



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2021, 4(12): 1161-1180.

DOI:[10.26677/TR1010.2021.899](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.899)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



KAVRAMSAL MAKALESİ

Aktif İşgücü Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi

Nida GÜNSAN, Doktora Öğrencisi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van, e-posta: nidagnsn93@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7014-3099>

Doç. Dr. Haluk YERGIN, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Van, e-posta: halukyergin@yyu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8168-9115>

Öz

İstihdam, işsizlik ve enflasyon bir bütünün ayrılmaz parçaları olarak ekonomi biliminin temel konuları arasında yer almakta ve reel sektör açısından da önemli makroekonomik gösterge olmaktadır. İşsizliğin azaltılması, istihdam oranlarının artırılması ekonomik kalkınma ve büyüme için son derece önemlidir. Ülkeler işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması için çeşitli işgücü politikaları uygulamaktadırlar. Aktif işgücü politikaları da bu politikalardan biridir. Aktif işgücü politikaları ile iş arayanlara yeni iş olanakları yaratmak, işgücüne gerekli eğitim verilerek nitelik kazandırmak, insanların iş bulmalarını ve işe girmelerini kolaylaştırmak ve sürekli istihdamı sağlamak bu politikanın temel amaçlarındandır. Aktif işgücü politikalarına ayrılan kamu kaynakların fazla olması ve maliyetli olması sebebiyle de programların etkinliği tartışma konusu olmuştur. Bu çalışma kapsamında aktif işgücü politikaları kavramsal bir çerçeveden incelenerek, aktif işgücü politikalarının istihdam üzerine ki etkisi değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Aktif İşgücü Politikaları, İstihdam, İşsizlik, Türkiye.

Makale Gönderme Tarihi: 08.10.2021

Makale Kabul Tarihi: 06.12.2021

Önerilen Atıf:

Günsan, N. ve Yergin, H. (2021). Aktif İşgücü Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(12): 1161-1180.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2021, 4(12): 1161-1180. DOI:[10.26677/TR1010.2021.899](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.899)
ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



CONCEPTUAL PAPER

Impact of Active Labor Policies on Employment

Nida GÜNSAN, Ph.D. Student, Van Yüzüncü Yıl University, Social Sciences Institute, Van, e-mail: nidagnsn93@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7014-3099>

Associate Prof. Dr. Haluk YERGIN, Van Yüzüncü Yıl University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Van, e-mail: halukyergin@yyu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8168-9115>

Abstract

Employment, unemployment and inflation are among the basic subjects of economics as inseparable parts of a whole, and they are also important macroeconomic indicators for the real sector. Reducing unemployment and increasing employment rates are extremely important for economic development and growth. Countries implement various labor policies to reduce unemployment and increase employment. Active labor policies are one of these policies. The main objectives of this policy are to create new job opportunities for job seekers with active labor force policies, to provide the labor force with the necessary training, to make it easier for people to find and to be employed, and to provide permanent employment. The effectiveness of the programs has been a matter of debate due to the high and costly public resources allocated to active labor policies. Within the scope of this study, active labor policies are examined from a conceptual framework and the effect of active labor policies on employment is evaluated.

Keywords: Active Labor Policies, Employment, Unemployment, Turkey.

Received: 08.10.2021

Accepted: 06.12.2021

Suggested Citation:

Günsan, N. and Yergin, H. (2021). Impact of Active Labor Policies on Employment, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 4(12): 1161-1180.

GİRİŞ

Bir bireyin çalışma arzusu ve deneyimi olmasına rağmen, düzenli bir gelir elde edebileceği bir işinin olmaması yalnızca ekonomik değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik bir tehdit haline gelmektedir. Bireyler, işsizlik problemiyle tek başlarına mücadele edemedikleri için devletlere de bu konuda önemli sorumluluklar yüklenmektedir. Devletler işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması çeşitli önlemler ve politikalar belirlemelidir. Çünkü ekonomik kalkınma ve büyümenin sağlanabilmesi için işgücünün aktif rol oynaması gerekmektedir. İşsizlik, ülkelerin sosyo-ekonomik yapı ve gelişmişlik potansiyellerine göre farklılık gösterebilse de hemen hemen her ülkede çeşitli ekonomik ve sosyal etkileriyle ön plana çıkmaktadır. İşsizliğin önüne geçebilmek ve istihdamı arttırmak için işgücü piyasasında çeşitli işgücü politikaları geliştirilmiştir. Bu politikalar pasif işgücü politikaları ve aktif işgücü politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Pasif işgücü politikaları ile işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlanmakta ve işsizliğin sebep olduğu ekonomik problemleri de çözüme kavuşturmak amaçlanmaktadır (Kocabaş ve Özgüler, 2019:268). Pasif istihdam politikalarının temel amacı, işsizliği azaltmak veya istihdam yaratmak değil, sadece işsiz olan bireyleri ekonomik anlamda katkıda bulunmaktadır. 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan pasif istihdam politikaları günümüzde de halen uygulanmaktadır. Pasif politika, farklı alt başlıklara ayrılmakta olup her ülke de politikanın uygulama alanları farklı olmaktadır. Ancak işsizliğin yükselmesi yüksek seviyelerde seyretmesi sonucunda pasif politikaların geçerliliği tartışılmaya başlanmıştır. Pasif politikalar, istihdamı arttırmak ya da yeni istihdam alanları yaratmaya yönelik tedbirleri kapsamaktadır. Kısaca, pasif istihdam politikaları ile amaç işsizliği önlemek değil, kısa bir süreliğine işsizliğin neden olduğu tahribatı en aza indirmeye çalışmaktadır. Pasif politikaların geçerliliğinin tartışılmaya başlanmasıyla birlikte işsizliğe ve istihdama daha uzun vadede çözüm bulabilmek adına aktif istihdam politikalarının uygulanması gerektiği düşünülmüştür.

1960'lı yıllarda Batı Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan ücret artışları ve işgücü kıtlığı gibi problemlerin üstesinden gelmek için uygulanan aktif istihdam politikaları işgücü arzını arttırmak ve işgücünün yeniden tahsisini kolaylaştıran politikalar olmuştur. İlk uygulanan aktif programlar işgücü arzını arttırmayı ve işgücü eksikliği olan bölge, sektör, meslek ve işyerlerine yerleştirmek amacıyla uygulanmıştır. Bu sebeple bu politikaların temel hedefi tam istihdam koşulları çerçevesinde işsizliği azaltmak ve sürekli istihdam sağlamaktır (Marshall, 2004:5-6). Aktif işgücü politikalarının işsizlik oranını azaltmada, istihdam yaratmada, işgücüne katılma oranı, sosyal eşitlik sağlama gibi olumlu etkileri olabilmektedir. Bu kapsamda aktif işgücü politikalarına ciddi harcamalar yapılmakta ve maliyetleri oldukça fazla olmaktadır. Maliyetlerin fazla olması sebebiyle aktif işgücü politikalarının öngördüğü şekilde istihdam üzerinde etkili olup olmadığı tartışma konusu olmaktadır. Ülke ekonomilerinde önemli bir yeri olan istihdam ve işsizlik kavramları gerçekte aynı ama iki farklı şekilde entegre olan bir bütünün ayrılmaz parçalarıdır. Bu iki kavramın öneminden hareketle bu çalışmanın amacı, aktif işgücü politikalarının istihdam üzerinde ki etkisini değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak aktif işgücü politikalarının ne anlama geldiği açıklanmıştır. Daha sonra aktif işgücü istihdam politikalarının istihdam üzerinde ki etkisini içeren dünya ve Türkiye'de ki literatür çalışmaları incelenmektedir. Son olarak aktif işgücü politikalarının istihdam üzerindeki etkisi ile ilgili genel bir değerlendirme yapılmakta ve çalışmamız konuya dair önerilerin sunulmasıyla sona ermektedir.

AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARI TANIMLANMASI

İlk olarak "politika" ve "program" kavramlarına dikkat çekmekte fayda vardır. Birbirlerinin yerine kullanılsa bile aslında farklı anlama gelmektedirler. Politika kavramı, hükümetin belirli

ekonomik konular hakkında bilgi almak istediği kapsamlı bir kavramdır. Örnek olarak hükümet pasif işgücü politikasını kullanmak yerine aktif işgücü politikasını tercih edebilir. Programlar ise, ücret sübvansiyonları ve sınıf eğitimi gibi politikaların yürütülmesi için temel alınan özel tedbirlerdir. Bu yüzden “AİP” kısaltmasını bazen aktif işgücü programlarının yerine kullanılabilmektedir (Pierre, 1999:3). Aktif işgücü politikalarının farklı şekillerde tanımlanmıştır. ILO’ya göre; aktif işgücü politikaları, “tam istihdam ve yaşam standartlarının yükseltilmesi” şeklinde ki politikalar olarak tanımlanmıştır (Auer vd., 2005:5-6). OECD’nin tanımına göre; yararlanıcıların kârlı iş bulma ihtimallerini kolaylaştırma veya başka bir deyişle kazanç kapasitelerini arttırmayı hedefleyen sosyal harcamaları (eğitim hariç) içermektedir (OECD, 2021). Genel anlamda AİP; işgücü arzı ve talebini bir araya getiren politikalar olarak adlandırılan iş arayanlar ve işverenleri direkt olarak birleştiren, işgücünün nitelik olarak daha iyi olmasını sağlayan işgücü eğitimi (arz yönünü) içeren politikaların bütününe denir (Çapar Dirioz, 2012:23).

Son zamanlar da birçok ülke işsizlik probleminde çözüm bulabilmek adına GSYİH’nin önemli bölümlerini istihdam politikalarına ayırmaktadır. Aktif işgücü politikaları uzun dönem de ortaya çıkacak işsizliği azaltmak ve düzenli işsizlik yardımları olarak bilinen pasif politikaları ikame etmek için kullanılmıştır (Yavuz, 2017:500). AİP, ile ilgili birkaç ülke ilgili rakamlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Ükelere Göre AİP harcamaları, GSYİH oranları ve Kişi Başına Düşen Harcama Miktarı

ÜLKE	GSYİH (1.000\$)	AİP HARCAMASI GSYİH ORANI %	AİP TOPLAM HARCAMA (1.000\$)	NÜFUS	KİŞİ BAŞINA AİP HARCAMASI (2019)
BELÇİKA	533.000.000	1.41	751.000	11.430.000	65.7 \$
ALMANYA	3.860.000.000	1.00	38.600.000	83.024.000	465\$
ABD	20.940.000.000	0.16	33.504.000	330.000.000	102\$
JAPONYA	5.065.000.000	0.47	2.380.000	125.800.000	19 \$
DANİMARKA	356.900.000	1.62	5.781.000	5.831.000	991 \$
KORE	1.631.000.000	0.40	6.524.000	51.780.000	126 \$
TÜRKİYE	869.000.000	0.20	1.655.629	79.830.000	21 \$ (2016)

Kaynak: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LMPEXP>, GSYİH oranları alıntı yapıp, tablo kendi tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo incelendiğinde, gelişmiş ülkelerin aktif iş gücü programları harcamalarının hem oran olarak hem de miktar olarak Türkiye’den çok yüksek olduğu görülmektedir. Ekonomik olarak gelişmiş ülkelerin sağlamış olduğu başarılar yüksek düzeyde disiplinli ve istikrarlı planların hayata geçirilmesi ile alakalıdır. Beşerî sermayesini yüksek düzeyde verimli kullanamayan ülkelerin nitelikli bir kalkınma sağlamayacağı görülmektedir.

AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARI GELİŞİMİ

Tarihsel süreç içerisinde aktif işgücü politikaları ilk defa İkinci Dünya Savaşından sonra kullanılmıştır. İsveç’te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altında tutabilmek amacıyla sosyal demokrat nitelikler taşıyan bir politikanın oluşturulması sürecinde ilk olarak aktif işgücü piyasası politikaları kullanılmıştır (Kapar, 2006:343). Aktif işgücü politikalarında ki adı geçen “aktif” terimi 1950’li yıllarda İsveç’te ücret kısıtlamaları çerçevesinde bir araya getirilen politikalarla zıt olarak türetilen politikalarından alınmıştır. 1950’li yıllardan önce de istihdam yaratmaya yönelik politikalar üzerinde durulmuş olsa da bu politikalar aktif işgücü piyasası politikaları olarak adlandırılmıştır. 1948 yılında Gösta Rehn ve Rudolf Meidner isimli iki iktisatçı; aktif işgücü politikalarını tam istihdam amacını sağlamada ve enflasyonu kontrol altına alabilmek amacıyla “sosyal demokrat” bir strateji geliştirmişlerdir. Gösta Rehn ve Rudolf

Meidner'e göre; aktif işgücü politikaları tam istihdam sağlamada ve enflasyonu kontrol altında tutmada kilit bir nokta noktadır. İki iktisatçı anti-enflasyonist talep yönetimi politikasının az verimlilik sağlayan sektörlerde işsizliğe neden olabileceğini düşünmüşlerdir ve buna engel olabilmek için işgücü piyasasında yenilik getiren aktif politikaları önermişlerdir. Böylelikle düşük verimlilik sağlayan sektörlerden, yüksek verimlilik sağlayan sektörlerle doğru bir yönelim olacaktır (Çapar Dirioz, 2012:20).

Aktif işgücünün düşük verimlilikte ki sektörlerden yüksek verimlilikte ki sektörlerle yönelimi, 1960'lı yıllarda ABD'nin de bu politikalara öncelik vermesine neden olmuştur (Fukushima, 1998:2). İlk olarak İsveç'te uygulanmaya başlayan politikalar zaman içerisinde OECD ülkeleri içerisinde de uygulanmaya başlanmış ve 1961 senesinde bu politikalara dikkat çekebilmek amacıyla "işgücü ve sosyal sorunlar komitesi" kurulmuştur (Gün, 2017:65). 1970'ler ve 1980'lerde ekonomik yapıda meydana gelen değişimlerin bir sonucu olarak işgücü piyasası koşullarında meydana gelen değişimler güncel politika ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu nokta da temel unsur yavaş büyüme ve artan işsizlik sorunlarına çözüm üretmektir. İşsizliğin fazla olmasının nedeni olarak işgücü arz ve talebi arasında ki uyumsuzluklar ve işsizlik ödemelerine dayandırılmıştır (Esteveo, 2003:3). 1980'lerden başlayarak, küreselleşmeyle birlikte neoliberal iktisat politikalarını yaygınlık kazanması ve işsizlik konusunda çözüm üreten aktif işgücü piyasası politikaları, emek piyasasının şartlarını göz önünde bulundurmaksızın insanları emek-yoğun ve düşük ücretli hizmet sektörüne doğru kaydırarak, bir taraftan işgücünün genişlemesini öte ki taraftan sektörde ki ücretlerin düşmesine neden olacak bir işlevsellik oluşturarak tarihsel bağların kopmasına neden olmuş ve neoliberal bir olguya dayanarak hızlı bir dönüşüm içerisine girmiştir (Savaşkan, 2009:214; Gün, 2017:66). OECD ekonomilerinin 1980'lerde ki genişleme dönemlerinin yaşandığı zamanlarda bile işgücü piyasasında ortaya çıkan aksaklıklarla kar karşıya kalmaları yüksek işsizlik ve diğer işgücü piyasası problemlerinin altında yatan yapısal zorlukların olduğu belirtilmiştir (Çapar Dirioz, 2012:21). OECD'ye üye olan ülkeler işsizliğin kısa dönemli değil orta ve uzun dönemli bir problem olduğu kanaatine varmışlar ve işsizliği önlenmek adına bir işgücü piyasası politikaları için kapsamlı bir eylem planı oluşturmuşlardır (Esteveo, 2003:3).

Aktif işgücü politikaları, ilk olarak İsveç'te kullanılmasının ardından OECD'ye üye ülkeler tarafından kullanılmaya başlanmış ve devamın da 1990'lı yıllardan itibaren işsizlikle mücadele etmede bir yöntem olarak benimsenmiştir.

AKTİF İŞGÜCÜ İSTİHDAM POLİTİKALARI

Aktif işgücü istihdam politikaları, istihdamın artmasına olanak sağlayan ve istihdam edilen çalışanların işten ayrılmalarının önlerine geçmek amacıyla ve çalışanların arasında ücret farklılıkların önüne geçmek amacıyla uygulanan sübvansiyonlardır (Brown vd., 2007:1). Aktif istihdam politikasında ki temel hedefi iş arayanlar için istihdam olanaklarının daha iyi seviyeye gelmesini sağlamaktadır. Ayrıca AİP'leri istihdam ve ekonomik büyüme de artış yaratırken işsizliği ve işsizlik ödeneklerini azaltıcı bir etki yaratmaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 486).

Aktif işgücü istihdam politikaları beş temel başlık altında incelenmektedir (Martin ve Grubb, 2001:19-20);

1. İş arayanları işgücü piyasası içerisinde uygun bir pozisyona yerleştirir.
2. Genç işsizliği önlemek adına eğitim ve çalışma faaliyetleri düzenler.
3. Engelli çalışanlar için çalışma planları ayarlar.
4. İşe alma ve iş potansiyeli yaratabilme konusunda oldukça aktiftir.
5. İş gücü piyasası eğitimleri verir.

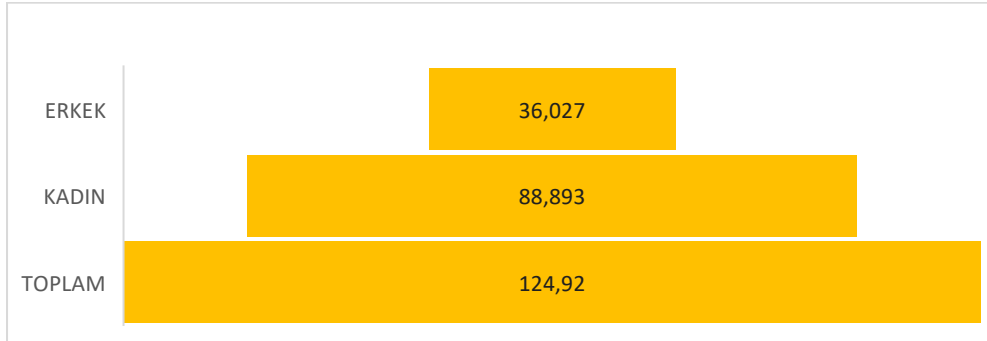


Şekil 1: Aktif İstihdam Politikaları

Kaynak: Kasapoğlu ve Murat, 2018:487.

Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları, işgücü piyasasının talep ettiği bazı ihtiyaçlara göre çalışanların mesleki eğitimlerinin verilmesini sağlayan programlardır. Yaygın olarak gelişmekte olan ülkelerde uygulanan yürütülen bu programlar, bazı iş bulamayan kişiler için istihdam olanağı sağlamaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018:487). Ülkemizde İŞKUR, işgücü piyasasından elde edilen verilerle birlikte odalar, borsalar, birlikler, meslek kuruluşları ve işverenlerle birlikte işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla çeşitli mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Kurslar; istihdam garantili ve garantisiz mesleki eğitim kursları, çalışanların mesleki eğitimi, engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri, hükümlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitimine yönelik faaliyetler, özel politika ve uygulama gerektiren kişi ve gruplara yönelik mesleki eğitim kursları şeklinde kategorilendirilmektedir (İŞKUR, 2019:8).



Şekil 2. Mesleki Eğitim Kursları Faydalanıcı Sayısı, 2019

2019 yılında düzenlenmiş olan mesleki eğitim kurslarına toplam 124 bin 920 kişi katılmıştır. Katılanlardan yaklaşık; %71'i kadın, %53'ü ise 15-29 yaş grubundaki gençlerden oluşmaktadır (İŞKUR, 2019:8).

Sübvansiyonlu Ücret ve İstihdam Politikaları

Sübvansiyonlu istihdam politikaları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işsizliğin önlenmesine karşı alınan talebin artmasına olanak sağlayan işgücü piyasası aracıdır. Bu politikalara örnek olarak; sosyal sigorta prim sübvansiyonları, direkt olarak yapılan ücret desteği, vergi indirimleri gibi uygulamalardır (Ayan, 2014:24).

“Ücret ve istihdam sübvansiyonları uygulamasının altında yatan ekonomik mantık; sübvansiyon ile işgücü maliyetini ucuzlatmak ve istihdam artışını teşvik etmektir. Maliyetlerdeki bu düşüş fiyat

baskısını azaltarak fiyatların düşmesini sağlayacak, bu ise mal ve hizmet talebini arttıracığından istihdam genişlemesi devam edecektir. Uluslararası ticarete konu olan malların talebi yurt içi mallarından daha esnek olduğundan, fiyat düşüşünün talep artırıcı etkisi yurt dışına satılan mallarda daha fazla hissedilecek ve istihdam sübvansiyonu aynı zamanda ihracat sübvansiyonu işlevi de görecektir” (Layard ve Nickell, 1980:52-53).

Sübvansiyonlu istihdam politikaları 4 temel başlık altında toplanmaktadır (Karabulut, 2007 :49).

- 1. Etkinlik kaybı etkisi;** bazen işçiler sübvansiyonlarla desteklenmeseler bile işverenler tarafından işe alınabilirler. Bu durumun işveren açısından olumlu etkileri bulanmaktadır şöyle ki işverenler işçi alma stratejilerinde değişiklik yapmamış olacaktırlar ve sübvansiyonlardan da yararlanacaklardır. Buna etkinlik kaybı etkisi denilmektedir. Böylelikle kaynak israfına yol açılmış olacaktır.
- 2. İkame etkisi;** bazı grupların sübvansiyon programları ile desteklenmeleri, işverenlerin maliyet avantajı sağlamak için desteklenmeyen işçileri işten çıkararak desteklenen işçileri iş almalarına neden olabilmektedir. Bu durumda bu politikalarla hedeflenen “işsizliği önleme” hedefine varılamayacağı göz önüne serilmektedir.
- 3. İşten çıkarılma etkisi;** emek piyasaları arasında ücret ve istihdam sübvansiyonlarından firmalar farklı sebeplerden dolayı faydalanamayabiliyor. Böyle bir durumda sübvansiyonlardan yararlanma avantajı yakalayan firmalar maliyetlerini azaltıp diğer firmalara karşı rekabet avantajı sağlarken, diğer firmalar bunlarla rekabet edemeyecek duruma gelecekler ve işverenler işçilerini işten çıkarmaya başlayacaklar ve işsizlik tekrar gündeme gelerek “işsizliği azaltmaya yönelik politika” etkinliğini kaybedecektir.
- 4. Damgalanma Etkisi;** İstihdama artırıcı sübvansiyon politikaları, işsizlere iş bulabilmesini kolaylaştıran politikalarlardır. Fakat uygulama bazen işverence yanlış anlaşılmalara sebebiyet verebiliyor. Şöyle ki; bazı işverenler işçilerinde programın içeriğine uygun katılım belgesi ile iş arayan işsizlere ayrıcalık tanıyabilmektedirler. İşverenler; “bu işsizler, program desteği ile işlere yerleştirilmek isteniyorsa, o halde bunlar kendi kendilerine iş bulabilecek ve eğitilebilecek özelliklere sahip değillerdir” şeklinde düşünebilmektedir (Ayan, 2014:25).

Kendi İşini Kuranlara Yönelik Destek Programları

Gün geçtikçe rekabetin artmasıyla birlikte girişimciliğin ve inovasyonların artması verimlilik üzerinde olumlu bir etki yaratarak istihdamı arttırdığı bilinmektedir. Elde edilen deneyimler bu anlamda küçük ve orta ölçekli işletmelerin kayda değer bir istihdam yaratacağını göz önüne sermektedir (Karabulut, 2007:50). Kendi işini kuranlara destek olmak amacıyla hazırlanan programlar işsizlere iş bulma konusunda yardımcı olmaktadır. Bu programlarda, küçük ölçekli işletmelerin kurulması ve girişimciliğin artırılmasına yönelik uygulanan teknik yardım, kredi ve diğer destekler örnek olarak verilebilir (Erol, 2013: 24).

Toplum Yararına Çalışma Programları

Ekonomik krizlerin olduğu durumlarda, özelleştirme uygulamaları sonucunda, doğal afetler gibi ani kayıplarda ve işsizliğin yüksek olduğu dönemler de kamu istihdam kurumlarına kayıtlı bulunan işsizlerin, gelir kaybı yaşamalarına engel olabilmek için, çalışma düzenlerini kaybetmemeleri ve kısa süreli de olsa istihdam olanağı sağlamak ve eğitimlerini arttırmak için uygulanan programlardır (Kasapoğlu, 2018:489). Ülkemizde bu programları İŞKUR tarafından

düzenlenmektedir. İŞKUR tarafından düzenlenen programlarda 18 yaşını tamamlamış olan işsizlere 9 ay süreli bir eğitimle birlikte asgari bir ücret verilmektedir.

TÜRKİYE'DE AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Türkiye'de işsizlikle mücadeleyle yönelik alınan önlemlerin Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planından itibaren bütün kalkınma planlarında değinildiği görülmektedir. Ancak bu kalkınma planlarının her birini değerlendirdiğimiz zaman alınan ve ısrarla üzerinde durulan kararların bir sonraki kalkınma planında durulmadığı görülmektedir (Eser ve Terzi, 2008: 242). Türkiye'de sırasıyla uygulanan kalkınma planları şunlardır;

I. Beş Yıllık Kalkınma Planları (1963-1967)

Bu planda istihdam için işsizlik sorununu çözmek, çalışanların eğitim seviyelerini yükseltmek, eğitilen işgücünü en verimli şekilde kullanmak, istihdam edilen nüfusun dağılımını sağlamak gibi temel amaçlar üzerinde durulmuştur. Türkiye'nin işgücü durumu tarım, sanayi ve hizmetler temel hatlarıyla sanayiın alt dalları olan inşaat, maden çıkarıma ve imalât sanayiinde incelenmiştir. Eğitim kurumlarına işgücünü sağlamada temel bir görev verilmiştir (www.sbb.gov.tr).

II. Beş Yıllık Kalkınma Planları (1968-1972)

Bu planda istihdamın yaratılması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla istihdam yaratma potansiyelinin yüksek olduğu sektörlerle yoğunluk verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca işgücü potansiyelli yüksek sermayeden tasarruf eden ve istihdam yaratan sektörlerle öncelik tanınacaktır. Tarım sektöründe aktif olmayan işgücünün istihdama katılması gerektiği ifade edilmiştir. Tarımda işgücünün yoğun olduğu yerlerde tarım teknolojilerinin türlerinde değişiklik sağlanırken ek olarak el sanatlarının geliştirilmesi tarımda aktif olmayan işgücü sorununun bir giderilmesine yardımcı olacağı düşünülmüştür (www.sbb.gov.tr).

III. Beş Yıllık Kalkınma Planları (1973-1977)

Bu planda kısa dönem içerisinde istihdam olanaklarının artırılması planlanan dönem içerisinde sermaye yoğun teknolojilerin ilerlemesini engellemeyecek şekilde yürütülecektir. İstihdam ile ilgili ilerlemeleri takip etmek için ve işgücünün verimliliği hakkında sağlıklı bir bilgi toplanmasını sağlayan sistem oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir (www.sbb.gov.tr).

IV. Beş Yıllık Kalkınma Planları (1979-1983)

Bu planda istihdam politikası, sanayi ve teknoloji politikalarıyla beraber ele alınmıştır. Ekonominin dinamik hale gelmesi ve sanayinin tam kapasite çalışması planın temel hedeflerindedir. Türkiye'nin istihdam konusunda ki en temel sorunu kentlerde açık işsizlik şeklinde var olduğu ifade edilmiştir. Bu amaçla kentlerde ki altyapı problemlerine dikkat çekilmiştir (www.sbb.gov.tr).

V. Beş Yıllık Kalkınma Planları (1985-1989)

Bu planda işsizlik oranlarının azaltılması için yine çeşitli projeler uygulanmaya bırakılmıştır. Ülke ekonomisinin dışa açılmasıyla farklı sektör kollarının gelişeceği, yabancı sermaye girişiyle birlikte serbest bölgelerin geliştirilmesi yoluyla istihdamın artırılacağı ifade edilmiştir. V. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında ilk defa aktif işgücü programlarına geniş ölçüde yer verilmiştir (www.sbb.gov.tr).

VI. Beş Yıllık Kalkınma Planları (1990-1994)

Bu planda da küçük ve orta ölçekli girişimcilerin desteklenmesi gerektiği, işgücünün nicelik ve niteliğinin artırılması gerektiği ve işgücü piyasasında ortaya çıkan problemlerin eleminize edilmesi gerektiği istihdam politikalarının temel hedeflerindedir. Ülkede yapılan yatırımların temel amacının istihdam olması gerektiğini ifade edilmiştir. İşgücü piyasalarının uluslararası piyasalarla rekabet edecek hale gelmesi gerektiği vurgulanmıştır (www.sbb.gov.tr).

VII. Beş Yıllık Kalkınma Planları (1996-2000)

Bu planda istihdamın artırılması için temel unsur istikrarlı büyümedir. İşsizliğin yüksek olduğu bölgelerde işgücünün eğitim programlarına destek verilmesi gerektiği, kendi işini kuranların destelenmesi gibi istihdamı artırıcı politikalara yer verilmiştir (www.sbb.gov.tr).

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planları (2001-2005)

Bu planda da aktif işgücü politikalarının uygulanması gerektiği üzerinde durulmuştur. İstihdam hizmetlerinin verimliliğinin artırılması, işsizler ile yeteneği düşük işçilerin nitelik açısından geliştirilmesi, mesleki deneyimleri desteleyecek sınavlar yapmak gibi yöntemlerle istihdamın artırılması hedeflenmiştir (www.sbb.gov.tr).

IX. Beş Yıllık Kalkınma Planları (2007-2013)

Bu planda da işgücü piyasalarının nitelik ve nicelik yönünden geliştirilmesi, işgücünün artırılması yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi ve aktif işgücü politikalarına öncelik tanınması gerektiği üzerinde durulmuştur (www.sbb.gov.tr).

X. Beş Yıllık Kalkınma Planları (2014-2018)

Bu planda da hem bölgesel hem de sektörel işgücü verimlilikleri dikkate alınarak istihdam olanaklarının artırılması yönünde plan yapılmıştır. İşgücü ve istihdama katılımın artırılmasını sağlamak adına iş ve aile yaşamıyla uyumlu olabilecek istihdam teşvikleri oluşturulmuştur. Ayrıca kayıt dışı istihdam sorunun üstünde de durulacağı ifade edilmiştir (www.sbb.gov.tr).

XI. Beş Yıllık Kalkınma Planları (2019-2023)

Bu planda toplumun geneline yönelik insana yaraşır iş imkanlarının tanınması, ilk olarak kadın ve gençler olmak üzere istihdam olanaklarının artırılması temel hedeftir. Aktif işgücü politikaları kapsamında toplumun faydasına olan programlar yenilenecek mesleki eğitim kurslarına ve girişimcilik eğitim programlarına öncelik tanınacaktır (www.sbb.gov.tr).

Tablo 1. Aktif İşgücü Piyasası Programlarına Yapılan Harcama ve Yararlanan Kişi Sayısı

Yıllar	Mesleki Eğitim Kursları (Kişi)	Toplum Yararına Programlar (Kişi)	İşbaşı Eğitim Programı (Kişi)	Girişimcilik Eğitim Programı (Kişi)	Toplam (Kişi)	Harcama (Bin TL)
2014	109.666	216.108	59.456	31.648	416.878	1.414.579
2015	169.402	523.225	159.076	41.907	893.610	3.272.316
2016	119.172	172.995	238.205	63.261	583.633	5.462.098
2017	117.580	266.924	297.255	94.016	775.775	4.817.443
2018	117.239	355.482	300.512	81.183	854.416	5.671.410
2019	124.920	309.373	402.393	41.107	877.793	7.777.460
2020(1)	62.694	26.349	252.771	-	341.814	3.465.811

Kaynak: SBB, 2021:277.

2019 yılında aktif işgücü piyasası programları çerçevesinde yapılan harcamalar 2014 yılına kıyasla 5,5 katına çıkmış olup programlardan yararlanan insan sayısı iki katına çıkmıştır. 2020

Eylül ayından itibaren aktif işgücü piyasası programları için yapılan harcamalar 3,4 milyar TL'ye ulaşmıştır. Salgın dönemi boyunca aktif işgücü piyasası programlarına yönelik verilen mesleki eğitim kursları uzaktan eğitim ile yürütülmeye devam etmektedir (www.sbb.gov.tr).

Avrupa Birliği'ne giriş süreci içerisinde aktif istihdam politikaları ile ilgili çalışmalara önem verilmeye başlanmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisine bağlı kalınarak Türkiye'de işsizlik sorunuyla daha verimli bir şekilde mücadele edebilmek için daha önce kurulan 617 sayılı KHK ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur (Acar ve Yabanova, 2017:90). Aktif işgücü istihdam politikalarının uygulanmasında önemli bir rol oynayan İŞKUR, işsizlere gelir yardımında bulunmasının yanı sıra onların çalışma yaşamlarını sürekli istihdam halinde olmalarına yardımcı bulunmaktadır.

İŞKUR işgücünün istihdam sağlayabilmek için aşağıdaki politikaları uygulamaktadır (Alabaş, 2007:99):

1. İş ve mesleklerin kategorilendirilmesi,
2. Meslek ya da hangi alana yönelecekleri konusunda kursiyerlere rehberlik edilmesi,
3. Erişkin kişilere iş ve meslek edinme hakkında bilgi verilmesi,
4. Meslek edindirme kurslarının düzenlenmesi için çeşitli kurum ve kuruluşlarla dayanışma halinde olunması ve eğitimlerin düzenlenmesi,
5. İstihdam ettirilmesinde problem yaşanan kişi veya grupların istihdam olanağını sağlayacak mesleki eğitim ve oryantasyon hizmetlerinin verilmesi,
6. İşsizliğin yüksek olduğu zamanlarda halka fayda sağlayacak programların düzenlenmesi,
7. İstihdamda aktif olan işgücüne çeşitli eğitim programlarının sunulması,

Yukarıda saydığımız mevcut politikalar ışığında İŞKUR ülke genelinde aktif işgücü istihdam politikalarının sağlanmasına yardımcı olmaktadır.

Tablo 2. Temel İstatistik Göstergeler

	2020 Ocak	2021 Ocak	Değişim (%)
Açık İş	173.473	96.482	-44,4%
Özel	172.852	95.983	-44,5%
Kamu	621	499	-19,6%
İş Yerleştirme	87.383	70.589	-19,2%
Kadın	31.812	23.288	-26,8%
Erkek	55.571	47.301	-14,9%
Kayıtlı İşsiz	3.613.786	2.916.783	-19,3%
Kadın	1.795.276	1.386.031	-22,8%
Erkek	1.818.510	1.530.752	-15,8%
Aktif İşgücü Programları	33.030	24.465	-25,9%
İEP	28.506	20.304	-28,8%
MEK	4.524	4.161	-8,0%
Bireysel Görüşme	507.259	164.938	-67,5%
Kadın	156.775	50.665	-67,7%
Erkek	350.484	114.273	-67,4%

Kaynak: İŞKUR, 2021

İŞKUR aylık istatistik bülteninden alınan bilgiye göre ocak ayında İŞKUR vasıtasıyla 47.301'i (%67) erkek, 23.288'i (%33) kadın olmak üzere toplamda 70.589 kişi istihdam ettirilmiştir. Tabloyu incelediğimiz zaman 2020 ocak ayında 33.030 kişi AİPP programlarından yararlanırken, 2021 ocak ayında ise 24.465 kişi bu programdan faydalanmıştır. 2021 yılında aktif işgücü hizmetleri kapsamında, İşbaşı Eğitim Programına 20.304 kişi, 178 Mesleki Eğitim Kursuna 4.161 kişi katılım sağlamıştır (İŞKUR, 2021).

AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARI DEĞERLENDİRME TEKNİKLERİ

Aktif işgücü politikalarının uygulanıp uygulanmaması konusunda 2 farklı fikir öne sürülmektedir. Birinci yaklaşımda, aktif işgücü politikalarının işsizliği azaltması ve istihdam yaratma konusunda bu politikaların etkili olduğu söylenmektedir. İkinci yaklaşımda ise, aktif işgücü politikalarının maliyetli olduğu ifade edilmektedir. İki yaklaşımın öne sürdüğü düşünceleri değerlendirmenin en iyi yolu AİPP'nin etkinliğine dair çalışmaların yapılması gerekmektedir. Aktif işgücü politikalarını değerlendirme teknikleri 5 grupta toplanmaktadır. Bunlar;

Performans İzleme

Performansa dayalı izleme, hükümetler ve kuruluşlar için şeffaflık ve hesap verilebilirlik açısından güçlü bir kamu yönetimi aracıdır (Kuset ve Risk, 2004:170). Ayrıca aktif işgücü piyasası politikalarının programın hedeflediği noktaya ulaşp ulaşamadığının değerlendirilmesine yardımcı olur. Aktif işgücü performans göstergelerine örnek olarak kursiyerlerin istihdam edilme oranı, kursiyerlerin aylık gelirleri ve programın maliyeti verilebilir (Çapar Diriöz, 2012:40).

Maliyet-Fayda Analizi

Politika yapıcılar, programın işgücü piyasasını iyileştirip iyileştirmediğine dair inceleme yaparlar. Programın maliyetinin ne olduğunu araştırırlar ancak maliyetlerin parasal olarak ölçülmesinde de bazı zorluklar olabilmektedir. Aktif işgücü piyasasının politika değerlendirmesinde maliyetini belirlemeye yönelik temel bileşenler program yönetme, hizmetleri sunma ve katılımcıların fırsat maliyetlerini içermektedir. Ancak maliyet-fayda analizinin yapılabilmesi için bazı yöntemsel problemler bulunmaktadır (Betcherman vd., 2004:17).

Süreç Değerlendirmesi

Bir programın nasıl yürütüldüğü, hizmetin paylaşılmasında hangi prosedürlerin uygulandığı ve faaliyetlerin neleri içerisine aldığına dair soruları cevaplayan değerlendirme türüdür (Akbaş, 2015:42).

Makroekonomik Değerlendirme

Aktif işgücü politikalarının etkilerini genel olarak ekonominin bütününde incelemek için kullanılan değerlendirme türüdür. Bunun için makroekonomik modellerden ya da verilerden

faidalanırlar. Bu değerlendirme türünün olumlu tarafı işgücü piyasası ile ilgili net etkileri vermesidir (Pierre, 1999:16-17).

Etki Değerlendirmesi

Etki değerlendirme, politikacılar, programı değerlendiren kişiler ve akademisyenlerin kullandığı ekonomik bir değerlendirme aracıdır. Bu değerlendirme yöntemiyle programın etkisinin ne kadar olduğuna bakılmaktadır. Ayrıca başlamış, devam etmekte olan veya yeni uygulamaya konulacak olan bir programın ne gibi etkiler ortaya çıkardığını ölçebilir (Yıldırım, 2014:45). Etki değerlendirme ile şu sorulara cevap aranmaktadır (Ayyıldız, 2019:44);

- AİP beklenen etkiyi gösterebilmiş midir?
- Programda bir etki varsa hangi bireylere etkisi oldu?
- Program bittiği zaman hedeflenemeyen olumlu veya olumsuz sonuç var mıdır?

Etki analizi, deneysel ve yarı deneysel etki analizi olarak ikiye ayrılmaktadır:

Deneysel Teknikler

Bu teknik üzerinde bir değerlendirme yapılırken deneyler üzerinde yapılmaktadır. Klasik şekilde oluşturulan deneysel analizlerde, aktif program uygulanmadan önce tesadüfi bir şekilde seçilen deneyler “uygulama” ve kontrol grupları” diye iki gruba ayrılır. İlk olarak programa katılma şartlarını sağlayan kişiler seçilmektedir. Daha sonra bu kişiler arasından rastgele bir uygulama grubu oluşturulur. Tesadüfi bir şekilde seçilen bireyler, üzerinden programa katılım sağlayan ve katılım sağlamayanların ortalamaları alınarak bir karşılaştırma yapılır ve programın net etkisine ulaşılabilir. Deneysel tekniğin en dikkat çeken noktası iki grup arasında ki sonuçların kolaylıkla karşılaştırılmasıdır. Deneylerin tesadüfi seçilmesi de tekniğin avantajlarından biridir (Taghizadeh, 2014:55).

Yarı Deneysel Teknikler

Yarı deneysel teknikler deney ve kontrol grubu programın uygulanmasından belli bir zaman sonra seçilir. Bu tekniğin avantajı, daha düşük maliyetli olmasıdır. Dezavantajı ise, bu tekniklerin istatistiksel olarak karışık olmasıdır (Dar ve Gill, 1998:81). Eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet gibi gözlenebilen faktörler için önlemler alınabilmektedir. Ancak doğuştan gelen yetenekler gibi gözlemlenmeyen faktörler için önlem alınamamaktadır (Dar ve Whitehead, 2012:2).

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARINA DAİR LİTERATÜR TARAMASI

Pierre (1999), çalışmasında aktif işgücü politikalarının AB ve ABD’de istihdam üzerinde olumlu etkisi olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca bu politikaların sosyal dışlanmanın değerlendirilmesinde de önemli rol oynadığı belirtilmiştir.

Fredriksson (1999), belli bir bölgede ortaya çıkan şokların işgücü talebine yansımalarını araştırmıştır. Çalışmasında İsveç’te ki yüksek işsizlik bölgelerini ele almıştır. Analiz sonuçlarına göre; İsveç bölgesinde halkın aktif işgücü piyasası politikalarına daha hızlı uyum sağladığı sonucuna varılmıştır.

Grubb ve Martin (2001), aktif işgücü piyasası politikalarının 1980'li ve 1990'lı yıllarda OECD ülkelerinde işsizliği azaltmada ve istihdam yaratmada ne kadar etkili olduğunu araştırmışlardır. Çalışma sonucunda AİPP'nin en uygun maliyetli programlar olduğu sonucuna varmışlardır.

Betcherman vd. (2004), aktif işgücü politikalarının istihdam ve kursiyer kazançları üzerinde ki etkilerine, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için değerlendirmişlerdir. Aktif işgücü politikaları kapsamında verilen eğitimlerin doğru programlar ile yürütüldüğü zaman tüm ülkeler için olumlu sonuç vereceğini ifade etmişlerdir.

Rosholm ve Svarer (2004), aktif işgücü piyasası politikalarının etkisini tahmin etmek için aktif işgücü politikaları ve rejimleri şeklinde iki tekniği bir araya getiriyor. Çalışmada Danimarka'da 1998-2002 dönemlerine ait elde edilen verilere dayanarak, işsizlik süresini yaklaşık 3 hafta azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Aurer vd. (2005), aktif işgücü piyasası politikalarını değerlendirdikleri çalışmalarında, AİPP'nin büyümenin az olduğu ve istihdam oranlarının düşük olduğu zamanlarda istihdamı arttırmaya yönelik etkilerinin çok az olduğunu ifade etmiştir.

Kluve (2006), çalışmasında Avrupa ülkelerinde aktif işgücü piyasası politika önlemleri yaygın olarak kullanılmaktadır. Çalışmada Avrupa Komisyonu için meta analitik bir çerçeve kullanılarak programın hangi ekonomik ve kurumsal koşullar altında çalışması gerektiği ile ilgili inceleme yapılmaktadır. Kamu sektöründe ki doğrudan istihdam programlarının bir istihdama yönelik olumlu bir katkısı olmazken, ücret sübvansiyonları, hizmetlerin istihdamı arttırmada etkili olduğu sonucuna varılmaktadır.

Stephan (2008), çalışmasında aktif işgücü piyasası programlarını Alman işgücü piyasası programları kapsamında Mart 2003'den itibaren değerlendirmektedir. Üç yaklaşım ele almıştır. Birinci yaklaşım, kursiyerlerin geleceği ile ilgili herhangi bir sınırlama getirmemektedir. İkinci yaklaşım, işgücü piyasasına girmemiş olan grup üyelerini ele almaktadır. Üçüncü yaklaşım, katılımcıları kısıtlayarak gözlem süresince daha fazla işgücü piyasası programına katılmamış olanları ele almaktadır. Her yaklaşım birbirinden farklı sonuçlar doğurmakla birlikte, ikinci yaklaşım aktif işgücü programlarının etkisini azaltmada daha az etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Sianaesi (2008), çalışmasında aktif işgücü piyasası programlarının işsizlere yönelik etkisini kısa ve uzun vadeli istihdam olanağı ve kayıt dışı istihdam açısından ele almıştır. Sonuç olarak, aktif işgücü piyasası programları kapsamında çalışan işçiler açısından olumlu sonuçlar elde edilmiştir.

Emirgil ve Işığışık (2009), çalışmalarında işgücü yetiştirme kurslarının etkinliğini Bursa ili örneğinde incelemiştir. İşgücü eğitim kurslarına katılım sağlayan kişilerin istihdam edilme oranlarının kuruma kayıtlı olan işsiz kişilerin oranından fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Berg vd. (2009), Alman işgücü piyasasında kendi raporlarını içeren bir veri seti oluşturmuşlar ve uygulamışlardır. İşsiz kişiler arasında rezervasyon ücreti gibi kendinden oluşturulan, iş arama davranışları ile ilgili yeni bir yöntem geliştirmişlerdir. Sonuç olarak, sistemin koruma ücreti üzerinde negatif bir etkisi olurken iş arama davranışı üzerinde pozitif bir etki yarattığı ifade edilmiştir.

Kluve (2010), çalışmasında 19 ülkeden 137 programı ele alarak bir meta-analiz yöntemi ile incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre; doğrudan istihdamın negatif etkisi olurken, ücret sübvansiyonları ve mesleki eğitim programlarının istihdam üzerinde pozitif etkisi olmaktadır. Aktif işgücü istihdam politikalarının istihdam yaratma olanağının fazla olduğu ayrıca belirtilmiştir.

Card vd. (2010), 1995-2017 yılları arasında aktif işgücü politikaları kapsamında 199 programın etkisini ölçmek için meta analizi yapmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre negatif etkinin doğrudan kamu istihdamı programında olduğu vurgulanırken, pozitif sonuç ise programın danışmanlık hizmetlerinde olduğu vurgulanmıştır.

Planes (2010), Polonya'da 1990'ların sonunda uygulanan aktif işgücü politikalarını incelemiştir. Eğitim ve yeniden eğitim, serbest meslek yardımı, kamu istihdamı ve yeniden yerleştirme gibi 4 farklı programı ele almıştır. Katılımcıların eğitim ve yeniden eğitim, serbest meslek yardımı, yeniden yerleştirme programlarında başarılı oldukları ifade edilmiştir. Kamu istihdamı ise, katılımcıların istihdam fırsatları için negatif bir etki yarattığı ifade edilmiştir.

Aydın (2011), çalışmasında İŞKUR'un eğitim programlarının etkinliğini Yalova ili özelinde değerlendirmiştir. Değerlendirme sonucunda, İŞKUR'un istihdam politikalarını uygulamada yetersiz kaldığı, ayrıca eğitim programlarına katılan kursiyerlerin eğitimlere gerekli ciddiyeti göstermediğini ifade etmiştir. Bu yüzdende işveren beklentilerinin karşılanmadığı ve istihdam garantisi sunan kursların eğitim sonunda herhangi bir istihdam yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Çapar Diriöz (2012), uzmanlık tez çalışmasında, aktif işgücü piyasası politikalarının istihdam üzerinde ki etkisini Türkiye için ampirik bir model kullanarak etki analizi ile ölçmüştür. Değerlendirmenin sonucunda AİPP'lerin istihdamı artırma yönünde tek başına etkili olmadıklarını ifade etmiştir.

Şahin ve Sevimli (2013), çalışmalarında işgücü yetiştirme kurslarının ne kadar etkili olduğunu araştırmışlardır. İşgücünü yetiştirmek için verilen eğitimlerinde aktif rol oynayan İŞKUR'un önemine değinmişlerdir. İstanbul'da düzenlenen 13 işgücü yetiştirme programına katılan kursiyerlere 202 tane anket yapılmıştır. Anket sonuçlarına göre; kursiyerlerin eğitimlerden memnun kaldığı ifade edilmiştir. Ayrıca 128 kadın kursiyerden %85,9'unun 197 erkek kursiyerden ise %77,6'sının istihdam edildiği belirtilmiştir.

Akbaş (2015) çalışmasında, aktif işgücü piyasası politikalarını uygulamaya yönelik İŞKUR tarafından yürütülen eğitimlerin Denizli için incelemiştir. Çalışmada 2012-2013 dönemlerinde Denizli'de İŞKUR tarafından düzenlenen İGMEK, UMEM, MEK ve İEP gibi programların işsizliği ne ölçüde azalttığı ve istihdamı arttırmada ki etkisi ölçülmüştür. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre program kapsamında açılan kursların bir kısmı işsizlik ve istihdam üzerinde olumlu etki yaratırken bir kısmının ise herhangi bir etki yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Karakoç (2015), İşgücünü geliştirmek için yapılan mesleki eğitim kurslarının istihdam üzerinde ki etkisini araştırmıştır. 2012-2015 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen kurslara katılanlar için anket çalışması yapmıştır. Analiz sonuçlarına göre işgücü yetiştirme programlarına katılanların %64'ünün istihdam edilmediği ifade edilmiştir. İŞKUR tarafından düzenlenen kurslar için kursiyerler ise faydalı olmadığını belirtmişlerdir.

Şen (2015), çalışmasında mesleki eğitim kurslarının etkinliğini ve istihdama olan katkısını Trabzon özelinde incelemiştir. Eğitim kurslarına katılan katılımcıların kurslara istihdam sağlayabilmeleri için değilde, daha çok vakit geçirmek için katılım sağladıkları ifade edilmiştir. Kurslara katılan bazı katılımcıların çalışıyor olması istihdam üzerinde olumlu etki yaratırken, katılımcıların sadece %24,5'nin katılmış oldukları kursla ilgili bir işle çalışması işgücü yetiştirme kurslarının etkinliğini düşürdüğü ifade edilmiştir.

Aşkın ve Aşkın (2017), çalışmalarında aktif işgücü piyasası programları kapsamında uygulanmakta olan toplum yararına çalışma programının işsizlik üzerinde ki etkisini Tokat ili örneğinde incelemiştir. 283 kişiye uyguladıkları anket sonuçlarına göre; toplum yararına çalışma programlarının işsizlik üzerinde ki etkisinin çok az olduğu diğer aktif işgücü piyasası

politikalarına ve makroekonomik politikalara bağlı olarak etkinliğinin daha fazla olacağı ifade edilmiştir.

Escudero (2018), çalışmasında aktif işgücü piyasalarının düşük vasıflı kişilerin işgücü piyasası sonuçlarını iyileştirmede ki etkinliğini 1985-2010 yılları arasında 31 gelişmiş ülke için zaman seri veri tabanı kullanılarak incelenmiştir. Aktif işgücü piyasası politikalarının uygun yönetim ve uygulama yoluyla etkinliğin daha artacağı ifade edilmiştir. Aktif işgücü politikalarının istihdam üzerinde ki etkisinin olumlu olduğunu ve en çok düşük vasıflı bireyler için olumlu sonuç verdiği sonucuna ulaşılmıştır.

AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARININ İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Toplumda yaşayan bireylerin çalışma arzusu ve yeterliliğine sahip olmalarına rağmen düzenli bir gelir elde edebilecekleri bir işlerinin olmaması, bireylerin hayatlarında ekonomik sosyal ve psikolojik etkiler başta olmak üzere birçok olumsuz duruma neden olacaktır. İşsizlik sorunu sadece birey ve ailesini etkilemez aynı zamanda bireyle iç içe yaşayan toplum ve ülke ekonomisi de bu durumdan olumsuz yönde etkilenir. Bu bağlamda işsizlik ve istihdam ekonomi biliminin temel başlıkları arasında yer almaktadır. Ekonomik ve sosyal anlamda dengeli bir ekonomik kalkınma ve büyüme için işgücünün aktif olarak istihdam edilmesi gerekmektedir. Nitekim günümüzde var olan istihdam sorununu tek bir politika ile çözümlenmek mümkün değildir. İşsizlik ve istihdam; makroekonomik politikalar, üretim süreçlerinde meydana gelen değişiklikler, eğitim ve işgücü piyasası politikaları gibi çeşitli unsurlardan etkilenmektedir (Çapar Diriöz, 2012:186). İstihdam oranının artırılması, yani işsizlik oranlarının düşürülmesi ekonomik refahın sağlanmasının yanı sıra sosyal refahın sağlanması açısından da önemlidir. Hükümetler sosyal ve ekonomik refahı arttırabilmek için işgücü piyasasına müdahalelerde bulunmakta ve işgücü politikaları arasında yer alan aktif ve pasif istihdam politikası araçlarını kullanmaktadırlar (Etc ve Karagöl, 2019:58). Pasif işgücü politikaları, gelir desteği sağlanarak işsizlik sonucu ortaya çıkan tahribatı gidermeye yönelik tedbir ve uygulamalardır. Aktif işgücü politikaları ise, işsizlerin deneyimlerini artırılmasına yardımcı olan eğitim programlarını kapsayan politikalarlardır. OECD'nin 1960 yıllarında İsveç'te uygulanan bu politikaları yayınlaması ile birlikte, işsizliğe karşı alınan önlemleri 7 başlık altında kategorizelendirmiştir (Ay, 2012:330-331):

1. Kamununun birleştirme ve danışmanlık hizmetleri
2. Mesleki eğitim
3. Özel sektöre, kendi işini kurmak isteyenlere, direkt olarak kamu sektöründe istihdam vb. gibi sübvans edilen istihdam
4. Genç işsizliği önlemeye yönelik politikalar
5. Sakatları kapsayan politikalar
6. İşsizlik sigortası
7. Erken emeklilik

Bu 7 başlık altında bir araya getirilen işsizliği önlemeye ve istihdamı arttırmaya yönelik önlemlerden 1 ile 5 arasında ki başlıklar aktif politikalar, 6 ve 7 ise, pasif politikalar şeklinde kategorize edilmiştir.

Pasif politikaların maliyetlerinin yüksek olması ve işsiz kalan kişilerde uzunca bir süre işe istihdam edilememesi durumunda kişilerin işten uzak durmasına karşılık, aktif politikaların, istihdam konusunda daha uzun süreli ve bireyleri teşvik edici olduğu söylenebilir. Aktif politikaların en fazla uygulandığı kişiler gençler ve uzunca bir süre işsiz kalan kişilerdir.1997 ve

1998 dönemlerinde, AB ülkelerinde uygulanan ve kişilere deneyim katma programları ile genç ve toplam işsizlik oranlarının düşmesi sağlanmıştır (O'Connell, 1999: 40).

İşgücü piyasalarında vasıf uyumsuzluğu Türkiye ile birlikte dünya da birçok ülkede devam eden bir problem olmuştur. Vasıf uyumsuzluğuna işgücü arzı tarafından bakıldığı zaman istihdam yaratmanın önünde 4 temel güçlük söz konusudur. Bu güçlükleri; işe uygun temel ve davranışsal yeteneğin farklılıkları, teknik yeteneklerin eksiliği ve girişimcilik becerisinin olmaması gibi faktörler etkilidir. Bu eksiklikleri giderebilmek için mesleki eğitim ve diğer aktif işgücü piyasası politikaları uygulanması ile dönemsel ve yapısal işsizlik üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır. Aktif işgücü politikaları iki türlü ters tepki verebilirler. Bu etkilerden ilki, program teşviklerinden yararlanmak için zaten halihazırda çalışan çalışanları yeni çalışanlar ile değiştirilmesi şeklinde olabilir. İkinci ters etki ise, kamu istihdamı gibi doğrudan istihdam politikalarında çalışanın geçici olarak istihdam edilerek iş aramasının önüne geçilmesi dolayısıyla sürekli bir iş ve gelir elde etme olanağından mahrum bırakılması şeklinde olacaktır Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde istihdamı arttırmaya yönelik çeşitli teşvik programları yürütülmektedir. Bunlar (TÜSİAD,2021):

- Genç ve kadın sigortalıların işgücüne katılımının sağlanmasına, mesleki ve teknik eğitimin özendirilmesine yönelik sigorta primi işveren hissesi teşviki
- Kadın ve genç istihdamının artırılmasına yönelik sigorta primi işveren hissesi teşviki
- İşsizlik ödeneği alan işçileri işe alan işverenlere prim teşviki
- Sigorta primi işveren hissesinde 5 puanlık indirim
- Engelli istihdamı sigorta primi işveren hissesi teşviki
- AR-GE personeli prim teşviki
- Yatırım teşvik belgesi sahipleri için sigorta primi işveren hissesi desteği olarak sayılabilir.

SONUÇ

İşsizlik, 1973 petrol kriziyle birlikte hem gelişmekte hem de gelişmiş olan ülkeler de temel problem haline gelmeye başlamıştır. Günümüzde de işsizlik farklı yapısal özellikler ile hemen hemen her ülkede görülerek küresel bir sorun olmaya devam etmektedir. İstihdam ve işsizlik bir bütünün ayrılmaz bir parçaları olarak ekonomi biliminin temel konuları arasında yer almaktadır. Başka bir deyişle işsizlik ve istihdam kavramları gerçekte aynı ama iki farklı şekilde bir araya gelen kavramlardır. Uzun yıllardan beri inceleme konusu olan işsizlik hem bireysel hem de toplumsal sorunlara sebep olduğundan, üzerinde durulması gereken bir konudur. İşsizlik problemiyle bireyler sadece kendi çabalarıyla mücadele edemezler. Bu yüzden devletler, işsiz kalan bireylere maddi destek sağlamak ya da yeni bir işte istihdam edilebilmelerine olanak tanıyan işgücüne dair politikalar uygulamaktadırlar. Devletlerin işgücüne dair uyguladıkları politikalar; aktif ve pasif politikalar şeklinde iki dala ayrılmaktadır. Aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları özünde ekonomik, toplumsal ve psikolojik birçok etkiyi barındıran ve sosyal devlet olmayı amaçlayan devletlerin güçlenmesine olanak tanıyan politiklardır. Pasif politikalar, işsiz kalan bireylerin satın alma gücünü koruyarak az bir miktarda da olsa ekonomik anlamda gelir desteği sağlayan politiklardır. Ancak pasif politikaların temel amacı işsizliği önlemek değildir, kısa bir süreliğine işsizliğin neden olduğu sosyal ve toplumsal problemleri gidermeye yöneliktir. Yani işsizliğe ekonomik anlamda destek veren ama işsizliği önlemeye yardımcı olmayan politiklardır. Pasif politikalar kapsamında yapılan işsizlik ödemeleri ve işsizlik sigortaları ile işsizlerin iş arama arzusunu ötelediğini dair eleştiriler oluşmuştur. Aktif işgücü politikaları, iş arayan bireylerin iş olanaklarını sağlamak, işgücünün niteliğini geliştirmek ve uzun süreli istihdam edilebilirliği sağlamak gibi hedefleri olan politiklardır. Aktif işgücü politikaları ile ilk olarak işgücünün niteliğini arttıran mesleki eğitim programlarına ağırlık verilmektedir. Aktif

işgücü politikalarının uygulanmasında ki temel amaç işsiz kalan bireyleri pasif halden aktif hale getirmektir. Aslında aktif politikalar pasif politikaların devamı niteliğindedir. Şöyle ki pasif politikalarda işsiz kalan bireyler işsiz kaldığı süre boyunca herhangi bir faaliyette bulunmazken maddi destek almaktadırlar. Aktif politikaların uygulandığı bireyler ise işsiz kaldıkları süre boyunca bireyin istihdam sağlayabilecekleri işgücü niteliğine uygun olarak eğitim almalarının yanısıra ayrıca ek gelir sağlayabilmek için katıldıkları eğitim programları karşılığında belirli bir ücret alırlar. Aktif ve pasif politikaların etkinliğine dair yapılan araştırmaları incelediğimiz en çok karşımıza çıkan problem aktif politikaların pasif politikalara göre daha maliyetli oluşudur. Bu bağlamda literatürü incelediğimiz zaman aktif politikaların istihdam üzerinde ki etkisine dair bir görüş birliği bulunmamaktadır.

Çalışmamızda aktif politikaların istihdam üzerinde ki etkisine dair yaptığımız incelemede gerek literatüre baktığımız zaman ayrıca değerlendirmelerimiz sonucunda aktif politikaların istihdam üzerinde ki etkinliğinin sağlanabilmesi için sadece aktif politikaların yeterli olamayacağı aynı zamanda makroekonomik politikalarla da desteklemesi gerektiği kanısındayız. Özetle aktif politikaların istihdam üzerinde net bir etki yaratabilmesi kısa vadede değil ama uzun vadede olumlu olacağını ifade etmekte fayda vardır.

KAYNAKÇA

- Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, I. (2005). *Active Labour Market Policies Around The World. (2.Baskı)*. With The Consequences Of Globalization. Geneva
- Ayan, S. (2014). *G-20 Süreci ve Aktif İstihdam Politikaları Türkiye ve G-20 Ülkelerindeki Uygulamaların Değerlendirilmesi*. (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı/Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Acar, O.K., ve Kazancı Yabanova, E. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi. *Mehmet Aktif ERSOY Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (42), 85-111.
- Alabaş, A. (2007). *Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi*. (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı/Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Akbaş, S. (2015). *Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Ayyıldız, Y. (2009). *İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme: Zonguldak İli Örneği*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.
- Aydın, M. (2011). *İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR'un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Yalova.
- Aşkın, U. ve Aşkın, E.Ö. (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*, 19(2), 321-341.
- Brown, A. Merkel, C., and Snower, D. (2007). Comparing The Effectiveness of Employment Subsidies. *Discussion Paper Series*, 18 (2), 168-179.

Betcherman, G. Olivas, K. and Dar, A. (2004). Impacts of Active Labour Market Programs: New Evidence From Evaluations With Particular Attention To Developing And Transtion Countries, *Social Protection Discussion Paper Series*, 1-99.

Berg, G., Bergemeian, A., and Cloendo, M. (2008). The Effect of Active Labour Market Programs on Not-Yet Treated Unemployed Individuals. *Discussion Paper Series*, 7(2-3), 1-20.

Card, D., Kluve, J., and Weber, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations A-meta-Analysis. *The Economic Journal*, 20(540), 2003(234), 452-477.

Çapar Diriöz, S. (2012). *İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*. (Uzmanlık Tezi). Kalkınma Bakanlığı/ Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü. Ankara.

Dar, A., and Gill, I.S. (1998). Evaluating Retraining Programs in OECD Countries: Lessons Learned, *The World Bank Research Observer*, 13(1), 79-101.

Dar, A., and Whitehead, T. (2002). Impact Evaluation: Techniques for Evaluating Active Labour Market Programs, *World Bank Employment Policy Primer*, 2, 1-9.

Estevao, M. (2003). Do Active Labour Market Policies Increase Employment. *IMF Working Paper European Department*, 1-29.

Erol, S.I. (2013). Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6), 15-43.

Eser Yılmaz, B., ve Terzi, H. (2008). Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 229-250.

Erdil Şahin, B., ve Sevimli, Y. (2013). Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-10.

Escudero, V. (2018). Are Active Labour Market Policies Effective in Activating and Integrating Low-Skilled Individuals? An International Comparison, *Iza Journal of Labour Policy*, 7(4), 2-26.

Etçi, H., ve Karagöl, V. (2019). Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik: 2000-2018 *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 58-75.

Fukushima, Y. (1998). Active Labour Market Programmes and Unemployment in A Dual Labour Market. *Department of Economics Stockholm University*, 1-29.

Fredriksson, P. (1999). The Dynamics of Regional Labour Markets and Active Labour Market Policy: Swedish Evidence, *Oxford Economic Papers*, 51, 623-648.

<https://www.oecd.org/employment/activation.htm> (Erişim Tarihi: 10.03.2021).

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP> (Erişim Tarihi: 12.04.2021).

<https://media.iskur.gov.tr/39366/2019-iimek-faaliyet-raporu.pdf> /Erişim Tarihi: 17.03.2021).

(Erişim Tarihi: 01.03.2021).

<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/%C4%B0kinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1968-1972%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 01.03.2021).

<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/%C3%9C%C3%A7%C3%BCnc%C3%BC-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1973-1977%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 02.03.2021).

<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/D%C3%B6rd%C3%BCnc%C3%BC-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1979-1983%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 02.03.2021).

<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Be%C5%9Finci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1985-1989.pdf> (Erişim Tarihi: 02.03.2021).

<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Alt%C4%B1nc%C4%B1-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1990-1994%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 03.03.2021).

<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1996-2000%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 04.03.2021).

<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Sekizinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2001-2005.pdf> (Erişim Tarihi: 04.03.2021).

<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 04.03.2021).

<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> (Erişim Tarihi: 05.03.2021).

https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/ON_BIRINCI_KALKINMA-PLANI_2019-2023.pdf, (Erişim Tarihi: 06.03.2021).

<https://tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/7798-tesvikler-yoluyla-istihdam-yaratmak> (Erişim Tarihi: 15.03.2021).

Gün, S. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Bağlamında Yerleşik Emek Rejiminin Dönüşümü (Sahadan Notlar). *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 62-67.

İşçiçok, Ö., ve Emirgil, B.F. (2009). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: İşgücü Yetiştirme Kurslarının Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelemesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57, 213-232.

Kocabaş, F., ve Özgüler., C. (2019). Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve Yardımı Uygulamaları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(2), 266-283.

Kapar, R. (2005). Aktif İşgücü Politikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 341-371.

Kasapoğlu, M.N. ve Murat, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(25), 485-502.

Karabulut, A. (2007). Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği. (Uzmanlık Tezi), *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*, Ankara.

Kluve, J. (2006). The Effectiveness of European Active Labour Market Policy, *Discussion Paper Series*, 17(6),1-47.

Kluve, J. (2010). The Effectiveness of European Active Labour Market Policy Evaluations A-Meta Analysis. *The Economic Journal*, 17(6), 452-477.

- Karakoç, Z. (2015). *İŞKUR'un Eğitim Programlarının Aktif İstihdam Politikaları Açısından İncelenmesi: Kırşehir İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kusek, J. Z., and Rist, R. C. (2004). Ten Steps to a Results- Based Monitoring and Evaluation Systems, *World Bank*, Washington.
- Layord, P.G.R, and Nickell, S.J. (1980). The Case for Subsidising Extra Jobs. *The Economic Journal*, 90, 52-53.
- Marshall, A. (2004). Laboure Market Policies and Regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and Impacts. *Employment Strategy Papers*, 1-53.
- Martin, J.P., and Grubb, D. (2001). What Works and For Whom: A Review of OECD Countries, Experiences with Active Laboure Market Policies, *Office Laboure Market Policy Evaluation*. 14, 1-53.
- O'Connell, P.J. (1999). Astonishing Success: Economic Growth and The Laboure Market in Ireland. *Employment and Training*, 1-80.
- Pierre, G. (1999). A Framework for Active Laboure Market Policy Evaluation. *Employment and Training Papers*, 49, 1-36.
- Planas, N.R., and Benus, J. (2006) "Evaluating Active Laboure Market Programs in Romania. *Empir Economics*, 38, 65-84.
- Rosholm, M., and Svarer, M. (2004). Estimating The Threats Effect of Active Laboure Market Programs'. *Discussion Paper Series*, 1-40.
- Savaşkan, O. (2009). Neoliberalizm ve Yeni Sosyal Politika Ortamı: Türkiye'de Çalıştırma (Workfare) Programları ve Emek Piyasaları, 10. *Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Metinleri*, ss:205-223.
- Stephan, G. (2008). The Effect Of Active Labour Active Labour Market Programs in Germany. 1173, *Discussion Paper*, 12, 1-29.
- Sianaesi, B. (2002). Differential Effects of Swedish Active Labour Market Programmes for Unemployment Adults During The 1990s. *Working Paper*, 1(25), 1-52.
- Şen, M. (2015). İşkur Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Taghizadeh, R. (2014). *AB İstihdam Stratejisi Kapsamında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Etkinliği: Meta-Analizi Yöntemiyle Bir Değerlendirme*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yavuz, H.İ. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politika Uygulamalarının Etki Değerlendirmesi: Bir Meta Analiz Çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(7), 497-523.
- Yıldırım, F. (2014). Karşı Olgusal Etki Analizi, *Anahtar Dergisi*, 302, 45-48.