

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Ekim/October 2017 Cilt/Vol: 19/Num:1 Sayfa/Page: 19-48

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşımına katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güç" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güç" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güç" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

İÇİNDEKİLER

YIL: EKİM 2017 / CİLT: 19 SAYI: 1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Doç. Dr. Neslihan DERİN, Yalın Yönetimin Gerektirdiği Yalın İşgücü İşletme Performansını Artırır mı? DOI: 10.4026/isguc.346236	5
2	Yrd. Doç. Dr. Umur AŞKIN, Yrd. Doç. Dr. Elif Özlem AŞKIN Toplum Yararına Programların Kadın İşsizliği ile Mücadeledeki Etkinliği: Tokat İli Araştırması DOI: 10.4026/isguc.346251	23
3	Doç. Dr. Handan KUMAŞ, Yrd. Atalay ÇAĞLAR, Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisine Göre Türkiye’de Özel-Hizmet Sektöründe İstihdamın Kalitesi DOI: 10.4026/isguc.346258	53
4	Yrd. Doç. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI, Yrd. Doç. Dr. Pınar Gökteş, Semih BAŞ, Arş. Gör. Hasan RENÇBER, Burcu DEĞİRMENCİ, İl Ticaret ve Sanayi Odası Başkanında Aranılan Nitelikler: Isparta Örneği DOI: 10.246/isguc.346264	91
5	Şafak ECE, Doç. Dr. Emel ESEN, Kariyer Planlamanın Örgüte Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine olan Etkisi DOI: 10.246/isguc.346283	127
6	Ufuk BAŞAR, Tam Zamanında Üretim Sisteminin Çalışanların İş Tatmini ve Performansı Açısından Değerlendirilmesi DOI: 10.246/isguc.346285	151
7	Doç. Dr. Çağatan TAŞKIN, Arş. Gör. Onur ÖZTÜRK, Arş. Gör. Ahmet Akif KARADAMAR, Customer-based Brand Equity: A Research on İnegöl Destination DOI: 10.246/isguc.346290	175

TOPLUM YARARINA PROGRAMLARIN KADIN İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELEDEKİ ETKİNLİĞİ: TOKAT İLİ ARAŞTIRMASI

PUBLIC WORK PROGRAMS STRUGGLING AGAINST FEMALE UNEMPLOYMENT: THE CASE OF TOKAT

Elif Özlem Aşkın¹

Umur Aşkın²

ÖZET

Sosyo-ekonomik bir sorun olan işsizliği önleme ve aktif istihdam politikası araçları etkin olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada aktif istihdam politikası araçlarından 'toplum yararına programlar (TYP)'ın kadın işsizliğini önlemedeki etkileri Tokat'ta incelenmekte ve kadın işsizliği ile savaşmada TYP'den yararlanılabilmesi için önerilerde bulunmaktadır. TYP'den yararlanan kadınlara istihdam edilebilirliklerini artırmak ve iş bulmalarını kolaylaştırmak amacıyla mesleki eğitim verilmemektedir. Program kadınların beceri düzeylerinde bir gelişme sağlamamaktadır. TYP'den yararlanan kadınlar, ev içi sorumlulukları çerçevesinde öğrendikleri işleri yapmaktadır. Bu işler, düşük nitelikli, güvencesiz, geçici işlerdir. TYP, kadınlar için işgücü piyasasında eğretilişmeyi artırmaktadır. Program, insan onuruna yakışır işler yaratan makro-ekonomik politikalar eşliğinde uygulanırsa başarılı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Kadın işsizliği, aktif istihdam politikası, toplum yararına program, toplumsal cinsiyet, Tokat

1 Yrd. Doç. Dr. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Taşlıçiftlik Yerleşkesi, Tokat, Türkiye

2 Yrd. Doç. Dr. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Taşlıçiftlik Yerleşkesi, Tokat, Türkiye

ABSTRACT

A*bstract:* Active employment policy instruments are effectively used for preventing the socio-economic problem of unemployment. In this study, active employment policy instruments of the 'public work programs (PWP)'s effects are examined on the prevention of female unemployment in Tokat and some suggestions are made in order to benefit from PWP in combating female unemployment. No vocational training is given to enhance the employability and to facilitate employment of women who benefit from PWP. The program does not provide any improvement in women's skill level. Women benefiting from PWP work in jobs in which has learned within the framework of domestic responsibilities. These jobs are low-skilled, precarious and temporary. PWP increases precariousness of the labor market for women. The program can be successful if macro-economic policies that create decent jobs will be implemented.

Key Words: female unemployment, active employment policy, public work program, gender, Tokat

GİRİŞ

Sosyo-ekonomik sorunların başında gelen işsizlikten en fazla etkilenen kesimlerin başında kadınlar gelmektedir. Kadınların, toplumsal ve ekonomik açıdan erkeklerle karşılaştırıldığında daha düşük konumda olmaları bu durumun temel nedenidir. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün kadınları çocuk, yaşlı bakımı ve ev işlerinden, erkekleri ise aileyi geçindirmek için gelir getirici işlerde çalışmakla yükümlü tutması temelinde şekillenen toplumsal cinsiyetçi roller, kadını erkekten daha düşük bir toplumsal konuma yerleştirmiştir. Güçlü ataerkil kültürel değerlerce biçimlenen toplumsal cinsiyet rolleri, kadınları evde, toplumda ve işgücü piyasasında ikincil konuma itmektedir.

Eğitim olanaklarından dışlandıkları için eğitim düzeyi düşük olan kadınlar, çoğunlukla enformel sektörde düşük ücretli, sosyal güvencesiz, geçici işlerde çalışmakta veya işsiz kalmaktadır. İşgücü piyasasında kadına uygun görülen iş/mesleklerin sayıca sınırlılığı, ücretlerinin düşüklüğü, kadınların iş bulmalarını zorlaştırmakta; işe alımlarda erkeklere öncelik tanınmakta; ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınlar işten çıkarılmaktadır (Klugman, 2015; Heintz, 2013; Benholdt-Thomsen, 2014:199; Kardam ve Toksöz, 2004).

Toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği bu eşitsizliklerle birlikte yapısal uyum programları kapsamındaki ihracata dayalı sanayileşme modeli, kamunun küçültülmesi, piyasaların serbestleştirilmesi, özelleştirme gibi düzenlemelerin yarattığı yoksulluk ve işsizlik sorunları kadınlar tarafından en derinden yaşanmaktadır. Kadınların, istihdama katılım oranlarının düşüklüğü, işsizlik oranlarının yüksekliği bu eşitsizliklerin işgücü piyasasındaki görünümüdür. 2015 verilerine göre, dünyada genelde kadınların işgücüne katılım oranı %49,6, istihdam oranı %46 ve işsizlik oranı %6,2'dir. Bu oranlar erkeklerde sırasıyla %76,1, %72 ve %5,5'dir (ILO, 2016:1-12).

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasında 'aktif istihdam politikaları (AİP)'nin önemi artmakta ve ön plana çıkmaktadır. AİP'in temel amacı, işsizlerin çalışma yaşamına girişlerini kolaylaştırmaktır. Uzun dönemli işsizler, gençler, kadınlar, göçmenler ve engelliler gibi işgücü piyasasında iş bulma şansları zayıf olan dezavantajlı gruplar AİP'in hedef kitleleridir (Varçın, 2004:1; Uşen, 2007:66). AİP uygulamaları içerisinde talep yönlü iş yaratma politikalarının temel bileşenlerinden biri Toplum Yararına Programları (TYP)'dir. İşgücü piyasasındaki en dezavantajlı, işsiz grupları hedef kitlesi olarak belirleyen TYP, (kamuda yaratılan işlerle) işsizlerin belirli bir süre çalışmalarını

sağlayarak onlara çalışma deneyimi kazandırmak, onları çalışmanın gerektirdiği disiplin ve işleyişe alıştırmak ve böylece onların düzenli bir istihdama geçişlerini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır (Meager ve Evans, 1998:41; Pierre, 1999).

Türkiye’de işsizlik ve istihdama katılımı, işgücü piyasasının en dezavantajlı gruplarından birini oluşturan kadınlar için etkili istihdam olanakları tasarlama ve geliştirme çabaları artmıştır. Kadınların niteliklerini geliştirmek, istihdam edilebilirliklerini arttırmak, yüksek kadın işsizliğini azaltmak ve istihdama katılımlarının iyileştirilmesi için İŞKUR bünyesinde aktif istihdam programları uygulanmaktadır. TYP, bu çerçevedeki en önemli politika ve uygulamalar arasındadır (KEİG, 2013:24).

Bu çalışmanın amacı, TYP’nin, kadın işsizliğini azaltmadaki etkisini Tokat ilinde irdelemektir. *Türkiye’de, TYP’nin kadın işsizliğini azaltmadaki etkisini değerlendiren ampirik çalışma yoktur.* Sanal (2014)’ın Edirne ilinde TYP’nin etkinliği konusunda ve Gün (2013)’ün Tunceli ilinde TYP’yi betimleme amacı taşıyan çalışmaları dışında çalışma bulunmamaktadır. Çalışma, Tokat özelinde kadın işsizliğini azaltmada TYP’nin etkisini ortaya çıkararak; konusu bakımından alan yazını içinde sayılı araştırmalardan biri olma özelliğini taşımaktadır.

2. Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın İşsizliğinin Görünümü

2015 yılı verilerine göre Türkiye’de çalışma çağındaki nüfus (25.842.000 erkek, 25.739.000 kadın olmak üzere) 51.581.000’dir. Erkeklerde işgücüne katılım oranı yaklaşık %77 olarak gerçekleşirken kadınlarda bu oran %35’tir. Kadınlarda istihdam oranı %30,5, erkeklerde %69,8’dir. Erkeklerde işsizlik oranı %9,4 iken; işgücüne ve istihdama katılımı çok düşük olan kadınlarda işsizlik oranı %12,9’dur. Kadın işsizliğinin gerçek boyutları, tarım dışı işsizlik oranlarına bakılarak daha açık anlaşılabilir. 2015 yılı verilerine göre Türkiye’de tarım dışı işsizlik oranı kadınlarda %17,3, erkeklerde %10,5’dir (tuik.gov.tr, 2016³). Bu durum, Türkiye’de işsizliği daha çok kadın merkezli bir sorun olarak görmeyi ve değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır (Ecevit, 2008:149). Toplumsal cinsiyet temelli işbölümünden kaynaklanan eşitsizlikler, kadınların yaşadığı yüksek işsizlik oranlarının başlıca nedenleri arasındadır.

1980’lerle birlikte, tarımda devlet desteklerinin azaltılması, tarımsal KİT’lerin özelleştirilmesi ve tarımsal ürünlere kotalar getirilmesi şeklinde uygulanan yapısal uyum politikaları, tarım istihdamının azalmasına ve kırsal kesimden kentlere göçün hızlanmasına yol açmıştır. Tarım sektörünün işgücüne ve istihdama katkısı azaldıkça, kadınların işgücüne katılım oranları düşmüş, işsizlik oranları artmıştır. Tarımsal üretim sürecinde ücretsiz aile işçisi olan kadınlar, kente göç ettiklerinde, yetersiz eğitim düzeyleri nedeni ile ya iş bulamamakta ve istatistiklerde *ev kadını* olarak yer edinmekte ya da *esnek* ve *ucuz* emek gücü olarak *kayıt dışı* istihdamın değişmez öğeleri olmaktadır (Karpat-Çatalbaş, 2015:261; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010; Lordoğlu, 2006; Gülçubuk, 2004).

Kadın istihdamında önemli rol oynayan KİT’lerin özelleştirilmesi, sanayi sektöründe devletin ağırlığının azalmasına ve istihdamda ve kadın istihdamında ciddi daralmalara yol açması (Tunalı, 2004:27; Şenesen ve Akduran, 2005:38), sanayi sektöründeki özel sektör yatırımlarının yetersizliğinin sanayi istihdamına olumsuz etkisi (Onaran, 2003), ihracata dayalı sanayileşme modelinin Türkiye’de beklenen ölçüde yeni yatırımlara ve kadın işgücü talebine yol açmaması (Toksöz, 2015:43) kadınlar açısından iş kayıplarını ve istihdam daralmasıyla sonuçlanmıştır. Teknolojik gelişmeler de

3 Veriler, TÜİK’in resmi internet sitesindeki İşgücü İstatistikleri bölümündeki “İstatistiksel Tablolar ve Dinamik Sorgulama” başlığından 27.08.2016 tarihinde elde edilmiştir.

kadın işsizliğini arttırmaktadır. Teknolojik gelişmelerin gerçekleştiği iş kollarında kadınlar daha az istihdam edilmektedir (Ansal, 1998:84-85; Eraydın ve Erendil,1999:97).

Kadınların öncelikli görevinin ev işi ve çocuk bakımı olması yönündeki kültürel değerler, kadınların eğitim olanaklarından yararlanmasını engellemekte; ataerkil düşünce yapısı ve ekonomik koşulların yetersizliği, kadınları eğitimi sürdürme olanağından yoksun bırakmaktadır (Toksöz, 2007: 25-26). Kadınlar için temel ve teknoloji eğitimine ulaşabilme noktasında olumsuz koşullar ortaya çıkmaktadır. Kadınların teknolojik araçları kullanmaya yatkın olmaması konusunda toplumsal cinsiyet temelli önyargıların varlığı, teknolojik gelişmelerin yarattığı istihdam olanaklarından kadınların yararlanmasını engellemektedir (Ecevit, 2008:177).

İşsizlik oranlarındaki cinsiyet eşitsizliği, genç işsizliğinde daha çarpıcıdır. Genç kadınlar, işgücü piyasasının en kırılgan grubunu oluşturmaktadır. 2015 yılı için 15-24 yaş grubunda işsizlik oranı erkeklerde %16,5, kadınlarda %22,2'dir. Bu yaş grubunda tarım dışı işsizlik oranı erkeklerde %18,3 iken kadınlarda %27,8'dir (tuik.gov.tr, 2016). Genç kadınların yüksek işsizlik oranları, geleneksel değer yargılarının iş arama süreçlerini ve çalışabilecekleri işleri kısıtlaması ile doğrudan ilintilidir (Toksöz, 2007:39). Evli veya çocuklu genç kadınlar için eşleri, bekâr genç kadınlar için de erkek aile üyeleri iş arama sürecine dâhil olmakta; kadınlar, işgücü piyasasına katılma ve çalışma şekline –kendi özgür seçimlerinden ve bireysel kararlarından daha çok– toplumsal cinsiyeti nedeniyle yüklediği sorumluluklarına bağlı olarak karar vermektedir. Kültürel ve toplumsal roller, önyargılar ve ailedeki işbölümü, kadınların işgücü piyasasına katılım kararını biçimlendirmektedir. Çalışma koşullarının kadının ev içi ve bakım sorumluluklarını aksatmaması gibi ölçütler genç kadınların iş olanaklarını kısıtlamaktadır (Önder, 2013:50; Sarıtaş-Eldem, 2015:20).

2015 yılında okur-yazar olmayan kadınlarda işsizlik oranı %2,9; lise altı eğitimlilerde %10,1; liseyi bitirenlerde %20,3 mesleki veya teknik liseyi bitirenlerde %18,1 ve yükseköğretimi bitirenlerde %16,3'tür. Bu oranlar erkeklerde sırasıyla %11,3; %10; %9,5; %7,7 ve %7,6'dır (tuik.gov.tr, 2016). Erkeklerde eğitim düzeyi yükselirken işsizlik oranları azalmakta; kadınlarda ise eğitim düzeyi düşüklüğe işsizlik azalmakta, eğitim yükseldikçe işsizlik artmaktadır. Eğitim düzeyi düşük kadınlarda işsizlik oranının düşüklüğü, bu gruptaki kadınların düşük ücretli işler bulabildiklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu gruptaki kadınlar, ücretsiz aile işçiliği, gündelikçilik, çocuk bakıcılığı gibi enformel işlerde yoğunlukla istihdam edilmektedir (Güney, 2009:149; Biçerli, 2004:261).

Lise, mesleki veya teknik liseyi bitiren kadınlarda işsizlik oranı, bu eğitim düzeyindeki erkeklerden yüksektir. Bu durumun temel nedeni, lise eğitiminin işgücü piyasasında istihdam edilmek için yeterli nitelikleri kazandırmaması (Gürsel vd., 2002:233-4; Biçerli ve Gündoğan, 2001:72); bu eğitim düzeyindeki erkeklerin bulabildikleri her türlü işi yapması, kadınların ise, kendilerine uygun görülen işlerin sayıca azlığı nedeniyle iş bulma olanaklarının iyice daralmasıdır (Toksöz, 2007:39).

Yükseköğretimi bitiren kadınlardaki yüksek işsizlik oranı, eğitimde geçirilen süre artsa bile, kadınların iş bulmalarının kolay olmadığını göstermektedir. Bu durumun nedenleri, kadınların beşeri sermayelerine uygun işler araması, buna karşın ekonomik politikalar sonucu, yaratılan açık iş sayısının sınırlı olması ve bu iş olanaklarından evin temel gelir sağlayıcısının erkek olduğu şeklindeki toplumsal konumlandırılışından dolayı öncelikle erkeklerin yararlanması, toplumsal cinsiyet temeline kadınlara uygun olduğu kabul edilen iş ve mesleklerin sınırlılığı, eğitilmiş kadınların rezervasyon ücretlerini karşılayacak iş bulma beklentileri, kadınların evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında işi terk edeceği veya evdeki sorumlulukları nedeniyle işe kendilerini veremeyecekleri, bu yüzden aile sorumlulukları yüksek, işe devamlılıklarının az olarak değerlendirilmeleri sonucu

kadınların işverenlerce daha az talep edilmesidir (Sarıtaş-Eldem, 2015:24; Üstün, 2011:147-149; Ergüneş, 2010:347; Çakır, 2008:33; Palaz, 2003:94; Eyüboğlu vd., 2000; Ecevit 2000).

3. Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Toplum Yararına Programı

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde en önemli sosyo-ekonomik sorunların başında gelen işsizliğin çözümü için *pasif* ve *aktif* istihdam politikaları uygulanmaktadır. Pasif istihdam politikalarının işsizliği azaltmada yetersiz görülmeleri, ülkeleri işsizlikle savaşında AİP'e yöneltmektedir. AİP'in ekonomik olduğu kadar sosyal ve politik amaçları da bulunmaktadır.

2. Dünya Savaşı sonrası İskandinav ülkelerinde uygulanmaya başlanan AİP, 1960'lı yıllarla birlikte OECD'nin bu uygulamaları yayınlamaya başlamasıyla ayrı bir istihdam politikası olarak önem kazanmaya başlamıştır (Ballester, 2005; Kluve, 2014). AİP, OECD tarafından işgücü piyasası ve işçilerin niteliklerini geliştirerek daha etkili bir işgücü piyasasını teşvik etmeye yönelik *sosyal politika* önlemleri şeklinde tanımlanmıştır (Gündoğan ve Biçerli, 2004:223).

AİP, sosyal devletin iş arayanların istihdam olasılıklarını arttırmaya ve toplam işsizliği azaltmaya yönelik işgücü piyasasına müdahale politikaları olarak kabul edilmektedir. AİP'in temel amacı, yararlanıcılarının istihdam şanslarını arttırmaktır. Bireylerin işe yerleştirilme noktasındaki potansiyel eğilimi olarak açıklanan 'istihdam edilebilirliğin artırılması' AİP'in amaçlarından biri olarak son yıllarda ilgi görmektedir. İş arayanların iş arama süresini azaltmak AİP'in diğer amacıdır. Daha fazla iş yaratılması, işgücü piyasasında arz ve talep eşleştirmesinin iyileştirilmesi, katılımcıların refahlarının artırılması da AİP'in hedeflerindedir. Gençler, kadınlar, göçmenler ve engelliler AİP'in hedef kitesidir. İşgücü arzı ve talebini uyumlaştırma politikaları olarak AİP, arz yönlü ve talep yönlü politikaları birlikte kapsamaktadır (Kluve, 2014:10; Ballester, 2005:7; Çapar-Diriöz, 2012:23; Uşen, 2007:66).

Alanyazınında AİP genellikle dördü bir sınıflandırmayla ele alınmaktadır (Kluve, 2014:11-3 Biçerli, 2005:6-9; Sohlman ve Turnham, 1994:5-6):

- (i) İş arama yardımı (bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri)
- (ii) İstihdam ve eğitim programları
- (iii) Özel sektöre yönelik istihdam sübvansiyonları
- (iv) Kamu çalışma programları (KÇP)

KÇP, AİP içerisindeki talep yönlü iş yaratma politikalarının bileşenlerindedir. KÇP, istihdam olanaklarının sınırlı olduğu durumlarda, genellikle işgücü piyasasında en savunmasız durumda olanları hedefler; kamuda, kamunun finanse ettiği *süresi belirli, emek yoğun* işlerin yaratılması yoluyla işsizlerin istihdam edilmesine yöneliktir. Dezavantajlı gruplar içindeki işsizlerin, kamusal alt yapı hizmetleri, kamusal çevre düzenlemesi gibi işlerde *belirli süre* çalışmaları sağlanarak, çalışma hayatıyla bağlarının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. KÇP, ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde işsizlik ve yoksulluğun şiddetinin azaltılmasına yönelik kısa dönemli güvenlik ağı olarak da uygulanmaktadır (Auer vd., 2005:37; Dar ve Tzannaos, 1999:19; Kapar, 2005:162-5). Kapsamdaki işlerde düşük düzeyde sosyal koruma ve ücret öngörülmektedir. Kamusal hizmet alanlarında, iş bulmaları zor olan işsizlere *geçici iş* olanağı sunulmaktadır. Bu işlerin en belirgin özelliği, devletin iş yaratma amacı ve müdahalesi olmasa, normal koşullarda oluşmayacak işler olmasıdır. Açılan işle-

rin yeni olmasına ve bunların özel sektör işlerini ortadan kaldırmamasına özen gösterilir (Brodsky, 2000; Meager ve Evans, 1998).

KÇP'nin amacı, özel sektörün iş yaratamamasının olumsuz sonuçlarını, var olan işlerin sayısını artırarak yok etmektir. Programlar tarafından yaratılan işlerin var olan işleri arttırması ve bunu da (kamunun) var olan işleri ortadan kaldırmadan yapması gereklidir. Birçok OECD ülkesinde 1980'li yılların başlarına kadar uygulanan KÇP'nin çoğunluğu, olumsuz değerlendirmeler nedeniyle kaldırılmış veya önemli ölçüde küçültülmüştür. KÇP, birçok Latin Amerika ülkesinde en yoksul işsizlerin yoksulluğunun etkisini azaltmayı amaçlayan programlar olarak görülmektedir. Düşük ücretli ve belirli süreli işlere yalnızca gereksinim içindeki insanların katılımının sağlanmasının gerekli olduğu düşünülmektedir (Auer vd., 2005; Tanzarn ve Gutierrez, 2015).

KÇP'nin işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasında kısa dönemde olumlu etkileri olduğu ancak uzun dönemde önemli etkisinin olmadığı birçok araştırma tarafından bulgulanmıştır (Martin, 2015; Auer vd., 2005; Betcherman vd., 2004; Dar ve Tzannatos, 1999; Fretwell vd., 1999)

KÇP, ağırlıklı olarak karşılıklılık temeline dayanan çalıştırmacı (*workfare*)⁴ uygulamalar olarak ortaya çıkmaktadır (Wacquant, 2010; Peck, 2003; Standing, 1999). Programlar kapsamında işsizlik ödemelerinden veya sosyal yardımlardan yararlananların bir işte çalışması zorunludur. Programlar çoğunlukla kamu kesiminde veya gönüllü faaliyet alanlarında yaratılan işleri kapsamakla birlikte, özel sektör işletmelerini de kapsayabilmektedir. Programlar, yoksulluğun ve işsizliğin yüksek olduğu bir bölgedeki tüm işsizleri kapsama almayı amaçlamaktadır (Tanzarn ve Gutierrez, 2015; Antonopoulos, 2007; Dejardin,1996).

Farklı ülkelerde uygulanan programlar, uzun süreli işsizler başta olmak üzere dezavantajlı grupları ve işsizlik sigortasından yararlanma süresi bitenleri kapsama almıştır. Bazı ülkelerde katılımcılara mesleki eğitim de verilmiştir. Ülkelerde çoğunlukla son çare olarak uygulanan bu programlarla ilgili yapılan araştırmaların genel bulguları, programların uzun vadeli işsizliği azaltmada etkisinin önemsiz olduğunu, katılımcılar için sürdürülebilir istihdam olanakları sağlamadığını, işsizlerin işgücü piyasası ile bağlarının güçlenmesinde kalıcı bir etki yaratmadığını ortaya koymaktadır. Programlara katılanlar, genelde işgücü piyasasında konumlarını güçlendirmekten uzak, düşük nitelikli işlerde çalıştırılmaktadır. KÇP'nin istihdam edilebilirliği geliştirmediği, programa katılanların işgücü piyasasında sürekli işlerde istihdam edilme şanslarını azalttığı belirtilmektedir. KÇP'nin, diğer AİP uygulamaları ile karşılaştırıldığında, daha maliyetli olduğu, programların kamu ve özel iş yerlerinde işten çıkarmalara ve daha az yeni işin yaratılmasına neden olduğu, düzenli işlerin azaldığı, kamu tarafından desteklenmiş düzensiz işleri arttırdığı, programlar sonunda katılımcıların sürekli işlere geçişinde olumlu katkısının olmadığı bulgulanmıştır. AİP uygulamaları içerisinde, uzun süreli işsizliği azaltmada ve istihdamı arttırmada, program yararlanıcılarına sürdürülebilir istihdam olanakları sağlamada ve dezavantajlı işsiz grupların işgücü piyasası ile bağlarının güçlenmesinde en başarısız ve etkisiz programların KÇP olduğu savunulmaktadır (Martin, 2015; Nie ve Struby, 2011; Card vd., 2010; Boone ve Ours, 2009; Crisp ve Fletcher, 2008; Auer vd., 2005; Betcherman vd., 2004; Dar ve Tzannatos, 1999; Fretwell vd., 1999). Programların çalıştırmacı niteliğinin sosyal yardımlardan yararlananlar için zorlayıcı, cezalandırıcı ve teşhir edici bulunmakta ve eleştirilmektedir (Wacquant, 2010; Peck, 2003; Standing, 1999).

4 Çalıştırmacı (*workfare*) uygulamaların temeli İngiliz Yoksul Yasaları'na dayanmaktadır. Bu yasalar gereği İngiltere'deki yoksullar aldıkları yardımlar karşılığında, tarlada, fabrikada, madenlerde ve sokakların temizliği, kanalizasyon işleri gibi kamu yararına işlerde çalışmak zorundaydılar (Kovancı, 2003:31).

4. Türkiye’de ve Tokat’ta Toplum Yararına Programı

8. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) ile birlikte işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılmayı amaçlayan AİP, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasında yoğun olarak kullanılmaya başlanmıştır. AİP uygulamaları, işsizler için iş bulma, girişimcilik eğitimleri, istihdam garantili eğitim programları ve TYP’yi kapsamaktadır (KEİG, 2013:18). İşsizlikle savaşımında AİP’in önemi ve yaygınlaştırılması 9. ve 10. Kalkınma Planları’nda da belirtilmektedir.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’na göre AİP araçlarından olan TYP, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde, toplum yararına bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla, istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara *geçici gelir desteği* sağlamayı amaçlamaktadır. TYP, çevre temizliği, kamusal alt yapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma park düzenlemeleri, vadi-dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları gibi alanlarda düzenlenmektedir. TYP’yle kamu yararına iş veya hizmette çalışmaları yoluyla işsizlere *geçici iş olanağı* ve *gelir desteği* sağlanmakta; çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmaları önlenerek işgücü piyasasına uyumları gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

TYP, ilk kez özelleştirme sonucu işsiz kalanları hedefleyen uygulama olarak başlatılmıştır. 1997 yılında başlatılan *İşgücü Uyum Projesi* (iskur.gov.tr, 2016a) ilk programdır. 17 Ağustos ve 12 Kasım 1999 depremlerinden olumsuz etkilenenlere yönelik düzenlenen *İstihdam ve Eğitim Projesi 2.* program (iskur.gov.tr, 2016b); 2002-2008 yılları arasında gerçekleştirilen *Özelleştirme Sosyal Destek Projesi 3.* programdır (İŞKUR, 2008:34). İlk uygulamaları bu programlar olan TYP, çeşitli değişikliklere uğramıştır: Günümüzde İŞKUR, TYP’nin uygulayıcısıdır. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’yla işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve yerlerde kurumun *İşgücü Uyum Hizmetleri* başlığı altında (aktif işgücü programları) *toplum yararına çalışma programları* (TYÇP) düzenleyeceği belirtilmiş; 31.12.2008 tarihinde yayımlanan *İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği* ile de TYÇP’nin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Yönetmeliğin ilk halinde, TYÇP ‘kurs’ olarak tanımlanmakta, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi için işletmelerde verilecek kursların teorik ve uygulamalı iki bölümden oluşacağı belirtilmektedir. Kurs giderleri *İşsizlik Sigortası Fonu*’ndan karşılanmaktadır. Yönetmelikte yapılan değişikliklerle altı ay olan *istihdam süresi* dokuz aya kadar çıkarılmıştır.

İlk uygulamada TYP’den yararlananlar büro hizmetlerinde çalıştırılmamaktaydı (İŞKUR, 2009b:32). Bu hüküm, 2011 yılında kaldırılmıştır. İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği, 12.03.2013 tarihinde *Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği* olarak değiştirilmiştir. Bu değişiklikle TYÇP olan programın adı TYP olmuştur.

TYP’den İŞKUR’a kayıtlı, 18 yaşını tamamlamış, emekli, malul, dul ve yetim aylığı almayan, (açık öğretim dışında) öğrenci olmayan ve herhangi bir yerden sosyal yardım almayan işsizler yararlanabilmekteydi. 06.11.2014 tarihinde, yapılan değişiklikle sosyal yardım alanlara, 12.02.2016 tarihinde yapılan değişiklikle de, dul ve yetim aylığı alanlara TYP’den yararlanma hakkı verilmiştir. Katılımcılar, programdan ilk yararlanmaya başladıkları günden itibaren on iki ay içerisinde ayrı ayrı veya bir defada en fazla dokuz ay yararlanabilir. Katılımcıların programa başladığı tarihten on iki ay sonra yeniden yararlanma hakkı doğmaktadır. TYP’den yararlananlara yapılacak ödeme, günlük asgari ücret miktarının katılım sağlanan gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktardan oluşmakta, sigorta primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

TYP, 2008 ekonomik krizi sonrası artmaya başlamıştır⁵. 2009 yılına kadar işgücü yetiştirme kursları, AİP araçları içindeki en gözde uygulamayken, aynı yıl TYP yoğun olarak uygulanmaya başlamıştır.

2009 yılında TYP'den yararlanan işsiz sayısı 45.467'dir. Bu sayının %26,9'unu kadınlar oluşturmaktadır. 2010 yılında düzenlenen TYP proje sayısı bir önceki yıla göre %17 artmıştır. 2010 yılında TYP'den yararlananların %22,3'ü kadındır (Tablo-1). 2011 yılında proje ve yararlananların sayısındaki artış sürmüştür. 2012'de düzenlenen TYP projelerinde, bir önceki yıla göre %107,2'lik bir artış gerçekleşirken; projelerden yararlananların sayısı yaklaşık üç katı, kadın işsiz sayısı ise yaklaşık 3,5 katı artarak projelerden yararlananlar içindeki kadınların oranı %24,5 olmuştur. TYP'den yararlanan kadınların oranı sürekli artarak 2015 yılında %44'e ulaşmıştır. 2012-2015 yılları arasında düzenlenen TYP projelerinde de, -2013 yılı dışında önemli artışlar olmuştur. En yüksek artış 2015 yılında olmuş; düzenlenen proje sayısı 9596'ya ulaşmıştır. 2015 yılında projelerden yararlananların sayısı, bir önceki yıla göre yaklaşık 2,5 katı bir artmıştır. Bu yılda TYP'den yararlanan kadınların sayısında da önemli artış olmuştur. 2014 yılında 80.061 kadın işsiz projelerden yararlanırken, 2015 yılında projelerden yararlanan kadın işsiz sayısı 230.393'e ulaşmıştır. Ocak-Mayıs 2016 döneminde 5.873 projeden 358.474 işsiz yararlanmıştır. Bu dönem içerisinde projelerden yararlananların %46,2'sini kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo-1. Türkiye'de Yıllara Göre TYP ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı				Toplam
		Erkek		Kadın		
		Sayı	%	Sayı	%	
2009	1.627	33.229	73,1	12.238	26,9	45.467
2010	1.901	32.697	77,7	9.369	22,3	42.066
2011	2.424	50.434	78,7	13.651	21,3	64.085
2012	5.022	143.980	75,5	46.798	24,5	190.778
2013	4.722	141.925	72,0	55.257	28,0	197.182
2014	5.188	136.047	63,0	80.061	37,0	216.108
2015	9.596	292.832	56,0	230.393	44,0	523.225
2016 ¹	5.873	192.707	53,8	165.767	46,2	358.474

Kaynak: İŞKUR, Faaliyet Raporları; İstatistik Bültenleri, Aylık Bülten Tabloları

TYP'nin il düzeyinde planlanması ve yürütülmesi Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin yetkisindedir. TYP projeleri Çalışma ve İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü tarafından düzenlenmektedir.

5 2008 yılından sonra, küresel krizin etkisiyle 2009 ve 2010 yıllarında işsizlik oranları artmıştır. Kentlerde 2009 ve 2010 yıllarında erkek işsizlik oranları sırasıyla %15,3 ve %12,6 iken, kadın işsizlik oranları sırasıyla %20,4 ve %18,7 olarak gerçekleşmiştir. Kadın işsizlik oranları, erkek işsizlik oranları ile karşılaştırıldığında daha hızlı artmıştır. Kadınlar, toplumsal cinsiyet özellikleri nedeniyle kriz dönemlerinde ilk vazgeçilenler olarak işten ilk çıkarıldıkları için erkeklere göre daha çok iş kaybına uğramakta; buna karşın daha önce işgücü piyasasında yer almayan kadınlar ise geçim olanaklarının zorlaşması nedeniyle aile gelirine destek için iş aramaya başlamaktadırlar (Ergüneş, 2010:9; İzdeş, 2010:174; Antopolous ve Memiş, 2009:100).

Tokat'ta TYP projeleri 2009 yılında uygulanmaya başlamıştır. Bu yıl projelerden yararlananların %5'ini kadınlar oluşturmaktadır. 2010 ve 2011 yıllarında uygulanan proje sayısı ve yararlanan işsiz sayısı düşmüştür. 2012 yılı ile birlikte işsizlikle savaşmada TYP daha etkin olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu yıl uygulanan TYP proje sayısı 80'e, programdan yararlananların sayısı ise 2002 yükselmiştir. 2013 ve 2014 yıllarında proje sayısı sırasıyla 42 ve 29; katılımcı sayısı aynı yıllar için sırasıyla 1865 ve 1240 olarak gerçekleşmiştir. Bu yıllarda programdan yararlanan kadın işsizlerin oranı sırasıyla %11 ve %19 olmuştur. Tüm Türkiye'de olduğu gibi 2015 yılında, bir önceki yıla göre Tokat'ta da proje sayısı ve yararlanıcı sayısında ciddi artışlar olmuştur. Proje sayısı dört kat artarken projelerden yararlananların sayısı yaklaşık 7,3 kat artmıştır. Bir önceki yıla göre projelerden yararlanan kadınların sayısında yedi katlık bir artış gerçekleşirken; kadınlar yararlananların %19'unu oluşturmuştur (Tablo-2).

Tablo-2. Tokat'ta Yıllara Göre TYP ve Katılımcı Sayıları

Yıllar	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı				Toplam
		Erkek		Kadın		
		Sayı	%	Sayı	%	
2009	11	311	95	17	05	328
2010	4	182	77	53	23	235
2011	4	88	59	62	41	150
2012	80	1852	93	150	07	2002
2013	42	1655	89	210	11	1865
2014	29	1000	81	240	19	1240
2015	116	7408	81	1686	19	9094

Kaynak: İŞKUR, Tokat İşgücü Piyasası Araştırma Raporları

Tokat'ta TYP'den yararlanan kadınların sayısı sürekli artarak TYP'den yararlananlar içindeki oranı %20'ye yaklaşmıştır. Bununla birlikte, Tokat ilinde TYP'den yararlanan kadınların oranı Türkiye genelinden düşüktür.

Tablo-1 ve Tablo-2 verileri, TYP'nin Türkiye'de ve Tokat'ta yoğun olarak uygulandığını göstermektedir. Kadın katılımcı sayısındaki artışlar tablolardaki en dikkat çeken veridir. Bu durumun temel nedeni, TYP projelerinde yapılan/yaptırılan işlerin niteliğidir. TYP projeleri kapsamında yapılan bazı işlerin *geleneksel kadın işleri* olması, kadın yararlanıcı sayısındaki artışın temel nedenidir. TYP projeleri hazırlayan kamu kurum ve kuruluşları, işin niteliğini gerekçe göstererek kadın katılımcı talep etmektedir. Bu işler çoğunlukla, toplumsal cinsiyet temelli işbölümünden gelen rol ve sorumluluklarıyla ilişkili olarak kadınlara temizlik işleri gibi, uygun görülen işlerdir⁶.

6 İl Müftüsü ile yapılan görüşmede, TYP kapsamında *çalıştırdıkları elemanları* 'cami ve Kuran kurslarının iç ve dış temizliği'nde görevlendirdiklerini ve bu nedenle kadınları tercih ettiklerini belirtmiştir. Okul müdürleriyle yapılan görüşmelerde de, TYP kapsamında istihdam edilenlere temizlik işlerinin yaptırıldığını; bu nedenle, aynı zamanda verilen görevlere *itiraz etmeyen* kadını tercih ettikleri belirtilmiştir. Gün'ün (2013:88-89) çalışması da benzer sonuçları vermektedir.

5. Kadın İşsizliğiyle Savaşmada TYP'nin Etkisi ve Tokat İli Alan Araştırması

5.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, TYP'nin kadın işsizliğiyle savaşındaki etkisini Tokat ili örneğinde incelemek, ortaya koymak ve elde edilen bulgulara dayanarak TYP'den kadın işsizliğiyle savaşmada daha etkili nasıl yararlanılabileceği noktasında önerilerde bulunmaktır. Araştırma, işsiz kadınların istihdama katılımlarını artırmada TYP'nin etkisini sorgulamaktadır.

Çalışmada, Tokat'ta TYP projelerinden yararlanan kadınların demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri, programa katılmadan önceki çalışma durumları, çalışılan işler, işsiz kalma süreleri, iş bulamama nedenleri, programa katılma nedenleri, program kapsamında ne tür işler yaptıkları, programın düzenli bir iş bulma olasılıklarını artırmaya katkısı, programın iş bulabilmek için gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmadaki yeterliliğine yönelik görüşleriyle kadın işsizler için uygulanması gereken politika ve programlara yönelik görüşleri öğrenilmeye çalışılmıştır.

Araştırma, Tokat il merkezinde uygulanan ve süresi 01 Haziran 2016 – 30 Haziran 2016 tarihleri arasında biten TYP projelerinden yararlanan 129 kadınla 16 Mayıs-10 Haziran 2016 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Zaman ve ulaşılabilirlik kısıtlarından dolayı kolayda örnekleme yönteminin seçildiği araştırmada, veriler yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılan anket çalışması sonucu elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini, Tokat ilinde, merkez ilçede uygulanan ve 01.06.2016-30.06.2016 tarihleri arasında biten TYP projelerinden yararlanan kadınlar oluşturmaktadır. Belirtilen dönem aralığında Tokat il merkezinde TYP'den 188 kadın⁷ yararlanmaktadır.

Alan araştırması yazarlar tarafından yapılmıştır. Bu durum, kadınlar ile birlikte çalışma ortamında bulunulma ve gözlem tekniğini kullanma bağlamında oldukça yararlı olmuştur. Gözlem ve yüz yüze görüşme yöntemi ile yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler, anketlerin değerlendirilmesinde zengin bir veri kaynağı sağlamıştır. Bu görüşme ve gözlemlerden elde edilen bilgi ve izlenimlerden, bulguların değerlendirilmesi bölümünde nitel veri olarak yararlanılmıştır. Araştırma verileri, sayı ve yüzdelik istatistikleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

5.2. Araştırma Bulguları ve Tartışma

5.2.1. Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Çalışma kapsamındaki kadınlar 21-51 yaş aralığındadır. Kadınların %11,6'sı 21-24, %45,7'si 25-34, %31,8'i 35-44 yaş aralığında ve %10,9'u 45 ve üzeri yaş grubundadır (Tablo-3). Görüşülenlerin %42,7'si 35 ve üstü yaş grubundadır. *Bu durum, Türkiye'deki yaş arttıkça işsiz kadın sayısının azaldığı verisiyle uyuşmamaktadır.* Türkiye genelinde 35 yaşına kadar kadın işsizlik oranları yüksek seyretmekte; bu yaştan sonra durum tersine dönmektedir. Bu durum, 35 yaşından sonra kadınların iş arama çabalarının, kendilerini işsiz bildirme eğilimlerinin azaldığını ve kadın işsizlik oranlarının azaldığını göstermektedir. Bunun nedenleri; kadınların evlenerek çocuk sahibi olmaları, çocuklara kendilerinin bakmak zorunda kalmalarının ev dışına çalışma yeteneklerini azaltıcı etki yaratması ile işgücü piyasasında 35 yaşın üzerinde çalışanlara talebin düşük olması, pek çok iş ilanında yaş sınırı

7 Çalışma ve İş Kurumu Tokat İl Müdürlüğü, belirtilen dönemde, hangi kurumda kaç kadının TYP kapsamında çalıştığı bilgisini vermemiş, yalnızca Tokat genelinde hangi kurumların projelerinin ilgili dönemde biteceği bilgisini paylaşmıştır. Bu bilgiler çerçevesinde, TYP projeleri ilgili dönem aralığında bitecek olan kurumlar tek tek ziyaret edilerek, projelerinde çalışan kadın sayıları ve anket yapma izinleri alınmıştır. Yapılan görüşmelerde, Orta Karadeniz Geçit Kuşağı Tarımsal Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü'nde 2, Tokat Belediyesi'nde 19, Devlet Hastanesi'nde 7, Müftülük'te 9, Özel İdare'de 35 ve Milli Eğitim Müdürlüğü'nde 116 kadın katılımcının Haziran (2016) ayı içerisinde çalışma süresinin biteceği bilgisine ulaşılmıştır.

getirilmesidir (Ecevit, 2008:151). Araştırmada 35 ve üstü yaş grubunun %42,7 gibi dikkate değer bir oranda çıkması, kadınların 35 yaşından sonra da kendilerini işsiz olarak beyan etme eğilimlerinin ve iş arama çabalarının çok azalmadığını göstermektedir. Bu yaş grubundaki kadınlar TYP ile geçici süreli de olsa çalışma olanağına kavuşmaktadırlar.

Kadınların %44,2'sinin ilkokul ve ortaokulu bitirmiştir. Liseyi ve meslek lisesini bitirenler (%32,6) ile yüksekokul ve fakülte bitirenlerin (%22,5) oranları da dikkat çekicidir (Tablo-3). *Bu durum Türkiye'de kadın işsizliğinin genel özellikleriyle benzeşmektedir.* Eğitim durumuna göre kadınlarda işsizlik en yüksek lise ve meslek lisesini bitirenler arasında görülmektedir. Lise ve meslek lisesi eğitiminin işgücü piyasasında istihdam edilebilirlik için yeterli yeti ve becerileri kazandır(a)maması (Gürsel vd., 2002) ve bu eğitim düzeyindeki erkeklerin bulabildikleri her türlü işi yapmasına karşın genç kız ve kadınların iş seçiminde sınırlanmaları, kendilerine uygun görülen işlerin sayıca azlığının kadınların iş bulma olanaklarını iyice daraltması (Toksöz, 2007:39) bu durumun nedenleri olarak belirtilmektedir.

Tablo-3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	N	%	Değişken	Kategori	N	%
Yaş	21-24	15	11,6	Eğitim Durumu ²	İlkokul	40	31,0
	25-34	59	45,7		Ortaokul	17	13,2
	35-44	41	31,8		Genel Lise	20	15,5
	45 +	14	10,9		Meslek Lisesi	22	17,1
Medeni Durum	Evli	81	62,8		Yüksekokul	16	12,4
	Bekâr	38	29,5		Fakülte	13	10,1
	Dul veya Boşanmış	10	7,7	Ailenin TYP dışındaki geliri (TL)	0 – 999	29	22,5
Çocuk Sayısı	Çocuk yok	10	11,0		1000–1299	18	14,0
	1 çocuk	19	20,9		1300–1499	39	30,2
	2 çocuk	38	41,7		1500–1999	13	10,1
	3 çocuk	16	17,6		2000–2499	22	17,0
	4 ve üstü	8	8,8		2500 ve üstü	8	6,2

Kadınların %22,5'lik kesiminin ön lisans ve/veya lisans eğitimi almış olması, eğitilmiş kadınlar arasındaki işsizlik sorununu gözler önüne sermektedir. Eğitilmiş kadınlar arasında işsizliğin yüksek olması, kadınların hem iş ararken hem de iş yaşamında karşılaştıkları ve kadın olmalarından kaynaklanan yani toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla ilişkilidir (Ecevit, 2000:151).

Anket katılan kadınların %62,8'i evli, %29,5'i bekâr, %7,7'si dul veya boşanmıştır. (Evli, dul veya boşanmış) kadınların %20,9'unun tek çocuğu, %41,7'sinin iki çocuğu, %17,6'sının üç çocuğu ve % 8,8'inin 4 ve daha fazla sayıda çocuğu bulunmaktadır (Tablo-3). Çocuklu katılımcıların çoğunluğunun (%62,8) 1 veya 2 çocuğu bulunmaktadır. Çocuk sahibi olma ve yetiştirmenin maliyetinin yüksekliği ailelerin paraya olan gereksinimini artırdığı gibi az sayıda çocuk sahibi olma yönünde teşvik etmektedir (Biçerli, 2009:70). Yaşam koşulları zorlaştıkça, evlilik ve çocuk sahibi olmak, kadının işgücü piyasasına katılması önünde bir engel oluşturmamaktadır.

Kadınların %22,5'inin ailesinin (TYP'den elde ettikleri kazanç dışında) aylık geliri 0-999 TL, %14'ünün 1000-1299 TL, %30,2'sinin 1300-1499 TL, %10,1'inin 1500-1999 TL, %17'sinin 2000-2499 TL ve %6,2'sinin 2500 TL ve üzeridir (Tablo-3). Katılımcıların (TYP'den elde ettikleri gelir dışındaki) ortalama gelir 1259TL'dir⁸.

8 TÜİK, çalışmanın yapıldığı döneme en yakın yoksulluk araştırması 2014 yılı verilerini kapsamaktadır. Çalışmanın yapıldığı

Ankete katılan evli kadınların %82,7'sinin eşi çalışmaktadır. Eşlerin büyük çoğunluğu (%64,2) işçidir ve önemli bir bölümü inşaat sektörü, taşeron firmada temizlik elemanı gibi sürekliliği olmayan eğreti işlerde çalışmaktadır. Evli kadınlar, ücretli ve dar gelirli ailelerden gelmektedir.

5.2.2. Kadınların Toplum Yararına Programı Öncesi Çalışma ve İşsizlik Durumlarına İlişkin Bulgular

Kadınların %39,5'inin TYP öncesi bir iş deneyimi bulunmaktadır. Kadınların iş deneyimi sınırlı olup, %60,5'i daha önce hiç çalışmamıştır. Önceden iş deneyimi olan kadınların %84,3'ü işçi olarak, %5,9'u serbest meslek sahibi, %9,8'i (gündelikçilik, çocuk bakıcılığı gibi) ev işlerinde çalışmıştır. TYP öncesi çalışan kadınların % 60,8'i sigortalı/kayıtlı çalışmıştır (Tablo-4).

Ankete katılan kadınların %17,8'i 6 ay ya da daha az süre, %10,9'u 7-12 ay, %7,8'i 13-24 ay, %17,1'i 24 aydan daha fazla süre, -TYP projelerinden yararlanmadan önce- iş aradığını belirtmiştir. TYP öncesi hiç iş aramayanların oranı %46,5'dir. Bu grup TYP ile birlikte kamuda çalışma olanağına sahip olunca çalışmaya başlamıştır (Tablo-4). Daha önce hiç iş aramayan, bu nedenle de işgücü piyasası dışında olan kadınların TYP ile çalışma hayatına girdikleri görülmektedir. Daha önce hiç iş aramayan kadınlara bunun nedeni sorulduğunda; kadınların %46,6'sı (28 kadın) ailesinin-eş, baba, ağabey- iş aramasına (çalışmasına) izin vermediğini, %26,7'si (16 kadın) ev işleri, çocuk bakımı, hasta, yaşlı bakımı nedeniyle iş aramadığını⁹, %16,7'si (10 kadın) öğrenci olduğunu, %10'u (6 kadın) eğitim düzeyi yetersizliğinden iş bulamayacağını düşündüğü için iş aramadığını belirtmiştir.

Tablo-4. Kadınların Toplum Yararına Programı Öncesi Çalışma Durum ve Statüleri

Değişken	Kategori	N	%	Değişken	Kategori	N	%
TYP öncesi çalışma deneyimi	Var	51	39,5	TYP öncesi işteki statüsü	İşçi	43	84,3
	Yok	78	60,5		Serbest Meslek	3	5,9
TYP öncesi sigorta durumu	Var	31	60,8		Ev işi	5	9,8
	Yok	20	39,2	TYP öncesi iş bulamama nedenleri	Çalışma koşulları olumsuz	43	33,3
TYP öncesi işsizlik süresi	6 ay ya da daha az	23	7,8		Yeterli iş olanağı yok	38	29,5
	7 ile 12 ay arası	14	10,9		Toplumsal cinsiyet kaynaklı nedenler	33	25,6
	13 ile 24 ay arası	10	7,8		KPSS sınav hazırlığı	6	4,6
	24 aydan fazla	22	17,1		Ücretsiz aile işçiliği	5	3,9
	Daha önce hiç iş aramadım, çalışmadım	60	46,5		Ailenin izin vermemesi	4	3,1

dönemde çeşitli sivil toplum örgütlerinin yoksulluk araştırmaları bulunmaktadır. TÜRK-İŞ'in Haziran 2016 tarihinde yapmış olduğu yoksulluk araştırması verilerine göre 4 kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (**açlık sınırı**) 1.350,21 TL; gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri gereksinimleri için yapılması zorunlu diğer aylık harcamaların toplam tutarı ise (**yoksulluk sınırı**) 4.398,09 TL olmuştur (turkis.org.tr , 2016). Türk-İŞ'in verilerini doğru kabul ettiğimizde kadınların tamamına yakını yoksulluk, yaklaşık %66'sı ise açlık sınırı altında bir gelir elde etmektedirler.

- 9 Görüldüğü gibi kadınlar için işgücü piyasasına katılımında ailenin belirleyiciliği baskındır. Türkiye'de kadınların büyük çoğunluğunun işgücü piyasasına katılımı, kendi tercihlerine ve seçimine göre değil, daha çok kocanın, babanın, ağabeyin, erkek akrabaların ahlâk anlayışına ve kültürel değerlerine göre olmaktadır (Toksöz, 2007; Özyeğin, 2005). Ayrıca ev işleri ve çocuk bakımı, erkeklerin evde kadından hizmet bekleme de kadının işgücü piyasasına katılımında belirleyici olmaktadır (Eyüboğlu, Ayşe vd., 2000:149). Araştırma bulguları da bu durumu bir kez daha teyit etmektedir.

TYP öncesi iş arayan kadınların %33,3'ü çalışma koşullarını, %29,5'i iş yokluğunu, 25,6'sı toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan nedenleri iş bulamama (işsiz olma) nedeni olarak belirtmektedir (Tablo-4). Kadınların öncelikli görevinin ev işi ve çocuk, yaşlı, hasta bakımı olduğu yönündeki kültürel değerler; çalışma saatlerinin kadının ev içi ve bakım sorumluluklarını aksatmaması gibi ölçütler; kadın işgücünün sosyal güvencesiz, düşük ücretli işlerde çalıştırılma eğiliminin yaygınlığı ile ekonomik politikalar sonucu, istihdam yaratmayan büyüme ortamında yaratılan iş sayısının sınırlılığı ve bu iş olanaklarından toplumsal konumlandırılış nedeniyle öncelikle erkeklerin yararlanması, Türkiye'de kadın işsizliğinin önemli nedenleri arasındadır (Eyüboğlu vd., 2000; Özkaplan, 2010; Önder, 2013; Sarıtaş-Eldem, 2015). Bu durum araştırma verileri tarafından da desteklenmektedir. Araştırmada kadınların işsiz olma nedenlerinin başında çalışma koşullarının olumsuzluğu (sigortasız, düşük ücretli, uzun çalışma saatleri) gelmekte, bunu sırasıyla yeterli iş olanağı olmaması ve toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği sorumlulukları izlemektedir.

5.2.3. TYP'nin İşsiz Kadınlar Üzerindeki Etkileri

İŞKUR'a TYP projelerinden bağımsız, en erken işsizlik başvurusu 2002 yılında yapılmış ve başvurular 2013 yılıyla artmaya başlamıştır. Ankete katılanların %20,2'si 2013 yılında, %20,2'si 2014 yılında ve %44,2'si 2015 yılında İŞKUR'a ilk kez işsiz olduklarını ve iş aradıklarını bildirmişlerdir. TYP'den yararlanmak için İŞKUR'a ilk kez 'işsizlik başvurusu' yapan kadınların %11,6'sı 2013 yılında, %15,5'i 2014 yılında, %65,9'u ise 2015 yılında başvuru yapmıştır (Tablo-5). Kadınların önemli bir kısmı (%84,6'sı) İŞKUR'a iş aradığı, bir diğer deyişle işsiz olduğu bildirimini 2013 yılı ile birlikte yapmaya başlamıştır. Görüşülen kadınların işgücü piyasasına katılımları TYP ile birlikte artmaya başlamıştır. Kadınların işgücü piyasasına aktif katılımları da 2013 yılı ile birlikte artmaya başlamıştır. Kadınların %96,9'u bu yılla başlayarak işgücü piyasasına katılmıştır. Bu gelişmede TYP'nin etkisi tartışılmaz gözükmektedir. Bu durum Tokat İŞKUR resmi verilerinde de açıkça belirtilmektedir. Kurumun düzenlediği TYP projeleri, kuruma kayıtlı kişi sayısında yıllar itibarıyla artışa neden olmuştur. *2010 yılında Kuruma kayıtlı iş arayan kadın sayısı 1.884 kişi iken, 2015 yılı haziran ayında %350'lik (4.718 kişilik) artışla 6.602 kişiye yükselmiştir* (İŞKUR, 2015c:7).

Tablo-5. Katılımcıların TYP ile ilgili bilgileri

Değişken	Kategori	N	%	Değişken	Kategori	N	%
Haberdar olma şekli	Tanıdık ve arkadaşlar	110	85,3	Yararlanma sayısı	1 kez	91	70,5
	İŞKUR'dan	19	14,7		2 kez	13	10,1
İlk başvuru yılı	2012	4	3,1		3 kez	18	14,0
	2013	15	11,6		4 kez	7	5,4
	2014	20	15,5	TYP kapsamında yapılan iş	Temizlik işi	79	61,3
	2015	85	65,9		Büro işi	36	27,9
2016	5	3,9	Tarımsal iş		11	8,5	
Mesleki eğitim	Verilmedi	76	58,9	Temizlik ve çaycılık	3	2,3	
	Verildi	53	41,1				

Kadınların işgücü piyasasına *ilk kez* katılımı en yoğun 2015 yılındadır. 2015'te, Türkiye'de ve Tokat'ta TYP'den yararlananların sayısında, -önceki yıllara göre önemli artış olmuştur. Tokat'ta TYP'den yararlanan kadın sayısı 2014'te 240 iken 2015 yılında bu sayı yaklaşık yedi kat artarak 1686'ya çıkmıştır¹⁰ (Tablo-2).

Kadınların %85,3'ü TYP projelerinden tanıdık ve arkadaşları; %14,7'si İŞKUR duyuruları aracılığıyla bilgi sahibi olmuşlardır (Tablo-5).

Görüşülen kadınların %61,3'ü temizlik, %27,9'u (evrakı imzaya götürme, arşivde evrakı dosyalara yerleştirme, santral görevlisi, sekreter olarak telefona bakma, fotokopi, faks işleri gibi) büro işlerinde, %8,5'ü (çiçek dikimi, sulaması, bakımı gibi) tarımsal işlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir (Tablo-5). Kadınların ağırlıklı olarak yaptıkları işler oda, koridor, tuvalet temizliği, çaycılık gibi işlerdir. Program kapsamında yaratılan bu işler, kadınlar için düzenli, güvenceli ve yüksek ücretli işler olmanın çok uzağındadır. Yapılan işlerin sürekliliği olmadığı gibi vasıf kazandıracak işler de değildir. Program kapsamındaki bu iş çeşitleri, TYP'nin, işsiz kadınların becerilerini geliştirmek yoluyla iş olanaklarını arttırarak çalışma hayatında ve istihdamda yer bulma şanslarının genişlemesini sağlaması olanaklı gözükmemektedir. Kadınların temizlik işi dışındaki iş alanlarında çalıştırılmaları, kalıcı istihdam fırsatları bulabilmeleri açısından önemlidir. Örneğin düzenli ve formel istihdam olanakları sunan, eğitim, sağlık, sosyal bakım hizmetleri gibi alanlar TYP kapsamına alınarak, kadınların bu alanlarda çalıştırılmalarının/çalışmalarının sağlanması, kadınların *düzenli istihdam* şanslarını ve olanaklarını arttırmaktadır. Kamunun, yaşlı, hasta, (okul öncesi de dâhil olmak üzere) çocuk bakımı ve eğitim gibi sosyal hizmet alanlarında yapacağı yatırımlarla TYP bünyesinde yeni işler yaratması, özel sektörün de yeni işler yaratmasına neden olmakta; bu da TYP'nin kadınlar için etkinliğini ve özel sektörde istihdam olanaklarını arttırmaktadır (Antonopulos ve Memiş, 2009:116; İlkcaracan vd., 2015:11; Antonopulos vd., 2014). Bu alanlarda yapılan kamu yatırımları ekonomide büyüme ve istihdam yaratılmasına da katkı yapmaktadır.

Kadınların %41,1'i program kapsamında yaptıkları işlerle ilgili eğitim verildiğini belirtmiştir (Tablo-5). Eğitim verildiğini belirtenler; kullanacakları temizlik araçlarının nerede olduğu, hangi temizlik maddelerini kullanacakları, çiçekleri nasıl dikecekleri, ne zaman sulayacakları gibi konularda işyerindeki *kadrolu çalışanlar* tarafından bilgi verildiğini belirtmişlerdir¹¹. Bunun istihdam edilebilirliği artıran ve mesleki yeterlilikleri geliştiren mesleki eğitimle ilgisi yoktur. Oysa İŞKUR'un İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları faaliyet raporlarında TYP kapsamındaki projeler kurs olarak geçmekte, projelere katılanlar ise kursiyer olarak tanımlanmakta; kursların verildiği meslek türü de beden işçiliği olarak belirtilmektedir. İşgücü piyasasında istihdam edilebilirliklerini artıracak, iş bulmalarını kolaylaştıracak mesleki eğitimin verilmediği TYP, kadınlara ancak sahip oldukları becerilerden yola çıkarak, temizlik gibi işlerde geçici süreli istihdam ve gelir sağlama işlevi görmektedir.

Araştırma kapsamında görüşülen kadınların tamamı işyerlerinde sabah 8 – akşam 5 olan günlük mesai süresi, öğlen dinlenme molası verilmesi, hafta sonu tatil olması, asgari ücret verilmesi, çalış-

10 Gelişmekte olan ülkelerde bu programların kamu yönetimi tarafından politik amaçlı kullanılabilirdiği bulgulanmıştır (Marshall, 2004:5-6; Kapar,2006:364). Türkiye'de 2015 yılında Haziran ve Kasım aylarında iki genel seçim yapılmıştır. 2015 yılında TYP'den yararlananların sayıca artmasının temel nedenleri arasında yapılan bu iki seçim değerlendirilebilir. Alan araştırmasında görüşülen kadınların önemli bir kısmının, çalışma süresi bittikten sonra TYP kapsamındaki projelerden yararlanmak için partiden torpil arayacaklarını belirtmeleri, TYP'nin politik amaçlı kullanıldığının bir göstergesi olarak düşünülebilir.

11 Nitekim görüşmelerin yapılması esnasında kadınların çoğu işle ilgili mesleki eğitim diye ifade ettikleri bu eğitimin gereksiz olduğunu, temizliğin nasıl yapılacağını, temizlikte neler kullanılacağını, çayın nasıl demleneceğini zaten çok iyi bildiklerini söylemişlerdir.

lan gün üzerinden sigorta yapılması gibi (Tokat işgücü piyasasında özel sektör tarafından genellikle sunulmayan çalışma şartları) nedenleriyle işyerlerindeki çalışma koşullarından hoşnut olduklarını aşağıdaki sözlerle belirtmiştir.

"Bir bayan için şartlar gayet iyi, akşamları çıkış saatlerimiz çok uygun."

"İyi bir çalışma şartları var. Saatleri 8-5 olduğu için saatleri bana uygun. Çünkü küçük çocuğum var."

"3 senedir İŞKUR'da çalışıyorum. Şartlarından çok memnunum. Sıkıyorlar, yormuyorlar. Maaşımız da günü gününe yatıyor."

"Şartlarından çok memnunuz. Çok uzun süreli çalışmıyoruz. Sabah 8 akşam 5'te bitiriyoruz. Cumartesi-Pazarımız var. Öğle molamız var. Sigortamız yatıyor"

Görüşülen kadınların %55,8'i (72 kadın) TYP kapsamında çalışmadan, -iş yükünün fazla olması, proje kapsamında çalıştıkları kurumdaki kadrolu çalışanların davranış biçimlerinden kaynaklanan olumsuzluklar nedeniyle- hoşnut olmadıklarını belirtmişlerdir. İşyerlerindeki kadrolu çalışanların, TYP projelerinden yararlananlara İŞKURCU diye seslendikleri, kadroluların yapmaları gereken işleri yapmadıklarını ve onların işlerinin de kendilerine yaptırıldığını aşağıdaki ifadelerle dile getirmişlerdir:

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

"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 yüksek okul mezunuyuz. Eğitim olarak burdakilerin (kadrolu çalışanların) çoğundan daha iyi eğitime sahibiz. İş bulamadığımız için burada mecburiyetten temizlik işi yapıyoruz."

"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 şikayet ettik."

Yapılan araştırmalarda, TYP'nin (kamu çalışma programlarının) ortaya çıkardığı "damgalanma etkisi" programların başarısızlık nedeni olarak belirtilmektedir (Calmfors, 1994; Kluve vd., 2008; Brown ve Koettl, 2015). Programlara katılan işsizler, çalıştırıldıkları işyerlerinde *gerekli niteliklere sahip olmayan, vasıfsız, yetersiz kişiler* olarak görülmekte; bu nedenle eğer bu programlar olmasa bu işsizlerin aslında işe alınmayacakları şeklinde önyargılara, düşüncelere yol açarak programdan yararlanan işsizler "damgalanmakta"dırlar. Görüşülen kadınların TYP kapsamındaki çalışma ile hoşnutsuzlukları arasında, çalıştıkları işyerlerindeki kadrolu elemanların İŞKUR aracılığıyla geldiklerine vurgu yapan İŞKURCU şeklinde adlandırmalarını ve seslenmelerini, kendilerine yönelik olumsuz davranış biçimlerinin varlığı ve kadrolu çalışanların kendi sorumluluklarını TYP projesi kapsamında çalışanlara yüklemelerini belirtmeleri birlikte düşünüldüğünde TYP projeleri kapsamında çalışanlara yönelik bir "damgalama etkisi" ortaya çıkmaktadır.

Kadınların %70,5'i TYP'den ilk kez yararlanmaktadır. 2-3 kez yararlananların oranı %24,1'dir. Kadınların %5,4'ü ise programdan 4. defa yararlanmaktadır (Tablo-6). Kadınların %60,5'inin TYP öncesi iş deneyimi yoktur. Bu kadınlar işgücü piyasasına *ilk kez* TYP'yle katılmıştır. Toksöz (2007:38), işsizliğin gerçek boyutlarını anlamada, *çalışmaya hazır olan ancak iş aramayanların* sayısının da önemli bir değişken olduğunu belirtmektedir. Görüşülen kadınların %60,5'inin TYP öncesi iş deneyiminin olmaması, TYP ile birlikte işgücü piyasalarına ve istihdama katılmaları Tokat'ta önemli bir kadın nüfusun *iş aramadığını ancak çalışmaya hazır olduğunu* göstermektedir. Bu durumun anlaşılmasını kolaylaştıracak bir diğer bulgu; TYP'den *ilk kez yararlanan kadınların* %65,9'unun Tokat işgücü piyasasına *ilk kez* (TYP'yle birlikte) aktif olarak katıldıklarıdır. TYP'den iki ve daha fazla yararlanan kadınlar (38 kadın) içerisinde Tokat işgücü piyasasına (TYP'yle birlikte 18 kadın) ilk kez katılma oranı ise %47,4'tür.

Tablo-6. TYP'den yararlanma sayısı ve TYP öncesi iş deneyimi arasındaki ilişki

			TYP'den yararlanma sayısı				Toplam
			1	2	3	4	
TYP öncesi çalışma deneyimi	Var	n	31	7	8	5	51
		Satır (%)	60,8	13,7	15,7	9,8	100,0
		Sütun (%)	34,1	53,8	44,4	71,4	39,5
	Yok	n	60	6	10	2	78
		Satır (%)	76,9	7,7	12,8	2,6	100,0
		Sütun (%)	65,9	46,2	55,6	28,6	60,5
Toplam		n	91	13	18	7	129
		Satır (%)	70,5	10,1	14,0	5,4	100,0

Araştırmada kadınların %29,5 gibi azımsanamayacak bir oranının programdan birden fazla kez yararlandığı görülmektedir (Tablo-6). TYP'den yararlanma süresi 9 ay olup, katılımcıların programa başladığı tarihten 12 ay sonra yeniden yararlanma hakkı vardır. Programla katılımcılara geçici bir süre istihdam sağlanmakta, bu şekilde programa katılanlar geçici olarak işsizlik durumundan kurtulmakta, program sona erdiğinde ise kısa süreli işsiz sayılmakta, belli bir süre sonra programa yeniden katılma hakları bulunmaktadır. TYP'den birden fazla yararlananların bulunması ve bunlarında çalışmak için TYP projeleri beklemeleri uzun süreli işsizliği gizleyen bir durumdur. Alan yazınında bireyin işsizlik ile istihdam arasında sürekli gidip-gelmesine "atlıkarınca etkisi" (Meager ve Evans,1998:6) adı verilmektedir. "Atlıkarınca Etkisi"ne göre; bireyler işsizlik ile aktif istihdam programları arasında sürekli olarak gidip-gelmektedir. Bu yönüyle TYP, uzun süreli işsizliği gizlemektedir¹².

12 İşsizlik sigortasının uygulandığı ülkelerde, işsizlik sigortasından yararlanma süresi dolanlar aktif istihdam programlarına katılarak geçici bir süreliğine istihdamda yer almakta, "işsizlikten kurtulmakta, programların bitimiyle birlikte yeniden işsiz sayılmakta ve işsizlik sigortasından yararlanma hakkı doğmaktadır.

Tablo-7. TYP'ye Katılımlarını Güdöleyen Etmenler

	n	%
İş Bulmak	128	99,2
Bilgi ve beceri düzeyimi geliştirmek	109	84,5
Yeni insanlar ve yeni çevre ile tanışmak	127	98,4
Daha avantajlı bir işe geçme şansımı kullanmak	89	69,0
Parasal getirisinden faydalanmak	125	96,9
(Kamuda) Çalışma deneyimi kazanmak	115	89,1
Çalışmanın gerektirdiği disiplin ve işleyişe alışmak	114	88,4
Çalışma yaşamı ile bağımı güçlendirme	116	89,9
Kısa süreli de olsa bir işte çalışmış olmak	115	89,1

Kadınlar TYP'ye katılmadaki amaçlarını; %99,2'si iş bulma, %98,4'ü yeni insanlar ile tanışma, %96,9'u TYP'nin parasal getirisinden faydalanma, %89,9'u çalışma yaşamı ile bağını güçlendirme, %89,1'i kısa süreli de olsa bir işte çalışma, %88,4'ü çalışmanın getirdiği disiplin ve işleyişe alışma, %84,5'i bilgi ve beceri düzeyimi geliştirme olarak belirtmişlerdir (Tablo-7).

Kadınların %98,4'ü TYP kapsamında çalışmayı kendileri için yararlı bulmuştur. Programı yararlı bulan kadınların %32,3'ü aile gelirine katkı yaptıklarını, %25,2'si sosyal çevresinin genişlediğini, %19,7'si kısa süreli de olsa işsizlikten kurtulduğunu, % 10,2'si sigortalı, asgari ücretli çalışma olanağı bulduğunu, %8,7'si çalışmanın özgüvenini arttırdığını belirtmiştir (Tablo-8).

Tablo-8. TYP'nin Kadınlara Sağladığı Fayda

	n	%
Gelir katkısı	41	32,3
Sosyal çevre	32	25,2
Kısa süreli işsizlikten kurtulma	25	9,7
Sigortalı ve asgari ücretli çalışma olanağı	13	10,2
Özgüven	11	8,7
İş öğrenme	5	3,9
Toplam	127	100

Tablo-8'deki verileri, görüşölen kadınların dar gelirli ailelerden gelmeleri, çoğunun TYP ile ilk kez istihdama katıldıkları bulgusuyla birlikte değerlendirdiğimizde, TYP kapsamında çalışmanın kadınlara sağladığı en önemli faydanın aile gelirine katkı ve sosyal çevre genişlemesi olması şaşırtıcı bir bulgu değildir. Kısa süreli işsizlikten kurtulma ve sigortalı, asgari ücretli bir işte çalışma bulgularını bu bağlamda ele aldığımızda, TYP'nin kadınlar için en temel faydası ekonomik getiridir. Görüşölen kadınların aile gelirlerinin (Türk-İş'in verilerini doğru kabul ettiğimizde) tamamına yakınının yoksulluk, %66'sının açlık sınırı altında olduğu bulgusu bu durumu daha anlamlı kılmaktadır¹³.

13 Bkz. dipnot 8.

Tablo-9. TYP ile ilgili görüşler

	Evet	
	Sayı	(%)
TYP sayesinde bilgi, beceri ve uygulama düzeyimde bir artış oldu	40	31,0
Programda elde ettiğim becerilerin, program sonrası iş bulmamda yardımcı olacağını düşünüyorum	38	29,5
TYP sayesinde sosyal bağlantılarım arttı	123	95,3
TYP moralimi ve motivasyonumu olumlu yönde etkiledi	103	79,8
İŞKUR, TYP'yi daha fazla yaygınlaştırmalı	127	98,4
TYP sayesinde çalışma yaşamı ile bağım güçlendi	37	28,7

TYP ile ilgili görüşlerinin daha nesnel olacağı düşünüldüğü için görüşmeler, yararlanılan projelerinin son dönemlerinde yapılmıştır. Kadınların %31'i TYP kapsamında çalışmanın bilgi ve beceri düzeylerinde artışa yol açtığını, %29,5'i elde ettiği becerilerin, program sonrası iş bulmasında yardımcı olacağını, %28,7'si TYP'nin çalışma yaşamı ile bağının güçlendiğini, %98,4'ü de İŞKUR'un TYP'yi daha da yaygınlaştırması gerektiğini belirtmiştir. Kadınların büyük çoğunluğu, TYP ile beceri düzeylerinde artış olmadığını (%69), programda yapılan işlerle elde ettikleri becerilerin iş bulmalarına yardımcı olmayacağını (%70,5), çalışma yaşamı ile bağlarını güçlenmesine yönelik bir katkının olmadığını (%71,3) belirtmiştir (Tablo-9).

Görüldüğü gibi, TYP kadın işsizlere işgücü piyasası için geçerli beceriler kazandırmamakta, kamuda yaratılan geçici işlerden, düzenli işlere geçiş sağla(ya)mamaktadır. Dar ve Tzannatos (1999:17-18)'da benzer bulgulara ulaşmıştır. Buna karşın kadınların %98,4'ü İŞKUR'un TYP'yi daha çok yaygınlaştırmasını istemektedir. Kadınların çoğu, TYP kapsamında çalışmanın kendileri için sağladığı (Tablo-8'de belirtilen) yararlarla uyumlu olarak, TYP'nin yaygınlaştırılmasını istemektedir. TYP kapsamında çalışmak, -geçici bir süre de olsa- işsizlik ve yoksulluğun yol açtığı baskıyı hafifletmektedir. İşsizleri uzun süreli bir işe yerleştirmede (tam istihdam için) etkin bir araç olarak kabul görmeyen ve (yukarıda belirtilenlerden anlaşılacağı üzere ülkemizde de) birçok ülkede olduğu gibi işsizlik ve yoksullukla savaşmada en son çözüm yolu olarak uygulanan TYP'nin maliyeti yüksektir¹⁴; yoksullukla savaşmada kısa bir dönemli, sınırlı etkiye sahiptir.

Kadınların %95,3'ü TYP ile sosyal bağlantılarının, %79,8'i ise TYP ile çalışmaya başladıktan sonra moral ve motivasyonun arttığını belirtmektedir (Tablo-9). Bu bilgiyi, görüşülen kadınların %60,5'inin işgücü piyasasına TYP ile ilk kez girdiği verisiyle birlikte ele aldığımızda; TYP'nin, kadınların çoğunun ev dışına ilk kez çıkmasında, sosyalleşmelerinde, moral ve motivasyonlarının artmasındaki doğrudan katkısını görebiliriz. Toplumsal cinsiyete dayalı rol dağılımına göre kadınlar ev içi alanda ev işleri, çocuk bakımı ile ilgilenmekte; bu ise kadınlarda kapatılmışlık duygusu uyandırmaktadır. Böylesi bir durumda ev dışında bir işte çalışma, bu sıkıntılı, bunalımlı ortamdan çıkıp, toplumsal yaşama ve insan içine katılma, sosyalleşmeyle eş görülmektedir (Eyüboğu vd., 2000:156). TYP, kısa süreli olsa da, kadınları istihdama dâhil ederek, ev içi alanla sınırlanmanın kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltma işlevi de görmektedir.

İşsizlik sorununun çözümünde kadınların %90,7'si mesleki ve teknik eğitime, %89,9'u yatırımların artırılmasına ve yeni işlerin yaratılmasına, %88,4'ü işverenlerin kadın işgücü istihdam etmesi

14 TYP kapsamında çalıştırılan bir işçinin maliyeti 01.01.2016-31.12.2016 döneminde aylık 1,935.23TL'dir.

için teşvik edilmesine, %79,8'i kadınların istihdam edilebilirliğini artıracak, onlara yeni meslekler kazandıran projelerin düzenlenmesine gereksinim olduğunu belirtmektedirler (Tablo-10). Kadınlar, mesleki ve teknik eğitimi, yatırımların artırılmasını ve yeni işlerin yaratılmasını, istihdam ve ücret destekleri ile işverenlerin kadın işgücü istihdam etmesi için teşvik edilmesini, kadın işsizliğini azaltmak için uygulanması gereken politikalar arasında göstermektedir.

Tablo-10. Kadın İşsizlik Sorununun Çözümü İçin Görüşler

	n	(%)
Mesleki ve teknik eğitim	117	90,7
Yatırımların artırılması ve yeni işlerin yaratılması	116	89,9
İşverenlerin istihdam ve ücret destekleri ile desteklenmesi	114	88,4
İş arama yardımları	91	70,5
Yenilikçi ve/veya yeni meslekler kazandıran projeler	103	79,8
İş ve kariyer danışmanlık hizmetleri	78	60,5

Kadın işsizliğine yönelik yapılan pek çok araştırma, kadınların ve işgücü piyasasına yeniden dâhil olanlar için mesleki eğitim kurslarının, işbaşı eğitim kurslarının, istihdam ve ücret desteklerinin olumlu etkileri olduğunu belirtmektedir (Martin ve Grubb, 2001; Betcherman vd., 2004; Auer, vd., 2005). Mesleki eğitim programlarının işsizliği azaltmada etkili olması, programların doğrudan işgücü piyasasının gereksinimlerine göre kurgulanmasına bağlıdır. Bu programlar da tek başına işsizlik sorununu çözmede yetersizdir. Bu programlar, ekonomide yeterince açık işlerin yaratılmasını sağlayacak büyüme ve istihdam yaratma odaklı makro-ekonomik politikalarla birlikte uygulandığında işsizlikle savaşmada etkili olmaktadır (Auer, 2005:15; Martin ve Grubb, 2001:42-43; Biçerli, 2005:13).

Görüşülen kadınların *özel sektörde* iş bulmaları durumundaki tercihleri, kadınların kamuda ve özel sektörde çalışma düşüncelerini göstermektedir. Kadınların %20,2'si (26 kadın) TYP projelerinden yararlanırken iş bulsa özel sektörde çalışmayı tercih edeceğini, %79,8'i ise (103 kadın) özel sektörde çalışmayı tercih etmediğini belirtmektedir.

Özel sektörde *çalışmayı tercih edeceğini söyleyen* kadınların %38,5'i (10 kadın) iş/çalışma saatleri düzenli olursa, %34,6'sı sigortalı-asgari ücretli iş olursa, %15,4'ü sürekli bir iş olursa, %11,5'i vasıflarıma uygun iş bulursa özel sektörde çalışmayı düşünmektedir.

Özel sektörde *çalışmayı düşünmeyen* kadınların %50,5'i (52 kadın) TYP ile devlet garantili işte çalışmanın daha iyi olduğunu, %20,4'ü özel sektörde çalışma saatlerinin uzunluğunun çocuklarla ilgilenmesini engellediğini, %21,3'ü özel sektörde ücretin düşük ve düzensiz verildiğini, %7,8'i eşinin ve babasının özel sektörde çalışmak için izin vermediğini belirtmiştir.

Özel sektördeki iş piyasasında çalışma saatlerinin uzunluğu, ücretlerin düşüklüğü, sigortasız çalıştırmanın yaygınlığı, kadınların evde süren ikinci vardiyasıyla birleşince, kadınlar için işsizlik koşulları oluşmaktadır (Eyüboğlu vd., 2000:155). Kadınlar TYP ile çalışma koşullarının daha iyi ve düzenli olduğu, devlet garantili ve güvenceli işlerde çalışma olanağına kavuşmaktadır. Kamunun küçültülmesi, devletin işverenlikten çekilmesi, özelleştirme politikalarının uygulandığı günümüz koşullarında bile kamu, kadınlar için hâlâ önemli ve güvenli bir işveren olarak görülmektedir. Bununla birlikte, kadınların %50,5'inin TYP kapsamında çalışmayı sürdürmek istemeleri, kadınların TYP kapsamındaki işleri kalıcı olarak düşündüklerinin bir göstergesidir. Alan yazınında kamunun TYP

ile istihdam olanağı sunmasının, bir süre sonra 'asla sona ermeyecek bir kamu işi' olarak algılanması, katılımcıların bu işleri kalıcı gibi düşünmelerine neden olacağı ve rahatlığa kapılarak, kendilerini işgücü piyasasındaki işlere hazırlamayacakları, iş arama motivasyonlarının olumsuz etkileneceği belirtilmektedir (Biçerli,2004:121-122).

6. Sonuç ve Değerlendirme

Çalışmada, kadın işsizliğiyle savaşmada TYP'nin etkisi Tokat'ta incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, kadınların %60,5'inin TYP öncesi çalışma deneyimleri yoktur ve işgücü piyasasına TYP'den yararlanarak katılmıştır. TYP kapsamında kadınlar temizlik, çaycılık gibi işleri ve çiçek dikimi, sulaması gibi bahçe işlerini yapmaktadır. Kadınlara TYP kapsamında yaptıkları işle ilgili herhangi bir mesleki eğitim verilmemektedir.

Kadınların %98,4'ü TYP kapsamında çalışmayı yararlı bulmaktadır. TYP kapsamında çalışmanın sağladığı yarar daha çok aile geçimine katkı ve sosyal çevrenin genişlemesidir; bilgi ve beceri düzeyinde artış ve işgücü piyasasına sürekli katılımlarını, iş bulmalarını kolaylaştıracak yetiler edinmelerine pek katkısı yoktur. TYP projelerinde çalışmanın, kadınların çalışma yaşamı ile bağlarının güçlenmesine yönelik bir katkısı olmamasına karşın kadınların tamamına yakını TYP'nin yaygınlaştırılmasını istemektedir. Bu isteğin temelinde, TYP ile çalışma yaşamına katılmanın, kadınların (aile gelirine katkı gibi) ekonomik, (sosyal ve arkadaş çevre genişlemesi gibi) sosyal ve (moral ve motivasyon artışı gibi) psikolojik durumlarına olumlu katkısı yatmaktadır. Alan yazınında düşük nitelikli, güvencesiz, geçici, eğreti işlerden oluştuğu vurgulanmasına karşın, Tokat'ta TYP kapsamında çalışma, kadınlar için ücret, sosyal sigorta gibi alanlarda sağladığı devlet güvencesi nedeniyle özel sektörde çalışmaya tercih edilmektedir. TYP projelerindeki çalışma koşulları, özel sektördeki çalışma koşullarıyla karşılaştırıldığında *kamunun* kadınlar için hâlâ önemli ve güvenli bir işveren olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, kadın işsizliğini azaltıp, istihdamını arttırmayı amaçlayan TYP'nin Tokat'taki görünümü amaçlananın gerçekleştirilmesinde etkisinin zayıf olduğunu; daha çok kadınların ve ailelerinin yoksulluklarını ve yoksulluklarının şiddetini *geçici bir süre* de olsa azaltma işlevi gördüğünü göstermektedir.

Kadın işsizliğinin önlenmesi ve istihdamının artırılması noktasında TYP'nin dikkat çeken yönü, kadınlar için yaratılan işler; çoğunlukla, kadınların toplumsal cinsiyet temelli işbölümünden gelen rol ve sorumluluklarıyla ilişkili, geleneksel kadın becerileri sayılan, ev içi sorumlulukları çerçevesinde öğrendikleri işlerin başında gelen temizlik işleridir. Bu işler, hem yasal düzenlemeler hem de işlerin doğası gereği kadınlar için düzenli, güvenceli ve yüksek ücretli işler değildir. TYP kapsamındaki işlerin *belirli süreli* işler olmasının yanı sıra kadınlara işgücü piyasasında sürekli kalmalarına katkı yapacak nitelikleri kazandıracak işler de değildir. Bu iş çeşitleriyle TYP'nin, kadınların becerilerini geliştirmek yoluyla iş olanaklarını arttırarak çalışma yaşamında ve istihdamda yer bulma şanslarını artırması pek olanaklı gözükmemektedir.

Kadınların işgücü piyasasında iş bulmalarını kolaylaştırmak amacıyla herhangi bir mesleki eğitimin verilmediği TYP, kadınlara ancak sahip oldukları becerilerden yola çıkarak, *geçici ve belirli süreli* istihdam ve gelir olanağı sağlamaktadır. Beceri düzeylerinde bir gelişme sağlamayan TYP kapsamındaki işler aracılığıyla edindikleri (edinemedikleri) becerilerin kadınların iş bulmalarına yardımcı olması beklenmemelidir. TYP, kadınlara uzun dönemde geçerli üstünlükler sun(a)mamakta, kamuda yaratılan geçici işlerden, düzenli işlere geçişi sağlayacak beceriler kazandır(a)mamaktadır.

TYP'nin kadınlar açısından var olan bu olumsuz etkilerinin yanı sıra olumlu etkileri de bulunmaktadır: Kadınlar TYP ile ilk defa ev dışına çıkmakta, sosyalleşmekte, moral ve motivasyonları

artmaktadır; kısa süreli de olsa işsizliği ortadan kaldırıp, işsizliğin ve ev içi alanla sınırlanmanın kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaktadır. TYP'nin kapsamındaki işler daha çok yoksul kadınlara yöneliktir. Düşük gelirli ailelerden gelen kadınların çoğunun TYP ile çalışma yaşamına ilk kez girdikleri düşünüldüğünde; TYP kapsamında çalışmak aile gelirine katkıyla birlikte sosyal çevrenin genişlemesini de sağlamaktadır. TYP'den yararlanmak geçici bir süre işsizlik baskısını azaltarak kadınların yoksulluklarının keskinliğini belirli ölçülerde törpülemektedir.

Bulgular, TYP'den kadın işsizliğiyle savaşmada etkili bir şekilde yararlanılabilmek için doğru ve etkin planlanmasını gerekli kılmaktadır. TYP'nin başarısı, diğer AİP araçları ile birlikte, bir bütünlük içinde uygulanmasına bağlıdır. TYP kadınları, işgücü piyasasındaki var olan ve yakın gelecekte var olması beklenen işlere hazırlanmalıdır. TYP kapsamında var olan işlerden bağımsız olarak, illerin işgücü piyasalarında gereksinim duyduğu, başta illerdeki açık işlere yönelik olmak üzere ülkenin işgücü piyasasının gereksinimlerini göz önünde bulundurularak TYP bünyesinde kadınlara mesleki eğitim de verilmelidir. İŞKUR'un işgücü piyasası analiz çalışmalarını, il düzeyinde daha etkin yapması, yaptırması ile gereksinim duyulan; özellikle kadınların eğitim durumları göz önünde bulundurularak yerel işgücü piyasası başta olmak üzere istihdam edilebilirliklerini artıracak alanlarda mesleki eğitim verilmelidir. Mesleki eğitimin yanı sıra (İŞKUR'un iş arayan kadınlara maddi ve kişisel destek sağlaması şeklinde) iş arama yardımı ile birlikte kadınların durumlarına uygun işlere başvurmaları sağlanırsa, kadın işsizlerin kalıcı ve sürekli istihdama geçişleri sağlanabilir. Bununla birlikte, TYP kapsamında kadınların çalışma alanları çeşitlendirilerek artırılmalıdır.

İŞKUR'un aktif işgücü piyasası hizmetlerinin her aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliği temel alınmalı; programlardan yararlanan kadın sayısı yıllık hedefler çerçevesinde artırılmalı; kadınlara yönelik işler çoğaltılarak, bu işlerde eğitilmelerine ve işe yerleştirilmelerine önem verilmelidir. İşe yerleştirmelerde kadınlara olumlu ayrımcılık yapılmalı; ildeki işverenlerin kadınları işe almaları konusunda yönlendirme yapılmalı; işverenlerin işe giriş, ücretlendirme gibi konularda cinsiyet ayrımcılığı yapmalarını önlemek için cinsiyetçi değer sistemlerini değiştirici ve geliştirici eğitimler düzenlenmelidir.

Kadınların program kapsamında yalnızca kamuda değil, kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda ve ücreti devletçe ödenmek üzere özel kesim kuruluşlarında var olan işleri ortadan kaldırmayan yeni işlerde çalıştırılmasına da özen gösterilmelidir. Programın özel sektör veya kamu yararına çalışan kurumlarda yürütülmesi, söz konusu bu kurumlarca kadınların işe yerleştirilme olasılığının daha yüksek olmasıdır. Özel sektörde kadın istihdamını artırmak için kurumlar vergisinde indirim, sigorta primi destekleri gibi istihdamı teşvik araçları kullanılmalı, kadınların TYP kapsamında özel sektörde yaratılan daha nitelikli işlerde çalışması sağlanmalıdır. Programa katılan kadınlar için yaşlı, çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi yoluyla çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi, çocuk ve yaşlı bakım desteği sağlanması, kadınların hem programa hem de istihdama katılımlarını artırılabilir.

Kamunun çocuk bakımı, okul öncesi eğitim, yaşlı, hasta ve engelli bakım hizmetleri gibi sosyal bakım hizmet alanlarında yeni işler yaratması, bu alanlara yatırımlar yapması ve kadınların TYP kapsamında bu işlerde istihdamının sağlanması yoluyla istihdam talebi artırılarak program sonrası kadınların bu işlerde kalıcı istihdamı sağlanabilir. Bu alana yapılacak kamu yatırımları aynı zamanda kadınların işgücü piyasasına katılımı için üzerlerindeki çocuk, yaşlı, hasta bakımı gibi kısıtları ortadan kaldıracaktır.

Toplum yararına (çalışma) programları dâhil olmak üzere aktif istihdam politikalarının, kadın işsizliğiyle savaşmada etkin olabilmesi için yeterli düzeyde ve düzgün, eğreti olmayan, insan onuruna yakışır 'erdemli iş'ler yaratan makro-ekonomik politikalarla birlikte yürütülmelidir. Kadın işsizliği sorununa bütüncül bir bakış açısı ile yaklaşmadığı durumda, TYP'yi kadın işsizliği sorununda bir çözüm yolu olarak uygulamak ve bundan bir sonuç beklemek yanlış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Ansal, H. (1998) "Küreselleşme, Sanayide Teknolojik Modernizasyon ve Kadın İstihdamı" Özbay, F. (Der.), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği* KSSGM, Ankara, s.79-103.
- Antonopoulos, R. (2007), "The Right to a Job, the Right Types of Projects: Employment Guarantee Policies from a Gender Perspective", *The Levy Economics Institute of Bard College, Working Paper No. 516*
- Antonopoulos, R. ve Memiş, E. (2009), "Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısıyla Mevcut Küresel Ekonomik Kriz ve Gelişmekte Olan Ülke Ekonomilerine Etkileri", *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, Cilt 7, Sayı 27, s.78-130.
- Antonopoulos, R., Adam, S., Kim, K., Masterson, T. ve Papadimitriou, D. B. (2014), "Responding To The Unemployment Challenge: A Job Guarantee Proposal For Greece", *Levy Economics Institute of Bard College*, http://www.levyinstitute.org/pubs/rpr_apr_14.pdf
- Auer, P., Efendioğlu, Ü. ve Leschke, J. (2005), *Active Labour Market Policies Around The World, Coping With The Consequences Of Globalization*, Geneva: ILO,
- Ballester, R. (2005), "European Employment Strategy and Spanish Labour Market Policies", *Working Papers, Department of Economics, University of Girona No:14*,
- Bennholdt-Thomsen, V. (2014), "Kadın Emeğinin Geleceği ve Kadına Yönelik Şiddet" Mies, M., Bennholdt-Thomsen, V. ve Von Werlhof, C. (Der.), *Sömürge Kadınlar*, İletişim, İstanbul s.177-202
- Betcherman, G., Olivas, K., ve Dar, A. (2004), "Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries", *World Bank, Social Protection Discussion Paper Series, No:0402*
- Biçerli, M. K. (2009), *Çalışma Ekonomisi*, Beta, İstanbul
- Biçerli, M. K. (2005), "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azalır mı?", *Çimento İşverenleri Dergisi*, Cilt 19, Sayı 6, s.1-15.
- Biçerli, M. K. (2004), *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, A.Ü.Yayınları, Eskişehir Yayın No:1563
- Biçerli, M. K. ve Gündoğan, N. (2001), "Profiling and Identification of Long-Term Unemployment in Turkey", *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt 41, Sayı 2, s.51-76
- Boone, J. ve Ours, J. C. V. (2009), "Bringing unemployed back to work: effective active labor market policies", *De Economist*, Vol. 157 No:3, s.293-313
- Brodsky, M. M. (2000), "Public Service Employment Programs in Selected OECD Countries", *Monthly Labor Review*, Vol. 113 No: 10, October, s.31-41.
- Brown, J.G. Ve Koettl, J. (2015), "Active labor market programs-employment gain or fiscal drain?", *IZA Journal of Labor Economics*, June 26
- Calmfors, L.(1994), Active labour market policy and unemployment: a framework for the analysis of crucial design features", *OECD Economic Studies* 22, 7-47.
- Card, D., Kluve, J. ve Weber, A. (2010), "Active Labour Market Policy Evaluations: A meta-Analysis", *NBER Working Paper Series*, WP 16173

- Crisp, R. ve Fletcher, D. R. (2008), "A Comparative Review of Workfare Programmes in the United States, Canada and Australia", *Department for Work and Pensions Research Report*, No: 533
- Çakır, Ö. (2008), "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı:31, s.25-47
- Çapar-Diriöz, S. (2012), *İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Yayın No:2835, Ankara.
- Dar, A. ve Tzannatos, Z. (1999) "Active Labor Markets Programs: A Review of The Evidence from Evaluations", *Social Protection Department Working Paper*, World Bank, Washington
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010), "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler", *DPT ve DB Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı*, Çalışma Raporu 5
- Dejardin, A. K. (1996), "Public Woks Programmes, A Strategy for Poverty Alleviation: The Gender Dimension", *Development and Technical Cooperation Depertmant*, Issues in Development Discussion Paper No:10, ILO, Geneva,
- Ecevit, Y. (2008), "İşgücüne Katılım ve İstihdam", Tan, M.G., Ecevit, Y. ve Üşür, S.S. (Der.), *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, TÜSİAD-KAGİDER, İstanbul, s.113-213
- Ecevit, Y. (2000), "Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği", Tan, M.G., Ecevit, Y. ve Üşür, S.S. (Der.), *Kadın-Erkek Eşitliğine Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD, İstanbul, s.117-196
- Eraydın, A. ve Erendil, A. (1999), *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*, KSSGM, Ankara
- Ergüneş, N. (2010), "Kadınların İşsizliği", Serap Kurt (Der.), *Almanak 2009 Analizleri*, Sosyal Araştırmalar Vakfı, İstanbul, s.340-349.
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş. ve Tanrıöver, H. T. (2000), *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları*, KSSGM, Ankara
- Fretwell, D. H., Benus, J. ve O'Leary, C. J. (1999), "Evaluating the Impact of Active Labor Programs: Results of Cross Country Studies in Europe and Central Asia", SP Discussion Paper No. 9915
- ILO, (2016), *Women at Work: Trends 2016*, Geneva:ILO
- İlkkaracan, İ., Kim, K. ve Kaya, T. (2015), "Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği", *İTÜ-BMT-KAUM ve Levy Ekonomi Enstitüsü*, İstanbul,
- İŞKUR (2008) İŞKUR 2008 Faaliyet Raporu
- İŞKUR (2009a) Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı
- İŞKUR (2009b) İŞKUR 2009 Faaliyet Raporu
- İŞKUR (2009c) Tokat İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2009
- İŞKUR (2010a) İŞKUR 2010 Faaliyet Raporu
- İŞKUR (2010b) Tokat İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2010
- İŞKUR (2011a) İŞKUR 2011 Faaliyet Raporu
- İŞKUR (2011b) Tokat İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2011
- İŞKUR (2012a) İŞKUR 2012 Faaliyet Raporu
- İŞKUR (2012b) Tokat İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2012
- İŞKUR (2013a) İŞKUR 2013 Faaliyet Raporu
- İŞKUR (2013b) Tokat İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2013
- İŞKUR (2014a) Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği
- İŞKUR (2014b) İŞKUR 2014 Faaliyet Raporu
- İŞKUR (2014c) Tokat İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2014
- İŞKUR (2015a) İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları 2015 Yılı Faaliyet Raporu
- İŞKUR (2015b) İŞKUR 2015 Faaliyet Raporu
- İŞKUR (2015c) Tokat İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2015
- İzdeş, Ö. (2010), "Türkiye'nin Krizi Önce Kadınları Vuruyor' Mit mi Gerçek mi?: Emek Piyasasından Yanıtlar, Dedeoğlu, S. ve Öztürk, Y. M. (Der.), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği*, Sosyal Araştırmalar Vakfı, İstanbul s.133-182
- Heintz, J. (2013), "Missing Women: The G20, Gender Equality, Global Economic Governance", *Heinrich Böll Stiftung-PERI*, Washington DC, http://www.peri.umass.edu/fileadmin/pdf/published_study/Heintz_Missing_Women.pdf
- Gülçubuk, B. (2004), "Uluslararası Tarım Politikalarının Türkiye'de Kırsal Yoksulluk Üzerine Etkileri", *Türkiye VI. Tarım Ekonomisi Kongresi*, 16-18 Eylül, Tokat, s.123-131

- Gün, S. (2013), "Toplum Yararına Çalışma Programı: İşsizlikte Mücadelede Yeni Bir Yöntem mi?" *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2, s.76-95
- Gündoğan, N. ve Biçerli, M.K. (2004), *Çalışma Ekonomisi*, Anadolu Üniversitesi Yayın No:1461, Eskişehir
- Güney, A. (2009) "İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri", *Kamu-İş*, Cilt:10, Sayı:4, s.135-159
- Gürsel, S., Levent, H., Taştı, E., Yörükoğlu, A., Erçevik, A. S. ve Tercan P. (2002), *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*, TÜSİAD, İstanbul
- Kapar, R. (2005), *Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi*, Birleşik Metal-İş Yayınları, No:17, İstanbul.
- Kapar, R. (2006), "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", Prof.Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt:55, Sayı:1, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 341-374
- Kardam, F. ve Toksöz, G. (2004), "**Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross-sectoral Overview**", A.Ü. SBF Dergisi, Cilt:59, Sayı:4, s.151-172
- Karpat-Çatalbaş, G. (2015), "Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi:Panel Veri Yaklaşımı", *KAÜ İİBF Dergisi* Cilt:6, Sayı:10, s.249-280.
- KEİG (2013), *Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması:12 İLde Kadın İstihdamını Artırma ve Fırsat Eşitliği Sağlama Politika Sonuçlarının Değerlendirilmesi*, KEİG, İstanbul
- Klugman, J. (2015), "A Profile of Gender Disparities in the G20: What is needed to Close Gaps in the Labour Market", *Chatham House Research Paper*, <https://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/publications/research/20151127GenderG20.pdf>
- Kluve, J. (2014), "Active Labour Market Policies with a Focus on Youth", *European Training Foundation*, <http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/017.pdf>
- Kluve, J., Lehman H., Schmidt CM. (2008), "Disentangling treatment effects of active labour market policies: the role of labour force status sequences", *Labour Econ*, 15(6), 1270-1295.
- Kovancı, Onur (2003) "Kapitalizm, Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadelede Tarihsel Bir Deneyim: İngiliz Yoksul Yasaları", *Mülkiyeliler Birliği Yayınları*, Ankara
- Lordoğlu, K. (2006), *Türkiye İşgücü Piyasaları: Durum Raporu*, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (İSMMM), İstanbul, Yayın No: 56.
- Martin, J. P. (2015), "Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness", *IZA Policy Paper No. 84*
- Martin, J. P. ve Grubb, D. (2001), "What Works and Whom: A Review of OECD Countries Experiences with Active Labour Market Policies", *Swedish Economic Policy Review* Vol.8 No.2, s.9-56
- Marshall, A. (2004), "Labour Market Policies and Regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and Impacts", *ILO Employment Strategy Papers 2004/13*, Geneva
- Meager, N. ve Evans, C. (1998), "The evaluation of active labour market measures for the long-term unemployed", *ILO, Employment and Training Papers 16*
- Nie, J. ve Struby, E. (2011), "Would Active Labor Market Policies Help Combat High U.S. Unemployment?", *Economic Review*, Vol.96, No:3, s.35-69
- Onaran, Ö. (2003), "Türkiye'de İhracat Yönelimli Büyüme Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkileri", Köse, A. H., Şenses, F. ve Yeldan, E. (Der.) *İktisadi Kalkınma, Kriz ve İstikrar: Oktar Türel'e Armağan*, İletişim, İstanbul, s.579-601
- Önder, N. (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt.1, Sayı.1, s.35-61.
- Özkaplan, N. (2010), "Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü (1980-2007)", Serdaroğlu, U. (Ed.), *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet* Efil Yayınevi, Ankara, s.301-361
- Özyeğin, G. (2005), *Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri (Çev: Suğra Öncü)*, İstanbul: İletişim
- Palaz, S. (2003), "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşımına Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri", *Balikesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.6, Sayı.9, s.87-109.
- Peck, J. (2003) "The rise of the workfare state", *Kurswechsel*, No.3, s.75-87
- Pierre, G. (1999), "A framework for active labour market policy evaluation" *ILO, Employment and Training Papers 49*

- Sanal, M.E. (2014), "Bir Aktif İstihdam Politikası Olarak TYÇP'nin Edirne İlinde 2009-2011 Yılları Arasındaki Uygulaması ve Programlar Bitmeden Ayırılan Katılımcılara Yönelik Analiz", *Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Metinleri*,
- Sarıtaş-Eldem, C. T. (2015) "Genç Kadın Emegi ve Sermaye Arasındaki Pazarlık: Devlet, Emek Piyasası ve Aile Bağlamında Bir İşsizlik Analizi", *Fe Dergi* Cilt.7, Sayı.1, s.16-31.
- Sohlman, Å. ve Turnham, D. (1994), "What can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?", Technical Paper No:93, OECD Development Center, OECD, Brüksel
- Standing, G. (1999), *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Macmillan Press, London.
- Şenesen, G. G. ve Akduran, Ö. (2005), "Özelleştirmeye Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı ile Bakmak: Kadın Tütün İşçileri", İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, Sayı: 47, Türkün Öncel'e Armağan, İstanbul, 32-44.
- Tanzarn, N. ve Gutierrez, M. T. (2015), "Public Works Programs: A Strategy for Poverty Alleviation: The Gender Dimension Revisited in Employment-Intensive Investment Programmes in 30 Countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean", Employment Sector, Employment Working Paper No:194, ILO, Geneva
- Toksöz, G. (2015), "Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz", Tar, Y., (Der.) *Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele*, Kaos GL Yayınları, İstanbul, s.37-56.
- Toksöz, G. (2007), *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*, ILO, Ankara
- Tunalı, İ. (2004), *İstihdam Durum Raporu: Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*, Türkiye İş Kurumu (Ankara Üniversitesi Basımevi), Ankara
- Uşen, Ş. (2007), "Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", *Çalışma ve Toplum*, Cilt.2, Sayı.13, s.65-95.
- Üstün, İ. (2011) "Ayrımcılık Bağlamında Beyaz Yakalı İşsizliği" Bora T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. (Der.), *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, İletişim Yayınları, İstanbul, s.181-201.
- Varçın, R. (2004), *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitabevi, Ankara
- Wacquant, L. (2010), "Crafting the Neoliberal State: Workfare, Prisonfare, and Social Insecurity", *Sociological Forum*, Vol.25, No.2, s.197-220
- http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/isgucu_uyum.htm, 2016a (15.06.2016)
- http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/ieprojesi.htm, 2016b (15.06.2016)
- <http://www.turkis.org.tr/HAZIRAN-2016-ACLIK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d1112#sthash.J8K-BEK2f.dpuf>, (18.07.2016)
- <http://www.tuik.gov.tr> (27.08.2016)