

T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kadın Araştırmaları Ana Bilim Dalı

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ KADIN İSTİHDAMINA
KATKISI (MERSİN ÖRNEĞİ)

Zeynep GÖKALP

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2016

T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kadın Araştırmaları Ana Bilim Dalı

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ KADIN İSTİHDAMINA
KATKISI (MERSİN ÖRNEĞİ)

Zeynep GÖKALP

Danışman
Prof. Dr. Bahar TANER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mart, 2016



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Mesleki Eğitim Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı (Mersin Örneği)” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel etik kurallara ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini onurumla doğrularım.

22.10.2016

Zeynep GÖKALP

Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Zeynep GÖKALP tarafından hazırlanan Mesleki Eğitim Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı (Mersin Örneği) başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Kadın Araştırmaları Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başarılı

Başarısız



Üye



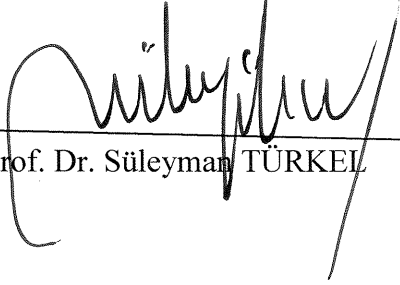
Prof. Dr. Bahar TANER
(Danışman)

Üye



Prof. Dr. Ayşe BALCI KARABOĞA

Üye



Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

20.10.2016
Prof. Dr. Süleyman DEĞİRMEN



ÖNSÖZ

Mesleki eğitim kurslarına katılan kadınların ne kadarının mezun olduğu ve ne kadarının istihdam edildiği kursların kadın istihdamı üzerindeki etkisini ölçmede önemli göstergelerdir. Mesleki eğitim kurslarının kadın istihdamı üzerindeki etkisini ölçerken istihdam garantili kursların da ayrıca değerlendirilmesi ve kurs bitiminde kadın kursiyerlerin izlenmesi daha sağlıklı sonuçlara ulaşma açısından önemlidir. Bu düşünceden yola çıkılarak hazırlanan “Mesleki Eğitim Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı (Mersin Örneği)” adlı çalışmanın Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü’nün özellikle son üç yıldır verdiği hizmetlerin kadın istihdamına etkisini değerlendirmede bir ölçüt olacağı düşünülmektedir.

Tez için çalışmaya başladığım ilk günden itibaren, değerli görüşleri ve eşsiz birikimiyle çalışmamın şekillenmesinde önemli rolü olan ve engin hoşgörüsüyle her zaman desteğini hissettiğim tez danışmanım Prof. Dr. Bahar TANER’ e, çalışmamın araştırma kısmı ile ilgili beni bilgilendiren ve edindiğim verileri nasıl analiz edeceğim konusunda yol gösteren değerli hocam Prof. Dr. Ayşe Balcı KARABOĞA’ ya, çalışmam süresince manevi desteklerini benden esirgemeyen annem Serpil GÖKALP’ e ve babam Mahmut GÖKALP’ e, Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü İşgücü Yetiştirme Servisinin şefi Birgül KILIÇKAYA’ ya, Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü Seminer Yetkilisi Emrah ÇAKAR’ a, Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü İstatistik Birimi görevlisi Ferize ESKİOCAK’ a, Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü İş ve Meslek Danışmanı Özlem GÜMÜŞ’ e teşekkür ederim.

Ayrıca tezime katkı sağlamak adına benimle görüşme yapmayı kabul eden değerli kadınlara teşekkür ederim.

Zeynep GÖKALP

ÖZET

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ KADIN İSTİHDAMINA KATKISI (MERSİN ÖRNEĞİ)

Bu çalışmada dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak düzenlenen politikalar ve uygulamalar incelenmiş, Mersin işgücü piyasası genel hatlarıyla değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında genel olarak İŞKUR mesleki eğitim kurslarının yanı sıra diğer kurslar, özellikle istihdam garantili kurslar araştırılarak kadınların işgücü piyasasına katılımları ve katılımlarını etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur.

Mersin İŞKUR’ un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerindeki etkisi değerlendirilirken 2013, 2014 ve 2015 Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporları baz alınmıştır. Özellikle son üç yıl içerisinde işe yerleşen ve yerleşmeyen kadınlarla yapılan görüşme verilerinden yararlanılarak işgücü piyasasındaki konumları araştırılmıştır. Çalışma sonucunda Kurumun mevcut kaynaklarını kadın kursiyerleri için kullandığı, ancak mesleki eğitim kurslarını bitiren kadınların istihdam edilebilirlikleri üzerinde gerektiği gibi etkili olamadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın istihdamı, İŞKUR, mesleki eğitim kursları

ABSTRACT**THE CONTRIBUTION OF VOCATIONAL TRAINING COURSES
TO WOMEN EMPLOYMENT (THE CASE OF MERSİN)**

In this study, policies aimed at increasing women employment and the associated vocational training programs were investigated in Turkey and in the world. Within this context vocational training courses by ISKUR, especially the ones with employment guarantee were analyzed to find out the factors that are effective on the participation of women in the labor market.

In this study, the impact of Mersin ISKUR on the employment of women who completed the vocational training courses was investigated on the basis of Mersin's labor market analysis reports for 2013, 2014 and 2015. According to the results of interviews conducted with women that were employed or unemployed in the last three years, their position in the labor market was examined. The results indicated that ISKUR puts its resources to use for women trainees but it can not have an expected impact on the employment of women that completed vocational training courses.

Keywords: Women employment, ISKUR, vocational training courses

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
TABLolar LİSTESİ	x
GRAFİKLER LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM:	5
DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI	5
ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR	5
I.1. Çeşitli Ülkelerde Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar ve Uygulamalar	5
I.1.1. Avusturya.....	6
I.1.2. Fransa.....	8
I.1.3. Almanya.....	10
I.1.4. Norveç.....	12
I.1.5. Polonya	13
I.1.6. Amerika.....	14
I.1.8. Kanada	17
I.1.9. Küba.....	18
I.2. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar ve Uygulamalar.....	19
I.2.1. İŞKUR’un Mesleki Eğitim Çalışmaları ve Politikaları	23
I.2.1.1. Mesleki Eğitim Kursları ve Diğer Kurslar	24
I.2.1.1.1. Kadınların Kurslara Katılımı.....	30

I.2.1.1.2. Kadın İstihdamı	30
I.2.1.1.3. Kadınların Kurslarda Eğitim Aldıkları Meslekler.....	32
I.2.1.2. Projeler	32
I.2.1.2.1. Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi.....	33
I.2.1.2.2. Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi	33
I.2.1.2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi	34
I.2.1.2.4. Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi	35
I.2.1.3. Mersin İŞKUR Tarafından Tamamlanmış ve Devam Etmekte Olan Projeler	37
I.2.1.3.1. İstihdam İçin Koordinasyon ve Eğitim Projesi	37
I.2.1.3.2. Hanım Eliyle Balık Yetiştiriciliği Projesi	38
I.2.1.3.3. Kadın Giysileri Dikimi Projesi.....	38
II. BÖLÜM:.....	39
TÜRKİYE GENELİNDE VE MERSİN’DE İŞGÜCÜ	39
PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ.....	39
II.1. Kadın İstihdamına Yönelik Toplumsal Bakış Açısı.....	39
II.2. Kadınların Türkiye İşgücü Piyasasındaki Konumları	41
II.3. Mersin İşgücü Piyasasının Genel Görünümü.....	45
II.3.1. Kadınların Mersin İşgücü Piyasasındaki Konumları.....	49
II.3.2. Türkiye’de ve Mersin’de Formel ve Enformel Sektörde Kadın İstihdamı.....	57
II.3.3. Kadınların İşgücü Piyasasına Girememe Nedenleri	61
II.4. Mersin’de Yürütülen Mesleki Eğitim Çalışmaları	65

II.4.1. Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü Bünyesinde Açılan Mesleki Eğitim Kursları ve Kadınların Kurslara Katılımı.....	68
II.4.2. Kadınların Kurslara Katılımını Olumsuz Etkileyen Faktörler	73
III. BÖLÜM:	77
MERSİN İŞKUR’UN İŞE YERLEŞTİRMELER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	77
III.1. Mersin İŞKUR’ un Mesleki Eğitim Kurslarını Bitiren Kadın Kursiyerlerin İşe Yerleştirilmeleri Üzerindeki Doğrudan Etkisi	77
IV. BÖLÜM:	88
MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ KADIN İSTİHDAMINA KATKISI (MERSİN ÖRNEĞİ) ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	88
IV.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	88
IV.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Tekniği.....	89
IV.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	90
V. BÖLÜM:.....	91
BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....	91
V.1. Mersin İŞKUR’ un Mesleki Eğitim Kurslarını Bitiren Kadın Kursiyerlerin İşe Yerleştirilmeleri Üzerindeki Dolaylı Etkisi	91
V.2. Son Üç Yıl İçerisinde Mersin’ de İşe Yerleşen ve Yerleşmeyen Kadınların Genel Görünümü	93
V.3. Mesleki Eğitim Kurslarını Bitiren 40 Kadın Kursiyerle Yapılan Görüşme Verileri	93
V.4. İşe Giren Kadınlar Üzerinde Mersin İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının Etkisinin Değerlendirilmesi.....	102
V.5. İşe Giremeyen Kadınların İşgücüne Katılmama Nedenlerinin Değerlendirilmesi	107
SONUÇ VE ÖNERİLER	112

KAYNAKÇA 118

EKLER



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
AFPA	Yetişkinleri Eğitme Kurumu (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes)
AİP	Aktif İstihdam Programları
AMS	Avusturya Kamu İstihdam Kurumu (Arbeitsmarktservice Österreich)
ANPE.....	Ulusal İstihdam Ajansı (Agence Nationale Pour l'Emploi)
BA.....	Federal Alman Çalışma Kurulu (Bundesanstalt für Arbeit)
BIBB	Alman Federal Meslek Eğitimi Kurumu (Bundesinstitut für Berufsbildung)
DEF.....	Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum)
HİA.....	Hanehalkı İşgücü Araştırması
İKO	İşgücüne Katılma Oranı
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization)
İşKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İPA	İşgücü Piyasası Analizi
İPTA	İşgücü Piyasası Talep Araştırması
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organization for Economic Co-operation And Development)

PPEP	Erişkin İstihdamı ve Mesleki Eğitim Programları (Portable Practical Educational Preparation)
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TOBB ETÜ.....	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
TÜİK.....	Türkiye İstatistik Kurumu
TYÇP	Toplum Yararına Çalışma Programları
TR62.....	Adana-Mersin İllerini İçeren Bölge
UMEM	Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
UNEDIC	Ticaret ve Sanayide Meslekler Arası İstihdam Ulusal Birliği (Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce)
WIA	İşgücü Yatırım Kanunu (Workforce Investment Act)

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. İstihdam Garantili Kurslara Katılan Kadın Kursiyer Sayıları (Bin) TÜRKİYE	26
Tablo 1.2. Kurslara Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı, TÜRKİYE	30
Tablo 1.3. Kurslara Katılan, Mezun Olan, İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Sayıları (Bin) TÜRKİYE	31
Tablo 2.1. Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%) TÜRKİYE	41
Tablo 2.2. Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İstihdam Oranı (%) TÜRKİYE.....	42
Tablo 2.3. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı, TÜRKİYE	43
Tablo 2.4. Cinsiyete Göre İstihdamın Meslek Grubu Dağılımı (%) TÜRKİYE	44
Tablo 2.5. Yaş Gruplarına Göre Nüfus, Mersin 2015.....	46
Tablo 2.6. Eğitim Düzeyine Göre Nüfus (15+ yaş), Mersin 2014.....	48
Tablo 2.7. Sektörlere Göre Çalışanların Cinsiyet Ağırlıkları, Mersin.....	51
Tablo 2.8. Çalışanların Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı, Mersin	52
Tablo 2.9. Cinsiyete Göre En Çok Çalışılan Meslekler, Mersin	52
Tablo 2.10. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilen Kadın Sayıları (Bin) TÜRKİYE.....	59
Tablo 2.11. Düzenlenen Kurs ve Katılımcı Sayısı, Mersin 2013	69
Tablo 2.12. Düzenlenen Kurs ve Katılımcı Sayısı, Mersin 2014	71
Tablo 2.13. Düzenlenen Kurs ve Katılımcı Sayısı, Mersin 2015	72
Tablo 2.14. Mersin'de İŞKUR Tarafından Açılan Mesleki Eğitim Kurs Sayısı, Katılan, Mezun Olan, İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Sayıları.....	75
Tablo 3.1 Açık İşlerin Sektörlere ve Cinsiyete Göre Dağılımı, Mersin.....	78
Tablo 3.2. Açık İşlerin Sektörlere Göre Dağılımı, Mersin	80

Tablo 3.3. Açık İşlerin Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı, Mersin.....	81
Tablo 3.4. Açık İşlerin Mesleklere ve Cinsiyete Göre Dağılımı, Mersin.....	82
Tablo 5.1. Kadınların Yaş, Eğitim ve Medeni Durumu	94
Tablo 5.2. Kadınların Kurs Bilgileri	96
Tablo 5.3. Kadınların Kursu Tercih Etme Nedenleri	98
Tablo 5.4. Kadınların Kurstan Memnun Kalma Nedenleri	102
Tablo 5.5. İşe Yerleşme Bilgileri.....	103
Tablo5.6. Kadınların Tercih Ettikleri İş Arama Kanallar	106
Tablo 5.7. Kadınların İşe Yerleşememelerinde Etkili Olan Nedenler.....	109
Tablo 5.8. Kadınların Kurumla İlgili Önerileri ve Görüşleri.....	110
Tablo 5.9. Kadınların Tekrar Kursa Gitme Nedenleri.....	111
Tablo 5.10. Kadınların Tekrar Kursa Gitmeme Nedenleri.....	112

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 2.1. İşgücüne Katılma Oranı, (%)TR62 (Adana, Mersin)	
2010-2014.....	49
Grafik 2.2. İstihdam Oranı, (%) TR62 (Adana, Mersin)	
2010-2014.....	50
Grafik 2.3. İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu, TR62	
(Adana, Mersin), 2014.....	54
Grafik 2.4. Geniş Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı, TR62	
(Adana, Mersin), 2014.....	55
Grafik 2.5. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı, TR62	
(Adana, Mersin), 2014.....	56
Grafik 2.6. Sosyal Güvenlik Kurumuna Göre Kayıtlılık ve Eğitim Durumuna	
Göre İstihdam (Bin), TR62, 2014.....	60
Grafik 2.7. İşgücüne Dahil Olmayanların Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil	
Olmama Nedenleri, TR62, 2014.....	63
Grafik 2.8. İşgücüne Dahil Olmayanların Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil	
Olmama Nedenleri, Türkiye, 2015*	64
Grafik 3.1. Açık İş Arama Kanallarının Dağılımı, Mersin.....	83
Grafik 3.2. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler, Mersin.....	84
Grafik 3.3. İŞKUR'a Başvurular, Mersin.....	85
Grafik 3.4. İşe Yerleştirme Faaliyetleri, Mersin.....	86

GİRİŞ

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyini ve refah seviyesini belirleyen ve etkileyen en önemli unsur, kalkınmada önceliği eğitime vermektir. Günümüz dünyasında gerek bilimsel gerekse teknolojik gelişmeler işgücünün kalitesi açısından değerlendirildiğinde eğitimi zorunlu kılmaktadır. İşletmelerin vasıflı, eğitilmiş, üretken, mesleki beceriye sahip çalışanlar tercih etmesi işgücünün niteliğini belirleyen eğitim faktörüne önem verilmesine sebep olmaktadır.

Gelişim çağına ayak uydurmaya çalışan işletmelerin işgücü kriterleri ve istihdam olanakları değişmiştir. İşgücü piyasasında kalıcı olmak isteyen işletmeler için değişikliğe gitmek zorunluluk haline gelmiştir. Vasıfsız ve eğitimsiz işgücü gelişen teknolojinin ve değişen üretim modellerinin beklentilerini karşılamada yetersiz kalmaktadır. Bunun için işletmeler mesleki eğitimi ve becerisi yeterli, değişimin gerisinde kalmayan, üretim modellerine uyumlu işgücünü tercih etmektedirler.

Durum kadınlar açısından değerlendirildiğinde, eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların işgücüne katılımlarının da arttığı bilinmektedir. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamını artırmaya yönelik yürütülen politikaların ve uygulamaların odağında toplumsal cinsiyet eşitliği yer almaktadır. Kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi hayata katılımlarının geliştirilmesi ve kadın-erkek arasında sosyal güvenlik açısından eşitlik sağlanması Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biridir (İşçi ve Görgülü, 2011). AB üyesi ülkelerde, OECD ülkelerinde kadın istihdamının artırılmasını zorunlu kılan uygulamaların etkili olduğu, bu ülkelerde kadın istihdam oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Öte yandan ülkemiz de dahil birçok ülkede kadın emeği ucuz ve niteliksiz olarak görüldüğü için kadınlar çalışma hayatında erkeklerle eşit imkanlardan yararlanamamaktadırlar. Gelişmiş ülkelerde istihdam hizmeti veren kurumlar bu ayrıntıya

dikkat etmekte ve kadın emeği nitelikli sayılmaktadır. Gelişmiş ülkelerin kadın istihdamını geliştirmeye yönelik yürüttükleri politikalar ve uygulamalar kadınların mesleki eğitimine katkı sağlamaktadır. Böylece kadınların işgücü piyasasında tercih edilen vasıflı, eğitimli, üretken, mesleki beceriye sahip bireyler olarak yetiştirilmeleri amaçlanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının devamlılığı için bu uygulama istikrarlı bir şekilde sürdürülmektedir.

Ayrıca bu ülkelerde işten ayrılan ya da çocuk büyüme izni gibi uzun dönem izinden dönen kadınlara tekrar işe dönmeleri durumunda kaybettikleri mesleki beceri ve eğitimi yeniden kazanmaları için fırsat verilmektedir. Gelişmiş ülkelerde kadınların istihdamda kalma sürelerini artırmak için çocuk bakımı ile ilgili destekleyici politikalar uygulanmaktadır. Böylelikle kadınların işgücü potansiyelleri ve yeterlikleri artırılarak iş doyumlarının da artması sağlanmaktadır.

Avrupa Konseyi tarafından 2000 yılında hazırlanan Lizbon Stratejisi'ne göre 2010 yılında kadınların işgücüne katılma oranının % 60'a ulaşması hedeflenmiştir. Ancak ülkemizde 2010 yılında kadınların işgücüne katılım oranının % 27,6 olması, Lizbon Stratejisi'ne göre belirlenen hedef düşünüldüğünde oldukça gerisinde olduğumuzu göstermektedir. OECD 2014 raporunda Avrupa Birliğinde ortalama % 59,5 ve OECD ülkelerinde ortalama % 57,9 olan kadın istihdam oranının (15-64 yaş arası), ülkemizde % 29,5 (TÜİK, 2014) olması mevcut politikaların yeniden yapılandırılması zorunluluğunu gözler önüne sermektedir. Türkiye AB ve OECD ülkeleri içerisinde kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülkedir. Ülkemizde AB üyelik gereklerine uygun olarak Onuncu Kalkınma Planı ve Ulusal İstihdam Stratejisi bağlamında kadın istihdamının artırılması zorunludur.

Ülkemizdeki uygulamalar incelendiğinde kadın istihdamını geliştirmeye yönelik çalışma yapan kurum ve kuruluşlar içerisinde en etkili olan kurumun İŞKUR olduğu görülmektedir. Kurum bünyesinde her yıl gerek kadınların gerekse erkeklerin mesleki beceri ve eğitimine katkı sağlayacak çeşitli kurslar açılmaktadır. İŞKUR işgücü piyasasının arz talep ilişkisini kuran ve mevcut politikaların uygulanmasında eşleştirme görevini üstlenen en etkili istihdam kurumudur.

İşsizlik çağımızın en büyük sorunlarından biri gibi gözükse de esas sorun işsizlerin işe yerleştirilmeleri esnasında işverenlerin kriterlerine uygun vasıflara sahip olmamalarıdır. Mevcut çalışmalar ve istatistiki veriler işverenlerin uygun eleman bulamama kaygılarını destekler niteliktedir. Konuya sadece işverenlerin tercihlerini baz alarak bakmak tek taraflı bir değerlendirme olacaktır.

Aslında burada dikkat edilmesi gereken ve gözden kaçırılan başka bir ayrıntı vardır. Sorun sadece işverenin kendisi için uygun nitelikte eleman bulamaması değildir. İşverenin istediği vasıflara sahip elemanlarla bir araya gelememesi de sorunun diğer bir boyutudur. İŞKUR'un eşleştirme görevi tam da bu noktada devreye girmektedir. İŞKUR işçi ve işveren arasındaki bu arz talep ilişkisini kuran ve işsizlerin istihdama katılımları için tüm koşulları oluşturan en etkili kurumdur.

İŞKUR işgücünün niteliğini artırmak ve beklentileri karşılamak adına belli dönemlerde ve belli sürelerde mesleki eğitim kursları açmaktadır. Böylece kursiyerlerin gelişen teknoloji ve değişen üretim modellerine uygun meslekler edinmelerini sağlayarak istihdama katılmalarına öncülük etmektedir. İŞKUR mesleki eğitim kursları işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerin gerektirdiği becerileri kazandırmakla yükümlüdür.

Mesleki eğitim kurslarının fonksiyonları kadar bu kurslara katılan kursiyerlerin özellikle de kadınların bu kurslardan kazanımları da tartışılmalıdır. Bu kurslara katılan

dezavantajlı grup içerisinde yer alan kadınlar gerek kurslara başvurma ve devam sürecinde gerekse kurslardan sonra istihdama katılımda daha fazla sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu kursları tamamlayan kadınların istihdam durumlarının analiz edilmesi gerekmektedir.

Çalışma mesleki eğitim kurslarının kadın istihdamına katkısını ve etkisini Mersin uygulaması çerçevesinde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Eğitim düzeyi düştükçe kadınların işgücüne katılımlarının azaldığı bilinen bir durumdur. Çalışmada mesleki eğitim kursları ile kadın istihdamı arasındaki ilişki sorgulanmakta ve ilişkinin kadınların istihdam edilebilirliği üzerindeki etkisi ortaya koyulmaya çalışılmaktadır.

Çalışma giriş, beş bölüm, sonuç ve önerilerden oluşmaktadır. Birinci bölümde dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamını geliştirmeye yönelik yürütülen politikalar ve uygulamalar incelenmiştir.

İkinci bölümde Türkiye genelinde ve Mersin’de işgücü piyasasının genel görünümü üzerinde durulmuş ve kadınların bu piyasa içindeki konumları ve işgücüne katılmama nedenleri sorgulanmıştır. Daha sonra Mersin İŞKUR bünyesinde açılan mesleki eğitim kursları ve diğer kurslar, bu kurslara kadınların katılımları ve katılımlarını etkileyen faktörler ortaya konulmuştur. Üçüncü bölümde Mersin’de sektörlere, mesleklere, meslek gruplarına göre açık iş talebinde bulunan işyerlerinin tercih ettikleri kadın ve erkek sayıları ile iş için İŞKUR’a başvuran işsiz ve işe yerleşen sayıları incelenmiştir. Daha sonra elde edilen verilerden yararlanılarak Mersin İŞKUR’un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleşmelerinde ne ölçüde etkisi olduğu değerlendirilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın evreni ve örnekleme, yöntemi ve veri toplama tekniği, sınırlılıkları yer almıştır. Beşinci bölümde kursiyerlerle yapılan görüşmeler değerlendirilmiştir. Sonuç bölümünde ise araştırmanın sonuçları verilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

I. BÖLÜM:

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI

ARTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR

Bu bölümde öncelikle dünyada kadın istihdamını geliştirmeye yönelik politikalar ve uygulamalar üzerinde durulmuştur. Çalışma kapsamında seçilen Avusturya, Fransa, Almanya, Norveç, Polonya, Amerika, Japonya, Kanada, Küba'da kadın istihdamını geliştirmeye yönelik politikalar ve uygulamalar değerlendirilmiştir. Daha sonra Türkiye'de kadın istihdamını geliştirmeye yönelik politikalar ve uygulamalar incelenmiş ve İŞKUR'un konuyla ilgili faaliyetleri gözden geçirilmiştir. İŞKUR mesleki eğitim kursları ve diğer kurslar, kurslara kadınların katılımı ve kadın istihdamı konuları üzerinde durulmuştur. İŞKUR'un kadın istihdamını geliştirmeye yönelik projeleri incelenmiştir.

I.1. Çeşitli Ülkelerde Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar ve Uygulamalar

Çalışma kapsamında Avusturya, Fransa, Almanya, Norveç ve Polonya ülkeleri seçilmiştir. Bunun nedeni, bu ülkelerde kadınların işgücüne katılımı diğer ülkelere göre düşük seviyelerde iken kadınlara yönelik mesleki eğitim programının uygulanmasıyla beraber hem kadınların işgücüne katılımının artması hem de katılım oranlarındaki cinsiyetler arası farkın büyük oranda azalmasıdır. 1990-2002 yılları arasında Avusturya, Fransa, Batı Almanya, Norveç ve Polonya'da uygulanan mesleki eğitim çalışmaları ve politikalar kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir. Avusturya, Fransa, Batı Almanya, Norveç ve Polonya'daki uygulamalar değerlendirildikten sonra Amerika, Japonya, Kanada ve Küba'daki uygulamalar üzerinde durulmuştur. Bergemann ve Berg'in çalışmasına göre (akt. Gürsel ve Uysal-Kolaşın, 2010) diğer ülkelere göre düşük olan kadın

işgücüne katılım oranı, mesleki eğitim çalışmalarının uygulanmasıyla beraber artış göstermiştir. Ayrıca katılımı beraber cinsiyetler arası fark da büyük oranda azalmıştır.

I.1.1. Avusturya

Avusturya'da işe yerleştirme, mevcut işi değiştirme, mesleki eğitim hizmetleri AMS (Avusturya Kamu İstihdam Kurumu) tarafından verilmektedir. Mesleki eğitimler devlet yönetimindeki eyaletler tarafından finanse edilmekte ve 9 Bölgesel Eğitim Merkezinde verilmektedir. Merkezlerde işsizlere, işverenlere, işini değiştirmek isteyenlere ve özel şahıslara işgücü piyasasının beklentileri doğrultusunda seçilen meslek dalları tanıtılmakta ve mesleki eğitim verilmektedir. Avusturya Kamu İstihdam Kurumu'nda aktif istihdam politikalarına teşvik için oluşturulan bütçenin % 50'si kadınların teşviki için kullanılmak zorundadır. Örneğin Avusturya Kamu İstihdam Kurumu esnaf olmak isteyen genç kız ve kadınlara mesleki becerilerini artırmak için çıraklık eğitimi vermekte ve bunun için fon ayırmaktadır.

Avusturya Kamu İstihdam Kurumu tarafından kariyer danışmanlığı ve bilgilendirme kampanyaları aracılığıyla okullar ve üniversiteler ile işbirliği yapılmakta kızlara yönelik kariyer rehberlik etkinliklerinde onların bilim ve teknoloji becerilerini test etmek için bilim ve teknoloji odaklı eğitim programları uygulanmaktadır. Avusturya'da kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan başka bir çalışma ise 'Viyana için Bölgesel İstihdam Sözleşmesi'dir. Bu sözleşmeyle devlet, çocuk ve hasta bakımı yüzünden işgücü piyasasına giremeyen ve bu nedenle dezavantajlı grup olan kadınların bireysel eğitimleri ve gelecek dönemde işgücü talebinin yoğun olacağı yeni sektörlerde mesleki becerilerinin geliştirilmesi için tedbir almaya odaklanmaktadır. Avusturya'da işsiz kadınların işgücüne katılımı için çeşitli zanaatlarda, gelecek vadeden bilgi ve iletişim teknolojileri gibi mesleklerde mesleki eğitim ve beceri sağlanmakta, böylece kadınların hem çalışıp hem de

mesleki eğitimlerini sürdürmeleri teşvik edilmektedir. Ayrıca işverenlere danışmanlık hizmeti verilmektedir (Gündüz, 2007).

Avusturya 1995 yılında Pekin’de toplanan Dördüncü Dünya Kadın Konferansında kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’nda tartışılan konuları ve alınan kararları baz alarak kadınların kamusal alana tam ve eşit katılımlarını sağlamak için bir ulusal eylem planı oluşturmuştur. Bu ulusal eylem planında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması noktasında yasal düzenlemeler yapılması, işten ayrılan ve yeniden işe dönmek isteyen kadınlar için devlet tarafından özel destek tedbirlerinin alınması, kadınların toplumun her alanında katılımlarını ve mesleki seçimlerini artıracak teşvik politikaları yürütülmesi, çocuk bakımı hizmeti vererek kadının hem işte hem de aile yaşantısında uyumluluğunun sağlanması, özellikle şiddet mağduru kadınlar ve çocuklar için tesisler inşa ederek şiddetin önlenmesi noktasında danışmanlık hizmeti verilmesi amaçlanmıştır.

Avusturya’da kadın istihdamını artırmak için çocuk bakımı nedeniyle çalışma hayatından ayrılmış ve yeniden iş hayatına dönmek isteyen kadınlara yönelik ücretsiz eğitim programı uygulanmaktadır. Ayrıca çocuk bakım izinleri açısından da Avusturya kadın istihdamını artırmaya yönelik düzenlemeler yapmıştır. Avusturya’da 1979’da çıkarılan Çalışan Annelerin Korunması Hakkında Kanun annelerin doğum izinleri, işten çıkarmalara karşı hak talebi, izin sürecinde ödemeler ile ilgili hükümler içermektedir. 1995’de Çalışan Annelerin Korunması Hakkında Kanunda değişiklik yapılarak emziren ya da hamile olan annelerin işyerinde maruz kaldıkları riskler değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme sonucunda işlerini değiştirmeleri ya da başka bir işyerine geçmeleri sağlanmaktadır. Avusturya’da devletin kadın istihdamını artırmaya yönelik yürüttüğü bir

başka politika ise çocuk bakım tesisleri için belli bir fon ayırmasıdır (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, 1998).

Avusturya hükümeti tarafından 1 Mayıs 1997 tarihinde yürürlüğe giren ve 1 Haziran 2009 tarihinde değişiklikler yapılan Şiddete Karşı Korunma Yasası ile şiddet mağduru kadınlar ve çocuklar için önlemler alınması, şiddete karşı müdahale merkezleri kurulması hedeflenmiştir. Avusturya'da dokuz eyalette şiddete karşı müdahale merkezleri kurulmuş olup, finansman kaynağı Federal İçişleri Bakanlığı ile Federal Sağlık ve Kadın Bakanlığıdır. Böylece kadınların kaybettikleri özgüveni yeniden kazanmaları sağlanarak istihdama katılımları için uygun alt yapı oluşturulmuştur (Logar ve Çitak).

Avusturya'da 1 Mart 1993 tarihinde yürürlüğe giren ve 1 Temmuz 2004 tarihinde değiştirilen Eşit Muamele Yasası ile kadınların kariyerlerini geliştirmek ve eğitim olanaklarından yararlanmak konusunda ayrımcılığa uğramalarına ve işyerinde cinsel tacize maruz kalmalarına yasak getirilmiştir. Ayrıca yasa uyarınca işyerinde ücret miktarı olarak eşit işe eşit ücret verilmesi ve bu konuda da ayrımcılık yapılmaması öngörülmüştür. Ayrımcılığa uğrayan kadınlara Çalışma ve Sosyal Mahkemesine, bağımsız Eşit Muamele Komisyonuna ya da Eşit Muamele Avukatlığına başvurabilme imkanı verilmiştir (Avusturya Eşit Muamele Yasası). Avusturya'da annelik izni 16 hafta olup annelik izni durumunda maaşın tamamı ödenmektedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). Avusturya'da 2014 yılında kadın istihdam oranı yüzde 66,9'dur (OECD, 2014).

I.1.2. Fransa

Fransa'da işe yerleştirme, işsizlik sigortası yönetimi ve işgücü uyum programlarına katılım hizmetleri devletin üç ayrı kurumu ANPE, AFPA ve UNEDIC (Ulusal İstihdam Ajansı, Yetişkinleri Eğitim Kurumu, Ticaret ve Sanayide Meslekler Arası

İstihdam Ulusal Birliği) tarafından gerçekleştirilmektedir. Daha sonra Fransa, Kamu İstihdam Hizmetlerini ve istihdam politikalarının geliştirilmesi sorumluluğunu yerel yönetimlere ve sorumlulara bırakan on üç ülkeden biri olmuştur (Tuy, Hansen ve Price, 2001). Fransa hem tam zamanlı istihdamın hem de çocuk bakım olanaklarının kurumsallaştığı bir ülkedir. Fransa’da yoksulluk riskini azaltmak ve yaşam standartlarını yükseltmek için aile ödeneği adı altında ailelere parasal yardımlar yapılmaktadır. Ayrıca kurumsal sistem içinde kayıtlı olan çocuk bakıcılarının sağlık ve güvenlik kontrolleri yapılarak onlara baktıkları çocuğun yaşına ve yaşadığı hanenin gelir durumuna göre aylık ödenek verilmektedir (European Union, 2015).

Fransa’da doğum iznini tamamlayan ve yeniden işe dönmek isteyen kadınlar ihtiyaç duymaları halinde eğitim almak için merkezlere gidebilmektedirler. Böylece kadınların işgücü piyasasına yeniden dahil olmaları için şartlar iyileştirilmeye çalışılmaktadır (Unicef, 2013). Fransa’daki bu uygulama geniş aile politikası modelidir. Bu model aileye yüksek düzeyde çocuk bakımı sağlamakta annenin doğumdan 6 ay sonra istihdama dönebilmesine zemin hazırlamaktadır (“Kadın İstihdamının,” 2014).

Fransa’da annelik izni 16 hafta olup annelik izni durumunda maaşın tamamı ödenmektedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). Bu düzenlemenin pratik uygulanabilirliği orta seviyededir. Ayrıca Fransa’nın gündeminde ebeveyn iznini babaların da 6 ay ücretli izin alması şartıyla 1 yıla çıkarmayı planlayan bir yasa uygulaması vardır. Bu yasayla ilgili çalışmalar sürmektedir (atık, 2014). Fransa’da kadın istihdamını artırmaya yönelik yürütölen politikalardan biri de 3 yaşından küçük çocukların % 48.7’sinin devlet tarafından desteklenen çocuk bakımı hizmetlerinden yararlanmasıdır (Unicef, 2013). Fransa’da 2014 yılında kadın istihdam oranı yüzde 60,4’tür (OECD, 2014).

I.1.3. Almanya

Almanya Avrupa İstihdam Rehberi doğrultusunda iş yaratma ve işsizliğe çözüm bulma hedefini gerçekleştirmiş ülkelerden biridir. Almanya’da yapılan mesleki eğitim çalışmalarını ve yürütülen politikaları idare eden kamu istihdam kurumu BA (Federal Alman Çalışma Kurulu) işçi sendikalarının, işveren birliklerinin ve kamu idaresinin temsilcilerinden oluşan bütünleşmiş bir alt yapıya sahiptir. Almanya’da mesleki eğitim sisteminin planlanması ve uygulanmasından sorumlu olan kurum ise BIBB (Alman Federal Meslek Eğitimi Kurumu) dir.

Alman mesleki eğitim sistemi Doğu bloku ile birleşmeden önce teorik kısmı okullarda, pratik kısmı işyerlerinde yapılan ikili mesleki eğitime dayanmaktadır. Doğu bloku ile birleşme sürecinde ise ‘İşyerinde Eğitim Programı’ uygulanmıştır. Bu program, işletmelerde mesleki eğitim alan çalışanların eğitim masraflarının bir kısmının işletme tarafından ödenmesine dayanmaktadır. Yine bu süreçte uygulanan başka bir program ise ‘Sürekli ve Yeniden Eğitim Programı’ olup bu program, işgücü niteliklerinin ve becerilerinin artırılmasına dayanmaktadır. BA işletmelere ve eğitim kurumlarına mesleki alanlarda eğitim verilmesi noktasında katılımcıların masraflarının tamamını karşılama ve onlara işsizlik sigortası ödeneği kadar harçlık verme eyleminde bulunmaktadır. Ayrıca BA açılan bu kısa süreli kursların gerek işsizlerin gerekse işsizlik tehdidi altında bulunanların beklentilerini karşılayıp karşılayamadığını sorgulamaktadır (Gündüz, 2007).

Almanya’da kadınların işgücüne katılımını artırmak için alternatif mesleki eğitim çalışmaları uygulanmaktadır. Tercihleri doğrultusunda kadınlara mesleki ve pratik becerilerini artırmaya yönelik niteliklilik kursları verilmektedir. Doğum ve çocuk bakımı nedeniyle işe ara veren ve yeniden işe dönmek isteyen kadınlara yönelik mesleki eğitim programları uygulanmaktadır. Yine işgücüne katılmak isteyen kadınlar için iki yıla kadar

sürebilen ve sonrasında bir derece ile tamamlanarak sertifika verilen mesleki eğitim programları bulunmaktadır.

Almanya’da mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara ayrıca aldıkları mesleki eğitimin başarısını artırmak için danışmanlık hizmeti verilmektedir. Böylece kadınların kendilerine uygun hangi mesleki eğitimi almaları gerektiğine, mesleki eğitimin içeriğine ve kurs bitiminde hangi işlere yerleştirilebileceklerine dair danışmanlık hizmeti almaları sağlanmaktadır (Unicef, 2013).

Almanya’da annelik izni 14 hafta olup annelik izni durumunda maaşın tamamı ödenmektedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). Bu düzenlemenin pratik uygulanabilirliği orta seviyededir. Almanya’daki bu düzenleme uzun dönemli doğum izni-yarı zamanlı çalışma modelidir. Anne istihdama döndükten sonra genellikle düşük çalışma saatleri ve düşük ücretler üzerinden yarı zamanlı çalışmaktadır (“Kadın İstihdamının,” 2014). Almanya’da 2001’in Ocak ayında çalışanlara tanınan yeni ayrıcalıkla çalışanlar işverenlerinden çalışma saatlerini azaltmalarını isteyebilmektedir. Bunun sonucu olarak da yine kadınlar gerek Batı Almanya’da gerekse Doğu Almanya’da yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Almanya istihdamda ve ücrette cinsiyetler arası farkı azaltmak için gelecek dört yıla yayılan bir planı benimsemektedir. Bu plana göre 2015’in Ocak ayından itibaren yasal asgari ücretin saatte 8,50 € olması öngörülmektedir (Weinkopf, 2014).

Almanya’da kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan bir başka uygulama ise hasta çocuklu yalnız annelere hasta çocuğunun bakımı için yılda 20 gün izin verilmesidir. Eğer yalnız annenin ikiden fazla çocuğu varsa toplam 50 gün tam ücretli izin hakkına sahiptir (Unicef, 2013). Ayrıca 2013’ün Ağustos ayında çıkarılan yasa ile ebeveynlere bir yaşın üzerindeki çocukları kamusal çocuk bakım tesislerinden

yararlanmaları için ödenek sağlanmaktadır (Weinkopf, 2014). Almanya’da 2014 yılında kadın istihdam oranı yüzde 69,5’dir (OECD, 2014).

I.1.4. Norveç

Norveç’te mesleki eğitim Yerel Mesleki Eğitim Komitesi tarafından sağlanmaktadır. Norveç, kamu istihdam hizmeti olarak bütün boş işleri sistematik olarak kayda geçirmekte, daha sonra bu bilgileri gazete, dergi ve web sayfalarında yayınlarak iş arayan bireylere iş bulma hizmeti sunmaktadır. Norveç’te Çalışma Müdürlüğü LARS adı verilen veri tabanı oluşturarak işgücü piyasasındaki herkesin izini sürmektedir. Daha sonra aylık bültenlerle işgücü piyasasını ve istihdam durumlarını analiz etmeye başlamaktadır (Tuy, Hansen ve Price, 2001). Norveç’te kamu istihdam hizmeti olarak iş yaratma programları düzenlemektedir. Bu programlar sayesinde hem uzun süreli işsizlere istihdam imkanı sağlanmakta hem de mesleki eğitim imkanı sunulmaktadır.

Norveç’te kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan çalışmalardan biri de yerel yönetimlerin çocuk bakımı, sağlık ve sosyal hizmetler alanlarında gerçekleştirdiği istihdam artırıcı uygulamalardır. Norveç’te 1 Temmuz 2013 tarihinde yürürlüğe giren kanun ile iki ebeveyn için toplamda 47 hafta olan doğum izni 49 haftaya, maaşların yüzde 80’inin ödenmesi şartıyla kullanılacak doğum izni ise 57 haftadan 59 haftaya yükseltilmiştir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013).

Norveç’te yerel yönetimlerin çocuk kreşleri, sağlık ve sosyal hizmet alanlarında yaptıkları uygulamalar kadın istihdamının artışında etkili olmuştur. Norveç’te sosyal güvenliğin bir parçası olan kreş hizmetinde kamudaki kreşlere yığılmayı önlemek için 1999 yılında yeni bir uygulamaya geçilmiştir. Kamudaki kreşlerde yığılma olduğu için özel kreşlerden yararlanan ailelere parasal destek programı başlatılmıştır. Böylece yerel

yönetimlerin ailelerin taleplerine bekletmeden yanıt vermesi ve aileler için hizmet üretmesi amaçlanmıştır (Karahanoğulları, 2013). Norveç'te 2014 yılında kadın istihdam oranı yüzde 73,3'dür (OECD, 2014).

I.1.5. Polonya

Polonya'da 1992-1996 yılları arasında çalışma deneyimi olan ancak bir yıldır işsiz olan bireylere meslek dışı eğitim ve tekrar eğitim programları uygulanmıştır. Betcherman ve diğerlerinin çalışmasına göre (akt. Gürsel ve Uysal-Kolaşın, 2010) uygulamanın hem kadın hem de erkek katılımcıları olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. Program, kadın ve erkeklerin istihdam edilebilirliklerini katılmayanlara oranla yüzde 13,8 oranında artırmıştır.

Polonya devleti yasalarda yaptığı düzenlemelerle kamu istihdam hizmeti oluşturmuştur. Polonya'da işsizlere yönelik iş arama yöntemleri, iş arayanların hakları ve alacakları yardımlar, işgücü piyasasının mevcut programları gibi konularda yardımlar işsizliğin ilk dönemlerinde gerçekleştirilmektedir. Polonya Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı hem kadınların sosyal ve mesleki yaşama katılımlarını artıracak hem de kadınları girişimciğe teşvik edecek bir program hedeflemektedir. Böylece kadınlar arası yoksulluğu azaltmayı amaçlamaktadır.

Polonya'da iş arayan çok sayıda insana yardım etmek için kamu istihdam hizmeti olarak 'iş kulüpleri' grup hizmeti verilmektedir. Böylece iş arayan kişilerin diğer iş arayan kişilerle etkili iletişim kurarak aktif tutumlar sergilemeleri ve sorumluluk almaya özendirilmeleri amaçlanmaktadır. Polonya, kamu istihdam hizmetlerini ve istihdam politikalarının geliştirilmesi sorumluluğunu yerel yönetimlere ve sorumlulara bırakan on üç ülkeden biridir (Tuy, Hansen ve Price, 2001).

Polonya'da genişletilmiş ebeveyn izni modeli uygulanmaktadır. Bu modele göre anneye oldukça uzun süren doğum izni hakkı verilmektedir. Doğum iznini

tamamlayan anneye çalışma hayatına döndüğünde tam zamanlı istihdam olanağı sağlanmaktadır (“Kadın İstihdamının,” 2014). Polonya’da annelik izni 20 hafta olup annelik izni durumunda maaşın tamamı ödenmektedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). Polonya’da 2014 yılında kadın istihdam oranı yüzde 55,2’dir (OECD, 2014).

I.1.6. Amerika

Amerika’da Fransa ve Polonya gibi kamu istihdam hizmetlerini ve istihdam politikalarının geliştirilmesi sorumluluğunu yerel yönetimlere ve sorumlulara bırakmıştır. 1998’de çıkarılan WIA (İşgücü Yatırım Kanunu) ile yetişkinlere, gençlere ve işten çıkmış olanlara mesleki eğitim hizmeti verilmektedir. Ayrıca yeniden işe dönmek isteyenlere çocuk bakımı, ulaşım giderleri için devlet tarafından destek verilmektedir. Ayrıca Amerika’da PPEP (Erişkin İstihdamı ve Mesleki Eğitim Programları) ile eğitim ve istihdam hizmeti verilmektedir. Erişkin İstihdamı ve Mesleki Eğitim Programları kapsamında iş eğitimi, iş deneyimi, sınıf eğitimi, çıraklık programları, ticari ehliyet, okul ve üniversite programları, iş güvenliği eğitimi verilmektedir. Hedef nüfus yetişkinler, işten çıkmış olanlar, eski işçiler, göçmenler ve mevsimsel tarım işçileridir.

2010 yılında Amerika Çalışma Bakanlığı, Adalet, Personel Yönetimi Ofisi Bölümü ve Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu ortak bir çalışmayla cinsiyetler arası ücret farkını azaltmayı hedeflemişlerdir. Ayrıca Kadın Bürosu da konuyla ilgili veri toplayarak eşit ücret araştırması yapılmasına destek olmuştur. Ayrıca Amerika’da 23 Mart 2010 tarihinde çıkarılan Hasta Koruma ve Ekonomik Bakım Yasası ile işten ayrılan ve yeniden işe dönen annelere istedikleri zaman bebeklerini emzirme hakkı, hemşire annelere istedikleri sürede mola hakkı verilmiştir. Böylece hemşire annelerin hem kendi çocuklarının bakımı hem de hastaların bakımı arasında bir denge sağlamaları

amaçlanmıştır. 2010 yılında Amerika Çalışma Bakanlığının İstihdam ve Eğitim Sevisi ile Kadın Bürosu geleneksel olmayan mesleklerde kadın istihdamını artırmak ve kadın gazilere kariyer desteğinde bulunmak için hibe programı uygulamıştır (United States Department of Labor, 2010). Amerika’da 2010 ve 2012 yılları arasında kadınların işgücü piyasasındaki kariyerlerine destek vermek, yeşil sektörün sağlayacağı fırsatları tanıtmak ve kadınların bu fırsatları değerlendirmesine imkan sağlamak adına Yeşil Sektörün Desteklenmesi programı uygulanmıştır (Alp, 2014).

Yeşil sektör enerji üretimi, atıkların geri dönüşümle yeniden tüketime hazır hale getirilmesi, düşük karbon tüketimi için mevcut kaynakların kullanımı gibi konularda yeni iş alanları yaratan bir sektördür. Amerika’da annelik izni 12 hafta olup annelik izni durumunda maaş ödenmemektedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). Amerika’da 2014 yılında kadın istihdam oranı yüzde 63,0’dır (OECD, 2014).

I.1.7. Japonya

Japonya’da bakanlık Family Friendly Firm (Aile Dostu Firma) olarak tanımlanan firmaları maddi olarak desteklemektedir. Örneğin KOBİ’lerde çalışan bir kadın doğum izni alacaksa kadının yokluğunda firmanın kaybını önlemek için Bakanlık firmaya, ilk çocuk için 1.000.000 yen, ikinci çocuk için 800.000 yen maddi destek vermektedir veya kadın geri döndüğünde kariyerinin gerilemesini önlemek için firmaya yine maddi destekte bulunmaktadır. Çocuk için bakıcı parası veya firma içinde kreş varsa masraflarını karşılamaktadır. Bu masraflar için bakanlıkta özel bir bütçe bulunmaktadır.

Japonya’da 1992 yılında çıkarılan Kadın-Erkek Eşitliği Temel Kanunu ile yürütme, karar verme mekanizmalarında katılımı sağlamak, ailevi sorumluluklar ile diğer etkinlikler arasında denge kurmak, cinsiyet bazında insan haklarına saygı göstermek,

cinsiyet eşitliği konusunda uluslar arası işbirliği hedeflenmiştir. Daha sonra 2005 yılında Kadın-Erkek Eşitliği Temel Kanuna dayalı İkinci Cinsiyet Eşitliği Temel Planı oluşturulmuştur. Bu planda kadın istihdamını artırma ile ilgili öne çıkan iki madde vardır. Bunlardan birincisi çalışma hayatında kadın ve erkekler arasında eşit muamele ve fırsatlar sağlamak maddesidir. Diğeri ise kadın ve erkeklerin iş yaşamı ile aile ve toplum yaşamını uzlaştırabilme çabalarına destek vermektir. Böylece kadınların işgücü piyasasında maruz kaldıkları ayrımcılık engellenmeye çalışılmaktadır. Ayrıca kadınların sorumluluğuna bırakılan geleneksel ev işleri ve çocuk bakımının erkeklerin de sorumluluğu olarak görülmesi kadının aile ve iş yaşamı arasında denge kurmasını sağlamaktadır.

Japonya'da annelik izni 14 hafta olup annelik izni durumunda maaşın % 60'ı ödenmektedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). İşten ayrılıp da tekrar iş hayatına dönmek isteyen kadınlar için gerekli bilgi ve hizmet sağlanmaktadır. Ayrıca sadece tekrar iş bulması için değil kendi işini kurabilmesi için de kadınlara destek verilmektedir.

Japonya'da kadın istihdamı artırmaya yönelik yürütülen bir başka politika ise 2001 yılında çıkarılan ve 2007 yılında yeniden düzenlenen Eşler Arası Şiddeti Önleme ve Mağdurların Korunması Kanunudur. Ayrıca Çiftler arası Şiddet Merkezleri açılarak şiddet mağdurlarına danışmanlık hizmeti verilmektedir. Böylece çalışan ve eşinden şiddet gören kadınların istihdamdan uzaklaşmaları engellenmektedir. Japonya'da kadın istihdamını artırmaya yönelik yürütülen en önemli uygulama çocuk ve yaşlı bakımı için tesisler ve merkezler açılmasıdır. Gerek belediyeler tarafından gerekse kamu kurumları veya özel sektörler tarafından açılan bu merkezlerde çocuklar ve yaşlılar için bakım hizmeti verilmektedir (Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014).

Özellikle çocuk bakımı konusunda hükümet bir strateji planı oluşturarak 2015-2017 yılları arasında mevcut çocuk bakım merkezlerinin kapasitesini 400.000 çocuğa hizmet verecek yeterliliğe getirmeyi amaçlamaktadır (Alp, 2014). Japonya'da 2014 yılında kadın istihdam oranı yüzde 63,7'dir (OECD, 2014).

I.1.8. Kanada

Kanada'da Fransa, Polonya, Amerika gibi kamu istihdam hizmetlerini ve istihdam politikalarının geliştirilmesi sorumluluğunu yerel yönetimlere ve sorumlulara bırakmıştır. Kamu istihdam hizmetlerini ve istihdam politikalarının geliştirilmesi sorumluluğunu yerel yönetimlere ve sorumlulara bırakan diğer dokuz ülke Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İtalya, Meksika, Yeni Zelanda, İsveç, İsviçre ve İngiltere'dir. Kanada'da Norveç'te olduğu gibi iş arayan bireylerin mevcut boş işleri internet ortamından bulabilecekleri iş arama sistemleri vardır. Ancak ABD, Japonya, Norveç gibi gelişmiş ülkelerin aksine Kanada'da işe yerleştirilmeleri diğer gruplara göre daha güç olanlar için iş arama yardımı şeklindeki kamu istihdam hizmeti gelişmiş değildir.

Kanada'da kadın istihdamını artırmaya yönelik yürütülen uygulamalardan biri uzmanlaşmış mesleki rehberlik hizmetidir. Kanada'da işgücü piyasasına uyum programları, işsizler için iş arama yöntemleri, işsizlerin hakları ve alacakları yardımlar gibi konularda bilinçlendirme hizmeti işsizliğin ilk dönemlerinde verilmektedir (Tuy, Hansen ve Price, 2001).

Riddell'in çalışmasına göre (akt. Kılıç, 1999) Kanada'da kadın istihdamını artırmaya yönelik yürütülen politikalarından bir diğeri de çalışan kadınlara yönelik hem işyerinde çocuk bakımı hizmeti sunan hem de kadınların ev içi sorumluluklarına ilişkin eğitim ve danışmanlık hizmeti veren büroların olmasıdır. Kanada'da annelik izni 17 hafta olup 15 hafta için belirli bir üst sınıra kadar annelik izni durumunda maaşın % 55'i

ödenmektedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). Kanada’da 2014 yılında kadın istihdam oranı yüzde 69,4’tür (OECD, 2014).

I.1.9. Küba

Küba’da 1960 yılında kurulan Küba Kadın Federasyonu tarafından kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak kentsel ve kırsal bölgelerde kadına dönük okullar açılmıştır. 1975 yılında Aile Yasası çıkarılarak ev işleri ve çocuk bakımı konusunda erkeğin de sorumluluk alması, ayrıca erkeğe aile ve çocuk bakımı sorumluluklarını yerine getirmemesi halinde cezai yaptırım uygulanması sağlanmıştır. Küba’nın kadın istihdamını artırmaya yönelik yürüttüğü en önemli politika CEDAW’a (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) ilk imza atan ülke olması ayrıcalığıdır.

Küba’da Küba Kadın Federasyonu gerek yasalarla gerekse örgütsel mücadelelerle her ne kadar kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar yapsa da ülkede erkek egemenlik anlayışı ve dayatmaları devam etmektedir. Özellikle Küba’da aile içinde ya da dışında kadına yönelik şiddet, taciz ve tecavüz olayları çözülmesi gereken temel sorunlardır. Bununla ilgili diğer uluslar tarafından Küba’ya dönük uluslar arası ambargolar konulması ülkenin ekonomisini olumsuz yönde etkilemektedir.

Küba’da 1 Ocak 1959 tarihinde gerçekleştirilen devrim sonrasında kadınlar açısından önemli kazanımlar elde edilse de halen sürmekte olan kadın sorunlarını çözmeye noktasında ülke kendine özgü karar alma ve uygulama mekanizması geliştirememiştir. Küba’nın ulus olarak sorunlarının çözümünde başka uluslardan yardım beklemeyen, kendi öz iradesi ile karar alma ve uygulama gücüne sahip bir toplum olması için kadınlara önemli roller düşmektedir. Küba’da yasalar gereği boşanma sonrasında çocuklar erkeğe verilmediği için kadın çocuk bakımı ve ev ekonomisi konularında sıkıntı yaşamaktadır. Bu

nedenle ülkede kadınlar ya evlenmemekte ya da tek çocuk dünyaya getirmektedirler (Ersöz, 2014).

I.2. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar ve Uygulamalar

Ülkemizde 2014 yılı TÜİK verilerine göre % 26,7 olan kadın istihdam oranı (15+), 2015 yılı Kasım ayı itibariyle % 27,4’e (erkek istihdam oranı % 64,6) yükselmiştir. Bu oran gelişmiş ülkelerdeki kadın istihdam oranlarından düşüktür. Kadınların istihdama katılımlarını etkileyen unsurlardan biri işsizliktir. Köyden şehre göçle başlayan kentleşme, kadının kent yaşamına uyum sağlayamaması, düşük ücret, sosyal güvencesizlik, sağlıksız iş koşulları da kadınların işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ülkemizde TÜİK verilerine göre 2015 yılı Kasım ayı itibariyle toplam işgücüne katılma oranı % 51,1 olup, (erkek işgücüne katılma oranı % 71,2) kadın işgücüne katılma oranı % 31,5’dir. Yine TÜİK verilerine göre 2015 yılı Kasım ayı itibariyle toplam işsizlik oranı % 10,4 olup, (erkek işsizlik oranı % 9,3) kadın işsizlik oranı % 12,9’dur. Dünya Ekonomik Forumu’nun (DEF) 2014 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporuna göre Toplumsal Cinsiyet endeksinde 142 ülke arasında 125. sırada olan Türkiye, ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde 132, eğitimde 105. sıradadır (World Economic Forum, 2014). Dünya Ekonomik Forumu’nun (DEF) 2015 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporuna göre ise Toplumsal Cinsiyet endeksinde 145 ülke arasında 130. sırada olan Türkiye, ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde 131, eğitimde ise 105. sıradadır (World Economic Forum, 2015).

Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalardan biri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir algının yaratıldığı ve kadınlarla ilgili maddelerin gündeme geldiği Dokuzuncu Kalkınma Planıdır. Dokuzuncu Kalkınma Planı ile kadınların istihdama katılımlarını artırmak için çocuk ve yaşlı bakımı hizmetlerine erişimlerinin sağlanması,

kadınlara yönelik mesleki eğitim hizmetinin artırılması, yaşlı bakımı konusunda huzurevlerinin sayısının ve kalitesinin artırılması hedeflenmiştir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) ile kadınların istihdama katılımlarını artırmak için yürütülen politikaların ve uygulamaların etkinleştirilmesi çerçevesinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalar geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu konularda yürütülen politikalar ve projeler sürmektedir. Bu çalışmaların sonucu elde edilecek veriler, kadın istihdamının iyileştirilmesi hususunda gelinecek noktayı gösterecektir. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan en etkili ve somut hedeflerin yer aldığı çalışma 2014'ün Mayıs ayında yürürlüğe giren ve 2023'e kadar sürecek olan Ulusal İstihdam Stratejisi'dir. Somut hedeflerin başında kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmak ve kayıt dışı çalışma oranlarını azaltmak vardır.

Türkiye'de kadın istihdamını etkileyecek bir takım yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Bunlardan biri 14 Ocak 1998 tarihinde kabul edilen 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanundur. Bu kanun ile kadını ve çocuğu aile içi şiddetten korumak adına çözüm önerileri sunulmuş, fiziksel şiddet uygulayan aile bireyinin evden uzaklaştırılmasına karar verilmiştir. Ancak kanunun uygulanmasında görülen aksaklıkları ve eksikleri gidermek için 26 Nisan 2007 tarihinde 5636 sayılı kanunla bazı değişiklikler yapılmış, şiddet uygulayan aile bireyinin evden uzaklaştırılma kararına uymaması halinde hapis cezasına çarptırılmasına karar verilmiştir (Resmi Gazete, 2007).

Kadın istihdamını etkileyecek başka bir yasal uygulama ise 4857 sayılı İş Kanununun 5'inci maddesinde 6 Şubat 2014 tarihinde yapılan değişikliktir. Bu değişiklik kapsamında işverenin ücret ve işten çıkarma konularında cinsiyet ayrımı yapamayacağı eşit davranma ilkesi getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 18'inci maddesine göre ise işverenin

iş sözleşmesini işçisinin cinsiyetine, medeni haline, aile sorumluluklarına, hamilelik veya doğum hallerine göre feshedemeyeceğinden, feshin geçerli sebebe dayandırılması ilkesi getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 74'üncü maddesi ile kadınlara doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık doğum izni hakkı verilmiştir. Ayrıca kadınlara istediği saatte bir yaşından küçük çocuklarını emzirebilmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmiştir (Resmi Gazete, 2014). 10 Şubat 2016'da yayımlanan resmi gazeteye göre, 657 sayılı Kanunun 104'üncü maddesine yeni bir karar eklenmiştir. Bu karara göre kadın memurlar doğum yapmaları halinde analık izinleri sonrasında birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay olmak üzere yarı zamanlı olarak çalışabilmektedirler. 657 sayılı Kanuna eklenen Ek Madde 43 ile ise, yarı zamanlı çalışan memurların maddi ve sosyal haklarına ilişkin ödeme yapılırken yarısı esas alınarak ödeme yapılması, fiilen çalışma durumunda ise ödemelerin ilgili mevzuat hükümlerine göre uygulanması kararı alınmıştır (Resmi Gazete, 2016). Ancak daha sonra alınan karara göre doğum sonrası hem memurlar hem de işçiler için her çocukta 6 ay kısmi çalışma hakkı getirilmiştir. Kadın istihdam ve aile paketi olarak bilinen bu yasa tasarısı ile 3 çocuk doğuran bir kadın 18 yıl part time çalışabilecek ve işten çıkarılamayacaktır. Ayrıca kadın çalışanın maaşının yarısı işvereni tarafından kalan kısmı ise devlet tarafından işsizlik sigortası fonu kullanılarak karşılanacaktır.

Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13'üncü maddesi kadın istihdamının artırılması noktasında önemlidir. Bu maddeye göre işveren 100-150 kadın işçi çalıştırıyorsa ve bu kadınlardan bir yaşından küçük çocuklarını emzirmek ya da bakımı için bir yere bırakmak durumunda olanlar varsa işverene işyerinden en fazla 250 metre uzaklıkta emzirme odası açma zorunluluğu getirilmiştir

(Resmi Gazete, 2013). Ancak 100-150 sayıda kadın çalışmanı olan işletme sayısının sınırlı olması, kadın istihdamında istenilen iyileşmeyi sağlayamamaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek 9'uncu maddesinde 1 Nisan 2015 tarihinde değişiklik yapılmıştır. Değişiklik kapsamında ev hizmetlerinde işveren yanında 10 gün veya daha fazla çalışanların sigortalılara sağlanan haklardan yararlanması hükmü getirilmiştir (Resmi Gazete, 2015). 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 7'nci maddesi ile genç ve kadın istihdamına yönelik sigorta primi teşviki, geçici 10'uncu maddesi ile de genç ve kadın istihdamı ile mesleki eğitimin özendirilmesine yönelik sigorta primi teşviki düzenlenmiştir (Resmi Gazete, 2011).

Mart 2015'te uygulanmaya başlayan ve 2017 yılının üçüncü çeyreğinde tamamlanacak olan Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortaklaşa finanse edilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmekte olan Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi ile küçük çocuk sahibi kadınların çalışma hayatına katılımlarını veya daha önceden çalışıp işten ayrılanların geri dönüşlerini kolaylaştırmak, genellikle enformel (kayıt dışı) çalışan çocuk bakıcılarının formel (kayıtlı) istihdamını artırmak amaçlanmaktadır. Projenin uygulanacağı illerden Bursa ilinde 1750, İzmir ilinde 1750 ve Antalya ilinde 1500 olmak üzere ilk başvuran 5000 anneye uygun şartlara sahip olmaları halinde 24 aya kadar toplamda 38 milyon Avronun üzerinde mali destek sağlanması hedeflenmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2015).

Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya yönelik yürütülen uygulamalardan bir diğeri ise aktif istihdam programlarıdır. Bu programlar kapsamında kadınlar için işgücü yetiştirme ve mesleki eğitim kursları ile istihdam garantili kurslar açılmaktadır. Ayrıca kadınlara kurslar süresince iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmektedir. Türkiye'de

kadın istihdamını artırmaya yönelik mesleki eğitim çalışmaları uygulayan ve yöneten en etkili kurum İŞKUR'dur. İşgücü piyasasında işgücü arzı ve talebini karşılamada güvenilir olması, işçi-işveren arasında eşleştirme görevi yapması Kurumu daha da önemli hale getiren diğer faktörlerdir. İŞKUR'un kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmaları 2000'li yıllarda yoğunluk kazanmaya başlamıştır.

Ülkemizde kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar yapan diğer kurum ve kuruluşlar: Milli Eğitim Bakanlığı, KOSGEB, Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Halk Eğitim Merkezleri, Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri, belediyelerdir. Çalışmada İŞKUR mesleki eğitim kurslarının yapısı, bu kurslara ve diğer açılan kurslara kadınların katılımı, bu kursların kadın istihdamına etkisi sorgulanmıştır.

1.2.1. İŞKUR'un Mesleki Eğitim Çalışmaları ve Politikaları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir kurum olan İŞKUR'un görevleri 2003 yılında çıkarılan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 3. maddesinde yer almaktadır. İŞKUR'un görevleri arasında özellikle konuyla ilgili olan bir madde vardır. Bu madde: "İş ve meslek analizleri yapmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek biçiminde ifade edilmektedir" (Türkiye İş Kurumu, 2003: 2).

Aslında bu madde İŞKUR'un mesleki eğitim çalışmalarının ve politikalarının özünü oluşturmaktadır. Ayrıca aktif istihdam programlarına yer verildiği görülmektedir. Aktif istihdam programları, işsizliği azaltıp istihdamı artırmayı, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim vermeyi, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti

sunmayı amaçlayan programlardır. 1990'lı yıllar hem işsizliğin artış gösterdiği hem de istihdam sorunu olarak gündeme geldiği bir dönemdir. Özellikle İŞKUR bu dönemde mesleki eğitim hizmetlerini artırmıştır. İŞKUR, iş ve işçi bulma kurumu olarak bir taraftan iş arayan bireylere istihdam imkanı sunarken diğer taraftan işverenlerin talebi ile iş arayanların arzını karşılayabilmek adına mesleki eğitim uygulamaktadır (Öksüz, 2007).

Gerek kamu gerekse özel kurum ve kuruluşların mesleki eğitim hizmetleri sunmada İŞKUR kadar yoğun ve başarılı olduklarını söylemek oldukça güçtür. İŞKUR'un mesleki eğitim hizmetlerinde daha fazla faaliyette bulunması, hizmetlerinin kalitesini artırması, hedef kitlesinin artış göstermesi onu daha çok talep edilen kurum haline getirmektedir.

2013 yılında yürürlüğe giren aktif işgücü hizmetleri yönetmeliğinin 7. ve 9.maddelerine göre il müdürlüklerince hazırlanan, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunca onaylanan yıllık işgücü eğitim planı doğrultusunda açılacak kurslara ve katılımcı sayılarına karar verilmektedir (Resmi Gazete, 2013). İŞKUR İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında daha fazla kurs açarak ve bu kursları ulusal ve uluslararası projelerle destekleyerek hedef kitlesini artırmıştır. Ancak hedef kitlesi içinde kadınlar yer alsa da mevcut kurslara bakıldığında çoğunluğunun kadınlara yönelik olmadığı görülmektedir (Öksüz, 2007).

I.2.1.1. Mesleki Eğitim Kursları ve Diğer Kurslar

Sadece İŞKUR bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarının sorgulanması çalışmayı kısıtlayacağından İŞKUR bünyesinde açılan diğer kurslar da kısaca incelenmiştir. Ayrıca çalışmada Kurumun internet sitesindeki en güncel veriler ve hazırlanan raporlar baz alınmıştır. Verilerin daha geçerli ve güvenilir olması için böyle bir uygulama yapılmıştır. İŞKUR bünyesinde açılan kurslarla bireylerin hem mesleki eğitim

almaları hem de işgücü potansiyellerinin nitelikli hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle mevcut işgücü piyasasının beklentilerine uygun mesleklerde çalışmak isteyen işsizlere ya da halen çalışmakta olanlara mesleki becerilerini artıracak kurs imkanı verilmektedir. Ayrıca İŞKUR dışında başka kurumlar tarafından da kurs açılmaktadır. Kamu ve özel sektör tarafından açılan bu kurslarla emek piyasasının kısa ve uzun dönemde ihtiyaç duyduğu işgücü nitelikli hale getirilmeye çalışılmaktadır (Şahin, 2010).

İşbaşı eğitim programı, Kurumda kaydı bulunan işsizlere yönelik olarak daha önceden aldıkları mesleki beceri ve eğitimi Kurumda kaydı bulunan işyerlerinde uygulayabilmeleri ve işgücü piyasasına deneyimli bir şekilde girebilmeleri için düzenlenmektedir. Özel politika ve uygulama gerektiren kişi ve gruplara yönelik mesleki eğitim kursları, işgücü piyasasına dahil olmaları noktasında dezavantajlı ve sosyo ekonomik uyumu diğerlerine göre daha düşük olan gruplara devlet tarafından özel istihdam politikasının uygulandığı kurslardır. İşgücü piyasasına dahil olmaları noktasında dezavantajlı ve sosyo ekonomik uyumu diğerlerine göre daha düşük olan bu gruplar; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelli ve aileleri, madde bağımlıları, yabancı ve göçmenler, Romanlar gibi dezavantajlı konumda olan kişilerden oluşmaktadır (İŞKUR, 2015).

İŞKUR bünyesinde açılan istihdam garantili kursların dışında diğer kurslarda istihdam zorunluluğu yoktur. Diğer kurslarda istihdam garantisinin olmaması ve kursları bitiren katılımcıların istihdam durumlarının izlenmemesi sağlıklı değerlendirme yapmayı güçleştirmektedir. İŞKUR bünyesinde açılan istihdam garantili işgücü eğitim kurslarında kursiyerlerin belli bir oranının istihdam edilmesi zorunluluğu vardır. Bu nedenle doğrudan istihdamı esas aldığı için en etkili olan kurstur. Ancak İŞKUR'un istihdam garantili kurslarla ilgili verilerine bakıldığında yüzde yüz istihdamın sağlanamadığı görülmektedir.

İstihdam garantili kurslar özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerle işbirliği yapılarak düzenlendiğinde uygulamada işverenlerle bazı sorunlar çıkabilmektedir. Bu sorunlar incelendiğinde özellikle kursiyer ücretlerinin bankaya yatırıldıktan sonra işveren tarafından kursiyerden geri alınması, kursu bitirip başarılı olanların % 50'sinin istihdam edilmesi yükümlülüğüne işverenin uymaması ve kursiyerlerin işveren tarafından yükümlülük gereği sadece 30 gün istihdam edilip daha sonra işten çıkarılması öne çıkmaktadır. İstihdam garantili kursların düzenlenmesinde İŞKUR'un da bazı eksik uygulamaları vardır. Özellikle Kurumun kurs yönetimi konusunda yetersiz bilgiye sahip olması, yeterli denetim yapmaması, her ilin ekonomik yapısı ve sorunları farklı olmasına rağmen buna uygun aktif istihdam programları uygulamaması, AB projelerinin ilanı, seçilmesi, uygulanması ve sonuçlandırılması süreçlerine İŞKUR'un dahil olmaması veya az olması öne çıkan eksik uygulamalardır (Bulut, 2010). Bu durum kursiyerlerin istihdam durumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma kapsamında istihdam garantili kurslara katılan kadın kursiyer sayıları Tablo 1.1'de verilmiştir.

Tablo 1.1. İstihdam Garantili Kurslara Katılan Kadın Kursiyer Sayıları (Bin)

TÜRKİYE

Yıllar	İstihdam Garantili Kurslara Katılan Kadın Kursiyer Sayısı
2009	10.825
2010	22.277
2011	52.121
2012	111.817
2013	68.430

Kaynak: İŞKUR 2009-2013 İstatistik Yıllıkları

Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü aracılığıyla Genel Müdürlükten yıllar itibariyle istihdam garantili kurslardan mezun olan, istihdam edilen kadın kursiyer sayıları

istenmiştir. Ancak Genel Müdürlük sadece 2012 ve 2013 yıllarına ait sayıları göndermiştir. Sistemlerinde diğer talep edilen yıllara ait istatistiki verilerin mevcut olmadığını belirtmişlerdir. Özellikle Genel Müdürlükten 2014 ve 2015 yıllarına ait istihdam garantili kurslardan mezun olan ve istihdam edilen kadın kursiyer sayılarının elde edilememesi yıllara göre kadın istihdam oranlarını karşılaştırmayı güçleştirmiştir.

Tablo 1.1'e göre 2012 yılında istihdam garantili kurslara 111.817, 2013 yılında 68.430 kadın kursiyer katılmıştır. Genel Müdürlükten alınan verilere göre ise 2012 yılında 111.817 kadın kursiyerden 26.862'sinin mezun olduğu, mezun olanların 15.326 'sının istihdam edildiği, 2013 yılında ise 68.430 kadın kursiyerden 19.658'nin mezun olduğu, mezun olanların 16.301'nin istihdam edildiği bilgisine ulaşılmıştır. Oran açısından 2012 yılında % 57, 2013 yılında % 82,9 kadın kursiyer istihdam edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda istihdam garantili kursların yüzde yüz istihdam etme etkinliğini gerçekleştirmediği görülmektedir. İşe yerleştirildikten kısa bir süre sonra işi bırakan ve başka bir işe yerleştirilmeyen mezunların durumu istihdam garantili kursların etkinliğini değerlendirme noktasında resmi verilere yansımaya önemli bir ayrıntıdır.

İŞKUR bünyesinde açılan özürllülere yönelik işgücü eğitim kurslarının hedef kitlesi özürllülerdir. Bu kurslarda özürllü işsizlerin katılabileceği ve devam edebileceği meslekler seçilmektedir. Özürllülere yönelik işgücü eğitim kursları daha çok özürllü dernekleri ve vakıflarla işbirliği yapılarak düzenlenmektedir (Şahin, 2010).

Hükümlülere/eski hükümlülere yönelik işgücü eğitim kurslarının hedef kitlesi hükümlüler ve eski hükümlülerdir. Bu kurslarda kursiyerleri istihdam etme zorunluluğu bulunmamaktadır. Kurslara talebi artıran başka bir neden de mahkumlar için bir sosyal faaliyet olanağı sunmasıdır. Kendi işini kurmak isteyenlere yönelik işgücü eğitim kursları, kurum tarafından kendi işini kurmak isteyen işsizlere yönelik düzenlenmektedir. Kurs

katılımının az olmasının nedeni, kursiyerlere sadece kendi işlerini kurmaları noktasında eğitim verilmesi ve kuracakları işin maliyeti ile ilgili Kurum desteğinin olmamasıdır. Bu nedenle 2009 yılında kurs programı değiştirilmiştir. Artık kendi işini kurmak isteyenlere yönelik işgücü eğitim kursları KOSGEB ile işbirliği yapılarak düzenlenmekte ve kursiyerlere girişimcilik eğitimi verilmektedir (Bulut, 2010).

Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP), ekonomik kriz ve yapılanma, doğal afetler ve özelleştirme gibi işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin maddi sıkıntı yaşamamaları ve mesleki becerilerini yitirmemeleri için kısa süreli istihdam edilmelerini sağlayan programlardır Programın hedef kitlesi İŞKUR'a kayıtlı ve 18 yaşını doldurmuş uzun dönemli işsizlerdir. Bu programlar kamu yararına düzenlenmektedir. Ayrıca bu programlarda iş danışmanlığı hizmeti verilmektedir. İşsizlik ödeneği alanlara yönelik işgücü eğitim kursları, bir işte çalışırken kendi isteği dışında işten çıkartılan ve işsizlik ödeneği alan sigortalılara yönelik düzenlenen kurslardır. İŞKUR işsizlik ödeneği alan sigortalıların yeni bir iş bulmalarına yardımcı olmakta, onlara danışmanlık ve eğitim hizmeti vermektedir (Öksüz, 2007). İşsizlik ödeneği alan sigortalıların herhangi bir işte kayıt dışı çalışmaları ve bu durumun İŞKUR tarafından tespit edilmesi halinde işsizlik ödenekleri kesilmektedir. Ancak diğer sigortasız kayıt dışı çalışanlar için işlem yapılamamaktadır.

2010 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, TOBB, TOBB ETÜ ve Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ortaklığında imzalanan protokol neticesinde başlatılan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri 10 Projesi, 2014 yılında yenilenmiştir (İŞKUR, 2015). Proje kapsamında düzenlenen işbaşı eğitim programları ve UMEM kursları, Kuruma kayıtlı işsizlere yönelik

düzenlenmektedir. UMEM kurslarını başarı ile tamamlayan kişiler UMEM projesi işbaşı eğitim programları kapsamında işyerlerinde işbaşı eğitimine alınmaktadırlar.

İŞKUR'un açtığı mesleki eğitim kursları, işsizleri işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli ve mesleki beceriye sahip bireyler olarak yetiştirmeye çalışmaktadır. Bu kurslarda seçilen meslek dallarına uygun mesleki eğitim verilmektedir (İŞKUR, 2015). Mesleki eğitim kurslarında diğer kurslarda olduğu gibi kursiyerleri istihdam etme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu kursları tamamlayan kursiyerler mesleki bilgi ve becerileriyle işgücü piyasasında iş aramakta ya da işe girmektedirler.

İŞKUR bünyesinde açılan kursların finansman kaynağı işsizlik sigortası fonudur. Ayrıca kurslara katılanlara kursiyer cep harçlığı (20 TL civarında) verilmekte ve eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenmektedir. Bu kurslar kurum kaynaklı kurslardır. Sadece özürlülere ve hükümlü/eski hükümlülere yönelik kurslar ile işletmelerle işbirliği kapsamında açılan kursların giderleri 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 18. maddesinde belirtilen ihale usulleri ile 22.maddesinin (d) bendinde belirtilen doğrudan temin usulü ile hizmet satın alma esasına göre karşılanmaktadır (Öksüz, 2007). Özürlülere ve hükümlü/eski hükümlülere yönelik kurslar ile işletmelerle işbirliği kapsamında açılan kursların ödenekleri özürlü ve hükümlü çalıştırmayan işletmelerin ceza olarak ödedikleri paraları kullanma yetkisine sahip komisyonca belirlenmektedir. İşletmelerden ceza olarak para kesildiği için bu kurslar ceza paraları kaynaklı kurslardır (Şahin, 2010).

İŞKUR bünyesinde açılan kursların süresi günlük 8 saatten, haftalık 40 saatten ve toplam 6 aydan fazla olmamaktadır. Kursların toplam süresi hesaplanırken milli ve dini bayram günleri toplam kurs süresine dahil edilmemektedir. Ödeneği tahsis edilen ve süresi

belirlenen kursların başlatılması, uygulanması ve sonuçlandırılması il İŞKUR şube müdürlüklerinin yetki ve sorumluluğundadır (Öksüz, 2007).

I.2.1.1.1. Kadınların Kurslara Katılımı

İŞKUR bünyesinde açılan kurslara katılan kadın kursiyerlerin sayıları ile erkek kursiyerlerin sayıları karşılaştırıldığında kadınlar aleyhine bir durumdan söz etmek mümkündür. Kurslara katılanların cinsiyete göre dağılımı Tablo 1.2’de verilmiştir.

Tablo 1.2. Kurslara Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı, TÜRKİYE

Yıllar	Kurs Sayısı	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Toplam
2011	16.594	102.907	147.109	250.016
2012	27.351	187.744	276.901	464.645
2013	31.385	113.074	107.001	220.075
2014	33.064	105.819	94.951	200.770
2015	86.227	202.439	167.946	370.385

Kaynak: İŞKUR 2011-2015 İstatistik Yıllıkları

Tablo 1.2’ye bakıldığında 2011 yılında kadın kursiyer sayısının erkek kursiyer sayısından düşük olduğu görülmektedir. 2015 yılında ise kadın kursiyer sayısı erkek kursiyer sayısından yüksektir. 2012 yılından itibaren kurslara katılan kadın kursiyer sayısında önemli bir artış olduğu gözlenmektedir.

I.2.1.1.2. Kadın İstihdamı

İŞKUR’un kurslara ilişkin istatistiki verilerinde katılımcıların cinsiyetine yer verilmesine karşın, bu verilerde mezun olanların ve istihdam edilenlerin cinsiyeti belirtilmemektedir. Bu durum kurslara katılan kadınların ne kadarının mezun olduğunu ve istihdam edildiğini belirlemeyi imkansız kılmaktadır. İŞKUR’un kurslara ilişkin istatistiki verilerinde kadın katılımcıların ne kadarının mezun olduğu ve bunların ne kadarının işe yerleştiği belirtilmediği için Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü aracılığıyla Genel Müdürlükten

yıllar itibariyle kurslara katılan, mezun olan, istihdam edilen kadın kursiyer sayıları istenmiştir. Ancak Genel Müdürlük sadece 2012 ve 2013 yıllarına ait sayıları göndermiştir. Sistemlerinde diğer talep edilen yıllara ait istatistiki verilerin mevcut olmadığını belirtmişlerdir. Bu yüzden Tablo 1.3’de sadece Genel Müdürlüğün gönderdiği sınırlı sayıdaki veriler paylaşılmıştır.

Tablo 1.3. Kurslara Katılan, Mezun Olan, İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Sayıları (Bin)

TÜRKİYE

Yıllar	Katılan Kadın Kursiyer Sayısı	Mezun Olan Kadın Kursiyer Sayısı	İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Sayısı	İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Yüzdesi
2010	97.306		15.635	
2011	102.907		25.914	
2012	187.744	82.222	55.188	67.1
2013	113.074	69.560	44.744	64.3
2014	105.819		24.321	
2015	202.439			

Kaynak: İŞKUR 2010-2015 İstatistik Yıllıkları

Tablo 1.3’e bakıldığında 2014 yılında kurslara 105.819 kadın kursiyerin katıldığı, 24.321 kadın kursiyerin istihdam edildiği, 81.498 kadın kursiyerin istihdam edilmediği görülmektedir. Bir önceki yıl ise kurslara 113.074 kadın kursiyerin katıldığı, bunların 69.560’nın mezun olduğu, mezun olanların 44.744’ünün istihdam edildiği, 24.816’sının istihdam edilmediği görülmektedir. 2013 yılı için mezun olan kadın kursiyerlerin yarısından fazlasının istihdam edilmesi kadın istihdamı açısından olumlu bir gelişme iken, 2014 yılında ne kadar kadın kursiyerin mezun olduğu bilgisinin Genel Müdürlükten temin edilememesi olumsuz bir gelişmedir. Bu olumsuzluk yine yıllara göre kadın istihdam oranlarını karşılaştırmayı güçleştirmektedir.

I.2.1.1.3. Kadınların Kurslarda Eğitim Aldıkları Meslekler

Kadınlar mesleki eğitim kursları sayesinde ev içi emeklerini gelir getirici yeni iş olanaklarına dönüştürme şansı yakalamaktadırlar. Bu yüzden kadınlar için kurslarda hangi mesleklere yönelik eğitim verileceği oldukça önemlidir. Kadınlar mesleki eğitim kurslarına katılırken genelde bu ayrıntıya göre tercih yapmaktadırlar. Mesleklere göre kadınların katıldıkları kurslar Ek 1’de yer almaktadır. Ek 1’e bakıldığında kadınların daha çok dikiş makinesi operatörü (kumaş), el ve makine dikişçisi (genel), büro memuru, büro yönetimi ve sekreterlik meslek elemanı, sekreter (genel), çocuk bakıcısı, çocuk gelişimi elemanı, ön muhasebeci, konfeksiyon işçisi kurslarına katıldıkları görülmektedir.

Kadınların dikiş makinesi operatörü (kumaş), el ve makine dikişçisi (genel) ve konfeksiyon işçisi kurslarını tercih etmelerinin nedeni, bu kursların ev içi emeklerini gelir getirici yeni iş olanaklarına dönüştürme imkanı sağlamasıdır. Bu kurslar sayesinde kadınlar ev içinde yaptıkları ürünleri işgücü piyasasında pazarlama fırsatı yakalamaktadırlar. Büro memuru, büro yönetimi ve sekreterlik meslek elemanı, sekreter (genel) kursları kadınların işgücü piyasasına doğrudan katılımlarını sağlayan kurslardır. Ancak cinsiyet rollerini yeniden üreten kurslardır.

I.2.1.2. Projeler

Bu bölümde İŞKUR tarafından hem tamamlanmış hem de halen devam etmekte olan projeler üzerinde durulmuştur. “Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi”, “Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi”, “Türkiye’de Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” İŞKUR tarafından tamamlanan projelerdir. Sadece “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi” halen devam etmekte olan bir projedir.

I.2.1.2.1. Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi

1991-1995 yılları arasında gerçekleştirilen proje ile özellikle sanayinin gelişmekte olduğu illerde işgücü piyasasının beklentilerine uygun genç kız ve kadın işgücü bulunmaması, sanayileşen illerde ise eğitim düzeyi yeterli ancak mesleki bilgi ve becerisi yeterli olmayan genç kız ve kadınların istihdama uygun düzeye getirilmemesi gibi sorunlara çözüm bulunmaya çalışılmıştır.

Proje 1991-1995 yılları arasında üç pilot il olan İstanbul, Kocaeli ve Şanlıurfa illerinde uygulanmıştır. Bu üç ilde toplam 6.500 genç kız ve kadının mesleki eğitim alarak istihdama katılmaları hedeflenmiştir. Ancak 1991-1995 yılları arasını kapsayan 5 yıllık sürenin sonunda 195 adet kurs açılmış, 3.717 genç kız ve kadının kurslara katılımı sağlanmıştır. Bu kurslar bilgisayarlı büro elemanı, elektrik ve elektronik montajı, kuaförlük ve turizm sektörüne yönelik kurslardır. Bu proje, gelecek dönemde kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılacak olan projelerin öncüsü olması bakımından önemlidir (Öksüz, 2007). Proje sonunda kurslara katılan 3.717 genç kız ve kadından ne kadarının istihdam edildiğine dair İŞKUR verilerinde bir bilgiye ulaşılamaması değerlendirme yapmayı güçleştirmiştir.

I.2.1.2.2. Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi

03 Mart 2009 tarihinde İngiltere'nin Ankara Büyükelçiliği/British Council ile İŞKUR arasında imzalanan ve British Council ile İŞKUR personelinin ortaklığında yürütülen "Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi" 2010'un Ocak ayında bitirilmiştir. Projenin amacı, İŞKUR'un kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışma yapma ve politika yürütme kapasitesini ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarlılığını artırmaktır.

Proje kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmaları kapsamaktadır. Bu çalışmalarda gerek dünyada gerekse ülkemizde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları karşılaştırılmıştır. Özellikle ülkemizde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olmasının nedenleri üzerinde durulmuştur. Kurumun kadın istihdamı ve kadının işgücüne katılımı konusunda geldiği nokta tespit edilmeye çalışılmıştır. Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarını artırmak için Kurum olarak nasıl bir strateji izlemesi gerektiği ve kapasitesini artırma gerekliliği sorgulanmıştır. Kurumun kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarını artırmak için diğer kurumlarla beraber yapabileceği çalışmalar üzerinde durulmuştur.

Proje kapsamında Çekirdek Strateji Ekibi oluşturulmuştur. Toplumsal cinsiyet konusunda eğitim almış alan bu ekip, Avrupa Birliği ve İngiltere örneklerini inceleyerek ülkemizde kadın istihdamının artırılması önündeki engelleri tespit etmeye çalışmıştır. Bu engelleri ortadan kaldırmak için hangi alanlarda müdahale edilmesi gerektiğini ele almıştır. Yine ülkemizde kadın istihdamının artırılması konusunda sorunlara alternatif çözümler bulabilmeye yönelik 2010-2013 Stratejik Plan Önerisi hazırlamıştır (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü).

Proje kapsamında hazırlanan bir başka çalışma ise İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: El Kitabı'dır. Bu kitapta kadınların işgücüne katılımı, istihdamı ve işsizliği, kadınların istihdama katılımları önündeki engeller, bu engelleri kaldırmada İŞKUR'un rolü ve toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar üzerinde durulmuştur (Ecevit, 2010).

1.2.1.2.3. Türkiye'de Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

İŞKUR'un yönettiği bu projenin ortakları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Proje 2011'in Mart ayında başlatılmış olup, 2013'ün Mart ayında

tamamlanmıştır. Proje çerçevesinde 131 hibe programı hazırlanmıştır. Proje ile yaşlı ve çocuk bakımı nedeniyle uzun süre işsiz kalmış ve işgücüne katılamayan kadınların, daha önce tarım sektöründe çalışmış kadınların, kentsel bölgede yaşayan istihdam dışı kalmış kadınların istihdama katılımları amaçlanmıştır. Ayrıca İŞKUR İl Müdürlüklerinde görev yapan personelin, yerel ve ulusal seviyedeki sosyal ortakların, sivil toplum kuruluşlarının da faydalanması hedeflenmiştir.

Proje ile 43 ilde kadınların işgücü piyasasına katılımlarını artırmak ve istihdamda kalmalarını sağlamak, bu yönde politikalar tasarlamak, tasarlanan politikaları uygulama noktasında mevcut kapasiteyi geliştirmek, kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak için kadınları daha çok ve daha vasıflı işlere yöneltmek, kadınların işgücüne katılımları önündeki engelleri azaltmak amaçlanmıştır. Proje kapsamında açılan meslek edindirme kurslarına 9.856 kadın katılmıştır. 9.856 kadından 9.557'si mezun olup sertifika almıştır. Ancak 914 kadın istihdam edilebilmiştir. Girişimcilik kurslarına katılan 780 kadından 113'ü girişimci olabilmıştır. Kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmeti 118 kadına ulaştırılmıştır. 140 kadın çocuk bakımı hizmetinden faydalanmıştır. Ayrıca 1.940 kadına çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakımı konusunda eğitim verilmiştir. 2.424 kadın sosyal güçlendirme eğitimi alırken, 321 kadın kooperatife üye olmuştur. 631 kadına ev eksenli çalışma imkanı sunulmuştur (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

I.2.1.2.4. Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi

Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma örgütü (İLO), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), İsveç Uluslar arası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) ortaklığında yürütülen “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi” projesinin açılış töreni Ankara’da gerçekleştirilmiştir. 2013’ün Mart

ayında başlatılan proje, 2016'nın Temmuz ayında bitirilecek olup, projeden İŞKUR' a kayıtlı işsiz kadınların faydalanması hedeflenmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

Projenin ana hedefi; Türkiye'de kadın istihdamının güçlendirilmesi için hem aktif işgücü programları düzenleme hem de Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı oluşturma noktasında yapılacak çalışmalara destek olmaktır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planının ilki 1996 yılında o zamanki adıyla Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve diğer kamu kurumlarının katılımı ile hazırlanmıştır. Bu eylem planında eğitim, ekonomi, yoksulluk, yetki ve karar alma sürecine katılım, sağlık, medya, çevre konuları üzerinde durulmuştur. 2008-2013 yıllarını kapsayan yeni eylem planında ise kadınların ilerlemesini sağlayacak kurumsal mekanizmalar oluşturmak, var olan mekanizmaların kapasitelerini güçlendirmek, cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalığı ve duyarlılığı artırmak hedeflenmiştir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013).

Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı hazırlanması amacıyla Ulusal Teknik Ekip kurulması için çalışmalar yapılmaktadır. Proje sonunda kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve işsiz kadınlara yönelik etkili iş danışmanlığı ve aktif istihdam programları (AİP) aracılığıyla işsiz kadınların iş gücü piyasasına girmeleri hedeflenmektedir.

Proje kapsamında hem ulusal düzeyde hem de pilot iller olan Ankara, Bursa, İstanbul ve Konya'da yerel düzeyde faaliyetler gerçekleştirilmesi, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları aracılığında yerel düzeyde kadınlara yönelik aktif işgücü piyasası faaliyetlerinin etkinleştirilmesi ve uygulanması amaçlanmaktadır. Ayrıca İŞKUR hizmetlerini bu hizmetlere erişimi kısıtlı olan işsiz kadınlara ulaştırmak, daha iyi eşleştirme

araçlarıyla kadınlar için insana yakışır iş imkanları yaratmak, kadın ve erkekler arasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları alanlarında farkındalığı artırmak amaçlanmaktadır (Ağtaş, 2010).

İŞKUR tarafından başlatılan bu projelerin hedef kitlesinin doğrudan doğruya kadınlar olması ve 1990'lı yıllardan itibaren hiç ara verilmeden sürdürülmesi Kurumun kadınların erkeklere göre dezavantajlı grupta olma durumuna duyarlılık göstermesi ile ilgilidir. Üzerinde durulan bu dört projenin içeriklerine bakıldığında toplumsal cinsiyet duyarlılığından söz etmek mümkündür. Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi projesinin üç yıl içinde tamamlanması hedeflenmiştir. Burada önemli olan projelerin hedeflenen süre içerisinde tamamlanması değil, geçerliliklerinin ve kadın istihdamına etkilerinin artırılmasıdır.

1.2.1.3. Mersin İŞKUR Tarafından Tamamlanmış ve Devam Etmekte Olan Projeler

Toroslar Belediyesi AB Proje Koordinatörü ve Mersin İŞKUR İşgücü Yetiştirme Servisi şefi ile yapılan görüşmeler neticesinde aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır.

1.2.1.3.1. İstihdam İçin Koordinasyon ve Eğitim Projesi

Dezavantajlı bireylerin hem topluma uyumlarını sağlamak hem de istihdam edilebilirliklerine katkı sağlamak için yürütülen projenin ortakları Mersin İŞKUR, ASP (Aile ve Sosyal Politikalar) İl Müdürlüğü, Toroslar Belediyesidir. Temmuz 2014'te başlayan projenin 23 ayda tamamlanması beklenmektedir. Proje Temmuz 2016'da tamamlanacaktır. Projenin finansman kaynağı AB'den alınan 6 milyon Euro ve Türkiye Belediyeler Birliği'nin sağladığı 1 milyon Euro'luk destekle, toplamda 7 milyon Euro'dur. Toroslar Belediyesi AB Proje Koordinatörü, özel olarak yapılan görüşme esnasında kadın kursiyerlerin proje kapsamında açılan kurslardan memnun kaldıklarını belirtmiştir. Ayrıca kadın kursiyerlerin kurs süresince Belediyeye güvenlerinden dolayı herhangi bir zorluk

yaşamadıklarını dile getirmiştir. AB Proje Koordinatörü, tüm kursiyerlere kurs süresince günlük harcırah verildiğini, proje kapsamında hasır örme, takı tasarım, girişimcilik kursları açıldığını, ancak kurslardan mezun olan kadın kursiyerlerin istihdam durumları ile ilgili bir denetleme yapılmadığını belirtmiştir.

I.2.1.3.2. Hanım Eliyle Balık Yetiştiriciliği Projesi

Proje ile alabalık yetiştiriciliği alanında kadınların meslek sahibi olmaları ve istihdama katılımlarının sağlanması amaçlanmıştır. Bu projenin ortakları Mersin İŞKUR ve Alata Bahçe Kültürleri Araştırma Müdürlüğüdür. 11 Ağustos 2014 tarihinde başlayan proje, 12 Eylül 2014 tarihinde tamamlanmıştır. Kurs süresince kadın kursiyerlere 20 TL günlük kursiyer cep harçlığı, iş kazası ve meslek hastalığı ile Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmiştir. Hanım eliyle balık yetiştiriciliği kursu sonunda 25 kadın kursiyerden 24'ü başarı belgesi almıştır. Bir kişi başarısız olmuştur. Ancak mezun olan 24 kadın kursiyerle ilgili istihdam bilgilerine ulaşılamamıştır (Mersin İŞKUR İşgücü Yetiştirme Servisi).

I.2.1.3.3. Kadın Giysileri Dikimi Projesi

Nisan 2015'de başlayan proje, Temmuz 2015'de tamamlanmıştır. Projenin hedef kitlesi şiddet mağduru, koruma veya bakım altında olanlar, eğitim seviyesi düşük, kırsal ve yoksul bölgelerde yaşayanlar, ilk kez işgücü piyasasına girecek olanlar ve yetim anneleridir. Proje ile kadınlara istihdam alanı yaratmak amaçlanmıştır. Proje sonunda 17 kadın kursiyerin hepsi mezun olmuştur. Ancak mezun olan 17 kadın kursiyerle ilgili istihdam bilgilerine ulaşılamamıştır (Mersin İŞKUR İşgücü Yetiştirme Servisi).

II. BÖLÜM:

TÜRKİYE GENELİNDE VE MERSİN'DE İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Bu bölümde kadın istihdamına yönelik toplumsal bakış açısı üzerinde durularak, Türkiye genelinde ve Mersin'de işgücü piyasasının genel görünümü ve kadınların işgücü piyasasındaki konumları incelenmiştir. Formel ve enformel sektörde kadın istihdamı ve kadınların işgücüne girmeme nedenleri ele alınmıştır. Mersin İŞKUR İl Müdürlüğünün yürüttüğü mesleki çalışmalar, Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü bünyesinde açılan mesleki eğitim kursları ve diğer kurslar, bu kurslara kadınların katılımı ve katılmama nedenleri üzerinde durulmuştur.

II.1. Kadın İstihdamına Yönelik Toplumsal Bakış Açısı

Kadınların toplumsal cinsiyetleri gereği özel alanda geleneksel ev işleriyle meşgul olmaları beklenmektedir. Özellikle geleneksel toplumlarda kadın ve erkek arasındaki iş bölümüne bakıldığında, kadının ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluğunu yerine getirmesi beklenmektedir (Sevüktekin ve Çetin, 2014). Ancak özel alana hapsedilen ve çalışmak isteyen kadınların istihdama katılmaları kamusal alanda görünür olmaları için bir fırsat yaratacaktır. Böylelikle geleneksel ev işleri ve çocuk bakımıyla uğraşırken yetenek ve yaratıcılıkları arka planda kalan kadınlar istihdama katılarak hem potansiyellerini açığa çıkaracaklar hem de deneyimlerini başkalarıyla paylaşma fırsatı bulacaklardır (Karabıyık, 2012).

Toplumsal bakış açısına göre istihdamda güç dengesi erkeklerin lehinedir. Geleneksel ev işleri ve çocuk bakımı kadınların, işgücü piyasası ise erkeklerin sorumluluk alanı olarak görülmektedir. Ancak kadınların işgücüne katılmaları ve kamusal alanda görünür olmaları, kadın ve erkek arasındaki birlikte var olma mücadelesini artırarak güç

dengezinin kadınların lehine dönmesini sağlayacaktır. Kadın istihdamına yönelik toplumsal bakış açısının zemininde toplumsal cinsiyet algısı yer almaktadır. Bu bakış açısı kadınların sosyal güvence durumuna göre çalıştıkları sektörleri, kadın işsizliğinin boyutunu, kadınların tercih ettikleri meslekleri, ücret dengesini, işgücü piyasasının kadın istihdamı konusundaki cinsiyetçi yaklaşımını etkilemektedir.

Geleneksel toplumsal cinsiyet algısı sadece kadının işgücüne katılımını değil kadının işgücü piyasasındaki sosyal güvencesini, yaptığı işin niteliğini ve ücretini, işgücü piyasasında kalma süresini de belirleyici etkiye sahiptir. Kadının işgücü piyasasına katılımı hem rekabeti artıracığı hem de kadın işgücü niteliksiz sayılacağı için iş yerinde ayrımcılık kaçınılmaz olacaktır. Bu cinsiyetçi yaklaşımı değiştirmek için önce aile bireylerinin bilinçlendirilmesi, daha sonra kamusal alanda cinsiyet eşitliğine duyarlı uygulamaların geliştirilmesi, pozitif ayrımcılık yapılarak kadınlara yönelik çalışmalara ve faaliyetlere öncelik verilmesi gereklidir (Demirdirek ve Şener, 2014).

Kadın istihdamına yönelik cinsiyetçi yaklaşım kadının işgücü piyasasına katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. İşgücü piyasasının eril iktidarın egemenliğinde olması kadını çalışma hayatından soyutlayarak geleneksel ev işlerini tercih etmesine neden olmaktadır. TÜİK verilerine bakıldığında kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinin başında % 100 oranla ev işleriyle meşgul olmak nedeninin geldiği görülmektedir. Kadınların % 100 oranla ev işleriyle meşgul olmak nedeniyle işgücüne dahil olmamaları, toplumsal açıdan değerlendirildiğinde işgücüne katılma konusunda uygun fırsatlara ulaşma imkanı olmayan ya da gerekli şartlara sahip olsa bile çalışma hayatına kabul edilmeyeceğini düşünen kadınların da bu nedenden dolayı işgücüne dahil olmadıkları söylenebilir (Belet, 2013).

II.2. Kadınların Türkiye İşgücü Piyasasındaki Konumları

Türkiye genelinde işgücü piyasasına bakıldığında kadınların aleyhine erkeklerin ise lehine bir durumdan söz etmek mümkündür. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını olumsuz yönde etkileyen faktörler vardır. Bu faktörler üzerinde ayrıca durulmuştur. Kent-kır ve cinsiyet ayrımında işgücüne katılma oranı Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1. Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%) TÜRKİYE

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
Türkiye	47,9	48,8	49,9	50,0	50,8	50,5	51,1
-Erkek	70,5	70,8	71,7	71,0	71,5	71,3	71,2
-Kadın	26,0	27,6	28,8	29,5	30,8	30,3	31,5
Kent	45,8	46,8	47,6	48,3	49,5		
-Erkek	69,9	70,4	71,0	71,0	71,6		
-Kadın	22,3	23,7	24,8	26,1	28,0		
Kır	52,7	53,5	54,9	53,6	53,5		
-Erkek	72,0	71,6	73,3	71,2	71,2		
-Kadın	34,6	36,3	37,5	36,9	36,7		

*Kasım

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Dönemsel Sonuçları

Kent-kır ve cinsiyet ayrımında işgücüne katılma oranlarını gösteren Tablo 2.1’e göre kadınların işgücüne katılımları erkeklere göre düşüktür. Kadınların işgücüne katılma oranı 2009 yılında % 26,0 iken, 2015 yılı Kasım ayında % 31,6’ya kadar yükselmiştir. Bu durumun nedeni kırdaki tarım sektöründe çalışan kadın nüfusunun fazla olmasıdır. Kırdaki istihdamın en yüksek olduğu tarım sektöründe genellikle ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kadınlar, kente göçle birlikte kentteki işler için yeterli mesleki beceri ve eğitime sahip olmamaları, çocuk ve yaşlı bakımının onların sorumluluğunda olması, ataerkil baskıların ağırlığı gibi nedenlerle kent işgücü piyasasına dahil

olamamaktadırlar. 2013 yılı kent-kır ayrımı bağlamında kadınların işgücüne katılma oranına bakıldığında kırdaki göçün de etkisiyle işgücüne katılma oranının azaldığı, kentte ise kadınların işgücüne katılma oranının arttığı görülmektedir. 2014 yılından itibaren yeni idari bölünüş yapısı nedeniyle kent ve kır ayrımında işgücü ile ilgili herhangi bir gösterge verilmediği için mevcut sayısal veriler kullanılmıştır. Kent-kır ve cinsiyet ayrımında istihdam oranı Tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2. Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İstihdam Oranı (%) TÜRKİYE

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
Türkiye	41,2	43	45	46,4	45,9	45,5	45,8
-Erkek	60,7	62,7	65,1	66,2	65,2	64,8	64,6
-Kadın	22,3	24	25,6	27,2	27,1	26,7	27,4
Kent	38,2	40,1	41,9	40,9	65,5		
-Erkek	59,2	61,5	63,7	56,9	73,0		
-Kadın	17,7	19,3	20,7	26,4	26,9		
Kır	48	49,6	51,8	48,3	34,4		
-Erkek	64,3	65,4	68,2	63,0	64,3		
-Kadın	32,8	34,7	36,2	34,5	35,6		

*Kasım

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Dönemsel Sonuçları

Tablo 2.2’ye bakıldığında toplam istihdam içinde kadınların payının 2009-2015 yılları arasında % 22,3’den % 27,5’e çıkarak artış gösterdiği görülmektedir. Kırsal kadın istihdamı oranı kentsel kadın istihdamı oranından yüksektir. Bunun nedeni kırdan kente göç eden kadınların daha önce bahsedilen nedenlerle işgücüne katılamamalarıdır. 2014 yılından itibaren yeni idari bölünüş yapısı nedeniyle kent ve kır ayrımında işgücü ile ilgili herhangi bir gösterge verilmediği için mevcut sayısal veriler kullanılmıştır.

Kadınların sektörel olarak dağılımına bakıldığında ise daha çok hizmetler sektöründe istihdam edildikleri, tarım sektöründe artan ve daha sonra düşen bir oranla

istihdam edildikleri, sanayi sektöründe ise çok az bir oran değişmesiyle istihdam edildikleri görülmektedir. Kadın istihdamının sektörel dağılımı Tablo 2.3’de verilmiştir.

Tablo 2.3. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı, TÜRKİYE

Yıl	Hizmetler (%)	Tarım (%)	Sanayi (%)
2009	43,7	41,7	14,6
2010	41,7	42,4	15,9
2011	42,6	42,2	15,2
2012	45,8	39,3	14,9
2013	47,7	37,0	15,3
2014	49,9	32,9	16,0
2015*	54,7	29,0	15,3

*Kasım

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Dönemsel Sonuçları

Tablo 2.3’e bakıldığında 2009 yılında hizmetler sektöründe % 43,7 olan kadın istihdamının 2015 yılı Kasım ayında 11 puanlık bir artış göstererek % 54,7’ye yükseldiği görülmektedir. Tarım sektöründe ise 2009 yılında % 41,7 olan kadın istihdamı 2015 yılı Kasım ayında % 29’a düşmüştür. Sanayi sektöründe 2009 yılında % 14,6 olan kadın istihdamı 2015 yılı Kasım ayında % 15,3’e yükselmiştir. İŞKUR 2014 yılı verilerine göre kamuda istihdam edilen kadın sayısı 1.098’dir. Kamu sektörü özellikle eğitim düzeyi yüksek kadınlar için önemli bir çalışma alanıdır. Özel sektörde ise istihdam edilen kadın sayısı 221.498’dir. İŞKUR 2015 yılı verilerine göre kamuda istihdam edilen kadın sayısı 1.156’dır. Özel sektörde ise istihdam edilen kadın sayısı 259.692’dir. Türkiye’de istihdamdaki kadınların 2015 yılı verilerine göre bütün meslek gruplarında erkeklere göre daha az istihdamda oldukları görülmektedir. Cinsiyete göre istihdamın meslek grubu dağılımı Tablo 2.4’te verilmiştir.

Tablo 2.4. Cinsiyete Göre İstihdamın Meslek Grubu Dağılımı (Bin) TÜRKİYE

YILLAR		A	B	C	D	E	F	G	H	I
2010	Kadın	169	570	390	613	543	179	314	197	599
2010	Erkek	1 363	820	792	757	1 719	318	2 195	1 679	1 461
2011	Kadın	184	610	437	665	625	176	299	206	682
2011	Erkek	1 426	886	856	798	1 809	336	2 232	1 723	1 557
2012	Kadın	200	715	487	708	710	156	256	213	749
2012	Erkek	1 383	1 001	933	829	1 881	323	2 287	1 793	1 545
2013	Kadın	175	895	300	639	1 013	162	340	232	755
2013	Erkek	915	1 103	886	822	2 638	336	2 421	1 745	1 358
2014	Kadın	179	1 035	360	732	1 385	1 750	437	273	1 538
2014	Erkek	1 160	1 347	1 032	999	3 367	2 574	3 253	2 140	2 370
2015*	Kadın	158	1 228	391	804	1 625	1 500	399	280	1 715
2015*	Erkek	1 194	1 445	1 137	1 068	3 440	2 409	3 316	2 167	2 399

*Kasım

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Dönemsel Sonuçları

A: Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler **B:** Profesyonel Meslek Sahipleri **C:** Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları **D:** Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar **E:** Hizmet ve Satış Elemanları **F:** Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları **G:** Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar **H:** Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları **I:** Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar

Tablo 2.4 incelendiğinde profesyonel meslek sahipleri, büro ve müşteri hizmetleri, hizmet ve satış elemanı meslek gruplarında ve nitelik gerektirmeyen meslek grubunda kadın istihdamının yüksek olduğu gözlenmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları veriler üzerinden değerlendirildiğinde kadınlar aleyhine bir durumdan söz etmek mümkündür. Gerek kent-kır ve cinsiyet ayrımı bağlamında gerekse sektörel ve meslek grupları bağlamında kadınların işgücüne katılımları için umut vaat eden bir dönemden bahsetmek güçtür. Türkiye’deki kadın istihdamı genel görünümüyle bu

şekildeyken Mersin ili işgücü piyasasındaki kadınların konumları ise değerlendirilmesi gereken başka bir konudur.

II.3. Mersin İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

2015 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre Mersin ilinin toplam nüfusu 1.745.221'dir. Nüfusun 875.232'si kadınlardan, 869.989'u erkeklerden oluşmaktadır. 2015 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre Mersin ilinin toplam nüfusu içindeki çalışanlar ve işsizler toplandığında Mersin'deki işgücü potansiyeli açığa çıkacaktır. İşgücü, 15-65 yaş grubunda bulunan ve kalıcı bir işte çalışan veya işsiz olup çalışmak isteyen ancak iş bulamayanların toplamını ifade etmektedir. 2014 yılı Mersin İŞKUR verilerine göre İŞKUR'a iş başvurusunda bulunan kadın sayısı 18.708, erkek sayısı ise 33.090'dır. Mersin İŞKUR'a kayıtlı kadın işgücü sayısı 48.983, erkek işgücü sayısı ise 68.584'tür. Mersin İŞKUR'a kayıtlı kadın işsiz sayısı 30.808, erkek işsiz sayısı ise 37.196'dır. Mersin İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kadın sayısı 8.724, erkek sayısı ise 21.225'tir.

2015 yılı Mersin İŞKUR verilerine göre İŞKUR'a iş başvurusunda bulunan kadın sayısı 24.668, erkek sayısı ise 36.375'dir. Mersin İŞKUR'a kayıtlı kadın işgücü sayısı 53.088, erkek işgücü sayısı ise 77.530'dur. Mersin İŞKUR'a kayıtlı kadın işsiz sayısı 25.978, erkek işsiz sayısı ise 27.562'dir. Mersin İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kadın sayısı 8.034, erkek sayısı ise 33.307'dir. 2015 yılı TÜİK verilerine göre Mersin ilinin yaş gruplarına göre nüfusu Tablo 2.5'de verilmiştir.

Tablo 2.5. Yaş Gruplarına Göre Nüfus, Mersin 2015

Yaş Grubu	Toplam	Erkek	Kadın
0-14	278.499	143.365	135.134
15-64	1.324.391	662.212	662.179
65+	142.331	64.412	77.919
Toplam	1.745.221	869.989	875.232

Kaynak: TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları

Tablo 2.5'e göre Mersin'de çalışma yaşına göre çalışma çağındaki kişi sayısı 1.324.391'dir. Bu grubun Mersin toplam nüfusu içindeki oranı % 75,8'dir. Çalışma çağındaki nüfusun % 50'si erkek, % 49,9'u kadındır. Çalışma çağındaki nüfusun % 49,9'nun kadın olması ve erkek nüfusuna yakın olması Mersin işgücünün genel görünümü hakkında kesin ve güvenilir bir fikir vermese de kadınlar açısından umut vaat eden bir manzaradır.

Mersin İŞKUR 2014 yılı verilerine göre kamuda 198, özel sektörde 29.999 olmak üzere toplamda 30.197 açık iş alınmıştır. Alınan açık işlerden kamuda işe yerleştirilen kadın sayısı 3 iken, özel sektörde işe yerleştirilen kadın sayısı 4.359'dur. Erkeklerde ise kamuda işe yerleştirilen erkek sayısı 132 iken özel sektörde işe yerleştirilen erkek sayısı 10.482'dir. Alınan açık işlerin dışında normalde kamuda işe yerleştirilen kadın sayısı 3 iken, özel sektörde işe yerleştirilen kadın sayısı 4.296'dır. Kamu ve özel sektör dışında 63 özürlü kadın işe yerleştirilmiştir. Toplamda 8.724 kadın Mersin İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir. Mersin İŞKUR 2015 yılı verilerine göre kamuda 76, özel sektörde 39.679 olmak üzere toplamda 39.755 açık iş alınmıştır. Alınan açık işlerden kamuda işe yerleştirilen kadın sayısı 3 iken, özel sektörde işe yerleştirilen kadın sayısı 4.014'tür. Erkeklerde ise kamuda işe yerleştirilen erkek sayısı 74 iken özel sektörde işe yerleştirilen erkek sayısı 16.593'dür. Alınan açık işlerin dışında normalde kamuda işe

yerleştirilen kadın sayısı 3 iken, özel sektörde işe yerleştirilen kadın sayısı 3.952'dir. Kamu ve özel sektör dışında 62 özürlü kadın işe yerleştirilmiştir. Toplamda 8.034 kadın Mersin İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir.

Mersin'de çalışma çağındaki 662.179 kadından 53.088'i İŞKUR'a işgücü olarak kayıtlıdır. 25.978 kadın ise işsiz olarak kayıtlıdır. Çalışma çağındaki kadın nüfusunun tamamının ya da en azından önemli bir kısmının işgücü piyasasında yer alması Mersin'in kadın istihdamı konusundaki gelişmişlik düzeyini ortaya çıkarmaktadır. Kadın nüfusunun ne kadarının istihdam edildiği ve ne kadarının işgücü piyasasına giremediği Mersin işgücü piyasasının genel görünümü incelendikten sonra değerlendirilmiştir.

İşgücü piyasası, çalışmak isteyenlerin çalışma beklentisi yani işgücü arzı ile çalışma beklentisi içinde olanları istihdam etmek isteyenlerin beklentisini yani işgücü talebini karşılayan piyasadır. İşgücü piyasasında bir tarafta çalışma çağındaki nüfusu oluşturan insan faktörü diğer tarafta çalışmak isteyen nüfusun istihdamı için yatırım ve iş sahası imkânları sunan ekonomik faaliyet faktörü vardır. Mersin işgücü piyasasının işgücü arzı ve talebini karşılamada ne kadar etkili olduğunu ispatlayacak en önemli gösterge 2014 ve 2015 Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporlarıdır. Raporlardaki verilerin TÜİK'dan elde edilmiş olması raporların güvenilirliklerini ve geçerliliklerini göstermektedir.

Mersin ilinin gelişmişlik düzeyini ve işgücü piyasasını belirleyen ve etkileyen en önemli unsur nüfusun eğitim düzeyidir. Çalışma çağındaki nüfusun eğitim düzeyi ile istihdama katılma potansiyeli arasındaki ilişki önemlidir. Eğitim düzeyinin yüksek olması hem Mersin ilinin gelişmişlik düzeyini hem de çalışma çağındaki nüfusun vasıflı olup olmasını etkilemektedir. Özellikle kadınlar açısından değerlendirildiğinde kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılımlarının da yükseldiği gözlenmektedir. 2014 yılı TÜİK verilerine göre Mersin ilinin eğitim düzeyine göre nüfusu Tablo 2.6'da verilmiştir.

Tablo 2.6. Eğitim Düzeyine Göre Nüfus (15+ yaş), Mersin 2014

Bitirilen eğitim düzeyi	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	42.105	7.442	34.663
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	102.944	31.133	71.811
İlkokul mezunu	365.952	162.443	203.509
İlköğretim mezunu	255.658	143.284	112.374
Ortaokul veya dengi okul mezunu	64.024	37.729	26.295
Lise veya dengi okul mezunu	266.398	146.446	119.952
Yüksekokul veya fakülte mezunu	129.277	74.373	54.904
Yüksek lisans mezunu	5.722	3.407	2.315
Doktora mezunu	1.677	981	696
Bilinmeyen	26.529	14.202	12.327
Toplam	1.260.286	621.440	638.846

Kaynak: TÜİK Ulusal Eğitim İstatistikleri

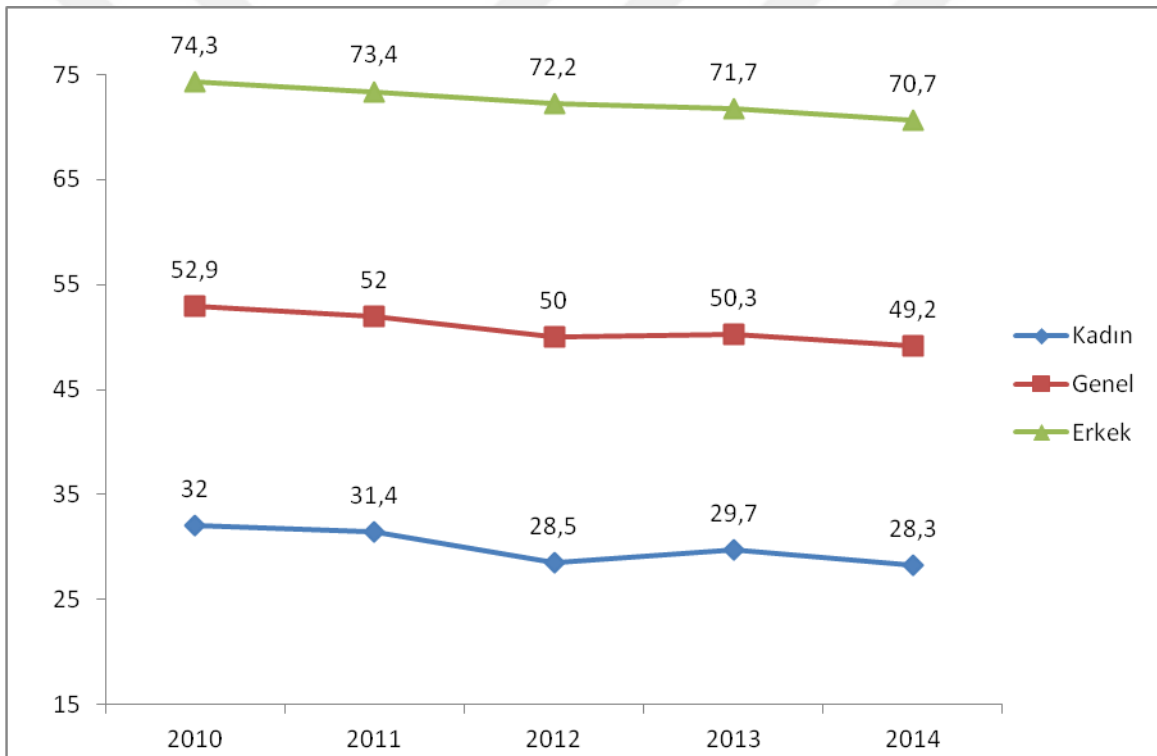
Tablo 2.6'nın verilerine göre çalışma çağındaki nüfusun %29,0'ı ilköğretim mezunu, %10,9'u ise yükseköğretim veya fakülte mezunu, yüksek lisans ve doktora mezunudur. Mersin işgücü piyasasına dahil olması açısından daha avantajlı konumda olan yükseköğretim ve fakülte mezunu kadın sayısının ilköğretim mezunu kadın sayısından az olması çalışma çağındaki nüfusun ne kadarının istihdama katıldığını göstermesi açısından önemli bir ayrıntıdır. Ayrıca kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranları da yükselir argümanı Mersin ili için pek de geçerli değildir.

Cinsiyete göre eğitim düzeyine bakıldığında özellikle okuma yazma bilmeyen, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadın sayısının erkek sayısına göre fazla olması kadın istihdamı açısından kadınlar aleyhine bir durumdur. Yükseköğretim ve fakülte mezunu kadın sayısının erkek sayısına göre çok da düşük olmaması kadın istihdamı açısından umut verici bir ayrıntıdır.

II.3.1. Kadınların Mersin İşgücü Piyasasındaki Konumları

2014 Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporunda kent-kır ayrımında işgücüne katılma ve istihdam oranı verilmediği için sadece cinsiyete, sektörel dağılıma ve meslek gruplarına göre kadınların Mersin işgücü piyasasındaki konumları üzerinde durulmuştur. Kadınların eğitim durumları işgücüne katılımlarını etkilediği için eğitim durumuna göre istihdam sayıları da incelenmiştir. TR62 (Adana-Mersin) bölgesinde yıllar itibariyle işgücüne katılma oranı Grafik 2.1’de verilmiştir.

Grafik 2.1. İşgücüne Katılma Oranı, (%) TR62 (Adana, Mersin) 2010-2014

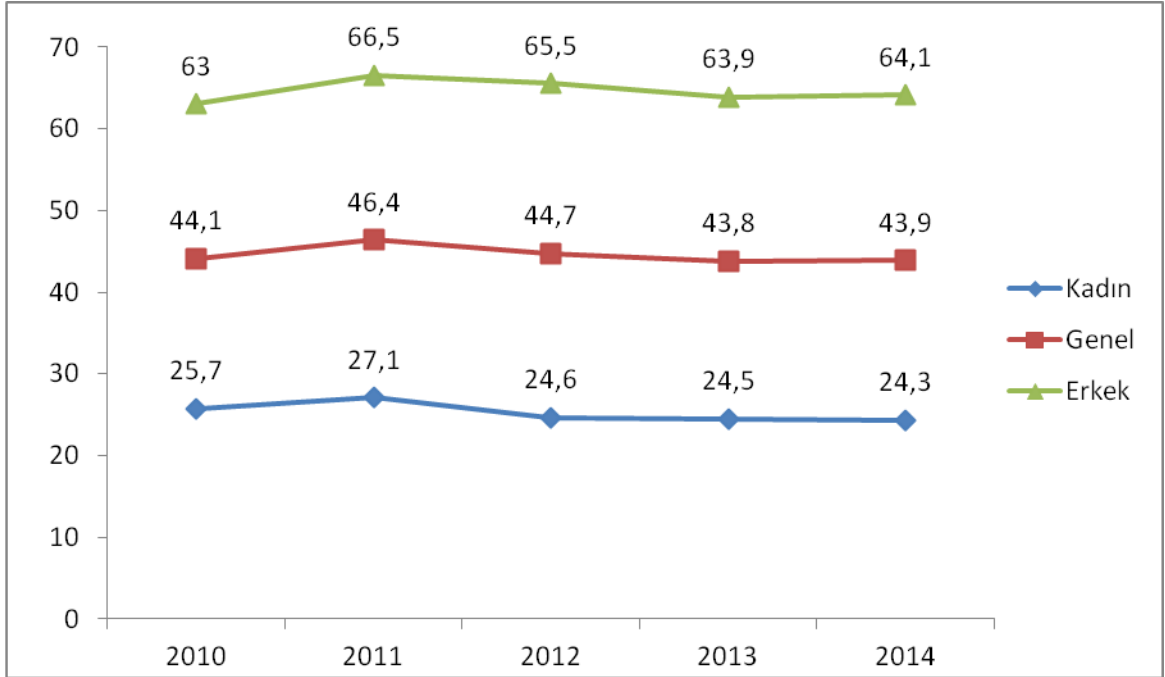


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları

Grafik 2.1’e göre Mersin ili işgücüne katılma oranı yıllar itibariyle değerlendirildiğinde kadınlar ve erkekler arasında paralel giden bir farklılıktan söz etmek mümkündür. Özellikle 2010 yılında kadınların işgücüne katılımında artış gözlenirken, 2012 ve 2013 yıllarında sabit bir ilerlemenin ardından 2014 yılında düşüş görülmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranının daha sonradan nasıl bir gelişme izleyeceğini Mersin

İşgücü Piyasası Analiz Raporu verileri gösterecektir. Mersin ili işgücü piyasasındaki kadınların konumları irdelendiği için kadınların işgücü piyasasına girememe nedenleri üzerinde ayrıca durulmuştur. Yıllar itibariyle TR62 (Adana-Mersin) bölgesine ait istihdam oranı Grafik 2.2’de verilmiştir.

Grafik 2.2. İstihdam Oranı, (%) TR62 (Adana, Mersin) 2010-2014



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları

Grafik 2.2’ye göre cinsiyet açısından istihdam oranına bakıldığında kadınlar için istihdam oranı % 24,3, erkekler için % 64,1’dir. 2010 yılında ise bu oran kadınlarda % 25,7 iken erkeklerde % 63’dür. Yıllar itibariyle kadın istihdam oranı düşüş göstermiştir. Kadınların aleyhine olan bu durumun ilerleyen yıllarda nasıl bir gelişme sergileyeceğini Mersin İŞKUR bünyesinde hazırlanacak olan Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporu gösterecektir. Ancak mevcut durum için olumlu bir tablodan söz etmek mümkün değildir. Sektörlere göre çalışanların cinsiyet ağırlıkları Tablo 2.7’de verilmiştir.

Tablo 2.7. Sektörlere Göre Çalışanların Cinsiyet Ağırlıkları, Mersin

MERSİN	(Bin)	(Bin)	(Bin)	(%)	(%)
SEKTÖRLER	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
BİLGİ VE İLETİŞİM	661	745	1.407	46,9	52,9
DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	838	333	1.171	71,5	28,4
EĞİTİM	1.832	1.816	3.648	50,2	49,7
ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİMİ VE DAĞITIMI	444	5	449	98,8	1,11
FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	115	61	176	65,3	34,6
GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	321	53	374	85,8	14,1
İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	3.395	653	4.048	83,8	16,1
İMALAT	19.491	4.552	24.042	81,0	18,9
İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	1.440	2.628	4.068	35,3	64,6
İNŞAAT	9.992	682	10.674	93,6	6,3
KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	2.854	1.131	3.985	71,6	28,3
KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	170	28	198	85,8	14,1
MADENCİLİK VE TAŞ OCAKÇILIĞI	1.114	69	1.183	94,1	5,8
MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	2.398	631	3.030	79,1	20,8
SU TEMİNİ; KANALİZASYON, ATIK YÖNETİMİ VE İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ	923	114	1.037	89,0	10,9
TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET	12.977	4.874	17.851	72,6	27,3
ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	10.650	1.415	12.065	88,2	11,7
Genel Toplam:	69.615	19.790	89.405	77,8	22,1

Kaynak: İL İPTA 2015

Tablo 2.7'ye bakıldığında Mersin'de insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektörü ile bilgi ve iletişim sektöründe çalışan kadın oranın erkek oranından fazla olduğu göze çarpmaktadır. Kadınların çalışmayı en az tercih ettikleri sektörler ise madencilik ve taş ocakçılığı, elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı ile inşaat sektörleridir. Çalışanların mesleklere ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 2.8'de verilmiştir.

Tablo 2.8. Çalışanların Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı, Mersin

MERSİN	(Bin)	(Bin)	(Bin)	(%)	(%)
Meslek Grupları	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
BÜRO HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN ELEMANLAR	4.959	3.227	8.186	60,5	39,4
HİZMET VE SATIŞ ELEMANLARI	7.910	3.320	11.231	70,4	29,5
NİTELİK GEREKTİRMEYEN MESLEKLER	16.013	4.136	20.149	79,4	20,5
NİTELİKLİ TARIM, ORMANCILIK VE SU ÜRÜNLERİ ÇALIŞANLARI	249	179	428	58,1	41,8
PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI	4.230	3.699	7.929	53,3	3,7
SANAATKARLAR VE İLGİLİ İŞLERDE ÇALIŞANLAR	13.726	2.321	16.047	85,5	14,4
TEKNİSYENLER, TEKNİKERLER VE YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI	5.340	1.914	7.254	73,6	26,3
TESİS VE MAKİNA OPERATÖRLERİ VE MONTAJCILAR	15.220	540	15.760	96,5	3,4
YÖNETİCİLER	1.967	453	2.420	81,2	18,7
Genel Toplam:	69.615	19.790	89.405	77,8	22,1

Kaynak: İL İPTA 2015

Tablo 2.8'e bakıldığında kadınların işgücü piyasasında çalışmayı daha çok tercih ettikleri meslek gruplarının nitelik gerektirmeyen meslek grupları, profesyonel meslek grupları, büro hizmetlerinde çalışan elemanlar, hizmet ve satış elemanları meslek grupları olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre en çok çalışılan meslekler Tablo 2.9'da verilmiştir.

Tablo 2.9. Cinsiyete Göre En Çok Çalışılan Meslekler, Mersin

GENEL	ERKEK	KADIN
BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	EL VE MAKİNA DİKİŞÇİSİ (GENEL)
TIR-ÇEKİCİ ŞOFÖRÜ	TIR-ÇEKİCİ ŞOFÖRÜ	BÜRO MEMURU (GENEL)
ŞOFÖR-YÜK TAŞIMA	ŞOFÖR-YÜK TAŞIMA	TEMİZLİK GÖREVLİSİ
BEDEN İŞÇİSİ (İNŞAAT)	BEDEN İŞÇİSİ (İNŞAAT)	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)
BÜRO MEMURU (GENEL)	GÜVENLİK GÖREVLİSİ	SATIŞ DANIŞMANI
EL VE MAKİNA DİKİŞÇİSİ (GENEL)	TEMİZLİK GÖREVLİSİ	MUHASEBECİ
TEMİZLİK GÖREVLİSİ	BÜRO MEMURU (GENEL)	BİLGİSAYAR OPERATÖRÜ
SATIŞ DANIŞMANI	EL VE MAKİNA DİKİŞÇİSİ (GENEL)	SEKRETER
GÜVENLİK GÖREVLİSİ	SATIŞ DANIŞMANI	AŞÇI
GARSON (SERVİS ELEMANI)	ŞOFÖR (YOLCU TAŞIMA)	ÖN MUHASEBECİ

Kaynak: İL İPTA 2015

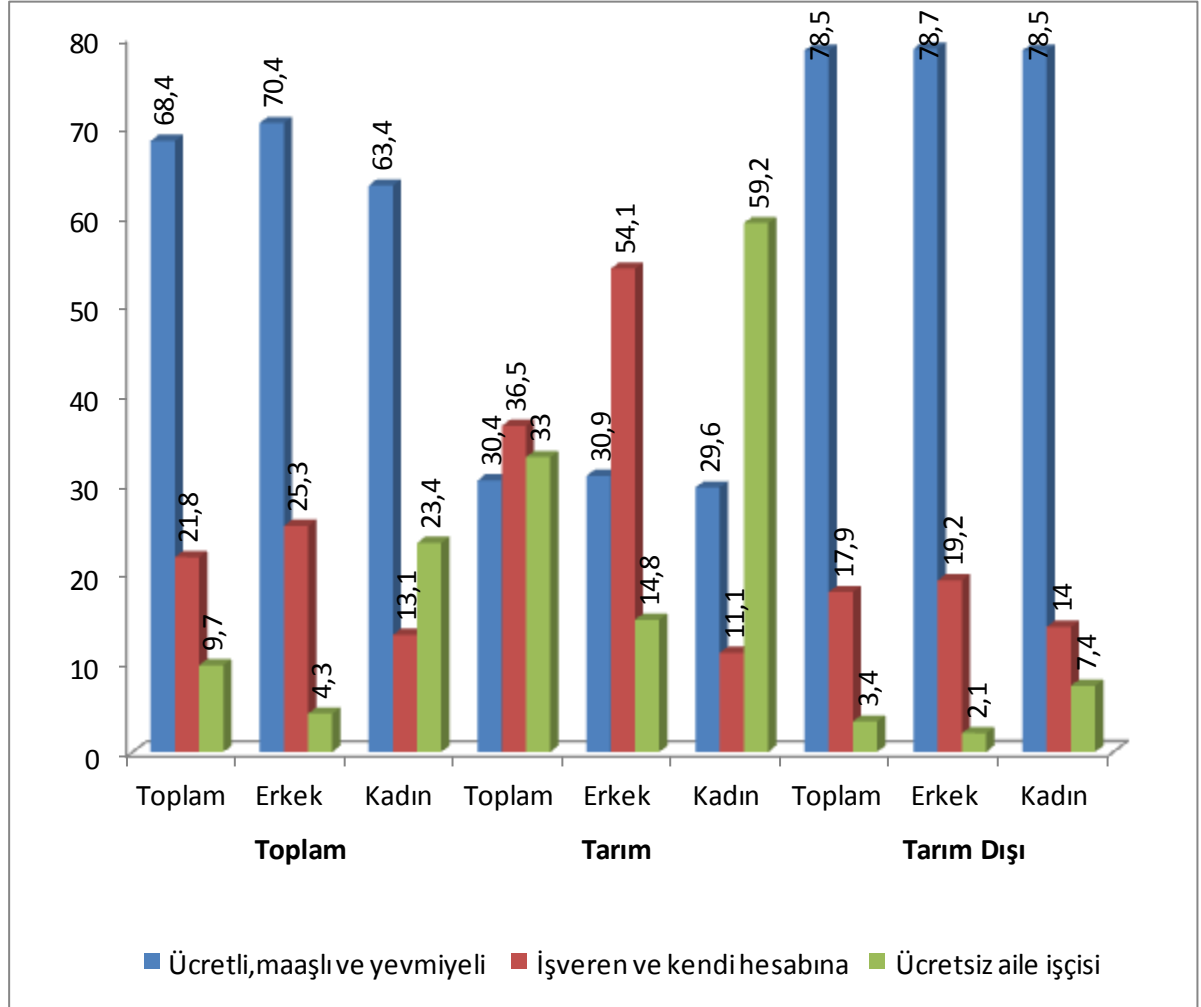
Tablo 2.9'a göre kadınların işgücü piyasasında çalışmayı tercih ettikleri ilk on mesleğin el ve makine dikişçisi (genel), büro memuru (genel), temizlik görevlisi, beden

işçisi (genel), satış danışmanı, muhasebeci, bilgisayar operatörü, sekreter, aşçı, ön muhasebeci olduğu görülmektedir.

Erkeklerin çalışmayı tercih ettikleri ilk on mesleğin ise beden işçisi (genel), tır-çekici şoförü, şoför-yük taşıma, beden işçisi (inşaat), güvenlik görevlisi, temizlik görevlisi, büro memuru (genel), el ve makine dikişçisi (genel), satış danışmanı, şoför (yolcu taşıma) olduğu görülmektedir. Tabloda dikkat çeken bir başka ayrıntı ise erkeklerin en çok çalıştıkları meslekler sıralaması ile genel olarak en çok çalışılan meslekler sıralamasının birbirine paralel bir seyir izlemesidir.

Kadınların Mersin işgücü piyasasında en çok çalışmayı tercih ettikleri on mesleğe bakıldığında yarısının nitelik gerektirmeyen meslekler oldukları, diğer yarısının ise belli bir beceri ve mesleki bilgi gerektiren meslekler oldukları görülmektedir. Temizlik görevlisi, beden işçisi (genel), satış danışmanı, aşçı, sekreter nitelik gerektirmeyen mesleklerdir. El ve makine dikişçisi (genel), büro memuru, muhasebeci, bilgisayar operatörü, ön muhasebeci meslekleri ise belli bir beceri ve mesleki bilgi gerektiren mesleklerdir. Erkeklerin Mersin işgücü piyasasında en çok çalışmayı tercih ettikleri on meslek incelendiğinde sekizinin nitelik gerektirmeyen meslekler oldukları, ikisinin ise belli bir beceri ve mesleki bilgi gerektiren meslekler oldukları görülmektedir. Beden işçisi (genel), tır-çekici şoförü, şoför-yük taşıma, beden işçisi (inşaat), güvenlik görevlisi, temizlik görevlisi, satış danışmanı, şoför (yolcu taşıma) nitelik gerektirmeyen mesleklerdir. Büro memuru (genel), el ve makine dikişçisi (genel) meslekleri ise belli bir beceri ve mesleki bilgi gerektiren mesleklerdir. TR62 (Adana-Mersin) bölgesinde istihdam edilenlerin cinsiyete göre işteki durumu Grafik 2.3'de verilmiştir.

Grafik 2.3. İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu, TR62
(Adana, Mersin), 2014



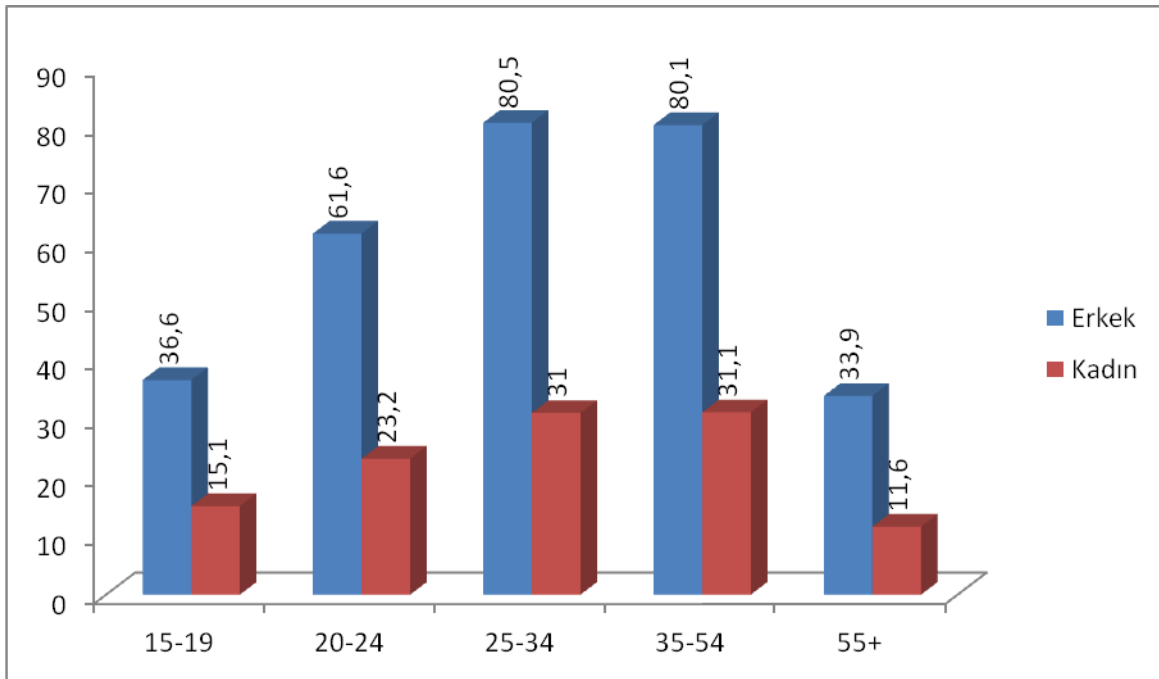
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları

Grafik 2.3'e bakıldığında kadınların % 23,4'ünün ücretsiz aile işçisi, % 13,1'nin işveren ve kendi hesabına çalışan şeklinde, % 63,4'nün ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışan şeklinde istihdama katıldıkları görülmektedir. Tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranı % 59,2 olup kadınlar ücretsiz aile işçisi konumunda çalışmaktadırlar. Tarım dışı sektörde istihdam edilen kadınların oranı % 78,5 olup kadınlar

ücretli, maaşlı ve yevmiyeli konumunda çalışmaktadırlar. TR62 (Adana-Mersin) bölgesinde geniş yaş grubu ve cinsiyete göre istihdam oranı Grafik 2.4'te verilmiştir.

Grafik 2.4. Geniş Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı, TR62

(Adana, Mersin), 2014

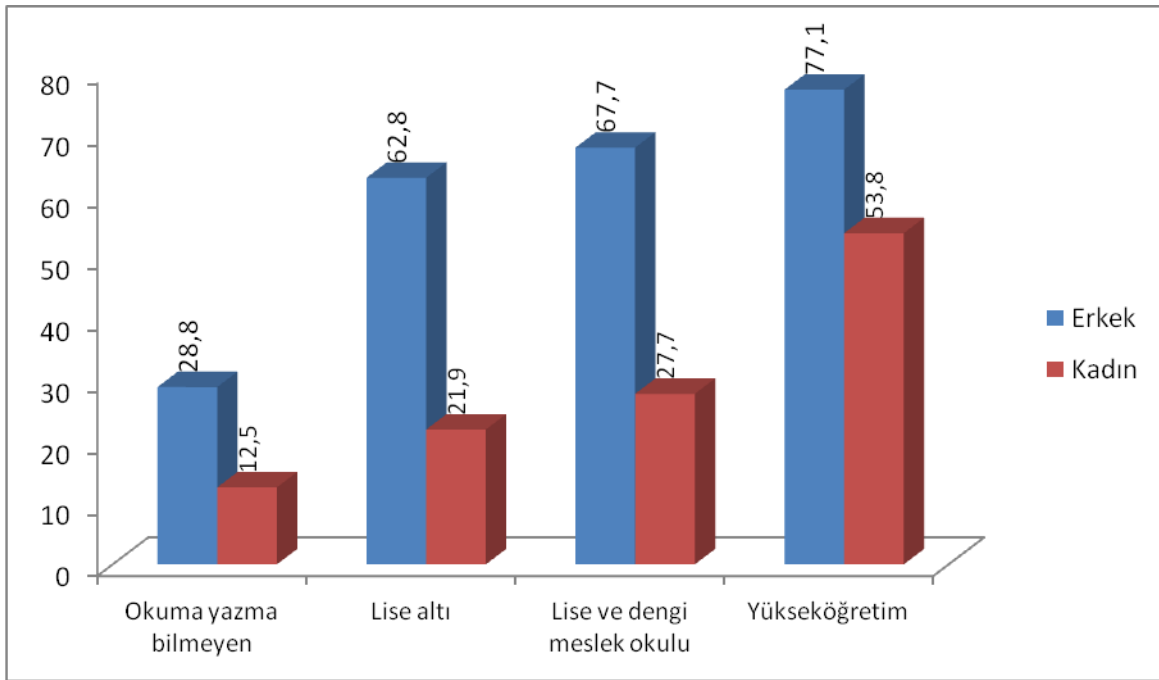


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları

Grafik 2.4'e bakıldığında özellikle 35-54 yaş grubu ile 25-34 yaş grubunda istihdamda artış gözlenmektedir. 35-54 yaş grubunda kadınların % 31,1'inin, 25-34 yaş grubunda ise % 31'nin istihdamda yer aldığı görülmektedir. 20-24 yaş grubunda ise kadınların %23,2'si istihdamda yer almaktadır. Tabloya göre kadınların ve erkeklerin daha çok 25-54 yaş aralığında istihdama katıldıkları görülmektedir. Ayrıca 25-34 ve 35-54 yaş gruplarında istihdam oranları hemen hemen aynıdır. Erkeklerde ise tüm yaş gruplarında ama özellikle 35-54 yaş grubu ile 25-34 yaş grubunda istihdam oranları kadınların istihdam oranlarından oldukça yüksektir. TR62 (Adana-Mersin) bölgesinde eğitim durumu ve cinsiyete göre istihdam oranı Grafik 2.5'de verilmiştir.

Grafik 2.5. Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı, TR62

(Adana, Mersin), 2014

**Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları**

Grafik 2.5'e göre TR62 (Adana, Mersin) bölgesinde kadınların % 53,8'i yükseköğretim eğitim seviyesinde, % 27,7'si lise ve dengi meslek okulu eğitim seviyesinde, % 21,9'u lise altı eğitim seviyesinde, %12,5'i okuma yazma bilmeyen seviyesinde istihdamda yer almaktadır. Bu oranlar erkeklerde daha yüksektir. Ancak yükseköğretim eğitim seviyesinde kadınların oran olarak erkeklere biraz daha yaklaştıkları dikkate alındığında kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücü piyasasına daha fazla dahil oldukları söylenebilir. Eğitim ve istihdam arasındaki bu güçlü ilişki kadınlarda erkeklere nazaran daha kuvvetlidir.

Kadınların Mersin işgücü piyasasındaki konumları ile Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları kıyaslandığında Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranı 2010 yılında % 27,6 iken, 2014 yılında % 30,3'dür. TR62 Adana, Mersin bölgesinde kadınların işgücüne katılma oranı 2010 yılında % 32 iken, 2014 yılında % 28,3'tür. 2010 yılında

TR62 Adana, Mersin bölgesindeki kadınların işgücüne katılma oranı Türkiye ortalamasının üstünde iken, 2014 yılında Türkiye ortalamasının altındadır.

Mersin işgücü piyasasında kadın istihdamı ile Türkiye’de kadın istihdamı kıyaslandığında Türkiye’de kadınların istihdam oranı 2010 yılında % 24 iken, 2014 yılında % 26,7’dir. TR62 Adana, Mersin bölgesinde kadın istihdam oranı 2010 yılında % 25,7 iken, 2014 yılında % 24,3’tür. 2010 yılında TR62 Adana, Mersin bölgesinde kadın istihdam oranı Türkiye ortalamasının üstünde iken, 2014 yılında Türkiye ortalamasının altındadır.

II.3.2. Türkiye’de ve Mersin’de Formel ve Enformel Sektörde Kadın İstihdamı

Formel sektör, işgücü piyasasında çalışanın çalıştığı kuruma ya da kuruluşa kayıtlı olduğu ve sosyal güvenlik haklarından yararlandığı sektördür. Enformel sektör ise, işgücü piyasasında çalışanın hiçbir kurum ya da kuruluşa kayıtlı olmadığı ve kayıt dışı çalıştığı için sosyal güvenlik haklarından yararlanamadığı sektördür. Formel sektör kayıtlı sektör, enformel sektör kayıt dışı sektördür.

Formel ve enformel sektörde kadın istihdamını belirleyen ve etkileyen en önemli faktör eğitimidir. Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe formel sektörde istihdama katılma oranı da artış göstermektedir. Ancak eğitim düzeyi düşükçe özellikle okuma yazma bilmeyen kadınlarda enformel sektörde istihdama katılma eğilimi görülmektedir. Eğitim düzeyi düşük ve okuma yazma bilmeyen kadınlar gereken mesleki eğitime ve değişen üretim modellerine uygun yeteneğe sahip olmadıkları için enformel sektörde çalışmayı tercih etmektedirler. Ayrıca ataerkil baskı, yaşlı ve çocuk bakımı, kırdan kente göçle düzene ayak uyduramama kaygısı kadınların mesleki eğitim için kendilerine zaman ayıramamalarına neden olmaktadır.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam verilerine Hane halkı İşgücü Araştırması sonuçlarına bakılarak ulaşılmaktadır. Böylece çalışanların sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık durumları ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de enformel sektörde kadın istihdamının en yoğun olduğu sektör tarımdır. Bunun nedeni kırsal bölgede tarımsal faaliyetlerle uğraşan kadınların daha çok ücretsiz aile işçisi konumunda çalışmasıdır. Enformel sektörde kadın istihdamının yoğun olduğu bir diğer sektör ise imalat sanayidir. Ev eksenli çalışan kadınların emeği imalat sanayinde üretim maliyetlerini düşürmek amacıyla sömürülmektedir. Hizmet sektöründe de durum aynıdır. Yaşlı, hasta, çocuk bakımı gibi kişisel hizmetler için istihdam edilen kadınlar genelde kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Özellikle vasıfsız ve eğitimsiz göçmen kadınların emeği daha fazla sömürülmektedir. Çünkü göçmen kadınlar için sınır dışı edilme ve işsiz kalma kaygısı onları kayıt dışı çalışmaya mecbur etmektedir.

Kadın işgücü, hem ucuz hem de emeğin yoğun olduğu bir çalışma biçimi olduğu için en çok tercih edilen işgücüdür. Bu yüzden enformel sektörde erkek daha çok işveren pozisyonunda iken kadın onun emri altında çalışan işçi konumundadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık sadece enformel sektörde değil formel sektörde de kendini gösteren bir olgudur.

Mersin’de formel (kayıtlı) ve enformel (kayıt dışı) sektörde kadın istihdamını incelemeye önce Türkiye’de formel ve enformel sektörde kadın istihdamını değerlendirmenin karşılaştırma yapma açısından faydası olacaktır. Böylece genelde Türkiye’de ve özelde Mersin’de ne kadar kadının formel (kayıtlı) ve ne kadar kadının enformel (kayıt dışı) sektörde çalıştığı tespit edilecektir. Türkiye’de sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa göre istihdam edilen kadın sayıları Tablo 2.10’da verilmiştir.

Tablo 2.10. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilen Kadın Sayıları (Bin) TÜRKİYE

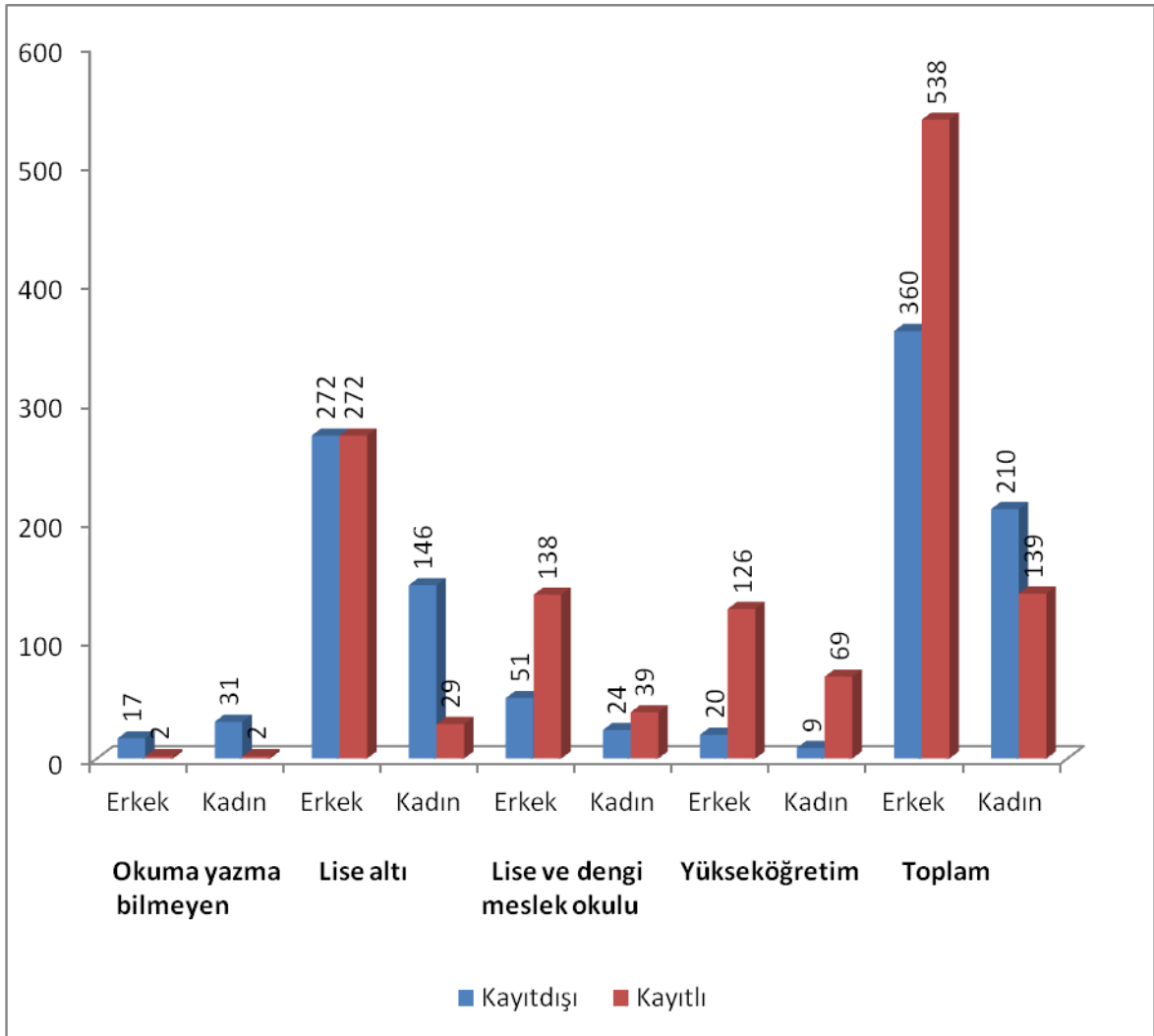
Yıllar	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Toplam
2009			
-Kadın	659	478	1.137
2010			
-Kadın	686	510	1.196
2011			
-Kadın	706	545	1.251
2012			
-Kadın	606	606	1.212
2013			
-Kadın	608	643	1.252
2014			
-Kadın	3.724	3.965	7.689
2015			
-Kadın	3.711	4.347	8.101

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 2.10'a bakıldığında Türkiye'de formel sektörde 2009 yılında 478 bin kadın istihdam edilirken, 2015 yılında 4.347 bin kadının istihdam edildiği görülmektedir. Enformel sektörde 2009 yılında 659 bin kadın istihdam edilirken, 2015 yılında 3.711 bin kadın istihdam edilmiştir. 2012 yılında formel ve enformel sektörde istihdam edilen kadın sayısı aynıdır. Bu durum karşısında istihdam edilen kadınların yarısının kayıt dışı çalıştırıldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Türkiye'nin gelişmişlik düzeyi ve refah seviyesi açısından enformel sektörde kadın istihdamının formel sektörde kadın istihdamına yakın hatta istihdamın üstünde olması üzerine gidilmesi gereken bir sorundur. Mevcut çalışmaların ve yürütülen politikaların sorunun çözümünde etkili olmadıkları açıktır.

Mersin’de formel ve enformel sektörde kadın istihdamına bakıldığında ise daha çok erkeklerin kayıt dışı çalıştırıldığı görülmektedir. TR62 (Adana, Mersin) bölgesinde sosyal güvenlik kurumuna göre kayıtlılık ve eğitim durumuna göre istihdam sayıları Grafik 2.6’da verilmiştir.

Grafik 2.6. Sosyal Güvenlik Kurumuna Göre Kayıtlılık ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam (Bin), TR62, 2014



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları

Grafik 2.6’ya göre TR62 (Adana, Mersin) bölgesinde formel sektörde yükseköğretim eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın sayısı 69 bin, lise ve dengi meslek okulu eğitim seviyesinde 39 bin, lise altı eğitim seviyesinde 29 bin, okuma yazma

bilmeyen seviyesinde ise 2 bindir. Toplamda formel sektörde istihdam edilen kadın sayısı 139 bindir.

TR62 (Adana, Mersin) bölgesinde enformel sektörde yükseköğretim eğitim seviyesinde istihdam edilen kadın sayısı 9 bin, lise ve dengi meslek okulu eğitim seviyesinde 24 bin, lise altı eğitim seviyesinde 146 bin, okuma yazma bilmeyen seviyesinde ise 31 bindir. Toplamda enformel sektörde istihdam edilen kadın sayısı 210 bindir.

Bu verilerden de anlaşılacağı üzere kadının eğitim seviyesi artıkça kayıtlı çalışma düzeyi de artmakta, eğitim seviyesi düşükçe kayıtlı çalışma düzeyi de düşmektedir. Sosyal güvenceye sahip olma ve eğitim düzeyi arasındaki bu ilişkiden en fazla etkilenen kadınlardır. Bu yüzden kadınların genel ve mesleki eğitim hakkından yararlanabilmeleri gerekmektedir. Ancak kadınlar eğitilmiş ve vasıflı oldukları ölçüde formel sektöre katılabilirler.

Kadınların işgücü piyasasına katılmaları ve istihdam edilmeleri için aktif istihdam politikalarından biri olan mesleki eğitim çalışmalarının kadınların ihtiyaçlarına uygun hazırlanması ve denetlenmesi gerekmektedir. İşgücü arzı ve talebi arasındaki dengeyi sağlayan ve işveren-işçi arasında eşleştirme görevi yapan İŞKUR'un özellikle mesleki eğitim çalışmalarını disiplinle yürütmesi gerekmektedir.

II.3.3. Kadınların İşgücü Piyasasına Girememe Nedenleri

Kadınların işgücü piyasasına girememe nedenlerinden en önemlisi ataerkil zihniyettir. Özellikle daha çok Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinden göçle gelen kadınların ataerkil geleneklere ve töreye uygun bir yaşam sürdürdükleri gözlenmektedir. Doğulu kadınların büyük çoğunluğunun eğitim düzeyinin düşük olması da

bu durumu pekiştirmektedir. Kadınların erkek egemen iktidara boyun eğmesi ve ataerkil düzeni sorgulamaması kadınların işgücüne girememe nedenidir.

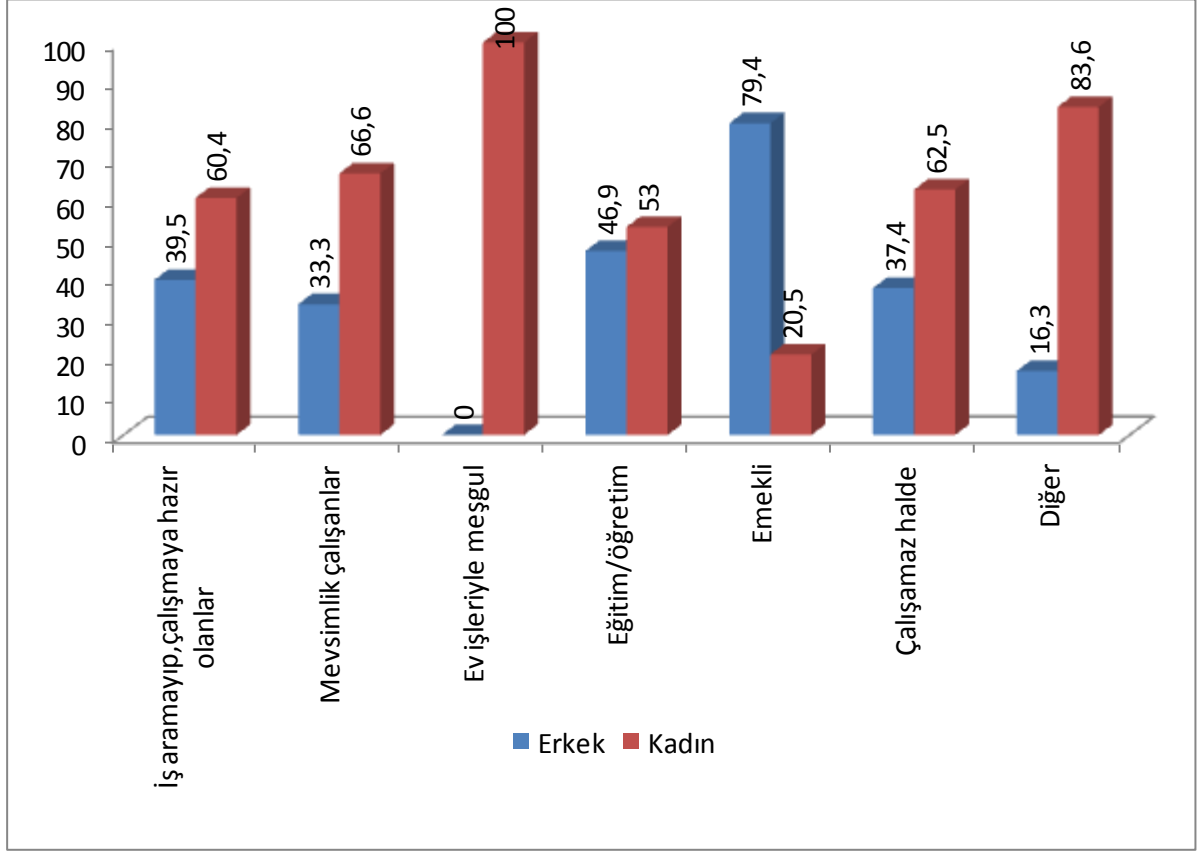
Kadınların işgücü piyasasına girememe nedenlerinden biri de eğitim düzeylerinin düşük olmasıdır. Kadınlar eğitim düzeyleri düşük olduğu için daha çok düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Düşük ücretli işlerde çalışmak istemeyen kadınlar ise ev kadını olmayı tercih etmektedirler. Ataerkil baskı ve yaşlı, çocuk bakımı kadınların eğitim almaları önündeki en büyük engellerdir.

Kadınlar için kırsal kesimden kente yapılan göç de işgücü piyasasına girememe nedenlerinden biridir. Özellikle kırsal kesimde tarımsal faaliyetlerle uğraşan kadınların ücretsiz aile işçisi konumunda olmaları, kente geldiklerinde hane ekonomisine katkı sağlayan faaliyetlerinin görmezden gelinmeye devam etmesi işgücü piyasasına girememeleri önündeki başka bir engeldir (Kılıç ve Öztürk, 2014).

Kadınlar için evlilik durumu da işgücü piyasasına girememe nedenlerinden biridir. Çünkü kocanın çalışıp para kazanması ve çocuk bakımının kadının sorumluluğu olarak görülmesi kadını işgücü piyasasından uzaklaştırmaktadır. Evli olmayan kadınlar evli kadınlara göre daha kolay işgücüne girebilmektedirler. Kadınların aldıkları düşük ücretin hem emeklerini hem de maliyetli olan yaşlı, hasta, çocuk bakımı hizmetlerini karşılamaması işgücü piyasasına girememelerini belirleyen başka bir faktördür (Öksüz, 2007).

Hükümet tarafından kadınların istihdamı ve istihdam edilebilirliği üzerine sürdürülebilir politikalar geliştirilmemesi, mevcut politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinden yoksun oluşu kadınların işgücü piyasasına girmelerini engellemektedir. TR62 (Adana, Mersin) bölgesinde işgücüne dahil olmayanların cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenleri Grafik 2.7'de verilmiştir.

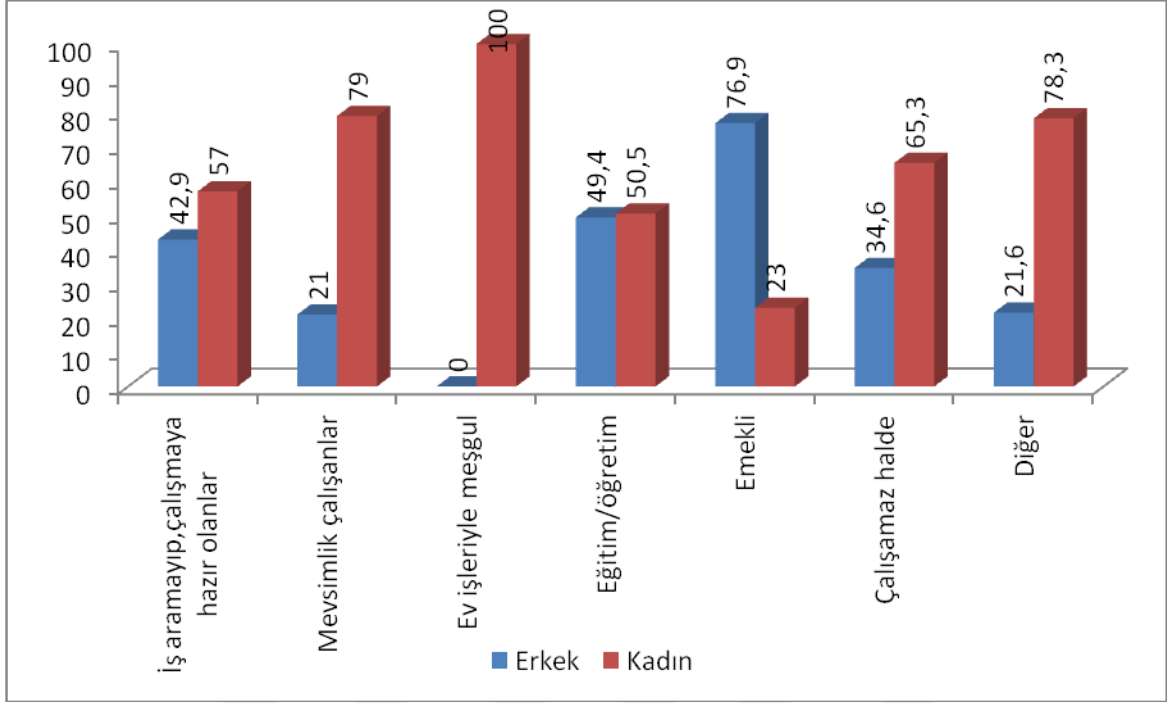
Grafik 2.7. İşgücüne Dahil Olmayanların Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, TR62, 2014



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları

Grafik 2.7'ye göre TR62 (Adana, Mersin) bölgesinde işgücüne dahil olmayan kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri % 100 ile ev işleriyle meşgul olmak , % 83,6 ile diğer nedenler, % 66,6 ile mevsimlik çalışanlar olmak % 60,4 ile iş aramayıp, çalışmaya hazır olmak, % 62,5 ile çalışamaz halde olmak, % 53 ile eğitim/öğretim yani öğrenci olmak, % 20,5 ile emekli olmaktır. Türkiye'de İşgücüne dahil olmayanların cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenleri Grafik 2.8'de verilmiştir.

Grafik 2.8. İşgücüne Dahil Olmayanların Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, Türkiye, 2015*



*Kasım

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Dönemsel Sonuçları

Grafik 2.8 incelendiğinde Türkiye genelinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri % 100 ile ev işleriyle meşgul olmak, % 78,3 ile diğer nedenler, % 79 ile mevsimlik çalışanlar olmak, % 65,3 ile çalışamaz halde olmak, % 57 ile iş aramayıp, çalışmaya hazır olmak, % 50,5 ile eğitim/öğretim yani öğrenci olmak, % 23 ile emekli olmak olduğu görülmektedir. Türkiye genelinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri ile TR62 (Adana, Mersin) bölgesinde kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri karşılaştırıldığında yine ev işleriyle meşgul olma nedeninin ilk sırada yer aldığı gözlenmektedir.

II.4. Mersin’de Yürütülen Mesleki Eğitim Çalışmaları

Çalışmada öncelikle aktif istihdam programları (AİP) açısından mesleki eğitim ele alınmıştır. Daha sonra özelde Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü’nün özellikle 2013, 2014 ve 2015 yıllarında yürüttüğü mesleki eğitim çalışmaları üzerinde durulmuştur. Mesleki eğitim, bireylere beklentileri ve yetenekleri doğrultusunda işgücü piyasasında geçerliliği olan bir mesleği öğretmek için gerekli bilgi ve beceriyi kazandırma sürecidir. Birey yapacağı işi bir araç olarak kullanarak mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme fırsatı yakalamaktadır (Öksüz, 2007). Günümüz işgücü piyasası standartları ve nitelikli eleman ihtiyacı düşünüldüğünde emeğin bu standartları ve ihtiyacı karşılaması beklenmektedir. Bu da ancak mesleki eğitimle gerçekleştirilebilir. 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında çırak, kalfa ve ustalara verilen eğitim ile okullarda ve işletmelerde verilen mesleki eğitim tüm boyutlarıyla belli bir sisteme göre düzenlenmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı Mevzuat, 1986).

Aktif istihdam programları, standart iş ve işçi bulma, işsizlik yardımları gibi hizmetlerin işgücü arzı ve talebini karşılamada yetersiz kalması yüzünden işsizlerin iş bulma şanslarının artırıldığı daha aktif politikalar (Öksüz, 2007). Bu programlar kapsamında işsiz olup çalışmak isteyenlere hem mesleki ve temel eğitim hem de iş arama konusunda danışmanlık hizmeti verilmektedir.

Aktif istihdam programları (AİP) açısından mesleki eğitimi değerlendirmek hem yürütülen çalışmaları hem de istihdama ne yönde katkı sunduklarını inceleme fırsatı sağlayacaktır. Aktif istihdam programlarının hedef kitlesi uzun dönemli işsizler, gençler, kadınlar, özürlü işsizler, eski hükümlüler gibi işgücü piyasasında iş bulma konusunda dezavantajlı olan gruplardır. Aktif istihdam programlarının amacı, dezavantajlı grupta bulunan işsizlere meslek kazandırmak, emeklerinin niteliğini yükseltmek ve istihdam

edilebilirliklerini artırmaktır. İş aramada yardım programları, aktif istihdam politikaları kapsamında sürdürülen işgücü piyasası uyum programlarından biridir.

İŞKUR işsiz olup çalışmak isteyen ve iş arayan bireylere meslek danışmanlığı ve iş danışmanlığı hizmetleri sunmaktadır. Kurum işsiz olup çalışmaya hazır olan ancak meslek seçme aşamasında sıkıntı yaşayan bireylere danışmanlık hizmeti vermektedir. Kurumun sunduğu bu hizmete meslek danışmanlığı hizmeti denilmektedir. Meslek seçiminden sonra seçtiği mesleğe göre iş bulmada, mesleki becerilerini geliştirmede, işe uyum sağlamada sıkıntı yaşayan ya da bulduğu işi değiştirmek isteyen bireylere yönelik olarak sunulan hizmete de iş danışmanlığı hizmeti denilmektedir (Taş, 2011).

Aktif istihdam programları kapsamında bulunan meslek ve iş danışmanlığı hizmetleri Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından 2011 yılında vermeye başlanmıştır. Özellikle kadınların seçebilecekleri meslek ve alabilecekleri eğitim hakkında onlara danışmanlık hizmeti sunulması, kurslara katılan kadın sayısı baz alındığında çözülmesi gereken en öncelikli sorundur.

Eğitim ve yetiştirme programları, aktif istihdam politikaları kapsamında sürdürülen bir diğer işgücü piyasası uyum programlarından biridir. Eğitim ve yetiştirme programları genellikle kamu istihdam kuruluşlarının doğrudan organize ettikleri veya diğer kuruluşlarla işbirliği içinde çalışarak yürüttükleri mesleki beceri kazandırma kurslarından oluşmaktadır (Öksüz, 2007).

İşgücü arzı ve talebinin yapısını, işsizliğin boyutlarını, talep edilen meslekleri bilen ve nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik kursları organize eden İŞKUR, kamu istihdam kuruluşları içinde en deneyimli olanıdır. Ayrıca mesleki eğitim kursları ve diğer kursların açılması ve faaliyetlerini sürdürmesi noktasında diğer kamu kurum ve kuruluşlarla koordinasyon sağlayan en etkili kurumdur. İŞKUR'un görevi, işgücü

piyasaasının beklentileri doğrultusunda talep edilen alan ve mesleklere yönelik eğitim etkinlikleri dzenlemek, bu etkinlikleri diğer kamu kurum ve kuruluşlarla eylem birliği içinde yurutmektir.

Mersin İŞKUR'dan yapılan yazılı açıklamaya göre, 2014 yılı I.Dönem Türkiye İŞgücü Piyasası alan alıŐması Mersin'de 12 Mayıs 2014 tarihinde başlamıştır. Mersin İŞKUR'da görevli iş ve meslek danıŐmanlarının, 10 ve daha üstü personel çalıŐtıran 3.409 iŐyerini ziyaret ederek yüz yüze görüşme sağladığı alan alıŐması 27 Haziran 2014 tarihinde sona ermiŐtir. 2015 yılı I.Dönem Türkiye İŞgücü Piyasası alan alıŐması Mersin'de 16 Mart 2015 tarihinde başlamıştır. Mersin İŞKUR'da görevli iş ve meslek danıŐmanlarının, 10 ve daha üstü personel çalıŐtıran 3.818 iŐyerini ziyaret ederek yüz yüze görüşme sağladığı alan alıŐması 30 Nisan 2015 tarihinde sona ermiŐtir. Bu çalışmayla hem bölgedeki yerel firmaların çalıŐanlarının meslek, cinsiyet ve sayısal olarak analizleri yapılmış hem de firmaların talep ettikleri personelin nitelikleri belirlenerek buna uygun çalışma yapılmasına zemin oluşturulmuştur. Böylece firmaların beklentilerine uygun meslekler tespit edilerek bu konuda mesleki eğitim kursları açılmış ve işgücü piyasaasının talepleri doğrultusunda mesleki eğitim verilerek istihdama katılmalarına imkan sağlanmıştır.

Mersin İŞKUR İl Müdürü Mustafa Kutlu Kurumun faaliyetlerine ilişkin yaptığı açıklamada Mersin İŞKUR'un amacına değinmiştir. Mersin İŞKUR olarak teşvik sistemi sağlayarak iş ve meslek danışmanlığı ile personel temin hizmetlerini, işgücü yetiştirme kurslarını, istihdam fuarları gibi kurum hizmetlerini tanıtarak, işyerleri ile Kurum arasındaki iŐbirliđini koordineli bir Şekilde yurutmeyi amaçladıklarını belirtmiştir. Mersin İŞKUR İl Müdürü Mustafa KUTLU yine konuyla ilgili başka bir açıklamada bulunarak, Kurum olarak özellikle il bazında temininde güçlük çekilen meslekleri ve bunun

nedenlerini tespit etmeyi, mesleki eğitim faaliyetlerini buna uygun çerçevede hazırlamayı ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu personeli yetiştirmeyi istediklerini belirtmiştir (Milliyet Gazetesi, 2014).

İŞKUR bünyesinde açılacak mesleki eğitim kurslarının çerçevesi, sayısı ve hedef kitlesi kamu ve özel kesimden temsilcilerin oluşturduğu İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından belirlenmektedir. 2015 yılı Mersin ili İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu, Kurum internet sitesinde yayınlanmak üzere Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne e-mail ortamında gönderilmiştir. İŞKUR yetkilisi İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu toplantılarına Girişimci İş Kadınları Derneğinin (GİŞKAD) de katıldığını belirtmiştir. Ancak Mersin ili İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu kararlarında kadınlara ya da kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik özel bir faaliyet yer almamaktadır.

II.4.1. Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü Bünyesinde Açılan Mesleki Eğitim Kursları ve Kadınların Kurslara Katılımı

Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu; 2015 yılında yerel düzeyde yapılan “İşgücü Piyasası Talep Araştırması” sonuçları baz alınarak hazırlanan 2015 yılı İşgücü Eğitim Planının 160 farklı meslekte 11.962 kişiden oluşmasına, işgücü yetiştirme kurs ve programlarının 2015 yılı İşgücü Eğitim Planı doğrultusunda açılmasına karar vermiştir (İŞKUR Raporlar, 2015). Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü bünyesinde açılan mesleki eğitim kursları çalışmanın konusu olmakla birlikte diğer kurslarda incelenmiştir. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi istihdam garantili kurslar dışında diğer kurslarda istihdam zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu durumun kadınların kurslara katılımlarını etkileyip etkilemediğini tespit etmek için tüm kurslar üzerinde durulmuştur. Böylece kadınların en çok hangi kurslara katıldıkları tespit edilmeye

çalışılmıştır. Ayrıca Kurumun istihdam garantili kurs açmama nedeni değerlendirilerek, bununla ilgili tespitler üzerinde durulmuştur. Mersin’de 2013 yılı itibariyle düzenlenen kurs ve katılımcı sayısı Tablo 2.11’de verilmiştir.

Tablo 2.11. Düzenlenen Kurs ve Katılımcı Sayısı, Mersin 2013

KURS TÜRÜ	KURS SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
GİRİŞİMCİLİK	8	99	130	229
HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK KURSLAR	1	11	0	11
İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI/İSTİHDAM GARANTİLİ	86	796	1.364	2.160
İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI/GENEL	26	153	316	469
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI(İEP)	667	535	558	1.093
ENGELLİ KURSLARI	15	110	75	185
UMEM PROJESİ	49	467	363	830
UMEM PROJESİ/İEP	164	226	159	385
TOPLAM	1.016	2.397	2.965	5.362

Kaynak: Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü

Tablo 2.11’e göre 2013 yılında işbaşı eğitim programlarına (İEP) katılan kadın kursiyer sayısı 558 iken, 2014 yılında 376’dır. Ayrıca açılan kurs sayısı açısından da arada fark vardır. 2013 yılında 667 adet işbaşı eğitim programı kursu açılmışken, 2014 yılında 489 adet kurs açıldığı gözlenmektedir. 2013 yılında UMEM projesi kapsamındaki işgücü eğitim programlarına katılan kadın kursiyer sayısı 363 iken 2014 yılında 29’tur.

2013 yılında 164 adet UMEM projesi kapsamında işgücü eğitim programı kursu açılmış ve bu kurslara toplam 159 kadın kursiyer katılmıştır. 2014 yılında ise 15 adet

UMEM projesi kapsamında işgücü eğitim programı kursu açılmış ve bu kurslara toplam 37 kadın kursiyer katılmıştır. Tablo 2.11'e bakıldığında 2013 yılında kadınların en çok işgücü yetiştirme kurslarından istihdam garantili kurslara katıldıkları görülmektedir.

TYÇP, işsiz olup çalışmak isteyenlere kısa süreli istihdam ve eğitim imkanı vermeyi amaçlayan, doğrudan veya dolaylı olarak işsizlerin toplum yararına bir iş ya da hizmeti gerçekleştirmelerine zemin hazırlayan programlardır (Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporu, 2013). Mersin İŞKUR tarafından 2013 yılında 71 adet Toplum Yararına Çalışma Programı açılmış ve bu programlar kapsamında 1.943 kadın, 1.783 erkek olmak üzere toplam 3.726 kişi istihdam edilmiştir.

Girişimcilik Programları, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin kendi işlerini kurarak işgücüne katılımlarını sağlamak amacıyla uygulanan programlardır (Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporu, 2013). Mersin İŞKUR İl Müdürlüğüne 2013 yılında Girişimcilik Programları kapsamında 8 adet kurs açılmış ve bu kurslara 130 kadın kursiyer katılmıştır. Ancak bu kursları bitiren kadınların ne kadarının kendi işini kurarak istihdama katıldığı belirsizdir. 2013 Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporunda bununla ilgili bir veriye rastlanmamıştır. Türkiye'de 2013 yılı itibariyle 25.166 kişiye girişimcilik programı düzenlenmiş olup bunun 12.143'ü kadındır. Mersin'de 2014 yılı itibariyle düzenlenen kurs ve katılımcı sayısı Tablo 2.12'de verilmiştir.

Tablo 2.12. Düzenlenen Kurs ve Katılımcı Sayısı, Mersin 2014

KURS TÜRÜ	KURS SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
ESKİ HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK KURSLAR/KURUM KAYNAKLI	2	27	0	27
GİRİŞİMLİK	19	303	281	584
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI (İEP)	489	300	376	676
ENGELLİ KURSLARI/KOMİSYON KAYNAKLI	2	17	6	23
UMEM PROJESİ/MEK	14	154	73	227
UMEM PROJESİ/İEP	15	55	37	92
MESLEK EDİNDİRME KURSLARI/İSTİHDAM GARANTİSİZ	17	88	289	377
MESLEK EDİNDİRME KURSLARI/ÖZEL POLİTİKA	31	145	375	520
TOPLAM	589	1.089	1.437	2.526

Kaynak: Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü

Tablo 2.12'ye göre 2014 yılında işbaşı eğitim programlarına (İEP) katılan kadın kursiyer sayısı 376 iken, 2015 yılında 1.448'dir. Ayrıca açılan kurs sayısı açısından da arada fark vardır. 2014 yılında 489 adet işbaşı eğitim programı kursu açılmışken, 2015 yılında 1.953 adet kurs açıldığı gözlenmektedir. Mersin ilinde işbaşı eğitim programlarına, özel politika kapsamında açılan meslek edindirme kurslarına, istihdam garantisiz meslek edindirme kurslarına katılan kadın kursiyer sayısı erkeklerin sayısından fazladır. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) projesi kapsamındaki işgücü eğitim programlarına katılan kadın kursiyer sayısı 37 iken, aynı proje kapsamında açılan mesleki eğitim kurslarına katılan kadın kursiyer sayısı 73'dür. Tablo 2.12'ye bakıldığında 2014 yılında kadınların en çok işgücü yetiştirme kurslarından işbaşı eğitim programı kapsamındaki yetiştirme kurslarına katıldıkları görülmektedir.

2014 yılında 67 adet Toplum Yararına Çalışma Programı açılmış ve bu programlar kapsamında 1.668 kadın, 2.592 erkek olmak üzere toplam 4.260 kişi istihdam edilmiştir. Türkiye'de 2014 yılı itibariyle Toplum Yararına Çalışma Programından 216.108 kişi yararlanmış olup bunun 80.061'i kadındır.

Mersin İŞKUR İl Müdürlüğünce 2014 yılında Girişimcilik Programları kapsamında 19 adet kurs açılmış ve bu kurslara 281 kadın kursiyer katılmıştır. Türkiye’de 2014 yılı itibariyle 31.648 kişiye girişimcilik programı düzenlemiş olup bunun 15.192’si kadındır. Mersin’de 2015 yılı itibariyle düzenlenen kurs ve katılımcı sayısı Tablo 2.13’de verilmiştir.

Tablo 2.13. Düzenlenen Kurs ve Katılımcı Sayısı, Mersin 2015

KURS TÜRÜ	KURS SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
ENGELLİ KURSU/KOMİSYON KAYNAKLI	5	43	17	60
GİRİŞİMCİLİK	47	565	715	1.280
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI (İEP)	1.953	1.538	1.448	2.986
UMEM PROJESİ/MEK	22	210	73	283
UMEM PROJESİ/İEP	46	71	22	93
MESLEK EDİNDİRME KURSLARI/İSTİHDAM GARANTİSİZ	38	110	542	652
MESLEK EDİNDİRME KURSLARI/ÖZEL POLİTİKA	57	373	619	992
TOPLAM	2.168	2.910	3.436	6.346

Kaynak: Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü

Tablo 2.13’e göre Mersin ilinde girişimcilik kurslarına, özel politika kapsamında açılan meslek edindirme kurslarına, istihdam garantisiz meslek edindirme kurslarına katılan kadın kursiyer sayısı erkeklerin sayısından fazladır. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) projesi kapsamındaki işgücü eğitim programlarına katılan kadın kursiyer sayısı 22 iken, aynı proje kapsamında açılan mesleki eğitim kurslarına katılan kadın kursiyer sayısı 73’dür. 2015 yılında kadınların en çok işgücü yetiştirme kurslarından işbaşı eğitim programı kapsamındaki yetiştirme kurslarına katıldıkları görülmektedir.

2015 yılında 167 adet Toplum Yararına Çalışma Programı açılmış ve bu programlar kapsamında 6.727 kadın, 5.420 erkek olmak üzere toplam 12.147 kişi istihdam edilmiştir. Türkiye’de 2015 yılı itibariyle Toplum Yararına Çalışma Programından 523.225 kişi yararlanmış olup bunun 230.393’ü kadındır. Mersin İŞKUR İl Müdürlüğünce 2015

yılında Girişimcilik Programları kapsamında 47 adet kurs açılmış ve bu kurslara 715 kadın kursiyer katılmıştır. Türkiye’de 2015 yılı itibariyle 41.907 kişiye girişimcilik programı düzenlemiş olup bununun 20.002’si kadındır.

2014 yılında kadınların kurslara katılımı düşük iken, 2015 yılında önemli ölçüde artış görülmektedir. 2013 yılında istihdam garantisiz mesleki eğitim kursu açılmazken neden 2014 yılında 17 adet ve 2015 yılında 38 adet istihdam garantisiz mesleki eğitim kursu açıldığı Kurum yetkilisine sorulmuştur. Kurum yetkilisinden ihaleye giren hiçbir firma olmadığı için istihdam garantili kurs açılmadığı cevabı alınmıştır. Daha önceki senelerde firmalar ihaleye girerek işçi talebinde bulunurken 2014 ve 2015 yıllarında hiçbir firmanın ihaleye girmemesi ve işçi talebinde bulunmaması istihdam garantisiz kurs açılmasında etkili olmuştur. Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarının ve diğer kursların finansman kaynağı işsizlik sigortası fonudur. Ayrıca katılanlara kursiyer cep harçlığı (20 TL) verilmektedir. Ancak Kurumun açtığı bazı kurs programlarına göre bu fiyat değişebilmektedir. Kurum tarafından eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi ödenmektedir.

II.4.2. Kadınların Kurslara Katılımını Olumsuz Etkileyen Faktörler

Zaman faktörü kadınların İŞKUR bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarına ve diğer kurslara katılımlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çünkü İŞKUR bünyesinde açılan kursların süresi Kuruma bildirilen modüler programa bağlı olarak değişebilmekte, böylelikle gerek Türkiye genelinde gerekse TR62 (Adana, Mersin) bölgesinde kadınların ev işleri nedeniyle işgücüne dahil olamadıkları gözlenmektedir.

Geleneksel ev işlerinin yanı sıra yaşlı, hasta ve çocuk bakımı sorumluluğu da kadınların üzerinde olduğu için yine zaman faktöründen dolayı kadınlar kurslara katılamamaktadırlar. İŞKUR bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarında kreş hizmetinin

sunulmaması kurslara katılımı olumsuz yönde etkilemektedir. Gerek Türkiye genelinde gerekse il bazında kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinin başında ev işleriyle meşgul olmak gelmektedir. Ev işleriyle meşgul olmak ve çocukların sorumluluklarını yerine getirirken Kurumdan kreş hizmeti alamamak kadınları kurslardan uzaklaştırmaktadır.

Kadınların mesleki eğitim kurslarına katılımlarını etkileyen başka bir faktör ise, sadece sınıf içinde değil iş başında da eğitim verilmesidir. Bu durumun ataerkil geleneksel aile yapısına sahip, erkek egemen bir toplumda yaşayan kadın için sakıncaları vardır. Özellikle kursa katılım konusunda eşine bağımlı olan kadının kurs yeri hakkında eşinden bağımsız hareket etmesi oldukça güçtür.

İŞKUR bünyesinde verilen danışmanlık hizmeti ve iş arama yardımının yetersiz olması kadınların mesleki eğitim kurslarına katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Danışmanlık hizmetinin yetersiz olması kadınların mesleki eğitim kurslarına katılımlarını, iş arama yardımının yetersiz olması ise kadınların kursu bitirdikten sonra iş bulma sürecini olumsuz yönde etkilemektedir.

İŞKUR İl Müdürlüğünün kurstan mezun olan kadın kursiyerlerin tekrar aynı kursa gitme taleplerine belirli bekleme süresi getirmesi de kadınların kurslara katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kurstan mezun olan kadın kursiyerin tekrar aynı kursa gidebilmesi için 6 ay beklemesi gerekmektedir.

Kadınların kurslara katılımlarını etkileyen bir başka faktör ise, kendilerine güven duymamalarıdır. Özellikle kurstan mezun olduktan sonra işgücüne dahil olmalarının güç olduğunu düşünmeleri ve kendilerini yetersiz görmeleri de kurslara katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Mersin İŞKUR tarafından açılan mesleki eğitim kurs sayısı, katılan, mezun olan, istihdam edilen kadın kursiyer sayıları Tablo 2.14'te verilmiştir.

Tablo 2.14. Mersin İŞKUR Tarafından Açılan Mesleki Eğitim Kurs Sayısı,
Katılan, Mezun Olan, İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Sayıları

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılan Kadın Kursiyer Sayısı	Mezun Olan Kadın Kursiyer Sayısı	İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Sayısı	İstihdam Edilen Kadın Kursiyer Yüzdesi
2010	245	1.809	1.739	370	21.2
2011	611	3.163	2.966	1.463	49.3
2012	1.052	5.309	3.753	3.010	80.2
2013	1.016	2.965	747	258	34.5
2014	589	1.437	1.025	157	15.3
2015	2.168	3.436	1.488	177	11.8

Kaynak: Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü

Tablo 2.14 incelendiğinde Mersin İŞKUR tarafından 2010-2015 yılları arasında toplam 5.681 adet mesleki eğitim kursu açıldığı, 18.119 kadın kursiyerin bu kurslara katıldığı, 11.718 kadın kursiyerin mezun olduğu, 5.435 kadın kursiyerin istihdam edildiği görülmektedir. Mersin İŞKUR tarafından en fazla mesleki eğitim kursu 2015 yılında açılmıştır. Katılımın, mezuniyetin ve istihdamın en fazla olduğu yıl 2012'dir. Bu durumun nedeni Kurum yetkilisine sorulmuştur. İşgücü Yetiştirme Servisi şefi, 2012 yılında ihaleye giren firmaların yoğun bir şekilde işçi talebinde bulunmasının o dönemde kadın kursiyerlerin kurslara katılımlarını ve istihdam durumlarını artırdığını belirtmiştir.

Tablo 2.14'e bakıldığında 2010 yılında 1.369 kadın kursiyerin, 2011 yılında 1.503, 2012 yılında 743, 2013 yılında 489, 2014 yılında 868, 2015 yılında ise 1.311 kadın kursiyerin istihdam edilmediği görülmektedir. İstihdam edilmeyen bu kadınların durumlarına ilişkin bilgiye Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporlarında rastlanmamıştır.

İstihdam edilmeyen ya da istihdam edildikten sonra işten ayrılan kadınlarla ilgili veriler Mersin İŞKUR İl Müdürlüğünde mevcut değildir. Bu konudaki eksiklik Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü İşgücü Yetiştirme Servisinin şefine bildirilmiştir. İşgücü Yetiştirme Servisinin şefi, Kurum olarak bu yönde bir çalışma yapmanın hem zaman olarak hem de alt yapı olarak zorluklarına değinmiştir. Kurumun önceliğinin işsizlere iş ve

meslek danışmanlığı yapmak olduğunu vurgulamıştır. İşsizliğin sadece kadınların sorunu olmadığını erkeklerin de işsizlikle mücadele ettiklerini belirtmiştir. İstihdam edilmeyen ya da istihdam edildikten sonra işten ayrılan kadınlarla ilgili veri analizi yapmanın mevcut koşullarda zorluğunu bu konuyu tartışırken birkaç defa vurgulamıştır.

Ayrıca İşgücü Yetiştirme Servisinin şefi istihdama katılan ya da katıldıktan sonra ayrılan kadınların durumunu tartışırken, kadınların kursları ciddiye almadıklarını ve sadece cep harçlığı için kurslara başvuru yaptıklarını belirtmiştir. Kadınların önemli bir yüzdesinin kursiyer cep harçlığını alabilmek için kurslara devam ettiklerini, kurslara devam eden kadınların küçük bir yüzdesinin işgücüne katılım için kurslara devam ettiklerini vurgulamıştır.

Ancak kadınların geleneksel ev işleriyle meşgul olmalarının ve çocuk-yaşlı bakımının kadınların sorumluluğu olarak görülmesinin kurslardan sonra istihdama katılımlarını olumsuz yönde etkilediği unutulmamalıdır. Kadınların çocuk-yaşlı bakımı konusunda Kurumdan belli bir hizmet almamaları da istihdama katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu noktada kadınlar geleneksel sorumluluklarını yerine getirebilmek için kursiyer cep harçlığını ek bir gelir olarak görüyor olabilirler.

III. BÖLÜM:

MERSİN İŞKUR'UN İŞE YERLEŞTİRMELER

ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Bu bölümde Mersin İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleşmelerine etkisi değerlendirilmiştir. Mersin İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerindeki etkisini ölçmek için; mesleki eğitim kurslarına katılan kadın kursiyer sayısının, kurslardan mezun olan kadın sayısının ve mezun olanların ne kadarının işe yerleştirildiğinin belirlenmesi gereklidir. Mersin işgücü piyasası ile ilgili en geçerli verilere İŞKUR istatistikleri referans alınarak oluşturulan 2013, 2014 ve 2015 Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporları ile ulaşılabilir.

III.1. Mersin İŞKUR' un Mesleki Eğitim Kurslarını Bitiren Kadın Kursiyerlerin İşe Yerleştirilmeleri Üzerindeki Doğrudan Etkisi

Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü, kendilerine işyerleri tarafından bildirilen açık işler ile Mersin İŞKUR'a kayıtlı işsiz kadınları eşleştirerek işyerlerinin isteği doğrultusunda işsiz kadınlar göndermiş ve bu kadınlar işe yerleştirilmişse Mersin İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde doğrudan etkisi olmuştur diyebiliriz. Mersin İŞKUR'un doğrudan işe yerleştirme hizmeti sayesinde kadın kursiyer işe yerleşmekte, işverende aradığı işçiyi bulmaktadır.

Mersin İŞKUR İl Müdürlüğünün mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde doğrudan etkisi olup olmadığını sorgulamak için öncelikle açık iş bildiriminde bulunan işyeri sayısını daha sonra bu işyerlerinin bildirimde buldukları açık iş sayısını ve açık işlerin sektörlere göre dağılımını irdelemek gerekmektedir. Açık iş kavramı, Mersin İşgücü Piyasası Talep Araştırması kapsamında

yürütülen saha çalışmasında ziyaret edilen işyerlerinde işverenlerin talep ettikleri ve fiilen ihtiyaç duydukları meslekleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporu, 2013).

Çalışma kapsamında Mersin’de açık iş veren işyerlerinin dağılımına bakılması kadınların durumunu değerlendirme açısından önemlidir. Çünkü Mersin’deki açık iş veren işyerlerinin dağılımını analiz etmek özelde kadınların durumunu inceleme imkanı sağlayacaktır. Açık işlerin sektörlere ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Açık İşlerin Sektörlere ve Cinsiyete Göre Dağılımı, Mersin

Sektörler	Açık İş Oranları %		
	Kadın	Erkek	Fark Etmez
Madencilik ve taş ocakçılığı	0,0%	66,7%	33,3%
İmalat	13,5%	52,3%	34,3%
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	2,0%	98,0%	0,0%
İnşaat	17,4%	73,9%	8,7%
Toptan perakende ticaret; Motorlu kara taşıtlarının ve motorsikletlerin onarımı	26,9%	42,4%	30,7%
Ulaştırma ve depolama	25,1%	46,2%	28,7%
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	29,1%	32,7%	38,2%
Bilgi ve iletişim	0,0%	0,0%	100,0%
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyeti	50,0%	50,0%	0,0%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	10,8%	56,9%	32,3%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	17,2%	34,4%	48,4%
Eğitim	19,1%	14,2%	66,7%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	26,7%	6,7%	66,7%
Diğer hizmet faaliyetleri	21,8%	78,2%	0,0%
Genel Toplam	25,4%	43,5%	31,1%

Kaynak: İL İPTA 2015

Tablo 3.1’e göre açık işlerin % 25,4’lük kısmı için kadın çalışan, % 43,5’lik kısmı için erkek çalışan tercih edildiği, % 31,1’lik kısmı için ise cinsiyet bildiriminde bulunmaksızın fark etmez şeklinde tercih yapıldığı görülmektedir. Açık işler için daha çok kadın çalışanların tercih edildiği sektörler % 50,0 ile su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyeti ve % 29,1 ile ulaştırma ve depolama sektörleridir. Açık işler için kadın çalışanların tercih edilmediği sektörler ise bilgi ve iletişim ile madencilik ve taş ocakçılığı sektörleridir. Tabloya göre insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektörü ile

eğitim sektöründe çalışan kadın oranının erkek oranından fazla olduğu görölmektedir. Ayrıca bilgi ve iletişim sektöründe çalışacak kişi için cinsiyet bildiriminde bulunulmaması ve % 100 açık iş bildiriminde bulunulması kadın istihdamı açısından bir iş fırsatı oluşturmuştur.

Açık işler için daha çok erkek çalışanların tercih edildiği sektörler % 98,0 ile elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı, % 78,2 ile diğer hizmet faaliyetleri, % 73,9 ile inşaat sektörüdür. Açık işler için erkek çalışanların tercih edilmediği sektör ise bilgi ve iletişim sektörüdür.

2014 yılı Mersin İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre açık işlerin % 11,8'lik kısmı için kadın çalışan, % 48,6'lık kısmı için erkek çalışan tercih edilmiş, % 39,6'lık kısmı için ise cinsiyet bildiriminde bulunmaksızın fark etmez şeklinde tercih yapılmıştır. 2015 yılı verileri ile karşılaştırıldığında açık işler için tercih edilen kadın çalışan oranının düşük olduğu, erkek çalışan oranının yüksek olduğu, cinsiyet bildiriminde bulunmaksızın fark etmez şeklinde tercih edilen oranının da yüksek olduğu görölmektedir. 2014 yılı Mersin İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre açık işler için daha çok kadın çalışanların tercih edildiği sektörler % 60 ile bilgi ve iletişim, % 37,6 ile insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ve % 37,2 ile eğitim sektörleridir. Açık işler için kadın çalışanların tercih edilmediği sektörler ise madencilik ve taş ocakçılığı ile elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı sektörleridir.

2014 yılı Mersin İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre açık işler için daha çok erkek çalışanların tercih edildiği sektörler % 79,8 ile inşaat, % 67,7 ile ulaştırma ve depolama, % 57,7 ile imalat sektörleridir. Açık işler için erkek çalışanların tercih edilmediği sektör ise bilgi ve iletişim sektörüdür. Açık işlerin sektörlere göre dağılımı Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Açık İşlerin Sektörlere Göre Dağılımı, Mersin

Sektör	Açık İş Sayısı	Açık İş Dağılımı	Açık İş Oranı
Madencilik ve taş ocakçılığı	3	0,4 %	0,3 %
İmalat	232	27,1 %	1,0 %
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	51	6,0 %	10,2 %
Su temini; Kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	3	0,4 %	0,3 %
İnşaat	53	6,1 %	0,5 %
Toptan perakende ticaret; Motorlu kara taşıtlarının ve motorsikletlerin onarımı	217	25,3 %	1,2 %
Ulaştırma ve depolama	83	9,7 %	0,7 %
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	58	6,8 %	1,4 %
Bilgi ve iletişim	1	0,1 %	0,1 %
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	29	3,4 %	1,0 %
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	68	8,0 %	1,7 %
Eğitim	21	2,5 %	0,6 %
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	16	1,9 %	0,4 %
Diğer hizmet faaliyetleri	21	2,4%	1,7 %
Genel Toplam	856	100,0 %	0,9 %

Kaynak: İL İPTA 2015

Tablo 3.2'ye göre Mersin ilinde sektörel bazda en yüksek açık iş oranı %10,2 ile Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım sektöründedir. Bu sektörü sırasıyla; İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri, Diğer Hizmet Faaliyetleri, Toptan ve Perakende Ticaret ile İmalat sektörleri takip etmektedir. Açık işlerin meslek gruplarına ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 3.3'de verilmiştir.

Tablo 3.3. Açık İşlerin Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı, Mersin

Meslek Grupları	Açık İş Oranları %		
	Kadın	Erkek	Fark Etmez
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	51,8 %	27,0 %	21,2 %
Hizmet ve Satış Elemanları	28,0 %	29,0 %	43,0 %
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	24,2 %	57,3 %	18,4 %
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	83,9 %	16,1 %	0,0 %
Profesyonel Meslek Mensupları	20,3 %	16,5 %	63,2 %
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	21,0 %	44,0 %	35,0 %
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	31,6 %	41,0 %	27,4 %
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	8,3 %	90,5 %	1,2 %
Yöneticiler	66,3 %	0,0 %	33,7 %
Genel Toplam	25,4 %	43,5 %	31,1 %

Kaynak: İL İPTA 2015

Tablo 3.3'e göre Mersin ilinde kadınlar için en fazla açık iş bulunan meslek grubu % 83,9 açık iş oranıyla nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları ve % 66,3 açık iş oranıyla yöneticiler meslek gruplarıdır. Kadınlar için en az açık iş bulunan meslek grupları ise % 20,3 açık iş oranıyla profesyonel meslek mensupları ve % 21,0 açık iş oranıyla sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar meslek gruplarıdır.

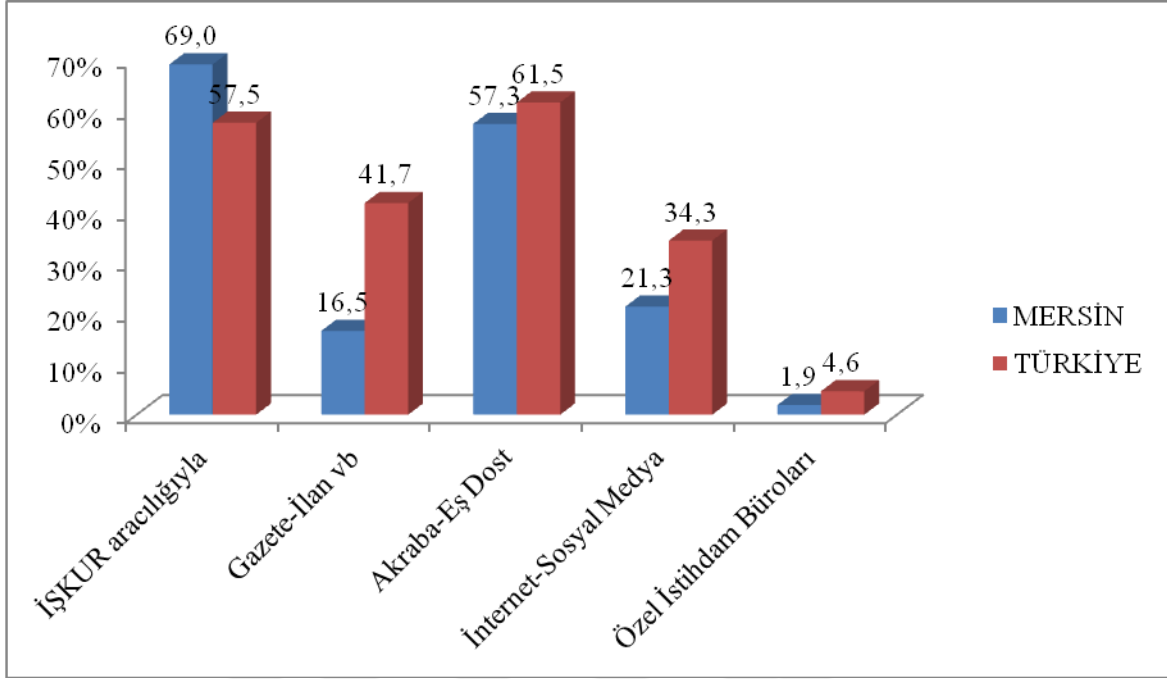
Mersin İŞKUR mesleki eğitim kurslarını bitiren kadınların istihdam edilmeleri için, Kurumun açık iş bildiriminde bulunan işyerleri ile işbirliği içinde olması gerekmektedir. Ancak Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü kurslardan mezun olan kadın kursiyerlerle açık iş bildiriminde bulunan işyerlerini eşleştirme görevini tam anlamıyla yerine getirmemektedir. Çalışma boyunca Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü'nün bu konuda eksikleri olduğu gözlenmiştir. Kurslardan mezun olan kadınların istihdamlarına ilişkin takip çizelgesinin olmaması en büyük eksiklerden biridir. Açık işlerin mesleklere ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Açık İşlerin Mesleklere ve Cinsiyete Göre Dağılımı, Mersin

KADIN	ERKEK	FARK ETMEZ
Beden İşçisi (Genel)	Sayaç Tamir İşçisi	El ve Makine Dikişçisi (Genel)
Satış Danışmanı	Tır-Çekici Şoförü	Garson (Servis Elemanı)
Güvenlik Görevlisi	Güvenlik Görevlisi	Satış Danışmanı
Ön Muhasebeci	Gaz Altı Kaynakçısı	Parkomat Görevlisi
Paketleme İşçisi (El ile)	Şoför-Yük Taşıma	Kasiyer
Kasiyer	Beden İşçisi (İnşaat)	Güvenlik Görevlisi
Beden İşçisi (Genel)	Satış Danışmanı	Ön Muhasebeci
Makine Teknikeri	Alüminyum Kaynakçısı	Pazarlamacı
Garson (Servis Elemanı)	Metal Levha İşçisi	Aşçı Yardımcısı
Ar-ge Şefi	Oto Bakım-Onarımcısı (Oto Mekanikeri)	Aşçı
Metal Teknolojisi Teknisyeni	Mobilya Montaj İşçisi	Muhasebeci
Sekreter	Tornacı (Torna Tezgahı İşçisi)	Okul Öncesi Öğretmeni
Örtüaltı Sebze Yetiştiricisi (Seracı)	Elektrikçi (Genel)	Mobilya Tasarımcısı
Tır-Çekici Şoförü	Forklift Operatörü	İnşaat Teknolojisi Teknikeri
Depo Sorumlusu	Garson (Servis Elemanı)	Engelli Bakım Elemanı
Temizlik Görevlisi	Servis Elemanı (Garson) Yardımcısı	Zabıt Katibi

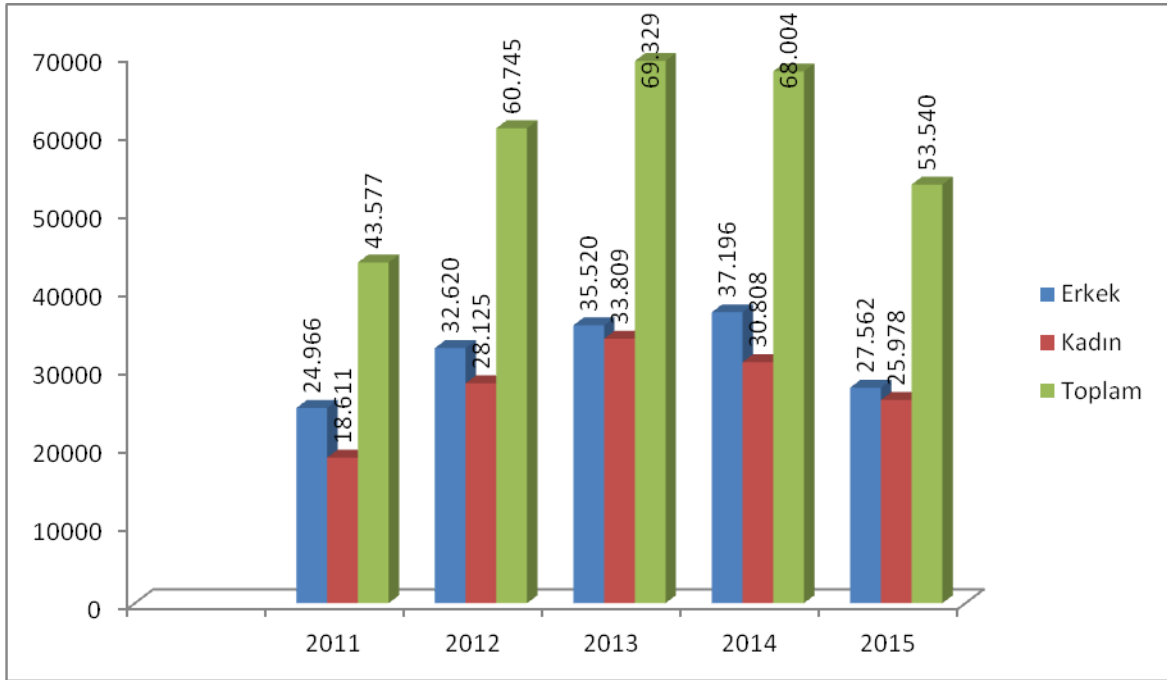
Kaynak: İL İPTA 2015

Tablo 3.4'e göre Mersin ilinde kadınlar için en fazla açık iş bulunan ilk beş meslek beden işçisi (genel), satış danışmanı, güvenlik görevlisi, ön muhasebeci, el ile paketleme işçisidir. Mersin ilinde kadınlar için en fazla açık iş bulunan ilk beş meslek ağır bir bedeni yük gerektirmeyen ve belli bir oranda vasıf gerektiren mesleklerdir. Erkekler için en fazla açık iş bulunan ilk beş meslek sayaç tamir işçisi, tır-çekici şoförü, güvenlik görevlisi, gaz altı kaynakçısı ve şoför-yük taşımadır. Mersin işgücü piyasasındaki işverenlerin mevcut açık işlerini karşılamak için kullandıkları arama kanallarının dağılımı Grafik 3.1'de verilmiştir.

Grafik 3.1. Açık İş Arama Kanallarının Dağılımı

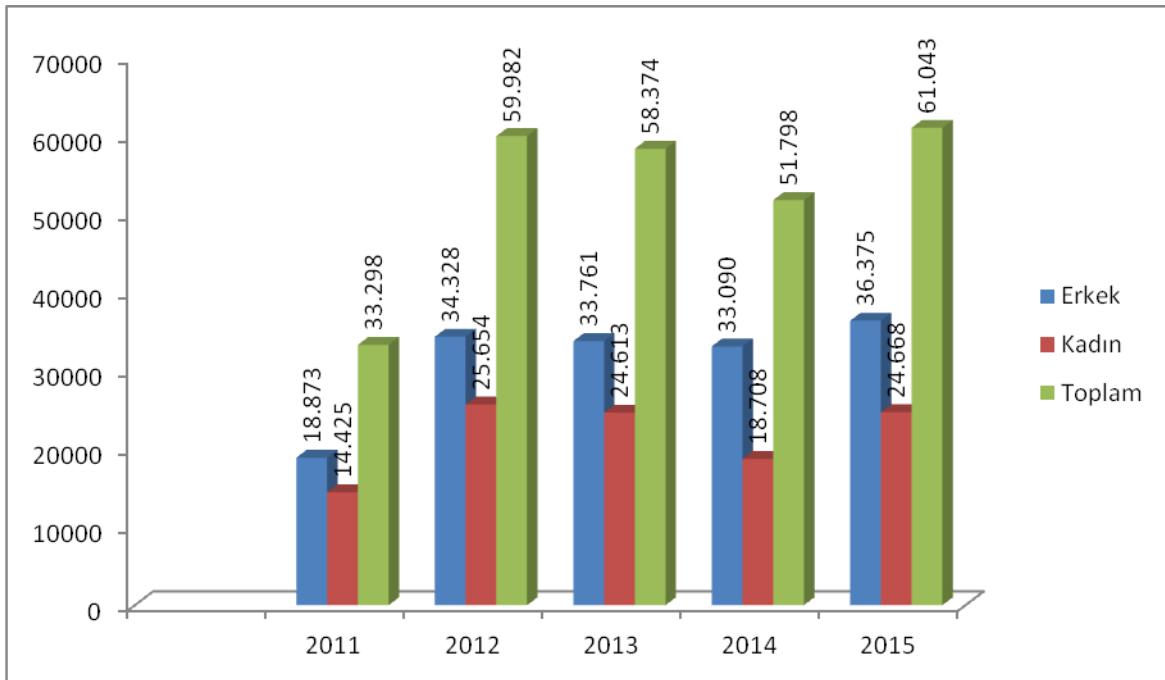
Kaynak: İL İPTA 2015

Grafik 3.1 incelendiğinde açık iş arama kanalları açısından İŞKUR aracılığı kanalının kullanımında Mersin ili Türkiye ortalamasının üzerindedir. Mersin ili açık iş arama kanalları açısından akraba-eş dost kanalının kullanımında Türkiye ortalamasına yakın bir orana sahiptir. Mersin ili gazete-ilan kanalı ile internet-sosyal medya kanalının kullanımında Türkiye ortalamasının altındadır. Açık iş arama kanalları açısından kullanımın en az olduğu kanal özel istihdam bürolarıdır. 2014 yılı Mersin İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre, Mersin ilinde açık iş arama kanalları açısından % 72,7 ile İŞKUR aracılığı kanalı, % 53,2 ile akraba-eş dost kanalı, % 18,3 ile gazete-ilan kanalı, % 16 ile internet-sosyal medya kanalı, % 1,6 ile özel istihdam büroları kanalı tercih edilmiştir. 2015 yılı verileri ile karşılaştırıldığında 2014 yılında da İŞKUR aracılığı kanalının ve akraba-eş dost kanalının daha fazla kullanıldığı görülmektedir. Yıllar itibariyle Mersin İŞKUR'a kayıtlı işsizler Grafik 3.2'de verilmiştir.

Grafik 3.2. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler, Mersin

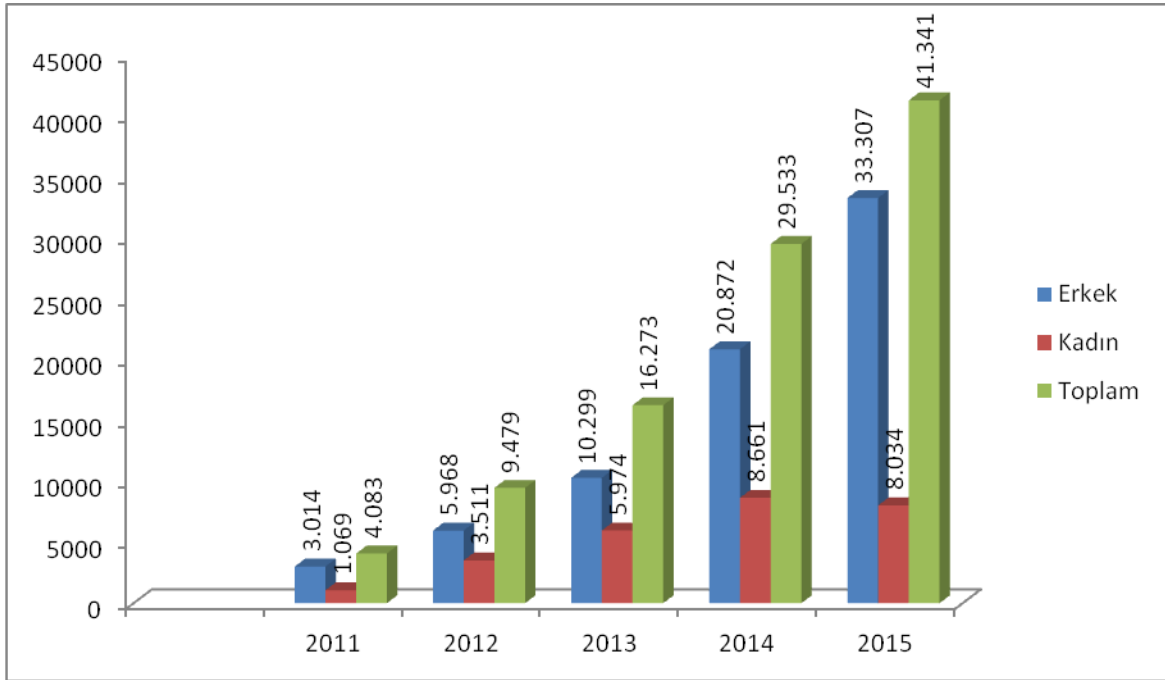
Kaynak: Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü

Grafik 3.2'ye bakıldığında 2011 ve 2015 yılları arasında Mersin İŞKUR İl Müdürlüğüne kayıtlı işsiz kadın sayısında 2013 yılında artış, 2014 ve 2015 yıllarında düşüş görülmektedir. 2015 yılında Kuruma kayıtlı işsiz sayısı 53.540 olup bunun 25.978'ini kadınlar oluşturmaktadır. Oran olarak kayıtlı işsizlerin % 48,5'i kadındır. 2015 yılında Kuruma kayıtlı işsiz erkek sayısı ise 27.562'dir. Oran olarak kayıtlı işsizlerin % 51,4'ü erkektir. Tabloya bakıldığında 2015 yılında bir önceki yıla göre işsiz kadın ve erkek sayılarında düşüş olduğu görülmektedir. Bu durum kadınlar açısından değerlendirildiğinde kadınların işgücü piyasasına katılımlarını etkileyen işsizlik faktörünün 2014 ve 2015 yıllarında düşüşte olması, çalışma hayatına dahil olmalarını olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü işsiz kadın sayısı azaldıkça kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları noktasında bir güven ortamı oluşacaktır. Yıllar itibariyle Mersin İŞKUR'a başvurular Grafik 3.3'de verilmiştir.

Grafik 3.3. İŞKUR'a Başvurular, Mersin

Kaynak: Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü

Grafik 3.3'e bakıldığında 2011 ve 2015 yılları arasında Mersin İŞKUR İl Müdürlüğüne başvuran kadın sayısında 2012, 2013 ve 2015 yıllarında başvurularda artış, 2011 ve 2014 yıllarında ise düşüş görülmektedir. 2015 yılında Kuruma başvuran kişi sayısı 61.043 olup bunun 24.668'ini kadınlar oluşturmaktadır. Oran olarak Kuruma başvuran kişilerin % 40,4'ü kadındır. 2015 yılında Kuruma başvuran erkek sayısı 36.375'tir. Oran olarak Kuruma başvuran kişilerin % 59,5'i erkektir. Tabloya bakıldığında 2015 yılında bir önceki yıla göre Kuruma başvuran kadın ve erkek sayılarında artış olduğu görülmektedir. Bu durum kadınlar açısından değerlendirildiğinde özellikle 2013 ve 2015 yıllarında Kuruma başvuru yapan kadın sayısının hemen hemen birbirine yakın ve düşüşte değil yükselişte olması olumlu bir gelişmedir. Yıllar itibariyle Mersin İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyetleri Grafik 3.4'te verilmiştir.

Grafik 3.4. İŖe YerleŖtirme Faaliyetleri, Mersin

Kaynak: Mersin İŖKUR İl Müdürlüğü

Grafik 3.4'e göre 2011-2015 yılları arasında Mersin İŖKUR İl Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen işe yerleŖtirme faaliyetlerine bakıldığında 2011 ve 2012 yıllarında işe yerleŖtirilen kadın sayısında artış görülmezken, 2013 yılından itibaren artış yaşandığı görülmektedir. 2015 yılında Kurum tarafından işe yerleŖtirilen kiŖi sayısı 41.341 olup bunun 8.034'ünü kadınlar oluŖturmaktadır. Oran olarak Kurum tarafından işe yerleŖtirilen kiŖilerin % 19,4'ü kadındır.

2015 yılında Kurum tarafından işe yerleŖtirilen erkek sayısı 33.307'dir. Oran olarak Kurum tarafından işe yerleŖtirilen kiŖilerin % 80,5'i erkektir. Bu durum kadınlar açısından değerlendirildiğinde her ne kadar Mersin işgücü piyasasında işsiz kadın sayısı düşüŖte olsa da Kurum tarafından işe yerleŖtirilen kadın sayısının da bir önceki yıla göre düşüŖte olması olumsuz bir gelişmedir. Tabloya bakıldığında her yıl Kurum tarafından işe

yerleştirilen erkek sayısının kadın sayısından fazla olduğu görülmektedir. Oran olarak da arada büyük bir fark vardır.

Kuruma kayıtlı 25.978 işsiz kadından 8.034'nün işe yerleştirilmesi, 17.944'nün hala işsiz olması düşündürücü bir durumdur. Daha önceden belirtildiği gibi 2015 yılında işsiz kadın sayısında önceki yıllara göre düşüş olması ve Kuruma başvuran kadın sayısının artması güven ortamı oluşması açısından olumlu bir gelişmedir. Ancak bu olumlu tabloya rağmen Kurum tarafından işe yerleştirilen kadın sayısının 2015 yılında önceki yıla göre düşüşte olması ve işe yerleştirilen erkek sayısının daha fazla olması kadınların işgücü piyasasına dahil olmalarını olumsuz yönde etkileyecektir.

2015 yılında Türkiye genelinde işe yerleştirilen 889.640 kişinin ise 260.848'ini kadınlar oluşturmaktadır. Oran olarak Kurum tarafından işe yerleştirilen kişilerin % 29,3'ü kadın, % 70,6'sı erkektir. Bu ayrıntı Mersin ili özelinde işe yerleştirilen % 19,4'lük kadın oranının Türkiye ortalamasının % 9,9'luk bir farkla altında olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

Tüm bu veriler Mersin İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde gerektiği gibi etkili olmadığını göstermektedir. 2015 yılında kurslara katılan kadın kursiyer sayısı 3.436 olup, bunlardan 1.488'i mezun olmuş, mezun olanların 177'si istihdam edilmiştir. 2015 yılı itibariyle kurslar vasıtasıyla işe yerleştirilen kadın kursiyer sayısı 177 iken, kurslar dışında işe yerleştirilen kadın sayısı 8.034'tür. Mersin İŞKUR tarafından kurslar vasıtasıyla istihdam edilen kadın kursiyer yüzdesinin % 11.8 olması, Kurumun kurslar vasıtasıyla işe yerleştirmeler üzerinde doğrudan etkisi olmadığını göstermesi açısından önemlidir.

IV. BÖLÜM:
MESLEKİ EĞİTİM KURSLARININ KADIN
İSTİHDAMINA KATKISI (MERSİN ÖRNEĞİ)
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örnekleme, yöntemi ve veri toplama tekniği, sınırlılıklarına ilişkin açıklamalar üzerinde durulmuştur. Daha sonra çalışma sürecinde elde edilen bulgulara değinilerek Kurumun işe yerleştirmeler üzerindeki dolaylı etkisi, son üç yılda Mersin’de işe yerleşen ve yerleşmeyen kadınların genel görünümü ve kursların kadınların istihdamını ne kadar etkilediği, işe girmeyenlerin ise neden işgücüne katılmadıkları sorgulanmıştır.

IV.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Mersin ilinde yaşayan ve İŞKUR bünyesinde 2011-2015 yılları arasında açılan mesleki eğitim kurslarından mezun olan kadın kursiyerler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme son beş yıl içinde mesleki eğitim kursundan mezun olan 40 kadın kursiyerdir. Araştırmanın örnekleme oluşturulurken amaçlı örnekleme türlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme ile görece olarak küçük bir örneklem oluşturulmakta ve oluşturulan bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitlilikleri maksimum derecede yansıtılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Kadın kursiyerlerin farklı kurslardan mezun olmalarına, kursların istihdam garantili olması veya olmamasına, kadın kursiyerlerin farklı yıllarda mezun olmalarına, işe yerleşen ve yerleşmeyenlerin tespit edilmesine dikkat edilmiş ve bu nedenlerden dolayı maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bulgular kısmında, kadın kursiyerlerin yaş, eğitim ve medeni durumları, mezun oldukları kursun türü, mezuniyet yılı verilmiştir.

IV.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Tekniği

Araştırmada yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak ve açık uçlu sorular sorularak 40 kadın kursiyerden alınan veriler analiz edilmiştir. Araştırma genellenmemekte ve nitel araştırma kategorisine girmektedir. Araştırma verileri yüz yüze görüşme yöntemiyle 40 kadın kursiyerle görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden bazıları atölyede bazıları ise halk eğitim merkezinde yapılmıştır. Görüşme süreci üç ay sürmüştür. Görüşmelerin bazıları en az on dakika, bazıları ise en fazla yarım saat sürmüştür. Görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmış ve veriler analiz edildikten sonra metin haline getirilmiştir. Metin haline getirilen kursiyer görüşmeleri 19 sayfadan oluşmaktadır.

Çalışmanın amacına uygun olarak Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü İşgücü Yetiştirme Servisinin şefinden son beş yıl içinde mesleki eğitim kurslarından mezun olmuş olan kadın kursiyerlerin iletişim bilgileri istenmiştir. Ancak İşgücü Yetiştirme Servisinin şefi kursiyer bilgilerinin özel olduğunu ve bu bilgileri üniversiteden gelecek bir üst yazı karşılığında verebileceğini belirtmiştir. 15 günlük bir bekleme sürecinden sonra üst yazı Kuruma teslim edilmiş ve kadın kursiyerlerin iletişim bilgileri temin edilerek 15 kadın kursiyere ulaşılmıştır. Daha sonra kurs eğitmenleri ile görüşülerek Akdeniz belediyesi hudutları içerisinde ve Roman mahallelerinde ikamet eden kadın kursiyerler de örnekleme dahil edilmiştir. Mersin halk eğitimdeki kadın kursiyerlerin de eklenmesiyle görüşme yapılan kadın kursiyer sayısı 40'a ulaşmıştır. 40 kadın kursiyerden 29'u Akdeniz Halk Eğitim Merkezinde açılan, 11'i ise Mersin Halk Eğitim Merkezinde açılan İŞKUR kurslarından mezun olmuştur.

Kursiyerlere yöneltilen görüşme soruları Ek 2'de yer almaktadır. Kursiyerlere demografik özellikleri, kursu tercih etme nedenleri, kursla ilgili memnuniyet düzeyleri,

tercih ettikleri iş arama kanalları, mezun olma ve işe yerleşme arasında geçen sürede yaşadıkları, kursta aldıkları eğitim ile yaptıkları mesleğin aynı olup olmaması durumunun çalışma hayatlarına etkisi, işe yerleşememe nedenleri, Kurumla ilgili görüş ve önerileri, tekrar kursa gitme ve gitmeme nedenleri sorulmuştur. Kadın kursiyerlerden sadece 5'i bir işte çalıştığı için işe yerleşme ile ilgili sorular sadece bu kadınlara sorulmuştur. Diğer 35 kadın kursiyerin ise işe yerleşememelerinde etkili olan nedenleri belirtmeleri istenmiştir.

Kadın kursiyerlerin soruları cevaplarken rahat oldukları ve Kurumu eleştirmekten çekinmedikleri gözlenmiştir. Kadın kursiyerler bir taraftan Mersin İŞKUR İl Müdürlüğünü eleştirirken diğer taraftan kursların kendilerine olan güvenlerini artırdığını belirtmişlerdir. Ayrıca kadın kursiyerlerin kurslardan sonra işe yerleşme ile ilgili olarak şikayetleri ve temennileri olduğu, bazı kadın kursiyerlerin bu konuda Kurumu suçladığı gözlenmiştir. Kursiyerlerden bazıları kurslara katılımları önündeki engellerden biri olan çocuk bakımı konusunda şanslı olduklarını, halk eğitim merkezinde tek sınıflık bir kreş mevcut olduğunu belirtmişlerdir.

Mersin İŞKUR'un mesleki becerileri kazandırma ve işe yerleştirme sürecinde kadın kursiyerler üzerindeki etkisini sorgulayan bu çalışma, Haziran 2014 ve Mart 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kadın kursiyerlerin demografik özellikleri, kurs bilgileri, kursu tercih etme nedenleri, kurstan memnun kalma nedenleri, işe yerleşme bilgileri, tercih ettikleri iş arama kanalları, işe yerleşmemelerinde etkili olan nedenler, Kurumla ilgili önerileri ve görüşleri, tekrar kursa gitme ve gitmeme nedenleri ile ilgili elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

IV.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, araştırma evreni ve örneklemini ile mülakatlardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

V. BÖLÜM:

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde incelenen başlıklar;

- Mersin İŞKUR'un kursiyer kadınların işe yerleştirilmeleri üzerindeki etkisi
- Son üç yıl içerisinde işe yerleşen ve yerleşemeyen kadınların genel görünümü
- Kursiyerlerle görüşme verileri
- İşe yerleşen kursiyerler üzerindeki mesleki eğitim kurslarının etkisi
- İşe yerleşemeyen kursiyerlerin işgücüne katılmama nedenleri biçimindedir.

V.1. Mersin İŞKUR'un Mesleki Eğitim Kurslarını Bitiren Kadın Kursiyerlerin İşe Yerleştirilmeleri Üzerindeki Dolaylı Etkisi

Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü, aktif istihdam programları aracılığı ile kadınları işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yetiştiriyorsa, kadınların mesleki eğitim almasını sağlıyorsa ve istihdam edilebilirliklerini artırıyorsa Mersin İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde dolaylı etkisi olmuştur diyebiliriz.

Mersin İŞKUR İl Müdürlüğünün aktif istihdam programlarının, işe yerleştirmeler üzerindeki etkisini gösterecek en önemli kriter kurs sonrası işe yerleştirmelerdir. Mersin İŞKUR bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarına katılan kadın kursiyerlerin ne kadarının mezun olduğu ve ne kadarının istihdam edildiği kursların etkisini ölçmede önemli göstergelerdir.

Mersin İŞKUR istatistik biriminden özel olarak alınan veriler ışığında hazırlanan Tablo 2.14'e göre 2010-2015 yılları arasında kurslara katılan 18.119 kadın kursiyerden 11.718'inin mezun olması, bunlardan 5.435'inin istihdam edilmesi,

6.283'ünün istihdam edilmemesi Kurumun kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde gerektiği gibi etkili olmadığını göstermektedir.

Ancak sadece istihdam garantili kurslarda istihdam zorunluluğu olduğu diğer kurslarda istihdam zorunluluğu olmadığı unutulmaması gereken bir ayrıntıdır. Ayrıca kurs bitiminde kadın kursiyerlerin izlenmesi daha geçerli ve güvenilir değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır. Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin istihdam durumları Kurum tarafından izlenmemektedir. Bu yüzden çalışmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmak için 40 kadın kursiyerle görüşme yapılmıştır. 40 kadın kursiyerle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler de, Mersin İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarını bitiren kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde dolaylı etkisi olduğu sonucunu destekler niteliktedir.

Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü İşgücü Yetiştirme Servisinin şefinden Kurumun kadın kursiyerlerin işe yerleştirilmeleri üzerinde neden dolaylı etkisi olduğunu değerlendirmesi istenmiştir. İşgücü Yetiştirme Servisinin şefi, Kurum olarak gerek kadınların gerekse erkeklerin işe yerleştirilmeleri için aktif olarak çalıştıklarını, ancak kurslar vasıtasıyla doğrudan istihdam sağlamalarının güç olduğunu belirtmiştir. Çünkü daha önceki yıllarda firmalar ihale ile açık iş bildiriminde bulunurken, 2014 ve 2015 yıllarında firmaların açık iş bildiriminde bulunmamalarının işe yerleştirmeleri etkilediğini vurgulamıştır. Bunun sonucunda kursları bitiren kadın ya da erkek kursiyerlerin doğrudan işe girmelerinin güçleştiğine, kursların kursiyerlerin işgücü piyasasının beklentilerine uygun yetiştirilmeleri için bir araç olduğuna değinmiştir. Bu yüzden gerek Kurum tarafından gerekse kişisel çabayla işe yerleşen bireylerin iş bulmalarında kursun dolaylı etkisi olmaktadır. Kursa gitmeden doğrudan Kuruma başvuran işsizlerin işe yerleşmeleri

kursa gidenlere göre daha zordur. Çünkü kurs işsiz bireylere işgücü piyasasının beklentileri doğrultusunda mesleki eğitim ve beceri sağlamaktadır.

V.2. Son Üç Yıl İçerisinde Mersin’de İşe Yerleşen ve Yerleşmeyen Kadınların Genel Görünümü

Son üç yıl içerisinde Mersin’de işe yerleşen kadınların genel görünümüne bakıldığında kadınların kurslar vasıtasıyla dolaylı yoldan işgücüne katıldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca kursları bitiren kadınların Kurumun bulduğu işleri beğenmedikleri ve kendi buldukları işlerde çalışmayı tercih ettikleri gözlenmiştir. Mersin’de son üç yıl içerisinde işe yerleşen kadınların daha çok tekstil sektöründe çalıştıkları ve ev eksenli çalışanların da bu sektörle ilgili işleri yapmayı tercih ettikleri gözlenmiştir. İşe yerleşmeyen kadınların bazılarının işgücüne katılmak için Kuruma başvurmadıkları ve başka kurslara devam ettikleri tespit edilmiştir. Kadınların eğitim düzeyleri ile işgücüne katılma durumları karşılaştırıldığında özellikle lise ve yükseköğretim mezunu olan kadınların işe yerleştikleri, ilkokul ve ortaokul mezunu olan kadınların ise ev eksenli çalıştıkları gözlenmiştir.

V.3. Mesleki Eğitim Kurslarını Bitiren 40 Kadın Kursiyerle Yapılan Görüşme Verileri

Görüşme yapılan 40 kadın kursiyere demografik özellikleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Kadınların yaş, eğitim ve medeni durumu Tablo 5.1’de verilmiştir.

Tablo 5.1. Kadınların Yaş, Eğitim ve Medeni Durumu

	YAŞ DURUMU	EĞİTİM DURUMU	MEDENİ DURUMU
Katılımcı 1	39 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 2	32 Yaşında	Üniversite Mezunu	Bekar
Katılımcı 3	41 Yaşında	Lise Mezunu	Evli
Katılımcı 4	46 Yaşında	Açık öğretim halkla ilişkiler okuyor	Evli
Katılımcı 5	32 Yaşında	Lise Mezunu	Evli
Katılımcı 6	27 Yaşında	İlkokul 3'ten terk	Evli
Katılımcı 7	31 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 8	42 Yaşında	Ortaokul Mezunu	Evli
Katılımcı 9	28 Yaşında	Ortaokul Mezunu	Bekar
Katılımcı 10	24 Yaşında	İlkokul Mezunu	Bekar
Katılımcı 11	34 Yaşında	Ortaokul Mezunu	Boşanmış
Katılımcı 12	30 Yaşında	Ortaokul Mezunu	Evli
Katılımcı 13	19 Yaşında	Ortaokul Mezunu	Bekar
Katılımcı 14	21 Yaşında	Üniversite'de Okuyor	Bekar
Katılımcı 15	26 Yaşında	Lise Mezunu	Bekar
Katılımcı 16	44 Yaşında	Okur Yazar	Evli
Katılımcı 17	31 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 18	20 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 19	46 yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 20	41 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 21	34 Yaşında	Lise Mezunu	Bekar
Katılımcı 22	36 yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 23	33 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 24	31 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 25	35 Yaşında	Okur Yazar	Evli
Katılımcı 26	37 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 27	36 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 28	36 Yaşında	İlkokul 4'ten terk	Evli
Katılımcı 29	35 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 30	29 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 31	42 Yaşında	Okur Yazar	Evli
Katılımcı 32	41 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli

Katılımcı 33	20 Yaşında	İlkokul Mezunu	Bekar
Katılımcı 34	25 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 35	22 Yaşında	Açıktan lise okuyor	Bekar
Katılımcı 36	19 Yaşında	Ortaokul Mezunu	Bekar
Katılımcı 37	38 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 38	37 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 39	37 Yaşında	İlkokul Mezunu	Evli
Katılımcı 40	24 Yaşında	Yüksekokul Mezunu	Bekar

Tablo 5.1'e bakıldığında görüşme yapılan 40 kadının 19-46 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna bakıldığında ise 3 kadının okuma yazma bildikleri fakat bir okul bitirmedikleri, 20 kadının ilkokul mezunu, 6 kadının ortaokul mezunu, 4 kadının lise mezunu, bir kadının üniversite mezunu, bir kadının yüksekokul mezunu, 2 kadının açık öğretimde, bir kadının da üniversitede okuduğu, bir kadının ilkokul üçten terk, bir kadının da ilkokul dörtten terk olduğu görülmektedir. Bu durum Mersin'deki eğitim düzeyine göre nüfusla kıyaslandığında çalışma çağındaki nüfusun büyük çoğunluğunun ilkokul ve ortaokul mezunu olduğu bir kez daha görülmektedir. Kadınların eğitim durumu ile işe yerleşmeleri arasındaki ilişki burada da kendini göstermektedir. Özellikle lise ve üniversite mezunu olan kadınların işe yerleştikleri, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen ya da ilkokul mezunu kadınların işe yerleşmedikleri görülmektedir. Kadınların kurs bilgileri Tablo 5.2'de verilmiştir.

Tablo 5.2. Kadınların Kurs Bilgileri

	KURSUN ADI	KURSUN SÜRESİ	SİGORTA VE CEP HARÇLIĞI BİLGİLERİ	KURSTAN MEZUN OLDUĞU YIL
Katılımcı 1	Çocuk Bakıcısı (İstihdam Garantisiz)	3 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2011
Katılımcı 2	Yönetici Asistanlık (İstihdam Garantili)	6 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2012
Katılımcı 3	Yönetici Asistanlık (İstihdam Garantili)	6 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2012
Katılımcı 4	Yönetici Asistanlık (İstihdam Garantili)	6 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2012
Katılımcı 5	Kasiyerlik (İstihdam Garantisiz)	2 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2013
Katılımcı 6	Ütücülük (İstihdam Garantisiz)	16 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 7	Ütücülük (İstihdam Garantisiz)	16 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 8	Ütücülük (İstihdam Garantisiz)	16 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 9	Ütücülük (İstihdam Garantisiz)	16 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 10	Ütücülük (İstihdam Garantisiz)	16 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 11	Satış Görevlisi (İstihdam Garantisiz)	6 Hafta	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 12	Satış Görevlisi (İstihdam Garantisiz)	6 Hafta	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 13	Satış Görevlisi (İstihdam Garantisiz)	6 Hafta	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 14	Satış Görevlisi (İstihdam Garantisiz)	6 Hafta	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 15	Satış Görevlisi (İstihdam Garantisiz)	6 Hafta	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 16	Kalite Kontrolcü (İstihdam Garantisiz)	2 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 17	Kalite Kontrolcü (İstihdam Garantisiz)	2 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 18	Dikiş Kursu (İstihdam Garantisiz)	3 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 19	Kadın Giysileri Dikimi (İstihdam Garantisiz)	3 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 20	Kadın Giysileri Dikimi (İstihdam Garantisiz)	3 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 21	Kadın Giysileri Dikimi (İstihdam Garantisiz)	3 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 22	Kadın Giysileri Dikimi (İstihdam Garantisiz)	3 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2014
Katılımcı 23	Düz Dikiş Makineci (İstihdam Garantisiz)	3 Ay 6 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 24	Düz Dikiş Makineci (İstihdam Garantisiz)	3 Ay 6 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 25	Düz Dikiş Makineci (İstihdam Garantisiz)	3 Ay 6 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 26	Düz Dikiş Makineci (İstihdam Garantisiz)	3 Ay 6 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 27	Düz Dikiş Makineci (İstihdam Garantisiz)	3 Ay 6 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 28	Düz Dikiş Makineci (İstihdam Garantisiz)	3 Ay 6 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 29	Düz Dikiş Makineci (İstihdam Garantisiz)	3 Ay 6 Gün	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 30	Dokuma Konfeksiyon Makineciliği (İstihdam Garantisiz)	3 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 31	Dokuma Konfeksiyon	3 Ay	Sigorta Yapıldı.	2015

	Makineciliği (İstihdam Garantisiz)		Cep Harçlığı Ödendi.	
Katılımcı 32	Dokuma Konfeksiyon Makineciliği (İstihdam Garantisiz)	3 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 33	Kuaförlük (İstihdam Garantisiz)	4 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 34	Kuaförlük (İstihdam Garantisiz)	4 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 35	Kuaförlük (İstihdam Garantisiz)	4 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 36	Kuaförlük (İstihdam Garantisiz)	4 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 37	Aşçılık (İstihdam Garantisiz)	6 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 38	Aşçılık (İstihdam Garantisiz)	6 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 39	Aşçılık (İstihdam Garantisiz)	6 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015
Katılımcı 40	Web Tasarım (İstihdam Garantisiz)	2,5 Ay	Sigorta Yapıldı. Cep Harçlığı Ödendi.	2015

Tablo 5.2'ye bakıldığında görüşme yapılan 40 kadın kursiyerden 37'sinin istihdam garantisiz kurstan, 3'ünün ise istihdam garantili kurstan mezun olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların istihdama katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü istihdam zorunluluğu olmaması kadınların kurstan mezun olduktan sonra işe yerleşme konusunda zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Eğitim durumu yüksek olan kadınlar kendi kişisel çabalarıyla işe yerleşebilirken eğitim durumu düşük olan kadınlar işsiz kalabilmektedirler.

Mersin'de kadınların katıldıkları kurslar Türkiye genelinde olduğu gibi yönetici asistanlık, kalite kontrolcü, satış görevlisi, ütücülük, çocuk bakıcısı, aşçılık, kuaförlük, dikiş, kasiyerlik, dokuma konfeksiyon makineciliği, düz dikiş makineci, web tasarım mesleki eğitim kurslarıdır. Sadece ütücülük, kadın giysileri dikimi ve web tasarım kursları Mersin'de kadınların gitmeyi tercih ettikleri kurslar olarak ayrılmaktadır.

El ve makine dikişçisi (genel) Mersin'de kadınların çalışmayı tercih ettikleri mesleklerin başında gelmektedir. Ayrıca bu kursların kadınların formel sektörde istihdam edilme olasılığını, yine formel sektörde kayıtlı kadınların istihdamından elde edilecek kazancı ve kadın istihdamında mesleki yeterliliği çok fazla etkilemediği gözlenmiştir.

Çünkü görüşmeler neticesinde kurstan sonra çalışmaya başlayan kadınların seçtikleri işlerin gittikleri kursla ilgisi olmayan işler olduğu tespit edilmiştir.

Kursların süresine bakıldığında ise en uzun süren kursların yönetici asistanlık, aşçılık ve kuaförlük kursları olduğu görülmektedir. Süresi diğerlerine göre en kısa olan kurs ise ütüculük kursudur. 40 kadın kursiyere genel sigorta yapıldığı, cep harçlığı ücreti olan 20 TL'nin ödendiği tespit edilmiştir. 40 kadın kursiyerin kurs bilgileri tespit edildikten sonra kursu tercih etme nedenleri üzerinde durulmuştur. Kursiyerlerin kursları tercih etme nedenleri, işgücü piyasasına dahil olmaları noktasında değerlendirme yapma imkanı sağlayacaktır. Çünkü kadın kursiyerlerin kursu tercih etme nedenleri, onların işgücü piyasasına dahil olmalarını da etkilemektedir. Görüşme yapılan 40 kadın kursiyerin kursu tercih etme nedenleri Tablo 5.3'de verilmiştir.

Tablo 5.3. Kadınların Kursu Tercih Etme Nedenleri

NEDENLER	KADIN SAYISI
Bir şeyler öğrenmek ve bir yere işe girebilmek	10
Bireyin kendisini geliştirmek istemesi	8
Eve yakın olması ve şartlardan dolayı	7
Bireyin kendisi ve çocukları için bir şeyler yapabilmesi	5
Kursu sevmek	4
İş olanağı yüksek bir kurs olması	2
Sosyalleşmek	1
Yararlanmak	1
İlgilenmek ve hevesli olmak	1
Farklı bir meslek edinmek	1

Tablo 5.3 incelendiğinde görüşme yapılan 40 kadın kursiyerden 5'inin kendileri ve çocukları için bir şeyler yapabilmek amacıyla, 2'sinin iş olanağı yüksek bir kurs olması nedeniyle, 7'sinin eve yakın olması ve şartlardan dolayı, 8'inin kendini geliştirmek amacıyla, 10'unun bir şeyler öğrenmek ve bir yere işe girebilmek amacıyla,

bir kişinin ilgilendiği ve hevesli olduğu için, bir kişinin sosyalleşmek amacıyla, bir kişinin kurstan yararlanmak amacıyla, 4'ünün kursu sevdiği için, bir kişinin farklı bir meslek edinmek amacıyla kursu tercih ettiği görülmektedir.

Bu nedenlerin 40 kadın kursiyerden 36'sının istihdam garantili kurs tercih etme kararını etkilemediği tespit edilmiştir. Bu nedenler geriye kalan 4 kadın kursiyerin ise istihdam garantili kurs tercih etme kararlarını etkilemiştir. 4 kadın kursiyer istihdam garantili kurs tercih etme nedenlerini şu şekilde açıklamışlardır:

“Hani pasta bölümü de vardı mesela bizle beraber. O hemen dikiş kursunla başlamamıştı. O daha sonra başladığı için önce dediler dikiş kursuna ona gittim. Pasta filan da olsaydı hani yemek onlara da tabi giderdim. Etkisi oldu. Sonuçta uzatmadılar hani biz mesela serbest bölgeyi istedik, ilgilenmediler. Bende pişmanlık duydum keşke dedim hani gelmeseydim” (Katılımcı 18).

“Teknoloji tasarım bölümünden mezunum. Ve bu alanda öğrendiklerimi uygulayabilmek için bu kursu tercih ettim. Böylece aldığım üniversite eğitiminin yanında kendimi daha da geliştirmek istedim. Etkiledi. Özellikle istihdam garantili olduğu için bu kursu tercih ettim” (Katılımcı 2).

“Yönetici asistanlığı eğitimi alıyorsunuz. Gerçekten yönetici asistanlığı vasıflarına uygun musunuz bir. İkincisi kurs aldığınız yer İŞKUR'a diyor ki ben bunları eğitime alıyorum. Çünkü bizi seçerek alıyor ve bunları yerleştirme sözü veriyor. Seçerek alıyor derken siz başvurunuzu yapıyorsunuz ve belirli kişileri seçiyorlar İŞKUR aracılığıyla. Bunların kendisi yönetici asistanlığı için kriter uyguluyorlar. En az lise mezunu olarak ilgileniyorlar. Daha sonrasında herhalde dış görünüş filan da etkili oluyordur. Çünkü bu gerekli bir şey yönetici asistanlığı için. Bunlara uygunluk sağladıktan sonra bizi alıyorlar. Bu nedenler istihdam garantili kurs tercih etme kararımı etkiledi.

Çünkü ön bir mülakat değerlendirmesi yapıyorlar çünkü bizimle. İŞKUR kurs aldığımız bölümün elemanları gelip değerlendiriyorlar bunu. Dolayısıyla da hani bundan sonraki süreçte kurs almaya başladığımızda 1-2 ay. Çünkü 6 aylık bir süreçti bu” (Katılımcı 3).

“Etkiledi. Ben şu an çok çok sinirliyim. Çok pişmanım. Çünkü 6 ay bazı bayanında söylediği gibi gerçekten de bilseydim ben inanın girmezdim. Şu şekil yani. Çünkü yani bizler fakir insanlar bugün bulup yarın olmayan insanlarız. Mecburuz biz tamam. Yetenek isteriz kendimize bir gelişim isteriz. Yani bu kursun sonrasında bir iş bulup da o işte kalıp ömür boyu sigortalı çalışmakta isteriz. Ama böyle şeylerde işte sıkıntı yaratıyor, olmuyor. İnanın benim moralim çok bozuk. Mesela benim boyum kadar 3 tane kızım var” (Katılımcı 39).

Görüşme yapılan 40 kadın kursiyerden 38’inin gittikleri kurstan memnun kaldıkları sadece bir kişinin memnun kalmadığı, bir kişinin de az memnun kaldığı tespit edilmiştir. Kurstan memnun kalmayan ve az memnun kalan kadın kursiyerlerin ifadeleri şu şekilde olmuştur:

“Hocalardan işte biraz. Bir hocamız iyiydi. Diğer hoca zaten. Az memnun kaldım. Mesela çok geç öğretiler. Hani böyle hemen direk şeye geçmedik. Geç öğretiler. Ondan sonra ne bilim ilgisizdi hocalar. Zaten bir kapalı bayan vardı o da bize bakıyordu. Diğer hoca da ilgilenmiyordu. Biz de çok kalabalık olduğumuz için bir kişi kime kime bölünecek. Yetersiz kaldık” (Katılımcı 18).

“Memnun kalmadım. Eğitim kurumundan ve iş kurumundan müthiş şikayet var. Çünkü kendimiz dilekçelerimizi kendimiz şikayetlerimizi belirttik. Her defasında sadece kurum ve kuruluşları pohpohlandırarak onları ön plana alarak bu baza alarak şekillendirdiler ve yönlendirdiler. Ama sonuç hüsrana. Hiçbir arkadaşımızın istediği işyerlerine yerleştirilemedi. İstedğini bırakın yönetici asistanlık ve büro yönetimi olarak

mezun oldukları alanda başarılı bir şekilde mezun oldukları alanda istedikleri yeri bırakın diyorum bu alanla ilgili hiçbir yere kurum ve kuruluşlara yerleştirilmediler. Sadece yerleştirme tanidikla, eş dostların işte bildikleri kişilerin yerlerine tezgahlar olarak yerleştirilmeleri idi. Bu da onlar için büyük bir acı. Madem biz o kadar eğitim aldık. Madem biz bu kadar zaman harcadık. Bu kadar eğitim verildi bize. Biz bunları kullanmak istiyoruz” (Katılımcı 2).

Katılımcı 18’in kurstan memnuniyet düzeyinin düşük olmasının nedeni, kurs hocalarının ilgisizliği ve geç öğrenmedir. Katılımcı 2’nin kurstan memnun kalmamasının nedeni ise Kurumun mezun kadın kursiyerleri bir işe yerleştirmemesidir. 38 kadın kursiyerin kurstan memnun kalma nedenleri Tablo 5.4’te verilmiştir.

Tablo 5.4. Kadınların Kurstan Memnun Kalma Nedenleri

NEDENLER	KADIN SAYISI
Hem hocalardan dolayı hem eğitimden dolayı hem de ileri için kursun çalışma imkanı sağlayacak olması	21
Her şeyin öğrenilmesi	10
Arkadaş ortamı, sosyalleşme	4
El becerisinin daha iyi geliştirilmesi	2
Faydalı olması	1

Tablo 5.4’e bakıldığında 38 kadın kursiyerden 10’unun her şeyi öğrendikleri için, 21’inin hem hocalardan dolayı hem eğitimden dolayı hem de ileri için kursun çalışma imkanı sağlayacak olmasından dolayı, 2’sinin el becerisinin daha iyi geliştirilmesinden dolayı, 4’ünün arkadaş ortamından ve sosyalleşmelerinden dolayı kursu tercih ettikleri, bir kişinin ise kursun faydalı olduğunu düşünmesinden dolayı kursu tercih ettiği görülmektedir.

V.4. İşe Giren Kadınlar Üzerinde Mersin İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının Etkisinin Değerlendirilmesi

Görüşmeye katılan 40 kadın kursiyerden sadece 4'ünün işe yerleştiği, bir kişinin kurs devam ederken çalıştığı, diğer 35 kişinin ise işe yerleşmedikleri tespit edilmiştir. İşe yerleşen 4 kadın kursiyere hangi iş bulma kanalını tercih ettikleri, şu an yaptıkları meslek, kurs bitimi ile işe başlama arasında bekledikleri süre sorulmuştur. Bu sorular kurs devam ederken çalışan kadın kursiyere de sorulmuş ve verdiği cevaplar çalışmaya dahil edilmiştir. 4 kadın kursiyerin işe yerleşme bilgileri Tablo 5.5'de verilmiştir.

Tablo 5.5. İşe Yerleşme Bilgileri

	İŞ BULMA KANALI	ŞİMDİKİ MESLEĞİ	KURS BİTİMİ İLE İŞE BAŞLAMA ARASINDA BEKLENEN SÜRE
Katılımcı 2	Kendi Kişisel Çabalarıyla	Bir Fabrikada Takı-Tasarım Alanında Çalışıyor	1 Seneden Fazla
Katılımcı 3	Kendi Kişisel Çabalarıyla	Bir Fabrikada Tekstil Alanında Çalışıyor	5 Ay
Katılımcı 4	Kendi Kişisel Çabalarıyla	Bir Derneğin ve Siyasi Partinin Yönetim Kadrosunda Çalışıyor.	Kurs Devam Ederken Çalışıyordu
Katılımcı 15	Kendi Kişisel Çabalarıyla	Ücretli Yardımcı Öğretmenlik	Beklemedi
Katılımcı 1	Kendi Kişisel Çabalarıyla	Okulda Hizmetli Olarak Çalışıyor	1 Hafta

Tablo 5.5'e bakıldığında görüşmeye katılan 40 kadın kursiyerden sadece 4'ünün kendi çabalarıyla işe yerleştiği ve bir kadın kursiyerinde kurs devam ederken çalıştığı görülmektedir. İşe yerleşen bu 4 kadın kursiyerden sadece birisi kurs bitiminden sonra beklemeden kendi bulduğu işe yerleşmiştir. Diğer 2 kişi uzun bir dönem, bir kişide kısa dönem işe yerleşmek için beklemiştir. İşe yerleşen bu 4 kadın kursiyerle ilgili bazı anekdotları irdelemek çalışmanın amacına katkı sağlayacaktır.

Dört kadın kursiyerin “kurs bittikten sonra işe yerleşme sürecinde hangi iş arama kanallarını tercih ettiniz ve neden” sorusuna verdikleri yanıtlar doğrultusunda işe

girmelerinde Mersin İŞKUR mesleki eğitim kurslarının doğrudan etkisinin olmadığını söylemek mümkündür. Dört kadın kursiyerin cevapları şu şekilde olmuştur:

“İşe yerleştirdim. Sağlık ocağının doktorları söylemişti bize işi. İŞKUR’a gittim. Öyle bir şey yok dediler. Sonra sağlık ocağına gittim muayeneye. Orda hani dediler bir eğitim var dedi. Eğitim görürseniz her yerde rahat çalışabilirsiniz. Gitmek ister misiniz dedi giderim dedim. Kayıt oldum” (Katılımcı 1).

“İŞKUR tarafından hiçbir şekilde bir yerleştirme söz konusu değil. İŞKUR’a bağlı eğitim veren kişilerin bunu yapması gerekiyordu. İŞKUR zaten yaptı diyelim. Ben onlardan gelecek hiçbir yardımı ve hiçbir şekilde kabul etmedim. Çünkü buldukları o kadar basit o kadar aşağı indirgenen meslekler tezgahtarlıktan başka bir şey sunmadılar. Farklı bir alternatifler sunmuş olsalardı ki belki değerlendirmiş olabilirim. Çünkü kişinin eğitimini, kişinin kişisel özelliklerini, yapısını mezun olup da hatta o okuduğu alanla ilgili kendini geliştirebilme durumunu, o alanda kendinin başarısızlığını bunu da söz konusu olarak baz alarak bunu değerlendirmek zorun daldı. Çünkü oradaki bir kurumsa kişinin ne yaptığını, neler yaptığını, bu konuda neye katkısı olduğunu gözlemliyorlar. Ve bu konuyla ilgili başarısını ve bu konuyla ilgili kendilerini hani bir yarar bir fayda sağladıklarını da söz konusu olmak zorunda. Çünkü biz orada eğitim alırken onların tanıtımı için hep bizi öne sürdüler. Bu konuda bizi hep ön ayak gösterdiler. Biz onlar için bir reklam kuruluşu olduk artık aslında. Reklam olarak baz aldılar bizi. Bu beni çok rahatsız etti. Reklam olarak bizi kullandılar. Ama sonuç hiç bir şey yok. Hüsrana oldu. Bir seneden fazla bekledim. Her ay kuruluşa gidip ben iş arıyorum. Ve bana bu şekilde bir iş ayarlayın şeklinde lütfen bulun diye giden insanları tanıyorum” (Katılımcı 2).

“İŞKUR tarafından ya da bulunduğum kurs tarafından yerleştirilmedim. İŞKUR’un yönlendirmesi oldu. Fakat benim talep ettiğim yönde değildi işler. Mesaj

yoluyla ulaşıyorlardı bana. Ben çünkü onu talep etmiştim. Tam bir asistanlık yönünde bekliyordum. Onların gönderdikleri daha çok hani böyle küçük ölçekli işletmelerin sekretarya grubu tarzındaydı. O açıdan hani tam bir asistanlık olmadığı için ben yönelmedim. Onların sunduğu işlere” (Katılımcı 3).

“İşe yerleştim. Ama farklı bir işe yerleştim. Kendim buldum. İŞKUR’u da tercih ettim. Çoğu işe İŞKUR sayesinde gittim. İŞKUR’un önerdiği işler ağır işlerdi. O yüzden bana uymadığı için kendim bulmayı tercih ettim” (Katılımcı 15).

Dört kadın kursiyerin mesleki eğitim kursunu bitirmeniz ile işe yerleşmeniz arasında ne kadar süre geçti ve bu sürede neler yaşadınız sorusuna verdikleri yanıtlar şu şekilde olmuştur:

“Bir hafta bekledim. Evde çocuğa bakmak için çabuk çağırdılar da evi ben kabul etmedim” (Katılımcı 1).

“Kursa devam ederken 2 ay süre içerisinde bize iş ayarlamaları lazım ki 3 ay içerisinde iş ayarlamaları lazım. Kişiyeye uygun, kişinin şartlarına göre iş ayarlamaları ve bilgilendirmeleri gerekiyor. Ama onların bize sundukları tezgahtarlığın dışında hiçbir iş söz konusu olmadı. Mezun olduktan sonraki söz konusu ben kendi alanımla ilgili bulmak zorunda kaldım. Hani baktım Mersin’de olacak gibi değil. Uzadı. Hani belli bir süresi yok aslında. Çok geniş bir süre oldu. Kimse bize dönmedi. Hani belki benim de tavrım ve duruşumdan kaynaklı bir şey. Bir seneden fazla bekledim” (Katılımcı 2).

“Öncesinde çalıştığım için yeterince tecrübem vardı benim. Evet kurumsal şirketlerde çalıştım daha çok büyük ölçekli şirketlerde. Sonrasında da kendi isteğime bağlı olarak hani ara vermem kendi isteğime bağlıydı. Yoksa iş talepleri vardı. Bunların arasından seçerek, eleyerek kendime uygun olanını istedim. Sürede yaklaşık olarak 5 ay

filandı yani. 5 ay gibi bir süreydi. Yoksa kendim iş bulabilirdim. Başvuru yaptığım yerlerde kabul aldım yani” (Katılımcı 3).

“Beklemedim. Zaten kurs devam ederken ben kendime bir iş ayarlamıştım. Kurs bitince hemen o işe başladım” (Katılımcı 15). Görüşme yapılan 40 kadın kursiyerin tercih ettikleri iş arama kanalları Tablo 5.6’da verilmiştir.

Tablo 5.6. Kadınların Tercih Ettikleri İş Arama Kanalları

İŞ ARAMA KANALI	KADIN SAYISI
İŞKUR aracılığıyla	21
Kendi kişisel çabalarıyla	12
Eş-dost aracılığıyla	4
Kendi bulamazsa İŞKUR aracılığıyla	3

Tablo 5.6’ya göre 40 kadın kursiyerden 21’inin İŞKUR aracılığıyla, 12’sinin kendi kişisel çabalarıyla, 3’ünün kendi bulamazsa İŞKUR aracılığıyla, 4’ünün eş-dost aracılığıyla işe yerleşmeyi tercih ettikleri görülmektedir.

Görüşme yapılan 21 kadın kursiyerden 9’unun İŞKUR’u daha güvenilir buldukları, 3’ünün İŞKUR’u daha garantili gördükleri, 6’sının İŞKUR’u hem daha güvenli hem daha garantili buldukları, 3’ünün İŞKUR’un daha iyi iş bulduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. Görüşme yapılan 12 kadın kursiyerden 3’ünün kendi kişisel çabalarıyla iş bulma konusunda imkanlarının müsait olduğu, 4’ünün İŞKUR’un bulduğu işleri beğenmedikleri için, 4’ünün İŞKUR’a güvenmedikleri için kendi kişisel çabalarıyla iş aramayı tercih ettikleri, bir kişinin de kurs belgesini henüz İŞKUR’dan almadığı için kendi kişisel çabasıyla iş bulmayı tercih ettiği tespit edilmiştir. Görüşme yapılan 3 kadın kursiyerden birisinin kendi kişisel çabalarıyla iş bulamazsa istediği iş için İŞKUR’u tercih edeceği, diğer iki kişinin ise kendi kişisel çabalarıyla bir iş yeri açacakları, eğer böyle bir imkan olmazsa daha güvenilir olduğu için İŞKUR’u tercih

edecekleri tespit edilmiştir. Görüşme yapılan 4 kadın kursiyerden 3'ünün daha güvenilir daha sağlam olduğu için, bir kişinin de İŞKUR'dan daha çabuk iş bulacaklarını düşündüğü için eş-dost aracılığıyla iş bulmayı tercih ettiği tespit edilmiştir.

Mersin'de 2015 yılında kurslardan 1.488 kadın kursiyerin mezun olduğu, bunlardan 177'sinin istihdam edildiği gözlenmiştir. Ancak kurslardan mezun olan ve istihdam edilmeyen 1.311 kadın kursiyerin iş bulma kanalı olarak hangi iş arama kanallarını tercih ettiklerine dair bir veri mevcut değildir.

İşe yerleşen 4 kadın kursiyerin kursta aldıkları eğitim ile yaptıkları mesleğin aynı olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumu 4 kadın kursiyer şu şekilde değerlendirmişlerdir:

“Daha iyi oldu tabi” (Katılımcı 1).

“Hani madem kendi alanımızda iş bulamadık Mersin gibi bir yerde sektörü bulamadık. İmkanlarımız başka yerlere, başka şehirlere çıktık da iş hayatını sürdürme şansımız olmadı. Benim zamanımdan da çaldılar. Zamandan ötürü maddi manevi anlamında da çöktüm diyebilirim. Bu süreci iyi değerlendiremedim. O varken ben işe giremedim” (Katılımcı 2).

“Olumsuz yönde bir etkileme olmadı. Dediğim gibi iş tecrübem olduğu için şimdi ki işimin de üstesinden geldim” (Katılımcı 3).

“Şu an kursta gördüğüm bölümle ilgili olmayan bir işte çalışıyorum. Ücretli yardımcı öğretmenlik yapıyorum. Çünkü kursla ilgili bölümde çalışmak istediğimde işverenlerin tecrübe istediklerini gördüm. Çünkü biliyordum. Birkaç yere iş için başvurduğum. Tecrübe istemeyenlerde, fiyatı duyduğunuz zaman fiyatı duyup da sabah kalkıp da gitmek istemezsiniz yani. Çalışma hayatımı etkilemedi. Tam tersi oradan da biraz bir şey kaptım. O da bir deneyim oldu” (Katılımcı 15).

Görüşme yapılan 40 kadın kursiyerden sadece birisi kurs devam ederken çalıştığını belirtmiştir. Bu nedenle bu bir kişiyi işe yerleşen kategorisi dışında tutmak gerekmektedir. Verileri analiz ederken ve değerlendirirken bu ayrıntıya dikkat edilmiştir.

Görüşme yapılan bu 4 kadın kursiyerden sadece birisi İŞKUR'un kendisine önerdiği bir işte kısa süreliğine çalıştığını ancak bu deneyimin kendisini psikolojik olarak etkilediğini dile getirmiştir.

“Bir lokantada kasiyerlik üzerine gittim. Kasiyerlikten daha çok her şeydi. Ayak işlerini yaptım. Gene de yaptım. Hani dedim ki boş durmayım pes etmeyim. Hani sonuçta günlük bir ücret vardı. 30 TL ücretti ilk başlangıç olarak. Sigortanın üç ay sonra yapılacağını söyledi. Ama deneme aşaması olduğunu söyledi bir hafta. Deneme aşamasında normalde ücret alınmıyor. Ama bana ücret verdiler. Kasiyerliğe hiç oturamadım. Bana dediler ki işte bu kadar bu kadar. Şu saatte geleceksin, paraları sayacaksın. Ama kasaya sadece ben bakmıyorum. Bir sürü insan var. Gidip geliyor. Ondan sonra telefonlara bakıyorum. Siparişleri alıyorum. Siparişleri hazırlıyorum. Ekstra mesela sabah erken geldiğim zaman sabah kahvaltı hazırlıyorum gelen diğer işçilere. Ne bilim oranın ufak böyle üstten bir temizliğini onu bile yapıyordum. Bu sefer geliş gidişler çok fena. Kursumla ilgili bir iş bulamadım” (Katılımcı 15).

V.5. İşe Giremeyen Kadınların İşgücüne Katılmama Nedenlerinin Değerlendirilmesi

Görüşme yapılan 40 kadın kursiyerden 35'inin işe giremedikleri tespit edilmiştir. Bu kadın kursiyerlere kurs bittikten sonra işe yerleşememelerinde etkili olan nedenler sorulmuştur. 35 kadın kursiyerin soruyu yanıtlarken verdikleri cevapların bazıları benzer, bazıları tamamen farklı olmuştur. Ama özellikle en belirgin ve öne çıkan cevap çocuk bakımı olmuştur. 35 kadın kursiyerden 13'nün işe yerleşememe nedeni olarak çocuk bakımı sorumluluğunun sadece kendilerinde olduğunu belirtmeleri, gereken

kreş hizmetinin verilmediğini göstermesi açısından önemli bir ayrıntıdır. 35 kadın kursiyerin işe yerleşememelerinde etkili olan nedenler Tablo 5.7’de verilmiştir.

Tablo 5.7. Kadınların İşe Yerleşememelerinde Etkili Olan Nedenler

NEDENLER	KADIN SAYISI
Çocuk bakımı	13
Çalışma saatlerinin uymaması	3
Uğraşmak istememesi	3
İş bulmanın kolay olmaması	2
Sağlık sorunu olması	2
Aile bireylerinin istememesi	2
TYÇP dışında iş bulamama	2
Eve yakın iş olmaması	2
Çocukların eğitim durumu	1
Öğrenci olmak, eğitim görmek	1
Kendine güven duymama	1
Uğraşacak zamanın olmaması	1
Eşinin izin vermemesi	1
İş koşullarının iyi olmaması	1

İşe girmeyen bu 35 kadın kursiyerden 13’ünün işgücüne katılmama nedenlerinin başında çocuk bakımı gelmektedir. 3’ünün çalışma saatleri uymadığı için, 3’ünün uğraşmak istemedikleri için, 2’sinin sağlık sorunu olduğu için, 2’sinin iş bulmak kolay olmadığı için, 2’sinin aile bireyleri istemediği için, 2’sinin TYÇP dışında iş bulamadıkları için, 2’sinin eve yakın iş olmaması yüzünden, bir kişinin eşi izin vermediği için, bir kişinin iş koşulları iyi olmadığı için, bir kişinin çocuklarının eğitim durumu yüzünden, bir kişinin kendine güven duymaması yüzünden, bir kişinin uğraşacak zamanı olmadığı için, bir kişinin öğrenci olması yüzünden işgücüne katılmadığı tespit edilmiştir.

Görüşme yapılan 35kadının işgücüne dahil olmama nedenleri ile TR62 (Adana, Mersin) bölgesindeki kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri karşılaştırıldığında

sıralamanın benzer olduğu gözlenmiştir. Görüşme yapılan 40 kadın kursiyere Kurumla ilgili önerileri ve görüşleri sorulmuştur. Alınan yanıtlar doğrultusunda kadın kursiyerlerin Kurumla ilgili önerileri ve görüşleri Tablo 5.8’de verilmiştir.

Tablo 5.8. Kadınların Kurumla İlgili Önerileri ve Görüşleri

ÖNERİLER VE GÖRÜŞLER	KADIN SAYISI
Kurum olarak imkan sağlamanın iyi bir durum olması	13
İş imkanı sağlamaması	10
Hiçbir fikrim yok	8
Kurumun bulduğu işlerin ağır işler olması	3
İşe yerleştirme konusunda kursiyerleri takip etmemesi	2
Kursiyer ücretlerini ve kursların sayısını artırmaması	1
Güvenilir olması	1
Kurumun aynı kursa tekrar gitme konusunda 6 aylık süre sınırının olması	1
Denetimin az yapılması, insanların eğitim statülerine göre değerlendirilmesi	1

Tablo 5.8’e bakıldığında 40 kadın kursiyerden 8’inin hiçbir fikirlerinin olmadıkları, 13’ünün Kurum olarak imkan sağlamanın iyi bir durum olduğunu düşündükleri, 2’sinin Kurumu işe yerleştirme konusunda kursiyerlerini takip etmediği için eleştirdikleri, 10’unun ise Kurumun iş imkanı sağlamadığını düşündükleri görülmektedir. Bir kişinin Kurumu güvenilir bulduğu, bir kişinin Kurumu kursiyer ücretlerini ve kursların sayısını artırmadığı için eleştirdiği, bir kişinin Kurumu aynı kursa tekrar gitme konusunda 6 aylık süre sınırı olduğu için eleştirdiği, bir kişinin Kurumu denetimi az yaptığı ve insanları eğitim statülerine göre değerlendirdiği için eleştirdiği görülmektedir. Herhangi bir kurstan mezun olduktan sonra tekrar aynı kursa devam edilememesi durumu Kurum yetkilisine sorulmuştur. Kurum yetkilisi bu uygulamanın nedeninin belli bir hizmeti hep

aynı kişiye vermemek ve kursiyerin eğitimini aldığı meslekte iş bulup çalışmasına imkan sağlamak olduğunu belirtmiştir.

Görüşme yapılan 40 kadın kursiyere tekrar kursa gitmeyi düşünür müsünüz ve nedenlerini açıklayınız sorusu yöneltilmiştir. 40 kadın kursiyerden 33'ü tekrar kursa gitmeyi düşündüklerini 7 kişi ise düşünmediklerini belirtmişlerdir. 33 kadın kursiyerin tekrar kursa gitme nedenleri Tablo 5.9'da verilmiştir.

Tablo 5.9. Kadınların Tekrar Kursa Gitme Nedenleri

NEDENLER	KADIN SAYISI
Daha çok şey öğrenmek için	11
İmkanların beğenilmesi	8
Eve yakın olması, kısa dönem olması ve belirli bir ücret verilmesi	4
Kurs saatlerinin uygun olması	3
Kursta öğrenilenlerin evde uygulanabilmesi	3
Farklı alanlarda uzmanlaşmak için	2
Evde yapacak iş olmaması	1
İŞKUR'a bağlı kurs olması	1

Tablo 5.9'a göre 33 kadın kursiyerden 3'ünün kurs saatleri uygun olduğu için, 3'ünün kursta öğrenilenleri evde uygulayabildikleri için, 11'inin daha çok şey öğrenmek için, 4'ünün kurs eve yakın olduğu, kısa dönem olduğu ve belirli bir ücret verildiği için, 8'inin imkanları beğendikleri için, 2'sinin farklı alanlarda uzmanlaşmak istedikleri için tekrar kursa gitmeyi düşündükleri görülmektedir. Bir kişinin İŞKUR'a bağlı bir kurs olduğu için, bir kişi ise evde yapacak işi olmadığı için tekrar kursa gitmeyi düşündüğü görülmektedir. Görüşme yapılan 7 kadın kursiyerin tekrar kursa gitmeme nedenleri Tablo 5.10'da verilmiştir.

Tablo 5.10. Kadınların Tekrar Kursa Gitmeme Nedenleri

NEDENLER	KADIN SAYISI
Kuruma güvenin kalmaması	2
Nedensiz	1
Kişinin isteğine uygun kurs bulamaması	1
Yakında düğün olması	1
Vakit olmaması	1
Şu an İŞKUR'un açtığı bir kurs olmaması	1

Tablo 5.10 incelendiğinde 7 kadın kursiyerden bir kişinin isteğine uygun kurs bulamadığı için, bir kişinin neden belirtmediği, bir kişinin yakında düğünü olacağı için, bir kişinin vakti olmadığı için, bir kişinin şu an İŞKUR'un açtığı bir kurs olmadığı için tekrar kursa gitmeyi tercih etmediği, 2 kişinin ise Kuruma güvenleri kalmadığı için tekrar kursa gitmeyi tercih etmedikleri görülmektedir.

Görüşme yapılan 40 kadın kursiyerden 33'ünün tekrar kursa gitmeyi düşünmeleri, 7'sinin ise tekrar kursa gitmeyi düşünmemeleri çoğunluğun tekrar kursa gitmeyi düşündüğünü göstermesi açısından önemlidir. Çünkü çoğunluğun tekrar kursa gitmeyi düşünmesi hem Kurumdan hem de kurstan memnun kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca kadın kursiyerlerin tekrar kursa giderek kursta öğrendiklerini uygulamaya geçirmeleri ve kendilerini daha da geliştirmeleri için fırsat oluşmaktadır. Böylece kadın kursiyerler yeni konularda mesleki eğitim alarak uzmanlaşmaktadırlar.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyada kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan mesleki eğitim çalışmalarına ve yürütülen politikalara bakıldığında, kadınların işgücüne dahil olmaları noktasında mesleki eğitim kurslarının ve programlarının son derece etkili olduğu tespit edilmiştir. Yine çeşitli ülkelerde işgücü piyasasındaki istihdam durumu incelendiğinde, istihdamdaki kadınların büyük çoğunluğunun mesleki eğitim aldıkları ve kadın istihdam oranının yüksek olduğu görülmüştür. Dünya Ekonomik Forumu'nun (DEF) 2015 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporuna göre Toplumsal Cinsiyet endeksinde 145 ülke arasında 130. ve ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde 131. sırada yer alan ülkemizde kadın istihdamındaki bu olumsuz tablonun toplumsal cinsiyet eşitliği açısından henüz tatminkar bir düzeye ulaşamaması ile yakından ilgili olabileceği düşünülmektedir.

Türkiye'de kadınların işgücüne dahil olmaları noktasında mesleki eğitim kurslarının ve programlarının önemli olduğu bilinmesine rağmen, bu çalışmada kadınlara yönelik mesleki eğitim kurslarının kadın istihdamına etkisi üzerinde yeterince durulmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mersin İŞKUR'un kadın istihdamı için aktif olarak çalıştığı ve danışmanlık hizmeti verdiği, ancak kadınların istihdam edilebilirlikleri noktasında tam anlamıyla etkin bir rol oynayamadığı tespit edilmiştir.

Mersin İŞKUR mesleki eğitim kurslarının kadın istihdamına etkisinin araştırıldığı bu çalışma, İŞKUR'un kaynaklarını etkin bir şekilde kullanıp kullanmadığını değerlendirme noktasında da önemlidir. Çalışma sonucunda Mersin İŞKUR'un kurs açmak yönünden kaynaklarını etkin bir şekilde kullandığı, ancak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu kararlarına göre işgücü yetiştirme kursu açılırken işverenin talebi ve kursiyerin mesleki uyumu üzerinde yeterince durulmadığı tespit edilmiştir.

Kadın kursiyerlerle yapılan görüşmelerden Kurumun kursları bitiren kadınların istihdam edilebilirlikleri üzerinde doğrudan etkisinin olmadığı ve 40 kursiyerden sadece dördünün kendi buldukları işlerde çalıştıkları belirlenmiştir. Kursiyerlerden sadece dördünün kendi çabalarıyla işe yerleşmesi, açılan kurslardan gereken verimin alınmadığını, kadın istihdamında gereken iyileşmenin henüz sağlanamadığını göstermektedir. Bu nedenle Mersin İŞKUR'un açılacak kurslara karar verirken kursların etkinliğini, özellikle kadın kursiyerlerin istihdama katılımlarını artıracak programlar geliştirmesi gerektiği değerlendirilmiştir. Doğal olarak aile içi durumlardan kaynaklanan olumsuzluklar -kadının istihdama katılmasını engelleyen ailevi durumlar- İŞKUR'un kontrolü dışındadır.

Mersin İŞKUR bünyesinde açılan kurslarla özel sektördeki işverenlerin talep ettikleri işlerin tek bir potada birleştirilmesi düşüncesi, hem rekabetçi bir ortam yaratması hem de kadın istihdamı üzerinde olumlu sonuçlar doğurması açısından önemlidir. Çalışmada mesleki eğitim kurslarında verilen eğitimin kadın kursiyerlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunduğu, ancak bunun özel sektördeki işverenlerin talep ettikleri işler için yeterli olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda mesleki eğitim kurslarının kadın istihdamı sorunuyla mücadelede daha etkin rol oynayabilmesi için Kurumun bazı tedbirler alması gerektiği saptanmış olup, ilgili öneriler aşağıda verilmiştir:

1) Dünyada kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak yapılan çalışmalar ve bunların istihdama etkisi araştırılmalı, ülkemiz için en uygun olan modelden yararlanılmalıdır. Örneğin AB üyesi ülkelerdeki kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulamalar incelenerek kadınların işgücüne katılımları artırılabilir.

2) Mersin İŞKUR kurs hizmeti verirken aynı zamanda kursun başından sonuna kadar kadın kursiyerlere danışmanlık hizmeti vermeli ve iş arayan kadınlara yardım etmelidir. Kurum, danışmanlık görevi çerçevesinde mesleki eğitim kurslarına katılacak olan kadın kursiyerleri ilgi, yetenek ve beklentilerine uygun mesleklere yönlendirmelidir. Bu noktada Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü İşgücü Yetiştirme Servisindeki personelin gelişmiş ülkelerde olduğu gibi mesleki eğitim ve meslek danışmanlığı konusunda farkındalıkları artırılmalıdır.

3)Kursların etkinliği ve verimliliği açısından, Mersin İŞKUR istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına kadınların katılımını arttırmalı, ancak kursların etkinliği açısından kurslardan mezun olan kadın kursiyerlerin önemli bir yüzdesinin istihdamını sağlamalı, ancak istihdam da kadın kursiyerlere verilen eğitimle ilgili bir alanda olmalıdır.

4)Kadın kursiyerlerin kurs tercihlerinde İŞKUR yönlendirici olabilir, onları piyasanın talep ettiği işler konusunda bilgilendirebilir. Böylelikle iş bulunabilecek alanlarda kurs görülmesi sağlanabilir.

5) Kurum tarafından kadın kursiyerleri takip için mesleki eğitim kursları izleme çizelgesi oluşturulmalı, kursların bitişinden itibaren belirli dönemlerde yapılan izlemeler çizelgeye yansıtılmalıdır. İŞKUR bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarının ve mezun olan kadın kursiyerlerin istihdam durumlarının izlenmesi bu konuda araştırma yapan kişilere destek sağlayacaktır.

6) Mesleki eğitim kurslarından mezun olan kadınların istihdama katılımları önündeki engellerden biri geleneksel ev işleriyle meşgul olmak, diğeri de çocuk ve yaşlı bakımı olduğu için Mersin İŞKUR yerel yönetimlerle ve iş sahipleriyle işbirliği yaparak ücretsiz kreş ve yaşlı bakımı hizmeti verilmesini sağlamalıdır. Onuncu Kalkınma Planının

çocuk ve yaşlı bakımı konusunda temel politikası, okul öncesi eğitim kurumlarını ve kreşleri tüm ülkede yaygınlaştırarak erişilebilir hale getirmek, yatılı ve gündüzlü yaşlı bakımına yönelik kurumsal hizmetleri kamu desteği ile yaygınlaştırmaktır. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesinin sadece üç pilot ilde uygulanması ve geçici bir proje olması kadın istihdamının sürdürülebilirliğine kalıcı bir katkı sağlamayacaktır. Gerek İŞKUR'un gerekse diğer kurumların ülkemizde kadın istihdamının sürdürülebilir olmasını sağlayabilecek diğer kalıcı projelere yatırım yapmaları önerilebilir.

7) Mersin işgücü piyasasında açık iş bildiriminde bulunan işverenlerin kadınlara yönelik pozitif ayrımcılıkta bulunmaları ve talep ettikleri işler için daha çok kadın çalışan tercih etmeleri kadın istihdamını artırma noktasında teşvik edici olabilir. Böylece Mersin işgücü piyasasına dahil olamayan kadınlar işverenlerin tercih ettikleri özelliklere sahip olmaları durumunda işgücüne katılabilirler.

8) Mersin İŞKUR İl Müdürlüğü'nün Kuruma kayıtlı işsizlerin hem işgücünden hem çalışma disiplininden uzaklaşmalarını hem de geçici de olsa ücret alarak belirli bir gelire sahip olmalarını sağlamak adına her yıl düzenlediği Toplum Yararına Çalışma Programları diğer kurs ve programlardan en fazla mesai harcayan ve bütçe ayrılan program olması itibariyle ayrılmaktadır. TYÇP çerçevesinde daha fazla kadının istihdam edilmesi sağlanabilir.

9) 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 13'üncü maddesine göre oluşturulan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kuruluna 14 asil üye yanında sivil toplum kuruluşları, üniversitelerin rektörleri, KOSGEB davet edilmektedir. Kurul toplantılarına özellikle kadın istihdamıyla ilgili çalışmalar yapan akademisyenlerin, kadın sivil toplum

kuruluşları ve dernekleri davet edilerek istihdama dair kadın bakış açısının yansıtılması sağlanabilir.

10) Çalışmada karşılaşılan bir güçlük ise mesleki eğitim kursları ve diğer kurslara ilişkin istatistiki verilerin merkez İŞKUR'un aylık ve yıllık istatistik bülteninde illere göre ve mesleklere göre işgücü yetiştirme kursları şeklinde iki tablo halinde yer almasıdır. Tablolarda kurslardan mezun olan kadın kursiyer sayıları mevcut değildir. Bu nedenle İŞKUR'un veri tabanındaki istatistik yıllıklarında il bazında kadınların ne kadarının mezun olduğuna, ne kadarının İŞKUR tarafından işe yerleştirildiğine ve istihdam edilmeyenlerin durumuna ilişkin tablolara yer vermesi önerilebilir.

11) Çalışmanın somut sonucu olarak ülkemizde kadın istihdamını geliştirmeye yönelik çalışmalar yürüten tüm kurum ve kuruluşların koordinasyon içinde çalışarak özellikle istihdam garantili kurslar açmaları ve fazla katılımı sağlamak için kadınları bu kurslara teşvik etmeleri kadınların işgücüne katılımı açısından yararlı olabilir.

Çalışma kapsamında yapılan incelemelerden ve önerilerden de anlaşılacağı gibi ülkemizde kadın istihdamının gelişmiş ülkelerle aynı düzeyde ilerleyebilmesi için uygulamaların ve kadın istihdamına yönelik olumsuz bakışın değiştirilmesi gerekmektedir. Toplum olarak kafalardaki cinsiyetçi bakış açısının önce aileden başlayarak değiştirilmesi ve kadın istihdamı konusunda olumlu bir algı yaratılması ilk adım olmalıdır. Aile bireylerinin özellikle eşlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi kadın istihdamı açısından önem taşımaktadır. Özellikle muhafazakar çevrelerde, kadın istihdamını destekleyici bir bakış açısı kazandırmak için, kamu kurumlarının girişimiyle ve akademisyenlerden destek alınarak konferanslar, eğitim programları düzenlenebilir. Ayrıca eğitim kurumlarında çocukların cinsiyetçi kalıp yargılarından arınmış eşitlikçi bir ders materyaline dayalı olarak eğitim almaları kadın istihdamının iyileştirilmesi açısından

yararlı olacaktır. Ülkemizde de gelişmiş ülkelerin kadın istihdamında sağladıkları istikrarlı ilerlemenin sağlanmasına yol açacaktır.

Ülkemizde kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulamalara, özellikle kurslara bakıldığında kadınların kurslardan sonra işe yerleşirken aldıkları eğitimle ilgili olmayan mesleklere yönlendirilmesi, işyerinde kadın erkek fırsat eşitliğinin gözetilmemesi gibi olumsuz uygulamalar göze çarpmaktadır. İş yaşamında eşitlikçi bir bakış açısının kadınları iş piyasasına daha çok çekebilmesi ve kadın istihdamına olumlu etkide bulunması yüksek bir olasılıktır.

İŞKUR'a yönelik olarak verilen öneriler yanı sıra, konuyla ilgili yapılacak araştırmalar ve çalışmalar kapsamında Mersin ili dışında başka illerdeki İŞKUR bünyesinde açılan mesleki eğitim kurslarının ve mezun olan kadın kursiyerlerin istihdam durumlarının incelenmesi önerilebilir. Böylelikle iller arasında kursların kadın istihdamı üzerindeki etkililiği açısından karşılıklı çalışmalar yapılabilir, iyi örneklerden yarar sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Ağtaş, Ö. B. (2010). Türkiye’de kadınlar için insana yakışır iş imkanları sağlanması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesine yönelik aktif işgücü piyasası politikaları pilot projesi final raporu. ILO Ankara Ofisi.
- Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2014). *Japonya Raporu*. 10 Nisan 2015 tarihinde <http://ailetoplum.aile.gov.tr/raporlar/yurtdisi-calisma-raporlari> adresinden alınmıştır.
- Alp, L. (2014). *Dezavantajlı Grupların İstihdama Katılmaları: G20 Ülkelerindeki Başarılı Uygulamalar*. Yayımlanmamış uzmanlık tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Avusturya Eşit Muamele Yasası, (t.y.). 16 Mayıs 2015 tarihinde http://www.migrant.at/gams_gbg_tr.pdf adresinden alınmıştır.
- Belet, N. H. (2013). Kriz olgusunun kadına yönelik algıya ve kadın işgücüne etkisi. *Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 1-28.
- Bulut, S. (2010). *Türkiye’de aktif istihdam politikası aracı olarak düzenlenen işgücü eğitim kurslarının istihdam açısından belirleyiciliği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *Bakanlığımız Merkez Teşkilatı İle Bağlı ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler (2013)*. 15 Haziran 2015 tarihinde https://www.csgb.gov.tr/media/2042/proje_2013.pdf adresinden alınmıştır.

Çatık, N. (2014, 25 Ocak). Fransa'da babalar altı ay doğum izni yapabilecek. 10 Şubat 2015 tarihinde <http://www.sabah.com.tr/cumartesi/2014/01/25/fransada-babalar-alti-ay-dogum-izni-yapabilecek> adresinden alınmıştır.

Demirdirek, H. ve Şener, Ü. (2014). *81 il için toplumsal cinsiyet eşitliği karnesi*. Ankara: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.

Ecevit, Y. (2010, Şubat). *İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı*. Ankara: Pelin Ofset Tipo Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti

European Union. (2015). *France: significant support for women and high monetary benefits*. Retrieved September 16, 2015, from http://europa.eu/epic/countries/france/index_en.htm

Ersöz, M. (2014). *Devrim oldu da, peki kadın özgürlüğü?* Küba izlenimleri. 23 Kasım 2015 tarihinde <http://www.newayajin.com/konuk-yazar/devrim-oldu-da-peki-kadin-ozgurlugu/> adresinden alınmıştır.

Gündüz, G. S. (2007). *Sosyal içermeye politikalarının uygulanmasında kamu istihdam kurumlarının rolü*. Yayımlanmamış uzmanlık tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Gürsel, S. ve Uysal-Kolaşın, G. (2010). *İstihdamda dezavantajlı grupların işgücüne katılımını artırmak*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi Araştırma Raporu.

İşçi, Ö. ve Görgülü, H. (2011). AB sürecinde Türkiye'de kadın işgücü istihdamı. 27 Şubat 2016 tarihinde http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf adresinden alınmıştır.

Kadın istihdamının desteklenmesi operasyonu hibe programı. (2012). 23 Eylül 2015 tarihinde <http://www.kadinistihdami.com/2012/07/kadn-istihdamnn-desteklenmesi.html> adresinden alınmıştır.

Kadın istihdamının artırılmasına Avrupa önerisi. (2014, Ocak 11). 15 Eylül 2015 tarihinde <http://www.yazete.com/gundem/kadinistihdamininartirilmasina-avrupaonerisi-728409.html> adresinden alınmıştır.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 231-260.

Karahanogulları, Y. (2013). Norveç ekonomisine ve kamu maliyesine genel bir bakış. *Maliye Dergisi*, 164, 233-258.

Kılıç, C. (1999). *Değişen endüstri ilişkileri sistemi çerçevesinde sendikal gücün korunmasına yönelik tedbirlere bir örnek: Kanada uygulaması*. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 1-15.

Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 1, 107-130.

Logar, R. ve Çitak, T. Viyana Aile İçi Şiddete Karşı Müdahale Merkezi, (t.y.). *Aile İçi Şiddet mağduru kadın ve çocuklar için korunma ve adalet Avustuya modeli*. 10 Eylül 2015 tarihinde <http://www.manevisosyalhizmet.com/wp-content/uploads/2009/07/aile-ici-siddet-magduru-kadin-ve-cocuklar-icin-korunma-ve-adalet.pdf> adresinden alınmıştır.

Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporu. (2013). Mersin: Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü.

Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporu. (2014). Mersin: Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü.

Mersin İşgücü Piyasası Analizi Raporu. (2015). Mersin: Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü.

Milli Eğitim Bakanlığı Mevzuat. (1986, 5 Haziran). Mesleki eğitim kanunu. 15 Şubat 2015 tarihinde <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/3.html> adresinden alınmıştır.

Milliyet Gazetesi. (2014, 20 Mayıs). Mersin İŞKUR işgücü piyasasının fotoğrafını çekecek. 15 Haziran 2015 tarihinde <http://www.milliyet.com.tr/mersin-iskur-iscucu-piyasasinin-fotografini-mersin-yerelhaber-206167/> adresinden alınmıştır.

OECD (2014). *Employment rate of women % of working age population, 2014*. Retrieved February 10, 2016, from [http:// data.oecd.org/emp/employment-rate.htm](http://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm)

Öksüz, N. (2007, Eylül). *Mesleki eğitim kurslarının kadınların istihdam edilebilirliğine katkısı ve İŞKUR' un üstlenebileceği roller*. Yayımlanmamış uzmanlık tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Resmi Gazete. (1998, 17 Ocak). Ailenin korunmasına dair kanun. 15 Şubat 2015 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23233.pdf> adresinden alınmıştır.

Resmi Gazete. (2007, 4 Mayıs). Ailenin korunmasına dair kanunda değişiklik yapılması hakkında kanun. 15 Şubat 2015 tarihinde

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070504-2.htm> adresinden alınmıştır.

Resmi Gazete. (2011, 13Şubat). Bazı alacakların yeniden yapılandırılması ile sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu ve diğer bazı kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması hakkında kanun. 15 Şubat 2015 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110225m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110225m1.htm> adresinden alınmıştır.

Resmi Gazete. (2013, 12 Mart). Aktif işgücü hizmetleri yönetmeliği. 15 Şubat 2015 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130312-7.htm> adresinden alınmıştır.

Resmi Gazete. (2013, 16 Ağustos). Gebe ve emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmelik. 15 Şubat 2015 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> adresinden alınmıştır.

Resmi Gazete. (2014, 11 Eylül). İş kanunu ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması ile bazı alacakların yeniden yapılandırılmasına dair kanun. 15 Şubat 2015 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/09/20140911M1-1.htm> adresinden alınmıştır.

Resmi Gazete. (2015, 1 Nisan). Ev hizmetlerinde 5510 sayılı kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında sigortalı çalıştırılması hakkında tebliğ. 15 Şubat 2015 tarihinde

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150401-16.htm> adresinden alınmıştır.

Resmi Gazete. (2016, 10 Şubat). Gelir vergisi kanunu ile bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun. 14 Mart 2016 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/02/20160210-15.pdf> adresinden alınmıştır.

Sevüktekin, M. ve Çetin, I. (2014). Türkiye’de kadın istihdamının geleceği. *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 2, 52-83.

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2015). Evde çocuk bakım hizmetleri yoluyla kayıtlı kadın istihdamının desteklenmesi projesi. 15 Şubat 2015 tarihinde <http://www.sgk.gov.tr/evdecocukbakimi.pdf> adresinden alınmıştır.

Şahin, Ç. E. (2010). *Yaygınlaşan işsizlik ve sermaye birikimi bağlamında işgücü yetiştirme ve meslek edindirme kursları*. II.Uluslararası Ekonomik Politik Konferansında sunulan bildiri, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Taş, H. Y. (2011). İŞKUR’ un mesleki eğitim faaliyetlerinin istihdam üzerine etkileri: Yalova İŞKUR. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 2, 153-176.

Tuy, P. , Hansen, E. ve Price, D. (2001). *Değişen işgücü piyasasında kamu istihdam hizmeti*. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2013). Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri komisyon raporu. *Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları*, (No:12). Ankara: TBMM Basımevi.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2005-2013). *İşgücü İstatistikleri*. İşgücü istatistikleri dönemsel sonuçları. 2005-2013 yıllarına ilişkin sonuçlar. 20 Kasım 2015 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresinden alınmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). *İşgücü İstatistikleri*. 2014 ve sonrası. 20 Kasım 2015 tarihinde <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> adresinden alınmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). *İşgücü İstatistikleri*. 2014 ve sonrası. Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları. 20 Kasım 2015 tarihinde <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> adresinden alınmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). *İşgücü İstatistikleri*. İşgücü istatistikleri dönemsel sonuçları. 2014 ve sonrasına ilişkin sonuçlar. 20 Kasım 2015 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresinden alınmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). *Veritabanları*. Ulusal Eğitim İstatistikleri veritabanı. 20 Kasım 2015 tarihinde <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=130&locale=tr> adresinden alınmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2004-2013). *İşgücü İstatistikleri*. İşgücü istatistikleri bölgesel sonuçları. 2004-2013 yıllarına ilişkin sonuçlar. 20 Kasım 2015 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresinden alınmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). *İşgücü İstatistikleri*. İşgücü istatistikleri bölgesel sonuçları. 2014 ve sonrasına ilişkin sonuçlar. 20 Kasım 2015 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresinden alınmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2015). *Veritabanları*. Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları. 20 Kasım 2015 tarihinde <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr> adresinden alınmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2015). *Haber Bülteni*. İşgücü istatistikleri, Kasım 2015. 20 Kasım 2015 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21576> adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (t. y.). *Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi*. 20 Kasım 2015 tarihinde http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_Strateji%20final%2030210.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2003). *Türkiye İş Kurumu Kanunu*. 20 Kasım 2015 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/Kanunlar/T%C3%BCrkiye%20%20%C4%B0%C5%9F%20Kurumu%20Kanunu%20-%20T%C3%BCrk%C3%A7e.pdf> adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2014). *Faaliyet Raporları*. 20 Kasım 2015 tarihinde <file:///C:/Users/Acer/Downloads/2014%20Y%C4%B1l%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf> adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2014). *Raporlar*. İl istihdam ve mesleki eğitim kurul raporları. Mersin. 20 Kasım 2015 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2014). *2014 Yılı Faaliyet Raporu İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları*. 20 Kasım 2015 tarihinde

file:///C:/Users/Acer/Downloads/2014%20%C4%B0%C4%B0MEK%20Faaliyet%20Raporu.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2015). *2015 Yılı Faaliyet Raporu*. 20 Kasım 2015 tarihinde file:///C:/Users/Acer/Downloads/2015%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2015). *Raporlar*. İl istihdam ve mesleki eğitim kurul raporları. Mersin. 20 Kasım 2015 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2015). *Raporlar*. İşgücü piyasası raporları. 2015 I.Dönem Türkiye Raporu. 20 Kasım 2015 tarihinde file:///C:/Users/Acer/Downloads/2015%20I.%20D%C3%96NEM%20T%C3%96CRK%C4%B0YE%20RAPORU.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2013). *Raporlar*. İşgücü piyasası raporları. Mersin. 20 Kasım 2015 tarihinde file:///C:/Users/Acer/Downloads/MERS%C4%B0N.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2014). *Raporlar*. İşgücü piyasası raporları. Mersin. 20 Kasım 2015 tarihinde file:///C:/Users/Acer/Downloads/MERS%C4%B0N.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2015). *Raporlar*. İşgücü piyasası raporları. Mersin. 20 Kasım 2015 tarihinde file:///C:/Users/Acer/Downloads/MERS%C4%B0N.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2010). *İstatistikler*. Yıllık İstatistik Bültenleri. 20 Kasım 2015 tarihinde

file:///C:/Users/Acer/Downloads/2010%20%C4%B0statistik%20Y%C4%B1l%
%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2011). *İstatistikler*. Yıllık İstatistik Bültenleri. 20 Kasım 2015 tarihinde

file:///C:/Users/Acer/Downloads/2011%20%C4%B0statistik%20Y%C4%B1l%
%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2012). *İstatistikler*. Yıllık İstatistik Bültenleri. 20 Kasım 2015 tarihinde

file:///C:/Users/Acer/Downloads/2012%20%C4%B0statistik%20Y%C4%B1l%
%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2013). *İstatistikler*. Yıllık İstatistik Bültenleri. 20 Kasım 2015 tarihinde

file:///C:/Users/Acer/Downloads/2013%20%C4%B0statistik%20Y%C4%B1l%
%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2014). *İstatistik*. Yıllık İstatistik Bültenleri. 20 Kasım 2015 tarihinde

file:///C:/Users/Acer/Downloads/2014%20%C4%B0statistik%20Y%C4%B1l%
%C4%B1% C4%9F%C4%B1.pdf adresinden alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu. (2015). *İstatistik*. Yıllık İstatistik Bültenleri. 20 Kasım 2015 tarihinde

file:///C:/Users/Acer/Downloads/2015%20%C4%B0statistik%20Y%C4%B1l%
%C4%B1% C4%9F%C4%B1.pdf adresinden alınmıştır.

UNICEF. (2013). *Erken yaşlarda çocuk refahı ve kadın istihdamı politika belgesi*. 13

Nisan

2015

tarihinde

[http://Panel.Unicef.Org.Tr/Vera7App/Var/Files/E/R/Erken-Yaslarda-Cocuk-](http://Panel.Unicef.Org.Tr/Vera7App/Var/Files/E/R/Erken-Yaslarda-Cocuk-Refahi-Ve-Kadin-Istihdami-Poli-Tika-Belgesi-Kapakli.Pdf)

[Refahi-Ve-Kadin-Istihdami-Poli-Tika-Belgesi-Kapakli.Pdf](http://Panel.Unicef.Org.Tr/Vera7App/Var/Files/E/R/Erken-Yaslarda-Cocuk-Refahi-Ve-Kadin-Istihdami-Poli-Tika-Belgesi-Kapakli.Pdf).

adresinden

alınmıştır.

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (1998,

March). *Austria National Report On the implementation of the platform for*

action fourth world conference on women beijing 1995. Vienna, Federal

Minister for Women Affairs and Consumer Protection. Retrieved June 29,

2015, from <http://www.un.org/womenwatch/confer/beijing/national/austria>

United States Department of Labor. (2010). *Women's Employment During the Recovery*.

Retrieved

February

15,

2015,

from

http://www.dol.gov/_sec/media/reports/femalelaborforce/

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara:

Seçkin Yayıncılık

Weinkopf, C. (2014). *Women's employment in Germany*. Robust in Crisis but Vulnerable

in Job Quality, *Revue de l'OFCE* 2/2014 (N° 133), p. 189-214.

World Economic Forum. (2014). *The Global Gender Gap Index Results in 2014*. Retrieved

November 12, 2015, from [http://reports.weforum.org/global-gender-gap-](http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/wp-content/blogs.dir/60/mp/files/pages/files/gggr-2014-table-3.pdf)

[report-2014/wp-content/blogs.dir/60/mp/files/pages/files/gggr-2014-table-3.pdf](http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/wp-content/blogs.dir/60/mp/files/pages/files/gggr-2014-table-3.pdf)

World Economic Forum. (2015). *The Global Gender Gap Report 2015*. Retrieved

November

12,

2015,

from

<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

EK 1: MESLEKLERE GÖRE KADINLARIN KATILDIKLARI KURSLAR

Yıllar	Kadınların Ağırlıklı Olarak Eğitim Aldıkları Meslekler
2010	Bilgisayarlı muhasebe elemanı, satış elemanı, konfeksiyon işçisi, büro memuru(genel), web tasarımcısı, çocuk bakıcısı, çağrı merkezi görevlisi, dikiş makinesi operatörü(kumaş), hasta ve yaşlı bakım elemanı, makineci(dikiş), ön muhasebeci, aşçı, halı dokuyucu(el tezgahı), müşteri hizmetleri, görevlisi, sekreter(genel), dış ticaret meslek elemanı, muhasebe meslek elemanı, aşçı yardımcısı, tıbbi sekreter, insan kaynakları meslek elemanı, büro yönetimi ve sekreterlik meslek elemanı, kuaför, yönetici sekreter, bayan kuaförü, kilim dokuyucu(el tezgahı), hasta danışmanı, el ve makine dikişçisi(genel), ev mefruşatı dikimcisi, cilt bakımı ve güzellik meslek elemanı, kasiyer, halkla ilişkiler ve tanıtım elemanı, grafik tasarımcısı, örtü altı sebze yetiştiricisi, dokumacı(dokuma makineleri operatörü), overlok makinesi operatörü, ipekli dokuma tezgahı işçisi(el tezgahı), sigortacılık meslek elemanı
2011	Büro memuru(genel), makineci(dikiş), konfeksiyon işçisi, satış elemanı, çağrı merkezi görevlisi, dikiş makinesi operatörü(kumaş), bilgisayarlı muhasebe elemanı, ön muhasebeci, dokumacı(dokuma makineleri operatörü), insan kaynakları meslek elemanı, muhasebe meslek elemanı, sekreter(genel), muhasebeci, aşçı yardımcısı, büro yönetimi ve sekreterlik meslek elemanı, kasiyer, overlok makinesi operatörü, el ve makine dikişçisi(genel), kablo ağı bantlama elemanı, tıbbi sekreter, aşçı, çocuk bakıcısı, hasta danışmanı, yönetici sekreter, hasta ve yaşlı bakım elemanı, hazır giyim model makineciliği teknisyeni, hasta ve yaşlı refakatçisi, cilt bakımı ve güzellik meslek elemanı, halı dokuyucu(el tezgahı), ev mefruşatı dikimcisi, kat görevlisi(temizlik), müşteri hizmetleri görevlisi, dış ticaret meslek elemanı, kilim dokuyucu(el tezgahı), müşteri hizmetleri görevlisi
2012	Büro memuru(genel), ön muhasebeci, çağrı merkezi görevlisi, makineci(dikiş), satış elemanı(tanıtım), konfeksiyon işçisi, muhasebe meslek elemanı, sekreter, dikiş makinesi operatörü(kumaş), aşçı yardımcısı, satış elemanı(perakende), kasiyer, büro yönetimi ve sekreterlik/yönetici asistanı meslek elemanı, bilgisayarlı muhasebe elemanı, insan kaynakları meslek elemanı, bilgisayar operatörü(çizim programları), cilt bakım ve güzellik meslek elemanı, hasta danışmanı, kompleci-dokumacı(dokuma makineleri operatörü), müşteri temsilcisi, aşçı, tıbbi sekreter, hasta ve yaşlı refakatçisi, model makineci(dokuma hazır giyim ve ev tekstili), yönetici sekreter/asistan, el ve makine dikişçisi(genel), çocuk bakıcısı, halkla ilişkiler elemanı, kablo ağı bantlama elemanı, muhasebe yardımcı elemanı(defter tutan), sigortacılık meslek elemanı, hasta ve yaşlı bakım elemanı, kuaför, müşteri hizmetleri görevlisi, grafik tasarımcısı, kalite kontrolcü, saç

	bakım ve yapımıcısı, kilim dokuyucu(el tezgahı), halı dokuyucu(el tezgahı), kendi işletmesinde çalışan-perakende ticaret, çocuk gelişim elemanı, hasta kabul görevlisi, satış temsilcisi/plasiyer, çiftçi(sütçülük), moda tasarımcısı
2013	Makineci(dikiş), çağrı merkezi görevlisi, konfeksiyon işçisi, dikiş makinesi operatörü(kumaş), model makineci(dokuma hazır giyim ve ev tekstili), aşçı yardımcısı, kasiyer, büro memuru, ön muhasebeci, kablo ağı bantlama elemanı, sekreter, bilgisayarlı muhasebe elemanı, cilt bakım ve güzellik meslek elemanı, yönetici sekreter/asistan, hasta ve yaşlı refakatçisi, satış danışmanı, müşteri hizmetleri görevlisi/asistanı, hasta danışmanı, muhasebe meslek elemanı, el ve makine dikişçisi(genel), büro yönetimi ve sekreterlik/yönetici asistanı meslek elemanı, müşteri temsilcisi, aşçı, kompleci(dokuma hazır giyim ve ev tekstili), grafik tasarımcısı, moda tasarımcısı, muhasebe yardımcı elemanı, hasta ve yaşlı bakım elemanı, saç bakım ve yapımıcısı, kalite kontrolcü-tekstil, piliç kesim ve işleme elemanı, evde çocuk bakım elemanı, web tasarımcısı, sosyal medya uzmanı, muhasebeci, hasta kabul görevlisi, kablo montaj işçisi, ev mefruşatı dikimcisi, dokuma makineleri operatörü/dokumacı, pastacı yardımcısı, bilgi ve belge yöneticisi, sigortacılık meslek elemanı, iç giyim konfeksiyon makineci, tıbbi sekreter, kablo gruplama işçisi, kuaför, kilim dokuyucu(el tezgahı), halı dokuyucu(el tezgahı)
2014	İşletmeci, çağrı merkezi müşteri temsilcisi, makineci, dokuma konfeksiyon makineci, model makineci (dokuma hazır giyim ve ev tekstili), hasta ve yaşlı refakatçisi, sekreter, ön muhasebeci, satış elemanı, aşçı yardımcısı, dikiş makinesi operatörü-kumaş, kasiyer, müşteri hizmetleri görevlisi/asistanı, büro memuru (genel), konfeksiyon işçisi, evde çocuk bakım elemanı, muhasebe yardımcı elemanı, hasta danışmanı, çocuk bakıcısı/çocuk bakım elemanı, satış danışmanı

Kaynak: İŞKUR 2010-2014 İstatistik Yıllıkları

EK 2: KURSIYERLERE YÖNELTİLEN GÖRÜŞME SORULARI

1.Yaşınız nedir? Eğitim durumunuz nedir? Medeni haliniz nedir?
2. Kursu tercih etme nedenleriniz nelerdir? Bu nedenler istihdam garantili kurs tercih etme kararınızı etkiledi mi?
3. Gittiğiniz kurstan memnun kalmanızın ya da kalmamanızın nedenleri nelerdir?
4. Kurs bittikten sonra işe yerleşme sürecinde hangi iş arama kanallarını tercih ettiniz? Neden?
5. Mesleki eğitim kursunu bitirmeniz ile işe yerleşmeniz arasında ne kadar süre geçti? Bu sürede neler yaşadınız?
6. Aldığınız eğitimle yaptığınız mesleğin aynı olması ya da olmaması çalışma hayatınızı nasıl etkiledi?
7. Kurs bittikten sonra bir işe yerleşememenizde etkili olan nedenler nelerdir?
8. Kurumla ilgili önerileriniz, görüşleriniz nelerdir?
9. Tekrar kursa gitmeyi düşünür müsünüz? Nedenlerini açıklayınız?

