

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ KADIN
İSTİHDAMINA KATKISI: ZONGULDAK İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Doğuş BİNEK

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Tez Danışmanı: Doç. Dr. H. YUNUS TAŞ

MAYIS-2019

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ KADIN İSTİHDAMINA
KATKISI: ZONGULDAK İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Doğuş BİNEK (167209013)

Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: İNSAN KAYNAKLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Bu tez 24/06/2019 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Doç. Dr. H. Yunus TAŞ	<input type="checkbox"/> Kabul	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi	Prof.Dr.Tuncay GÜLOĞLU	<input type="checkbox"/> Kabul	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Ret	
Jüri Üyesi	Prof.Dr. İbrahim SUBAŞI	<input type="checkbox"/> Kabul	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Ret	

BEYAN

Tez Başlığı: İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ KADIN İSTİHDAMINA KATKISI:
ZONGULDAK İLİ ÖRNEĞİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 86 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve .31/05/ 2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen iThenticate intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı % .26'tır.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı SOYADI :Doğuş BİNEK
Öğrenci Numarası :167209013
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri
Türü : () Proje (X) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Taramayı Yapan Arş. Gör.
Yusuf Ziya YILDIRIM

Danışman
Doç.Dr. H. Yunus TAŞ

ÖNSÖZ

İŞKUR'un mesleki eğitim programlarının kadınların işgücüne katılımına ve istihdamına katkısını incelediğim ve bu konuda literatüre katkı sağlamak amacıyla hazırladığım "İŞKUR'un Mesleki Eğitim Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı: Zonguldak İli Örneği" adlı çalışmamın Zonguldak İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarının kadın istihdamına etkisini değerlendirmede ölçüt olacağı düşünülmektedir.

Bana her daim yol gösteren, yüksek lisans derslerine keyifle katıldığım, katkılarını ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, kıymetli danışman hocam Doç. Dr. H. Yunus TAŞ'a teşekkürlerimi arz ederim.

Manevi ve maddi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen her daim benimle olan anne ve babama teşekkür ederim. Ayrıca tezimi hazırlarken hiçbir desteğini esirgemeyen ve bana her daim bitmez neşesi ile moral veren çok değerli dostum Meltem Damla YAVUZ'a sonsuz teşekkürler.

Doğuş Binek

Mayıs 2019

KISALTMALAR LİSTESİ

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

SPSS: Statistical Package for Social Sciences

IDK: İş Dünyasında Kadın

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

UNDP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı



İÇİNDEKİLER

BEYAN	i
ÖNSÖZ	ii
KISALTMALAR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLOLAR.....	vi
ŞEKİLLER.....	vii
Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti	viii
Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary	ix
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Mesleki Eğitim Kavramı	5
1.1.1.Örgün eğitim modeli.....	7
1.1.2. Yaygın meslek eğitim modeli.....	8
1.1.3. Çıraklık eğitimi modeli.....	8
1.2. İstidham ve İşsizlik Kavramı	9
1.3. Kadın İşgücü Kavramı	11
1.3.1.Kadın işgücünü etkileyen faktörler	13
1.3.2.Tarihsel süreç içerisinde kadın işgücü.....	16

BÖLÜM 2.TÜRKİYEDE KADIN İSTİHDAMI VE İŞKUR'UN AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1.Türkiye’de Tarihsel Açıdan Kadın İşgücü	23
2.2. Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Mevcut Durumu	27
2.3.Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler	32
2.3.1.Kırsal alandan kente göç	32
2.3.2.Ücret eşitsizliği	33
2.3.3.Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü	36
2.3.4.Eğitim durumu, medeni durum ve çocuk sahibi Olma.....	37
2.3.5.Mobbing	40
2.4.Türkiye’de Kadın İşgücüne Yönelik Düzenlemeler	41
2.4.1.1982 anayasası’nda yer alan düzenlemeler	42
2.4.2.4847 Sayılı iş kanunu’nda yer alan düzenlemeler	42
2.4.3.6098 sayılı borçlar kanunu’nda kadınlara yönelik düzenlemeler	44
2.4.4.6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu’nda yer verilen düzenlemeler.....	44

2.4.5.1593 sayılı umumi hıfzıssıhha kanunu'nda kadınlara yönelik düzenlemeler ...	45
2.4.6.5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu'nda kadınlara yönelik düzenlemeler.....	45
2.5. Türkiye'de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları	45
2.6. İŞKUR Tarafından Kadınlara Yönelik Olarak Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları.....	48
2.6.1.Mesleki eğitim kursları.....	50
2.6.2.İşbaşı eğitim programları.....	55
2.6.3.Girişimcilik eğitim programları.....	56
BÖLÜM 3 MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARININ KADIN İSTİHDAMINA KATKISI (ZONGULDAK ÖRNEĞİ)	
3.1. Zonguldak İlinin Sosyo-Ekonomik Durumu.....	57
3.2. Zonguldak İşgücü Piyasasında Kadınlar.....	57
3.3. Araştırmanın Konusu.....	59
3.4. Araştırmanın Amacı.....	59
3.5.Araştırmanın Önemi.....	59
3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	59
3.7. Araştırmanın Sınırlıkları.....	59
3.8. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	60
3.9. Araştırmanın Soruları.....	60
3.10.Bulgular.....	60
3.10.1.Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetleri.....	60
3.10.2. Kadın kursiyerler ile yapılan görüşmeler.....	63
3.10.3. Araştırma sorularının değerlendirilmesi.....	72
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
KAYNAKÇA.....	76
EKLER.....	85
ÖZGEÇMİŞ.....	86

TABLULAR

Tablo 1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (15+ yaş) (Bin Kişi)	28
Tablo 2. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Verileri (Bin Kişi)	30
Tablo 3. Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Oranları	31
Tablo 4. İstihdam Edilen Kadınların İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Oranı	32
Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2015)	35
Tablo 6. Yükseköğretimde Cinsiyete Göre Öğrenci Sayıları (bin)	38
Tablo 7. Medeni Duruma Göre Kadınların İstihdam Oranı (%)	38
Tablo 8. TÜİK, Aile Yapısı Araştırması (2017) Raporuna Göre Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı	39
Tablo 9. İşsizlikle Mücadelede İzlenen Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları	47
Tablo 10. Türkiye’de İŞKUR’un Gerçekleştirdiği Aktif İşgücü Piyasası Programları	49
Tablo 11. 2017/2018 Aktif İşgücü Programları Birikimli Verileri	49
Tablo 12. İŞKUR’un Yıllar İtibariyle Uyguladığı Mesleki Eğitim Kursları	52
Tablo 13. Mesleki Eğitim Kurslarından Yararlanan Sayısı (2019 Ocak-Mart Dönemi) ..	52
Tablo 14. Yaş Gruplarına Göre Mesleki Eğitim Kursları Katılımcı Sayıları (2019 Ocak-Mart Dönemi).....	53
Tablo 15. Ocak – Mart Dönemi Ana Sektörlere Göre Mesleki Eğitim Kursları Katılımcı Sayıları	54
Tablo 16. 2019 Ocak-Mart Dönemi Mesleki Eğitim Kursları Katılımcılarının Öğrenim Durumu	54
Tablo 17. İŞKUR’un Yıllar İtibariyle Uyguladığı İşbaşı Eğitim Programlarının Sayısı ..	55
Tablo 18. İŞKUR’un Yıllar İtibariyle Uyguladığı Girişimcilik Programlarının Sayısı	56
Tablo 19. Zonguldak İlinde Sektörlere ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı (2018)	58
Tablo 20. Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları (2010-2019)	60
Tablo 21. 2017/2018 Ocak-Aralık Dönemi Karşılaştırmalı Mesleki Eğitim Kursları Kursiyer Sayıları ve Cinsiyete Göre Dağılımı	62
Tablo 22. 2018/2019 Ocak-Mart Dönemi Karşılaştırmalı Mesleki Eğitim Kursları Kursiyer Sayıları ve Cinsiyete Göre Dağılımı	63
Tablo 23. Kadınların Yaş, Eğitim ve Medeni Durumu.....	64
Tablo 24. Kadın Kursiyerlerin Kurs Bilgileri	65
Tablo 25. Kadınların Kursu Tercih Etme Nedenleri	66
Tablo 26. Kadınların Kurstan Memnun Kalma Nedenleri	67
Tablo 27. İşe Yerleşme Bilgileri	68
Tablo 28. Kadın Kursiyerlerin Tercih Ettikleri İş Arama Kanalları	69
Tablo 29. Kursların İş bulmaya Katkısı	70
Tablo 30. Mezun Olan ve İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Sayısı	73

ŞEKİLLER

Şekil 1. OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları (%)	22
Şekil 2. Türkiye’de Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (2014).....	33
Şekil 3. Ücretli Kadın Çalışanların Eğitim Seviyesine Göre Oranı.....	34
Şekil 4. TÜRKONFED, İş Dünyasında Kadın Araştırması (2017) Raporuna Göre Kadınların İş Aramama Nedenleri	40



Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı: Zonguldak İli Örneği	
Tezin Yazarı: Doğuş BİNEK	Danışman: Doç. Dr. H. Yunus TAŞ
Kabul Tarihi: 2.11.2018	Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 86 (tez) + (ekler)
Anabilim Dalı: ÇEEİ	Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Ve Çalışma İlişkileri
<p>Dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınların işgücüne katılmaları ve istihdam edilmeleri hem toplumsal refah hem de ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacaktır. Kadınların eğitim hayatına katılmamaları ise istihdama katılmalarına engel olan en büyük etkenlerden biridir. Bu bağlamda meslek edindirme kursları kadınların istihdam edilmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışmada mesleki eğitimin gerçekleştiği önemli kurumlardan biri olan İŞKUR ele alınmıştır. Zonguldak İŞKUR'un gerçekleştirdiği mesleki eğitim programlarına katılan kadın kursiyerler ile mülakat yapılmıştır.</p> <p>Daha önce Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim programlarının kadın istihdamına katkısı ile ilgili bir çalışma yapılmamıştır. Bu anlamda çalışma bölgesel kalkınma ve kadın istihdamının artırılması açısından önem taşımaktadır. Çalışmada 2016, 2017 ve 2018 yıllarında mesleki eğitim programlarına katılan kadın kursiyerler ile mülakat çalışması yapılmıştır.</p> <p>Çalışma sonucunda Zonguldak İŞKUR'un mevcut kaynaklarını kadın kursiyerler için kullandığı, ancak kursları tamamlayan kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir.</p>	
AnahtarKelimeler: Eğitim, İstihdam, Mesleki Eğitim, Kadın İstihdamı, İŞKUR	

Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Contribution of Vocational Training Courses Arranged by İSKUR to Employability of Women: The Case of Zonguldak Province	
Thesis Author: Doğuş BİNEK	Advisor: Assoc. Dr. H. Yunus TAŞ
Date of Acceptance: 2.11.2018	Total Number of Pages: vii (pre text) +86 (main body) + (appendices)
Department: Labor Economics & Industrial Relations Field of Study: HR& Labor Relations	
<p>Participation of women in the labor force and their employment, which are among the disadvantaged groups will contribute to both social welfare and development of the country. The fact that women do not participate in education is one of the biggest factors preventing them from participating in employment. In this study, İŞKUR which is one of the important institutions where vocational education takes place is discussed. Women trainees who participated in the vocational training programs of Zonguldak İŞKUR were interviewed.</p> <p>Previously, there is no study on the contribution of the vocational training programs of Zonguldak İŞKUR to female employment. In this sense, the study is important for increasing female employment and regional development. In 2016, 2017 and 2018 female trainees who participated in vocational education programs were interviewed.</p> <p>As a result of the study, it was determined that Zonguldak İŞKUR did not affect the job placement of the female trainees who completed the courses.</p>	
Keywords: Education, Employment, Vocational Training, Women Employment, İSKUR	

GİRİŞ

Günümüzde dünya genelinde yaşanan hızlı ekonomik ve teknolojik gelişmeler işgücü piyasasını değiştirmiştir. Teknolojinin ve bilginin hızla değiştiği günümüz koşullarında kalıcı olmak isteyen şirketlerin vasıflı ve eğitilmiş işgücüne sahip olmaları gerekmektedir. Bu nedenle işletmeler mesleki eğitimi yeterli, iletişimi güçlü, yaratıcı ve yenilikçi işgücünü tercih etmektedir.

İşsizlik dünya genelinde tüm ülkeleri ilgilendiren temel problemlerden biridir. İşsizlik ülkeler açısından hem ekonomik hem de sosyal ve politik açıdan birçok sorunun temelini oluşturmaktadır. İşsizlik mücadelenin en etkili yolu yeni iş alanları oluşturarak nitelikli işgücünün yetistirilmesidir. Bu bağlamda işsizlikle mücadelede kadın istihdamının artırılmasını sağlayacak aktif istihdam politikaları sürdürülebilir bir ekonomik kalkınma için büyük önem teşkil etmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça kadınların işgücüne katılımlarının arttığı görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde kadınların istihdamını arttırmaya yönelik oluşturan politikaların temelinde kadın-erkek eşitliği bulunmaktadır. Günümüzde Türkiye’de, kadınların istihdamını artırmak ve onlara yeni iş alanları oluşturmak amacıyla yerel ve küresel boyutta insan hakları politikası geliştirilmekte ve uygulama çabaları artarak sürmektedir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranı erkeklere göre düşük kalmakla beraber kadınların hizmet ve tarım sektörlerinde istihdama katıldıkları görülmektedir. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılan kadınlar, çoğunlukla düşük ücret karşılığında ve sosyal güvencesi bulunmayan işlerde yer almaktadır.

Ülkemizde kadın istihdamını arttırmaya yönelik mesleki eğitim veren birçok kurum ve kuruluş bulunmak ile birlikte aralarında en etkilisinin Türkiye İş Kurumu olduğu görülmektedir. Kurum istihdamın artırılması ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına katılmasını sağlamak amacıyla aktif işgücü politikaları kapsamında mesleki eğitim programları düzenlenmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde mesleki eğitim, istihdam, işsizlik ve kadın işgücü kavramları üzerinde durulmuş ve tarihsel süreç içerisinde kadın işgücü incelenmiştir. İkinci bölümde Türkiye’de kadın istihdamının mevcut durumu ve İŞKUR’un aktif işgücü piyasası programları incelenmiştir. Son bölümde ise Zonguldak ilinde İŞKUR bünyesinde düzenlenen mesleki eğitim programlarına katılan kadın kursiyerler ile mülakat yapılarak mesleki eğitim programlarının kadın istihdamına olan katkısı incelenmiştir.

Çalışmanın Konusu

Zonguldak ilinde İŞKUR bünyesinde düzenlenen mesleki eğitim programlarının kadınların istihdama katılmalarına katkısı incelenmektedir.

Çalışmanın Önemi

Dezavantajlı gruplar arasında bulunan kadınlar çalışma hayatında geçmişten günümüze çeşitli problemlerle karşılaşmıştır. Kadınların istihdamda yer almaması ülkelerin ekonomik anlamda kalkınmasını olumsuz etkilemiştir.

Kadınların emek piyasasında yer alamamalarının en büyük nedenlerinden biri de yeterli eğitime sahip olmamalarıdır. Bu neden ile kadınların iş yaşamına dahil olabilmek adına alacakları eğitimler iş bulma şanslarını arttıracaktır. Mesleki eğitim veren en etkili kuruluşlardan biri de İŞKUR'dur. Araştırma Zonguldak merkezde mesleki eğitim kurslarına devam eden 25 kadın kursiyerin katılımı ile tamamlanmıştır. Daha önce Zonguldak ilinde gerçekleştirilen mesleki eğitim kursları ile ilgili bir çalışma yapılmamıştır. Literatür incelendiğinde de bu konuyla ilgili eksiklik göze çarpmaktadır. Bu nedenle çalışma Zonguldak İŞKUR mesleki eğitim kurslarının, kadın istihdamına katkısı hakkında bilgi vermesi amacıyla gerçekleştirilen mülakat çalışması önem arz etmektedir.

Çalışmanın Amacı

Zonguldak ilinde İŞKUR bünyesinde düzenlenen mesleki eğitim programlarının kadınların işgücüne katılımında ve istihdamı konusunda ne derece etkili olduğunu ortaya çıkararak literatüre katkıda bulunmaktır. Çalışmanın Zonguldak ilinde İŞKUR tarafından verilen meslek edindirme kurslarının uygulanması aşamasında karşılaşılan sorunların tespit edilmesi ve çözümlenebilmesinde de fayda sağlayacağı umulmaktadır.

Araştırmanın Problemleri

1. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kursları kadınların işgücüne katılmalarını kolaylaştırmakta mıdır?
2. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kursları kadınların istihdam edilmelerini kolaylaştırmakta mıdır?
3. Zonguldak İŞKUR'da düzenlenen mesleki eğitim kursları yüksek öğrenim durumundaki kişilere hitap etmemekte midir?
4. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde dolaylı etkisi mi bulunmaktadır?
5. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin aldıkları eğitim ile yaptıkları iş örtüşmekte midir?
6. Kadın kursiyerler iş aramı kanalı olarak İŞKUR'u mu tercih etmektedir?

Araştırmanın Yöntem ve Teknikleri

Araştırmada verileri toplamak amacıyla mülakat tekniği kullanılmıştır. 25 kadın kursiyere açık uçlu sorular sorularak alınan cevaplar analiz edilmiştir. Mülakatta önce kadın kursiyerlerin demografik bilgilerine yönelik sorulara yer verilmiştir. Daha sonra çalışma durumları, kursa gitme amaçları, memnuniyet düzeyleri, kursların iş bulmaya katkısına yönelik sorular sorulmuştur. Görüşmelerin bir kısmı yüz yüze atölyede bir kısmı ise telefonda yapılmıştır. Görüşme süreci 2 ay sürmüştür. Kadın kursiyerler ile yapılan görüşmelerin bazıları on beş dakika bazıları ise yarım saat sürmüştür. Görüşmeler sırasında kursiyerlerin cevapları ses kaydına alınmış daha sonra elde edilen veriler yazılı metin haline getirilmiştir.

Literatür Taraması

Öksüz (2007) “Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR’un Üstlenebileceği Roller” adlı çalışmasında; mesleki eğitim kursları ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi istihdam edilebilirlik temelinde değerlendirmiştir. Söz konusu ilişkinin kadınların istihdam edilebilirliği üzerindeki etkilerin ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda aktif istihdam programları kapsamında sürdürülen kurslar ve bu kapsam içinde değerlendirilebilecek kursların bu süreçte kendilerine atfedilen önem derecesinde etkin olamadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Karaarslan (2018) Yalova merkez, Altınova ve Çiftlikköy ilçelerindeki halk eğitim merkezlerinde verilen meslek edindirme kurslarının kadınların istihdamına ve işgücüne katılımını incelemiştir. Yalova ilinde bulunan halk eğitim merkezlerinde verilen mesleki eğitimlerin kadın kursiyerlerin istihdamına ve işgücüne katılımlarını nasıl etkilediğini ortaya koymaya çalışmıştır. Bu amaç ile haşk eğitim merkezlerindeki kurslara devam eden 208 kadın kursiyer ile anket, önceki yıllarda kurslardan mezun olmuş 24 kadın kursiyerle de mülakat çalışması yapmıştır. Elde ettiği bulguları SPSS programıyla analiz ederek yorumlamıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre kursa devam eden kadınlar kursları bitirdikten sonra iş bulma ihtimallerinin artacağını düşünmektedir. Mülakat çalışması yapılan kadın kursiyerler de kursu tamamladıktan sonra iş aramaya başlamıştır. Ancak istihdam edilememişler ve söz konusu kursların istihdama katkı sağlamadığını belirtmişlerdir. Araştırmanın sonucunda halk eğitim merkezlerindeki mesleki eğitim kurslarının kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırdığı hipotezi doğrulanmıştır. Ancak söz konusu kursların kadınların istihdamını kolaylaştırdığı hipotezi reddedilmiştir.

Sağlam (2015) Muğla’da yaygın eğitim kurumlarında verilen meslek edindirme kurslarının kadın istihdamına katkısını incelemiştir. Çalışmada Türkiye işgücü piyasasının içerisinde kadınların işgücüne katılımını incelemek ve kadınların işgücüne katılımını arttırmak için yaygın eğitim kapsamında düzenlenen meslek edindirme kurslarının öneminden bahsedilmiştir. Araştırmada Muğla menteşe belediyesi sınırları içinde bulunan yaygın eğitim kurumlarından eğitim alan 250 kadına uygulanan anket sonucunda verilen cevaplar SPSS (20.0 versiyonu) istatistiksel paket programıyla değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilere göre kadınların kurslara katılma amaçları, hem birey olarak kendilerini geliştirmek hem de daha iyi koşullarda geçerli bir meslek sahibi olmak, özellikle İŞKUR’un güvencesinde daha nitelikli işler bulmak ve ekonomik bağımsızlığı kazanmaktır. Çalışmaya katılan kursiyerlerin tamamı meslek edindirme kurslarının kadınların çalışma yaşamına geçişini olumlu yönde etkilediği konusunda görüş birliği içindedirler.

Şen (2018) Trabzon ilinde düzenlenen mesleki eğitim kurslarının istihdamına katkısını araştırmış ve istihdam garantisi olmayan mesleki eğitime katılan kursiyerlere yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma 321 katılımcı ile anket yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada SPSS programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi amacıyla frekans dağılımı, güvenirlilik analizi, çapraz tablo, t-testi ve varyans analizi (Anova testi) kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda mesleki eğitim kurslarının özellikle de istihdam garantisi olmayan (genel) mesleki eğitime kurslarının

etkinliğinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmış ve kursların amacından saptığı görölmüştür. Özellikle kadın kursiyerlerin kurslara, iş bulmak ve çalışmak amacıyla değil de daha çok günlük cep harçlığı için ya da sosyalleşmek ve hobi olması amacıyla katıldıkları görölmüştür.

Yakut (2015) kadın istihdamında meslek edindirme kurslarının etkileri ve ilçe belediyelerinin bu konuya yakalaşmalarını belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu amaçla İstanbul'da 11 ilçe belediyesinde yetkili kişiler ile yarı yapılandırılmış sorular etrafında görüşmeler yapılmıştır. Araştırmada genel olarak meslek edindirme kurslarında branşlara katılımda herhangi bir engel olmamasına karşın, toplumsal cinsiyetçi yapıya yönelik bir ayrışmanın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda meslek edindirme kurslarının kadın istihdamına sınırlı katkısı olduğu, bu kurslara katılan kadınlar istihdama katıldıklarında toplumsal cinsiyetçi bakış açısınan biçtiği rollerin dışına çıkılmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.



BÖLÜM 1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Mesleki Eğitim Kavramı

Eğitim en genel anlamı ile; insanların belli amaçlara yönelik olarak yetiştirilmesi süreci olarak ifade edilmektedir. Bu süreçte insanın kişiliği farklılaşma meydana gelmektedir. Eğitim bireyin kazandığı bilgi, beceri, tutum ve değerler yolu ile var olmaktadır. Eğitim bireylerin yaşamı boyunca sürmektedir. Eğitim kavramı bireylerin içinde yaşadığı toplumdan topluma değişiklik göstererek ortaya çıkmaktadır (Özkan, 2006: 29).

Eğitim süreci, bireylere ömür boyu hizmet sunarak toplumların ekonomik, kültürel, politik ve sosyal gelişmelerinde önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle, eğitimin çağdaş gelişmelere paralel olacak şekilde düzenlenmesi gereklidir. Bireylerin ve toplumların ihtiyaçlarına cevap verecek bir şekilde oluşturulması gereken eğitim süreci tüm dünya ülkelerinin öncelikleri arasında yer alan önemli bir süreçtir (Gültekin ve Anagün, 2006: 145).

Mesleki eğitim kavramının temelinde bir işte çalışan herkesin bir bilgiye dayanarak mesleğini devam ettirdiği gerçeği vardır. Bir işle meşgul olan herkesin söz konusu işe yönelik az da olsa bir teknik bilgiye sahip olması gerekmektedir. Bireyler bu bilgiye işe başlamadan önce sahip olabileceği gibi işe başladıktan sonra da tecrübe kazanma yolu ile sahip olabilir. Ancak burada gerçek anlamda mesleki eğitim ile ifade edilmek istenen; kişileri bir meslek sahibi yapabilecek nitelikte olan eğitimidir (Çoban, 2018).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), mesleki eğitimi, “mesleğin gerektirdiği becerilerin geliştirilmesi için alana dair teorik bilgiyle uygulamalı yetiştirmeyi içeren bireyler için bir iş, çalışma alanı ya da meslek için hazırlamaya yönelik öğretim” olarak tanımlar (İLO, 1987: 25). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)‘na göre ise mesleki eğitim, “bireylerin yetenek kazanması ya da yeteneklerini geliştirmesi amacıyla planlanmış, belirli bir öğrenme amacı olan eğitim faaliyetlerinin tamamı” şeklinde tanımlanmıştır.

Sanayi sektöründe yürütülen işler, mühendislikler ya da uygulamalı bilim alanlarına ilişkin eğitim türü ise teknik eğitim ile ifade edilir. Günümüzde yaşanan hızlı gelişmelere bağlı olarak teknik eğitim, sanayi sektörü başta olmak üzere bilim, sağlık ve tarım da dâhil birçok alanları bünyesinde barındırmaktadır. Genel anlamda teknik eğitim, ileri düzeyde fen ve matematik bilgisine ek olarak teknik yetenek gerektiren, orta ve yüksek kademeli meslek guruplarını yetiştirmeye yönelik bir alandır (Sezgin, 1982: 21).

Mesleki eğitim, bireylere bilgi beceri ve tecrübe kazandırma yolu ile onları bir ya da daha fazla kategoride ele alınabilecek mesleklere hazırlayan ve yöneltten bir eğitim şekli olarak değerlendirilebilir. Meslek ile ilgili olarak ayırım yapmayı sağlayan temel dayanak noktası ise, bilgi, beceri ve tutumlarda uzmanlaşma ve farklılaşma meydana getirmektir. Bireylere, önceki yıllarda uzmanlaşma ve farklılık yaratan bilgiler daha sonraki yıllarda her birey için önemli hale gelir. Böylece bu bilgiler mesleksel olmaktan çıkarak genelleşmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak genel eğitimin bir parçası haline gelmektedir (Aksoy, 1997).

Günümüzde yaşanan hızlı gelişimler mesleki ve teknik eğitimi gerek bireylerin hayatı,

gerekse toplumsal açıdan önemli kılmaktadır. Sanayileşmeyle birlikte üretim ilişkilerinde meydana gelen farklılaşma ile mesleki ve teknik eğitim, zaman zaman yeniden kurgulanmıştır. Değişen koşullar örgütlenmiş nitelikli bir meslek eğitimini gerekli kılmıştır. Günümüzde tüm gelişmiş ülkelerde mesleki eğitim okul öncesi ve sonrası teşvik edilmektedir. Mesleki ve teknik eğitim, hükümlülerin ceza infaz kurumlarında kaldığı süre boyunca da teşvik edilmektedir. Mesleki ve teknik eğitim bireylere iş güvencesi ve düzenli bir gelir sağlamakta ve bireylerin kendilerine olan saygısının arttırmaktadır (Özsoy, 2015:174).

Türkiye’de mesleki eğitim çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından yönetilmektedir. Bunların arasında önemli rol üslenen kurum ve kuruluşlar ise şunlardır; İŞKUR, Bakanlıklar, Büyük Şehir Belediyeleri, Belediyeler, Vakıflar, Sivil Toplum Örgütleri. Söz konusu kurum ve kuruluşlar tarafından uygulanan eğitim programları bünyesinde sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenimi içine alan eğitimler barındırmaktadır. Günümüzde gençler için uygulanan çıraklık eğitim programları en etkin ve kapsamlı mesleki eğitim programıdır. Mesleki eğitim programlarında esas sorumluluk Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) aittir. Diğer mesleki kuruluşlar, belediyeler ve vakıflar ise MEB’in kapsamı dışında kalan mesleki alanlarda eğitim vermektedirler. İŞKUR, mesleki eğitim programları kapsamında iş piyasasında ihtiyaç duyulan alanlarda meslek kursları açmaktadır. İŞKUR tarafından düzenlenen meslek kurslarında kayıtlı işsiz olan engelli bireylere, hükümlülere, gençlere, kadınlara ve kendi işini kuracak olan girişimcilere kurslar verilmektedir.

Ülkemizde mesleki eğitim, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında gerçekleştirilmektedir. Örgün mesleki ve teknik eğitime yönelik orta öğretim kurumları meslek liseleri ve teknik liseler olmak üzere iki ayrı ana grupta toplanır. Temel eğitimini tamamlamış bireylere meslek liselerinin tüm alanları açıktır. Meslek liselerinde ilk yılını başarıyla tamamlamış öğrenciler ise teknik liseler tarafından Kabul edilmektedir. Anadolu meslek liselerinde hazırlık sınıfı bir yıl sürmekte ve bu süre boyunca yabancı dil öğretilmektedir. Ardından üç yıllık mesleki eğitim bu süreci izlemektedir. Teknik liseler ile genel liselerin fen kollarında uygulanan eğitim müfredatları benzerdir. Bu neden ile bu okullarda öğrenimlerini sürdüren öğrencilerin yüksek öğrenime yerleştirilme şansları artmaktadır. Zorunlu eğitimini tamamlamış 15 yaş üstündeki bireyler gerçek iş ortamında fiilen çalışmak suretiyle yaygın eğitimden faydalanabilmektedir. Yaygın eğitim, teorik ve pratik mesleki eğitimlerinin bir programa bağlı kalınarak yapılmasını sağlayarak, çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi şeklinde gerçekleştirilmektedir (Kürklü ve Ergün, 2010).

Ülkemizde 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 18. Maddesine göre, Türk milli eğitim sistemi, örgün ve yaygın olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu bu maddeye göre şelillenmiş olup çıraklık eğitimiyle eğitim sistemlerinin bütünlüğü içerisinde düzenlenmiştir (Öksüz, 2010:8).

Mesleki Eğitim açısından kritik eşiklerden birisi olan 5.6.1986 tarihli 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasların düzenlenmesi hedeflenmiştir. Kanun kapsamında örgün ve yaygın eğitim bir bütünsel bir karakterde ele alınmıştır. 3308 Sayılı Kanun, günümüz

mesleki eğitim sistemine yeni bir rol vermesi nedeniyle büyük önem teşkil etmektedir. Bu kanun ile mesleki ve teknik eğitimin okul merkezli bir modelden çıkarak daha çok okul/sanayi işbirliğine dayalı bir yapıya doğru kaydığı gözlenebilir (Demir, Şen, 2009).

Türkiye'de mesleki eğitim ile ilgili en önemli değişiklik 3308 Sayılı Kanun ile gerçekleşmiştir. İlgili kanun işgücünün mesleki eğitimi için üç temel yaklaşımı benimsemiştir. Türkiye'de mesleki ve teknik alanındaki modeller şunlardır:

- Örgün Eğitim Modeli
- Çıracılık Eğitimi Modeli
- Yaygın Eğitim Modeli

1.1.1.Örgün eğitim modeli

Türk eğitim sistemi zaman içerisinde birçok kez değişikliğe uğramıştır. Bu değişiklikler günümüzde de devam etmektedir. Türkiye'de beş yıllık zorunlu eğitim süresi 1997 yılına kadar uygulanmıştır. 1997 yılından itibaren ise ilköğretim okulları sistemi, beş yıllık ilkokullar ile ortaöğretimin birinci devresi olan üç yıllık ortaokullar birleştirilerek kesintisiz zorunlu eğitim süresi sekiz yıla çıkarılmıştır. Kurulan bu sistemde yaşanan aksaklıklar yeni sistem arayışlarına yöneltmiş ve zorunlu eğitim süresinin uzatılması gündeme gelmiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren kanun ile zorunlu eğitim süresi 4+4+4 şeklinde değiştirilerek 12 yıla çıkartılmıştır. 2012-2013 eğitim-öğretim yılı itibariyle uygulanmaya başlanan bu sistemde ilkokul öncesi okula hazırlık kapsamında anaokullarında üç aylık bir eğitim verilmesi söz konusu olup dört yıla indirilen ilkokul eğitimi ile birinci kademe eğitimin tamamlanması şeklinde düzenlenmiştir. Yeni sisteme göre ikinci kademe seçmeli derslere ek olarak öğrencilerin ilgi ve alakalarına yönelik derslerin ağırlıklı olduğu dört yıla çıkarılan ortaokullardır. Liselere geçiş noktasında son dönemlerde birçok farklı sınav ve yöntem uygulanmış ancak hiçbirisinde süreklilik sağlanamamıştır. 2017 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'nın aldığı karar ile gelecek eğitim-öğretim yılında uygulanmak üzere, ortaokuldan sonra tek bir sınav yapılması ve öğrencinin sonucunda adrese dayalı sistem ile başarısı sıralamasına uygun yerleşim yerine en yakın liseye kayıt yapma hakkı tanınması şeklinde düzenlenmiştir (Kaştan: 2016:132).

Örgün eğitim, Milli Eğitim Bakanlığı'nın amaçlarına göre hazırlanan belli bir yaş grubunda olan bireylere okul çatısı altında, hazırlanmış olan düzenli eğitim programlarıdır. Okul öncesi öğretim, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim örgün eğitim sisteminde yer alır ayrıca genel, mesleki ve teknik eğitimler de uygulanmaktadır (Yaldız, 2015:1).

Türkiye'de örgün eğitim, okul öncesi ile başlamaktadır. Bu eğitim dörder yıllık ilkokul, ortaokul ve lise eğitimleri ile sürmektedir. Buraya kadar olan eğitim zorunlu eğitimdir ve her öğrenci bu eğitimin içerisinde yer almak zorundadır. Ardından gelen yükseköğretim ise öğrencinin isteğine bırakılmıştır. Örgün eğitimin ilk aşaması olan ilkokul kısmında mesleki eğitim bulunmamakta birlikte, ortaokul ve lise kısmında genel ve mesleki eğitim verilmektedir.

1.1.2. Yaygın meslek eğitim modeli

Yaygın eğitim, örgün eğitim olanaklarından hiç yararlanamamış olanlara, başladıkları okuldan erken ayrılanlara veya örgün eğitim kurumlarında öğrenimlerini sürdürenlere uygulanan eğitim faaliyetlerinin tümüdür. Yaygın eğitim, örgün eğitimin yanında ya da dışında düzenlenerek bireylerin istekleri ve gereksinimlerine odaklanarak faaliyette bulunmaktadır (Etlng, 1993, s.73).

Ülkemizdeki Milli Eğitim Kanunu'na göre yaygın eğitim, örgün eğitim sisteminde daha önce yer almamış ya da herhangi bir aşamasında bulunan veya bu aşamadan çıkış yapmış vatandaşlara yönelik olarak verilmektedir. Bu şekilde vatandaşların devamlı olarak eğitim alması sağlanarak bilimsel, sosyal ve iktisadi açıdan gelişmelere hızlı adapte olmaları amaçlanmaktadır. Aynı zamanda buy olla vatandaşlar bilgi ve beceri kazanarak gelecekteki işlerine hazırlanmaktadır (Milli Eğitim Temel Kanunu, mad. 40).

Yaygın eğitim, örgün eğitim ile birbirini tamamlayacak şekilde düzenlenmektedir. Gerektiğinde bireylere örgün eğitim ile aynı vasıfları kazandırabilecek biçimde bir bütünlük içinde düzenlenir. Yaygın eğitim, genel ve mesleki teknik olmak üzere iki ana gruptan oluşmaktadır. Bu iki bölüm birbirini destekleyecek şekilde hazırlanır. Yaygın eğitimde öğrenim gören bireyler zorunlu eğitim yılı için belirlenen yaş aralığının dışında farklı dönemlerde öğrenme imkanına sahiptir. Yaygın eğitim bireysel, toplumsal sosyal ve ekonomik yaşamda bireylerin gelişmesine olanak sağlamaktadır. (Tepe, 2007: 5).

Özel kurs, özel dersane, açık ilköğretim, açık lise, mesleki ve teknik açık ilköğretim okulu, bilim ve sanat merkezleri, endüstri pratik sanat okulları, eğitim ve uygulama okulları, mesleki eğitim merkezleri, yetişkinler teknik eğitim merkezleri, olgunlaşma enstitüleri, pratik kız sanat okulları, çıraklık eğitimi merkezleri, halk eğitim merkezleri başlıca yaygın eğitim kurumlarıdır. Bunlara ek olarak belediyeler, İŞKUR, KOSGEB, özel eğitim kurumları da Milli Eğitim Bakanlığı bilgisinde yaygın eğitim düzenleyen diğer kurumlardır (Subaşı, 2016: 30).

1.1.3. Çıraklık eğitimi modeli

Çıraklık eğitiminde öğrenciler ikili bir eğitim sistemi içerisinde yer alırlar. Teorik ve uygulamalı eğitimin yer aldığı bu sistemde öğrenciler eğitimlerinin teorik kısmını mesleki ve teknik eğitim veren okullar ve kurumlarda alırken, uygulamalı eğitimlerini ise MEB'in uygun gördüğü işletme ve kurumlarda işbaşında almaktadırlar. Üç aşamalı bir yapıya sahip olan bu eğitim çıraklık, kalfalık ve ustalık şeklinde sınıflandırılmıştır (ÇYEGM, 1993: 109).

Çırak olabilmek için en az ortaokul veya imam-hatip okulunu bitirmiş olmak, 14 yaşını doldurmuş olmak ve 19 yaşından gün almamış, sağlık durumunun mesleğinin gereği olan işlerini yapmasına uygun durumda olması gibi şartlar aranmaktadır (MEK, 1986: Madde 10). Ayrıca bireyin çıraklık eğitimi alacağı alana göre sağlık durumunun uygun olması ve o mesleğin gerekliliklerini yerine getirme yetisine sahip olması gerektiği maddeleştirilmiştir. Çıraklık eğitimin alınacağı hangi meslek kolunda alınacağı bireylerin seçimine bırakılmıştır. Ancak bireylerin tercih edeceği meslek kolunun 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu'nda yer alması gerekmektedir.

Ülkemizde 110 meslek dalı çıraklık eğitiminin uygulama kapsamına girmektedir. Söz konusu mesleklerin eğitimi, sınav ve belgelendirme işlemleri MEB tarafından gerçekleştirilmektedir. Mesleğin içeriğine göre çıraklık eğitimi iki ile dört yıl arasında sürebilmektedir. Bu süreler ilkokul mezunları için geçerlidir. Lise ya da daha üst bir düzeyde olan bireyler çıraklık eğitimine başladıklarında bu süreler seçilen mesleğe bağlı olarak yarıya inebilmektedir. Çıraklık eğitimi bitirenler Kalfalık sınavına katılabilir. Çıraklık eğitimi almamış olan bireyler meslek dalında eğitimin iki katı kadar çalışmışlar ise çalıştıklarını ispatlayan bir belge kalfalık sınavına katılabilmektedir. Kalfalık eğitimine dâhil olan adaylar kursu bitirdiklerinde ustalık sınavına girmeye haz kazanırlar. Ayrıca kalfalık belgesi ve eğitimi almamış fakat bir işyerinde en az 5 yıl çalıştığını ispatlayabilecek olan adaylar da ustalık sınavına girmeye hak kazanırlar. Sınav sonucunda ustalık belgesi almaya hak kazanan adaylar bağımsız bir işyeri açabilirler. Kalfalık belgesi almaya hak kazanan adaylar MEB tarafından belirlenen 1-3 yıl süre kadar ustalık eğitimine devam etmeleri halinde ya da 5 yıl mesleğe ilişkin işte çalışanlar da çalıştıklarını ispatlamaları halinde ustalık sınavına girebilmektedir. Adayların kendilerine ait bir işyeri açmak ve usta olarak çalışmak istiyor ise ustalık belgesi almaları şarttır (Öksüz, 2007: 8).

1.2. İstidham ve İşsizlik Kavramı

İstidham kavramına literatürde çeşitli kesimler tarafından farklı biçimlerde tanımlamalar getirilmiştir. “İstidham en basit tanımı ile kullanma, çalıştırma, hizmete alma anlamında kullanılmaktadır” (Özaydın, 2000:5). İstidham en basit anlamda; insanların çalıştırılmaları ve işe kabul edilmeleri olarak tanımlanmaktadır (Baştaymaz, 2002: 1). İstidham sözlük anlamı ise hizmete alarak, hizmette kullanmaktır (Önsal, 1993:43; Yaman, 1997: 48-49).

İnsanların çalıştırılmaları, bir hizmeti gerçekleştirmek amacıyla işe alınmaları gibi anlamlarda kullanılabilir. Genel olarak çalışma hukuku açısından istidham kavramıyla anlatılmak istenilen husus bir işverenin işin zamanını ve yerini, çalışmanın niteliğini ve tamamlanmasına müteakip verilecek ücret ile bir işveren-işçi ilişkisini veya hizmet sözleşmesini ifade eder (ILO, 2006: 6). İstidhama çalışma iktisadı açısından ele alındığında, çalışma ve belli seviyede gelir elde edebilme gayesi güden bireylerin, hizmetlerinden faydalanılmak üzere, isteğe bağlı ya da kimi durumlarda zorunlu olarak çalıştırılmaları durumu ortaya çıkmaktadır (Yaman, 1997: 4; Özaydın, 2000: 5). Bu yüzden istidham aynı zamanda sosyal politikayı da ilgilendiren önemli tartışma konularından biridir.

Ardıç (2006) ise istidham kavramını “bir kimsenin belli bir iş ya da vazifenin görülmesi amacıyla çalıştırılması” olarak tanımlamaktadır. İktisadi anlamda istidham ise bir ülkede üretimi gerçekleştirmek için ya da yurtiçi çıktıya ulaşabilmek amacıyla, üretim faktörlerinin, mal ve hizmetlerin üretim sürecinde aktif biçimde katılmasıdır (Ardıç, 2006: 175).

Literatürde istidhamın, dar anlamda istidham ve geniş anlamda istidham olmak üzere iki farklı tanımının yapıldığı görülmektedir. (Işığışık, 2011: 19-20).

Dar anlamda istihdam en basit tanımı ile sadece emeğin üretimde kullanılmasıdır. Dar anlamda istihdam emeğin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması durumudur. Geniş anlamda istihdam kavramı ise üretim sürecinde tüm üretim faktörlerinin (emek, doğal kaynaklar, sermaye ve girişimci) üretim aşamalarına dahil olmasını ifade etmektedir (Kapar, 2004: 187; Uysal, 2007: 55). Genellikle istihdam kavramı kullanıldığında anlaşılan dar anlamda istihdam ya da sadece emeğin üretim sürecine dahil olmasıdır. Fakat burada istihdam ve çalışma kavramlarının birbirinden farklı anlamları ifade ettiğini unutmamak gerekir. İstihdam kavramı ve piyasa kavramı doğrudan ilgilidir. Buna karşın genel açıdan çalışma kavramı ise insanların piyasa ve piyasa için olmayan mesailerinin bütününe ifade etmektedir (Doğan, 2015: 27).

İstihdam konusunda önemli göstergelerden biri de istihdam oranıdır ve istihdam edilenlerin aktif nüfusa oranlanması ile elde edilen bir orandır. “*İstihdam Oranı = İstihdam Edilenler / Aktif Nüfus * 100*” şeklinde formüle edilir ve hesaplanır (Tokol ve Alper, 2015: 127).

İstihdam oranını etkileyen unsurlar içerisinde de toplam emek talebi ve emekle birlikte üretime katılacak makine, teçhizat gibi diğer üretim unsurlarının emeğe tekabül edecek ölçüde mevcut olup olmaması gibi emek talebini etkileyen unsurlar yer almaktadır (Zaim, 1990: 124; akt. Tiryaki: 2018: 7).

15-65 yaş grubuna dahil olan bireyler aktif nüfus ya da çalışma çağındaki nüfus olarak değerlendirilmektedir. Farklı bir ifade ile aktif nüfus, işgücüne dahil olmayanlar ile işgücünün toplamından oluşmaktadır. İşgücüne dahil olmayanlar grubunda öğrenciler, ev hanımları, iş aramaktan vazgeçenler yer almaktadır. İşgücü ise istihdam edilenler ve işsizlerin toplamından meydana gelmektedir. İş aramayanlar ya da iş bulma ümidinden vazgeçmiş olanlar işgücüne ve dolayısıyla işsiz tanımına girmemektedirler. Bu gruplar ekonomik durgunluk vb. nedenlerden dolayı iş bulma konusunda karamsarlığa düşen ve böylece aktif olarak iş arama faaliyetinden vazgeçen kesimi oluşturmaktadır. İşgücü, bir ülkede çalışanlarla, iş arayanların doldurabileceği çalışma saatleri toplamıdır (Gunderson, 1988: 7).

Tam istihdam ve eksik istihdam kavramlarında da söz etmemiz gerekir. Tam istihdam bir ülkede iktisadi gelişme amacıyla üretim faktörlerinden biri olan emeğin tümünün üretimde kullanılabilmesini ifade eden durumdur. Tam istihdam tüm ekonomilerin ulaşmak istediği ana hedeflerin başında gelmektedir (Zaim, 1990: 125; Serter, 1993: 32). Aşırı istihdam ile ifade edilmek istenen ise mevcut üretim faktörlerinin üzerinde faktör kullanılması durumudur. Bu durumda üretim hacminin toplam talebi karşılayamadığı görülür (Acar, 1989: 211). Mevcut üretim faktörlerinin yeterince üretime dahil olmaması durumunda ise eksik istihdam durumu ortaya çıkmaktadır (Seyidoğlu, 1999: 80).

İşsizlik kavramı, herhangi bir toplumda hem ekonomik gelişme açısından hem de sosyal ilerleme açısından işgücünün tam olarak kullanılamamasını ifade etmektedir (Kapar, 2005: 342). Bir başka ifade ile işsizlik, üretim faktörlerinin başında yer alan emek faktörünün tam olarak kullanılmaması durumunu ifade etmektedir (Biçerli, 2007: 421). İşsizlik kavramı sosyolojik açıdan önemli sonuçlar doğuran bir olgu olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Bu nedenle işsizlik kavramını sadece ekonomik açıdan değerlendirmek de yeterli değildir.

İstihdam ve işsizlik olgusu birbirinden farklı kavramlar olsa da iç içe geçmiş durumları ifade etmektedir. Bu nedenle ülkeler istihdam politikalarını meydana getirirken işsizlik olgusunu görmezden gelemazler. İstihdam kavramı bir hedef haline dönüşürken, işsizlik kavramı ise ortadan kaldırılmaya çalışılan bir olgu haline almaktadır. Ekonomilerde temel hedeflerden biri istihdam yaratmak ve işsizliği ortadan kaldırma çabasıdır (Ay, 2012: 322).

1.3. Kadın İşgücü Kavramı

Kadın işgücü kavramını açıklamadan önce işgücü kavramının neyi ifade ettiğini açıklamakta fayda vardır. İşgücü kavramı “bir ülkedeki nüfusun üretici kesimini oluşturan yani ekonomik faaliyete katılan kesimi” olarak ifade edilmektedir. Bu kavram ile “genel nüfusun çalışmak isteyen ve çalışabilir durumda olan üretken kesimi” anlatılmak istenmektedir. (Zaim, 1990: 112). İstihdam edilenler ile işsizlerin toplamı işgücünü meydana getirmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 7).

Üretim süreci boyunca hem bedenen ve hem de fikri açıdan kullanılan insan gücü işgücü kavramını ifade etmektedir. Bir başka ifade ile üretici durumunda iktisadi faaliyetlere katılan nüfus işgücü olarak tanımlanmaktadır. İşgücünün niceliksel olarak değerlendirilmesinde toplam nüfus hareket noktasıdır. İktisaden faal olan nüfus ve iktisaden faal olmayan nüfusun toplamı ile toplam nüfusa ulaşılır 0–14 yaş grubu ve 65 yaş üstü yaş grubundakiler iktisaden faal olmayan nüfusu oluşturmaktadır. İktisaden faal olmayan nüfus öğrenci, emekli ve ev kadınlarından oluşmaktadır. İşgücü kavramı ile faal olan nüfus aynı durumu ifade etmektedir (Ergün, 1999:119).

Emek piyasasında kadın işgücünün dar anlamda tanımı tarım, sanayi ya da hizmet sektörlerinde ücret karşılığı çalışan kadın işgücü olarak yapılmaktaydı. Dar anlamda tanımlanan kadın işgücü kavramında, çalışmanın ev dışında ve ücret karşılığı yapılan faaliyetlerden meydana geldiği düşünülmektedir. Buna karşın kadının temel görevi olarak görülen ev içinde ve ücret talep etmeksizin gerçekleştirilen işler ise aile merkezli işler olarak görülmekte ve çalışma olarak değerlendirilmemektedir. Kapitalist piyasalar uzun yıllar boyunca ücretli kadın işgücünü analiz etmeyi tercih ederek karşılığı ödenmeyen işgücü kavramını görmezden gelmişlerdir (Işık E, Serdaroğlu U. 2015, 7).

1960’lı yıllarda feminist akımın sonucunda ev içi kadın işgücü kategorileştirilmiştir. Buna göre ücretsiz kadın işgücü, ücretli kadın işgücü ve ücretsiz kadın işgücü olarak kategorize edilerek görünmeyen işgücü olarak da tanımlanmıştır. Ataerkil üretim sisteminde görünmeyen işgücü cinsiyetçi işbölümüne bağlı kalınarak şekillenmiştir. Ataerkil üretim sistemine göre; görünmeyen işgücü kadının doğasının bir parçası olarak değerlendirilmekte ve doğal bir süreç olarak görülmektedir. Görünmeyen işgücü karşılıksızdır ve mesai saatleri nicel olarak ölçülememektedir. Geleneksel bakış açısında ev içinde çalışma yapan kadınlar, yaptıkları çalışma için ücret almadıkları nedeniyle ‘evde oturan kadın’ olarak görülmektedir (Işık E, Serdaroğlu U. 2015, 8). Feminist yaklaşım, emek piyasasının yapısını sabit bir veri olarak değerlendirmekte ve cinsiyeti ön

plana çıkartarak evrensel bir yaklaşım meydana getirmektedir. Yapılan çalışmalarda kadın meslekleri, genelde ev kadınlığı ve anneliğin bir uzantısı olarak sayılabilecek hemşirelik, çocuk bakımı, temizlik işleri ve öğretmenlik gibi işler olarak görülmektedir ve birçok toplumda bu meleklerin hafife alındığı görülmüştür (Palaz, 2002: 100).

Acar ve Savran (2008) ev içi kadın emeğini üç aşamaya ayırmıştır. İlk aşamayı çamaşır yıkamak, temizlik ve yemek yapmak gibi evi ilgilendiren faaliyetler oluşturmaktadır. İkinci aşamada çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve sağlığı bozuk olan aile fertlerinin bakımı gibi işler yer almaktadır. Son aşamada ise aile işletmelerinde ya da bağ bahçe işlerinde herhangi bir ücret almadan çalışmak yer almaktadır (Işık E, Serdaroğlu U. 2015, 9).

Delphy'e (2008) göre; ev dışında parasal ücret karşılığı çalışan erkeklere karşı kadınların ev içinde yaptıkları üretim değersiz görülmekte ve ikincil plana itilmektedir. Kadının aile içindeki konumu ne şekilde olursa olsun emeklerine erkekler tarafından el koyulmaktadır. Ev içi emek kadınların konumunu açıklamak için uygun bir araç olmaktadır. Marks'a göre ise zorunlu emek, işçinin ailesinin geçindirmek için kazandığı ücret karşılığı harcadığı emek ile ev içi işlere harcanan emeklerin toplamını oluşturmaktadır (Ecevit Y, Karkıner N., 2011).

Dünya'da en önemli faktör olan emek kullanımında kadın işgücü kullanımının, erkek işgücü kullanımının gerisinde kaldığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyetçi bakış açısının hakim olduğu toplumlarda, erkekler birinci aktör, kadınlar ise ikinci aktör olarak konumlandırılmaktadır. Bu konumlandırmaya göre kadın ekonomik anlamda erkeğe bağımlı olarak görülmekte ve yaptığı işler ekonomik anlamda bir değer taşımamaktadır. Kadınlar üretimin önemli bir kısmında var olmalarına oluşturmalarına karşın ekonomide emeklerinin karşılığını alamamakta ya da göremezden gelmektedir (Büyüknalbant, 2009: 19). Toplumsal cinsiyetçi bakış açısına sahip toplumlarda, kadın istihdamını olumsuz şekilde etkileyen birtakım engeller bulunmaktadır. Bu engellerden bazıları şu şekilde sıralanabilir; geleneksel aile yapısı, toplumsal değer yargıları, kadın emeğine olan talebin azlığı, kırdan kente göç hareketi, tarım sektöründe küçülme, ekonomide izlenen politikaların kadın istihdamını olumsuz yönde etkilemesi, kadın eğitim düzeyinin düşük kalması, kadının doğurganlığı, analığı, çocuk bakımı, ev işlerinin kurumsallaşmaması ve kadının işgücü piyasalarına girişleri için yeterli mekanizmalarının olmaması olarak belirtilmektedir (Karabıyık, 2012: 240).

Günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, özellikle başta hizmet sektöründeki gelişmeler olmak üzere pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerden bazıları şunlardır

- Dünya genelinde kadın işgücünü koruyan ve destekleyen uygulamaların ve kanunların sayısının artması
- Demografik açıdan meydana gelen gelişmeler,
- Kadınlar için eğitim imkanlarının artırılması,
- Çalışma biçimi olarak standart dışı çalışmanın tercih edilmesi,
- Evlilik oranlarında düşüş ve boşanmada meydana gelen artış,
- Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik algılarının olumlu yönde değişmesi,

- Çocuk ve yaşlı bakımı gibi hizmetlerde yaşanan iyileşmeler (Koray vd., 2000: 214-215).

1.3.1.Kadın işgücünü etkileyen faktörler

1.3.1.1. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık

Geleneksel anlayışa göre kadın ailenin iç işlerinden sorumludur ve esas görevi kocası ve çocukları ile ilgilenmektir. Fakat sanayileşme, savaşlar, teknolojisinin gelişimi gibi faktörler neticesinde kadına ev içi yükümlülüklerinin yanı sıra ek olarak çalışma yaşamına dahil olma sorumluluğu da verilmiştir. DPT'nin yapmış olduğu Türk Aile Yapısı araştırmasına göre, hane halkı reislerinin % 76'sına göre kadının aile içindeki en önemli görevi, ev işi ve çocuk bakımındır. (Koray, 1993: 72). Bir diğer ifade ile kadının görevleri söz konusu olduğunda ilk akla gelen annelik, eş olması ve ev kadını olmasıdır.

Çoğu toplumda kadınların istihdam edilmesi halinde ev içi bakım hizmetlerini aksatmamaları beklenir. Aynı zamanda evlenmeleri halinde çocuk sahibi olmaları beklenir. Ayrıca çocukların bakımının kadınlar tarafından karşılanması gerektiği düşünülmektedir (Ecevit, 2010: 11; Önder, 2013: 54). Diğer yandan kadınların evlerinden çok fazla uzak yerlerde çalışmaları istenmemekte, çalışma koşulları bakımından çok fazla süreli olarak işyerlerinde bulunmamaları, erkek ağırlıklı çalışma alanlarında istihdam edilmemeleri ve ev içi bakım hizmetlerini layığıyla yerine getirmeleri beklenir (Ecevit, 2010: 119).

Dünya üzerinde genellikle kadınlar az ücret ödenen işlerde işgücüne katkı olarak düşük statülü olarak kabul edilen işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır. Kadınların üyesi olduğu hane halkı fakir olduğu dercede düşük ücretli işlerde işgücüne katılmaları artmaktadır. Kadın işgücünün yalnızca belli bir kısmına parasal karşılık ödenmektedir. Aynı zamanda kadınlar ailenin birçok ihtiyacını karşılamak zorundadırlar. Piyasada işgücüne dahil olan kadınlar birçok işte erkeklere göre daha düşük ücret almaktadırlar. Verilen bir iş ilanında; yalnız erkek adayların başvurmasının talep edilmesi, işçilere ödenen ücretlerde kadınlar aleyhine bir fark olması, kadınların hamilelikleri gerekçe gösterilerek işe alınmamaları ya da işten çıkarılmaları gibi uygulamalar, cinsiyetler arasında eşitsizliğe yol açan ve kadınları mağdur edecek şekilde yapılan doğrudan ayrımcılık uygulamalarıdır. Özellikle kadın çalışanlar, yeri kolay ikame edilebilir işgücü olarak değerlendirilmekte ve ailenin esas geçindiricileri olarak kabul edilmemekte ve baba ya da koca tarafından geçindirilen kişiler olarak görülmektedir. Bu önyargılar nedeniyle kadınlar işten çıkartılmakta ve erkeklere göre daha mağdur konuma düşmektedir (Çakır, 2008:31).

1.3.1.2.Cam tavan (glass ceiling) sendromu

Cam tavan (glass ceiling) kavramı iş dünyasında ilk kez, Wall Street'de Hymowitz ve Schellhardt'ın 1986 yılında yaptıkları "İş yaşamında kadın" konulu söyleşide kendisine yer bulmuştur. Hymowitz ve Schellhardt cam tavan kavramını; örgüt hiyerarşisinde yüksek yönetim düzeyinin hemen altında yer alan ve kadınların bu seviyeye yükselmelerini engelleyen ya da kısıtlayan engeller olarak tanımlamışlardır (Dreher, 2003: 542). Kadın çalışanların aynı yetneğe sahip erkek meslektaşlarına göre özlük

hakları açısından daha yoğun şekilde görünmeyen bariyerlerle karşılaşmasını ifade eden cam tavan olgusu literatürde 1980'lerden itibaren yoğun bir şekilde kendisine yer bulmaya başlamıştır (Hoobler, 2010: 481; Cho vd. 2014: 57).

Cam Tavan adından da az çok anlaşılacağı üzere somut olarak görülemeyen bir engeli ifade etmektedir. İş dünyasında belirli bir düzeye gelen kadın yöneticinin terfi alacağını düşündüğü anda çeşitli sebeplerden ötürü terfi alamaması durumu cam tavan kavramı olarak tanımlanır (Örücü vd. 2007: 118). Cam tavan öncelikle kadınların iş hayatında engellenmesi anlamına gelirken günümüzde kapsamı genişlemiş ve engelliler, yaşlılar ve cinsel azınlıkları da kapsar hale gelmiştir. Ayrıca evli ve çocuklu kadınların iş yaşamında erkek meslektaşlarına göre daha az terfi ve ödül alabilmesi olgusunu anlatmak için de bu kavram kullanılmaktadır (Gül ve Oktay, 2009: 426).

Cam tavan etkisinin oluşmasına neden olan en büyük nedenlerden biri kadınların liderlik yeteneğine sahip olmadığı inancıdır. Kadınların erkekler üzerinde otorite kuramayacağına dair oluşmuş sosyal değer ve davranışlar ile kadınların liderlik için gerekli olan erkeksi özelliklere sahip olmadığı algısı da cam tavan etkisini oluşmasının ardında yatan nedenlerdir (Bilican Gökkaya, 2011, s. 107).

Kadınların, evli olmaları halinde çocuk bakımını kendilerinin üstlenmesi nedeniyle kariyerlerini geri plana bıraktıkları görülmektedir. Kadınların ev içi bakım işlerini yerine getirmeleri halinde çalışma yaşamında kendilerinden beklenen görevlerin de aksadığı görülmektedir. Ayrıca bazı yöneticiler tarafından kadınların üst düzeyde yönetici konumunda yer almaları engellenmekte, yönetme becerileri ve deneyimleri zayıf olarak görülmektedir. Bu gibi nedenlerle kadınların çalışma hayatında ilerlemeleri uzun yıllar sürmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209). Üst düzey yöneticilik, daha fazla eğitim ve beceri isterken aynı zamanda da efektif olmayı gerektirmektedir. İstihdam edilen kişilerin nitelikli çalışma alanlarının gerektirdiği beceri ile tamamlanmamış hali bununla birlikte analık halinin gerektirdiği sorumluluklarını yerine getirmesi, çalışma yaşamında aktif olarak yer almasını ve yükselme olanaklarını kısıtlamaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 17).

Bombuwela ve De Alwis'in (2013, s. 3) yapmış oldukları "Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka" başlıklı çalışmada kadınların kariyerini etkileyen birçok faktör ortaya koymuştur. Söz konusu çalışmaya göre kadınların kariyer gelişimi ile cam tavan arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Kadın çalışanların kariyer gelişiminde aile faktörünün yanı sıra bireysel, örgütsel ve kültürel faktörler de etkili olmaktadır.

1.3.1.3. Kraliçe arı sendromu

Kadınların, istihdamda çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar sadece erkek egemen toplum anlayışından kaynaklanmamaktadır. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı problemlerin bir başka nedeni de kadın yöneticilerdir. Kadın yöneticiler erkek tutumlarını sahiplenerek kadın çalışanlara karşı kullanılmaktadır. Bu durum "Kraliçe Arı Sendromu" olarak da adlandırılmaktadır. Bu durumda kadın yöneticiler diğer kadınların rekabetini

önlenmeye çalışmakta ve çalışma yaşamında başarısız olan kadınların suçu kendilerinde araması gerektiğini savunmaktadırlar (Zel, 2002, s. 42).

“Kraliçe Arı Sendromu” kadın çalışanların örgütün en tepesinde tek ve en iyi olmak adına bir başka kadına zarar verebileceğini gözler önüne sermektedir. Çoğu çalışma da çalışma yaşamında üst bir seviyeye ulaşmış kadınların daha alt basamaklarda çalışan kadınlara yardımcı olmadığı görülmüştür. Buna yol açan en büyük neden ise örgütte tek olmayı sürdürme güdüsünden kaynaklanmaktadır (Groot, 2010, s. 3-4).

Karlıca arılar, çalışma alanlarında rakip olarak gördükleri diğer kadınların rekabetini yok etmek amacıyla hem cinslerine karşı çeşitli baskılar uygulayarak hayatlarını zorlaştırmaktadır. Rakip olarak gördükleri diğer kadın adayların işe alımlarını engellemektedir. Bir başka ifade ile kadınlar üst düzey yönetici pozisyonunda yer alan erkeklerin bazı hallerde kadınlara karşı uyguladıkları kısıtlamaları ve tutumları kendileri sahiplenerek, diğer kadınların rekabetini engellemeye çalışmaktadır. Bu nedenler ile kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları sadece erkek kaynaklı olarak değerlendirmek yetersiz kalmaktadır (Durmaz, 2016: 53).

1.3.1.4. Mobbing

Literatürde mobbing kavramı ile ilgili pek çok tanım yapılmaktadır. Mobbing kavramı ilk kez Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann'e göre mobbing kavramı “iş yaşamında bir veya daha fazla kişiye yönelik sistematik olan düşmanca ve etik dışı iletişim kurma yoluyla psikolojik terör” dür. (Leymann, 1996: 165).

Mobbing duygusal bir saldırıyı ifade edmektedir. Bireyin saygısız ve zararlı bir davranışa maruz kalmasıyla başlar. Bir kişinin ya da birden fazla kişinin başka bir kişiyi hedef alarak sistematik bir şekilde ima, alay gibi yöntemler kullanarak kötü niyetli hareketlerde bulunmasıdır. Mobbing uygulayanlar saldırgan bir ortam yaratarak hedef aldıkları kişileri işten çıkmaya zorlamaktadır (Davenport vd., 2003).

İzmir ve Fazlıoğlu (2011) yapmış oldukları araştırmada mobbing kurbanlarının %27'sinin istifa ettiği, %18'inin ise işten çıkarıldığı bulgusuna ulaşmıştır. Namie (2000) ise mobbing mağdurlarının %70'inin zorunlu ya da gönüllü olarak işten ayrıldıklarını bulgulamıştır. Araştırmaya göre mobbing mağdurlarının %33'ü işten kovulmuş, %37'si ise istifa etmiştir.

Mobbing, kadınların çalışma yaşamında sıkça karşılaştığı problemlerin başında yer almaktadır. Bazı durumlarda mobbinge maruz kalan kadın çalışanların karşılaştığı problemi dile getirmesi sınırlanmaktadır. Bazı hallerde kadınlar işlerini kaybetme korkusu ile psikolojik tacize uğradığını dile getirmemeyi tercih etmektedir. Ancak mobbing uygulanan kalan kadın çalışanlar, çalışma isteklerini kaybetmektedir. Dolayısıyla işyerinde verimli ve üretken olamamaktadırlar. Cinsiyet faktörü, kadın olmak mobbing kurbanı olma riskini artırmaktadır. Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre kadınların mobbing eylemleri ile karşılaşma riskinin erkeklerden %75 daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın yapıldığı 2002 yılında istihdamda yer alan kadınların %3,5'ine mobbing uygulandığı, bu oranın erkeklerde ise %2 olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Di Pasquale, 2002).

Namie (2004) yapmış olduğu araştırmada mobbing mağduru kadınların %31 oranında travma sonrası stres bozukluğu belirtileri gösterdiğini, erkeklerde ise bu oranın %21 olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mobbing mağduru kadınlarda çeşitli sağlık sorunları görölmektedir. Bu sorunlar arasında kronik baş ağrısı, depresyon, uykusuzluk, mide sorunları, ağlama nöbetleri, algısal bozukluk bulunmaktadır (Lewis vd., 2002:113).

Öğretmenlik, halk ile ilişkiler, hemşirelik, bankacılık, sosyal hizmet uzmanlığı, tezgaharlık gibi risk altındaki meslek gruplarında daha çok yer almalarından dolayı kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha çok mobbinge maruz kalmaktadır (Sokullu, Akıncı vd., 2011).

1.3.2.Tarihsel süreç içerisinde kadın işgücü

Kadınlar, tarih boyunca içinde buldukları dönemin koşul ve niteliklerine bağlı olarak değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlerde yer almıştır. Toplum içinde öncelikli rolü anna ya da eş olarak görölen kadınları çalışma hayatına iten öncelikli neden ekonomik koşullar olmuştur. Kadınlar, geçmişte ailelerinin geçimine ek gelir sağlamak amacıyla çalışma yaşamına girerken, son yıllarda ekonomik özgürkük kazanmak, mesleki tatmin ve statü elde etmek gibi amaçlarla çalışma hayatında aktif olarak yer almaya başlamışlardır. Kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı, tarihsel süreç temel alındığında dönemlere göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle kadının çalışma hayatındaki gelişimini Sanayi Devrimi öncesi, Sanayi Devrimi sonrası ve Küreselleşme sürecinde olmak üzere üç ayrı başlık altında incelemek gerekmektedir.

1.3.2.1.Sanayi devrimi öncesi kadın işgücü

Tarih boyunca kadınlar pek çok değişik statü ve biçimde üretime katılmıştır. Avcılık ve toplayıcılık yapılarak hayatta kalınan ilkel zamanlarda kadının görevi çocuk bakımı ve bitki toplayıcılığı olmuştur. Erkek ise avcılık ve aile fertlerinin güvenliğinden sorumlu olmuştur. Bu dönemde toplanan tüm yiyecekler ve avlanan hayvanlar bütün klanın ortak malı olarak görölmüştür. Özel mülkiyet kavramı henüz oluşmamıştır. Bu dönemden elde edilen bulgulara göre anaerkil bir aile yapısı topluma egemendir. Dolayısıyla bu toplumlarda kadın üstün bir statüde tutulmakta ve saygınlığı söz konusudur. İlkçağ toplumlarında insanlar özel mülkiyet kavramını bilmedikleri ve göçebe topluluklar halinde yaşamaları nedeniyle erkek, kadın karşısında üstün bir konuma sahip değildir. Anaerkil dönem olarak da adlandırılan ilağ toplumları dönemde üretmek ve yaratmak doğaya has bir olay olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu dönemde kadınların üretkenliği ve yaratıcılığı doğa ile bir tutulmalarına neden olmaktadır (Ertürk, 2008:7).

Göçebe yaşam şeklinin terk edilip yerleşik hayata geçilmesiyle birlikte toplumda siyasi, sosyal ve ekonomik alanlarda pek çok değişiklikler görölmüştür. Hayvanlar evcilleştirilerek tarımda kullanılmaya başlanmış, sabanın icat edilmiş, madencilik ve balıkçılık gibi yeni uğraş alanları ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde erkeklerin toplumsal statüsü giderek önem kazanmış ve kadınların önüne geçmiştir.. Erkekler daha çok fiziksel güç gerektiren madencilik, balıkçılık, üretim araçları yapımı gibi işlerle uğraşırken, kadınlar çocuk bakımı, dikiş, yemek, temizlik gibi geleneksel ev işleriyle ilgilenmiştir. Böylece ataerkil aile düzeni doğmuştur.

Yerleşik düzene geçiş ile birlikte 10. Yüzyıla kadar süren dönem kölelik dönemi olarak tanımlanmaktadır. Ataerkil aile yapısının hakim olduğu bu dönemde toplumun işgücü ihtiyacını savaşlardan elde edilen ve çoğunluğunu kadınların oluşturduğu köleler karşılamıştır. Bu kişiler çalışmaları karşılığı hiçbir ücret elde etmemiştir. 10. yüzyıla kadar süren kölelik düzeni, yerini feodal düzene bırakmıştır. 10-11. yüzyıllarda geçerli olan feodal yapı düzeninde, feodal beylerin ya da senyörlerin mutlak egemenliği söz konusudur. Bu dönemde üretim ve çalışma ilişkilerinde kadın, kırsal alanda yoğun bir biçimde üretimde bulunmaktadır. Ayrıca kadın ve kız çocuklarının daha çok evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırıldığı görülmektedir. Önceleri bu işler karın tokluğuna yapılmış, daha sonraki yıllarda ise kadınların bir ücret karşılığı ve iş ilişkisi içinde çalışmaları giderek yaygınlaşmıştır (Aytaç ve Diğerleri, 2002: 4).

10. yüzyıl ile gelişen feodal sistemin ilk dönemlerinde hedef tarımsal ekonomiyi güçlendirmektir. Sona eren köle işgücü yerine serflik sistemi getirilmiştir (Pelizzon, 2009: 78). Bu dönemde kadınların ev işlerini yerine getirdikleri ya da senyörün özel işlerine yardım ettiği bilinmektedir. Ancak giderek gelişen endüstrileşme ile birlikte kadınların bir süre dokumacılıkla uğraşmaya başladığı görülmüştür. Kentleşmeye bağlı olarak dokumacılık ile daha çok erkekler ilgilenirken kadınların iplik eğirme işleriyle ilgilendiği görülmektedir. Toplumsal iş bölümü 12. yüzyıl ile birlikte belirginleşmeye başlamıştır. Bu durum kentleşmenin bir sonucudur. Endüstriyel alanda gelişmeler arttıkça erkek işgücü kamusal alanda yoğunlaşmaya başlamıştır. Kadınlar ise iplik eğirme, koyun bakıcılığı ve senyörün ev işlerine yardım gibi ikincil satatüye giren işlerle ilgilenmiştir. Erkek işgücü zanaat kesiminde ilerlemeye devam etmiştir Bu dönemde kadınlara yönelik baskılar artmıştır. Örneğin veraset işlemlerinde kadın, kocasının iznine tabi tutulmaya başlanmıştır (Sennett, 2011: 137).

14. yüzyıl ile birlikte kadın kamusal alanda daha görünür hale gelmiştir. Özellikle bu dönemde İngiltere’de feodal yapıdaki esneklik sebebiyle kadınlar ekonomik hayatta daha özgür hareket edebilmiştir. 14. yüzyılda kadınlar kendi başlarına uluslararası ticaret yapabilir hale gelmiş, nakit ve kredi akışlarıyla özgürce ilgilenebilmişlerdir (Pelizzon, 2009: 203). Böyle bir esneklik Almanya ve Fransa için de söz konusudur. Bu dönemde Parisli kadınların duvarcılık ustalığı gibi çeşitli zanaat dallarında etkin olduğu görülmektedir (Pelizzon, 2009: 206-207).

15. ve 18. yüzyıllarda kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarındaki değişmelerle beraber, lonca üretim düzeninin giderek öneminin arttığı görülmektedir. Lonca düzeni içerisinde; bazı sanayi kollarında yaygın olmamak ile birlikte lonca otoritesi ve denetiminde kadın çalışanlara rastlanmıştır. Daha sonraki yıllarda ise, sadece kadın çalışanların çalıştığı bazı iş kolları ortaya çıkmıştır. Ortaçağda, Avrupa’da terzilik, ayakkabıcılık, fırıncılık, kadınların erkekler ile beraber en yoğun çalıştıkları işkollarının başında gelmiştir. Kadınlar bu dönemde, siyaset ve savaş gibi erkek işlerine dâhil olmamışlardır. Ancak çalışma ve ev yaşamında etkin bir konumda rol almışlardır (Aytaç ve Diğerleri, 2002: 19).

1.3.2.2.Sanayi devrimi ve sonrası kadın işgücü

Birçok yazarın dile getirdiği gibi, 18. Yüzyıl, o güne kadar insanlık tarihinde “en çok değişen” ya da “en çok şeyi değiştiren” yüzyıl olarak kabul edilmektedir. Sanayi

Devrimi, temelde makinenin üretimde kullanılmasını ifade etmektedir. Sanayileşme ile beraber kullanılan makineler, insan gücünü vazgeçilmez bir öge olmaktan çıkararak, yaş ve cinsiyet ayrımı yapmadan işçi ailelerinin bütün üyelerini ücretli statüsüne sokmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197).

19. Yüzyılda İngiltere’de ilk kez buharın üretim aşamalarında kullanılmaya başlanmasıyla birlikte Sanayi Devrimi dokuma sektöründe ortaya çıkmıştır. Takip eden yıllarda hızla diğer Batılı Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Böylece toplam işgücünün büyük bir kısmını da kadınlar oluşturmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197). Sanayi Devrimi ile birlikte istihdam alanları artmış ve özellikle el becerisi gerektiren işlerde kadın istihdam sayılarında artış meydana gelmiştir. Özellikle dokuma sektöründe kadınlar çalışma faaliyetlerini devam ettirmişlerdir. Sanayileşmeyle birlikte kadın sadece iyi bir anne, iyi bir eş, iyi bir ev kadını olmanın yanı sıra ekonomik gelirden payı olan çalışan birey konumuna ulaşmıştır. Kadınlar ilk defa Sanayi Devrimi ile birlikte istihdama katılmıştır. Giderek zorluğu artan ekonomik koşullar karşısında kadınlar ezilen sınıfa meydana getirilerek, emeği karşılığında ücret alarak emeğini satar hale gelmiştir. Tarihte ilk olarak İngiltere’de kavram ve içeriği geniş tutulmasa da kadın işçilerin iş yaşamını şekillendiren yasalar çıkartılmış ve sonra diğer toplumlarda kadınlara yönelik yasalar çıkartmaya başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Sanayileşmenin ilk zamanlarında kadınların çoğunlukla tekstil alanında ve düşük ücret karşılığında çalıştığı görülmektedir. Bu dönemde kadınlar kötü çalışma şartları altında ve günde 12 saat süren işlerde çalışmıştır. Bu dönemde İngiltere’de imalat sanayinde çalışan kadınların oranı 1841’de %35’lerden 1851’de %45’e kadar yükselmiştir. Aynı dönemde yaşanan bir başka gelişme de, imalat sanayinin tarım sektöründe boşta kalan kadın işgücüne yeterli istihdam olanağı yaratamaması nedeniyle, kadın işgücünün önemli bir kısmının %40 kentlerde hizmet sektörüne yönelerek temizlikçi olarak çalışmaya başlaması olmuştur. İngiltere’de başlayan sanayileşme ve kadının istihdamındaki değişiklik süreci sonradan başta Fransa olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de sıçramıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57).

Kadın işgücünün tarihsel gelişimi konusunda sanayi devrimi kuşkusuz bir dönüm noktasıdır. Geleneksel rollerini gerçekleştiren kadınlar, sanayi devrimi ile birlikte ücret karşılığında işçi statüsü ile çalışmaya başlamışlardır. Kadınların çalışma yaşamına katılması bu dönemin en önemli gelişmesi olarak sayılmaktadır. Sanayi devriminin getirdiği yeniliklerle, başta İngiltere olmak üzere, birçok Batı Avrupa ülkesinde kadının çalışma hayatına girişi hızlanmış, kadın işgücü sayısı önemli ölçüde artmıştır. Sanayi Devrimi sağladığı teknik gelişmelerle üretimin basitleşmesine yol açarak kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırmıştır. Dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmıştır. Bu durumda üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın, kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması, dokuma sektöründe kadın gücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmasına yol açmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

I. ve II. Dünya Savaşları her alanda değişimlere neden olduğu gibi ekonomik yaşamı da etkilemiş, erkek işgücünün silah altına alınmasıyla çalışma yaşamında oluşan boşluk

kadın işgücü tarafından doldurulmaya çalışılmıştır. Savaşla birlikte kadınlar, fabrika işçisi, memurluk, hemşerilik, öğretmenlik gibi alanların dışında çalışma olanakları bulmuşlardır. Tramvay ve taksi şoförlüğü, asansörcülük, sayaç okuyuculuğu gibi işleri de yapmaya başlamışlardır. Sonuç olarak, 1914–1918 tarihleri arasında kadınlar, o döneme kadar girdikleri geleneksel sektörlerde gerilerken, erkeklerin hâkim olduğu sektörlerde istihdam edilmişlerdir. Savaş dönemlerinde erkeklerin yerine kadınların çalıştırılması; kadınların da erkekler gibi üretimde yer alabileceğini göstermiştir. II. Dünya Savaşı ile birlikte kadınların işgücüne katılımı oldukça artmıştır. Erkeklerin savaşa gitmeleri kadınların işgücü piyasalarına girişlerinin önünü açmıştır. Kadınların iş hayatına artan bir şekilde girmesi, başta ABD olmak üzere diğer gelişmiş ülkelerde kadınların çalışma şartlarını düzenleyici önlemlerin alınmasını zorunlu hale getirmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönem yani sanayileşme sürecinin ikinci aşaması olarak da adlandırılan süreçte ihracata yönelik sanayileşme ve büyüme stratejilerine geçişle birlikte kadın işgücüne talep artmıştır. Bunun sebebi, uluslar arası piyasalarda rekabet edebilmenin gerekliliği olan maliyetleri aşağıya çekme çabası içerisinde, özellikle emek yoğun malların üretiminde kadınların en iyi ucuz işgücü kaynağı olmalarıdır (Toksöz, 1994:39).

1950'li yıllarda kadın işgücü oranının %50 olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımı isteğe ya da kültürel ortama göre değişiklik göstermektedir. Bu süreçte hizmet sektörü etkilidir. Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasında edindiği sektörel konum ya da konumların belirli oranda farklılıklar göstermesinin ana sebebi kadınların seçime zorlanmasıyla ilgilidir. Bu seçim “çocuk yapmak” ile “işgücünde ilerlemek” arasındadır ve günümüzde de güncelliğini koruyan bir sorundur. Kadınlar ikinci dünya savaşından sonra endüstriyel gelişmeye işgücü olarak daha yoğun bir şekilde dahil olmuşlardır (Koray, 2008: 349).

1970'li yıllarla birlikte yeniden şekillenen politik, ekonomik, sosyal ve felsefi süreçler özellikle bilişim sektörüyle bilgi temelinde kurulmuştur. Hizmet odaklı olması nedeniyle bu yeni ekonomi sürecinde kadınlara yönelik iş sektörleri çeşitlenmiştir. Üretimden tüketime doğru bir dönüşümün söz konusu olması hizmet sektörünü güçlendirmiştir. Fakat bu dönüşüm kadınların istihdamını arttırsa da ücret ayrışmalarında problemler ortaya çıkmıştır. Ancak ücret sorunu döneme ilişkin genel bir ekonomi sorunudur. Zamanla kadınlara çalışma alanlarında ebeveyn izni gibi bazı kolaylıklar sağlanmıştır. Çocuk faktörünün kadınların işgücünde bir adım geriden başlanmasına yol açtığı bilinmektedir. Bu tarz bir süreç iş yaşamı açısından engel teşkil edebilmektedir. Bu yüzden kadınların ev işlerini paylaşmaları sağlanmalı ya da iş yaşamında daha esnek çalışma olanaklarına sahip olmalıdırlar. Son zamanlarda yapılan bazı çalışmalar erkeklerin ev işlerinde daha çok gelişmişliğini gösterse de yine de istenilen sonucun gerisindedirler (Giddens, 2013: 254-260).

1.3.3.3. Günümüz dünyasında kadın işgücü

Küreselleşme ekonomi, siyaset, sosyal politika, kültür gibi çeşitli alanlardaki değişimi kapsayan çok boyutlu bir kavramdır. Ekonomik boyutu ile küreselleşme, mal, sermaye ve işgücünün ülkeler arasında serbestçe dolaşması ve ülkeler arasında ekonomik sınırların

ortadan kalkması olarak tanımlanabilir (Şimşek, 2008: 38). Ticaretin ve yabancı sermaye yatırımlarının artması sonucunda oluşan küreselleşme, üretim faktörlerindeki hareketliliğin artmasına bağlı olarak dünyada giderek daha fazla oranda gerçekleşen bütünleşmeyi ifade etmektedir (Adams, 2008:725).

İlk olarak ABD’de uygulanmaya konulan fordist üretim biçimi, II. Dünya Savaşı sonrasında ilk olarak Avrupa ülkelerine ihraç edilmiştir. Daha sonraki yıllarda ise diğer dünya ülkelerine ihraç edilmiştir. Fordist üretim şekli çok net bir şekilde belirlenmiş iş tanımlarını ve ortalama vasıfsız işçiyi temel almaktaydı. Bu düzende çalışan işçiler için çok vasıflı olmalarını gerektirmeyen teknolojiler tasarlanmıştır. İş organizasyonunun taylorist formatları dahilinde standart tüketim maddelerinin üretilerek geniş ve tek düze pazarlara dağıtımı başarı ile sağlamıştır (Kurtulmuş, 1996: 181).

1973’de yaşanan ekonomik kriz sonucu devletin müdahalesinin söz konusu olduğu iktisat politikaları uygulanamaz hale gelmiştir. Ekonomik bunalımdan çıkmak isteyen ülkeler teknolojik anlamda yenilenme politikası izlemiştir. Aynı zamanda ülkeler sanayide hakim olan Fordist kitlesel üretim şeklini terk ederek esnek üretim süreçlerine yönelmişlerdir. Tarihte ilk uygulama alanı Japonya olan “esnek üretim” biçiminin elde ettiği başarıya tanık olan diğer batılı ülkeler de dönüşüm yoluna gitmişlerdir. Artan rekabet kapitalist ekonomilerde yeniden yapılandırma sürecini başlatmıştır. Yeniden yapılanma sonucu üretimde de değişim olmuştur. Yaşanan değişimler sonucunda beyaz yakalı çalışanların önemi artarken mavi yakalı çalışanların gücü azalmıştır. Bu değişim bir anlamda ikinci sanayi devri olarak değerlendirilmiştir (Yılmaz, 2006: 44).

Bu yeniden yapılanma olgusu özellikle emek piyasası için olumsuz koşullar doğurmuştur. Yeni teknolojilerin kullanımı bir yandan daha az sayıda ve daha nitelikli işgücünü gerektirirken diğer yandan üretim ve bilişim teknolojilerindeki yenilikler üretimin parçalanmasını ve esnek işgücünün kullanımını mümkün hale getirmiştir. Esnek üretim biçimi ile işçilerin sorumluluğu arttırılmış, beşeri sermaye dikkate alınarak ücret düzeyi ve iş güvencesi kişisel başarıya göre belirlenmiştir. Görev sınırlamalarında ise esneklik yapılmış ve hizmet içi eğitim yaygınlaştırılmıştır (Eraydın, 2000: 27-28).

Kadınların gerek ekonomik yaşamda gerekse toplumsal yaşam içerisindeki konumlarında küreselleşme nedeni ile değişimler meydana gelmiştir. Küreselleşme sürecinde ülkelerin değişen sektörel yapıları ile kadın emeğine talebi arttırmış ve kadınların daha fazla işgücü piyasasında yer almalarını sağlamıştır. Fakat aynı zamanda kadın işgücü ucuz işgücü olarak görülmüş ve kadınların görece fakirleşmesine neden olmuştur (Bacchus, 2005: 2). Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamındaki artışa esnek üretim biçiminin büyük katkısı olmuştur. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik Batı Avrupa ülkelerinde evli ve çocuklu kadın işgücü katılım oranının artmasına yol açmıştır (İçin,2012:20). Esnek üretim sonucunda tam zamanlı çalışan sayısında azalma gözlemlenmiş, part-time ve geçici personel istihdamı artmıştır. Böylece aile içi sorumlulukları nedeniyle emek piyasasına uzak kalan kadın işgücünün piyasaya katılımı kolaylaşmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde esnek üretim biçimiyle kadın istihdamında önemli artış meydana gelmiştir. Çalışma saatlerindeki esneklik ile kadın, hem evdeki sorumluluklarını aksatmamış hem de emek piyasasında çalışma imkanı bulmuştur (Özer ve Biçerli, 2003: 59).

Küreselleşme ile birlikte ulusal sınırların ortadan kalkması, malların tüm dünyada serbestçe dolaşabilir hale gelmesi, bütün ülkeler için dış pazara yönelmeyi, oradaki rekabet koşullarına uyum sağlayabilmeyi gerekli kılmıştır. Bu sebeple dünya piyasalarında satılacak malların fiyat rekabeti de önemli hale gelmiştir. Fiyatların düşürülmesi emek maliyetlerinin düşürülmesine bağlı olduğundan, emek yoğun teknolojiler kullanan ülkeler işgücü maliyetlerini düşürmek için ucuz emek olarak gördükleri kadın işgücünden faydalanma yoluna gitmişlerdir. Sermayenin kadın işgücüne olan ihtiyacına bağlı olarak kadın işgücü oranları artmıştır (Toksöz ve Diğerleri, 2001: 16).

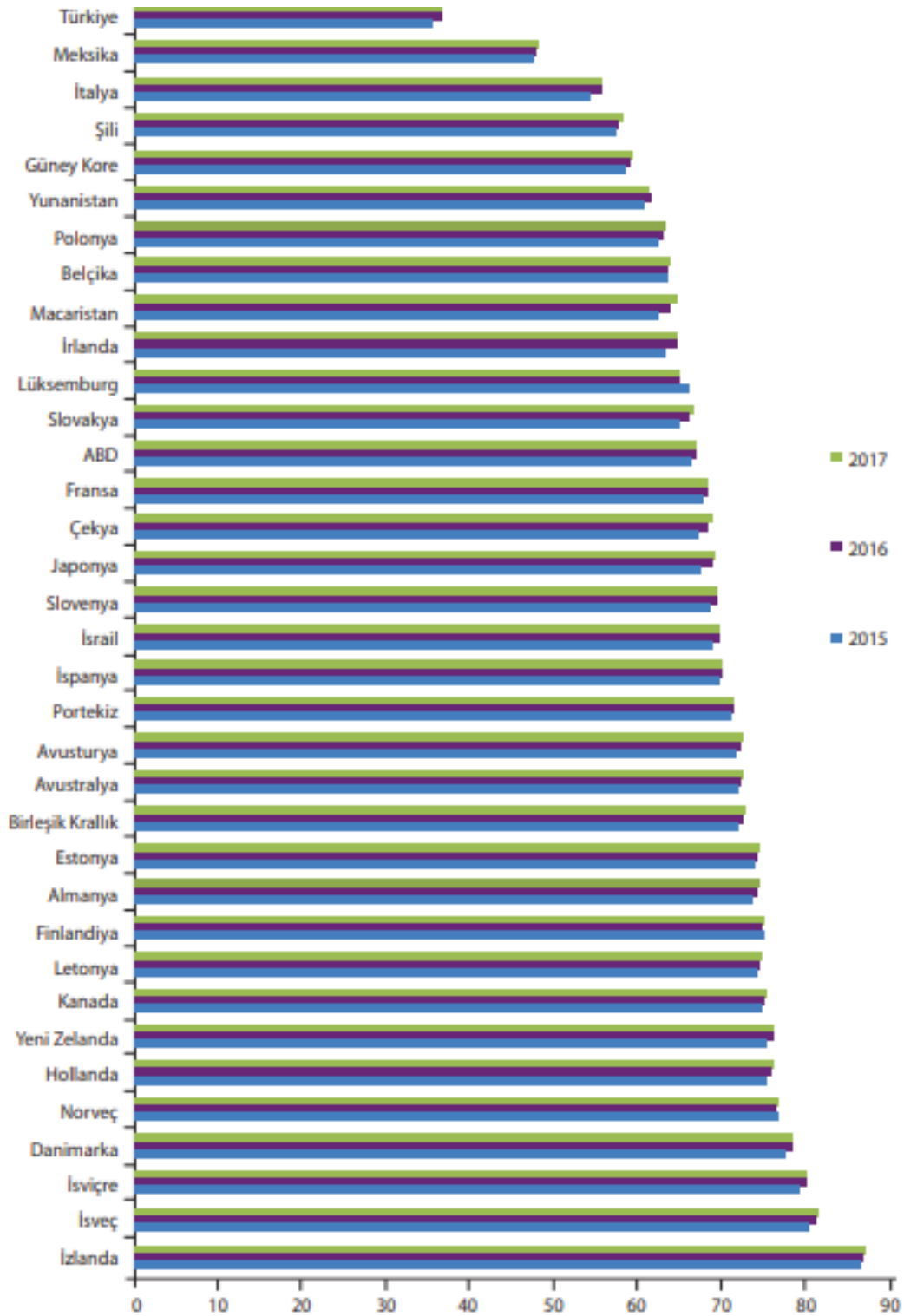
Bilgi çağı ve teknolojileri de beraberinde yeni meslek ve vasıflar getirmektedir. Bu değişim temelde sanayi işçiliğinden bilgi işçiliğine doğru ortaya çıkan çok temel bir dönüşümü ifade etmektedir. Yüksek teknolojinin hızla geliştiği sanayi ve hizmet sektörlerinde vasıflı emek gereksinimi artmaktadır. Yeni enformasyon ve iletişim teknolojileri, küresel etkiler ile yoğun rekabete dayalı bir sürecin ortaya çıkmasının koşullarını oluşturmuş ve bilginin ana unsur olduğu çalışma biçimlerini yaygınlaştırmıştır. Ayrıca bu süreçte ihtiyaç duyulan meslekler, bilgi toplumunun ihtiyaç duyduğu enformasyon işçisi, bilgi işçisi vb. adlarla nitelendirilen çalışanların faaliyette bulunduğu mesleklerdir. Çünkü 1985 – 2000 yılları arasındaki dönemde dünya geneli için yapılan araştırmalar göstermektedir ki, ileri teknoloji ile yapılan ürün üretiminin yıllık büyüme hızı düşük ve orta düzeyde teknoloji ile yapılan ürün üretiminin yıllık büyüme hızından çok daha yüksektir (Köstekli, 2006).

Dünya ticaretinde gelişmiş ülkeler arasında meydana gelen artışlar kadınların işgücüne katılımlarını arttırmıştır. Kadınların işgücüne katılımlarının artması gelişmiş ülkelerde dünya ticaretindeki artış ve düşük gelirli gruba giren ülkelerde ise geleneksel şekilde kadın istihdam eden tarım sektöründe yaşanan ihracat artışları ile ilgilidir (Joekes, 1998: 14). Sanayide yaşanan gelişmeler ne kadar artarsa çalışma yaşamındaki erkek egemenliği o kadar oranda azalacaktır. Yeni üretim şekilleri ve mikro teknolojik gelişmeler kadın istihdamını ön plana çıkarmaktadır. Biyoteknoloji, nano-teknoloji ve çevre teknolojilerinin gelişmesi ve kadınların bu alanlarda istihdam edilmek istemesi, hizmet sektöründe meydana gelen gelişmeler kadınların istihdamı açısından olumlu bir yönde etkilemektedir. Yazılım ve donanım gibi alanlar işçiler için istihdam sağlayan, ileri teknolojik birikimin doğurduğu işlerdir ve yüksek teknolojik birikim gerektiren işlerde kadın istihdamının henüz düşük olması bir handikaptır. Bu alanlarda gelecekte istihdamın artacağı ön görülmektedir. Dolayısıyla bu alanlarda istihdam edilmek isteyen kadınlar önümüzdeki yıllarda en büyük çabayı ileri teknolojik bilgi birikime sahip olunmasını gerektiren söz konusu bu işlerde çalışmak için vereceklerdir (Köstekli, 2006). Şekil 1 günümüz dünyasında OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılımını göstermektedir. Tüm dünyada kadınların işgücüne katılımının yıllar içinde arttığı görülmektedir.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Türkçe'de "Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü" ya da "İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı" olarak bilinen uluslararası bir ekonomi örgütüdür. OECD ülkeleri arasında Türkiye, kadınların iş gücüne katılım oranında en son sırada yer almaktadır (bkz. Şekil 1).

Ülkemizin Şili ve Meksika gibi ülkelerin bile gerisinde kaldığı görülmektedir.

Şekil 1: OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları (%)



Kaynak: <https://stats.oecd.org/> sitesinin veri tabanından elde edilen veriler derlenerek oluşturulmuştur. Erişim Tarihi: 1.7.2019

BÖLÜM 2.TÜRKİYEDE KADIN İSTİHDAMI VE İŞKUR'UN AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1.Türkiye'de Tarihsel Açıdan Kadın İşgücü

Cumhuriyet öncesi toplum yapısı incelendiğinde kadınların, ikincil statüde bulunduğu görülmektedir. Ayrıca bu dönemde kadınlar erkeklere öre siyasi ve sosyal hayata katılma durumlarında geride kalmaktadır. Bu dönemde toplumda hakim olan genel algı, kadınların ev içi hizmetleri yerine getirmesinin maddi açıdan bir değer teşkil etmediğidir. Bu nedenle kadınlar ülke ekonomisine katma değer üretememesi gerekçe gösterilerek erkeğe maddi açıdan bağımlı olarak kabul edilmektedir (Erarslan, 2009: 12).

Osmanlı döneminde kadınların büyük bir kısmı tahmin edileceği üzere tarım sektöründe çalışmaktaydı. Toplumsal yapıda meydana gelen değişimler uzun yıllar sürmektedir. Bu nedenle kadınların tarımdaki yüksek istihdam oranları Türkiye Cumhuriyeti'nde de belirli bir süre boyunca devam etmiştir. Tarım dışında kadınların evlerdeki tezgâhlarda da üretim yaptığı görülmüştür. Özellikle halı dokumacılığı evlerde gerçekleştirilen üretimde büyük bir yer kaplamaktadır. Ev içinde gerçekleştirilen bu çalışmalar daha sonra ilerleyen yıllarda kadınların fabrikalarda ücretli olarak istihdam edilmelerinin de temel adımını oluşturmaktadır (Makal, 2010).

Tanzimat Dönemi'nde kız çocukları için mesleki eğitim veren okullar açılmıştır. Ebelik kursu söz konusu mesleki eğitim okullarının ilk örneğidir. İlk kez 1842 yılında kadınlar için Tıp Fakültesi bünyesinde hemşirelik eğitimi vermeye başlanmıştır. Osmanlı toplumunda Türk kadını devlet memurluğuna öğretmen olarak giriş yapmıştır (Ersöz, 1997).

1850 yılından sonra kadın işgücü tekstil alanında faaliyet gösteren iş yerlerinde yoğunlaşmaya başlamıştır. 1915 yılında yapılan sanayi sayım istatistiklerine göre, tarıma dayalı sanayide çalışanların büyük bir oranı kadınlardan oluşmaktadır (Parlaktuna, 2010:1221).

İstanbul, İzmir gibi büyük kentlere ait rakamları gösteren 1913–1915 Osmanlı sanayi istatistiklerine incelendiğinde, imalat sektöründe kadınların 1913'te %32, 1915'te %29 oranlarında istihdam ettiği görülür. Bu oranlar dokuma sanayinde özellikle pamuk ve ipek dokumacılığında %90'a kadar çıkmaktadır. Kadın katılımının %50 oranından gerçekleştiği bir diğer alan tütün sektörüdür. Osmanlı sanayisinde kadınların çalıştırılmasındaki temel belirleyici kız çocuk ve kadınların erkeklere göre daha düşük ücretle çalışmalarıdır. Ayrıca kadınların belirli iş kollarında görülmesi (dokumacılık ve imalat sanayi gibi), işlerin cinsiyete dayalı olarak kadın ve erkek arasından arılmasından kaynaklanmaktadır (Önder, 2013: 38).

Ülkemizde kadınların emek piyasasında yer alması ilk olarak 1915'li yıllarda savaş sonucu azalan erkek iş gücünün yerini doldurmak amacıyla geçici olarak gerçekleşmiştir. Kadınların gerçek anlamda emek piyasasında yer alması 1950'li yıllarda kırdan kente yaşanan göçler sonucunda gerçekleşmiştir (Berber ve Eser, 2008:12).

Bu dönemde kadın işgücünden, gerek ucuz olaması nedeniyle gerekse zorunluluktan bir sürü alanda faydalanılmıştır Ancak yapılan düzenlemelerde kadın işgücüne yönelik

konulara yer verilmemiştir. İlk çalışma yasası olarak kabul edilen Mecelle 1869 yılında yürürlüğe girmiş ve işgören hizmetini kiraya veren erkeklere, “acarei âdemi” tanımlaması yapılmıştır (Çitçi, 1982: 87). Düzenleme çerçevesinde işçi ve işveren tarafına sözleşme serbestesi içinde ilişkilerini düzenleme hakkı tanınmıştır. Ancak emredici nitelikte kurallar getirilmemiştir.

Ekonomik büyüme dönemlerinde kadın emeğine duyulan ihtiyaç artmaktadır. Bu nedenle Cumhuriyet'in ilk yıllarında kadınları üretime çekmeye yönelik teşvik ve düzenlemeler ön plana çıkmıştır. Savaşın yıkıntıları, büyük bir oranda genç erkek nüfusun savaşta yaşamını yitirmesi kadının emeğinin evin dışına çıkarılmasının gerekli kılmıştır. Bu nedenle kadın, aile, toplum ve ekonomi içerisinde yeni roller yüklenmeye başlanmıştır.

Cumhuriyet döneminde kadın çalışanlar ile ilgili ilk önemli sayısal veriler, 1927 Sanayi Sayımı sonuçları ile elde edilmiştir. Bu sayım daha öncekilerden farklı olarak, ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarını kapsamıştır. Fakat işgücünün cinsiyet dağılımı sadece dört ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler itibarıyla dikkate alınmıştır. Bu sayımla elde edilen verilere göre çalışan kadın oranı %25.58'dir. Yani dörtten fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında çalışan her dört işçiden biri kadındır. Bu sonucun oluşmasında temel neden, istihdam faaliyetlerinin kadınların geleneksel olarak yer almış olduğu istihdam sektöründe yoğunlaşmasıdır. Bir diğer neden ise savaşlar dolayısıyla erkek işgücünde meydana gelen azalmadır. Dolayısıyla eşlerini savaşta kaybeden kadınların çalışma yaşamına girmek durumunda kalması gösterilebilir (Makal, 2010: 21-23).

Cumhuriyet döneminde de kadınların tarım dışı kesimlerde ve ücretli olarak çalışmaları süreci hızlanarak devam etmiştir. Bu oluşum üzerinde, tarım dışı faaliyet alanlarında sağlanan gelişmeler yanında, kadının toplumsal konumuna ilişkin değişimler ve 1930 sonrası dönemde izlenen devletçi iktisat politikaları da etkili olmuştur. Türkiye'nin ilk iş istatistiklerine göre 1937 yılında İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışan kadın işçilerin sayısı 50.131, oranı ise yüzde 18,89 iken; 1943 yılında sayı 56.937'e, oran ise yüzde 20,70'e yükselmişti. Bu yasayla kadın, erkek ve çocukların çalışma koşulları yeniden düzenlenmiştir. O tarihe kadar çalışma hayatıyla ilgili düzenlemelerde yer bulamayan kadınlara bu kanunla yer verilmiştir (Makal, 2001:121).

1950'li yıllara gelindiğinde ivme kazanan ve giderek gelişen sanayinin sonucunda yeni istihdam olanakları doğmuştur. Bu dönemde sanayi sektöründe çalışan sayısında artışlar yaşanmıştır. Aynı şekilde sanayi sektöründe çalışan kadınların sayısında da artışlar meydana gelmiştir. Aynı dönemde kırdan kente doğru artan göç ile beraber kentleşme süreci doğmuştur. Ekonomik zorluluklara yol açan bu süreç kadın ve erkek tüm aile bireylerinin çalışma yaşamına katılmalarını gerekli kılmıştır. Kadınlar daha çok meslek eğitimi gerektirmeyen, işgücünün bolluğuna ve ucuzluğuna dayalı, tütün, kimya, gıda ve dokuma gibi kayıt dışılığın yoğun olduğu hafif imalat sanayi ve hizmet kesimindeki işlerde istihdam edilmişlerdir (Yörü, 2009: 354).

1960'lı yıllarda planlı döneme geçilmesi ile istihdam konusunda planlama çalışması yapılmış, fakat kadın istihdamına değinilmemiştir. Kadın istihdamına ilişkin ilk ifadelerin kullanılması 1990-1994 dönemi için hazırlanan VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile gerçekleştirilmiştir. Dünya Bankasının raporuna göre, kadının Türkiye'de işgücüne

katılma oranı sürekli gerilemektedir. 1955 yılında yüzde 70 olan bu oran, 1990'da yüzde 32'lere gerilemiştir. İstihdamda daha ağırlıklı bir yer aldığı dönemde kadının istihdama katılım oranı daha yüksektir (Küçükkalay, 1998:40). 1960-80 arasındaki yıllarda köylerden şehirlere göç hızla devam etmiştir. Bu yıllarda devletin benimsemiş olduğu kalkınma stratejisi ve köylerde kadınların ağır iş yüklerinin ardından ev kadını olmaları arzusu nedeniyle yine kadın istihdamının düşük olduğu görülmektedir. Çalışma hayatında olan kadınların yine dokumacılık, giyim gıda içki gibi sektörlerde yoğunlaştıkları görülmektedir (Toksöz, 2011: 224). 1963 yılında planlı kalkınma dönemi başlamıştır. Bu dönemde kadın-erkek eşitliğini amaç edine düzenlemelere sıkça yer verildiği görülmektedir. Kadın konusuna ilk olarak Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda başlı başına bir sektör olarak yer verilmiştir. Kalkınma planlarında 1990 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınlara yönelik politikalar ayrı bir başlık altında yer verilmemiştir. Eğitim, istihdam ve sağlık gibi sektörlerde yapılacak iyileştirmelerin kadınları için de fayda sağlayacağı varsayılmıştır. Ancak 1990 yılından sonraki yıllarda da kadınlara yönelik düzenlemeler içeren kalkınma planlarında kadınlar özel ilgi gruplarıyla ilgili düzenlemelerden biri olarak kalmıştır. Başka bir ifade ile kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler ve uygulamalar sosyal hizmet anlayışı kapsamında kalmıştır (DPT, 1994: 9-117).

1980'li yıllardan sonra Türkiye'de kadınlar ekonomik ve sosyal alanlarda daha aktif bir şekilde yer almalarına karşılık, batılı ülkelerdeki kadar hızlı bir artışın olmadığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda günümüzde kadın; yalnızca belli bir mesleğin uygulayıcısı veya çeşitli kesimlerde kol gücü ile görev alan bir emekçi olarak değil, aynı zamanda bir girişimci olarak da varlığını ortaya koymaktadır (Narin vd., 2006: 69). Neo-liberal politikalar ülkemizde 1980'li yıllarda uygulanmaya başlanmıştır. Bu politikaların hem ekonomik hem de sosyal ve kültürel açıdan etkileri olmuştur. 1980'li yıllarda Türkiye'de alt ve üst yapıda birçok değişiklikler meydana gelmiştir. 24 Ocak 1980 Kararları da bu değişimin ilk adımı olmuştur. Bu süreçle birlikte Türkiye'de karma ekonomik sistemden vazgeçilerek pazar ekonomisine geçilmiştir. Bu tercih ekonomik değişiklikler dışında sosyal ve kültürel açıdan da birçok yeniliği beraberinde getirmiştir. Bu yıllarda yayınlanan istatistiklerde elde edilen verilere göre günümüze kadar olan süreçte istihdam oranları, eğitim seviyeleri ve boşanma oranları artmış olmasına rağmen evlilik ve çocuk doğurma oranları azalmıştır. Bunların neticesinde de kadın işgücünün tarım sektörü dışındaki sektörlerde de istihdamı artmış ve kadınlar geleneksel işlerin dışına çıkarak düşük oranlarda da olsa iş hayatına geçiş yapmıştır (Gürol, 2007: 144-145).

1990'ların başında ise sanayi sektöründe durgunluk yaşanmıştır. Durgunluğun nedeni atıl kapasite kullanarak elde edilen imalat artışında yaşanan artışıdır. Bu süreçte işçi çıkarma yasağının 1980 yılında kaldırılması ile işsizlik oranında büyük artışlar yaşanmıştır. Sadece 1980-1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı %20'ler dolayında bulunmaktadır (Ecevit, 1995: 122). Yapılan araştırmalar incelendiğinde 1990'lı yıllarda AB ülkelerinde her iki kadından birinin işgücüne katıldığını Türkiye'de ise her üç kadından birinin işgücüne dahil olduğu görülmektedir. Ancak 2000'li yıllara gelindiğinde ülkemizde dört kadından birinin istihdama katıldığı görülmektedir. Bu durum da göstermektedir ki kadınların emek piyasasında istihdamlarının artmamış tersine

azalmıştır. Başka bir ifade ile kadın çalışanlar açısından ücretli çalışma ortamının sağlanamadığı anlaşılmaktadır. Kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen en önemli nedenler olarak kırsal alanlarda çalışmaları ve kayıt dışı istihdam gösterilebilir (İnce, 2010: 76).

Ülkemizde 2000 yılından sonraki dönemde sosyal, ekonomik, siyasal alanlarda köklü değişimler yaşanmıştır. Söz konusu bu değişim süreci nedeniyle kamunun iktisadi sistemdeki etkinliğinin azalmıştır. Aynı zamanda göreceli şekilde tarımın önemini kaybetmesine yol açmıştır. Ekonomide yaşanan yapısal dönüşüm ve krizlerin sonucunda işsizlik olgusu hızla artmış ve toplumsal refah düzeyi bundan negatif yönde etkilenmiştir. Bu süreç toplumu kalıcı bir yoksulluğa sürerken sosyal problemlerin artmasına yol açmıştır. Ekonomide yapısal kaynaklı sorunlar ve işsizliği azaltmak için uygulanan politikalar başarıya ulaşamamıştır. Türkiye emek piyasasında kadın emeği, genişleyen istihdam ve işsizlik sorunundan daha fazla etkilenen kesimde yer almıştır. Artan sosyal sorunlar bireylerin istihdam olanaklarını azaltmıştır. Bu dönemde yaşanan ekonomik kriz sonucunda milli serviette büyük ölçüde azalma yaşanmıştır. Bu süreçte işsizliğin ve yoksulluğun önüne geçilebilmek için tüm sosyo-ekonomik unsurlar seferber edilmiştir. Bu süreç önemli bir ekonomik unsur olan kadın işgücünün iş hayatında dahil edilmesini ön plana çıkarmıştır. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılımlarını artıracak politikalara gerekli önemin verilmesine neden olmuştur (Karabıyık, 2012, 232).

Türk kadınları pek çok Batı ülkesi ile kıyaslandığında siyasi ve hukuki anlamda haklarını çok daha önce elde etmiştir. Ancak buna rağmen bu haklarını günlük hayatın gereksinimlerine tam olarak uyarlayamaması nedeni ile çalışma hayatına istenilen düzeyde katılımı sağlanamamıştır. Kadınların nitelik olarak gelişimlerinin yetersiz kalması ve emek piyasasına girişlerinde yeterli desteği görmemeleri bu duruma yol açan temel nedenlerdir. Bütün dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de kadınların işgücüne katılımları Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir ve yıllar içerisinde kadın istihdam oranları artmasına rağmen istenilen seviyelere henüz ulaşamamıştır. Ülkemizde kanunlar incelendiğinde kadınları işgücü piyasasına katılmalarını sağlama konusunda herhangi bir pozitif ayrımcılığa rastlanmamaktadır. Aynı zamanda toplum bazı işlerin kadınlara uygun olmadığını düşünmekte ve söz konusu bu önyargılar kadınların işgücü piyasasına girişleri konusunda problemlere yol açmıştır. Eğitim seviyesinin düşüklüğü, deneyimsizlik gibi sebepler de kadınların kötü çalışma koşullarında düşük ücretle çalışmalarına ve erkek işgücünün düşük ücretli ikamesi konumuna gelmelerine yol açmıştır (İçin, 2012: 28). Türkiye’de kadınların işgücü piyasalarına girmelerine ekonomi sektöründeki ya da emek piyasasındaki gelişmelerden ziyade zorunlulukların yol açtığı bilinmektedir. Çok sayıda Erkeğin 1915 yılında Balkan Savaşı’nda yer almaları nedeniyle kadınlar emek piyasasına girmiştir. Benzer bir şekilde I. Dünya Savaşı, İstiklal Savaşı ve II. Dünya Savaş zamanlarında da kadınların işgücüne katılımları artmıştır. Ancak savaşların sonrasında erkekler işgücü piyasasına tekrar dahil olmuşlardır. Dolayısıyla kadınlar emek piyasasından geri çekilerek tekrar geleneksel işlerine başka bir ifade ile ev işlerini yapmaya dönmüşlerdir (Mardin, 2000: 14).

2.2. Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Mevcut Durumu

Sürdürülebilir bir kalkınma için kadınların iş gücüne katılımı büyük önem taşımaktadır. Türkiye kadın haklarının yasal çerçevesini oluşturan ilk ülkelerden biridir. Ancak bu duruma rağmen kadınların iş gücüne katılım oranları düşük kalmaktadır. Ülkemizde kadınlara yasal zeminde verilen hakların uygulamada işlerlik kazanamadığı görülmektedir. Bunun nedeni kadının istihdama katılması konusunda toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin sürmesidir.

Türkiye’de kadınlar 1950’li yıllardan itibaren etkin bir şekilde emek piyasalarına dahil olmaya başlamıştır. 2000’li yıllarda meydana gelen gelişmelerin sonucu dünyadaki kadın istihdamındaki artış görülmüştür. Ancak bu durum Türkiye için geçerli değildir. 2000’li yıllarda Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı %20’ye kadar gerilemiştir (Tan ve diğerleri, 2008:115). Bu durumun temel nedeni olarak Türkiye ekonomisinin yapısal bir meydan okuma ile karşılaşması ve ekonomik yapının ağırlıklı olarak tarım sektörüne dayalı olması gösterilmektedir (TÜSİAD, 2004: 29-30).

Ülkemizde kadınlar 1950’li yıllarda ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilirken, kırdan kente göç ve tarımsal nüfus azalması sonucu kentlerde işgücüne dahil olamamıştır. Tarımsal nüfusta meydana gelen azalmaya rağmen 1980’lerin sonunda tarım sektörünün toplam istihdamın yarıya yakınına içerdiği görülmektedir. 1990’lı yılların sonu ile beraber neo-liberal politikalar hız kazanmıştır. Bu neden ile tarımsal faaliyet ile hayatını kazananlar geçimlerini sağlayamaz hale gelerek geçimlerini tarım dışı sektörlerde aramaya başlamışlardır. 1989 yılında tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı % 47,4 iken bu oran 1999 yılına gelindiğinde % 40,2’ ye gerilemiştir. 2000’li yıllarda ise iş gücü içinde tarımsal nüfus % 23,7’ye kadar düşmüştür (Sosyal-İş Sendikası, 2010: 17).

Türkiye’de son 10 yılda kadın istihdamı, 2010 yılında düşük oranda artış gösterse de genel anlamda sürekli bir azalış söz konusudur (Karabıyık, 2012; 235, 238). Dünyada genel olarak kadınların istihdamı incelendiğinde, Türkiye’nin dünya kadın istihdamının oldukça gerisinde kaldığı gözlenmektedir (ILO, 2011; TÜİK, 2010’dan aktaran; Karabıyık, 2012: 234). 2010 yılı verilerine göre, Türkiye’de kadın istihdam oranı %24,0 (TUIK, 2010) iken, 27 AB ülkesinde ise bu oran ortalama olarak %58,2’dir (European Commission, 2010). Bu durum Türkiye’nin kadın istihdamında, birçok AB ülkesine kıyasla gerilerde olduğu anlamına gelmektedir.

Özbay (1990), Erman (1998) gibi isimlerin ve Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği ve Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği (2008) ‘nin Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı konusunda yapmış oldukları bazı çalışmalar, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının düşüklüğünün temel nedeni olarak kırdan kente göçü göstermektedir. 1930’larda nüfusun neredeyse yüzde 70’lik orandaki kısmı kırsal alanda yaşamıştır. Özellikle 1950’lerden bu yana yaşanan tarımdaki makineleşme ve sonraki dönemlerde sanayi sektöründe yaşanan büyüme sonucu kırsaldan kente kitlesel bir göç meydana gelmiştir. Bu süreçte kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarında yıldan yıla zalmalar görülmüştür. Toplam kadın istihdamı 1955 yılında % 72 iken, bu oran 1980’lerde % 40’lara, 1990’lı yıllarda % 30’lara ve 2000’li yılların başlarında ise % 20’lere kadar

gerilemiştir (Sayın, 2008: 61-62, Türk Sanayicileri ve İş adamları Derneği ve Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği, 2008: 121, aktaran Zihnioğlu, 2013: 5). 1999 yılında Türkiye'nin AB'ye aday ülke ilan edilmesiyle birlikte, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği ile ilgili AB normlarını kendi iç hukukuna uyumlu hale getirmesi zorunlu hale gelmiştir. Bu süreçte Türkiye'de çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önemli adımlar atılmıştır (Zihnioğlu, 2013: 5).

Son yıllarda gelişmiş ülkelerde, kadınların işgücüne katılım oranları büyük ölçüde artarken Türkiye'de düşüş sürmektedir. 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nun 'Ekonomik Katılım ve Fırsatlar' alanına göre Türkiye 134 ülke içinde sondan 4. Olarak 131. Sırada yer almıştır. Bu duruma göre kadınlar ve erkeklerin ekonomik katılım ve eşit fırsatlar açısından değerlendirildiğinde birbirinden uzak olduğu anlaşılmaktadır (İğde, 2011: 151). Kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranları ele alındığında AB'ye ve aynı gelir grubunda yer alan Meksika ve Sırbistan gibi ülkelere göre düşük olduğu görülmektedir (TEPAV, 2011: 2). "Ulusların Gerçek Zenginliği: İnsani Gelişiminin Yolları" başlıklı UNDP (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) 2010 tarihli İnsani Gelişim Raporuna göre, Türkiye'de işgücüne katılma oranı erkeklerde % 74,6 iken kadınlarda % 26,9 olarak tespit edilmiştir (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı: İnsani Gelişim Raporu, 2010: 157).

2011 Yılı AB İlerleme Raporu'na göre ise Türkiye'de kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna gerekli önem verilmiştir. Ancak sınırlı bir ilerlemenin kaydedildiği belirtilmiştir. Kadın istihdamını arttırmak için bazı tedbirlerin alınmış olduğu ancak bu tedbirlerin kapsam ve etkilerinin istenilen oranda gerçekleşmediği vurgulanmıştır. Ayrıca raporda, kadınların eğitimle ilişkili olarak üst yönetim kademelerinde (siyaset, eğitim, kamu'da yönetici pozisyonlarında, valilik makamlarında, siyasi partilerde ve sendikalarda) sınırlı olarak görev aldıkları vurgulanmıştır (Kadın istihdam Raporu, 2011).

Kadınların istihdama katılmamaları onları ekonomik özgürlüğe ulaştıracak kapının kapanmasına neden olmaktadır. İğde (2011)'ye göre istihdamın artışının düşük ücret ve güvencesizlikle örülü esnek zamanlı işlerde kadınların yoğunlaşmasıyla gelmesi toplumsal cinsiyet uçurumunun kapanmasında hiçbir etki yapmayacağı gibi yalnızca kadınların durumlarının kötüleşmesine yol açacaktır.

Tablo 1: Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (15+ yaş) (Bin Kişi)

Yıllar	İşgücü	İşgücüne Katılma Oranı (%)	Toplam İstihdam	İstihdam Oranı(%)	İşsizlik Oranı(%)
1990	6,162	34,1	5,637	31	8,5
1995	6,428	30,9	5,958	29	7,3
2000	6,188	26,6	5.801	25	6,3
2001	6,451	27,1	5,969	25	7,5
2002	6,760	27,9	6,122	25	9,4
2003	6,555	26,6	5,891	24	10,1
2004	5,669	23,3	5,047	21	11,0
2005	5,750	23,3	5,108	21	11,2

Tablo 1'in devamıdır.

2006	5,916	23,6	5,258	21	11,1
2007	6,016	23,6	5,356	21	11,0
2008	6,329	24,5	5,595	22	11,0
2009	6,851	26	5,871	22	14,3
2010	7,383	27,6	6,425	24	13,0
2011	7,859	28,8	6,973	25,6	11,3
2012	8,192	29,5	7,309	26,3	10,8
2013	8,674	30,8	7,641	27,1	11,3
2014	8,903	30,8	7,837	27,2	12,0
2015	9,487	32,4	8,299	28,0	12,8
2016	9,875	33,1	8,296	27,8	16,0
2017	10,159	33,6	8,729	28,9	14,1
2018	10,142	33,8	8,787	29,8	13,4

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın 2012,2013,2014,2015,2016,2017,2018 verilerinden derlenmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde, Türkiye’de kadın istihdam oranında 1990’lardan itibaren önemli bir artış olmamıştır. 1990 yılında % 34.1 olan kadınların işgücüne katılma oranı 2004 yılına kadar düşmeye devam etmiştir. Kadınların işgücüne katılma oranı 2018 yılında %33,8’e yükselmiştir. İstihdam oranı ise % 29,8’e çıkmıştır. Oranlar incelendiğinde 2009 ve 2018 yılları arasında kadın istihdamında diğer yıllara göre daha hızlı bir artış söz konusudur. Bu yıllar ekonomik krizin olduğu yılların denk geldiği için hane gelirinde oluşan azalamalar nedeniyle kadınların işgücü piyasalarında yöneldikleri görülmektedir.

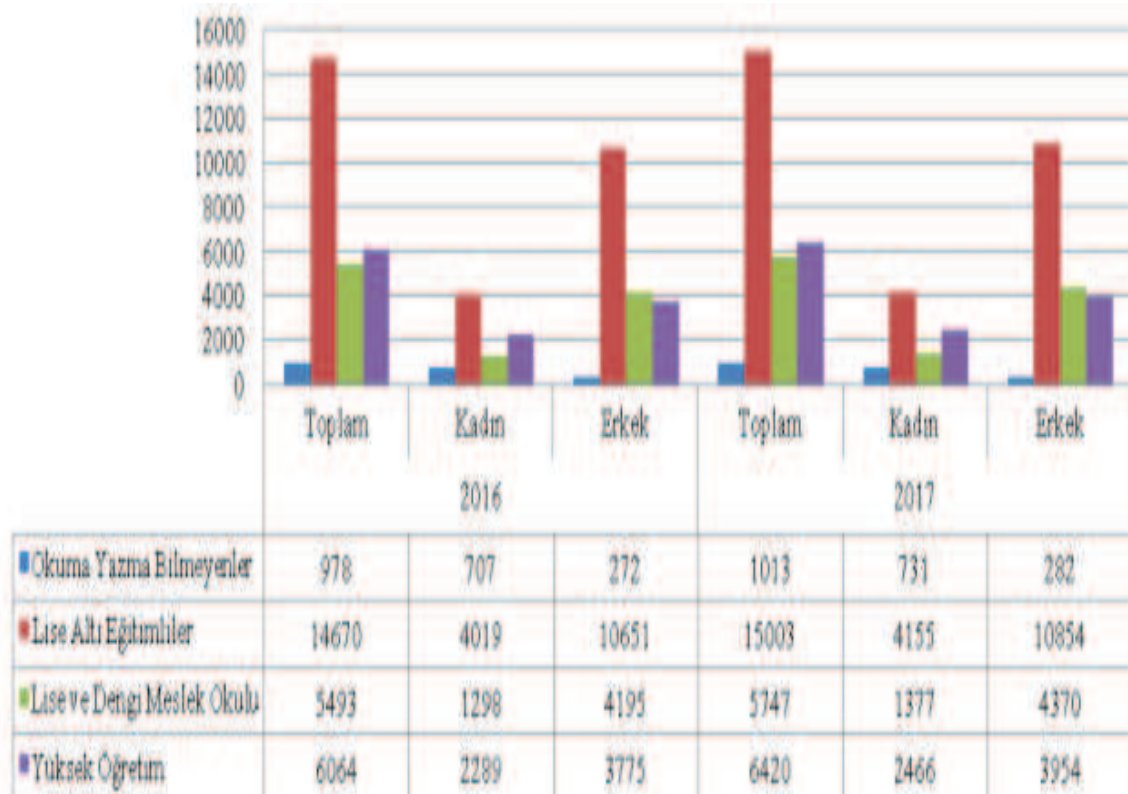
Kadınların işgücüne katılımları sürdürülebilir kalkınma için önemli bir koşul olmaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları istenilen düzeyde değildir. Birçok sanayileşmiş ülkede kadın istihdam oranının toplam çalışan nüfus içinde yükseldiği gözlenmektedir. Ancak yapılan araştırmalara göre ülkemizde kadınların istihdam oranının oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. Özellikle kırsal alanda kadın işgücü oranının yüksek olduğundan söz edilse de bu kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisi konumundadır.

Kadın işgücünün en çok yoğunlaştığı alanlar, ev içindeki toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün devamı niteliğini taşıyan alanlara yöneliktir. Kadınlar ağırlıklı olarak hizmet sektöründe, imalat sanayinin emek yoğun kesimlerinde ve tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışmaktadır. Kadın işgücünün daha çok sağlık, eğitim, tarım, bankacılık ve finans sektörlerinde yoğunlaştığı göze çarpmaktadır (Tören ve Pınaroğlu, 2015: 327).

Tablo 2’de Türkiye’de 2016 ve 2017 yıllarında kadın ve erkeklerin eğitim durumlarına göre istihdam verileri gösterilmektedir. Bu verilere göre 2016 yılında Türkiye’de toplam istihdam edilenler içinde en fazla istihdam oranını 14 milyon 670 bin kişi ile lise altı eğitilmişler oluşturmaktadır. En düşük istihdam oranını ise 978 bin kişi ile okuma yazma bilmeyen kişiler oluşturmaktadır. Yükseköğretim mezunlarının oranı incelendiğinde ise 6 milyon 64 bin kişinin istihdam edildiği görülmektedir.

Tablo 2’de istihdam oranları kadın ve erkek olarak karşılaştırıldığında genel olarak kadınların erkeklere göre daha az istihdam oranlarına sahip kesim olduğu görülmektedir. Okuma yazma bilmeyenler kategorisinde kadın istihdamının erkek istihdamını aştığı görülmektedir. 2017 yılı verileri incelendiğinde ise, 2016 yılına göre toplam istihdamda bir artış söz konusudur. Kadın ve erkek ayrı ayrı ele alındığında her iki grupta da eğitim seviyeleri açısından 2016 yılına kıyasla bir artış söz konusudur. 2017 yılında yine en fazla istihdam lise altı eğitim grubunda meydana gelmiştir. Daha sonra en yüksek istihdamı ise yükseköğretim seviyesinde eğitim düzeyine sahip bireyler oluşturmuştur.

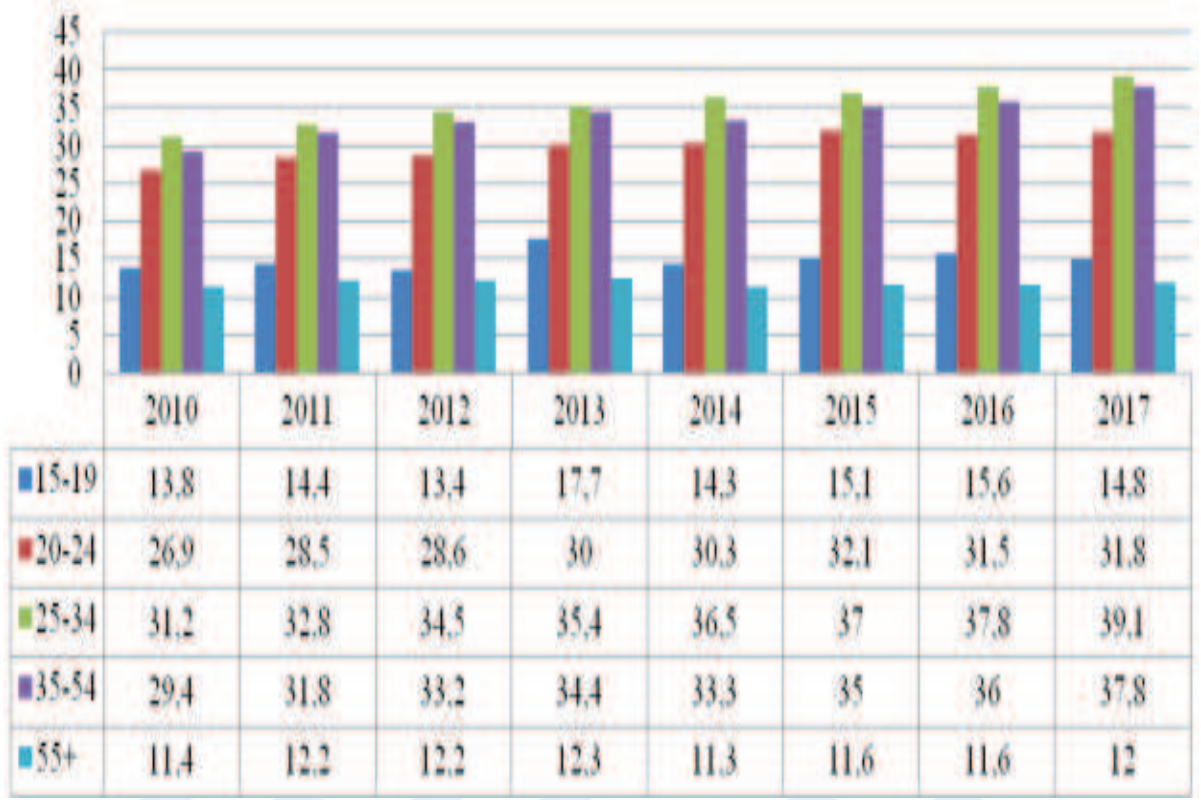
Tablo 2: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Verileri (Bin Kişi)



Kaynak: www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 02.03.2019

Tablo 3’de yaş grupları göz önünde bulundurularak 2010-2017 yılları arasında kadınların istihdam oranları verilmiştir. Bütün yıllar ele alınarak incelendiğinde en fazla istihdam oranları 25-34 arası yaş grubu oluşturmaktadır. En düşük istihdam oranlarının da 55 yaş ve üstü grubunda meydana geldiği görülmektedir. 20-24 yaş grubu ile 35-54 yaş grubundaki kadınların istihdam oranları incelendiğinde her iki grubun da istihdam oranlarının birbirine yakın seyrettiği görülmektedir. Fakat 35-54 yaş grubunda istihdam edilenlerin oranının en fazla istihdam edilen ikinci grup olduğu göze çarpmaktadır. Yıllar içerisinde istihdam oranlarında genel bir artış olsa da yaş gruplarına göre farklı dönemlerde istihdam oranlarının azaldığı görülmektedir. 2017 yılı verileri incelendiğinde en fazla istihdam oranı %39,1 ile 25-34 yaş grubunda iken, en düşük istihdam oranı ise %12 ile 55 yaş ve üstü grubunda olmaktadır.

Tablo 3: Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Oranları



Kaynak: www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 02.03.2019

Kadınların istihdam edildikleri sektör istihdam oranlarını etkileyen en önemli unsurların başında gelmektedir. Tablo 4’de 2010 ve 2017 yılları arasında istihdam edilen kadınların iktisadi faaliyet kollarına göre istihdam oranlarını gösterilmektedir. 2010 yılında kadınlar en fazla %42,4 oranı ile tarım sektöründe, en düşük de %15,9 oranı ile sanayi sektöründe istihdam edilmişlerdir. Ancak yıllar itibariyle tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranları azalma meydana gelmiştir. Hizmet sektöründe ise istihdam oranlarının arttığı görülmektedir. 2017 yılında tarım sektöründeki istihdam oranları ele alınan dönem içindeki en düşük seviyesi olan %28,3 kadar gerilemiştir. Aynı yıl hizmet sektörü ise en yüksek dönemini yaşamış, %56,1 seviyesine kadar çıkmıştır. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadın oranları incelendiğinde 2010 yılında %15,9 ‘luk bir oran söz konusu iken 2012 yılında %14,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2014 yılında ele alınan dönem içerisinde en yüksek seviyesine %17,1’lik bir oran ile çıkmış fakat 2017 yılına gelindiğinde tekrar %15,6 seviyesine gerilemiştir. Tabloyu genel olarak değerlendirdiğimizde kadınların tarım sektöründeki istihdam oranlarının yıllar itibariyle düştüğü, bunun yerinin hizmet sektörün tarafından doldurulduğu görülmektedir. Sanayi sektöründe de belirli artışlar görülmesine karşın son yıllarda 2010 yılındaki seviyesine geri döndüğü görülmektedir.

Tablo 4 : İstihdam Edilen Kadınların İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Oranı



Kaynak: www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 02.03.2019

Tam olarak kayıt altına alınamayan evde çalışma, istihdamın sektörel dağılımında göze çarpan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Evde çalışma, kadınların sıkça tercih ettiği, genellikle aile içerisinde ücretsiz çalıştığı, işbölümünün toplumsal cinsiyete göre şekillendiği ve evin kadınlar tarafından ekonomik faaliyet alanına çevrildiği bir çalışma yöntemidir (Erdut, 2011: 57).

2.3.Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

2.3.1.Kırsal alandan kente göç

Türkiye’de kırdan kente ve özellikle son yıllarda kentten kente yoğun bir göç yaşanmaktadır. Hizmet ve imalat sektörlerindeki fırsatların artması ile birlikte aile çiftliklerinde çalışan kadınlar için aile tarımı ve geçimlik tarım önemini kaybetmiştir. Bu durumun sonucunda kadın aile faaliyetlerinde geçimlik tarımdan uzaklaşmıştır. Bu alanda kadınların işgücünden çekilmesine yol açmıştır (World Bank, 2012: ix).

Kırsal alandan kente göç eden nüfus, düşük gelir ile enformel sektörde kendisine yer bulabilmektedir (Bahar ve Korkmaz Bingöl, 2010: 53). Enformal sektör sağladığı

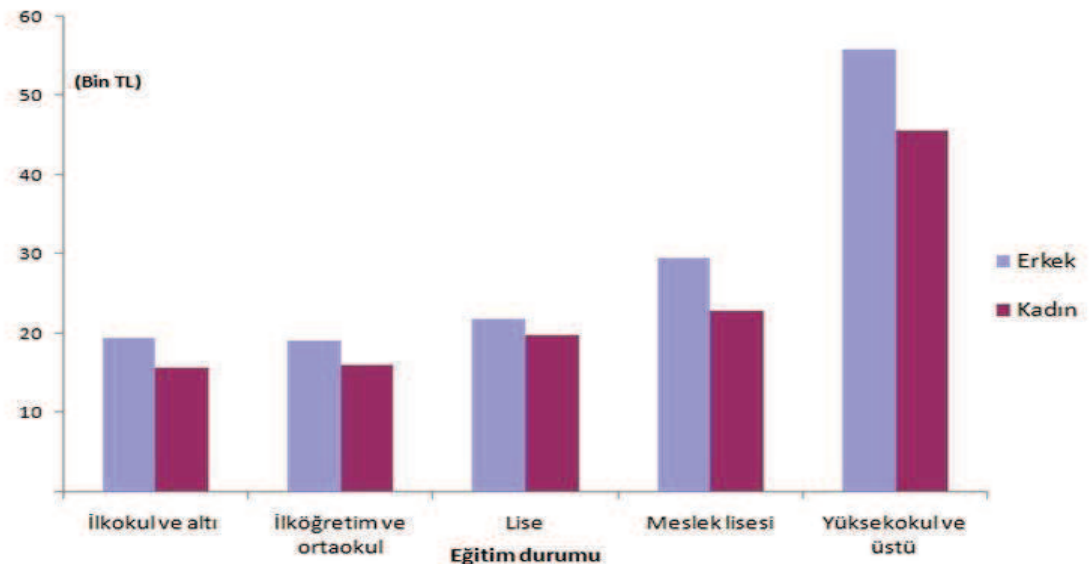
istihdam olanakları ile geniş bir kitleye iş imkanı sunmaktadır. Ancak genellikle düşük bir verimlilik söz konusudur. Enformel sektörün sağladığı istihdam imkanı düşük verimlilikte olmasına rağmen, geniş kitlelerin işsiz kalmasını önlemektedir. Devletin kendilerine iş imkanları sunmasını bekleyenler için de iyi bir konumdur. Enformel alan, emeğin maliyetini ucuzlatmaktadır (Atauz ve Atauz, 1992: 10,11). Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olan kadın, kente geldiğinde “potansiyel vasıfsız işgücü” ne dönüşmektedir. Kentteki kadın işgücü ile kıyaslandığında daha az beşeri sermayeye sahiptir. Dolayısıyla kendisine düşük düzeylerde ücret sunan ve daha az vasıf gerektiren kayıtdışı sektörde çalışmayı kabul edecek ya da işgücü piyasasının dışında kalmayı tercih ederek ücretsiz aile işçisi olmayı sürdürecektir.

2.3.2. Ücret eşitsizliği

Kadınların işgücüne dahil olması ülke refahı için önemli bir ögedir. Birçok ülkede kadınların hakları yasal çerçeve açısından güvence altına alınmış olsa da eşitsizlikler devam etmektedir. Erkek çalışanlar ile aynı beceri ve tecrübeye sahip olmasına rağmen kadınlar, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ile karşılaşmaktadır.

BM'nin yaptığı araştırmalara göre dünya genelinde yapılan işlerin %66'sı kadın çalışanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu duruma rağmen erkek çalışanlar dünyadaki toplam gelirin %90'ına sahiptirler (Batur ve diğerleri, 2008:12). Ücret eşitsizliği özel sektörde çalışan kadınların sık karşılaştığı bir sorundur. Günümüzde emek piyasalarında kadınlara ödenen ortalama ücret farkı daralmıştır. Fakat erkeklere ödenenin çok daha altında olduğu bilinmektedir. Erkeklerle aynı meslek grubunda olmalarına rağmen ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret alabilmektedirler (Cam, 2003: 7).

Şekil 2: Türkiye’de Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (2014)



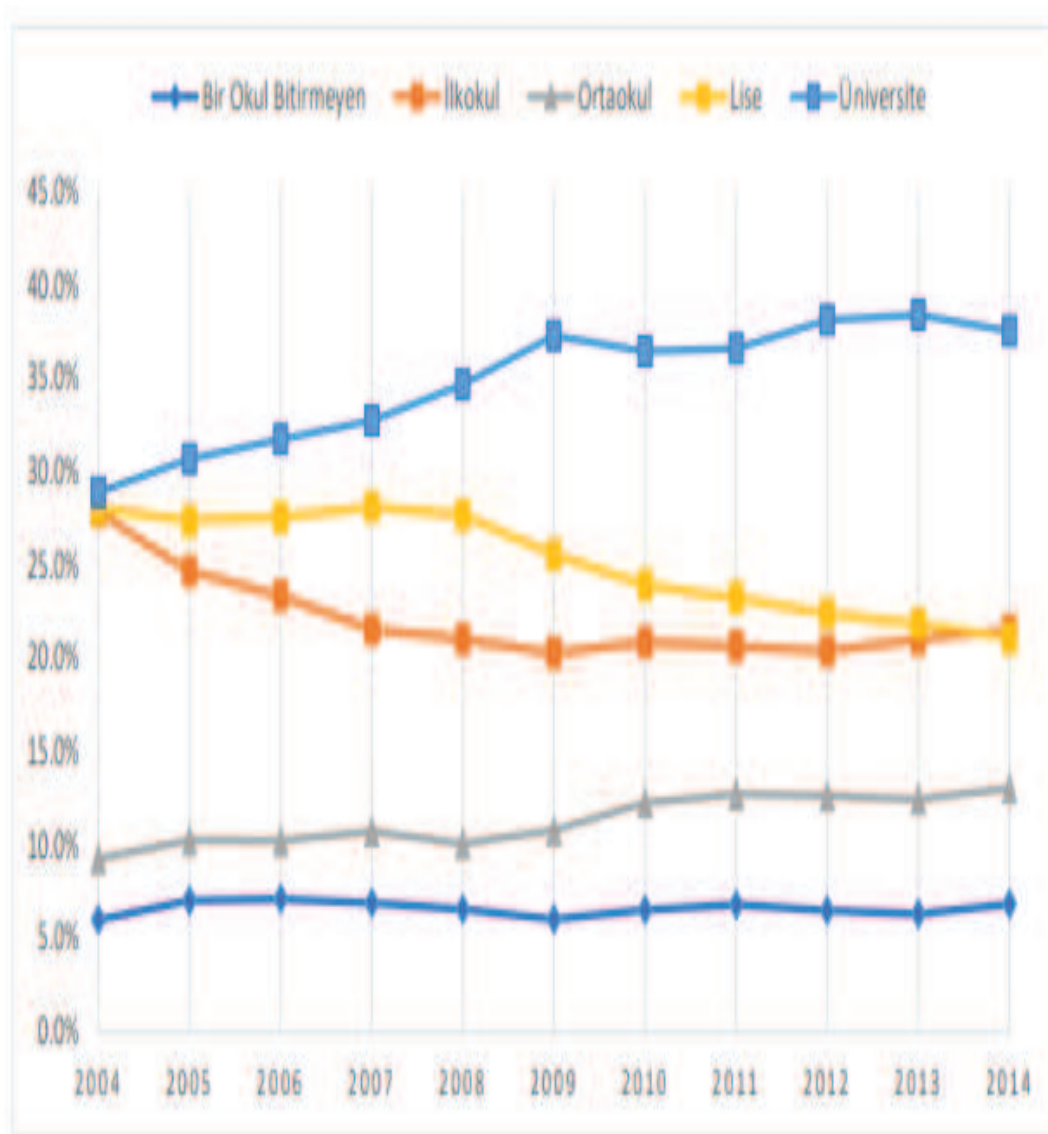
Kaynak: www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 02.03.2019

Türkiye’de 2014 yılı kapsamında cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama brüt kazançların bulunduğu Şekil 1 incelendiğinde tüm eğitim durumlarında kadınların

ortalama brut kazançları erkeklerin gerisindedir. Şekil 1’de yer alan verilere göre erkek ve kadın ücretli çalışanların kazançları, eğitim durumu ile doğru orantılı olarak yükselmiştir.

Şekil 2 ücretli çalışan kadınların eğitim seviyelerine göre oranı göstermektedir. Grafiğe göre ücretli çalışan kadınlarda üniversite mezunları 2004-2014 yıllarında en fazla paya sahiptir. Lise mezunu kadınlarda ise 2004 yılından 2014 yılına azalış eğilimi gözükmektedir. Bu azalışın bir kısmı daha önce bahsettiğimiz kolaylaşan üniversite eğitimi ile açıklanabilmektedir. Diğer yandan kadınlarda bir okul bitirmeyenlerin ücretli çalışanlar içindeki payıysa 2004 yılında %6 iken 2014 yılında %7’dir. İlkokul mezunlarının oranında geneldeki gibi azalma olurken ortaokul mezunlarının oranında da geneldeki gibi artış gözükmektedir. Grafiğe göre lise ve üniversite mezunu olmak kadınların ücretli olarak çalışma olasılığını arttırmaktadır.

Şekil 3: Ücretli Kadın Çalışanların Eğitim Seviyesine Göre Oranı



Kaynak: www.tuik.com, Erişim Tarihi: 02.03.2019

Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2015)

	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	
İlkokul ve Altı	18.691	15.321	17.943	19.417	15.748	18.602	18,0
İlköğretim ve Ortaokul	18.433	15.593	17.879	19.081	15.981	18.476	15,4
Lise	20.712	18.831	20.207	21.758	19.760	21.222	9,1
Meslek Lisesi	27.342	22.010	26.217	29.561	22.842	28.143	19,5
Yüksekokul ve Üstü	50.468	41.490	46.729	55.633	45.483	51.405	17,8
Toplam	26.002	26.113	26.032	27.775	27.974	27.830	-0,4

* Cinsiyete dayalı ücret farkı, $(\text{erkek ücreti} - \text{kadın ücreti}) / \text{erkek ücreti} \times 100$ şeklinde hesaplanır.

Kaynak: www.tuik.com, Erişim Tarihi: 1.15.2019

Tablo 5’de 2015 yılına ait TÜİK verileri incelendiğinde eğitim düzeylerinin tümünde erkeklerin daha fazla ücret aldığı görülmektedir. Ayrıca fark da erkeklerin lehine olmuştur.

Tablo 5’e göre ilkokul ve altı eğitim seviyesinde ücret farkı %18 iken, bu oran ilköğretim ve ortaokul mezunlarında %15,4; lise mezunlarında %9,1 ve yüksekokul ve üstü eğitim seviyesine sahip kişilerde %17,8 oranında gerçekleşmiştir. Örneğin, meslek lisesi mezunu erkeğin ortalama yıllık brüt ücreti 26.217 TL iken, aynı eğitime sahip kadınların yıllık brut ücreti 22.010 TL’dir. Bu durumda aynı eğitim seviyesine sahip kadın erkeğe göre yılda yaklaşık 4.207 TL daha düşük ücret almaktadır. Veriler dikkate alındığında cinsiyete dayalı ücret farkı %9,1 oranı ile lise mezunlarında en düşük düzeydedir. Ücret farkının %19,5 oranı ile en fazla meslek lisesi grubunda olduğu görülmektedir. Özellikle meslek lisesi eğitim düzeyinde ücret farkının diğer eğitim seviyelerine göre fazla olmasının nedeni meslek liselerini kadınlara nazaran erkeklerin daha fazla tercih etmesidir (MEB, 2017: 122).

Ücret eşitsizliğinin önlenmesi amacıyla çeşitli düzenlemeler ülkemizde kabul edilmiştir. Bunlardan ilki; Anayasa’nın 10.maddesinde yer alan şu ifadedir;

“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini

sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz”

Anayasa'nın 55.maddesinde; “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır” hükmü yer almaktadır.

Uluslararası sözleşmeler kapsamında ücret eşitsizliğinin önlenmesi amacıyla Türkiye tarafından kabul edilmiş düzenlemeler bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1951 yılında kabul ettiği 100 sayılı Ücret Eşitliği Sözleşmesi ile 1958 yılında kabul ettiği 111 sayılı İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi en önemli düzenlemelerden biridir. ILO'nun temel sözleşmeleri içerisinde yer alan bu iki sözleşme Türkiye tarafından 1967 yılı itibariyle onaylanmıştır. 100 sayılı sözleşmeye göre; eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği sağlanmalı ve cinsiyete dayalı bir ayırım yapılmamalıdır. 111 sayılı sözleşmeye göre; iş ve meslek edinmede ırk, renk, din, cinsiyet, siyasi görüş ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı sözleşme edinilen iş veya meslekte muamele eşitliğinin sağlanması gerektiğine de vurgu yapmaktadır (Tokol, 2017: 34-35; ÇSGB, 1998: ss. 246-316).

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi de ücret eşitliğine vurgu yapmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23.maddesinde; “herkese çalışma, işini serbestçe seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı, hiçbir ayırım gözetmeden eşit iş için eşit ücret hakkı, herkese kendisi ve ailesi için insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlayacak adil ücret hakkına” yer verilmiştir. Bildirge Türkiye tarafından 1949 yılında onaylanmıştır. Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 11.maddesi de kadınların sosyal yardımlar da dâhil olmak üzere eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkının sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca Avrupa Konseyi tarafından 1999 yılında yürürlüğe koyduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 20.maddesine göre; istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliğini sağlama ve eşit muamele görme hakkı düzenlenmiştir. Türkiye tarafından 2007 yılında onaylanmıştır (Tokol, 2017: 82-133).

2.3.3.Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü

Türkiye gibi ataerkil toplumlarda erkeğin ev dışı bir işte çalışırken, kadının ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerle ilgilenmesi üzerine kurulmuş bir genel algı söz konusudur. Bu geleneksel yapıda, kadının evdeki işleri aksatmaması için çalışmasına erkekler tarafından karşı çıktığı görülmektedir (Soysal, 2010: 98-99). Ancak Türkiye’de bu düşünce sadece erkekler tarafından empoze edilmemekte ve çoğu zaman kadınlar tarafından benimsenmektedir. Örneğin kadının en önemli görevinin ev işleri ve aile bireylerine, özellikle çocuklara bakmak olduğu görüşü erkekler tarafından %61,6, kadınlar tarafından ise %65,7 oranında savunulmaktadır. Kadının çalışmasının geleneklere aykırı olduğuna katılanların oranı kadınlarda %14,4 iken erkeklerde %12,2’dir (TÜİK 2006; Kılıç ve Öztürk, 2014: 119).

Kadınlara ev içinde yüklenen işlerin piyasalar bakımından bir değeri bulunmamaktadır. Bir başka ifadeyle, kadınların ev içindeki ücretsiz hizmeti piyasada alınıp satılan bir meta niteliği taşımamaktadır. Bu durum kadınlar açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bunlar; kadınların karşılığında gelir kazanamadıkları bir emek etkinliği gerçekleştirilmesi ve kadının bu emeğinin “çalışma” olarak değerlendirilmemesidir. Kadının yapmış olduğu ev işleri kadın olmanın doğal sonucu olarak görülmektedir. Bu durum sonucunda kadının emeği görünmez kılınmaktadır. Ataerkil toplumsal eşitsizlik nedeni ile kadınlara yüklenen ücretsiz ev işleri ve bakım işleri, kadın emeğinin sömürülmesine yol açmakta ve kadınlara toplumsal kaynaklara erişimin kısıtlanmasına neden olmaktadır. Kadınların bu şekilde ev işlerini ve bakım işlerini ücretsiz yerine getirmesi hem erkeklerin hem de yeniden üretim teknikleri çerçevesinde sermayenin işine yaramaktadır (Eğitim-Sen, 2010: 28).

Günümüzde ise toplumsal algıda değişimler meydana gelmeye başlamıştır. Kadınların istihdam edilmesine yönelik destek geçmişe göre artmıştır. Ancak kadınların istihdam edildiklerinde maruz kaldıkları ayrımcılık sürmektedir. Meslek gruplarında kadın işi ve erkek işi gibi bir ayrım bulunmaktadır. Ayrıca, kadınların başarı ve liyakatleri göz ardı edilerek ilerlemelerinin önünde engel teşkil eden ve aşılamayan cam tavan sendromu (Aytaç, 1997: 27-28; Mizrahi ve Aracı, 2010: 150), toplumsal baskı ve önyargının neden olduğu bir durumdur. Bu nedenlerle kadınlar ücretlendirme, sosyal haklar gibi konularda ayrımcılığa maruz kalmakta ve taciz, mobbing gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır.

2.3.4.Eğitim durumu, medeni durum ve çocuk sahibi Olma

Yaş faktörü, eğitim, toplumsal beklentiler, medeni durum ve çocuk sahibi olma, emeklilik gibi faktörler işgücüne katılmada belirleyicidir. Örneğin, 1995'te kadınlarda işgücüne katılımın en yoğun olduğu yaş aralığı 20-24 arasındaki yaş grubu olmuştur. Bu oran 2016 yılına gelindiğinde 25-29'dur. Ayrıca 15-19 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılma oranları 1995'te %32,3 iken bu oran 2016'da %18,8 olmuştur. Bu durumun gerekçesi olarak eğitimin 12 yıl zorunlu hale getirilmesi ve her şehre üniversite açılması gösterilebilir. Aynı zamanda, işgücüne katılım oranları Türkiye'deki medeni halin değiştiği ortalama yaşlarla paralel olarak artıp azaldığı görülmektedir (TÜİK 2017).

İşgücüne katılımı etkileyen en önemli etkenlerin başında eğitim gelmektedir. Günümüzde, doğurgan yaşlarda olan kadınların geçmiş yıllara nazaran çok daha fazla eğitilmiş olduğu görülmektedir. Ülkemizde kentlerde yaşayan kadınlar kırsal alanda yaşayan kadınlar ile kıyaslandığında kentlerde yaşayan kadınların daha eğitilmiş oldukları görülmektedir. Kırsal alanda yaşayan kadınların %28'i herhangi bir eğitim düzeyini tamamlamamış iken, kentlerde yaşayan kadınlar için bu oran %15 oranına düşmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan işgücünün çalışma hayatına dahil olma olasılığı artacaktır. Buna en iyi örnek olarak kırdan kente gelen kadın işgücü gösterilebilir. Kırsal alandaki eğitim imkanlarının yetersizliği nedeniyle kırsal alandan kente göç eden kadın işgücü kentteki çalışma hayatına ya belli bir süre dahil olamayacak ya da tamamen çalışma hayatından kopacaktır (HÜNEE, 2009: 4).

Tablo 6: Yükseköğretimde Cinsiyete Göre Öğrenci Sayıları (bin)

	2014-2015			2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Ön Lisans	1.062	950	2.013	1.198	1.087	2.285	1.335	1.220	2.555	1.424	1.344	2.768
Lisans	1.967	1.661	3.628	2.123	1.777	3.900	2.202	1.869	4.071	2.292	1.949	4.241
Yüksek Lisans	200	141	342	249	167	417	294	185	480	275	178	454
Doktora	45	32	78	50	35	86	53	37	91	54	40	95
TOPLAM	3.276	2.786	6.062	3.621	3.067	6.689	3.886	3.312	7.198	4.047	3.513	7.560

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/> sitesinden elde edilen verilerden derlenmiştir. Erişim Tarihi:1.7.2019

Yükseköğretimdeki öğrencilerin cinsiyetlerine dair veriler incelendiğinde, son dört eğitim-öğretim yılında toplam öğrenci sayısının arttığı göze çarpmaktadır. 2014-2015 eğitim-öğretim yılında 6 milyon 62 bin olan yükseköğretimdeki toplam öğrenci sayısının, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında 7 milyon 560 bine ulaştığı görülmektedir. Yükseköğretimdeki tüm eğitim düzeylerinde kadınların sayıca erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Ancak 2014-2015 eğitim-öğretim yılında 2 milyon 786 bin olan kadın öğrenci sayısının, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında 3 milyon 513 bine ulaşması gözeçarpan olumlu bir gelişmedir.

Türkiye’de kadının işgücüne katılımını etkileyen diğer bir demografik faktör de kadının medeni halidir. Evli olan kadınların işgücüne katılım oranı ile hiç evlenmemiş ya da boşanmış kadının işgücüne katılım oranı arasında büyük fark bulunmaktadır. Son yıllara ait veriler dikkate alındığında bekar, evli ya da kocası vefat etmiş kadınların işgücüne katılım oranındaki artış göze çarpmaktadır.

Tablo 7: Medeni Duruma Göre Kadınların İstihdam Oranı (%)

Yıllar	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
2004	26	20.5	32	8.6
2005	26.7	20	33.8	8.7
2006	27.5	20.2	32.9	8.3
2007	27.6	20.3	32.9	7.7
2008	28.2	20.9	34.2	8.2
2009	27.6	22.1	34.2	8.4
2010	28.3	24.2	37.5	8.6
2011	29.1	26.1	39.8	9.5

Tablo 7'nin devamıdır.

2012	28.9	27.3	41.2	9.0
2013	30.2	28.0	41.3	8.5
2014	30.7	27.6	39.7	7.8
2015	32.1	28.6	39.5	7.4
2016	32.5	29.2	41.7	7.5

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist> sitesinden elde edilen verilerden derlenmiştir. Erişim Tarihi: 8.3.2019

Tablo 5'te Türkiye'de medeni duruma göre kadınların istihdam oranları gösterilmektedir. 2004-2016 yılları arasında hiç evlenmeyen, evli olan ve boşanan kadınların istihdam oranlarının artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Veriler dikkate alındığında işgücüne katılım oranı, %41.7' oranında boşanan kadınlarda en fazla olduğu göze çarpmaktadır. Eşi ölen kadınların katılım oranı 2004 yılında %8.6 iken 2016 yılına gelindiğinde %7.5 oranına gerilemiştir. Bu da işgücüne en az katılım gösteren grubun eşi ölen kadınlar olduğu anlamına gelmektedir. 2016 yılında hiç evlenmeyen kadınların işgücüne katılımı %32.5 oranı ile evli kadınların oranından fazladır.

Evli kadınlar işgücüne katılma kararını verirken sahip olduğu çocuk sayısı, bakmakla yükümlü olduğu yaşlılar, çalışma saatleri gibi durumları dikkate almak durumundadır. Kadının yaş grubu itibarıyla annesinin bakımına ihtiyacı duyan çocuğu varsa, kadın çalışma kararını alırken çalışacağı işten elde edeceği gelir ile işgücüne katılması halinde çocuğun bakımı için tuttuğu bakıcının maliyetini karşılaştırarak bir karar alacaktır. Elde edeceği gelir bakıcı maliyetinden fazla ise kararını çalışma yönünde, az ise kararını çalışmama yönünde verebilecektir.

Tablo 8: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması (2017) Raporuna Göre Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı

Bakımın Kimin Tarafından Yapıldığı	%
Annesi	86
Anneannesi veya Babası	7,4
Kreş ve Anaokulu	2,8
Bakıcısı	1,5
Diğer Yakın Akraba veya Komşusu	1,3
Birden Fazla Gündüz Bakımı Olan	1.0
Toplam	100

Kaynak: TÜİK Aile Yapısı Araştırması Raporu 2017.

TÜİK'in 2017 yılında yapmış olduğu 'Aile Yapısı Araştırması'nda hanede küçük çocuğun (0-5 yaş) bakımını kimin sorumlu olduğuna dair veriler elde edilmektedir. Veriler incelendiğinde annelerin %86 oranında evlerde bu işi üstlendiği görülmektedir. Bu oranı %7,4 ile anneanne ya da baba, %2,8 ile kreş veya anaokulu, %1,5 ile bir bakıcı ve %1,3 ile yakın akraba ve komşu takip etmektedir. Verilerden elde edilen sonuç hanedeki çocuğun bakım rolünü çok büyük bir çoğunlukla annenin üstlendiğidir. Bu nedenle Türkiye'de kadınlar iş yaşamından uzakta kalabilmektedir. Emek piyasasından uzak kalarak ev içi işlere geçiş yapan kadın, çocuk bakımını üstlenmesi nedeniyle gelir

elde edebilen birey niteliğini kaybetmektedir. Doğumdan sonra anneye ve babaya verilen izinlerin süresindeki fark da bu yapıyı pekiştirmektedir.

Türkiye'nin 38 kadın derneğini çatısı altında toplayan en örgütlü kadın gücü olan TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın (İDK) Komisyonu olarak 2007 yılından beri kadının toplumsal konumunun iyileştirilmesi ve çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğine katkı sağlamak amacıyla çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Türkiye'nin en büyük örgütlü kadın gücü olan TÜRKONFED, en önemli çalışma alanlarından biri "İş Dünyasında Kadın" konusudur. Çatısı altındaki kadın dernekleri ile toplumun kültürel ve zihinsel bir dönüşümü için çalışmaktadır. TÜRKONFED İDK, 3. İş Dünyasında Kadın raporunda; 2007-2014 yılları arasında kadın istihdamının gelişimini incelerken, sosyal güvenlik ve vergisel teşvikler konusunda da neler yapılacağını somut öneriler ile ortaya koymuştur. Raporda ortaya konan öneriler Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Kalkınma Bakanlığı tarafından önemli ölçüde benimsenmiş ve uygulanmıştır. Şekil 4'de 2017 yılında yayınlanan rapora göre kadınların iş aramama nedenleri gösterilmektedir.

Şekil 4: TÜRKONFED, İş Dünyasında Kadın Araştırması (2017) Raporuna Göre Kadınların İş Aramama Nedenleri



Kaynak: <http://www.turkonfed.org/tr/detay/1301/turkonfed-is-dunyasinda-kadin-2017-raporu-1-faz-sonuclari/> Erişim Tarihi: 4.10.2019

Şekil 4 incelendiğinde yaklaşık 1 milyon kadın ev işleri, çocuk ve bakıma muhtaç yaşlıların bakımı gibi nedenlerle işgücüne dahil olamamıştır. Hane içinde engelli ve yaşlı bakımını üstlenen birincil kişi kadın olmuştur. Bu da geleneksel anlayışın çocuk, engelli ve yaşlı bakımının aile içinde çözümlenmesine yönelik bakış açısını ortaya koymaktadır.

2.3.5.Mobbing

Ülkemiz; henüz gelişmekte olan bir ülke olduğundan dolayı, özellikle kadınların sosyal hayatta ve çalışma hayatında var olma mücadelesi sürmekte ve halen kadınların bazı çalışma alanlarında kabul görmediği ve dışlandığı gözlenmektedir. Kariyer sahibi çalışan

kadınlar olduğu gibi işçi statüsünde değerlendirebileceğimiz vasıfsız işlerde çalışan kadınlarımız sürekli olarak özellikle erkeklerin tacizine maruz kalmaktadırlar.

Türkiye’de mobbing alanındaki çalışmalar ve araştırmalar kısıtlı olduğu görülmektedir. Ankara’da 2010 yılında kurulan Türkiye Mobbing Derneği’nin araştırmaları, mobbing mağdurlarının genelde kadınlar olduğunu gösterir niteliktedir. Derneğin Ankara’daki genel merkezi ile İzmir ve Antalya’daki temsilciliklerine büyük bölümü İnternet üzerinden gelen şikâyetlerin yüzde 66’sının kadınlar, yüzde 34’ünün ise erkeklerden oluşması iş yaşamında kadın üzerindeki mobbingi göstermesi açısından çarpıcıdır (www.milliyet.com.tr).

Son yıllarda giderek önem kazanan “onurlu çalışma hakkı”, ulusal ve uluslararası metinlere de konu olmaktadır. 1996 tarihli gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 26. Maddesi işyerinde çalışanların onurunun korunması amacıyla üye devletleri somut düzenlemeler yapmaya çağırılmaktadır. Türkiye’de Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı, 27 Eylül 2006 tarihli 5547sayılı Kanun ile onaylanmış bulunmaktadır. Böylelikle bu uluslararası metin Anayasanın 90. Maddesi uyarınca iç hukuk sistemimizin bir kanunu olmuştur. Şartın 26. Maddesi çalışanların işyerinde cinsel tacize ve psikolojik tacize karşı korunmasını öngörmektedir. 2019 yılında yayınlanan Anadolu Ajansı’nın haberine göre Türkiye’de bir hukuk bürosunda sekreter olarak çalışan kadın iş sözleşmesinin haksız fesih edildiğini öne sürerek kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi talebiyle dava açtı. Davacı kadın çalışan, iş yerinde mobbinge maruz kaldığını gerekçe göstererek tazminat istedi. Yerel mahkeme davacının görevi kapsamı dışında kalan işlerde çalıştırıldığı ve mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşarak davacıyı haklı buldu. Davacının kıdem, ihbar tazminatına hak kazandığı ve davacıya manevi tazminat ödenmesine karar verildi (www.ntv.com.tr).

Ülkemizde, özellikle ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarmalar ve bu bağlamda bireylerin işlerini yitirme korku ve endişeleri, çalışanların psikolojik tacizi katlanılması gereken bir süreç olarak görmelerine ve böylece mobbingin etkilerinin daha da ağırlaşmasına neden olmaktadır. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu yeni olmasına rağmen, işçi sağlığının psikolojik yanı açısından yeterince tatmin edici hükümler içermemektedir. Avrupa normları da Türkiye için bağlayıcıdır. Avrupa Konseyi Sosyal Şartı’nın onaylanması yanında, AB yönergesi de AB iş hukukunun müktesebatına dâhil olduğu ve tam üyelik görüşmeleri süreci de devam ettiği için Türkiye iç hukukunu bu yönerge ile uyumlu hale getirmek zorundadır. Bu bağlamda, Türk Borçlar Kanununun Tasarısı’nın “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417. maddesinde cinsel tacizle ilgili hüküm genişletilerek, “işveren, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaları ve bu nevi tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” şeklinde değiştirilmiştir (Koçak, 2011: 1116).

2.4.Türkiye’de Kadın İşgücüne Yönelik Düzenlemeler

Kadın işgücüne yönelik ulusal mevzuatta ilk olarak 1982 Anayasası olmak üzere, 4857 Sayılı İş Kanunu, 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda önemli düzenlemelere yer veilmektedir. Bu kanunlara ek olarak iş hayatında kadınlara yönelik çeşitli yönetmelik ve tebliğlerin çıkarıldığı görülmektedir.

Bunlara ilk örnek olarak 3 Mart 1924 tarihli “Tevhid-I Tedrisat Kanunu” gösterilebilir. Bu kanun ile eğitim ve öğretim kurumları birleştirilmiştir. Bu şekilde kızların da erkekler ile eşit şartlarda eğitim görmeleri ve meslek edinmeleri amaçlanmıştır.

Türk Medeni Kanunu ile kadının toplumsal alanda erkekle eşit haklara sahip olması açısından büyük adımlar atılmıştır. Kanun 17 Şubat 1926 tarihinde kabul edilmiştir. Kanun ile erkeklere hak olarak tanınmış çok eşlilik kaldırılmış ve kadınlara velayet, boşanma hakkı ve mallar üzerinde tasarruf hakkı tanınmıştır. Siyasal yaşamda kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmaları açısından 1930 yılındabelediye seçimlerine katılma hakkı tanınmıştır. 1933 yılında Kız Teknik Öğretim müdürlüğü, kız çocuklarına mesleki eğitim vermek amacıyla kurulmuştur. 1934 yılına gelindiğinde ise kadınların seçme ve seçilme hakkı Anayasaya konulmuştur. Böylelikle kadınların seçme ve seçilme hakkı anaysal bir hak haline gelmiştir.

2.4.1.1982 anayasası’nda yer alan düzenlemeler

1982 Anayasası, öncelikle kadın ve erkek arasındaki eşitliği vurgulamaktadır. “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir” ifadesine bakıldığında cinsiyet eşitliğine de vurgu yapıldığı görülmektedir. Ek olarak bu maddeye 2004 yılında eklenen fıkra uyarınca kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla görevlidir.

Anayasa’da yer verilen “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlıklı 50.madde kadınları koruyucu bir diğer düzenlemedir. İlgili madde şu ifadaye yer vermektedir: “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” Bu düzenleme ile kadınlar, küçükler ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar ile birlikte özel olarak korunması gereken gruplar içerisinde yer almıştır.

2.4.2.4847 Sayılı iş kanunu’nda yer alan düzenlemeler

İş kanunu’nda eşitlik, cinsiyet ayrımcılığı, analığın korunması gibi konularda kadınlarla ilgili birçok koruyucu hükme yer verildiği görülmektedir. İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesi başlıklı 5. Maddesine göre “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” Aynı maddenin 2. Fıkrasına göre “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz” Bu hüküm ile kadınların çalışma hayatında veyahut iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde cinsiyet ve gebelik sebebi ile ayrımcılığın yapılamayacağı özellikle vurgulanmaktadır. Bu madde ile vurgulanan bir diğer eşitlik ise ücret eşitliğidir. Buna göre “Aynı veya eşit değerli bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz” Bu maddede kadın erkek arasında ücret eşitliğinin sağlanması gerekliliğinden söz edilmiştir. Diğer taraftan eşit davranma ilkesine aykırı davranışların yaptırımını bu maddenin 6. fıkrasında düzenlenmiştir. İlgili fıkra uyarınca “İş ilişkisinde ya da sona ermesinde eşitlik ilkesine aykırı davranıldığında işçi, 4 aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir” İş

Kanunu'nda kadınları koruyucu bir diğer düzenleme alanı ise çalışma şartları ile ilgilidir. İş Kanunu 72. maddesine göre maden ocakları ile kablo döşemesi kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işler ile her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca kanunun 73. maddesinde “18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iş hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir” ifadesi ile kadınların gece çalıştırılması ile ilgili şartların hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenmesi hükmü bağlanmıştır. Bu madde kapsamında çıkarılan 24.07.2012 tarihli “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılmasına Yönelik Yönetmelik” uyarınca “Kadın çalışanların her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı (md. 5) ve kadın çalışanların gebe olduklarının doktor raporu ile tespitinin itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarıdaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süreyle gece postalarında çalıştırılmayacağı (md. 9) gibi koruyucu hükümlerini getirildiği görülmektedir.

Kadınlar, analık durumlarına göre de İş Kanunu'nda korunmaktadır. Bu konudaki düzenlemelere ise “Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni” başlıklı 74. maddede yer verilmektedir. Söz konusu madde uyarınca “Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır” Ayrıca eğer çoğul gebelik söz konusu ise bu süreye ilave 2 hafta daha eklenebilmektedir. Diğer taraftan isteğe bağlı olarak kadın işçiye 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik durumunda 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı verilmektedir. Ayrıca bu maddeye 8.11.2016 tarihinde eklenen 29882 sayılı “Analık İzni veya Ücretsiz izin Sonrası Kısmi Çalışmalar Hakkındaki Yönetmelik” ile sağlanan önemli bir hak da yarım gün ücretsiz izin hakkıdır. Buna göre,

“...Kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde bir doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul gebelik durumunda bu sürelere 30 gün daha eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre 365 gün olarak uygulanır” (İşK., Md.74)

Son olarak bu madde ile kadınlara yönelik süt izni de düzenlenmiştir. Buna göre “Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocukların emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir ve bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır”. Kadınların doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler yıllık izinlerin hesaplanmasında çalışılmış olarak sayılan haller içerisinde değerlendirilmektedir (İşK., Md.55/b)

Bu yönetmelik çocuğu olan kadınlara yeni düzenlemeler getirmiştir. Her iki eşin çalışıyor olması koşulu ile anne ya da babanın, çocukları ilkokula başlayana kadar kısmi süreli çalışma hakkını kullanabilecekleri öngörülmüştür. Son olarak İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin feshi noktasında da kadınları koruyucu düzenlemelere yer verildiği

görülmektedir. “Feshin Geçerli Sebebe dayandırılması” başlıklı 18. maddeye göre; ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, siyasi görüş ve benzeri nedenlerle 74. maddede öngörülen kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek fesih için geçerli sebep oluşturmamaktadır.

2.4.3.6098 sayılı borçlar kanunu’nda kadınlara yönelik düzenlemeler

Borçlar Kanunu gebelik ve doğum sebebi ile işgörmeye edinemini yerine getiremeyen kadın çalışanlara yönelik düzenlemelerden biridir. Kanunun 423. maddesi uyarınca “İşveren gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörmeye edimini en çok 3 ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz” (Borçlar Kanunu, Md. 423/3).

Bu kanunda psikolojik ve cinsel taciz ile ilgili de düzenlemeye yer verilmiştir. 417.madde uyarınca “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” (md. 417).

2.4.4.6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu’nda yer verilen düzenlemeler

8 Mart 2011 tarihinde 6223 Sayılı Yetki Kanunu’na istinaden çıkarılan 633 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuştur. Bu kararname ile sosyal yardım ve hizmetlerle ilgili bütün faaliyetler Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın görev alanına dahil edilmiştir. Kurulan bu bakanlık ile daha önce değişik bakanlıklar bünyesinde bulunan Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü gibi çeşitli sosyal yardım ve hizmet kuruluşları, yeni ana hizmet birimleri olarak yapılandırılmıştır (Zencirkıran, 2013: 261).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 10. maddesinde yer alan “Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma” uyarınca işveren risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. İşveren bu risk değerlendirmesini yaparken şuna dikkat etmelidir; “Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu” (İş Kanunu, Md.10).

Kadın çalışanları ilgilendiren bir diğer yönetmelik ise “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”tir. Yeni doğum yapmış veya emziren kadın çalışanların işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla çıkarılmış bir yönetmeliktir. Emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağı ve hangi şartları taşıyacağı belirlenmiştir. 2013 yılında çıkarılan bu yönetmeliğe göre “Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporu ile tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar ve yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır”(Md. 8). Ayrıca yönetmelikte “gebe ve emziren kadınların günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağını”(Md. 9) belirtilmiştir.

2.4.5.1593 sayılı umumi hıfzıssıhha kanunu'nda kadınlara yönelik düzenlemeler

1930 yılında çıkarılan bu kanun ile kadınları korumayı amaçlayan düzenlemeler getirilmiştir. Kanunda kadınları koruyucu yeterli düzenleme bulunmasa da bu kanun ile kadınların doğumdan önce ve sonra üçer hafta süreyle imalathane, fabrika gibi kuruluşlarda çalışması ve çalıştırılması yasaklanmaktadır.

Kanunda yer verilen bir başka koruyucu hükme göre doğumdan sonraki üç haftalık süre sonunda işe başlayan kadınların ilk 6 ay boyunca çocuğunu emzirmesi için iş süreleri içinde yarımşar saatlik iki ara verilmektedir (Dinç, 2002).

1998 yılında çıkarılan “Ailenin Korunmasına Dair Kanun” ile aile içi şiddete uğrayan kadınlara yönelik düzenlemeler getirilmiştir (Soyutürk, 2001: 42). Daha sonra bu kanundaki yetersizlikler nedeniyle 2012 yılında 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun çıkartılmıştır. Bu kanun ile şiddete uğrayan ya da şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması amacıyla alınacak tedbirler düzenlenmiştir. Kanunun uygulama yönetmeliği ise 18 Ocak 2013 tarihine yürürlüğe girmiştir. Bu kanun da çalışma hayatında kadının şiddete uğramasını önlemeye yönelik olarak değerlendirilebilir.

2.4.6.5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu'nda kadınlara yönelik düzenlemeler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda kadınlara yönelik yeni düzenlemeler mevcuttur. Bunlardan birisi ise, doğum borçlanmasıdır. Kanunda kadına verilen bir diğer hak, özürle çocuğu olan kadınların emekliliğidir. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten (1 Ekim 2008) sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim gün sayılarına eklenir ve eklenen bu süre emeklilik yaş hadlerinden düşürülmektedir (Süral, 2014).

“Ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi kapsamındaki sigortalı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır” (Md. 41).

Bu madde uyarınca, 4/a sigortalısı (SSK'lı) anneler, çalışırken kullandıkları 16 haftalık doğum izni ile bu süre sonunda 6 aya kadar kullanılabilen ek doğum iznini borçlanabilir ve bu süreleri emeklilik yönünden sigortalılıklarına saydırabilirler.

2.5. Türkiye'de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün görevi 633 Sayılı KHK'nin 9.Maddesinde tanımlanmıştır. Bu maddeye göre bakanlığın görevi kadınların sağlık, çalışma, kültür ve güvenlik gibi alanlarda karar mekanizmasına katılımlarının artırılması ve bu alanlarda ilerlemelerini sağlamaya yönelik çalışmaların

yapılmasıdır. Kadına karşı cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi, toplumsal statüsünün ve kadının insan haklarının korunup geliştirilmesi de bakanlığın diğer görevleri olarak tanımlanmıştır. (Altunok, 2014: 95)

Türkiye’de kadın istihdam oranlarının artırılması hedefleri birçok politika belgesinde yer almaktadır. En önemli politika dokümanlarından biri olan kalkınma planlarında konuya yer verilmektedir. 2007-2013 yılları arasında kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planında hedeflenen gelişmelerden biri istihdamın artırılmasıdır. Kadın istihdamı ile ilgili olarak Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda 2001-2005 yılları arasında kapsayan Sekizinci Kalkınma Planı döneminde işgücüne katılma ve istihdam oranlarında yeterli ilerlemenin olmadığına dikkat çekilmiştir. Avrupa Birliği ortalamasına göre düşük seviyede olan bu oranların düşük olmasına gerekçe olarak kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılmaması gösterilmiştir. Kadınlarda işgücüne katılma ve istihdam oranlarının erkeklerin yaklaşık üçte biri seviyesinde olduğu gözlenmektedir. Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda bulunan “İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi” başlığı altında işgücü piyasasında çeşitli engeller ile karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürlüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanacağı hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca kadın işgücüne ve istihdam oranlarının artırılması amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerin kolaylaştırılacağı hükmüne de yer verilmiştir. 2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planında ise şu düzenleme bulunmaktadır: “Kadın erkek fırsat eşitliği konusunda, başta istihdam ve karar alma mekanizmalarına daha aktif katılım olmak üzere şiddetin önlenmesi, eğitim ve sağlık konularında yapılan iyileştirmelerin sürdürülmesi ve uygulamada etkinliğin artırılması ihtiyacı devam etmektedir”. Onuncu Kalkınma Planı’nın amaçları arasında toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulması ve kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda sırasıyla %34,9’a ve %31’e yükseltilmesi bulunmaktadır. Bu hedeflere ulaşabilmek için 24 adet “Öncelikli Dönüşüm Programı” hazırlanmıştır. Konuyla ilgili olarak Öncelikli Dönüşüm Programları arasında bulunan “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi” programının yürütülmesinde genel koordinatör kurum olarak ÇSGB seçilmiştir. Bu Eylem Planı şu politikalar etrafında şekillenmektedir: çocuk, hasta ve yaşlı bakımı, girişimcilik, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelerin etkinleştirilmesi, kadın istihdamının artırılması konusunda farkındalığın geliştirilmesi ve kadınların mesleki becerilerinin artırılması.

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan bir diğer çalışma ise 2014 yılında Mayıs ayında yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi’dir. 2023 yılına kadar sürecek olan Ulusal İstihdam Stratejisi’nin amaçları arasında kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmak ve kayıt dışı çalışma oranlarının azaltılması bulunmaktadır.

İşgücü piyasasına kadınların istihdamını arttırmak için uygulanan politikalar arasında; istihdam yaratma politikaları, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri, vasıflı işgücü yetiştirme programları bulunmaktadır. Ayrıca okul eğitimleri sonrası işgücü piyasasına katılımda zorluklarla karşılaşan gençlere iş tecrübesi kazandıran programlar, girişimciliğin özendirilmesi, yoğun işsizliğin yaşandığı bölgelerde işyerlerine mali destek sağlanması gibi tedbirler mevcuttur (Uyar ve Bozdağlıoğlu, 2008: 60). 2016 yılında

İŞKUR tarafından düzenlenen programlara ve kurslara katılanların verilerine göz atıldığında katılımcıların %61'inin 15-29 yaş aralığında olduğu, %51'lik oranın ise kadın katılımcılar tarafından oluştuğu gözlenmektedir (İŞKUR, 2017: 43).

Türkiye'de kadının işgücüne katılımı arttırmak için oluşturulmuş diğer etkili bir politika da; ilk defa çalışma hayatına katılacak olan bir kadını çalıştırmak isteyen işverene vergi indirimidir. Söz konusu bu vergi indirimini 19-20 yaş aralığındaki genç çalışanları kapsamaktadır ve bu vergi teşviki, üç yıl boyunca sürmektedir. Kadın istihdamının artırılmasını amaçlayan 2017 tarihli düzenlemeyle çalışmakta olan annelerin 0-6 yaş grubundaki torunlarına bakan büyükanneye ayda 425 TL bakım ücreti verilmesi sağlanmıştır. Böylece kadınların çalışma hayatında kalmalarına katkı sağlanmıştır (Özmen, 2017: 9).

Türkiye'de Avrupa Birliğine uyum çerçevesinde istihdam politikalarında değişimler devam etmektedir. İşsizlik kavramını yalnızca ekonomik boyutu ile değerlendirmek yerine işsizlik olgusunun ortaya çıkardığı olumsuz şartların giderilmesi amacıyla pasif istihdam politikalarının tek başına yeterli olamayacağı bir gerçektir. Bu nedenle işsizlikle mücadelede işgörenlerin bilgi ve becerilerinin geliştirerek istihdama katılmalarını kolaylaştırılmak amacıyla aktif işgücü programları pasif işgücü programlarına göre ön plana çıkmaktadır.

Tablo 9: İşsizlikle Mücadelede İzlenen Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları

Aktif İstihdam Politikaları (Tedavi)	Pasif İstihdam Politikaları (Acil Yardım)
<ul style="list-style-type: none">• Mesleki Eğitim Programları• Girişimciliğin Desteklenmesine Yönelik Programlar• Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları• Doğrudan Kamu İstihdamı• Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	<ul style="list-style-type: none">• İşsizlik Sigortası• İşsizlik Yardımı• Çalışma Paylaşımı<ul style="list-style-type: none">○ Erken Emeklilik○ İş Paylaşımı○ Çalışma Sürelerinin Kısaltılması

Kaynak: (Oral ve Şişman, 2016: 72)

Ülkemizde kadın istihdamını artırmaya yönelik yürütülen uygulamalardan bir diğeri de aktif istihdam programlarıdır. Bu programlar kapsamında kadın katılımcılar için işgücü yetiştirme ve mesleki eğitim kursları ile istihdam garantili kurslar açılmaktadır. Ayrıca kadın kursiyerler kurs boyunca iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden de faydalanmaktadır. Ülkemizde kadınların istihdama katılımlarını artırmaya yönelik mesleki eğitim çalışmaları düzenleyen ve yöneten en etkili kuruluş İŞKUR'dur. Emek piyasasında işgücü arzı ve talebini karşılamada güvenilir bir kurum olması, işçi-işveren arasında köprü görevi görmesi kurumu önemli kılmaktadır. İŞKUR'un kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmaları 2000'li yıllarda hız kazanmıştır.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımını ve kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar yapan diğer kurum ve kuruluşlar ise şu şekilde sıralanabilir: Milli Eğitim Bakanlığı, KOSGEB, Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü,

Halk Eğitim Merkezleri, Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri ve belediyeler. Çalışmada İŞKUR mesleki eğitim kursları ve bu kursalara katılan kadın katılımcıların kadın istihdamına etkisi sorgulanmıştır.

2.6. İŞKUR Tarafından Kadınlara Yönelik Olarak Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Türkiye’de 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Görevleri Hakkında Kanun ile kamu istihdam hizmetlerini sağlamak amacıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. Kurum 1946 yılı itibariyle emek piyasasında iş ve işçi bulmaya aracılık etmeye başlamıştır. Ancak kurum 1990’lı yıllar ile birlikte işgücü piyasalarındaki hızlı değişime ayak uyduramaz hale gelerek kurumsal yapısında ve bunun bir sonucu olarak da işgücü piyasasındaki gücünü yitirmiştir. Bu nedenle 4 Ekim 2000 tarihli ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak yerine Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur (İŞKUR, 2017). Önceleri görevi istihdamın artırılarak yaygınlaştırılması olan kuruluşun daha sonra yeni kararname ile görev ve sorumlulukları genişletilmiş ve önceki hizmetlerine ek olarak aktif ve pasif iş gücü piyasası politikalarını gerçekleştiren bir kurumsal yapıyı kazanması sağlanmıştır. Türkiye İş Kurumu’nun görevleri ve teşkilat yapısı mahalli düzeyde istihdam politikalarının belirlenmesine ve gerçekleştirilmesine imkan tanıyan ve temelinde yönetimi alan bir anlayış ile oluşturulmuştur (Tutar, 2007: 39).

Ülkemizde İŞKUR bünyesinde gerçekleştirilen aktif işgücü programları son yıllarda sıkça tercih edilen uygulamalar arasındadır. Aktif işgücü politikalarında kullanılan iki temel araç mevcuttur. Politiklar kapsamında kullanılan ilk araç tüm işsizleri kapsayan genel programlardır. İkincisi ise deavantajlı gruplara yönelik özel programlardır. Deavantajlı grup, kadınlar, engelli bireyler, yaşlılar ve uzun dönem işsiz kalmış kesimlerden oluşmaktadır Bu programlar kapsamında bireylere mesleki becerilerini arttırmaya yönelik eğitimler ve işe yerleşebilmeleri için danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Esnek ve a tipik çalışma şekli bu programlarda kullanılan bir diğer araçtır (Uşen, 2007: 67-70).

İlk kez 1960’lı yıllarda uygulama alanı bulan aktif işgücü politikaları Avrupa ülkelerinde yaşanan ücret artışlarını ve işgücü kıtlığını yok etmeyi amaçlamıştır. Aktif işgücü politikaları tam istihdam politikasının tamamlayıcı görevini üstlenmiştir. Tam istihdam koşulları dahilinde emek piyasasına katılımı arttırmak ve düşük işsizlik halinde işgücünde akıcılığı sağlamak bu politikaların temelinde yer almaktadır (Marshall, 2004: 5-6).

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen aktif işgücü programları aşağıda sıralanmıştır:

- Mesleki Eğitim Kursları
- İşbaşı Eğitim Programları
- Girişimcilik Eğitim Programları
- Toplum Yararına Programlar
- Çalışanların Mesleki Eğitimi
- Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM)

- Özel Politika ve Uygulamalar
- Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler
- Engellinin İşe Yerleştirilmesi, İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler
- Engellilerin İstihdam Edilebilirliklerini Artırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri (İŞKUR, 2016)

Tablo 10: Türkiye’de İŞKUR’un Gerçekleştirdiği Aktif İşgücü Piyasası Programları

Yıllar	İŞKUR Tarafından Açılan Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2013	31385	107001	113074	220075
2014	33064	94951	105819	200770
2015	86227	167946	202439	370385
2016	5715	41275	77897	119172
2017	116624	229343	279508	508851
2018	104772	214285	284649	498934

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllığı verilerinden derlenmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde özellikle son yıllarda İŞKUR tarafından kurs sayısında ve kurslara katılan kursiyer sayılarında önemli artış göze çarpmaktadır. Kadın kursiyer sayısının en yüksek olduğu 2018 yılında aynı zamanda kadın kursiyer sayısı erkek kursiyer sayısından fazladır. Bu çalışmada İŞKUR bünyesinde gerçekleştirilen aktif istihdam programlarının temel faaliyetleri olan Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları ve Girişimcilik Eğitim Programları incelenmiştir.

Tablo 11: 2017/2018 Aktif İşgücü Programları Birikimli Verileri

Kurs/Program	2017				2018			
	Kurs/Program Sayısı	Toplam Kursiyer/Katılımcı			Kurs/Program Sayısı	Toplam Kursiyer /Katılımcı		
		E	K	T		E	K	T
MEK (Mesleki Eğitim Kursu)	5.649	35.761	81.819	117.580	5.648	32.173	11.219	117.239
GEP (Girişimcilik Eğitim Programı)	3.691	47.715	46.301	94.016	3.679	40.806	3.022	81.183
İEP (İşbaşı Eğitim Programı)	107.284	145.867	15.138	297.255	95.445	141.306	25.986	300.512

Kaynak: İŞKUR, 2017; İŞKUR 2018

Tablo 10 incelendiğinde 2018 yılında bir önceki yıla göre mesleki eğitim kursu ve işbaşı eğitim programları sayıları birbirine yakın olduğu görülmektedir. Özellikle işbaşı eğitim programlarındaki artış göze çarpmaktadır. İşbaşı eğitim programlarına katılan kadın ve erkek toplam katılımcı sayısı 2017 yılında 297.255 iken bu oran 2018 yılında 300.512'ye yükselmiştir. Bu artışlar İŞKUR'un son yıllarda aktif iş gücü programlarına verdiği önemi gözler önüne sermektedir.

2.6.1.Mesleki eğitim kursları

Günümüzde küreselleşmenin bir sonucu olarak yaşanan hızlı gelişmeler emek piyasasında da değişimleri beraberinde getirmiştir. “Yaşam boyu istihdam garantisi” düşüncesini “yaşam boyu eğitim” ve “istihdam edilebilirlik” kavramlarının ön plana çıkması ile birlikte ülkeler emek piyasası politikalarında yeni anlayışlar ve uygulamalara yönelmişlerdir. Günümüz şartlarında işgücü piyasasının gereksinim duyduğu nitelik ve özelliklere sahip olmak en önemli istihdam güvencesidir. Bu nedenle mesleki eğitim daha da ön plana çıkmaktadır. İşgücü piyasasında yaşanan hızlı gelişmelere paralel olarak mesleki eğitim faaliyetlerinde de değişim kaçınılmaz hale gelmektedir (Taş, 2011: 155).

“Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” ile aktif işgücü piyasası politikalarının başarı ile gerçekleştirilebilmesine ilişkin esaslar 12.03.2012 tarihinde düzenleme altına alınmıştır. Bahsi geçen yönetmelik dahilinde yıllık işgücü eğitim planları oluşturulmaktadır. Mesleki eğitim programları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından oluşturulan işgücü eğitim planları tarafından belirlenmektedir. İşgücü piyasasından ve iş yerleri tarafından gelen talepler doğrultusunda söz konusu programlar hazırlanmakta ve işgücü eğitim planı içerisinde kendisine yer bulmaktadır (Akbulut, 2016: 240).

İŞKUR'un yürütmekte olduğu mesleki eğitim kursları;

“Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim ve öğretim kurumları, üniversiteler, öğretim kurumları, özel sektör işyerleri, eğitim ve rehabilitasyon amacıyla kurulan firmalar, eğitim için gerekli mekan ve donanıma sahip dernek, vakıf, işçi, işveren, esnaf ve meslek kuruluşları, meslek birlikleri ve benzeri kurum ve kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşları, döner sermayeli kuruluşlar, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşlar ile bunlara bağlı işyerleri”

ile işbirliği içinde ya da hizmet satın alma yoluyla gerçekleştirilmektedir (Şahin ve Sevimli, 2013: 7).

Meslekler ve eğitim içeriğine göre mesleki eğitim kurslarının süreleri değişkenlik göstermektedir. Kurslar en fazla 160 fiili işgünü geçmeyecek şekilde düzenlenmektedir. Kurslar günde 5 ile 8 saat arasında ve haftada 30 saatlik eğitimi aşmayacak şekilde gerçekleştirilmektedir. Kursların günlerinin düzenlenirken dini ve milli bayramlar ile diğer genel resmi tatiller dikkate alınmaktadır ve bu günlerde eğitim gerçekleştirilmemektedir.

Mesleki eğitim kursları; istihdam garantili ve istihdam garantisiz, özel politika mesleki eğitim kursları, işsizlik sigortası kapsamında mesleki eğitim kursları, çalışanların mesleki eğitimi, engellilere yönelik mesleki eğitim kursları ve rehabilitasyon hizmetleri, hükümlü ve eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları olarak çeşitli türlere ayrılmaktadır.

Mesleki eğitim kursları içerisinde en fazla istihdama sahip olan istihdam garantili mesleki eğitim kurslarıdır. Kurslara 2012 yılında katılan 116.451 kursiyer katılmış ve 30.215 kursiyerin istihdamı sağlanmıştır. 2013 yılında ise 67.127 kursiyer arasında 29.659 kursiyerin ve 2014 yılında 50.607 kursiyerden 23.198 kursiyerin istihdamı gerçekleştirilmiştir. Toplam işe yerleştirenlerin 2012 yılında %70,8'i, 2013 yılında %68,4 ve 2014 yılında ise %79,9'unu istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına katılan kursiyerler tarafından oluşturmaktadır (İŞKUR, 2017).

İstihdam garantili kurslar özel sektörde yer alan işletmelerin işverenleri ile ortaklaşa gerçekleştirildiğinde uygulama konusunda birtakım sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunlar arasında kursiyer ücretlerinin yatırıldıktan sonra işveren tarafından kursiyerden geri talep edilmesi, kursu bitirip başarılı olanların % 50 oranındaki kısmının istihdam edilmesi yükümlülüğüne işveren tarafından uyulmaması ve işverenin kursiyerleri yükümlülük gereği 30 gün istihdam edip akabinde işten çıkartması ön plana çıkmaktadır. İŞKUR, istihdam garantili kursların düzenlenmesinde yetersiz uygulamalara sahiptir. Kurumun kurs yönetimi konusunda eksik bilgiye sahip olması, eksim denetim yapması, her ilin kendine has ekonomik yapısı ve sorunlara sahip olmasına karşın buna uygun aktif istihdam programları uygulamaması öne plana çıkan yetersiz uygulamalardır (Bulut, 2010).

İstihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kursları; istihdam garantili kursların aksine belli bir oranda istihdam taahhüdü buldurmeyen kurslardır. İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda belirlenen ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'nun onayından geçen Yıllık İşgücü Eğitim Planı'nda yer alan mesleklere göre düzenlenen mesleki eğitim kursları; özel sektör işyerleri, kamu kurum ve kuruluşları tarafından talebin olmadığı dönemlerde Plan'da yer aldığı şekilde yüklenicisi ve dolayısıyla da istihdam garantisi olmadan Kurum tarafından işbirliği ya da hizmet satın alımı ile gerçekleştirilmektedir (Şen, 2016: 70).

İstihdam garantisi olmayan kurslar, diğer kurslara göz önünde bulundurulduğunda dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır. İstihdam garantili kurslardan mezun olan kursiyerler eğitimlerin sonucunda meslek öğrenerek beceri kazanmaktadır. Buna ek olarak eğitim sonrasında belli bir oranda da olsa istihdam edilmeleri söz konusudur. Bu durum işsiz kursiyerler açısından önemli bir çıktıdır. İstihdam garantisi olmayan kursları bitiren kursiyerler ise eğitim sonrasında iş arayışlarını sürdürmektedir. Bu durum işsiz kursiyerler açısından olumsuz bir durumdur (Şen, 2016: 70).

Özel politika mesleki eğitim kursları ise, çalışma hayatı içerisinde dezavantajlı konumda olan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelli ve aileleri, madde bağımlıları, yabancı ve göçmenler ve romanlar gibi grupların işgücü piyasası içerisinde hem toplumsal hem de ekonomik entegrasyonun sağlanması amacıyla gerçekleştirilen mesleki eğitim kurslarından biridir. Söz konusu bu gruplar devlet tarafından özel istihdam politikalarının uygulanması gereken kesimi içermektedir. Bu doğrultuda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bu kapsamda sunulacak projeler değerlendirilmekte ve uygun görülenler desteklenmektedir (İŞKUR, 2015: 38). Hükümlü ve eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları işgücü piyasasından dezavantajlı gruplardan biri olan hükümlü ve eski

hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla faaliyete geçirilmiştir. Bu doğrultuda Adalet Bakanlığı ve Sivil Toplum Kuruluşları ile işbirliğine gidilerek tahliyelerine belli bir süre kalan hükümlülere, aynı zamanda tahliye olmasına rağmen işgücü piyasası içerisinde yer almakta zorluk yaşayan eski hükümlülere yönelik işgücü piyasasının ihtiyacı doğrultusundaki mesleklerde çalışabilmeleri amacıyla kurs ve programlar düzenlenmektedir (İŞKUR, 2015: 37).

Tablo 12: İŞKUR'un Yıllar İtibariyle Uyguladığı Mesleki Eğitim Kursları

İşbaşı Eğitim Programı	Açılan Program Sayısı	Erkek Katılımcı	Kadın Katılımcı	Toplam Katılımcı
2009	7.896	85.756	80.938	166.694
2010	7.508	72.140	81.894	154.034
2011	6.985	68.678	71.737	140.415
2012	9.631	93.451	113.495	206.946
2013	5.930	57.287	69.982	127.269
2014	4.050	35.718	48.459	84.177
2015	7.668	64.211	105.000	169.2
2016	5.715	41.275	77.987	119.172
2017	5.649	35.761	81.819	117.580

Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik verilerinden derlenmiştir.

2008 yılından 2009 yılına geçildiğinde kurs sayısı yaklaşık 6.000 kursiyer sayısı da yaklaşık 130.000 artmıştır. Bu artışın nedenini ekonomik krizin ortaya çıkardığı yoksulluktan bağımsız olarak düşünmek mümkün değildir. İŞKUR mesleki eğitim kursları kapsamında 2004'ten 2008'e yaklaşık 75.000 kişiyi eğitmiş iken, 2008'den bugüne bir milyondan fazla vatandaş bu hizmetlerden faydalanmıştır (İŞKUR, 2015:52).

Tablo 13: Mesleki Eğitim Kurslarından Yararlanan Sayısı (2019 Ocak-Mart Dönemi)

Program Türü	Program Sayısı	Kadın	Erkek
Çalışanların mesleki eğitimi	24	104	452
Engelli kursu/komisyon kaynaklı	15	70	70
Engelli kursu/kurum kaynaklı	6	45	29
Hükümlü kursu/kurum kaynaklı	14	60	242
Mesleki eğitim kursu/istihdam garantili	554	6.639	5.647
Mesleki eğitim kursu/istihdam garantisiz	386	6.468	769
Mesleki eğitim kursu/özel politika	616	10.798	1.111
İşbaşı Eğitim Programları (İEP)	26.732	43.783	45.509
Girişimcilik Eğitim Programı	591	5.967	7.037

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, 2019.

Tablo 13'de 2019 yılında Ocak-Mart arası dönemde düzenlenen mesleki eğitim kursları gösterilemektedir. Veriler incelendiğinde işin iş başında öğrenilmesini amaçlayan işbaşı eğitim programları ilk sırada yer almaktadır. Genel olarak kadın katılımcılar erkek katılımcılardan daha fazladır. Erkek katılımcılar daha çok istihdam garantili meslek

kurslarını tercih etmiştir. Buna karşın kadın katılımcıların istihdam ve istihdam garantisiz mesleki eğitim kurslarına yararlanma oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Yaş Gruplarına Göre Mesleki Eğitim Kursları Katılımcı Sayıları (2019 Ocak-Mart Dönemi)

Yaş Grupları	Erkek	Kadın	Toplam
Türkiye	8.216	24.184	32.400
15-19	1.097	1.726	2.823
20-24	2.685	4.724	7.409
25-29	2.122	3.531	5.653
30-34	982	3.099	4.081
35-39	640	3.503	4.143
40-44	357	3.158	3.515
45-49	203	2.314	2.517
50-54	88	1.221	1.309
55-59	30	611	641
60-64	9	218	227
65+	3	79	82

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, 2019

2019 Ocak-Mart döneminde mesleki eğitim kurslarına katılanların yaş grupları itibarıyla dağılımını göstermektedir. Veriler incelendiğinde 20-24 yaş aralığında yer alan gençler kurslardan daha fazla yararlandığı görülmektedir. Kadın kursiyer sayısı 35-39 yaş aralığında en fazladır. Mesleki eğitim kursları sonrasında sınavlara girerek başarı gösterenlere Milli Eğitim Bakanlığı veya üniversiteler tarafından düzenlenen resmi geçerliliği olan sertifikalar verilmektedir. Ayrıca eğitim verilen meslekte Mesleki Yeterlilik Kurumu Belgesi veriliyorsa kursiyerlerin bu sınavlara girmesi ve belge alması sağlanmaktadır. Başarılı olanların belge ve sertifika ücretleri de İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Eğitime ilişkin eğitici giderleri, temrin giderleri ile kursiyer zaruri gideri ve iş kazası meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (İŞKUR 9.Genel Kurul Raporu, 2017: 77).

Tablo 13’de 2019 yılı Ocak-Mart dönemi ana sektörler göre mesleki eğitim kursları katılımcı sayılarını gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde hizmet sektörünün ağırlığı göze çarpmaktadır. En çok kurs düzenlenen ikinci sektör ise sanayi sektörü olmuştur.

Tablo 15: Ocak – Mart Dönemi Ana Sektörlere Göre Mesleki Eğitim Kursları Katılımcı Sayıları

Kurs Türü	Sektörler			Toplam
	Hizmet	Sanayi	Tarım	
MEK /İstihdam Garantisiz	6.440	726	71	7.237
MEK /Özel Politika	10.332	551	1.036	11.909
MEK / İstihdam Garantili	5.619	6.623	44	12.286
Çalışanların Mesleki Eğitimi	113	339	0	452
Engelli Kursu/Komisyon Kaynaklı	140	0	0	140
Engelli Kursu/Kurum Kaynaklı	74	0	0	74
Hükümlü Kursu/Kurum Kaynaklı	254	48	0	302

Kaynak: İŞKUR, 2019.

Tablo 14 incelendiğinde mesleki eğitim kurslarına katılanların çoğunun ilköğretim ve ortaöğretim mezunları olduğu görülmektedir. Ayrıca önlisans ve lisans mezunlarının da toplam pay içindeki yerleri fazladır.

Tablo 16: 2019 Ocak-Mart Dönemi Mesleki Eğitim Kursları Katılımcılarının Öğrenim Durumu

/Program Türü		Öğrenim Durumu							
		Okur Yazar Olmayan	Okur Yazar	İlköğr.	Orta öğr.	Önlisans	Lisans	Y. Lisans	Doktora
MEK (Mesleki Eğitim Kursu)	İstihdam Garantili	29	839	5.223	3.190	1.417	1.562	26	0
	İstihdam Garantisiz	5	453	3.952	1.687	603	527	9	1
	Özel Politika	73	1.468	6.809	2.271	713	569	6	0
	Çalışanların Mesleki Eğitimi	0	10	241	133	33	33	2	0
	Engelli Kursu / Kurum Kaynaklı	0	4	33	31	6	0	0	0
	Engell Kursu / Komisyon Kaynaklı	8	4	58	68	2	0	0	0
	Hükümlü Kursu / Kurum Kaynaklı	5	30	242	19	2	4	0	0
	TOPLAM	421	4.385	47.473	56.328	39.711	16.608	471	22

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri verilerinden derlenmiştir.

2.6.2.İşbaşı eğitim programları

İŞKUR kurumun bünyesinde kayıtlı olan işsizler için kuruma kayıtlı olan işyerleri ile iş birliği içinde işbaşı eğitim programları gerçekleştirmektedir. Bu programlar bireylerin daha önceden kazanmış oldukları teorik bilgileri uygulama yolu ile pekiştirmelerini sağlamak ve bireylere mesleki deneyimler kazandırmak amacıyla düzenlenmektedir (İŞKUR, 2015: 38). İşbaşı eğitim programları 2009'dan itibaren uygulanmaya başlamıştır. İşsizlerin işyerlerinde işbaşı eğitim faaliyetlerinde yer alarak istihdam edilebilirliklerinin artulmasını hedeflemektedir (Erdil Şahin ve Sevimli, 2013: 7).

İşbaşı eğitim programları, teknolojinin hızla gelişmesi ile sürekli değişen ve karmaşıklaşan emek piyasası koşullarının ihtiyacı olan vasıflı işçi ihtiyacının karşılanması açısından önem teşkil etmektedir. (Galindo, 1999: 21; Saraf, 2017: 4). Bu açıdan organizasyonların geleceğe yönelik stratejisini belirlemede de önemli faydalar sağlar. İşbaşı eğitim programları sayesinde katılımcılar işi doğrudan işyerinde öğrenebilmekte, işverenler ise katılımcıların performansına göre çalışmak istedikleri bireyleri yüksek maliyetler olmadan iş başında seçebilmektedir (Acar ve Kazancı Yabanova, 2017: 105).

İşbaşı eğitim programlarının uygulama süresi 320 fiili günü aşmamaktadır. İşbaşı eğitim programında yer alan katılımcılara İŞKUR tarafından günlük 50 TL ücret verilmektedir. Aylık net asgari ücreti geçmeyecek şekilde ödeme yapılmaktadır. İŞKUR tarafından programlara katılan bireylerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta ve genel sağlık sigorta primleri karşılanmaktadır. Katılımcının işveren tarafından 3 ay içerisinde istihdam edilmesi durumunda işveren imalat sektöründe faaliyet gösteriyorsa 42 ay, diğer sektörlerde faaliyet gösteriyorsa 30 ay süre ile SGK işveren primi İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanmaktadır (İŞKUR, 2016). Program ilk olarak 2009 yılında uygulanmıştır. 2009 yılında açılan 555 programdan 1.285 kişi faydalanmıştır. Bu sayı 2009 yılından sonra artarak 2013 yılında 63.660 rakamına ulaşmıştır. 2014 yılında 59.456 rakamına gerilmiştir. 2015 yılında 159.076 ve 2016 yılında 238.205 kişi olarak gerçekleştiği görülmektedir (İŞKUR 9. Genel Kurul Raporu, 2017:80).

Tablo 17: İŞKUR'un Yıllar İtibariyle Uyguladığı İşbaşı Eğitim Programlarının Sayısı

İşbaşı Eğitim Programı	Açılan Program Sayısı	Erkek Katılımcı	Kadın Katılımcı	Toplam Katılımcı
2009	555	727	558	1.285
2010	1.796	2.643	2.028	4.671
2011	5.849	10.474	5.919	16.393
2012	11.407	18.011	13.762	31.773
2013	24.379	33.417	30.243	63.660
2014	19.597	22.447	22.621	45.068
2015	43.951	49.491	46.515	96.006
2016	103.852	131.000	107.205	238.205
2017	85.855	113.905	114.279	228.184

Kaynak: İŞKUR yıllık istatistik verilerinden derlenmiştir.

2.6.3.Girişimcilik eğitim programları

Aktif işgücü piyasası programlarına kendi işlerini kurarak katılmak isteyenler için 2009 yılında girişimcilik eğitim programı düzenlenmeye başlanmıştır. Programın temel amacı kurumu kayıtlı olanların kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Yeni Girişimci Desteği'ne başvurarak bu destekten faydalanmalarını sağlamaktır (İşKUR 9.Genel Kurultay Raporu, 2017: 83).

Teorik ve pratik eğitimden meydana gelen girişimcilik eğitim programları en az 32 saat sürmektedir. İşsiz olarak İşKUR bünyesinde kayıtlı, 18 yaş üstü ve daha önce söz konusu programlara başvurmamış bireyler programdan faydalanabilmektedir. Aynı zamanda uygun bir programın olması halinde, tarımsal faaliyet gerçekleştirenler ile isteğe bağlı sigortalı sayılanlar, özürlü maaşı, dul ve yetim aylığı gibi sosyal yardım alan kişiler de kurslardan faydalanabilmektedir. Programa dahil olan bireylerin genel sağlık sigortası ve iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primleri gibi zaruri giderleri İşKUR tarafından karşılanmaktadır. Programa katılmak isteyen kişilerin Çalışma ve İşKUR İl Müdürlüklerine başvurmaları ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmaları şarttır (İşKUR, 2017).

Tablo 18: İşKUR'un Yıllar İtibariyle Uyguladığı Girişimcilik Programlarının Sayısı

Girişimcilik Programı	Açılan Program Sayısı	Erkek Katılımcı	Kadın Katılımcı	Toplam Katılımcı
2009	1	0	19	19
2010	319	4.707	3.599	8.306
2011	906	13.605	10.540	24.145
2012	921	13.127	12.348	25.475
2013	910	13.023	12.143	25.166
2014	1.033	14.029	13.030	27.059
2015	979	13.247	12.044	25.291
2016	2460	35.509	27.752	63.261
2017	2.645	34.176	32.932	67.108

Kaynak: İşKUR yıllık istatistik verilerinden derlenmiştir.

Girişimcilik programları ilk defa 2009 yılında tüm Türkiye'de yalnızca 1 grup olarak gerçekleştirilmiş, yıllar ilerledikçe program sayısı ve programlara katılan kadın ve erkek kursiyer sayısı artmıştır.

BÖLÜM 3 MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARININ KADIN İSTİHDAMINA KATKISI (ZONGULDAK ÖRNEĞİ)

3.1. Zonguldak İlinin Sosyo-Ekonomik Durumu

Ülkemizde Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Zonguldak Karadeniz'e batı ve kuzeyden kıyısı olan bir ildir. 3.310 km² lik yüzölçümüyle Türkiye topraklarının binde dördünü kaplamaktadır. Karadeniz kıyılarından başlayan il toprakları, kuzeyden Karadeniz, kuzeydoğudan Bartın, doğudan Karabük, güneyden Bolu, batıdan Düzce illeriyle çevrili durumdadır (Zonguldak Valiliği, 2013).

31 Aralık 2012 tarihli Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'ne göre Zonguldak ilinin nüfusu 606.527 kişi olarak belirlenmiştir. Bu oran ile Zonguldak 81 il içerisinde nüfus büyüklüğü açısından 34. Sırada konumlanmaktadır. İl ve ilçe merkez nüfusunun toplam nüfusa oranı %47,4'tür. Nüfusun 287.305 kişisi il ve ilçe merkezinde yaşarken, 319.222 kişisi belde ve köylerde yaşamaktadır. İl merkezinin nüfusu 109.080'dir (TÜİK, 2013:10)

Zonguldak ilinin ekonomik yapısı sahip olduğu zengin doğal kaynaklar tarafından şekillenmiştir. Zonguldak'ta söz edilince akla ilk olarak gelen taşkömüründen başka ilde demir, barit alüminyum, manganez, dolomit, kalker, kuvarsit, şiferton yatakları da mevcuttur. Bu yataklar içerisinde manganez, kalker ve şiferton yatakları işletilmektedir. Zonguldak ilinde madencilik faaliyetleri dışında imalat sanayi, tarım, ormancılık ve balıkçılık gibi alanlarda da faaliyetler gerçekleştirilmektedir.

Son yıllarda Karabük ili yükselişe geçen performansı ile birlikte bölge ihraacatında ön plana çıkarken Zonguldak, Batı Karadeniz Bölgesi içerisinde ihracatta birinci il konumunu sürdürmektedir. 2009 yılına kadar bölge ihracatı Zonguldak ilinin ihracatına paralel bir performans sergilemiştir.

Sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması bakımından Zonguldak 81 il içinde 29. Sırada yer almıştır. Zonguldak ilinin teşviklerden aldığı pay miktarı yıllar boyunca dalgalı bir seyiri takip etmiş ve düşük kalmıştır. 2011 yılına gelindiğinde teşviklerden alınan pay % 0,83 olmuştur. Kamu yatırımlarında da benzer bir durum görülmektedir. 2011 yılında toplam kamu yatırımlarından Zonguldak ilinin aldığı pay % 0,49 ile sınırlı kalmış ve en yüksek kamu yatırım payı % 3,23 oranla madencilik sektöründe meydana gelmiştir (Zonguldak İşgücü Raporu, 2012).

3.2. Zonguldak İşgücü Piyasasında Kadınlar

Zonguldak il müdürlüğünden elde edilen verilerine göre 2018 sonu itibariyle kuruma iş aramak üzere kayıt yaptıran 21 bin 388 kişiden 11 bin 922'sinin kadınlardan oluşmaktadır. Kuruma kayıtlı işsizlerin yaklaşık yüzde 55'ini kadınlar oluşturmaktadır. 2018 yılı sonu itibariyle Kuruma iş aramak üzere kayıt yaptıran 21.388 kişiden 11.922 'si kadındır. Bu verilere göre Kuruma kayıtlı işsizlerin yaklaşık yüzde 55 'ini kadınlar oluşturmakta olup, işsizliğin yoğun olduğu grupların başında genç işsizlerden sonra kadın işsizlerin geldiği görülmektedir. Kurumun Ülke geneli verilerine bakıldığında İl verileri ile benzerlik göstermektedir. Zonguldak ilinde kadın istihdamının az olmasının en büyük nedenlerini; mesleksizlik ve Zonguldak iş gücü piyasasının kadınlardan çok erkeklere yönelik sektörlerde işyerlerinin bulunması olarak belirtebiliriz. Yine, evlerde yapılan işler

kapsamında (çocuk bakıcılığı, gündelik temizlik işleri, hasta ve yaşlı bakımı vb. işler) ve tarımda kadınların kayıt dışı istihdam edilmesi, kadınların iş gücüne katılımının resmi verilere yansımamasına yol açmaktadır.

Kurum hizmetleri içerisinde yer alan işbaşı eğitim programı, mesleki eğitim kursu ve toplum yararına program gibi aktif iş gücü uygulamalarımızda da kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık politikası izlenmektedir. 2017 yılında düzenlenen 2.723 kişilik işbaşı eğitim programlarına katılan kadın sayısı 1.563 olup oran yüzde 57,40 'tır. Yine 1.702 kişilik düzenlenen mesleki eğitim kurslarında kadın kursiyer sayısı 1.534 olup oran yüzde 90,13 'tür. Toplum yararına programlardan faydalanan kişi sayısı 1.794 olup 1.075 kadın bu programlarda istihdam edilmiş ve katılım oranı yüzde 59,92'dir.

Tablo 19: Zonguldak İlinde Sektörlere ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı (2018)

Sektörler	Kadın Çalışan Sayısı	Erkek Çalışan Sayısı	Toplam Çalışan Sayısı
İmalat	2.582	11.598	14.181
Toptan ve perakende ticaret	686	2.834	3.520
Elektrik,gaz,buhar ve iklimlendirme üretimi	42	1.079	1.121
Madencilik ve taş ocağı	15	858	872
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	280	536	816
Ulaştırma ve depolama	135	587	722
İnsan sağlığı ve sosyal hizmetler faaliyetleri	428	287	714
Eğitim	304	184	489
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	131	244	374
Mesleki,bilimsel ve teknik faaliyetler	84	214	298
Diğer hizmet faaliyetleri	81	122	203
Bilgi ve iletişim	27	156	183
Gayrimenkul faaliyetleri	7	119	127
Kültür,sanat eğlence,dinlece ve spor	0	31	31
Finans ve sigorta faaliyetleri	5	17	22
Su temini;kanalizasyon,atık yönetimi	2	20	22
Genel Toplam	4.945	20.948	25.893

Kaynak: Taşkesen, 2018: 15.

Tablo 19 incelendiğinde Zonguldak ilinde çalışanların önemli bir kısmının imalat ile toptan ve perakende ticaret sektörlerinde istihdam edildiği görülmektedir. Elde edilen bu veriler İmalat sektörünün Zonguldak ili için önemini ortaya koymaktadır. İmalat sektöründe erkek çalışanlar yüzde 55,4 oranında kadın çalışanlar ise yüzde 52,2 oranında istihdam edilmektedir. Veriler toplam çalışan sayıları içinde ele alınacak olursa imalat sektöründe çalışma oranı yüzde 54,8 oranında gerçekleştiği görülmektedir. İşyerlerinin toplam işyerleri içindeki ağırlığı Türkiye ortalaması ile benzerlik göstermektedir Kadın çalışan sayısının yirmiden fazla çalışanı olan insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ve eğitim sektörlerinde erkek çalışan sayısından daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Zonguldak ilinde kültür, sanat eğlence, dinlece ve spor sektöründe kadın çalışanın olamaması göze çarpmaktadır.

3.3. Araştırmanın Konusu

Zonguldak İŞKUR bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarına katılan kadın kursiyerler ile mülakat çalışması yapılarak; kadın kursiyerlerin kursları tercih etme nedenleri, alınan eğitim ile yaptıkları işin örtüşüp örtüşmediği, işe yerleşmek için beklenen süre, kursların kişisel gelişime ve işgücüne katılmalarına katkısı gibi konular değerlendirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Zonguldak İŞKUR bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarının, kadın kursiyerlerin istihdamına katkısını ortaya koymaktır.

3.5. Araştırmanın Önemi

Dejavantajlı gruplar arasında bulunan kadınlar çalışma hayatında geçmişten günümüze çeşitli problemlerle karşılaşmıştır. Kadınların istihdamda yer almaması ülkelerin ekonomik anlamda kalkınmasını olumsuz etkilemiştir.

Kadınların emek piyasasında yer alamamalarının en büyük nedenlerinden biri de yeterli eğitime sahip olmamalarıdır. Bu neden ile kadınların iş yaşamına dahil olabilmek adına alacakları eğitimler iş bulma şanslarını arttıracaktır. Mesleki eğitim veren en etkili kuruluşlardan biri de İŞKUR'dur. Araştırma Zonguldak merkezde mesleki eğitim kurslarına devam eden 25 kadın kursiyerin katılımı ile tamamlanmıştır. Daha önce Zonguldak ilinde gerçekleştirilen mesleki eğitim kursları ile ilgili bir çalışma yapılmamıştır. Literatür incelendiğinde de bu konuyla ilgili eksiklik göze çarpmaktadır. Bu nedenle çalışma Zonguldak İŞKUR mesleki eğitim kurslarının, kadın istihdamına katkısı hakkında bilgi vermesi amacıyla gerçekleştirilen mülakat çalışması önem arz etmektedir.

3.6. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Zonguldak ilinde yaşayan ve 2016-2018 yılları arasında Zonguldak İŞKUR bünyesinde düzenlenen kurslardan mezun olan 50 kadın kursiyer oluşturmaktadır. 50 kadın kursiyer arasında 25 kadın kursiyere ulaşılabilmektedir. Bu nedenle araştırmanın örneklemini 25 kadın kursiyer oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem oluştururken maksimum çeşitlilik örneklemeinden faydalanılmıştır. "Maksimum çeşitlilik örneklemeinde örneklem, problemle ilgili olan ve kendi içinde benzeşik, değişken ve farklı durumlardan oluşacak şekilde belirlenmektedir" (Baltacı, 2018: 249). Araştırmanın bulgular bölümünde kadın kursiyerlere ait demografik bilgiler ve katıldıkları kursların türleri belirtilmiştir.

3.7. Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırmanın amacına uygun olarak Zonguldak İŞKUR il müdürlüğü işgücü yetiştirme servisinin şefinden son üç yıl içinde mesleki eğitim kurslarından mezun olmuş olan kadın kursiyerlerin iletişim bilgileri istenmiştir. Tolamda 50 kursiyerin iletişim bilgisine ulaşılmıştır. Ancak iletişim bilgilerinin ve adres bilgilerinin güncel olmaması nedeniyle çoğu kadın kursiyere ulaşılamamıştır. Bu nedenle araştırma iletişim bilgileri güncel olan 25 kadın kursiyer ile mülakat yapılarak sınırlandırılmıştır.

3.8. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada verileri toplamak amacıyla mülakat tekniği kullanılmıştır. 25 kadın kursiyere açık uçlu sorular sorularak alınan cevaplar analiz edilmiştir. Mülakatta önce kadın kursiyerlerin demografik bilgilerine yönelik sorulara yer verilmiştir. Daha sonra çalışma durumları, kursa gitme amaçları, memnuniyet düzeyleri, kursların iş bulmaya katkısına yönelik sorular sorulmuştur.

3.9. Araştırmanın Soruları

1. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kursları kadınların işgücüne katılmalarını kolaylaştırmakta mıdır?
2. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kursları kadınların istihdam edilmelerini kolaylaştırmakta mıdır?
3. Zonguldak İŞKUR'da düzenlenen mesleki eğitim kursları yüksek öğrenim durumundaki kişilere hitap etmemekte midir?
4. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde dolaylı etkisi mi bulunmaktadır?
5. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin aldıkları eğitim ile yaptıkları iş örtüşmekte midir?
6. Kadın kursiyerler iş aramı kanalı olarak İŞKUR'u mu tercih etmektedir?

3.10. Bulgular

3.10.1. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetleri

Çalışmada daha önce aktif işgücü programları kapsamında mesleki eğitim kursları ele alınmıştır. Bu bölümde ise Zonguldak İŞKUR İl Müdürlüğü'nün 2017, 2018 ve 2019 yıllarında yürüttüğü mesleki eğitim faaliyetlerine yer verilmiştir. Zonguldak ilinde çeşitli mesleki eğitim kurslarının düzenlendiği ve işgücü piyasasının gereksinimlerine cevap vermek amacıyla eğitimler düzenlendiği görülmektedir. Bu eğitimler İŞKUR, Bülent Ecevit Üniversitesi ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği ile gerçekleştirilmektedir.

Tablo 20: Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları (2010-2019)

Yıllar	Kurs	Kadın	Erkek	Toplam
2010	69	414	936	1350
2011	50	399	670	1069
2012	68	562	957	1519
2013	75	599	804	1403
2014	55	836	468	1304
2015	61	775	346	1121

Tablo 20'nin devamıdır.

2016	71	966	373	1339
2017	92	1533	168	1701
2018	55	956	75	1301
2019 Ocak Şubat	175	254	429	683

Kaynak: Zonguldak İŞKUR İl Müdürlüğü verilerinden derlenmiştir.

Zonguldak İŞKUR İl Müdürlüğü'nden elde edilen veriler derlenerek oluşturulan tablo incelendiğinde mesleki eğitim kurslarının sayısal açıdan 2010 yılından itibaren dalgalı bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir. 2014 yılına gelindiğinde artış eğiliminde olduğu görülmektedir. 2017 yılı itibariyle ise düzenlenen 92 mesleki eğitim kurslarına toplamda 1701 kursiyerin katıldığı görülmektedir. Katılan kadın kursiyelerin sayısı erkeklere oranla oldukça fazladır. 2017 yılında kurslara katılan erkek kursiyer sayısı 168 iken bu oran kadınlarda 1533 olmuştur.

Mesleki eğitim kursları kapsamında düzenlenecek kursların beceri eksikliği nedeniyle işgücüne dahil olamayan kesimlere ulaşması oldukça önemlidir. Mesleki eğitim kursları bireylerin mesleki becerilerini geliştirerek istihdam edilebilirliği artırmayı amaçlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında kursa katılan kadın katılımcıların erkek katılımcı sayısından fazla olması hedef kesimin doğru belirlendiğini göstermektedir. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam edilebilirlikleri kolaylaşmaktadır. Mesleki eğitim kursları kadınların beceri seviyelerini arttırmaktadır. Böylece kadınların işgücü piyasalarına katılımı artmaktadır. 2017 yılına bakıldığında kursiyerlerin % 90'ının kadınlardan oluştuğu göze çarpmaktadır. Bu veriler ışığında katılımcıların cinsiyet dağılımı değerlendirildiğinde kadın kursiyer sayısının yüksek oranda olması neticesinde hedef kitlenin doğru belirlendiği anlaşılmaktadır.

Tablo 21: 2017/2018 Ocak-Aralık Dönemi Karşılaştırmalı Mesleki Eğitim Kursları Kursiyer Sayıları ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Kurs/Program Türü		2018 Yılı				2017 Yılı			
		Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam		Erkek	Kadın	Toplam
MEK (Mesleki Eğitim Kursu)	İstihdam Garantili	6	10	169	179	3	4	111	115
	İstihdam Garantisiz	17	2	300	302	39	52	650	742
	Özel Politika	32	63	485	548	48	94	727	821
	Çalışanların Mesleki Eğitimi	0	0	0	0	0	0	0	0
	Engelli Kursu / Kurum Kaynaklı	0	0	0	0	0	0	0	0
	Engelli Kursu / Komisyon Kaynaklı	2	16	4	20	1	5	5	10
	Hükümlü Kursu / Kurum Kaynaklı	0	0	0	0	1	13	0	13
	Eski Hükümlü Kursu / Kurum Kaynaklı	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOPLAM	57	91	958	1049	91	168	1493	1701

Kaynak: İŞKUR, 2017; İŞKUR, 2018.

2017 yılında istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına katılan kadın kursiyer sayısı 111 iken, 2018 yılında 169 olmuştur. 2017 yılında toplam 91 kurs açılmış iken, bu oran 2018 yılında 57'ye düşmüştür. Zonguldak ilinde özel politika kapsamında gerçekleştirilen mesleki eğitim kurslarına katılan kadın kursiyer sayısı her iki yılda da erkek kursiyer sayısından fazladır. Yaklaşık 8 kat daha fazla kadın kursiyer kurslara katılmıştır.

2018 Ocak ve Mart dönemi boyunca toplamda 9 kurs açılmış iken, 2019'da aynı dönemde kurs sayısı artarak 17 olmuştur. Genel olarak her iki yılda da mesleki eğitim kurslarına katılan kadın kursiyer sayısı erkek kursiyer sayısından fazladır. 2019 yılında istihdam garantili kurslara katılan kadın kursiyer sayısı bir önceki yıla göre artmıştır. 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait veriler incelendiğinde Zonguldak ilinde düzenlenen istihdam garantili kursların sayısının az olduğu görülmektedir. Bunun nedeni Kurum yetkilisine sorulmuştur. Kurum yetkilisi ihaleye giren firma olmadığı cevabını vermiştir. Firmaların ihaleye girmemeleri ve işverenler işçi talebinde bulunmamaları istihdam garantisiz kursları ön plana çıkartmaktadır. Bu nedenlerle istihdam garantisiz kurslar, 2017,2018 ve 2019 yıllarında istihdam garantili kurs sayısına göre daha fazla oranda düzenlenmiştir. Zonguldak İŞKUR İl Müdürlüğü bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarının ve diğer kursların finansman kaynağı işsizlik sigortası fonudur.

Tablo 22: 2018/2019 Ocak-Mart Dönemi Karşılaştırmalı Mesleki Eğitim Kursları Kursiyer Sayıları ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Kurs/Program Türü		2018 Yılı				2019 Yılı			
		Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam		Erkek	Kadın	Toplam
MEK (Mesleki Eğitim Kursu)	İstihdam Garantili	1	0	51	51	1	6	16	22
	İstihdam Garantisiz	3	0	51	51	0	0	0	0
	Özel Politika	4	15	63	78	14	219	99	318
	Çalışanların Mesleki Eğitimi	0	0	0	0	0	0	0	0
	Engelli Kursu / Kurum Kaynaklı	0	0	0	0	0	0	0	0
	Engelli Kursu / Komisyon Kaynaklı	1	9	1	10	1	5	5	10
	Hükümlü Kursu / Kurum Kaynaklı	0	0	0	0	1	25	0	25
	Eski Hükümlü Kursu / Kurum Kaynaklı	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOPLAM	9	24	166	189	17	255	115	375

Kaynak: İŞKUR, 2018; İŞKUR, 2019.

3.10.2. Kadın kursiyerler ile yapılan görüşmeler

Görüşme yapılan 25 kadın kursiyerin; yaş, eğitim ve medeni durumuna ait demografik bilgileri Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 23: Kadınların Yaş, Eğitim ve Medeni Durumu

	Yaş	Medeni Durumu	Eğitim Durumu
Katılımcı 1	35	Evli	İlköğretim
Katılımcı 2	22	Bekar	Lise Mezunu
Katılımcı 3	40	Evli	İlköğretim
Katılımcı 4	37	Evli	İlköğretim
Katılımcı 5	30	Bekar	Lise Mezunu
Katılımcı 6	25	Bekar	Lisans
Katılımcı 7	21	Bekar	Önlisans
Katılımcı 8	45	Evli	İlköğretim
Katılımcı 9	39	Evli	İlköğretim
Katılımcı 10	41	Evli	İlköğretim
Katılımcı 11	46	Evli	İlköğretim
Katılımcı 12	43	Evli	İlköğretim
Katılımcı 13	37	Evli	İlköğretim
Katılımcı 14	27	Boşanmış	İlköğretim
Katılımcı 15	44	Evli	İlköğretim
Katılımcı 16	40	Evli	İlköğretim
Katılımcı 17	24	Bekar	Önlisans
Katılımcı 18	47	Evli	İlköğretim
Katılımcı 19	29	Evli	Lise Mezunu
Katılımcı 20	37	Evli	İlköğretim
Katılımcı 21	33	Evli	İlköğretim
Katılımcı 22	48	Evli	İlköğretim
Katılımcı 23	39	Evli	İlköğretim
Katılımcı 24	20	Bekar	Lise Mezunu
Katılımcı 25	44	Evli	İlköğretim

Görüşme yapılan 25 kadın kursiyerin yaş aralığının 20-48 olduğu görülmektedir. Görüşmeye katılan kadın kursiyerlerin eğitim durumu incelendiğinde 18 kadının ilkokul mezunu olduğu, 5 kadının lise mezunu olduğu, 2 kadının önlisans mezunu olduğu ve 1 kadının ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Zonguldak ilinde kurslara katılanların büyük çoğunluğunu ilkokul mezunları oluşturmaktadır. Eğitim durumu yüksek lisans ya da doktora olanların kursları tercih etmediği görülmektedir.

Tablo 24: Kadın Kursiyerlerin Kurs Bilgileri

Katılımcı	Kursun Adı	Kursun Süresi	Sigorta ve Cep Harçlığı Bilgileri	Kurstan Mezun Olduğu Yıl
Katılımcı 1	Kadın Giysileri Dikim Elemanı	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2017
Katılımcı 2	Büro Yönetimi ve sekreterlik (istihdam garantili)	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2018
Katılımcı 3	Web Tasarımcısı	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2017
Katılımcı 4	Dokuma	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2018
Katılımcı 5	Kadın Giyim Modelist Yardımcısı	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2017
Katılımcı 6	Büro Yönetimi ve Sekreterlik	4 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2016
Katılımcı 7	Yönetici Asistanlık	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2017
Katılımcı 8	Satın Alma Sorumlusu	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2017
Katılımcı 9	Siğır Yetiştiricisi	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	
Katılımcı 10	Arıcı	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2018
Katılımcı 11	Web Tasarımcısı	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2017
Katılımcı 12	Hasta ve Yaşlı Refakatçisi	4 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2016
Katılımcı 13	Oyuncak Bebek Yapımcısı	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2017
Katılımcı 14	Kadın Giyim Modelist Yardımcısı	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2017
Katılımcı 15	Büro Yönetimi ve sekreterlik	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2016
Katılımcı 16	El Nakışçısı	4 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2016
Katılımcı 17	El Nakışçısı	4 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2016
Katılımcı 18	Kadın Giyim Modelist Yardımcısı	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2017
Katılımcı 19	Ön muhasebe	4 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2018
Katılımcı 20	Fide Yetiştiricisi	4 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2018
Katılımcı 21	Büro Yönetimi ve sekreterlik	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2018
Katılımcı 22	Kadın Giysileri Dikim Elemanı	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2017

Tablo 24'ün devamıdır.

Katılımcı 23	Kadın Giysileri Dikim Elemanı	6 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2017
Katılımcı 24	Ön muhasebe	2 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2016
Katılımcı 25	Gümüş- Takı İşlemecisi	2 ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi	2017

Zonguldak ilinde kadınların tercih ettikleri kurslar kadın giyim modelist yardımcısı, el nakışçısı, web tasarımcısı, hasta ve yaşlı refakatçisi, ön muhasebeci, kadın giysileri dikim elemanı, büro yönetimi ve sekreterlik mesleki eğitim kurslarıdır. Zonguldak ilinde kadın giyim modelist yardımcısı, el nakışçısı ve kadın giysileri dikim elemanı meslekleri kadınların çalışmayı tercih ettikleri mesleklerin başında gelmektedir.

Zonguldak ilinde görüşme yapılan 25 kadın kursiyerden 23'ü istihdam garantisiz kurstan, 2'si ise istihdam garantili kurstan mezun olmuştur. Bu durum kadınların istihdama katılmaları açısından olumsuz bir durum teşkil etmektedir. İstihdam zorunluluğu bulunmayan kursları tamamlayan kadın kursiyerler işe yerleşme konusunda zorluklar yaşamaktadır.

Kursların süresi incelendiğinde kurslar en uzun 6 ay en kısa 2 ay sürmüştür. Uzun süren kurslar; kadın giysileri dikim elemanı, arıcı, web tasarımcısı, kadın giysileri dikim elemanı, büro yönetimi ve sekreterlik kursları olmuştur. Uzun süren kursları 4 ay süren kurslar takip etmektedir. Bu kurslar ise el nakışçısı, dekoratif ahşap süslemecisi, hasta ve yaşlı refakatçisi kursları olmuştur. 2 ay süren kısa kurslar ise ön muhasebeci ve gümüş-takı işlemecisi kursları olmuştur. Kurslara katılan 25 kadın kursiyere genel sağlık sigortası yapılmıştır. Kadın kursiyerlere günlük 20 TL ile 50 TL arasında değişen cep harçlığı ödenmiştir.

Zonguldak ilinde kadın kursiyerler, genel olarak kişisel gelişim, sosyalleşme ve iş bulmalarını kolaylaştıracağı düşüncesi ile mesleki eğitim programlarına katılmaktadır. Bu beklentileri karşılandığı için kadın kursiyerler aldıkları eğitimden memnundur. Kurslarda seviyelerine uygun eğitim gördüklerini dile getirmişlerdir. Çoğunluk kurslardan memnun kalmış olsa da memnuniyet seviyesi düşük olan kadın kursiyerler de bulunmaktadır. Kadınlar memnun kalmama nedenleri olarak hocaların ilgisizliğini ve mezun olduktan sonra işe yerleştirme konusunda destek görmemelerini gerekçe göstermişlerdir.

Tablo 25: Kadınların Kursu Tercih Etme Nedenleri

Nedenler	Kadın Sayısı
Sertifika almak ve bir şeyler öğrenmek	10
Kişisel Gelişim	2
Sosyalleşmek	4
Hobi	1
İş bulmak	6

Tablo 25'in devamıdır.

Farklı bir meslek edinmek	1
Eve yakın olması	1

Tablo 25'de kadın kursiyerin mesleki eğitim kurslarını tercih etme nedenleri yer almaktadır. Buna göre 10 kadın kursiyer sertifika almak ve bir şeyler öğrenmek amacıyla, 2 kadın kursiyer kişisel gelişim amacıyla, 6 kadın kursiyer iş bulmak amacıyla, bir kadın kursiyer ev yakın olması nedeniyle, bir kadın kursiyer farklı bir meslek edinmek amacıyla, 4 kadın kursiyer sosyalleşmek amacıyla, 2 kadın kursiyer kişisel gelişim amacıyla mesleki eğitim kurslarına katılmıştır.

Yapılan görüşmelerde mesleki eğitim kursların istihdam garantili olup olmamasının 22 kadın kursiyerin kursa katılma tercihlerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. 3 kadın kursiyer ise özellikle istihdam garantili olan mesleki eğitim kurslarını tercih etmiştir.

“Başka bir şehirde grafik tasarımı okudum. Ailevi nedenlerden ötürü buraya geri döndüm. Malum burda pek iş imkanı yok. O yüzden istihdam garantili olmasını istedim. Kendi bölümümle ilgisi olmasa da sekreterlik kurusunu bu yüzden tercih ettim” (Katılımcı 2).

“Diğer kurlara göre daha erken başladığı için kadın giyim modelist kursun tercihe ettim. Ama çok pişman oldum. 6 ay uzun bir süreydi. Boyum kadar iki çocuğum var. Onlarla yeterince ilgilenemedim. Çok geçmeden istihdam garantili kurs açıldı. Bu kursun açılacağını bilseydim beklerdim. Moralim çok bozuldu.” (Katılımcı 5).

Tablo 26: Kadınların Kurstan Memnun Kalma Nedenleri

Nedenler	Kadın Kursiyer Sayısı
Sosyalleşme, arkadaşlık ortamı	10
Hocaların ilgili oluşu, eğitimin verimli geçmesi	5
Sertifika almak, ileride İş imkanı sağlayacak olması	6
Yeni bir şeyler öğrenmek, kişisel gelişime faydalı	4

Görüşme yapılan 25 kadın kursiyerden 20 si kurslardan memnun kalmıştır. 5 kadın kursiyer ise kurslardan memnun kalmadığını dile getirmiştir. Özellikle istihdam garantisiz kurslara katılan kadın kursiyerler kurslara sosyalleşme ve arkadaş ortamı nedeniyle katıldığını dile getirmiştir.

“Ben hiç memnun kalmadım. Çünkü hoca çok ilgisizdi. Çok hızlı konuları geçtiler. Sayımız da fazlaydı gerçi. Bir kişi hangi birimizle ilgilenecek. Ama yine de bilmiyorum. Biraz daha sabırlı olmalıydı” (Katılımcı 10)

“Memnun kalmadım. Şikâyet dilekçimi de verdim. Kurslara katılan arkadaşlarım arasında kimse istediği işi bulamadı. Büro yönetimi ve sekreterlik kurusunu bitirdim. Ama hep ilgisiz işler için arandım. Çağrı merkezi elemanı olmam için arandım” (Katılımcı 8).

“Çok memnun kaldım. Bu kursu tanımadan önce ev hanımıydım. Tüm günün dedikodu ile geçiyordu. 4 ay kursa katıldım. Bana katkısı çok oldu. Hem kendimi eğittim hem de benim eğitim almam çocuklarımın da özgüvenini arttırdı.” (Katılımcı 16).

25 kadın kursiyer ile yapılan mülakat sonuçlarına göre kurslara katılan kadın kursiyerlerin çoğunluğunu çalışmayan kesim oluşturmaktadır. Çalışmayan kadın kursiyerler çalışmama nedenleri olarak iş bulamama, çocuk ve yaşlı bakımını göstermişlerdir. Ayrıca İŞKUR’un iş bulma konusunda kendilerine yeterince destek olmadığını dile getirmişlerdir.

Tablo 27: İşe Yerleşme Bilgileri

	İş Bulma Kanalı	Mesleği	Kurstan mezun olduktan sonra bekleme süresi
Katılımcı 5	Kişisel çaba	Ofis elemanı	6 ay
Katılımcı 19	Kişisel çaba	Satış Danışmanı	3 ay
Katılımcı 7	İşkur	Büro Memuru	4 ay
Katılımcı 12	Kişisel çaba	Okulda hizmetli	1 yıl
Katılımcı 15	Kişisel çaba	Ücretli yardımcı öğretmenlik	1 yıl

25 kadın kursiyerden 5’inin işe yerleştiği görülmektedir. İşe yerleşen 4 kişi kendi çabası ile 1 kişi ise İŞKUR aracılığı ile işe yerleşmiştir. Kadın kursiyerlerin kurstan mezun olduktan sonra işe yerleşmek için bekledikleri süreler 3, 4 ve 6 ay ve 1 yıl arası değişmektedir. İşe yerleşen kadın kursiyerlere hangi iş arama kanallarını ve neden bu kanalları tercih ettikleri sorulmuştur. Kadın kursiyerlerin cevapları şu şekildedir:

“İşe kendi çabam ile yerleştim. İŞKUR tarafından bir yerleştirme olmadı. İŞKUR beni çalışamayacağım alakasız mesleklere yönlendirdi. Şuan çalıştığım iş de beni mutlu etmiyor. Fakat İŞKUR’un yönlendirdiği işlerden gene de iyidir” (katılımcı 5).

“İşkur tarafından herhangi bir işe yerleştirilmedim. Kuruma bağlı eğitim veren kişilerinde bu konuda bir yardımcı olmadı. Israrla aramalarım sonucu ilanlar olduğunda telefonuma mesaj yollandı. Ancak hepsi evime uzaktı. İlçelerdeki işlere yönlendirildim alakasız bir şekilde.” (katılımcı 10).

“Daha önce çalışıyordum. Fakat yeni bir program öğrenmek amacıyla bu kursa katıldım. Bilgilerime yenilerini eklemek amacıyla buraya geldim ve birçok katkısını gördüm. Şu an çalışıyorum. Buranın vasıtası ile işe girdim” (katılımcı 7).

“Çok uzun süre bekledim. İŞKUR’un yönlendirdiği işyerlerine gittim. Fakat sonuç hüsrana oldu. İŞKUR tarafından yönlendirilmeme rağmen o pozisyon için doğru aday olmadığım

söylendi. Yönlendirdikleri bazı işleri de ben yapamayacağımı fark ettim. Ağır geldiler”(Katılımcı 4).

Görüşmede işe yerleşen 5 kadın kursiyerin kurslarda aldıkları eğitim ile yaptıkları işin örtüşüp örtüşmediği sorgulanmıştır.

“Ücretsiz öğretmenlik yapıyorum. Katıldığım kurs ise büro memurluğu ve sekreterlikti. Kursa katıldığım için pişman değilim. Bu da bir deneyim oldu. Güzel arkadaşlıklar edindim”(katılımcı 15).

“Hayır aldığım eğitime uygun bir işte çalışmıyorum. İş İŞKUR aracılığı ile bulmadım. Fakat eğitimlerin faydası oldu. Hasta ve yaşlı refakatçisi kursuna katılmışım” (katılımcı 12).

“İş tecrübem pek yoktu. İŞKUR’un beni yönlendirdiği yerler hep tecrübe istedi. Bu yüzden aldığım eğitime uygun bir meslek bulamadım.” (katılımcı 17).

Tablo 28: Kadın Kursiyerlerin Tercih Ettikleri İş Arama Kanalları

İş Arama Kanalı	Kadın Kursiyer Sayısı
İŞKUR	14
Kişisel çaba	6
Eş-dost-tanıdık aracılığı ile	5

25 kadın kursiyerden 14’ü İŞKUR aracılığı ile, 6’sı kişisel çaba ile, 5’i eş-dost-tanıdık aracılığı ile iş aramayı tercih etmektedir. İŞKUR’u iş arama kanalı olarak seçen kadın kursiyerler bu arama kanalını daha güvenilir buldukları için tercih etmişlerdir. Aynı zamanda İŞKUR ile bulacakları işin daha garanti olduğunu dile getirmişlerdir. Kişisel çaba ile iş arayan kadın kursiyerler ise İŞKUR’un kendilerini ilgisiz işlere yönlendirdiği için bu yolu seçtiklerini dile getirmiştir. 5 kadın kursiyer ise eş-dost-tanıdık aracılığı ile iş aramayı tercih etmektedir. 5 kadın kursiyer İŞKUR yerine eş-dost-tanıdık iş arama kanalı ile daha hızlı iş bulacaklarını düşünmektedir.

Tablo 29: Kursların İş bulmaya Katkısı

	Mesleki eğitim kurslarına katıldığınızda bir işte çalışıyor muydunuz? Çalışıyorsanız kurs işinize olumlu bir katkı sağladı mı?	Katıldığınız kursun iş bulmaya etkisi oldu mu?	Kurstan mezun olduktan sonra iş aramaya başladınız mı?	Sizce mesleki eğitim programları istihdamı artırma açısından katkı sağlamakta mıdır?	Mesleki eğitim kurslarını yakın çevrenizdeki kadınlara tavsiye eder misiniz? Cevabınız evet ise neden?
Katılımcı 1	hayır	evet	evet	evet	İstihdam sağlaması
Katılımcı 2	hayır	hayır	evet	hayır	Kişisel gelişim
Katılımcı 3	hayır	hayır	evet	evet	Sosyalleşme
Katılımcı 4	hayır	hayır	evet	hayır	Sosyalleşme
Katılımcı 5	evet	evet	evet	evet	Istihdam ve sosyalleşme
Katılımcı 7	hayır	hayır	hayır	hayır	Sosyalleşme
Katılımcı 8	hayır	hayır	evet	hayır	Kişisel gelişim
Katılımcı 9	evet	hayır	evet	hayır	Sosyalleşme
Katılımcı 10	hayır	evet	evet	evet	İstihdam
Katılımcı 11	hayır	hayır	hayır	hayır	Kişisel gelişim ve sosyalleşme
Katılımcı 12	hayır	hayır	evet	hayır	Kişisel gelişim
Katılımcı 13	hayır	hayır	hayır	hayır	Sosyalleşme
Katılımcı 14	hayır	hayır	hayır	hayır	Kişisel gelişim
Katılımcı 15	evet	evet	hayır	evet	Istihdam ve Sosyalleşme
Katılımcı 16	hayır	hayır	evet	hayır	Kişisel gelişim
Katılımcı 17	hayır	hayır	evet	evet	Istihdam ve Sosyalleşme
Katılımcı 18	evet	hayır	hayır	hayır	Sosyalleşme

Tablo 29'un devamıdır.

Katılımcı 19	hayır	hayır	hayır	hayır	Sosyalleşme
Katılımcı 20	hayır	hayır	evet	evet	Kişisel gelişim
Katılımcı 21	evet	evet	hayır	evet	Kişisel gelişim ve İstihdam
Katılımcı 22	hayır	hayır	hayır	hayır	Kişisel gelişim
Katılımcı 23	hayır	hayır	evet	hayır	Kişisel gelişim
Katılımcı 24	hayır	hayır	evet	hayır	Sosyalleşme
Katılımcı 25	hayır	hayır	hayır	hayır	Sosyalleşme

Görüşme yapılan 25 kadın kursiyer arasında 5'i çalışmakta geri kalan 20'si çalışmamaktadır. Görüşmede işe girmeyen kadın kursiyerlerin işgücüne katılmama nedenleri sorgulanmıştır. Kadın kursiyerlerin verdikleri cevapların birbirine benzer olduğu görülmüştür. Kadın kursiyerlerin çalışmama nedenleri arasında ön plana çıkanlar çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı ve iş bulmakta zorlanmalarıdır. Bunun dışında kadın kursiyerlerin verdikleri cevaplar arasında şu nedenler bulunmaktadır:

- Evlerine yakın iş olmaması
- Özgüven eksikliği
- Eşinin çalışmasına izin vermemesi
- Öğrencilik
- Sağlık sorunları
- İş koşullarının kötü olması

Zonguldak ilinde işgücüne katılmayan 20 kadın kursiyerin işe girmeme nedenleri Türkiye'deki kadınların işgücüne katılmama nedenleri ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca 25 kadın kursiyere İŞKUR ile ilgili önerileri ve görüşleri sorulmuştur. Kadın kursiyerler, İŞKUR'u işe yerleştirmeler konusunda kursiyerleri takip etmediği için elçirmiştir. Bir kişi kursiyer ücretlerinin düşük olduğunu ve kurs sayısının artırılması gerektiğini dile getirmiştir. Bir diğer kişi ise aynı kursa katılmak için 6 ay bekleniyor olmasını doğru bulmadığını ve bu sürenin daha kısa olması gerektiğini savunmuştur. Kursiyelerin genel olarak eleştirdiği noktaların aynı olduğu görülmektedir. Genel görüş kursların iş olanağı sağlamadığı ve İŞKUR'un işe yerleştirmeler konusunda gerekli takibi yapmadığıdır. Kadın kursiyerler kursların iş bulmaktan ziyade daha çok sosyalleşme ve kişisel gelişim adına fayda sağladığını düşünmektedir.

Görüşme yapılan 25 kadın kursiyere tekrar kursa gitmeyi düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. 25 kadın kursiyerden 14'ü tekrar kursa gitmeyi düşündüğünü belirtmiştir. 12 kadın kursiyer ise tekrar kursa başlamayı düşünmemektedir. Kadın kursiyerlerin tekrar kurslara katılmak isteme nedenleri ise şu şekilde sıralanabilir:

- Eve yakın olması

- Arkadaşlık ortamı, sosyalleşme
- Daha çok öğrenme isteği
- Cep harçlığı veriliyor oluşu
- İŞKUR'un güvenilir olması
- Kurs saatlerinin uygunluğu
- İş bulmak

Görüşme yapılan 12 kadın kursiyerin kursa tekrar katılmamak istememe gerekçeleri ise şunlardır:

- Vakit bulamamaları
- Çocukları ile ilgilenecek başka kimsenin olmayışı
- İŞKUR'a olan güvenlerini kaybetmeleri
- Kurs sonrası iş bulamamaları
- Kendilerine uygun bir kurs programının olmayışı

3.10.3. Araştırma sorularının değerlendirilmesi

25 kursiyer ile yapılan mülakat çalışması sonuçları değerlendirildiğinde kursiyerlerde hakim olan genel düşünce kurstan mezun olduktan sonra iş bulma ihtimalinin artacağıdır. Mülakat sırasında kadın kursiyerlerin çoğunluğu kurstan mezun olduktan sonra iş aramaya başlamıştır. Araştırmanın ilk sorusu olan “**1. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kursları kadınların işgücüne katılmalarını kolaylaştırmaktadır mıdır?**” sorusunun cevabı mülakattan elde edilen verilere göre İŞKUR'un mesleki eğitim programlarının kadın kursiyerlerin işgücüne katılmalarını kolaylaştırdığı yönünde olmuştur.

25 kadın kursiyer arasında 5'i istihdam edilmiştir. İstihdam edilmeyen 20 kadın kursiyer İŞKUR mesleki eğitim kurslarının kadın istihdamına katkı sağlamadığını belirtmiştir. Bu nedenle “**2. Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kursları kadınların istihdam edilmelerini kolaylaştırmakta mıdır?**” sorusunun cevabı İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarının kadınların istihdamını kolaylaştırmadığı yönünde olmuştur.

Zonguldak ilinde mesleki eğitim programlarına katılan 25 kadın kursiyerin eğitim durumu incelendiğinde çoğunluğun ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. 25 kadın kursiyer arasında kurslara katılan 4 lise mezunu, 2 önlisans ve 1 lisans mezunu bulunmaktadır. Geriye kalan 18 kadın kursiyer ise ilköğretim mezunudur. Dolayısıyla “**3. Zonguldak İŞKUR'da düzenlenen mesleki eğitim kursları yüksek öğrenim durumundaki kişilere hitap etmemekte midir?**” sorusunun cevabı mesleki eğitim programlarının yüksek öğrenim durumundaki kişilere hitap etmediği olmuştur.

Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarından mezun olan sayısı ve kurs sonrası istihdam edilen kadın kursiyer sayısı kursların ne kadar etkili olduğu konusunda önemli bir kriterdir. 25 kadın kursiyer ile yapılan mülakat çalışması sonucu mesleki eğitim programlarının kadın kursiyerlerin istihdamına dolaylı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tabloda Zonguldak İŞKUR tarafından 2015 ve 2019 (Ocak-Şubat) yıllarında toplamda 454 kurs düzenlediği ve bu mesleki eğitim kurslarına 3528 kadın kursiyerin katıldığı görülmektedir. Programlardan mezun olan kadın kursiyer sayısı 3372'dir. Kurs

sonrası istihdam edilen kadın kursiyer sayısı ise toplamda 202'dir. İstihdam edilmeyen ya da istihdam edildikten sonra işten ayrılan kadınlarla ilgili veriler Zonguldak İŞKUR tarafından başarılı bir şekilde takip edilmediği gözlenmiştir. .Bu konudaki eksiklik Zonguldak İŞKUR'a bildirilmiştir. 25 kadın kursiyer ile yapılan mülakat sonucu elde edilen bilgiler **“3. Zonguldak İŞKUR’un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde dolaylı etkisi mi bulunmaktadır?”** sorusunun cevabı İŞKUR’un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeler üzerinde dolaylı etkisinin bulunduğu olmuştur.

Tablo 30: Mezun Olan ve İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Sayısı

Yıllar	Kurs	Kadın	Mezun Olan Kadın Kursiyer Sayısı	İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Sayısı
2015	61	775	418	25
2016	71	966	689	14
2017	92	1533	1402	138
2018	55	956	804	24
2019 Ocak-Şubat	175	254	59	0

Kaynak: Zonguldak İŞKUR İl Müdürlüğü verilerinden derlenmiştir.

Zonguldak mesleki eğitim kurslarından mezun olduktan sonra istihdam edilen 5 kadın kursiyer arasında yalnızca bir kursiyerin aldığı mesleki eğitim kursu ile şimdiki mesleği örtüşmektedir. Dolayısıyla **“4. Zonguldak İŞKUR’un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin aldıkları eğitim ile yaptıkları iş örtüşmekte midir?”** sorusunun cevabı kursiyerlerin aldıkları eğitim ile yaptıkları işin örtüşmediği olmuştur.

Tablo 31: Kursiyerlerin Katıldıkları Kurs ve Şimdiki Meslekleri

Katılımcılar	Karıldığı Kursun Adı	Şimdiki Mesleği
Katılımcı 5	Kadın Giyim Modelist Yardımcısı	Ofis elemanı
Katılımcı 19	Ön Muhasebe	Satış Danışmanı
Katılımcı 7	Büro Yönetimi ve Sekreterlik	Büro Memuru
Katılımcı 12	Hasta ve Yaşlı Refakatçisi	Okulda hizmetli
Katılımcı 15	Yönetici Asistanlık	Ücretli yardımcı öğretmenlik

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde Türkiye ve diğer ülkelerde kadın çalışanlara yönelik gelişmeler hızla devam etmektedir. Ancak söz konusu gelişmelere karşın uygulamada henüz istenilen sonuçlara ulaşılamamıştır. Kadın çalışanlar fizyolojik özellikleri gereği erkek çalışanlara göre daha fazla koruyucu önlemlere ihtiyaç duymaktadır. Çalışan kadınları koruyan ulusal ve uluslar arası birçok yasa bulunmaktadır. Söz konusu yasalar ve uygulamalar yaşam kalitesini arttıracaktır.

Zonguldak İŞKUR mesleki eğitim kurslarının kadın istihdamına katkısının araştırıldığı bu çalışma, İŞKUR'un kaynaklarını etkin bir şekilde kullanıp kullanmadığının belirlenmesi açısından önemlidir. Araştırma sonucunda Zonguldak İŞKUR'un kurs açarken kaynaklarını etkin bir şekilde kullandığı tespit edilmiştir. Ancak kurslar açılırken işverenlerin talebi ile kursiyerlerin mesleki uyumları konusunda yeterince düşünülmediği tespit edilmiştir. Çalışma Zonguldak ilinde İŞKUR'a bünyesine açılan mesleki eğitim programlarına katılan 25 kadın kursiyer ile mülakat çalışması yapılarak gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular ile mesleki eğitim programlarının kadın istihdamına katkısı değerlendirilmiştir.

Ülkemizde aktif istihdam politikalarına işsizlik ile mücadelede sıklıkla başvurulmaktadır. Son yıllarda kurs sayısında ve kurslara katılan kadın sayısında artışlar yaşanmaktadır. Zonguldak ilinde mesleki eğitim kursları incelendiğinde Türkiye'deki duruma benzer şekilde kurslara katılan kadın sayısının yıllar içinde giderek arttığı görülmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre kadın kursiyerler, mesleki eğitim programlarının kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırdığını düşünmektedir. Nitekim kurslardan mezun olan kadın kursiyerlerin çoğunluğu vakit kaybetmeden iş arayışına başlamıştır. Ancak kadın kursiyerlerin çoğunluğu mesleki eğitim programlarının iş bulmaya etkisinin olmadığını düşünmektedir. Bir başka değişle kadın kursiyerlere göre İŞKUR'un mesleki eğitim programları kadınların istihdamı konusunda başarılı olamamaktadır. Görüşme yapılan 25 kadın kursiyerden 4'ü kişisel çaba ile 1'i İŞKUR aracılığı ile işe yerleşmiştir. Bu durum Zonguldak İŞKUR'un mesleki eğitim programlarından yeterli verimin alınmadığının göstergesidir. Bu nedenle ileride açılacak kursların istihdamı arttıracak şekilde geliştirilmesi önerilmektedir. Zonguldak ilinde geçmiş yıllarda açılan mesleki eğitim kurslarının çoğunluğunu istihdam garantisi olmayan kurslar oluşturmaktadır. Bu nedenle istihdam garantili kurs sayıları arttırılmalıdır. Ayrıca kurslar oluşturulurken özel sektörün talepleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Zonguldak ilinde kurslardan mezun olan kadınların kurs sonrası istihdam edilip edilmediğine dair veriler düzgün bir şekilde takip edilmemektedir. Bu konudaki altyapı eksiklerinin giderilmesi gerekmektedir. Merkez İŞKUR istatistik bültenlerinde yer alan tablolarda kurslardan mezun olan kadın sayısına dair veriler mevcut değildir. Bu nedenle gelecek istatistik yıllarında il bazında kurslardan mezun olan kadın sayısına ve ne kadarının istihdam edildiğine dair bilgilere yer verilmesi önerilmektedir.

Mesleki eğitim kurslarından mezun olan kadın kursiyerlerin işgücüne katılamama nedenleri arasında çocuk ve yaşlı bakımı bulunmaktadır. Bu nedenle Zonguldak İŞKUR'un yerel yönetimlerle işbirliği yaparak yaşlılar ve çocuklara yönelik ücretsiz

hizmet vermesi önerilmektedir. Kadın kursiyerlerin mesleki eğitim programlarına katılma nedenleri incelendiğinde ilk olarak kişisel gelişim ve sosyalleşmek amacıyla kurslara katıldıkları görülmektedir. Daha sonra gelir elde etmek ve iş bulma amaçlı kurslara devam ettikleri görülmüştür. Görüşme yapılan kadın kursiyerlerin çoğunluğu arkadaşlık ortamı ve sosyalleşme amacıyla kurslara katılmıştır. Günümüzde yalnızlaşma bireylerin sıklıkla karşılaştığı bir durum olmakla birlikte psikolojik ve toplumsal açıdan sorunlara yol açan bir problemdir. Bu açıdan mesleki eğitim programları toplumsal bağları güçlendirmektedir. Mesleki eğitim programlarına katılan kadın kursiyerlerin çoğunluğu ilkokul mezunudur. Bu durum mesleki eğitim programlarının yüksek öğrenim seviyesinde olan kişilere hitap etmediğinin kanıtlanmaktadır.

Mülakat çalışması sonucunda Zonguldak İŞKUR'un kursları tamamlayan kadınları doğru işlere yönlendirmediği tespit edilmiştir. Kurum kadın kursiyerlere kursların başından sonuna kadar gerekli desteği vermelidir. Kursları başarı ile tamamlayan kadın kursiyerlerin yetenekleri ve beklentileri göz önünde bulundurularak doğru mesleklere yönlendirilmesi sağlanmalıdır. Bu konuda kurumda çalışanların farkındalığı artırılmalıdır. Zonguldak İŞKUR tarafından mesleki eğitim kurslarından mezun olan kadınların istihdamına ilişkin bilgileri takip edebilmek için izleme çizelgesi oluşturulmalıdır. Bu şekilde belirli dönemlerde yapılacak olan izlemeler mesleki eğitim kursları ve kadınların istihdamı ile ilgili araştırma yapacak bireylere destek sağlayacaktır.

Sonuç olarak kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarını arttıracak politikalara gerekli önem verilmeli ve yeni istihdam alanlarına gerekli yatırımlar yapılmalıdır. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranları artacaktır. Bu nedenle kadınlara yönelik örgün ve yaygın eğitim olanakları artırılmalıdır. İŞKUR'un mesleki eğitim programları kadın istihdamının artırılmasında önemli rol oynamaktadır. Ancak mesleki eğitim programlarının nitelik açıdan geliştirilmesi ve nicelik açıdan da artırılması gerekmektedir. Aynı zamanda ekonomik kalkınma için kadınların çalışma koşulları iyileştirilmelidir. Çocuk ve yaşlı bakımına yönelik hizmet veren kamusal kurumların sayısı artırılmalıdır. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik ulusal çabalar artırılmalıdır. Böylece ülkemizin 10. Kalkınma Planı hedeflerine gerçekleştirilmesi mümkün olacak ve kadınların işgücüne katılımı artacaktır.

KAYNAKÇA

- ACAR, M. S. (1989). İktisada Giriş. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- ADAMS, S. (2008). “Globalization and Income Inequality: Implications for Intellectual Property Rights”, Journal of Policy Modeling, Vol. 30.
- AKSOY, H. H. (1997). Ekonomik Getirisi, İstihdam ve Piyasaya Dönük Etkileri Açısından Mesleki Teknik Eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 29(1).
- ARDIÇ, O. (2006). Mikro İktisat. 4.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ASLAN, O. E. (2006). “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 39 sayı 4, 117-149.
- AKBULUT, K. (2016). *Mesleki Eğitim Programları Kapsamında İstihdam Yükümlülüğüne İlişkin Kurallar Nasıl Değişti?*. Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan 2016, ss. 230-245.
- ATAUZ, A. (1992). Enformel Sektör, Kentsel İşgücü Pazarları, Sosyal ve Ekonomik Yapılanmalar Üzerinde Betimsel Tartışmalar. *Planlama Dergisi*, 1-4.
- AY, S. (2012). Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(2), ss. 321-341.
- AYTAÇ, S., SEVÜKTEKİN, M., & IŞIĞIÇOK, Ö. (2002). *Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın İşgücünün konumu: Bursa örneği* (No. 219). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- BAHAR, O., & BİNGÖL, F. K. (2010). Türkiye’de İç Göç Hareketlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 43-61.
- BAŞTAYMAZ, T.(2002). “İstihdamın Korunması ve Geliştirilmesi”, Endüstri İlişkilerinin Güncel SorunlarSemineri, Kızılıçhamam, Ankara 10-13 Mayıs 2002.
- BATUR, N., BAHADIR, H., İŞGÖR, B., ALUFTEKİN, N., ÇINAR, A. T., & HİLENOĞLU, R. (2008). İş Hayatında Kadın Olmak. *Gündem*, 29, 7-13.
- BALTACI, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 231-74. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/497090>.
- BERBER, M. Ve ESER, B.Y. (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.
- BOMBUEWELA ,PM ve DE ALWIS, A. C., (2013), Effects of Glass Ceiling on Women Career

Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka, Journal of Competitiveness, June 2013, 5(2), 3-19.

BİÇERLİ, K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*. 4.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.

BİLİCAN G., V., (2014). Cam Tavan, Kadın Ve Ekonomik Şiddet, The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science, 26 , Summer II 2014, 371-383.

CAM, E. (2013). “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları”, Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı, Yıl 3, Sayı:13, Eylül-Ekim.

ÇAKIR, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.

CHO, J., LEE, T., & JUNG, H. (2014). Glass Ceiling In A Stratified Labor Market: Evidence From Korea. *Journal Of The Japanese and International Economies*(32), 56-70.

ÇAKIR, Ö., (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, Temmuz-Aralık 2008, 25-47.

ÇSGB (1998). ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Yayın No: 86, Ankara.

ÇOBAN, M. (2018). Türkiye’de aktif istihdam politikaları kapsamında mesleki eğitim kurslarının istihdama katılım sonuçlarının değerlendirilmesi: Tekirdağ örneği (Master's thesis, Namık Kemal Üniversitesi).

ÇİTÇİ, O., (1982). Kadın Sorunu ve Kamu Kesiminde Kadın, Todaie Yayınları, Yayın No:200, Ankara.

DAVENPORT, N., SWARTZ, R.D. ve ELİOT, G.P. (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, (Çev.: Osman Cem ÖnerToy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.

DEMİR, E., & ŞEN, H. Ş. (2009). Cumhuriyet dönemi mesleki ve teknik eğitim reformları. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 39-58.

DURMAZ, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 37-60.

DREHER, G. F. (2003). Breaking The Glass Ceiling: The Effects Of Sex Ratios And WorkLife Programs On Female Leadership At The Top. *Human Relations*, 56(5), 541- 562.

Dİ PASQUALE, V. (2002). “Study Examines Mobbing at the Workplace”, <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/articles/study-examines-mobbing-atthe-workplace>, (04.04.2018).

- DPT (1994). Kadın, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu ,DPT Yayın No: 2358,Ankara
- EĞİTİM SEN (2010). II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı, Eğitim Sen Yayınları.
- ECEVİT Y, KARIKIVER N. (2011). “Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları” Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- ERSÖZ, A.G. (1997). Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yöneticiler Örneği). H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- ERARSLAN, İ. (2009). “Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- EUROPEAN COMMISSION. (2010). Employment in Europe 2010, Luxembourg, Publications Office of the European Union, s.165,
- ERKEK, S. ve KARAGÖZ, H. (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştıkları Sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası Yayınları.
- ERMAN, T. (1998). Kadınlara bakış açısından köyden kente göç ve kentteki yaşam. İçinde A. Berktaş Hacımiraçoğlu (Der.), 75 yılda kadınlar ve erkekler. Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı yayınları.
- ERTÜRK, Ş. (2008). “Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği”, Belediye – İş sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara, 2008.
- ETLING, A. (1993). What Is Non Formal Education?, Journal of Agriculture Education, USA, 72-76.
- GUNDERSON, M., & RIDDELL, W. (1988). Craig. *Labour market economics: Theory, evidence and policy in Canada*. McGraw-Hill Ryerson Limited.
- GÜNDOĞAN, N. ve BİÇERLİ M. K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No. 1461
- GÜL, H., & OKTAY, E. (2009). Türkiye’de ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algısı Üzerine Kavramsal Bir Araştırma. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi(18), 421-436.
- GÜLTEKİN, M., & ŞENGÜL, S. A. (2006). Avrupa birliğinin eğitimde kaliteyi belirleyici alan ve göstergeleri açısından Türk eğitim sisteminin durumu.
- GÜROL, M. A. (2007). “Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi”, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı,

- GİDDENS, A. (2013). Sosyoloji, Yayına Hazırlayan: Cemal Güzel, Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- HÜNEE, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2008 Temel Bulgular (TNSA-2008 Özet Raporu), Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ankara, 2009.
- HOOBLER, J. M., HU, J., & WISON, M. (2010). Do Workers Who Experience Conflict Between The Work And Family Domains Hit A ‘Glass Ceiling?’: A Metaanalytic Examination. *Journal Of Vocational Behaviour*, 77(3), 481-494.
- İŞİK E., SERDAROĞLU U. (2015). ‘Kadın Emegi Feministi İktisadın Yol Haritası Üzerinden Bir Okuma’, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, s. 6-14.
- ILO, (1987). Mesleki Eğitim:Seçilmiş Açıklamalı Terimler. Ankara, Uluslararası Çalışma Bürosu.
- İÇİN, N. (2012). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- İŞKUR (2012). Zonguldak İşgücü Raporu, Erişim Linki:
<https://media.iskur.gov.tr/13573/2012-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 03.12.2018).
- İŞKUR (2015). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2015 Yılı Faaliyet Raporu. Erişim Linki:
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop> [Erişim Tarihi:05.12.2018].
- İŞKUR (2016). İşbaşı Eğitim Programları Tanıtım Broşürü. Erişim Linki:
http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/isarayan/aig_prog/iep.pdf
Erişim Tarihi:03.12.2018,
- İŞKUR (2019). Mart 2019 İstatistik Bülteni. Erişim Linki:
<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> [Erişim Tarihi:06.05.2019].
- İŞKUR (2018). Mart 2018 İstatistik Bülteni. Erişim Linki:
<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> [Erişim Tarihi:06.05.2019].
- İŞKUR (2018). 9. Genel Kurul Raporu,(Çevrimiçi:
https://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel_kurul_raporu.pdf, Erişim Tarihi: 03.04.2019).
- İZMİR, G. ve FAZLIOĞLU, A. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, TBMM Basımevi, Ankara.
- KARABIYIK, İ. (2012). ‘Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı’, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt no 32, Sayı no 1, 2012, s.231-260.
- KARAARSLAN, F. (2018). Halk Eğitim Merkezleri Meslek Edindirme Kurslarının Kadınların İşgücüne ve Katılımlarına Etkileri: Yalova Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yalova.

- KAŞTAN, Y. (2016). Türkiye’de Sekiz Yıllık Kesintisiz İlköğretim Kurumundan İlkokul ve Ortaokul Şeklinde 4+4+4 Uygulamasına Geçiş Sürecinde Yaşanan Sorunlar ve Çözümlerine İlişkin Yönetici Görüşleri: Bir Durum Çalışması. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(5), 130-155.
- KAPAR, R. (2005). *Aktif İşgücü Piyasası Politikaları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- KOCACIK, F. ve GÖKKAYA, V. B. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 195-219.
- KOÇAK, O., & HAYRAN, N. (2011). Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli–Körfez İlçesi Örneği.
- KORAY, M. (2008). Sosyal Politika, imge Yayınevi, Ankara.
- KORAY, M (1993). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, İzmir: BASİSEN Yayını.
- KURTULMUŞ, N. (1996). Sanayi ötesi dönüşüm. *İz Yayıncılık, İstanbul*.
- KÜRKLÜ, G., & ERGÜN, A. (2008). Mesleki ve Teknik Eğitimde Çatı. 5. *Ulusal Çatı & Cephe Sempozyumu’nda sunulmuş bildiri, dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir*.
- LEYMANN, H. and GUSTAFSSON, A. (1996). “Mobbing at Work and The Development of Post Traumatic Stress Disorders”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), p.251-275.
- LEWIS, J., COURSOLO, D. ve WAHL, K. H. (2002). “Addressing Issues of Workplace Harassment: Counselling the Targets”, *Journal of Employment Counseling*, 39(3), s.109-116.
- MAKAL, A. (2010). “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emegi”, *Çalışma ve Toplum*, sayı:25, 2010/2,s.13–41.
- MEB (2017). Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2016/17, Ankara.
- MESLEKİ EĞİTİM KANUNU (1986). T.C Resmi Gazete, 19139, 19 Haziran 1986.
- MİLLİ EĞİTİM KANUNU (1973). T.C. Resmi Gazete, 14574, 24 Haziran 1973.
- MCKOY, Y. D., (2013). The Queen Bee Syndrome: A Violent Super Bee, *International Conference on Nursing & Emergency Medicine*, 2(3).
- NAİME, G. (2003). Workplace bullying: escalated incivility. *vey business journal*, Aralık 2013. <http://iveybusinessjournal.com/topics/the-workplace/workplacebullying-escalated-incivility#.UrtdNIW1sI>.

- NAIME, G. ve Namie, R. (2004). "Workplace Bullying: How to Address America's SILENT epidemic", *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8 (2),s. 315-334.
- ORAL, A. İ. ve ŞİŞMAN, Y. (2016). *Sosyal Politika*. 1.Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ÖRÜCÜ, E., Kılıç, R., Kılıç, T., (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Yönetim Ve Ekonomi*, 14(2), 117- 135.
- ÖNDER, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Calisma Dünyasi Dergisi*, 1(1).
- ÖKSÜZ, N.(2007). *Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller*. Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- ÖZER, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi.
- ÖNSAL, N. (1993). *İstihdam (Ders Notları)*, Kamu-İş, Ankara.
- ÖZAYDIN, M. M. (2000). *Türkiye ve Avrupa Birliğinde İstihdam Politikalarının Genel Görünümü Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Arayışlarının Mukayeseli Analizi*, Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- ÖZSOY, C. E. (2015). Mesleki eğitim-istihdam ilişkisi: Türkiye'de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. *COLLEGES*, 173.
- ÖZBAY, F. (1990). Kadınların ev içi ve ev dışı uğraşlarındaki değişme. içinde İ.Tekeli (Der.), *Kadın bakış açısından 80'ler Türkiye'sinde kadınlar*. İstanbul: iletişim Yayınları.
- ÖZMEN, Z.,(2017). "Türkiye'de Kadına Yönelik Sosyal Politikalar" Anadolu International Conferece in Economics V, Eskişehir, May 11-13 2017.
- PARLAKTUNA, İ. (2010). "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Meslek Ayrımcılığının Analizi", *Ege Akademik Bakış*, 10(4). 1217-1230.
- PALAZ, S., (2003). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (9), 87-109
- PELİZZON, Sheila Margaret. (2009). *Kadının Konumu Nasıl Değişti? Feodalizmden Kapitalizme*, Çeviren: İhsan Ercan Sadi ve Cem Somel, imge kitabevi, Ankara.
- SAYIN, A. (2008). *Avrupa Birliği'nde çalışma yaşamında kadın- erkek eşitliği*. istanbul: KEİG Yayınları Dizisi.

- SAĞLAM, M., & KORKMAZ, A. (2015). Yaygın Eğitim Kurumlarında Verilen Meslek Edindirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı: Muğla Mentеше Belediyesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.
- ŞAHİN, E. B. ve SEVİMLİ, Y. (2013). Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR'un Önemi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 5(1), ss. 1-10.
- SENNET, R. (2011). Ten ve Taş, Batı Uygarlığında Beden ve Şehir, Çeviren: Tuncay Birkan, Metis Yayınları, İstanbul.
- ŞEN, M. (2018). İşsizlikle Mücadelede İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 10(18), 200-220.
- ŞEN, M. (2016). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye'de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2(1), 67-89.
- SEYİDOĞLU, H. (1999). Ekonomik Terimler Sözlüğü. İstanbul: Gürem Can Yayınları.
- SEZGİN, İ. (1982). Mesleki eğitimin kapsam ve gelişimi. *Türk Eğitim Derneği IV. Eğitim Toplantısı*, 21-49.
- SERTER, N. (1993). Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basımevi.
- SUBAŞI, M. (2016). Mesleki Eğitim Kurslarının Hakla İlişkiler Faaliyetlerinin İncelenmesi: Erbaa Sanat ve Mesleki Eğitim Kursu (ESMEK) Örneği (Master's thesis, Avrasya Üniversitesi).
- SOKULLU, A, F. AYTAÇ, S. ve AYTAÇ, M. (2011). İşyerinde şiddet. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- ŞİMŞEK, M. (2008). *Küreselleşen Dünya'da Kadının Ekonomik Konumu*, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- TAŞ, H. Y. (2011). İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerindeki Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (61), ss. 153-176.
- TAŞKESEN, Ö. (2018). *Zonguldak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.
- TEPE, A. (2007). İstanbul büyükşehir belediyesinin yaygın eğitim uygulaması: İSMEK (Yayınlanmamış Doktora Tezi). *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- TÜSİAD. (2000). Kadın-erkek eşitliğine doğru yürüyüş: eğitim, çalışma yaşama ve siyaset, İstanbul, TÜSİAD Yayın., Yayın No: TÜSİAD-T/2000 -12/290, s.129.

- TÜSİAD. (2004). Türkiye’de işgücü piyasasının kurumsal yapısı ve işsizlik, İstanbul, TÜSİAD Yayınları, Yay. No:2004-11/381,s.29-30.
- TÜİK. (2010). İstatistiklerle kadın, Ankara, TÜİK Matbaası yayınları, Yayın No: 3518, s.48.
- TUIK (2017). Aile Araştırması Raporu.
- TUTAR, Ö. (2007). Türkiye’nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumunun Toplumdaki İmaj Tespiti ve İmaj Geliştirme Üzerine Bir Çalışma, Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Türk Borçlar kanunu (2011). T.C. Resmi Gazete, 27836, 11/1/2011.
- TOKSÖZ, Gülay, KAZANÇ, Alev ve POYRAZ, Bedriye; (2001), “Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet Temelinde Analizi, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- TOKOL, A. (2017). Uluslararası Sosyal Politika, 3.bs., Bursa, Dora Yayınevi.
- UNDP. (2010). İnsani gelişme raporu, s. 157.
- UYAR BOZDAĞLIOĞLU, E. Y.,(2008). “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri Ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, Sosyal Bilimler Dergisi, S.20.JUDGE, George G. vd. (1985). The Theory and Practice of Econometrics. Wiley, Second Edition, ABD.
- WorldBank,http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/3617111268839345767/Female_LFP_executivesummarytr.pdf, “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı”, Yönetici Özeti, 06.02.2018.
- YAKUT, G. (2015). Türkiye’de kadın istihdamı, meslek edindirme kursları ve yerel yönetimler: İstanbul’da bazı ilçe belediyeleri üzerine bir araştırma.
- YÖRÜ, H. A (2009). “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”,*Türk Kütüphaneciliği*, 23(2),
- YILMAZ, G (2006). “Küreselleşme Ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ZAİM, S. (1990). Çalışma Ekonomisi. 8. b., İstanbul: Filiz Kitapevi.
- ZENCİRKIRAN, Memet, (2013). Dünden Bugüne Türkiye’nin Toplumsal Yapısı, Dora Yayıncılık, Bursa.
- ZEL, U., (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması Ve “Kraliçe Arı Sendromu”, Amme İdaresi Dergisi, 35(2), Haziran 2002, 39-48.
- ZİHNİOĞLU, Ö. (2013). Kadın güçlendirilmesi ve istihdam, İstanbul kültür üniversitesi, Küresel eğilimler serisi, çalışma kağıdı no.8, s.2.

4857 Sayılı İş Kanunu (2003). T. C. Resmi Gazete, 25134, 10/6/2003

<http://www.tuik.gov.tr>. Erişim Tarihi: 02.03.2019

<http://www.zonguldak.gov.tr>. Erişim Tarihi: 16.03.2019.

<http://www.turkonfed.org/tr/detay/1301/turkonfed-is-dunyasinda-kadin-2017-raporu-1-faz-sonuclari/>
Erişim Tarihi: 4.10.2019.

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist> sitesinden elde edilen verilerden derlenmiştir. Erişim Tarihi: 8.3.2019.

<http://www.milliyet.com.tr/gundem/turkiyede-10-bin-kadin-mobbing-magduru-1512790>. Erişim Tarihi: 16.03.2019.

<https://www.ntv.com.tr/ekonomi/yargitaydan-mobbing-kriterleri,2vBxoi3IME-uVAXxRUzISQ>
Erişim Tarihi: 16.03.2019.

<https://stats.oecd.org/> Erişim Tarihi: 1.7.2019

EKLER

EK 1 MÜLAKAT SORULARI

- 1.Yaşınız nedir? Eğitim durumunuz nedir? Medeni haliniz nedir?
2. Kursu tercih etme nedenleriniz nelerdir?
- 3.Katıldığınız kurslardan memnun kalma ya da kalmama nedenleriniz?
- 4.Kurstan mezun olduktan sonra işe yerleşmek için ne kadar beklediniz? Bu sürede neler yaşadınız?
- 5.Kursta aldığınız eğitim ile yaptığınız meslek örtüşüyor mu? Örtüşüyor olup olmaması çalışma hayatınızı nasıl etkiledi?
- 6.Kurstan mezun olduktan sonra iş yerleşmemenizde etkili olan nedenler nelerdir?
- 7.Kurumla ilgili görüş ve önerileriniz nelerdir?
- 8.Tekrar kurslara katılmayı düşünür müsünüz? Nedenlerini açıklayınız.

ÖZGEÇMİŞ

Doğuş BİNEK 1992 yılında Zonguldak'ta doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Zonguldak'ta tamamladı. 2014 yılında Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun oldu. 2016 yılında Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Tezli Yüksek Lisansa başladı. 2017 yılında Erasmus değişim programı ile Macaristan'da Szent Istvan Üniversitesi'nde eğitim gördü.

