



İKTİSAT ANABİLİM DALI
İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN
TOPLUM YARARINA PROGRAMININ (TYP)
ETKİNLİĞİ: KARS ÖRNEĞİ
HAZIRLAYAN
Meryem BULUT KALAÇAY
YÜKSEK LİSANS TEZİ
DANIŞMAN
Doç. Dr. Deniz ÖZYAKIŞIR
Kars- 2020



T.C.

**KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

**İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN TOPLUM
YARARINA PROGRAMININ (TYP) ETKİNLİĞİ:
KARS ÖRNEĞİ**

Meryem BULUT KALAÇAY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman ve Jüri Üyeleri
Doç. Dr. Deniz ÖZYAKIŞIR
Dr. Öğr Levent ÖZŞAHİN
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Orkun ORAL**

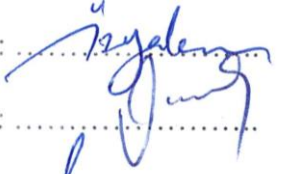
Kars - 2020

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

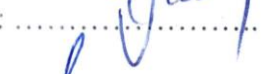
Meryem BULUT KALAÇAY tarafından hazırlanan “*İşsizlikle mücadelede uygulanan Toplum Yararına Programının (TYP) Etkinliği: Kars Örneği*” başlıklı bu çalışma, 10/01/2020 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda *başarılı/başarısız* bulunarak jürimiz tarafından *İktisat Anabilim Dalı*’nda **Yüksek Lisans** tezi olarak *oybirliğiyle/oyçokluğu kabul* edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

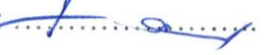
Başkan : Doç.Dr. Deniz ÖZYAKIŞIR

İmza: 

Üye : Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Orkun ORAL

İmza: 

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Levent ÖZŞAHİN

İmza: 

ONAY

Bu tezin kabulü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Yaşar KOP

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “İşsizlikle mücadelede uygulanan Toplum Yararına Programının (TYP) Etkinliği: Kars Örneği” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

SCIENTIFIC ETHIC STATEMENT

I declare that I complied with the rules of academic and scientific ethics from the proposal stage to the process of completion of the study titled “**The Effectiveness of Public Work Program Implemented in Fighting Unemployment: The Case of Kars**” as a Master Thesis I prepared, that I obtained all information in term project with the framework of scientific ethics and traditions, that I showed sources to the each quotation I made directly or indirectly in this study I prepared as a term project in accordance with the writing rules and works which I used have been shown in the bibliography

10/01/2020



Meryem BULUT KALAÇAY

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
GRAFİKLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM

İŞSİZLİK VE İSTİHDAM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşsizlik Kavramı	3
1.1.1. İşsizlik Türleri	4
1.1.1.1. Açık İşsizlik	4
1.1.1.1.1. Yapısal (Strüktürel) İşsizlik	5
1.1.1.1.2. Geçici (Friksiyonel-Arızî) İşsizlik.....	5
1.1.1.1.3. Konjonktürel (Devrevî) İşsizlik	6
1.1.1.1.4. Mevsimsel İşsizlik	6
1.1.1.1.5. Teknolojik İşsizlik	7
1.1.1.1.6. Doğal İşsizlik	7
1.1.1.2. Gizli İşsizlik	8
1.1.1.3. İstemli (İradî) İşsizlik	8
1.1.1.4. İstem Dışı (Gayri-İradî) İşsizlik	8
1.2. İstihdam Kavramı.....	9
1.2.1. Dar Anlamda ve Geniş Anlamda İstihdam.....	9
1.2.2. Tam İstihdam Eksik İstihdam ve Aşırı İstihdam	9
1.2.2.1. Tam İstihdam	9
1.2.2.2. Eksik İstihdam.....	10
1.2.2.3. Aşırı İstihdam.....	10
1.2.3. İstihdam Politikaları	10
1.2.3.1. Pasif İstihdam Politikaları (PİP)	10
1.2.3.1.1. İşsizlik Sigortası	11

1.2.3.1.2. Kıdem Tazminatı.....	11
1.2.3.1.3. Ücret Garanti Fonu	11
1.2.3.2. Aktif İstihdam Politikaları (AİP)	12
1.2.3.2.1. Özel Sektörü Teşvik Programları.....	13
1.2.3.2.2. Mesleki Eğitim Ve Danışmanlık	13
1.2.3.2.3. Kamu İstihdam Hizmetleri.....	14
1.2.3.2.4. Gençlere Yönelik İstihdam Hizmetleri.....	14
1.2.3.2.5. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	14
1.3. Türkiye'de İşsizlik ve İstihdam.....	15
1.3.1. Türkiye'de İşsizliğin Sebepleri ve Sonuçları.....	19
1.3.2. Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Politikaları.....	20

II. BÖLÜM

TOPLAM YARARINA PROGRAM (TYP): KAPSAM VE UYGULAMA BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

2.1. Toplum Yararına Program (TYP).....	27
2.1.1. Toplum Yararına Programın (TYP) Genel Kapsamı	27
2.1.2. Toplum Yararına Programın (TYP) Yasal Çerçevesi	30
2.1.3. Toplum Yararına Programın (TYP) İktisat Teorisindeki Yeri	33
2.2. Toplum Yararına Program (TYP) Uygulanması	36
2.2.1. Dünyada Toplum Yararına Program (TYP) Uygulamaları	36
2.2.2. Türkiye'de Toplum Yararına Program (TYP) Uygulaması	38
2.2.3. Toplum Yararına Programın (TYP) Türkiye'de ki Uygulama Sorunları.....	41

III. BÖLÜM

TOPLUM YARARINA PROGRAMIN (TYP) ETKİNLİĞİ: KARS ÖRNEĞİ

3.1. Kars'ta İşsizlik ve İstihdam: Mevcut Durum Analizi	44
3.1.1. Kars'ta İşsizlik Ve İstihdam Durumu.....	44
3.1.2. Karsta Toplum Yararına Program (TYP) Uygulaması.....	57
3.2. Araştırmanın Metodolojisi.....	58
3.2.1. Araştırmanın Literatür Taraması.....	58
3.2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	59

3.2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	59
3.2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	60
3.2.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirmesi	60
3.3. Araştırma Bulgularının Analizi	61
3.3.1. Frekans (Yüzdelik) Tabloları.....	61
SONUÇ.....	81
KAYNAKÇA.....	87
EKLER.....	96
ÖZGEÇMİŞ	100



KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN TOPLUM
YARARINA PROGRAMIN (TYP) ETKİNLİĞİ:
KARS ÖRNEĞİ
YÜKSEK LİSANS
Meryem BULUT KALAÇAY
Doç. Dr. Deniz ÖZYAKIŞIR
2020 – IX + 100

ÖZET

İşsizlik olgusu, ülkelerin karşı karşıya kaldıkları temel makroekonomik sorunların başında gelmektedir. Ülkeler bu sorunla mücadele kapsamında çeşitli istihdam politikaları geliştirmekte ve uygulamaktadırlar. Toplum Yararına Programlar (TYP) , bu anlamda işsizlikle mücadele konusunda önemli bir aktif istihdam politikası olarak dikkat çekmektedir. Bu programda genel amaç; özellikle dezavantajlı konumdaki bireylere (gençler, engelliler, göçmenler, kadınlar vb.) geçici de olsa istihdam imkânı yaratılarak onlara hem gelir desteği (doğrudan amaç o olmasa bile) sağlamak hem de çeşitli eğitim ve beceri kurslarıyla onları işgücü piyasalarına hazırlamaktır.

Böylece edindikleri eğitim ve beceriler sayesinde işgücü piyasalarına daha rahat katılımları sağlanacak ve program süresiyle sınırlı olan geçici istihdamlarını daha uzun ve kalıcı istihdama dönüştürebilme kapasitelerine/imkânlarına kavuşabileceklerdir. Fakat İŞKUR aracılığıyla Türkiye’de uygulanan TYP’nin, uygulama biçimi ve ortaya çıkan sonuçları itibariyle yukarıdaki iyimser tablonun oluşmasına hizmet etmediği görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan kimi alan araştırmalarının sonuçları bu tespiti doğrular niteliktedir. Söz konusu çalışmalarda da dikkat çekildiği üzere TYP’nin, bireyleri işgücü piyasalarına hazırlayacak nitelikte uygulanmadığı dolayısıyla uzun vadeli istihdam yaratmaya dönük meslek kazandırıcı bir işlevden uzak olduğu görülmektedir. Ayrıca işe yerleştirmede nepotizm (kayırmacılık) ve özellikle yereldeki bürokrasinin etkin rol oynaması da söz konusu programın başarı şansını zayıflattığı söylenebilir.

Bu çalışmada TYP’nin ortaya çıkış amacının ve işlevinin doğru anlaşılması açısından öncelikle dünyadaki uygulamalarına kısaca yer verilmekte, sonrasında ise programın

Türkiye uygulamasına dair bir çerçeve çizilmektedir. Son olarak yapılan bu çalışma Kars özelinde bir alan araştırmasıyla son bulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Toplum Yararına Program, Kars.



KAFKAS UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF ECONOMICS
THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC WORK PROGRAM
IMPLEMENTED IN FIGHTING UNEMPLOYMENT: THE CASE OF
KARS
MASTER’S THESIS
Meryem BULUT KALAÇAY
Assoc. Prof. Dr. DENİZ ÖZYAKIŞIR
2020 – IX + 100

ABSTRACT

The phenomenon of unemployment is one of the main macroeconomic problems countries face. Countries are developing and implementing various employment policies to fight this problem. Public Work Programs (PWPs) attract attention as an important active employment policy in the fight against unemployment. The general purpose in this program is to provide income support to disadvantaged individuals (young people, disabled people, immigrants, women, etc.) and prepare them for the labor market with various training and skill courses by creating temporary employment opportunities.

Thus, by the help of their education and skills they get, they will participate to the labor market more easily and will be able to convert their temporary employment limited to the duration of the program into longer and permanent employment. However, it appears that the practice and the consequences of PWP implemented by Turkish Employment Agency (TEA) can’t serve to form an optimistic situation mentioned above. The results of some field studies on this subject confirm this finding. As pointed out in these studies, the PWP is not implemented to prepare individuals for the labor market and because of this it is far from a profession-gaining function for creating long-term employment. In addition, it can be said that nepotism and the active role of local bureaucracy undermine the chances of success.

In this study, practices in the world is briefly given at first and later a framework related to implementation in Turkey is introduced for making goal and function of PWP understandable. Finally, this study ends with a field study in Kars.

Keywords: Unemployment, Public Work Program, Kars

ÖNSÖZ

İşsizlikle mücadelede uygulanan Toplum Yararına Programın Etkinliği “Kars Örneği” konusu, giderek önemi artan işsizlikle mücadele de İŞKUR’un yürütmüş olduğu politikalardan biri olan TYP’ nin etkinliğini ön plana çıkarmış ve bu bağlamda üzerinde durulmaya değer bulunmuştur. Bu çalışmanın amacı işsizlikle mücadele ile ilgili politikalar geliştiren kurum ve kişilere teorik ve pratik birtakım bilgi, tespit ve analiz sunmaktır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında bana yol gösteren, sabırla dinleyen, nasıl düşünmem gerektiği üzerine bana önemli katkılar yapan tez danışmanım Doç. Dr. Deniz ÖZYAKIŞIR’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimime başladığım günden beri bilgisinden faydalandığım kıymetli hocalarım Prof. Dr. Erkan TOKUCU, Dr. Öğr. Üyesi İsmail Cem ÇİÇEK ve Dr. Öğr. Üyesi Levent ÖZŞAHİN’ e teşekkür ederim. Çalışmamın gerek saha kısmında gerek bilgi toplama süresince bana yardım eden İş ve Meslek Danışmanı Mehmet ÖZUZMA ’ya İŞKUR Müdürü Yusuf BULUT’a teşekkür ederim

Hem iş hayatında hem de tez yazma sürecim boyunca beni her zaman yüreklendiren, bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım değerli mali müşavirim Çağlar ÇELİKEL’e teşekkür ederim.

Son olarak bu süreçte sabır ve hoşgörüsüyle maddi ve manevi desteğini benden esirgemeyen, yol gösterenim eşim Destan KALAÇAY’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

..../..../ 2020

Meryem BULUT KALAÇAY

KISALTMALAR

AB	Avrupa birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AİP	Aktif İstihdam Programı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ELR	En son İstihdam Edici Olma
GBİP	Genişletilmiş Bayındırlık İşleri Programı
GSMH	Gayrisafı Milli Hâsıla
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBK	İş ve İşçi Bulma Kurumu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
LİMME	Lise Mezunlarına Meslek Edindirme
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
NAIRU	Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı
NREGA	Ulusal Kırsal İstihdam Garantisi Yasası
OECD	İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
PİP	Pasif İstihdam Programı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TYÇP	Toplum Yararına Çalışma Programı
TYP	Toplum Yararına Program

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İş Gücüne Katılım Oranları	16
Tablo 1.2: Türkiye’de Bazı Yaş Aralıklarına Göre İşsizlik Oranları, %	17
Tablo 1.3: 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlanma Sayıları	24
Tablo 1.4: 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlananların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	24
Tablo 1.5: 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlananların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	25
Tablo 2.1: Yıllara Göre TYP’den Yararlanma Sayıları ve Cinsiyete Göre Dağılımı	40
Tablo 3.1: İl Düzeyinde Temel İş Gücü Göstergeleri.....	44
Tablo 3.2: İŞKUR Temel Göstergeleri, 2018.....	45
Tablo 3.3: Kars İlinde İşsizlerin Yaş Ve Cinsiyete Göre Dağılımları (2018)	46
Tablo 3.4: Kars İli İşsizlerin Eğitim Ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2018)	46
Tablo 3.5: Kars İlinde Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı (2018).....	47
Tablo 3.6: Kars İli En Fazla Açık İş Olan Meslekler (2018)	48
Tablo 3.7: Kars İli Mesleklere Göre İşe Yerleştirme Sayıları (2017).....	50
Tablo 3.8: Kars İli İşyerlerinin Sektörel Dağılımı (2018).....	52
Tablo 3.9: Kars İlinde Sektörlere Ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı (2017)	53
Tablo 3.10: Kars İli Meslek Grupları Ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları(2018).....	54
Tablo 3.11: Kars İlinde Sektörlere Göre Temininde Güçlük Çekilen Kişi Sayısı (2018).....	55
Tablo 3.12: Kars İlinde Temininde Güçlük Çekilen Mesleklerin Dağılımları (2018)	56
Tablo 3.13: Kars İli Toplum Yararına Programlar (2010-2018 Kurs Ve Kursiyer Sayısı).....	57
Tablo 3.14: Güvenilirlik Testi (Cronbach's α).....	60
Tablo 3.15: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılım	61
Tablo 3.16: Katılımcıların Sosyo-Ekonomik Durumlarına Göre Dağılımları	63
Tablo 3.17: TYP Öncesi Katılımcıların Çalışma ve İşsizlik Durumuna İlişkin Bulgular	64
Tablo 3.18: Katılımcıların TYP Kapsamında Edindikleri Kazanımlara Göre Dağılımı	65

Tablo 3.19: Katılımcıların TYP Kapsamında Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımı ...	66
Tablo 3.20: Katılımcıların TYP ile İlgili Görüşlerine Göre Dağılımları	66
Tablo 3.21: Katılımcıların “TYP öncesi iş bulamama nedenleri” ile ilgili Görüşleri	67
Tablo 3.22: Katılımcıların “TYP sayesinde bilgi, beceri ve uygulama düzeyimde bir artış oldu” ifadesine katılım düzeyleri	68
Tablo 3.23: Katılımcıların “TYP’ de elde ettiğim becerilerin, program sonrası iş bulmamda yardımcı olacağını düşünüyorum” ifadesine katılım düzeyleri.....	69
Tablo 0.24: Katılımcıların “TYP sayesinde sosyal bağlantılarım arttı” ifadesine katılım düzeyleri	69
Tablo 3.25: Katılımcıların “TYP, moralimi ve motivasyonumu olumlu yönde etkiledi” ifadesine katılım düzeyleri	70
Tablo 3.26: Katılımcıların “İŞKUR, TYP’ yi daha fazla yaygınlaştırmalı” ifadesine katılım düzeyleri	70
Tablo 3.27: Katılımcıların “TYP sayesinde çalışma yaşamı ile bağım güçlendi” ifadesine katılım düzeyleri	71
Tablo 3.28: Katılımcıların “TYP kapsamında çalışmakta olduğum işten genel olarak memnunum” ifadesine katılım düzeyleri	71
Tablo 3.29: Katılımcıların “TYP kapsamında çalıştığım işin bana mesleki açıdan faydalı olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılım düzeyleri	72
Tablo 3.30: Katılımcıların “TYP kapsamında çalıştığım bu işin benim yeteneklerime uygun olduğu kanaatindeyim” ifadesine katılım düzeyleri.....	73
Tablo 3.31: Katılımcıların “TYP bitse bile bu programın daimi bir iş bulma konusunda bana olumlu katkı sunacağını düşünüyorum” ifadesine katılım düzeyleri	73
Tablo 3.32: Katılımcıların “TYP’ nin sürekli bir işe sahip olma ümidimi artırdığı kanaatindeyim” ifadesine katılım düzeyleri	74
Tablo 3.33: Katılımcıların “TYP kapsamında yaptığım işle ilgili herhangi bir kurs eğitim veya sertifika programı verilmiş olsaydı program sonlandığında sürekli bir iş bulma şansım daha yüksek olurdu” ifadesine katılım düzeyleri	74
Tablo 3.34: Katılımcıların “TYP’yi genel hatlarıyla olumlu buluyorum” ifadesine katılım düzeyleri	75
Tablo 3.35: Katılımcıların “TYP süresinin daha uzun olması gerektiğini düşünüyorum” ifadesine katılım düzeyleri	75

Tablo 3.36: Katılımcıların “TYP alımlarında şeffaf bir süreç yürütülmektedir” ifadesine katılım düzeyleri	76
Tablo 3.37: Katılımcıların “TYP alımlarında bürokratik bağlantılar etkilidir” ifadesine katılım düzeyleri	76
Tablo 3.38: Katılımcıların “TYP ile yapmış olduğumuz işlerde bir meslek öğrendim” ifadesine katılım düzeyleri.....	77
Tablo 3.39: Katılımcıların “TYP kapsamında almış olduğum maaş yeterlidir” ifadesine katılım düzeyleri	77
Tablo 3.40: Katılımcıların “Toplumda TYP kapsamında çalıştığı halde işe gelmeden maaş alan kişilerin olduğu algısı vardır” ifadesine katılım düzeyleri.....	78
Tablo 3.41: Katılımcıların “TYP’ de çalışma süresi uzatılıp sendika, kıdem tazminatı vb. haklar olsaydı daha iyi olurdu” ifadesine katılım düzeyleri	78
Tablo 3.42: Katılımcıların “TYP hane içi yoksulluğu bir nebze de olsa azaltabilmektedir” ifadesine katılım düzeyleri	79
Tablo 3.43: Katılımcıların “TYP kapsamındaki kişilere görev alanları dışında birtakım işler yaptırılmaktadır” ifadesine katılım düzeyleri	79

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1.1: Türkiye’de 2018-2019 Yılları Arası Aylık İşsizlik Oranları.....	18
Grafik 1.2: Türkiye’de 2018-2019 Yılları Arası Aylık İstihdam Oranları	19
Grafik 2.1: 2018 Yılı Toplum Yararına Programlardan Faydalananların Sayısı	41
Grafik 3.1: Kars İlinde Yıllara Göre Açık İş Sayıları (2010-2017).....	48
Grafik 3.2: Kars ili işe yerleştirme sayıları (2010-2017).....	49
Grafik 3.3: Kars İlinde Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsiz Sayısı (2010-2017).....	51
Grafik 3.4: 2018 Yılı Kars İli Temininde Güçlük Çekilen Kişilerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	56



GİRİŞ

İşsizlik, neredeyse bütün ülke ekonomileri açısından ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Bu sorunla mücadele için her ülkede çeşitli politikalar geliştirilmekte ve birtakım uygulamalara başvurulmaktadır. Uygulanacak politikalar ve atılacak adımlar gündeme geldiğinde beraberinde bu adımların kim tarafından atılacağı tartışması da gelmektedir. Nitekim sorunun çözümünü piyasa mekanizmasına bırakan yaklaşımlara karşılık, çözümü kamu müdahalesinde yani devlette arayan yaklaşımlar dillendirilmektedir. Özellikle 1980 sonrası uygulanan neoliberal politikalarla devletin ekonomideki payının küçültülmesine dönük yapılan özelleştirme uygulamaları beraberinde istihdam ve işsizlik sorunlarını getirmiştir. Kamunun işveren yönü giderek törpülenmiş ve bu görev, piyasa mekanizması çerçevesinde özel kesime devredilmiştir. Ancak geline nokta ülkelerde yaşanan istihdam ve işsizlik sorunları, sözü edilen neoliberal politikaların en azından bu konuyla ilgili başarıya ulaşmadığını açıkça ortaya koymuştur.

Dolayısıyla piyasanın müdahale olmaksızın kendi işleyiş mekanizmasıyla bireylere istihdam yaratacağı ve böylece işsizlik oranlarını düşüreceği tezi pratikte gerçekleşmemiştir. Bu nedenle devletin istihdam konusunda öncü olması gerektiği fikrinden hareketle son istihdam edici olma misyonu gündeme gelmiştir. Bu yaklaşım, iktisat teorisi açısından ele alındığında bizi Post-Keynesyenler tarafından önerilen istihdam politikalarına götürmektedir. Post-Keynesyenlere göre piyasa mekanizmasının istihdam yaratmada işlevsiz kaldığı ve bu noktada devletin son istihdam edici bir misyon edinmesi gerektiği dile getirilmektedir. Bu bağlamda İngiltere, Arjantin, Hindistan ve Afrika gibi ülkelerde işsizlikle mücadelede birçok politika uygulanmış olup benzer politikalar Türkiye’de de uygulanmıştır.

Farklı ülkelerde farklı isimlerde uygulama alanı bulan bu türden politikalar Türkiye’de Toplum Yararına Program (TYP) adıyla bilinmektedir. Türkiye’de uygulanan TYP’nin iki temel amacı bulunmaktadır. Birinci amaç; TYP’den faydalanan dezavantajlı gruplara iş yatarak onlara gelir desteği sağlamak ve yoksulluğu azaltmaya çalışmaktır. İkinci amaç ise toplum yararına doğrudan iş yaratarak emek yoğun projeler ile yapısal işsizliğin önüne geçmek ve istihdamı arttırmaktır.

Uygulanan ÷lkelerde TYP'lerin bu kadar pop÷ler olmasının nedenleri; çalışma yeteneği ve becerisinde olan bireylerin herhangi bir iş yapmadan yardım almalarının ön÷ne ge÷ilmesi hedeflenmiştir. Ancak programın uygulanmasında çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalındığı da bir gerçektir. Özellikle Türkiye'de uygulanan TYP'nin diğer ÷lkelerle karşılaştırıldığında uygulamada ciddi sorunları beraberinde getirdiği gör÷lmektedir.

Bu çalışmada söz konusu programın (TYP) uygulamada nasıl sorunlar meydana getirdiği, Kars ili özelinde ele alınarak çeşitli boyutlarıyla ele alınmaya çalışılmaktadır. Bu amaçla üç bölümden oluşan çalışmada birinci bölümde işsizlik ve istihdam konularının kavramsal çerçevesine yer verilmektedir. İkinci bölümde işsizlikle mücadelede uygulanan ve son yıllarda önemi giderek artan TYP'nin dünyada ve Türkiye'de nasıl uygulandığı üzerinde durulup TYP hakkında detaylı bir bilgilendirme yapılmaya çalışılmaktadır. Üçüncü ve son bölümde ise öncelikle Kars ilinin işsizlik ve istihdamdaki mevcut durumuna dönük bir analiz yapılarak TYP'nin etkinliğine dönük alan çalışmasının sonuçlarına yer verilmektedir.

I. BÖLÜM

İŞSİZLİK VE İSTİHDAM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşsizlik Kavramı

İşsizlik; belli bir yaş düzeyinin üzerinde ve çalışma becerisine sahip olan bireylerin iş arama nedeniyle belli bir dönem işsiz unvanını alarak oluşturduğu durumdur (Unay,2000:400).Yapılan bu tanımlamada görüldüğü gibi aslında kavramın temelinde yatan unsur “işsiz” unsurudur. Bu sebepten dolayı işsizliğin bütün unsurları ile anlaşılabilmesi için işsiz kavramının açıklanmasında fayda vardır.

TÜİK’in yapmış olduğu işsiz tanımlamasına göre, “*referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan onbeş ve daha yukarı yaştaki fertler işsiz nüfusa dahildirler*”(TÜİK, 2019).

Ülgener’ e göre işsiz; “*çalışma irade ve iktidarında olup da cari ve geçer ücret üzerinden ve ayrıca, kanun yahut örf ve adetle tayin edilmiş saatler zarfında bir iş aradığı halde bulamayan kimseye denir*” (Ülgener,1991:113).

Başka bir tanımlamaya göre işsiz; çalışma gücüne sahip ve buna isteği olan fakat isteğine uygun iş bulamayan bireydir (Güney, 2009:137).

Bu çalışmalara bakılarak, iş arama isteği olmayan iş arama eylemini yerine getirmeyen ve de çalışmak için herhangi bir istekte bulunmayan bireylerin bu kavram içerisinde ele alınmasına gerek yoktur.

Bunula birlikte Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) işsizlik kavramına yönelik oluşturduğu çerçeveye ilişkin esaslar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Serter, 1993:7-8):

- Çalışma koşulları elverişli olmasına rağmen iş akdinin sona ermesinden dolayı ücretli iş aramayan, herhangi bir işe sahip olmayan bireyler,
- Önceden herhangi bir yerde çalışmamış olan ve – veya emekli olan fakat belli bir zaman daha çalışmaya elverişli olan kişiler,
- Gelecek bir dönemi kapsayan iş akti olmasına rağmen hali hazırda fiilen çalışmayan ve çalışmak için herhangi bir engeli olmayan kişiler,

- Bir kurum ya da kuruluşta kadroya sahip olsalar dahi belirsiz bir süre ile herhangi bir ödeme yapılmayan kişiler,

ILO’nun tanımına göre ise işsiz olarak tanımlanabilmesi için bir kişinin şu özelliklere sahip olması gerekir (Ekin, 2000: 224):

“Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (ücret karşılığı yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son altı ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler. Ayrıca iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden, 15 gün içinde işbaşı yapabilecek kişiler de işsiz nüfus kapsamına dâhildirler. Başka bir ifadeyle işsizlik; çalışma gücü ve arzusunda çalışmaya hazır olmasına rağmen gelir getirecek herhangi bir işe sahip olmama durumudur”.

1.1.1. İşsizlik Türleri

Bu kısımda işsizlik türleri gizli, açık ve iradi-gayri iradi gibi kategoriler altında ele alınacaktır.

1.1.1.1. Açık İşsizlik

Açık işsizlik kavramı; “*çalışma gücü ve arzusu olduğu halde, cari ücret seviyesinden iş arayıp da bulamayanların toplamının oluşturduğu işsiz kitleyi ifade etmektedir*” (Bekiroğlu, 2010:46). Bir kişinin çalışma isteği olduğu halde, para kazanmak ve geçimini sağlamak için yapabileceği herhangi bir işinin olmaması durumunu ifade etmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 47).

Fakat işsizliğin nedenleri incelendiği zaman farklı açık işsizlik türlerinin ortaya çıktığı görölmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:381). Bu nedenle açık işsizlik tanımının altında başka işsizlik tanımları yer almaktadır. Aşağıda bu tanımlara yer verilmektedir.

1.1.1.1.1. Yapısal (Strüktürel) İşsizlik

Yapısal işsizlik ülke ekonomisinin yapısal özellikleri ve talep yapısında meydana gelen değişimler sonucu ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Bir ülke ekonomisinin yaşamış olduğu yapısal değişimler yapısal işsizlik kavramının temelini oluşturmaktadır. Yaşanan bu değişiklikler bazı sektörlerde gelişmeye yani iş gücü talebine neden olurken, bazı sektörlerde daralma göstererek işsizliğe neden olmaktadır. Bu dengesizlik hali, yapısal işsizliğin temelini oluşturmaktadır. Bununla birlikte yapısal işsizliğin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Karakayalı, 2002:315):

- Bir ülkede bulunan açık iş pozisyonları ile iş arayan bireylerin ya da diğer bir ifade ile işsizlerin beceri yönünden farklılaşması,
- Bir ülkede mevcut bulunan açık iş pozisyonları ile işsizlerin coğrafi olarak farklı yerlerde olmaları,
- Yaşanan teknolojik gelişmeler nedeniyle bazı meslek gruplarına ihtiyaç kalmaması şeklinde sıralanabilmektedir.

Bu işsizlik türüne “uyumsuzluğun işsizliği” de denmektedir. Öte yandan yapısal işsizlerin iş bulabilmeleri arızı işsizlerin iş bulabilmelerine göre zaman olarak daha uzun sürmektedir (Ünsal, 2011:110).

Yapısal ve arızı işsizlik türleri genel olarak birbirine benzeseler de yapısal işsizliğin önündeki engeller arızı işsizliğin önündeki engellerden daha ciddidir (Yıldırım vd., 2012: 365).Gelişmekte olan ülke ekonomilerinde tarım sektörünü terk edip sanayi ve hizmetler sektörüne dayanan bir yapıya geçildiği zaman bu işsizlik baş gösterebilir. Bu süreç gelişmiş, ülkelerde teknolojik değişim ve gelişmeye bağlı olarak ortaya çıkabilir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte insan gücünün yerini bilgisayar ve robotların almaya başlaması ve beraberinde daha nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyulması işsiz sayısını arttırmaktadır (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 90).

1.1.1.1.2. Geçici (Friksiyonel-Arızı) İşsizlik

Emeğin verimli bir şekilde çalışabilmesi için gerekli olan mobilite ilkesi gereği geçici olarak ortaya çıkan işsizlik türüdür. Literatürde %1-2 düzeyinde beklenen friksiyonel işsizliğin temelinde; çalışma hayatına yeni katılanların kendi istek ve

becerilerine uygun iş aramaları ayrıca çalışanların çalıştıkları işlerini beğenmeyip daha iyi koşullarda iş aramak isteyen kişilerin, emekliye ayrılan kişilerin yerine yeni iş gücünün ikamesinin zaman aldığı gösterilebilir. İşsizlik sigortası ve yardımı gibi uygulamalar kişinin iş hayatına başlama süresini etkilemektedir. İŞKUR ve istihdam bürolarının iş bulma sürecinde ki yetersizliği friksiyonel işsizliği arttıran nedenlerdendir (Aydın,2012:123).

Ülke ekonomisinde var olan işler ile iş arayanlar arasındaki bilgi alışverişi ne kadar sıkıysa o ekonomide işsiz kalma süresi o kadar kısa olur. Arızı işsizler kısa süreli işsizler olup ekonomide var olan işlere uygun vasıflara sahiptirler (Ünsal, 2011: 109). Arızı işsizler, çalıştıkları işlerden daha iyi koşullara sahip işler için ve daha yüksek maaşlar için meslek ve yer değiştirirler bu yer değiştirebilmektedirler (Pekin, 2007:105).

1.1.1.1.3. Konjonktürel (Devrevi) İşsizlik

Konjonktürel işsizlik, bir ülkenin ekonomisin yaşamış olduğu dalgalanmalar sonucu ortaya çıkan gelişme ve duraklama dönemlerinde yaşanan efektif talep yetersizliğinin neden olduğu işsizlik türüdür. Konjonktürel işsizlik efektif talebin ekonomide üretim hacmine göre daha az seviyede kalması sonucu ortaya çıkmaktadır. Özellikle Birinci Dünya Savaşından sonra oldukça etkili olan işsizlik türüdür. Kitlemel üretimler karşısında bu dönemde talep yetersiz kalmış ve buna bağılı olarak konjonktürel işsizlik ortaya çıkmıştır (Zaim,1997:190). Konjonktürel işsizliğin önüne geçilmesinin şartı ekonomi politikası araçlarının doğıru kullanılmasıdır (Ertek, 2009: 328). Ekonomide birbirini izleyen canlanma ve daralma dönemleri olup bu iki dönem arasındaki zamana “konjonktür devresi” denmektedir (Bocutoğılu, 2011:75).

1.1.1.1.4. Mevsimsel İşsizlik

Çalışma hayatında mevsimlere göre yaşanan dalgalanmaların doğıal sonucu olarak istihdam düzeyi bazı mevsimlerde artarken bazı mevsimlerde ise düşebilmektedir. Mevsimsel işsizliğin kendisini en fazla gösterdiği sektör tarım sektörüdür. İnşaat ve turizm sektöründe de mevsime bağılı olarak bu işsizlik türü görülebilmektedir.

1.1.1.1.5. Teknolojik İşsizlik

Teknolojinin gelişmesiyle beraber, çalışma yaşamında emeğin payının azalması ve bu emeğin teknoloji ile ikame edilmesi sonucunda ortaya çıkan işsizlik türüne teknolojik işsizlik denilmektedir. Bu işsizlik türünün ortaya çıkma sebebi gelişen teknoloji ile birlikte ortaya çıkan makinelerin üretim anlayışını değiştirip seri üretim ile kısa sürede daha çok verimin elde edilmesi söylenebilir (Zaim, 1997:52).

Gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan teknolojik işsizlik az gelişmiş ülkelere göre daha kısa sürebilmektedir. Çünkü gelişmiş ülkeler yaşanan gelişmelere bağlı olarak yeni sektörler kurarak yan çalışma alanları oluşturup atıl kalan iş gücünü bu yan çalışma alanlarına kaydırabilmektedir (Uluatam, 1998:329).

Teknolojinin değişip gelişmesiyle bazı meslekler önemini yitirirken, bazılarının da tamamen ortadan kalkması söz konusu olmaktadır. Ortadan kalkan bu mesleklerin yerini, ileri teknoloji ve üretim tekniklerinin kullanıldığı yeni meslekler almaktadır. Bu durum iş gücünün kendini değiştirip yenilemesine yani niteliksel değişimler yaşamasına sebep olmaktadır. Teknolojik işsizlik tamda böyle bir değişim sürecinde ortaya çıkmaktadır. (Güney, 2009: 39).

1.1.1.1.6. Doğal İşsizlik

Doğal işsiz kavramı Friedman ve Phillips tarafından ilk kez 1968 yılında ortaya atılmıştır. Bu görüşe göre uzun dönemde işsizlik doğal oranına ulaşacak ve bu oran üzerinde ücret enflasyonu ile işsizlik arasında bir değiş tokuş ilişkisi olmayacaktır. Buna karşılık kısa dönemde söz konusu değişik tokuş ilişkisi geçerli olacak yani uzun dönem Phillips Eğrisi doğal işsizlik oranının üzerinde dikey olacak kısa dönemde ise negatif eğri şeklinde olacaktır (Güllüoğlu ve İspir, 2011:205).

Özetlersek doğal işsizlik oranı iktisat politikasıyla ortadan kaldırılmaya çalışılınca enflasyona yol açan minimum işsizlik oranı veya tam istihdam işsizlik oranı; başka bir ifade ile enflasyon oranında yükselmeye neden olmadan sürdürülebilen en düşük işsizlik oranı veya cari milli gelirin potansiyel milli gelir düzeyinde olduğu işsizlik oranıdır. Ayrıca enflasyonun yükselmeyeceği bir işsizlik oranını ifade eden doğal işsizlik oranı, paracı iktisatçıların kimi savunucularınca enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı (NAIRU) olarak ifade da edilmektedir (Layert ve Nickel, 1997:141).

1.1.1.2. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, iş gücünün üretimden çekilmesi ve ya üretime dahil olmaması durumunda çıktı düzeyinde bir değişim olmama durumudur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sıkça görülen gizli işsizliğin süreklilik kazanmasının nedeni nüfus artış hızı sermaye artış hızından yüksek olmasıdır (Karakayalı, 1995:238-246).

Bir endüstride, işçiye verilen ücret onun verimliliğinden daha yüksekse bu durum gizli işsizliğe neden olacaktır. Çünkü bir ekonomide ücreti belirleyen emeğin verimliliğidir. Bu yüzden ücret yüksek verimlilik düşükse bu girişimciyi zarara sokacaktır. Böyle bir durum söz konusu olursa işletmede gizli işsizlik bulunmaktadır (Dirimtekin, 1981:223).

Kavramsal olarak diğer işsizlik türlerine bakıldığı zaman iş arama ve gayretinde olunmasına rağmen iş bulunamama sorunu açıkken, gizli işsizlikte iş ve çalışma söz konusu olmasına rağmen ancak bu çalışmanın toplum üretimine hiçbir katkısı bulunmamaktadır (Koray, 2000:142-143).Öte yandan işsizliğin önlenmesi için gelişmiş ülkelerde işsizlik oranının ölçülmesine büyük önem verildiği bilinmektedir. Bu ülkelerde işsiz kalan bireyler kurumlara kayıt yaptırarak belirlenmektedirler. Bunun sonucunda ulaşılan işsizlik istatistikleri işsizliğin boyutunu her an belirleyebilecek durumdadır. Fakat gizli işsizlik türünde bu durum farklılık gösterir. Burada işsiz sayılması gereken bireyler çalışıyor olabilir ve ya çalışıyormuş gibi gözükabilir (Üstünel, 1990:172).

1.1.1.3. İstemli (İradi) İşsizlik

Cari ücret düzeyinde ve geçerli istihdam koşullarında bir iş imkanı olmasına rağmen çalışmak istemeyen kişilerin yaşadığı işsizlik türü olarak tanımlanmıştır. Aslında bu duruma sahip bireylerin büyük bir kısmı iş arama çabasında olsalar belki iş bulabileceklerdir ancak bu duruma sahip bireyler çoğunlukla ekonomi ve kişisel nedenlerle iş aramamaktadırlar (Eyüpoğlu, 2003:14).

1.1.1.4. İstem Dışı (Gayri-İradi) İşsizlik

Cari ücret düzeyinde ve geçerli istihdam koşullarında çalışmak istemesine rağmen iş bulamayan kişilerin yaşadığı işsizlik türü olarak tanımlanmıştır

1.2. İstihdam Kavramı

1.2.1. Dar Anlamda ve Geniş Anlamda İstihdam

İstihdam, kısaca üretim faktörlerinin üretime katılmasıdır. Yalnızca emeğin üretim sürecine katılması, dar anlamda istihdamın tanımını verirken bütün üretim faktörlerinin üretim sürecine katılması geniş anlamda istihdamın tanımını vermektedir. İstihdam, “*belli bir zamanda işi olanlar*” şeklinde tanımlanmıştır (Bekiroğlu, 2010:6). Gelir elde etmek ve insan ihtiyaçlarını gidermek amacıyla üretim faktörü olan emek, sermaye ve doğal kaynakları bir araya getiren bu süreci başlatan girişimcinin hizmet ve mal üretim aşamasıdır. İstihdam, oluşan mal ve hizmet üretim aşamasının bir sonucu olarak görülebilir (Özdemir, 2006:48).

TÜİK’in tanımlamasına göre “*istihdam, iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus olarak belirtilmektedir. İşbaşında olanlar, yevmiyeli, maaşlı, ücretli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler bu grubun içindedir. İşbaşında olmayanlar ise, işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmasa da kendi hesabına ve işverenler istihdam da kabul edilmektedirler*” (TÜİK).

1.2.2. Tam İstihdam Eksik İstihdam ve Aşırı İstihdam

Burada İstihdam kavramına tam, eksik ve aşırı istihdam başlıkları altında yer verilmektedir.

1.2.2.1. Tam İstihdam

Tam istihdam; emek, sermaye, doğal kaynak ve girişimcinin yani tüm üretim faktörlerinin kullanıldığı istihdamdır. Orhan ve Erdoğan (2006), bütün iş gücünün istihdam edilmesinin mümkün olmadığını ve hiçbir ekonominin tam istihdam düzeyinde olmayacağına ifade edilmektedir. Tam istihdam düzeyinde istihdam hacmi toplam iş gücüne eşit olmakta ve bu seviyede işsizlik ortadan kalkmaktadır. Böyle bir durumda tam istihdam, istihdam hacminin iş gücü hacmine eşit olduğu durum olarak tanımlanabilir (Bocutoğlu, 2011:70).

1.2.2.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam; üretim faktörlerinin tümünün üretim aşamasında yer almamasını yeni bazı faktörlerin atıl olmasını ifade etmektedir (Dinler, 1997:419).Eksik istihdamda çalışma arzusu ve yeteneğine sahip olan kişilerin sadece bir kısmı üretime katılabilmektedir. Diğer kısmı ise istihdam olanağı bulamadığından işsizlik ortaya çıkabilmektedir (Bozkaya ve Taş, 2012:152).

1.2.2.3. Aşırı İstihdam

İşgücünün tamamının üretim e kullanılmasına rağmen karşılanmamış talep söz konusuysa o ekonominin aşırı istihdam durumunda olduğunu söylemek mümkündür. Bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü gerektiği gibi üretim aşamasında kullanıldığı halde üretilen mal ve hizmet miktarı yani toplam hasılanın toplam talebi karşılamaya yetmediği durum aşırı istihdam olarak tanımlanmaktadır (Köklü, 1973:71).

1.2.3. İstihdam Politikaları

İşsizlikle mücadelede aktif ve pasif istihdam politikaları uygulanıp bu politikalarla sorunları azaltmaya yönelik çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. İşsizliği azaltıp istihdamı arttırmak için birçok politika eş zamanlı olarak uygulanmaktadır.

1.2.3.1. Pasif İstihdam Politikaları (PİP)

20. yy ilk çeyreğine kadar işsizliğin sebep olduğu ekonomik ve sosyal sorunlarla mücadele edebilmek için pasif istihdam politikalarından yararlanılmıştır. Fakat bu politikaların yetersiz kaldığı düşüncesi ile 1980 yılı sonrasında işsizlikle mücadelede aktif iş politikaları uygulanmaya başlanmıştır (Tolol ve Alper,2013:108). Bu politikalarla işsizlere ekonomik güvence sağlanarak işsizliğin meydana getirdiği ekonomik sorunlara çözüm bulması amaçlanmıştır. Bu politikanın amacı işsizliğin azaltılması için istihdamın artması değil işsizliğin sebep olacağı zararların azaltılmasıdır (Biçerli,2009:491).

1.2.3.1.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası zorunlu olup, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile kurulmuştur. Türkiye’de ilk kez 2002 Mart ayında işsizlik sigortası ödemesi gerçekleştirilmiştir. Bu sigortaların finansmanını işçi, işveren ve devletten alınan primlerle sağlanmaktadır (Diriöz, 2012:119).

Sözü edilen sigortaların amacı 4447 sayılı kanunda “ *Bir iş yerinde çalışırken kendi istek ve kusuru dışından işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılamak üzere, sigortalı olunma süre ile ilişkili bir dönem için işsizlik ödeneği vermek, sağlık ve analık sigortası primlerini karşılamak ve bu dönemde yeni bir işe girebilmelerine yönelik iş bulma hizmeti, meslek geliştirme, edinme ve yerleştirme eğitimi sağlamak* ” Şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de pasif ve aktif istihdam politikalarının birbirlerini tamamlayıcısı olarak uygulandığı söylenebilir (Diriöz, 2012:119).

2000 yılının Haziran ayında işsizlik sigortası primi kesilmeye başlanmış olup, ilk işsizlik ödeneği 2002 yılı Mart ayında ödenmiştir. 2002’den 2019 yılı sonuna kadar 7 milyon 455 bin kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olup yaklaşık 29 milyar 308 milyon TL ödeme gerçekleştirilmiştir (İŞKUR, 2019:81).

1.2.3.1.2. Kıdem Tazminatı

Türkiye’de uygulanan en eski pasif istihdam politikası uygulaması olduğu söylenebilir. Yıllık bazlı hesaplandığı zaman tam bir yıl dolunca hak kazanılır. Kıdem tazminatı, pasif istihdam politikası araçları içinde istihdamı “koruyucu” tek unsurdur. Durgunluk döneminde işsizliği arttırmanın önüne geçtiği gibi canlanma döneminde iş gücü talebini kısıcıcı etki yaratabilmektedir (Gürsel ve Ulusoy, 1992:92).

1.2.3.1.3. Ücret Garanti Fonu

Uygulanan pasif istihdam politikalarından biri de ücret garanti fonudur. İŞKUR tarafından yürütülmekte olan bu uygulama 4857 sayılı kanun ile Türk çalışma hayatına girmiştir. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) tarafında tahsilatı yapılarak işsizlik sigortası fonuna aktarılan pirimler üzerinden işveren payı olarak hesaplanan

miktarın %1'inin aktarımını Ücret Garanti Fonuna yapılmaktadır (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013:132-133).

Ücret garanti fonu 2003 yılı itibariyle, işverenin konkordatosu, aciz vesikasının alınması, iflas etmesi gibi zor duruma düştüğü durumlarda işverene destek verebilmek amacıyla kurulmuş bir fondur. Bu fon sayesinde işçinin iş ilişkisi sebebiyle oluşmuş üç yıllık ücrete alacaklarını karşılamak için bu fona işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'ini için ayrılan fondur (Diriöz,2012:120).

1.2.3.2. Aktif İstihdam Politikaları (AİP)

Bu başlık altında özel sektörü teşvik programları, mesleki eğitim ve danışmanlık, kamu istihdam hizmetleri, gençlere yönelik istihdam hizmetleri gibi aktif istihdam politikaları incelenecektir. Kısaca AİP işsizlerin iş bulma sorununa yönelik politikalarlardır.

ABD'de (30) ve AB'de (20) yıllardan beri uygulanan ve önemli bir sosyal politika aracı olan aktif istihdam politikası Ekonomik İşbirliği Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından *“emek piyasasını ve işçilerin işle ilgili niteliklerini geliştirmeye ve daha etkin bir emek piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler olarak”* tanımlanmaktadır. Aktif istihdam politikası daha geniş tanımı ile *“işsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve arttırmak amacıyla iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, kariyer yönetim hizmetlerinin verildiği, iş analizi ve meslek sınıflandırılmasının yapıldığı, istihdam la ilişkilendirilmiş çeşitli meslek eğilimlerinin uygulandığı, iş rama stratejilerinin geliştirildiği programlar bütünüdür”* (Uşen, 2007:66).

Aktif istihdam politikaları İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altına almak için meydana getirilen bir politika olmuştur. 1960 yılından sonra Ekonomik OECD iş politikalarını iş gücü piyasası politikası içerisinde ayrı bir tür olarak kabul etmiştir. Bu politikalar 1960 yılında Avrupa ülkelerinde tam istihdam politikaların tamamlayıcısı olarak görülmüştür. Emek arz ve talebinin meslek, iş yeri, sektör ve bölge bazlı uyumlu hale getirmeye çalışan aktif istihdam politikaları 1980 sonrasında işsizliği giderek artması ile ilgi odağı haline gelmiştir (Işığışık, 2011:177).

Aktif istihdam politikaları bazı temel ilkeler üzerine kurulmuştur. Bunları “iş bulma zorunluluklarını gidermek, yeni istihdam alanları açmak, emek arz ve talebini kurumsal yapılandırmalar sayesinde bir araya getirmek emek piyasasını kolaylaştırmak” olarak saymak mümkündür (Işığışok, 2011:177).

1.2.3.2.1. Özel Sektörü Teşvik Programları

Özel sektördeki istihdamı arttırıp işsiz kalanlara kendi işlerini kurmaları için teşvikler sunan programlar uygulamaktadır. Düşük faizli krediler, teknik yardımlar, danışmanlık hizmetleri, girişimcilik eğitimlerinin verilmesi gibi uygulamalar bu programlar içinde yer alan önlemler arasındadır (Önder ve Özçelik, 2011:22-23). Mikro krediler vererek istihdam yaratıp işsizlerin düşük ücretle ve kayıt dışı çalışmalarının önüne geçilmesi de mümkün kılınmaktadır. Özel sektörü teşvik programlarının en geniş uygulaması kendi işini kurma imkânı tanıyan teşvikler, ücretler veya istihdam sübvansiyonlarıdır (Uşen, 2007:72).

1.2.3.2.2. Mesleki Eğitim Ve Danışmanlık

İstihdamı arttırmaya yönelik uygulanan aktif istihdam politikalarında biridir. Türkiye’de gerek Milli Eğitim Bakanlığı gerek bazı kuruluşlar tarafından işgücü piyasasındaki bazı dezavantajlı grup olarak adlandırılan kesimler için mesleki eğitim kursları Lise Mezunlarına Meslek Edindirme Projesi (LİMME), Kız Pratik Sanat Okulları bunlardan birkaçıdır. Ayrıca Halk Eğitim Merkezlerinde geçlere yönelik özel kurslar ve çıraklık eğitimleridir. Bu sayılan örnekler haricinde de İŞKUR tarafından eğitim ve danışmanlık programları düzenlenmektedir. Bu hizmetler sınırlı sayıda da olsa KOSGEB tarafından da verilmektedir (Biçerli, 2004:285-289).

Bu politikalar yapısal işsizlikle mücadelede kullanılan en etkili politikalardan biridir. Bu kapsamda kamu ve özel sektör tarafından işsizler ya da hâlihazırda çalışmakta olan iş gücünün ihtiyaçları doğrultusunda iş veya meslek dallarında beceri kazandırma kursları verilmektedir (Uşen, 2007:71-72).

Mesleksizlik, işsizliğin en temel nedeni olarak görüldüğünden dolayı İŞKUR mesleki eğitime önem vermektedir. Nitekim 2018 yılında mesleki eğitim kurslarından 117.239 kişi yararlanmıştır. Yararlanan kursiyerlerin %73’ü kadın , % 27’si erkektir. Bu kurslara katılanlara günlük ihtiyaçlarını karşılamaları için 2018 yılında istihdam

garantili kurslarda 35 TL, istihdam garantisiz kurslarda 25 TL, hükümlülere yönelik kurslarda ise 20 TL ücret verilmiştir. Ayrıca kursiyerlerin primleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmıştır (İŞKUR, 2018:43).

1.2.3.2.3. Kamu İstihdam Hizmetleri

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen bu istihdam hizmetleri, geçici işsizliğin azaltılmasını olası kılmaktadır. Çünkü piyasalarda tam açık olamama ve bilgi eksikliğinden kaynaklanan sorunlar mevcuttur. Bu sorunları bertaraf etmek için kamu bilgilendirme hizmetleri çerçevesinde gelecek emek talebinin ne yönde olacağına ilişkin tahminler yaparak bunları yayımlar (Biçerli, 2011:509).

Kamu istihdam hizmetlerinin asıl amacı, çok sayıda kişinin işgücü piyasalarına katılımını sağlamak ve istihdam içinde kalanlarında sayısını arttırmaktır. Özellikle AİP başarıya ulaşması için ihtiyaçların doğru tespit edilmesi gerekir. Bu yüzden altyapıyı oluşturan gençlerin yaklaşımlarının iyi bir şekilde tespit edilmesi önem arz etmektedir (Özaydın,2003:143).

1.2.3.2.4. Gençlere Yönelik İstihdam Hizmetleri

Toplumda dezavantajlı gruplardan biri olan gençlerin istihdama kazandırılabilmesi amacıyla düzenlenen eğitim programları, çıraklık eğitim kursları gibi düzenlemeler genç işsizlere yönelik istihdam hizmetlerindendir. Özellikle piyasanın istediği özellikler ile eğitim sisteminin gençlere sağladığı bilgi ve beceriler değerlendirilerek aradaki uyumsuzluğu engelleyecek programlar uygulanmaktadır (Uşen, 2007:77).

AB üyesi ülkelerde gençlere yönelik istihdam hizmetlerini arttırıcı uygulamalar önem kazanmıştır. Üye ülkelerin ortak hareket noktaları mesleki eğitim kanallarının artırılması, iş arama danışmanlığı sağlanması ve bu amaçla fon oluşturulmasıdır. İtalya, İngiltere, Belçika gibi ülkelerde kurulan bu fonlar “genç işsizler” için kullanılmaktadır (Uşen, 2007:77).

1.2.3.2.5. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları, işsizlikle mücadelede uygulanan aktif istihdam politikalarından biridir. Bu yöntemin amacı gelişmiş ya da gelişmekte olan bütün ülkede istihdamı arttırmaktır. Bunu gerçekleştirmek için işverenlere; vergi indirimi,

sosyal sigorta pirim destekleri, doğrudan ücret destekleri, enerji giderlerine yönelik destekler verilmektedir. Yapılan bu desteklerin asıl amacı ise istihdamı attırmak için işgücü maliyetlerinin düşürmesidir (Ayan, 2014: 24).

1.3. Türkiyede İşsizlik ve İstihdam

Türkiye’de işsizlik hızla artan nüfus karşısında yeteri düzeyde istihdam olanağı yaratılmadığından işgücü arz ve talep artışları arasında yaşanan dengesizliklerden kaynaklanmaktadır (Bilgin, 2003: 138- 139).

Ülkemizde işsizliğin giderilebilmesi için bir takım olguların çözümüne ihtiyaç vardır. Sanayi toplumu olma çabalarına rağmen sanayinin hedeflenen gelişimi gösterememesinin yanı sıra tarım toplumu olma geleneğinin devam etmesi ve hızla artan nüfus artışına uygun mesleki alt yapının olmayışı işsizlik sorunun kontrol altına alınmasında en büyük engellerdendir.

Gelişmiş ülkelerde işsizlik oranı eğitilmiş kişiler arasında daha az iken Türkiye’ de tam tersi durum söz konusudur. Türkiye de işsizliğin temel nedeni, *ilk kez iş arıyor olma ve işlerin doyurucu olmamasıdır* (Aktürk, 1999:190).

Türkiye ekonomisinde mevsimsel, gizli ve arızı işsizlik önemli bir yere sahiptir. Bu işsizlik türlerinin kaynağını yapısal ve teknolojik işsizlik oluşturmaktadır. Türkiye ekonomisinde sürekli artış gösteren bir iş gücü arzı vardır. Bunun nedeni ise hızlı nüfus artışıdır. Bu işgücü arzının belli bir kısmının 1970’lerde yurtdışına çıkıp orada çalışma imkânı bulmasından dolayı istihdam baskısı azalmış fakat 1980’ ler de bu durum azalmaya başlayınca istihdamın ülke içerisinde baskısı artmaya başlamıştır. Sermaye yetersizliği ve döviz kıtlığı yapısal işsizliği kalıcı hale getirmiş ve işsizliğin giderek artmasına neden olmuştur. Özellikle dövizin yeteri kadar bulunamaması yatırımları engelleyip işsizliğin artmasına yol açmıştır. İşgücüne istihdam yaratacak sektörlerle önem vermek işsizliği önlemede uygun görünmekte fakat asıl sorun iç tasarruf kaynakları yaratma, dış sermayeyi çekmek, döviz kazancını yükselterek kronikleşen yapısal işsizliği uzun dönemde ortadan kaldırmaktır (İyibozyk, 1997:215-216).

Küreselleşmeyle beraber sosyal ve ekonomik yapıda değişimler yaşanmış ve özellikle 1980 sonrası yaşanan bu hızlı değişim ekonomik ve sosyal yapıda olumsuz sonuçlar meydana getirmiştir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2005:33-34).

Türkiye’de küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin yarattığı değişimlere ayak uyduramadığı için işsizlik daha çok yapısal nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Cengiz ve Şahin, 2011:141).

1960’lı yıllardan itibaren sürekli artan işsizlik 1970’lerde küresel rekabetin hız kazanmasıyla iyice hızlanmış 1990’lı yıllarda çok yüksek seviyelere ulaşmıştır. 2001 yılında yaşanan kriz Türkiye ekonomisindeki işsizlik sorununun giderek artmasına neden olmuştur. Gerek siyasi gerekse ekonomik istikrarsızlıklar, sürekli artan nüfus ve eğitim sistemindeki sorunlarda işsizliğin giderek derinleşmesine neden olmuştur (Ay, 2012:322).

Yıllar itibariyle ele alındığı zaman 1990’lı yıllarda OECD ülkeleri arasında işsizlik düşük bir orana sahipken, Türkiye 2000li yıllarda bu durumunu kaybetmiştir. OECD raporlarına göre işgücüne katılma oranı Türkiye’ de OECD ortalamasının altında seyrederek. OECD ülkelerinin iş gücüne katılma oranı % 68-70 civarında iken, Türkiye’ de bu oran giderek düşmekte ve 1994-2000 dönemi arasında bu oran % 51 civarında seyretmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 46).

Tablo 1.1: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İş Gücüne Katılım Oranları

	İşgücüne Katılma Oranı					
Eğitim durumu	Toplam		Erkek		Kadın	
Yıllar	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Toplam	54,05	53,84	73,80	73,22	34,71	34,90
Okur-yazar olmayanlar	19,37	19,07	31,14	33,22	16,93	16,16
Lise altı eğitilmişler	50,16	49,45	70,88	69,76	29,02	28,63
Lise	56,87	55,31	74,39	72,89	35,49	34,82
Mesleki veya teknik lise	66,82	66,16	82,31	81,89	42,32	43,28
Yükseköğretim	78,46	78,55	85,16	85,19	70,41	70,56

Kaynak: TÜİK. <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>,

Türkiye’de 2018 yılında işgücüne katılım oranı % 54,05’tir. Bu oran içerisinde kadınların işgücüne katılım oranı % 34,71 iken, erkeklerin işgücüne katılım oranı % 73,8’dir. Cinsiyetler arası işgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında, kadınların

işgücüne katılım oranı erkeklerin yarısı kadardır. Eğitim düzeylerine göre işgücüne katılım oranları ele alındığında, yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranlarının en yüksek (kadınlarda %70,41, erkeklerde % 85,16) olduğu görülmektedir. 2018 yılına göre düşük kaydedilen işgücü katılım oranı 2019 yılında oranı % 53,84 olmuştur. Kadınların işgücüne katılım oranı % 34,9'a yükselirken, erkeklerde bu oran % 73,22'ye düşmüştür. Eğitim düzeylerine göre işgücüne katılım oranlarında, yükseköğretim mezunları yine en yüksek yüzdeye sahipken, en düşük oran okur-yazar olmayan grupta gerçekleşmiştir.

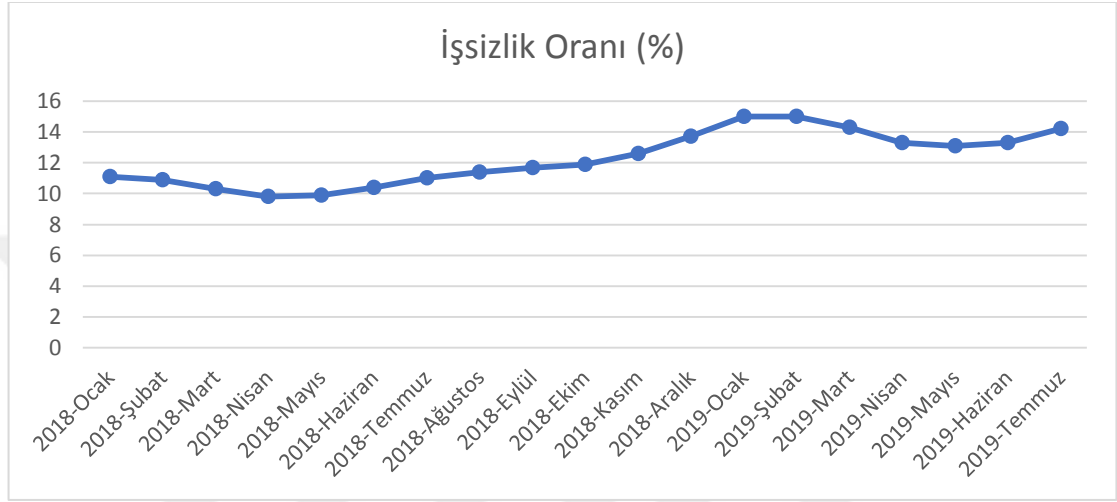
Tablo 1.2. Türkiye’de Bazı Yaş Aralıklarına Göre İşsizlik Oranları, %

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

Kaynak: TÜİK. <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>,

Yıllara göre işsizlik oranları incelendiğinde, tüm yıllarda genç işsizliğinin (15-24 yaş), diğer yaş gruplarına göre daha yüksek oranlarda seyrettiği görülmektedir. 15-24 yaş sonrasında tüm yaş gruplarında işsizlik oranları giderek düşmektedir. En düşük işsizlik oranları ise 60-64 yaş arasında görülmektedir.

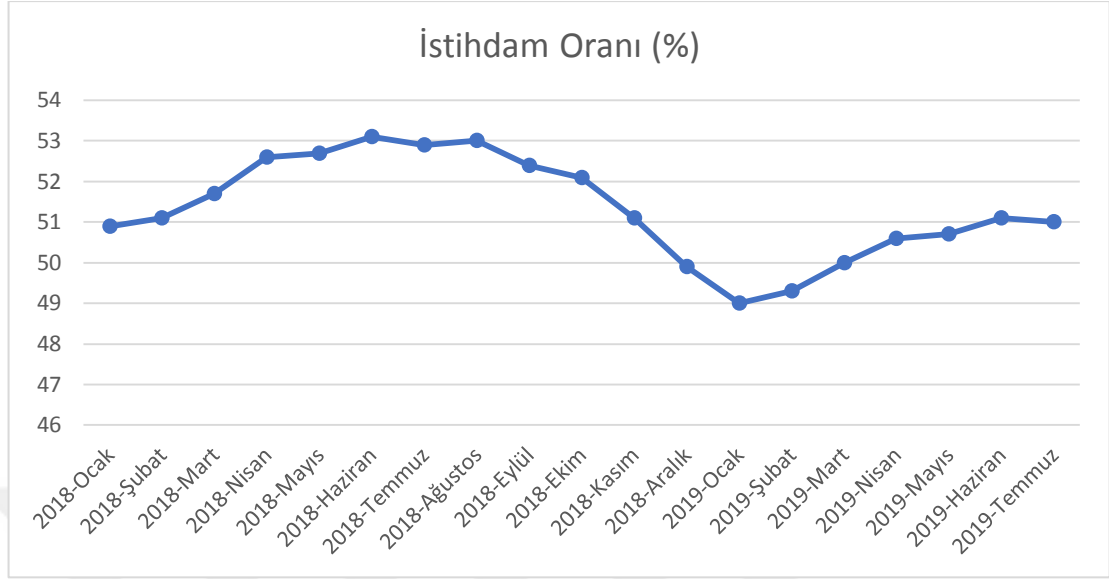
Grafik 1.1: Türkiye’de 2018-2019 Yılları Arası Aylık İşsizlik Oranları



Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Türkiye’de 2018-2019 yılları arası işsizlik oranları incelendiğinde, işsizlik oranının dalgalı bir seyir izlediği söylenebilir. 2018 Ocak’ta % 11’lerde olan işsizlik oranı 2019 Ocak’ta % 15 dolaylarındadır. En yüksek işsizlik oranı 2019 Ocak – Şubat periyodunda görülmektedir. 2019 Temmuz’da ise işsizlik oranının % 14 bandında olduğu söylenebilir.

Grafik 1.2: Türkiye’de 2018-2019 Yılları Arası Aylık İstihdam Oranları



Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Türkiye’de 2018 – 2019 yılları istihdam oranları incelendiğinde, istihdam oranının dengeli bir seyir izlediğini söylemek zordur. 2018 Ocak’ta % 51 olan istihdam oranı, 2018 Haziran ve Ağustos aylarında en yüksek düzey olan % 53 bandında seyretmektedir. 2019 Ocak’a kadar azalarak devam eden istihdam oranı, 2019 Ocak’ta % 49 ile en düşük oranda iken, 2019 Temmuz’da % 51 bandına yükselmiştir.

1.3.1. Türkiye’de İşsizliğin Sebepleri ve Sonuçları

İşsizlik Türkiye’nin her yıl karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan birisidir. Türkiye’de istihdam ve işsizlik sorununun başlıca nedenleri arasında; hızla artan nüfus, iç ve dış göç, yeterli gelire sahip olamama, teknolojik gelişme, bölgeler arası gelişmişlik farkları, yatırım eksiklikleri ve eğitim politikalarındaki sorunları saymak mümkündür (Gediz ve Yalçınkaya, 2000:180). Cumhuriyet kurulduktan sonra Türkiye’nin üretim ve istihdam yapısında önemli değişimler yaşanmıştır. Bu değişimler 1970’li yıllardan itibaren küreselleşmenin dinamikleriyle de birleşerek yapısal sorunlar haline gelmiştir (Güney, 2009:140).

Türkiye’de işsizliği arttıran faktörlerin başında hızla artan nüfus gelmektedir. Hızlı nüfus artışı istihdamı olumsuz etkilemekle birlikte tasarruf ve kişi başına düşen de

geliri azaltmaktadır. Azalan gelirler yatırımlar ve istihdamın artmasını engellemektedir (Taş ve Bozkaya, 2012: 161).

Türkiye’de var olan işsizliğin önemli nedenlerinden birisi de tarımsal ekonominin etkileridir. Yatırımların yetersizliği, siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklar, yaşanan teknolojik gelişmeler, hızla artan genç nüfusa istihdam yaratılmaması gibi nedenler işsizlik sorununu iyice derinleştirmektedir (Özdemir ve vd. 2006:92).

Ayrıca Türkiye’de yaşanan yoğun göçler kentteki nüfusu arttırarak işgücü piyasalarını ve işsizlik oranlarını etkilemektedir. Daha iyi şartlar için göç eden bireyler yeterli bilgi birikimine sahip olmadığı için, değişen ve gelişen teknolojiye ayak uyduramadığından işsiz kalmaktadırlar (Yüceol, 2007; 110).

Türkiye’de işsizliğin önemli sebeplerinden birisi de genç işsizliğidir. Gençlerin kendi becerilerine uygun eğitim alamamaları bu gençlerin ya işsiz kalmalarına ya da istemedikleri işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Ekonomide mevcut sektörlerin kendi ihtiyaçları doğrultusunda işgücü yetiştirememesi de işsizliği arttıran temel konular arasındadır (Taş ve Bozkaya, 2012: 161).

1.3.2. Türkiye’de İşsizlikle Mücadele Politikaları

İşsizlikle mücadele politikaları özellikle 1980 sonrası dönemde neoliberal politikaların uygulanmasıyla geçerlilik kazanıp 1990 sonrası dönemde istihdamın sağlanması temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda İşsizliğin önüne geçmek için Aktif ve Pasif istihdam politikaları uygulanmıştır.

Pasif istihdam politikaları, işsiz kalan bireylere yardım etme niteliğinde olup işsizliğin sebep olduğu ekonomik ve sosyal bunalımları bertaraf etmeyi amaçlayan politikalar olarak tanımlanabilir. İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımları bu amacı hedef alan temel pasif istihdam politikalarıdır. İşsizlik sigortası Türkiye’de ilk kez 1999 yılında uygulanabilmiştir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 83).

Devlet uyguladığı pasif istihdam politikalarıyla (PİP) kısa süreli de olsa işsiz kalan bireylere gelir sağlayarak bu bireylere destek olmaktadır. Türkiye ‘de bu kapsamda uygulanan PİP: işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş kaybı tazminatlarıdır.

Türkiye’de uygulanan başka bir politikada ücret garanti fonudur. Bu fon işsizlik sigortasının devamı niteliğindedir (Taş ve Bozkaya, 2012: 167). Ücret garanti fonu kapsamında 4447 sayılı kanunla işverenin düşmüş olduğu zor durum ve olumsuzlukları gidermek amacıyla 3 aylık ödenmeyen ücretlerini karşılamak amacıyla oluşturulmuştur.

İşsizlikle mücadelede uygulanacak politikalar aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır(Biçerli,2004:45).

- 1- Mesleki Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri
- 2- Özel Sektörü Teşvik Programları
- 3- Kamu İstihdam Hizmetleri
- 4- Gençlere Yönelik Politikalar
- 5- Ücret ve İstihdam sübvansiyonu
- 6- İşsizlik Sigortası
- 7- Kıdem Tazminatı
- 8- Ücret Garanti Fonu

Bu politikalardan 1-5 arası “aktif”, 6-8 arası “pasif” politikalar olarak sıralanmıştır.

Planlı dönemde başlayan Türkiye’de işsizliği önleme çabalarına rağmen bugüne kadar işsizlik sorunu ile mücadele de etkin bir istihdam politikası varlığından söz etmek mümkün değildir. Çünkü Türkiye’de istihdam ve işsizlik sorununa yeteri kadar önem verilmediği görülmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008:60).

AB ülkeleri ile kıyaslandığı zaman Türkiye’de başarılı sayılabilecek aktif istihdam politikası bulunmamaktadır. Ayrıca hiçbir etkisinin olmamasına rağmen bazı politikaların uygulandığı söylenebilir. Çalışma yaşamında engelli, kadın, genç ve göçmen işçilerin bunların iş bulma ümitleri oldukça zayıftır. Bu nedenle istihdam politikalarıyla bu kesime eğitim programları, bilgilendirme, işe yerleştirme hizmetleri, gençlere iş deneyimi kazandırılması sağlanmaktadır. Emek piyasasındaki bu çalışma şartlarını Türkiye İş Kurumu “İŞKUR” yapmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008:60).

Türkiye’ de işsizlikle mücadele temelde 3 ana etmene dayanmaktadır. Bunlar var olan nüfus artışının gerektirdiği yüksek büyüme hızının gerçekleştirilmesi, gerçek

büyüme hızlarına uygun bir nüfus artışına gidilmesi veya her ikisinin beraber gerçekleştirilmesidir (Ekin, 1994:18).

Pasif istihdam politikalarının bir diğeri de işsizlik sigortasıdır.

İşsizlik Sigortası 25 Ağustos 1999 yılında 4447 sayılı kanunla kurulmuş fakat yürürlüğe girmesi 2000 tarihinde gerçekleşmiştir (Güvercin, 2004: 93). İşsizlik sigortası; çalışma isteğinde olmasına rağmen kendi arzusu dışında işini kaybeden bireylere belli süreliğine müşkül duruma düşmelerini engellemek amacıyla yapılan gelir desteğidir (Ayhan, 2002: 2).

Türkiye’de düşük ücretle istihdam edilen bireylerin birçoğu, gelirinden tasarruf edemediği için işsiz kaldıkları zaman geçimlerini sağlayacak maddi güce sahip olamamaktadırlar. İşsiz kalan bireylere gelir güvencesi sağlayan bu konu işsizlik sigortasının Türkiye’de kurulmasının önemini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca bu sigorta işsiz kalan bireylere iş bulma sürecine kadar bekleme olanağı ve pazarlık edebilme olanağı sağlayıp ücret düşüşünün önüne geçmeye çalışmaktadır. Türkiye koşulları göz önünde tutulunca yapısal işsizliğin yüksek olması nedeniyle işsizlik sigortasının kişiye bekleme imkânı sunarak ücretlerin düşmesini sağlama fonksiyonu Türkiye için fazla geçerli olmamaktadır. Çünkü bu türden işsiz olan kişiler, işsizlik sigortasına dâhil edilmemektedir (Dilik, 2000: 3-4).

Bir diğeri politika olan kıdem tazminatı ise 1935 yılında 3008 Sayılı Kanunla iş hayatına girmiştir. Günümüzde ise kıdem tazminatı 1475 sayılı kanunla 14.Mad belirtilen şekliyle yürürlükte bulunmaktadır (Karacan ve Savcı, 2011: 128). Kıdem tazminatı işçinin çalışma süresi ve ücret düzeyi dikkate alınarak hesaplanmaktadır (Parlakkaya, 2010: 271). Bu tutar bir yıl için ödenecek en az kıdem tazminatı, 1 aylık brüt en az asgari ücret miktarı kadardır. Kıdem tazminatı miktarı en yüksek devlet memurunun bir yıl için alacağı emekli ikramiyesi miktarını geçemeyecektir (Demircioğlu, 2003: 118).

Diğeri bir pasif istihdam politikası ihbar tazminatıdır, belirsiz süreli iş sözleşmesini işçi veya işveren tarafından fesih hakkına sahip olması bildirimli fesih hakkından doğmaktadır. Sözleşmenin işçi veya işveren tarafından iş sözleşmesini bitirmeden belli bir süre önce karşı tarafa bildirilmesi zorunludur (İş yasası md17/1). Kanunda sayılmış olan bu süreler; *“iş altı aydan az sürmüş olan işçiler için 2 hafta, iş altı ay ile bir buçuk yıl arası sürmüş olan işçiler için 4 hafta, iş bir buçuk yıl ile üç yıl arası*

sürmüş işçiler için 6 hafta işi üç yıldan fazla sürmüş işçiler için 8 hafta” şeklindedir. Sözleşmeler bu süreler ile artırılabilir. Fakat bu süreler tarafların anlaşmasıyla kaldırılamaz ya da azaltılamaz. İşveren tarafından bildirim süresine ait ücretin peşin verilmesiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Fesih bildirim süreleri feshe ilişkin beyanın karşı tarafa ulaştığı andan itibaren işlemeye başlar (iş yasası md17). Sözleşmeyi yasada belirtilen sebepler ve ihbar sürelerini göz ardı edilerek sona erdiren işveren veya işçi diğer tarafa yasada öngörülen ücreti ödemekle sorumludur. Bu ödemeye ihbar tazminatı denir. İhbar tazminatı işçinin son brüt ücretine göre hesaplanmaktadır (Demircioğlu, 2003: 77).

Aktif İstihdam Politikaları: işsizlikle mücadele etmek ve istihdam yaratmaya yönelik oluşturulan politikalardır. İşsizlik ödemelerinden farklı olarak AİP’nin amacı iş bulma süresini kısaltıp işgücü piyasasındaki işsiz birey sayısını azaltmaktır. İşsizlik ödemeleri gelir desteği sağlarken, AİP işsiz kalan bireylerin işe girmeleri için onlara nitelik kazandırmaya çalışmak ve iş bulmalarını kolaylaştıracak önlemleri içermektedir (Kapar,2005:334). Kapar (2005) aktif istihdam politikalarını şu şekilde sıralamaktadır.

Kamu çalışma programları,

- İş arama yardımları ve istihdam hizmetleri,
- Mesleki ve yeniden mesleki eğitim programları,
- Bağımsız çalışma programları,
- İşletmeye sunulan ücret ve istihdam destekleri
- İşsizlere sağlanan ödeme desteği.

Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası (AİP) 1988 yılında başlamış olup bu faaliyetleri yürüten en önemli kurum İŞKUR ‘dur (Karabulut, 2007: 35). AİP’in etkinliğini arttırmak amacıyla 1993 yılında istihdam ve eğitim projeleri başlatılmıştır (Ay, 2012: 332 – 333). Bunların amacı işsiz bireylere nitelik kazandırmak ve dezavantajlı grup olarak adlandırılan kadın istihdamını arttırmaktır (Karabulut, 2007: 35)

2000’li yıllarda AİP’e verilen önem artmıştır. Kamu harcamaları artmış, vergi indirimleri yapılmış, işletmelerin istihdam sağlama olanaklarından yararlanılmış ve canlanma politikası uygulanmıştır (Ay, 2012: 336).

Tablo 1.3: 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlanma Sayıları

KURS / PROGRAM TÜRÜ	KURS / PROGRAM SAYISI	KURSIYER KATILIMCI SAYISI		
		ERKEK	KADIN	TOPLAM
Mesleki Eğitim Kursu	5648	32173	85066	117239
Girişimcilik Eğitim Kursu	3679	40806	40377	81183
İşbaşı Eğitim Kursu	95445	141306	159206	300512
Genel Toplam	104772	214285	284649	498934

Kaynak: İŞKUR 2018 Yılı Faaliyet Raporu

Tablo 1.3' te görüldüğü gibi 2018 yılında 104.772 kurs/program açılmış, bu kurslara toplam 498.934 kişi katılmıştır. Öte yandan tabloda kadın kursiyerlerin sayısının fazla olması dikkat çekmektedir.

Tablo 1.4: 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlananların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

YAŞ ARALIĞI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
15-19 (YAŞ ARASI)	33769	32047	65816
20-24 (YAŞ ARASI)	68686	81790	150476
25-29 (YAŞ ARASI)	45732	48214	93946
30-34 (YAŞ ARASI)	25645	34674	60319
35-39 (YAŞ ARASI)	18079	34582	52661
40-44 (YAŞ ARASI)	11141	25900	37041
45-49 (YAŞ ARASI)	6392	15689	22081
50-54 (YAŞ ARASI)	2846	7691	10537
55-59 (YAŞ ARASI)	1320	2855	4175
60-64 (YAŞ ARASI)	500	927	1427
65+	175	280	455
GENEL TOPLAM	214285	284649	498934

Kaynak: İŞKUR. 2018 Yılı Faaliyet Raporu.

Tablo 1.4'te görüldüğü gibi 2018 yılı kurs ve programlardan yararlanan yaş aralığının en fazla 20-24 yaş ile 30-34 yaş arasında olduğu görülmektedir. +65 yaş düzeyi kur ve programlardan en az yararlanan yaş aralığını oluşturmaktadır

Tablo 1.5: 2018 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlananların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

ÖĞRENİM DURUMU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
OKUR-YAZAR OLMAYAN	1057	1262	2319
OKUR-YAZAR	4687	10060	14747
İLKÖĞRETİM	90562	116571	207133
ORTAÖĞRETİM (LİSE VE DENGİ)	70457	83706	154163
ÖNLİSANS	20395	36671	57066
LİSANS	26255	35370	61625
YÜKSEK LİSANS	826	967	1793
DOKTORA	46	42	88
GENEL TOPLAM	214285	284649	498934

Kaynak: İŞKUR. 2018 Yılı Faaliyet Raporu.

2018 yılında düzenlenen kurs ve programlara katılanların yaklaşık %57'si kadınlardan oluşurken, %62'si de 15-29 yaş grubundadır. Katılımcıların; %42'si ilköğretim mezunu, %31'i ortaöğretim mezunu, %2'si ise ön lisans ve üstü eğitim mezunudur (İŞKUR).

Türkiye ekonomisinin özelliklerine bakıldığında olursak yapısal ve genç işsizliğin olması AİP' yi daha da önemli hale getirmektedir. Nitekim gençlerin niteliklerini arttıracak eğitimlerin verilmesi, iş bulmaya yardımcı olma, piyasanın istediği niteliklere sahip işgücü için düzenleme ve uygulama yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum AİP'nin önemini bir kez daha ön plana çıkarmaktadır (Bozdağhoğlu, 2008: 59).

AİP çalışma hayatında iş bulmada güçlük çeken dezavantajlı grupların yani uzun süreli işsizler, gençler, engellilerin ve kadınların iş piyasasında yer edinebilmelerini hedeflenmektedir. Bu politikalar dâhilinde emeğin niteliğini artıracak eğitim

programları, iş bulmaya yardımcı olma hizmetleri, girişimciliğin özendirilmesi, iş deneyimi sağlayacak programlar gibi uygulamalar yapılmaktadır. Bu programların büyük bir çoğunluğu İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Zira Aktif istihdam politikalarının uygulanmasından sorumlu kuruluş İŞKUR'dur (Bozdağlıoğlu, 2008: 60-63).

Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde Türkiye İş Kurumu'na Destek Projesi 2006 yılında uygulanmıştır. Aktif İşgücü Program Projesinin devamı niteliğinde olan bu projenin amacı; kadınların ve gençlerin işgücü piyasasına katılımını artırmak ve istihdam edilmelerini sağlamaktır (Taş ve Bozkaya, 2012: 173).

Türkiye'de uygulanan AİP'in başında mesleki eğitim programları gelmektedir. Türkiye'de en fazla uygulanan AİP'lerden biri mesleki eğitim ve iş bulmaya yardımcı programlardır. Bu kapsamda birçok meslek edindirme kursları açılmıştır. Bunlar MEB, İŞKUR, KOSGEB, üniversiteler, özel eğitim kurumları vakıf ve belediyeler tarafından düzenlenmektedir. Lise mezunlarına Meslek Edindirme Projesi (LİMME) MEB' in en çok bilinen kurslarından birisidir (Biçerli, 2004: 285). Mesleki eğitim programlarının önemli bir kısmı İŞKUR tarafından düzenlenmektedir.

Ayrıca Türkiye'de uygulanan aktif istihdam politikaları arasında istihdam sübvansiyonu politikaları da yer almaktadır. Bu anlamda istihdamı artırmak amacıyla çeşitli teşvik edici kanunlar çıkartılmıştır. İstihdam sübvansiyonu programları dezavantajlı grup denilen gençler, uzun dönemli işsizler, engelliler ve kadınlardan oluşan grupları hedeflemekte, onların işe girmelerini desteklemektedir (Bulut, 2010: 20).

Kamu kurumlarında bu kişilere istihdam olanağı sağlanmaktadır. Zira kanunda belirtilen sayıda özel sektörün dezavantajlı kişileri istihdam etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Türkiye'de AİP, kamuda çalıştırma programı ilk olarak 1999 yılında Toplum Yararına Program (TYP) şeklinde uygulamaya konulmuştur (Karabulut, 2007:47-8).

II. BÖLÜM

TOPLAM YARARINA PROGRAM (TYP): KAPSAM VE UYGULAMA BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

2.1. Toplum Yararına Program (TYP)

İşsizlik, tüm ülkelerin ekonomisinin mücadele ettiği makroekonomik sorunların başında gelmektedir. İşsizlik sorunundan en fazla gençler, kadınlar ve özel politika gerektiren gruplar etkilenmektedir. Bu gruplar etkilendiği riskleri ortadan kaldırmak için destek ve teşvik içeren politikalar birçok ülkede uygulanmaktadır. Türkiye’de bu politikaların uygulayıcısı olan kurum İŞKUR’dur. İŞKUR 1946 dan beri işsizlikle mücadelede önemli bir kurum olarak faaliyette bulunmaktadır. İŞKUR İşsizlere mesleki niteliklerin kazandırılması, işsizliğin azaltılması, istihdamın korunması ve artırılması, özel politika gerektiren grupların iş gücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere kurulan bir kurumdur. Aktif iş gücü hizmetleri kapsamında işsizler için mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları, iş başı eğitim kursları ve toplum yararına programlar (TYP) gibi politikaları öne çıkarmaktadır. Talep yönlü iş oluşturma politikaları içerisinde ele alınabilecek olan TYP ‘nin hedef grubu istihdam olarak zorluk yaşayan ve bu sebepten dolayı özel olarak korunması gereken bireylerdir. Bu bireylerin iş gücü piyasalarına katılımının artırılması, uzun süreli işsizlikten kurtarma ve belli bir süre de olsa gelir desteği sağlanması amacıyla emek yoğun işlerde bir süre çalıştırılması esas alınmaktadır. İŞKUR un işsizlikte mücadelede uyguladığı aktif istihdam politikaları (AİP) başarılı olabilmesi için sürekli değişim gösteren piyasanın ihtiyaçlara göre yeniden kendini yeniden güncellemesiyle mümkündür. Endüstri 4.0 gibi süreçlerin getirmiş olduğu yenilik ve değişimlere ayak uydurarak iş gücü piyasasının açıklarını kapatması gerekmektedir (Işık, 2019:7-8).

2.1.1. Toplum Yararına Programın (TYP) Genel Kapsamı

İŞKUR’ a göre Toplum Yararına Programlar (TYP);“doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininin uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve

bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanan programlardır” (İŞKUR, 2017:46). Buradan hareketle TYP asıl önem verdiği kitleler özel olarak koruma kapsamında olup istihdamında zorluk çekilen bireyler olduğu görülmektedir. TYP’nin amacı uzun süreli iş bulamayan ve bu yüzden iş arama yitirip dolayı iş aramaktan vazgeçen bireyleri uzun dönemli işsizlikten kurtarmak, onların iş gücüne katılım eğilimlerini arttırmak ve geçici sürelide olsa gelir desteği sağlamaktır (Işık, 2019:9).

Türkiye’de iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık hizmetleri ilk kez 1946 yılında 4837 Sayılı Kanunla İş ve İşçi Bulma Kurumunun (İİBK) kurulmasıyla kamu görevi haline gelmiştir (Alabaş, 2007:85-88).

İş ve işçi bulma hizmetlerini sağlayan aynı zamanda iş gücünü eğiterek nitelikli hale getirilmesi için gerekli programları uygulayabilecek bir hizmet yapısına ihtiyaç duyulduğu için İİBK’nın yeniden yapılandırılmasını zorunlu hale gelmiştir (DPT, 2007:66). Bu nedenle 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 Sayılı Kanunla işsizliğin giderilmesi istihdamın korunması, geliştirilmesi gibi hizmetleri sunmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini gerçekleştirmek üzere İŞKUR kurulmuştur (Alabaş, 2007:88).

İŞKUR işsizliği azaltmak için istihdam yaratmaya çalışırken bir yandan da iş gücüne nitelik kazandırmak amacıyla iş gücü yetiştirme ve uyum hizmetleri sunmaktadır (İŞKUR, 2012:39).

İŞKUR’un uyguladığı politikalardan biri de TYP’ dir. TYP amacı dezavantajlı grupları eğiterek iş gücü piyasalarından yer edinebilmelerini sağlamak ve istihdam olanakları arttırmaktır. Bu programların genellikle uygulandığı yerler iş imkânlarının kısıtlı olduğu yerlerdir (Çapar Diriöz, 2012:93).

TYP’nin kapsamında “işsizliğin yoğun olduğu dönemler de ve bölgelerde afet, kriz vb. gibi olağan üstü durumlarda işsizliğin kısa süreli istihdam eğilimini amaçlayan, toplum yararına bir iş ve hizmet gerçekleştirilmesini sağlayan bu programlarla geçici iş imkânı sağlayarak, belli bir süre için maddi olarak desteklenen katılımcılar, çalışma ortamına alışarak mesleki eğitim, iş tecrübe ve disiplini edinmekte ve aynı zamanda kamu yararına bir faaliyet gerçekleştirilmektedir” (İŞKUR, 2010:27).

Genellikle son çare olarak başvurulmuş bu programdan yararlananlar, kar amacı gütmeyen yerlerde ve koşullarda toplum yararına olabilecek yerlerde temizlik ve beden işçisi olarak istihdam edilmektedirler(Çapar Diriöz, 2012:93).

TYP ile bölgesel işsizlik ve gelişmişlik oranlarındaki farklılıklar azaltılmaya çalışılmaktadır. Bu programlara katılanlara asgari ücret üzerinden ödeme yapılmakta ve sigorta primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (İŞKUR, 2013:38).

2010 yılına kadar TYP'den yararlanma süresi 6 ay olarak düzenlenmiştir (İŞKUR, 2010:27). 2011 yılında bu süre 8 ay olacak şekilde yeniden düzenlenmiştir (İŞKUR, 2012:26). Daha sonra ise bu süre 2012 yılında yapılan düzenleme ile 1 ay daha uzatılarak 9 aya çıkartılmıştır (İŞKUR, 2013:38). Bir kişinin 1 yıl içerisinde TYP'den faydalanma süresi 9 aydır. 1 yıl tamamlandıktan sonraki gün o kişi yine 12 aylık süre içerisinde 9 aylık programdan yararlanılabilmektedir (İŞKUR, 2015:6).

İŞKUR mevcut programlar kapsamında (İŞKUR, 2014:30).:

- Çevre temizliği ve düzeni,
- Kamusal alt yapının yenilenmesi,
- MEB'e bağlı okullarda çevre düzenlemesi,
- Bakım onarım ve temizlik işlerinin yapılması,
- Restorasyon
- Tarihi ve kültürel mirasın korunması,
- Ağaçlandırma faaliyetleri,
- Park düzenlemeleri,
- Vadi ve dere ıslahı,
- Erozyonu engelleme çalışmaları gibi alanlara istihdam sağlamaktadır.

TYP Türkiye de ilk kez, 1999'da gerçekleşen Marmara depreminin zararlarını hafifletmek için uygulanmıştır (Bulut, 2010:84).

Bu programın finansmanı istihdam ve eğitim programı bütçesinden finanse edilmiştir. Sakarya, Bolu, Düzce, Yalova ve Kocaeli gibi 17 Ağustos ve 12 Kasım 1999 depremlerinde en çok etkilenen illerde uygulanmıştır. Bu kapsamda uygulanan proje sayısı 140, projeden yararlanan kişi sayısı ise 4605 olarak kaydedilmiştir. Bu programların haricinde finansmanı Özelleştirme Sosyal Destek Projesinde sağlanan programlar da hazırlanmıştır (Tunalı, 2003:98).

2.1.2. Toplum Yararına Programın (TYP) Yasal Çerçevesi

TYP' nin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar 31 Aralık 2008'de yayımlanan "İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliğinde" düzenlenmiştir. TYP ile işsizliğin fazla olduğu yerlerde veya dönemlerde toplumun yararına bir hizmet veya işin gerçekleştirilmesi için istihdamında zorluk çekilen" bireylerin uzun süreli işsizlikleri nedeniyle kaybetmiş oldukları çalışma alışkanlık ve disiplinlerinden uzaklaşmaları engellenmek amacıyla 2008'de yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği ile hukuki bir zemine oturturulmuştur (Işık, 2019:10).

TYP'ye katılanlar "kursiyer" olarak adlandırılmaktadırlar. Program, İŞKUR'a kayıtlı olan işsizlerin, yönetmeliğe göre MEB'e bağlı eğitim-öğretim kurumlarında, meslek kuruluşlarında, vakıf ve dernekler bünyesinde, özel eğitim işletmelerinde (md.7) bir yılda altı ayı geçmemek ve haftalık en fazla 45 saat olmak üzere (md.17) istihdam edilmesi amacıyla geliştirilmiştir. Madde 1' e göre TYP de hedeflenen amaç; işsizliğin azaltılması, işsiz kalanların iş bulabilmeleri için mevcut niteliklerinin geliştirilmesi ve istihdamın korunmasına yardımcı olmaktır.12 Mart 2013'te İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği, "Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği" olarak değiştirilmiş ve böylece TYÇP olan programın adı TYP olarak değiştirilmiştir. Ayrıca bu değişiklikle 6 ay olan istihdam süresi 9 aya çıkarılmıştır (Işık, 2019:10).

Süre olarak 9 ay ile sınırlandırıldığı için bu program kapsamındaki çalışma toplum yararına programlarla çalışmayı "güvencesiz işler" kategorisine sokmaktadır. Dokuz aylık süresi tamamlana TYP çalışanı üç aylık bekleme süresi tamamlandıktan sonra işe başlayabilecek olsa da işe başlaması kurumun olumlu görüşü ve İŞKUR İl Müdürlüğünün onayına" bağlanmaktadır. Gün'e göre bu durum iki hileye yol açmaktadır. Birincisi bir yılını tamamlayamadıklarından dolayı Kıdem tazminatından yoksun bırakılma, ikincisi ise sendikasızlaştırmadır.4857 Sayılı İş Kanunun kıdem tazminatı ile ilgili maddesinde, bu teminattan yararlanmanın yolu en az 1 yıl çalışma koşuluna bağlanmıştır. Bir yıldan az süre ile çalışan bireyler bu haktan yararlanamamaktadır. TYP, işsiz kalan bireylere 3 ay bekleme süresinden sonra tekrar işe alınabilecek olsalar bile her defasında bu süreyi "9" ay ile sınırlı tuttuğu için çalışan bireyler kıdem tazminatına hak kazanamamaktadırlar (Gün,2013:85).

Nitekim TYP mevcut yönetmelik ile sınırlandırılmıştır. Bu yönetmeliğe göre TYP' ye katılanlara (md.65):

- Çevre temizliği,
- Kamusal alt yapının yenilenmesi,
- MEB'e bağlı okullarda çevre düzenliği,
- Ağaçlandırma,
- Bahçe düzenlemesi gibi işler verilmektedir.

2014 ve 2016 yılında yapılan düzenlemelerle sosyal yardım alanlara ve dul yetim aylığı alanlara da TYP' den yararlanma hakkı tanınmıştır. 2018 Kasım değişikliği ile üniversite öğrencilerine de 3 ayla sınırlı olmak üzere TYP'den yararlanma hakkı verilmiştir. Öğrenciler kütüphane bakımı, doğanın korunması gibi alanlarda istihdam edilmektedirler (Işık, 2019:10). 2014 yılına kadar TYP den İŞKUR a kayıtlı, 18 yaşını tamamlayan, emekli, malul, dul yetim aylığı alamayan ve herhangi bir yerden sosyal yardım almayan işsizler yararlanmaktayken 06.11.2014 yapılan değişiklik ile sosyal yardım alanlara, 12.02.2016 yılında ise dul ve yetim aylığı alanlarda TYP hakkı tanınmıştır. TYP' den yararlanma süresi 1 yıl içerisinde 9 ay olup, bu süreden bir kerede ya da ayrı ayrı yararlanabilmek mümkündür. Ayrıca bu programa katılanlara 12 aylık bir süreden sonra tekrar yararlanma hakkı tanınmıştır (Aşkın ve Aşkın,2017:31).

Öte yandan katılımcıların seçiminde 3 ayrı yöntem kullanılmaktadır. Noter kurası, liste yöntemi ve % 80 noter kurası ile % 20 liste yöntemidir. Bu yöntemlerin hangisinin kullanılacağına İŞKUR İl Müdürlükleri karar verir (Işık,2019:11). Programın amacı istihdamında zorluk çekilen dezavantajlı bireylerin yani kadınların, 35 yaş üstü bireylerin, engellilerin ve eski hükümlülerin istihdam edilmesidir (İŞKUR, 2018:10).

2017 yılında TYP'de yapılan bir değişiklikle katılımda adaletin sağlanması için Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminden (ADNKS) yararlanılmıştır. Buna göre aynı adreste bulunan kişilerden yalnızca birinin yararlanabileceği getirilmiştir (Işık, 2019:10).

Madde 66'ya göre kursiyerlerin programa katılım süreçleri 1 yıl içinde ayrı ayrı veya bir kerede en çok 9 ay olarak belirlenmiştir. Bu süre, bireylerin TYP kapsamındaki herhangi bir programdan yararlanmaya başladığı tarih üzerinde değerlendirilmektedir. Kursiyerlerin programdan tekrar yararlanma hakkı da düzenlenmiş olup bu süre kursiyerlerin programa başladığı tarihten 12 ay sonradır. Başka bir ifadeyle

kursiyerlerin bu programdan yararlanma hakkı bittikten sonra tekrar faydalanabilmeleri için 3 ay bekleme gerekmektedir (Işık.2019:11).

Yönetmeliğin 76. Maddesine göre ödemelere ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Bu maddeye göre ödemeler il müdürlüğüne ödemeye ilişkin belgelerin gösterilmesi ve bu belgelerin incelenmesinin sona ermesi sonucunda yapılır. Bu süreci takiben 7 gün içinde il müdürlüğü inceleme sonucunda oluşan giderleri yüklenici hesabına aktarır. Fazla ödenen tutarlar kuruma geri verilmektedir. (İŞKUR Genelgesi 2013: madde 17)

TYP ye katılan bireyler günlük asgari ücret tutarıyla, çalıştıkları gün sayısının çarpımı kadar ücret almaktadırlar. Bu programda ücretli izin hakkı olmadığı için programa katılanlar program süresi boyunca en fazla 14 gün izin alabilmekte ve bu izin ücretsiz olup ücretlerinden kesilmektedir (Işık, 2019:11).Program süresince TYP'ye katılan bireylerin hangi kapsamda değerlendirileceği tartışmalı bir konu olmuştur. İŞKUR Genel Müdürlüğü İstihdam Hizmetleri Daire Başkanlığı TYP genelgesi ek-3 katılımcı taahhünamesinin 1. Maddesinde programların geçici süreli olması nedeniyle “herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi suretle işçi statüsü kaandırmayacağı” ifade edilmiştir. Fakat Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/1321 sayılı kararında TYP kapsamında çalışanların geçici veya sözleşmeli personel olmadığı vurulanmış ve Yargıtay programların içeriği ve yönetmeliğin 72. Md değerlendirildiğinde TYP'lilerin “işçi” statüsünde olduklarına karar verilmiştir (Işık, 2019:11).

İŞKUR Kanununun 3/a maddesine göre “ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlerini yürütmek” kurumun görevlerindendir. Bu kanununda belirtildiği üzere ülkedeki istihdam politikalarının oluşturulması ve işsizliğin önlenmesi konusunda yasal olarak görevlendirilen kurum İŞKUR'dur (Sanal, 2014:8).

Hukuki açıdan da anlaşıldığı üzer TYP kapsamında İŞKUR'a kayıtlı işsiz bireylerin çalışma hayatına girmelerini sağlamak, çalışma istek ve disiplinlerini kaybetmelerini önlemek amacıyla kısa süreli programlarla istihdam yaratmak hedeflenmiştir. Bu doğrultuda yüklenici eliyle veya doğrudan toplum yararına bir iş veya hizmet gerçekleştirilmesi esas alınmıştır. TYP'nin hizmet alımı yoluyla gerçekleştirilmesi

ise programın oldukça geniş kapsamlı bir yasal çerçevesinin olması sonucunu doğurmaktadır. TYP'ye 5763 sayılı ve 4447 sayılı kanunlar haricinde aşağıdaki düzenlemeler de yasal dayanak sayılmaktadır (Işık, 2019:12);

- 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu,
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu,
- Türkiye İş Kurumu Aktif İş Gücü Hizmetleri Yönetmeliği,
- İş Gücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği, Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği ,
- Hizmet Alımları Muayene ve Kabul Yönetmeliği,
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,

2.1.3. Toplum Yararına Programın (TYP) İktisat Teorisindeki Yeri

Fiyat istikrarının sağlanması sonucunda ekonomik büyüme ve istikrarın kendi kendine gerçekleşeceğini bekleyen serbest piyasa sistemini benimseyen ekonomilerde bu beklentiler kendiliğinden gerçekleşmemiş, işsizlik, fiyat istikrarını sağlamanın bir maliyeti olarak görülmüştür. Bu nedenle fiyat istikrarını sağlamaya yönelik politikalar öne çıkıp, istihdam politikası arka planda kalmıştır. Fakat fiyat istikrar politikaları işsizliğin artmasına sebep olmuştur. İşsizliğin artmasıyla birlikte piyasalara devletin müdahale etmesi gerekliliğini savunan iktisat teorisi son zamanlarda tekrar gündeme gelmiştir. Post Keynesyenler bu görüşü ortaya koymuş ve geliştirmişlerdir. Post Keynesyenlere göre devletin yürüteceği politikalarla fiyat istikrarı ve tam istihdam beraber sağlanabilir. Bu görüşe sahip uygulamayı ilk kez Arjantin'de uygulanmıştır. Devletin son istihdam edici olarak görülen programlar 2002 yılında uygulanmış ve istihdam artışı sağlanmış işsizlikte düşme meydana gelmiştir. Türkiye de ekonomik büyüme ve istihdam artışı birbirine paralel artmadığından dolayı 2003 yılında kurulan İŞKUR ve ÇSGB aracılığıyla bazı istihdam arttırıcı politikalar uygulanmaktadır (Özşahin, 2017:321).

Post Keynesyen yaklaşımda ele alınan istihdam ve işsizlik ana akım kavramları iktisattan farklıdır. Temel iktisatta istihdam mikro düzeyde ele alınıp işçi ve

firmaların kar ve fayda maksimizasyonları incelenmektedir yani bireysel tercihlerden toplumsal tercihlere doğru bir geçiş söz konusudur. Post Keynesyenler bu görüşe karşı çıkar, çünkü mikro analizler için makro temellerin gerekli olduğunu ileri sürmektedirler. Onlara göre, Makro koşullar mikro kararları belirler. Fakat Post Keynesyenler mikro analizleri tam anlamıyla dışlamazlar şartlar değiştiğinde yerine göre makro yerine göre mikro analizlerin öncelikli olabileceğini söylemektedirler (Kink, 2001:67).

Post Keynesyenlerin kapitalizm, istihdam ve işsizlikle ilgili düşüncelerinin temelini J.M Keynes, Abba Lerner ve Hyman Minsky'nin çalışmaları oluşturulmaktadır. Post Keynesyenler kapitalizmin doğası gereği işsizliği doğal bir olgu olarak görmektedirler. Çünkü Post Keynesyenlere göre kapitalizm aksak ve istikrarsız işsizlik gibi sorunları yaratmaya meyilli bir sistemdir (Forstater, 2001:7).

Keynesyen görüşe göre ekonomik istikrarı sağlamak için devlet ekonomiye müdahale etmelidir. Ekonomide toplam talebin yetersizliği istikrarsızlığa neden olmaktadır (Özşahin, 2017:324).

Ekonomide istikrarın sağlanması için istihdam artışının devlet tarafından desteklenmesi gerekir bu nedenle dolayı özel sektörü teşvik edici politikalar yeterli olmayabilir. Toplumun en alt tabakasında bulunan ve eğitim koşullarından tam anlamıyla yararlanamayan işsizler için yeni iş alanları açması bir diğer politika önerisidir. Bu öneri özellikle istihdam sız büyüme olgusuyla karşı karşıya olan ekonomiler için daha fazla önem teşkil etmektedir (Tokucu, 2012:210).

Post Keynesyenler devletin işsizlikle mücadele etmesi için yeni işler yaratması gerektiğini ileri sürmektedir. Post Keynesyenler “en son istihdam edici devlet modeli-Employer Of Last Resort” modelini önerilmektedir (Özşahin, 2017:325).

Aşağıda detaylandırılacak olan ELR modeli Post Keynesyenlerin işsizlikle mücadele için önerdikleri politikalardan biridir.

İşsizlikle mücadelede önerilen diğer politikalar (Wray,2010:2-3) ve bunlara ilişkin değerlendirmeler ise şunlardır:

-Kamu Tarafından Yürütülecek Konut Projeleri

Bu proje ile düşük gelirli ailelerin konut sahibi olmaları sağlanmakta ve bu alanlarda istihdam yaratılabilmektedir. Çünkü konut projeleri diğer sektörleri harekete

geçirerek diğer alanlarda istihdam yaratmakta ve işsizliğin azaltılmasına önemli katkılar sunmaktadır.

-Eğitim, Teknoloji Ve Bilim Alanlarında Kamu Teşviklerinin Arttırılması Ve Bu Alanlardaki Alt Yapı Harcamalarının Devlet Tarafından Yerine Getirilmesi

Eğitim alan işçilerin teknoloji ve bilim alanlarındaki yatırımlara doğrudan ve dolaylı olarak niteliklerini arttırmayı sağlar böylece işçilerin iş bulma olanağı kolaylaşır. Nitelikleri ve donanımları artan işçilerin ücret düzeyleri de düzelebilmektedir.

-Özel Kesimde Çalışanların Niteliklerin Arttırılması İçin Vergi Ve Sübvansiyon Politikalarının Kullanılması

Sürekli değişen çalışma koşullarına uyum için özel kesim de çalıştırdığı ya da çalıştırmak istediği işçileri eğitim sürecinden geçirmek isteyebilir. Dolayısıyla özel sektörün yaptığı bu girişim devlet tarafından desteklenmelidir.

-Tüketim Malları Üreten Kesiminin Teşvik Edilmesi

Son yıllarda yaşanan finansal istikrarsızlıklar ve krizden en az etkilenen kesim tüketim malları kesimidir. Bu kesimin desteklenmesi hem istihdamın istikrarlı olmasına hem de işsizliğin düşük olmasına neden olacaktır.

-Devletin Doğrudan İşler Yaratması

Devlet doğrudan işler yaratarak tam istihdamı sağlamaya çalışacaktır böylece istihdamın artmasıyla güven ortamı sağlanıp ekonomik istikrar sağlanacaktır. Tam istihdam temel bir makroekonomik hedeftir ve devletin sorumluluğundadır.

ELR modeli, devletin en son istihdam edici olduğu bir modeldir. Temel görüşü özel kesimin istihdam etmek istemediği kişileri devlet tarafından bir işe yerleştirilmesi bunun sonucunda hem işsizlik hem de yoksullukla mücadele edilmesine dayanmaktadır (Özşahin, 2017:326). Post Keynesyenlere göre kapitalizm gibi işsizlik de sistemin işleyişinden kaynaklanan ve sistem tarafından düzeltilmeyen bir sorun olduğu kabul edilmektedir. Bu yüzden devletin ekonomiye müdahale ederek sorunun çözümüne katkıda bulunması gerekmektedir. İş yaratma ya da iş üretme olarak adlandırılan süreç aynı zamanda “son istihdam edici olarak devlet” kavramıyla bütünleşmiştir. Bu konunun esası olarak basittir (Minsky, 1986:317-317).

Post Keynesyenlerin savunduğu devletin son istihdam edici olma özelliği doğrultusunda Türkiye’de buna benzer program İŞKUR tarafından uygulanan TYP olmuştur. Bu programın amacı dezavantajlı grupları işsizliğin fazla olduğu zamanlarda ve yerlerde istihdam yaratarak işsizlerin çalışmasına olanak vermektir. Niteliksiz iş gücüne nitelik kazandırıp çalışma hayatında tutmak ve özel sektörde iş bulabilme şanslarını arttırmaktır (Özşahin, 2017:311).

2.2.Toplum Yararına Program (TYP) Uygulanması

2.2.1. Dünyada Toplum Yararına Program (TYP) Uygulamaları

TYP yoksullukla mücadelede uygulanması tarihsel bir süreci kapsamaktadır. Toplum yararına çalışma programları incelendiğinde uygulama alanları bakımından “İngiliz Yoksul Yasalarına” benzemektedir.

İngiliz yoksul yasalarıyla yoksulluğun ve “düşkünlük sorununun” sosyal ve ekonomik sonuçlarıyla İngiliz toplumu üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. İşsizliğin yaratmış olduğu yoksulluk sorunu her ülkede olsa da ülkelerin buna karşı tutumu farklılık göstermektedir. Liberalizm gücü olduğu ülkelerden olan İngiltere, Fransa ve ABD gibi ülkeler geleneksel yapıdan uzaklaşmanın en zor olduğu ülkeler olmuştur. Bu durumda sosyal korunma daha çok Smiles’in “kendine yardım” görüntüsü içinde olmuştur. İngiliz yoksul yardımları birçok Avrupa ülkesinde farklılık göstermiştir. Örneğin Fransa da uygulanmasına rağmen bir yasa olmamış ve yardımlar çok fazla kapsayıcı değildir. İngiltere’de bu yardımlar daha fazla olup Fransa’nın 7 katına çıkmıştır (Kovancı, 2003:131).

Gün’e göre İngiliz Yoksul Yasaları yoksul olan bireyleri çalıştırmaya, gerekiyorsa zorla çalıştırmaya, aksi takdirde cezalandırılacakları bir mekanizma şeklinde esas alınmıştır. Bu yasalar muhtaç ve sakatlar haricinde gücü yerinde olan bireyleri tarlada, fabrikada, kamusal işlerde çalıştırmayı düzenlemiştir (Murry,1999:27; Kovancı,2003:31).

Herhangi bir fiziki engele sahip olmayan yoksullar çoğunlukla çalışma evleri olarak adlandırılan hapisane benzer yerlerde çalışmıştır (Güngör ve Özügurlu,1997:18). Bazıları ise tarlada, fabrikada düşük ücretle kiraya verilerek çalıştırılmıştır (Kovancı,2003:31).

İngiliz Yoksul Yasaları ile TYP 'nin ortak noktalarından biri, yapılacak olan yardımları çalışma koşuluna bağlamış olmasıdır. İki durumda da “çalışmaya ekmek yok” mantığına dayanmaktadır. İngiltere’de yaptırılan kanalizasyon temizliği, sokak ve cadde temizliği gibi işler bugün Türkiye’de benzer işler yaptırılarak verilmektedir. İngiliz yoksul yasalarının finansmanı vergiler iken TYP’nin finansman kaynağı işsizlik sigorta fonundan karşılanmaktadır. İngiliz yoksul yasalarından “Paris” denilen yerel yönetimler sorumluyken TYP’de bu sorumluluk İŞKUR tarafında yürütülmektedir (Gün,2013:91).

TYP benzeri programlardan biride Arjantin’de uygulanan Jafes programıdır. En son istihdam edici olarak devlet modelinin ilk uygulayıcısı Arjantin olmuştur. 1980 sonrası neoliberal politikaları Arjantin’de uygulanmış ve Arjantin piyasalarını liberal bir yapıya ulaştırmıştır. IMF tarafından başarılı bir ülke olarak kabul edilen Arjantin 2001-2002 yılları arasında çok ağır bir kriz yaşamıştır. Yaşanan krizin meydana getirildiği işsizlik ve yoksulluk giderek artmaya başlamıştır. Piyasanın liberal özellikler taşıdığından kendi kendine müdahale edeceği beklense de her geçen gün işsizlik artmıştır. Bu durumun yetkilileri Arjantin’de iş garantili bir program başlatmışlar ve adını Plan Japes De Hogar Desocupados (Tchernvaand Wray,2015:2) koymuşlardır.

Aile reislerinin bu şartlardan yararlanabilmeleri için çocuklarını okula kaydettirmesi ve aşılatmalarını gerekmektedir. Aile reisleri bu şartları sağarlarsa en az günlük 4 saat çalışması karşılığında aylık olarak 150 peso (50 dolar) ödeme ön görülmüştür. Yoksulluk sınırı 300 peso olduğu düşüldüğü zaman bu part time için yoksulluk sınırının yarısı anlamına gelmektedir. Bu plandan yaralanalar inşaat, bakım- onarım gibi işlerde çalıştırılmakta ya da eğitim kurslarına yönlendirilmekteydiler. Bu plan 4 saat çalışmanı yanında başka işlerde çalışabilmeleri için iş araştırma konusundan da hizmet sağlamıştır. Jafes planı yapmış olduğu etkile az ücret vermesine karşın, hane halkının gelirini arttırıp GSMH ya yaklaşık %25 arttırmıştır. Yaklaşık 2 milyon kişiye iş olanağı sağlamıştır (Işık ve Mert, 2011:60-61).

TYP benzeri diğer bir uygulama da Hindistan’da uygulanmış olan, kırsal kesimdeki işsizlik ve yoksulluk sorunuyla mücadele etmek için 2005 yılında “ulusal kırsal istihdam garantisi yasasıdır (NREGA)” kabul etmiştir. Yasa yoksul ailelere kırsal kamu çalışma projelerinde 100 iş günü çalışmayı ve minimum bir ücret ödemeyi,

kamu kesiminde niteliksiz işgücünü istihdam etmeyi garanti altına almaktadır. Bu proje ile kırsal ve yoksul kesime iş imkânı sağlanmaktadır. Bu programa başvurunun ardından 15 gün içinde işe başlatılma amaçlanmıştır, bu süre içerisinde işe başlatılmazsa asgari ücretin 1/3'üne denk gelecek şekilde günlük işsizlik ödemesi yapılacağı garanti edilir. Adaleti sağlamak amacıyla da bu programdan her aileden 18 yaşını tamamlamış 1 kişi seçilerek yapılması amaçlanmıştır. NGEGA yasası ile başta 200 sonra 300 daha sonra ise tüm kırsal- yoksul kesime yaygınlaştırmak hedeflenmiştir. Bu yasa ile istihdam edilen bireyler çevre koruması, restorasyon gibi daha çok emek yoğun işlerde çalıştırılmaktadırlar. Çalışma hakkının bir sosyal hak olarak görülmesi programın en önemli özelliğini oluşturmaktadır. Bu programın amacı kırsal kesimde işsizliği azaltıp sosyal adaleti sağlamak, kırsaldaki emeğin gücünü arttırmak, toprağın verimliliğini ve çevresel koşulların iyileştirilmesi amaçlanmıştır. NGEGA Programı Hindistan'da işsizlik ve yoksullukla mücadelede büyük başarı elde etmiştir (Işık ve Mert, 2011:62).

TYP ile benzer programlardan biri de Güney Afrika'da uygulanmıştır. Güney Afrika'da artan ve kalıcı hale gelen işsizlik nedeniyle 2004 yılında "Genişletilmiş Bayındırlık İşleri Programı " (GBİP) yürürlüğe konmuştur. Bu programın amacı işsiz bireylerin mesleki eğitim ile yeteneklerin artırılıp, geliştirilmesi ve böylece ek istihdam yaratarak işsiz kalan bireylerin ekonomik olarak güçlendirilmesidir. Program bu yönüyle TYP'ye benzemektedir (Antonopoulos, 2009:2).

Özetle, işsizlik ve yoksullukla mücadele etmek için programlar uygulayan Arjantin, Hindistan ve Güney Afrika gibi ülkelerde, neoliberal politikalara karşı alternatif bir yaklaşım geliştirmeleri ülke deneyimlerinin temel özelliklerini oluşturmaktadır. Bu aşamada devlete önemli roller düşmektedir (Işık ve Mert, 2011:64).

2.2.2. Türkiye'de Toplum Yararına Program (TYP) Uygulaması

Türkiye'de 2001-2005 yılları arasında uygulanan 8. Beş Yıllık Kalkınma planı ile işgücünün istihdam edilebilirliğinin arttırılmasını amaçlayan aktif istihdam politikası işsizlikle mücadelede ve istihdamın arttırılmasında yoğun olarak kullanılmaya başlamıştır. Uygulanan AİP işsizler için iş bulma, girişimcilik eğitimleri, istihdam garantili eğitim projeleri ve TYP'yi kapsamaktadır (KEİG,2013:18)

İşsizlikle mücadele de aktif istihdam politikasının önemi 9. Ve 10. Kalkınma planlarında belirtilmektedir. 4904 Sayılı Kanuna göre TYP' nin amacı, işsizliğin çok fazla olduğu yer ve zamanlarda, toplum yararı için bir veya hizmeti gerçekleştirmek için işsiz kalan bireylerin çalışma disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumunu gerçekleştirir, kısa süreliğine de olsa gelir desteği sağlamaktır (Aşkın ve Aşkın,2017:30-31)

TYP'nin uygulandığı alanlar şunlardır (İŞKUR, 2014:36-37) :

- Çevre temizliği,
- Kamusal altyapının yenilenmesi,
- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi,
- Bakım onarım işlerinin yapılması
- Temizlik işleri yapılması,
- Restorasyon,
- Tarihi ve kültürel mirasın korunması,
- Ağaçlandırma,
- Park düzenlemeleri,
- Vadi ve dere ıslahı,
- Erozyon engelleme çalışmaları alanlarında Toplum Yararına Programlar düzenlenmektedir.

Tablo 2.1: Yıllara Göre TYP’den Yararlanma Sayıları ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Yıllar	Program sayısı	Toplam Katılımcı	Erkek Yüzdesi	Erkek Sayısı	Kadın Yüzdesi	Kadın Sayısı
2009	1.613	45.467	73,08	33.229	26,92	12.238
2010	1.828	42.066	77,73	32.697	22,27	9.369
2011	2424	64.085	78,70	50.434	21,30	13.651
2012	4.936	190.778	75,47	143.980	24,53	46.798
2013	4.722	197.182	71,98	141.925	28,02	55.257
2014	5.188	216.108	62,95	136.047	37,05	80.061
2015	9.596	523.225	55,97	292.832	44,03	230.393
2016	3.372	172.995	53,17	91.985	46,83	81.010
2017	5.160	266.924	46,00	122.793	54,00	144.131

Kaynak: Araştırmacı Tarafından İŞKUR Faaliyet Raporlarından Derlenmiştir.

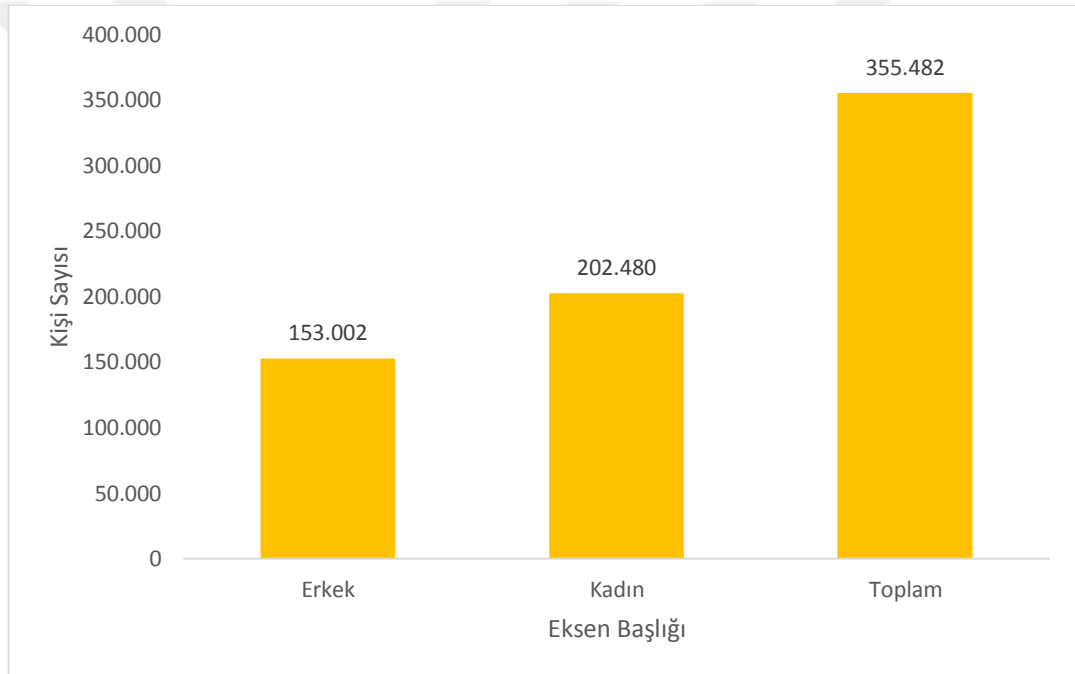
Tablo 2.1’e bakıldığında TYP’nin her geçen yıl artarak daha fazla kitleye ulaştığı görülmektedir. Kadın katılımcı sayısı 2009’dan itibaren 2017 yılına kadar on kattan daha fazla artmıştır. Kadın erkek katılımcıların yüzdelere bakıldığında olursak 2009 yılında erkek yüzdesi kadın yüzdesinden fazlayken (%73 erkek,%26 kadın) 2017 yılında bu durum değişerek %46 erkek %54 kadın olarak değişerek kadınlar lehine önemli bir değişim yaşanmıştır. 2016 yılında bu programlara devam edilmiş 172.995 işsiz faydalanmıştır.2017 yılında TYP uygulamalarına devam edilmiş, 2017 yılında ise toplam 5.160 program uygulanmış katılımcıların 122.793’ü erkek, 144.131’i kadın olmak üzere toplam da 266.924 işsiz yararlanmıştır.

Öte yandan Türkiye’de TYP’ de kadın katılımcıların sayısının yıllar itibariyle artması dikkat çekmektedir. Bunu sebebi Türkiye iş gücü piyasasına yönelik iş- aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının bir sonucu olarak açıklanabilir. “Milli istihdam seferberliği” adı ile de bilinen politika içerisinde Aile Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve İŞKUR tarafından uygulanan, ev işiyle meşguliyet, çocuk, hasta bakımı, yaşlı bakımı gibi nedenlerle iş gücü piyasasından çekilen kadınların bu sürece kazandırılması ve iş hayatındaki statülerinin iyileştirilmesi için “yarım

Çalışma uygulaması”, “ebeveynler için kısmı zamanlı çalışma hakkı”, “sigorta prim teşviki” gibi politikalar bu artışa zemin oluşturmuştur (Işık, 2019:122).

TYP, istihdamında zorluk çekilen dezavantajlı grupların işsizliğini gidermek amacıyla çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumunu sağlayıp kısa süreliğine de olsa gelir sağlamak amaçlı uygulanmıştır (İşKUR, 2018:10) dezavantajlı denilen gruplar TYP’nin öncelikli hedef kitlesini oluşturmaktadır. Dezavantajlı denilen grupta; kadınlar,35 yaş üştü bireyler, engelliler ve eski hükümlüler yer almaktadır.

Grafik 2.1: 2018 Yılı Toplum Yararına Programlardan Faydalananların Sayısı



Kaynak: Araştırmacı Tarafından İşKUR Faaliyet Raporlarından Derlenmiştir.

Grafik 2.1’e göre 2018 yılında da TYP’den yararlanan katılımcıların toplam sayısı 355,482 olup bunların 153,002si erkeklerden oluşurken, 202,480 i kadınlardan oluşmaktadır. 2018 yılında kadın katılımcıların sayısı erkek katılımcıların sayısından fazladır.

2.2.3. Toplum Yararına Programın (TYP) Türkiye’de ki Uygulama Sorunları

İlk olarak Toplum Yararına alıma Programı (eski kısaltmasıyla TYÇP) ilk çıktığında programı “kurs” olarak tanımlamıştır. Eski iş gücü uyum hizmetleri yönetmeliğin ’de (md19) “işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi için

işletmelerde verilecek kursların teorik ve uygulamalı 2 bölümden oluşacağı” belirtilmektedir. Fakat bu programlar iş gücünün konumunu güçlendirmekten uzak, daha düşük nitelikli işlerde çalıştırıldıkları ve çalışma süresinin kısa süreli olması programı “güvencesiz işler” kategorisine girmektedir (Işık, 2019:9).

TYP, 2008 de meydana gelen dünya ekonomik krizinden sonra yayılmış ve giderek artmıştır. İŞKUR tarafından yürütülen AİP politikalarından işgücü yerleştirme kursları 2009’ a kadar en popüler uygulamayken aynı yıl TYP yoğun olarak uygulanmaya başlamıştır (Aşkın ve Aşkın, 2007:5).

TYP kısmi zamanlı iş imkânı sağlasa da, iş gücüne katılma eğilimini desteklediği için olumlu değerlendirilmekle birlikte önemli riskler taşımaktadır. Çünkü işler kısa süreli ve niteliksiz olduğundan bir meslek öğreniminden uzaktır (Işık,2019:13).

Başka bir sorun ise TYP’ li çalışanlar istihdam edildiği yerlerde “geçici/ niteliksiz çalışan” olarak görüldüklerinden dolayı çok fazla iş verilmesine sebep olmaktadır. Yapılan bir araştırmada “İşkurcu” diye seslenip kadrolu işçilerin kendi işlerini yapmayıp TYP’ li işçilere yüklendiğinden şikâyet edilmiştir. Konu ile ilgili yapılan bir saha çalışmasında ki ifadeler oldukça dikkat çekicidir (Aşkın ve Aşkın, 2017:38).

“İŞKURCU diye bize sesleniyorlar. İlk duyduğumuzda çok şaşırdık. Servise binmemiz bile sorun oluyor. Bunlar İşkurcu, vasıfsız işçiler, nasıl olsa işten çıkacaklar, geçiciler diye servise bindirmek istemiyorlar, üniversite mezunuyum, çok zoruma gidiyor bunlar”.

“İŞKUR’dan gelenleri çok eziyorlar. Kadrolular iş yapmıyor, nasıl olsa geçiciyiz diye her işi bize yaptırmaya çalışıyorlar, kadrolu temizlikçiler bile işlerini bize yüklüyor, ama mecburum. 4 çocuk okutuyorum”.

“Kadrolular istediği saatte girip çıkıyor. Müdür bizi çok çalıştırıyor. Milli Eğitime bu konuları şikâyet ettik.”

Diğer bir sorun “damgalama sorunudur” bu damgalanma etkisi başarısızlık nedeni olarak belirtilmektedir. Gerekli vasıflara sahip olmadıklarını düşüldüğü için TYP gibi programlar olmadan asla istihdam edilemeyeceklerini düşündükleri için programdan yararlananlar damgalanmaktadırlar. Şöyle ki;

“İŞKURCU diye damgalanıyoruz; vasıfsız işçi, geçici işçi bunlar, torpille, araya birilerini koydurarak buraya geliyorlar, torpil olmasa buralarda çalışamazlardı bunlar, diye bir düşünce var. Oysaki burada benim gibi İŞKUR’dan gelen diğer iki arkadaşım da ben de yükseköğretim mezunuyuz. Eğitim olarak buradakilerin (kadrolu çalışanların) çoğundan daha iyi eğitime sahibiz. İş bulamadığımız için burada mecburiyetten temizlik işi yapıyoruz.” (Aşkın ve Aşkın, 2017:38).



III. BÖLÜM

TOPLUM YARARINA PROGRAMIN (TYP) ETKİNLİĞİ: KARS ÖRNEĞİ

3.1. Kars'ta İşsizlik ve İstihdam: Mevcut Durum Analizi

3.1.1. Kars'ta İşsizlik Ve İstihdam Durumu

Bu bölümde Kars ilinin işsizlik ve istihdam durum analizine yer verilecektir.

Tablo 3.1: İl Düzeyinde Temel İş Gücü Göstergeleri

Yıllar/Göstergeler	İş Gücüne Katılım Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
2008	56,2	53,9	4,1
2009	54,9	50,8	7,4
2010	52,2	48,3	7,4
2011	54,4	49,6	9,0
2012	56,0	52,4	6,4
2013	59,5	55,5	6,6

Kaynak: TÜİK

Tablo 3.1' de 2008-2013 yılı il düzeyine ait temel işgücü göstergelerine yer verilmiştir. Kars ili için bakıldığı zaman 2008-2011 arası dönemde yılından itibaren işsizlik oranında artış yaşanırken istihdam oranında azalış gerçekleşmiştir İşsizlik oranı 2011 yılında azalmaya başlamış işgücüne katılım oranı artmıştır. 2011 ve 2013 yılında istihdam oranlarında artışlar yaşanmıştır.

2013 yılında Türkiye'de istihdam oranı yaklaşık %43.9 civarında gerçekleşirken, Kars ili 12 puanlık farkla bu oranın üzerinde yer almıştır (İŞKUR, 2016:3).

Tablo 3.2: İŞKUR Temel Göstergeleri, 2018

KARS	2018 YILI		
	Erkek	Kadın	Toplam
AÇIK İŞ	-	-	2051
Kamu	-	-	20
Özel	-	-	2031
İŞ YERLEŞTİRME	897	239	1136
Kamu	-	-	-
Özel	897	239	1136
NORMAL	877	238	1136
Kamu	-	-	-
Özel	877	238	1136
ENGELLİ	20	1	21
Kamu	-	-	-
Özel	20	1	21
ESKİ HÜKÜMLÜ	-	-	-
KAYITLI İŞGÜCÜ	12397	7323	19720
KAYITLI İŞSİZ	6852	5232	12084
YURTDIŞI BAŞVURU	-	-	-
YURTDIŞI GÖNDERME	-	-	-

Kaynak: İŞKUR 2018 İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurulu Raporu

Tablo 3.2' ye bakıldığı zaman Kars ilinde 2018 sonu itibariyle İŞKUR' a kayıtlı 19.720 kişi bulunmaktadır. Bunlardan 7.323 kişi kadınlardan oluşurken 12.397 kişi erkeklerden oluşmaktadır. 2.051 olan açık işlerin 20'si kamu 2.031 ise özel sektöre aittir. İşe yerleştirmeler de ise 1.136 kişinin özel sektörde istihdam edildiği görülmektedir. Bunların 239'u kadınlardan, 897'si ise erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 3.3: Kars İlinde İşsizlerin Yaş Ve Cinsiyete Göre Dağılımları (2018)

YAŞ GRUPLARI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
15-19 Yaş Grubu	310	149	459
20-24 Yaş Grubu	1315	1127	2442
25-29 Yaş Grubu	990	894	1884
30-34 Yaş Grubu	770	722	1492
35-39 Yaş Grubu	932	760	1692
40-44 Yaş Grubu	775	629	1404
45-64 Yaş Grubu	1700	939	2639
65+ Yaş Grubu	60	12	72
TOPLAM	6852	5232	12084

Kaynak: İŞKUR <https://media.iskur.gov.tr/30095/kars.pdf>

Tablo 3.3’de görüldüğü gibi Kars Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne kayıtlı 12.084 işsiz bulunmaktadır. Bu işsizlerin % 43.3’ü kadınlardan oluşurken, %56.7’si erkeklerden oluşmaktadır. Toplam 2.442 kişi ile 20-24 yaş grubu en fazla kayıtlı işsiz bulunan yaş grubu olarak dikkat çekmektedir.

Tablo 3.4: Kars İli İşsizlerin Eğitim Ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2018)

YAŞ GRUPLARI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Okur Yazar Olmayan	239	241	480
Okur Yazar	603	441	1044
İlköğretim	4001	2410	6411
Ortaöğretim (Lise Dengi)	1309	997	2306
Ön lisans	336	593	929
Lisans	356	540	896
Yüksek Lisans	8	9	17
Doktora	0	1	1
TOPLAM	6852	5232	12084

Kaynak: İŞKUR <https://media.iskur.gov.tr/30095/kars.pdf>

Kayıtlı 12.084 işsiz içerisinde ilk sırada %53 ile ilköğretim mezunları yer alırken %19 ile ortaöğretim mezunları ikinci sırada yer almaktadır. Kayıtlı işsizlerin %34 ü ise lise üstü eğitim düzeyine sahiptir.

Tablo 3.5: Kars İlinde Kayıtlı İşsizlerin Mesleki Dağılımı (2018)

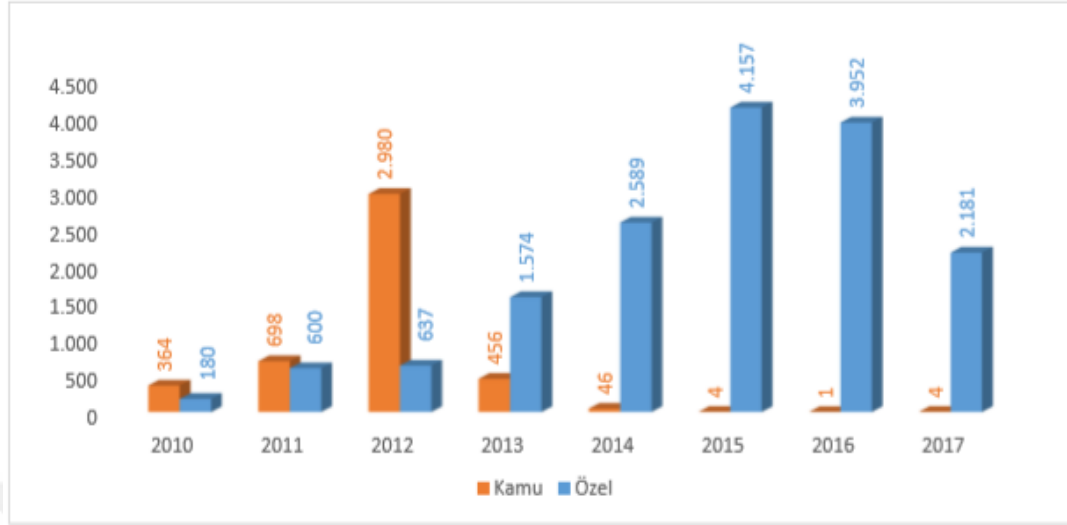
MESLEKLER	KAYITLI İŞSİZLER		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Bilinmeyen	-	-	0
Büro hizmetlerinde çalışan	305	629	934
Hizmet satış elemanı	700	626	1326
Nitelik gerektirmeyen meslekler	4247	3117	7364
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	111	26	137
Profesyonel meslek mensupları	182	346	528
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	515	230	745
Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler	1	-	1
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	290	220	510
Tesis ve makina operatörleri ve montajcıları	480	23	503
Yöneticiler	21	15	36
GENEL TOPLAM			12084

Kaynak: İŞKUR <https://media.iskur.gov.tr/30095/kars.pdf>

Tablo 3.5'e göre kayıtlı işsizlerin mesleki dağılımına bakıldığında zaman 7.364 kişinin nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalıştığı, kayıtlı işsizlerin % 60'ının meslek sahibi olmadığı görülmektedir. Bu işsizlik göstergelerine rağmen Kars'ta 2051 açık iş olması da dikkat çekicidir.

Açık iş; işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda ihtiyaç duyduğu işgücünü karşılamak için İŞKUR' dan yapmış oldukları işgücü talepleridir (İŞKUR, 2018:4).

Grafik 3.1: Kars İlinde Yıllara Göre Açık İş Sayıları (2010-2017)



Kaynak: İŞKUR <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>

Grafiğe bakıldığında açık iş pozisyonunda özel kesimin açık ara önde olduğu görülmektedir. Kars'ta açık iş sayısında 2010'dan 2012'ye ciddi bir yükseliş yaşanırken, 2013'te düşüş gözlenmiş fakat 2013'ten itibaren önemli bir yükseliş trendine girdiği görülmektedir. Genel olarak bakıldığında zaman ise Kars ilinde İŞKUR'un 2010 sonrası özel sektör açık işleri üzerindeki etkinliği arttığı söylenebilir.

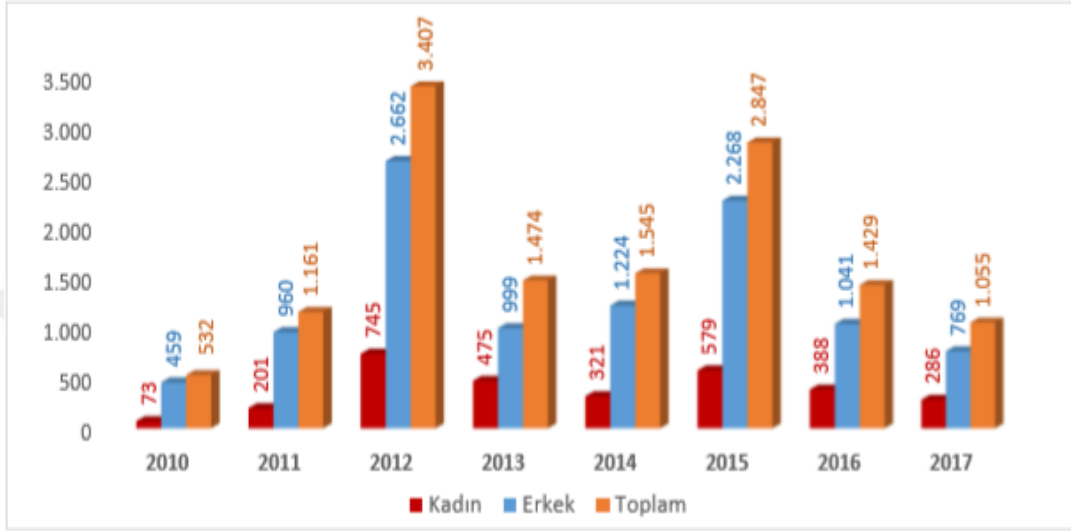
Tablo 3.6: Kars İli En Fazla Açık İş Olan Meslekler (2018)

MESLEK	Açık İş Sayısı
Beden işçisi (genel)	327
Çağrı merkezi müşteri temsilcisi	265
Beden işçisi (inşaat)	157
Satış danışmanı / uzmanı	139
Kamyon şoförü	112
Beden işçisi (temizlik)	74
Elektrik dağıtım şebekesi işletme bakım görevlisi	73
Temizlik görevlisi	68
Garson (servis elemanı)	67
Ahşap kalıpcı	63

Kaynak: İŞKUR <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>

Tablo 3.6'ya göre açık işler sıralamasında 327 açık iş sayısı ile ilk sırada yer alan beden işçisi (Genel) toplam açık iş sayısının %14,9 unu oluşturmaktadır. Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi mesleği ise %7.2 oran ile ikinci sırada yer almaktadır.

Grafik 3.2: Kars ili işe yerleştirme sayıları (2010-2017)



Kaynak: İŞKUR <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>

Grafik 3.2'ye göre Kars ilinde 2010 yılında işe yerleştirilen 532 kişinin 73 ü kadın, 459 u ise erkeklerden oluşmaktadır. Kadın sayısı erkek sayısına göre oldukça düşük kalmıştır. İşe yerleştirme sayılarına baktığımız zaman yıllar içerisinde dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. 2012 ve 2015 yıllarında önceki yıllara göre 2 kat arttığı görülmektedir. İŞKUR tarafından 2017 yılında yapılan işe yerleştirmelerde kadın oranı 2010 yılına göre toplam 4 katına çıktığı görülmektedir.

Tablo 3.7: Kars İli Mesleklere Göre İşe Yerleştirme Sayıları (2017)

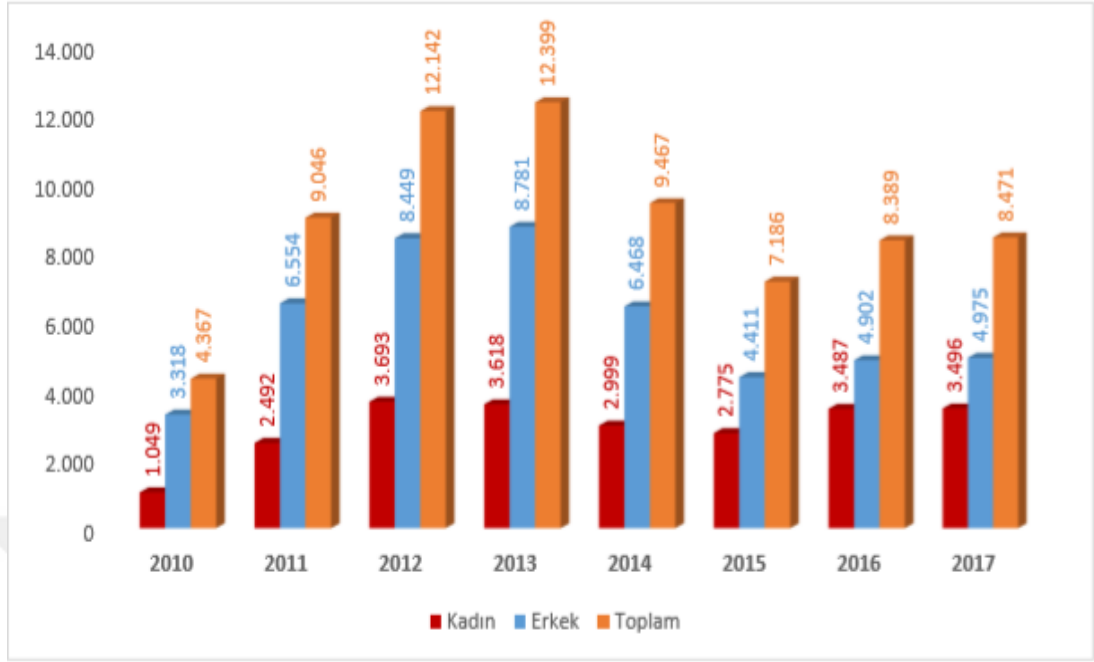
MESLEK	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Çağrı merkezi müşteri temsilcisi	48	106	154
Beden işçisi (inşaat)	10	1	11
Beden işçisi (temizlik)	73	12	85
Beden işçisi (genel)	80	2	82
Satış danışmanı / uzmanı	43	35	78
Garson (servis elemanı)	39	9	48
Büro işçisi	31	15	46
Ahşap kalıpcı	43	0	43
Soğuk demirci	40	0	40
Karayolu bakım işçisi	32	0	32
Genel Toplam			619

Kaynak: İŞKUR <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>

Mesleklere göre işe yerleştirme sayılarına bakıldığında zaman il sırada 154 kişi ile Çağrı merkezi müşteri temsilcisi mesleği bulunmakta olup toplam işe yerleştirme sayısının %14,6 sını oluşturmaktadır. Bunu Beden İşçisi (inşaat) ve Beden İşçisi (temizlik) takip etmektedir. Tabloya bakıldığında zaman kadınların en çok satış danışmanı/uzman ve çağrı merkezi müşteri temsilcisi unvanları ile işe yerleştirildikleri görülürken erkeklerin ise daha çok Beden İşçisi (inşaat) ve Beden İşçisi (genel) olarak işe yerleştirildikleri görülmektedir. Kars'ta herhangi bir işe yerleştirilmeyi bekleyen çok sayıda kayıtlı işsizde göz çarpmaktadır.

Kayıtlı işsizlerin; mevcut durumda gelir getirici herhangi bir işte çalışmayıp İŞKUR'a iş arama amacıyla başvuran kişilerden oluşmaktadır (İŞKUR, 208:6). Kars'ta İŞKUR' a kayıtlı işsiz oranlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Grafik 3.3: Kars İlinde Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsiz Sayısı (2010-2017)



Kaynak: İŞKUR <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>

Grafik 3.3'e göre 2010 yılında Kars'ta İŞKUR'a kayıtlı 4.367 işsiz bulunmaktadır. Toplam işsizlerin 1.049'unu kadınlar oluştururken 3.318'i erkeklerden oluşmaktadır. 2017 yılına bakıldığında zaman toplam işsiz sayısı 8.417 olarak belirtilmiştir. Dalgalı bir seyir takip eden kayıtlı işsiz sayısının 2015 yılında düşüş kaydettiği görülmektedir. 2015 yılında yaşanan düşüşün nedeni İŞKUR raporunda da belirtilerek 2015 yılında kayıtlı işsiz sorgulamalarında SGK kayıtlarının temel alınması yöntemine geçilmesidir (İŞKUR, 2018) Yıllar itibarıyla kadın ve erkek dağılımı incelendiğinde kadın kayıtlı işsiz oranlarında artışlar dikkat çekmektedir. 2010 yılında kayıtlı işsiz kadın sayısı 49 iken 2017 yılında bu sayı 3.496'ya yükselmiştir.

Tablo 3.8: Kars İli İşyerlerinin Sektörel Dağılımı (2018)

SEKTÖRLER	İşveren Sayısı
Toptan ve perakende ticaret	87
İnşaat	86
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	24
İmalat	24
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	22
Ulaştırma ve depolama	21
Eğitim	16
Diğer hizmet faaliyetleri	7
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	7
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	5
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	5
Finans ve sigorta faaliyetleri	4
Madencilik ve taş ocaklığı	2
Bilgi ve iletişim	2
Gayrimenkul faaliyetleri	1

Kaynak: İPA 2018

Kars ilinde yapılan işgücü piyasası araştırmasında toptan ve perakende ticaret sektörünün payı dikkat çekmektedir. İşyerlerinin %27,7'si bu sektörde yer almaktadır. Toptan ve perakende sektöründen sonra en fazla çalışma kapsamına giren işyeri %27,3 ile inşaat sektörü olduğu görülmektedir. En az işyeri ise Gayrimenkul faaliyetleri, bilgi ve iletişim ve madencilik ve taş ocaklığı sektörlerinde olduğu görülmektedir (İPA, 2018).

Kars ilinde 10+ istihdamlı işyerleri için toplam çalışan sayısı 5 bin 7 olarak tespit edilmiştir. Cinsiyet bağlamında ele alındığında ise 4 bin 20 çalışan erkek, 987 çalışan ise kadınlardan oluşmaktadır (İŞKUR, 2018:27).

Tablo 3.9: Kars İlinde Sektörlere Ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı (2017)

SEKTÖRLER	Kadın çalışan sayısı	Erkek çalışan sayısı	Toplam çalışan sayısı
İnşaat	53	1135	1188
Toptan ve perakende ticaret	189	899	1088
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	283	401	684
İmalat	20	380	400
Ulaştırma ve depolama	18	381	399
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	129	266	395
Eğitim	185	158	343
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	27	202	229
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	40	30	70
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	14	50	64
Diğer hizmet faaliyetleri	10	51	61
Madencilik ve taş ocaklığı	2	23	25
Finans ve sigorta faaliyetleri	6	19	25
Bilgi ve iletişim	6	16	22
Gayrimenkul faaliyetleri	4	10	14
Genel Toplam	986	4021	5007

Kaynak: İPA 2018 <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>

Kars ilinde çalışanların büyük çoğunluğu “İnşaat” ile “Toptan ve Perakende ticaret” sektöründe istihdam edilmekte olup bu iki sektörün Kars ili için önemi tabloda verilerden anlaşılmaktadır. Toplam çalışan sayıları içerisinde inşaat sektöründeki çalışma oranı %23.7’dir.

Tablo 3.10: Kars İli Meslek Grupları Ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları(2018)

Meslek Grupları	Kadın Çalışan Sayısı	Erkek Çalışan Sayısı	Toplam Çalışan Sayısı
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5	946	951
Hizmet satış elemanı	240	614	854
Tesis ve makina operatörleri ve montajcıları	0	806	806
Nitelik gerektirmeyen meslekler	191	560	751
Büro hizmetlerinde çalışan	345	223	568
Yöneticiler	23	398	421
Profesyonel meslek mensupları	167	207	374
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	16	261	277
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0	5	5
Genel toplam	987	4020	5007

Kaynak: İPA 2018 <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>

Tablo 3.10’da meslek grupları ve cinsiyete göre çalışan sayılarına bakıldığı zaman ilk sırada “sanatkârlar” ve ilgili işlerde çalışanlar gelmektedir. 951 çalışan sayısı ile toplam çalışanların %19 bu meslek grubunda bulunmaktadır. İkinci sırada ise % 17’lik oranla hizmet ve satış elemanı meslek grubu yer almaktadır.

Meslek gruplarına göre bakıldığı zaman Kars ilinde çalışan kadınların % 34.9’u “büro hizmetlerinde çalışan” grubunda yer aldığı görülmektedir. Bu meslek grubu kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısından fazla olduğu tek meslek grubudur. En az çalışanı olan meslek grubu ise “nitelikli tarım, orman ve su ürünleri” grubudur. Bu meslek grubunda faaliyet gösteren çalışanların tamamı erkeklerden oluşmaktadır.

Kars ilinde yapılan araştırmalar sonucunda 10+ istihdamlı 143 işyerinde temininde güçlük çekilen meslek tespit edilmiştir (İŞKUR, 2018:27).

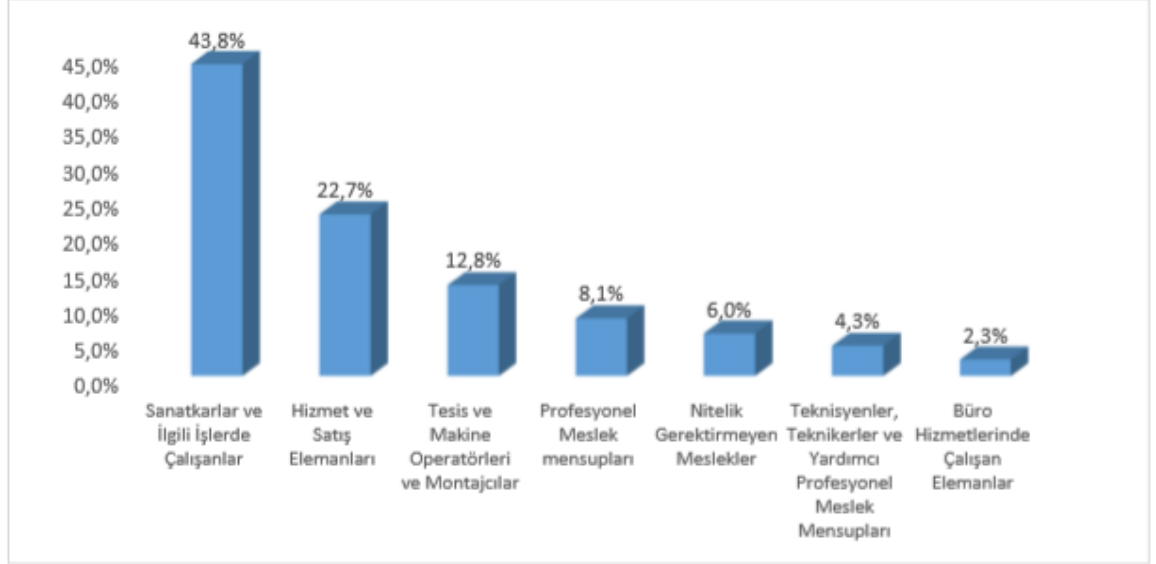
Tablo 3.11: Kars İlinde Sektörlere Göre Temininde Güçlük Çekilen Kişi Sayısı (2018)

SEKTÖRLER	Teminde Güçlük Çekilen Eleman Sayısı
İnşaat	201
Toptan ve perakende ticaret	120
İmalat	64
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	52
Eğitim	21
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	18
Ulaştırma ve depolama	15
Diğer hizmet faaliyetleri	12
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	10
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	7
Bilgi ve iletişim	7
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	7
Madencilik ve taş ocaklığı	5
Genel Toplam	539

Kaynak: İPA 2018 <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>

Temininde güçlük çekilen eleman sayısının toplam 539 olduğu görülmektedir. Sektör bazında bakacak olursak Kars ilinde %37.2'lik oranla inşaat sektörünün birinci sırada yer aldığı görülmektedir.

Grafik 3.4: 2018 Yılı Kars İli Temininde Güçlük Çekilen Kişilerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı



Kaynak: İPA 2018 <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>

Kars ilinde eleman teminde güçlük çekilen kişilerin % 43,8'i "sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar" oluşturmaktadır. "Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar" meslek grubu % 2,3 ile en az temininde güçlük çekilen meslek grubu olarak görülmektedir.

Tablo 3.12: Kars İlinde Temininde Güçlük Çekilen Mesleklerin Dağılımları (2018)

Temininde Güçlük Çekilen Meslekler	Eleman Sayısı
Soğuk demirci	30
Aşçı	26
Garson (servis elemanı)	26
Hamurkâr	21
Asansör montaj ustası	21
Akaryakıt satış elemanı (pompacı)	19
Beton ve betonarme kalıpcısı	17
Sıvacı	15
Satış danışmanı / uzmanı	12
Diğer	353
Toplam	540

Kaynak: İPA 2018 <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>

Tabloya göre Kars'ta teminde güçlük çekilen mesleklerin başında 30 kişi ile "soğuk demirci" gelirken onu 26 kişi ile aşçı ve garson meslekleri takip etmektedir.

Hamurkâr mesleği ise 21 kişi ile temininde güçlük çekilen ilk üç sıradaki mesleklerden biridir.

Sonuç olarak İŞKUR’ un yapmış olduğu iş gücü piyasası analizlerine göre Kars’ta İŞKUR’a kaydı olan işsizlerin büyük çoğunluğunun vasıfsız olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Kars’ta ilinde mesleksizlik kaynaklı işsizlik sıkıntısı olduğu kadar kalifiyeli eleman sıkıntısı da yaşandığı görülmektedir. Kars İŞKUR’un yapmış olduğu çalışmalarda işverenlerin aslında kalifiyeli eleman talep ettikleri fakat bu taleplerini karşılanmadığı görülmektedir. Bu durum İŞKUR’un yapmış olduğu AİP’nin önemini ortaya koymasında önemlidir.

3.1.2. Karsta Toplum Yararına Program (TYP) Uygulaması

Türkiye de olduğu gibi Kars ilinde de giderek yaygınlaşan TYP ile birçok kişi geçici süreliğine de olsa istihdam edilmektedir. İstihdam edilen bireyler daha çok nitelik gerektirmeyen temizlik ve bakım gibi işlerde çalıştırılmaktadır.

Tablo 3.13: Kars İli Toplum Yararına Programlar (2010-2018 Kurs Ve Kursiyer Sayısı)

Yıllar	Kurs	Kadın	Erkek	Toplam
2010	21	15	375	390
2011	36	48	449	497
2012	58	687	2773	3460
2013	67	1213	3738	4951
2014	75	1258	2509	3767
2015	107	1607	3569	5167
2016	251	1051	1439	2490
2017	249	1085	1587	2672
2018	429	1498	2367	3865

Kaynak: İŞKUR verileri kullanılarak araştırmacı tarafından yapılmıştır.

Kars ilinde uygulanan TYP ‘nin yıllar itibariyle dağılımlarını gösteren Tablo 3.13’e göre 2010 yılından itibaren TYP kapsamında açılan kurs ve katılımcı sayılarında yaşanan artışlar dikkat çekmektedir. TYP’ye katılım sayısında 2015 yılında ciddi bir artış yaşanmıştır. . Toplum Yararına Program (T.Y.P.) kapsamında 2017 yılı içerisinde 71 kamu kurumu ile program yapılmış olup, Programlara 1.085 kadın,

1.587 Erkek olmak üzere toplam 2.672 katılımcı katılarak, İlgili Kurumlara 2017 yılı içerisinde toplam 32.439.543,06- TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR,2017:4)

Toplum Yararına Program (T.Y.P.) kapsamında 2018 yılı içerisinde 94 kamu kurumu ile program yapılmış olup, Programlara 1.498 kadın, 2.367 Erkek olmak üzere toplam 3.865 katılımcı katılarak, İlgili Kurumlara 2018 yılı içerisinde toplam 53.634.282,31- TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR,2018:4)

3.2.Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın başta literatür taraması olmak üzere izlenen metodolojiye ayrıntılı bir biçimde yer verilmektedir

3.2.1. Araştırmanın Literatür Taraması

Gün (2013) tarafından yapılmış olan çalışmada, İngiliz Yoksul Yasaları ve Toplum Yararına Program karşılaştırılarak ortak özellikleri üzerinde durulmuştur. İki uygulamada güvencesiz, düzensiz ve düşük gelirli bir takım işlerin toplum yararına yapıldığı, normal bir çalıştırma olmadığı işsizlikle mücadelenin yeni umudu olarak ortaya konulan TYP' nin tarihsel olarak bir geriye gidiş olduğu sonucuna varılmıştır.

Aşkın ve Aşkın'ının (2017 TYP' yi Tokat ili bağlamında ele aldıkları saha çalışmasında bu programın etkisinin çok zayıf olduğu programın amacına ulaşamadığı, ikame ve atlıkarınca¹ gibi negatif sonuçlar doğurduğunu bildirmişlerdir. Ayrıca TYP' nin işsizlikle mücadeledeki başarısının, diğer AİP uygulamalarıyla ve ekonomide yeterince açık işlerin yaratılmasını sağlayacak makro-ekonomik politikalarla birlikte uygulanmasına bağlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Özşahin ve Karabulut (2017), Post Keynesyenler tarafından önerilen istihdam politikası ile Türkiye'de uygulanan TYP'yi karşılaştırılmışlardır. Bu bağlamda TRA2 bölgesinde anket çalışması yapılmış, elde edilen sonuçlar neticesinde TYP' nin işsizlikle mücadelede kısa süreli çözüm yarattığı uzun ise dönemde istihdam yeterince katkı sağlamadığı sonucuna varılmıştır.

Işık'ın (2019) çalışmasında, TYP'in yasal içeriği, usul ve esasları ile uygulama sorun alanları incelenip, TYP'nin hedef kitlesi için öneri ve faydaları incelenmiştir.

¹ TYP nin ikame ve atlıkarınca etkisiyle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Aşkın ve Aşkın, 2017.

TYP'nin kalıcı çözüm üretmeye yönelik iş ve meslek öğretmekten yoksun olduğu, işsizlik sorununa güvencesiz ve nitelik gerektirmeyen işlerle geçici çözümler ürettiği sonucuna varılmıştır.

Erginçay (2014) tarafından yapılan çalışmada ise Post Keynesyenlerin savunduğu devletin en son istihdam edici olma politikası incelenmiş ve bu bağlamda Arjantin'de Jafes Planı uygulaması incelemiştir. Türkiye'de buna benzer bir program olan TYP'nin TRA2 bölgesinde uygulaması ele alınıp Jafes ve TYP gibi programların yararlı olduğu sonucuna varılmıştır.

3.2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Kars ilinde İŞKUR tarafından uygulanmakta olan TYP 'nin işsizlikle mücadelede etkinliğini tespit etmek ve elde edilen bulgularla TYP' den Kars ilinde işsizlikle mücadelede daha etkili nasıl yararlanılır noktasında önerilerde bulunmaktır. Ayrıca TYP'nin işgücü piyasasındaki işlerde istihdam edilebilme olanaklarını arttırmada etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Bu konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalar genel olarak TRA2 bölgesini kapsadığı için ve bu çalışma sadece Kars ili ile sınırlandırıldığı için, ilk çalışma olma özelliğinden dolayı önem arz etmektedir .

3.2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Zaman ve ulaşılabilirlik kısıtlarından dolayı anket uygulaması Kars merkez ile sınırlandırılmış olup ilçeler ve köyler kapsam dışında bırakılmıştır. Ayrıca araştırmanın yapıldığı dönemde Kars ilinde uygulanmakta olan TYP, sadece MEB'e bağlı okullarda yapıldığı için bunun dışındaki kurumlara anket uygulanamaması araştırma açısından önemli bir kısıt oluşturmaktadır.

Anketin uygulanması aşamasında da bazı kısıtlar yaşanmıştır. Anket formunun dağıtılması sırasında bazı katılımcıların okuma yazma bilmemesi, büyük çoğunluğunun ise ilkokul mezunu olması gibi nedenlerden dolayı anket sorularının cevaplama ve süresinin uzaması gibi zorluklar yaşanmasına sebep olmuştur. Bunun dışında kimi katılımcıların yapılan anketin işlerini etkileyeceği (işten çıkarılma) korkusuyla bazı soruları cevaplama çekimser kaldığı gözlemlenmiştir. Bazı katılımcılar ise dağıtılan anket formlarının sonucunun bir sonraki alımları

etkileyebileceğini düşündüğünden sanki bir sonraki alımların bu sonuçlara göre yapılacağı kanısına vardıklarından gerçek düşüncelerini yansıtmadan uzaklaştığı kanısına varılmıştır.

3.2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni 2019 yılında Kars kent merkezinde TYP kapsamında çalışan 215 Temizlik ve 48 Güvenlik personeli olmak üzere toplam 263 kişiden oluşmaktadır. Bu kapsamda toplam 200 gözleme ulaşılarak veri toplanmış, bunlardan (bazı sorulara yanıt vermeyenleri düştükten sonra) geçerli olan 164 tanesi kullanılmıştır. Araştırmada tesadüf (olasılıklı) olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup örneklem $\alpha=0,05$ hata payı ve %95 güvenirlilik seviyesinde söz konusu evreni yeterince temsil etmektedir (Altunışık, vd., 2010:135).

3.2.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirmesi

Araştırma verilerinin elde edilmesinde anket tekniği kullanılmış olup bunun yanı sıra zaman zaman yüz yüze görüşmeler de gerçekleştirilmiştir. Saha araştırması 2019 yılı Kasım ve Aralık ayları içerisinde Kars kent merkezinde gerçekleştirilmiştir. Ek 1’de yer verilen anket formu ilgili literatür (Özşahin,2016; Erginçay, 2014; Aşkın ve Aşkın, 2017, Gün, 2013) ve Kars İŞKUR yetkilileriyle yapılan detaylı görüşmeler sonucunda oluşturulmuştur. Toplam 46 sorudan oluşan anket formunda ilk 24 soru katılımcıların demografik ve sosyo-ekonomik durumlarının yanı sıra TYP ile ilgili bazı ifadelerinin tespitine yöneliktir. Geriye kalan 22 soru ise katılımcıların TYP’ye ilişkin 22 adet ifadeye katılım düzeylerini ölçmeye dönük 5’li likert şeklinde hazırlanmıştır. Söz konusu ifadelerden oluşan ölçeğin güvenirliliği için Cronbach’s Alpha değeri 0,936 olarak hesaplanmıştır (Tablo 3.14). Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Tablo 3.14: Güvenilirlik Testi (Cronbach's α)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,936	,937	22

Oldukça yüksek olan bu değer, kullanılan ölçeğin güvenirliliğini ortaya koyması açısından dikkat çekicidir. Nitekim güvenirlik katsayısı $\alpha \geq 0,9$ Mükemmel olarak değerlendirilmektedir².

3.3. Araştırma Bulgularının Analizi

3.3.1. Frekans (Yüzdelik) Tabloları

Tablo 3.15: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılım

Cinsiyet	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kadın	71	43,3
Erkek	93	56,7
Medeni durum		
Evli	135	82,3
Bekar	29	17,7
Yaş		
18-25 arası	6	3,7
26-35 arası	36	22
36-45 arası	76	46,3
46-60 arası	45	27,4
61 ve üstü	1	0,6
Eğitim Düzeyi		
Okur-yazar değil	16	9,8
İlkokul	66	40,2
Ortaokul	42	25,6
Lise	29	17,7
Üniversite	8	4,9
Okul terk	3	1,8
Hanenin aylık geliri		
1000 TL ve altı	93	56,7
1001-2000 TL	57	34,8
2001 -3000 TL	14	8,5
Toplam	164	100

Tablo 3.15’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %43,3’ü kadınlardan, % 56,7’si ise erkeklerden oluşmaktadır.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında ise % 82,3’ünün evli , %17,7’ sinin ise bekar (dul veya boşananlar da bu yüzdeye dahildir) olduğu görülmektedir.

² Ayrıntılı bilgi için bkz: Stephanie Glen (2014). “Cronbach’s Alpha: Simple Definition, Use and Interpretation”, <https://www.statisticshowto.datasciencecentral.com/cronbachs-alpha-spss/> Erişim: 10.09.2019

Yaş açısında bakıldığında katılımcıların % 46, 3'nün 36- 45 yaş arasında, %27,4'ünün 46-60 yaş arası,%22 sinin 26-35 yaş arası, % 3,7'sinin 18-25 yaş arası ve % 0,6' nın ise 61 ve üstü yaş grubunda olduğu görölmektedir. Bu durum Kars ilinde TYP' den yararlanan katılımcıların genellikle 36- 45 yaş aralığında olduklarını göstermektedir.

Tabloya göre katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim seviyesinin düşük olduğu görölmektedir. Buna göre katılımcıların % 40,2'si ilkokul, %25,6'sı ortaokul,

%17,7'si lise,% 9,8 ise okur yazar değil,%4,9 üniversite, %1,8 ise okul terkedenlerden oluşmaktadır. Bu durum TYP ile çalışanların eğitim durumlarının istihdam edilebilirlik açısından herhangi bir öneme sahip olmadığını göstermektedir. Eğitim durumuna göre TYP' ye katılanlarda işsizlik oranının en yüksek ilkokul ve ortaokul mezunları arasında olduğu görölmektedir.

Öte yandan hanenin ortalama geliri açısından bakıldığında katılımcıların % 56,7'sinin 1000 TL ve altı, %34,8'i 1001-2000 TL arası, % 8,5'inin ise 2001-3000 TL arasında geliri elde ettikleri görölmektedir. Dolayısıyla katılımcıların büyük çoğunluğunun düşük gelirli olduğu görölmektedir.

Tablo 3.16:Katılımcıların Sosyo-Ekonomik Durumlarına Göre Dağılımları

Eş Çalışma durumu	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Evet	1	0,6
Hayır	163	97,6
Çocuk sayısı		
0	6	3,7
1	14	8,5
2	30	18,3
3	39	23,8
4	35	21,3
5	34	20,7
6 ve üstü	6	3,7
Hanedeki kişi sayısı		
1	5	3
2	4	2,4
3	22	13,4
4	42	25,6
5 ve üstü	91	55,5
Konut tipi		
Apartman dairesi	47	28,7
Müstakil ev	117	71,3
Konut mülkiyeti		
Ev sahibi	44	26,8
Kiracı	71	43,3
Diğer	49	29,9
Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi sayısı		
1	7	4,3
2	8	4,9
3	27	16,5
4	38	23,2
5	39	23,8
6 ve üstü	45	27,4
Toplam	164	100

Tablo 3.16’da görüldüğü gibi katılımcıların %99,4’ünün eşi çalışmamaktadır. Araştırmaya katılanlar çocuk sayısına göre değerlendirildiğinde yarıdan fazlasının 3 ve üzeri çocuğa sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %50’den fazlası kalabalık ailede yaşadığını bu durum ise hane içi kişi başına düşen gelirin azalmasına neden olmaktadır.

Tablo 3.16’de görüldüğü gibi katılımcıların %71,3’ü müstakil evde,%28.7’si ise apartman dairesinde ikamet etmektedirler. Apartman dairesinde oturan katılımcıların çoğu ise kiracı olarak kalmaktadırlar. Nitekim katılımcıların % 43.3 kiracı, % 26,8 ise ev sahibi olduğunu ifade etmişlerdir. Öte yandan 49 kişi ise % 29,9’ luk bir oranla diğer seçeneğini işaretlemişlerdir. Diğer seçeneğini işaretleyen katılımcılar yaşadıkları evlerin kendi veya eşinin ailesi ya da akrabalarına ait olduğunu buralarda kira vermeden oturduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.17: TYP Öncesi Katılımcıların Çalışma ve İşsizlik Durumuna İlişkin Bulgular

TYP’den yararlanma sayısı	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
İlk kez yararlanıyorum	81	49,4
2 kez	54	32,9
3 kez	21	12,8
4 kez	4	2,4
5 kez	4	2,4
Toplam	164	100,0
TYP öncesi işsiz kalan süre		
6 ay ve daha az	49	29,9
6 -12 ay	37	22,6
1 yıldan daha fazla	61	37,2
Hiç iş aramadım	17	10,4
Toplam	164	100,0
TYP öncesi çalışma deneyimi		
Var	105	64,0
Yok	59	36,0
Toplam	164	100,0
TYP öncesi sigorta durumu		
Var	55	33,5
Yok	109	66,5
Toplam	164	100,0

Tablo 3.17’de görüldüğü gibi katılımcıların %49,4’ü ilk kez ,%32,9’u 2 kez, %12,8’i 3 kez, %2,4’ü ise 4 ve 5 kez TYP’ den yararlandıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.17’de görüldüğü gibi katılımcıların TYP öncesi işsiz kalırken%37,2’si 1 yıldan fazla,%29,9’u 6 ay veya daha az, %22,6’sı 6-12 ay,%10,4’ü ise hiç iş aramadığını ifade etmiştir. Araştırma kapsamında yapılan görüşmeler neticesinde katılımcıların işsiz kaldıkları süreler uzadıkça çalışmaya razı oldukları işin niteliği ve maaş oranı düşmektedir. Konula ilgili bir katılımcı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Ne iş olsa yaparım o kadar süre işsiz kaldım ki artık bana ne iş deseler yaparım.”

Ayrıca tabloya bakıldığında katılımcıların %64'ünün TYP öncesi çalışma deneyimine sahip olduğu,%36'sının ise herhangi bir deneyime sahip olmadıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılanların %66,5'inin TYP öncesi sigortalı olduğu, %33,5'inin ise sigortalı olmadığı görülmektedir. Bu oranlara bakıldığı zaman katılımcıların yarıdan fazlası daha önceki işlerde “güvencesiz” çalıştıklarını göstermektedir.

Tablo 3.18: Katılımcıların TYP Kapsamında Edindikleri Kazanımlara Göre Dağılımı

TYP kapsamında yapılan iş	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Bakım, onarım, park, bahçe ve çevre temizliği	139	84,8
Büro işi	6	3,7
Diğer (Belirtiniz):	19	11,6
Toplam	164	100,0
TYP'nin katılımcılara sağladığı fayda		
Gelir	148	90,2
Sosyal çevre	3	1,8
Özgüven	6	3,7
Meslek öğrenme	7	4,3
Toplam	164	100,0
TYP Kapsamında herhangi bir kurs, eğitim veya sertifika programına katıldınız mı?		
Evet	89	54,3
Hayır	75	45,7
Toplam	164	100,0

Tablo 3.17'de görüldüğü gibi katılımcıların % 84,8'i bakım, onarım, park ve bahçe temizliği, % 3,6'sı büro işi yaptığını ifade etmiştir. Ayrıca katılımcıların % 11,6'sı diğer seçeneğini işaretleyerek bu kapsamda güvenlik işi yaptıklarını belirtmişlerdir.

Tabloya göre TYP' nin katılımcılara sağladığı faydaya bakıldığında % 90,2'sinin gelir, % 4,3'ünün meslek öğrenme,% 3,7'sinin özgüven , % 1,8'inin ise sosyal çevre seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Katılımcılara sağladığı en önemli faydanın gelir desteği sağlamak cevabı şaşırtıcı bir sonuç değildir.

Öte yandan TYP kapsamında herhangi bir kurs, eğitim ve ya sertifika programına katıldınız mı sorusuna katılımcıların % 53,3'ü evet , %45,7'si ise hayır cevabı verdikleri görülmektedir. Bu değerlendirme işaretlenen evet cevaplarının, TYP öncesi oryantasyon eğitiminin bu seçenek altında değerlendirildiği tahmin edilmektedir.

Tablo 3.19: Katılımcıların TYP Kapsamında Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımı

TYP kapsamında çalışılan kurum	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Milli eğitim müdürlüğü	164	100
Toplam	164	100

TYP Kars ilinde genellikle MEB’e bağlı okullarda uygulanmakta olan bir program olduğundan araştırma örnekleme bu okullardan seçilmiştir.

Tablo 3.20: Katılımcıların TYP ile İlgili Görüşlerine Göre Dağılımları

TYP öncesi durumunuz	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
İşyerimi kapatmıştım/iflas etmiştim	42	25,6
Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyordum	74	45,1
Geçici bir işte çalışıyordum	31	18,9
İşten çıkarılmıştım	17	10,4
Yararlandığınız TYP'den nasıl haberdar oldunuz?		
Kendi imkânlarımla	35	21,3
İŞKUR kanalıyla	90	54,9
Basın-yayın aracılığıyla	4	2,4
Sosyal medyadan	2	1,2
Akraba, eş ve dost aracılığıyla	33	20,1
TYP kapsamında çalışırken başka bir iş yapıyor musunuz?		
Evet	21	12,8
Hayır	143	87,2
TYP alımları nasıl olmalı?		
Noter kurası yöntemi	122	74,4
Liste yöntemi	19	11,6
%80 noter kurası-%20 liste yöntemi	23	14
Toplam	164	100

Tablo 3.20’ e göre katılımcıların %45,1 oranla ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca % 25, 6’sının işini kaybettiği , %18,9’nun ise geçici bir işte çalıştığı görülmektedir.

Tabloya göre katılımcıların % 54,9’u TYP’ den İŞKUR kanalı ile % 21,3’ü kendi imkanı, % 20,1’i ise akraba, eş veya dost aracılığı ile haberdar olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum İŞKUR’un programları işsiz bireylere duyurmada ki

başarısını göstermesi açısından önemlidir. Çünkü İŞKUR'da sabit hatların numaraları kişilere verilip haftada en az 1 kere kurumu arayarak programları takip edebilecekleri söylenmiştir.

Tablo 3.20'ye göre katılımcıların % 87,2 si TYP dışında başka bir iş yapmadıklarını belirtirken, %12, 8'i ise çalıştığı iş haricinde kalan zamanlarda başka bir işte de çalıştıklarını hatta bazı katılımcılar aldıkları maaşın geçimlerini sağlamada yetersiz kaldığını, hafta sonları ve mesai saatleri dışında da başka işlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir:

U.K: “5 çocuk bakıyorum. 1 tanesi üniversite 2 tanesi ilkokulda okuyor. Köyden bazı sebeplerden dolayı Kars'a taşındım hayvancılıkla uğraşıyordum burada işsiz kaldım. 7 nüfus perişan olduk devletimiz sağ olsun bana iş verdi ama yetmiyor. Başka işlerde yapıyorum kışın çatıda ki karları döküyorum limon, çorap satıyorum. Ne yapalım çocuklarımız bizim gibi olmasın diye uğraşıyorum.”

D.E: “Eşimden boşandıktan sonra iş aradım İŞKUR'la çalışmaya başladım. 2 çocuğuma bakıyorum her şey çok pahalı kira, yakacak derken elde bir şey kalmıyor hafta içi okul temizliyorum hafta sonu evlere temizliğe gidiyorum.”

Tablo 3.20'ye göre TYP alımlarında katılımcıların % 74,4'ü noter kurası yöntemini, % 11,16'sı liste yöntemini, % 14'ü ise %80 noter kurası-%20 liste yöntemini tercih etmektedirler. Fakat saha araştırmasında çoğu katılımcının noter kurası yöntemi, liste yöntemi ve %80 noter kurası-%20 liste yönteminin ne olduğu hakkın da çok fazla bilgi sahibi olmadıkları kanısına varılmıştır

Tablo 3.21: Katılımcıların “TYP öncesi iş bulamama nedenleri” ile ilgili Görüşleri

TYP öncesi iş bulamama nedenleri	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
1. İş imkânı yok	127	77,4
2. Ailem veya eşim izin vermiyor	19	11,6
3. Sağlık sorunları	16	9,8
4. Ev işleri	15	9,1
5. Mahkûmiyet	5	3,0
6. Öğrencilik	4	2,4

Birden fazla seçeneğin işaretlendiği bu soruda katılımcıların %77,4'ü TYP öncesi iş bulamama nedeni olarak iş imkânının olmamasını, %11,6'sı aile veya eş izin vermemesini, %3'ü mahkûmiyet durumunu, %2,4'ü ise öğrencilik durumunu göstermişlerdir. Yapılan saha araştırması sonucunda önceden herhangi bir işte çalışmasına izin verilmeyen işsizlerin devlet kurumu olan İŞKUR tarafından işe yerleştirmeleri güvence olarak görülüp çalışmalarına müsaade edilmiştir. Yine Tabloya bakıldığında katılımcıların % 9,8'inin sağlık sorunları sebebiyle iş bulamadığını, % 9,1'nin ise ev işleri nedeni ile işsiz olduğunu söylemek mümkündür. Tablodan da görüldüğü üzere toplumun yüklediği toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı olarak kadınların öncelikli görevinin ev işi yapmak ve çocuk bakmak olduğu kanısı, kadınların çalışmasının önünde önemli bir engel teşkil etmiştir.

H.T: “Yıllardır bir sitenin kapıcılığını yaptım 2 yıl önce kansere yakalandım ve iş yapamaz duruma geldim. Tedavi görmek için Ankara’ya gidip geldim işimi kaybettim emekli olmama çok az kalmıştı. Maddi manevi çöktüm. Bir kızım bir oğlum var kızım daha küçük oğlum okuyor. Kimse bu halimle iş vermez bana İŞKUR sayesinde işe girdim. Şartları rahat hafta sonu var çok şükür ben çok memnunum.

Tablo 3.22: Katılımcıların “TYP sayesinde bilgi, beceri ve uygulama düzeyimde bir artış oldu” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	78	47,6
Katılıyorum	36	22
Kararsızım	19	11,6
Katılmıyorum	25	15,2
Kesinlikle katılmıyorum	6	3,7
Toplam	164	100

Tablo 3.22’da katılımcıların % 47,6’sınınTYP sayesinde bilgi, beceri ve uygulama düzeyinde artış olduğuna kesinlikle katılıyorum, %22’si katılıyorum cevabını verirken ,%15,2’sinin bu düşüncelere katılmadığı % 11,6’sının ise kararsız olduğu görülmektedir. Yapılan görüşmelerde aslında çoğu katılımcının temizlik, kalorifer yakma çay dağıtmanın bilgi ve becerilerini çok fazla arttırabilecekleri düşüncesinde olmamasına rağmen doldurdıkları anketlerin işlerini etkileyebilecekleri düşüncesiyle verdikleri cevap ile çeliştikleri söylenebilir.

Tablo 3.23: Katılımcıların “TYP’ de elde ettiğim becerilerin, program sonrası iş bulmada yardımcı olacağını düşünüyorum” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	64	39
Katılıyorum	40	24,4
Kararsızım	27	16,5
Katılmıyorum	24	14,6
Kesinlikle katılmıyorum	9	5,5
Toplam	164	100

Tablo 3.23’ ye göre katılımcıların yaklaşık %64’ü TYP den elde ettiği becerilerin program sonrası iş bulmada yardımcı olacağı düşüncesine sahipken % 16,5’i kararsız,% 20’si ise bu soruya katılmamaktadır.

Tablo 0.1. Katılımcıların “TYP sayesinde sosyal bağlantılarım arttı” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	75	45,7
Katılıyorum	42	25,6
Kararsızım	25	15,2
Katılmıyorum	17	10,4
Kesinlikle katılmıyorum	5	3
Toplam	164	100

Tablo 3.24’de görüldüğü gibi katılımcıların % 50’ den fazlası TYP sayesinde sosyal bağlantılarının arttığını, %15,2’si kararsız, yaklaşık %14’ünün ise bu görüşe katılmadığı görülmektedir. Sosyal bağlantılarının artması bir katılımcı tarafından kısaca şöyle ifade edilmiştir:

“ Bu iş öncesi evde oturuyordum pek kimseyi tanımazdım şimdi arkadaşlarım oldu.”

Tablo 3.25: Katılımcıların “TYP, moralimi ve motivasyonumu olumlu yönde etkiledi” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	78	47,6
Katılıyorum	45	27,4
Kararsızım	25	15,2
Katılmıyorum	11	6,7
Kesinlikle katılmıyorum	5	3
Toplam	164	100

Tablo 3.25’de görüldüğü gibi katılımcıların yaklaşık %75’i TYP’ nin moral ve motivasyonu olumlu etkilediğini %15,2’si kararsız, % 7’sinin ise bu soruya katılmıyorum cevabını verdiği görülmektedir. Yapılan görüşmelerde çoğu katılımcının geçicide olsa para kazandıkları için moral ve motivasyonlarının olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

Tablo 3.26: Katılımcıların “İŞKUR, TYP’ yi daha fazla yaygınlaştırmalı” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	112	68,3
Katılıyorum	32	19,5
Kararsızım	13	7,9
Katılmıyorum	4	2,4
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,8
Toplam	164	100

Tablo 3.26’ya göre katılımcıların %68,3’ü İŞKUR’un TYP ‘yi daha fazla yaygınlaştırması kanaatindedir. Görüşmelerde programın olumsuz yanlarını şikâyet etseler bile TYP’nin süre ve program sayısı bakımından artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Tablo 3.27: Katılımcıların “TYP sayesinde çalışma yaşamı ile bağım güçlendi” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	84	51,2
Katılıyorum	40	24,4
Kararsızım	25	15,2
Katılmıyorum	10	6,1
Kesinlikle katılmıyorum	5	3
Toplam	164	100

Tablo 3.27’de görüldüğü gibi katılımcıların yarıdan fazlası (% 51,2) TYP sayesinde çalışma yaşamı ile bağının güçlendiğini, % 15,2’si kararsız kaldığını %3 ü de kesinlikle bu ifadeye katılmadığını ifade etmiştir. Yapılan görüşmelerde bazı katılımcıların ilk kez ev dışına çıkarak sosyalleştiklerini moral ve motivasyonlarının artmasıyla yapmış oldukları işleri sevmeye başladıklarını dile getirmişlerdir.

Tablo 3.28: katılımcıların “TYP kapsamında çalışmakta olduğum işten genel olarak memnunum” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	82	50
Katılıyorum	38	23,2
Kararsızım	22	13,4
Katılmıyorum	18	11
Kesinlikle katılmıyorum	4	2,4
Toplam	164	100

Tablo 3.28’e göre katılımcıların yaklaşık % 54’ünün TYP kapsamında çalışmakta olduğu işten memnun olduğunu , %13,4’ünün kararsız kaldığını, % 14’ünün ise bu soruya katılmadıkları görülmektedir. Yapılan görüşmelerde Z.A isimli kişinin konuyla ilgili ifadeleri şu şekildedir:

“Sigortamız yatıyor, maaşımız gününde yatıyor, zor işlerde yaptırıyorlar, sabah 8 akşam 5 çalışıyoruz ben çok memnunum biraz

daha uzun olsa ya da bizi sürekli çalıştırsalar daha da memnun oluruz.”

Tablo 3.29: Katılımcıların “TYP kapsamında çalıştığım işin bana mesleki açıdan faydalı olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	66	40,2
Katılıyorum	37	22,6
Kararsızım	30	18,3
Katılmıyorum	26	15,9
Kesinlikle katılmıyorum	5	3
Toplam	164	100

Tablo 3.29’ da görüldüğü gibi ankete katılanların büyük bölümünün (%40,2 ve % 22,6) TYP ‘nin mesleki açıdan faydalı olduğuna katılıyorum , %18,3’ün kararsızım, % 15,9’unun katılmıyorum %3’ünün de kesinlikle katılmıyorum cevabını verdikleri görülmektedir. Burada faydalı olduğu görüşü yüksek bir oranla dikkat çekse de yapılan görüşmeler neticesinde katılımcılara yaptırılan işlerin mesleki bir fayda sağlamadığı görüşü tespit edilmiştir. Fakat katılımcıların verdikleri cevapların işlerini etkiler mi düşüncesi ile anket kâğıdı ile konuyla ilgili ifade ettikleri cümlelerin uyummadığı söylenebilir. Zira görüşmelerde dile getirilen aşağıdaki ifade bu anlamda oldukça çarpıcıdır.

A.K isimli kişi:

“Temizlik yapıyorum, kalorifer yakıyorum ben bunları zaten biliyorum herkes bunları yapmayı biliyor bana hiçbir şey öğretmiyor”

Tablo 3.30: Katılımcıların “TYP kapsamında çalıştığım bu işin benim yeteneklerime uygun olduğu kanaatindeyim” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	64	39
Katılıyorum	35	21,3
Kararsızım	33	20,1
Katılmıyorum	27	16,5
Kesinlikle katılmıyorum	5	3
Toplam	164	100

Tablo 3.30’de görüldüğü gibi katılımcıların yaklaşık %61’inin TYP kapsamında yaptırılan işlerin yeteneklerine uygun olduğu sorusuna katılıyorum % 20,1’i kararsızım, yaklaşık % 20’sinin ise katılmıyorum cevabını verdikleri görülmektedir. Yapılan saha araştırması sonucunda katılımcıların büyük kısmı ilkökul ve ortaokul mezunu oldukları için yaptırılan işlerin vasıflarına uygun olduklarını düşündüklerinden bu oranın yüksek çıkması şaşırtıcı bir durum değildir. Fakat lise ve üniversite mezunlarıyla yapılan görüşmeler de “ *lisans mezunu olup 4 sene okuduktan sonra uzun süre işsiz kalınca iş sorgulamayı bırakıyorsun ve ne olursa yaparım diyorsun. 4 yıl aldığım eğitim sonucunda okul temizliyorum sizce bu iş benim yeteneklerime uygun mu?* “ ifadeleriyle eğitim seviyesi arttıkça TYP kapsamında yapılan işlerden memnuniyetin azaldığı söylenebilir.

Tablo 3.31: Katılımcıların “TYP bitse bile bu programın daimi bir iş bulma konusunda bana olumlu katkı sunacağını düşünüyorum” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	55	33,5
Katılıyorum	34	20,7
Kararsızım	33	20,1
Katılmıyorum	27	16,5
Kesinlikle katılmıyorum	15	9,1
Toplam	164	100

Tablo 3.31’de görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğu TYP bitse bile bu programın daimi iş bulmalarında olumlu katkı sunacağı düşüncesine sahiptirler. Katılımcıların %20,1’i kararsızken, % 16,5’i katılmadığını, %9,1’i ise kesinlikle

katılmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların % 50 den fazlası ise TYP sayesinde iş bulabilecekleri konusunda olumlu görüşe sahiptirler.

Tablo 3.32: Katılımcıların “TYP’ nin sürekli bir işe sahip olma ümidimi artırdığı kanaatindeyim” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	57	34,8
Katılıyorum	35	21,3
Kararsızım	35	21,3
Katılmıyorum	27	16,5
Kesinlikle katılmıyorum	10	6,1
Toplam	164	100

Tablo 3.32’da görüldüğü gibi katılımcıların % 34,82i TYP’ nin daimi bir işe sahip olma ümidini artırdığı şeklinde ifadeye kesinlikle katılıyorum , %21,3’ü katılıyorum , % 21,3’ü kararsızım, % 16,5 katılmıyorum , % 6,1’i ise kesinlikle katılmıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Yüz yüze yapılan görüşmelerde aslında işin daha uzun olmasını ve kadroya geçmek istediklerini ifade eden katılımcıların İŞKUR ile bağlantılarının kesildiği zaman işsiz kalacaklarını ifade etmişlerdir. Çünkü TYP’ nin herhangi bir meslek edindirmedeğini dile getirmişlerdir. Tabloya yansıyan sonuç ile yüz yüze yapılan görüşmelerde edinilen izlenimlerin çeliştiğini söylemek mümkündür.

Tablo 3.33: Katılımcıların “TYP kapsamında yaptığım işle ilgili herhangi bir kurs eğitim veya sertifika programı verilmiş olsaydı program sonlandığında sürekli bir iş bulma şansım daha yüksek olurdu” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	97	59,1
Katılıyorum	26	15,9
Kararsızım	31	18,9
Katılmıyorum	7	4,3
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,8
Toplam	164	100

Tablo 3.33’te görüldüğü gibi katılımcıların yarısından fazlası (yaklaşık %60) TYP kapsamında yaptığım işle ilgili herhangi bir kurs eğitim veya sertifika programı verilmiş olsaydı program sonlandığında sürekli bir iş bulma şansım daha yüksek olurdu ifadesine kesinlikle katılıyorum, % 15,9’u katılıyorum , % 18,9’u kararsızım ,% 4,3’ü katılmıyorum, % 1,8’i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir. Kısacası katılımcıların büyük çoğunluğu kendilerine herhangi bir kurs eğitim ve sertifika verilmesinin iş bulma şanslarını arttıracak kanaati taşımaktadırlar.

Tablo 3.34: Katılımcıların “TYP’yi genel hatlarıyla olumlu buluyorum” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	87	53,1
Katılıyorum	43	26,2
Kararsızım	25	15,2
Katılmıyorum	7	4,3
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,2
Toplam	164	100

Tablo 3.4’e göre katılımcıların yaklaşık %80’i TYP’ yi genel hatlarıyla olumlu bulduklarını ifade etmişlerdir. Yapılan saha çalışmasında katılımcılar TYP’nin kısa süreli olsa bile gelir desteği sağlamanın yanı sıra sigortalı ve asgari ücretle çalıştırma imkânı sağlamasından dolayı programı olumlu bulduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.35: Katılımcıların “TYP süresinin daha uzun olması gerektiğini düşünüyorum” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	124	75,6
Katılıyorum	24	14,6
Kararsızım	10	6,1
Katılmıyorum	4	2,4
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,2
Toplam	164	100

Tablo 3.35’te de görüldüğü gibi katılımcıların ezici bir çoğunluğu (% 90’dan fazlası) TYP süresinin daha uzun olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu durum TYP ile

işsizliğin olumsuz etkilerini kısa süreliğine de olsa hissetmeyen bireylerin doğal ve haklı bir isteği olarak değerlendirilebilir.

Tablo 3.36: Katılımcıların “*TYP alımlarında şeffaf bir süreç yürütülmektedir*” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	81	49,4
Katılıyorum	27	16,5
Kararsızım	30	18,3
Katılmıyorum	16	9,8
Kesinlikle katılmıyorum	10	6,1
Toplam	164	100

Tablo 3.36’ya göre katılımcıların TYP alımları şeffaf yürütülmektedir ifadesine % 49,4’ü kesinlikle katılıyorum, % 16,5’i katılıyorum , % 18,3’ü kararsızım , % 9,8’i katılmıyorum , % 6,1’i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Katılımcılar yapılan yüz yüze görüşmelerde aslında sürecin dışardan manipüle edildiğini ve bu konuda ciddi sorunlar yaşandığı şu ifadelerle dile getirilmiştir:

“ *İŞKUR şans işi değil, adamı olan işe girer*”

Tablo 3.37: Katılımcıların “*TYP alımlarında bürokratik bağlantılar etkilidir*” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	58	35,4
Katılıyorum	18	11
Kararsızım	45	27,4
Katılmıyorum	33	20,1
Kesinlikle katılmıyorum	10	6,1
Toplam	164	100

Tabloya göre katılımcıların yaklaşık yarısına yakını TYP alımlarında bürokratik bağlantıların etkili olduğu ifade etmişlerdir. Yapılan saha araştırmasında aslında birçok kişinin TYP alımında bürokratik bağlantıların etkili olduğunu ve alımların şeffaf bir süreçte yürütülmediğini dile getirmemesine rağmen tabloya yansıyan

rakamlar katılımcıların yaşadıkları çelişki ve çaresizliği göstermesi açısından önemlidir.

Tablo 3.38: Katılımcıların “TYP ile yapmış olduğumuz işlerde bir meslek öğrendim” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	69	42,1
Katılıyorum	33	20,1
Kararsızım	26	15,9
Katılmıyorum	26	15,9
Kesinlikle katılmıyorum	10	6,1
Toplam	164	100

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların % 42,2’si TYP ile yapılan işlerde meslek öğrendim ifadesine kesinlikle katılıyorum, % 20,1’i katılıyorum ,% 15,9’u katılmıyorum ve kararsızım , % 6,1’i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Katılımcılara yapılan yüz yüze görüşmelerde programın kendilerine herhangi bir meslek kazandırmaya dönük olmadığını, zira yaptıkları işin zaten mesleki yeterlilik veya deneyim gerektirmeyen vasıfsız bir nitelik taşıdığını şu ifadelerle dile getirmişlerdir.

M.A : “Ben kendimi bildim bileli temizlik yapıyorum evlere temizliğe gidiyorum bunu şimdi okulda da yapıyorum herhangi bir meslek öğrenmedim şeklinde ifade etmiştir.”

Tablo 3.39: Katılımcıların “TYP kapsamında almış olduğum maaş yeterlidir” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	48	29,3
Katılıyorum	20	12,2
Kararsızım	29	17,7
Katılmıyorum	43	26,2
Kesinlikle katılmıyorum	24	14,6
Toplam	164	100

Tablodaki oranlar dikkate alındığında katılımcıların büyük çoğunluğunun yaptıkları iş karşılığında almış oldukları ücretlerden memnun oldukları görülmektedir.

Tablo 3.40: Katılımcıların “Toplumda TYP kapsamında çalıştığı halde işe gelmeden maaş alan kişilerin olduğu algısı vardır” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	46	28,0
Katılıyorum	18	11,0
Kararsızım	51	31,1
Katılmıyorum	33	20,1
Kesinlikle katılmıyorum	16	9,8
Toplam	164	100

Tabloya göre katılımcıların yaklaşık %40’ında TYP kapsamında işe gelmeden maaş alanların olduğu algısı hâkimdir.

Tablo 3.41: Katılımcıların “TYP’de çalışma süresi uzatılıp sendika, kıdem tazminatı vb. haklar olsaydı daha iyi olurdu” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	121	73,8
Katılıyorum	17	10,4
Kararsızım	16	9,8
Katılmıyorum	7	4,3
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,8
Toplam	164	100

Tablo 3.41’de görüldüğü gibi 121 katılımcı %73,8 ile TYP süresinin uzatılması ve sendika, kıdem tazminatı gibi hakların olması gerektiğini istediklerini dile getirmişlerdir. Aynı iş yerinde deneme süreleri dâhil en son çalıştığı iş yerinde en az 1 yılını doldurmuş çalışanlar kıdem tazminatına hak kazanmaktadırlar. TYP ile çalışanlar en fazla 9 ay çalışıp 3 ay ara verdikten sonra programa başvurabildiğinden kıdem tazminatına hak kazamamaktadırlar. Kısa süreli çalıştırıldıklarında sendika haklarının da önüne geçilmiş olduğu ve bu haklardan mahrum bırakıldıklarını yani programın kendilerine bir güvence sağlayamadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.42: Katılımcıların “*TYP hane içi yoksulluğu bir nebze de olsa azaltabilmektedir*” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	80	48,8
Katılıyorum	40	24,4
Kararsızım	32	19,5
Katılmıyorum	10	6,1
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,2
Toplam	164	100

Tablo 3.42’de görüldüğü gibi katılımcıların %48,8’i TYP’ nin hane içi yoksulluğu bir nebze de olsa kısa süreli azalttığını ifade etmişlerdir. %6,1’i bu ifadeye katılmadığını %1,2’si ise kesinlikle katılmadığını ifade etmişlerdir.

Yapılan görüşmelerde oldukça yüksek bir düzeyde TYP’ nin yoksulluğu kısa süreliğine de olsa azalttığını fakat bunun uzun süreli bir azalış olmadığı dile getirilmiştir.

Yapılan görüşmelerde bir kişinin konuyla ilgili ifadeleri şu şekildedir.

“İşim yokken eve ekmek götürmekte zorlanıyordum şimdi daha rahatız “ gibi ifadeler yer verilmiştir.

Tablo 3.43: Katılımcıların “*TYP kapsamındaki kişilere görev alanları dışında birtakım işler yaptırılmaktadır*” ifadesine katılım düzeyleri

Katılım düzeyi	Frekans (kişi sayısı)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	37	22,6
Katılıyorum	28	17,1
Kararsızım	57	34,8
Katılmıyorum	31	18,9
Kesinlikle katılmıyorum	11	6,7
Toplam	164	100

Tablo 3.43’te görüldüğü gibi %34,8 oran ile 57 kişi TYP kapsamındaki görevi haricinde bir takım işler yaptırılıyor sorusu karşısında kararsız kaldıklarını ifade etmişlerdir. %22,6 kesinlikle katılıyorum %18,9 katılmıyorum, % 17,1 katılıyorum, %6,7 ise kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bazı katılımcılar

işlerinden memnun olduklarını böyle bir şey görmediklerini büyük çoğunluk görevleri haricinde işler yaptırıldığı konusunda kararsız kaldıklarını ifade etmişlerdir.



SONUÇ

Tüm dünyanın mücadele ettiği ekonomik, sosyal psikolojik maliyetleri de içeren işsizlik, çok yönlü bir sorun olarak kendini göstermektedir. 1970 sonrası dünya genelinde yaşanan ekonomik ve sosyal değişimler, küresel rekabet zincirine eklemlenme mücadelesi, teknolojinin hızla değişmesi, nüfusun giderek artması, enformel sektörlerin yarattığı güvencesiz iş ortamları, özelleştirme politikaları, kar marjını yükseltmek amacıyla ucuz işgücü istihdamı gibi nedenler işsizlik sorununu giderek derinleştirmiştir.

İşsizlikle mücadele etmek için 1980 sonrasında uygulanan neoliberal politikalar işsizlik sorununu çözememiş daha da kalıcı hale getirmiştir. Bu nedenle neoliberal politikalarından vazgeçerek devletin müdahalesini gerekli kılan Post Keynesyenlerin devletin en son istihdam edici olma görüşünü önemli hale getirmiştir. Post Keynesyenlerin görüşüne göre devlet ekonomik daralma döneminde istihdamı arttırmak için piyasaya müdahale ederek doğrudan istihdam yaratmalıdır. Post keynesyenlerin işsizlikle mücadelede önerdiği istihdam politikaları Arjantin’de uygulanmış ve başarılı sonuçlar elde edilmiştir. ELR modeli ile istihdamın kısıtlı olduğu yerlerde devlet istihdam olanakları yaratarak özel sektörün istihdam etmek istemediği vasıfsız işgücünü işgücü piyasasına kazandırmak, çalışma alışkanlıklarının kaybetmelerinin önüne geçmek ve daha sonra kazandırdığı vasıflarla özel sektörde iş bulabilme şanslarını arttırmak amaçlanmıştır.

Arjantin’de uygulanan benzer programlar Hindistan, Güney Afrika, Türkiye gibi ülkelerde de işsizlik ve yoksullukla mücadele etmek için uygulanmıştır.

Türkiye’nin de mücadele ettiği en önemli sorunlardan biri işsizlik olgusudur. Bu sorunla mücadele 1960’lı yıllarda planlı dönemle başlamıştır. Türkiye’de uygulanan kalkınma planlarında AİP’larına yer vermeye başlamıştır. Türkiye ‘de İŞKUR aracılığıyla devlet tarafından 2007 yılında uygulanmaya başlayan AİP biri olan TYP 2007 yılından itibaren başlayıp, günümüze kadar uygulanmıştır. İlk yıllarında yeteri katılımcı bulunmamakla beraber 2009 yılıyla beraber TYP’den yararlanan katılımcı sayısı çok yüksek bir seviyeye ulaşmıştır.

TYP birçok ülkede farklı isimlerle benzer amaçlar doğrultusunda uygulanmaktadır. Uygulanan ülkelerde TYP’ lerin bu kadar popüler olmasının nedenleri; çalışma

yeteneği ve becerisinde olan bireylerin herhangi bir iş yapmadan yardım almalarının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Gelişmiş ölkelerde çok fazla yaygın olan sosyal yardımdan yararlanıcıların bu programla iş hayatına yönlendirilmesinin uygun olacağı düşüncesi politikaların popölerliğini arttırmıştır. TYP’lerin en önemli özelliği toplumdaki savunmasız gruplar için öncelikli olarak uygulanabilmesidir

TYP’ nin yoksullukla mücadelede uygulanması tarihsel bir süreci kapsamaktadır. Toplum yararına çalışma programları incelendiğinde uygulama alanları bakımından “İngiliz Yoksul Yasalarına” benzemektedir. İngiliz yoksul yasaları ile TYP’ nin ortak noktalarından biri, yapılacak olan yardımları çalışma koşuluna bağlamış olmasıdır. İki durumda da “çalışmaya ekmek yok” mantığına dayanmaktadır. İngiltere’de’ de yaptırılan kanalizasyon temizliği, sokak ve cadde temizliği gibi işler bugün Türkiye’de benzer işler yaptırılarak verilmektedir. (Gün,2013:91).

Bu çalışmada işsizlik ve istihdam konuları söz konusu eksenlerde ve Kars-Merkez özelinde ele alınıp incelenmiştir. Amaç; işsizlikle mücadele etmek için uygulanan TYP’ nin hedeflenen amaçlarına ulaşıp ulaşmadığını test etmek ve elde edilen sonuçlardan hareketle istihdam politikalarına yönelik öneriler getirebilmektir.

Yapılan saha çalışması sonucunda 200 katılımcıya anket uygulanmış 164 anket geçerli kabul edilmiştir. Yapılan anket çalışmasının ilk bölümünde katılımcıların sosyo-ekonomik ve demografik durumları incelenmeye çalışılmıştır. Alan araştırmasının ikinci bölümünde TYP öncesi katılımcıların durumlarına yer verilip son bölümde ise TYP ile ilgili değerlendirmelere yer verilerek katılımcıların görüşleri alınamaya çalışılmıştır. Saha araştırmasının sonucu şu şekildedir:

Programdan yararlanan katılımcıların cinsiyet dağılımlarına göre kadınların sayısında yıllar itibariyle arttığı görölmüştür. Kars ilinde programdan yararlanan katılımcının büyük çoğunluğu 35 yaş üstü işsizlerden oluşmaktadır bunun nedeni ise özel sektörün istihdam etmediği dez avantajlı grup içerisinde sayılan 35 yaş üstü işsizlerin devlet tarafından daha kolay istihdam edilmesidir. İş bulma olanağı yaşa göre değişmektedir, özellikle 35 yaş üstü bireyler TYP’den memnun oldukları tespit edilmiştir. Çünkü yaş ilerledikçe özel kesimin bu bireyleri çalıştırmak istememeleri, iş olanaklarının olmaması gibi nedenlerden dolayı zor iş bulan 35 yaş üstü işsizler bu programdan sayesinde iş bulabildiklerinden dolayı memnun oldukları görölmektedir.

Programın önemli bir amacı da kurs ve eğitimler vererek meslek edindirme olgusudur. Fakat yaptırılan işler dikkate alındığında meslek edindirme faaliyeti ile ilgili herhangi bir bir olguya rastlanmamıştır. Aslında bu program meslek edindirmekten öte daha çok meslek edindirmeyi dışlayan bir anlayışa sahip olduğu tespit edilmiştir.

TYP' den faydalanan katılımcıların eğitim seviyesi oldukça düşüktür. TYP kapsamında yaptırılan işler temizlik, bakım ve onarım gibi mesleki beceri gerektirmeyen işlerdir. Eğitim seviyesi arttıkça programdan faydalanan katılımcıların yaptıkları işlerden memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Yüz yüze yapılan görüşmeler sırasında aslında birçok katılımcı yaptırılan işlerin vasıflarına uygun olduklarını ifade etseler de üniversite ve lise mezunlarının bu görüşe katılmadığı çalışma koşullarını eleştirdiklerini fakat uzun süre işsiz kaldıklarından dolayı almış oldukları maaş dışında işi pek sorgulamadıklarını dile getirmişler. Kısa süreliğine güzel bir program olarak görülse de aslında güvencesiz, düzensiz bir takım işler toplum yararına yaptırıldığı görülmüştür. Üniversite ve lise mezunlarının temizlik gibi işlerde istihdam edilerek donanımlı personelin çalışma alışkanlığını yitirmekte ve sürekli iş bulabilme ümidini kırdığı tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların büyük bir kısmı TYP öncesi çalışma deneyimlerinin olmadığı, özellikle kadınların işgücü piyasasına TYP den yaralanarak katıldıkları görülmüştür. TYP öncesi başka bir işte çalışan katılımcılar ise sigortasız herhangi bir güvenceye sahip olmadan işgücü piyasanda istihdam edilmişlerdir. TYP öncesi hiç iş aramayan işsizlerin TYP'in devlet eliyle gerçekleştiriliyor olması bir güvence yarattığı düşünüldüğünden dolayı programa katılımı arttırmaktadır.

TYP'den yararlanan katılımcılar TYP'nin bazı şart ve koşullarından şikâyet etseler de genel olarak memnun oldukları anlaşılmaktadır. Çünkü TYP ile çalışmayı yararlı bulmaktadırlar katılımcıların güvencesiz, geçici ve düşük nitelikli vasıfsız işlerde istihdam edildiklerini bilmelerine rağmen kısa süreliğine de olsa ücret, sosyal sigorta gibi nedenlerden dolayı devlet güvencesinde olduklarını düşündüklerinden dolayı TYP ile çalışmayı özel sektörde çalışmaya tercih etmektedirler.

Katılımcılara iş gücü piyasalarında iş bulma olanaklarını sağlayacak herhangi bir mesleki eğitimin verilmediği katılımcılara geçici süreliğine istihdam ve gelir sağladığı görülmektedir. Bu program katılımcıları geçici işlerden düzenli uzun işlere

geçişi sağlayacak beceriler kazandırmamaktadır. Herhangi bir meslek öğretmeden piyasanın istediği donanımlara sahip olmayan bireyleri kısa süreliğine istihdam edip temizlik bakım onarım gibi mesleki ilgi gerektirmeyen işlerde çalıştırılarak daha da vasıfsızlaşmalarına neden olmaktadır. Toplumda savunmasız gruplar olarak adlandırılan kadınlar, engelliler 35 yaş üstü bireylerin işgücü piyasasında donanımlı işgücü ile rekabet edilebilirliği azdır. Bu çalışma koşulları ile rekabet edilebilirliği iyice ellerinden alınmaktadır.

Katılımcılar anket cevaplarına TYP alımlarına bürokratik bağlantıların etkilemediği, şeffaf bir süreçte yürütüldüğü cevabı verseler de yapılan alan çalışması sırasında yüz yüze görüşmeler sonucunda alımlarında liste yöntemi kullanıldığından bu yöntemde bürokratik bağlantıların etkili olduğu düşünülmekte ve seçimlerin adaletliliğini şüpheyne düşürmektedir.

TYP tespit edilen başka bir sorun ise çalışma süresinin kısıtlılığı olmuştur. Katılım süresinin 9 ayla sınırlandırılıp en fazla 24 ay yaralanma hakkı, yapılan değişiklikler ile katılım hakkının güncellenmesi bazı durumları kötüye kullanmaya zemin hazırlamaktadır. Ayrıca Kadın çalışanların 14 günlük izin hakkı süt ve doğum gibi hakların yetersizliğine neden olmuştur

Programının olumlu yanları da mevcuttur; katılımcılar TYP ile ilk kez ev dışına çıkarak sosyalleşmekte, moral ve motivasyonları artmakta, kısa süreliğine de olsa gelir desteği ile işsizliğin bunaltıcı etkilerini azaltmaktadırlar.

Özetle; İŞKUR'un yapmış olduğu bu programlar her yıl hızla arttığı görülmektedir. Uygulanan politikaların “geçici” olması programın ana odağını oluşturmaktadır. Düşük gelirli için kısa süreli gelir fırsatı sağlasa da aslında çalışanlara piyasanın istediği vasıfları kazandırması konusunda zayıf kaldığını göstermektedir. İŞKUR tarafından yapılan iş gücü piyasası analizlerine göre Kars ilinde İŞKUR'a kaydı olan işsizlerin büyük çoğunluğunun vasıfsız olduğu görülmektedir. Kars ilinde mesleksizlik kaynaklı işsizlik sıkıntısı kadar kalifiyeli eleman sıkıntısının yaşandığı göz önünde bulundurulduğunda İŞKUR uyguladığı TYP'lar ile bu alanlardaki eksiklikleri giderecek kurs ve eğitimler vermediğinden işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu eleman sıkıntısını göz ardı ettiği Kars ilinde TYP'nin zayıf kalmasına neden olduğu, yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir. Kars'taki özel sektörün istediği nitelikli elamanlar yaratamamakta ve TYP'den faydalanan katılımcıların iş

bittikten sonra işsiz kalmalarına neden olmaktadır. Burada TYP'den faydalanan işsizlerin bu programdan ne kadar doğru bir şekilde faydalandıkları sorusunu sormak gerekmektedir. Tüm bu bulgulardan işsizlikle mücadelede TYP'den etkili bir şekilde faydalanmak için doğru ve etkin bir planlama ve denetim mekanizması gerekmektedir. TYP'nin başarısı İŞKUR'un uyguladığı AİP 'lerinin birlikte uyumuna bağlı olduğu görüşüne varılmıştır. İŞKUR'un gelir ve adres kontrolü noktasında yetersiz kaldığı bu nedenle programdan ihtiyacı olmayanlarında yararlanmasına programın asıl hedef kitlesine ulaşmada sorun yaşamasına “sızıntılara” sebebiyet vermesi denetim konusunun etkinsizliğini ortaya çıkarmaktadır.

Katılımcıların eğitim seviyeleri de göz önünde bulundurulduğu zaman TYP'den faydalananların genel olarak programdan memnun oldukları, programa aşırı bir talep olduğu katılımcıların moral, motivasyon ve çalışma yaşamıyla bağlantılarını pozitif bir yönde etkilemesi programın olumlu tarafını oluşturmaktadır.

TYP yoksullukla mücadele noktasında “dezavantajlı” gruba herhangi bir mesleki eğitim beceri ve nitelik kazandırmadığı, çalışanların vasıfsız işlerde kısa süreliğine çalıştırılıp program sonrası iş gücü piyasasının istediği vasıflardan uzaklaştırarak uzun dönemde işsiz kalmalarına sebep olmaktadır. Kısa sürede işsizlikle mücadele etmeye çalışsa da uzun dönemde işsizliği gizlemektedir. Bu program kısa süreliğine olumlu görülmektedir. Fakat TYP kapsamında yaptırılan işler mesleki eğitim ve beceri kazandırma noktasında yetersiz olması bu programın en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır.

Çalışmanın teorik ve uygulama kısımlarından elde edilen bu temel bilgiler doğrultusunda aşağıdaki öneriler yapılabilir;

- 2018- 2019 yılında uygulanan programların büyük çoğunluğu MEB'e bağlı okullarda, çevre ve okul temizliği olarak yapılmıştır. Katılımcıların çalışma alanları çeşitlendirilmelidir ve bunun sürekliliği sağlanmalıdır.
- Katılımcılar iş gücü piyasasında var olan ya da gelecekte var olacak işlere yönelik bilgi birikimi ile donatılıp hazırlanmalıdırlar.
- TYP alımları toplumsal cinsiyet eşitliği temeline göre alınmalı kadınların çalışabileceği işlerde arttırılmalıdır.

- TYP kapsamında sunulan işler kadın işgücü arzını kalıcı istihdam alanlarına yönlendirecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- TYP kapsamında yapılacak işler özellikle bulunduğu ilin işgücü piyasalarının istediği özellikler ön planda tutularak mesleki eğitim verilmelidir.
- TYP kapsamında katılımcıların bilgi ve yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılmalıdır.
- Birçok katılımcı TYP süresi boyunca haklarının ne olduğunu bilmemektedir bu nedenle olarak program başlamadan teorik ve uygulamalı eğitimlere tabi olmalıdır.
- Yapılan çalışmalar işgücü piyasası araştırma raporlarına göre yeniden düzenlenmelidir.
- TYP'nin etkili bir sonuç yaratabileceği bir denetim mekanizmasına sahip olmadığı bu nedenle etkili bir denetim mekanizması oluşturulmalıdır.
- TYP'nin etkin ve yeterli seviyede ulaşabilmesi için insan onuruna yaraşır bir şekilde makroekonomik politikalarla desteklenmelidir.
- TYP'ye katılımcı seçiminde mümkün olduğunca az kullanılmalı bu yöntemde bürokratik bağlantıların etkili olduğu görüşünün önüne geçilmeye çalışılmalıdır.
- Programdan yararlananları ihtiyaç durumuna göre derecelendirmek sistemi uygulanmalı kurumlar arası koordinasyonla bu durum desteklenmelidir.
- Engellilerin atılımlarını arttırmak için bir kota sistemi oluşturulmalıdır..
- Girişimci sayının çok az olduğu ve bu nedenle özel kesimin yatırım yapmadığı bölgede en son istihdam edici olarak devletin etkin ve kalıcı politikalar uygulayarak bir taraftan istihdam yaratırken diğer taraftan yapacağı yatırımlarla bölgedeki insanları ve özel sektörü yatırım yapmaları için teşvik etmelidir

KAYNAKÇA

- Aktürk, F. (1999).“Türkiye’de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi*. (3):185-194.
- Alabaş, A.(2007). *Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR’un Önemi*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Altunışık, R., vd., (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Antonopoulos R., (2009). *Promoting gender equality through stimulus packages and public job creation: Lessons learned from South Africa’s Expanded public Works Programme*, Public Policy Brief, No. 101, Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, NY.
- Aşkın, U ve Aşkın, E . (2017). “Aktif İstihdam Politikası Olarak Toplum Yararına Programlar: Tokat İli Araştırması.”*Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3 (3) , 1-16.
- Ay,S. (2012). “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 19(2): 321 – 341.
- Ayan, S. (2014), *G-20 Süreci Ve Aktif İstihdam Politikaları, Türkiye Ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi*, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler Ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.
- Aydın, N., (2012).“İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme”. *DPUJSS* 2(32):119-134.
- Ayhan, A. (2002), “4477 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortasının Önemi, Yararlanma Koşulları ve Sağlanan Yardımlar”.*Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(7).
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanın Ekonomi Politikalarının Analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Biçerli, M. K. (2009). *Çalışma Ekonomisi*(5.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın,

- Biçerli, M.K. (2004).*İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1563.
- Biçerli, M.K. (2004).*İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. 327.
- Biçerli, M.K. (2011) *Çalışma Ekonomisi*, (Gözden Geçirilmiş 6. Baskı), İstanbul:Beta Basım Yayım.
- Bilgin, M.H., (2003). “Türkiye’de İşsizliğin Yapısal Analizi”. *Öneri Dergisi*. 5(19):137-143.
- Bocutoğlu, E., (2011). *Makro İktisat Teoriler ve Politikalar* (Sekizinci Baskı).Ankara: Murathan Yayınevi.
- Bocutoğlu, E., (2011). *Makro İktisat*. Trabzon: Murathan Yayınları.
- Bozdağlıoğlu, Y.E.,(2008). “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20:45-65
- Bozkaya, G.,Taş, S., (2012). “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları”,*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİ.B.F. Dergisi*. 2(1), 151-176
- Bulut, S. (2010). *Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Cengiz, S., Şahin, A., (2011). “Refah Kaybı Çerçevesinde İşsizlik”. *Ekonomi Bilimler Dergisi*, 3(1): 135-144.
- Çondur, F., Bölükbaş, M., (2014). “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlikBüyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”.*Amme İdaresi Dergisi*, 47(2):77-93.
- Demircioğlu, M. (2003). “*Sorularla Yeni İş Yasası*”, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2003-42

- Devlet Planlama Teşkilatı (2007). *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013): İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. (Rapor No: DPT :2709).Ankara: DPT.
- Dilik, S., (2000).“Türkiye’de İşsizlik Sigortası’nın Kuruluşu Yönünden 25.08. 1999 Gün ve 4447 Sayılı Kanun’un Eleştirisi”, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-15.
- Dinler, Z.,(1997). *İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi
- Dirimtekin, H. (1981). *Makro İktisat*. İstanbul: Bizim Kitapevi.
- Diriöz Ç.S., (2012). *İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*. /Uzmanlık Tezi/. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- Diriöz, Ç.S., (2012). *İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*., /Uzmanlık Tezi /.T.C. Kalkınma Bakanlığı, Sosyal Sektörler ve Koord. Gen. Müd., Yayın No: 2835.Ankara.
- Ekin, N., (2000). *Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*. İstanbul: İTO. Yayın no:2000-33
- Erol, H., Özdemir A. (2012). “Ekonomik Kriz Dönemlerinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarının Etkinliği”. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(2):53-79.
- Ertek, T., (2009). *Temel Ekonomi (Basından Örneklerle)*, (Genişletilmiş 3. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım
- Eyüpoğlu, D.,(2003)“*2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*”, Ankara: Milli Prodüktive Merkezi Yayınları.
- Forstater, M. (2001). “Full Employment Policies Must Consider Effective Demand and Structural and Technological Change” (Paper No 14.). C-FEPS Working.
- Friedrich,E., (2010), *İngiltere’de Emekçi Sınıfın Durumu* (Çeviren: Yurdakul Fincancı), Ankara: Sol Yayınları.
- Gediz, B.,Yalçinkaya, M. H., (2000). “Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı”, *Celal Bayar Üniversitesi İİBF-Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 6(1):161-183.

- Güloğlu, B., İspir M.S., (2011), “Doğal İşsizlik Oranı mı? İşsizlik Histerisi mi? Türkiye İçin Sektörel Panel Birim Kök Sınaması Analizi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2):205-215.
- Gün, S., (2013). “Toplum Yararına Çalışma Programı: İşsizlikle Mücadelede Yeni Bir Yöntem mi?”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, (2): 76-95
- Güney, A., (2009). “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri”. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(4):135-159
- Güngör, F., Özügür, M., (1997). *İngiliz Yoksul Yasaları: Paternalizm, Piyasa ya da Sosyal Devlet*, AÜSBF, Tartışma Metinleri, No. 3,.
- Gürsel, S. ve Ulusoy V., (1999). “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam”, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Güvercin, C. H., (2004).” Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(02):89-95.
- Işığışok, Ö., (2011). *İstihdam ve İşsizlik*, Bursa: Ekin Basım-Yayın.
- Işık, S., (2009). “Tam istihdam ve Fiyat istikrarı Kapsamında Neo-Liberal Yaklaşımlara Post-Keynesyen Karşı Duruşlar: Devletin Nihai işveren Olma Rolü”, *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 20(70): 61-88.
- Işık, S., ve Mert, M., (2011). “İşsizlik ve Yoksulluk Sorununu Çözmeye Yönelik İstihdam/Gelir Garantisi Politikalarının Uygulanabilirliği: Antalya Örneği, “İş, Güç”” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1):51-80.
- İyibozkurt, E. (1997). *Güncel Ekonomik Sorunlarımız, Küreselleşme ve Ekonomimiz*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Kapar, R.,(2006)“Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1): 341-371.
- Karabulut, A., (2007). “Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü Ve Etkinliği”. T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, /Uzmanlık Tezi/, Ankara

- Karacan, S., Savci, M. (2011). “Türkiye Muhasebe Standartları-19 (Tms-19) Çerçevesinde Kıdem Tazminatı Karşılığının Hesaplanması Ve Muhasebeleştirilmesi”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(22): 126-151.
- Karakayalı, H., (2002). *Makro Ekonomi*. Manisa: Emek Matbaası.
- KEİG (2013), *Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması:12 İlde Kadın İstihdamını Artırma ve Fırsat Eşitliği Sağlama Politika Sonuçlarının Değerlendirilmesi*, Kadın Emeği Ve İstihdamı Girişimi, İstanbul
- Koray, M., Topçuoğlu, A., (1995). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Yayınları
- Kovancı, O., (2003), *Kapitalizm, Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadelede Tarihsel Bir Deneyim: İngiliz Yoksul Yasaları*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayınları.
- Köklü, A., (1973). *Makro İktisat*. Ankara: S Yayınları.
- Layard, R., Nickell, S., ve Jackman, R. (1991). *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford: Oxford University Press.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N., (2007). *Çalışma İktisadı*. (Düzeltilmiş 3. Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Mahiroğulları, A., Korkmaz, A. (2005). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları (Türkiye ve AB ülkeleri)*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Mahiroğulları, A., Korkmaz, A. (2013). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları -Türkiye ve AB Ülkeleri*, (Genişletilmiş 3. Baskı) Bursa: EkinYayınevi.
- Murray, P., (1999). *Poverty and Welfare 1830-1914*, History, London: Hodder&Stoughton.
- Önder, H., Özçelik, Ö., (2011). *Türkiye’ de İstihdam Politikalarının Etkinliği: Türkiye’ de Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği Ampirik Bir Uygulama*. İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı Yayını.

- Özaydın, M.M., (2013). “Genç İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Rolü ve Önemi”. *Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1(2): 120-145.
- Özdemir; S., Ersöz, H. Y., Sarioğlu. İ., (2006) *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özşahin, L, Karabulut, K . (2017). “Post Keynesyen İktisatta Toplum Yararına Çalışma Programlarının Analizi: Tra2 Bölgesi Örneği”. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (16): 319-352 .
- Parlakkaya, R., (2010). “Yasal Mevzuat ve TMS-19: Çalışanlara Sağlanan Faydalar Türkiye Muhasebe Standardında Kıdem Tazminatı ve Muhasebe Uygulaması”, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13 (19): 269-291
- Pekin, T., (2007). *Makro Ekonomi*, (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş Yeni Basım, 2. Basım), İzmir: Zeus Kitabevi.
- Philip, O., (1999). *Astonishing Success: Economic Growth and the Labour Market in Ireland*, International Labour Organization: Employment and Training Papers No:44, Ireland, 84.
- Richard P.F.H., Steven P., (2001). “Labor and Unemployment”. King, J.E.Steven (Edt.). *A New Guide to Post Keynesian Economics*, pp (65-77). London: Routledge.
- Sanal, M.E., (2014). “Bir Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Toplum Yararına Çalışma Programlarının Edirne İlinde 2009 - 2011 Yılları Arasındaki Uygulaması Ve Programlar Bitmeden Ayrılan Katılımcılara Yönelik Analiz”. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2:1-39
- Serter,N., (1993). *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*. İstanbul: İ.Ü.Basımevi
- Siyaset Ekonomi Ve Toplum Araştırma Vakfı (2019). *Toplum Yararına Program (Typ) Yeni Bir Model Önerisi*. İstanbul: Seta Yayınları No:41-43

- Taş., S., Bozkaya, G. (2012).”Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 151-176.
- Tcherneva P., Wray L.R., (2005), “Can Basic Income and Job Guarantees Deliver on Their Promises”, The Center for Full Employment and Price Stability, Working Paper No. 42, ss.1-52, (<http://www.cfeps.org/pubs/wp/wp42.html>, 15.07.2019).
- Tokol, A., Alper, Y., (2013). *Sosyal Politika*, Bursa: Dora Basım-Yayın.
- Tokucu, E., (2012). “Hyman Minsky”nin Finansal İstikrarsızlık Hipotezi Çerçevesinde Finansal Krizler ve Çözüm Önerileri”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 67(2):189-212
- Tunalı, İ., İnsan, (2003) *Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*, Ankara Türkiye İş Kurumu Yayını.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), *Hane halkı İşgücü İstatistikleri*, 15.04.2019 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16014>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 , Erişim: 15.04.2019
- Türkiye İş Kurumu (2011). *2010 Yılı Faaliyet Raporu* (Rapor No:358) . Ankara İŞKUR. Erişim: 01.10.2019, <https://media.iskur.gov.tr/13571/2010-yili-faaliyet-raporu.pdf>
- Türkiye İş Kurumu (2012). *2011 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara İŞKUR. Erişim: 15.09.2019, <https://media.iskur.gov.tr/13572/2011-yili-faaliyet-raporu.pdf>
- Türkiye İş Kurumu (2012). *Ardahan İşgücü Piyasası Analizi Raporu*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ardahan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü. Erişim: 15.09.2019, <https://media.iskur.gov.tr/14668/ardahan.pdf>
- Türkiye İş Kurumu (2013). *2012 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara İŞKUR. Erişim: 14.09.2019, <https://media.iskur.gov.tr/13573/2012-yili-faaliyet-raporu.pdf>
- Türkiye İş Kurumu (2016). *Kars İşgücü Piyasası Analizi Raporu*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Kars Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü. Erişim: 15.08.2019, <https://media.iskur.gov.tr/15030/kars.pdf>

- Türkiye İş Kurumu (2017). *Kars İşgücü Piyasası Analizi Raporu*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Kars Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü. Erişim: 15.08.2019, <https://media.iskur.gov.tr/15111/kars.pdf>
- Türkiye İş Kurumu (2018) Kars İli İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurulu 2018 Yılı Faaliyet Raporu. Erişim: 12.06.2019, <https://media.iskur.gov.tr/30095/kars.pdf>
- Türkiye İş Kurumu (2018). *2017 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara İŞKUR. Erişim: 01.05.2019, <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf>
- Türkiye İş Kurumu (2018). *Kars İşgücü Piyasası Analizi Raporu*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Kars Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü. Erişim: 15.08.2019, <https://media.iskur.gov.tr/31635/kars.pdf>
- Türkiye İş Kurumu (2019). *2018 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara İŞKUR. Erişim: 10.05.2019, <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf>
- Türkiye İş Kurumu, (2017). *Toplum Yararına Program Genelgesi* (2013/1)(14.11.2014 Tarihli Değişiklikler İşlenmiş), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı. Erişim: 10.06.2019, https://media.iskur.gov.tr/16794/degisiklikler-islenmis-aktif-iskucu-hizmetleri-genelgesi-2013-1-1_2206.pdf
- Türkiye İş Kurumu.(2018) 10. *Genel Kurul Çalışma Raporu*. Ankara İŞKUR. Erişim: 09.05.2019, <https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf>,
- Uluatam, Ö., (1998). *Makro İktisat*, (Genişletilmiş 9.Baskı) Ankara: Savaş Yayınları, 439
- Unay,C.,(2000).*Genel İktisat* (2. Baskı). Bursa: Ekin Kitapevi.
- Uşen, Ş. (2007). “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, *Çalışma ve Toplum, Hakemli Dergi*, (13):65-95.
- Uşen, Ş., (2007). “Aktif Emek Piyasası Politikaları”. *Çalışma ve Toplum*, (2): 65-94.
- Ülgener,S.,(1991).*Milli Gelir İstihdam ve İktisadi Büyüme*. İstanbul: Der Yayınları.
- Ünsal, E.M. (2011). *Makro İktisat*, (Genişletilmiş 9. Baskı), Ankara: İmaj Yayınevi.

- Üstünel, B. (1990). *Makro Ekonomi*, (Ofset 5. Basım), İstanbul: Mısırlı Matbaacılık.
- Yıldırım, K., Karaman, D., Taşdemir, M. (2012). *Makro Ekonomi*, (Güncellenmiş 10. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Zaim, S., (1997). *Çalışma Ekonomisi*. (Genişletilmiş 10. Baskı) İstanbul: Filiz Kitabev



EKLER

EK-1

Değerli Katılımcı; Bu anket Kafkas Üniversitesi SBE’de hazırlanmakta olan **“İşsizlikle Mücadelede Uygulanan “Toplum Yararına Çalışma Programının (TYP) Etkinliği” : Kars Örneği**” isimli Yüksek Lisans Tezine bilimsel veri toplamak için hazırlanmıştır. Anketler, bilimsel çalışma dışında **KULLANILMAYACAK OLUP İSİM BELİRTMENİZE GEREK YOKTUR.** Katılımınız için teşekkür ederim.

Doç. Dr. Deniz ÖZYAKIŞIR (Tez Danışmanı)

Meryem BULUT KALAÇAY (Yüksek Lisans Öğrencisi)

1. Cinsiyetiniz:	(1) Kadın	(2) Erkek				
2. Medeni Durum:	(1) Evli	(2) Bekar				
3. Evliyseniz eşiniz çalışıyor mu?	(1) Evet	(2) Hayır				
4. Evliyseniz kaç çocuğunuz var?	(1) 1	(2) 2	(3) 3	(4) 4	(5) 5	(6) 6 ve üstü
5. Yaşınız:	(1) 18-25 arası	(2) 26-35 arası	(3) 36-45 arası	(4) 46-60 arası	(5) 61 ve üstünde	
6. Eğitim düzeyiniz:	(1) Okur-yazar değil	(2) İlkokul	(3) Ortaokul	(4) Lise	(5) Üniversite	(6) Okul terk
7. Oturduğunuz hanede siz dâhil kaç kişi yaşamaktadır?	(1) 1	(2) 2	(3) 3	(4) 4	(5) 5 ve üstü	
8. İkamet ettiğiniz konut tipi nedir?	(1) Apartman dairesi	(2) Müstakil ev				
9. İkamet ettiğiniz konutun mülkiyet durumu:	(1) Ev sahibi	(2) Kiracı	(3) Lojman	(4) Diğer		
10. Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi sayısı kaçtır?	(1) 1	(2) 2	(3) 3	(4) 4	(5) 5	(6) 6 ve üstü
11. TYP öncesi çalışma deneyiminiz?	(1) Var	(2) Yok				
12. TYP öncesi sigorta durumunuz?	(1) Var	(2) Yok				
13. TYP öncesi işsiz kaldığınız süre fazla	(1) 6 ay ve daha az	(2) 6- 12 ay	(3) 1 yıldan daha fazla	(4) Hiç iş aramadım		
14. TYP öncesi iş bulamama nedenleri (birden fazla seçenek işaretlenebilir) Size uygun olan boş kutucuğa X koymanız yeterlidir.						

(1) İş imkânı yok		(4) Sağlık sorunları	
(2) Ev işleri		(5) Mahkûm	
(3) Ailem veya eşim izin vermiyor		(6) Öğrencilik	

15. TYP’den yararlanma sayısı	(1) İlk kez yararlanıyorum	(2) 2 kez	(3) 3 kez	(4) 4 kez	(5) 5 kez
16. TYP kapsamında yapılan iş	(1) Bakım, onarım, park, bahçe ve çevre temizliği işi	(2) Büro	(3) Diğer (Belirtiniz):		
17. TYP’nin katılımcılara sağladığı fayda	(1) Gelir	(2) Sosyal çevre	(3) Öz güven	(4) Meslek öğrenme	
18. TYP Kapsamında herhangi bir kurs, eğitim veya sertifika programına katıldınız mı?	(1) Evet	(2) Hayır			

19. TYP programı kapsamında hangi kurum bünyesinde çalışmaktasınız? (1) Köylere Hizmet Götürme Birliği (2) Özel İdare (3) Emniyet Müdürlüğü (4) Üniversite (5) Gençlik Hizmetleri Spor ve İl Müd. (6) Kültür ve Turizm Müdürlüğü (7) Müftülük (8) Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü (9) Orman İşletme Müdürlüğü (10) Belediye (11) Milli Eğitim Müdürlüğü
20. İş aramaya başladığınızda hangi konumdaydınız? (1) İşyerimi kapatmıştım/iflas etmiştim (2) Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyordum (3) Geçici bir işte çalışıyordum (4) İşten çıkarılmıştım (5) Kendi isteğimle işten ayrılmıştım
21. TYP programında çalışmakta olduğunuz bu işten nasıl haberdar oldunuz? (1) Kendi imkanlarımla (2) İŞKUR kanalıyla (3) Basın-Yayın aracılığıyla (4) Sosyal Medyadan (5) Akraba, eş ve dost aracılığıyla
22. Hanenizin ortalama aylık geliri: (1) 1000 TL ve altı (2) 1001-2000 TL (3) 2001 -3000 TL (4) 3001-5000 TL(5) 5001 TL ve üstü
23. Bu işte çalışırken aynı zamanda (mesai saatleri dışında) başka bir iş yapıyor musunuz?(1)Evet (2)Hayır
24. TYP alımlar sizce nasıl olmalıdır? (1) Noter Kurası Yöntemi (2) Liste Yöntemi (3) %80 Noter Kurası - %20 Liste Yöntemi

TYP ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz? Boş kutucuklara X koymanız yeterlidir

Toplum Yararına Program ile İlgili Değerlendirmeler	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. TYP sayesinde bilgi, beceri ve uygulama düzeyimde bir artış oldu					
2. TYP’de elde ettiğim becerilerin, program sonrası iş bulmamda yardımcı olacağını düşünüyorum					
3. TYP sayesinde sosyal bağlantılarım arttı					
4. TYP, moralimi ve motivasyonumu olumlu yönde etkiledi					
5. İŞKUR, TYP’yi daha fazla yaygınlaştırmalı					
6. TYP sayesinde çalışma yaşamı ile bağım güçlendi					
7. TYP kapsamında çalışmakta olduğum işten genel olarak memnunum					
8. TYP kapsamında çalıştığım işin bana mesleki açıdan faydalı olduğunu düşünüyorum					
9. TYP kapsamında çalıştığım bu işin benim yeteneklerime uygun olduğu kanaatindeyim					
10. TYP bitse bile bu programın daimi bir iş bulma konusunda bana olumlu katkı sunacağını düşünüyorum					
11. TYP’nin sürekli bir işe sahip olma ümidimi artırdığı kanaatindeyim					
12. TYP kapsamında yaptığım işle ilgili herhangi bir kurs eğitim veya sertifika programı verilmiş olsaydı program sonlandığında sürekli bir iş bulma şansım daha yüksek olurdu					
13. TYP’yi genel hatlarıyla olumlu buluyorum					
14. TYP süresinin daha uzun olması gerektiğini düşünüyorum					
15. TYP alımlarında şeffaf bir süreç yürütülmektedir.					
16. TYP ile yapmış olduğumuz işlerde bir meslek öğrendim.					
17. TYP kapsamında almış olduğum maaş yeterlidir.					
18. TYP alımlarında bürokratik bağlantılar etkilidir.					
19. Toplumda TYP kapsamında çalıştığı halde işe gelmeden maaş alan kişilerin olduğu algısı vardır					
20. TYP’de çalışma süresi uzatılıp sendika, kıdem tazminatı vb. haklar olsaydı daha iyi olurdu					
21. TYP hane içi yoksulluğu bir nebze de olsa					

azaltabilmektedir					
22. TYP kapsamındaki kişilere görev alanları dışında birtakım işler yaptırılmaktadır					
Not: Eklemek istediğiniz düşünceleriniz varsa lütfen buraya ekleyiniz;					

Anket Bitti. Katılımınız için teşekkür ederiz...



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	Meryem BULUT KALAÇAY
Doğum Yeri	Kars
Doğum Tarihi	28.08.1992

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Marmara Üniversitesi
Fakülte	İİBF
Bölüm	Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkiler

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	Çağlar Çelikel Mali Müşavirlik Bürosu
Görevi/Pozisyonu	Stajyer Mali Müşavir
Tecrübe Süresi	2 yıl
Çalıştığı Kurum	Kars Pegem Akademi
Görevi/Pozisyonu	Maliye Eğitmeni
Tecrübe Süresi	3 yıl

İLETİŞİM

Adres	Şehitler Mah. İnönü Cad. Yağar Konakları C Blok kat:2 D:3 Kars/Merkez
E-mail	meryemkalacay@gmail.com