadır.

2.3.4. İşsizliğe İlişkin Değerlendirmeler

İşsizlik, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen emek arzının, aynı ücret düzeyindeki emek talebinden büyük olması olarak tanımlanmaktadır (Dost, 2014:7). İşsizlik sorununun en önemli nedeni çalışma çağı nüfus sayısının, istihdam edilen kişi sayısından fazla artmasıyla yeni istihdam alanlarının oluşturulamamasıdır (Akkaya, 2017:20). İşsizlik oranı bir ekonominin durumu hakkında fikir elde edilebilecek önemli bir göstergedir (Dost, 2014:12).

Türkiye ekonomisinde 90’larda ve 2000’lerde yaşanan krizler işsizlik sorununun en büyük nedeni olmuş ve işsizlik oranlarında artışa neden olmuştur. 2008 yılında başlayan ve tüm dünyada hissedilen küresel ekonomik krizin etkileri ülkemizde de oldukça fazla hissedilmiştir (Uyan, 2016:31). Özellikle 2008 krizini takip eden 2009 yılında işsizlik oranı %14’e kadar yükselmiştir.

Tablo 2.8: Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%), 2005-2018

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

Kaynak: TÜİK (2018c); “İşgücü İstatistikleri,” [https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/? locale=tr](https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/?locale=tr), (Erişim Tarihi: 02.06.2018).

Tablo 2.8’deki verilere bakacak olursak, 15-29 yaş aralığındaki veriler Türkiye’deki genç işgücünün işsizlik oranını göstermektedir. Bu verilere göre en yüksek işsizlik oranı 15-29 yaş aralığında görülmektedir. 25-29 yaş aralığındaki işsizlik oranının %15,1 oranında görülmesi eğitimi biten genç bireyin işgücü piyasasına girişte zorlandığını göstermektedir.

2.4. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)

Türkiye’de 21 Ocak 1948 tarihinde 4837 sayılı kanunla istihdam hizmetleri verilmek için iş ve işçi bulma kurumu (İİBK) kurulmuştur. 15 Mart 1946 yılında faaliyete geçen iş ve işçi bulma kurumunun görevi, bireylerin niteliklerine uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun nitelikli birey bulmak yani işçi ile işveren arasında aracılık yapmak olarak kanunda belirtilmiştir (Aksoy, 2017:19).

1960’lı yıllarda sanayileşmiş ülkeler, artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçilerden karşılama yoluna gitmeleri nedeniyle iş ve işçi bulma kurumu, yurtdışına işgücü gönderme üzerine yoğunlaşmış ancak 1973’ten itibaren etkisini göstermeye

başlayan petrol krizi ile büyük durgunluk, Avrupa'daki yabancı işgücüne karşı uygulanan politikaların değişmesine sebep olmuştur. İş ve işçi bulma kurumunun, 1973-1974 petrol ambargosu ve 1980'li yıllarda yaşanan neoliberal politikalar nedeniyle yeniden yapılanmasına sebep olmuştur (Düzgün, 2017:60).

Kamu istihdam kurumunun faaliyetleri iş ve işçi bulma aracılığından öteye geçmediği görülmüştür. 1980'li yıllardan sonra artan sermaye mobilitesi, teknolojik gelişmeler, küreselleşme hareketi ve bilgi toplumu işgücü piyasalarının daha da aktif ve etkin hale gelmesi sürecini tetiklemiştir. Tüm bu yeniliklere karşılık iş ve işçi bulma kurumu 4 Ekim 2000 tarihinde kapatılmıştır ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Fakat Anayasa Mahkemesi bu kararı iptal ettiği için İŞKUR, resmi olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce 25 Haziran 2003 tarihinde kabul edilerek, 5 Temmuz 2003 tarih ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kanunu ile asıl şekline kavuşmuştur (Aydın, 2011:52).

İŞKUR yasası ile kurumun görevleri artmıştır ve örgüt yapısında değişiklikler olmuştur. İŞKUR bu yasa ile işgücüne nitelik kazandırma, işbaşında eğitim, mesleki eğitim, danışmanlık, iş oluşturma tedbirleri gibi aktif işgücü programlarını uygulama yetkisine kavuşmuştur. Ayrıca iş kaybı tazminatı, işsizlik sigortası, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneği gibi pasif işgücü programlarını yürütme yetkisi de İŞKUR'a verilmiştir (Alabaş, 2007:89).

2.4.1. Türkiye İş Kurumu'nun Görevleri

4904 sayılı İŞKUR kanununa göre kurumun görevleri (Aydın, 2011:54);

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdam edilebilirliğin artırılmasına, işsizliğin azaltılmasına yardımcı olmak,
- İşsizlik sigortasını yürütmek,
- İşgücü piyasası verilerini analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak,
- İşgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak,
- İşgücü piyasası bilgi danışma kurulu oluşturmak ve kurul çalışmalarını kontrol etmek,

- İşgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik işgücü yetiştirme ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek,
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek,
- İstihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak,
- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak,
- İşgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek,
- İşverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretleri iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak,
- Özel istihdam bürolarına ilişkin kuruma verilen görevleri yerine getirmek,
- Gerekliğinde kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek,
- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek.

2.4.2. İŞKUR'un İşgücü Piyasasındaki Önemi

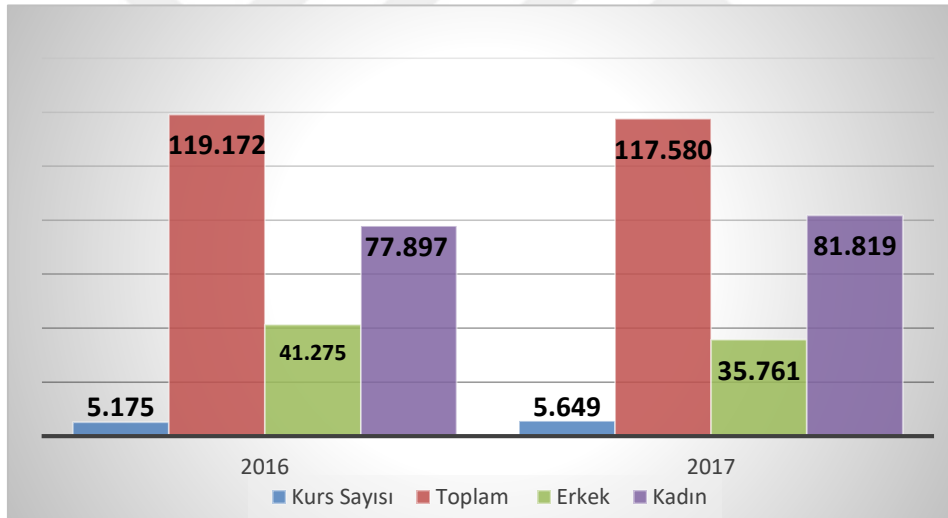
İŞKUR, işgücü piyasasında işçi ve işvereni bir araya getirerek beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayabilen, sadece eşleştirme yapmayıp istihdam edilebilirliği sağlayabilen ve bu istihdamın sürdürülebilirliğini de sağlayabildiği için işgücü piyasasında önem arz etmektedir. Özellikle 2000'li yıllardan sonra işgücü piyasasında daha etkin olmaya başlamış, işsizlikle mücadeleyi kendine amaç edinmiş bu kurumun hizmet anlayışı da gelişmiştir. En dikkat çekici özelliği hizmet etmeyi benimsemiş olmasıdır. Dolayısıyla kamu kurumu, hizmetini işyeri ziyareti veya iletişim kurarak vatandaşa götürebilmektedir. Bu anlayış işsizlikle mücadelede daha aktif ve etkin mücadelede bakımından önem arz etmektedir (Korkut, 2015:105).

2.5. 2016-2017 Yılları Arasında İŞKUR Tarafından Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Programları

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Türkiye’de, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından düzenlenmektedir. Çalışmada 2016-2017 yılları arasında Zonguldak ilinde uygulanan işgücü yetiştirme kursları incelenecektir fakat ondan önce 2016-2017 yılları arasında Türkiye genelinde gerçekleşen programlara bakılacaktır.

2016 yılında Türkiye’de İşgücü Yetiştirme Programlar kapsamında 119.172 (Bkz. Şekil 2.1) işsiz katıldığı 5.715 kurs açılmıştır (İŞKUR, 2016:43). 2017 yılında ise 5.649 kurs düzenlenmiştir. Katılımcı sayısı ise 117.580’e düşmüştür (İŞKUR, 2017:50). Bu kurslar, Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezleri Projesi (UMEM), İstihdam Garantili Meslek Eğitim Kursları (İGMEK) ve İstihdam Garantisiz Meslek Eğitim Kursları (MEK) olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Şekil 2.1: İşgücü Yetiştirme Kursları Verileri



Kaynak: İŞKUR (2016), İŞKUR (2017) raporları incelenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

İstihdam garantili meslek eğitim kursları (İGMEK), kuruma kayıtlı işsizlerin, herhangi bir mesleği olmayanlara yönelik işgücü piyasasının ihtiyacına göre istenilen meslerde yetiştirilmesini ve bu eğitimler sonucunda katılanların belli bir oranının istihdam edilmesini amaçlayan kurslardır (Aydın, 2011:78). İstihdam garantisi ifadesinden de anlaşılacağı gibi kursları başarı ile tamamlayan katılımcıların bir kısmı yetiştirildikleri mesleklerde tam zamanlı olarak işe yerleştirilmelidir. İstihdamın artırılması ve işsizlikle mücadelede başvurulan uygulamalardan birisi olan istihdam garantili kurslar verimli sonuç alınabilen, kurslara ayrılan bütçenin ve zamanın israf olmadığı politikaların ilk sıralarında yer

almaktadır. Kursların istihdam vaat etmesi ise katılımcıları verilen eğitimi daha da sahiplenmesine neden olmaktadır (Korkut, 2015:112-113).

2016 yılında Türkiye genelinde bu kurslara toplam 24.124 kişi katılmış olup bunların 10.498'i erkek kursiyer, 13.636'sı ise kadın kursiyer olmuştur (İŞKUR, 2016:43). 2017 yılında ise bu kurslara toplam 24.211 kişi katılmıştır. Bunların 9.903'ü erkek kursiyer, 14.308i ise kadın kursiyerdir (İŞKUR,2017:51).

Meslek eğitim kursları, İŞKUR'un uyguladığı, işgücü piyasası ihtiyaçları göre belirlenen ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu onayı ile Yıllık Eğitim Planı'nda yer alan mesleklere göre düzenlenen, istihdam garantili meslek eğitim kurslarındaki gibi istihdam garantisi vermeyen kurslardır (Yabanova ve Acar, 2017:96). İstihdam garantisi vermeyen kurslar diğer kurslara göre daha dezavantajlı bir yapıdadır. Bu kurslarda katılımcılar eğitimden sonra iş aramaya devam etmeleri, işsizler için olumsuz bir durum olarak görülmektedir (Şen, 2015:70).

Türkiye'de 2016 yılı İŞKUR faaliyet raporuna göre, istihdam garantisiz meslek eğitim kurslarından toplamda 34.580 kişi yararlanmıştır. Bu kursiyerlerin 4.784'ü erkek kursiyer iken, 29.796'sı kadın katılımcıdır (İŞKUR, 2016:43). 2017 yılı faaliyet raporuna göre ise Türkiye genelinde toplamda 36.903 kişi istihdam garantisiz meslek eğitim kurslarından faydalanmıştır. Bunların 4.899'u erkek katılımcı, 32.004'ü kadın katılımcı olmuştur (İŞKUR, 2017:51).

Uzmanlaşmış meslek edindirme merkezi projesi (UMEM) ise işgücü piyasasındaki arz-talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm bulmak amacı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TOBB, TOBB-ETÜ ve Milli Eğitim Bakanlığı arasında imzalanan protokol ile bu projeye başlanmıştır (Çakır, 2014:116). UMEM projesi kamu, özel sektör ve üniversite arasındaki işbirliği mekanizmasının kurulması ve ticaret ve sanayi odalarının da mesleki eğitim sisteminde rol alması açısından önemlidir (Yıldız, 2016:130).

Türkiye geneli UMEM projesi katılımcılarına bakacak olursak 2016 yılında toplam 11.879 kişi bu projeden yararlanmıştır. Bu projeye katılanların 7.980'i erkek kursiyer iken, 3.899'u kadın kursiyer olmuştur (İŞKUR, 2016:43). 2017 yılında ise UMEM projesi uygulanmamıştır.

2016-2017 yıllarında uygulanan işgücü yetiştirme kursları verilerine baktığımızda bu kurslara katılan kursiyerlerin çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmektedir. 2016 yılında kurslara katılanların yaklaşık %51'i kadın iken; 2017 yılında bu oran %70'e yükselmiştir. Kurslara katılanların eğitim durumlarına baktığımızda ise 2016 yılı için katılımcıların %48'i ilköğretim mezunu, %32'si ortaöğretim mezunu ve %22'si önlisans ve üstü eğitim mezunu iken (İŞKUR, 2016:42); 2017 yılı için katılımcıların %58'i ilköğretim mezunu, %22'si ortaöğretim mezunu ve %8'i ise önlisans ve üstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir (İŞKUR, 2017:52).

Tablo 2.9: 2016-2017 Yılları Arasında İşgücü Yetiştirme Kursları Kursiyer Sayıları

Yıl	Mesleki Eğitim Kursu	Toplam	Erkek	Kadın
2016	İGMEK	24.124	10.498	13.626
	MEK	34.580	4.784	29.796
	UMEM	11.879	7.980	3.899
2017	İGMEK	24.211	9.903	14.308
	MEK	36.903	4.899	32.004
	UMEM	0	0	0
Toplam	Tüm Kurslar	131.697	38.064	93.633

Kaynak: İŞKUR (2016), İŞKUR (2017) raporları incelenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

3. 2016-2017 YILLARI ARASINDA ZONGULDAK İLİNDE İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARINA İLİŞKİN ETKİ DEĞERLENDİRMESİ

3.1. Zonguldak İline İlişkin Genel Bilgiler ve 2016-2017 Yılları Arasında Uygulanmış İşgücü Yetiştirme Kursları

Zonguldak ili nüfusu 31 Aralık 2018 tarihi itibarı ile toplam 599 bin 698 kişi olarak belirtilmiştir. Bu nüfus içerisinde erkek nüfusu 297 bin 303 kişi ve toplam nüfusun %49,58'ini oluşturur iken; kadın nüfusu 302 bin 395 kişi ve toplam nüfusun %50,42'sini oluşturmaktadır.

2018 verilerine göre 191 bin 642 kişi 25 yaşın altındadır ve bu nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %31,95'dir. 25-64 yaş arasında 378 bin 328 kişi vardır, bu nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %63,1 olarak hesaplanmış iken; 65 yaş üstü 71 bin 298 kişi vardır ve bu nüfusunda toplam nüfus içindeki oranı %11,9'dur. 15 yaş ve üstü nüfus 491 bin 729 kişi olarak hesaplanmıştır. Zonguldak ili için medeni hale ait oranlar ise, bekâr olanlar %24,2; evli olanlar %63,9; eşinden ayrılmış olanlar %4,1 ve eşi vefat etmiş olanlar %6,9 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2018).

Tablo 3.1: Zonguldak İlinde 15 Yaş ve Üstü Nüfusa Ait Eğitim Verileri, 2018

Eğitim Düzeyi	Okuma Yazması Olmayan	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmemiş	İlkokul Mezunu	İlköğretim Mezunu
Oran (%)	5,8	4,2	25,3	13,7
Eğitim Düzeyi	Ortaokul veya Dengi Okul Mezunu	Lise veya Dengi Okul Mezunu	Yüksekokul veya Fakülte Mezunu	Yüksek Lisans ve Doktora Mezunu
Oran (%)	12,4	24,2	12,5	1,3

Kaynak: TÜİK (2018d); "Seçilmiş Göstergelerle Zonguldak," http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018, (Erişim Tarihi: 07.07.2018).

Not: Eğitim durumu bilinmeyen %0,6 oranında nüfus bulunmaktadır.

Zonguldak ili nüfusunun eğitim durumuna ilişkin veriler için, Tablo 3.1.' e bakılabilir. Türkiye ve Zonguldak için eğitim durumu karşılaştırması yapıldığında

okuma yazma bilmeyen nüfus oranı Türkiye toplamına göre Zonguldak'da daha yüksek olduğu görülmektedir. Zonguldak ili özelinde yükseköğretim mezunlarının oranına baktığımızda %1,3 olduğu görülmektedir. En yüksek orana sahip olan ilkokul mezunlarının oranı ise %25,3 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2018d).

2018 yılı itibariyle TR81 Bölgesi'nde sektörlere göre istihdamın yapısı incelendiğinde, tarım sektörü %32,2'lik bir paya sahiptir. Sanayi sektörü %23,3 ve hizmet sektörü %44,9 olarak hesaplanmıştır. Türkiye'ye göre tarımda istihdam edilenlerin oranı oldukça yüksektir (TÜİK, 2018d).

Tablo 3.2: İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı, 2016-2018

TR81- Zonguldak, Karabük, Bartın	Toplam (Bin)	Tarım	Oran (%)	Sanayi	Oran (%)	Hizmet	Oran (%)
2016	366	118	32,2	87	23,7	161	43,9
2017	378	125	33,1	91	24,1	162	42,9
2018	375	120	32,1	87	23,3	168	44,9
TR- Türkiye	Toplam (Bin)	Tarım	Oran (%)	Sanayi	Oran (%)	Hizmet	Oran (%)
2016	27.205	5.305	19,5	7.283	26,8	14.617	53,7
2017	28.188	5.464	19,4	7.478	26,5	15.246	54,1
2018	28.738	5.297	18,4	7.667	26,7	15.774	54,9

Kaynak: TÜİK (2018e); “Bölgesel İstatistiklerde,” [http:// www. tuik. gov. tr /PreTablo.do?alt_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), (Erişim Tarihi: 22.11.2018).

2018 yılı için Zonguldak, Bartın, Karabük illerini kapsayan TR81 bölgesine ait istihdam ve işsizlik verilerine bakacak olursak, bulunabilen son oranlar 2017 yılına aittir. Türkiye geneli işsizlik oranı 2017 yılı için %10,9 iken, TR81 bölgesinde bu oran %7,2 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de istihdam oranı yine 2017 yılı için %47,1 iken, TR81 bölgesi için bu oran ise %46,9 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca işgücüne katılım oranlarına bakacak olursak Türkiye genelinde işgücüne katılım oranı %52,8 iken, bu oran TR81 bölgesinde %50,5 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2018e).

2018 yılı itibariyle işgücüne dâhil olmama nedenlerine baktığımızda, işgücüne dâhil olamayanların %49,4’ünün ev işleriyle uğraşanlar olduğu belirtilmelidir. Engelli, yaşlı ve hasta olan bireylerin oranı %10,1 iken, öğrencilik %13,2 ve emekli olanlar %21 olarak görülmektedir (TÜİK, 2018e).

Tablo 3.3: 2016-2017 Yılları Arasında Açılan İşgücü Yetiştirme Programlarının Katılımcı Sayıları

Kurs Adı	2016			2017		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
MEK	1057	863	194	1587	1423	164
İGMEK	41	21	20	115	111	4
UMEM	118	56	62	0	0	0
Genel Toplam	1216	940	276	1702	1534	168

Kaynak: İŞKUR (2016), İŞKUR (2017), İŞKUR (2018) raporları incelenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Zonguldak ilinde düzenlenen eğitim programlarına bakıldığında (Bkz. Tablo 3.3.), 2016 yılında işgücü yetiştirme programı kapsamında 65 kurs açılmıştır ve bu kurslara toplam 1216 kişi katılmıştır. Bu kursiyerlerin 940 tanesi kadın, 276 tanesi ise erkek kursiyerdir. Bu kursiyerlerden 1057 'si MEK, 41'i İGMEK ve 118'i UMEM katılımcısıdır (İŞKUR, 2016:10). 2017 yılı için ise 92 kurs açılmış ve bu kurslara toplam 1702 kişi katılmıştır. Bu kursiyerlerin 1534'ü kadın iken, sadece 168'i erkek kursiyer olmuştur. Bu kursiyerlerden 1587'si MEK, 115'i İGMEK katılımcısı iken 2017 yılında UMEM programına yer verilmemiştir (İŞKUR, 2017:11).

Tablo 3.4: 2016-2017 Yılları Arasında İŞKUR Tarafından Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları

2016 Yılında İŞKUR Tarafından Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları	2017 Yılında İŞKUR Tarafından Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları
Düz dikiş Makineci	Kadın giyim modelist yardımcısı
Hasta ve yaşlı refakatçisi	El nakışçısı
Servis elemanı	Kadın giysileri dikim elemanı
Mekik dokumacı	İğne oyacısı
Kaynakçı	Mekik dokumacı
Sekreter	Kadın üst giysileri dikim elemanı
El ve makine nakışçısı	Hasta ve yaşlı refakatçisi
Etlik ve damızlık tavuk yetiştiriciliği	Fide yetiştiricisi
Bindallı (üç etek) yapımcısı	Terzi, Abiye, Gelinlik
Aşçı yardımcısı	Aşçı yardımcısı
Büro yönetimi ve sekreterlik	El nakışçısı
Takı çizimi ve üreticisi	Bindallı (üç etek) yapımcısı
Tren makinisti	Ahşap boyama ve vernikleme elemanı
Web tasarımcısı	Ön muhasebeci

Ahşap boyama ve vernikleme elemanı	Dekoratif ahşap süslemeci
Müşteri hizmetleri satış ve hizmet yetkilisi	Vitrin düzenleme elemanı
Ahşap hediyelik eşya yapımcısı	Makine nakışçısı
Oyuncak bebek yapımcısı	Mozaik sanatçısı
Dokuma, konfeksiyon makineci	Yüzey süslemecisi
Temel imalat ve montaj elemanı	Pasta yapım ve sunum elemanı
Argon Kaynakçısı	Doğal gaz tesisatçısı
CNC torba tezgâhı operatörü	Folklorik bebek yapımcısı
Fırınlama işçisi-malt	Oyuncak bebek yapımcısı
Kadın üst giysileri dikim elemanı	Çocuk gösteri giysileri dikim elemanı
Çocuk bakıcısı	Takı imalatçısı
Meyve ağaçları budamacısı	Dokuma konfeksiyon makineci
Sebze fidesi üreticisi	Büro yönetimi ve sekreterlik
İlaçlamacı	Çoban/ sürü yönetim elemanı
Kadın giyim modelist yardımcısı	Meyve ağaçlarında aşılamacı
Kasiyer	Süt sığırı yetiştiricisi
İş makineleri operatörü	Sığır yetiştiricisi
Çağrı merkezi müşteri temsilcisi	Zirai sulamacı
Dekoratif ev aksesuarları hazırlama elemanı	Koyun yetiştiricisi
Bilgisayar destekli tasarım imalat elemanı	Düz dikiş makineci
Bilgisayar operatörü (çizim programları)	Evde çocuk bakım elemanı
Mumda resim yapımcısı	Web tasarımcısı
Ön muhasebeci	Arıcı
Keçe aksesuarları yapımcısı	Sekreter
Satın alma görevlisi	Mantar yetiştiricisi
	İş makineleri operatörü
	Dekoratif ev aksesuarları hazırlama elemanı
	Reyon görevlisi
	Mumda resim yapımcısı
	Gümüş takı işlemecisi
	Grafik/Grafik tasarım teknikeri
	Kurdelacı
	Zikzak makineci
	Grafik desen çizimi elemanı
	Kooperatif büro elemanı

Kaynak: İŞKUR (2016), İŞKUR (2017) raporları incelenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

2016 yılında en fazla düz dikiş makineci, hasta ve yaşlı refakatçisi ve servis elemanı mesleklerinde kurs düzenlenmiş iken, 2017 yılında en fazla kadın giyim modelist yardımcısı, el nakışçısı ve kadın giysileri dikim elemanı mesleklerinde kurs düzenlenmiştir.

Tablo 3.5: 2016-2017 Yıllarında Mesleklere Göre Kayıtlı İşsiz Sayıları (En Fazla Kayıtlı İşsizliğin Olduğu İlk 10 Meslek)

2016 Yılı Mesleklere Göre Kayıtlı İşsiz Sayıları		2017 Yılı Mesleklere Göre Kayıtlı İşsiz Sayıları	
Meslekler	Kayıtlı İşsiz Sayısı	Meslekler	Kayıtlı İşsiz Sayısı
Beden İşçisi (Genel)	2.480	Beden İşçisi (Genel)	2.358
Temizlik Görevlisi	2.303	Temizlik Görevlisi	2.098
Büro Memuru (Genel)	997	Satış Danışmanı	989
Satış Danışmanı	930	Büro Memuru (Genel)	734
Madenci (Genel)	583	Sekreter	612
Sekreter	576	Şoför-Yük Taşıma	521
Şoför-Yük Taşıma	535	Ön Muhasebeci	503
Beden İşçisi (Temizlik)	518	Garson (Servis Elemanı)	468
Garson (Servis Elemanı)	478	Madenci (Genel)	404
Ön Muhasebeci	470	Mutfak Görevlisi	303

Kaynak: İŞKUR (2016), İŞKUR (2017) raporları incelenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Mesleklere göre kayıtlı işsiz sayılarına baktığımızda (Bkz. 3.5.), 2016 yılında toplamda 23 bin 905 kayıtlı işsiz mevcuttur. Bu kayıtlı işsizlerden en fazla işsizliğin olduğu ilk on meslek içerisinde ilk sırada beden işçisi mesleği bulunmakta olup bu meslekte kuruma kayıtlı 2.480 işsiz bulunmaktadır. Bu sayı Zonguldak'ta 2016 yılında toplam kayıtlı işsiz sayısının %10,4'ünü oluşturmaktadır (İŞKUR, 2016:6). 2017 yılında ise toplamda 21 bin 388 kayıtlı işsiz mevcuttur. Bu kayıtlı işsizlerden en fazla işsizliğin olduğu ilk on meslek içerisinde ilk sırada 2016 yılında olduğu gibi beden işçisi mesleği bulunmakta olup bu meslekte kuruma kayıtlı 2.358 işsiz bulunmaktadır. Bu sayı ise Zonguldak'ta 2017 yılında toplam işsiz sayısının %11'ini oluşturmaktadır (İŞKUR, 2017:8).

Tablo 3.6: 2016-2017 Yıllarında Mesleklere Göre Açık İş Sayıları (En Çok Açık İşin Olduğu İlk 10 Meslek)

2016 Yılı Mesleklere Göre Açık İş Sayıları		2017 Yılı Mesleklere Göre Açık İş Sayıları	
Meslekler	Açık İş Sayısı	Meslekler	Açık İş Sayısı
Depo Görevlisi (Gıda)	1.008	Satış Danışmanı / Uzmanı	1.444
Beden İşçisi (Genel)	708	Beden İşçisi (Genel)	851
Temizlik Görevlisi	664	Makineci (Dikiş)	356
Garson (Servis Elemanı)	310	Ön Muhasebeci	304
Satış Danışmanı	292	Temizlik Görevlisi	294
Makineci (Dikiş)	283	Garson (Servis Elemanı)	284
Madenci (Genel)	246	Aşçı Yardımcısı	184
Ön Muhasebeci	214	Büro Memuru (Genel)	174
Elektrikçi (Genel)	124	Şoför-Yük Taşıma	134
Şoför-Yük Taşıma	99	Konfeksiyon İşçisi	114

Kaynak: İŞKUR (2016), İŞKUR (2017) raporları incelenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Zonguldak İlinde 2016 yılında 7.807 kişilik açık işin olduğu işverenler tarafından İŞKUR'a bildirilmiştir. Bu sayının içinde en çok açık işe sahip meslek 1.008 kişilik açık iş ile depo görevlisi mesleğidir. İkinci sırada ise kayıtlı işsizler arasında ilk sırada yer alan beden işçisi mesleği yer almaktadır (İŞKUR, 2016:7). 2017 yılında ise toplamda 8.938 kişilik açık iş olduğu işverenler tarafından İŞKUR'a bildirilmiştir. Açık işlerin ilk sırasında 1.444 kişilik açık iş ile satış danışmanı/uzmanı mesleği bulunmaktadır (İŞKUR, 2017:8).

Tablo 3.7: 2016-2017 Yıllarında Mesleklere Göre İşe Yerleştirme Sayıları (En Fazla İşe Yerleştirmenin Yapıldığı İlk 10 Meslek)

2016 Yılı Mesleklere Göre İşe Yerleştirme Sayıları		2017 Yılı Mesleklere Göre İşe Yerleştirme Sayıları	
Meslekler	İşe Yerleştirme Sayısı	Meslekler	İşe Yerleştirme Sayısı
Temizlik Görevlisi	868	Satış Danışmanı /Uzmanı	232
Veri Giriş Kontrol İşletmeni	268	Makineci (Dikiş)	213
Madenci (Genel)	179	Temizlik Görevlisi	161
Güvenlik Görevlisi	118	Ön Muhasebeci	126
Sterilizasyon Görevlisi	92	Büro Memuru (Genel)	124
Beden İşçisi (Genel)	85	Garson (Servis Elemanı)	112
Satış Danışmanı	76	Konfeksiyon İşçisi	91
İplik Eğirme Operatörü	73	Beden İşçisi (Genel)	89
Makineci (Dikiş)	73	İplik Eğirme Operatörü	73
Giyim Üretim Teknolojisi Teknisyeni	44	Diğer İmalat ve İlgili İşçiler (Elle)	70

Kaynak: İŞKUR (2016), İŞKUR (2017) raporları incelenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Zonguldak ilinde işe yerleştirmelere baktığımızda 2016 yılında toplamda 2.889 kişi işe yerleştirilmiştir. Bu sayı içerisinde ilk sırada 868 kişilik işe yerleştirme ile temizlik görevlisi mesleği yer almaktadır (İŞKUR, 2016:9). 2017 yılında ise toplamda 2.922 kişi işe yerleştirilmiş olup ilk sırada 232 kişi ile satış danışmanı/uzmanı mesleği yer almaktadır (İŞKUR, 2017:8).

Bu verilere göre, 2016-2017 yılları arasında açılan işgücü yetiştirme kurslarında verilen meslek kursları ile kayıtlı işsizlerin meslekleri ve mesleklere göre açık işler arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir. Kısacası açık işlerin bulunduğu mesleklerde işgücü yetiştirme kursları düzenlenmemektedir diyebiliriz.

3.2. Araştırmanın Metodolojisi

2016-2017 yılları arasında Zonguldak İŞKUR'a kayıtlı bireyler üzerinde, bir aktif işgücü piyasası olan işgücü yetiştirme programlarının etkisini ölçmek için araştırmanın amacı, kapsamı ve yöntemine ait bilgiler aşağıdaki bölümlerde verilmiştir.

3.2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşgücü piyasası, istihdamda olmayanlar, işsizler ve çalışanlardan oluşmaktadır. İşsizler içerisinde olan bireyler işsizliğin yarattığı olumsuzluklarla tek başlarına mücadele edememektedir. Ayrıca işsizlik dünya genelinde de giderek artmakta ve hem ekonomik hem de sosyal sorunlar yaratmaya devam etmektedir. Bu olumsuzluklarla mücadele konusunda işgücü piyasası politikalarının rol oynayabileceği kabul edilmektedir. Dolayısıyla kamu hizmetlerinin ve işgücü piyasası politikalarının istihdama etkileri incelenmelidir.

Çalışmanın temel amacı, aktif işgücü piyasası politikalarının içinde yer alan işgücü yetiştirme kurslarının işsizliğe ve istihdam edilebilirliğe etkisini ölçmektir. Bu amaçla İŞKUR tarafından uygulanan istihdam garantili mesleki eğitim programları, istihdam garantisiz mesleki eğitim programları ve uzmanlaşmış beceri edindirme meskezi projesi ele alınmış, Zonguldak ili özelinde etki değerlendirmesi yapılmıştır. Diğer bir amacı ise programların ne yönde geliştirilmesi gerektiğini ve programların uygulanmasında yol gösterici olması amaçlanmıştır.

Çalışmada AİPP içerisinde yer alan işgücü yetiştirme kurslarının Zonguldak ili özelinde etkin olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla odaklanılan hipotezler şu şekildedir:

- H₁: İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₂: İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin çalışma koşulları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₃: İşgücü yetiştirme kurslarına katılımı ile gençlerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₄: İşgücü yetiştirme kurslarına katılımı ile kadınların istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ayrıca bu ana hipotezleri analiz etmek ve yorumlamak için 164 ayrı test yapılmıştır (Bkz. Ek 11).

Araştırmanın önemi ise; küresel işsizlik sorunu dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli bir sorun haline almıştır. Bu sorunla baş etmek amacıyla ülkeler işgücü piyasası politikalarını uygulamaktadır. Ülkemizde de işsizlik sorununu çözmek için İŞKUR tarafından aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmaktadır. Aktif programlar içinde yer alan işgücü yetiştirme kurslarının etkisinin ölçülmesi ve istihdam edilebilirliği arttırmada etkisinin belirlenmesi bu politikaların şekillendirilmesi, eksiklikler ve sorunların çözülmesi açısından önemlidir.

3.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada 2016-2017 yılları arasında Zonguldak İŞKUR'a kayıtlı işsizler ve bu tarihler arasında işgücü yetiştirme kurslarına katılan kursiyerler ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerin analizleri sonucu elde edilen bulgular ile sınırlandırılmıştır.

3.2.3. Araştırmanın Yöntemi

Ek 1'de yer alan anket formu analiz için belirlenen katılımcılara uygulanmıştır (Bkz. Ek 1). Çalışmada, 01.01.2016- 31.12.2017 tarihleri arasında işgücü yetiştirme kurslarının sağlandığı ve 72 farklı eğitimin verildiği üç programdan mezun olan 2289 kişiden 400'ü anket için seçilmiştir. Deney ve kontrol grupları oluşturulmuş ve yarı-deneysel etki analizi yöntem olarak seçilmiştir. Bu kapsamda deney grubu, Zonguldak İŞKUR tarafından 2016-2017 yılları arasında uygulanan AİPP içerisinde işgücü yetiştirme kurslarından yararlananlardan oluşurken; kontrol grubu ise bu tarihler içerisinde İŞKUR'a kayıt yaptırmış ama işgücü yetiştirme kurslarından yararlanmamış olan bireylerden oluşmaktadır.

Ankette açık uçlu ve çoktan seçmeli 26 soru bulunmaktadır. Bir önceki bölümde açıklanan yöntemler içerisinde yarı deneysel yöntem seçilmiştir. Dolayısıyla yarı deneysel yöntem için deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Anket formu için daha önce Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Değerlendirilmesi: Denizli İli Örneği (Akbaş, 2015) araştırmasından yararlanılmıştır.

Beş bölümden oluşan anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine ait sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde (1-12 soru) mevcut dönemde katılımcıların istihdam durumlarına ait sorular bulunmaktadır. Sadece 11. Soru, mezun olan bireylere mevcut dönemde istihdamda bulunanlara sorulmuştur. Bu soru bireylerin aldıkları işgücü yetiştirme kursları ile çalıştıkları meslek arasındaki bağıntı derecesi ilişkin sorudur.

Üçüncü bölümde (13-15b soru), ankete katılanların işdeneyimlerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Ayrıca birden fazla iş değiştirmiş ve mevcut dönemde çalışanlara aylık kazançlarındaki değişim sorulmuştur.

Dördüncü bölüm (16-21 soru), sadece kurslardan mezun olanlara yönelik sorulardır. Bireylerin kurslara başvurmadan önce ne kadar süre işsiz oldukları, kursun kazandırdığı beceriler, bu becerilerin iş bulmalarında etkili olup olmadığı, alınan işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin memnuniyet düzeyleri ve bireylerin kurslarla ilgili olumlu ve olumsuz düşünceleri sorulmuştur.

Son bölümde (22-26 soru) ise, 26. soru dışında sadece kontrol grubundakilerin (işgücü yetiştirme kurslarına katılmayanlar) cevaplayacağı sorulardan oluşmaktadır. Bu bölümde bireylerin herhangi bir işgücü yetiştirme kurslarından haberdar olup olmadıkları, bu kurslardan yararlanmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. İş ve meslek danışmanlarının İŞKUR'a kayıt yaptıran bireylere bu olanaklarla ilgili bilgi verip vermediği ve nasıl bir mesleki eğitim almak istediği sorulmuştur. 26. Soru ise her iki grubunda eklemek istediği bir konunun olup olmadığına dair bir sorudur.

3.2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Deney ve kontrol grupları oluşturulmuş ve yarı-deneyel etki analizi yöntem olarak seçilmiştir. Deney grubu işgücü yetiştirme programlarından mezun olan kişilerden rastgele seçilmiştir. 01.01.2016-31.12.2017 yılları arasında işgücü yetiştirme kurslarına katılıp mezun olanların sayısı 2289'dur. Bu mezunlardan 400'ü ile görüşülmüş ve 175'ine anket uygulanmıştır. Çalışmanın örneklemini 175 kişi olarak belirlenmiştir.

Kontrol grubu ise herhangi bir işgücü yetiştirme kurslarına katılmamış fakat ilgili dönemde İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından 1000 kişi rastgele seçilmiştir. Bu

kişiler arasından 400 kişi ile görüşülmüş ve bu kişilerden 150 kişiye anket uygulanmıştır. Kontrol ve deney gruplarından toplamda 325 kişiye anket uygulanmıştır.

3.2.5. Araştırmada Kullanılan Verilerin Toplanması

Kurs mezunları ve kursa katılmayanlara 26 soruluk bir anket uygulanmıştır. Bu ankette dördüncü bölüm sadece işgücü yetiştirme kurslarından mezun olanlara, beşinci bölüm ise son soru hariç sadece kontrol grubuna yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bu ayrıştırmanın nedeni işgücü yetiştirme eğitimlerine katılıma ilişkin değerlendirme ve bu kurslara bakışa ilişkin değerlendirmenin yapılabilmesidir.

Çalışma çerçevesinde 3289 kişiden 800'ü ile görüşülmüş ancak 325 kişiye anket uygulanabilmiştir. Görüşülen kişilerden sadece 325 kişiye anket uygulanmasının sebebi kişilerin cevap vermek istememesi ve bilgi vermek istememesinden kaynaklanmaktadır.

3.2.6. Analizin Yöntemi

Anket formundaki cevaplar SPSS 25.0 istatistik programına veri olarak işlenmiştir. Bu verilerin değerlendirilmesinde frekans dağılımı Ki-Kare testi, betimsel istatistikler ve mann-whitney u testleri kullanılmıştır. Ayrıca kurs mezunları ve kurslara katılmayanlara yönelik demografik durum, çalışmanın yapıldığı dönemde istihdamda bulunup bulunmamaya yönelik durum ve benzeri durumlar çapraz tablolar yardımıyla ortaya konulmuştur. Kullanılan anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir.

3.3. Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik ve mevcut dönemdeki istihdama ilişkin durumlar aşağıdaki bölümlerde verilmiştir.

3.3.1. Deney ve Kontrol Gruplarının Demografik Yapısı

Anket uygulanan 325 kişiye ait cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve yaşlarına ilişkin bulgular tablo 3.8, 3.9, 3.10 ve 3.11 de verilmiştir.

Tablo 3.8: Deney ve Kontrol Gruplarının Cinsiyet Göre Yaş Dağılımları

		Yaş Aralıkları				Toplam	
		15-24	25-34	35-44	45-60		
DENEY GRUBU	Erkek	Kişi sayısı	9	32	12	5	58
		Cinsiyet içindeki yüzde	15,5%	55,2%	20,7%	8,6%	100,0%
		Deney Grubu içindeki yüzde	5,1%	18,3%	6,9%	2,8%	33,1%
	Kadın	Kişi sayısı	12	44	40	21	117
		Cinsiyet içindeki yüzde	10,3%	37,6%	34,2%	17,9%	100,0%
		Deney Grubu içindeki yüzde	6,9%	25,1%	22,9%	12,0%	66,9%
Toplam	Kişi sayısı	21	76	52	26	175	
	Deney Grubu içindeki yüzde	12,0%	43,5%	29,7%	14,8%	100,0%	
KONTROL GRUBU	Erkek	Kişi sayısı	35	33	25	5	98
		Cinsiyet içindeki yüzde	35,7%	33,7%	25,5%	5,1%	100,0%
		Kontrol Grubu içindeki yüzde	23,3%	22,0%	16,7%	3,3%	65,3%
	Kadın	Kişi sayısı	20	18	9	5	52
		Cinsiyet içindeki yüzde	38,5%	34,6%	17,3%	9,6%	34,7%
		Kontrol Grubu içindeki yüzde	13,3%	12,0%	6,0%	3,3%	34,7%
Toplam	Kişi sayısı	55	51	34	10	150	
	Kontrol Grubu içindeki yüzde	36,7%	34,0%	22,7%	6,7%	100,0%	
GENEL TOPLAM	Kişi sayısı	76	127	86	36	325	
	Toplam içindeki yüzde	23,3%	39,1%	26,5%	11,1%	100,0%	

Ankete katılan toplam 325 kişi bulunmaktadır. Bu katılımcıların %53,8'ini (175 kişi) deney grubu (işgücü yetiştirme kurslarına katılanlar) oluştururken, %46,2'sini (150 kişi) kontrol grubu (işgücü yetiştirme kurslarına katılmayanlar) oluşturmaktadır. AİPP'lere katılanların %66,8'i (117) kadın kursiyer iken, %33,2'si (58) erkek kursiyerdir. Kontrol grubundaki kadın bireylerin oranı %34,7 (52) iken, erkek bireylerin oranı %65,3 (93) şeklindedir. Çalışmada bu istatistiklerden yola çıkarak AİPP'lere katılan bireylerin çoğunluğunun kadın olduğunu söyleyebiliriz.

Anket katılımcılarının %23,3'ü (76 kişi) 15-24 yaş aralığında, %39,1'i (127 kişi) 25-34 yaş aralığında, %26,5'i (86 kişi) 35-44 yaş aralığında ve %11,1'i (36 kişi) 45-69 yaş aralığında yer almaktadır. Görüldüğü gibi en fazla katılımcı 25-34 yaş aralığında yer almaktadır. Deney grubununun %12'si 15-24 yaş aralığında yer alırken bu oran kontrol grubunda %36,7'dir. Bundan yola çıkarak gençlerin işgücü yetiştirme kurslarına katılımının az olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.9: Deney ve Kontrol Gruplarının Cinsiyete Göre Yaş Dağılımına İlişkin Betimsel İstatistikler

	Cinsiyet	Ortalama (Yaş)	N	Grup İçindeki Yüzde (%)	Toplam İçindeki Yüzde (%)	Minimum	Maksimum
DENEY GRUBU	Kadın	35,5	117	66,8	36,0	20	58
	Erkek	31,4	58	33,2	17,8	19	58
	Toplam	34,1	175	100,0	53,8	19	58
KONTROL GRUBU	Kadın	29,8	52	34,7	16,0	18	53
	Erkek	29,7	98	65,3	30,2	18	50
	Toplam	29,7	150	100,0	46,2	18	53
GENEL TOPLAM	Kadın	33,7	169	52,0	52,0	18	58
	Erkek	30,4	156	48,0	48,0	18	58
	Toplam	32,1	325	100,0	100,0	18	58

Deney grubundaki kadın kursiyerin yaş ortalaması 35,5 iken erkek kursiyerlerin 31,4 olduğu görülmekte, toplamda ise deney grubunun yaş ortalaması 34,1'dir. Kontrol grubunda ise kadın bireylerin yaş ortalaması 29,8 ve erkek bireylerin 29,7'dir. Toplamda ise kontrol grubun yaş ortalaması 29,7'dir. Ayrıca tüm anket katılımcılarında minimum yaş 18, maksimum yaş ise 58 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.10: Deney ve Kontrol Gruplarının Cinsiyete Göre Medeni Hâl Dağılımları

			Medeni Hâl		Toplam
			Bekâr	Evli	
DENEY GRUBU	Erkek	Kişi sayısı	38	20	58
		Cinsiyet içinde yüzdesi	65,5%	34,5%	100,0%
		Deney grubu içinde yüzdesi	21,7%	11,4%	33,1%
	Kadın	Kişi sayısı	27	90	117
		Cinsiyet içinde yüzdesi	23,1%	76,9%	100,0%
		Deney grubu içinde yüzdesi	15,5%	51,4%	66,9%
	Toplam	Kişi sayısı	65	110	175
		Cinsiyet içinde yüzdesi	37,1%	62,9%	100,0%
		Deney grubu içinde yüzdesi	37,1%	62,9%	100,0%
KONTROL GRUBU	Erkek	Kişi sayısı	53	45	98
		Cinsiyet içinde yüzdesi	54,1%	45,9%	100,0%
		Kontrol grubu içinde yüzdesi	35,3%	30,0%	65,3%
	Kadın	Kişi sayısı	26	26	52
		Cinsiyet içinde yüzdesi	50,0%	50,0%	100,0%
		Kontrol grubu içinde yüzdesi	17,3%	17,3%	34,7%
	Toplam	Kişi sayısı	79	71	150
		Cinsiyet içinde yüzdesi	52,7%	47,3%	100,0%
		Kontrol grubu içinde yüzdesi	52,7%	47,3%	100,0%
GENEL TOPLAM		Kişi sayısı	114	181	325
		Genel toplam içinde yüzdesi	44,3%	55,7%	100,0%

Anket katılımcılarının medeni hallerine ilişkin dağılımlara baktığımızda (Bkz. Tablo 3.10), işgücü yetiştirme kurslarına katılan 117 kadından 90'ının evli olduğu görülmekte iken, 58 erkekten sadece 20'si evlidir. Çalışmada işgücü eğitim kurslarına ilginin evli olan kadınlarda daha fazla olduğu görülmektedir.

Genel toplam içerisinde evli olan bireylerin oranı %55,7 iken, bekâr olan bireylerin oranı %44,3 olarak görülmektedir. Deney grubu içerisinde evli olan kadınların oranı %51,4 iken, evli olan erkeklerin oranı %11,4'dür. Kontrol grubu içerisinde evli olan kadınların oranı %17,3 iken, evli olan erkeklerin oranı %30'dur. Kontrol grubunda evli olan erkeklerin ve kadınların oranı birbirine yakın iken deney grubunda evli erkeklerin ve kadınların oranı arasında oldukça fark vardır. Deney grubu içinde evli olan kadın bireylerin oranının %60'a yakın olması işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireyler içinde evli kadınların daha fazla olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.11: Deney ve Kontrol Gruplarının Cinsiyete Göre Eğitim Düzeyi Dağılımları

Eğitim Düzeyi		DENEY GRUBU			KONTROL GRUBU			Genel Toplam
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	
Okur Yazar Değil	Kişi sayısı	4	1	5	1	0	1	6
	Oran	2,3%	0,6%	2,9%	0,7%	0,0%	0,7%	1,8%
Okur Yazar	Kişi sayısı	3	0	3	2	0	2	5
	Oran	1,7%	0,0%	1,7%	1,3%	0,0%	1,3%	1,5%
İlkokul	Kişi sayısı	13	5	18	2	6	8	26
	Oran	7,4%	2,9%	10,3%	1,3%	4,0%	5,3%	8,0%
Ortaokul	Kişi sayısı	28	6	34	8	11	19	53
	Oran	16,0%	3,4%	19,4%	5,3%	7,3%	12,7%	16,3%
Lise	Kişi sayısı	39	11	50	14	36	50	100
	Oran	22,3%	6,3%	28,6%	9,3%	24,0%	33,3%	30,9%
Meslek Lisesi	Kişi sayısı	9	19	28	2	12	14	42
	Oran	5,1%	10,9%	16,0%	1,3%	8,0%	9,3%	12,9
Ön Lisans	Kişi sayısı	11	9	20	12	18	30	50
	Oran	6,3%	5,1%	11,4%	8,0%	12,0%	20,0%	15,4%
Lisans	Kişi sayısı	9	7	16	11	15	26	42
	Oran	5,1%	4,0%	9,1%	7,3%	10,0%	17,3%	12,9
Yüksek Lisans	Kişi sayısı	1	0	1	0	0	0	1
	Oran	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Genel Toplam	Kişi sayısı	117	58	175	52	98	150	325
	Oran	66,9%	33,1%	100,0%	34,7%	65,3%	100,0%	100,0%

Anket katılımcılarının eğitim durumlarına baktığımızda (Bkz. Tablo 3.11), katılımcıların %27,7'si (90 kişi) ortaokul ve altı okul (okur yazar olmayan, okur yazar, ilkokul ve ortaokul) mezunu, %43,7'si (142 kişi) lise ve dengi okul (lise ve

meslek lisesi) mezunu ve %28,6'sı (93 kişi) üniversite (ön lisans, lisans ve yüksek lisans) mezunudur. Üniversite mezunu katılımcıların oranının, ilköğretim ve altı okul mezunu oranından fazla olmasının sebebi üniversite mezunlarının İŞKUR'a kayıt olma davranışının yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca okur-yazar olmayanların oranı %1,8'dir. En yüksek orana, deney grubunda %28,6'luk oranla ve kontrol grubunda %33,3'lük bir oranla lise mezunları sahiptir.

Deney ve kontrol gruplarının toplamlarına ayrı ayrı bakacak olursak, deney grubundaki katılımcıların %34,3'ü (60 kişi) ortaokul ve altı okul mezunu, %44,6'sı (78 kişi) lise ve dengi okul mezunu ve %21,1'i (37 kişi) üniversite mezunudur. Kontrol grubundaki katılımcıların %20'si (30 kişi) ortaokul ve altı okul mezunu, %42,7'si (64 kişi) lise ve dengi okul mezunu ve %37,7'si (56 kişi) üniversite mezunudur. Kontrol grubundaki üniversite mezunlarının oranının yüksek olması yeni mezun olan bireylerin iş bulma ümitlerini İŞKUR'a bağlamasından kaynaklanmaktadır.

Cinsiyete göre baktığımızda deney grubundaki kadın kursiyerlerin %41,1'i ortaokul ve altı okul mezunu, %41,1'i lise ve dengi okul mezunu ve %17,8'u üniversite mezunudur. Erkek kursiyerlerin %20,7'si ortaokul ve altı okul mezunu, %51,7'si lise ve dengi okul mezunu ve %27,5'i üniversite mezunudur. Kontrol grubundaki kadın bireylerin %25'i ortaokul ve altı okul mezunu, %30,8'i lise ve dengi okul mezunu ve %44,2'si üniversite mezunudur. Erkek bireylerin %17,3'ü ortaokul ve altı okul mezunu, %49'u lise ve dengi okul mezunu ve 33,7'si üniversite mezunudur.

3.3.2. Deney ve Kontrol Gruplarının İşgücü Yapısı

Bu bölümde anket katılımcılarının mevcut dönemdeki istihdam durumlarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.3.2.1. Yaş ve İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Yaşa göre deney ve kontrol gruplarının istihdamda bulunma durumları incelenirken, belirli yaş grupları oluşturulmuş ve ayrı ayrı Ki-Kare testi yapılmıştır. 15-24 yaş aralığında, işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin %23,3'ü ve kontrol grubundaki bireylerin %25,5'i son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir

elde etmek için bir işte çalışmıştır. Bu yaş grubu içindeki toplam istihdam oranı ise %25'dir.

Tablo 3.12: Yaşa Göre Deney ve Kontrol Gruplarının İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Yaşa Göre Deney ve Kontrol Gruplarının İstihdam Durumları					
			Evet	Hayır	Toplam
15-24 Yaş Aralığı	Deney Grubu	Kişi sayısı	5	16	21
		Deney Grubu içindeki yüzde	23,8%	76,2%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	6,6%	21,1%	27,6%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	14	41	55
		Kontrol Grubu içindeki yüzde	25,5%	74,5%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	18,4%	53,9%	72,4%
	Toplam	Kişi sayısı	19	57	76
		Toplam içindeki yüzde	25,0%	75,0%	100,0%
25-34 Yaş Aralığı	Deney Grubu	Kişi sayısı	53	23	76
		Deney Grubu içindeki yüzde	69,7%	30,3%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	41,7%	18,1%	59,8%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	37	14	51
		Kontrol Grubu içindeki yüzde	72,5%	27,5%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	29,1%	11,0%	40,2%
	Toplam	Kişi sayısı	90	37	127
		Toplam içindeki yüzde	70,9%	29,1%	100,0%
35-44 Yaş Aralığı	Deney Grubu	Kişi sayısı	31	21	52
		Deney Grubu içindeki yüzde	59,6%	40,4%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	36,0%	24,4%	60,5%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	21	13	34
		Kontrol Grubu içindeki yüzde	61,8%	38,2%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	24,4%	15,1%	39,5%
	Toplam	Kişi sayısı	52	34	86
		Toplam içindeki yüzde	60,5%	39,5%	100,0%
45-60 Yaş Aralığı	Deney Grubu	Kişi sayısı	10	16	26
		Deney Grubu içindeki yüzde	38,5%	61,5%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	27,8%	44,4%	72,2%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	1	9	10
		Kontrol Grubu içindeki yüzde	10,0%	90,0%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	2,8%	25,0%	27,8%
	Toplam	Kişi sayısı	11	25	36
		Toplam içindeki yüzde	30,6%	69,4%	100,0%

İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 15-24 yaş aralığındaki bireylerin istihdamda bulunma durumu arasındaki ilişki Ki-Kare testi ile ölçülmüştür.

Ki-Kare testi için hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre $X^2=0,022$, $sd=1$, $n=76$, $p=0,882$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla 15-24 yaş aralığındaki anket katılımcılarının işgücü yetiştirme kurslarına katılımı ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kısacası 15-24 yaş aralığında deney ve kontrol grubu arasında işgücü yetiştirme kurslarına katılımın yarattığı farkın anlamlı olmadığı bulgulanmıştır. Bu yaş grubundaki istihdam oranının düşüklüğü eğitime devam etme durumundan kaynaklanmaktadır. Nitekim deney ve kontrol grubu toplamında eğitimine devam ettiği için iş aramayanların oranı %25,6'dır. Ayrıca iş aramama nedenleri arasında önemli bir diğer neden ise ev hanımlığı durumudur.

25-34 yaş aralığında, işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin %69,7'si ve kontrol grubundaki bireylerin %72,5'i son bir ay içerisinde bir saat bile gelir elde etmek için bir işte çalıştıklarını belirtmişlerdir (Bkz. Tablo 3.12). Her iki grubun toplamı için istihdam oranı %70,9'dur. Bu yaş grubu aralığında işgücü yetiştirme kurslarına katılanların istihdam oranı yüksek gözükse de, kontrol grubu ile karşılaştırıldığında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı Ki-Kare testi ile ölçülmüştür.

Ki-Kare testi için hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 25-34 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 25-34 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre, $X^2=0,117$, $sd=1$, $n=127$, $p=0,732$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla 25-34 yaş aralığında bulunan anket katılımcılarının işgücü yetiştirme kurslarına katılımı ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır. Kısacası işgücü yetiştirme kurslarına katılımın istihdamda bulunma durumuna ilişkin, 25-34 yaş

aralığında fark yaratmadığı ifade edilebilir. Bu yaş grubunda iş aramama nedenleri arasında %10,2'lik bir oranla kişisel nedenler görülmektedir.

35-44 yaş aralığında, işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin %59,6'sı ve kontrol grubundaki bireylerin %61,8'i son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için çalıştıklarını belirtmişlerdir (Bkz. Tablo 3.12). Her iki grubun toplamı için istihdam oranı %60,5'dir. Bu yaş grubunda iş aramadığı belirtenlerin %12,8'i engelli/hasta olduğu için, %5,1'i ise ev hanımı olduğu için iş aramadıklarını belirtmişlerdir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 35-44 yaş aralığındaki bireylerin istihdamda bulunma durumu arasındaki ilişki Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Hipotezler aşağıdaki gibidir;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre, $X^2=0,040$, $sd=1$, $n=86$, $p=0,842$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla 35-44 yaş aralığındaki bireylerin işgücü yetiştirme kurslarına katılımı ile istihdamda bulunma durumu arasında ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

45-60 yaş aralığında ise, işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin %38,5'i ve kontrol grubundaki bireylerin %10'u son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalışmışlardır. Her iki grubun toplamı için istihdam oranı ise %30,6'dır (Bkz. Tablo 3.12). İşgücü yetiştirme kurslarına katılımın, 45-60 yaş aralığındaki bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkileyip etkilemediği Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 44-60 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 44-60 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ki-Kare testi sonucuna göre, $X^2=2,757$, $sd=1$, $n=36$, $p=0,097$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla 44-60 yaş aralığındaki bireylerin işgücü yetiştirme kurslarına katılımı ile istihdamda bulunma durumu arasında bir ilişki yoktur.

Böylelikle tüm yaş aralıklarında, işgücü yetiştirme programlarına katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında ilişkinin olmadığı ayrı ayrı Ki-Kare testi ile ölçülmüştür.

3.3.2.2. Cinsiyet ve İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Bu kısımda cinsiyet ile işgücü yetiştirme kurslarına katılım arasındaki anlamlı bir ilişkinin olup olmadığına bakılacaktır.

Cinsiyet ve istihdamda bulunma durumuna ilişkin anket katılımcılarının bulguları tablo 3.13’de verilmiştir. Tablodaki verilere göre mevcut dönemde son bir ay içinde gelir elde etmek için istihdamda bulunanların oranı %52,9 (172)’dir. Deney grubundaki bireyleri %56,6’sı (99 kişi) istihdamda bulunmakta iken kontrol grubunda bu oran %48,6 (73 kişi)’dir. Deney grubundaki kadınların %52,1’i son bir ay içinde gelir elde etmek için istihdamda bulunmuştur. Kontrol grubunda bu oran %32,7’dir. Deney grubundaki erkeklerin %65,5’i son bir ay içinde gelir elde etmek için istihdamda bulunmuştur. Bu oran kontrol grubu için %57,1’dir.

Anket uygulanan tüm kadınlar arasında son bir ay içinde gelir elde etmek için istihdamda bulunanların %78,2’sini işgücü yetiştirme kurslarına katılanlar oluştururken, %21,8’ini kursa katılmayanlar oluşturmaktadır. Anket uygulanan tüm erkekler arasında ise son bir ay içinde gelir elde etmek için istihdamda bulunanların %40,4’sini işgücü yetiştirme kurslarına katılanlar oluştururken, %59,6’sını kursa katılmayanlar oluşturmaktadır.

Tablo 3.13: Cinsiyete Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Cinsiyete Göre Deney ve Kontrol Gruplarının İstihdamda Bulunma Durumu					
			Evet	Hayır	Toplam
KADIN	Deney Grubu	Kişi sayısı	61	56	117
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	52,1%	47,9%	100,0%
		Deney grubu içindeki yüzde	34,8%	32%	66,8%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	17	35	52
		Cinsiyet içindeki oran	32,7%	67,3%	100,0%

		Kontrol grubu içindeki oran	11.3%	23,3%	34,6%
ERKEK	Deney Grubu	Kişi sayısı	38	20	58
		Cinsiyet içindeki yüzdesi	65,5%	34,5%	100,0%
		Deney grubu içindeki yüzde	21,7%	11,4%	33,1%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	56	42	98
		Cinsiyet içindeki oran	57,1%	42,9%	100,0%
		Kontrol grubu içindeki oran	37,3%	28%	65,3%
Genel Toplam	Kişi sayısı	172	153	325	
	Toplam İçindeki oran	52,9%	47,1%	100,0%	

İşgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin cinsiyeti ile istihdamda bulunma durumu arasında ilişki olup olmadığının test edilebilmesi için kadın ve erkek bireyler için ayrı ayrı hipotezler kurulmuş ve Ki-Kare Testi yapılmıştır.

Kadınlar için;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan Ki-Kare Testi sonucuna göre, $X^2=5.477$, $sd=1$, $n=169$, $p=0,014<0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile kadınların istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Kısacası işgücü yetiştirme kurslarına katılım kadınların istihdamda bulunma durumunu etkilemektedir. İstihdamda olan kadın bireyler içerisinde işgücü yetiştirme kurslarına katılanların oranının %80'lere yakın olması bunun göstergesidir.

Erkekler için;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile istihdamda durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan Ki-Kare Testi sonucuna göre $X^2=1.067$, $sd=1$, $n=156$, $p=0,194>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile erkeklerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı

bulgulanmıştır. Kursa katılan ve katılmayan erkeklerin istihdamda bulunma oranları birbirine yakındır. Kısacası işgücü yetiştirme kurslarına katılım erkeklerin istihdamda bulunma durumunu etkilememektedir.

Tablo 3.14: Anket Katılımcılarının Kursa Katılımı İle İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

		Evet	Hayır	Toplam
Tüm Katılımcılar	Deney Grubu	99	76	175
	Oran	%56,6	%43,4	%100,0
	Kontrol Grubu	73	77	150
	Oran	%48,7	%51,3	%100,0

*Ki-Kare testi sonucunda, $X^2=2.026$, $sd=1$, $n=325$ $p=0,095>0,05$ olduğundan ankete katılımcılarının işgücü yetiştirme kurslarına katılıp katılmamalarına göre, son bir ay içinde gelir etmek için istihdamda bulunmaları arasında bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

Tüm katılımcılara baktığımızda deney grubundaki katılımcıların %56,6'sı ve kontrol grubundaki katılımcıların %48,7'si son bir ay içinde gelir elde etmek için istihdamda bulunmuştur. İşgücü yetiştirme kurslarına katılım gösterme ile istihdamda bulunma durumu arasında ilişkinin test edilebilmesi için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuş ve Ki-Kare testi yapılmıştır.

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre H_0 reddedilemez. Deney ve kontrol grubundaki katılımcıların işgücü yetiştirme kurslarına katılımı ile istihdamda bulunma durumu arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşgücü yetiştirme kurslarına katılım bireylerin istihdamda katılımını etkilememektedir.

3.3.2.3. Eğitim Düzeyleri ile İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Eğitim düzeyine göre deney ve kontrol gruplarının istihdamda bulunma durumları incelenirken, eğitim düzeyleri üç kategoriye ayrılmış ve ayrı ayrı Ki-Kare testi yapılarak ölçülmüştür.

Eğitim durumu ortaokul ve altı okul mezunu olan katılımcılardan son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalışanların %24,4'ünü işgücü yetiştirme kurslarına katılanlar oluşturken, %14,4'ünü katılmayanlar

oluşturmaktadır. Her iki grubun toplamı için istihdam oranı %38,9'dur. (Bkz. Tablo 3.15). Bulgulara baktığımızda ortaokul ve altı okul mezunlarının istihdamda bulunma oranlarının düşük olmasının sebebi eğitim seviyelerinin düşüklüğü, vasıfsız eleman olmaları ve niteliklerinden dolayı iş bulmalarında zorlanmaları olarak sıralanabilir.

Tablo 3.15: Eğitim Düzeyine Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Eğitim Düzeylerine Göre Deney ve Kontrol Gruplarının İstihdam Durumları			Evet	Hayır	Toplam
Ortaokul ve Altı Okul mezunu	Deney Grubu	Kişi sayısı	22	38	60
		Deney Grubu içindeki yüzde	36,7%	63,3%	100,0%
		Toplam içindeki yüzde	24,4%	42,2%	66,7%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	13	17	30
		Kontrol Grubu içindeki yüzde	43,3%	56,7%	100,0%
		Toplam içindeki yüzde	14,4%	18,9%	33,3%
	Toplam	Kişi sayısı	35	55	90
		Toplam içindeki yüzde	38,9%	61,1%	100,0%
	Lise ve Dengi Okul Mezunu	Deney Grubu	Kişi sayısı	47	31
Deney Grubu içindeki yüzde			60,3%	39,7%	100,0%
Toplam içindeki yüzde			33,1%	21,8%	54,9%
Kontrol Grubu		Kişi sayısı	27	37	64
		Kontrol Grubu içindeki yüzde	42,2%	57,8%	100,0%
		Toplam içindeki yüzde	19,0%	26,1%	45,1%
Toplam		Kişi sayısı	74	68	142
		Toplam içindeki yüzde	52,1%	47,9%	100,0%
Üniversite Mezunu		Deney Grubu	Kişi sayısı	30	7
	Deney Grubu içindeki yüzde		81,1%	18,9%	100,0%
	Toplam içindeki yüzde		32,3%	7,5%	39,8%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	33	23	56
		Kontrol Grubu içindeki yüzde	58,9%	41,1%	100,0%
		Toplam içindeki yüzde	35,5%	24,7%	60,2%
	Toplam	Kişi sayısı	63	30	93
		Toplam içindeki yüzde	67,7%	32,3%	100,0%

Ortaokul ve altı okul mezunlarının işgücü yetiştirme kurslarına katılıp katılmamasının istihdamdaki durumları üzerindeki ilişkisi Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Ki-Kare testi için hipotezler;

- H₀: İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre, $X^2=0,374$, $sd=1$, $n=90$, $p=0,541>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin istihdamı ile işgücü yetiştirme kurslarına katılım arasında ilişki olmadığı bulgulanmıştır. İşgücü yetiştirme kurslarının özellikle ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin istihdamında etkili olması beklenirken, bu programların ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerde etkili olmaması Zonguldak ilinde düzenlenen işgücü yetiştirme kursları için olumsuzluk teşkil etmektedir. Bu durum firmaların mesleki eğitim kursu mezunlarını değil örgün eğitim mezunlarını seçmelerinden kaynaklanabilir.

Eğitim durumu lise ve dengi okul mezunu olan bireylerden son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalışanların %33,1'ini işgücü yetiştirme kurslarına katılanlar oluştururken, %19'unu katılmayanlar oluşturmaktadır. Her iki grubun toplamı için istihdam oranı %52,1'dir (Bkz. Tablo 3.15). Oranlara göre işgücü yetiştirme kurslarının lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunmasında etkili görülmüş, lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu ile işgücü yetiştirme kurslarına katılım arasındaki ilişkinin bulunması için Ki-Kare testi uygulanmıştır. Hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile lise ve okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre, $X^2=4,599$, $sd=1$, $n=142$, $p=0,032<0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılım, lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilemektedir. İşgücü yetiştirme kurslarının lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamında etkili olmasının sebebi, bu bireylerin mesleki eğitim kursu mezunlarının yanında, örgün eğitim mezuniyetinin ortaokul ve altı okul

mezunlarından daha iyi olmasından kaynaklanabileceği gibi mesleki lise mezunlarından da kaynaklanabilmektedir.

Son kategori olan üniversite mezunu (ön lisans, lisans ve yüksek lisans) olan bireylerin istihdam durumlarına bakacak olursak; üniversite mezunu olan bireylerden son bir ay içerisinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalışanların %32,3'ünü işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireyler oluştururken, %35,5'ini katılmayanlar oluşturmaktadır. Her iki grubun toplamı için istihdam oranı %67,7'dir. Oranlara göre işgücü yetiştirme kurslarına katılan üniversite mezunlarının oranı, katılmayanlara göre düşük görünse de üniversite mezunlarının istihdamda bulunma durumu ile işgücü yetiştirme kurslarına katılım arasındaki ilişki Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile üniversite mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile üniversite mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ki-Kare testi sonucuna göre $X^2=5,003$, $sd=1$, $n=93$, $p=0,025<0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılım üniversite mezunu olan bireylerin istihdamında etkilidir. Bu durumu bireylerin kazandığı mesleki becerinin yanı sıra eğitim seviyelerinin yüksek olmasına ve daha vasıflı olmalarına bağlayabiliriz.

3.3.2.4. Anket Katılımcılarının Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

Bu kısımda işgücü yetiştirme kurslarına katılımın, aylık kazançları ve haftalık çalışma saatlerini etkileyip etkilemediğine ilişkin bulgulardan bahsedilecektir.

Anket katılımcılarından “işyerinde aylık kazancınız ne kadar?” sorusuna cevap verenlere ilişkin betimsel istatistikler tablo 3.16'da görülmektedir. Aylık ücretin minimum 0 TL olması ücretsiz aile işçilerinden kaynaklanmakta iken, maksimum ücretin 8.000 TL olması ise kendi hesabına çalışanların olmasından kaynaklanmaktadır. Soruya toplam 157 kişi cevap vermiştir ve bu kişilerin aylık kazançlarının ortalaması 2.182,80 TL'dir. 2018 yılında ülkemizde asgari ücretin 1.603,12 TL olmasına bakarsak anket katılımcılarının ortalama ücreti yüksek

çıkmıştır bunun nedeni ise kendi hesabına çalışanlar ve işverenlerin ücretlerinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 3.16: İşyerindeki aylık kazancınız ne kadar? Sorununa Yanıt Veren Deney ve Kontrol Gruplarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	Grup Türü	N	Minimum	Maksimum	Ortalama (TL)	Standart Sapma
İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?"	Deney Grubu	94	0 TL	8000 TL	2136,12	1004,597
	Kontrol Grubu	63	1600 TL	7000 TL	2252,38	879,306
	Toplam	157	0 TL	8000 TL	2182,8	955,093

İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile aylık kazanç miktarı arasında ilişkinin olup olmadığını T-Testi ile ölçmeden önce normallik testi yapılmıştır. Yapılan normallik testine (Bkz. Ek 2) göre Shapiro-Wilk testinin sonucunda $p < 0,05$ olduğundan dolayı bireylerin ücret düzeyleri normal dağılmamaktadır. Bu nedenle T-Testi yerine Mann Whitney U testi yapılmıştır.

Mann Whitney U için hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile ücret düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile ücret düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Mann-Whitney U	3362,000
Wilcoxon W	5378,000
Z	-1,468
Olasılık	0,142

Uygulanan Mann Whitney U testi sonucuna göre, $P=0,142 > 0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla anket katılımcılarından işgücü yetiştirme kurslarına katılanlar ile ücret düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgulanmıştır. Kontrol grubunun, deney grubuna göre ortalama ücretinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Kontrol grubunun ücret ortalaması 2252,38 TL iken, deney grubunun ücret ortalaması 2136,12 TL'dir. Bu ücret düzeylerinin Türkiye'nin asgari ücret düzeylerinin üstünde olduğunu görülmektedir.

Yaş aralıklarına göre, deney ve kontrol gruplarının aylık kazançlarına bakacak olursak; 15-24 yaş aralığında işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin ortalama aylık kazançları 1840 TL iken, katılmayanların ortalama aylık kazançları 2045 TL olarak görülmektedir (Bkz. Tablo 3.17). 25-34 yaş aralığında işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin ortalama aylık kazançları 2076 TL, kontrol grubundaki bireylerin ortalama aylık kazançları 2254 TL'dir. 35-44 yaş aralığına bakacak olursak işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin ortalama aylık kazançları 2341 TL iken, katılmayanların ortalama aylık kazançları 2431 TL'dir. Son olarak 45-60 yaş aralığına bakacak olursa işgücü yetiştirme kurslarına katılmayan bireylerin ortalama aylık kazançları 1970 TL, kontrol grubunda bu yaş aralığında aylık kazancını belirten bir kişi bulunmaktadır ve aylık kazancı 1600 TL'dir. Tüm yaş aralıklarında işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin aylık kazançlarının, katılmayanlardan genel olarak daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.17: Yaşa Göre, Deney ve kontrol Gruplarının Aylık Kazançlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Yaş		Ortalama (TL)	N	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
15-24 Yaş Aralığı	Deney Grubu	1840,00	5	181,659	1600	2100
	Kontrol Grubu	2045,45	11	454,673	1600	3000
	Toplam	1981,25	16	395,337	1600	3000
25-34 Yaş Aralığı	Deney Grubu	2076,00	50	802,435	0	4800
	Kontrol Grubu	2254,29	35	760,164	1600	4200
	Toplam	2149,41	85	785,679	0	4800
35-44 Yaş Aralığı	Deney Grubu	2348,28	29	1454,702	1600	8000
	Kontrol Grubu	2431,25	16	1286,193	1600	7000
	Toplam	2377,78	45	1382,831	1600	8000
45-60 Yaş Aralığı	Deney Grubu	1970,00	10	283,039	1500	2400
	Kontrol Grubu	1600,00	1	000,000.	1600	1600
	Toplam	1936,36	11	290,767	1500	2400
Genel Toplam	Deney Grubu	2136,17	94	1004,597	0	8000
	Kontrol Grubu	2252,38	63	879,306	1600	7000
	Toplam	2182,8	157	955,093	0	8000

Yaş aralıklarına göre, işgücü yetiştirme kurslarına katılımın bireylerin istihdamda bulunma durumuna etkisi ayrı ayrı ölçülmüştür. Öncelikle işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları arasında ilişki olup olmadığına bakmak için T-Testi yapmadan önce ücretlerin normal dağılıp dağılmadığına bakmak için normallik testi yapılmıştır. Normallik testine göre (Bkz. Ek 3) Kolmogorov-Smirnov testi ($n < 30$ olduğundan dolayı bu test sonucuna bakılmıştır) sonucunda $p < 0,05$ olduğundan 15-24 yaş

aralığındaki bireylerin ücretleri normal dağılmamaktadır. Bundan dolayı Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Mann-Whitney U testi için hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Mann-Whitney U testi sonucuna göre $p=0,510>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılım, 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançlarını etkilememektedir.

Bir diğer yaş aralığı olan 25-34 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançlarının, işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile ilişkili olup olmadığı T-Testi ile ölçülmeden önce normallik testi yapılmıştır. Normallik testine göre (Bkz. Ek 3) Shapiro-Wilk testi ($n>30$ olduğundan dolayı bu test sonucuna bakılmıştır) sonucunda $p<0,05$ olduğundan bu yaş grubunda bulunan bireylerin ücretlerinin normal dağılmadığı görülmektedir. Bundan dolayı Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 25-34 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 25-34 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Mann-Whitney U testine göre, $p=0,203>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılımın bireylerin aylık kazançları açısından, 25-34 yaş aralığında fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları, bireylerin işgücü yetiştirme kurslarına katılımı ile ilişkili olup olmadığı T-Testi ile ölçülmeden önce normallik testi yapılmıştır. Normallik testine göre (Bkz. Ek 3) Shapiro-Wilk testi sonucunda $p>0,05$ olduğundan 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin ücretlerinin

normal dağılmadığı görülmüştür. Bundan dolayı Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Mann-whitney U testine göre, $p=0,270>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılımın, 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançlarına etkisi bulunmamaktadır.

15-24 Yaş Aralığı		25-34 Yaş Aralığı	
Kişi Sayısı	16	Kişi Sayısı	85
Mann-Whitney U	33,500	Mann-Whitney U	1.012,500
Wilcoxon W	99,500	Wilcoxon W	1.642,500
Z	0,695	Z	1,272
Olasılık	0,510	Olasılık	0,203
35-44 Yaş Aralığı		45-60 Yaş Aralığı	
Kişi Sayısı	45	Kişi Sayısı	11
Mann-Whitney U	278,000	Mann-Whitney U	1,500
Wilcoxon W	414,000	Wilcoxon W	2,500
Z	1,104	Z	-1,114
Olasılık	0,270	Olasılık	0,364

Son olarak işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 45-60 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları arasında ilişki olup olmadığının ölçülmesi için T-Testi yapmadan önce normallik testi yapılmıştır. Yapılan normallik testine göre (Bkz. Ek 3) Kolmogorov-Smirnova testi ($n<30$ olduğundan dolayı bu test sonucuna bakılmıştır) sonucunda 45-60 yaş aralığında olan bireylerin ücretleri normal dağılmadığından dolayı Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 45-60 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile 45-60 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Mann-Whitney U testi sonucuna göre, $p=0,364>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bu yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile ilişkili değildir.

Tüm yaş aralıklarında, deney ve kontrol gruplarının arasında işgücü yetiştirme kurslarına katılımın etkisi bakımından bireylerin aylık kazançları ile ilişkisinin olmadığı, ayrı ayrı test edilmiştir.

Tablo 3.18: Cinsiyete Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının Aylık Kazançlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet		Ortalama (TL)	N	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
KADIN	Deney Grubu	2023,73	59	865,296	0	7000
	Kontrol Grubu	2147,06	17	792,242	1600	4100
	Toplam	2051,32	76	845,930	0	7000
ERKEK	Deney Grubu	2325,71	35	1193,449	1600	8000
	Kontrol Grubu	2291,30	46	914,531	1600	7000
	Toplam	2306,17	81	1037,346	1600	8000
Toplam	Deney Grubu	2136,17	94	1004,597	0	8000
	Kontrol Grubu	2252,38	63	879,306	1600	7000
	Toplam	2182,80	157	955,093	0	8000

Cinsiyete göre aylık kazançlara baktığımızda; her iki grupta da erkek bireylerin ücret ortalamalarının kadın katılımcıların ortalama ücretlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların ortalama aylık kazançları 2051,32 TL iken, erkeklerin ortalama aylık kazançları 2306,17 TL'dir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılan kadın kursiyerlerin ortalama aylık kazançları 2023,73 TL iken, bu kurslara katılmayan kadın bireylerin ortalama aylık kazançları 2147,06 TL olduğu görülmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılan erkek kursiyerlerin ortalama aylık kazançları ise 2325,71 TL iken, kurslara katılmayan erkeklerin ortalama aylık kazançları 2291,3 TL olarak hesaplanmıştır.

İşgücü yetiştirme kurslarına katılımın, ücret düzeylerini etkileyip etkilmediğini T-Testi ile ölçmeden önce cinsiyete göre ücretlerin normal dağılıp dağılmadığı normallik testi ile test edilmiştir. Yapılan normallik testine (Bkz. Ek 4) göre $p < 0,05$ olduğundan cinsiyete göre ücret düzeyleri normal dağılmamaktadır. Bu nedenle aşağıdaki hipotezlerin test edilebilmesi için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Kadınlar için;		Erkekler için;	
Kişi Sayısı	76	Kişi Sayısı	81
Mann-Whitney U	505.500	Mann-Whitney U	874.500
Wilcoxon W	658.500	Wilcoxon W	1.955,50
Z	0,051	Z	0,672
Olasılık	0,959	Olasılık	0,501

Kadınlar için;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile kadınların ücret düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile kadınların ücret düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre $p=0,959>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılımın kadınların aylık kazançlarını etkilemediği bulgulanmıştır. Tabloda da görüldüğü gibi işgücü yetiştirme kurslarına katılan kadınların, ortalama aylık ücretleri kurslara katılmayan kadınların ortalama aylık ücretlerinden düşüktür.

Erkekler için;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile erkeklerin ücret düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile erkeklerin ücret düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre $p=0,501>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılımın erkeklerin aylık kazançlarını istatistiksel açıdan etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.19: Eğitim Düzeylerine Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının Aylık Kazançlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Eğitim Düzeyi		Ortalama (TL)	N	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Ortaokul ve Altı Okul Mezunu	Deney Grubu	1914,29	21	239,344	1500	2500
	Kontrol Grubu	2284,62	13	1442,709	1600	7000
	Toplam	2055,88	34	908,275	1500	7000
Lise ve Dengi Okul Mezunu	Deney Grubu	2136,36	44	1258,477	0	8000
	Kontrol Grubu	1885,00	20	258,08	1600	2500
	Toplam	2057,81	64	1055,869	0	8000

Üniversite Mezunları	Deney Grubu	2296,55	29	902,964	1600	4800
	Kontrol Grubu	2483,33	30	774,188	1800	4200
	Toplam	2391,53	59	837,955	1600	4800
Genel Toplam	Deney Grubu	2136,17	94	1004,597	0	8000
	Kontrol Grubu	2252,38	63	879,306	1600	7000
	Toplam	2182,8	157	955,093	0	8000

Eğitim düzeylerine göre anket katılımcılarının aylık kazançları tablo 3.18’de gösterilmiştir. Ayrı ayrı aylık kazançlara bakacak olursak; ortaokul ve altı okul mezunlarından işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin ortalama aylık kazançları 1914 TL, katılmayanların 2284 TL’dir. Lise ve dengi okul mezunlarından işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin ortalama aylık kazançları 2136 TL, katılmayanların 1885 TL iken, üniversite mezunlarından işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin ortalama aylık kazançları 2296 TL ve kurslara katılmayanların ortalama aylık kazançları 2483 TL’dir. Eğitim düzeylerine göre işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin ortalama aylık kazançlarının kurslara katılmayanlardan genel olarak daha düşük olduğu görülmektedir.

Eğitim düzeylerine göre, işgücü yetiştirme kurslarına katılımın bireylerin aylık kazançlarına etkisinin ölçülmesi için eğitim düzeyleri belirli kategorilere ayrılmıştır. İşgücü yetiştirme kurslarına katılımın ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin aylık kazançlarına etkisinin ölçülmesi için T-Testi yapılmadan önce, bu eğitim düzeyindeki bireylerin aylık kazançlarının normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Normallik testine göre (Bkz. Ek 5) Shapiro-Wilk testi sonucunda $p < 0,05$ olduğundan ücretlerin normal dağılmadığı görülmüştür. Bundan dolayı Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Ortaokul ve Altı Okul Mezunları		Lise ve Dengi Okul Mezunları		Üniversite	
Kişi Sayısı	34	Kişi Sayısı	64	Kişi Sayısı	59
Mann-Whitney U	137,000	Mann-Whitney U	417,500	Mann-Whitney U	548,000
Wilcoxon W	228,000	Wilcoxon W	627,500	Wilcoxon W	1.013,000
Z	0,018	Z	-0,337	Z	1,751
Olasılık	0,986	Olasılık	0,736	Olasılık	0,080

Mann-Whitney U testi için hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Uygulanan Mann-Whitney U testine göre, $p=0,986>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin aylık kazançları ile işgücü yetiştirme kurslarına katılım arasında bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır. İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunması arasında bir ilişki olmadığı gibi kurslara katılım ile bu eğitim düzeyinde olan bireylerin aylık kazançları arasında da bir ilişki olmadığı istatistiksel olarak test edilmiştir.

Lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin aylık kazançlarının işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile ilişkisi olup olmadığı T-Testi ile ölçülmeden önce lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin aylık kazançlarının normal dağılıp dağılmadığı test edilmiştir. Yapılan normallik testine göre (Bkz. Ek 5) Shapiro-Wilk testi sonucunda $p<0,05$ olduğundan bu eğitim düzeyinde olan bireylerin ücretleri normal dağılmamaktadır. Bundan dolayı Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Test için sınanacak hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan testin sonucuna göre, $p=0,736>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin aylık kazançları ile işgücü yetiştirme kurslarına katılım arasında ilişki olmadığı bulgulanmıştır. İşgücü yetiştirme kurslarına katılım, lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamını etkilemekte iken, bu yaş grubunun aylık kazançlarına bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Son kategori olan üniversite mezunu olan bireylerin aylık kazançları ile işgücü yetiştirme kurslarına katılım arasında ilişkinin olup olmadığı T-Testi ile ölçülmeden önce bu eğitim düzeyinde olan bireylerin aylık ücretlerinin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Yapılan normallik testine göre (Bkz. Ek 5) Shapiro-Wilk testi sonucunda $p<0,05$ olduğundan üniversite mezunu olan

bireylerin aylık kazançlarının normal dağılmadığı bulgulanmıştır. Bu nedenle T-Testi yerine Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Sınanacak hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile üniversite mezunu olan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile üniversite mezunu olan bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Mann-Whitney U testine göre, $p=0,080>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılım üniversite mezunu olan bireylerin aylık kazançlarını etkilememektedir.

Eğitim düzeylerine göre işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin aylık kazançları arasında ilişki olmadığı Mann-Whitney U testleri ile saptanmıştır. Nitekim işgücü yetiştirme kurslarına katılım, lise ve dengi okul mezunu ve üniversite mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilemekte iken, ortaokul ve altı okul mezunu, lise ve dengi okul mezunu ve üniversite mezunu olan bireylerin aylık kazançlarını etkilemediği istatistiksel olarak bulgulanmıştır.

Tablo 3.20: Bireylerin Katıldıkları Kurs Türüne Göre, Aylık Kazançlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Kursun Türü	Ortalama (TL)	N	Standart Sapma	Minimum	Maksimum	Oran
İGMEK	2422,22	27	1215,393	1500	7000	28,70%
UMEM	2113,51	37	1127,476	0	8000	39,40%
MEK	1906,67	30	450,236	1600	4200	31,90%
Toplam	2136,17	94	1004,597	0	8000	100,00%

Bireylerin katıldıkları kurs türüne göre aylık kazançlarına baktığımızda, İGMEK'e katılanların ortalama aylık kazançları 2422,22 TL, UMEM'e katılanların 2113,52 TL ve MEK'e katılanların 1906,67 TL olarak görülmektedir. En yüksek aylık kazancın İGMEK türünde olduğu görülmektedir. Katılmış olunan kurs türü ile ücret düzeyleri arasındaki ilişkiyi F-Testi ile ölçmeden önce normallik testi yapılmıştır. Yapılan normallik testine göre (Bkz. Ek 6) $p<0,05$ olduğundan kurs türüne göre bireylerin aylık kazançları normal dağılmadığından dolayı Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır.

Kruskal-Wallis H testi için hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kurs türü ile bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan kurs türü ile bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kişi Sayısı	94
Test İstatistiği	6.647
Derecesi	2
Olasılık	0,036

Uygulanan Kruskal-Wallis H testi sonucuna göre $p=0,036<0,05$ olduğundan dolayı H_0 reddedilir. Dolayısıyla katılmış olunan kursun türünün bireylerin aylık kazançlarını etkilediği bulgulanmıştır. Başka bir ifadeyle İGMEK programına katılanların aylık kazançları, diğer kurslara katılanların aylık kazançlarından daha yüksektir. Kısacası İGMEK programına katılmak diğer kurslara kıyasla daha fazla aylık kazanç getirmektedir.

Tablo 3.21: Cinsiyete Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile Aylık Kazançlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	Kursun Türü	Ortalama (TL)	N	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
KADIN	İGMEK	2429,41	17	1392,733	1500	7000
	UMEM	1884,21	19	669,38	0	3800
	MEK	1839,13	23	130,52	1600	2100
	Toplam	2023,73	59	865,296	0	7000
ERKEK	İGMEK	2410,00	10	904,863	1600	4200
	UMEM	2355,56	18	1448,01	1800	8000
	MEK	2128,57	7	917,813	1600	4200
	Toplam	2325,71	35	1193,449	1600	8000
TOPLAM	İGMEK	2422,22	27	1215,393	1500	7000
	UMEM	2113,51	37	1127,476	0	8000
	MEK	1906,67	30	450,236	1600	4200
	Toplam	2136,17	94	1004,597	0	8000

Cinsiyete göre, bireylerin katıldıkları kurs türü ile aylık kazançlarına ilişkin bulgulara baktığımızda (Bkz. Tablo 3.21) kadın bireyler içerisinde ortalama olarak en yüksek aylık kazanç 2429 TL ile İGMEK programından mezun olanlarda iken, en düşük aylık kazanç 1839 TL ile MEK programından mezun olan bireylerdedir. Erkek bireyler içerisinde ortalama olarak en yüksek aylık kazanç kadınlarda olduğu gibi İGMEK programından mezun olanlarda ve 2410 TL'dir. En düşük aylık kazanç yine MEK programından mezun olan bireylerde ve 2128 TL'dir. Bulgulara göre

İGMEK programından mezun olan kadın ve erkek bireylerin aylık kazançları UMEM ve MEK programlarından mezun olan kadın ve erkek bireylerin aylık kazançlarından daha yüksektir.

Katılmış olunan kursun türü ile kadın bireylerin aylık kazançları arasında ilişki olup olmadığı F-Testi ile ölçülmeden önce kurs türüne göre kadın bireylerin ücret düzeylerinin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Normallik testine göre (Bkz. Ek 7) Shapiro-Wilk testi sonucunda $p < 0,05$ olduğundan kadın bireylerin kurs türüne göre aylık kazançları normal dağılmamadığından F-Testi yerine Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır.

Kruskal-Wallis H testi için hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kursun türü ile kadın bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan kursun türü ile kadın bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kruskal-Wallis H testi sonucuna göre, $p = 0,141 > 0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla kadın bireylerin aylık kazançları ile katılmış oldukları kurs türü arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kadınlar için;		Erkekler İçin	
Kişi Sayısı	59	Kişi Sayısı	35
Test İstatistiği	3,919	Test İstatistiği	2,249
Derecesi	2	Derecesi	2
Olasılık	0,141	Olasılık	0,325

Katılmış olunan kursun türü ile erkeklerin ücret düzeyleri arasında ilişki olup olmadığına bakacak olursak, F-Testi yapmadan önce erkek bireylerin aylık kazançlarının normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Normallik testine göre (Bkz. Ek 7) Shapiro-Wilk testi sonucunda $p < 0,05$ olduğundan erkek bireylerin aylık kazançları normal dağılmamaktadır. Bundan dolayı Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Sınanacak hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kursun türü ile erkek bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

- H₁: Katılmış olunan kursun türü ile erkek bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kruskal-Wallis H testine göre, $p=0,325>0,05$ olduğundan H₀ reddedilemez. Dolayısıyla erkek bireylerin aylık kazançlarının, katıldıkları kursun türü ile ilişkisi olmadığı bulgulanmıştır. Kadın ve erkek bireylerin aylık kazançlarının, katıldıkları kursun türüne göre farklılık yaratmadığı istatistiksel olarak saptanmıştır. Kısacası her iki grupta da (kadın ve erkek) en yüksek aylık kazanç İGMEK programındadır.

Anket katılımcılarının kazançlarına ilişkin bulguları inceledikten sonra birden fazla iş değiştirenlere sorulan “şu anda başka bir işte devam ediyorsanız aylık kazancınızda ilk işinize oranla ne yönde değişim oldu?” sorusuna, işgücü yetiştirme kurslarına katılanların %96,6’sı kazancım arttı cevabını vermiştir. %4,9’u kazancımın değişmediğini belirtirken, %2,5’i kazancımın azaldığını söylemiştir. Kontrol grubundakilerin ise %90,2’sinin kazancımın arttığını söylemiştir. %9,8’i kazancımın değişmediğini belirtirken, kazancımın azaldığını söyleyen birey bulunmamaktadır. Toplama baktığımızda ise tüm anket katılımcılarının %91,8’i kazancımın arttığını, %6,6’sı kazancımın değişmediğini ve %1,6’sı kazancımın azaldığını belirtmiştir.

Tablo 3.22: İstihdamda Bulunan Bireylerin İlk İşlerine Kıyasla Aylık Kazançlarındaki Değişime İlişkin Bulgular

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
DENEY GRUBU	Kişi sayısı	75	4	2	81
	Katılımcı türü içindeki yüzdesi	92,6%	4,9%	2,5%	100,0%
	Deney grubu içindeki yüzdesi	61,5%	3,3%	1,6%	66,4%
KONTROL GRUBU	Kişi sayısı	37	4	0	41
	Katılımcı türü içindeki yüzdesi	90,2%	9,8%	0,0%	100,0%
	Kontrol grubu içindeki yüzdesi	30,3%	3,3%	0,0%	33,6%
TOPLAM	Kişi sayısı	112	8	2	122
	Toplam içindeki yüzde	91,8%	6,6%	1,6%	100,0%

*Ki-Kare testi sonucuna göre, $X^2=1,992$, $sd=2$ $N=122$, $p=0,369>0,05$ olduğundan işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin aylık kazanç miktarının ilk işlerine oranla değişimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin ilk işlerine kıyasla ücret düzeylerindeki değişim arasında ilişki olup olmadığını test etmek için sınanacak hipotezler aşağıdaki gibidir;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin ilk işlerine kıyasla aylık kazançlarındaki değişim arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin ilk işlerine kıyasla aylık kazançlarındaki değişim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre, H_0 reddedilemez. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin ilk işlerine kıyasla aylık kazançlarındaki değişim arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır. Her iki grupta ilk işlerine oranla kazançlarında artış olduğunu vurgulamıştır yani işgücü yetiştirme kurslarının bireylerin ilk işlerine oranla kazançlarının artmasında bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 3.23: Anket Katılımcılarının Haftalık Çalışma Saatlerine İlişkin Frekans Tablosu

Haftalık çalışma saatleri	Frekans	Yüzde (%)	Geçerliler içindeki yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
35	1	0,3	0,6	0,6
45	6	1,8	3,5	4,1
48	68	20,9	39,8	43,9
54	1	0,3	0,6	44,4
60	95	29,2	55,6	100
Toplam	171	52,6	100	

Anket katılımcılarının haftalık çalışma saatlerinin frekans tablosuna (Bkz. Tablo 3.23) baktığımızda %55,6'lık bir oranla en yüksek sıklıkla yer alan sürenin 60 saat olduğu görülmektedir. Türkiye'de haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş olmasına rağmen anket katılımcılarının sadece %3,5'i haftalık 45 saat çalışmaktadır. En yüksek sıklıkta ikinci sırada yer alan 48 saatlik çalışma anket katılımcılarının %39,8'ini oluşturmaktadır. Minimum haftalık çalışma süresi 35

saat iken, maksimum 60 saattir. Anket katılımcılarının haftalık ortalama çalışma süresi 54,52 saat olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3.24: Deney ve Kontrol Gruplarının Haftalık Çalışma Saatlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

İşyerinizdeki haftalık çalışma süreniz ne kadar?	Grup Türü	N	Minimum	Maksimum	Ortalama (Saat)	Standart Sapma
	Deney Grubu	99	35	60	54,98	6402
	Kontrol Grubu	72	45	60	53,87	6051
	Toplam	171	35	60	54,52	6263

Deney grubunun haftalık çalışma sürelerinin ortalaması 54,98 saat iken kontrol grubunun 53,52 saat olduğu görülmektedir. Deney grubunda minimum çalışma süresi 35 saat, maksimum çalışma süresi 60 saat iken, kontrol grubunda minimum çalışma süresi 45 saat, maksimum çalışma süresi 60 saat olarak ölçülmüştür. Deney ve kontrol grubuna ait haftalık çalışma saatleri ortalamaları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu verilerden yola çıkarak işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile haftalık çalışma saatleri arasındaki ilişki T-Testi ile ölçülmeden önce normallik testi yapılmıştır. Yapılan normallik testine (Bkz. Ek 8) göre $p < 0,05$ olduğundan bireylerin haftalık çalışma süreleri normal dağılmadığından dolayı Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Sınanacak hipotezler şu şekildedir;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin haftalık çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin haftalık çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Mann-Whitney U	3245
Wilcoxon W	5873
Z	-1141
Olasılık	0,254

Uygulanan Mann Whitney U testi sonucuna göre $p = 0,254 > 0,05$ olduğundan dolayı H_0 reddedilemez. Dolayısıyla deney grubundaki katılımcılar ile kontrol

grubundaki katılımcılar arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgulanmıştır. Kısacası işgücü yetiştirme kurslarına katılımın haftalık çalışma sürelerini etkilemediği söylenebilir.

3.3.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumuna İlişkin Bulgular

Anket katılımcılarının çalışma koşullarına ilişkin bulgular incelendikten sonra SGK'ya kayıtlılık durumuna bakacak olursak; SGK'ya kayıtlı olduğunu söyleyen bireyler içerisinde %57'si işgücü yetiştirme kurslarına katılanlardan oluşmakta iken, %43'ü herhangi bir kursa katılmayanlardan oluşmaktadır. Soruya cevap verenler içerisinde %95,9'u (165 kişi) SGK'ya kayıtlı olduğunu, %4,1'i (7 kişi) ise SGK'ya kayıtlı olmadığını söylemiştir. Her iki grupta da SGK'ya kayıtlılık durumunun yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.25: Deney ve Kontrol Gruplarının SGK'ya Kayıtlılık Durumuna İlişkin Bulgular

Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı mısınız?		Evet	Hayır	Toplam
Deney Grubu	Kişi sayısı	94	5	99
	Deney grubu içindeki oran	94,9%	5,1%	100,0%
	Aynı yanıtı verenler içindeki oran	57,0%	71,4%	57,6%
	Toplam içindeki oran	54,7%	2,9%	57,6%
Kontrol Grubu	Kişi sayısı	71	2	73
	Kontrol grubu içindeki oran	97,3%	2,7%	100,0%
	Aynı yanıtı verenler içindeki oran	43,0%	28,6%	42,4%
	Toplam içindeki oran	41,3%	1,2%	42,4%
Toplam	Kişi sayısı	165	7	172
	Toplam içindeki oran	95,9%	4,1%	100,0%
	Aynı yanıtı verenler içindeki oran	100,0%	100,0%	100,0%

*Ki-Kare testi sonucunda, $\chi^2=0.575$, $sd=1$, $N=172$, $p=0,365>0,05$ olduğundan işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile SGK'ya kayıtlılık durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

İşgücü yetiştirme kurslarına katılımın SGK'ya kayıtlılık durumunu etkileyip etkilemediği Ki-Kare Testi ile ölçülmüştür. Test edilen hipotezler aşağıdaki gibidir;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile SGK'ya kayıtlılık durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile SGK'ya kayıtlılık durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda H_0 reddedilemez. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile SGK'ya kayıtlı olma durumu arasında ilişki yoktur. Başka bir ifade ile İşgücü yetiştirme kurslarına katılım SGK'ya kayıtlı olma durumunu etkilememektedir.

3.3.2.6. Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile İstihdam İlişisine Dair Bulgular

İşgücü yetiştirme kurslarına katılmış olanlar içerisinde İGMEK'e katılan kursiyerlerden %56,6'sı, UMEM'e katılan kursiyerlerden %61,9'u ve MEK'e katılan kursiyerlerden %53,6'sı son bir ay içinde istihdamda bulunmuşlardır. Genel toplam içerisinde istihdamda bulunan bireylerin %22,3'ünü UMEM'e katılan kursiyerler oluşturmaktadır. Yine genel toplam içerisinde İGMEK ve MEK kursiyerlerinden istihdamda bulunanların oranı birbirine eşittir ve %17,2'dir. Tüm program katılımcılarından ise %56,6'sı son bir ay içinde gelir elde etmek için istihdamda bulunmuşlardır.

Bireylerin katıldıkları kurs türünün, istihdamda bulunma durumunu etkileyip etkilemediği Ki-kare testi ile ölçülmüştür.

Sınanacak hipotezle aşağıdaki gibidir.

- H_0 : Katılmış olunan işgücü yetiştirme kursunun türü ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan işgücü yetiştirme kursunun türü ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3.26: Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü İle İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile İstihdamda Bulunma Durumu			Evet		Hayır		Toplam
KURS TÜRLERİ	İGMEK	Kişi sayısı	30		26		56
		İGMEK içindeki oranı	56,6%		46,4%		100,0%
		Toplamın içindeki oranı	17,1%		14,9%		32,0%
	UMEM	Kişi sayısı	39		24		63
		UMEM içindeki oranı	61,9%		38,1%		100,0%
		Toplamın içindeki oranı	22,3%		13,7%		36,0%
	MEK	Kişi sayısı	30		26		56

		MEK içindeki oran	53,6%	46,4%	100,0%
		Toplamın içindeki oranı	% 17.1	14,9%	32,0%
TOPLAM		Kişi sayısı	99	76	175
		Toplam içindeki oran	56,6%	43,4%	100,0%

*Ki-Kare testi sonucunda $X^2=1.140$, $sd=2$, $N=175$, $p=0,566>0,05$ olduğundan katılımcıların katıldıkları kurs türü ile son bir ay içinde gelir etmek için istihdamda bulunmaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda, H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bireylerin katıldıkları kursun türü ile istihdam arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır. Dolayısıyla katılmış olunan kursun türü istihdamda bulunma durumunu etkilememektedir.

İşgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin cinsiyetleri ile istihdamda bulunma durumlarına bakacak olursak; deney grubundaki erkeklerden İGMEK'e katılanların %20,7'si, UMEM'e katılanların %32,8'si ve MEK'e katılanların %12,1'i son bir ay içinde gelir elde etmek için istihdamda bulduklarını belirtmiştir. Deney grubundaki kadınlardan İGMEK'e katılanların %15,4'ü, UMEM'e katılanların %17,1'i ve MEK'e katılanların %19,7'si son bir ay içinde gelir elde etmek için istihdamda bulduklarını belirtmiştir.

Tablo 3.27: Cinsiyete Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü İle İstihdamda Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Cinsiyete Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile İstihdamda Bulunma Durumu				Evet	Hayır	Toplam
KURS TÜRLERİ	İGMEK (Erkek)	Kişi sayısı		12	8	20
		İGMEK içindeki oran		60%	40%	100,0%
		Erkekler içindeki oranı		20,7%	13,8%	34,5%
	İGMEK (Kadın)	Kişi sayısı		18	18	36
		İGMEK içindeki oran		50%	50%	100,0%
		Kadınlar içindeki oranı		15,4%	15,4%	30,8%
	UMEM (Erkek)	Kişi sayısı		19	5	24
		UMEM içindeki oran		79,2%	20,8%	100,0%
		Erkekler içindeki oranı		32,8%	8,6 %	41,4%
	UMEM (Kadın)	Kişi sayısı		20	19	39
		UMEM içindeki oran		51,3%	48,7%	100,0%
		Kadınlar içindeki oranı		17,1%	16,2%	33,3%
	MEK (Erkek)	Kişi sayısı		7	7	14
		MEK içindeki oran		50%	50%	100,0%
Erkekler içindeki oranı			12,1%	12,1%	24,2%	
MEK (Kadın)	Kişi sayısı		23	19	42	
	MEK içindeki oran		54,8%	45,2%	100,0%	

		Kadınlar içindeki oran	19,7%	16,2%	35,9%
TOPLAM (Erkek)	Kişi sayısı		38	20	58
	Erkekler içindeki oran		65,5%	34,5%	100,0%
	Tüm kurslar içindeki oran		100,0%	100,0%	100,0%
TOPLAM (Kadın)	Kişi sayısı		61	56	117
	Kadınlar içindeki oran		52,1%	47,9%	100,0%
	Tüm kurslar içindeki oran		100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 3.27’de görüldüğü gibi tüm kurslar içinde istihdamda bulunan kadınların oranı %52,1 iken, erkeklerde bu oran 65,5’dir. Tüm deney grubu katılımcıları arasında ise erkek bireylerin istihdamda bulunma oranı %21,7 iken, kadınlarda bu oran %34,8’dir. Verilere göre kadınların istihdamda bulunma oranı erkeklere oranla biraz daha fazla olduğu görülmektedir.

Cinsiyete göre, bireylerin katıldıkları kurs türünün istihdamda bulunma durumuna etkisini ölçmek için Ki-Kare testi uygulanmıştır. Sınanacak hipotezler aşağıdaki gibidir.

Kadınlar için;

- H_0 : Katılmış olunan işgücü yetiştirme kursunun türü ile kadınların istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan işgücü yetiştirme kursunun türü ile kadınların istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda H_0 reddedilemez. $X^2=0.193$, $sd=2$, $n=117$, $P=0,908>0,05$ olduğundan kadın bireylerin katıldıkları kurs türü ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

Erkekler için;

- H_0 : Katılmış olunan işgücü yetiştirme kursunun türü ile erkeklerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan işgücü yetiştirme kursunun türü ile erkeklerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda H_0 reddedilemez. $X^2=3.741$, $sd=2$, $n=58$, $p=0,154>0,05$ olduğundan erkek bireylerin katıldıkları kurs türü ile istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

Yaşa göre bireylerin katıldıkları kurs türü ile istihdamda bulunma durumlarına bakacak olursak; 15-24 yaş aralığında, en yüksek istihdam oranı olan kurs türü UMEM programıdır ve bu oran %14,3'dür. 25-34 yaş aralığında, en yüksek istihdam oranı olan kurs türü ilk yaş aralığındaki gibi UMEM (%30,3) programıdır. 35-44 yaş aralığında, en yüksek istihdam oranı bulunan kurs türü MEK (%23,1) programı iken, 45-60 aralığında ise en yüksek istihdam oranı olan kurs türü İGMEK (%23,1) programıdır.

Tablo 3.28: Yaşa Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü İle İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Bulgular

Yaşa Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile İstihdamda Bulunma Durumları					
			Evet	Hayır	Toplam
15-24 Yaş Aralığı	İGMEK	Kişi sayısı	1	6	7
		İGMEK içindeki yüzde	14,3%	85,7%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	4,8%	28,6%	33,3%
	UMEM	Kişi sayısı	3	4	7
		UMEM içindeki yüzde	42,9%	57,1%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	14,3%	19,0%	33,3%
	MEK	Kişi sayısı	1	6	7
		MEK içindeki yüzde	14,3%	85,7%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	4,8%	28,6%	33,3%
	Toplam	Kişi sayısı	5	16	21
		Toplam içindeki yüzde	23,8%	76,2%	100,0%
	25-34 Yaş Aralığı	İGMEK	Kişi sayısı	15	5
İGMEK içindeki yüzde			75,0%	25,0%	100,0%
Yaş grubu içindeki yüzde			19,7%	6,6%	26,3%
UMEM		Kişi sayısı	23	7	30
		UMEM içindeki yüzde	76,7%	23,3%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	30,3%	9,2%	39,5%
MEK		Kişi sayısı	15	11	26
		MEK içindeki yüzde	57,7%	42,3%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	19,7%	14,5%	34,2%
Toplam		Kişi sayısı	53	23	76
		Toplam içindeki yüzde	69,7%	30,3%	100,0%
35-44 Yaş Aralığı		İGMEK	Kişi sayısı	8	6
	İGMEK içindeki yüzde		57,1%	42,9%	100,0%
	Yaş grubu içindeki yüzde		15,4%	11,5%	26,9%
	UMEM	Kişi sayısı	11	9	20
		UMEM içindeki yüzde	55,0%	45,0%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	21,2%	17,3%	38,5%
	MEK	Kişi sayısı	12	6	18
		MEK içindeki yüzde	66,7%	33,3%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	23,1%	11,5%	34,6%
	Toplam	Kişi sayısı	31	21	52
		Toplam içindeki yüzde	59,6%	40,4%	100,0%

45-60 Yaş Aralığı	İGMEK	Kişi sayısı	6	9	15
		İGMEK içindeki yüzde	40,0%	60,0%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	23,1%	34,6%	57,7%
	UMEM	Kişi sayısı	2	4	6
		UMEM içindeki yüzde	33,3%	66,7%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	7,7%	15,4%	23,1%
	MEK	Kişi sayısı	2	3	5
		MEK içindeki yüzde	40,0%	60,0%	100,0%
		Yaş grubu içindeki yüzde	7,7%	11,5%	19,2%
	Toplam	Kişi sayısı	10	16	26
		Toplam içindeki yüzde	38,5%	61,5%	100,0%

Yaş aralıklarına göre katılmış olunan kursun türü ile istihdamda bulunma durumu arasında ilişki olup olmadığının saptanması için ayrı ayrı Ki-Kare testleri uygulanmıştır.

Katılmış olunan kursun türü ile 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasındaki ilişki Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Sınanacak hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kursun türü ile 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan kursun türü ile 15-24 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre, $X^2=2,100$, $sd=2$, $n=21$, $p=0,350>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. 12-24 yaş aralığında bulunan bireylerin katılmış oldukları kurs türü ile istihdam arasında bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

25-34 yaş aralığındaki bireylerin katıldıkları kurs türü ile istihdamda bulunma durumları arasında ilişki olup olmadığı Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kursun türü ile 25-34 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan kursun türü ile 25-34 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ki-Kare testine göre, $X^2=2,732$, $sd=2$, $n=76$, $p=0,255>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla 25-34 yaş aralığında bulunana bireylerin istihdamı ile katıldıkları kurs türü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bir diğer yaş grubu olan 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamı ile katıldıkları kurs türü arasında ilişki olup olmadığının saptanması için Ki-Kare testi uygulanmıştır. Hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kursun türü ile 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan kursun türü ile 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan testin sonucuna göre, $X^2=0,584$, $sd=2$, $n=52$, $p=0,747>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla katılmış olunan kursun türü 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilememektedir.

Son olarak 45-60 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamı ile katıldıkları kurs türü arasında ilişki olup olmadığı Ki-kare testi ile ölçülmüştür. Hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kursun türü ile 45-60 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan kursun türü ile 45-60 yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre, $X^2=0,087$, $sd=2$, $n=26$, $p=0,958>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bu yaş grubunda olan bireylerin istihdamda bulunma durumu ile katıldıkları kurs türü arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Böylelikle tüm yaş aralıklarında, katılmış olunan kurs türü ile istihdamda bulunma arasında ilişkinin olmadığı ayrı ayrı Ki-Kare testleriyle saptanmıştır.

Yaş aralıklarına göre, katılmış olunan kursun türü ile istihdam arasındaki ilişki incelendikten sonra eğitim düzeylerine göre, kurs türü ile istihdamda bulunma durumlarına bakacak olursak; ortaokul ve altı okul mezunu olan bireyler içerisinde en yüksek istihdam oranı bulunan kurs türü UMEM (%15) ve lise ve dengi okul

mezunu olan bireyler içerisinde de en yüksek istihdam oranı bulunan kurs türü UMEM (%25,6) programıdır. Üniversite mezunu olan bireyler içerisinde ise en yüksek istihdam oranına sahip kurs türü İGMEK (%29,7)'dir.

Tablo 3.29: Eğitim Düzeylerine Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile İstihdamda Bulunma Durumlarına İlişkin Bulgular

Eğitim Düzeylerine Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü ile İstihdamda Bulunma Durumları					
Kısıt	Kurs Türü		Evet	Hayır	Toplam
Ortaokul ve Altı Okul Mezunu	İGMEK	Kişi sayısı	7	14	21
		İGMEK içindeki yüzde	33,3%	66,7%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	11,7%	23,3%	35,0%
	UMEM	Kişi sayısı	9	12	21
		UMEM içindeki yüzde	42,9%	57,1%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	15,0%	20,0%	35,0%
	MEK	Kişi sayısı	6	12	18
		MEK içindeki yüzde	33,3%	66,7%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	10,0%	20,0%	30,0%
	Toplam	Kişi sayısı	22	38	60
		Toplam içindeki yüzde	36,7%	63,3%	100,0%
	Lise ve Dengi Okul Mezunu	İGMEK	Kişi sayısı	12	10
İGMEK içindeki yüzde			54,5%	45,5%	100,0%
Eğitim düzeyi içindeki yüzde			15,4%	12,8%	28,2%
UMEM		Kişi sayısı	20	9	29
		UMEM içindeki yüzde	69,0%	31,0%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	25,6%	11,5%	37,2%
MEK		Kişi sayısı	15	12	27
		MEK içindeki yüzde	55,6%	44,4%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	19,2%	15,4%	34,6%
Toplam		Kişi sayısı	47	31	78
		Toplam içindeki yüzde	60,3%	39,7%	100,0%
Üniversite Mezunu		İGMEK	Kişi sayısı	11	2
	İGMEK içindeki yüzde		84,6%	15,4%	100,0%
	Eğitim düzeyi içindeki yüzde		29,7%	5,4%	35,1%
	UMEM	Kişi sayısı	10	3	13
		UMEM içindeki yüzde	76,9%	23,1%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	27,0%	8,1%	35,1%
	MEK	Kişi sayısı	9	2	11
		MEK içindeki yüzde	81,8%	18,2%	100,0%
		Eğitim düzeyi içindeki yüzde	24,3%	5,4%	29,7%
	Toplam	Kişi sayısı	30	7	37
		Toplam içindeki yüzde	81,1%	18,9%	100,0%

Eğitim düzeylerine göre, katılmış olunan kursun türü ile istihdamda bulunma durumları ayrı ayrı test edilmiştir. Öncelikle eğitim durumu ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu ile katıldıkları kurs türü arasında ilişki olup olmadığının saptanması için Ki-Kare testi uygulanmıştır. Ki-Kare testi için hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kursun türü ile ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : katılmış olunan kursun türü ile ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre, $X^2=0,533$, $sd=2$, $n=60$, $p=0,766>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu ile katıldıkları kurs türü arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu eğitim düzeyinde işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında ilişki olmadığı gibi bireylerin katıldıkları kurs türü ile istihdamda bulunma durumları arasında da bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Eğitim durumu lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamı ile katıldıkları kurs türü arasında ilişki olup olmadığı Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kursun türü ile lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan kursun türü ile lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan testin sonucuna göre, $X^2=1,467$, $sd=2$, $n=78$, $p=0,480>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu ile katıldıkları kurs türü arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır. Nitekim işgücü yetiştirme kurslarına katılım bu eğitim düzeyinden mezun olan bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilerken; katılmış olunan kurs türü, bu eğitim düzeyinde bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilemediği istatistiksel olarak saptanmıştır.

Son olarak ise katılmış olunan kursun türü ile üniversite mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında ilişkinin olup olmadığı Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Sınanacak hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kursun türü ile üniversite mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan kursun türü ile üniversite mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ki-Kare testi sonucuna göre, $X^2=0,256$, $sd=2$, $n=37$, $p=0,880>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla üniversite mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumu ile katıldıkları kurs türü arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır. İşgücü yetiştirme kurslarına katılım, üniversite mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilerken; katılmış olunan kursun türü ise bu eğitim düzeyindeki bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilemediği bulgulanmıştır.

Tüm eğitim düzeylerine göre katılmış olunan kursun türü ile istihdamda bulunma durumu arasında ilişkinin olmadığı ayrı ayrı Ki-Kare testleriyle ölçülmüştür. Kısacası eğitim düzeylerine göre, katılmış olunan kursun türü bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilememektedir.

İstihdamda bulunan katılımcıların çalıştıkları meslek ile katıldıkları işgücü yetiştirme kursları arasındaki bağıntı dereceleri incelendiğinde (Bkz. Tablo 3.30); İGMEK'e katılanların %80'i bağıntının olmadığını, %6,7'si orta derecede bağıntı olduğunu, %3,3'ü bağıntının yüksek olduğunu, %10'u ise bağıntının çok yüksek olduğunu söylerken, bağıntının zayıf olduğunu belirten birey bulunmamaktadır.

UMEM'e katılanların %61,5'i bağıntının olmadığını, %5,1'i bağıntının zayıf olduğunu, %2,6'sı bağıntının orta derecede olduğunu, %5,1'i bağıntının yüksek olduğunu ve %25,6'sı bağıntının çok yüksek olduğunu belirtmiştir. İGMEK ile karşılaştırıldığında bireylerin çalıştıkları meslek ile katıldıkları kurs arasında bağıntı derecesinin çok yüksek olduğunu belirtenlerin oranı UMEM'de daha yüksektir.

MEK'e katılanların ise %56,7'si bağıntının olmadığını, %3,3'ü bağıntının zayıf olduğunu belirtmiştir. Diğer derecelerin oranları birbirine eşit olup %13,3'dür. Genel toplama baktığımızda ise çalıştıkları meslek ile katıldıkları kurs arasında bağıntının olmadığını belirtenlerin oranı %65,7'dir. Bireylerin %3'ü bağıntının zayıf olduğunu, %7,1'i bağıntının orta derecede olduğunu ve yine %7,1'i bağıntının yüksek olduğunu söylerken %17,2'si bağıntının çok yüksek olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3.30: Bireylerin Mezun Oldukları Kurs Türü İle Çalıştıkları Meslek Arasındaki Bağıntıya İlişkin Bulgular

		Bağıntı yok	Zayıf	Orta	Yüksek	Çok yüksek	Toplam	
KURS TÜRLERİ	İGMEK	Kişi sayısı	24	0	2	1	3	30
		İGMEK içindeki oran	80%	0,0%	6,7%	3,3%	10%	100,0%
		Toplam içindeki oran	24,2%	0,0%	2,0%	1,0%	3,0%	30,3%
	UMEM	Kişi sayısı	24	2	1	2	10	39
		UMEM içindeki oran	61,5%	5,1%	2,6%	5,1%	25,6%	100,0%
		Toplam içindeki oran	24,2%	2,0%	1,0%	2,0%	10,1%	39,4%
	MEK	Kişi sayısı	17	1	4	4	4	30
		MEK içindeki oran	56,7%	3,3%	13,3%	13,3%	13,3%	100,0%
		Toplamın içindeki oranı	17,2%	1,0%	4,0%	4,0%	4,0%	30,3%
TOPLAM	Kişi sayısı	65	3	7	7	17	99	
	Toplam içindeki oran	65,7%	3,0%	7,1%	7,1%	17,2%	100,0%	

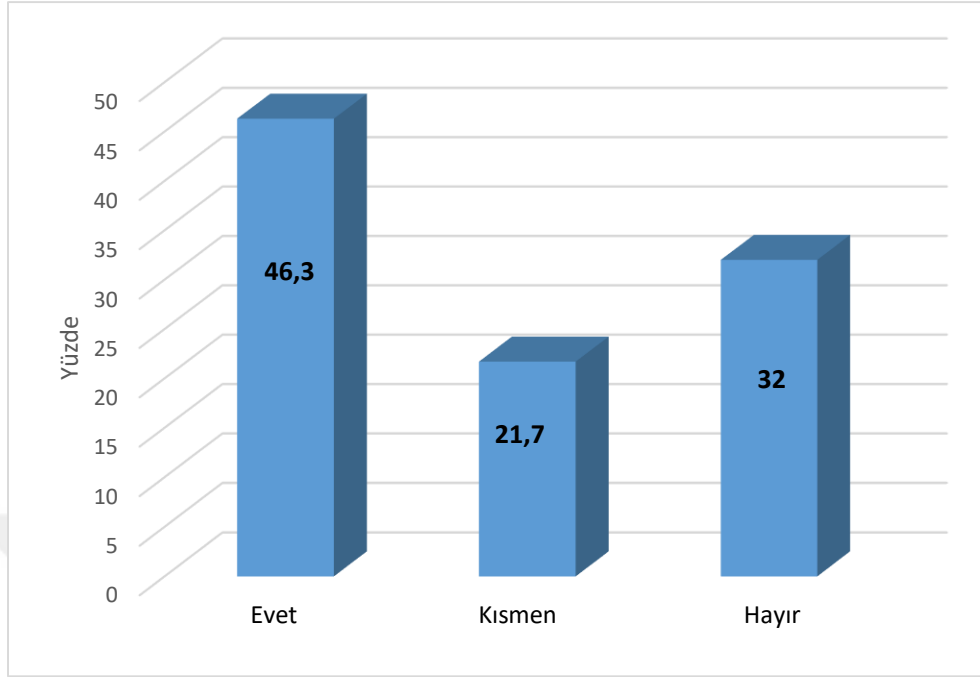
*Ki-Kare testi sonucunda $X^2=10.936$, $sd=8$, $n=99$, $p=0,205>0,05$ olduğundan bireylerin mezun oldukları kurs türü ile çalıştıkları meslek arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bireylerin katıldıkları kurs türü ile çalıştıkları meslek arasındaki bağıntıyı incelemek için aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

- H_0 : Bireylerin mezun oldukları kurs türü ile çalıştıkları meslek arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Bireylerin mezun oldukları kurs türü ile çalıştıkları meslek arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bireylerin çalıştıkları meslek ile katıldıkları kurs türü arasında bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

Şekil 3.1: İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılan Bireylerin Kursun Beceri Kazandırma Durumuna İlişkin Görüşleri



Bu kursun size beceri kazandırdığını düşünüyor musunuz? Sorusuna cevap veren işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin %46,3'ü kursların kendilerine beceri kazandırdığını, %21,7'si kısmen beceri kazandırdığını söylerken, %32'si ise beceri kazandırmadığını belirtmiştir.

Tablo 3.31: Cinsiyete Göre, İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılan Bireylerin Kursun Beceri Kazandırma Durumuna İlişkin Bulgular

		Evet	Kısmen	Hayır	Toplam
Kadın	Kişi sayısı	57	25	35	117
	Cinsiyet içindeki oran	48,7%	21,4%	29,9%	100,0%
	Deney grubu içindeki oran	32,6%	14,3%	20,0%	66,9%
Erkek	Kişi sayısı	24	13	21	58
	Cinsiyet içindeki oran	41,4%	22,4%	36,2%	100,0%
	Deney grubu içindeki oran	13,7%	7,4%	12,0%	33,1%
Toplam	Kişi sayısı	81	38	56	175
	Cinsiyet içindeki oran	46,3%	21,7%	32,0%	100,0%

*Uygulanan Ki-Kare sonucunda, $X^2=0.951$, $sd=2$, $n=175$, $p=0,622>0,05$ olduğundan cinsiyete göre bireylerin işgücü yetiştirme kurslarına katılımı ile beceri kazanma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İşgücü yetiştirme kurslarına katılan kadın bireylerden %32,6'sı evet yanıtını, %14,3'ü kısmen yanıtını ve %20'si hayır yanıtını vermiştir. Erkeklerin ise %13,7'si evet yanıtını, %7,4'si kısmen yanıtını ve %12'si hayır yanıtını vermiştir. Cinsiyete göre, işgücü yetiştirme kurslarına katılımın beceri kazandırma durumu hakkındaki düşünceleri arasında ilişki olup olmadığı Ki-Kare testi ile ölçülmüştür.

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin cinsiyeti ile kursun beceri kazandırma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin cinsiyeti ile kursun beceri kazandırma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda H_0 reddedilemez. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin cinsiyeti ile kursun beceri kazandırma durumu arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrı ayrı kurs türlerine bakacak olursak ilgili anket sorusuna İGMEK'e katılanların %64,3'ü evet, %17,9'u kısmen ve %17,9'u hayır yanıtını vermiştir. UMEM'e katılanların %42,9'u evet, %22,2'si kısmen ve %34,9'u hayır cevabını vermiştir. MEK'e katılanlara baktığımızda %32,1'i evet, %25'i kısmen ve %42,9'u hayır cevabını vermiştir.

Tablo 3.32: Kurs Türlerine Göre Beceri Kazandırma Durumuna İlişkin Bulgular

		Evet	Kısmen	Hayır	Toplam
Kursun Türü	İGMEK	36	10	10	56
	İGMEK (Oran)	64,3%	17,9%	17,9%	100,0%
	UMEM	27	14	22	63
	UMEM (Oran)	42,9%	22,2%	34,9%	100,0%
	MEK	18	14	24	56
	MEK (Oran)	32,1%	25,0%	42,9%	100,0%
Toplam		81	38	56	175
Toplam (Oran)		46,3%	21,7%	32%	100,0%

*Ki-Kare testi sonucunda, $X^2=12.901$, $sd=4$, $n=175$, $p=0,012<0,05$ olduğundan bireylerin katıldıkları kurs türü ile beceri kazanma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ki-Kare testi için kurulan hipotezler;

- H_0 : Bireylerin katıldıkları kurs türü ile beceri kazandırma durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Bireylerin katıldıkları kurs türü ile beceri kazandırma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda H_0 reddedilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların katıldıkları kurs türü ile beceri kazandırma durumu hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 3.33: Kursiyerlerin Kurs Türüne Göre Kursta Verilen Eğitime İlişkin Memnuniyet Düzeyleri

		Bağıntı Yok	Zayıf	Orta	Yüksek	Çok Yüksek	Toplam
İGMEK	Kişi Sayısı	7	5	5	5	34	56
	İGMEK içindeki oranı	12,5%	8,9%	8,9%	8,9%	60,7%	100,0%
UMEM	Kişi Sayısı	8	9	10	14	22	63
	UMEM içindeki oranı	12,7%	14,3%	15,9%	22,2%	34,9%	100,0%
MEK	Kişi Sayısı	11	13	9	4	19	56
	MEK içindeki oranı	19,6%	23,2%	16,1%	7,1%	33,9%	100,0%
TOPLAM	Kişi Sayısı	26	27	24	23	75	175
	Tüm kurslar içindeki oran	14,9%	15,4%	13,7%	13,1%	42,9%	100,0%

*Ki-Kare testi sonucunda, $X^2=18.810$, $sd=8$, $n=175$, $p=0,016<0,05$ olduğundan katılmış olunan işgücü yetiştirme kursunun türü ile bireylerin memnuniyet hakkında görüşleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır.

Kursiyerlerin aldıkları eğitimden memnun kalma durumlarına bakacak olursak (Bkz. Tablo 3.33); İGMEK'e katılanların %60,7'si, UMEM'e katılanların %35,5'i ve MEK'e katılanların %33,9'u çok yüksek düzeyde memnun kaldıklarını belirtmişlerdir. İGMEK'e katılanların %12,5'i, UMEM'e katılanların %12,9'u ve MEK'e katılanların %19,6'sı ise çok az düzeyde memnun kaldıklarını belirtmiştir. Bu verilere göre en az memnun kalındığını ifade edilen program MEK olmuştur. Genel olarak bakacak olursak kursiyerlerin katıldıkları mesleki eğitim programlarından memnun oldukları görülmektedir.

Katılmış olunana işgücü yetiştirme kursunun türü ile bireylerin memnuniyet düzeyleri arasında ilişkinin olup olmadığı Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Sınanacak hipotezler aşağıdaki gibidir;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kursunun türü ile bireylerin memnuniyet hakkında görüşleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kursunun türü ile bireylerin memnuniyet hakkında görüşleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda H_0 reddedilmiştir. İşgücü yetiştirme kursunun türü memnuniyet düzeylerini etkilemektedir. İGMEK programına katılan katılımcılar diğer kurs türlerine göre daha memnun kalmışlardır. Ayrıca İGMEK programının memnuniyet düzeyi çok yüksek olduğu gibi Tablo 3.32’de de görüldüğü üzere beceri kazandırma oranında diğer programlara kıyasla daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle İGMEK programından memnun kalan katılımcılar, aynı zamanda bu programdan beceri kazandıklarında söylemişlerdir.

Kursta kazanılan becerilerin iş bulma üzerinde etkisinin varlığına bakacak olursak (Bkz tablo 3.34); İGMEK’e katılanların %80,4’ü, UMEM’e katılanların %73’ü ve MEK’e katılanların %64,3’ü kursta kazanılan beceri ile iş bulma arasında bir bağıntı olmadığını belirtmiştir. İGMEK’e katılanların %17,9’u, UMEM’e katılanların %20,6’sı ve MEK’e katılanların %25’i kursta kazanılan beceri ile iş bulma arasındaki bağıntının çok yüksek olduğunu belirtmiştir. Tüm kursların toplamına bakacak olursak, katılımcıların %72,6’sı kursta kazanılan beceri ile iş bulma arasında bir bağıntı olmadığını belirtirken, % 21,3’ü kursta kazanılan beceri ile iş bulma arasındaki bağıntının çok yüksek olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3.34: Kurs Türüne Göre, Kursta Kazanılan Beceriler İle İş Bulma Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

		Bağıntı Yok	Zayıf	Orta	Yüksek	Çok Yüksek	Toplam
İGMEK	Kişi sayısı	45	1	0	0	10	56
	İGMEK içindeki oranı	80,4%	1,8%	0,0%	0,0%	17,9%	100,0%
UMEM	Kişi sayısı	46	2	1	1	13	63
	UMEM içindeki oranı	73,0%	3,2%	1,6%	1,6%	20,6%	100,0%
MEK	Kişi sayısı	36	3	2	1	14	56
	MEK içindeki oranı	64,3%	5,4%	3,6%	1,8%	25,0%	100,0%
TOPLAM	Kişi sayısı	127	6	3	2	37	175
	Tüm kurslar içindeki oran	72,6%	3,4%	1,7%	1,1%	21,1%	100,0%

*Ki-Kare testi sonucunda $X^2=5,791$, $sd=8$, $n=175$, $p=0,671>0,05$ olduğundan kursiyerlerin katıldıkları kurs türü ile kursta kazandıkları becerilerin iş bulmada yardımcı olması hakkında düşünceleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

Katılmış olunan kurs türünün kursta kazanılan becerinin iş bulmada yardımcı olması hakkında düşünceleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Sınanacak hipotezler aşağıdaki gibidir;

- H_0 : Katılmış olunan kurs türü ile kursta kazanılan becerilerin iş bulmada yardımcı olması arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan kurs türü ile kursta kazandıkları becerilerin iş bulmada yardımcı olması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucunda H_0 reddedilemez. Dolayısıyla bireylerin katıldıkları kurs türü ile kursta kazanılan becerilerin iş bulma üzerinde bir etkisi olmadığı bulgulanmıştır. Tablo 3.30’da da görüldüğü gibi bireylerin katıldıkları kurs türü ile çalıştıkları meslek arasında bir bağıntı olmadığı gibi bu kurs türlerinin iş bulma konusunda da bir bağıntısının olmadığı görülmektedir.

3.3.2.7. Anket Katılımcılarının İşsizlik Sürelerine ve İş Aramama Nedenlerine İlişkin Bulgular

Anket katılımcılarının iş aramama durumlarına baktığımızda kadın bireylerde en önemli iş aramama durumu ev işleriyle meşgul olma iken, erkeklerde öğrencilik durumudur. Kadın bireyler içerisinde %32,1’i ev hanımı olduğu için iş aramıyorken, erkek bireyler içerisinde %54,5’i öğrenci olduğu için iş aramamaktadır.

Tablo 3.35: Cinsiyete Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının İş Aramama Nedenleri

Cinsiyet		Öğrenci	Ev Hanımı	Engelli/Hasta	Diğer	Toplam	
KADIN	Deney Grubu	Kişi sayısı	1	9	6	7	23
		Deney Grubu içindeki oran	4,3%	39,1%	26,1%	30,4%	100,0%
		Cinsiyet içindeki oranı	3,6%	32,1%	21,4%	25,0%	82,1%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	3	0	1	1	5
		Kontrol Grubu içindeki oran	60,0%	0,0%	20,0%	20,0%	100,0%
		Cinsiyet içindeki oranı	10,7%	0,0%	3,6%	3,6%	17,9%
	Toplam	Kişi sayısı	4	9	7	8	28

		Toplam içindeki oran	14,3%	32,1%	25,0%	28,6%	100,0%
ERKEK	Deney Grubu	Kişi sayısı	1	0	1	0	2
		Deney Grubu içindeki oran	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		Cinsiyet içindeki oranı	9,1%	0,0%	9,1%	0,0%	18,2%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	5	0	0	4	9
		Kontrol Grubu içindeki oran	55,6%	0,0%	0,0%	44,4%	100,0%
		Cinsiyet içindeki oranı	45,5%	0,0%	0,0%	36,4%	81,8%
	Toplam	Kişi sayısı	6	0,0%	1	4	11
Toplam içindeki oran		54,5%	0,0%	9,1%	36,4%	100,0%	
Genel Toplam	Deney Grubu	Kişi sayısı	2	9	7	7	25
		Deney Grubu içindeki oran	8,0%	36,0%	28,0%	28,0%	100,0%
	Kontrol Grubu	Kişi sayısı	8	0	1	5	14
		Kontrol Grubu içindeki oran	57,1%	0,0%	7,1%	35,7%	100,0%

İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile kadın bireylerin iş aramama nedenleri arasındaki ilişki Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Sınanacak hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile kadınların iş aramama nedenleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile kadınların iş aramama nedenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Uygulanan Ki-Kare testi sonucuna göre $X^2=11,078$, $sd=3$, $n=28$, $p=0,011 < 0,05$ olduğundan H_0 reddedilmiştir. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılım kadın bireylerin iş aramama durumunu etkilemektedir. Kontrol grubuna göre deney grubunda iş aramayan kadın birey daha fazladır. Ayrıca kadın bireyler içerisinde en önemli iş aramama nedeni ev hanımlığı durumudur. İş aramayan kadın bireyler içerisinde ev hanımı olanların %32,1'i işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerden oluşurken, kontrol grubunda ev hanımı olan kadın birey bulunmamaktadır. Bu durum işgücü yetiştirme kurslarına katılan ev hanımı bireylerin bu kurslara istihdamda bulunmaktan çok sosyalleşmek için katılmalarından kaynaklanabilir.

İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile erkeklerin iş aramama nedenleri arasındaki ilişki Ki-Kare testi ile ölçülmüştür. Ki-Kare testi için hipotezler;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile erkeklerin iş aramama nedenleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile erkeklerin iş aramama nedenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ki-Kare testine göre, $X^2=5,398$, $sd=2$, $n=11$, $p=0,067>0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Dolayısıyla erkeklerin iş aramama nedenleri ile deney ve kontrol grubu arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulgulanmıştır. Kısacası işgücü yetiştirme kurslarına katılım erkeklerin iş aramama nedenlerini etkilememektedir.

Tablo 3.36: Deney ve Kontrol Grubundaki Çalışmayan Bireylerin İşsizlik Süresine İlişkin Betimsel İstatistikler

Çalışmayan Bireylerin Ortalama İşsizlik Süreleri						
Grup Türü	Ortalama (Ay)	N	Standart Sapma	Minimum	Maksimum	Yüzde (%)
Deney Grubu	31,28	66	23,988	1	144	59,3%
Kontrol Grubu	17,41	46	16,173	3	60	40,7%
Toplam	25,64	113	22,159	1	144	100,0%

Son olarak ise anket katılımcılarının işsizlik sürelerine ilişkin bulgulara bakacak olursak; çalışmayan bireyler içerisinde, işgücü yetiştirme kurslarına katılmış olan bireylerin ortalama 32 aydır işsiz oldukları görülmekte iken, işgücü yetiştirme kurslarına katılmayan bireylerin ise ortalama 18 aydır işsiz oldukları görülmektedir.

İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile mevcut dönemde çalışmayan (anketin uygulandığı dönem) bireylerin işsizlik süreleri arasında ilişkinin olup olmadığını T-Testi ile ölçmeden önce işsizlik süreleri için normallik testi uygulanmıştır. Normallik testine (Bkz. Ek 9) göre, Shapiro-Wilk testi sonucunda $p<0,05$ olduğundan deney ve kontrol grubundaki çalışmayan bireylerin işsizlik süreleri normal dağılmamaktadır. Bundan dolayı Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Sınanacak hipotezler aşağıdaki gibidir;

- H_0 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile mevcut dönemde çalışmayan bireylerin işsizlik süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile mevcut dönemde çalışmayan bireylerin işsizlik süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kişi Sayısı	113
Mann-Whitney U	916,500
Wilcoxon W	1.997,500
Z	-3,663
Olasılık	0,000

Uygulanan Mann-Whitney U testi sonucunda $p=0,00<0,05$ olduğundan H_0 reddedilmiştir. Dolayısıyla işgücü yetiştirme kurslarına katılımın çalışmayan bireylerin işsizlik süresini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İşgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin işsizlik süreleri, işgücü yetiştirme kurslarına katılmayan bireylerin işsizlik sürelerinden fazla olduğu görülmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılım, bireylerin işsizlik sürelerini negatif etkilemiştir. Kısacası kurslara katılan bireyler daha fazla işsiz kalmışlardır. Bunun sebebi deney grubundaki bireylerin eğitimlerinden dolayı iş bulma sürelerinin uzun olabilmesinden kaynaklanacağı gibi işgücü yetiştirme kurslarına katılan ev hanımlarından da kaynaklanabilmektedir. Ayrıca mevcut dönemde işsiz olan 40 birey, hiç istihdamda bulunmadıklarını söylemişlerdir.

Tablo 3.37: Kurs Türüne Göre, Çalışmayan Bireylerin İşsizlik Süresine İlişkin Betimsel İstatistikler

Kurs Türüne Göre, Çalışmayan Bireylerin İşsizlik Süreleri						
Kursun Türü	Ortalama (Ay)	N	Standart Sapma	Minimum	Maksimum	Yüzde (%)
İGMEK	32,74	23	33,275	3	144	34,3%
UMEM	37,77	22	16,171	4	72	32,8%
MEK	23,27	22	16,533	1	48	32,8%
Toplam	31,28	67	23,988	1	144	100,0%

Kurs türlerine göre mevcut dönemde çalışmayan bireylerin işsizlik sürelerine bakacak olursak; UMEM'den mezun olan bireylerin diğer kurs türlerine göre daha uzun süre işsiz kaldıkları görülmektedir. UMEM'den mezun olan bireyler ortalama 38 ay, İGMEK'ten mezun olanlar ortalama 33 ay ve MEK'ten mezun olanlar ortalama 34 aydır işsiz olduklarını belirtmiştir.

Katılmış olunan kurs türü ile mevcut dönemde çalışmayan (anket uygulandığı dönemde) bireylerin işsizlik süreleri arasında ilişki F Testi ile ölçülmeden önce normallik testi yapılmıştır. Yapılan normallik testine göre (Bkz. Ek 10) Shapiro-Wilk testi sonucunda $p<0,05$ olduğundan kursun türüne göre mevcut dönemde

çalışmayan bireylerin işsizlik süreleri normal dağılmamaktadır. Bundan dolayı Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Sınanacak hipotezler;

- H_0 : Katılmış olunan kursun türü ile mevcut dönemde çalışmayan bireylerin işsizlik süreleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Katılmış olunan kursun türü ile mevcut dönemde çalışmayan bireylerin işsizlik süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kişi Sayısı	67
Test İstatistiği	7,259
Derecesi	2
Olasılık	0,027

Uygulanan Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p=0,027<0,05$ olduğundan H_0 reddedilmiştir. Dolayısıyla katılmış olunan kursun türü ile mevcut dönemde çalışmayan bireylerin işsizlik süreleri arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. UMEM programına katılan bireylerin mevcut dönemde İGMEK ve MEK programlarına göre daha fazla süre işsiz kaldıkları görülmektedir. Bunun sebebi UMEM programında öğrenilen mesleklerin, istihdama aktarılabileceği alan olmadığından kaynaklanmaktadır.

3.4. Genel Değerlendirme

Çalışmanın temel amacı aktif işgücü piyasası politikaları içerside yer alan işgücü yetiştirme kurslarının, istihdam edilebilirliğe etkisini değerlendirmektir. Bu amaçla 2016-2017 yıllarında İŞKUR tarafından uygulanan işgücü yetiştirme kurslarının Zonguldak İli özelinde etkin olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla hipotezler oluşturulmuştur. Araştırmanın ilk iki hipotezi olan işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile istihdamda bulunma durumu arasında ilişki olmadığı ve işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile iyi çalışma koşulları arasında ilişki olmadığı istatistiksel olarak bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer hipotezi olan işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile gençlerin istihdamda bulunma durumu arasında ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşgücü yetiştirme kurslarının gençlerin istihdamda bulunma durumunu etkilemesi beklensede, yapılan Ki-Kare testleriyle işgücü yetiştirme kurslarına

katılım ile gençlerin istihdamda bulunma durumu arasında istatistiksel olarak ilişki olmadığı saptanmıştır.

Araştırmanın hipotezlerinden sonuncusu, işgücü yetiştirme kurslarına katılımın kadınların istihdam edilmesinde daha etkili olmasıdır. Kadınların işgücü yetiştirme kurslarına katılımları sonrasında istihdamda bulunma durumlarını arttırmaları, kontrol grubundaki kadınlara göre değerlendirilmiş ve işgücü yetiştirme kurslarına katılımın kadınların istihdam edilebilirliğini etkilediği istatistiksel olarak saptanmıştır. Çalışmada bu dört ana hipotezin analiz edilebilmesi ve yorumlanabilmesi için 164 ayrı test yapılmıştır (Bkz. EK 11)

Yapılan bu testler sonucunda Ek 11’de bulunan sonuçlara ulaşılmıştır. İlk olarak işgücü yetiştirme kurslarına katılımın, cinsiyete göre, eğitim düzeylerine göre ve yaş aralıklarına göre bireylerin istihdamda bulunma durumları ayrı ayrı test edilerek saptanmıştır (2-10 arasında bulunan testler). Cinsiyete göre baktığımızda işgücü yetiştirme kurslarına katılımın kadın bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilediği fakat erkek bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (test 2 ve 3) . Yaşa göre bakıldığında, belirli yaş aralıkları oluşturulmuştur. Her bir yaş aralığında bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumları ile işgücü yetiştirme kurslarına katılım arasında ilişki olmadığı Ki-Kare testleri ile bulunmuştur (4-7 arasında bulunan testler). Eğitim düzeyleri de kategorilere ayrılmış ve ayrı ayrı test edilmiştir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılımın ortaokul ve altı okul mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilemesi beklenirken, bu eğitim düzeyinde bulunan bireylerin istihdamda bulunma durumu ile işgücü yetiştirme kurslarına katılım arasında bir ilişki olmadığı istatistiksel olarak bulgulanmıştır (test 8). Bu durum, firmaların sadece meslek eğitim kursu mezuniyetinin yanında örgün eğitim mezuniyetinde önem vermelerinden kaynaklanabilir. Ayrıca işgücü yetiştirme kurslarına katılımın ortaokul ve altı okul mezunu bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilememesi Zonguldak İli özelinde bu programlar için olumsuzluk teşkil etmektedir. Diğer iki eğitim düzeyi için bakacak olursak işgücü yetiştirme kurslarına katılım hem lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin, hem de üniversite mezunu olan bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilediği görülmüştür (test 9 ve 10).

Genel olarak ise işgücü yetiştirme kurslarına katılımın bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilemediği Ki-Kare testi ile saptanmıştır (test 1). İşgücü yetiştirme kurslarına katılımı ile bireylerin aylık kazançları arasında bir ilişki olmadığı Mann-Whitney U testiyle bulunmuştur (test 11). Ayrıca cinsiyete göre, eğitim düzeylerine göre ve yaşa göre işgücü yetiştirme kurslarına katılımın bireylerin aylık kazançlarını etkilemediği görülmüştür (12-20 arasında bulunan testler).

Bir diğer değişken olan kursun türüne göre istihdam durumuna ve aylık kazanç durumlarına bakacak olursak; katılmış olunan kurs türü ile istihdamda bulunma durumu arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (test 28). Ayrıca cinsiyete göre, yaşa göre ve eğitim düzeylerine göre de katılmış olunan kursun türü bireylerin istihdamda bulunma durumunu etkilemediği görülmüştür (29-37 arasında bulunan testler). İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile bireylerin aylık kazançları arasında ilişki olmamasına rağmen, katılmış olunan kurs türü ile bireylerin aylık kazançları arasında anlamlı bir ilişki olduğu istatistiksel olarak bulunmuştur (test 38). İGMEK programından mezun olan bireylerin aylık kazançları diğer iki programdan mezun olan bireylerin aylık kazançlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyete göre, eğitim düzeylerine göre ve yaşa göre, katılmış olunan kursun türü ile bireylerin aylık kazançları arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (39-47 arasında bulunan testler). Fakat sadece 35-44 yaş aralığında bulunan bireylerin aylık kazançları ile katıldıkları kurs türü arasında ilişki olduğu bulunmuştur (test 43).

Bireylerin katıldıkları kurs türü ile beceri kazandırma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (test 86). Bireyler en fazla beceri kazandıran kursun İGMEK olduğunu söylerken, en az beceri kazandıran kursun MEK olduğunu belirtmişlerdir. Fakat cinsiyete göre, yaşa göre ve eğitim düzeylerine göre bakıldığında ortaokul ve altı okul mezunları hariç katılmış olunan kurs türü ile beceri kazandırma durumu arasında ilişki bulunamamıştır (87-95 arasında bulunan testler). Ayrıca kurs türü ile memnuniyet düzeyleri arasında da ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (test 106). İGMEK programına katılan kursiyerler diğer kurs türlerine oranla daha memnun kalmışlardır. İGMEK programının hem memnuniyet düzeyi hem de beceri kazandırma oranı diğer programlara göre daha yüksektir.

Cinsiyet ile iş aramama nedenlerine baktığımızda; işgücü yetiştirme kurslarına katılım ile kadın bireylerin iş aramama nedenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır (test 21). Kadınlar arasında en önemli iş aramama nedeni ev hanımlığı durumudur. Deney grubunda kontrol grubuna göre iş aramayan kadın birey daha fazladır. Ayrıca ev hanımı olup iş aramayan kadınların hepsi deney grubundadır. İşgücü yetiştirme kurslarına katılım ile erkek bireylerin iş aramama nedenleri arasında ise bir ilişki bulunamamıştır (test 22). Erkeklerde önemli iş aramama nedeninin öğrencilik olduğu görülmektedir.

Son olarak işgücü yetiştirme kurslarına katılım ve katılmış olunan kursun türü, çalışmayan bireylerin işsizlik sürelerini negatif yönde etkilemektedir (test 27 ve 53). Başka bir ifadeyle işgücü yetiştirme kurslarına katılan bireylerin işsizlik süreleri, işgücü yetiştirme kurslarına katılmayan bireylerin işsizlik sürelerinden daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca UMEM mezunu olan bireylerin diğer kurslardan mezun olan bireylerden daha fazla işsiz kaldığı görülmektedir.

SONUÇ

İşsizlik, petrol krizi sonrası sadece gelişmekte olan ülkelerde artmakla kalmamış gelişmiş ülkelerde de etkilerini göstermeye başlamıştır. Günümüzde ise küresel bir sorun haline gelmiştir. 1973 yılından sonra işsizlik oranları çok yüksek oranlara ulaşmıştır. Ülkeler işsizlikle mücadele etmek için öncelikle istihdam edilebilirliği arttırmak ve işsizliği azaltmak amacıyla pasif işgücü piyasası politikalarını uygulamaya başlamışlardır. Ancak pasif politikaların tek başına işsizlikle baş etmede yeterli olmadığı görülmüş ve bu politikaların yanında aktif işgücü piyasası politikaları da uygulanmaya başlanmıştır (Şen, 2015:348).

Aktif istihdam politikaları OECD gibi ülkeler başta olmak üzere birçok ülkede işsizlikle mücadelede ve istihdam edilebilirliğin artırılmasında önemli bir araç haline gelmiştir. İşsizlerin işgücü piyasasına girişlerini ya da işgücü piyasasında kalışlarını kolaylaştıracak her türlü sosyal politika önlemi olarak değerlendirilen aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde belirli risk gruplarına yönelik önlemler ve politikalar giderek artmıştır (Emirgil ve Işığışok, 2009:230). Bu politika içerisinde en önemlisi olan işgücü yetiştirme programları uzun süreli işsizlerin ve niteliksiz risk gruplarının istihdam edilebilirliğini artırıcı etkiye sahip bir politika olarak özellikle gelişmekte olan ülkelerde uygulanmaya başlanmıştır. Ülkemizde ise bu politikalar İŞKUR tarafından yürütülmektedir. 1980'li yıllardan itibaren işgücünün niteliğini arttırmak, işsizliği azaltmak ve istihdam edilebilirliği arttırmak amacıyla uygulanmaya başlanmıştır.

İşgücü yetiştirme kurslarının istihdam edilebilirliğine katkısını tespit etmek için yapılan bu çalışmada 2016-2017 yılları arasında Zonguldak İli özelinde İŞKUR tarafından uygulanan İGMEK (istihdam garantikli meslek eğitim kursları), MEK (istihdam garantisiz meslek eğitim kursları) ve UMEM (uzmanlaşmış beceri edindirme merkezi projesi) programlarından mezun olan kursiyerlere ve İŞKUR'a kayıtlı işsizlere anket uygulanmıştır. Ankete toplamda 325 birey katılmıştır. Bu bireylerin %53,8'ini (175 kişi) deney grubu, %46,2'sini (150 kişi) ise kontrol grubu oluşturmaktadır.

Yapılan testler sonucunda bulunan bulgulara göre genel olarak işgücü yetiştirme kurslarına katılımın, istihdamda bulunma durumunu etkilemediği

sonucuna ulaşılmıştır. Ayrı ayrı kısıtlara göre bakıldığında kadın bireylerin istihdamını, lise ve dengi okul mezunu olan bireylerin istihdamını ve üniversite mezunu olan bireylerin istihdamını etkilediği görölmüş fakat diğer kısıtlara göre bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşgücü yetiştirme kurslarına katılımın bireylerin aylık kazançları üzerinde bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Ayrıca katılmış olunan kursun türü ile istihdamda bulunma durumu arasında da bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılmış olunan kursun türü ile bireylerin memnuniyet ve beceri kazandırma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kursta kazanılan becerilerin iş bulma konusunda yardımcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılmış olunan kursun türü memnuniyet düzeylerini ve beceri kazandırma durumunu etkilemesine rağmen istihdam durumunu etkilememesi, kursta verilen eğitimlerin öğretici ve iyi olmasından fakat sonrasında kurs ile ilgili bir istihdam alanı bulunamamasından kaynaklanmaktadır. Kısacası kursiyerler, işgücü yetiştirme kurslarından memnun kaldıklarını ve beceri kazandıklarını söylerken istihdam edilmediklerini söylemektedirler.

Zonguldak ili örneğinde; anket görüşlerinde, işletmelerde kayıt dışı olarak çalışanların kursiyer olarak gösterildiklerini, verilen eğitimlerin işverenlerin beklentilerini karşılamadığını, verilen eğitimlerin beklenen amaçları taşımadığını, bazı mesleklerde gereğinden fazla kurs açıldığı, alınan eğitimin Zonguldak ilinde istihdama aktarılamadığı gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca Zonguldak ilinde açık işlerin meslekleri ile İŞKUR tarafından uygulanan işgücü yetiştirme kurslarında öğretilen meslekler arasında ilişki olmadığı görölmektedir. Diğer bir ifadeyle açık işlerdeki mesleklere göre işgücü yetiştirme kursları açılmamaktadır. Genel olarak kursiyerler kurslarda verilen eğitimlerden memnun kaldıklarını ve beceri kazandıklarını belirtmiş olsalar bile kurslara katılımın istihdam edilebilirliği arttırmada istatistiksel açıdan bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kısacası bireylerin kazandığı mesleki becerilerin uygun alanlarda istihdama aktarılamaması bütün programların ortak noktasıdır.

Yapılan bu çalışma kapsamında, işgücü yetiştirme kurslarının etkinliğinin artırılabilmesi için, işgücü yetiştirme programların kursların yapılacağı ilde bulunan sektörlere ve açık işlere uygun mesleklerde yapılması, kursların işverenlerin ihtiyaçlarına uygun mesleklerde olması, işgücü piyasasına yeni girecek

gençlerin niteliklerini arttırıcı kursların oluşturulması, kurslara katılım oranlarının arttırılması, kurslara katılımda cinsiyete yönelik farklılaşmanın önüne geçilmesi, sadece özörlönlere, hükümlölere, işsizlik sigortası kapsamında olanlara değil kadınların, gençlerin ve uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini arttırıcı etkin programların oluşturulması, istihdamın arttırılabilmesi için mesleki eğitim kurslarının diğer programlar ile eşgüdüm halinde uygulanması, eğitim programları için yatırımların arttırılması, kurslardaki eğitimcilerin daha nitelikli olması, eğitimcilerin eğitimlerine odaklanılması ve çeşitlendirilmesi ve kursların İŞKUR tarafından sürekli takip edilmesi gerekmektedir.

Ayrıca istihdamın arttırılmasına ilişkin İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı gibi devlet kuruluşları ile ortak hareket etmeli ve stratejiler geliştirerek gerekli politikalar belirlemeli ve uygulamalıdır.

KAYNAKÇA

- Acun, Serdar (2013); “*Ekonomik Kriz ve Eksik İstihdam İlişkisi: Türkiye Örneği*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbaş, Sezgi (2015); “*Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Akkaya, Tuba (2017); “*Türkiye’de İşsizlik Olgusu Bağlamında İş Beğenmeme Nedenleri: İstanbul İli Örneği*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Aksoy, Sinan (2017); “*İşgücü Taleplerinin İstatistiksel Yöntemlerle Analiz Edilmesi ve İŞKUR İçin Öneriler*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Alabaş, Aydın (2007); “*Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR’un Önemi*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Albayrak, Nilcan (2013); “*İşsizlik ve Büyüme İlişkisi: 2000-2012 Türkiye Örneği*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Andaç, Faruk (2010); *İşsizlik Sigortası*, 2. Baskı, Hermes Ofset, Ankara.
- Atar, Ferhat (2014); “*İşveren Taleplerine Dayalı Aktif İşgücü Piyasası Programları Uygulama Biçimleri ve Bir Model Önerisi*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Aral, Neşe (2016); “*Türkiye’de İşsizliğin Mekânsal Analizi*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Aşkın, Umur ve Elif Ö. Aşkın (2017); “*Aktif İstihdam Politikası Olarak Toplum Yararına Programlar: Tokat İli Araştırması*,” *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3, s. 1-18.
- Auer, Peter, Ümit Efendioğlu ve Janine Leschke (2005); *Active Labour Market Policies Aroundt The World: Coping With The Consequences Of Globalization*, International Labour Office, Geneva.
- Aydın, Murat (2011); “*İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR’un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başterzi, Süleyman (1996); *İşsizlik Sigortası*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.

- Bayhan, Mehmet (2007); “*Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi İçin Daha Geniş Kitlelere Ulaşılmasının Sağlanması ve Yerelleştirme*” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Bayraktar, Seda (2019); “İşsizliğin Çözümünde Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği Üstüne Bir Uygulama,” *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, s. 339-357.
- Bekiroğlu, Cemil (2010); “*Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*,” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Biçerli, M. Kemal (2000); *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Biçerli, M. Kemal (2004); *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Biçerli, M. Kemal (2005); “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?,” *Çimento İşverenleri Dergisi*, Cilt 19, Sayı 6, s. 1-15.
- Berg, Gerard J. Van Den, Annette H. Bergemann ve Marco Caliendo (2009); “The Effect of Active Labor Market Programs on Not-Yet Treated Unemployed Individuals,” *Journal of The European Economic Association*, Cilt 7, Sayı 2-3, s. 606-632.
- Betcherman, Gordon, Karina Olivas ve Amit Dar (2004); “Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries,” *Social Protection Discussion Paper Series*, Cilt 29142, Sayı 0402, s. 1-15.
- Bocutoğlu, Ersan (2009); *Makro İktisat-Teoriler ve Politikalar*, 5. Baskı, Murathan Yayınevi, Trabzon.
- Bozdağlıoğlu, Yasemin Uyar (2008); “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları,” *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 20, s. 45-65.
- Bulut, Selahattin (2010); “*Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği*,” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Burda, Michael C. Ve Lubyovâ Martina (1995); “The Impact of Active Labour Market Policies: A Closer Look at The Czech and Slovak Republics,” *CEPR Discussion Papers*, Sayı 1102, s. 5-6.
- Card, David, Jochen Kluge ve Andrea Weber (2010); “Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis,” *Economic Journal*, Sayı 548, s. 452-477.

- Charmes, Jacques (2012); "The Informel Economy Worldwide: Trends and Characteristics In Margin," *The Journal Of Applied Economic Researh*, Cilt 6, Sayı 2, s. 103-132.
- Çakır, Bilge (2014); "*Tarım Sektörü ve Kırsal Kesimde Yaşanan Çözümler Sonucu İşgücü Piyasasında Yaşanan Değişim ve Oluşan İşsizlikte Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*," Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Diriöz, Sinem Çapar (2012); "*İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*," Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Çoban, Muhammed (2018); "*Türkiye'de Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katılım Sonuçlarının Değerlendirilmesi: Tekirdağ İli Örneği*," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Dar, Amit ve Indermit S. Gill (1998); "Evaluating Retraining Programs In OECD Countries: Lessons Learned," *The World Bank Research Observer*, Sayı 13, Cilt 1, s. 1-9.
- Dar, Amit ve Tim Whitehead (2002); "Impact Evaluation: Techniques For Evaluating Active Labor Market Programs," *World Bank Employment Policy Primer*, Cilt 2, s. 1-9.
- Deem, Rosemary (1987); *Work Unemployment and Leisure: Society Now*, Routledge, Londra.
- Demirci, Sertaç (2011); "*Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü*," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dilmen, Adnan (2013); "*Türkiye'de İstihdam Üzerindeki Mali Yükümlülükler: OECD Ülkeleriyle Bir Karşılaştırma*," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Dooley, David ve Joan Prause (2004); *The Social Costs of Unemployment*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Dost, Zeki Deniz (2014); "*İşsizlikle Mücadelede İş Arama Yöntemleri ve Türkiye İş Kurumunun Değerlendirilmesi*," Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Dörtlemez, Y. Halis (2014); "*Türkiye İş Kurumu Tarafından Hedef Kitle Odaklı Seçenekli Hizmet Sunumu*," Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Durak, Şuayip (2011); "*İşsizlik, İstihdam ve İşsizlikle Mücadelede Başarı Örnekleri*," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Düzgün, Oğuz (2017); “*Veri Madenciliği Yöntemleri ve İŞKUR İçin Uygulamaya Yönelik Model Önerisi*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Ela, E. Deniz (2007); “*Sosyal Devlet Anlayışındaki Değişikliklerin Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarına Etkisi*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Emirgil, B. Faik ve Özlem Işığışık (2009); “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Ve Mesleki Yetiştirme: İşgücü Yetiştirme Kurslarının Etkinliğinin Bursa İli Özelinde İncelenmesi,” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57. Kitap, s. 213-232.
- Erol, Hatice ve Piraye Öykü Gökçe (2018); “İŞKUR’un Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Aydın İli Örneği,” *19. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Konferansı*, Zonguldak, s. 137-140.
- Feige, Edgar L. (1990); “Defining and Estimating Underground and Informal Economics: The New Institutional Economics Approach,” *World Development*, Cilt 18, Sayı 7, s. 989-1002.
- Forstater, Mathew (1999); “Public Employment and Economic Flexibility: The Job Opportunity Approach to Full Employment,” *The Levy Economics Institute Working Paper*, Paper No 220, [https:// www.researchgate.net/publication/108343_Public_Employment_and_Economic_Flexibility](https://www.researchgate.net/publication/108343_Public_Employment_and_Economic_Flexibility), (Erişim Tarihi: 07.08.2019).
- Fredriksson, P. (1999); “The Dynamics of Regional Labor Markets And Active Labor Market Policy: Swedish Evidence,” *Oxford Economic Paper*, Cilt 51, Sayı 1, s. 1-15.
- Glyde, Gerard P. (1977); “Underemployment: Definition and Causes,” *Journal Of Economic Issues*, Cilt 11, Sayı 2, s. 245-259.
- Gökpınar, Seher (2011); “*Türkiye’de Genç ve Kadın İşsizliği*,” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Gottfries, Nils ve Barry McCormick (1995); “Discrimination and Open Unemployment in a Segmented Labor Market,” *European Economic Review*, Cilt 39, Sayı 1, s. 1-15.
- Görücü, İbrahim (2006); “*Türkiye’de İşgücü Piyasası Yönetimi ve Bir Model Önerisi*,” Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Grubb, David Ve John Martin (2001); “What Works and Whom: A Review Of OECD Countries Experiences With Active Labour Market Policies,” *OECD Working Paper*, Cilt 8, No 14.
- Güloğlu, Tuncay, Âdem Korkmaz ve Murat Kip (2003); “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış,” *Sosyal Siyaset Konferansları*, 45. Kitap, İstanbul, s. 52-95.

- Günaydın, İhsan ve Barış Yıldız (2016); “Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği,” *Gümüşhane Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, Cilt 7, Sayı 17, s. 264-300.
- Gündoğan, Naci ve M. Kemal Biçerli (2003); *Çalışma Ekonomisi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Haber, William ve Merrill G. Murray (1967); “Unemployment Insurance In The American Economy,” *Journal Of Economic Issues*, Cilt 1, Sayı 3, s. 240-243.
- ILO (1998); “*Current International Recommendations On Labour Statistic*,” ILO Publications.
- Işığışok, Özlem (2011); *İstihdam Ve İşsizlik*, Ekin Kitapevi, Bursa.
- İktisat Sözlüğü (2018); www.iktisatsozlugu.com/nedir-1221-aşırı-istihdam, (Erişim Tarihi: 28.12.2018).
- İnanır, Furkan Uğur (2012); “*Türkiye’de Emek Arzı ve Talebinin Yapısı İle İşsizlik Sorunu*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- İrdem, Esmanur (2016); “*İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları İtibariyle Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Jacobsen, Joyce p. Ve Gilbert L. Skillman (2004); *Labor Markets and Employment Relationship*, Wiley-Blackwel, New Jersey.
- Joseph, Altonji ve Christina Paxson (1992); “Supply, Hours Constraints and Job Mobility,” *Journal Of Human Resources*, Sayı 27, s. 256-278.
- Karaarslan, Erkan (2010); *Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği*, Mali Hizmetler Derneği, Ümit Ofset, Ankara.
- Karacan, Hayrettin (2018); “*Çanakkale İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Çanakkale İlinde İstihdama Katkısı Üzerine Bir Araştırma*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Karakoç, Zehra (2015); “*İŞKUR’un Eğitim Programlarının Aktif İstihdam Politikaları Açısından İncelenmesi: Kırşehir İli Örneği*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kayataş, G. Deniz (2014); “*Yoksullukla Mücadelede İstihdam Politikalarının Rolü*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Kapar, Recep (2005); “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları,” *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 55, Sayı 1, s. 341-371.

- Karadeniz, Oğuz, Hülya K. Karadeniz, M. Levent Kocaalan ve Bülent Arpat (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.
- Karaosmanoğlu, H. Sebahat (2006); “Düzenleyici Etki Analizi ve Türkiye Uygulaması,” Devlet Planlama Teşkilatı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Kasapoğlu, M. Muharrem ve Sedat Murat (2018); “Aktif İstihdam Politikaları Ve Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış,” *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 10, Sayı 25, s. 485-502.
- Kjeldstad, Randi ve Erik H. Nymoer (2012); “Underemployment in a Gender-Segregated Labour Market,” *Economic and Industrial Democracy*, Cilt 33, Sayı 2, s. 207-2214.
- Kim, Joung Joon, Kyungsoo Kim ve Sukyoung Lee (2012); The Rise of Technological Unemployment and Implications on The Future Macroeconomic Landscape,” *Future*, Cilt 87, Sayı 1, s. 1-19.
- Kluge, Jochen (2006); “The Effectiveness of European Active Labor Market Policy,” *IZA Discussion*, Paper No 37, <https://ssrn.com/abstract=892341>, (Erişim Tarihi: 01.10.2019).
- Kluge, Jochen (2010); “The Effectiveness of European Active Labor Market Programs,” *Labour Economics*, Cilt 17, Sayı 6, s. 904-943.
- Kluge, Jochen (2014); “Active Labour Market Policies with a Focus on Youth: European Training Foundation,” *A Working Paper*, Torino, <https://ssrn.com/abstract=892341>, (Erişim Tarihi: 21.05.2019).
- Kocabaş, Fatma ve Canbey Özgüler (2019); “Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları,” *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü Dergisi*, Cilt 41, Sayı 22, s. 32-45.
- Korkmaz, Âdem, Âlim Tetik ve Hüseyin Avsallı (2012); “İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Aktif Emek Piyasası Politikaları: Genel Olarak Dünyada Ve Türkiye’de,” *Dayanışma Dergisi*, Sayı 116, s. 41-54.
- Korkut, Gülsüm (2015); “Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikalarının Dönüşümü Sürecinde İŞKUR: Isparta İş Dünyası Örneği,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kumaş, Handan ve Atalay Çağlar (2011); “Türkiye’de Kadın İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma,” *Çalışma ve Toplum*, Cilt 2, Sayı 29, s. 249-289.
- Kutbay, Hüseyin (2018); “Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi,” *Social Sciences Research Journal*, Cilt 2, Sayı 7, s. 172-189.

- Kusek, Jdy Zall ve Roy C. Rist (2004); *Ten Stops to a Results: Basic Monitoring and Evaluation*, World Bank, Washington.
- Küpeli, özlem (2014); “*Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Leetmaa, Reelika ve Andres Vörk (2003); “Evaluation of Active Labour Market Programmes In Estonia,” <https://www.researchgate.net/publication/268371718>, (Erişim Tarihi: 01.10.2019).
- Lubyova, Martina ve Jan C. Van Ours (1999); “Effects of Active Labor Market Programs on the Transition Rate from Unemployment into Regular Jobs in The Slovak Republic,” *Journal of Comparative Economics*, Cilt 27, Sayı 1, s. 90-126.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Mete Törüner (1995); *Çalışma Ekonomisi*, Meta Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Mahiroğulları, Adnan ve Âdem Korkmaz (2013); *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri*, 3. Baskı, Ekin Kitapevi, Bursa.
- Martin, John P. (2000); “*What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries Experiences*,” OECD Economic Studies.
- Muslu, Mücahit (2010); “*İktisat Politikası Çerçevesinde İstihdam Politikalarının Yeri ve Önemi: 2001 Sonrası Türkiye Örneği*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nichell, Stephen (1997); “Unemployment And Labor Market Rigidities: Europe Versus North America,” *Journal Of Economic Perspectives*, Cilt 11, Sayı 3, s. 55-74.
- Oktay, F. Gül (2014); “*Türkiye’de İstihdamın Analizi: 1990-2013*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- O’leary, Christopher (1998); “Evaluating The Effectiveness Of Active Labour Programs In Hungary,” *W.E. Upjohn Institute For Employment Research*, No 13.
- O’leary, Christopher, Robert A. Straits ve Stephen Wandner (2004); “Job Training Policy In The United States,” *W.E. Upjohn Institute For Employment Research*, s. 289-310.
- Önder, Hüseyin ve Özer Özçelik (2011); *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği: Türkiye’de Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği Ampirik Bir Uygulama*, İktisadi Araştırmalar Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Pekin, Çiğdem (2014); “*İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye’de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Pettinger, Tejvan (2017); *Cracking Economics*, Cassell Educational Limited, Londra.
- Philpott, John (1997); *For Full Employment*, Routledge, Londra.
- Pierre, Gaelle (1991); "A Framework For Active Labour Market Policy Evaluation," *International Labour Office Employment And Training Papers*, No 49, s. 1-44.
- Planas, Nûria Rodriguez (2010); "Evaluating Active Labor Market Programs in Romania," *Empirical Economics*, Cilt 38, Sayı 1, s. 65-78.
- Rosholm, Michael ve Michael Svarer (2004); "Rosholm, Michael and Svare, Michael, Estimating The Threat Effect of Active Labour Market Programmes," *IZA Discussion Paper*, <https://ssrn.com/abstract=589262>,s.40, (Erişim Tarihi: 01.10.2019).
- Rosholm, Michael ve Michael Svarer (2008); "The Threat of Active Labour Market Programmes," *The Scandinavian Journal Of Economics*, Cilt 110, Sayı 2, s. 385-403.
- Robinson, Joan (1936); "Disguised Unemployment," *Economic Journal*, Cilt 46, Sayı 186, s. 225-237.
- Sarıca, A. Oğuz (2006); "*Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri*," Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Selek, Cihan (2005); "*Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özek İstihdam Büroları*," Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Sianesi, Barbara (2008); "Differential Effects of Active Labour market Programs for The Unemployed," *Labour Economics*, Cilt 15, Sayı 3, s. 370-394.
- Stephan, Gesine (2008); "The Effects of Active Labor Market Programs in Germany: An Investigation Using Different Definitions of Non-Treatment," *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Cilt 228, Sayı 5-6, s. 586-601.
- Stone, Living D. N. (2004); *The Education Jobs Gap: Unemployment or Economic Democrap*, Garamand Press, Kanada.
- Suna, Seyfi (2017); "*İşsizlikle Mücadelede Meslek Eğitiminin Önemi ve Firmaların Meslek Kurslarına Bakışı: Konya İli Örneği*," Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sungur, Alpaslan (2016); "*Sosyal Koruma Ekseninde İşsizlik Sigortası Uygulamalarının İncelenmesi Ve Türkiye İçin Öneriler*," Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.

- Sürücü, Mustafa (2014); “*İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Şahin, Begüm Erdil ve Yeliz Sevimli (2013); “Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi,” *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, No 1, s. 1-10.
- Şentürk, Emre (2017); “*İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Şen, Mustafa (2015); “*İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma*,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taghizadeh, Rahim (2014); “*AB İstihdam Stratejisi Kapsamında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Etkinliği: Meta-Analiz Yöntemiyle Bir Değerlendirme*,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tatoğlu, Burcu (2015); “*Türkiye’de İşsizlik Sigortası*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Taş, H. Yunus (2012); “Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları ve İşsizlik Ödemeleri: Gebze İŞKUR Örneği,” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, s. 301-320.
- Tetik, Alim (2012); “*Dünyada ve Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar*,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- T.C. Resmi Gazete (1971); 1475 Sayılı İş Kanunu, 01.09.1971, Sayı 13943, (Erişim Tarihi: 08.08.2018).
- T.C. Resmi Gazete (1999); 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 09.08.1999, Sayı 23810, (Erişim Tarihi: 23.07.2018).
- T.C. Resmi Gazete (2003); 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 05.07.2003, Sayı 25159, (Erişim Tarihi: 09.07.2019).
- Tiryaki, Hülya Haymana (2013); “*Teorik ve Ampirik Açından Gelir Dağılımı ve İşsizlik İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Çalışma*,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tiryaki, Mustafa (2007); “*Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Türkiye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018); “Sosyal Yardım Programları,” [https:// www. ailevecalisma. gov.tr/sygm /programlarimiz/ sosyal- yardim-programlarimiz/](https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/), (Erişim Tarihi: 08.08.2018).

- Türkiye İş Kurumu (2016); “2016 Yılı Faaliyet Raporu,” [https:// media. iskur. gov. tr /13577 /2016-yili-faaliyet-raporu.pdf](https://media.iskur.gov.tr/13577/2016-yili-faaliyet-raporu.pdf), (Erişim Tarihi: 08.07.2019).
- Türkiye İş Kurumu (2017); “2017 Faaliyet Raporu,” [https:// media. iskur. gov. tr /13578 / 2017-yili-faaliyet-raporu.pdf](https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf), (Erişim Tarihi: 09.07.2019).
- Türkiye İş Kurumu (2018a); “Kısa Çalışma Ödeneği,” [https:// www.iskur.gov.tr /isveren / kisa-calisma-odeneği](https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği), (Erişim Tarihi:23.07.2018).
- Türkiye İş Kurumu (2018b); “Girişimcilik Eğitim Programı,” [https:// ww w.iskur.gov.tr/is-arayan/ kurs- ve- programlar/ girisimcilik- egitim- programlari/](https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/girisimcilik-egitim-programlari/), (Erişim Tarihi: 10.08.2018).
- Türkiye İş Kurumu (2018c); “Mesleki Eğitim Kursları,” [https:// www. iskur. Gov .tr /is-arayan/ kurs-ve-programlar/mesleki-egitim-kurslari/](https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/mesleki-egitim-kurslari/). (Erişim Tarihi: 21.09.2018).
- Türkiye İş Kurumu (2018d); “2018 Yılı Faaliyet Raporu,” [https:// media. iskur. gov. tr / 25441 /2018-yili-faaliyet-raporu.pdf](https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf), (Erişim Tarihi: 21.09.2018).
- TÜİK (2018a); “Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları,” [http:// www. Tuik .gov. t r/PreTablo.do?alt_id=1059](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059), (Erişim Tarihi: 01.06.2018).
- TÜİK (2018b); “Hanehalkı İşgücü Anketi İstatistikleri,” [http://tuik .gov. tr /jsp/arama/konu_ arama_ tem.jsp;jsession 9jp!158452952 ?method=search&d- 5442-p=80](http://tuik.gov.tr/jsp/arama/konu_arama_tem.jsp;jsession=9jp!158452952?method=search&d=5442-p=80), (Erişim Tarihi: 03.06.2018).
- TÜİK (2018c); “İşgücü İstatistikleri,” [https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/ ? lo cale =tr](https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/?locale=tr), (Erişim Tarihi: 02.06.2018).
- TÜİK (2018d); “Seçilmiş Göstergelerle Zonguldak,” [http://www.tuik.gov. tr/P re Tablo.do?alt_id=1018](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018), (Erişim Tarihi: 07.07.2018).
- TÜİK (2018e); “Bölgesel İstatistikler,” [http:// www. tuik. gov. tr /PreTablo.do? alt _id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), (Erişim Tarihi: 22.11.2018).
- TÜİK (2019a); “İşgücü İstatistikleri,” [http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?a lt _i d=1 00 7](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), (Erişim Tarihi: 02.06.2019).
- TÜİK (2019b); “Ulusal Eğitim İstatistikleri Veritabanı,” [http://www.tuik.gov. tr/PreTablo.do?alt_id=1018](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018), (Erişim Tarihi: 01.06.2019).
- Uşen, Şelale (2007); “Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları,” *Çalışma Ve Toplum*, Cilt 2, Sayı 13, s. 65-95.
- Uyan, Yiğit (2016); “İşgücü Arz Ve Talebi Arasındaki Eşleştirme Sorunsalı ve Türkiye İş Kurumu Eşleştirme Sistemi Üzerinde Bir Araştırma,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Uzun, Demet (2015); “Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi,” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Varçın, Recep (2004); *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Wray, L. Randall (2009); “The Social And Economic Importance Of Full Employment,” *The Levy Economics Institute Working Paper* No 560.
- Yabanova, Ecehan Kazancı ve O. Kürşat Acar (2017); “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi,” *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, s. 85-111.
- Yalçın, Ömer (2014); “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar ve Bu Politikaların Genel Değerlendirilmesi: Karabük İli Örneği,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yaman, Berker (1977); *Kalkınmakta Olan Ülkelerde İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri*, İktisadi Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Bursa.
- Yıldırım, Faruk (2014); “Karşı Olgusal Etki Analizi,” *Anahtar Dergisi*, Sayı 302, s. 45-48.
- Yıldırım, Abdülhamit (2015); “İstihdam Politikaları ve İŞKUR: Gaziantep İli Örneği,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yıldız, Kemal (2014); “Türkiye’de İşsizliğin Türlerine Göre Analizi: İşsizlere Yönelik Bir Alan Çalışması,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, Emre (2016); “Eğitimde Ve İstihdamda Yer Almayan Gençler (Neet): Avrupa Birliği Gençlik Garanti Programı ve Türkiye İçin Öneriler,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Zaim, Sabahattin (1997); *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitapevi, İstanbul.

EKLER

Ek 1: ANKET FORMU

2016-2017 YILLARI ARASINDA ZONGULDAK İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARINA KATILAN VE KATILMAYANLARA YÖNELİK ANKET FORMU

Değerli katılımcı bu anket çalışması Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalında gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışması kapsamında düzenlenmekte olup, İŞKUR tarafından 2016-2017 yılları arasında düzenlenen mesleki eğitim kurslarının etkisini değerlendirmek amacıyla yapılmaktadır.

Bu araştırmada yapacağımız yardım ve göstereceğinize inandığımız yakın ilgiye teşekkür ederiz.

Araştırmacı
Yonca AYYILDIZ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ferdi KESİKOĞLU

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

BİRİNCİ BÖLÜM

DEMOGRAFİK DURUM

Ad-Soyad:
Yaş:
Cinsiyet:
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 (Kursa Katılan) () Kontrol Grubu (Kursa Katılmayan) ()
Kayıt Sırasında İşgücündeki Durumu:

İŞKUR'a kayıtlılar listesinden görüşülenlere ilk şu soru sorulacaktır:

İŞKUR'a kayıt olduğunuz tarihten beri İŞKUR veya başka kurumlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursu vb. Kurslara katıldınız mı?

Katılmış ise ANKET UYGULANMAYACAKTIR.

İKİNCİ BÖLÜM; İŞGÜCÜ DURUMU

1.Son bir ay içinde bir saat bile olsa gelir elde etmek için bir işte çalıştınız mı?

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

2.Son bir ay içinde iş aramak için herhangi bir girişimde buldunuz mu?

() Evet, kendi olanaklarımla () Evet, İŞKUR aracılığıyla () Hayır, bulunmadım.

(Cevabınız HAYIR ise 3. Soruya geçiniz.)

3.İş aramama nedeniniz nedir?

1. işkurdu, başlama sürecinde-iş buldu		7.Engelli	
2.Öğrenci		8.Hasta	
3.Ev hanımı		9.Ailevi/kişisel nedenler	
4.Emekli		10.Mevsimlik çalışıyor	
5.İş bulma umudu kırıldı		11.Diğer (Belirtiniz)	
6.60 yaş üstü			

4.a Kaç aydır ilgili işyerinde çalışıyorsunuz?

4.b Çalıştığınız işyerinin adı?

4.c İşyerinin 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.İşyerindeki aylık kazancınız ne kadar?

7.İşyerindeki haftalık çalışma süreniz ne kadar?

8.İşyerinde kaç kişi çalışıyor?

9.Çalışma şekliniz nasıl?

- () Devamlı () Geçici () Mevsimlik

10.Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı mısınız?

- () Evet () Hayır

11.İşyerinizde çalıştığınız meslek ile aldığınız işgücü yetiştirme 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 kanal yardımıyla buldunuz?

a.İŞKUR	e.Gzete ilanlarıyla
b.Akrabalar 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 iş	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?
2015							
2016							
2017							
2018							

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

() Kazancım arttı. () Kazancım değişmedi. () Kazancım azaldı.

15.b Şu anda çalışmıyorsanız kaç aydır işsizsiniz?

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM (DENEY GRUBU)

16.Kurs için başvurduğunuzda kaç aydır 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 olumlu ve olumsuz tarafları nelerdir?

OLUMLU

OLUMSUZ

BEŞİNCİ BÖLÜM (KONTROL GRUBU)

22.İŞKUR'un hangi işgücü yetiştirme kurslarından haberdarsınız?

23.İŞKUR'a kayıt olurken İş ve Meslek Danışmanınızdan düzenlenen işgücü

yetiştirme programları hakkında bir bilgi aldınız mı?

() Evet () Kısmen () Hayır

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

() Evet () Hayır

25.Nasıl bir mesleki eğitim alsanız yararlı olabileceğini düşünürdünüz? Bugüne kadar katılmama sebebiniz nedir?

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

26.Ekleme istediğiniz başka bir konu var mı?

--

EK 2: İşyerindeki Aylık Kazançlara İlişkin Deney ve Kontrol Gruplarının Aylık Kazançlarına İlişkin Normallik Testi

6.İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?	Normallik Testi						
	Grup Türü	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Deney Grubu	0,304	94	0,000	0,522	94	0,000	
Kontrol Grubu	0,256	63	0,000	0,66	63	0,000	

Shapiro-Wilk testine göre $p < 0,05$ olduğundan katılımcıların ücretleri normal dağılmamaktadır.

EK 3: Yaş Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının Aylık Kazançlarına İlişkin Normallik Testi

Normallik Testi								
	Yaş Aralıkları	Grup	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
			Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?	15-24 Yaş Aralığı*	Deney Grubu	0,213	5	0,015	0,963	5	0,086
		Kontrol Grubu	0,270	11	0,024	0,808	11	0,012
	25-34 Yaş Aralığı**	Deney Grubu	0,338	50	0,000	0,653	50	0,000
		Kontrol Grubu	0,238	35	0,000	0,771	35	0,000
	35-44 Yaş Aralığı**	Deney Grubu	0,390	29	0,000	0,439	29	0,000
		Kontrol Grubu	0,354	16	0,000	0,530	16	0,000
44-60 Yaş Aralığı*	Deney Grubu	0,142	10	0,005	0,968	10	0,000	

* $n < 30$ olduğundan dolayı Kolmogorov-Smirnova testine bakılmıştır, testin sonucuna göre $p < 0,05$ olduğundan bu yaş aralıklarında bulunan bireylerin aylık kazançları normal dağılmamaktadır.

** $n > 30$ olduğundan dolayı Shapiro-Wilk testine bakılmıştır, testin sonucuna göre $p < 0,05$ olduğundan bu yaş aralıklarında bulunan bireylerin aylık kazançları normal dağılmamaktadır.

EK 4: Cinsiyete Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının Aylık Kazançlarına İlişkin Normallik Testi

Normallik Testi								
	Cinsiyet	Grup	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
			Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?	Kadın	Deney Grubu	0,312	59	0,000	0,509	59	0,00
		Kontrol Grubu	0,347	17	0,000	0,678	17	0,00
	Erkek	Deney Grubu	0,309	35	0,000	0,538	35	0,000
		Kontrol Grubu	0,257	46	0,000	0,634	46	0,000

Shapiro-Wilk testine göre $p < 0,05$ olduğundan cinsiyete göre bireylerin ücret düzeyleri normal dağılmamaktadır.

Ek 5: Eğitim Düzeyine Göre, Deney ve Kontrol Gruplarının Aylık Kazançlarına İlişkin Normallik Testi

Normallik Testi								
	Eğitim Düzeyi	Grup	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
			Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?	Ortaokul ve Altı Okul Mezunu	Deney Grubu	0,143	21	0,020	0,958	21	0,05
		Kontrol Grubu	0,419	13	0,000	0,476	13	0,000
	Lise ve Dengi Okul Mezunu	Deney Grubu	0,326	44	0,000	0,463	44	0,000
		Kontrol Grubu	0,165	20	0,155	0,900	20	0,042
	Üniversite Mezunu	Deney Grubu	0,318	29	0,000	0,660	29	0,000
		Kontrol Grubu	0,234	30	0,000	0,821	30	0,000

Shapiro-Wilk testine göre $p < 0,05$ olduğundan eğitim düzeyine göre bireylerin ücretleri düzeyleri normal dağılmamaktadır.

EK 6: Katılmış Olunan Kurs Türüne Göre Katılımcıların Aylık Kazançlarına İlişkin Normallik Testi

Normallik Testi							
İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?	Kursun Türü	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	İGMEK	0,326	27	0,000	0,661	27	0,000
	UMEM	0,334	37	0,000	0,493	37	0,000
	MEK	0,339	30	0,000	0,385	30	0,000

Shapiro-Wilk testine göre $p < 0,05$ olduğundan katılmış olunan kurs türüne göre bireylerin ücret düzeyleri normal dağılmamaktadır.

EK 7: Cinsiyete Göre, Bireylerin Katıldıkları Kurs Türü İle Aylık Kazançlarına İlişkin Normallik Testi

Normallik Testi								
İşyerinde aylık kazancınız ne kadar?	Cinsiyet	Grup	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
			Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kadın*		İGMEK	0,362	17	0,000	0,591	17	0,000
		UMEM	0,283	19	0,000	0,743	19	0,000
		MEK	0,357	23	0,000	0,767	23	0,000

	Erkek**	İGMEK	0,260	10	0,053	0,818	10	0,024
		UMEM	0,404	18	0,000	0,409	18	0,000
		MEK	0,455	7	0,000	0,539	7	0,000

*Shapiro-Wilk testine göre $p < 0,05$ olduğundan kadın bireylerin katıldıkları kurs türüne göre aylık kazançları normal dağılmamaktadır.

**Shapiro-Wilk testine göre $p < 0,05$ olduğundan erkek bireylerin katıldıkları kurs türüne göre aylık kazançları normal dağılmamaktadır.

EK 8: Deney ve Kontrol Gruplarına Göre Bireylerin Haftalık Çalışma Sürelerinin Normallik Testi

İşyerinde haftalık çalışma süreniz ne kadar?	Normallik Testi						
	Grup Türü	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Deney Grubu	0,389	99	0,000	0,68	99	0,000	
Kontrol Grubu	0,334	72	0,000	0,663	72	0,000	

Shapiro-Wilk testine göre $p < 0,05$ olduğundan bireylerin haftalık çalışma süreleri normal dağılmamaktadır.

EK 9: Deney ve Kontrol Grubundaki Çalışmayan Bireylerin İşsizlik Sürelerine İlişkin Normallik Testi

Şuanda çalışmıyorsanız ne kadar süredir işsizsiniz?	Normallik Testi						
	Grup	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Deney Grubu	0,138	67	0,003	0,852	67	0,000	
Kontrol Grubu	0,283	46	0,000	0,749	46	0,000	

Shapiro-Wilk testine göre $p < 0,05$ olduğundan çalışmayan bireylerin işsizlik süreleri normal dağılmamaktadır.

EK 10: Kursun Türüne Göre, Çalışmayan Bireylerin İşsizlik Sürelerine İlişkin Normallik Testi

Şuanda çalışmıyorsanız ne kadar süredir işsizsiniz?	Normallik Testi						
	Grup	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İGMEK	0,201	23	0,017	0,784	23	0,000	
UMEM	0,146	22	0,200	0,974	22	0,035	
MEK	0,171	22	0,095	0,881	22	0,012	

Shapiro-Wilk testine göre $p < 0,05$ olduğundan çalışmayan bireylerin işsizlik süreleri normal dağılmamaktadır.

EK 11: Değişkenler Arasındaki İlişkiler

İkinci ve Üçüncü Bölüm Soruları					
Test Numarası	Kısıt	Değişken 1	Değişken 2	İlişki	Olasılık
1		İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İstihdamda Bulunma	Yok	0,095
2	Kadın	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İstihdamda Bulunma	Var	0,014
3	Erkek	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İstihdamda Bulunma	Yok	0,194
4	$15 \leq \text{Yaş} \leq 24$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İstihdamda Bulunma	Yok	0,882
5	$25 \leq \text{Yaş} \leq 34$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İstihdamda Bulunma	Yok	0,732
6	$35 \leq \text{Yaş} \leq 44$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İstihdamda Bulunma	Yok	0,842
7	$45 \leq \text{Yaş} \leq 60$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İstihdamda Bulunma	Yok	0,097
8	Eğitim-Ortaokul ve Altı Okul Mezunu	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İstihdamda Bulunma	Yok	0,541
9	Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İstihdamda Bulunma	Var	0,032
10	Eğitim-Üniversite	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İstihdamda Bulunma	Var	0,025
11		İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,142
12	Kadın	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,959
13	Erkek	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,501
14	$15 \leq \text{Yaş} \leq 24$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,510
15	$25 \leq \text{Yaş} \leq 34$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,203
16	$35 \leq \text{Yaş} \leq 44$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,270
17	$45 \leq \text{Yaş} \leq 60$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,364
18	Eğitim-Ortaokul ve Altı Okul Mezunu	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,986
19	Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,736
20	Eğitim-Üniversite	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,080
21	Kadın	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İş Aramama Nedenleri	Var	0,011
22	Erkek	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İş Aramama Nedenleri	Yok	0,067
23		İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Haftalık Çalışma Saatleri	Yok	0,254

Test Numarası	Kısıt	Değişken 1	Değişken 2	İlişki	Olasılık
24		İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Yok	0,365
25		İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İlk İşlerine Kıyasla Ücret Düzeylerindeki Değişim	Yok	0,369
26		İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	İş Bulma Kanalları	Yok	0,218
27		İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılım	Şuanda Çalışmayan Bireylerin İşsizlik Süreleri	Var	0,000
28		Katılmış Olunan Kursun Türü	İstihdamda Bulunma	Yok	0,566
29	Kadın	Katılmış Olunan Kursun Türü	İstihdamda Bulunma	Yok	0,908
30	Erkek	Katılmış Olunan Kursun Türü	İstihdamda Bulunma	Yok	0,154
31	15≤Yaş≤24	Katılmış Olunan Kursun Türü	İstihdamda Bulunma	Yok	0,350
32	25≤Yaş≤34	Katılmış Olunan Kursun Türü	İstihdamda Bulunma	Yok	0,255
33	35≤Yaş≤44	Katılmış Olunan Kursun Türü	İstihdamda Bulunma	Yok	0,747
34	45≤Yaş≤60	Katılmış Olunan Kursun Türü	İstihdamda Bulunma	Yok	0,958
35	Eğitim-Ortaokul ve Altı Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	İstihdamda Bulunma	Yok	0,768
36	Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	İstihdamda Bulunma	Yok	0,480
37	Eğitim-Üniversite	Katılmış Olunan Kursun Türü	İstihdamda Bulunma	Yok	0,880
38		Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Var	0,036
39	Kadın	Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,141
40	Erkek	Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,325
41	15≤Yaş≤24	Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,264
42	25≤Yaş≤34	Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,190
43	35≤Yaş≤44	Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Var	0,006
44	45≤Yaş≤60	Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,530

Test Numarası	Kısıt	Değişken 1	Değişken 2	İlişki	Olasılık
45	Eğitim-Ortaokul ve Altı Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,421
46	Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,161
47	Eğitim-Üniversite	Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,284
48		Katılmış Olunan Kursun Türü	Bireylerin Çalıştıkları Meslek Arasındaki Bağntı	Yok	0,205
49		Katılmış Olunan Kursun Türü	Haftalık Çalışma Saatleri	Yok	0,144
50		Katılmış Olunan Kursun Türü	SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Yok	0,209
51		Katılmış Olunan Kursun Türü	İlk İşlerine Kıyasla Ücret Düzeylerindeki Değişim	Yok	0,781
52		Katılmış Olunan Kursun Türü	İş Bulma Kanalları	Yok	0,386
53		Katılmış Olunan Kursun Türü	Şuanda Çalışmayan Bireylerin İşsizlik Süreleri	Var	0,027
Dördüncü Bölüm Soruları (Deney Grubu Soruları)					
54		Cinsiyet	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,622
55		15≤Yaş≤24	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,083
56		25≤Yaş≤34	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,976
57		35≤Yaş≤44	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,667
58		45≤Yaş≤60	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,569
59		Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,393
60		Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,805
61		Eğitim-Üniversite	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,310
62		Cinsiyet	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Var	0,005
63		15≤Yaş≤24	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,054
64		25≤Yaş≤34	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Var	0,164

Test Numarası	Kısıt	Değişken 1	Değişken 2	İlişki	Olasılık
65		35≤Yaş≤44	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,706
66		45≤Yaş≤60	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,152
67		Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Var	0,031
68		Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,176
69		Eğitim-Üniversite	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,152
70		Cinsiyet	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,826
71		15≤Yaş≤24	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,199
72		25≤Yaş≤34	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,349
73		35≤Yaş≤44	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,481
74		45≤Yaş≤60	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,808
75		Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,543
76		Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,960
77		Eğitim-Üniversite	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,124
78		Cinsiyet	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,760
79		15≤Yaş≤24	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,123
80		25≤Yaş≤34	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,894
81		35≤Yaş≤44	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,108
82		45≤Yaş≤60	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,088
83		Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,854
84		Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,732
85		Eğitim-Üniversite	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,684
86		Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Var	0,012

Test Numarası	Kısıt	Değişken 1	Değişken 2	İlişki	Olasılık
87	Kadın	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,094
88	Erkek	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,171
89	15≤Yaş≤24	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,082
90	25≤Yaş≤34	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,100
91	35≤Yaş≤44	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,568
92	45≤Yaş≤60	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,268
93	Eğitim-Ortaokul ve Altı Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Var	0,047
94	Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,333
95	Eğitim-Üniversite	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursların Beceri Kazandırma Durumu	Yok	0,235
96		Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,388
97	Kadın	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,051
98	Erkek	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Var	0,033
99	15≤Yaş≤24	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,344
100	25≤Yaş≤34	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Var	0,252
101	35≤Yaş≤44	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,381
102	45≤Yaş≤60	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,838
103	Eğitim-Ortaokul ve Altı Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,147
104	Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,301
105	Eğitim-Üniversite	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursa başvurmadan önceki işsizlik süresi	Yok	0,361
106		Katılmış Olunan Kursun Türü	Memnuniyet Düzeyleri	Var	0,016
107	Kadın	Katılmış Olunan Kursun Türü	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,121
108	Erkek	Katılmış Olunan Kursun Türü	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,092
109	15≤Yaş≤24	Katılmış Olunan Kursun Türü	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,066
110	25≤Yaş≤34	Katılmış Olunan Kursun Türü	Memnuniyet Düzeyleri	Var	0,011

Test Numarası	Kısıt	Değişken 1	Değişken 2	İlişki	Olasılık
111	$35 \leq \text{Yaş} \leq 44$	Katılmış Olunan Kursun Türü	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,741
112	$45 \leq \text{Yaş} \leq 60$	Katılmış Olunan Kursun Türü	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,869
113	Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,147
114	Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	Memnuniyet Düzeyleri	Yok	0,301
115	Eğitim-Üniversite	Katılmış Olunan Kursun Türü	Memnuniyet Düzeyleri	Var	0,009
116		Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,671
117	Kadın	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,91
118	Erkek	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,302
119	$15 \leq \text{Yaş} \leq 24$	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,277
120	$25 \leq \text{Yaş} \leq 34$	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,321
121	$35 \leq \text{Yaş} \leq 44$	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,664
122	$45 \leq \text{Yaş} \leq 60$	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Var	0,044
123	Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,593
124	Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,536
125	Eğitim-Üniversite	Katılmış Olunan Kursun Türü	Kursta Kazanılan Becerilerin İş Bulmaya Etkisi	Yok	0,862
Beşinci Bölüm Soruları (Kontrol Grubu Soruları)					
126	Cinsiyet	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	İstihdamda Bulunma	Var	0,004
127	$15 \leq \text{Yaş} \leq 24$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	İstihdamda Bulunma	Var	0,003
128	$25 \leq \text{Yaş} \leq 34$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	İstihdamda Bulunma	Yok	0,196

Test Numarası	Kısıt	Değişken 1	Değişken 2	İlişki	Olasılık
129	$35 \leq \text{Yaş} \leq 44$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	İstihdamda Bulunma	Yok	0,506
130	$45 \leq \text{Yaş} \leq 60$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	İstihdamda Bulunma	Yok	0,2
131	Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	İstihdamda Bulunma	Yok	0,38
132	Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	İstihdamda Bulunma	Yok	0,165
133	Eğitim-Üniversite	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	İstihdamda Bulunma	Yok	0,472
134	Cinsiyet	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,199
135	$15 \leq \text{Yaş} \leq 24$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,438
136	$25 \leq \text{Yaş} \leq 34$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,739
137	$35 \leq \text{Yaş} \leq 44$	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,235
138	Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,099
139	Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Yok	0,866
140	Eğitim-Üniversite	İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılmama	Bireylerin Ücret Düzeyleri	Var	0
141		Cinsiyet	İŞKUR'a kayıt olunurken İş ve Meslek Danışmanından İşgücü yetiştirme kursları hakkında bilgi alındımı	Yok	0,223
142		$15 \leq \text{Yaş} \leq 24$	İŞKUR'a kayıt olunurken İş ve Meslek Danışmanından İşgücü yetiştirme kursları hakkında bilgi alındımı	Yok	0,718
143		$25 \leq \text{Yaş} \leq 34$	İŞKUR'a kayıt olunurken İş ve Meslek Danışmanından İşgücü yetiştirme kursları hakkında bilgi alındımı	Yok	0,314
144		$35 \leq \text{Yaş} \leq 44$	İŞKUR'a kayıt olunurken İş ve Meslek Danışmanından İşgücü yetiştirme kursları hakkında bilgi alındımı	Yok	0,306

Test Numarası	Kısıt	Değişken 1	Değişken 2	İlişki	Olasılık
145		45≤Yaş≤60	İŞKUR'a kayıt olunurken İş ve Meslek Danışmanından İşgücü yetiştirme kursları hakkında bilgi alındımı	Yok	0,481
146		Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	İŞKUR'a kayıt olunurken İş ve Meslek Danışmanından İşgücü yetiştirme kursları hakkında bilgi alındımı	Yok	0,559
147		Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	İŞKUR'a kayıt olunurken İş ve Meslek Danışmanından İşgücü yetiştirme kursları hakkında bilgi alındımı	Yok	0,714
148		Eğitim-Üniversite	İŞKUR'a kayıt olunurken İş ve Meslek Danışmanından İşgücü yetiştirme kursları hakkında bilgi alındımı	Yok	0,067
149		Cinsiyet	İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmayı düşünülmüşünüz?	Yok	0,146
150		15≤Yaş≤24	İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmayı düşünülmüşünüz?	Yok	0,879
151		25≤Yaş≤34	İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmayı düşünülmüşünüz?	Yok	0,472
152		35≤Yaş≤44	İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmayı düşünülmüşünüz?	Yok	0,823
153		45≤Yaş≤60	İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmayı düşünülmüşünüz?	Yok	0,603
154		Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmayı düşünülmüşünüz?	Yok	0,097
155		Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmayı düşünülmüşünüz?	Yok	0,541
156		Eğitim-Üniversite	İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmayı düşünülmüşünüz?	Yok	0,199
157		Cinsiyet	Nasıl bir işgücü yetiştirme eğitimi alsanız yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?	Yok	0,288
158		15≤Yaş≤24	Nasıl bir işgücü yetiştirme eğitimi alsanız yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?	Yok	0,065
159		25≤Yaş≤34	Nasıl bir işgücü yetiştirme eğitimi alsanız yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?	Yok	0,48
160		35≤Yaş≤44	Nasıl bir işgücü yetiştirme eğitimi alsanız yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?	Yok	0,585
161		45≤Yaş≤60	Nasıl bir işgücü yetiştirme eğitimi alsanız yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?	Yok	0,626
162		Eğitim-Orta Okul ve Altı Okul Mezunu	Nasıl bir işgücü yetiştirme eğitimi alsanız yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?	Yok	0,352
163		Eğitim-Lise ve Dengi Okul Mezunu	Nasıl bir işgücü yetiştirme eğitimi alsanız yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?	Yok	0,382
164		Eğitim-Üniversite	Nasıl bir işgücü yetiştirme eğitimi alsanız yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?	Yok	0,913

ÖZGEÇMİŞ

Yonca Ayyıldız, 1994 yılında Giresun'da doğdu. İlköğretim ve lise eğitimini Giresun'da tamamladı. 2012 yılında liseden mezun oldu. 2016 yılında Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun oldu. 2016 yılında Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalında yüksek lisans programına dâhil oldu.

