



► Kadın İstihdamının Desteklenmesiyle İlgili Olarak AİPP'ler Başta Olmak Üzere Kamu İstihdam Hizmetlerine İlişkin İyi Uygulama Örnekleri

Dr. Nergis Dama

► Kadın İstihdamının
Desteklenmesiyle İlgili Olarak
AİPP'ler Başta Olmak Üzere Kamu
İstihdam Hizmetlerine İlişkin İyi
Uygulama Örnekleri

Dr. Nergis Dama

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2022

İlk basım yılı 2022

Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla rights@ilo.org adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için www.ifrro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Kadın İstihdamının Desteklenmesiyle İlgili Olarak AİPP'ler Başta Olmak Üzere Kamu İstihdam Hizmetlerine İlişkin İyi Uygulama Örnekleri

Dr. Nergis Dama

Uluslararası Çalışma Örgütü – Ankara, 2022

ISBN: 9789220365915 (Web PDF)

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler'in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez.

İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez.

Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir.

ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için www.ilo.org/publns adresini ziyaret edebilirsiniz.

ILO Türkiye Ofisi tarafından Türkiye'de basılmıştır.

ILO Türkiye Ofisi

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4, 06450 Oran, Ankara

Önsöz

Kamu istihdam hizmetleri arasında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP), işgücü piyasasına girişte sorun yaşayan, eğitim, mesleki bilgi, tecrübe ve yetkinlik açısından zayıf özelliklere sahip veya işgücü piyasasının değişen taleplerini karşılayamayan bireylerin istihdam edilebilirliğini sağlamak için uygulanmaktadır. AİPP'ler aracılığıyla çalışma potansiyeli olan ve çalışma çağındaki her birey eğitim, destek, teşvik ve öğrenim programları aracılığıyla güçlendirilerek kişilerin işgücü piyasasında aktif yer alması amaçlanmaktadır. İlk olarak işsiz, yoksul ve mesleki yeterliliği olmayan kişilere yönelik AİPP tasarlanmıştır. Ancak işgücü piyasasının değişen yapısı, güncel şartlar, talepler ve sosyal değişimler hedef kitlenin kadın, genç, engelli, göçmen, kariyer yolunu değiştirmek veya mesleki bilgisini güncellemek isteyen, vb. farklı sosyoekonomik gruplarına doğru genişlemesine yol açmıştır.

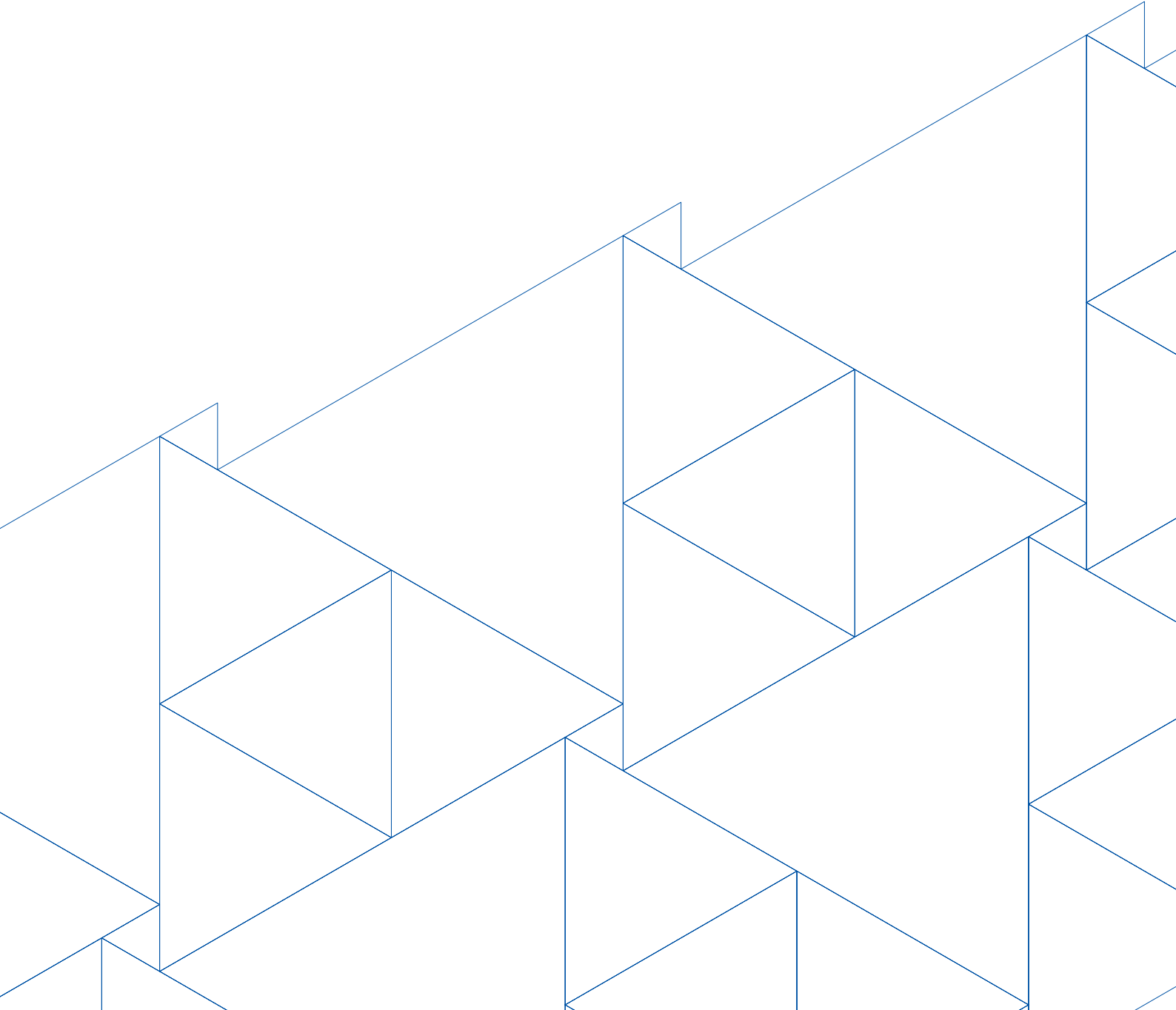
Her bireyin sahip olduğu mesleki niteliği ve yeteneğiyle veya bu yetkinlik kazandırılarak işgücü piyasasında aktif olarak ekonomik faaliyette yer alması, bireysel ve toplumsal refahın kilit unsurlarından biridir. AİPP'ler ülkeler arasında ülkelerin siyasi, sosyal ve ekonomik yapısından dolayı farklılaşmasına rağmen, aynı zamanda birbirleri için örnek model oluşturmaktadır. Bu amaçla, **“Kadın İstihdamının Desteklenmesiyle İlgili Olarak AİPP'ler Başta Olmak Üzere Kamu İstihdam Hizmetlerine İlişkin İyi Uygulama Örnekleri”** raporunda sosyoekonomik refahı artırma ve AİPP'lerin daha etkin kullanımını sağlamak amacıyla uygulanan AİPP'lere ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenmiştir. Bu uygulamaların seçiminde başlıca kriter, kadın istihdamını ve istihdam edilebilirliğini artırma hedefinin benimsenmiş olmasıdır. Türkiye'deki uygulanabilirliği, kadın işgücü olmasının yanı sıra hedef kitlenin eğitim, yoksulluk, mesleki tecrübe ve bilgi, anne, yaş, vb. farklı değişkenler de göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırmanın Türkiye'de sosyoekonomik özelliklerinden dolayı işgücü piyasasına girişte zorluk yaşayan, işgücü piyasasında kalış süresi kısa olan, farklı sorumluluklarından dolayı çalışma isteğine rağmen işgücü piyasası dışında kalan kadınlara yönelik oluşturulacak AİPP'ler için yol gösterici olması beklenmektedir. Çalışma çağında ve çalışma isteği olan her bireyin uygun işle eşleştirilmesinin yalnızca bir istihdam politikası değil, aynı zamanda sosyal içerme ve sosyal refahın önemli bir faktörü olduğu göz önünde bulundurularak, işgücü piyasası yapısının cinsiyete göre değil, niteliğe, mesleki bilgi ve yetkinliğe göre oluşturulması, ekonomik ve sosyal eşitliğe önemli katkı sağlayacaktır.

İçindekiler

Önsöz	4
Şekiller Listesi	7
Tablolar Listesi	8
Grafikler Listesi	9
Kısaltmalar	10
Yönetici Özeti	11
Metodoloji	23
Giriş	25
Bölüm 1: Kamu İstihdam Hizmetleri ve Kadın İstihdamı İlişkisi	26
1. Kamu İstihdam Hizmetlerinde Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	27
2. Kadın İstihdamına Yönelik AİPP Uygulama Araçları	29
Bölüm 2: Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Destekleyen KİH İyi Uygulama Örnekleri	36
1. Daha Yetenekli (Mas Capaz)	38
2. Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven)	42
3. Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer)	44
4. İş yerinde Güçlü - Göçmen Anneler (Strong in the work place - Migrant mothers get on the board)	45
5. Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change - Men and Women in Early Childhood Education and Care)	47
6. Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Trabaja Perú - Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo)	50
7. İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)	53
8. İlk İşim (Mi Primer Empleo)	56
9. Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentine Students Programme, PROGRESAR)	57
10. Küresel Destek (L'accompagnement Global)	59

Bölüm 3: COVID 19'a Karşı Alınan ve Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Destekleyen KİH Önlemleri İyi Uygulama Örnekleri	62
1. COVID-19 Öncesinde Kadın İstihdamının Genel Görünümü	63
2. COVID-19 Salgının İşgücü Piyasasındaki Yansıması	74
3. COVID-19 Salgın Döneminde Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Politikalar	79
Bölüm 4: İyi Uygulama Örneklerinin Türkiye'de Uygulanabilirliğinin Analizi ve Sonuç	93
Kaynakça	99



Şekiller Listesi

Şekil 1. AİPP Müdahale Araçları	31
Şekil 2. AİPP Kullanılan Yöntemler	33
Şekil 3. AİPP'nin Temel Ekonomik ve Sosyal Amaçları	34
Şekil 4. Daha Yetenekli (Mas Capaz) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler	42
Şekil 5. Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler	43
Şekil 6. Kadın İşgücü Programı (Bono al Trabajo de la Mujer) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler	45
Şekil 7. İş yerinde Güçlü - Göçmen Anneler Yönetimde (Strong in the work place - Migrant mothers get on the board) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler	47
Şekil 8. Kariyer Değişimi -Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change - Men and Women in Early Childhood Education and Care) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler	49
Şekil 9. Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Trabaja Perú - Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo)	53
Şekil 10. İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler	55
Şekil 11. İlk İşim (Mi Primer Empleo) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler	57
Şekil 12. Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentine Students Programme, PROGRESAR) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler	58
Şekil 13. Küresel Destek (L'accompagnement Global) Uygulamasının Aşamaları	60
Şekil 14. Küresel Destek (L'accompagnement Global) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler	61

Tablolar Listesi

Tablo 1. AİPP Müdahale Araçları ve İŞKUR Örnek Uygulamaları	32
Tablo 2. Seçilmiş OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre İş Kalitesi, 2015	66
Tablo 3. COVID-19 Salgınına Karşı Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Önlemlerinin Sınıflandırılması	80
Tablo 4. COVID-19 Salgınıyla Mücadelede İstihdamı Koruma ve Arttırma Uygulamaları	83

Grafikler Listesi

Grafik 1. Türkiye, AB ve OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı, 2019	30
Grafik 2. OECD, AB ve Dünyada Kadınların İşgücüne Katılım Oranı	64
Grafik 3. OECD, AB-28 ve Dünyada Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%), 2010-2019	65
Grafik 4. Seçilmiş Ülke Gruplarında ve Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı, 2019	67
Grafik 5. Cinsiyete Göre Tarım Sektöründe İstihdam Oranı, 2019	68
Grafik 6. Cinsiyete Göre Sanayi Sektöründe İstihdam Oranı, 2019	68
Grafik 7. Cinsiyete Göre Hizmet Sektöründe İstihdam Oranı, 2019	69
Grafik 8. Seçilmiş Ülkelerde Kadınların Kamuda İstihdam Oranı, 2015	72
Grafik 9. Dünya, Düşük Gelirli Ülkeler, Alt Orta Gelirli Ülkeler, Yüksek Orta Gelirli Ülkelerde Cinsiyete Göre Yoksulluk Oranı (15+, %, 2019)	73
Grafik 10. Bölgelerde Cinsiyete Göre Yoksulluk Oranı (+15, %, 2019)	74
Grafik 11. COVID-19 Sebebiyle Kaybedilen Çalışma Saatleri, 2020-2021	75
Grafik 12. 6 Yaşından Küçük Çocuğu Olma / Olmama Durumuna Göre Kadınların İşsizlik Oranları, 2019	76
Grafik 13. Dünya Geneline ve Ekonomik Sınıflandırmaya Göre Ülke Gruplarında Kadın Yöneticilerin Oranı, 2010-2020	77
Grafik 14. Türkiye’de Orta ve Üst Yönetim Pozisyonunda Kadın Yönetici ve Toplam Kadın Yönetici Oranı, 2010-2020	78
Grafik 15. Cinsiyete Göre Tarımsal Olmayan Sektörlerde Kayıt Dışı Çalışma Oranı*, 2019 (%)	79

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
BRICS	Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika Ülke Grubu
DB	Dünya Bankası
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
GSS	Genel Sağlık Sigortası
GSYH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
INA	Kosta Rika Ulusal Öğrenme Enstitüsü
MENA	Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgesi
NEET	Eğitim, Öğrenim ve Çalışma Hayatında Olmayan Gençler
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
SAGP	Satın Alma Gücü Paritesi
SENCE	Şili Ulusal İstihdam ve Mesleki Eğitim Hizmetleri
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
ŞNT	Şartlı Nakit Transferi
TYP	Toplum Yararına Programlar

Yönetici Özeti

► A. Araştırmanın İçeriği

A1. Farklı ülkelerde kadınların hedef kitle olarak belirlendiği uygulamaların incelendiği “Kadın İstihdamının Desteklenmesiyle İlgili Olarak AİPP'ler Başta Olmak Üzere Kamu İstihdam Hizmetlerine İlişkin İyi Uygulama Örnekleri” raporu 4 bölümden oluşmaktadır.

A2. Araştırmanın ilk bölümünde kamu istihdam hizmetleri ve kadın istihdamı iki alt başlıkta açıklanmıştır. Kamunun sunduğu istihdam hizmetinde uyguladığı AİPP'lerin amacı ve gerekçeleri, politikaların yapısı ve kapsamıyla birlikte anlatılmıştır. İkinci alt başlıkta ise AİPP'lerin hedef kitlesi ve hedef kitlesinde özel bir grup olan kadınlara yönelik politikalara yer verilmiştir.

A3. İkinci bölümde ise Şili (3), Almanya (2), Peru (1), Arjantin (2), Kosta Rika (1) ve Fransa (1) olmak üzere 6 ülkede uygulanan 10 farklı AİPP uygulaması, kapsamı, amacı, kullandığı araçlar, hedefleri ve organizasyon yapısı olarak incelenmiştir.

A4. Araştırmanın üçüncü bölümünde, COVID-19 salgınında dünya ülkelerinin uyguladığı AİPP'ler program adı, içeriği, hedef kitlesi ve amacı başlıklarında açıklanmıştır.

A5. Dördüncü bölümde, AİPP'lerin Türkiye'deki işgücü piyasası profili ve demografik yapısına göre farklılaşarak Türkiye'de uygulanabilirliğine dair değerlendirme yapılmıştır.

► B. Araştırma Bilgileri

B1. Değişen işgücü piyasası yapısı ve işgücü piyasasının taleplerine göre AİPP'lerin hedef kitlesinin yapısı ve özellikleri de farklılaşmaktadır.

B2. Aktif işgücü piyasası politikalarının hedef kitlesinin kapsamının genişlemesi, bu politikaların amaç ve hedeflerinin değişmesine yol açmaktadır. Çalışma çağındaki kişinin işgücü piyasasına girişinin ve istihdam edilmesinin yanı sıra asıl amaç bireyin işgücü piyasasında kalıcılığını sağlayacak olan istihdam edilebilirliğini güçlendirmektir.

B3. İşgücü piyasasının dışında kalma sebeplerine odaklanarak buna karşılık çözüm geliştiren AİPP'lerde, işgücüne katılım oranı erkeklere göre düşük olan kadınlara yönelik politikalar öncelik kazanmıştır.

B4. Eğitim, gelir, mesleki bilgi ve yetkinlik eksikliğinden dolayı işgücü piyasasına girişte çekimser olan kadınların yanı sıra uygun iş bulamama, özgüven eksikliği, eğitimini tamamlama veya mesleki bir kursun maliyetini karşılayamama, vb. sebeplerden dolayı kadınlar işgücü piyasasından çekilmektedirler.

B5. Kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştıracak, istihdam edilebilirliğini arttıracak, sosyoekonomik özelliklerini güçlendirecek, mesleki bilgi ve yetkinlik kazandıracak 10 AİPP uygulaması incelenmiştir. Bu uygulamalar şu şekildedir:

Ülke	Uygulama
Şili	Daha Yetenekli (Más Capaz)
	Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven)
	Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer)
Almanya	İşyerinde Güçlü – Göçmen Anneler Yönetimde (Strong in the work place-Migrant mothers get on the board)
	Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change – Men and Women in Early Childhood Education and Care)
Peru	Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo)
Arjantin	İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)
	Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentina Students Programme, PROGRESAR)
Kosta Rika	İlk İşim (Mi Primer Empleo)
Fransa	Küresel Destek (L'accompagnement Global)

B6. Daha Yetenekli (Mas Capaz) programında hedef kitlenin istihdam edilebilirliğini kalıcı hale getirmek için girişimciler için eğitim, işçi ve işveren arasında iletişimin kurulması (iş arama desteği ve işe yerleştirme yardımı) becerilerin belgelendirilmesi, teknik yardım, mesleki eğitim ve örgün eğitimi tamamlama yardımı araçları kullanılarak program faydalanıcısının mesleki yeterliliğinin artırılması hedeflenmiştir.

AİPP Türü	Hedef Kitle	Uygulama Aracı
☐ İş Rotasyonu ve Rehabilitasyon	☐ Kırılgan nüfusun yüzde 60'ı	☐ Girişimciler için eğitim
☐ Eğitim	☐ 18-29 yaş aralığındaki gençler	☐ İşçi ve işveren arasında iletişimin kurulması
☐ İstihdam Oluşturma	☐ 18-29 yaş aralığındaki NEET grubu	☐ İş arama desteği ve işe yerleştirme yardımı
	☐ 18-64 yaş aralığında kadınlar	☐ Becerilerin belgelendirilmesi
	☐ Girişimci kadınlar	☐ Teknik yardım
	☐ Genç yaş grubundaki kadınlar	☐ Mesleki eğitim
	☐ Genç ve engelli kadınlar	☐ Örgün eğitimi tamamlama yardımı

B7. Şili’de uygulanan diğer bir AİPP olan Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven) ise kayıt dışı çalışanları sosyal koruma kapsamına almak, kayıt dışı çalışanların oranını azaltmak, eğitim ve istihdamı eş anlı yürütmek amaçlarına göre tasarlanmıştır.

AİPP Türü	Hedef Kitle	Uygulama Aracı
☐ İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	☐ 18-24 yaş aralığında gençler	☐ İşverenlere teşvik
☐ Girişimci Destekleri	☐ Kayıt dışı çalışan kadınlar	☐ Çalışanlara finansal teşvik

B8. Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer) Şartlı Nakit Transferi (ŞNT) faydalancı hanelerdeki kadınların işgücü piyasasına girmesiyle birlikte kadınların bireysel ekonomik güç kazanmasıyla ve hane gelirinin artmasıyla sosyal yardımlara ihtiyacın azalacağı varsayımına göre tasarlanmıştır.

AİPP Türü	Hedef Kitle	Uygulama Aracı
☐ İstihdam Oluşturma	☐ ŞNT alan yoksul ailelerde 25-60 yaş aralığında kadınlar	☐ İşe yerleştirme
☐ İstihdam Destekleme ve Rehabilitasyon	☐ Bağımlı çalışan 25-60 yaş aralığında kadınlar	☐ İş kurma desteği
	☐ Kendi hesabına çalışan kadınlar	

B9. İş yerinde Güçlü – Göçmen Anneler Yönetimde (Strong in the work place-Migrant mothers get on the board) programının ayırt edici özelliği, mesleki bilgisi, niteliği ve yetkinliği yeterli olmasına rağmen göçmen ve anne özelliklerinden dolayı vasıfsız işlerde çalışan kadınların uygun işle eşleştirilerek iş ve çalışan arasında nitelik uyumunu sağlamayı amaçlamasıdır.

AİPP Türü	Hedef Kitle	Uygulama Aracı
☐ Eğitim	☐ Göçmen kadın çalışanlar	☐ İşverenler, göçmen STK ve dernekler, eğitim kurumları arasında iletişim ağı
☐ İstihdam Oluşturma	☐ Göçmen anneler	☐ Eğitim programlarıyla beceri kazandırma
☐ İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon		

B10. Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change - Men and Women in Early Childhood Education and Care) programında başlıca amaçlar, çocuk bakımı ve eğitiminde işgücüne nitelik kazandırmak, uzun süreli işsizlerin kamu desteğine ve yardımlara olan ihtiyacını azaltmak ve kariyer değişimi yapmak isteyenlere alternatif oluşturmak şeklinde belirlenmiştir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının artması ve işgücünden çekilme sebeplerinin başında çocuk bakımının gelmesi, bu alanda farklı istihdam ve sosyal politikalara duyulan ihtiyacı arttıracaktır.

AİPP Türü	Hedef Kitle	Uygulama Aracı
☐ İstihdam Oluşturma	☐ Kariyer değişimi yapmak isteyen kadınlar ve erkekler	☐ Eğitim programlarına katılım
☐ Eğitim	☐ Çocuk bakım ve eğitim hizmetinde çalışmak isteyen kadınlar	☐ Staj ve kısa süreli çalışma
☐ İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı	☐ Uzun süreli işsizler	☐ Eğitim süresince nakit desteği

B11. Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo) programında hedef grubundaki kişilerin istihdamının yanı sıra bölgesel kalkınmaya odaklanarak uygulama araçları geliştirilmiştir.

AİPP Türü	Hedef Kitle	Uygulama Aracı
☐ İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	☐ 18-64 yaş grubunda aşırı yoksul, işsiz	☐ Sosyal ve ekonomik altyapı projeleri oluşturma
☐ İstihdam Oluşturma	☐ Şiddet mağduru, engelli, terör saldırısına uğrayan	☐ Sosyal geçici istihdam projeleri için şirketlere finansman sağlamak
	☐ Acil durum, kriz veya doğal afetten etkilenenler	☐ Acil müdahale faaliyetleri
	☐ Yoksul hanelerde afetlerden etkilenen kadınlar	

B12. Arjantin'de uygulanan **İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)** hane odaklı bir hedefleme mekanizması kullanarak hanedeki geçimden sorumlu kişinin ekonomik faaliyetlerde çalışan olarak yer almasını amaçlamaktadır. Hanede yaşlı ve çocuk bakımından dolayı işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalan birey olması durumunda, farklı uygulama araçları kullanılarak kişinin yeniden istihdam edilebilirlik özelliği desteklenmektedir.

AİPP Türü	Hedef Kitle	Uygulama Aracı
☐ İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	☐ İşsiz Hanehalkı Reisi	☐ İstihdam ve iş arama kriterlerine göre iş modeli oluşturma
☐ İstihdam Oluşturma		☐ Gelir transferi
		☐ Okul desteği, sağlık desteği, evde bakım desteği
		☐ Hane Reisi Kontrol Programı

B13. İlk İşim (Mi Primer Empleo) isimli AİPP uygulamasında eğitim ve öğretim programları aracılığıyla hedef kitlede yer alan kadınlar, 17-35 yaş aralığındaki erkekler ve engelliler için nitelikli ve kalıcı istihdam oluşturma hedefine odaklanılmıştır.

AİPP Türü	Hedef Kitle	Uygulama Aracı
☐ İstihdam Oluşturma	☐ Kadınlar	☐ Hedef kitleyi istihdam eden şirketlere ekonomik destek
☐ Eğitim	☐ 17-35 yaş aralığındaki erkekler	☐ Şirketlere teknik ve mesleki eğitim için teşvik
	☐ Engelliler	

B14. Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentina Students Programme, PROGRESAR), eğitim programları, tamamlayıcı uygulamalar, eğitimci ağı ve gelişme yardımını kapsamaktadır. Bu araçlar kullanılarak yararlanıcıların mesleki bilgi düzeyinin artırılması ve sosyoekonomik refah göstergelerinin güçlendirilmesi amaçlanmıştır.

AİPP Türü	Hedef Kitle	Uygulama Aracı
☐ İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	☐ 18-24 yaş aralığında yoksul	☐ Eğitim programları
☐ Eğitim	☐ Kayıt dışı çalışan kadınlar	☐ Tamamlayıcı uygulamalar
☐ İstihdam Oluşturma	☐ Mesleki becerisi olmayan kadınlar	☐ Bakım desteği
	☐ Eğitimini tamamlamayan anneler	☐ Eğitimci ağı (Mesleki eğitim programlarına ve iş bulma araçlarına yönlendirme hizmeti)
	☐ Çalışma çağındaki nüfus	☐ Gelişme yardımı
	☐ Gençler	

B15. Küresel Destek (L'accompagnement Global) programı, kişiye özel mesleki danışmanlık vererek faydalanıcı, sosyal ve ekonomik refah göstergelerinin tüm boyutları değerlendirilerek istihdama kazandırılmaktadır.

AİPP Türü	Hedef Kitle	Uygulama Aracı
☐ İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	☐ Sosyoekonomik kırılgan gruplar	☐ Meslek danışmanı ve sosyal hizmet uzmanıyla bilgilerin elde edilmesi
☐ İstihdam Oluşturma	☐ İşgücü piyasasına girişte sorun yaşayanlar	☐ Sosyal ve ekonomik desteğe dair kişisel plan hazırlama
	☐ Mesleki becerisi ve eğitimi olmayanlar	☐ Yönlendirme ve rehberlik hizmeti
		☐ İzleme ve değerlendirme

► C. Örnek AİPP'lerin Türkiye'de Uygulanabilirliği

İncelenen 10 AİPP uygulamasının Türkiye'de uygulanabilirliğine dair değerlendirme şu şekildedir:

Daha Yetenekli (Más Capaz)	Türkiye'de uygulanan AİPP kapsamında Mesleki Eğitim Faaliyetleri ve Özel Politika ve Uygulamalar başlığında yürütülen faaliyetlerle mesleki eğitimin verilmesi, işçi ve işveren arasında iletişimin sağlanması, mesleki yeterlilik sertifikası ve hedef kitlenin kriterleri bakımından benzerlik göstermektedir. Daha Yetenekli (Más Capaz) programının ayırt edici özelliği, işgücü piyasasında yer almayan, kadın, engelli ve gençlerin kalıcı bir şekilde istihdamını sağlayacak mesleki eğitime odaklanmasıdır. AİPP'ler için sıklıkla yapılan eleştiri, işgücü piyasasına girişte etkin olsa bile kişinin istihdam edilebilirlik süresinin kısa olmasıdır. Daha Yetenekli (Más Capaz) pasif durumdaki potansiyel işgücünü kalıcı bir şekilde aktif işgücü haline getirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca NEET hedef kitlesine yönelik sınıflandırma yaparak hizmet sunulması, Türkiye'nin yüksek kadın NEET oranı dikkate alındığında bu programın uygulanabilirliğini desteklemektedir. Çünkü eğitime devam etmeyen, çalışmayan ve hiçbir öğrenim faaliyetinde bulunmayan 15-29 yaş aralığındaki kadınların oranı Türkiye'de 2020 yılında % 35,7'dir. Bu yüksek oran, Türkiye'de AİPP'lerin makro perspektifteki "işsiz" grubunda NEET ve kadın olma özelliğine göre hedef kitlesi sınırlandırılmış yeni aktif işgücü piyasası politikalarıyla azaltılabilir. Özellikle eğitim düzeyi ve işgücüne katılım oranının düşük olduğu ilçe ve illerde, kadınlar hedef grup seçilerek bölgede ihtiyaç duyulan mesleklere yönelik mesleki eğitim kursları ve örgün eğitimi tamamlama yardımları verilebilir.
Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven)	Programın, İŞKUR bünyesinde yürütülen Toplum Yararına Programlar (TYP) sistemiyle ortak noktaları bulunmaktadır. İşvereni desteklemesi ve çalışma çağındaki kişilerin sosyal koruma kapsamına alınması için teşvik niteliğinde nakit yardımı yapması benzer özellikleridir. Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven) uygulamasında, asgari ücretlilerin hedef kitle olarak belirlenmesi ve doğrudan maaş desteği sağlanması, Türkiye'deki istihdam ve sosyal politikaların hedef grubunda asgari ücretlilerin seçilerek işgücü piyasasında kalıcı olmaları ve nitelik kazanmaları için bu programın uygulama aşamaları örnek alınabilir. Asgari ücretlilere yönelik AİPP uygulaması tasarlanmasında öncelikle bu desteğin sektör, faaliyet alanı ve iş kolu olmak üzere ihtiyaca göre sınıflandırma yapılması gerekmektedir. Her asgari ücretlinin faydalanmasının yerine, asgari ücretle çalışan, kadın, 18-24 yaş aralığında, ilk işi olması, ilk kez kayıtlı istihdam edilmesi, vb. kriterlere göre hedef kitle seçilebilir. Çünkü bu aktif işgücü piyasası politikasının amacı, kayıt dışı istihdamdan kayıtlı istihdama geçişi sağlamak, gençlerin işgücü piyasasında kalma süresini arttırmak ve süreçte eğitim/öğrenimle mesleki beceri kazandırmaktır. Kişinin çalıştığı işin mesleki gerekliliklerini öğrenmek için eğitim ve öğrenim programlarına katılımı şart olarak sunulabilir. AİPP'lerde hedef kitle belirli kriterlere göre seçilirken, Şartlı İstihdam Programı olarak nitelendirilebilecek istihdamı kalıcı ve sürekli hale getirecek şartlar belirlenebilir.

Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer)	Kadın İşgücü Primi uygulamasında öncelik, Şartlı Nakit Transferi (ŞNT) faydalanıcısı olan hanelerde kadınların istihdam edilebilirliğini sağlamaktır. Sosyal yardım ve istihdam bağlantısının kadın işgücü aracılığıyla kurulması, faydalanıcı hanelerdeki gelir düzeyini arttıracak gibi bireysel olarak kadın yoksulluğuyla da mücadelede etkili bir araç olabilir. Programın kendi hesabına çalışan kadınları da hedef grup kapsamına alması, sosyal yardım alan hanelerde kadınların evlerde tekstil, işleme, yemek veya temizlik gibi üretim faaliyetlerinin de kayıtlı hale getirilmesi için önemli bir fırsattır. Coğrafik hedeflemede mikro bazlı ilçe ve mahalle odaklı profil çalışması yapılarak yerel yönetimlerle AİPP'ler tasarlanabilir. Her ilçede Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'nın (SYDV) olması, kurumsal yönetimi kolaylaştıracağı gibi AİPP'lerde İŞKUR liderliğinde koordinasyonun yerel yönetimler ve SYDV kurumlarıyla bütüncül ilerlemesini sağlayacaktır. Program sonrasındaki 3 yıllık dönemin izlenerek faydalanıcı kişilerde istihdamın kalıcı olup olmadığına dair yapılan analizler, programın olumlu etkilerinin yaygınlaşması ve artırılması için yol gösterici olacaktır.
İşyerinde Güçlü – Göçmen Anneler Yönetimde (Strong in the work place-Migrant mothers get on the board)	Türkiye'de İşyerinde Güçlü – Göçmen Anneler Yönetimde programının yürütülmesi için İŞKUR liderliğinde bir AİPP, farklı kurumların yaptığı diğer projeleri tamamlayıcı olarak tasarlanabilir. Bu programın başlıca özelliği, mesleki niteliği ve becerisi olan kadınların göçmen kimliklerinden dolayı daha düşük nitelik gerektiren işlerde çalışmasını önlemek ve çalışanı uygun işle eşleştirmek amacını taşımaktadır. Türkiye'ye göç eden kadınları, sosyoekonomik ve mesleki bilgilerine göre uygun istihdam alanlarına yönlendiren, mevcut mesleki potansiyellerini işgücü piyasasına aktarabilen aktif işgücü piyasası politikasıyla göçmenlerin Türkiye'de sosyal ve ekonomik hayata uyumunu da kolaylaştırabilir. Program Türkiye işgücü piyasasının yapısına göre hedef kitlesini farklılaştırarak da uygulanabilir. İşgücü piyasasından çekilmede ilk sırada yer alan annelik ve çocuk bakımı, kadınların istihdam oranlarını azalttığı gibi annelik sonrasında işe geri dönüş olasılığını da azaltmaktadır. İşyerinde Güçlü – Göçmen Anneler Yönetimde programında hedef kitle, belirli sektörlerde mesleklere dair bilgisi ve deneyimi olan, anne olmasından dolayı işgücü piyasasından ayrılan ve çalışmak isteyen kadınlar şeklinde belirlenerek AİPP tasarlanabilir.
Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımında Erkekler ve Kadınlar	Erken çocukluk eğitimi ve çocuk bakımında görevli olacak yardımcı personelin yetiştirilmesi, nitelik kazanması ve bu hizmetin profesyonel düzeyde verilmesi, Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranının artmasıyla daha fazla talep edilmektedir. Erken çocukluk eğitimi veya çocuk bakımında yardımcı personel ihtiyacının artması, bu alanda kamu istihdam hizmetleri olan AİPP'lerin uygulanması için teşvik edici niteliktedir. Bu alanda çalışmak isteyen kadınların eğitim programlarıyla mesleki beceri kazanması, eğitimin belli bir döneminin uygulamalı olarak kurgulanması, Türkiye'de uygulanan İşbaşı Eğitim Programları alanında yeni bir uygulama alanı oluşturabilir. Mevcut durumda çocuk bakımında görevli olanların da eğitim desteğiyle öğrenim programlarına katılması, çocuk bakım hizmetinin kayıtlı olarak sürdürülmesinde etkili olacaktır.

Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo)	Türkiye’de TYP kapsamında yerel yönetimlerde yürütülen istihdam projeleri uygulamasıyla benzerlik gösteren programın uygulanabilirlik olasılığı yüksektir.
	Yerel yönetimlerin İŞKUR’a sunacakları istihdam projeleri belirlenen kriterlere göre değerlendirilebilir.
	Sosyoekonomik gelişmişlik endeksi (SEGE) düşük olan il ve ilçelerde projelerin geliştirilerek İŞKUR desteğiyle uygulanması sonrasında, bu bölgelerde refah göstergeleri izlenerek istihdam projelerinin etkinliği ölçülebilir.
	AİPP’ler mikro ölçekte yerel düzeyde çalışma çağındaki kişilerin faydalanacağı politika niteliğini kazanacaktır. İlçe bazlı doğal afetlerin son dönemde sıklıkla yaşanması, Türkiye’de Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması programına ihtiyacı arttırmaktadır.
	Herhangi bir doğal afet veya acil durumlarda merkezi yönetimin koordinasyonu ve yönetiminin yanı sıra, ilçede yürütülecek istihdam ve sosyal politikalar ilçeden göçü önleyerek demografik ve ekonomik yapıyı koruyacaktır.
	Doğal afet sonrasında merkezi yönetimle birlikte yerel yönetimlerin de yeniden inşa ve rehabilitasyon sürecinde rol alması mevcut ekonomik ve sosyal maliyeti aktörler arasında paylaşacaktır.
	Yerel yönetimlerin İŞKUR’a sunacağı projeler aracılığıyla rekabetin oluşması, AİPP’lerin çeşitlenmesini, yerel dinamiklere göre farklılaşmasını ve niteliğini arttıracaktır.
İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)	Bu projelerin seçiminde ve değerlendirilmesinde kamuya açık, şeffaf ve nesnel bir yapı görev almalıdır.
	Türkiye’de tek ebeveynli hane sayısında artış, boşanma sonrasında çocukların velayetinin anneye verilme oranının yüksekliği, İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program modelinin uyarlanabilmesi için gerekçe olabilecek göstergelerdir.
	Herhangi bir geliri olmayan, mesleki bilgisi ve tecrübesi bulunmayan kadınlar boşanma sonrasında çocuk bakımından dolayı işgücü piyasasına girmekte zorluk yaşamaktadır.
	Gelir elde etmek için evde üretim, kayıt dışı işlerde günlük ve yevmiyeye göre çalışma veya sosyal yardım araçlarına başvurulmaktadır.
	İlçe düzeyinde yapılacak bir işgücü piyasasına dair profil çalışmasıyla istihdam edilebilecek kadınlar ve uygun işler eşleştirilebilir
	Sosyal yardımlar, şartlı istihdam yardımı şeklinde düzenlenerek mesleki eğitim programına devamlılık ve sonrasında çalışma şartına bağlı olarak düzenlenebilir.
	Bu programın yerel düzeyde uygulanması, AİPP’lerin merkezi yönetim denetimi ve kontrolünde, ancak yerel yönetimlerin uygulama sahasında daha etkin olması gerekliliğini vurgulamaktadır.
İlk İşim (Mi Primer Empleo)	Türkiye’de engelli ve sosyal yardım faydalanıcılarının istihdam edilmesi durumunda işverenlere teşvik ödemesi uygulamasıyla benzerlik göstermektedir.
	Programı pozitif ayarıştıran özellik, istihdamın kalıcı ve sürdürülebilir olmasına odaklanmasıdır.
	İlk kez işgücü piyasasına girecek kadınların, 17-35 yaş aralığındaki erkeklerin ve engelli bireylerin hedef kitlesini oluşturduğu program doğru ve uygun bir modellemeye Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranını yükseltebilir.
	Amaç, yalnızca işgücüne katılım veya istihdam oranını arttırmak olmamalıdır. Çünkü en fazla 24 ay sürebilen ve geçici istihdam sağlayan işgücü piyasası politikaları işsizliğin ertelenmesine yol açmaktadır.
	Hedef kitlenin vasıfsız çalışanlardan oluşarak, bu gruba vasıf ve nitelik kazandırma, işgücü piyasasına girişini kolaylaştırırken istihdam edilebilirlik süresini de arttıracaktır.
	İşgücü piyasasının başlıca sorunlarından olan aranan nitelikte eleman bulamama, bu programın yerel dinamiklere ve ihtiyaçlara göre kurgulanmasıyla çözülebilir.

Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentina Students Programme, PROGRESAR)	Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentina Students Programme, PROGRESAR) uygulamasının kullandığı gelişme yardımı ve eğitimci ağı araçları, İŞKUR kapsamında Mesleki Eğitim Kursları ve İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleriyle benzerlik göstermektedir.
	Tamamlayıcı uygulamalarda çocuk bakım desteğinin verilmesi de İŞKUR uygulamasıyla ortak bir özelliktir.
	Programın ayırt edici özelliği çocuk bakım desteğinin kurumsal düzeyde sağlanmasıdır. Programdan faydalanma koşulu olarak asgari ücretin 3 katından az geliri olma şartı ise genelde belirlenen gelir kriterinden farklılaşmaktadır.
	Asgari ücretin 1/3'üne karşılık gelen gelirin eşik değer kabul edildiği istihdam ve sosyal politikaların aksine, asgari ücretin 3 katından az gelire odaklanması, hedef kitlenin alt gelir grubunun yanı sıra alt-orta gelir grubunu da kapsadığını göstermektedir.
Küresel Destek (L'accompagnement Global)	Değişen ekonomik ve sosyal şartlardan dolayı, AİPP'lerin kırılgan sosyoekonomik gruplar olarak tanımlaması genişleyecektir. Bu uygulama AİPP'lerin tasarlandığı hedef grupların sosyoekonomik özelliklerinin daha kapsamlı olması için yol gösterici niteliğindedir.
	Küresel Destek (L'accompagnement Global) programı içeriği ve hizmet sunumu bakımından İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleriyle örtüşmektedir.
	Sosyal hizmet uzmanı ve meslek danışmanının iş birliğiyle kişisel sosyoekonomik profil çalışması yapılması, her bireye kişiselleşmiş istihdam, rehberlik ve eğitim hizmetinin verilmesi, programda öne çıkan unsurlardır.
	Kişiyi özel meslek karnesi veya mesleki kimlik olarak tanımlanacak bilgi formunun oluşturulması, sonraki süreçte kişinin işgücü piyasasına girişte gerekli olan istihdam ve sosyal politikaların belirlenmesini kolaylaştıracaktır.
	Her bireyin bir meslek danışmanının olması, AİPP ile tasarlanacak "Mesleki Kimlik Oluşturulması" niteliğinde bir uygulama, aktif işgücü piyasası politikalarını çalışma çağındaki her birey için erişilebilir kılacaktır.

► D. COVID-19 Döneminde AİPP Uygulamaları

D1. Salgın döneminde uygulanan AİPP'lerde hedef kitle, ilk aşamada özel gruplara göre belirlenmemiştir. Salgın süresinin uzaması, ülkelerde salgına karşı AİPP uygulamalarının sektör, meslek ve hedef kitle başlıklarında farklılaşmasını zorunlu hale getirmiştir.

D2. Uygulanan AİPP'lerde sağlık çalışanları (Arnavutluk), işini kaybedenler (Cezayir), kamu çalışanları (Avustralya), geçici sözleşmeyle çalışanlar (Avustralya), mikrofinans desteğinden faydalanan girişimciler (Bulgaristan), salgından en fazla etkilenen sektörlerde çalışanlar (Bulgaristan), eğitim sektöründe anaokulu ve kreş çalışanları (Bulgaristan), kadın çalışanlar, yaşlı işçiler (Küba), kayıt dışı çalışanlar (Fildişi Sahili) gibi farklı hedef gruplar belirlenmiştir.

D3. Ücret artışı (Arnavutluk), cirosu düşen işletmelere mali ve ekonomik destek (Cezayir), işsizlik ödeneği (Cezayir), asgari ücret artışı (Cezayir) uygulamaları öne çıkmıştır.

D4. Sübvansiyon ve gelir desteği olarak, Kolombiya'da **Kayıtlı İstihdam Destek Programı (el Programa de Apoyo al Empleo Formal -PAEF)**, Hırvatistan'da **İş Koruma Hibesi (Očuvanja Radnih Mjesta)**, Gabon'da **Teknik İşsizlik Ödeneği** uygulanmaya başlanmıştır.

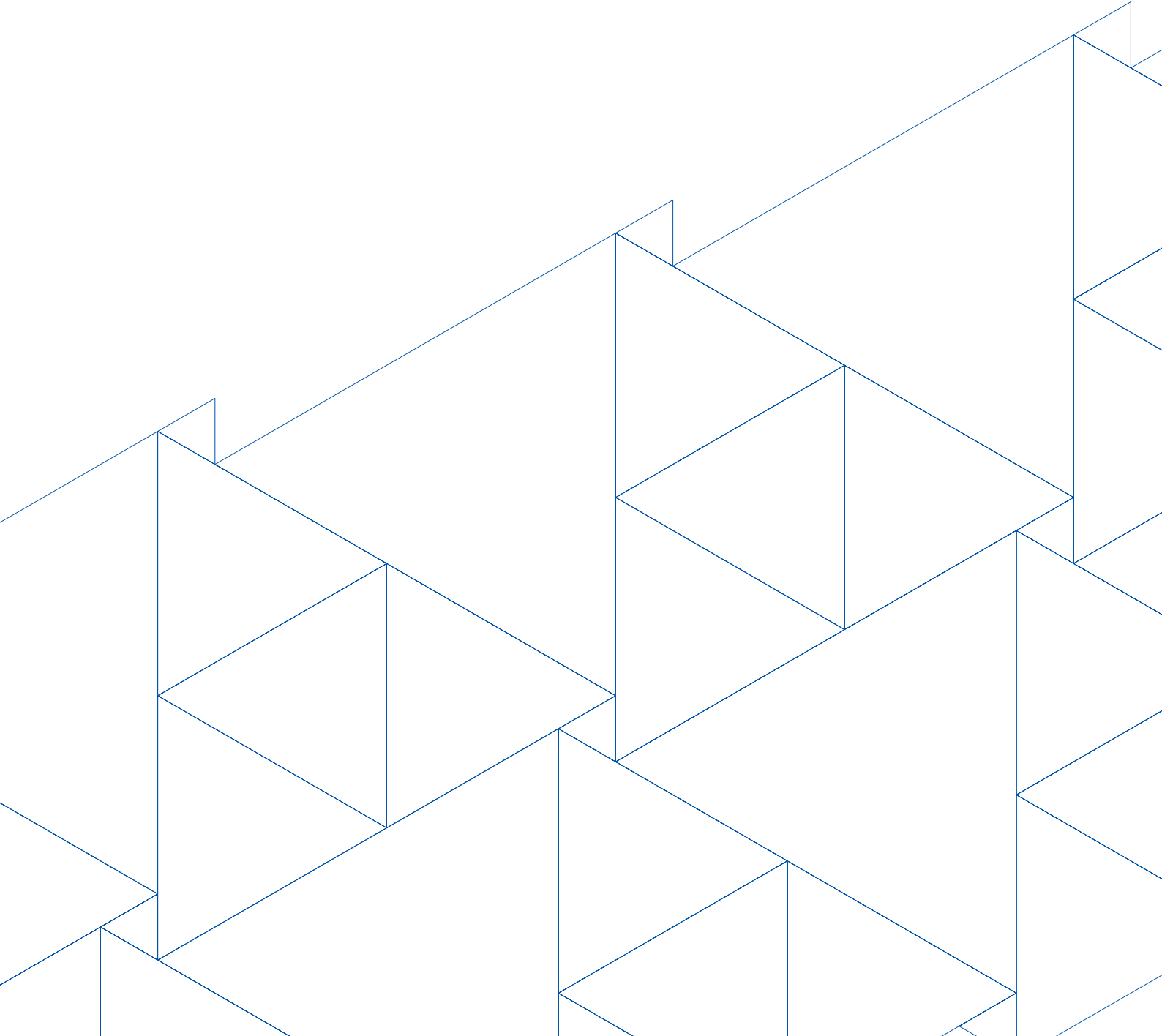
D5. COVID-19 salgınıyla mücadelede istihdamı koruma ve arttırma amacıyla uygulanan AİPP ve ülkeler şu şekildedir:

Ülke	AİPP
Avustralya	Ulusal Çıracık İstihdam Ağı
Avusturya	İşe Yeniden Başlama Desteği Çıracıklık Fonu
Bangladeş	İkinci İş Geliştirme Politikası
Barbados	Temel Beceriler Modülü
Kanada	Kanada Yaz Çalışma Programı
Cayman Adaları	İş İçin Hazır Programı Başarı İçin Pasaport
Şili	İstihdam Sübvansiyon Programı
Çin	Göçmen İşçilerin İstikrarlı İstihdamı için Mesleki Beceri Eğitim Planı
Kosta Rika	Beceri Koruma Planı
Fildişi Sahili	Kayıt Dışı Sektör Çalışanlarını Destekleme Fonu
Fransa	1 Genç 1 Çözüm Programı Gençlik Garantisi
Endonezya	İstihdam Öncesi Kart Programı
İrlanda	Çıracıklık Teşvik Programı
Malezya	İstihdam Sigortası Sistemi Küresel Çevrimiçi İşgücü Programı
Yeni Zelanda	Çıracıklık Desteği
Malta	Beceri Geliştirme Planı
Pakistan	Kamyab Jawan COVID-19 Müdahale Programı-Herkes için Beceri
Portekiz	Genç+Dijital
Sırbistan	İlk Maaşım
Singapur	SGUnited Staj Program
Tayvan	Yeniden Şarj Et ve Eğitime Başla Programı
İngiltere	Başlangıç Projesi İşe Giriş Hedefli Destek

D6. Salgından dolayı yavaşlayan ekonomik üretim ve faaliyetlerin yoğun olduğu sektörlerde istihdamın korunması için sübvansiyon ve destek uygulamaları hayata geçirilmiştir. Ancak bu dönemdeki AİPP'leri diğer aktif işgücü piyasası politikalarından ayıran özellik, istihdam edilebilirliği arttırmak için oluşturulan eğitim ve öğrenim programlarının çevrimiçi platformlara taşınmasıdır.

D7. Salgın sürecinde eğitim faaliyetlerinin evden yürütülmesi ve evden çalışma, teknoloji ve bilgisayar uygulamalarının kullanıldığı mesleklerin de AİPP'lerde yer alması ve bu mesleklere göre işgücünün oluşturulması gerekliliğine işaret etmektedir.

D8. AİPP'lerin mesleki eğitim ve öğrenim programları fiziksel güce odaklı meslekler dikkate alınarak hazırlanmaktadır. COVID-19 salgınında ihtiyaç duyulan meslekler belirlenerek bu iş kollarına göre işgücünün nitelik kazanmasını sağlayan AİPP'ler oluşturulabilir.

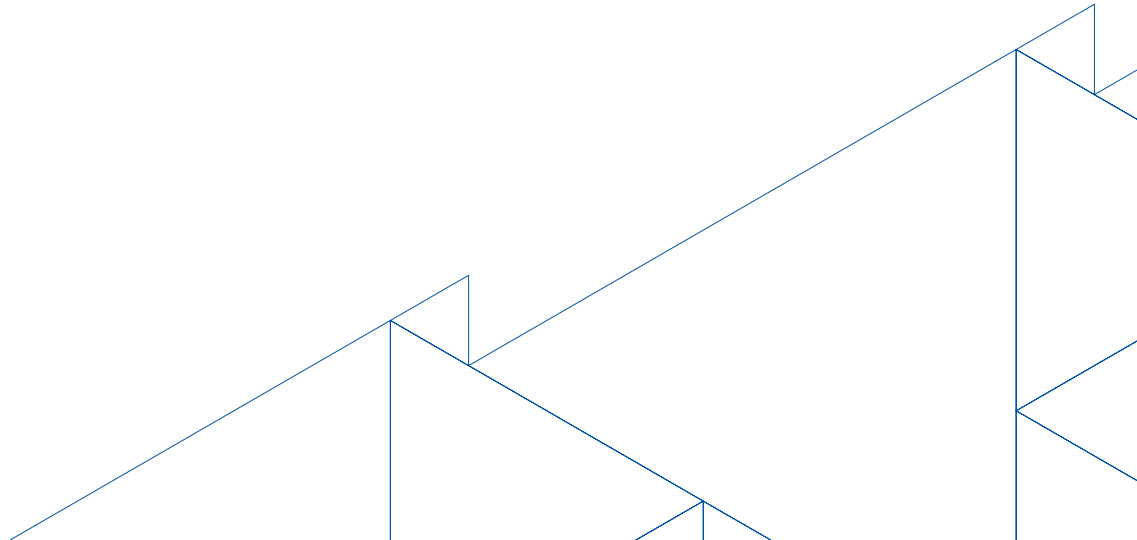


Metodoloji

“Kadın İstihdamının Desteklenmesiyle İlgili Olarak AİPP'ler Başta Olmak Üzere Kamu İstihdam Hizmetlerine İlişkin İyi Uygulama Örnekleri” başlıklı bu çalışmada, ilişkilerin, durumların, etkinliklerin veya materyallerin niteliğine dair inceleme ve araştırma imkânı sunan (Fraenkel ve Wallen, 2012) nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bir olayın veya faaliyetin ortaya çıktığı süreci anlamak ve bu sürecin etkilerini gözlemlemek için nitel araştırma tercih edilmiştir. Böylelikle, süreçte elde edilen veriler yardımıyla süreç ve etki açıklanmaktadır. Kadınların işgücüne katılımında olumlu etkisi olduğu kabul edilen AİPP uygulamalarının özelliklerini, çeşitli ülkelerdeki farklı uygulanma biçimlerini anlamayı ve AİPP'lerin COVID-19 sürecinde hayata geçirilen farklı modellerinin açıklanmasını amaçlayan bu araştırma, nitel bir araştırmadır. Nitel araştırma belirlenen bir sürecin betimlenmesine ve incelenmesine imkân tanımaktadır. Çalışmada süreç olarak COVID-19 salgını tanımlanırken, bu süreçte işgücü piyasasında istihdamı korumak ve istihdam oluşturmak için uygulanan aktif işgücü piyasası politikaları incelenmiştir.

Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Zaman sınırlamasına göre bir veya birkaç durumun farklı veri toplama araçları kullanılarak derinlemesine incelenmesine imkân veren bu yaklaşımda, zaman sınırı 2010-2020 dönemi iken durum sınırı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve COVID-19 salgını olarak belirlenmiştir. Belge ve raporların veri toplama araçları olarak seçildiği bu çalışmada öncelikle temalara bağlı olarak yukarıda belirtilen iki durum açıklanmıştır. AİPP'lerin hedef kitlesi olarak kadınların seçilmesinden dolayı belge ve raporların tasnif edilmesinde amaçlı örneklem yöntemlerinden biri olan tipik durum örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak belge inceleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda AİPP'lere dair Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Bankası'nın raporları ile ülkelerin uygulamalara dair ulusal değerlendirme, izleme ve faaliyet raporları incelenmiştir. Veriler zaman sınırlılığı ve AİPP yararlanıcılarının özelliklerine göre toplanmıştır. Veri analizinde ise elde edilen verilerin düzenlenerek ve yorumlanarak aktarılmasına olanak sunan betimsel analiz yöntemine başvurulmuştur. Kuramsal çerçeve araştırma öncesinde kamu istihdam hizmetleri, AİPP, COVID-19 salgınına karşı istihdam önlemleri ve bu önlemlerin Türkiye'ye uygunluğu olmak üzere toplam 4 tema belirlendiği için betimsel analizin bu çalışma açısından uygun olduğu değerlendirilmiştir.



Giriş

Ekonomik üretim sürecinde çalışma çağındaki her bireyin mesleki bilgi, becerisi ve yetkinliğiyle işgücü olarak yer alması, ülkelerin makroekonomik politikalarda belirlediği tam istihdamın gerçekleşmesi için en önemli faktördür. Çalışma çağında, işgücü potansiyeli olduğu halde farklı sebeplerden dolayı işgücü piyasası dışında kalan kişi, bireysel gelir kazanamadığı gibi ekonomik faaliyetlerde yalnızca tüketici konumunda yer almaktadır. İşgücü piyasasında her bireyin aktif bir şekilde yer alması için makro düzeyde uygulanan ekonomi politikalarının yanı sıra, mikro hedeflemeye göre belirlenen istihdam politikaları da uygulanmaktadır. Pasif ve aktif olmak üzere ikiye ayrılan kamu istihdam hizmetlerindeki istihdam politikalarında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) hedef kitlesi, amaçları ve hedefleri açısından istihdamın yanı sıra sosyal içerme, eşitlik, sosyal adalet boyutlarıyla sosyal politika niteliğini de taşımaktadır.

Gelir, eğitim, mesleki bilgi ve yetkinlik gibi özelliklerin işgücü piyasasına girişte yeterli olmaması, genç, ilk kez iş arayan veya çalışacak olan, engelli, göçmen, kadın, vb. kimliklerin eklenmesi, sosyoekonomik özelliklere göre AİPP'lerin tasarlanması gerekliliğine yol açmıştır. Öncelikle işsiz, iş arayan ve mesleki bilgisi olmayan kişiler için tasarlanan bu politikalar, sonrasında sosyoekonomik özelliklere göre farklılaşmıştır. İşgücü piyasasına girişte cinsiyetten dolayı zorluklarla ve engellerle karşılaşma, eğitimin olmaması veya tamamlanmaması, çalışmaya dair duyulan endişe ve güvensizlik, çocuk bakımı ve aile sorumluluklarından dolayı işgücü piyasasından çekilme, kadın kimliğinden dolayı vasıfsız işlere yönlendirilme, vb. birçok sorun kadınların işgücüne katılım oranını azaltmaktadır. Bu soruna çözüm olarak oluşturulan AİPP'ler eğitim ve öğrenim programları, işe yönlendirme, çocuk ve yaşlı bakım desteği, iş arama, günlük yevmiye ve eğitime devamlılık alanlarında finansal destek, vb. uygulama araçlarını kullanmaktadır. AİPP'lerde başlıca hedef kitlenin kadın olarak belirlenmesinin yanı sıra, anne, yoksul, göçmen, kırdan veya kentte yaşama, çocuk sahibi olma, engellilik, yaş, vb. özellikler de dikkate alınarak bütüncül bir hedefleme mekanizması kullanılmaktadır.

AİPP'lerde hedef kitlenin istihdama katılımı sağlanırken, istihdam edilme programının başarılı olduğuna dair değerlendirme de gereklidir, ancak yeterli değildir. Aktif işgücü piyasası politikalarıyla ilgili sıklıkla dile getirilen eleştirilerin başında bu politikaların istihdam süresinin kısa olmasıdır. Kalıcı istihdam oluşturabilmek için faydalanıcıların istihdam edilebilirliğinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle mesleki eğitim ve öğrenim programları, işgücü piyasasının talep ettiği ve açık bulunan iş kollarına göre tasarlanmasına öncelik verilmeye başlanmıştır. Eğitim ve öğrenim kurslarıyla teorik ve pratik bilgi edinen kişinin işe yönlendirme desteği, çalışma hayatıyla ev/aile yaşamının uyumlaştırılmasına dair destek mekanizmaları, AİPP faydalanıcılarının işgücü piyasasında uzun süre kalmasını kolaylaştırmaktadır. AİPP'lerin kapsam, içerik ve uygulama araçları farklı ülkelerde değişkenlik göstermesine rağmen, kadınların uygulama sürecinde kamu desteğiyle istihdam edilmesinin yeterli olmadığı ortak bir kabuldür. Aktif işgücü piyasası politikasından faydalanan kişilerin, uygulama süresi bittikten sonra kamu desteğine ihtiyaç duymadan işgücü piyasasında yer almaları, bu politikaların etkinliğini ölçmede kullanılan başlıca ölçüttür.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları 2000’li yıllarda artış trendi izlemesine rağmen, bu oran erkek ve kadınlar arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. İşgücüne katılım ve istihdam oranlarının artması ve kadınların işgücü piyasasından ayrılmalarını önlemek için AİPP uygulamalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Mevcut durumda Mesleki Eğitim, İşbaşı Eğitim Programları ve Toplum Yararına Programlar, İŞKUR bünyesinde uygulanan AİPP’lerdir. Bu çalışmada, kadınların istihdam edilebilirliğini güçlendirmek için Türkiye’de de uygulanabilirliği olası görünen 10 AİPP uygulaması incelenmiştir. Türkiye’deki sosyal, demografik ve ekonomik yapı dikkate alınarak uyarlanabilecek bu politikalar, AİPP’lerin ekonomik ve sosyal refahı arttırma fonksiyonunu da ortaya çıkaracaktır. Bunun yanı sıra, COVID-19 döneminde uygulamaya konulan AİPP’ler, bundan sonraki salgın, afet veya kriz dönemlerinde kadınlar için oluşturulabilecek politikalara yön vermesi bakımından önem taşımaktadır.





► **Bölüm 1:**
Kamu İstihdam Hizmetleri ve
Kadın İstihdamı

► 1. Kamu İstihdam Hizmetlerinde Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Ekonomik üretimde işgücü olarak yer alacak kişileri olası/mevcut işsizlik riskine karşı korumayı ve çalışma potansiyeli olan ancak farklı sosyoekonomik kırılganlıklarından¹ dolayı istihdamda yer alamayanlar için fırsat oluşturmaya amaçlayan istihdam politikaları, makro istihdam programlarından ayrılmaktadır. Bu politikalardan birisi olan Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP), kamunun istihdam oluşturma, işgücünü güçlendirme ve işgücünün karşılaşılabileceği sorunlara karşı kişinin işsiz kalmaması için geliştiren özel bir sistemdir. Hedef kitlesindeki kişilerin eğitim, gelir, mesleki beceri, engellilik, yaş, cinsiyet, vb. farklı özellikleri AİPP kapsamını genişletmektedir. Bu durum, AİPP uygulamalarının çeşitliliğini sağlarken, uygulamaların birbiriyle kesişmesine neden olmaktadır. Örneğin kadınların işgücüne katılımını hedefleyen bir istihdam politikası, aynı zamanda yoksul, mesleki veya akademik eğitimi olmama gibi bir kriterle birbirine bağımlı dezavantajlı durumlarla mücadeleyi de içermektedir. Sınırlarının belirgin olmaması, “muğlak” olarak nitelendirilmesine neden olurken (Clasen ve Clegg, 2006; Bonoli, 2010), hedef kitlesindeki işgücünün farklı sosyoekonomik özellikleri AİPP kapsamındaki programları çeşitlendirmektedir.

İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu işgücü arzının sağlanması, çalışma çağındaki olan her bireyin istihdam edilerek tam istihdama ulaşılması, her bireyin mesleki beceriler ve yetkinlik kazandırılarak aktif bir şekilde üretim sürecinde yer alması, işgücü piyasasında belirlenen temel hedeflerdendir. Bu amaçla, işgücünün mesleki becerilerini güçlendirmek ve işgücü piyasasının etkinliğini arttırmak için kullanılan politika olarak tanımlanan AİPP (OECD, 1993), istihdam ve sosyal yardım ilişkisinin ekonomik üretim hedefleriyle çalışmaması ve işsiz olduğu için sosyal yardım alan kişilerin istihdam edilerek gelir güvencesine kavuşturulması ve bireysel emeğe odaklanılmasına öncelik vermektedir. Tam istihdam hedefini sağlayacak istihdam politikası olarak kabul edilen AİPP, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen 1964 tarihli 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi 1. Maddesinde ekonomik gelişmenin ve kalkınmanın teşvik edilmesi, hayat seviyesinin yükseltilmesi, talep edilen işgücünün karşılanabilmesi, işsizlik ve eksik istihdam sorunlarıyla mücadele edilmesi, çalışma çağındaki iş arayan birey için iş sağlanması, hedef olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu işin, çalışan tarafından özgürce seçilmesinin ve kişinin niteliklerine uygun olması gerektiği maddede vurgulanmıştır (ILO, 2013).

¹ Kırılgan / zayıf sosyoekonomik özellikler: Araştırmada bu tanım, gelir, eğitim, mesleki beceri ve yetkinlik, mesleki tecrübe, yaş, engellilik, göçmen ve cinsiyet özelliklerine göre işgücü piyasasına girişte sorun yaşayan veya kalıcı istihdamda yer bulamayan bireyler/gruplar için kullanılmıştır.

Madde 1: *İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlmek amacıyla, her üye tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas bir gaye olarak ele alacak ve uygulayacaktır:*

Bu politika;

Açıkta ve iş arayan herkese iş sağlanmasını,

Bu işin, imkân nispetinde verimli olmasını,

İşin serbestçe seçilmesini ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanmasını, bu işte, ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşee ne olursa olsun niteliklerini ve istidatlarını kullanmasını sağlamak amacına yönelmiş olacaktır.

Bu politika, iktisadi gelişme düzey ve aşamasını, istihdam hedefleri ve diğer iktisadi sosyal hedefler arasında mevcut ilişkiler göz önünde bulunduracak ve milli koşullara ve uygulamalara göre kabul edilen metotlarla yürütülecektir.²

İstihdam oranının arttırılması ve istihdam sonucunda bireyin gelir düzeyinin yükselmesinin hedef olarak belirlendiği (Betchermann, Dar ve Olivas, 2004) bu politikaları yürüten asıl aktör kamudur. Kamu tarafından sunulan hizmetlerde yer alabilecek kişiler için iş alanlarının açılması kullanılan araçlardan birisidir. Diğer araç ise bu işlerin gerektirdiği becerilerin kişilere kazandırılmasını sağlayacak eğitim programlarının düzenlenmesidir.

Başlangıcı İsveç'te uygulanan Rehn-Meidner modeline dayanan AİPP, İsveç için ekonomik bağlamda sanayinin modernizasyonu, istihdam perspektifinde tam istihdam, sosyoekonomik eşitlik bağlamında ise ücret dağılımında eşitlik fikriyle ortaya çıkmıştır (Armingeon, 2007; Bonoli, 2010). Tam istihdama yönelik geliştirilen bu modelde, mesleki beceri açısından yeterli olmayan ancak çalışabilecek ve nitelik kazanabilecek potansiyeli olanlar için mesleki eğitim programları sunulmakta ve bu kişiler istihdam edilmektedir. İstihdam ve gelir göstergelerinde iyileşmenin hedef olarak belirlendiği, istihdam alanlarının açılması ve bu alanlar için gereken eğitim programlarının düzenlenmesinin araç olarak kullanıldığı bu politikaların hedef kitlesinde ise farklı sosyoekonomik kırılganlıklarından dolayı iş bulmada sorun yaşayan kişiler bulunmaktadır. Zayıf sosyoekonomik özelliklere sahip olarak sınıflandırılan uzun süreli işsizler, kadınlar, gençler, göçmenler ve engelliler bu hedef kitlesindeki başlıca gruplardır. Her bir grup bağımsız olarak değerlendirilebileceği gibi, farklı sosyoekonomik kırılganlıkların birleşmesiyle birlikte kırılganlık düzeyi artmaktadır.

² https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang--tr/index.htm [Erişim tarihi: 12.09.2021].

► 2. Kadın İstihdamına Yönelik AİPP Uygulama Araçları

İstihdama katılım ve işgücü oranları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, işgücünde erkeklerin oranının kadınlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Eğitime katılımda cinsiyet arasındaki farkın azalmasıyla birlikte kadınların işgücüne katılım oranlarında da artış yaşanmıştır. Ancak, özellikle ilk kez işgücü piyasasına girecek ve kırılgan sosyoekonomik özelliklerinin olması, kadınların istihdam oranının istenilen düzeye ulaşmasını önlemektedir. Cinsiyete dayalı kalıp yargılardan dolayı iş bulamayan bir kadının beceri düzeyinin düşük olması, genç, engelli veya göçmen özelliklerine de sahip olması, istihdam edilebilirliğin önündeki duvarın yükselmesine yol açmaktadır. Bu nedenle, AİPP'lerin hedef kitlesindeki her bir gruba yönelik makro bir perspektifle birlikte, bu grupların farklı sosyoekonomik özelliklerinin birleşiminden doğan ve kırılganlık düzeyini arttıran alt kırılmalara yönelik mikro perspektif açısıyla kurgulanması bir zorunluluk haline gelmiştir.

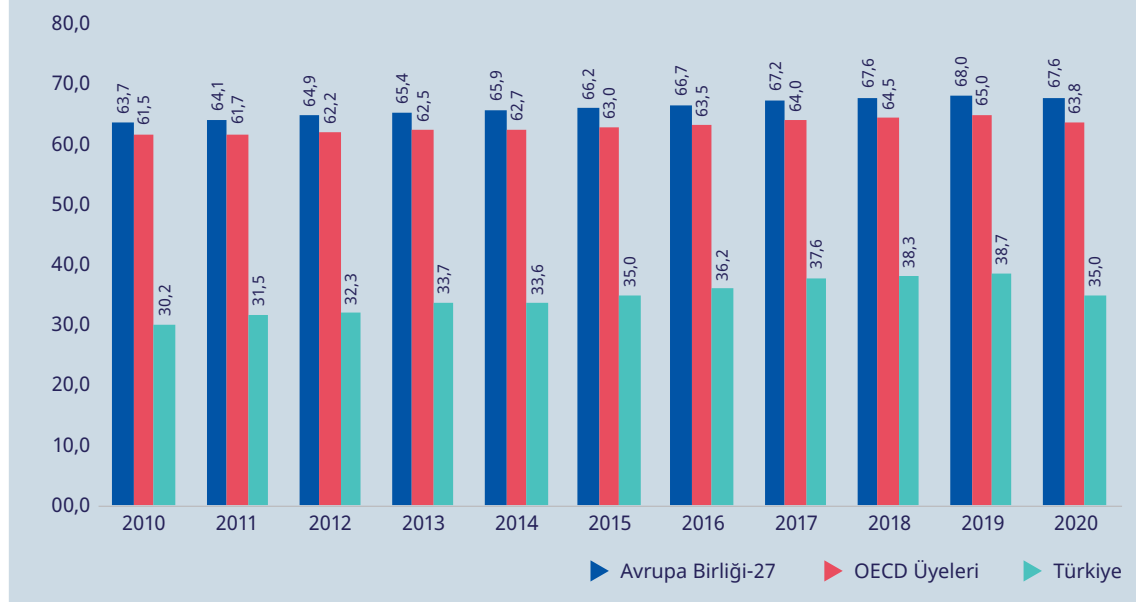
Herhangi bir işte çalışmadığı için gelir güvencesinden yoksun olan kişi, ekonomik refahın beraberinde getirdiği sosyal refahtan da mahrum kalma riskiyle karşı karşıyadır. Sosyal dışlanmayla sonuçlanacak bu sürecin ortadan kaldırılması ekonomik üretimin arttırılması, eksik istihdamın azaltılması ve tam istihdam hedefine yaklaşılmasını sağlayacağı gibi her bireyin eşit ve adil biçimde ekonomik ve sosyal yaşama katılımını kolaylaştıracaktır. Bu nedenle, AİPP istihdam politikası olmasının yanı sıra refah hizmetlerine erişimde ve bu hizmetlerden faydalanmada eşitliği sağlayacak bir sosyal politika uygulamasıdır.

Yaş grubu, ekonomik durum, beceri düzeyi, eğitim, vb. farklı özelliklere göre şekillenen AİPP hedef kitlesinde kadınların öncelikle yer alması, kadınların işgücü, işsizlik ve istihdam bakımından karşılaştıkları eşitsizliklerin bir sonucudur. Söz konusu alanlardaki göstergelerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde ise kadınların işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini sağlamak için AİPP kapsamında kadınlara yönelik programların oluşturulmasının makul gerekçesi belirgin bir şekilde görülmektedir. İşgücü piyasasına girişte sorun yaşayan kadınların istihdam edilebilirlik niteliğini arttırmak ilkesine göre oluşturulan bu politikalar, kadınları destekleyerek kadın ve erkek arasındaki işgücüne katılım oran farkını azaltacak şekilde planlanmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının istenilen düzeyde olmaması, kamu istihdam hizmetlerinin özellikle kadınları hedeflemesini bir zorunluluk haline getirmiştir. Kamu müdahalesiyle istihdam alanında kadınlara yer açılması, ekonomik üretimde girdi olarak yer alması beklenen işgücünün cinsiyet açısından iki cinsiyeti de içermesini, böylelikle cinsiyetten kaynaklanan işgücü kaybının azaltılarak ekonomik üretimin arttırılması hedeflenmektedir.

Türkiye, Avrupa Birliği (AB) ve Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üye ülkelerinin 2010-2020 döneminde kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde, kadınların istihdama katılımı için kamu politikalarının gerekliliği açık bir şekilde görülmektedir (Grafik 1). AB-27 grubunda, 10 yıllık dönemde 15-64 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 63-yüzde 67 bandında değişkenlik göstermiş, sürekli bir artış trendine sahip olmasına rağmen işgücüne katılım oranı yüzde 70'e ulaşamamıştır. Benzer şekilde OECD ülkeleri için 15-64 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranı aynı dönemde artmasına rağmen bu artış yüzde 61,5-63,8 aralığında gerçekleşmiştir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı AB ve OECD ortalamalarıyla karşılaştırıldığında yaklaşık 5 baz puan aralığında bir artış ortaya çıkmaktadır. 2010-2020 döneminde Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 30,2'den yüzde 35'e yükselmiştir. Artış hızı diğer iki gruba göre daha yüksek

olduğu için bu trendin aynı şekilde devam etmesi durumunda aradaki farkın azalması uzun bir süre gerektirmektedir. Bu sürenin kısalması için kadınlara yönelik aktif işgücü piyasası politikalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak yalnızca yeni politikaların kurgulanması yeterli olmayacaktır. Ayrıca bu politikaların kalıcı istihdam oluşturma, AİPP'lerle kadınların işgücü piyasasında kalma süresi ve dirençliliği, mesleki beceri edinme ve çalışma hayatına uyum, vb. başlıklarındaki etkisinin analiz edilerek bu politikaların güncellenmesi gerekmektedir. Çünkü son 10 yılda gösterilen bu olumlu performansa rağmen Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı AB-27 ve OECD ülke ortalamasının gerisinde kalmaktadır.

► **Grafik 1: Türkiye, AB ve OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranı**



Kaynak: OECD, 2021³.

Kamu istihdam hizmetlerinde AİPP'lerin öneminin artmasının başlıca nedenleri olarak kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda erkeklerle eşit yer alma ve temsil edilme talebinin yükselmesi, demografik dönüşüm, işgücü piyasasının yapısının değişimi ve işverenlerin çalışan profiline dair beklentilerinin farklılaşması sayılabilir. Ekonomik ve sosyal refahı belirleyen başlıca göstergelerden birisi olan işsizlikle mücadele ve istihdam artışına yönelik politikalar, ülkelerin demografik, ekonomik, siyasi ve toplumsal yapısına göre farklılaşmaktadır. Bu farklılıklara rağmen kullanılan müdahale araçları başlıca 6 kategoride sınıflandırılabilir. Bunlar: Eğitim, iş rotasyonu ve iş paylaşımı, istihdam teşvikleri, istihdamı destekleme ve rehabilitasyon, istihdam oluşturma ve girişimci teşvikleridir (Şekil 1).

³ https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en# [Erişim tarihi: 11.09.2021].

► Şekil 1: AİPP Müdahale Araçları

AİPP Müdahale Araçları

Eğitim
İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı
İstihdam Teşvikleri
İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon
İstihdam Oluşturma
Girişimci Teşvikleri

AİPP müdahale araçlarında eğitim başlığında mesleki eğitim, işbaşı eğitimi, staj, çıraklık ve yeniden beceri kazandırma alt başlıkları bulunmaktadır.

Mesleki eğitim: Bireyin çalışma hayatında belirli bir mesleğe dair bilgi, beceri ve yetkinlik kazandıran ve bireyin çalışmaya dair yeteneklerini geliştiren eğitimidir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001).

İşbaşı eğitimi: İşe başlamış çalışanın fiilen iş yerinde çalışmasıyla birlikte mesai saatleri içerisinde çalışana verilen eğitimidir. Bu eğitim modeli, bireysel olarak uygulanacağı gibi toplu olarak da uygulanabilir (Ayan, 2008).

Staj: İşbaşı eğitim türlerinden birisi olup, öğrencilerin teorik eğitimi devam ederken, işgücü piyasasında yer alarak mesleki beceri ve bilgi kazanılmasına olanak sağlar (Yeliz, 2015).

Çıraklık: Mesleki ve teknik eğitim modellerinden birisi olan çıraklık eğitimi, bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinliklerini çalışma sürecinde geliştirmesini sağlayan eğitimidir (Aladağ, 2006).

Yeniden beceri kazandırma: işgücü piyasasının talep ettiği ihtiyaçlara göre belirlenen becerilerin kazandırılması temelinde kurgulanan yeniden beceri kazandırma müdahale aracı, çalışanların sahip olduğu mesleki beceri ve yetkinliklerin işgücü piyasasının yapısının değişimiyle önemini kaybetmesine karşılık geliştirilmiştir. Özellikle işgücü piyasasında arz-talep uyumsuzluğuna dair çalışanların mesleki yetkinliklerini mevcut şartlara ve ihtiyaçlara göre güncellemeyi amaçlamaktadır.

Eğitim kapsamında kurumsal, oryantasyon ve çıraklık için destek sağlayan hedefi belirlenmiş eğitim programları düzenlenmektedir. Çıraklık eğitimi ikili sistemde kurgulanırken, kamu ve özel sektörün iş birliği ile yürütülmektedir. İŞKUR ise AİPP kapsamında İşbaşı Eğitim Programları, Mesleki Eğitim Kursları, Engelli ve Eski Hükümlü Hibe Desteği, Toplum Yararına Programlar, Sosyal Çalışma Programı ve Çalışanların Mesleki Eğitimi programlarını yürütmektedir. **İş rotasyonunda** ise çalışanların değişimi söz konusudur. Belirli bir süre için bir çalışanın yerine AİPP kapsamında işe alınan kişi çalıştırılır. **İstihdam teşvikleri** ise 2 hedefe odaklanmaktadır. İlk olarak kriterleri ve özellikleri belirlenen bireylerin işe alımında verilen destekle istihdam etme hedefi gerçekleşir. İkinci olarak ise işten çıkarılmamaları, yani işte bulundukları sürenin uzun olmasına ve işte kalmalarına dair teşvikler uygulanır. İstihdam teşvikleri, Türkiye’de istihdam oluşturma ve koruma amacıyla kullanılan bir araçtır.

Sosyal yardım faydalanıcılarının istihdam edilmesi, engelli bireylerin çalışma hayatında yer alması gibi işgücü piyasasına girişte sorun yaşayan kişilerin istihdam edilmesi karşılığında işverene teşvikler verilmektedir.

İstihdamı destekleme ve rehabilitasyon alanında ise çalışma kapasitesi azalmış kişilerin istihdamı ve karşılaştığı yıpranmaya karşılık mesleki yenilenmeyi sağlayacak sübvansiyonlar bulunur. İstihdam teşviklerinden kesin sınırlarla ayrılmayan bu alanın ayırt edici özelliği, hedef kitlesinin işgücü piyasasına girişte yeteneklerinin ve mesleki becerilerinin zayıf olmasıdır. İŞKUR öncülüğünde yürütülen AİPP'ler arasında Özel Politika ve Uygulamalar, Engellilerin İstihdam Edilebilirliğini Artırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri, **istihdamı destekleme ve rehabilitasyon** amacına uygun olarak geliştirilmiştir. AİPP kapsamında kullanılan **istihdam oluşturma** müdahale aracında hedef kitle uzun süreli işsizler veya istihdam edilmesi için gereken beceri ve yeterlik düzeyi düşük olup herhangi bir mesleki beceri edinebilmesi için uzun bir zamana ihtiyaç duyulan kişilerden oluşmaktadır. Bu grup için kamu kurumlarında veya kâr amacı olmayan sivil toplum kuruluşlarında (STK) iş alanları açılır ve bu kişiler belirli süre boyunca istihdam edilirler. Çalıştıkları alanda yaptıkları işin niteliği düşüktür, mesleki beceri gerektirmemektedir ve üretken olmayan bir yapıdadır. Toplum Yararına Programlar (TYP), **istihdam oluşturma** müdahale aracına karşılık gelmektedir. Son olarak **girişim teşviklerinde** işsiz veya hedef grup olarak belirlenen kişilerin girişimcilik faaliyetleri desteklenmektedir.

► Tablo 1: AİPP Müdahale Araçları ve İŞKUR Örnek Uygulamaları

Eğitim	► Mesleki Eğitim Kursları ► İşbaşı Eğitim Programları ► Çalışanların Mesleki Eğitimi
İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı	
İstihdam Teşvikleri	► Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların İstihdamı Teşviki ► İlave İstihdam Teşviki ► İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik ► Normalleşme Desteği
İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	► Özel Politika ve Uygulamalar ► Engellilerin İstihdam Edilebilirliğini Artırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri ► İstihdama Dönüş Teşviki (Prim Desteği)
İstihdam Oluşturma	► Toplum Yararına Programlar ► İstihdama Dönüş Teşviki (Geçici İşgücü Desteği) ► Artı İstihdam Teşviki
Girişimci Teşvikleri	► Engelli ve Eski Hükümlüye Kendi İşini Kurma Desteği

AİPP müdahale araçları arasında eğitim, istihdam teşvikleri, istihdam destekleri ve istihdam oluşturma diğer araçlara göre işsizliği azaltma ve istihdam oranını arttırmada daha başarılı olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle, sosyoekonomik özellikleri kırılgan olan bireylerin işgücüne katılımını sağlamada kamu istihdam hizmetleri bu araçları daha fazla kullanmaktadır. İşsizlikle mücadele makro düzeyde bir istihdam politikasıdır, ancak desteğe ihtiyaç duyan ve özel gruplar olarak nitelendirilen gruplar için spesifik politikalar gerekmektedir. Bu nedenle kamu istihdam hizmetlerinde düşük beceri sahibi olanlar ve özel politikalarla desteklenmesi gereken kişiler için AİPP diğer standart istihdam politikalarından daha etkilidir. Fakat bu politikalar kurgulanırken hedef kitle seçimi, bu hedef kitle için uygulanması gereken destek politikası türünün belirlenmesi, destek miktarı ve desteklenme süresi gibi sürece dair tüm değişkenlerin doğru ve etkin bir şekilde analiz edilmesi gerekmektedir. İşsizliği azaltması ve istihdam oranını arttırması beklenen uygulamaların başarısı doğru politikanın doğru hedef kitle için uygulanmasına bağlıdır. AİPP'nin her uygulamasının aynı sonucu vermesi mümkün olmadığı gibi, başarılı örnekler diğer ülkeler için model olarak alınmaktadır. Çünkü kırılgan grup olan ve istihdama katılımda zorluk yaşayanların işgücü piyasasına girebilmeleri için kişisel çabadan önce kamu politikaları gerekmektedir. Özellikle erkeklere göre işgücüne katılım oranı düşük olan, istihdam edilmede cinsiyete yüklenmiş rollerden dolayı ayrımcılığa maruz kalan ve ev, aile ve çocuk bakımındaki yükleri daha fazla olan kadınların AİPP ile desteklenmesi sıklıkla başvurulan bir uygulamadır.

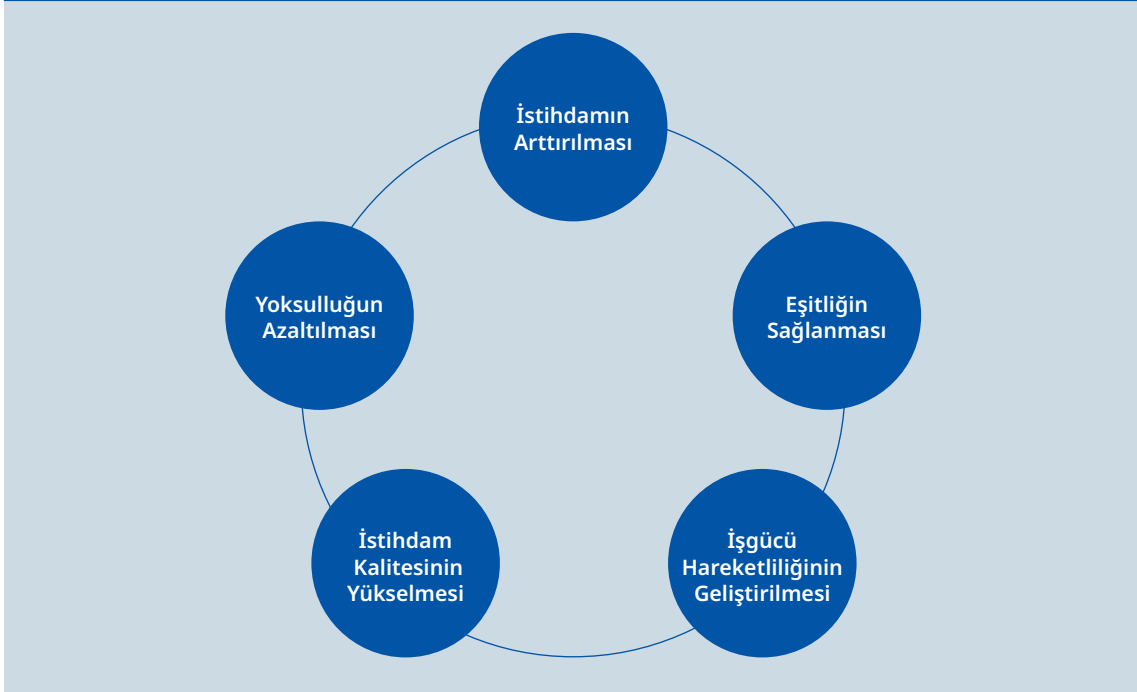
Farklı hedef kitle ve bu hedef kitlenin sosyoekonomik özelliklerine göre 6 müdahale aracı kullanılırken, bu araçlarda uygulanan yöntemler Şekil 2'de gösterilmiştir.

► **Şekil 2: AİPP Müdahale Araçlarında Kullanılan Yöntemler**

Eğitim	► İstihdam edilebilirlik oranını arttırmak için iş arayanların yeterli ve mesleki becerilerini geliştirmek	►
İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı	► Mevcut açık işleri uygun niteliklere sahip iş arayanlarla eşleştirmek ► Çalışanlar arasında belirlenen rotasyona göre değişiklik yaparak farklı mesleki becerileri kazandırmak	►
İstihdam Teşvikleri	► Belirlenen alanlarda ve bölgelerde istihdam oluşturulması durumunda işverene personel giderleri kapsamında sosyal güvenlik primleri ve maaş konusunda finansal destek sağlamak	►
İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	► İşveren ve firmalara belirli işçi kategorilerini istihdam etmeleri durumunda teşvik sağlamak	►
Doğrudan İş Oluşturma	► Sosyoekonomik özellikleri açısından kırılgan olan çalışan grupların kamu veya özel sektörde istihdam edilebilmesi için sübvansiyon vermek	►
Girişimci Teşvikleri	► İşgücü piyasasına girişte kırılgan sosyoekonomik özelliklerinden dolayı sorun yaşayanlara girişim desteği verilecek şekilde iş alanlarını oluşturmak	►

Bu yöntemlerin birbiriyle bağlantılı olduğu gibi birbirinden bağımsız özellikleri de bulunmaktadır. İşgücüne katılım oranının artırılması için çalışanlara yönelik mesleki eğitim çok fonksiyonlu bir faydaya karşılık gelmektedir. Mesleki beceriye sahip olan bireyin işgücü piyasasında yer almasıyla birey pasif durumdan aktif duruma geçmektedir ve üretimin bir parçası olmaktadır. İstihdam artışıyla birlikte ekonomik üretimde artış beklenmesi programların ekonomik faydasını içermektedir. Buna ek olarak, AİPP'ler faydalanıcıların kendi kendine yetebilmelerini sağlayarak kamu desteklerine bağımlılığı azaltmakta, kırılgan grupları herhangi bir ekonomik kriz veya durgunluk döneminde maruz kalabilecekleri gelir yoksunluğu riskine karşı güçlendirmektedir. Özellikle sosyoekonomik özellikleri bakımından düşük eğitilmiş, mesleki becerisi ve yeterliliği olmayan, daha önce hiç çalışma hayatında yer almamış kişiler için AİPP, ekonomik refahın yanı sıra sosyal refahın da geliştirilmesi için etkili bir araç konumundadır. AİPP'nin başlıca ekonomik ve sosyal amaçları, istihdamın artırılması, eşitliğin sağlanması, işgücü hareketliliğinin geliştirilmesi, iş kalitesinin yükselmesi ve yoksulluğun azaltılmasıdır.

► Şekil 3: AİPP'nin Temel Ekonomik ve Sosyal Amaçları



İstihdamın artırılması için doğrudan veya dolaylı olarak yeni iş alanları açılabilir, işverenlerin aradıkları nitelikteki çalışanlar doğru işle eşleştirilebilir ve işgücü piyasasının talebine göre bireylerin mesleki yeterliliği ve becerisi geliştirilebilir. Fırsatlara erişim, gelir güvencesi ve bireyin kamu destekleriyle güçlendirilerek çalışma hakkını kullanabilmesi, AİPP hedef kitlesindeki birey ve gruplar için eşitliğin sağlanmasındaki aşamaları oluşturmaktadır. Dezavantajlı grupların çalışmaya devam etmesi veya işgücüne katılması için teşviklerin verilmesi, öğrenim programlarıyla beceri düzeylerinin ve yeteneklerinin geliştirilmesi ve işverenlere bu grupları istihdam etmesi karşılığında teşviklerden faydalanma hakkı sunması, eşitliği sağlama amacıyla kullanılan araçlar olarak öne çıkmaktadır. İşgücü hareketliliğinin geliştirilmesi amacı, değişen teknolojik şartlara ve hızlı ilerleyen dijitalleşme sürecinde özellikle düşük eğitim ve beceri düzeyindeki kırılgan grupların işgücü piyasası dışında kalmasını önleme ilkesine dayanmaktadır.

Teknolojideki her bir yenilik, işgücünün robotik yapıya dönüşmesini ve insanların işlerini teknolojik aygıtlara devretmesi riskini de beraberinde getirmektedir. Bu süreçten her bir çalışanın sosyoekonomik özelliklerine ve mesleki beceri düzeyine göre farklı etkilenmesi beklenmektedir (Autor, 2014). Bu nedenle kırılgan grupların farklı beceri gerektiren işler arasında geçiş yapmasına imkân verecek şekilde hazırlanması gerekmektedir. İşgücü hareketliliği ile çalışanların deneyimleri ve bilgilerinin kendi aralarında transfer edilmesi sağlanacak ve bu şekilde işin niteliği de yükselecektir. AİPP hedef kitlesindeki kadınların istihdam alanlarında tek işle eşleştirilmeleri, ekonomik kriz veya durgunluk zamanlarında vazgeçilecek çalışanların başında görülmesine yol açmaktadır. Küresel düzeyde kadınların ekonomik şoklara karşı daha savunmasız olmaları, gelir, istihdam, yaşam koşulları vb. refahı belirleyen göstergelerin kadınlar için daha fazla kötüleşmesine yol açmaktadır (Mendoza, 2011). Ayrıca ekonomik kriz döneminde, düşük gelirli ülkelerde kadın ve kız çocuklarının okuldan ayrılma, gıda miktarı ve kalitesi açısından daha fazla zorluk yaşama olasılıkları erkeklere göre daha yüksek bulunmaktadır (Mohindra, Labonté ve Spitzer, 2011). Nijerya'da yapılan bir çalışmada kriz döneminde artan maliyetlerin kadınların ek işte ve daha uzun saatler çalışmasını zorunlu hale getirdiği bulunmuştur (Samuels, Gavrilovic, Harper ve Niño-Zarazúa, 2011).

Ekonomik kriz veya durgunluk dönemlerinde kadınların erkeklere göre çalışma ve yaşam koşullarının olumsuz etkilenmesi, kadınları çalışma hayatında güçlendirecek aktif işgücü piyasası politikalarına duyulan ihtiyacı göstermektedir. Belirli bir süre için istihdam edilmeleri, kadınların işgücü piyasasında kalıcı olarak yer almaları için yeterli değildir. Bu nedenle, işgücü hareketliliğinde yer alabilecek niteliklere sahip olunması, kadın işgücüne talebi arttıracak ve işten çıkarmalarda cinsiyet odaklı yaklaşımın ortadan kalkmasına katkı sağlayacaktır. Tüm bu süreçte iş kaybının önlenmesiyle birlikte son aşamada yoksulluğun azaltılması ve uzun dönemde yaşam standartlarının yükselmesi beklenir.





► **Bölüm 2:**
Kadınların İşgücü Piyasasına
Katılımını Destekleyen AİPP
Kapsamında İyi Uygulama Örnekleri

Pasif iş gücü piyasası politikalarının başlıca hedefi çalışanın işsizlik zamanlarında maruz kalacağı gelir yokluğuna karşılık gelir ikamesi iken, AİPP işsizlik sorununa ilişkin çözüm üretmesi hedefi açısından ayrıışmaktadır. AİPP'lerin işsizlikle mücadele, dezavantajlı bireylerin işgücüne katılımını sağlama ve istihdam oranını arttırmaya yönelik başarısının kabul edilmesi sonucunda, AİPP için yapılan harcamalar artmıştır. Özellikle eğitim ve beceri düzeyi düşük, işgücü piyasasına girişte kendisini yetersiz hisseden kişiler için AİPP hem bir eğitim aracı hem de işgücü piyasasına girişte anahtar olarak görülmektedir. Bu kapsamda, eğitimi tamamlamamış, mesleki becerisi olmayan, iş tecrübesi bulunmayan, engelli, mesleki becerisinin işgücü piyasasında karşılığı olmayan veya bu becerisi talep edilmeyen, göçmen, kadın, engelli vb. farklı çalışan grupların çalışma hayatına katılmasında destekleyici politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması, istihdam politikalarında kadınların ayrı bir hedef kitle olarak seçilmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu nedenle, kadınların işgücü piyasasına katılımında karşılaştığı sorunlar, yetersizlik veya ayrımcılıkla mücadelede AİPP kullanılmaktadır. Erkek çalışan ve kadın çalışan arasındaki ücret farkı, kayıt dışı çalışma ve kısmi süreli çalışmada kadınların istihdam edilmeleri, erkeklerin "çalışan" kimliğinin tartışılmaz ancak kadınlar için çalışmanın vazgeçilebilir olacağına dair algı, işgücü piyasasına giriş ve istihdamda kalmadaki sorunların kaynağını oluşturmaktadır (Elson, 2010).

AİPP kırılgan gruptaki bireylerin işgücüne katılımını sağlayarak ekonomik üretim sürecine katkı yapmayı hedef olarak belirlemiş olmasına rağmen, hedef kitlesi açısından ekonomik faydanın yanı sıra sağladığı sosyal fayda perspektifi de bulunmaktadır. Tam istihdam hedefiyle her bireyin becerisi düzeyinde işgücünde yer almasına öncelik verilmesinden dolayı, çalışabilir durumda olan kişilerin farklı kırılgan özelliklerinden dolayı işgücü dışında kalması önlenmelidir. AİPP'ler işsiz bireylerden ziyade iş arayan ancak beceri düzeyi, mesleki yeterlilik ve özgüven gibi konularda geliştirilmesi gereken çalışanları kapsamaktadır. Bu bağlamda, eğitime erişim sorunu, özellikle ortaöğrenim ve yükseköğretimdeki okullaşma oranlarının düşük olması, işe girme ve işte kalmada aile ve çocuk bakımı sorumlulukları ve işlerin cinsiyete göre eşleştirilmesi, kadınların çalışma hayatındaki temsil oranının erkeklerle eşit düzeyde olmasını engelleyen başlıca unsurlardır.

Kadınların işgücüne katılım oranını azaltan bu sorun zincirinin son halkası olan iş bulma sürecinde AİPP'ler kadınları farklı araçlar kullanarak desteklemektedir. Dolayısıyla, kadınların eğitim, aile yapısı, beceri düzeyi, sosyal ve kültürel özellikler gibi iş bulma öncesinde sahip olduğu tüm özellikler ve kabullere karşılık aktif işgücü piyasası politikaları geçmiş deneyimleri geride bırakarak mevcut durumu iyileştirmeye dair bir uygulama geliştirmektedir. Bu nedenle, AİPP kadınların işgücü piyasasına katılımında, iş bulmasında ve ekonomik üretimde özne olarak yer almasında, kronik sorunlara değil çözüme odaklanarak kadınlar için bir çözüm üretmektedir.

Bu kapsamda, farklı ülkelerde uygulanan AİPP'ler kadınların işgücüne katılımında etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel özelliklerine bağlı olarak değişkenlik gösteren bu politikalarda ortak amaç, işgücü potansiyeline sahip, çalışma çağındaki ancak farklı sosyoekonomik özelliklerden dolayı işgücü piyasasında yer alamayan kişilerin istihdam edilebilirliğini arttırmaktır. Diğer bir ortak özellik ise, hedef kitle seçiminde kadın ve gençlere öncelik verilmesidir. Aynı zamanda bu uygulamaların işgücüne katılım, istihdam edilebilirlik göstergelerinde elde edilen başarı, diğer ülkeler için de bir model oluşturmaktadır. Bu çalışmada, kadınların işgücüne katılımında başarılı olan farklı ülkelerdeki AİPP'ler, kapsam, uygulama ve amaç başlığında incelenmiştir.

Şili'de **Daha Yetenekli (Mas Capaz)**, **Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven)** ve **Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer)**, Almanya'da iş yerinde **Güçlü-Göçmen Anneler Yönetimde (Strong in the work place - Migrant mothers get on the board)** ve **Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change - Men and Women in Early Childhood Education and Care)**, Peru'da **Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Trabaja Perú - Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo)**, Arjantin'de **İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)** ve **Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentine Students Programme, PROGRESAR)**, Kosta Rika'da **İlk İşim (Mi Primer Empleo)** ve Fransa'da **Küresel Destek (L'accompagnement Global)** olmak üzere 10 aktif işgücü piyasası programı analiz edilmiştir.

► Daha Yetenekli (Mas Capaz)

Nüfusun en kırılgan gruplarını hedef kitlesi olarak seçen **Daha Yetenekli (Más Capaz)** programı 2014 yılında Şili'de başlamıştır. “Daha Yetenekli” olarak tercüme edilecek bu program ismindeki “más” kelimesiyle uygun olarak beceri ve istihdam edilebilirlik yeteneklerinin daha fazla geliştirilmesi için kurgulanmıştır. Programın hedef kitlesi, ekonomik üretim sürecinde işgücü olarak yer almayan, çalışma yaşındaki kadınlardan ve ortaokul düzeyinde eğitimi terk eden, herhangi bir eğitim kurumunda olmayan veya istihdam edilmeyen 18-29 yaş aralığındaki gençlerden, alt grup olarak bu yaş grubundaki herhangi bir iş, eğitim veya öğrenim sürecinde olmayan gençler (youth not in employment, education and training-NEET) ve engelli bireylerden oluşmaktadır. Bu program, iş arama desteği, işe yerleştirme yardımı, mesleki eğitim, örgün eğitimi tamamlama yardımının ve mesleki beceri yeterlilik sertifikasının verilmesi gibi birçok farklı alt uygulamaları içermektedir. Hedef kitlesini belirlerken uygulanacağı dönemde 300.000 kadının bu programdan faydalanması planlanmış, bu sayının en az yüzde 10'unun kendi işin kuran, girişimci kadınlardan oluşması amaçlanmıştır. Ayrıca yarısının genç kadınlardan ve bu gençlerin en az yüzde 10'unu engelli bireylerden oluşacak şekilde genç ve engelli kadınlara öncelik verilmiştir.

İş arama desteği, nakdi ve danışmanlık desteği olarak iki boyutta uygulanmaktadır. Çalışanın iş aradığı süreçte, günlük ihtiyaçlarının karşılanması nakit boyutuna karşılık gelirken, danışmanlık desteği çalışanın mesleki beceri ve yetkinliğine göre uygun işle eşleştirilmesi için iletişim ve rehberlik hizmetidir.

İşe yerleştirme yardımı, iş arama desteğine benzer olmakla birlikte iş arama desteği uygulamasından farkı, kişinin istihdam edildikten sonra nakdi yardım yapılmasıdır. Süresi ve miktarı, faaliyet gösterilen iş kolu, çalışanın özelliklerine göre değişmektedir.

Mesleki eğitim, ihtiyaç duyulan mesleğe dair iş arayanları ve bu mesleği öğrenmek isteyenlere yönelik beceri ve teknik bilgi kapsamında verilen uygulama tarafı yoğun olan eğitimidir. Teorik bilginin de verildiği mesleki eğitim hem **Daha Yetenekli (Más Capaz)** programı için hem de diğer AİPP'lerde en fazla kullanılan uygulama aracıdır.

Örgün eğitimi tamamlama yardımı, lisans eğitimini tamamlamayan kişilere verilen yardımdır. Bu şekilde eğitimi tamamlayarak, işgücü piyasasına girişte eğitim düzeyinin yükselmesi amaçlanmaktadır.

Mesleki beceri yeterlilik sertifikası, işbaşı eğitim, çıraklık, staj, vb. farklı mesleki eğitim programlarına katılım ve tamamlama sürecin sonunda, bilgi, beceri ve kazanımların resmi olarak tanımlanmasını sağlayan uygulama aracıdır. Mesleki eğitim programının sonunda kişinin işgücü piyasasında iş bulmasını ve çalışma hayatında kalıcı olmasını sağlaması bakımından mesleki becerinin belgelendirilmesi önem kazanmaktadır.

Bolsa Nacional de Empleo (BNE)⁴ isimli portal aracılığıyla web bağlantılı iş arama platformu ve yerel yönetimlerin koordinasyonundaki **Oficinas Municipales de Información Laboral (OMILs)** diğer istihdam faaliyetlerinde olduğu gibi, Daha Yetenekli (Más Capaz) programında da hizmet sunan başlıca kanallardır. Belediyenin yönettiği OMIL, iş arayanları ve işverenleri buluşturan kurumsal bir yapıdır. İstihdam politikaları merkezi hükümetin kontrolünde olmasına rağmen, istihdamın yerel dinamiklere göre farklılaşması yerel düzeyde uygulama ve desteklerin özgünleşmesini zorunlu kılar. Özellikle istihdam destekleri hakkında iş arayanların veya çalışabilecek potansiyeli olanların bilgilendirilmesi, sonrasında mesleki eğitim verilmesi ve bu kişilerin uyumlu işlerle eşleştirilmesi, ekonomik önceliklerle birlikte sosyal ve kültürel yapıya göre istihdam politikalarının belirlenmesini gerektirir. Kadınların istihdama katılımında mesleki yeterliliklerin yanı sıra, kültürel alışkanlıklar, sosyal dinamikler ve kadınlara yönelik algının doğru yönetilmesi gerekmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması, bölgedeki ekonomik faaliyetlerin türleri, bu faaliyetlerde gereken işgücünün erkek cinsiyetiyle eşleştirilmesi, kadınların anne rolü ve aile sorumluluğunun öncelikle kadının olduğuna dair algı, işgücünde çalışan erkek oranını arttırmaktır. Dolayısıyla, AİPP'lerin hedef kitlesinde kadınların seçilmesi kadınların işgücüne katılımı için yeterli olmamaktadır. Bölgedeki iş kollarında kadınların istihdam edilmesi için yerel düzeyde farkındalık ve bilgilendirme çalışmaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra, aşamalı olarak öncelikle kadınların istihdam edilebileceği ekonomik faaliyet alanları belirlenmektedir.

Daha Yetenekli (Más Capaz), istihdam teşvikleri, destekleri, bilgilendirme faaliyetlerinin iş arayan ve işverenlere ulaşımı açısından başarılı bir program örneğidir. Ancak bu program teknik ve finansman açısından merkezi yönetimin sorumluluğundadır, yalnızca uygulama pratiğinde sorumlu taraf yerel aktörlerdir. Ulusal İstihdam ve Mesleki Eğitim Hizmetleri (SENCE) merkezi hükümet ile belediyeler arasındaki işleyişi yürütmektedir. 2016 yılında SENCE aracılığıyla tüm istihdam bürolarınca uygulanan programlardan faydalanan hedef kitlenin aynı veri tabanında olması için *çevrimiçi eğitim programı* başlatılmıştır. Eğitim programları yerel düzeyde verilmesine rağmen, *çevrimiçi eğitim programı* aracılığıyla bu eğitimden faydalanmak isteyenlerin fiziki yer değiştirmesine gerek kalmadan eğitime erişimi sağlanmıştır. COVID-19 salgını öncesinde uzaktan çevrimiçi platformda eğitimin verilmesi erişilebilirlik açısından güçlü bir öngörü ve vizyonu göstermektedir. Böyle bir uygulama, iç göçte en önemli sebep olarak öne sürülen “iş bulma” sorununa karşılık iller arasındaki gelişmişlik farkının azaltılması için katkı sağlayabilir.⁵ Özellikle bilgisayar eğitimi, veri okuryazarlığı, iş sağlığı ve güvenliği, dijital okuryazarlığı, vb. çevrimiçi eğitimlerle iş arayanlar veya mesleki yeterliğinde yeni bir kazanım elde etmek isteyenler için bir fırsat oluşturulabilir. Eğitim programlarına katılım ve sonrasında iş arama merkezi olarak şehir merkezlerinin odak haline gelmesi, kırsalda nüfusu azaltırken yine kırsal bölgenin ihtiyaç

⁴ Web sitesi: https://www.infojobs.net/candidatos/ofertas-de-empleo?navOrigen=ppc_gen_generic_e&navOrigen=caInscExt%7Cpcc_gen_generic_e&stc=sem-google-ppc_gen_generic_e-paid_btc-trabajos&gclid=EA1aIQobChMIpK-K-LqN8wIVmrh3Ch1MrgkPEAAAYASAAEgKYQfD_BwE.

⁵ https://www.oecd-ilibrary.org/sites/eco_surveys-chl-2018-6-en/index.html?itemId=/content/component/eco_surveys-chl-2018-6-en [Erişim tarihi: 23.02.2021].

duyulan işgücünün de kentsel alanlara doğru akışına yol açmaktadır. Özellikle dijital alanda mesleki eğitimin çevrimiçiye aktarılmasıyla birlikte istihdam açısından öncelikle yaşanan bölgenin ihtiyaçlarına göre mesleki eğitim programı tercih edilebilir.

Daha Yetenekli (Más Capaz) programında teknik kapasite ve finansman merkezi hükümetin sorumluluğunda iken, yürütülmesi belediyeler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Program kapsamında yine belediyeler tarafından sunulan çocuklara bakım desteği ve staj yönlendirmeleri, kadınların işgücü dışında kalmasındaki başlıca gerekçe olarak sunulan çocuk bakımında önemli bir destektir. Çocuk bakımı ve yerel kuruluşlarda staj desteğinin kurumsal düzeyde sağlanması, dezavantajlı olan bireyler için programla birlikte kurumsal yapıyla kurdukları ilişki açısından kalıcı olarak işgücü piyasasında kalmalarında belirleyici olmaktadır. Bu programda OMIL kurumsal yapısına dair algı, kadınların işgücüne katılımında kilit rol üstlenmektedir. Bu kuruluşlarda görev yapan kişilerin işsizlik programlarının yöneticisi veya finansal destek veren kişiler olarak değil, istihdamı teşvik eden politikaların uygulayıcı aktörü olarak görülmesi, programın kadınların işgücünde uzun vadede kalmasına katkı sağlayacaktır. Bu programın bir sosyal yardım programı veya işsizliğe geçici çözüm bulan bir uygulamadan ziyade kadınların daimi işgücü olabilmesine yardımcı olması, görevli kişilerin programın perspektifini istihdam ve gelir güvencesi olarak sunmasıyla mümkündür.

Kısa dönem eğitim, işgücü aracılık hizmetleri ve yeterlilik belgesi uygulamalarını içeren *Daha Yetenekli (Más Capaz)* programının etkinliğinin artırılması için işin gerektirdiği eğitimlerin verilmesi ve işgücü piyasası tarafından talep edilen mesleklerin gerektirdiği becerilere odaklanılması önerilmiştir (Kaplan, Novella, Rucci ve Vázquez, 2015). İş ve işçi arasındaki nitelik uyuşmazlığı konusunda sorun yaşanması iş arayan bireylerin sürekli nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmasına yol açtığı gibi, herhangi bir ekonomik daralma ve sorun durumunda yapılacak işten çıkarmalarda bu çalışan grubunun öncelikli olarak işini kaybetmesine neden olmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına girişinde erkeklere göre daha katı engellerle karşılaştığı dikkate alındığında, yerel düzeyde kadınlar için uygulanacak *Daha Yetenekli (Más Capaz)* benzeri programlarda o bölgenin ihtiyaç duyduğu mesleklere yönelik eğitim ve kursların düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca program kapsamındaki mesleki eğitim ve öğrenim kurslarının niteliğinin yüksek olması, kadınların çalışma deneyimlerinin daha uzun süreli olmasını sağlayacaktır. Bu kapsamda öncelikle bölgenin ihtiyaç duyduğu mesleklerin belirlenmesi, kısa, orta ve uzun vadede kalitesi artırılan programlarla vasıfsız bir çalışanın uzmanlaşma sürecine girmesi, kadınların kısa dönemli işgücünde olmasını önleyecek ve çalışmayı dönemsel olmaktan çıkaracaktır.

Program en yoksul hanelerde düşük veya zayıf kayıtlı işgücüne dahil olan 18-64 yaş aralığındaki kadınlar için tasarlanmıştır. Düşük veya zayıf işgücüne katılım, son 12 ayda 6 aydan az sosyal güvenlik primine sahip olmakla tanımlanmıştır. *Daha Yetenekli (Más Capaz)* kapsamındaki uygulamalardan birisi serbest meslek çalışanı olarak nitelendirilen kadınlara yöneliktir. Program kapsamında sunulan eğitim ve öğrenim kapsamında eğitimin içeriğine göre 100 ila 300 saatlik kurslar verilmektedir. Kadınların kurslara devam edebilmesi için çocuk bakımı desteğinin yanı sıra ulaşım desteği de sağlanmaktadır. Ancak programın etkinliğindeki belirleyici faktör, verilen sübvansiyonların kadınların işgücüne katılımı için yeterli düzeyde olup olmamasıdır. Ayrıca 18-64 yaş aralığındaki kadınların eğitim, beceri ve yeterlilik düzeyi birbirinden farklı olduğu gibi, mesleki eğilimlerinin ve yeteneklerinin de tek tip özellik göstermesi beklenemez. Bu nedenle programda yaş, eğitim, mesleki beceri, eğilim ve taleplere göre eğitim programlarının çeşitlendirilmesi yapılmıştır. Çocuk bakımı ve ulaşım için verilen destek miktarı kadınların yaş, çocuk sayısı, yaşadığı bölgenin kır veya kent

olması, vb. değişkenlere göre farklılaşmaktadır. *Daha Yetenekli (Más Capaz)* programının bir diğer ayırt edici özelliği eğitim kurumları ile işgücü piyasası arasında güçlü bir bağ kurmak için eğitim programlarının iki aktörün koordinasyonunda belirlenmesidir.

Özet olarak *Daha Yetenekli (Más Capaz)* programı girişimci kadınlar için eğitim, işçi ve işveren arasında iletişimi sağlamak amacıyla aracılık, yükseköğretim, yeterlik sertifikası ve teknik yardım araçlarını kullanır. Makro düzeyde hedef kitle çalışabilecek yaş grubu olan 18-64 yaş grubu olmasına rağmen, işverenlerin talep ve ihtiyaçları, katılımcıların sosyoekonomik özellikleri ve yeterlilikler, hedef kitlenin kendi arasında da farklı alt bölümlere ayrılmasını zorunlu hale getirmiştir. Ortak nokta olarak, işgücüne katılım oranı düşük veya işgücüne dahil olmayan kişiler seçilir. Bu gruplar, en kırılgan nüfusun %60'ını oluşturmaktadır. Bu grubun içinde ise alt sınıflandırma 18-29 yaş arasındaki gençler ve 30-64 yaş aralığındaki kadınlardır. 18-29 yaş grubu yalnızca gençler olarak nitelendirilmiş olsa bile, bu grubun içinde genç kadınlara öncelik verilmektedir. Diğer yandan, herhangi bir işte, eğitim veya öğretim programında bulunmayan 18-29 yaş aralığındaki gençleri tanımlayan NEET grubu da bu alt sınıflandırmada kendisine yer bulabilir. Dolayısıyla *Daha Yetenekli (Más Capaz)* programı AİPP kapsamında değerlendirildiği için bir istihdam programı olarak öne çıkmaktadır, ancak hedef kitlesindeki alt grupların genç kadınlar, işsizler, yoksullar ve NEET olması bu programın aynı zamanda bir sosyal içerme programı olarak kabul edileceğini göstermektedir.

Bu program, Türkiye'de uygulanan AİPP kapsamında Mesleki Eğitim Faaliyetleri ve Özel Politika ve Uygulamalar başlığında yürütülen faaliyetlerle mesleki eğitimin verilmesi, işçi ve işveren arasında iletişimin sağlanması, mesleki yeterlilik sertifikası verilmesi ve hedef kitlenin kriterleri bakımından benzerlik göstermektedir. Ancak *Daha Yetenekli (Más Capaz)* programının ayırt edici özelliği, işgücü piyasasında yer almayan, kadın, engelli ve gençlerin kalıcı bir şekilde istihdamını sağlayacak unsurlara odaklanmasıdır. Bölgesel düzeyde ihtiyaç duyulan mesleklere yönelik eğitimin verilmesi, sonraki aşamada ise kalıcı istihdamın sağlanabilmesi için o bölgede istihdam edilmesini kolaylaştırıcı teşvik ve desteklerle süreç devam ettirilmelidir. AİPP'ler için sıklıkla yapılan eleştiri, işgücü piyasasına girişte etkin olsa bile kişinin istihdam edilebilirlik süresinin kısa olmasıdır. Ancak *Daha Yetenekli (Más Capaz)* pasif durumdaki potansiyel işgücünü kalıcı bir şekilde aktif işgücü haline getirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca NEET hedef kitlesine yönelik sınıflandırma yaparak hizmet sunulması, Türkiye'nin yüksek kadın NEET oranı dikkate alındığında bu programın uygulanabilirliğini desteklemektedir. Çünkü eğitime devam etmeyen, çalışmayan ve hiçbir öğrenim faaliyetinde bulunmayan 15-29 yaş aralığındaki kadınların oranı Türkiye'de 2020 yılında % 35,7'dir. Bu yüksek oran, Türkiye'de AİPP'lerin makro perspektifteki "işsiz" grubunda NEET ve kadın olma özelliğine göre hedef kitlesi sınırlandırılmış yeni aktif işgücü piyasası politikalarıyla azaltılabilir. Özellikle eğitim düzeyi ve işgücüne katılım oranının düşük olduğu ilçe ve illerde, kadınlar hedef grup seçilerek bölgede ihtiyaç duyulan mesleklere yönelik mesleki eğitim kursları ve örgün eğitimi tamamlama yardımları verilebilir.

► Şekil 4: Daha Yetenekli (Más Capaz) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler

Ülke	Program Adı	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Şili	Más Capaz	İş Rotasyonu ve Rehabilitasyon	Kırılgan nüfusun yüzde 60'ı	Mesleki becerileri geliştirmek	Girişimciler için eğitim	2014
	Daha Yetenekli	Eğitim	18-29 yaş aralığındaki gençler	İstihdam edilebilirliği arttırmak	İşçi ve işveren arasında işgücü aracılığı (İş arama desteği ve işe yerleştirme yardımı)	
		İstihdam Oluşturma	18-29 yaş aralığındaki NEET grubu		Becerilerin belgelendirilmesi	
			18-64 yaş aralığında kadınlar		Teknik yardım	
			Girişimci kadınlar		Mesleki eğitim	
			Genç yaş grubundaki kadınlar		Örgün eğitimi tamamlama yardımı	
			Genç ve engelli kadınlar			

► Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven)

Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven) 2009 yılında Şili’de başlatılan ve seçilen hedef kitlenin asgari ücretli bir işte çalışarak sosyal koruma çatısı altına almayı amaçlayan programdır. Bu uygulamada asgari ücretle çalışan 18-24 yaş arasındaki gençlerin maaşına aylık veya yıllık olarak belirlenecek ek ödemelerin yapılması için işverenlere aylık finansal destek sağlanmaktadır. Kendi hesabına çalışanların sosyal güvenlik katkılarını kendileri ödemeleri şartıyla bu destekten faydalanabilmeleri, kadınlar açısından uygulamayı önemli hale getirmektedir. Çünkü özellikle kayıt dışı çalışan kadınların “kendi hesabına çalışan” olarak sosyal güvenlik sistemine girmesi için bir teşvik politikası niteliğindedir. İşverenlere, işçilere ödedikleri toplam yıllık brüt maaşın yüzde 20’si kadar ek ödeme yapabilmesi için teşvik verilirken, kendi hesabına çalışanlar da yıllık brüt gelirinin yüzde 20’si kadar finansal destek alırlar. Kayıt dışı çalışan ve eğitimlerine devam eden kırılgan sosyoekonomik özelliklere sahip olan kadınların kayıtlı işgücüne katılımını sağlarken aynı zamanda eğitimlerine devam etme imkânı da sunmaktadır.

Programın süresi 1 yıldır, ancak kişi hedef kitle için belirlenen 18-24 yaş aralığının yalnızca 1 yıl üzerinde ise, yani 25 yaşındaysa, eğitim programına devam ettiğini ve aynı zamanda çalıştığını belgelerse bu destek 24 ay boyunca verilmektedir. Destekten faydalanan kadınlar destek süresi içinde anne olurlarsa program süresinin yanı sıra ek 18 ay daha sübvansiyon alabilirler. Eğitim ve çalışma hayatı aynı zaman diliminde devam ediyorsa programdan faydalanma süresinin 24 aya çıkarılması için başvuru hakları vardır. *Sübvansiyonlu Genç*

İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven) programının hedef kitlesi olarak 18-24 yaş aralığındaki gençler belirlenmesine rağmen, sağladığı imkânlar sayesinde faydalanıcılar arasında kadınların oranı erkeklerden fazla olmuştur. 2014 yılında 258.623 genç faydalanıcı işçinin yüzde 54'ü kadın katılımcılardan oluşmaktadır.⁶

Programın, İŞKUR bünyesinde yürütülen TYP sistemiyle kimi benzerlikleri bulunmaktadır. İşvereni desteklemesi, çalışma çağındaki kişilerin sosyal koruma kapsamına alınması için teşvik niteliğinde nakit yardımı yapması, benzer özellikleridir. Ancak *Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven)* uygulamasında, asgari ücretlileri hedef kitle olarak belirlenmesi ve doğrudan maaş desteği sağlanması, Türkiye'deki istihdam ve sosyal politikalarda hedef grubunda asgari ücretlilerin seçilerek bu kişilerin işgücü piyasasında kalıcı olmaları ve nitelik kazanmaları için bu programın uygulama aşamaları örnek alınabilir. Ancak Türkiye'de asgari ücretlilerin toplam çalışanlar içindeki oranının yüksek olmasından dolayı bu programa ayrılacak finansmanın da maliyetini arttıracaktır. Bu nedenle, asgari ücretlilere yönelik AİPP uygulaması tasarlanmasında öncelikle bu desteğin sektör, faaliyet alanı ve iş kolu olmak üzere ihtiyaca göre sınıflandırma yapılması gerekmektedir. Sonrasında her asgari ücretlinin faydalanmasının yerine, asgari ücretle çalışan, kadın, 18-24 yaş aralığında, ilk işi olması, ilk kez kayıtlı istihdam edilmesi, vb. kriterlere göre hedef kitle seçilebilir. Çünkü bu aktif işgücü piyasası politikasının amacı, kayıt dışı istihdamdan kayıtlı istihdama geçişi sağlamak, gençlerin işgücü piyasasında kalma süresini arttırmak ve süreçten eğitim/öğrenimle mesleki beceri kazandırmaktır. Kişinin çalıştığı işin mesleki gerekliliklerini öğrenmek için eğitim ve öğrenim programlarına katılımı şart olarak sunulabilir. AİPP'lerde hedef kitle belirli kriterlere göre seçilirken, Şartlı İstihdam Programı olarak nitelendirilebilecek bu uygulamayla istihdamı kalıcı ve sürekli hale getirecek şartlar belirlenebilir.

► Şekil 5: Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler

Ülke	Program Adı	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Şili	Subsidio al Empleo Joven	İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	18-24 yaş aralığında gençler	Kayıt dışı çalışanların sosyal koruma kapsamına almak	İşverenlere teşvik	2009
	Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı	Girişimci Teşvikleri	Kayıt dışı çalışan kadınlar	Kayıt dışı çalışan oranını azaltmak	Çalışanlara finansal destek	
				Eğitim ve istihdamı eş anlı yürütmek		

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_434598.pdf [Erişim tarihi: 12.03.2021].

► **Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer)**

Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer) programı, Şili'de yoksul ailelerde kadınların istihdama katılımı için çalışma primi şeklinde tanımlanmaktadır. Şartlı nakit transferinden (ŞNT) faydalanan ailelerde kadınların işgücüne dahil olması için düzenlenmiştir. Yardım alan hanelerde çalışabilecek durumda olan kadınları maaşlı bir işe yerleştirme veya kendi işini kurabilecek şekilde destekleme alternatiflerini içerir. Kadınların bir işte çalışmaya başlaması hanenin gelir düzeyini yükselttiği gibi kadınların hane/aile içindeki rolünü de güçlendirmektedir. İşe yerleşmeleri, çalışmaları ve istihdamdaki devamlılıkları kadınları sosyoekonomik olarak güçlendirirken, hanenin/ailenin sosyoekonomik göstergelerini de olumlu yönde etkilemektedir. Hedef kitle olarak aşırı yoksul olan hanelerde yaşayan 25-60 yaş aralığında ücretli çalışan kadınlar belirlenmiştir.

Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer) kapsamında verilen istihdam sübvansiyonu, aylık brüt maaşın yüzde 20 ile yüzde 30'u arasında değişen bir aralıkta, en fazla dört yıl verilmektedir. 2014 yılında "aşırı yoksul" şartı esnetilerek "yoksul" olma şartına dönüştürülmüştür. Bu değişimle birlikte, programa başvuru sayısı bir önceki yıla göre ciddi oranda artış göstermiştir. Kadın istihdamının artırılması için ŞNT (*Ingreso Ético Familiar*) uygulamasından faydalanan hanelerin hedeflenmesinin olumlu etkisi bulunmuştur (Henoch ve Troncoso, 2013). Etkinin olumlu olması, aylık gelirlerinin yükselmesi için verilen desteğin artırılması gerektiğini göstermiştir. Çalışma yardımı olarak da kabul edilen *Kadın İşgücü Primi* (Bono al Trabajo de la Mujer) 2012 yılından bugüne uygulanmaktadır.

Program nüfusun en kırılgan %40'ını kapsar, bu grubun içinde de 25-60 yaş aralığındaki kadın işçileri; bağımlı çalışan ve kendi hesabına çalışan kadınları seçerken de kriter olarak sosyal güvenlik prim katkısının aktif olmasını belirler. Çalışanlar için sağlanan prim desteğinin yanı sıra işverenler için de sübvansiyon sağlanmaktadır. *Kadın İşgücü Primi* uygulamasının kadın istihdamını nasıl etkilediğine dair yapılan analizde hedeflediği kitledeki kadın istihdam oranı üzerinde %0,85 anlamlı etkisi bulunmuştur.⁷ Ancak kadınların farklı sosyoekonomik özellikleri, değişen kırılganlık ve dezavantajlılık durumları yararlanıcıların istihdam oranlarındaki etkiyi de değiştirmektedir. Örneğin en kırılgan grup olarak belirlenen kadınların istihdam oranı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığına dair analizler mevcuttur (Larrazin ve Henoch, 2016). Dolayısıyla programın uygulama araçlarında hedef kitlenin sınırlayıcı sosyoekonomik özelliklere göre belirlenmesi, bu özelliklere göre farklı araçların ve desteklerin uygulanması gerekmektedir.

Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer) uygulamasında öncelik, ŞNT faydalanıcısı olan hanelerde kadınların istihdam edilebilirliğini sağlamaktır. Türkiye'de 2020 yılında düzenli yardım alan hane sayısı 2.450.080'dir.⁸ Mevcut durumda sosyal yardım alan hanelerdeki kişilerin istihdam edilmesi durumunda işverenlere 12 ay boyunca sosyal güvenlik primleri için destek verilmektedir. Ancak hedef kitlede cinsiyet ayrımı yapılmamaktadır. Sosyal yardım ve istihdam bağlantısının kadın işgücü aracılığıyla kurulması, faydalanıcı hanelerdeki gelir düzeyini arttıracak gibi bireysel olarak kadın yoksulluğuyla da mücadelede etkili bir araç olabilir. Programın kendi hesabına çalışan kadınları da hedef grup kapsamına alması,

⁷ https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/otras_eval/2018/EV1568_4.pdf [Erişim tarihi: 11.09.2021].

⁸ Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020 Faaliyet Raporu. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/73621/2020-faaliyet-raporu.pdf>. [Erişim tarihi: 14.09.2021].

sosyal yardım alan hanelerde kadınların evlerde tekstil, işleme, yemek veya temizlik gibi üretim faaliyetlerini de kayıtlı hale getirmesi için önemli bir fırsattır. Bu noktada, coğrafik hedeflemede mikro bazlı ilçe ve mahalle odaklı profil çalışması yapılarak yerel yönetimlerle AİPP'ler tasarlanabilir. Her ilçede SYDV'lerin olması, kurumsal yönetimi kolaylaştıracağı gibi AİPP'lerde İŞKUR liderliğinde koordinasyonun yerel yönetimler ve SYDV kurumlarıyla bütüncül ilerlemesini sağlayacaktır. Program sonrasındaki 3 yıllık dönemin izlenerek faydalanan kişilerde istihdamın kalıcı olup olmadığına dair yapılan analizler, programın olumlu etkilerinin yaygınlaşması ve artırılması için yol gösterici olacaktır.

► Şekil 6: Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler

Ülke	Program Adı	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Şili	Bono al Trabajo de la Mujer	İstihdam Oluşturma	ŞNT alan yoksul ailelerde 25-60 yaş aralığında kadınlar	Kadınları istihdam etmek	İşe yerleştirme	2012
	Kadın İşgücü Primi	İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	Bağımlı çalışan 25-60 yaş aralığında kadınlar	ŞNT faydalanan hanelerde gelir artışı sağlamak	İş kurma desteği	
			Kendi hesabına çalışan kadınlar	ŞNT faydalananı işgücüne dahil etmek		

► 4. İş yerinde Güçlü - Göçmen Anneler (Strong in the work place-Migrant mothers get on the board)

Avrupa Sosyal Fonu (European Social Fund – ESF) programları kapsamında Almanya’da *İş yerinde Güçlü - Göçmen Anneler Yönetimde* (Strong in the work place-Migrant mothers get on the board) uygulaması, üç sosyoekonomik özelliğin birleştiği kişiler için tasarlanmıştır. Program kadın, göçmen ve çalışan olarak belirlenen özelliklerdeki kişilerin geçimini sağlamaları ve bu geçim kaynağının sürdürülebilir olması için destek verilmesini içermektedir. Bu destek, kadınların istihdamda yer alması için bireysel olarak desteklenmesinden ve işgücü piyasasına uyum sağlayabilmesi için gereken becerileri elde etmesi için hizmet verilmesinden oluşmaktadır. Eğitim ve mesleki bilgi açısından nitelik sahibi olunmasına rağmen, iş piyasasına girişte sorun yaşama, aynı işin yapılmasına rağmen daha az ücret verilmesi, niteliğine uygun işlerle eşleştirilmeyerek düşük gelir getiren işlerde çalışma, göçmen kimliğinin beraberinde getirdiği sorunlardandır. Standard dışı işlerde, kısmi süreli ve tehlikeli işlerde de göçmenler tercih edilmektedir. Almanya’nın Avrupa ülkeleri arasında göçmenler için önemli bir varış ülkesi olarak görülmesi, 1950’li yıllardan sonra Almanya’ya yönelen göçmen ilgisi, aradan geçen 70 yıla rağmen halen canlılığını korumaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak çalışanların istihdam edilmesinin yanı sıra, kırılgan grupların düzgün bir işle eşleştirilmesi ülke için ekonomik refahla birlikte sosyal refah ve toplumsal huzur anlamına gelmektedir. Bu nedenle 2015’ten sonra “İş yerinde güçlü” temasını odak noktasına alan 80’den fazla istihdam projesi yürütülmüştür.

Bu programda kadınların çalışma hayatında yeri, yapabileceği işler, potansiyelini gelire çevirme, sahip olduğu niteliğiyle uygun bir işte çalışabilmesi gibi kadınların “çalışan” kimliğine

dair özgüvenlerini güçlendirilmeye yönelik müdahaleler yer almaktadır. Ayrıca göçmen kadın kimliğinin yanı sıra “anne” kimliği de hedef grupta tanımlanmış, annelikle birlikte çalışma hayatından ayrılanların yeniden işgücüne katılımının sağlanması amaçlanmıştır. Göçmen çalışan annelerin sahip olduğu çalışma becerisi ve yeterliliklerinin, göçmen ve annelik özelliklerinden dolayı atıl hale gelmemesi, söz konusu kişilerin ekonomik üretim sürecinde pasif durumda olmaması ve kendileriyle birlikte çocuklarının da gelir yoksunluğuyla karşı karşıya kalmamasına yönelik amaçları, programın annelerle birlikte çocukların refahını içerdiğini göstermektedir. Bu programda ilk olarak iş dünyası, işgücü piyasası, eğitim kurumları ve göçmen dernek ve STK'lar arasında güçlü bir iletişim ağının kurulması için harekete geçilmiştir. İletişim ve bilgi ağıyla, işgücü piyasasındaki açık işler, göçmenlerin mevcut mesleki becerileri ile eşleştirilmesi, işverenlerin taleplerine göre eğitim kurumlarında verilen eğitim programlarının güncellenmesi ve eğitim taleplerine göre programların şekillenmesi amaçlanmıştır. Göçmen dernek ve STK'lar çatısı altında göçmen çalışanlar, işveren dünyası kapsamında işverenler, eğitim kurumları aracılığıyla da eğitim programları arasında uyumlu bir sistem oluşturulmuştur. Böylece göçmen kökenli annelerin işgücü piyasasında vasıflı işçi olarak yer alması için eğitimlerin düzenlenmesi ve böylelikle eksik istihdamın önlenmesi beklenmektedir.

Bu programın ayırt edici özelliği işsizlikle mücadele etmekten çok, göçmen anneleri işgücü piyasasına vasıfsız ve kırılgan olarak değil, nitelikli bir çalışan olarak dahil etmesidir. Niteliklerine rağmen göçmen ve anne özelliklerinden dolayı uygun bir işte çalışmayan kadınlar, daha az ücret almaktadır. İşgücü piyasasında sahip oldukları potansiyel ve niteliklerine göre yer bulamamaktadırlar, göçmen olma ve annelik sorumluluklarından dolayı vasıfsız veya hak ettikleri ücretin altındaki bir ücrete karşılık gelen işte istihdam edilmektedirler. *İş yerinde Güçlü - Göçmen Anneler Yönetimde (Strong in the work place – Migrant mothers get on the board)* programı, mesleki beceri, bilgi ve yeterlik açısından güçlü olan kişilerin, kadın, anne ve göçmen özellikleri gerekçesiyle işgücü piyasasına giriş ve istihdam niteliği açısından karşılaştıkları eşitsiz ve haksız uygulamalara karşılık tasarlanmıştır. Dolayısıyla bu aktif işgücü piyasası politikası, yalnızca bir istihdam politikası olarak değerlendirilmemelidir. İşgücünün etkin ve yerinde kullanılması ekonomik üretimde verimliliği sağlarken, bireyin sahip olduğu nitelikleri kullanabileceği bir işte çalışması, kişinin kendine güveni, iş ve özel yaşamındaki huzuru, yaşadığı topluma ve ülkeye aidiyetinin güçlenmesini sağlayacaktır. Program hedef kitle olarak nitelikli göçmen anneleri belirlemiş olsa bile, işverenlere yönelik bu grupla ilgili kalıplaşmış düşüncelerin değişmesi için bilgilendirici ve farkındalık oluşturan uygulamaları da içermektedir. Göçmen kadınların mesleki yeterliliğine dair önyargılar, işgücü piyasasında vasıf gerektirmeyen, ücreti diğer işlere göre düşük, kısmi süreli, çağrı üzerine, gündelik işler, vb. gibi standart dışı istihdama yönlendirilmesine yol açmıştır. İşverenlerin göçmen annelerin mesleki potansiyellerini öğrenmesi ve kalıplaşmış önyargılarının kırılması için bilgilendirici faaliyetler ve farkındalık çalışmaları yapılmaktadır.

Göçmen anne olan çalışanlara dair çalışanların yeterliği ve becerisini dikkate almadan yapılan işçi ve iş eşleştirilmesi, eksik istihdama ve istihdamın kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. Bu programla birlikte çalışanın sahip olduğu mesleki potansiyel, anne ve göçmen olmasından dolayı göz ardı edilmemektedir. İşgücü profilinde bazı sosyoekonomik özelliklerin belirli işlerle eşleştirilmesi, işgücünün mevcut veya geliştirilebilir mesleki beceri ve kazanımlarının ekonomik üretim sürecinde yer almasını engellemektedir. *İş yerinde Güçlü - Göçmen Anneler Yönetimde (Strong in the work place – Migrant mothers get on the board)* programı, kronik hale gelen bu yaklaşıma karşılık her bireyin mesleki becerilerinin kadın, anne, göçmen, vb. özelliklerden bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

► Şekil 7: İş yerinde Güçlü - Göçmen Anneler Yönetimde (Strong in the work place - Migrant mothers get on the board) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler

Ülke	Program Adı	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Almanya	Strong in the work place- Migrant mothers get on the board	Eğitim	Göçmen kadın çalışanlar	Göçmen kadınların istihdamını sağlamak	İşverenler, göçmen STK ve dernekler, eğitim kurumları arasında iletişim ağı	2015
	İş yerinde Güçlü - Göçmen Anneler Yönetimde	İstihdam Oluşturma	Göçmen anneler	İşgücü piyasasında iş ve çalışan uyumunu gerçekleştirmek	Eğitim programlarıyla beceri kazandırma	
		İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon		Eksik istihdamı önlemek		
				Göçmen kadınları niteliklerine uygun işe yerleştirmek		

► 5. Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change - Men and Women in Early Childhood Education and Care)

Almanya'da pilot uygulama olarak başlayan *Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change - Men and Women in Early Childhood Education and Care)* programında hedef erken çocukluk döneminde eğitimci veya çocuk bakımında görevli olmak isteyen bireylerin eğitim ve öğrenim kurslarıyla işgücü piyasasında eğitmen olarak yer almalarını sağlamaktır. Eğitim aldıkları dönemde çocuk gündüz bakım evlerinde istihdam edilerek ve bunun karşılığında bir ücret alarak katılımcıların bu alanda çalışabilecek niteliği kazanırken aynı zamanda geçimlerini temin edebileceği bir sistem oluşturulmuştur. Çocuk bakımı yalnızca koruma, gözetme, besleme ya da uyutma faaliyetlerinden oluşmamaktadır. Ayrıca çocukla kurulan iletişimde kullanılan dil ve üslup, oyunlar, beden dili, davranış kalıpları, vb. çocuğun kişilik ve karakter gelişimini doğrudan etkileyen unsurlar göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, erken çocukluk eğitimi veya çocuk bakımında görevli olarak çalışanlar, çocuğun fiziksel ihtiyaçlarına cevap verdiği gibi benlik, karakter, davranış özelliklerinin oluşmasında da kayda değer bir rol üstlenmektedir. Çocuk bakımında kurumsal hizmet almak kadar bu kurum ve kuruluşlarda çalışan yardımcı personellerin niteliği de önemlidir. Dolayısıyla bu programla birlikte çocuk eğitimi ve bakımında eğitmen olarak çalışmak isteyenlerin niteliğinin artırılması, yardımcı personel olarak görev alacak olanlara vasıf kazandırılarak hem işin niteliğinin hem de çalışanların kalitesinin yükseltilmesi hedeflenmiştir.

2011-2013 dönemini kapsayan *Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımında Daha Fazla Erkek (MORE Men in Early Childhood Education and Care)* ismiyle başlayan ilk programın pilot uygulaması kadınların yanı sıra erkeklerin de eğitimci olmak için kariyerlerini değiştirme isteğinin yüksek

olduğunu göstermiştir. Ancak kadınların erken çocukluk eğitimi ve bakımında eğitmen olarak daha fazla tercih edilmesi, programın revize edilmesini gerekli hale getirmiştir. 2015-2020 dönemi için uygulanmaya başlanan Kariyer Değişimi - *Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar* (Career Change – Men and Women in Early Childhood Education and Care) programında eğitim 3 yıl sürmektedir. İlk programda herhangi bir geçim desteği verilmemesi ve eğitim süresinin 3 yıl olması, programa katılmak isteyenler için sorun oluşturmuştur. 36 aylık bir dönemi kapsayan eğitim boyunca herhangi bir gelir elde edilememesi, kişilerin eğitmen olabilmesi için eğitim için herhangi bir ücret ödemese bile bir gelir oluşmadığı için maliyete karşılık gelmektedir. Bu soruna çözüm olması bakımından programa katılmadan önce bir işte çalışıp çalışmadığından bağımsız olarak eğitim süresi boyunca gelir desteği verilmektedir. Bu program, kadınların mesleki bilgi, beceri ve tecrübesi olmadan yer aldıkları çocuk bakımı işinin profesyonel bir düzeye taşınmasını sağlamaktadır.

Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change – Men and Women in Early Childhood Education and Care) programından faydalananlar, devlet tarafından onaylanan ve geçerliği olan bir belgeyle kurumsal düzeyde erken çocuk eğitimi ve çocuk bakımında nitelikli eğitmen olarak görev alabilecektir. 3 yıllık eğitim ve öğrenim kapsamında uygulamalı olarak gündüz çocuk bakım evlerinde çalışmaları, eğitimin teorik boyutunun pratikle desteklendiğini, çalışılan sürede verilen nakit desteği de bu süreçte gelir kaybı endişesinin ortadan kaldırıldığını göstermektedir. Bu süreç sonunda devlet tarafından onaylanan bir yeterlilik belgesine sahip olan kişiler, işgücü piyasasına devlet desteği olmadan nitelik sahibi çalışan olarak girebilecektir. Böylelikle, devletin sağladığı finansman kişinin işgücü piyasasına girişine kadar kullanılacak, sonrasında birey vasıflı çalışan olacağı için kamu desteklerine veya yardımlarına ihtiyaç duymayacaktır. Kadınların eğitime erişim, okullaşma oranı ve mezun olunan eğitim kademesi arttıkça işgücüne katılım oranları da yükselmektedir. Bu durum, aile ve çocuk sorumluluklarında yardımcı personele ihtiyacının da artacağına işaret etmektedir. Kariyer ve aile sorumlulukları arasında bir tercih yapmaktan ziyade, destek mekanizmalarıyla aile ve iş yaşamı arasında denge kurulması için alternatif politikalar geliştirilmektedir. Özellikle işten ayrılma veya çalışmaya ara vermede öncelikli sebep olan çocuk bakımında kadınların ve ailelerin bu alanda çalışanlardan beklentileri de değişmektedir. Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change – Men and Women in Early Childhood Education and Care) programı, işsiz veya başka bir işte çalışmasına rağmen kariyerini çocuk eğitimi ve bakımına yönlendirmek isteyen kişilere beceri ve nitelik kazandırarak işin kalitesini yükseltmektedir. 2015-2020 dönemini kapsayan bu program için Avrupa Sosyal Fonu'ndan yaklaşık 33,8 milyon Euro bütçe aktarılmıştır.⁹

Program hedef kitesinde uzun süreli işsizler ve mevcut durumda istihdam edilmelerine rağmen kariyerlerini erken çocukluk eğitimi ve çocuk bakımı alanına yönleltmek isteyen çalışanlar bulunmaktadır. Hayat boyu öğrenme programı niteliğindeki bu AİPP, eğitim, öğretim ve mesleki eğitim aşamalarıyla bireyi yaş ve sahip olduğu veya olmadığı mesleki becerilerden bağımsız olarak çocuk eğitimi ve bakım alanında yetiştirmektedir. İstihdamın kesintiye uğramaması, eğitim ve öğrenim boyunca katılımcının staj niteliğinde çalışması ve bunun karşılığında ücret alması, programın ayırt edici özelliğidir. Program eğitim içerikleri ve öğrenim kursları oluşturarak erken çocukluk eğitiminde ve çocuk bakımında yer alan kurum ve kuruluşların hizmet kalitesinin artmasını sağlamaktadır. Özellikle kreşler hem eğitim içerikleri hem de çocuk eğitimi ve bakımında çalışacak personeli bulma ve

⁹ <https://www.esf.de/portal/EN/Funding-period-2014-2020/ESF-Programmes/bmfsfj/career%20change.html> Erişim tarihi: 16.03.2021].

istihdam etmede programdan faydalanmaktadır. Programın geçerliliği ve güvenilirliğinin devlet tarafından sağlanması ve eğitim ve öğrenim süreç sonundaki sertifika ve yeterlilik belgesi katılımcıları işgücü piyasasında güçlendirmektedir. Program sürecinde verilen eğitim ve öğrenim kurslarının katılımcıların sosyoekonomik özelliklerine göre belirlenmesi, eğitimin verimliliğini ve niteliğini arttırmaktadır. Ortak dersler olarak adlandırılacak her program için geçerli ders paketlerinin yanı sıra, katılımcıların mevcut sosyoekonomik özellikleri, mesleki beceri düzeyi, ihtiyaç ve taleplerine göre eğitim ve öğretim programı şekillenmektedir. Bu durum, bölgede ihtiyaç duyulan çocuk eğitiminde ve bakımında rol alacak yardımcı personellerin yerel dinamiklere göre kazanım edinmesinde belirleyici olmaktadır. Ayrıca sosyal hizmetler bünyesindeki çocuk yuvaları ve çocuk bakım tesislerinde görev alacak personel için bu aktif işgücü eğitim politikası aynı zamanda bir güvenlik ağı oluşturmaktadır.

Erken çocukluk eğitimi ve çocuk bakımında görevli olacak yardımcı personelin yetiştirilmesi, nitelik kazanması ve bu hizmetin profesyonel düzeyde verilmesi, Türkiye’de kadınların istihdama katılım oranının artmasıyla daha fazla talep edilmektedir. Erken çocukluk eğitimi veya çocuk bakımında yardımcı personel ihtiyacının artması, bu alanda kamu istihdam hizmetleri olan AİPP’lerin uygulanması için teşvik edici niteliktedir. Bu alanda çalışmak isteyen kadınların eğitim programlarıyla mesleki beceri kazanması, eğitimin belli bir döneminin uygulamalı olarak kurgulanması, Türkiye’de uygulanan İşbaşı Eğitim Programları içerisinde yeni bir uygulama alanı oluşturabilir. Mevcut durumda çocuk bakımında görevli olanların da eğitim desteğiyle öğrenim programlarına katılması, çocuk bakım hizmetinin kayıtlı olarak sürdürülmesinde etkili olacaktır.

► Şekil 8: Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change - Men and Women in Early Childhood Education and Care) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler

Ülke	Program Adı	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Almanya	Career Change - Men and Women in Early Childhood Education and Care	İstihdam Oluşturma	Kariyer değişimi yapmak isteyen kadınlar ve erkekler	Çocuk bakımı ve eğitimde işgücüne nitelik kazandırmak	Eğitim programlarına katılım	2011
	Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımında Erkekler ve Kadınlar	Eğitim	Çocuk bakım ve eğitim hizmetinde çalışmak isteyen kadınlar	Uzun süreli işsizlerin kamu desteğine ve yardımlara olan ihtiyacını azaltmak	Staj ve kısa süreli çalışma	
		İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı	Uzun süreli işsizler	Kariyer değişimi yapmak isteyenlere alternatif oluşturmak	Eğitim süresince nakit desteği	

► 6. Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Trabaja Perú - Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo)

Peru'da uygulanan Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo) programında kentsel veya kırsal alanda aşırı yoksul olan, herhangi bir acil durum, doğal afet veya kriz durumlarında gelir kaybıyla karşı karşıya kalan kişiler hedef kitlesi olarak belirlenmiştir. Vasıfsız işgücünün yoğun olduğu bölgelerde, sosyal ve ekonomik altyapı projeleriyle istihdam oluşturularak iş sahaları açılmıştır. Doğal afetten etkilenen yerleşim yerlerinin sosyal ve ekonomik yapısı dikkate alınarak yapılacak yeniden yapılanmada o bölgede yerleşik olan kişilere öncelik verilmiştir. Programın amacı, yoksul veya aşırı yoksul olan, acil bir durum veya doğal afetten etkilenen bölgelerde işsiz olan bireylere istihdam oluşturmak ve bu istihdamın nitelikli ve sürekli olmasını sağlamaktır. Yoksul hanelerdeki sorunların en fazla etkilediği grup olan kadınlar, sosyal ve ekonomik altyapı projelerinde istihdam edilerek kırılganlıklara karşı güçlendirilmektedir. Bu program proje yarışması, sosyal geçici istihdam projeleri, acil müdahale faaliyetleri olmak üzere 3 yöntem kullanılarak yürütülür.

Proje yarışmasında yerel yönetimler vasıfsız işgücünün istihdam edilebileceği uygulanabilir altyapı proje önerilerini sunarak bu projelerin finansmanının desteklenmesi için fon bulmaya çalışır. Her bölgede işgücünün nitelikleri ve ekonomik üretim potansiyeli farklı olduğu için bölge bazlı geliştirilen projeler yerel halkın iş bulabilmesi için daha etkili olabilmektedir. Sosyal geçici istihdam projeleri ise ilçe veya bölge herhangi bir doğal afetle karşılaşmışsa, göçün önlenmesi ve bölgenin yeniden yapılanması için başlatılan istihdam uygulamalarıdır. Son olarak acil müdahale faaliyetleri de bu projelerin finansmanına dair kaynak tahsis etmek için kullanılan yöntemdir. Doğal afetlerden veya herhangi bir acil durum sonrasında kısmen/ tamamen etkilenen katılımcıların istihdam edilmesi için ilçede uygulanacak faaliyetlerin finansmanı karşılanır. Sosyal geçici istihdam projelerinden ayrıştığı nokta hedef kitleye yönelik faaliyetlere odaklanmasıdır. Sosyal geçici istihdam programında ise bölge veya ilçe merkeze alınarak ekonomik ve sosyal projeler geliştirilmektedir.

Hedef kitlesinin sosyo-ekonomik özellikleri olarak 18-64 yaş grubunda olma, düşük veya çok düşük sosyoekonomik özelliklere sahip, işsiz veya eksik istihdamda yer alma, eğitim seviyesi düşük olma gibi kriterler belirlenmiştir. Ancak bu özelliklerin yanı sıra şiddet mağduru, engelli, terör saldırısına maruz kalmış ve kurtulmuş, cinsiyetten dolayı şiddete maruz kalan bireylere öncelik verilmektedir. Böylelikle çalışabilecek yaşta ancak yeterli eğitim ve öğrenim kazanımlarına sahip olmayan kadınların, yoksul veya aşırı yoksul, şiddet mağduru ve engelli olmaları durumunda eşitsizliğin derinleşmemesi için katılımcılardan özel gruplar oluşturulmuştur. Doğal afet veya acil müdahale gerektiren kriz dönemlerinde yerleşim yerinde gıda, barınma, yakacak, kıyafet, vb. temel ihtiyaçlar açısından kısa vadeli çözüm olan sosyal yardımlara başvurulmaktadır. *Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo)* uygulamasında ise bölgenin ekonomik özellikleri, ihtiyaçları ve potansiyeli dikkate alınarak doğal afet sonrasında vatandaşlar istihdam edilmektedir. Böylelikle olası bir göç önlenmektedir, aynı zamanda bölgenin yeniden inşasında bölge halkı işgücü olarak rol almaktadır. Çalışma ve İstihdam Bakanlığı'nın sorumlu kurum olduğu bu aktif işgücü piyasası politikasıyla, vasıfsız kişiler kendi yaşadıkları yerde istihdam edilerek beşeri yatırımla birlikte bölgesel kalkınma amacının eş anlı olarak gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Uygulama araçları olarak küçük şirketlerin finansmanına destek sağlamak, temel altyapı projelerini ve afet durumlarında bölgedeki yeniden yapılanma için alt ve üst yapı faaliyetlerini desteklemek ve bu şekilde istihdam oluşturmak yolları kullanılmaktadır.

Programın özelliği, finansmanın merkezi hükümet tarafından sağlanması ve bu finansman için yerel yönetimlerin tasarladıkları projelerle rekabet etmelerinin teşvik edilmesidir. Peru'da uygulanmakta olan bu programla, afetle karşılaşan ve mesleki beceri olarak zayıf olan bireylerin yaşadıkları bölgenin yeniden yapılanmasında istihdam edilerek hem bireysel hem de bölgesel bir refahın meydana gelmesi amaçlanmıştır. 2019 yılında Peru'da yaşanan heyelan sonrası bölge halkına ekonomik ve sosyal destek sağlamak amacıyla mesken, kamu binaları ve ortak yaşam alanlarında oluşan zararı ortadan kaldırmak için yapılacak temizleme işlerinde bölge nüfusuna öncelik verilmiştir. Böylelikle afet sonrasında yeniden yapılanma sürecinde kanalların tıkanmasının önlenmesi, kanalizasyon, menfezler ve olukların temizlenmesi gibi yapılacak işlerde yerel halkın çalışması, bölgeden göçleri önleyeceği gibi afet sonrasında ortaya çıkan çaresizlik ve ümitsizliğe karşı da bir önlem olarak değerlendirilebilir. Ülkenin farklı bölgelerinde ihtiyaca göre işgücünün yapacağı işler farklılaşmaktadır. Altyapı ve temizlik hizmetlerinin yanı sıra, inşaat işlerinde, okullara yeni dersliklerin yapımı, park ve bahçe işlerinde yerel halk istihdam edilmiştir. Kamu tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarının ekonomik refahın yanı sıra sosyal refah ve psikososyal iyilik halinin de gerçekleşmesine katkıda bulunması açısından kayda değer bir örnektir.

Peru'da 2019 yılında 37 bin kişi geçici iş imkânıyla çalışarak gelir elde etmiştir. Faydalanıcıların en yoksul bireylerden seçilerek bu kişilerin istihdam edilmesi, gelir sahibi olmaları, çalışma hayatında yer alabileceklerine dair özgüven kazanmaları, bu programa istihdam politikasının bir parçası olmasının yanı sıra yoksulluğu uzun dönemde bu kişiler için alışılmış ve kabullenilmiş sorun olmaktan çıkarak bir yoksullukla mücadele politikası vasfı da kazandırmaktadır. 2019 verilerine göre,

- Toplam 27.336 geçici iş oluşturulmuştur.
- 37.114 kişi bu programa katılırken, katılımcıların 24.085'i kadın, 13.029'u erkektir.
- 1.090 kişi 1980-2000 döneminde şiddet mağduru iken 266'sı ise cinsiyetinden dolayı şiddete maruz kalmıştır.
- 2018 yılında bir önceki yıla göre programdan faydalanan şiddet mağdurlarının sayısı %456 artarken, bu artış cinsiyetten kaynaklı şiddete maruz kalan kişilerde %850 olmuştur.
- Program faydalanıcılarının 1.083'ü ise engelli bireylerdir, bir önceki yıla göre program aracılığıyla istihdama katılan engelli bireylerin oranı %367 artış göstermiştir.
- 433 altyapı projesi uygulanırken, 156 acil müdahale faaliyeti gerçekleşmiştir.

Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo) programında projelerin seçilmesi, talep edilen finansmanın uygunluğu, program faydalanıcılarının belirlenmesinde kullanılan kriterler seçilen bir komisyonun sorumluluğundadır. Her bir proje uygulama öncesinde kriterlerin ve gerekliliklerin karşılandığına dair izleme, sonrasında ise etki analizleriyle değerlendirilmektedir. Proje öncesinde hedefleme kriterinde coğrafi hedeflemeyle en yüksek işsizlik oranına veya yoksulluk oranına sahip ilçeler/bölgeler belirlenir. Bireysel hedefleme ise katılımcıların çalışabilir yaş grubunda olması, yoksulluk, engellilik, şiddet mağduru veya cinsiyetten kaynaklanan herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşması gibi durumlar dikkate alınarak belirlenir.

Son aşamada ise program faydalanıcıları, istihdam politikasının ekonomik ve sosyal refah göstergelerine olan etkisini belirleme amaçlı bir değerlendirme yapar. Değerlendirmede programdan faydalanan kişilerin sosyal ve ekonomik yaşamındaki değişimler, istihdam sayesinde bireysel kazanımları ve aile/hane durumuna dair bir analiz yapılmaktadır. Projelerde çalışacak kişilerin seçiminde kullanılan işsiz olma veya eksik istihdam, sosyoekonomik göstergelerinin zayıflığı, 18-64 yaş grubunda bulunma ve herhangi bir eğitiminin olmaması, hedefleme mekanizmasında “kronik işsiz” olarak tanımlanan kişilerin seçildiğini göstermektedir. Bu program aracılığıyla kırılgan özelliklerinden dolayı işgücü piyasasına girmekte yüksek bariyerlerle karşılaşan kişilere ciddi bir destek sunulmaktadır. Projelerde Sosyal Gözetim Rehberi olarak tanımlanan çalışanlarla her bir çalışma gözlemlenmektedir.

Programın belirli bir dönem için istihdam sağlaması, uygulamanın geçici olarak işsizliğe çözüm bulduğuna dair eleştirileri beraberinde getirmektedir. Ancak projelerde çalışanlara projedeki işleri bittiğinde mesleki becerilerde yetkinlik kazanıp kazanmadığına dair bir ölçme-değerlendirme yapılmaktadır. Başarılı olanlara yeterlilik belgesi verilirken, bu belgenin Çalışma Bakanlığı tarafından onaylanması kişiler için proje sonrasında işgücü piyasasına girişte önemli bir kazanım olmaktadır. Özellikle işverenlerin bulmakta zorlandıkları bazı meslek ve iş alanlarındaki bu belgelendirme, program sonrasında da iş bulabilmeleri için kolaylık sağlamaktadır. Ayrıca programın ayırt edici özelliği, tüm aşamaların bir kılavuza bağlı olarak izlenmesidir. Bu kılavuzlar, Sosyal Gözetim, Teşvik ve Destek, Katılımcıların Seçilmesi, Yararlanıcılar için Programın Etkinliği, Engelli Katılımcılar için Bilgilendirme, Sağlık İzleme ve Oryantasyon başlıklarında hazırlanmaktadır (Peru Çalışma Bakanlığı, 2019).

Türkiye’de TYP kapsamında yerel yönetimlerde yürütülen istihdam projeleri uygulamasıyla benzerlik gösteren Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo) programının uygulanabilirlik olasılığı yüksektir. Yerel yönetimlerin İŞKUR’a sunacakları istihdam projeleri belirlenen kriterlere göre değerlendirilebilir. Sosyoekonomik gelişmişlik endeksi (SEGE) düşük olan il ve ilçelerde projelerin geliştirilerek İŞKUR desteğiyle uygulanması sonrasında, bu bölgelerde refah göstergeleri izlenerek istihdam projelerinin etkinliği ölçülebilir. Bu şekilde AİPP’ler mikro ölçekte yerel düzeyde çalışma çağındaki kişilerin faydalanacağı politika niteliğini kazanacaktır. İlçe bazlı doğal afetlerin son dönemde sıklıkla yaşanması, Türkiye’de Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo) programına ihtiyacı arttırmaktadır. Herhangi bir doğal afet veya acil durumlarda merkezi yönetimin koordinasyonu ve yönetiminin yanı sıra, ilçede yürütülecek istihdam ve sosyal politikalar ilçeden göçü önleyerek demografik ve ekonomik yapıyı koruyacaktır. Bunun yanı sıra doğal afet sonrasında merkezi yönetimle birlikte yerel yönetimlerin de yeniden inşa ve rehabilitasyon sürecinde rol alması mevcut ekonomik ve sosyal maliyeti aktörler arasında paylaştıracaktır. Ayrıca yerel yönetimlerin İŞKUR’a sunacağı projeler aracılığıyla rekabetin oluşması, AİPP’lerin çeşitlenmesini, yerel dinamiklere göre farklılaşmasını ve niteliğini arttıracaktır. Dikkat edilmesi gereken, bu projelerin seçiminde ve değerlendirilmesinde kamuya açık, şeffaf ve nesnel bir yapının görev almasıdır.

► Şekil 9: Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Trabaja Perú - Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler

Ülke	Program Adı	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Peru	Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo	İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	18-64 yaş grubunda aşırı yoksul, işsiz	Hedef kitledeki kişiler için istihdam oluşturmak	Sosyal ve ekonomik altyapı projeleri oluşturma	2011
	Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşması	İstihdam Oluşturma	Şiddet mağduru, engelli, terör saldırısına uğrayan	Kalıcı ve nitelikli istihdam sağlamak	Sosyal geçici istihdam projeleri için şirketlere finansman sağlamak	
			Acil durum, kriz veya doğal afetten etkilenenler	İstihdamla birlikte bölgesel kalkınmayı gerçekleştirmek	Acil müdahale faaliyetleri	
			Yoksul hanelerde afetlerden etkilenen kadınlar			

► 7. İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)

Arjantin’de 2001 yılındaki ekonomik krize karşı yoksul aileleri ekonomik ve sosyal risklere karşı korumayı amaçlayan *İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program* (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados) aracılığıyla hane reisine en fazla 20 haftalık istihdam garantisi verilmektedir. Hane reisi olarak hem kadın hem erkek birey kapsanmasına rağmen Arjantin’de kadınların işgücüne katılma oranının düşük olması ve erkeklere göre daha kolay işgücü piyasasından dışlanması, kadınların “işsiz” olarak nitelendirilmesinin normal karşılanmasının başlıca gerekçeleridir. Mevcut algıyı ortadan kaldırmak için program işsiz hane reislerini hedef kitle olarak seçmesine karşılık, bu aktif işgücü piyasası politikasından faydalananların arasında kadınların oranı daha yüksektir.

Bu program, istihdam ve iş arama kriterleriyle birlikte bir iş modeli oluşturmaktadır. Yerel yönetimler aracılığıyla kurulan iş merkezi ağları, programın yönetilmesini sağlamaktadır. Bakmakla yükümlü oldukları 18 yaşın altındaki bağımlı kişiler veya her yaş grubundan evde engelli birey varsa işsiz hanehalkı reislerine gelir transferi yapılmaktadır. Gelir transferi olarak adlandırılan bu nakit yardımından faydalanabilmek için hane halkı reisine 3 seçenek sunulmaktadır. Bunlar, bir eğitim programına aktif bir şekilde katılım, toplum yararına haftada en fazla 20 saat çalışma veya istihdam teşviklerinden faydalanan özel bir şirkette istihdam edilme olarak belirlenmiştir. Kadınların kayıtlı bir şekilde işgücü piyasasında yer alma oranı düşük olduğu için ekonomik üretim sürecinde işgücü olarak piyasada olmayan kadınlar, eğitim düzeyi ve yaş gibi özelliklerine bakılmaksızın pasif olarak nitelendirilirler. Kadınların hanede eş veya anne rolünün yanı sıra çalışan kimliğine de sahip olduğunu ve çalışan özelliğinin işgücü piyasasında kullanılması gerektiğini savunan program, çocuk ve yaşlı bakımında kadınların birincil olarak görev almasından dolayı eğitim düzeyi ve mesleki

bilgi açısından erkeklere göre dezavantajlı olduğu kabulüne göre tasarlanmıştır. Hane içinde bakıma muhtaç çocuk, yaşlı ve engelli sayısı arttıkça kadınların işgücüne katılımı zorlaşmaktadır. Bu nedenle *İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)* erkek hane halkı reislerine göre özellikle kadın hane halkı reisleri için daha tercih edilir olmaktadır.

Program kapsamında çevre, barınma, yol, eğitim ve sağlık alanlarında yerel altyapıda iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir. Temizlik, konut yapımı, kaldırım ve yol bakımı, sulama projeleri okul ve hastanelerde yenileme çalışmaları yapılmaktadır. AİPP ile istihdam edilen hane halkı reisleri çocukları için okul desteği, sağlık desteği ve evde bakıma ihtiyaç duyan hane halkı üyesi için gündüz bakım desteği verilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, aktif işgücü piyasası politikaları uygulanırken istihdam, sosyal yardım ve sosyal destek olmak üzere üçlü bir sacayağının kurulmasıdır. Bir boyutuyla şartlı nakit transfer niteliğini taşıyan *İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)* sağladığı istihdam ile aktif işgücü piyasası politikası olarak kabul edilmektedir. Yerel kalkınmanın yanı sıra işsiz hane halkı reislerine istihdamla birlikte çocuk ve yaşlı bakım desteği, sağlık desteği ve gıda yardımının yapılması programın aktif işgücü piyasası politikalarının istihdamla birlikte sosyal politika boyutunu da içerdiğini ortaya koymaktadır.

2001 yılındaki ekonomik krize karşı Ocak 2002 yılında uygulanmaya başlanan programdan faydalanicıların yüzde 71'inin kadın olması¹⁰ ve bu kadınların hanelerinde tek ebeveynin bulunması, hedef kitlenin belirlenmesinde pozitif ayrımcılığın etkili olduğunu göstermektedir. Yararlanıcı hane halkı reisinin işgücü piyasasına girişte en fazla zorluk yaşayan kişilerden seçilmesi, zorunlu olarak kadınların programdan yararlanıcı olarak seçilme oranını arttırmıştır. Arjantin'de kadınların erkeklere göre işgücü piyasasına girmede yaşadığı sorunlar ve karşılaştıkları engeller, programın hedef kitlesinin kadınlar olarak belirginleşmesine neden olmuştur. Sorumlu kurumların Ekonomi ve Maliye Bakanlığı ile Sosyal Kalkınma Bakanlığı'nın olması ise, AİPP perspektifinin ekonomik üretim, istihdam, işsizlik gibi makroekonomik göstergelerin yanı sıra sosyal refah, sosyal destek, kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılım göstergelerini içeren sosyal politikalarla oluşturulduğuna işaret etmektedir. Programın işsizliği azaltmadaki etkisine yönelik yapılan bir çalışmada, Arjantin'deki işsizlik oranını yaklaşık olarak 2,5 puan düşürdüğü, programdan faydalanan hane halkı reislerinin işsiz olduğu durumda gerçekleşecek işsizlik oranından daha az olduğu bulunmuştur (Galasso ve Ravallion, 2004). Ayrıca programın GSYH içindeki 1 puanlık oranı yüzde 2,53'lük ekonomik büyüme oluşturmuştur (Kostzer, 2008).

İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados) uygulanmasında işçi ve işveren kuruluşlarından, STK ve ulusal hükümetten 3 temsilcinin katılımıyla oluşturulan Ulusal İdare Konseyi, "Hane Reisi Kontrol Programı" adı verilen sistemle denetim ve kontrol sorumluluğunu üstlenmiştir. Teoride sorumluluk alınmasına ve bir görev tanımının yapılmasına rağmen, uygulamada bu kontrol ve denetim görevi gerçekleşmemiştir. Ancak farklı kurumların katılımı, sürecin şeffaf ve denetlenebilir yürütüldüğüne dair bir algının oluşmasına katkı sağlamıştır. Katılımcıların belirlenmesi için kullanılan kriterlerin kontrolünde sorun yaşamamak, belgeleri doğrulamak, hak prensibine göre faydalanicıları belirlemek için, denetimin yanı sıra uygulamaya dair tüm süreç teknolojik altyapıyla yürütülmelidir.

¹⁰ <http://interactions.eldis.org/programme/plan-jefes-y-jefas-de-hogar-desocupados> [Erişim tarihi: 24.03.2021]

Türkiye’de tek ebeveynli hane sayısında artış, boşanma sonrasında çocukların velayetinin anneye verilme oranının yüksekliği, *İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)* modelinin uyarlanabilmesi için gerekçe olabilecek göstergelerdir. Herhangi bir geliri olmayan, mesleki bilgisi ve tecrübesi bulunmayan kadınlar boşanma sonrasında çocuk bakımından dolayı işgücü piyasasına girmekte zorluk yaşamaktadır. Gelir elde etmek için evde üretim, kayıt dışı işlerde günlük ve yevmiyeye göre çalışma veya sosyal yardım araçlarına başvurulmaktadır. İlçe düzeyinde yapılacak bir işgücü piyasasına dair profil çalışmasıyla istihdam edilebilecek kadınlar ve uygun işler eşleştirilebilir. Bunun yanı sıra sosyal yardımlar, şartlı istihdam yardımı şeklinde düzenlenerek mesleki eğitim programına devamlılık ve sonrasında çalışma şartına bağlı olarak düzenlenebilir. Ayrıca bu programın yerel düzeyde uygulanması, AİPP’lerin merkezi yönetim denetimi ve kontrolünde, ancak yerel yönetimlerin uygulama sahasında daha etkin olması gerekliliğini vurgulamaktadır.

► Şekil 10: İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler

Ülke	Program Adı	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Arjantin	Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados	İstihdam Oluşturma	İşsiz Hanehalkı Reisi	Hanehalkı reisinin istihdam edilerek bireysel ve hane odaklı gelir artışı sağlamak	İstihdam ve iş arama kriterlerine göre iş modeli oluşturma	2001
	İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program	İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon		Ailede çocuk ve yaşlı bakım sorumluluğundan dolayı çalışmayan kadınları istihdam etmek	Gelir transferi	
				İşsizliği azaltmak	Okul desteği, sağlık desteği, evde bakım desteği	
					Hane Reisi Kontrol Programı	

► 8. İlk İşim (Mi Primer Empleo)

2015 yılında Kosta Rika'da uygulanmaya başlanan programda mikro hedefleme yöntemi kullanılmış ve hedef kitle olarak kadınlar seçilmiş olmasına rağmen diğer bir faydalanıcı grup olarak 17-35 yaş aralığındaki erkekler ve her yaştan engelli bireyler de programa dahil edilmiştir. Hedef grup olarak en aktif yaş aralığına karşılık gelen 17-35 yaş grubu seçilirken, engelli bireyler için herhangi bir yaş kriterinin konulmaması ise ilk olarak işe başlamanın getirdiği sorunları sosyoekonomik özellikleri benzer olmayan grupların farklı deneyimlemesinden kaynaklanmaktadır. Programa kaydolan ve programın hedef kitlesindeki kişileri istihdam eden şirketlere ekonomik bir destek sağlanmaktadır. Ayırt edici nokta, gençler, kadınlar ve engelli bireyler için niteliksiz veya kısa süreli istihdamdan ziyade nitelikli ve kalıcı olarak istihdam edilecekleri işlerin oluşturulması amacını taşımasıdır. Vasıflı, mesleki beceri ve yeterlilik gerektiren işler için kadın, genç ve engellilerin eğitim ve öğrenim programlarıyla hazır hale gelmeleri, bu süreçte de şirketlere eğitim teşviki verilmesi şeklinde kurgulanan programda, kısa süreli maaş yardımından ziyade güçlü ve nitelikli işgücü oluşturmaya öncelik verilmektedir.

Teknik ve mesleki eğitim ile dolaylı istihdam oluşturma yöntemleri kullanılmaktadır. Teknik ve mesleki eğitim yönteminde (ikili eğitim), programa daha fazla şirketin başvuru yapması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Ulusal Öğrenme Enstitüsü (INA) iş birliğinde eğitim ve öğrenim programları oluşturulmaktadır. Bu kapsamda kişilere takım çalışması, sözlü ve yazılı iletişim teknikleri, temel finansal okuryazarlık eğitimi, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, proje yazım ve oluşturma eğitimleri verilmektedir. Ayrıca ülkenin her bölgesinde bulunan toplum merkezleri aracılığıyla temel bilgi işlem, internet kullanımı, MS Office eğitimlerini içeren programlarla kişilerin iş hayatında sıklıkla kullanılan bilgisayar programlarına dair bilgi ve beceri edinmeleri sağlanmaktadır. Tüm bu uygulama araçlarının işletilmesi için şirketlerin ve işçilerin kaydolacağı bir web sitesi (www.miprimerempleo.cr) kurulmuştur. İşçi başına şirkete yapılan ödemeler programın başlangıcından sonraki ilk 6 ay ve yıl sonunda olmak üzere şirketlere 2 aşamada yapılmaktadır.¹¹

Türkiye'de engelli ve sosyal yardım faydalanıcılarının istihdam edilmesi durumunda işverenlere teşvik ödemesi uygulamasıyla benzerlik göstermektedir. Ancak programı pozitif ayırtıran özellik, istihdamın kalıcı ve sürdürülebilir olmasına odaklanmasıdır. İlk kez işgücü piyasasına girecek kadınları, 17-35 yaş aralığındaki erkekleri ve engelli bireylerin hedef kitlesini oluşturduğu program doğru ve uygun bir modellemeye Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranını yükseltebilir. Ancak amaç, yalnızca işgücüne katılım veya istihdam oranını arttırmak olmamalıdır. Çünkü en fazla 24 ay sürebilen ve geçici istihdam sağlayan işgücü piyasası politikaları işsizliğin ertelenmesine yol açmaktadır. Hedef kitlenin vasıfsız çalışanlardan oluşarak, bu gruba vasıf ve nitelik kazandırma, işgücü piyasasına girişini kolaylaştırırken istihdam edilebilirlik süresini de arttıracaktır. İşgücü piyasasının başlıca sorunlarından olan aranan nitelikte eleman bulamama, bu programın yerel dinamiklere ve ihtiyaçlara göre kurgulanmasıyla çözülebilir.

¹¹ <https://socialprotection.org/discover/programmes/mi-primer-empleo-my-first-job> [Erişim tarihi: 18.03.2021].

► Şekil 11: İlk İşim (Mi Primer Empleo) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler

Ülke	Program Adı	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Kosta Rika	Mi Primer Empleo	İstihdam Oluşturma	Kadınlar	Nitelikli ve kalıcı istihdam oluşturmak	Hedef kitleyi istihdam eden şirketlere ekonomik destek	2015
	İlk İşim	Eğitim	17-35 yaş aralığındaki erkekler	Eğitim ve öğretim programlarıyla işgücüne nitelik ve beceri kazandırmak	Şirketlere teknik ve mesleki eğitim için teşvik	
			Engelliler			

► 9. Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentine Students Programme, PROGRESAR)

Arjantin'de kadın, anne, çalışan nüfus ve genç gruplarını içeren *Arjantinli Öğrencilere Destek Programı* (Support for Argentina Students Programme, PROGRESAR), geliri asgari ücretin üç katının altında olan 18-24 yaş aralığındaki hedef grupların bir eğitim programına başlamaları veya eğitimlerini tamamlamaları için destek sunmayı amaçlamaktadır. Hedef kitledeki anneler için çocuk bakım hizmetini bakım merkezi aracılığıyla üstlenirler. Eğitim programından sonra faydalanıcıları mevcut iş ve staj pozisyonlarına yönlendirmektedirler. Mesleki bilgi ve becerilerini arttırmaları ve daha nitelikli iş bulabilmeleri için mesleki eğitim programları, oryantasyon ve iş bulma aracılığı yapan kuruluşlara yönlendirme hizmeti sunmaktadır. 2014 yılında başlayan program 3 bileşenden oluşmaktadır. Bunlar gelişme yardımı, tamamlayıcı uygulamalar ve eğitimci ağı şeklinde kurgulanmıştır. Gelişme yardımı kapsamında kurslara ve okula devam eden gençlere aylık yardım yapılmaktadır. Çalışma Bakanlığı herhangi bir eğitim kurumu veya kursa giden annelere çocuk bakımında çocuk bakım merkezleriyle yardımcı olmaktadır. Tamamlayıcı uygulamalar kapsamında ise faydalanıcıların okul, kurs, mesleki eğitim ve işgücüne dahil etme programlarına devamlılığını sağlamak için çocuk bakım merkezlerinde bakım hizmetinin verilmesini amaçlayan eylemler arasında yer almaktadır. Son aşamada ise eğitimci ağı bileşeniyle yararlanıcılara rehberlik hizmeti verecek bir platform oluşturulmuştur.

Faydalanıcıların yerine getirmesi gereken şartlar kurslara %75 oranında katılım, yükseköğretim veya mesleki eğitimde yıllık en az 3 derste başarılı olunması ile yıllık sertifika alınması ve tıbbi kontrollere katılımdır. Şartlar incelendiğinde, eğitim ve sağlık alanlarında bireye yatırım yapıldığı ve kişinin yalnızca mesleki beceri açısından değil aynı zamanda sağlık bakımından da refahının sağlanarak işgücüne mesleki beceri düzeyi yüksek ve sağlıklı birey olarak katılımının amaçlandığı görülmektedir. Bu program için kullanılan bütçe Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın (GSYH) % 0,07'sine karşılık gelmektedir.¹² Sosyal korumada Ulusal Çocuk Ödeneği veya Gebelik Yardımı bileşenlerini içeren bu programda, anne kimliğinden dolayı eğitimini tamamlayamayan, kayıt dışı çalışan, herhangi bir mesleki becerisi olmayan kadınların çalışan olarak işgücü piyasasında yer almaları için kadın ve çocuk odaklı istihdam

¹² <https://socialprotection.org/discover/programmes/support-argentine-students-programme-progresar> [Erişim tarihi: 24.03.2021].

ve bakım politikası geliştirilmiştir. 25 yaşına gelen katılımcıların programdan faydalanmaları sonlandırılır, ancak üniversiteye sonradan kaydolan gençlere ayrıcalık tanınarak okulun devam etmesi şartıyla yaş sınırı 30'a yükseltilmiştir. Engelli öğrenciler için herhangi bir yaş sınırı bulunmamaktadır.

Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentina Students Programme, PROGRESAR) uygulamasının kullandığı gelişme yardımı ve eğitimci ağı araçları, İŞKUR kapsamında Mesleki Eğitim Kursları ve İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleriyle benzerlik göstermektedir. Ayrıca tamamlayıcı uygulamalarda çocuk bakım desteğinin verilmesi de İŞKUR uygulamasıyla ortak bir özelliktir. Programın ayırt edici özelliği çocuk bakım desteğinin kurumsal düzeyde sağlanmasıdır. Programdan faydalanma koşulu olarak asgari ücretin 3 katından az geliri olma şartı ise genelde belirlenen gelir kriterinden farklılaşmaktadır. Asgari ücretin 1/3'üne karşılık gelen gelirin eşik değer kabul edildiği istihdam ve sosyal politikaların aksine, asgari ücretin 3 katından az gelire odaklanması, hedef kitlenin alt gelir grubunun yanı sıra alt-orta gelir grubunu da kapsadığını göstermektedir. Değişen ekonomik ve sosyal şartlardan dolayı, AİPP'lerin kırılgan sosyoekonomik gruplar olarak tanımlaması genişleyecektir. Bu nedenle, *Arjantinli Öğrencilere Destek Programı* (Support for Argentina Students Programme, PROGRESAR) uygulaması, AİPP'lerin tasarlandığı hedef grupların sosyoekonomik özelliklerinin daha kapsamlı olması için yol gösterici niteliğindedir.

► Şekil 12: Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentine Students Programme, PROGRESAR) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler

Ülke	Program Adı	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Arjantin	Support for Argentine Programme, PROGRESAR	İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	18-24 yaş aralığında yoksul	Mesleki bilgi düzeyini arttırmak	Eğitim programları	2014
	Arjantinli Öğrencilere Destek Programı	Eğitim	Kayıt dışı çalışan kadınlar	Sosyoekonomik refah göstergelerini güçlendirmek	Tamamlayıcı uygulamalar (Bakım desteği)	
		İstihdam Oluşturma	Mesleki becerisi olmayan kadınlar		Eğitimci ağı (Mesleki eğitim programlarına ve iş bulma araçlarına yönlendirme hizmeti)	
			Eğitimini tamamlayamayan anneler		Gelişme yardımı	
			Çalışma çağındaki nüfus			
			Gençler			

► 10. Küresel Destek (L'accompagnement Global)

Fransa'da 2014 yılında başlayan *Küresel Destek (L'accompagnement Global)* kamu istihdam hizmeti, işgücü piyasasına girişte sahip olduğu veya olmadığı özelliklerden dolayı sorun yaşayan kişiler için tasarlanmıştır. İş arayan kişilerin finansal sorunlarını çözmek için destekleme merkezinde planlanan bu program, iş arayan kişilerin ekonomik ve sosyal perspektifi dikkate alınarak işgücü piyasasında yer almasını amaçlamaktadır. Bu noktada, işgücü piyasasında yer alamama sebepleri, eğitim durumu, aile kompozisyonu ve özellikleri, ekonomik ve sosyal sorunlar başlığında kişiye özel bir tanımlama yapılmaktadır. Programa dahil olan kişilere, sosyal hizmet uzmanı ve kamu istihdam hizmetlerinde çalışan bir meslek danışmanı rehberlik eder. Meslek danışmanın görevi işgücü piyasasına dair çalışanın sorunları, eksikleri ve taleplerine odaklanmaktadır. Sosyal hizmet uzmanı ise kişinin sosyal sorunlarına çözüm bulmak ve ihtiyaçlarının giderilmesi için çalışmaktadır. *Küresel Destek (L'accompagnement Global)* AİPP uygulamasının ayırt edici özelliği, bireysel bir çalışmanın yapılması ve kişiye özel istihdam ve sosyal politikaların yürütülmesidir.

Programa dair yapılan etki analizinde, 2018 yılında 71.000'i aşan sayıda iş arayan kişinin bu programdan faydalandığı, faydalanıcıların memnuniyet oranının ise yaklaşık %85 olduğu bulunmuştur. Bu uygulamaya dair memnuniyet oranı 2018 yılında %83, 2019 yılında %85 ve 2020 yılında %84,8 olarak gerçekleşmiştir.¹³ AİPP'lerin sürdürülebilir faydasına dair gösterge olan istikrarlı iş bulma olasılığında, *Küresel Destek (L'accompagnement Global)* programı bu olasılığı %27 oranında arttırmıştır (Scharle, Duell, Minas, Fertig ve Csillag, 2018). Programa başvurular çevrimiçi yapılmaktadır ve programla ilgili tüm bilgiler web portalında¹⁴ yer almaktadır. Sosyoekonomik özellikleri bakımından en zayıf olan kesimi hedefleyen bu programda cinsiyete göre bir ayırımı yoktur. Ancak başvuran kişilerde kadınlar öne çıkmaktadır. Mesleki yönlendirme, istihdam edilme ve işe yönlendirme mesleki rehberlik hizmetleri kapsamında, izleme, rehberlik ve güçlendirme boyutlarında hizmet sunulmaktadır. İzleme aracında kişiler mesleki özelliklerine uygun işlere yönlendirilirken, rehberlik hizmetinde mesleğin gereklilikleri, çalışma hayatına dair bilgi verilmektedir. Güçlendirme aracında, program faydalanıcılarının mesleki bilgi ve beceri gibi teknik konularda ve sosyal talepleriyle ilgili destek sunulmaktadır. Bu desteğin uygulaması 3 aşamalıdır:

- 1. İş arayanların meslek danışmanları tarafından öncelikle sosyoekonomik ve mesleki bilgileri tespit edilir.
- 2. Faydalanıcı sosyal hizmet uzmanıyla görüşerek sosyal özellikleri, sorunları ve ihtiyaçları belirlenir.
- 3. Meslek danışmanı ve sosyal hizmet uzmanı birlikte çalışarak kişiye özel bir rehberlik, izleme ve değerlendirme planı hazırlar.

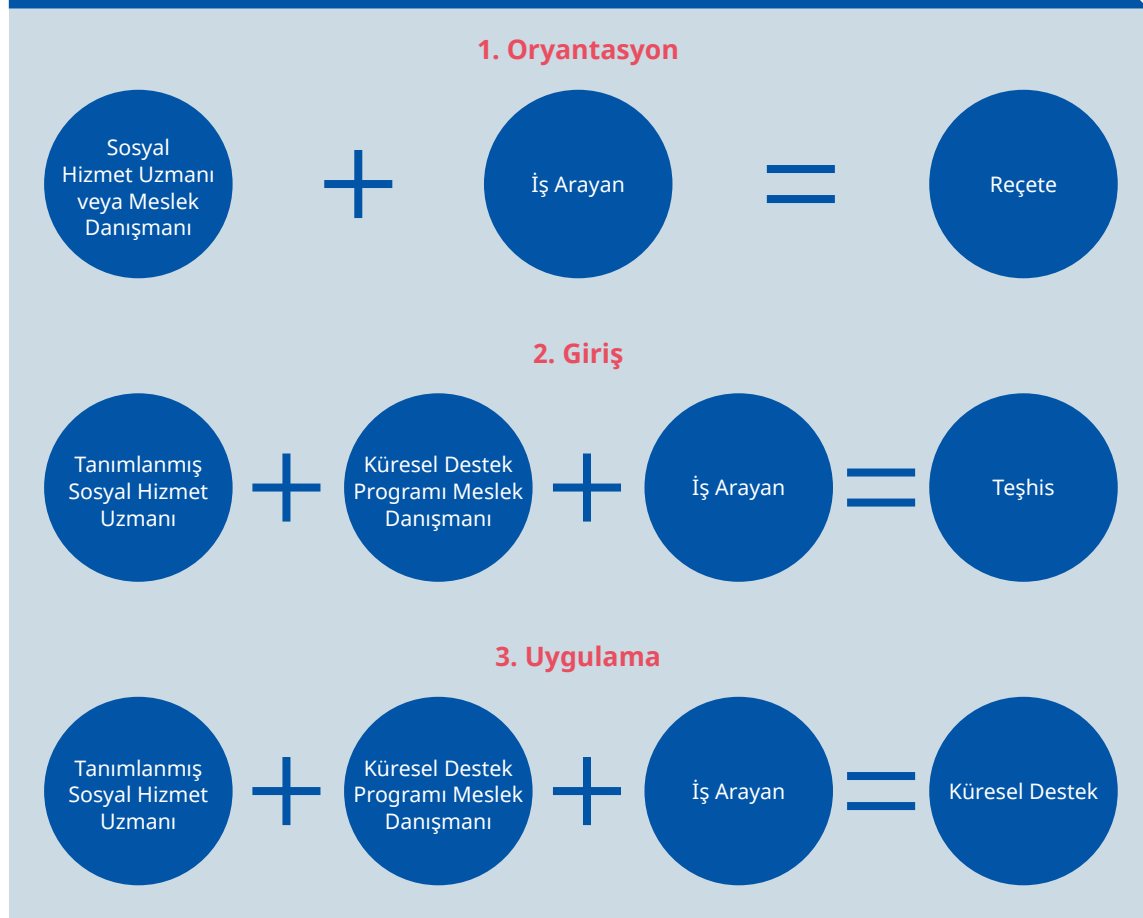
Faydalanıcının mesleki bilgisi ve tecrübesi yeterli değilse öncelikle eğitim programlarına yönlendirilir. Bu eğitimden sonra işe yerleştirme aşamasına geçilmektedir. Buna göre program 3 aşamada uygulanmaktadır. İlk aşama herhangi bir sosyal hizmet uzmanı veya meslek danışmanının iş arayan kişiye dair sosyal ve ekonomik göstergeleriyle ilgili

¹³ https://www.cnle.gouv.fr/IMG/pdf/presentation_de_l_accompagnement_global.pdf [Erişim tarihi: 17.09.2021].

¹⁴ <https://www.pole-emploi.fr/region/hautes-de-france/candidat/pole-emploi-vous-accompagne/laccompagnement-global.html> adresinden portala ulaşılmaktadır.

bilgilerin elde edilmesi ve bu bilgilere göre reçete niteliğinde bir bilgilendirme formunun hazırlanmasıdır. İkinci aşamada iş arayan kişi, kendisine özel tanımlanmış sosyal hizmet uzmanı ve *Küresel Destek (L'accompagnement Global)* programı kapsamında görev yapan uzman meslek danışmanına yönlendirilir. İki uzman tarafından faydalanıcıya dair yaptıkları değerlendirme sonucunda mesleki ve sosyal desteğin nasıl olacağına dair bir teşhis ve planlama oluşturur. Böylelikle faydalanıcı programa giriş yapar. Son aşamada ise Küresel Destek (L'accompagnement Global) uygulaması iş ve eğitim aracılığıyla başlatılır (Şekil 12).

► Şekil 13: Küresel Destek (L'accompagnement Global) Uygulamasının Aşamaları



Küresel Destek (L'accompagnement Global) programı içeriği ve hizmet sunumu bakımından İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleriyle örtüşmektedir. Sosyal hizmet uzmanı ve meslek danışmanının iş birliğiyle kişisel sosyoekonomik profil çalışması yapılması, her bireye kişiselleşmiş istihdam rehberlik ve eğitim hizmetinin verilmesi, programda öne çıkan unsurlardır. Kişiye özel meslek karnesi veya mesleki kimlik olarak tanımlanacak bilgi formunun oluşturulması, sonraki süreçte kişinin işgücü piyasasına girişte gerekli olan istihdam ve sosyal politikaların belirlenmesini kolaylaştıracaktır. Bu noktada, her bireyin bir meslek danışmanının olması, AİPP ile tasarlanacak "Mesleki Kimlik Oluşturulması" niteliğinde bir uygulama, aktif işgücü piyasası politikalarını çalışma çağındaki her birey için erişilebilir kılacaktır.

► Şekil 14: Küresel Destek (L'accompagnement Global) Uygulamasına Dair Genel Bilgiler

Ülke	Program Adı	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Fransa	L'accompagnement Global	İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	Sosyoekonomik kırılgan gruplar	Sosyal ve ekonomik taleplerin belirlenerek çözüm planı geliştirmek	Meslek danışmanı ve sosyal hizmet uzmanıyla bilgilerin elde edilmesi	2014
	Küresel Destek	Eğitim	İşgücü piyasasına girişte sorun yaşayanlar	Sosyal sorunlara çözüm geliştirerek faydalanıcının işgücü piyasasında yer almasını sağlamak	Sosyal ve ekonomik desteğe dair kişisel plan hazırlama	
		İstihdam Oluşturma	Mesleki becerisi ve eğitimi olmayanlar		Yönlendirme ve rehberlik hizmeti	
					İzleme ve değerlendirme	



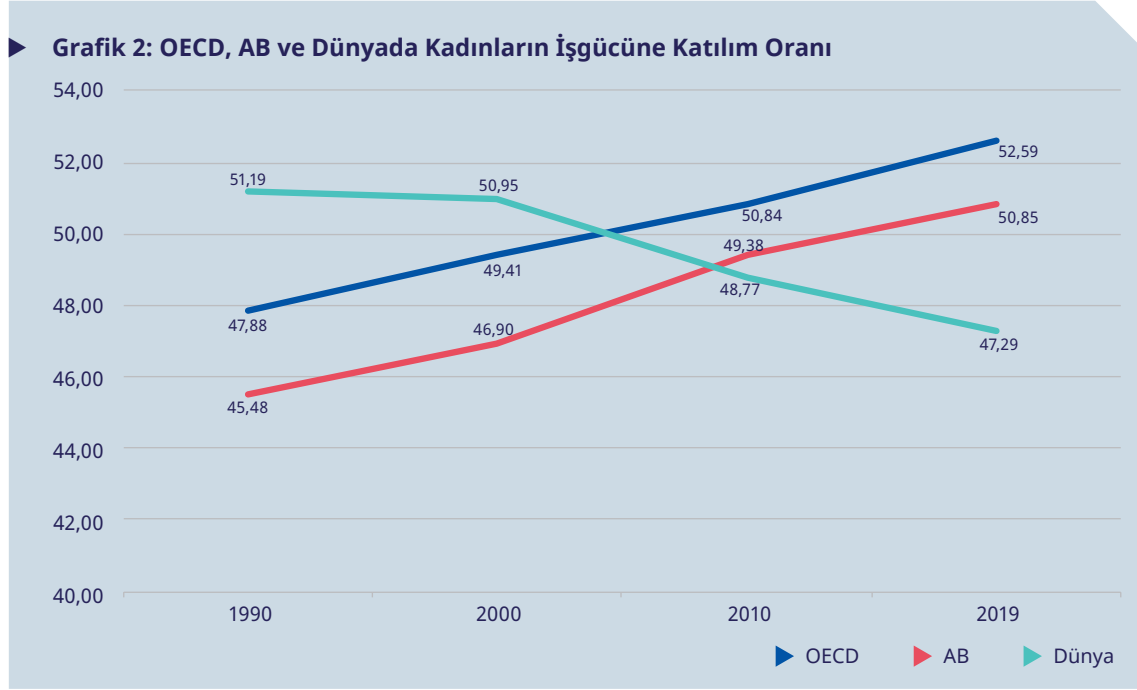
► **Bölüm 3:**
COVID 19'a Karşı Alınan ve
Kadınların İşgücü Piyasasına
Katılımını Destekleyen KİH
Önlemleri İyi Uygulama Örnekleri

► 1. COVID-19 Öncesinde Kadın İstihdamının Genel Görünümü

2008 küresel ekonomik kriz sonrasında en büyük kriz olarak nitelendirilen COVID-19 salgını sağlık boyutuyla birlikte ekonomik ve sosyal sorunları beraberinde getirmiştir. Ekonomik üretimin kesintiye uğraması, sokağa çıkma yasakları ve karantina süreci, çalışma alanlarında fiziki mesafe dolayısıyla daha az işçinin çalışma zorunluluğu ve çalışma alanlarının düzenlenmesi gerekliliği, eğitim ve çalışma hayatının ev ortamına taşınması, salgının ekonomik ve sosyal yaşamı doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. Salgından etkilenme düzeyi ekonomik olarak sektör, meslek ve çalışma kriterleri açısından farklılıklar gösterdiği gibi, çalışanların sosyo-ekonomik özelliklerine göre de değişmektedir. COVID-19 salgını nedeniyle evde eğitimin başlaması, eğitimde kullanılan teknolojik uygulamalar, teknolojik aygıtlar, e-öğrenme sistemlerine talebi arttırırken, konaklama, turizm, yeme-içme sektöründe talebin azalmasına yol açmıştır. Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre fiziki güce dayalı iş ve kalabalık çalışma ortamından dolayı salgından olumsuz etkilenme oranı daha yüksek olmuştur. Salgının çalışanları etkileme düzeyinin cinsiyete göre değerlendirilmesinde ise kadınların erkeklere göre daha olumsuz etkilendiği görülmektedir. 2008 ekonomik krizinden sonra iyileşme döneminde erkeklerin istihdama katılımındaki olumlu süreç kadın istihdamına göre daha hızlı gerçekleşmiştir (Perivier, 2014).

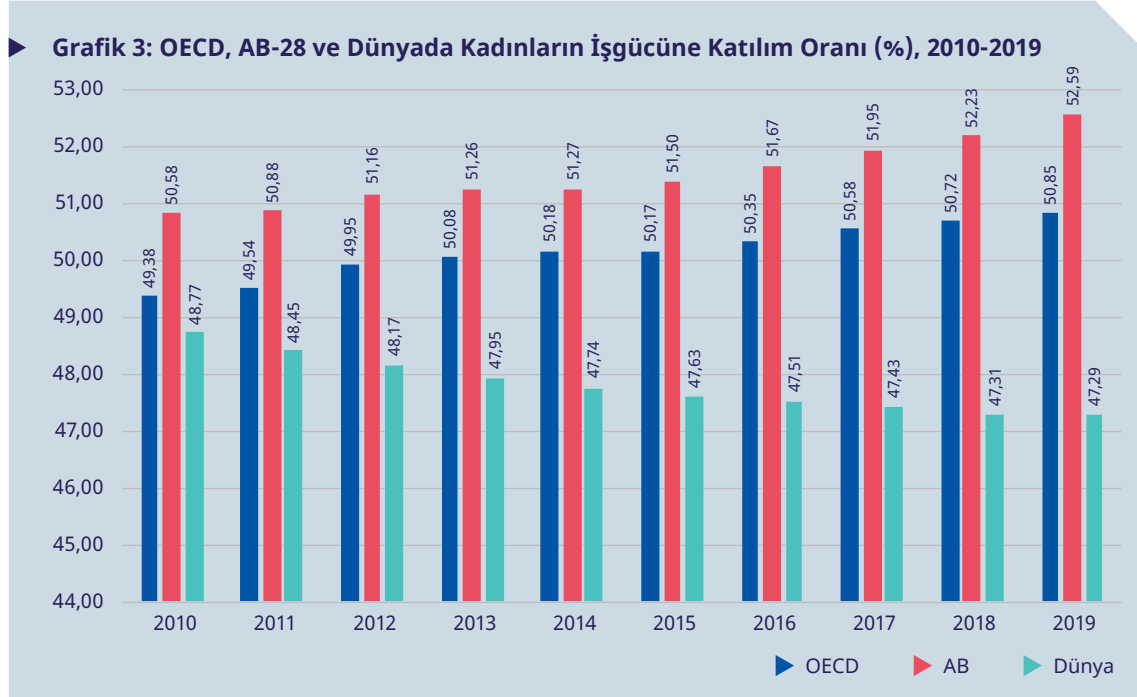
Kadınların işgücü piyasasında yer aldığı pozisyon, eğitim seviyesi, meslek, çalıştığı sektör, vb. unsurlar salgından etkilenme düzeyini belirlemektedir. Ancak kadınların işgücüne katılım oranının özellikle gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerde erkeklere göre düşük olması, kayıt dışı çalışma oranının yüksekliği, güvencesiz, kısmi süreli çalışma, esnek çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi istihdam modellerinde daha fazla oranda bulunması, ekonomik dalgalanmalara sebep olan salgından kadın çalışanların olumsuz etkilenme düzeyini arttırmaktadır. Bakım hizmetlerinde, otelcilik, konaklama ve yeme-içme sektörlerinde erkeklere göre kadın çalışan sayısının yüksek olması bu etkiyi derinleştirmektedir. 2014-2015 dönemini kapsayan Ebola salgınında kadınların daha fazla zarar gördüğü ortaya konulmuştur (Menendez, Lucas, Munguambe ve Langer, 2015). Salgın gibi kriz durumlarında kadınların ekonomik ve sosyal kayıpları erkeklere göre daha fazla oluşu için her alandaki kamu politikalarının cinsiyete göre duyarlı hale getirilmesi gerekmektedir.

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı 1980'li yıllardan sonra artmıştır. Ancak eşik zaman değerleri olarak 1990, 2000, 2010 ve 2019 yılları seçilerek OECD, AB ve dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde bu oranın çok ciddi oranda artmadığı ve yüzde 45-53 bandında değiştiği görülmektedir. OECD ve AB üye ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranındaki artış sürekli iken, dünya genelinde bu gösterge 2000 yılından sonra azalmaktadır (Grafik 2). Her birey var olan veya eğitim ve öğrenim programlarıyla edineceği mesleki bilgi ve becerisiyle ekonomik üretim sürecinde yer alması gerekirken, kadınların işgücüne katılım oranı yeterli değildir. Kadınların işgücüne katılım oranının yükseltilmesi için kadınlara özel istihdam ve sosyal politikaların geliştirilmesi önem kazanmaktadır.



Kaynak: Dünya Bankası, 2020.

OECD, AB ve dünya geneli olmak üzere 2010-2019 döneminde kadınların işgücüne katılım oranı ise Grafik 3'te gösterilmiştir. Bu dönemde AB üye ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranında ciddi bir artış gerçekleşmemiştir. OECD ülkelerinde ise durum AB üye ülkelerinden farklı değildir, kadınların işgücüne katılım oranı 2010 yılında yüzde 50,84 iken bu oran 2019'da yüzde 52,59 olmuştur. AB üye ülkeleri ve OECD ülkelerindeki görece artışa rağmen dünyada kadınların işgücüne katılım oranı 20 yıllık sürede yüzde 48,77'den yüzde 47,29'a gerilemiştir (Grafik 3). Kadınların eğitim ve öğrenim programlarına erişiminin artması, ekonomik, siyasi ve sosyal haklarını erkeklerle eşit olarak kullanma talebinin güçlenmesine rağmen işgücüne katılım oranını azaltan sorunlara odaklanmayı ve çözüm önerilerinin kadınları merkeze alarak geliştirilmesini zorunlu hale getirmektedir.



Kaynak: Dünya Bankası, 2021.

Kadınların erkeklere göre ebeveynlik görevlerinin daha ağır olması, erkeklerle ücret farkının bulunması, istihdamın özel sektörden ziyade kamuda yoğunlaşması, eğitim, bakım ve hizmet alanlarında kadın istihdamının hem işveren hem de çalışanlar tarafından tercih edilmesi, kadınların işgücü oranının istenilen seviyeye ulaşmasında olumsuz faktörler olarak değerlendirilebilir.¹⁵ Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların erkeklere göre güvencesiz, kısmi süreli, çağrı üzerine çalışma, esnek çalışma, vb. standart dışı işlerde daha yoğun bulunması ve bakım ve temizlik alanlarında kayıt dışı çalışma oranlarının yüksek olması, COVID-19 salgını döneminde kadınların istihdam dışında kalmasında yol açmaktadır.

Gelirin niteliği (satın alma gücü paritesine göre) işgücü piyasası güvencesizliği (yüzde) ve çalışma ortamının kalitesi (iş stresi, yüzde) göstergeleri kullanılarak ölçülen iş kalitesine dair 2015 yılına ait veriler Tablo 2'de gösterilmiştir. Satın Alma Gücü Paritesi (SAGP) boyutunda ölçülen gelirin niteliği cinsiyete göre incelendiğinde OECD ülkelerinde erkeklerin kadınlara göre daha yüksek gelire sahip olduğu görülmektedir. En büyük fark Japonya'dadır. Çalışma ortamının güvencesizliği göstergesinde ise birçok ülkede güvencesizlik oranı kadın ve erkek arasında ciddi oranda farklılık göstermezken erkeklerin çalışma ortamı daha güvencesizdir. Ancak İspanya, Meksika, Şili, Türkiye ve Yunanistan'da bu gösterge kadınlarda daha yüksektir ve Meksika dışındaki bu ülkelerde erkek ve kadın arasındaki farklılık yüksektir. İş gerilimi boyutunda ölçülen çalışma ortamının kalitesinde ülkelerin kadın istihdam oranı ve kadınların işgücüne katılım oranı düşük olan ülkelerde iş geriliminin kadınlarda daha fazla olduğu görülmektedir. İşgücüne katılım ve istihdam göstergeleriyle çalışma hayatında erkek ve kadın arasındaki farkın az olduğu ülkelerde iş gerilimi erkeklerde daha yüksektir. Güney Avrupa refah rejiminin sosyal politikalarının hâkim olduğu İspanya, Portekiz, Türkiye ve Yunanistan'da ise iş gerilimi kadınlar için daha yüksektir.

¹⁵ <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm> [Erişim tarihi: 06.04.2021].

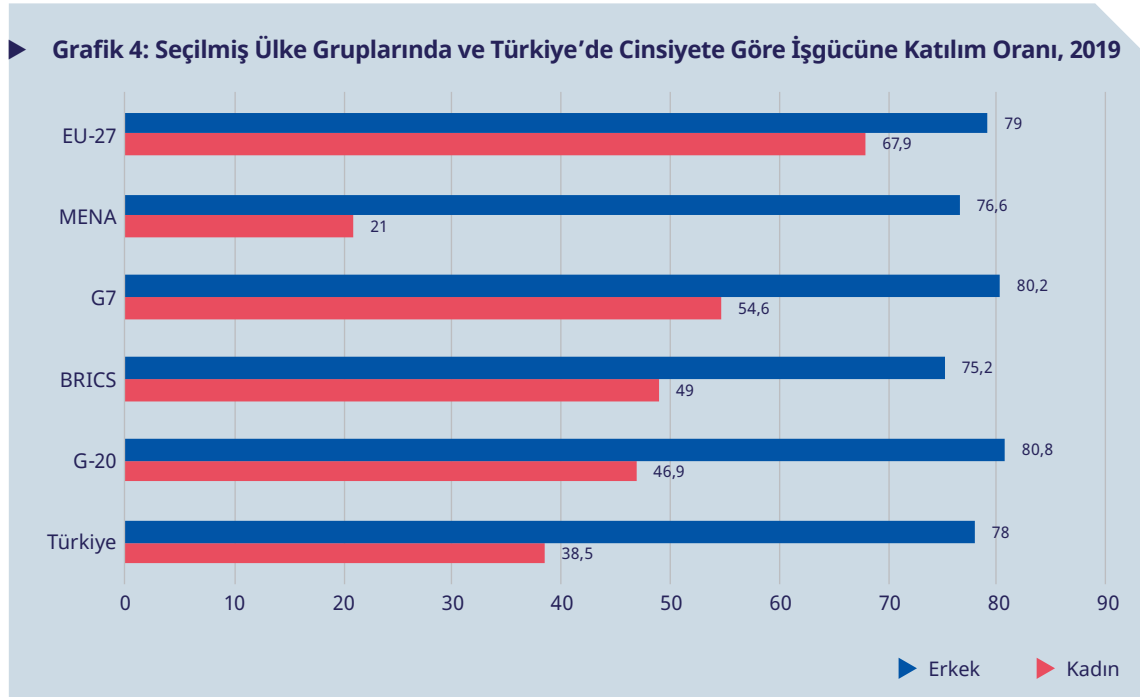
► Tablo 2: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre İş Kalitesi, 2015

		Gelirin niteliği (Satın Alma Gücü Paritesi, \$)	Çalışma Ortamının Güvencesizliği (%)	Çalışma Ortamının Kalitesi (İş gerilimi, %)
Almanya	Kadın	23,16	1,17	24,12
	Erkek	28,24	2,27	32,78
Avustralya	Kadın	21,13	3,26	22,11
	Erkek	24,08	3,52	28,94
Avusturya	Kadın	21,65	1,57	28,67
	Erkek	26,30	2,58	28,36
Belçika	Kadın	30,26	2,14	22,99
	Erkek	32,47	3,65	28,39
Birleşik Krallık	Kadın	17,11	3,40	18,31
	Erkek	19,86	3,54	23,02
Danimarka	Kadın	29,85	4,10	15,79
	Erkek	32,02	4,17	20,42
Fransa	Kadın	..	3,79	28,27
	Erkek	..	4,43	23,21
Finlandiya	Kadın	19,75	1,59	18,56
	Erkek	22,90	2,98	13,76
İspanya	Kadın	..	20,23	31,67
	Erkek	..	16,27	38,09
Japonya	Kadın	13,02	3,00	27,87
	Erkek	21,12	2,78	34,17
Meksika	Kadın	4,79	4,60	24,92
	Erkek	4,71	4,55	32,38
Norveç	Kadın	25,13	2,44	14,56
	Erkek	30,19	2,94	13,08
Portekiz	Kadın	8,55	9,09	29,01
	Erkek	9,40	9,29	38,48
Şili	Kadın	5,85	8,96	24,20
	Erkek	7,38	5,81	31,66
Türkiye	Kadın	..	13,75	38,96
	Erkek	..	9,37	44,58
Yunanistan	Kadın	9,04	27,51	47,79
	Erkek	10,11	18,62	48,06

Kaynak: OECD, 2020, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ#> [Erişim tarihi: 12.04.2021].

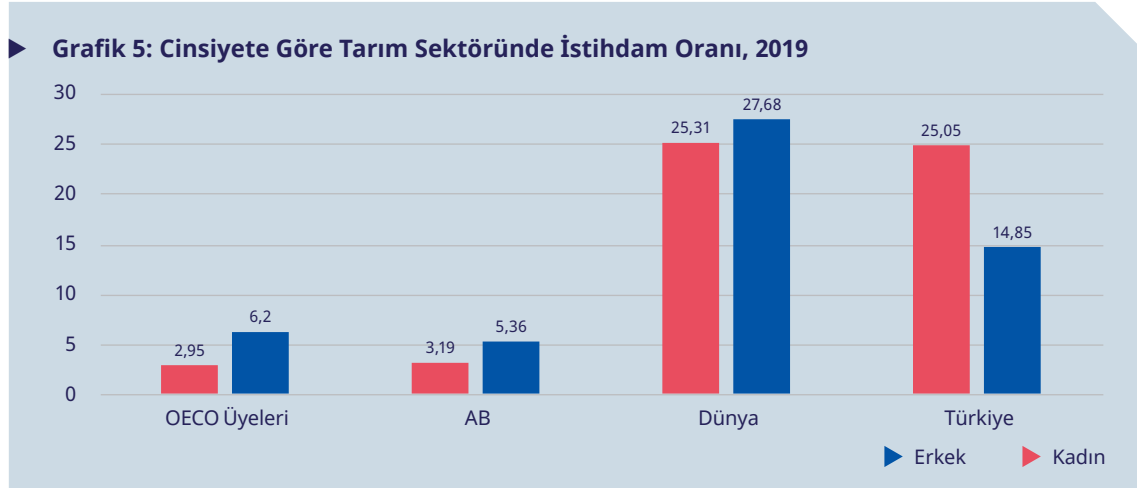
İş kalitesini gösteren 2015 yılına ait bu veriler COVID-19 öncesinde dahi özellikle kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere göre daha düşük olduğu ülkelerde çalışma hayatıyla ilgili zorluklar yaşadığını göstermektedir. Çalışanın eğitimi, mesleki becerileri, aile sorumlulukları ve yaşadığı bölge gibi sosyoekonomik özelliklerini içeren, çalışılan sektör ve işin gerekliliklerinden bağımsız olarak işleyen değişkenler kadınların cinsiyetten dolayı erkek çalışanlara göre daha az ücret aldığı, aile ve iş yaşamı arasında sorumluluk paylaşımının adil olmadığı, kayıt dışı ve güvencesiz çalışması gibi sorunlarla birleştiğinde kadınların işgücü piyasasında var olmasının mücadeleye dönüştüğü bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunlar COVID-19 salgının beraberinde getirdiği zorluklarla birleştiğinde bu dönemde kadınların AİPP gibi farklı politika araçlarıyla istihdam pozisyonunun bilhassa korunması gerekmektedir.

15-64 yaş aralığındaki çalışma çağı grubunun COVID-19 öncesinde işgücüne katılım oranları incelendiğinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ciddi bir eşitsizlik bulunmaktadır. Grafik 4'te Türkiye, G-20, BRICS, G7, MENA ve AB-27 ülke gruplarında 15-64 yaş aralığında cinsiyete göre işgücüne katılım oranı verilmiştir. Buna göre tüm ülke gruplarında ve Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere göre düşüktür. AB-27 ülke grubu dışında Türkiye de dahil olmak üzere işgücüne katılım oranları arasında kadın ve erkek arasında büyük bir fark bulunmaktadır. Kadınların yoğun olarak istihdam edildiği iş kollarında uygulanacak olan AİPP'lerin bu farkı azaltmada etkin bir rolü vardır. Dolayısıyla AİPP hedef odaklı, kadınların işgücüne katılımını engelleyen veya kadınların işgücü piyasasından çekilmesine yol açan sebeplere çözüm üretecek şekilde olmalıdır.

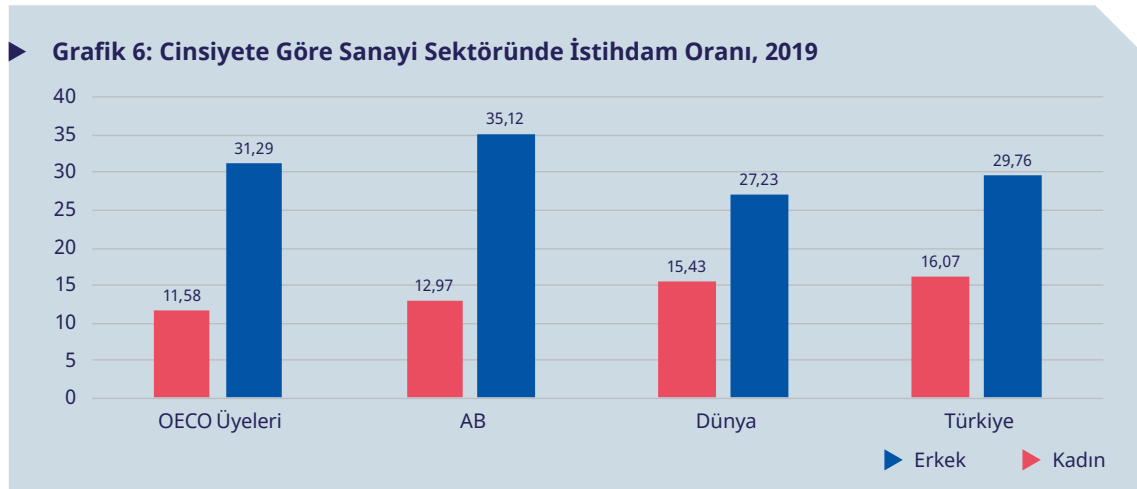


Kaynak: ILO, 2021.

COVID-19 etkisinin işgücü piyasasının her bir bileşenini nasıl etkilediğine dair kesin çıkarımlar yapılamasa dahi, sektörlerin COVID-19 salgınından farklı etkilendiğinin gözlemlenebilir ve doğrulanabilir olması çalışanlar açısından da bir değerlendirme imkânı sunmaktadır. Cinsiyete göre tarım, sanayi ve hizmetler sektöründe çalışanların oranı incelendiğinde, tarım sektöründe OECD ülkeleri, AB ve dünyada erkeklerin istihdam oranı yüksek iken, Türkiye’de kadınların tarımda istihdam oranı erkeklere göre daha fazladır. ILO tahminlerine göre hesaplanan Dünya Bankası verilerine göre 2019 yılında Türkiye’de tarım sektöründe erkeklerin istihdam oranı yüzde 14,85 iken bu oran kadınlarda yüzde 25,05 olarak gerçekleşmiştir (Grafik 5). Sanayi sektöründe cinsiyete göre istihdam oranı incelendiğinde ise, OECD, AB, dünya ve Türkiye verileri kadın ve erkek istihdam oranı arasındaki farkın benzer olduğunu göstermektedir. Seçilen 4 bölgede de sanayide erkeklerin istihdam oranı kadınların istihdam oranından yüksektir ve fark 12-20 baz puan arasında değişmektedir (Grafik 6).



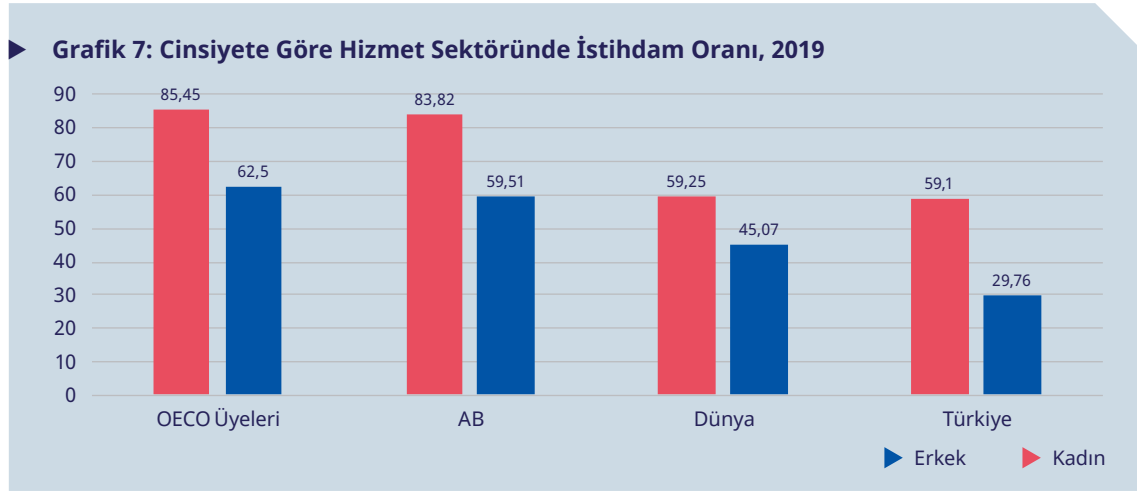
Kaynak: Dünya Bankası, 2021.



Kaynak: Dünya Bankası, 2021.

Küresel ekonomik krizlerin ülkeleri ekonomik faaliyetlerine göre etkileme düzeyi farklı olduğu gibi aynı durum küresel salgınlar için de geçerlidir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) COVID-19'u salgın olarak ilan etmesinden sonra virüse karşı toplum sağlığının korunması için bir dizi önlem alınmıştır. Hastalıktan korunmak için maske, hijyen ve fiziksel mesafe yalnızca sosyal yaşamı değil aynı zamanda ekonomik faaliyetleri de kısıtlamıştır. Ancak bu kısıtlamanın fiziksel yakınlık gerektiren, önlemlerden dolayı kapanan iş yerlerinde çalışanların istihdamı açısından daha zorlayıcı sonuçları bulunmaktadır. Hizmetler sektöründe kadın istihdam oranının yüksek olması, bu sektörün salgından ciddi oranda olumsuz etkilenmesi salgın döneminde iş kaybının kadın çalışanlar açısından yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

COVID-19 salgınının olumsuz etkilediği sektörlerin başında gelen hizmet sektöründe kadın çalışanların oranı yüksektir. OECD, AB, dünya ve Türkiye'de kadınlar diğer sektörlerle göre hizmet alanında daha fazla istihdam edilmektedir (Grafik 7). COVID-19 salgınının ekonomik etkilerini değerlendirirken, bu etkilerin sektörler arasında ciddi oranda farklılaştığına dikkat edilmelidir. Hizmet sektöründe yer alan turizm, konaklama, yiyecek ve içecek faaliyetleri ve hazır giyim endüstrisinde ağırlıklı olarak kadınların istihdam edilmesi, salgının istihdam etkisinin sektörle birlikte cinsiyete göre de değerlendirilmesini ve bu değerlendirmeye göre politika üretilmesini gerektirmektedir.



Kaynak: Dünya Bankası, 2021.

Aktif işgücü piyasası politikalarının uygulandığı kamu sektöründe kadınların istihdam oranının yüksek olması dikkat çekmektedir. Yüzde 40-70 bandında değişen kadınların kamuda istihdam oranları, ülkeler arasındaki ekonomik, sosyal ve kültürel farklılıklara rağmen benzerlik göstermektedir (Grafik 8). Kamu istihdam hizmetlerinde AİPP uygulamaları, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırmaktadır. Çalışma ortamına dair güven, istihdam öncesinde verilen eğitimler, çalışma sürecinde iş yaşamına dair deneyim ve bilgi edinilmesi, gelir güvencesi gibi faktörler, AİPP uygulamalarına kadınların talebini arttırmaktadır. Ancak kamu istihdam hizmetlerinin genel yaklaşımdan ziyade mikro ölçekte, özellikleri belirli bir hedef kitlesi belirleyerek bu grubun işgücüne katılımının sağlanması için yerel düzeyde iş birliklerine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bağlamda, AİPP uygulamaları aracılığıyla personel istihdam eden yerel yönetimlerin uygulayıcı ve yürütücü rolüyle AİPP sürecinde daha etkin olması, beklenen olumlu etkinin artmasını sağlayacaktır. TYP ile belediyelerde program düzenleme olanakları kapsamını genişleterek, İŞKUR denetiminde ve öncülüğünde ilçede veya ilde ihtiyaç duyulan meslek kollarına yönelik işgücü için eğitim ve öğrenim programları oluşturulabilir.

Mevcut durumda İŞKUR, işsizlerin mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi için mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. İŞKUR'un her bir ildeki kurumsal teşkilatlanması, bu hizmetin 81 ilde verilmesini sağlamaktadır. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'nde meslek danışmanlarının rehberliğiyle iş arayanlar kendilerine uygun meslek kurslarına yönlendirilmektedirler. Kuruma kayıtlı işsiz olmak, 15 yaşını tamamlamış, emekli olmamak belirlenen çalışma ve yaş kriteri iken, mesleğin gerektirdiği özel şartları taşımak, aynı mesleki eğitim kursunu daha önce tamamlamamak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak ise mesleki şartlara karşılık gelmektedir. Ayrıca mesleki eğitim kurslarının etkinliğini arttırmak için bu kurslarla ilgili kişinin herhangi bir yaptırım cezası almaması şartı da bulunmaktadır. Yükseköğretime ve açık öğretimdeki öğrenciler, tarım faaliyetinde yer alanlar, isteğe bağlı sigortalı olanlar, sosyal yardım, engelli maaşı, dul ve yetim aylığı alanların da mesleki eğitim kurslarından faydalanabilme olanağı bulunmaktadır.¹⁶ Hedef kitlesinde farklı sosyoekonomik özelliklerdeki grupların olması, çalışma çağındaki kişilerin ilk kez işgücüne katılmasını sağladığı gibi, hali hazırda işgücü piyasasında yer alan ancak mesleki beceri edinmek isteyen kişiler için de fırsat sunmaktadır.

Mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara "İşte Anne Projesi" aracılığıyla 0-15 yaş arasında çocuğu varsa günlük zaruri gider olarak 110 TL ödenmektedir. Bu destek, sanayi sektöründeki mesleklerde istihdam garantisi sağlayan mesleki eğitim kurslarına katılan anneler için sektörel bazda farklılaşmaktadır. 2-5 yaş arasında çocukları olan kadınlara aylık 400 TL bakım desteği verilmektedir. Genel Sağlık Sigortası (GSS) karşılanmaktadır ve mesleki kurslara katılanlar bu kurslara katılım ücreti ödememektedir. Bunun yanı sıra kursları tamamlayanlara Kurs Bitirme Sertifikası verilmektedir. Bu belgelendirme, eğitime katılanlar için işgücü piyasasına girişte resmi bir onay niteliği taşıdığı için önem kazanmaktadır.

TYP kapsamındaki hedef kitlede ise mesleki eğitime katılım kriterlerinden daha esnek bir düzenleme dikkat çekmektedir. Kuruma kayıtlı işsiz olmak, 18 yaşını tamamlamak, açık lise ve açık öğretim haricinde öğrenci olmamak ile emekli ve malul aylığının bulunmaması, hedef kitlenin niceliksel olarak yüksek bir sayıya ulaşmasına imkân vermektedir. Elde edilecek gelirle birlikte hane gelirinin net asgari ücretin 1,5 katını aşmaması ise, TYP uygulamasının ayırt edici özelliğidir. Toplum yararına bir iş veya hizmet yapması karşılığında geçici gelir

¹⁶ <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/mesleki-egitim-kurslari/> [Erişim tarihi: 30.10.2021].

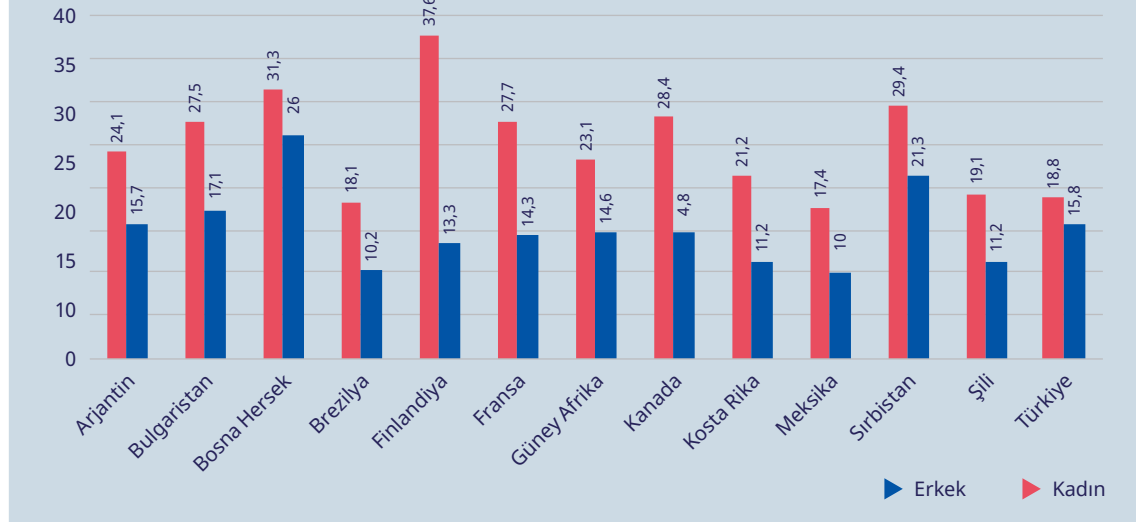
desteğinin sağlanması, işgücü piyasasına girişte zorluk yaşayan gruplar için çalışma hayatına adım atmada kolaylaştırıcı olmaktadır. 35 yaş üstü kişiler, engelliler, eski hükümlüler, terörle mücadelede malul sayılmayan ancak yaralananlar ile kadınlar, bu programda öncelik verilmesi gereken gruplar olarak belirlenmiştir. Her bir hanede yalnızca bir kişinin faydalanabilmesi, eşik gelir değerinin belirlenmesi, işten ayrılarak TYP yararlanıcısı olmayı önlemek için son bir aylık sürede sigortalı olmama şartları, programın belirlenen amacının etkin bir şekilde gerçekleşmesi için süreç içinde güncellenerek uygulanmıştır.¹⁷

Mesleki eğitim kursları bölgesel olarak ihtiyaçlara göre tasarlanarak eğitim programları belirlenmektedir. Ancak bu programların kalıcı istihdam oluşturmaları, yararlanıcının istihdam edilebilirliğini sağlaması veya güçlendirmesi, bölge, il ve ilçe bazlı ihtiyaç duyulan işgücünün yetiştirilmesi için mikro perspektifte çeşitlendirilebilir. Bunun için öncelikle her bir il düzeyinde açık işler, talep edilen iş kolları ve mesleklere dair bir mevcut durum analizi yapılmalıdır. Belirlenen mesleklere dair yetkinliği ve bilgiyi verebilecek mesleki eğitim programları teorik ve pratik olmak üzere 2 aşamalı olarak kurgulanmalıdır. Teorik eğitimle birlikte İşbaşı Eğitim Programı gibi bir uygulamayla eğitim teorik + pratik olmak üzere uygulanmalıdır. Ancak mevcut durum analizi ve programların belirlenmesi yeterli olmayacaktır. Mesleki eğitime katılabilecek kişilere dair potansiyel işgücünün özelliklerine göre eğitim kurgulanmalı, özellikle işlerin cinsiyete göre anlamlandırıldığı yerlerde bu algıya dair bilgilendirme toplantıları ve görüşmeleri yapılmalıdır. Bölgesel düzeyde istihdam ihtiyacının mesleki eğitim ve İşbaşı Eğitim Programları aracılığıyla karşılanmasının, istihdamın adil bir şekilde dağılımını, dolayısıyla iş eksenli göçü önleyerek iller arasındaki gelişmişlik farkının azalmasını sağlayacaktır.

Kadınların kamu kurumlarında çalışma isteği ve eğilimi dikkate alındığında, AİPP uygulamalarının belediyeler tarafından uygulanabilir olması aktif işgücü piyasası politikalarından faydalanan kadınların sayısını arttıracaktır. Ayrıca, salgın döneminde kamu ve özel sektörde istihdam arasındaki farklılıkların belirginleşmesi, kadınların kamuda istihdamını daha fazla tercih etmesinin geçerliliğini ortaya koymaktadır. Evden çalışma, esnek çalışma, dönüşümlü çalışma şeklindeki farklı çalışma türleri, çocuğu olan annelerin salgının yayılımını önlemek için alınan kapanma uygulamalarında idari izinli sayılması, maaş ve iş güvencesi, kamu sektöründe çalışan kadınlar için COVID-19 sürecinin negatif etkisini azaltmaktadır.

¹⁷ <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/toplum-yararina-programlar-tyt/> [Erişim tarihi: 30.10.2021].

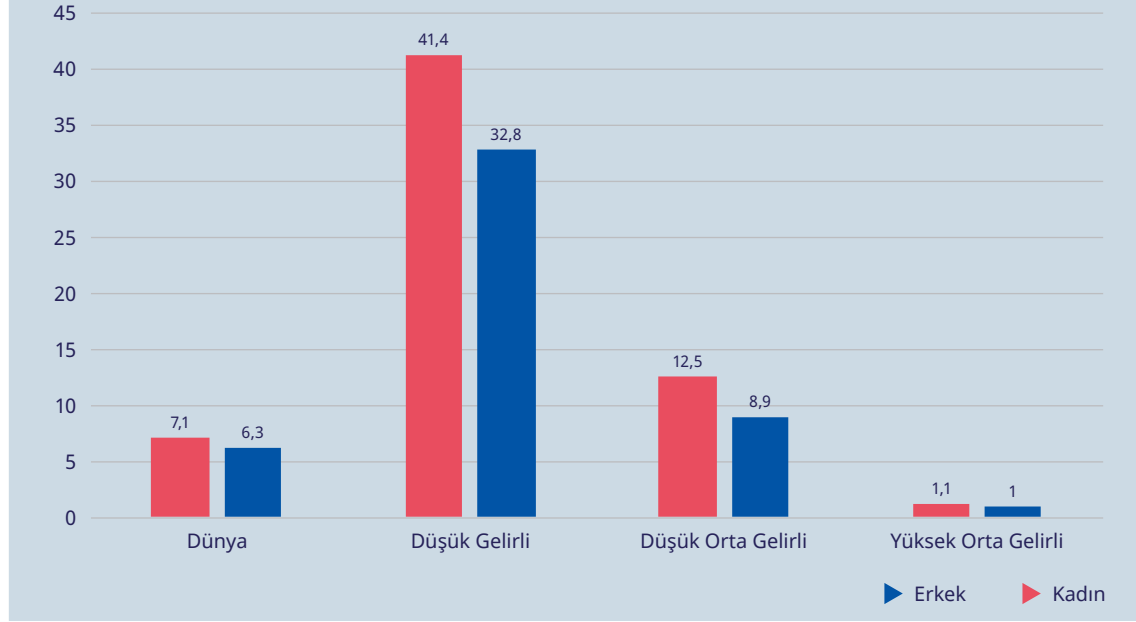
► Grafik 8: Seçilmiş Ülkelerde Cinsiyete Göre Kamuda İstihdam Oranı, 2020



Kaynak: ILO, 2021.

Kamuda istihdam kadınlar için gelir kaybı riskinin bulunmaması, sosyal koruma hakları, çalışma süresi, yıllık, hastalık, annelik, vb. izinlerin kullanımı, izin sonrasında işe dönüşte herhangi bir sorun veya hak kaybının yaşanmaması gibi birçok güvenceyi içermektedir. Mevcut durumdaki kamu ve özel sektörde istihdamın kadınlar açısından farklılaşması ve kamunun gelir, sosyal koruma ve haklar açısından daha avantajlı olması, kadınların istihdam tercihini kamuda yoğunlaştırmaktadır. Ancak bu durum, özel sektörde kadınların oranını azaltırken aynı zamanda orantısız bir dağılıma yol açmaktadır. Kamuda kadın istihdam oranı ile özel sektördeki kadın istihdam oranı arasındaki farkın açılması, kadınların mesleki niteliklerine göre değil kamunun sağladığı çalışma haklarına göre tercih yapmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla bir çalışanın maksimum düzeydeki verimliliğiyle ekonomik üretim sürecinde işgücü girdisi olarak yer almasını önleyen bir durum ortaya çıkmaktadır. Salgın döneminde kamu ve özel sektör çalışanlarının karşılaştığı zorluklar ve verilen haklar açısından eşitsizliğin derinleşmesi, AİPP gibi istihdam politikalarının planlanmasında her iki sektörde kadın çalışanların istihdam edilmesinin yanı sıra eşit haklara sahip olacak şekilde tasarlanması gerekliliğini göstermektedir.

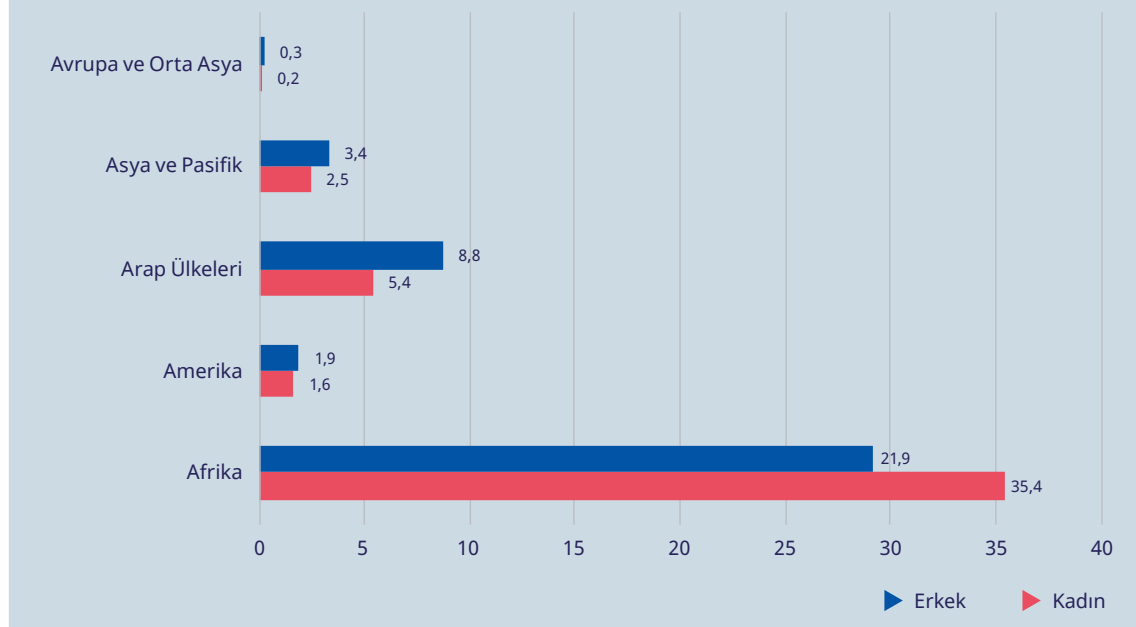
COVID-19 salgınıyla birlikte sosyoekonomik göstergeleri zayıf olan çalışanların karşılaştığı sorunlar, bu grupların hedef kitlesi olarak seçilerek diğer bireylerle aralarındaki eşitsizliği azaltacak şekilde politikaların uygulanması, hali hazırdaki birçok göstergede dezavantajlı olan grupların yaşadığı eşitsizliğin derinleşmesini önleyecektir. Örneğin gelir farkı ve yoksulluk açısından 15+ yaş grubundaki kadınlar ve erkekler karşılaştırıldığında, yüksek orta gelirli ülkelerde dahi kadınların dezavantajlı olduğu görülmektedir. Yoksulluk oranının en yüksek olduğu düşük gelirli ülkelerde kadın yoksulluk oranı %41,4 iken bu oran düşük orta gelirli ülkelerde %12,5'e düşmektedir. Dünya genelinde kadın yoksulluk oranı %7,1 iken yüksek orta gelirli ülkelerde bu oran yalnızca %1,1'dir. Buna rağmen 4 kategoride de kadınların yoksulluk oranı erkeklerin yoksulluk oranından yüksektir (Grafik 9). Ancak aradaki fark ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle negatif bir korelasyon göstermektedir. Dolayısıyla özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde uygulanacak olan ve yoksulluğa kalıcı olarak çözüm getirecek aktif istihdam politikalarının hedef kitlesinde kadınların daha fazla yer alması ve kadınlara öncelik verilmesi zorunlu bir durumdur.

► **Grafik 9: Seçilmiş Ülke Gruplarında Cinsiyete Göre Yoksulluk Oranı (15+, %, 2019)**

Kaynak: ILO, 2021.

Bölgeler arasında 15 ve üstü yaş grubunda yoksulluk oranının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde bölgeler arasındaki farklılıkların yüksek olduğu görülmektedir. Gelişmiş ekonomilerin olduğu Avrupa ve Orta Asya, Asya ve Pasifik ile Amerika ülkelerinde kadın ve erkeklerin yoksulluk oranı Arap ülkeleri ve Afrika ülkelerine göre oldukça düşüktür (Grafik 10). Ayrıca kadın ve erkeklerin yoksulluk oranları arasındaki fark gelişmişlik düzeyi azaldıkça artmaktadır. Bu nedenle, geliştirmek ve az gelişmiş ülkelerde kadınların istihdama katılmaları için uygulanacak istihdam politikalarının kalıcı bir çözüm oluşturması gerekmektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları tasarlanırken geçici istihdam sağlasa bile içerik ve kazanım olarak kişinin program sonrasında iş bulabilecek kazanımı elde etmesine yardımcı olmasına öncelik verilmelidir.

► **Grafik 10: Bölgelerde Cinsiyete Göre Yoksulluk Oranı (+15, %, 2019)**

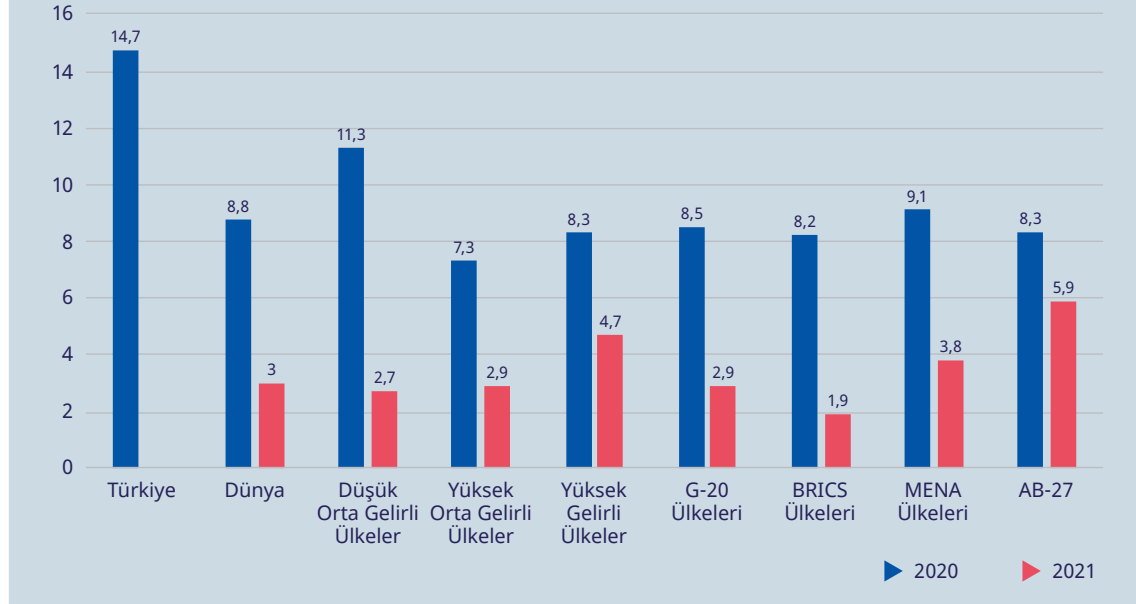


Kaynak: ILO, 2021.

► 2. COVID-19 Salgının İşgücü Piyasasındaki Yansıması

İşgücüne katılım, istihdam, gelir düzeyi, çalışma süresi, yeni bir iş bulma olasılığı, vb. göstergelerde kadınlar erkek çalışanlara göre dezavantajlı bir konumdadır. Güvenceli ve istikrarlı çalışmanın erkek cinsiyetiyle eşleştirilmesi, kadınların yapabileceği ve yapamayacağı şeklinde mesleklerin cinsiyetlere göre sınıflandırılması, ev ve aile sorumluluklarından dolayı ailede istihdamdan ayrılacak kişinin öncelikli olarak kadınların görülmesi, bu durumun başlıca sebepleri arasındadır. Ekonomik kriz veya herhangi bir afet, kaos ve salgın gibi ekonomiyi doğrudan etkileyen sosyal ve sağlık krizlerinde kadınların çalışma hayatının erkeklere göre olumsuz etkilenme düzeyi daha yüksek olmaktadır. Hali hazırda ekonomik ve sosyal yaşamda temsil oranında kadın ve erkek arasındaki fark, COVID-19 gibi salgın dönemlerinde derinleşmektedir.

COVID-19 salgınından dolayı yavaşlayan ekonomik üretim süreci ve değişen çalışma koşulları öncelikli olarak çalışma saatlerine yansımıştır. Salgının başladığı yıl olan 2020 ve 2021'in ilk çeyreğinde kaybedilen çalışma saatleri Grafik 11'de gösterilmiştir. COVID-19'un salgın olarak ilan edildiği 2020 yılı Mart ayı dikkate alındığında 2021'in ilk çeyreği rakamları 2021 yılındaki çalışma saatlerinde gerçekleşecek kaybın daha fazla olacağını işaret etmektedir. Düşük gelirli (az gelişmiş ekonomiler) ülkelerde çalışma saatlerindeki kayıp yüksek orta gelirli ve yüksek gelirli ülkelere göre daha fazladır. Türkiye'nin ise 2020 yılında dünya genelinde kaybedilen çalışma saati olan 8,8'e karşılık 14 saatlik kayıpla çalışma saatlerinde ciddi bir kayıp yaşadığı görülmektedir (Grafik 11).

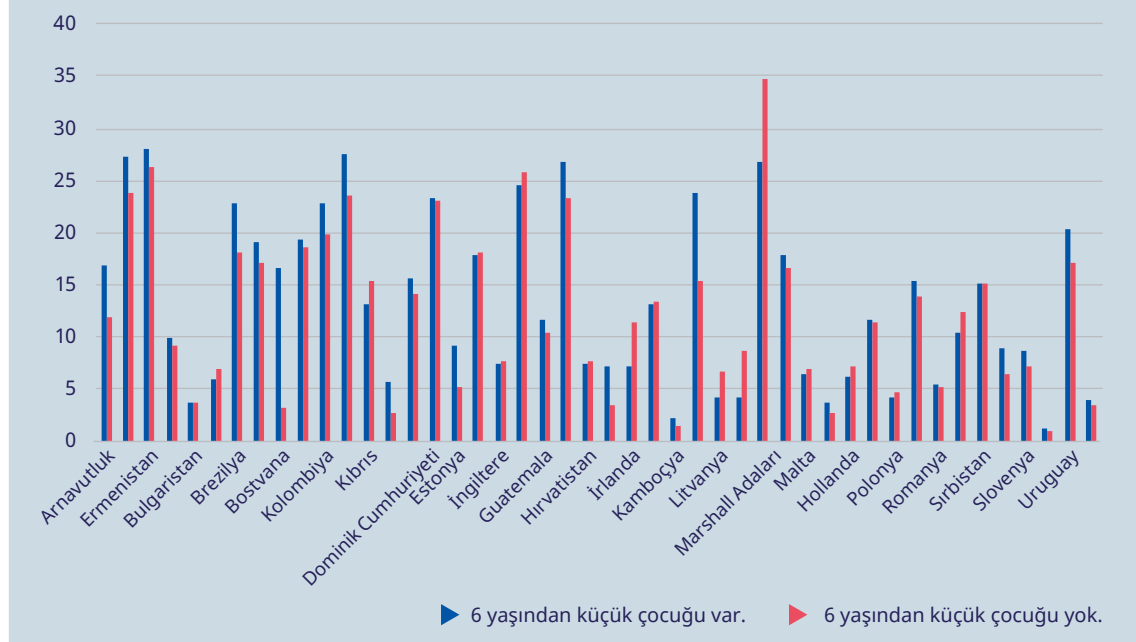
► **Grafik 11: COVID-19 Sebebiyle Kaybedilen Çalışma Saatleri, 2020-2021**

*Türkiye için 2021 verisi mevcut değildir.

Kaynak: ILO, 2021.

İşgücü kaybı açısından COVID-19 etkisi incelendiğinde ise kadınların erkeklere göre olumsuz etkilenme oranının yüksek olduğu görülmektedir. Salgının etkisi olarak 2020 yılındaki istihdam kayıplarının erkekler için %3,9, kadınlar için %5 olarak belirlendiği bu olumsuz etkinin, salgını önlemek için alınan küresel ve ulusal düzeydeki önlemlerden dolayı 2021 yılında daha fazla olacağı beklenmektedir (ILO, 2021). Aynı şekilde kadınların çalışma hayatındaki koşullarının da ağırlaştığı gözlemlenmektedir. Özellikle sokağa çıkma kısıtlamaları, temel eğitimin ev ortamına taşınmasıyla birlikte çocukların eğitiminde okul ve öğretmen rolünün ebeveynlere aktarılması, ev işi ve bakım hizmetlerinin kadın ve annede yoğunlaşması, kadınların ev yaşamındaki sorumluluklarının ve yükünün artmasına yol açmıştır. Bu durumun diğer bir olumsuz etkisi ise artan sorumluluk ve yükümlülüklerden dolayı kadınların işgücü piyasasından erkeklere göre daha fazla oranda ayrılmasıdır.

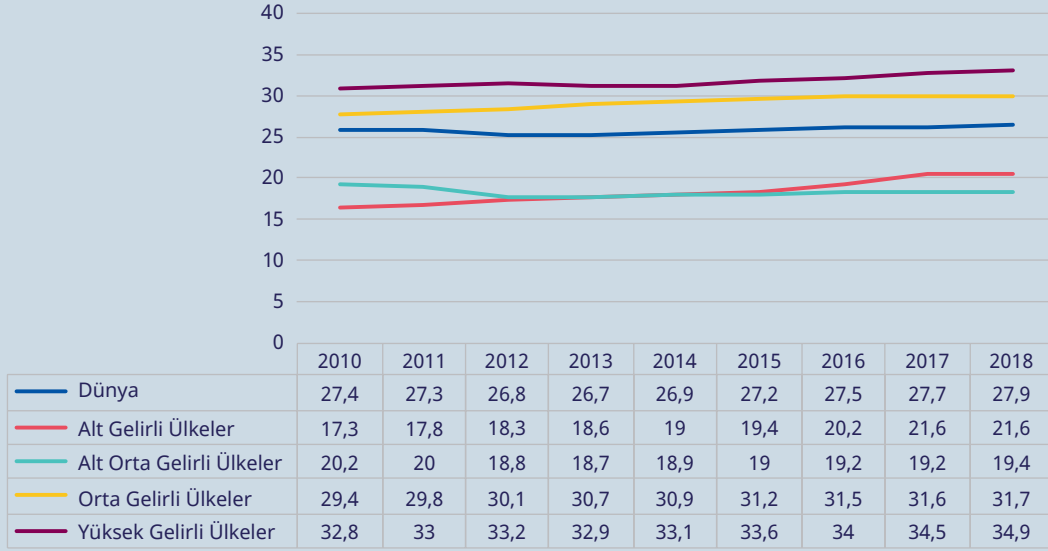
Çocuk bakımı ve ev sorumluluklarının kadınların işgücüne katılımını nasıl etkilediğini inceleyebilmek için 2019 yılı baz alınarak çalışma çağındaki kadınların 6 yaşından küçük çocuğu olma / olmama durumuna göre işsizlik oranları Grafik 12'de karşılaştırmalı olarak verilmiştir. 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınların işsizlik oranları, bu yaş grubunda çocuğu olmayan kadınlara göre daha yüksektir. Çocuk bakımında öncelikle annenin sorumlu görülmesi işgücü piyasasından kadınların çekilmesinde önemli bir unsur oluşturmaktadır. AİPP'lerin genel özelliği olarak ilk kez işgücü piyasasına girecek olan veya istihdam edilebilirliği düşük olan kişiler için tasarlandığı dikkate alındığında, kadınların hedef kitle olarak seçildiği kamu istihdam politikalarında, çocuk bakımı hizmetinin ve desteğinin sunulması gerekmektedir. COVID-19 salgınının yansıması olarak kadınların ev içinde yalnızca bakım değil aynı zamanda öğretmen, arkadaş görevlerini de üstlenmesi istihdam politikalarının sosyal politika boyutuyla düşünülmesini zorunlu hale getirmektedir. COVID-19 gibi ani ve beklenmeyen kriz durumlarında uygulanmaya konulacak olan AİPP'ler gelir güvencesi ya da iş devamlılığının yanı sıra sosyal destekleri de içermektedir. Bu destekler kadının işgücü piyasasında kalmasını destekleyeceği gibi aynı zamanda herhangi bir ekonomik ve sosyal sorunda iş yaşamından ayrılımda kadınların ilk olarak akla geldiği kabulünü de ortadan kaldıracaktır.

► **Grafik 12: 6 Yaşından Küçük Çocuğu Olma / Olmama Durumuna Göre Kadınların İşsizlik Oranları, 2019**

Kaynak: ILO, 2021.

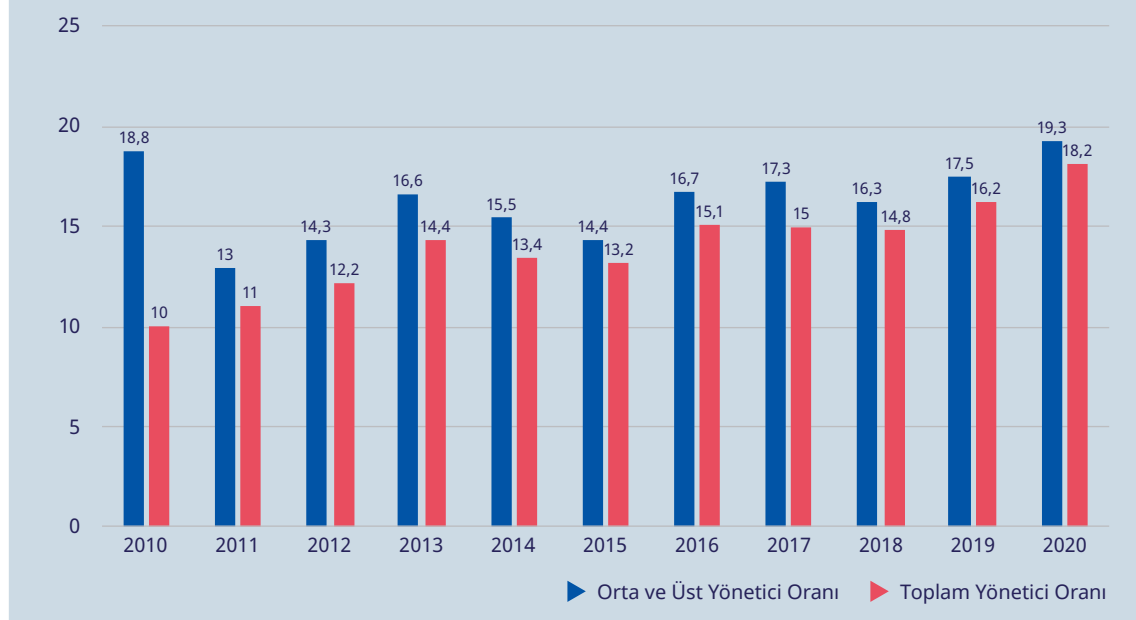
COVID-19 salgınının kadınların istihdam durumlarını ve çalışma hayatını nasıl etkilediğine dair yapılacak değerlendirmelerde kadınların eğitim, meslek ve pozisyonlarına göre bir sınıflandırma yol gösterici olacaktır. Sokağa çıkma kısıtlamaları, çalışma ortamının eve aktarılması, evde çalışma türlerinin beyaz yakalı çalışanlar için daha kolay ve uygulanabilir olması, mavi yakalı çalışanların dezavantajlı durumunu derinleştirmektedir. AİPP uygulamalarında yüksek oranda mavi yakalı çalışma tipi odak noktasıdır. Ancak bu uygulamaların geçici istihdamla başlayarak kalıcı istihdam edilebilirliği sağlayacak nitelik kazandırma üzerine yoğunlaşması salgın gibi krizlerde kadınların farklı işlere mesleki becerilerini aktarmasını ve işgücü piyasasında kalmasını sağlayacaktır. Bunun yanı sıra kadınların işgücüne katılım oranları mavi ve beyaz yakalı olmaktan bağımsız olarak erkeklere göre düşük olduğu gibi yönetici pozisyonunda çalışan kadınların oranı da aynı trendi göstermektedir. Son 10 yılda kadınların yönetici pozisyonunda olma oranlarında bir artış gerçekleşirken, COVID-19 salgınıyla birlikte çalışılan sektörlere bağlı olarak da değişebilen iş yeri kapanmaları, kadınların yönetici pozisyon oranlarını olumsuz etkileme potansiyeline sahiptir.

2010-2018 döneminde dünya genelinde ve ekonomik sınıflandırmaya göre ülkelerde kadın yöneticilerin oranı Grafik 13'te gösterilmiştir. Dünya genelinde kadın yöneticilerin oranı %27'yi aşamazken yüksek gelirli ülkelerde bile bu oranın arttığı, ancak bu artışın yavaş olduğu görülmektedir. COVID-19 ile kapanan iş yerlerinde yönetici pozisyonunda kadınların istihdamının nasıl etkilendiği ve buna karşı alınacak önlemler ülke özelinde politikalar belirlenmelidir. Çünkü bu dönemde görece bir artış sağlayan kadın yönetici oranında görülen olumlu ilerlemenin salgının etkisiyle hızlı bir şekilde aşağı yönlü azalma riski yüksektir.

► **Grafik 13: Dünya Geneline ve Ekonomik Sınıflandırmaya Göre Ülke Gruplarında Kadın Yöneticilerin Oranı, 2010-2018**

Kaynak: ILO, 2021.

Kadın yönetici oranında Türkiye'nin göstergeleri ise orta ve üst yönetim pozisyonunda yer alma ve toplam oran olmak üzere iki alt kategoride Grafik 14'te gösterilmiştir. 2010-2020 döneminde orta ve üst yönetim pozisyonundaki kadın yönetici oranı genel olarak değişken bir trend izlerken, 2020 yılında %19,3 olarak gerçekleşmiştir. Buna karşılık kadın yöneticilerin genel oranında kayda değer bir artış yaşanmıştır. 2010 yılında kadın yöneticilerin oranı %10 iken bu oran 2020'de %18,2'ye yükselmiştir. Kadın yöneticilerin yoğun olarak kendi kurdukları işletmelerde çalıştıkları dikkate alındığında, AİPP kapsamında kadınların kendi işini kurabilmeleri için verilen desteklerin önemi öne çıkmaktadır. Bu kapsamda mikro finans uygulaması Türkiye'de uygulanmaktadır. Ancak bu uygulamanın AİPP yapısına uygun olacak şekilde eğitim, ekonomik ve sosyal destek, kadınların iş kurmada karşılaşılabileceği problem ve zorluklara karşı rehberlik desteği, hukuki ve idari prosedürlerde kurumsal destek, vb. konuları da içeren bir uygulama, kadınların işgücü piyasasında girişimci ve işveren kimliğiyle yer almasını kolaylaştıracaktır.

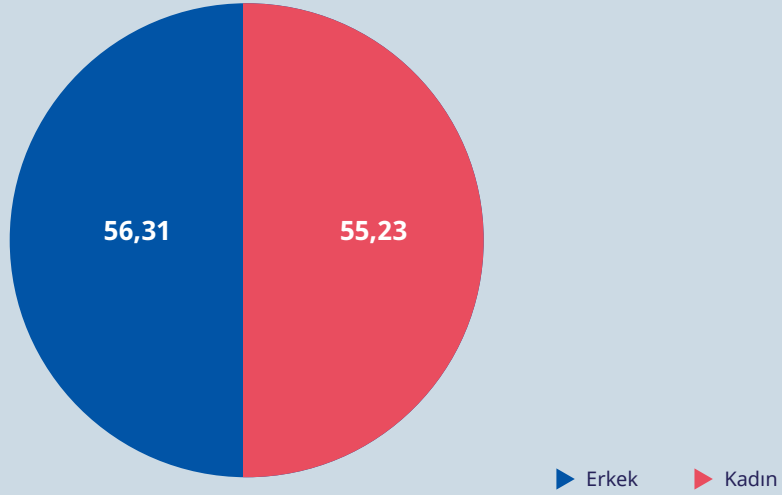
► **Grafik 14: Türkiye’de Orta ve Üst Yönetim Pozisyonunda Kadın Yönetici ve Toplam Kadın Yönetici Oranı, 2010-2020**

Kaynak: ILO, 2021.

COVID-19 kayıtlı çalışan kesim üzerinde çalışma saatleri, çalışma ortamı ve işle birlikte aile ve ev sorumluluğunun artması, vb. başlıklarda değişikliklere sebep olmuştur. Ancak kayıt dışı sektörde çalışanlar için salgın sürecinin etkileri ekonomik ve sosyal açıdan çok daha fazladır. Kayıt dışı sektörde kadın çalışanların oransal olarak fazla olması ise aktif işgücü piyasası politikalarında hedef kitleye bu grubun da dahil edilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Sokağa çıkma kısıtlamaları ve ekonomik faaliyetlerin yavaşlamasıyla birlikte kayıt dışı ekonomiden çekilen kadınlar ciddi bir gelir kaybıyla da karşı karşıya kalmaktadır. 2019 yılı verileri baz alınarak 33 ülkedeki tarım dışı faaliyetlerde kayıt dışı çalışanların cinsiyete göre dağılımı Grafik 15’te gösterilmiştir. Buna göre 2019 yılında kadınların kayıt dışı çalışma oranı %55,23 iken bu oran erkeklerde %56,31 olarak gerçekleşmiştir. Oranlar her ne kadar birbirine yakın gibi görünse de kayıtlı istihdam oranında kadınlar ve erkekler arasındaki fark dikkate alındığında, kadınların çalışma hayatında kayıt dışının temsilinin oldukça yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca dünya genelinde yaklaşık 1,6 milyar kayıt dışı çalışanın %76’sı konaklama ve yeme/içme sektöründe istihdam edilmektedir. Bu sektörlerin COVID-19 salgınına karşı alınan önlemlerden en çok etkilenen sektörler olması ve kadınların bu sektörlerde yoğun olarak çalışması, kadın çalışanlar için iş ve gelir kaybını arttırmıştır.¹⁸

¹⁸ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis, 29 Nisan 2020. [Erişim tarihi: 17.04.2021].

► Grafik 15: Cinsiyete Göre Tarımsal Olmayan Sektörlerde Kayıt Dışı Çalışma Oranı*, 2019 (%)



*2019 verileri mevcut olan 33 ülke verisi kullanılarak ortalama değer hesaplanmıştır.

Kaynak: ILO, 2021.

► 3. COVID-19 Salgın Döneminde Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Politikalar

AİPP'lerin kırılgan grupların istihdama katılımında başvurulan başlıca istihdam politikalarından birisi olmasından dolayı COVID-19 gibi beklenmeyen kriz dönemlerinde bu politikaların istihdamı koruma şeklinde kurgulanması önemlidir. Salgın öncesinde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklerin gerisinde kalırken, COVID-19 salgınının kadın işgücüne olan olumsuz etkisi daha fazladır. Bu olumsuz etki, ülkelerin gelişmişlik düzeyinden ve bulundukları bölgeden bağımsız olarak ortak bir özelliktir. Kadınların kamu sektöründe eğitim ve sağlık faaliyetlerinde istihdam edilme oranları diğer iş kolu faaliyetlerine göre daha yüksek olmasına rağmen, özellikle AİPP kapsamında istihdam edilen veya kayıt dışı çalışan kadınlar işini kaybetme riski altındadır.

COVID-19 salgınının ekonomik ve sosyal maliyetine dair kesin çıkarımlar yapmak mevcut durumda oldukça güçtür, çünkü salgının etkisinin ölçülebilmesi için mevcut veriler belirsizdir. Ancak eğitim hizmetinin evde gerçekleşmesi, çalışma şekillerinin değişmesi, çalışma saatlerinin azalması, özellikle yeme-içme, konaklama ve hazır giyim sektöründeki ekonomik üretimin yavaşlaması, istihdam kayıplarının olacağına dair güçlü belirtiler sunmaktadır. İstihdamın korunması ve çalışanların iş kaybıyla karşı karşıya kalmaması için önlemler alınmıştır. Bu önlemler teşvik, destek ve kısıtlama olmak üzere 3 ana başlıkta uygulanmıştır. 20 Mart 2020-14 Mayıs 2021 döneminde aktif işgücü piyasasına yönelik COVID-19 salgının olumsuz etkisinin azaltılması için gerçekleşen uygulamalar %330 artış göstermiştir.¹⁹ Mevcut durumda 178 ülkede 806 AİPP uygulanırken, AİPP türlerinde ücret sübvansiyonları 120 ülkede 244 programla gerçekleştirilmektedir. İşgücüne yönelik düzenlemelerin sayısında ise ciddi bir artış yaşanmıştır ve bu düzenlemelerin sayısı 313'e yükselmiştir. Öğrenim/egitim önlemleri 76 ülkede 124 uygulamayla, kısa çalışma süresi ise 75 ülkede 125 uygulamayla hayata geçirilmiştir (Tablo 5).

¹⁹ DB, Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures "Living Paper".

► **Tablo 3: COVID-19 Salgınına Karşı Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Önlemlerinin Sınıflandırılması**

İşgücü Piyasası Önlemleri	Program Sayısı	Uygulandığı Ülke Sayısı
Ücret Sübvansiyonları	244	120
Eğitim / Öğrenim	124	76
İşgücüne Yönelik Düzenlemeler	313	125
Kısa Çalışma Süresi	125	75
Toplam	806	178

Kaynak: DB, Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures "Living Paper".

Salgına karşı ülkelerde uygulanan AİPP'ler incelendiğinde kadınlara yönelik olmaktan ziyade bu uygulamaların genel işgücünü hedeflediği görülmektedir. COVID-19'un beklenmedik şekilde hayatın tüm alanlarını etkilemesi işgücü piyasasına da yansımış ve salgına karşı alınan önlemlerle birlikte istihdamı korumak güçleşmiştir. İstihdam odaklı politikalarda destek ve sübvansiyon uygulamaları öne çıkarken, işgücü piyasasında hali hazırda dezavantajlı durumda olan gruplar özelinde politikaların gerekliliği ortaya çıkmıştır. Kadınların istihdam edilebilirliğini arttırmak için uygulanan AİPP'ler COVID-19 salgını gibi beklenmeyen ve kriz niteliğindeki süreçlerde çözüm oluşturabilecek politika niteliğinde tasarlanmalıdır. İncelenen önlemlerde sosyoekonomik özellikleri zayıf ve kırılgan olan gruplardan ziyade genel ve makro perspektifte istihdamı koruma amacının benimsendiği görülmektedir. Bu bağlamda, kadınların işgücü piyasasında erkeklerle eşit bir konumda olmadığı dikkate alınarak, hedef kitlesinin yalnızca kadınların oluşturduğu aktif işgücü piyasası oluşturulmalıdır.

İşgücü piyasası önlemleri için kullanılan araçlar arasında ücret sübvansiyonları, işgücüne yönelik düzenlemeler ve kısa çalışma süreleri, aktif işgücü piyasası politikalarından daha fazla tercih edilmiştir. COVID-19 salgının eğitim, sağlık, istihdam, ulaşım, vb. temel refah hizmetlerinin arz ve talebinde ortaya çıkardığı değişikliklere nakit desteği, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve sübvansiyonlarla cevap verilebilmiştir. İşten çıkarma yasağı, kısa çalışma ödeneği, ücret sübvansiyonu, vb. uygulamalar yeni istihdam alanı oluşturmaktan ziyade mevcut istihdamı korumayı amaçlamaktadır. Ülkelerin COVID-19 döneminde istihdamı koruma adına gerçekleştirdiği uygulamalarda bu araçlar AİPP'lere göre daha fazla kullanılmıştır.

Mali destek ve sübvansiyon başlıklarında en fazla kullanılan politika araçları olarak, **çalışma kurallarının düzenlenmesine** dair ülke örnekleri şu şekildedir:

► **Arnavutluk**

- Salgınla mücadelede etkin bir şekilde görev alan sağlık çalışanlarının ücretlerinin artırılması.

► Cezayir

- COVID-19 nedeniyle cirosu belirlenen miktarın altına düşen işletmelerin çalışanlarına mali ve ekonomik destek sunulması,
- Çalışanın gelir testine göre eğer şartları sağlıyorsa her bir çalışan için asgari ücrete eşit ek bir işsizlik ödeneği verilmesi,
- İşini kaybedenlerin 4-8 aylık süre boyunca aynı iş yerinde çalışmaları durumunda maaşın yarısının ve sosyal katkı payının tamamının bütçeden karşılanması,
- Faaliyetlerine kısıtlama getirilen işletmelerde çalışanlara toplu ödemenin yapılması,
- Asgari ücret artışı.

► Avusturya

- Belirlenen gelir eşiğinin altında kalan kamu çalışanları için COVID-19 tehlikesinden dolayı artan çalışma saatleri için fazla mesai hakkının verilmesi, "Risk Ödemesi" uygulamasıyla COVID-19 salgınından dolayı gelir kaybı riskine karşı gelir telafisinin yapılması,
- Geçici sözleşmelerle çalışanların sözleşmelerinin askıya alınması durumunda "risk kapsamı" değerlendirilmesine bağlı olarak maaşın %75'ine karşılık gelen ücret ödemesinin yapılması,
- Çalışma ve Üretim Acil Yardım Programı adıyla çalışanın banka hesabına doğrudan aktarımla bir ücret sübvansiyonunun sağlanması,
- Kısmi süreli ve geçici işçiler için 6 aylık dönemi kapsayan ücret sübvansiyonunun (Job Keeper) verilmesi.

► Bulgaristan

- Mikrofinans desteğinden faydalanan girişimcilere yönelik ücret sübvansiyonlarının uygulanması,
- Salgından en fazla etkilenen sektörlerde çalışanlarının gelirlerinin %60'ının İşsizlik Fonu'ndan ödenmesi,
- Eğitim sektöründe anaokulu ve kreş çalışanlarının maaşlarının sosyal sigorta fonundan karşılanması.

► Belçika

- Geçici süreli sözleşmelerin art arda yapılabilme imkânının sağlanması,
- COVID-19 salgınından dolayı sınırların kapanması nedeniyle mevsimlik işçi açığının oluşması sonucunda ek işgücü ihtiyacını karşılayabilmek için sığınmacılara uluslararası koruma kapsamında çalışma izni verilmesi.

Sübvansiyon ve gelir desteği kapsamında ise,

- **Kayıtlı İstihdam Destek Programı (el Programa de Apoyo al Empleo Formal -PAEF):** Kolombiya'da salgın sırasında kayıtlı istihdamın desteklenmesi için Kayıtlı İstihdam Destek Programı başlatılarak işçilere verilen asgari ücretin %40'ı kadar ücret sübvansiyonu desteği sağlanmıştır. Gelirlerinde en az %20'lik azalma ve ticari faaliyette olma kriterini sağlayan firmalar programa başvurabilmektedir. Turizm, konaklama, restoran, sanat ve eğlence sektöründe asgari ücretin %50'sine karşılık gelen sübvansiyon verilirken, firmaların kadın çalışan istihdam etmesi durumunda ekonomik sektörden bağımsız olarak bu miktar asgari ücretin %50'si olarak verilmektedir.
- **İş Koruma Hibesi (Očuvanja Radnih Mjesta):** Hırvatistan'da ulaşım, konaklama, seyahat acenteleri ve eğlence sektöründeki firmalarda çalışma saatlerinin azalmasına karşılık hibe programı başlatılmıştır. Firmada %60'tan fazla ciro kaybı yaşanması kriterine bağlı olarak uygulanan İş Koruma hibesi salgından etkilenen çalışanlara 3 aylık bir asgari ücret sübvansiyonunu da içermektedir.
- **Teknik İşsizlik Ödeneği:** Gabon'da uygulanan bu ödenekten brüt maaşının %50-%70'i salgından dolayı azalan çalışanlar ve düşük gelirli işçiler faydalanmaktadır. Salgından dolayı azalan fiziksel hareketlilik çalışma ortamını etkilediği gibi istihdam fırsatlarını da azaltmıştır.

Küba'da ise yaşlı işçiler ve COVID-19 virüsüne yakalanma riski yüksek olan kişilere evde kalma zorunluluklarından dolayı işe gidemedikleri için ilk ay maaşlarının tamamı, ikinci ay ise %60'ı ödenmiştir. Aynı destek okul çağındaki çocukları olan ebeveynlere de verilmiştir. Nakit ve gelir desteklerinin dışında bu dönemde aktif işgücü piyasası politikaları güncellenerek ve COVID-19 salgınının karakter özelliklerine göre yeni boyutlar kazanarak tasarlanmıştır. Tablo 6'da COVID-19 salgınıyla mücadelede istihdamı koruma ve arttırma uygulama araçlarından aktif işgücü politikaları açıklanmıştır.

► Tablo 4: COVID-19 Salgınıyla Mücadelede İstihdamı Koruma ve Arttırma Uygulamaları

Program / Ülke	Kapsamı
<i>Ulusal Çırak İstihdam Ağı</i> (The National Apprentice Employment Network-NAEN) Avustralya	► COVID-19 nedeniyle işini kaybetmiş çırakların ve stajyerlerin işverenle iletişim kurmasını sağlayacak bir ağ kurulmuştur. ► Buna göre yakın zamanda işini kaybeden çırak ve stajyerlerin işçi arayan her büyüklükteki işletmelerle eşleştirilmesi sağlanmaktadır. ► Başvuru kriteri, 1 Mart 2020 – 1 Temmuz 2020 tarihinde sözleşmesi olup bu tarihten sonra işini kaybeden ve orta ve küçük işletmelerde çalışan çırak ve stajyer olmasıdır.
<i>İşe Yeniden Başlama Desteği</i> (The Re-Start Bonus) Avusturya	► İşe yeniden başlama primi ya da desteği olarak adlandırılan bu uygulamada istihdam için kamuya başvuranlara yönelik önceki işinden daha fazla olmak üzere verilen bir istihdam desteğidir. 28 hafta ile sınırlandırılmıştır.
<i>Çıraklık Fonu</i> (Apprentice Bonus) Avusturya	► Bu programla salgının ilk dönemi olan 16 Mart 2020 ile 31 Ekim 2020 arasına işe alınan her bir çırak için işverenlere çırak desteği sağlanmıştır. ► İşe ilk girişinde ilk destek verilirken, deneme süresinden sonra çalışanı istihdam etmeye devam eden işverenlere desteğin ikinci kısmı ödenmiştir.
<i>İkinci İş Geliştirme Politikası</i> (Second Programmatic Jobs Development Policy) Bangladeş	► Dünya Bankası'nın desteğiyle nitelikli işler oluşturabilecek ve COVID-19 salgının etkisini azaltmaya yardımcı olacak istihdam oluşturan 3 proje uygulanmaya başlanmıştır. ► Bu projede İş Geliştirme Politikası Kredisi ile finansal hareketlilik oluşturarak, çalışanlar ve özellikle sosyoekonomik özellikleri kırılgan grupların istihdamına katkı sağlayarak salgının yol açtığı ekonomik şoklara karşı istihdam koruması oluşturmuştur. ► İş kalitesinin artması için yasa, reform ve yönetmeliklerin değişimi ve işgücü kapasitesini güçlendirmek projenin hedeflerindendir. ► Projenin son aşaması işçi ve işverenlere yönelik yapılan değerlendirme formlarıyla İş Teftiş Yönetim Sistemi'nin uygulanabilirliği yaygınlaştırılmasından oluşmaktadır. ► Ayrıca kadın, genç ve göçmen işgücü gruplarının istihdam edilebilirliğini arttırmak için kurum ve programların güçlendirilmesi ve desteklenmesini içermektedir.
<i>Temel Beceriler Modülü</i> (Core Skills Module) Barbados	► Barbados hükümeti ILO ortaklığında işsiz işçilerin istihdam edilmesini amaçlayan <i>Temel Beceriler</i> Modülü adında çevrimiçi bir geliştirme programı uygulamıştır. ► Bu programda İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ve girişimcilik dersleri verilmektedir. Kursların süresi 8 saat olarak belirlenmiştir ve katılımcılar 2 haftalık sürede kursları tamamlamak zorundadır. ► Bir bilgisayar uygulaması iş birliği ile İşgücü Kurtarma Programı başlatmıştır. Bu program aracılığıyla katılımcılar yükseköğretim düzeyinde mesleki kurslara ücretsiz katılma imkânı elde etmişlerdir. ► İSG eğitimi turizm ve ulaşım sektöründe çalışanlar için de uygulanmıştır.

► Tablo 4: Devamı

Program / Ülke	Kapsamı
<i>Kanada Yaz Çalışma Programı</i> (Canada Summer Jobs) Kanada	► Gençlerin işgücü piyasasına girişte becerilerini geliştirerek güçlendirmeyi hedefleyen Genç İstihdam ve Beceri Strateji'ndeki uygulamalardan birisi olan Kanada Yaz Çalışma Programı, COVID-19 salgınından dolayı güncellenmiştir. ► Gençlerin ücretli bir işte çalışarak deneyim kazanmalarını sağlayan aktif işgücü piyasası programı COVID-19 öncesinde tam zamanlı çalışmayı koşul olarak sunarken, salgın sonrasında kısmi süreli çalışma şeklinde istihdam türü değişmiştir.
<i>İş İçin Hazır Programı</i> (Ready2work) Cayman Adaları	► COVID-19 salgınının istihdam üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak için salgından önce uygulanan İş İçin Hazır (Ready2work) programı yeniden uygulamaya konulmuştur. ► Ücretli staj, ebeveyn olan çalışanlar için çocuk bakım desteği, danışmanlık hizmetlerini içeren bu programda, işgücü piyasasına giriş için katılımcıların beceri düzeyleri arttırılmaya çalışılmaktadır. ► Programın kapsamı COVID-19 nedeniyle genişletilmiştir.
<i>Başarı İçin Pasaport</i> (Passport2Success-P2S) Cayman Adaları	► 16 hafta süren, hedef kitlesi 17-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşan bu uygulamada gençler ve iş dünyası arasında bir bağlantı kurularak yalnızca mesleki beceri edinimine değil aynı zamanda sosyal beceri kazanımlarına odaklanılmaktadır.
<i>İstihdam Sübvansiyon Programı</i> (The Employment Subsidy Program) Şili	► Bu program COVID-19 döneminde sözleşmeleri askıya alınan işçilerin işlerine geri dönmesini teşvik eden istihdam yardımıdır. ► Hem istihdam kaybı önlenmektedir hem de üretim miktarı düşen firmaların eski üretim düzeyine ulaşabilmeleri için ihtiyaç duyduğu işgücünün maliyeti paylaşılmaktadır. ► Kriter olarak satışlarında %20 oranında düşüş yaşayan şirketlerin başvurması, işçilerin aylık brüt ücretinin 3 asgari gelirin altında olması veya buna eşit olması belirlenmiştir. ► 6 aylık periyotta her işçi için yapılan yardımda kadınlar, 18-24 yaş aralığındaki gençler, engelliler için ödenen destek miktarı daha fazladır. ► Gençlerin ve kadınların işgücü piyasasından daha hızlı ve kolay çekilmesini önlemek için diğer çalışan gruplara göre daha yüksek bir sübvansiyon belirlenmiştir. ► Programın temel faydalarının ilki işe geri dönüşte tereddüt yaşayanlar için bir teşvik ve kolaylaştırma sunması, diğeri ise yeni işe alımlarda firmalara destek sağlayarak maliyetin azaltılmasıdır. ► İşe geri dönüş ve yeni işe alım olarak nitelendirildiğinde program özellikle kadın, genç ve engelli çalışanların işgücü piyasasına girişinde destek mekanizması olarak kabul edilebilir. ► İşe geri dönüşte 6 ay olarak belirlenen sübvansiyon yeni işçi alımında 8-10 ay olarak uygulanmaktadır ve işçinin brüt aylık ücretinin yüzdesi olarak verilir. ► 18 yaşın üzerinde olan kadınlar, 18-23 yaş aralığındaki erkekler ve yoksulluk sınırına göre geliri bu sınırın altında kalan kişilerin işe alımı durumunda sübvansiyon miktarı artmaktadır.

► Tablo 4: Devamı

Program / Ülke	Kapsamı
<i>Göçmen İşçilerin İstikrarlı İstihdamı için Mesleki Beceri Eğitim Planı (Stable Employment of Migrant Workers) Çin</i>	► Yoksul bölgelerde göçmen işçilerin mesleki eğitimi için işletmelere sübvansiyon verilmektedir. Yerel düzeyde istihdam olanaklarının oluşturularak göçmenlerin bu işlere yönlendirilmesi amacıyla mesleki beceri eğitim programları başlatılmıştır. ► Göçmen işgücünden tam kapasiteyle faydalanmak ve çalışma çağındaki göçmenlerin işgücü olarak piyasada yer alabilmeleri için hem işveren hem de işçiler için kılavuz niteliğindedir.
<i>Beceri Koruma Planı (The Protect Skills Plan) Kosta Rika</i>	► COVID-19 salgınından çalışma hayatı olumsuz etkilenen kişilere çevrimiçi eğitim sunan bir kurs programını içermektedir. ► Kriter olarak işsiz olma ve başka bir koruma desteğinden faydalanmama şeklinde belirlenmiştir. ► İspanyolca ve İngilizce verilen kurslar işçiler açısından yeni bir iş edinme için beceri eğitimini ücretsiz sunarken, şirketlere de iş geliştirme hizmeti verilmektedir. ► Salgının niteliği gereği tüm eğitimler çevrimiçi platforma taşınırken ihracat düzeyini koruyabilmek için ihracat eğitim planı oluşturulmuştur. ► Bu planda çevrimiçi satışları arttırma stratejileri öğretilmiştir.
<i>Kayıt Dışı Sektör Çalışanlarını Destekleme Fonu (Fond D'appui Aux Acteurs Du Secteur Informel - FASI) Fildişi Sahili</i>	► Kayıt dışı sektörde çalışanlara yönelik bir aktif işgücü piyasası politikasıdır. ► Salgından etkilenen kayıtlı çalışanları değil kayıt dışı çalışanları korumak amacını taşıdığı için diğer politikalardan ayrılmaktadır. ► COVID-19 salgınından dolayı faaliyetlerine ara veren kayıt dışı çalışanlar ve üretim birimleri bu programdan yararlanabilir. ► Program kredi desteği sağlarken yararlanıcılarda olması gereken şartlar gelir kaybı yaşamaması, girişimci veya çalışan olmasıdır. ► 4 aşamada uygulanan bu program ilk aşamada yararlanıcıların belirlenmesi ve hibelerin uygulanması; ikinci aşamada 6 ay süren eğitim desteği ve denetim/kontrol, sonraki 36 ay ise kredilerin geri ödenebilmesini sağlayacak şekilde çalışanların kayıt altına alınması ve son aşamada fonun sürdürülebilirliğinin sağlanmasından oluşmaktadır.
<i>1 Genç 1 Çözüm Programı (1 Young Person, 1 Solution) Fransa</i>	► Beceri Yatırım Planı (Skills Investment Plan) kapsamındaki program aracılığıyla gelecekte işgücü piyasasında ihtiyaç duyulacak mesleklere yönelik yeterli eğitimleri planlanmıştır. ► Lisans diploması olmasına rağmen mesleki becerisi zayıf veya olmayan veya lisans eğitiminde başarısız olmuş gençlere ön yeterlik ve yeterlik olmak üzere iki aşamalı eğitim sunulacaktır. ► COVID-19 salgınında ortaya çıkan sağlık personeli ihtiyacını karşılamak için AİPP uygulaması önemli bir araç olarak kabul edildiği için hemşire asistanlığı, bakıcı ve sağlık personellerinin eğitim kapasitelerini arttırarak sağlık sektöründeki işgücünün eğitimli ve nitelikli olması için bu alanda eğitim programları oluşturulacaktır. ► İşverenlere bu kapsamda en az 6 aylık süreyle bir gencin işe alınması karşılığında 8.000 Euro destek sağlanmaktadır.

► Tablo 4: Devamı

Program / Ülke	Kapsamı
<i>Gençlik Garantisi</i> (The Youth Guarantee) Fransa	- Suç potansiyeli olan 16-25 yaş aralığındaki gençler yerel düzeyde 1 yıl boyunca işgücü piyasasına uyum sağlama amacıyla danışmanlık, mesleki eğitim, toplu atölye çalışmaları, yönlendirme ve ödenek olmak üzere 5 aşamalı bir programa dahil olmaktadır. - Programın ayırt edici özelliği kişinin bireysel yetenek ve kabiliyetlerine odaklanarak kişiselleştirilmiş bir kurs eğitiminin verilmesidir.
<i>İstihdam Öncesi Kart Programı</i> (Kartu Pra-Kerja) Endonezya	- COVID-19 salgınından önce uygulanmakta olan program işsizlere beceri kazandırmayı amaçlayan sübvansiyonlu kuponlardan oluşmaktadır. - Salgın döneminde programa ayrılan bütçe artırılmıştır. Salgından etkilenen işsizlerin yanı sıra kayıt dışı çalışanlara da başvurabilme imkânı sunulmuştur. İşe alım öncesi, eğitim sonrasında ve çalıştığı sürece üç anket uygulanmakta ve bu anketlere katılım karşılığında yardım yapılmaktadır. - Bir kez faydalanma koşulu olan programda katılımcı en az 1 eğitim oturumunu tamamlamak zorundadır. Program kaydı çevrimiçi olarak yapılmaktadır.
<i>Çıraklık Teşvik Programı</i> (The Apprenticeship Incentivisation Scheme) İrlanda	- COVID-19 etkisinden dolayı program aracılığıyla desteklenen çıraklık program sayısı 58'e çıkarılmış, aynı zamanda 2020 yılında başlatılan her çıraklık programının teşvikle destekleneceği açıklanmıştır. Çıraklık programı sonrasında işe devam eden çalışanlar için de işverenlere destek ödemesi yapılmaktadır.
<i>İstihdam Sigortası Sistemi</i> (Employment Insurance System) Malezya	- Farklı mesleki eğitim başlıklarında destek verilerek işgücünün niteliği korunmaya ve artırılmaya çalışılmıştır. - Turizm ve dijital beceri kurslarının hazırlanması ve işgücüne sunulabilmesi için bütçe ayrılmıştır. Bu iki alanın seçilmesi COVID-19 nedeniyle işsizliğin arttığı turizm sektörü çalışanlarını eğitimlerle desteklemek ve salgının sonucu olarak talep artışı yaşanan dijital sektörde işgücü oluşturma amacını taşımaktadır. - Kursların temel beceri edindirmeden ziyade yüksek nitelikli ve ileri derecede olması işgücüne yüksek vasıf kazandırılarak COVID-19 gibi beklenmeyen kriz durumlarında işgücünün kırılganlığını azaltmayı hedeflemektedir. - Eğitime katılanlara günlük ücret verilmektedir. - Genç birey odaklı bir istihdam politikasıyla okulu terk veya yeni mezun gençlere mesleki beceri kazandırma programları hazırlanmıştır.
<i>Küresel Çevrimiçi İşgücü Programı</i> (Global Online Workforce – GLOW) Malezya	- Program kapsamında esnek ekonomide²⁰ çalışanların gelir kaybı endişesini ortadan kaldırmak için bu çalışma biçiminde yer alan işgücüne yönelik destek programıdır. Özellikle evden çalışma sistemine geçen çalışanların çevrimiçi platformlarda satış yapabilmesi veya bu platformlarda çalışabilmesi için gereken teknolojik okur yazarlık ve beceri kazanımına yönelik eğitimleri kapsamaktadır.

²⁰ Esnek ekonomi: Çalışanların geçici ve kısa dönemli çalışma süresini içeren sözleşmeler yaptığı çalışma türüdür.

► Tablo 4: Devamı

Program / Ülke	Kapsamı
<i>Çıraklık Desteği</i> (Apprenticeship Boost) Yeni Zelanda	► İşverenlere yapılan bir ödemedir. ► Salgın döneminde çırakların istihdamına devam etmeleri ve işverenlerin yeni çırak almalarına destek sağlayacak bu katkı, salgın sonrasında beklenen ekonomik düzelme döneminde çırakların çalışmaya devam ederek işgücü piyasasında kalıcı olarak yer almasını amaçlamaktadır. ► 50'den az personel çalıştıran işletmelere kurum içi eğitim vermeleri karşılığında destek sunmaktadır.
<i>Beceri Geliştirme Planı</i> (Skills Development Scheme) Malta	► Bu planın amacı, 50'den az çalışanı olan firmalarda çalışanlar arasında beceri transferinin yapılabilmesi için akran öğrenmesini sağlamaktır. ► Firmada üretim sürecinde gereken farklı beceriler işgücünün tamamının sahip olduğu beceriler olacak ve bireyin farklı beceri gerektiren işlerde çalışmasına olanak sağlayacaktır. ► Bir işin bir kişiyle özdeşleştirilmesi son bularak kişinin emekli olması veya işten ayrılması durumunda o iş için kendi yetiştirdiği personelinden faydalanma olasılığı artacaktır.
<i>Kamyab Jawan COVID-19 Müdahale Programı - Herkes için Beceri</i> (Skill for All)" Pakistan	► Program kapsamında gençlere yönelik "Herkes için Beceri (Skill for All)" uygulaması başlatılmıştır. ► Gençlere teknolojik okuryazarlık, ileri ve üst düzey teknoloji alanlarındaki mesleklerde teknik eğitim süreci uzaktan ve çevrimiçi platformlara aktarılmıştır. ► COVID-19 sonrasında zaman kaybetmemek için salgın dönemi bir eğitim süreci olarak kabul edilmiştir. ► Gençlerin girişimcilik niteliklerine beşeri sermaye yatırımı için İş Geliştirme Merkezleri (Business Incubation Center – BIC) kurulmuştur.
<i>Genç+Dijital</i> (Jovem+Digital) Portekiz	► En az orta öğretim düzeyinde eğitimi olan gençlerin dijital becerilerini geliştirme amaçlı eğitim verilmiştir. ► Genç işçiler, işsiz ve pasif durumda olan bireylerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerileri edinebilmesi için işgücü piyasasına uyum programı adı altında stajlar düzenlenmektedir. ► Gelişmekte olan sektörler için dijital ekonomi, enerji ve iklim değişikliği başlıklarında özel eğitim programları hazırlanmıştır. ► Ekonomik faaliyetleri azalan işçilerin mesleki eğitim kurslarına katılma şartına bağlı olarak asgari ücretin %50'si destek ödemesi olarak verilmektedir.
<i>İlk Maaşım</i> (My First Salary) Sırbistan	► COVID-19 salgını döneminde ve sonrasında genç istihdam oranını arttırmak için uygulanmaya başlanmıştır. ► 30 yaşın altında ve daha önce hiç çalışma deneyimi yaşamamış gençlerin işe yerleştirilmeleri durumunda maaşın bir kısmı hükümet tarafından ödenecektir. ► Lise ve lisans mezunu gençlere 9 aylık dönemde maaş desteği sağlanacaktır.

► Tablo 4: Devamı

Program / Ülke	Kapsamı
<i>SGUnited Staj Program (SGUnited Traineeships)</i> Singapur	► Yeni mezun gençlerin istihdam edilebilirliğini arttırmak için staj olanakları artırılırken, COVID-19 öncesi uygulanan <i>SGUnited Staj Programı</i> COVID-19 şartlarına göre güncellenmiştir. ► Bu programı tamamlamış, Teknik Eğitim Enstitüsü, üniversite ve eğitim kurumlarından mezun olanları stajyer olarak işe başlaması için desteklemektedir. ► 6 aylık staj sonrasında teorik bilgilerini uygulamalı eğitimle birleştiren çalışanlar işgücü piyasasına girişte güçlenmektedir. ► Yerel düzeyde iş arayanlar için mühendislik, yapay zekâ, yazılım ve bilgi ve iletişim teknoloji gibi işgücü açığı olan alanlarda staj imkânı sunulmuştur. ► Kariyer odağını değiştirmek isteyen ve yeni mesleki beceriler edinmek isteyenler için de kurslar oluşturulmuştur. Kurslara katılanlar eğitim ödeneğinden faydalanmaktadır.
<i>Yeniden Şarj Et ve Eğitime Başla Programı (Recharge and Start Training Program)</i> Tayvan	► Kapsam alanını genişleterek kurumlara kurumsal eğitim vermeleri durumunda sağladıkları destek miktarını arttırmıştır. ► Özellikle kamu kurumlarında iş stratejilerini geliştirmek için çalışanların eğitimlerini teşvik eden bu program, çalışanların hali hazırda sahip oldukları mesleki bilgilerin bir üst seviyeye çıkarılmasını amaçlamaktadır.
<i>Başlangıç Projesi (Kickstart Project)</i> İngiltere	► Düşük gelirli, istihdam dışında veya çalışamayacak durumda olan kişilerin geçim maliyetlerini karşılayan <i>Evrensel Kredi (Universal Credit)</i> programının istihdam boyutu kullanılarak aktif işgücü piyasası politikası uygulanmıştır. ► <i>Başlangıç Projesi (Kickstart Projesi)</i> <i>Evrensel Kredi</i> alan gençlerin iş deneyimi ve mesleki bilgi edinebilecekleri staj sistemi başlatılmıştır. ► 16-24 yaş aralığında olmak, uzun dönemli işsizlik riskiyle karşı karşıya kalmak ve meslek danışanları tarafından projeye yönlendirilmek, belirlenen kriterlerdir. ► Çalışma hayatına başlangıçta ilk 6 aylık dönemde staj programıyla gençlerin mesleki deneyimlerinin yanı sıra iş ortamına dair sosyal becerileri de kazandırılmaktadır. ► Verilen mali destek, haftalık 25 saate karşılık asgari ücretin tamamı, işveren sigortası, asgari emeklilik katkı payı, işe yerleştirme desteği ve eğitim maliyetlerini içermektedir.
<i>İşe Giriş Hedefli Destek (Job Entry Targeted Support – JETS)</i> İngiltere	► 6 aylık dönemde kişiye özel istihdam desteği sağlamaktadır. ► COVID-19 salgınından dolayı işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalanların işe dönüşlerini kolaylaştırmak ve hızlandırmak için bu program uygulamaktadır. ► Program kapsamında, kişisel mesleki danışman, istihdam desteği ihtiyaçlarının belirlenmesi, bilgi ve iletişim teknolojileri bilgisi, iş arama, özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleriyle ilgili eğitim, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, evden çalışma, kısmi süreli çalışma, vb. farklı istihdam türleriyle ilgili bilgi paylaşarak çalışma hayatında farklı alternatiflerin sunulması, COVID-19 ortamında çalışmaya dair mesleki ve çalışma ortamına dair bilgi, psikolojik destek, vb. birçok konuda sosyal ve mesleki destek verilmektedir.

Brezilya'da COVID-19 döneminde en fazla ihtiyaç duyulan işgücü olan sağlık personeli veya sağlık hizmet sunumunda görev alacak kişilerin işe alınmasını teşvik etmek ve süreci kolaylaştırmak için arz ve talebi eşleştiren dijital platform kurulmuştur. Bu platform aracılığıyla hastane, klinik, laboratuvar ve bakım merkezleri gibi kuruluşlarda yardımcı pozisyonunda görev alabilecek nitelikli kişilerin istihdam edilmesi amaçlanmıştır. Belçika'da ise öğrencilerin çalışabilecekleri iş sahalarında, özellikle yeme-içme, lokanta ve konaklama faaliyet alanlarında arz ve talebin uyumlu eşleşmesinin sağlanabilmesi için bölgesel düzeyde bir platform oluşturulmuştur.

AİPP kapsamında COVID-19 salgınında sağlık sektöründe artan işgücü talebini karşılamak için yeni programlar tasarlanmıştır. Bunlardan birisi olan Ürdün'deki Tawkeed Programı, ekonomik faaliyetlerin devamlılığını sağlamak ve yeni karantina önlemlerinden kaçınarak COVID-19 salgınının olumsuz yansımalarına karşılık 2021 yılı Ocak ayında uygulanmaya başlanmıştır. Çalışma Bakanlığı, diğer kamu kurum ve kuruluşları ve özel sektör ile ortaklaşa yürütülen bu programda, salgını iş yerlerinde önlemek için uygulanacak protokolleri içermesinin yanı sıra salgın sonrasında artan sağlık personeli ihtiyacı yeni bir mesleğin de ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sağlık koruma gözlemcisi olarak isimlendirilen bu meslekte yer almak isteyen kişilerin eğitim programlarına katılmasıyla mesleki beceri ve vasıf kazandırmayı amaçlayan bu program, salgının yayılımını önlemek için sağlığın korunmasına dair güvenlik önlemlerine odaklanmaktadır. Sağlık koruma gözlemcisi, sağlıkla ilgili herhangi bir önlemin ihlalini tespit etmekle ve bunu ilgili yönetim mekanizmalarına iletmekle sorumludur. Sağlık koruma gözlemcisi olabilmek için öncelikli şart kişinin iş sağlığı ve güvenliği sertifikasını almasıdır. Bunun yanı sıra, asgari düzeyde de olsa bir okul diplomasına sahip olmak ve çevrimiçi uygulamaları kullanmaya yatkın olmak başvuru sırasında belirlenen kriterlerdendir. İşsiz olma, 20-40 yaş aralığında bulunma ve emekli maaşı almama, başvuru yapabilmek için diğer şartlardır. İş sağlığı ve güvenliği sertifikası olanlar için her düzeyde eğitim diploması kabul edilirken, bu sertifikaya sahip olmayanlar için lisans mezuniyeti sağlık koruma gözlemcisi olabilmek için eğitim başvurusunda bir zorunluluktur. Sağlık çalışanlarına yönelik diğer bir politika ise El Salvador'da uygulanmaya başlanmıştır. Salgında aktif rol alan sağlık çalışanlarının mesleki bilgilerini güncellemek ve belirli bir standart oluşturmak için Tıbbi Acil Durum Sistemi kullanılarak Sağlık İçin Dayanışma Fonu (Fondo Solidario para la Salud -Fosalud) bütçesi aracılığıyla sağlık çalışanlarına eğitim verilmiştir.

Şili'de ise salgının etkisiyle değişen şartlara uygun olacak şekilde aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında Ulusal Eğitim ve İstihdam Hizmetleri ücretsiz sanal eğitim stratejisi hazırlamıştır. Bilişim ve iletişim teknolojileri, girişimcilik ve sosyal beceri geliştirmeye yönelik 46 kurs geliştirilmiş ve kurumların bu kurslara erişimini sağlayan bir platform oluşturulmuştur. COVID-19 salgınıyla birlikte eğitim başta olmak üzere birçok hizmetin sanal ortamda sunulma zorunluluğu, internet ve bilgisayar ihtiyacını artırmıştır. Ülke genelinde 84 Dijital Aile Merkezi'nde ihtiyaç sahiplerine bilgisayar ve internete erişim sağlanmıştır.

Salgının karakter özelliğinden dolayı fiziksel temasın engellenmesi eğitim programlarına da yansımıştır. Estonya'da iş arama danışmanlığı ve aracılık hizmeti merkezi hükümet tarafından çevrimiçi platform kullanılarak sunulmaya başlanmıştır. Benzer şekilde Çin'de COVID-19 salgınından dolayı işsiz kalan kişiler kayıt altına alınarak mesleki çevrimiçi platformla istihdam ve girişimcilik desteklerine dair bir eğitim sunulmaktadır. Çevrimiçi işe alım, eğitim teşvikleri ve mesleki eğitim sübvansiyonlarına dair bilgi veren bu programla kayıtlı işsizlere bilgilendirme yapılmaktadır. Yunanistan'da yüz yüze gerçekleşen ve özellikle

sosyoekonomik özellikleri zayıf olan bireylerin işgücü piyasasına girişini kolaylaştıran halk eğitim merkezindeki kurs ve programlar uzaktan eğitimle çevrimiçi platforma taşınmıştır. İrlanda'daki uygulamalar ise salgından dolayı işlerini kaybeden bireylere odaklanmıştır. İşsiz kalanlar için eğitim, öğretim, beceri kazandırma ve geliştirme, işe yerleştirme planları, işe alım sübvansiyonları, iş aramada aracılık ve yardım olmak üzere 6 ana başlıkta yapılan harcamalar arttırılmıştır. COVID-19 salgınından kaynaklı ortaya çıkan yeni işgücü taleplerini karşılamak için eğitimler güncellenmiştir. Bu eğitimler çevrimiçi öğrenme platformu, web eğitim seminerleri ve kurslardan oluşmaktadır.

AİPP tasarlanırken COVID-19 salgını gibi kendine has şartları olan durumlar dikkate alınması gerekirken, bu tasarlama sürecinde sektörler de önemli bir unsurdur. Ekonominin dayandığı sektörlerde ekonomik faaliyetin devamlılığı için güncel şart, sınırlılıklar ve fırsatlara göre bir işgücü planlaması yapılmalıdır. Örneğin Jamaika'da ülke ekonomisinin yapı taşlarından birisi olan turizm sektöründe salgından dolayı işini kaybeden çalışanlara sürekli eğitim sağlamak için ücretsiz çevrimiçi eğitim hizmeti sunulmuştur. Eğitim içeriğinde çamaşırhane görevlisi, mutfak görevlisi, temizlik, ağırlama ve karşılama hizmetleri, yemek servis görevlisi, restoran personeli, hediyelik eşya mağaza görevlisi, gıda güvenliği eğitimi ve günlük ve mesleki İspanyolca başlıklarında meslek bilgileri bulunmaktadır. Bu eğitim sonunda katılımcılara sertifika verilmektedir. Sertifika sayesinde kişiler iş başvurularında mesleki becerilerini belgelendirme imkânına sahip olmuştur. Benzer şekilde Maldivler'de işgücü kapasitesini geliştirmek için gençleri merkeze alarak eğitim programları başlatılmıştır. Ülke ekonomisinin dayanağı olan turizm başta olmak üzere inşaat ve bilişim sektörlerinde çalışmak isteyen gençlerin başvurabileceği eğitim/öğrenim programları oluşturulmuştur.

Turizm sektöründe oluşturulan diğer bir aktif işgücü piyasası politikası ise Samoa ve Seyşeller'de uygulanmaya başlanmıştır. Samoa'da turizm sektöründe çalışabilecek kişileri hedef kitlesi olarak belirleyerek 4 haftalık bir eğitim programı hazırlanmıştır. Yararlanıcıların belirlenmesinde kişilerin COVID-19 nedeniyle işini kaybetmeleri ve konaklama faaliyetinde çalışmış olmaları kriterleri kullanılmıştır. Katılımcılara eğitim boyunca ulaşım, yemek ve diğer masraflar için belirli ödeme yapılmıştır. Seyşeller'de COVID-19 salgının istihdam üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak için Seyşeller Çalışan Geçiş Planı (Seychelles Employee Transition Scheme-SETS) oluşturulmuştur. Bu plan eğitim, beceri kazandırma ve geçici işe yerleştirme hizmetlerini kolaylaştırma ve finansal destek sağlamayı kapsamaktadır. Ayrıca plan kapsamında işgücü piyasasında açık işler ile bu işlere uygun olan çalışan eşleştirmesi yapılmaktadır.

Ürdün'de 31 Mart 2021'de COVID-19 teşvik paketi açıklanarak ücret sübvansiyonlarıyla ilgili bir uygulama başlatılmıştır. Genç istihdamını da kapsayan bu uygulamada, dijital ve bilişim şirketlerinde son üç yıl içinde mezun olan gençlerin istihdam edilebilmesi için ilgili bakanlığın destek ve teşvik vereceği duyurulmuştur. COVID-19 salgınında birçok hizmetin dijital ortama taşınması, program tasarlanması, içerik üretilmesi, hizmetlerin talep ve arz zincirinde dijital platformların kullanılması, sağlık, eğitim ve gıda başta olmak üzere temel ihtiyaçların dijital ortam aracılığıyla talep ve arz edilmesi, bu alanda çalışacak işgücü ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Romanya'da COVID-19 salgın dönemi olağanüstü hal durumu gibi algılanarak önlemler uygulanmaya konulmuştur. Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı tarafından onaylanan tüm eğitim faaliyetleri çevrimiçi olarak verilmiştir. Eğitim sunan aktörlerin bakanlık tarafından yetkilendirildiğine dair belgeye sahip olması ve eğitimi alacak olanların dijital altyapı imkânlarına erişiminin olduğunu kanıtlaması gerekmektedir.

Sektörel bazda oluşturulan politikalardan birisi olan Bhutan İnşa Programı (Build Bhutan Program), Butan'da salgından dolayı işsiz kalan kişilere yeniden beceri kazandırmayı amaçlamaktadır. İşsiz bireylerin uzun süreli işsiz kalmaması ve son aşamada pasif duruma geçmemesi için iş sağlayarak yardım sağlamayı ve ekonomik yapının toparlanması için her bireyin işgücüne katılımını desteklemeyi amaçlamaktadır. COVID-19 salgının etkisi sonucunda inşaat sektöründe işten çıkarmaları önlemek için başlatılan bu program uzun dönemde inşaat sektöründeki işgücü profilinin oluşturulmasını hedeflemektedir. Bu kapsamda, nitelikli işgücü havuzunun oluşturulması, inşaat sektörünün çalışanlar için tercih edilebilir duruma getirilmesi, işgücü arzını arttırmak için teşviklerin geliştirilmesi kullanılacak araçlar olarak belirlenmiştir. 2 yıllık bir dönemi kapsayan proje sonunda katılımcılar sertifika almaktadır, böylelikle işgücü piyasasına girişte mesleki bilgi ve becerilerini belgelendirebilmektedir. Ayrıca proje süresince maaş ve proje bitiminde katılım ücreti ödenmektedir. İnşaat sektöründe uzmanlaşmış meslek grupları oluşturma ve sektörün nitelikli işgücüne sahip olması, uzun vadede inşaat sektörünün istihdam profilinin niteliğini yükseltecektir.

Uzmanlık eğitimleri, mesleki becerileri arttırmada liderlik eden personele karşılık geldiği için bu dönemde önem kazanmıştır. Norveç'te salgından etkilenen şirketler yerel düzeyde belirlenerek bu şirketlerde çalışanların mesleki becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim desteği tasarlanmıştır. Ayrıca kurum içi eğitime finansman sağlayarak kurumsal kapasite geliştirme çalışmaları yapılmıştır. Panama'da ise çalışan, girişimci ve öğrencilerin ücretsiz erişimine imkân veren çevrimiçi kurslar ve uzmanlığa yönelik eğitim programları oluşturulmuştur. Çevrimiçi öğrenme platformu aracılığıyla uzmanlık eğitimi sunan enstitülerin eğitimlerini vermesi sağlanmıştır.

COVID-19 salgını çalışanların sosyoekonomik özelliklerine göre istihdam durumlarını farklı etkilemiştir. Eğitim düzeyi, çalışılan sektör, meslek, çalışma ortamı, istihdam biçimi, cinsiyet, yaş, vb. birçok değişkene göre çalışma hayatı ve COVID-19 bağlantısı şekillenmiştir. Bu nedenle salgınla mücadelede geliştirilen stratejilerde bu farklılıklar belirleyici olmaktadır. İstihdam politikalarının genel özelliği kayıtlı çalışanların hedefleme mekanizmasında hedef kitle olarak seçilmesidir, ancak COVID-19 mücadelesinde istihdam politikaları çalışanlarla sınırlı kalmamaktadır. Kayıt dışı çalışanlara yönelik tasarlanan aktif işgücü piyasası politikalarından birisi Nepal'de uygulanmaya başlanmıştır. Bu bağlamda, COVID-19 salgını kriz olarak nitelendirilmiş ve bu krizden dolayı işsiz kalan çalışanlara bayındırlık projelerine katılma imkânı sunulmuştur. Bu kamu istihdam programının ayırt edici özelliği çalışanların kayıt dışı sektörde çalışan, salgının etkisiyle çalışamayan kişilere yönelik olmasıdır. Önlemlerin çoğu kayıtlı sektör çalışanlarını hedeflerken, kayıt dışı istihdamda olanlar salgınla mücadele stratejilerinin kapsamı dışında kalmaktadır. Kayıt dışı sektörde kadın çalışanların oranının yüksek olduğu dikkate alındığında bu program, kayıt dışı sektör çalışanlarını istihdam dışında kaldıkları için gelir riskine karşı korumaktadır ve bu çalışanların kayıt altına alınmasına da olanak sağlamaktadır.

Kayıt dışı çalışanları merkeze alan diğer bir uygulama ise Filipinler'de tasarlanmıştır. Karantinadan dolayı işlerini kaybeden kişilere evlerinin, yaşam alanlarının ve çevrelerinin temizliğinde görev almaları için 10 günlük geçici istihdam programları uygulanmaya başlanmıştır. Kayıt dışı çalışan grupların hedeflendiği bu programda çevre güvenliği, temizlik ve hijyen alanlarında bilgilendirme yapılacak, 10 gün süren çalışma sürelerinde öğrendiklerini uygulamada sorumlu olacak ve bunun karşılığında en yüksek asgari ücretle maaş alacaklardır. Katılımcılar ayrıca mikro sigorta sistemine de dahil olacaklardır.

Farklı sosyal, ekonomik ve işgücü piyasası özelliklerinden dolayı her bir AİPP ülkeye göre değişkenlik göstermektedir. Ülkelerin ekonomik gelirlerinin bağlı olduğu sektörler bu farklılığın başlıca faktörlerinden birisidir. Gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmişlik durumuna göre ülkelerin sahip oldukları ekonomik düzey, salgın döneminde verilen destek ve ödeneklerin miktarını doğrudan belirlemektedir. Farklı özelliklere rağmen uygulanan aktif işgücü politikaları incelendiğinde ortak noktalardan birisi COVID-19 salgın döneminde salgının bitişinden sonra beklenen ekonomik toparlanma sürecinde ihtiyaç duyulan işgücünün yetiştirilmesine öncelik verilmesidir. Diğer bir ortak nokta ise eğitim ve öğretim sürecinin çevrimiçi platformlara taşınmasıdır. Kurs ve programları içeren eğitim hizmetinin internet aracılığıyla sunulması, teknolojik okuryazarlık ve dijital becerilerin de öğrenilmesini zorunlu hale getirmiştir. AİPP öğrenim boyutunda dijital beceri edindirme programlarına yönelim, salgınla mücadele önlemlerinde evden çalışmanın bir gerekliliği olarak ortaya çıkmıştır.

Ayrıca COVID-19 ile mücadelede uygulanan aktif işgücü piyasası politikaları incelendiğinde, bu politikaların salgının beklenmedik bir kriz olmasından dolayı genellikle çalışan gruplarda spesifik bir ayrıma odaklanılmadığı, işsiz veya işini kaybetme riskine çözüm geliştiren uygulamalar şeklinde planlandığı görülmektedir. Çıraklık ve staj programları öne çıkarken, hedefleme mekanizmasında hedef grup olarak gençler ve işsiz bireyler de ilk sırada gelmektedir. COVID-19 salgınına karşı kadınlara yönelik kurgulanmış AİPP'ler niceliksel olarak oldukça azdır. Buna rağmen, uygulamaların niteliği kadınların çalışma hayatındaki temsil oranı ve temsil özelliklerine göre spesifik hale getirilebilir. Kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere göre düşük olması, mesleklerin cinsiyet kalıplarına göre sınıflandırılması, teknolojik okuryazarlık ve dijital becerilerin istihdam oranını ve iş bulma olasılığını arttırma etkisi, kadınlara yönelik uygulanacak AİPP için yol gösterici olmaktadır. Kayıt dışı çalışmada kadınların oranının yüksekliği ise, COVID-19 salgınına karşı geliştirilen ve kayıt dışı çalışanlara beceri kazandırarak sonrasında işgücü piyasasına güçlü girişini sağlayan istihdam politikalarında hedef kitlenin öncelikle kadınlar olarak seçilmesini gerektirmektedir.





► **Bölüm 4:**
İyi Uygulama Örneklerinin
Türkiye’de Uygulanabilirliğinin
Analizi ve Sonuç

Türkiye’de her bireyin yetenek, bilgi, deneyim ve kazanımlarını ekonomik üretim sürecine aktarabilmesi için uygulanan istihdam politikalarından olan aktif işgücü piyasası politikaları, yararlanıcılarının sosyoekonomik ve mesleki bilgilerine göre tasarlanmaktadır. İşgücü piyasasına girişte zorlanan, farklı özelliklerine göre istihdam edilebilirlik olasılıkları azalan ve uzun süreli işsizlik riskiyle karşı karşıya kalan bireyler için AİPP çalışma hayatına girişte teşvik edici ve kolaylaştırıcı niteliklerini taşımaktadır. İşgücü piyasasına girişte kendini yetersiz ve güvensiz hisseden bireylerin istihdam kapısını açacak anahtar niteliğindeki bu politikalar genç, kadın, uzun süreli işsiz, mesleki yeterliği zayıf olan bireyler için ise pasif durumdan aktif duruma geçebilecekleri, ekonomik faaliyetlerde tüketici aktör olmanın yanı sıra üretici rol olarak yer alabilecekleri ortamı tesis edecek niteliktedir.

Kadın, genç, yoksul, engelli, vb. kimliklerinden dolayı işgücü piyasasında yer bulamayan bireylerin AİPP ile istihdama katılımı sağlanmaktadır. Ekonomik üretimde girdi olarak kullanılan işgücünün niceliksel olarak artışına karşılık gelen istihdam politikası, hedef kitle dikkate alındığında eşitsizliği azaltmada etkili bir araç olmasından dolayı sosyal politika kapsamında da değerlendirilmektedir. Türkiye’de işgücüne katılım oranlarında erkek ve kadınlar arasında önemli bir fark bulunması, cinsiyete göre işgücü piyasasına giriş ve işgücü piyasasında kalma süresinin değiştiğini göstermektedir. Bu eşitsizliği azaltmak ve ortadan kaldırmak için kadınların istihdam edilebilirliğini arttırmak amacıyla kamu tarafından aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmaktadır.

İŞKUR yönetiminde ve liderliğinde belirlenen ve uygulanan AİPP’ler Türkiye’de kadınların istihdama katılımında önemli bir araç olmuştur. Daha önce hiç çalışmamış, mesleki bilgisi ve deneyimi yetersiz, eğitim düzeyi bakımından işgücü piyasasına girişte zorlanacak özellikteki kadınlar için AİPP’ler istihdama giriş, süreçte edindikleri bilgi ve deneyim ise işgücü piyasasında kalışları için bir destek mekanizması niteliğindedir. Bu nedenle aktif işgücü piyasası politikaları belirlenirken bu iki faydanın da çıktı olarak sağlanacağı programlar tasarlanması önem arz etmektedir. Ülkelerin ekonomik, sosyal ve işgücü piyasası özellikleri oluşturulacak AİPP sisteminin temelini oluştururken, farklı ülkelerdeki modeller bu temelin üzerine inşa edilmelidir.

Şili’de uygulanmakta olan *Daha Yetenekli (Más Capaz)* programının ayırt edici özelliği en yoksul hanelerde düşük veya zayıf kayıtlı işgücüne dahil olan 18-64 yaş aralığındaki kadınları hedef kitle olarak belirlemesidir. Yoksul hanelere verilen sosyal yardımlar hanenin günlük geçimini ve asgari düzeyde ihtiyaçlarını karşılıyor olsa bile, yoksulluk için kalıcı bir çözüm değildir. Bu hanelerde kadınların sosyal ve ekonomik özellikleri, eğitim, mesleki bilgi ve becerileri AİPP kapsamında oluşturulacak istihdam politikasının belirlenmesinde yol gösterici olabilir. İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ve kadınların yetenek ve istekleriyle uyumlu mesleki eğitim ve öğretim programları, sosyal yardım ve istihdam bağlantısının sağlıklı kurulmasında kadınların etkisini arttıracaktır. Bu bağlamda kadınların kurslara, eğitim ve öğretim programlarına devamlılığı çocuk bakımında kurumsal desteğin verilmesiyle mümkündür. Ayrıca serbest meslek statüsünde çalışan kadınları da kapsayan bu program, kadınların farklı sosyoekonomik özelliklerine, beklenti ve taleplerine göre kendi içinde farklı alt bölümlere ayrılmaktadır. Dolayısıyla program kadınları odak noktası olarak seçmesine rağmen, hazırlanan kurs ve programlar sosyoekonomik değişkenlere göre çeşitlenmektedir.

Türkiye’de uygulanabilirlik açısından değerlendirilmesi gereken diğer bir uygulama *Kadın İşgücü Primi* (Bono al Trabajo de la Mujer) Programı’dır. Daha Yetenekli (Más Capaz) ile

benzerlik gösteren bu programda, yoksul ailelerde kadınların istihdama katılması şartıyla çalışma primi verilmektedir. Türkiye’de de 2002 yılından beri uygulanan Şartlı Nakit Transferi’nden faydalanan hanelerde kadınları işe yerleştirme veya kendi işini kurabilmesi için destek araçlarını kapsamaktadır. Yaş grubu olarak 25-59 yaş grubunun seçilmesi, çalışma çağındaki kadınların yoksulluk, akademik ve mesleki eğitim düzeyinin yeterli olmaması, anne ve eş rollerinden dolayı yaşamını evle sınırlandırmasını önleyerek, kadınların ekonomik üretim sürecinde yer alması amacını taşımaktadır.

Almanya’da uygulanan *İş yerinde Güçlü – Göçmen Anneler Yönetimde (Strong in the work place-Migrant mothers get on the board)* programı ise Türkiye’de son 10 yılda artan göçmen çalışan sayısının kayıt altına alınmasını sağlayacağı gibi hedef kitlenin kadın, anne ve göçmen kimliklerinden oluşması sosyal uyum açısından katkı sağlayacaktır. İşgücü piyasasına girişte verilen destek araçları eğitim, öğrenim, kurs programları, iş arama ödeneği, çocuk bakım desteği, vb. diğer AİPP araçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ancak programın yararlanıcılarının özellikleri, işgücü piyasasına girişte cinsiyetten kaynaklı eşitsizlik yaşayan kadınları güçlendirmektedir. Göçmen kimliğinden dolayı istihdamda karşılaşılabileceği eşitsizlik ve güvencesizliklere karşı bu program bir istihdam koruması sağlamaktadır. Programın amaçlarından birisi yararlanıcıların işgücü piyasasına nitelik, orta veya yüksek derecede mesleki beceri düzeyi olan çalışan kişinin uzun dönemli olarak kalmasıdır. Vasıf düzeyi azaldıkça işgücü piyasasına giriş zorlaştığı gibi ekonomik üretim sürecinde aktif çalışan olarak kalma süresi de azalmaktadır. Kadın, göçmen ve anne kimliklerine eğitim, mesleki bilgi ve beceri, deneyim, vb. zayıf kırılğan sosyoekonomik özellikler eklendiğinde bu grubun işgücü piyasasının dışında kalması olağan bir durum gibi görülmektedir.

Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması Programı (Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo) Peru’da afet durumlarında uygulanan aktif işgücü piyasası politikasıdır. Türkiye’de sel, deprem, heyelan, vb. afet sonrasında etkilenen yaşam alanından göç etme alışıl gelmiş bir davranıştır. Afetten etkilenen yaşam alanının yeniden inşa edilmesi için yapılacak altyapı, ulaşım, konut projelerinde bölge halkının istihdam edilmesi, bölge nüfusunu koruyarak göçü önleyecektir. Bunun yanı sıra yaşam alanları zarar gören, geçim kaynakları tehlike altında olan kişilerin kamunun üstlendiği yeniden inşa sürecinde yer alması, ekonomik gelir sağlayacağı gibi afetten kaynaklanan endişe, korku, güvensizlik, vb. sorunların da çözümüne katkı sağlayacaktır. Yararlanıcıların zayıf sosyoekonomik özelliklere sahip olma kriterinin yanı sıra, yararlanıcının şiddet mağduru ve engelli olması durumunda istihdamda öncelik verilmektedir.

Kadınlara yönelik aktif işgücü piyasası politikaları yapısı gereği kısa dönemli bir istihdam sağlamaktadır. AİPP sürecinde mesleki bilgi ve beceri açısından yeterlik kazanamayan kadınlar program sonrasında işgücü piyasasında başka bir işte çalışmak yerine atıl duruma düşmektedir. Dolayısıyla AİPP içeriği, uygulanma süresi, verilen destek miktarı, vb. başlıkların yanı sıra bu politikaların kadınların işgücünde kalıcı olarak yer almasını ne kadar etkilediğinin belirlenmesi gerekmektedir. Program bitişinde işgücü piyasasından çekilmenin önlenmesi için aktif işgücü piyasası politikalarının vasıf düzeyini arttıracak şekilde tasarlanması önemlidir. Her mesleğin kendine özgü teknik bilgi ve kazanımları mevcuttur. Mesleklerin temizlik, yemek servisi, vb. “vasıf gerektirmeyen” şekilde tanımlanmasından ziyade her meslek için profesyonel bir yaklaşımla beceri düzeyini arttırma odaklı bir anlayış benimsenmelidir. Böylelikle program sonlandığında edindiği bilgi ve deneyimle işgücü piyasasında kalıcı çalışan olarak yer alabileceği farkındalığı oluşturulmalıdır. Bu kapsamda, AİPP süresi sona erdiğinde katılımcıların mesleki bilgi ve deneyimlerine dair kuralları belirlenmiş şekilde belgelendirilmesi, programın faydasını arttıracaktır.

COVID-19 salgını sosyoekonomik statüden bağımsız olarak her bireyin işini kaybetme riski altında olduğunu, ancak bu riskin sosyoekonomik özellikleri zayıf olan kişiler için daha yüksek olduğunu göstermiştir. Salgına karşı alınan önlemlerin fiziksel hareketliliği azaltarak ekonomik faaliyetleri yavaşlatması ve çalışma ortamının eve taşınması, çalışma hayatıyla ilgili düzenlemelerin yanı sıra işgücünün yeni beceriler edinme gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu dönemde eğitim ve öğrenim hizmetlerinin çevrimiçi ortama aktarılmasından dolayı teknolojik okuryazarlık, uygulama ve program kullanabilmeye dair becerilere talep artmıştır. Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında sağlanan mesleki eğitim ve öğrenim programları dijital beceri eğitimini de kapsamalı ve değişen şartlara göre bu politikalar güncellenmelidir.

COVID-19 salgınının etkilerinden birisi sağlık alanındaki işgücü ihtiyacının yüksek olmasıdır. Doktor, hemşire, sağlık memurluğu, vb. akademik eğitim gerektiren meslek grupları dışında sağlık sektöründe ara personel olarak çalışabilecek yardımcı personelin nitelikli işgücü olarak yetiştirilmesi için AİPP'ler tasarlanmalıdır. Bu nedenle aktif işgücü piyasası politikalarının sektörel bazda oluşturulması önerilmektedir. Turizm, yeme-içme ve ulaşım alanındaki ekonomik faaliyetler olumsuz etkilenirken sağlık sektöründeki faaliyetler hem hizmet sunumunda hem de teknik kapasite boyutuyla artış göstermiştir. AİPP'lerin makro yaklaşımını korurken, hedef kitle, bölgenin ekonomik ve sosyal özellikleri, sektörlerin beklentileri ve ihtiyaçlarına göre de mikro düzeyde detaylandırılması, işgücünün nitelikli ve tam potansiyelle ekonomik üretim sürecinde yer almasını sağlayacaktır.

Salgından etkilenen sektörlerde oluşan iş kaybının nedenlerine odaklanarak, bu kaybı telafi edecek AİPP'lerin oluşturulmasına dair çalışmalar yapılmalıdır. İstihdam oluşturma yanısıra istihdamı korumak, işgücünün niteliklerini herhangi bir kriz veya değişime karşı uyumunu sağlayabilmek, COVID-19 gibi salgınlarda ihtiyaç duyulan işlerde çalışabilecek işgücünü oluşturmak, vb. fonksiyonlarla birlikte AİPP'lerin tasarlanması gerekmektedir. Özellikle kırılgan sosyoekonomik özellikleri olan grupların işgücüne katılımında etkili olan aktif işgücü piyasası politikalarının hedef kitlesinde sağlık, sosyal veya ekonomik kriz karşısında işgücünden çekilme riski altında olan grubun da yer alması, istihdam politikalarının kapsamını genişletecektir.



► EK-1: AİPP Örnek Uygulama Tablosu

► AİPP Örnek Uygulama Tablosu

Program	Ülke	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
Daha Yetenekli (Mas Capaz)	Şili	► İş Rotasyonu ve Rehabilitasyon ► Eğitim ► İstihdam Oluşturma	► Kırılgan nüfusun yüzde 60'ı ► 18-29 yaş aralığındaki gençler ► 18-29 yaş aralığındaki NEET grubu ► 18-64 yaş aralığında kadınlar ► Girişimci kadınlar ► Genç yaş grubundaki kadınlar ► Genç ve engelli kadınlar	► Mesleki becerileri geliştirmek ► İstihdam edilebilirliği arttırmak	► Girişimciler için eğitim ► İşçi ve işveren arasında işgücü aracılığı ► İş arama desteği ve işe yerleştirme yardımı ► Becerilerin belgelendirilmesi ► Teknik yardım ► Mesleki eğitim ► Örgün eğitimi tamamlama yardımı	2014
Sübvansiyonlu Genç İstihdam Programı (Subsidio al Empleo Joven)	Şili	► İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon ► Girişimci Destekleri	► 18-24 yaş aralığında gençler ► Kayıt dışı çalışan kadınlar	► Kayıt dışı çalışanları sosyal koruma kapsamına almak ► Kayıt dışı çalışan oranını azaltmak ► Eğitim ve istihdamı eş anlamlı yürütmek	► İşverenlere teşvik ► Çalışanlara finansal teşvik	2009
Kadın İşgücü Primi (Bono al Trabajo de la Mujer)	Şili	► İstihdam Oluşturma ► İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	► ŞNT alan yoksul ailelerde 25-60 yaş aralığında kadınlar ► Bağımlı çalışan 25-60 yaş aralığında kadınlar ► Kendi hesabına çalışan kadınlar	► Kadınları istihdam etmek ► ŞNT faydalanıcı hanelerde gelir artışı sağlamak ► ŞNT faydalanıcılarını işgücüne dahil etmek	► İşe yerleştirme ► İş kurma desteği	2012
İş yerinde Güçlü - Göçmen Anneler Yönetimde (Strong in the work place-Migrant mothers get on the board)	Almanya	► Eğitim ► İstihdam Oluşturma ► İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	► Göçmen kadın çalışanlar ► Göçmen anneler	► Göçmen kadınların istihdamını sağlamak ► İşgücü piyasasında iş ve çalışan uyumunu gerçekleştirmek ► Eksik istihdamı önlemek ► Göçmen kadınları niteliklerine uygun işe yerleştirmek	► İşverenler, göçmen STK ve dernekler, eğitim kurumları arasında iletişim ağı ► Eğitim programlarıyla beceri kazandırma	2015
Kariyer Değişimi - Erken Çocukluk Eğitimi ve Çocuk Bakımında Erkekler ve Kadınlar (Career Change - Men and Women in Early Childhood Education and Care)	Almanya	► İstihdam Oluşturma ► Eğitim ► İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı	► Kariyer değişimi yapmak isteyen kadınlar ve erkekler ► Çocuk bakım ve eğitim hizmetinde çalışmak isteyen kadınlar ► Uzun süreli işsizler	► Çocuk bakımı ve eğitimde işgücüne nitelik kazandırmak ► Uzun süreli işsizlerin kamu desteğine ve yardımlara olan ihtiyacını azaltmak ► Kariyer değişimi yapmak isteyenlere alternatif oluşturmak	► Eğitim programlarına katılım ► Staj ve kısa süreli çalışma ► Eğitim süresince nakit desteği	2011
Kapsayıcı Sosyal İstihdamın Oluşturulması (Programa Para La Generación De Empleo Social Inclusivo)	Peru	► İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon ► İstihdam Oluşturma	► 18-64 yaş grubunda aşırı yoksul, işsiz ► Şiddet mağduru, engelli, terör saldırısına uğrayan ► Acil durum, kriz veya doğal afetten etkilenenler ► Yoksul hanelerde afetlerden etkilenen kadınlar	► Hedef kitledeki kişiler için istihdam oluşturmak ► Kalıcı ve nitelikli istihdam sağlamak ► İstihdamla birlikte bölgesel kalkınmayı sağlamak	► Sosyal ve ekonomik altyapı projeleri oluşturma ► Sosyal geçici istihdam projeleri için şirketlere finansman sağlama ► Acil müdahale faaliyetleri	2011

► AİPP Örnek Uygulama Tablosu Devamı

Program	Ülke	AİPP Türü	Hedef Kitle	Amaç	Uygulama Aracı	Başlangıç Tarihi
İşsiz Kadın ve Erkek Hanehalkı Reisi için Program (Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)	Arjantin	► İstihdam Oluşturma ► İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon	► İşsiz Hanehalkı Reisi	► Hanehalkı reisinin istihdam edilerek bireysel ve hane odaklı gelir artışı sağlamak ► Ailede çocuk ve yaşlı bakım sorumluluğundan dolayı çalışmayan kadınları istihdam etmek ► İşsizliği azaltmak	► İstihdam ve iş arama kriterlerine göre iş modeli oluşturma ► Gelir transferi ► Okul desteği, sağlık desteği, evde bakım desteği ► Hane Reisi Kontrol Programı	2001
İlk İşim (Mi Primer Empleo)	Kosta Rika	► İstihdam Oluşturma ► Eğitim	► Kadınlar ► 17-35 yaş aralığındaki erkekler ► Engelliler	► Nitelikli ve kalıcı istihdam oluşturmak ► Eğitim ve öğretim programlarıyla işgücüne nitelik ve beceri kazandırmak	► Hedef kitleyi istihdam eden şirketlere ekonomik destek ► Şirketlere teknik ve mesleki eğitim için teşvik	2015
Arjantinli Öğrencilere Destek Programı (Support for Argentina Students Programme, PROGRESAR)	Arjantin	► İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon ► Eğitim ► İstihdam Oluşturma	► 18-24 yaş aralığında yoksul ► Kayıt dışı çalışan kadınlar ► Mesleki becerisi olmayan kadınlar ► Eğitimini tamamlamayan anneler ► Çalışma çağındaki nüfus ► Gençler	► Mesleki bilgi düzeyini arttırmak ► Sosyoekonomik refah göstergelerini güçlendirmek	► Eğitim programları ► Tamamlayıcı uygulamalar ► Bakım desteği ► Eğitimci ağı (Mesleki eğitim programlarına ve iş bulma araçlarına yönlendirme hizmeti) ► Gelişme yardımı	2014
Küresel Destek (L'accompagnement Global)	Fransa	► İstihdamı Destekleme ve Rehabilitasyon ► İstihdam Oluşturma	► Sosyoekonomik kırılgan gruplar ► İşgücü piyasasına girişte sorun yaşayanlar ► Mesleki becerisi ve eğitimi olmayanlar	► Sosyal ve ekonomik taleplerin belirlenerek çözüm planı geliştirmek ► Sosyal sorunlara çözüm olarak faydalanıcının işgücü piyasasında yer almasını sağlamak	► Meslek danışmanı ve sosyal hizmet uzmanıyla bilgilerin elde edilmesi ► Sosyal ve ekonomik desteğe dair kişisel plan hazırlama ► Yönlendirme ve rehberlik hizmeti ► İzleme ve değerlendirme	2014

► Kaynakça

- Aladağ, R. (2006). İş çevrelerinin çıraklık eğitim sisteminden beklentileri ve bu beklentilerin karşılama düzeylerinin belirlenmesi (Elazığ-Malatya-Diyarbakır İlleri Örneği). (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (2001). Mesleki ve teknik eğitimin esasları. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Armingeon, K. (2007). Active labour market policy, international organizations and domestic politics, *Journal of European Public Policy*, 14(6), ss. 905-932.
- Autor, D. 2014. Skills, education and the rise of earnings inequality among the 'other 99 percent. *Science* 344 (6186), ss. 843-851.
- Ayan B. (2008). İşletmelerde eğitimin çalışanlar üzerindeki iş tatmini: Gıda sektöründe bir uygulama. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Betcherman, G., Dar, A., Olivas, K. (2004) Impacts of active labor market programs: New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries, *Social Protection*, Dünya Bankası.
- Bonoli, G. (2010). The political economy of active labour market policy, working papers on the reconciliation of work and welfare in Europe, rec-wp 01/2010. http://www.sps.ed.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0010/39268/REC-WP_0110_Bonoli.pdf [Erişim tarihi: 05.03.2021].
- Clasen, J., Clegg, D. (2012). Beyond activation reforming European unemployment protection systems in post-industrial labour markets, *European societies*, 8(4), ss. 527-553.
- Elson, D. (2010). Gender and the global economic crisis in developing countries: a framework for analysis. *Gender & Development*, 18(2), 201-212.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., Hyun, H. H. (2006). How to design and evaluate research in education (8. Ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Samuels, F., Gavrilovic, M., Harper, C. ve Niño-Zarazú, M. (2011). Food, financial and fuel: the impacts of the triple F crisis in Nigeria, with a particular focus on women and children. Londra, Overseas Development Institute. <https://www.files.ethz.ch/isn/142492/7377.pdf> [Erişim tarihi: 30.11.2021].
- Galasso, E., Ravallion, M. (2004). Social protection in a crisis: Argentina's Plan Jefes y Jefas.
- The World Bank Economic Review, 18(3), ss. 367-399.
- Henoch, P., Troncoso, R. (2013). Transferencias condicionadas en Chile: Una positive evaluación del programa Ingreso Ético Familiar, *Sosyal Rapór Serisi* No. 139.

- ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis. ILO, Ocak 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf. [Erişim tarihi: 11.05.2021].
- Kaplan, D., Novella, R., Rucci, G. ve Vázquez, C. 2015. Training vouchers and labor market outcomes in Chile, IDB Çalışma Belgesi, No. WP-585, Washington, D.C.
- Kostzer, D. (2008). Argentina: A case study on the Plan Jefes y Jefas de Hogar desocupados, or the employment road to economic recovery. The Levy Economics Institute Working Paper Collection, No. 534.
- Larrain, J.R., ve Henoch, P. (2016). ¿Cuánto ha aumentado la tasa de ocupación de las mujeres con el programa Bono al Trabajo a la Mujer?, Sosyal Rapor Serisi,, No. 261, Libertad y Desarrollo, Santiago.
- Memorio Trabaja, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Av. Salaverry 655, 7, Jesús María, Lima, Perú. (https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1424485/Memoria_2019_Trabaja_Peru.pdf) [Erişim tarihi: 06.04.2021].
- Mendoza, R. U. (2011). Crises and inequality: Lessons from the global food, fuel, financial and economic crises of 2008–10. Global Policy, 2(3), 259-271.
- Menendez, C., Lucas, A., Munguambe, K., Langer, A. (2015). Ebola crisis: the unequal impact on women and children's health. The Lancet, 3(3). [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(15\)70009-4/fulltext#seccestitle10](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(15)70009-4/fulltext#seccestitle10) [Erişim tarihi: 03.04.2021].
- Mohindra, K. S., Labonté, R., ve Spitzer, D. (2011). The global financial crisis: whither women's health?. Critical Public Health, 21(3), 273-287.
- OECD (1993). OECD Employment Outlook, Bölüm 2, OECD, Paris.
- Périvier, H. (2014). Men and women during the economic crisis: Employment trends in eight European countries, Revue de l'OFCE / Debates and policies, <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/3-133.pdf> [Erişim: 02.04.2021].
- Scharle, Á., Duell, N., Minas, R, Fertig, M. ve Csillag, M. (2018). Study on integrated delivery of social services aiming at the activation of minimum income recipients in the labour market - Success factors and reform pathways. Avrupa Komisyonu, Budapest Enstitüsü ve ICON Enstitüsü. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8148&furtherPubs=yes> [Erişim tarihi: 11.09.2021].
- Yeşil Y. (2015). KOBİ'lerde eğitim ve geliştirmenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde bir araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

www.ilo.org