

**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KADIN İSTİHDAMINDA İLETİŞİMİN ÖNEMİ: ÇALIŞMA VE
İŞ KURUMU ÖRNEĞİ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Sedat DOĞAN**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Sinem TUNA**

İSTANBUL-2014

TEZ TANITIM FORMU

YAZAR ADI SOYADI : Sedat DOĞAN

TEZİN DİLİ : Türkçe

TEZİN ADI : Kadın İstihdamında İletişimin Önemi: Çalışma ve İş Kurumu Örneği

ENSTİTÜ : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ANA BİLİM DALI : İşletme

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

TEZİN TARİHİ : 22.10.2014

SAYFA SAYISI : 64

TEZ DANIŞMANLARI : Yrd. Doç. Dr. Sinem TUNA

DİZİN TERİMLERİ :

TÜRKÇE ÖZET :

DAĞITIM LİSTESİ : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Sedat DOĞAN

**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KADIN İSTİHDAMINDA İLETİŞİMİN ÖNEMİ: ÇALIŞMA VE
İŞ KURUMU ÖRNEĞİ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan
Sedat DOĞAN**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Sinem TUNA**

İSTANBUL-2014

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Sedat DOĞAN

22/10/2014

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Sedat DOĞAN'ın Kadın İstihdamında İletişimin Önemi: Çalışma ve İş Kurumu
Örneği adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME anabilim dalında YÜKSEK
LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Yrd. Doç. Dr. Sinem TUNA
(Danışman)

Üye

Yrd. Doç. Dr. Erdal ŞEN

Üye

Yrd. Doç. Dr. Ebru
NERGİS

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

22/10/ 2014

Doç. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bir ülkenin gelişmişliği, o ülkenin kadın istihdam oranlarıyla doğru orantılıdır. Ülkemizde Tanzimat'ın ilanından itibaren kadın istihdamına önem verilmiş, fakat yapılan faaliyetler sınırlı kalmıştır. Cumhuriyet'in ilanı kadın istihdamında dönüm noktası olmuştur. Geleneksel anlayışa göre; "Kadının yeri evi", "Görevi ailesine ve çocuklarına bakmaktır" düşüncesi Cumhuriyet'in ilanı ile beraber değişmeye başlamıştır. Bu yönde İzmir İktisat Kongresi, Umum-i Hıfzısıhha Kanunu ve Beş Yıllık Kalkınma Planları'nda bazı düzenlemeler yapılmıştır. 1923 yılında yeni devletin temellerini sağlam bir zemine oturtmak için yapılan İzmir İktisat Kongresinde kadınların, doğum öncesinde ve sonrasında sekiz hafta ve ayda üç gün izinli olmaları kararı alınmıştır. 1930 yılında çıkarılan Umum-i Hıfzısıhha Kanunu ile; çalışma şekli ve koşullarında bazı düzenlemeler yapılmıştır. Cumhuriyet'ten sonraki dönemde ise hazırlanan kalkınma planları ile kadın istihdamında gerekli düzenlemeler devam etmiştir. Cumhuriyet Dönemi ve sonrasında kadın istihdamını arttırmaya yönelik yapılan çalışmalara rağmen ülkemizde kadın istihdamı oranlarında istenen artış gözlenememiştir. Çünkü kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar istihdamlarına engel olmaktadır. Yarı zamanlı işlerde tercih edilmeleri, düşük ücretle çalıştırılmaları, yükselme olanaklarının zayıf olmaları ve aile-iş dengesini kuramamaları karşılaştıkları sorunlardan bazılarıdır. Türkiye'de kamu istihdam kurumu olarak faaliyet yürüten Çalışma ve İş Kurumu kadınların ve diğer dezavantajlı grupların istihdamını sağlamakla görevlidir ve bu yönde bazı projeler yapmaktadır. Bu konuda İngiltere ve Avrupa Birliği ülkelerinin kadın istihdamı konusundaki faaliyetleri incelenmiş; "Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Strateji Geliştirme Projesi" İŞKUR ile British Council işbirliği ile imzalanmıştır. İŞKUR'un yapmış olduğu faaliyetlerin tanınırlığını arttırmak ve gerekli kişilere ulaşmak, proje üretmek kadar önemlidir. Bu da; iş arayan, meslek veya iş değiştiren ve meslek seçme aşamasında olan kadınlarla kurulan sağlıklı iletişimle mümkündür. Kadınların kendilerini ifade etmekte zorlandıkları durumlarda sesin tonu, hızı, vücut hareketleri, giysiler, göz hareketleri bireyin kişiliğini yansıtan unsurlardır ve bu unsurlar yardımıyla kurum personeli bireyin hangi iş veya mesleğe uygun olabileceğini anlayabilmektedir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Dünya'da ve Türkiye'de istihdam kavramının tarihsel gelişimi ele alınarak, kadın istihdamı ve Türkiye'de kadın istihdamı üzerinde durulmuştur. Cumhuriyet öncesi ve sonrası ele alınan kadın istihdamı kadının toplum içindeki statüsü, kadın istihdamına etki eden kadın

medeni durum faktörü, eğitim faktörü, yaş faktörü, doğurganlık faktörü ve dini faktör ele alınarak, kadın istihdam oranları, güncel verilerle desteklenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Türkiye’de kadın istihdamı ve istihdamı arttırmaya yönelik önemli etkileri olduğu bilinen iletişim kavramının tanımı, amaç ve önemi üzerinde durularak iletişim ve kadın istihdamı arasındaki ilişki ortaya konmaktadır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, Türkiye’de istihdam kurumu olarak bilinen Çalışma ve İş Kurumu’nun tarihçesi ve kadın istihdamına sağlamış olduğu katkılar güncel veriler ışığında ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın istihdamı ve iletişim, tarihte kadın emeği, çalışma yaşamı.

SUMMARY

Development of a country is positive function with its women employment rate. By the administrative reform of proclamation in our country woman employment have improved but it doesn't get to the level desirable. Proclamation of the Republic was a turning point for women employment. According to traditional belief; "Woman must stay her home and takes care her children and family." For destroying this belief, İzmir Economics Congress was held in 1923 and made some changes in Public Health Law and five yeared plans. So many topics about women employment were placed in the Congress. Such as; prenatal term, method of working, vocation... Even though taking prosecutions, the result wasn't as good as wanted in the period of Republic and after. Because, the arduous that women crossed in the working life made them yield up, for example chosen for part-time working, low wage, low chance for high position and wrong balance between family and working life. In Turkey for women and other disadvantage working groups, Turkish Employment Bureau works as a public employment institute to find necessary working area. At the same time, they perform some special project. Such as "The Strategy Developing Project For Rising Up Women Employment" It is performed by the cooperation of British Council. İŞKUR has special duty for example lancemendsits studies and gets in touch with the person who in necessity. It is possible with a good communication to find a good job or to change his or her job. Individual negotiation that made face to face sometimes be in a oral way or nonverbal. This negotiation is so important for unemployment person or a person who wants to change his or her work. İŞKUR makes analyses during the negotiations to understand she or he is convenient for job or not. The tone of voice, speed of speaking, the movements of body and eyes, gestures and clothes give special clues about personality. So vocational consultant focusses on these to find out the person suitable for job or not.

The study consists of three parts. In the first part, by dealing historical evolution of employ in the world and in Turkey, woman employ and woman employ in Turkey emphasizes. The rate of woman employ, handled before and after Republic, is supported with up-to date data by dealing the position of woman in society, the woman's marital status, education factor, age factor, fertility factor and religious factor which affect the employ of woman.

In the second part of study, by emphasizing the definition, purpose and importance of the communication, which is known have important effects on woman employ and increasing woman employ in Turkey, the relation of communication and woman employ is brought out.

In the third and last part of study, Turkish Employment Organization's short history, known as the deploy institution in turkey, and its contribution to woman's deploy is brought out in the light of up-to date data.

Key Words: Women employment and communication, history of women in the labor, working life.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
SUMMARY	III
İÇİNDEKİLER	IV
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
GRAFİKLER LİSTESİ.....	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
EKLER LİSTESİ	XI
ÖN SÖZ	XII
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM:TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İSTİHDAMININ TOPLUMSAL ETKİLERİ	3
1.1. İSTİHDAM KAVRAMININ TANIMLANMASI.....	3
1.2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN TARİHSEL SÜRECİ	4
1.3. GÜNÜMÜZ TÜRKİYE'SİNDE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI.....	6
1.4. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI	8
1.4.1. Cumhuriyet Öncesi Türkiye'de Kadın İstihdamı	9
1.4.2. Cumhuriyet Sonrası Kadın İstihdamı	10
1.5.GÜNÜMÜZDE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILMA NEDENLERİ VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR.....	12
1.6. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	15
1.6.1. Eğitim Faktörü.....	15
1.6.2. Medeni Durum Faktörü	17
1.6.3. Doğurganlık Faktörü	18
1.6.4. Yaş Faktörü.....	20
1.6.5. Din Faktörü.....	22
1.7. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI.....	22
İKİNCİ BÖLÜM: KADIN İSTİHDAMI VE İLETİŞİM	27
2.1. İLETİŞİMİN TANIMLANMASI	27
2.2.İLETİŞİM UNSURLARI	29
2.2.1.Verici (gönderici, iletici, kaynak).....	29
2.2.2. Mesaj.....	29
2.2.3. Alıcı (Hedef)	30
2.2.4.Geri Bildirim (Feedback)	31
2.2.5. Kanal	31
2.3.İLETİŞİMİN İSTİHDAMDAKİ AMACI VE ÖNEMİ	32

2.4. İLETİŞİM ŞEKİLLERİNİN İSTİHDAMDA KULLANILIŞ BİÇİMLERİ.....	35
2.5.İLETİŞİMİN KADIN İSTİHDAMINDA ETKİLERİ VE SONUÇLARI.....	39
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMUNUN YAPISI VE KADIN İSTİHDAMINDAKİ YERİ.....	44
3.1.ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU'NUN TARİHÇESİ.....	44
3.2.ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU'NDA KADIN İSTİHDAMI İÇİN YAPILAN PROJELER VE ETKİLİ İLETİŞİMİN KADIN İSTİHDAMINDAKİ ÖNEMİ	45
3.2.1. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Strateji Geliştirme Programı.....	56
3.2.2. Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi.....	57
3.2.3. İstihdam ve Eğitim Projesi	57
3.2.4. Özelleştirme ve Sosyal Destek Projesi (ÖSDP).....	58
3.2.5. Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma İle Sosyal Katılım ve Bütünleşmeye Yönelik Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi	58
SONUÇ.....	62

KISALTMALAR

AB	:	AVRUPA BİRLİĞİ
a.g.e.	:	ADI GEÇEN ESER
AİPP	:	AKTİF İŞ GÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI
ÇSGB	:	ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
DPT	:	DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI
GAP	:	GÜNEYDOĞU ANADOLU PROJESİ
HHİA	:	HANE HALKI İŞGÜCÜ ANALİZİ
ILO	:	İNERNATİONAL LABOUR ORGANİZATİON
İEP	:	İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI
İİBK	:	İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMU
İİMK	:	İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM KURUMLARI
İKO	:	İSTİHDAM KADIN ORANLARI
TBMM	:	TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
TNSA	:	TÜRKİYE NÜFUS VE SAĞLIK ARAŞTIRMASI
TÜİK	:	TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU
TYP	:	TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR
S.	:	SAYFA
UMEM	:	UZMANLAŞMIŞ MESLEK EDİNDİRME MERKEZLERİ

TABLolar LİSTESİ

TABLO-1	: CUMHURİYETTEN SONRA KADIN İSTİHDAM ORANLARI.....	11
TABLO-2	: KADININ ÇALIŞMASI HAKKINDA DÜŞÜNCELER	14
TABLO-3	: EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İSTİHDAM ORANLARI.....	16
TABLO-4	: MEDENİ DURUMA GÖRE İSTİHDAM KADIN ORANLARI.....	17
TABLO-5	: KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	23
TABLO-6	: İŞ ALANLARINA GÖRE İSTİHDAM KADIN ORANLARI	24
TABLO-7	: TARIM-TARIM DIŞI İSTİHDAMA GÖRE KADIN İSTİHDAMI.....	24
TABLO-8	: EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KADIN İSTİHDAMI	25
TABLO-9	: MEDENİ DURUMA GÖRE KADIN İSTİHDAM ORANLARI	25
TABLO-10	: YAŞ GRUPLARINA GÖRE İSTİHDAM KADIN ORANLARI.....	25
TABLO-11	: İŞTEKİ DURUMLARINA GÖRE KADIN İSTİHDAMI.....	26
TABLO-12	: İLETİŞİMİN BİREYSEL VE TOPLUMSAL FONKSİYONLARI.....	34
TABLO-13	: EĞİTİM DURUMUNA GÖRE BAŞVURULAR.....	46
TABLO-14	: BAŞVURULARIN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	47
TABLO-15	: KAYITLI İŞSİZLERİN MESEKLERE GÖRE DAĞILIMI.....	48
TABLO-16	: YAŞ GRUPLARINA GÖRE KAYITLI İŞSİZLERİN DAĞILIMI.....	49
TABLO-17	: KAYITLI İŞSİZLERİN EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI	50
TABLO-18	: EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE İŞE YERLEŞTİRME	52
TABLO-19	: KURS VE KURSİYER VERİLERİ.....	53
TABLO-20	: EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE İŞSİZLİK MAAŞI ALMAYA HAK KAZANANLAR	54
TABLO-21	: YAŞ GRUPLARINA GÖRE İŞSİZLİK MAAŞI ALMAYA HAK KAZANANLAR	54

GRAFİKLER LİSTESİ

GRAFİK-1 : YAŞ GRUPLARINA GÖRE KADINLARDA İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI.....	21
GRAFİK-2 : YAŞ GRUPLARINA GÖRE KADINLARDA İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (KENT)	21
GRAFİK-3 : İŞKUR İŞE YERLEŞTİRME VERİLERİ.....	51

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL-1 : KENTSEL ALANLARDA ANNELİK DURUMUNA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	19
ŞEKİL-2 : KIRSAL ALANLARDA ANNELİK DURUMUNA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	20
ŞEKİL-3 : İLETİŞİM UNSURLARI.....	31
ŞEKİL-4 : MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ	34

EKLER LİSTESİ

EK-A: ÇLIŞMA VE İŞ KURUMU ORGANLARI VE GÖREVLERİ

EK-B: KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK STRATEJİ GELİŞTİRME
PROGRAMI

ÖN SÖZ

İletişimin istihdamdaki önemini irdelemeye çalıştığım, “Kadın İstihdamında İletişimin Önemi: Çalışma ve İş Kurumu Örneği” adlı çalışmada; bana destek olan, yardımlarını, anlayışını ve bilgisini benden esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Sinem TUNA'ya, çalışmanın düzenleme ve sunum aşamalarında tecrübelerinden yararlandığım jüri üyelerim, Yrd. Doç. Dr. Erdal ŞEN ve Yrd. Doç. Dr. Ebru NERGİS'e ve benden yardımlarını esirgemeyen tüm dostlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Sedat DOĞAN

GİRİŞ

Tarihi süreç içerisinde ele alındığında kadınların istihdamda yer almaları uzun bir süreci kapsar. İkel toplumlarda kadının, yerinin evi; görevinin ise ailesine ve çocuklarına bakma yükümlülüğü olduğu bilinmektedir. Sanayi Devrimi'nin etkisiyle nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaçla beraber evinin dışında da çalışmaya başlayan kadın profili önem kazanmaya başlamış, özellikle Avrupa ülkelerinde kadınların çalışma şartlarını düzenleyen yasalar kabul edilmiştir.

1950'lere gelindiğinde ise Avrupa'da sektörel gelişim sonucu tarım ve sanayide çalışan kadınlar hizmet sektöründe çalışmaya başlamışlardır. Bu başlangıçlar, onlar için yeni hakları beraberinde getirse de bu hakları edinmeleri uzun bir süreci kapsamaktadır.

Türkiye'de ise Cumhuriyet'in ilanıyla birlikte kadın kimliği önem kazanmış, daha önce ikinci planda olan kadın, erkeğe bağımlı olarak yaşamaktan kurtulmaya başlamıştır. Toplumda üstlendiği roller değişerek, aile hayatının yanında çalışma hayatına da girmeye başlamıştır. Cumhuriyet Dönemi'nde kadınlara yönelik yapılan çalışmaların başında İzmir İktisat Kongresi(1923) gelir. Bu kongrede kadınların doğum öncesi ve sonrasındaki sekiz hafta ve ayda üç gün ücretli izin verilmesi kararı alınmıştır. 1924 yılında çıkarılan Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile kadınların eğitim almaları konusunda çalışmalar yapılarak, ebelik, hemşirelik ve öğretmenlik alanlarında çalışma hayatına girmeleri amaçlanmıştır. 1930 yılında çıkarılan Umum-ı Hıfızısıhha Kanunu ile çalışma yaşı, süresi, iş özelliği ve çalışma koşulları üzerinde düzenlemeler yapılmıştır. Fakat günümüzde yapılan bu düzenlemelerin ihtiyacı karşılamadığı görülmektedir.

Türkiye'de kadının çalışma hayatına erkeklere nazaran daha az katılmalarının bazı nedenleri vardır: Kadınların iş hayatından uzak tutulmaları, eğitim durumlarının halen daha istenen düzeyde olmaması, yetiştirilme olanaklarının desteklenmemesi, istihdamda cinsiyete dayalı eşitsizliğin olması bu sorunlardan bazılarıdır.

Yukarıda saydığımız nedenlerden başka, kadın okur-yazarlık oranının düşük olduğu ülkemizde, kadınların iş arama sürecinde kendilerini ifade etmede bazı zorluklar yaşamaları istihdamda iletişimi önemli kılmaktadır. Çünkü sağlıklı bir iletişimin, kişinin işe yerleşmesine ve işteki veriminin artmasına etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın da amacı, bir Kamu İstihdam Kurumu (KİK) olarak İŞKUR'un kurum personeline ve kadınlara vermiş olduğu iletişim eğitimleri sayesinde, danışan ve danışman arasında yapılan görüşmelerde sözsüz iletişim unsurları(sesin tonu, giysiler, zaman, mekan ve renk kullanımı) yardımıyla kadınların

hangi iş veya mesleklere uygun olduklarını saptayarak, elde edilen bulguları ortaya koymaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İSTİHDAMININ TOPLUMSAL ETKİLERİ

Kadın işgücü, çalışma hayatında özellikle üzerinde durulması gereken bir gruptur. Kadınların çalışma hayatındaki yerleri ele alındığında, onların toplum ile olan ilişkileri ve toplum içindeki yerlerinin belirlenmesi gerekir.

Kadınların toplum içindeki konumlarına bakıldığında kadın ve erkek rollerinin farklı olduğu gözlemlenmektedir. İkel toplumlardan beri görülen bu farklılık; "kadının yeri evidir, kadın ailesine, eşine ve çocuklarına bakmakla görevlidir" anlayışı da gözlemlenebilir.

Osmanlı Dönemine bakıldığında durumun pek farklı olmadığı gözlemlenebilir. Geleneksel kadın tipini bu dönemde de görmek mümkündür. Eşine ve çocuklarına bakmakla yükümlü olan kadının dinsel otorite baskısı altında kaldığını söyleyebiliriz. Erkek egemen bir anlayışın benimsendiği o dönemlerde dolayısıyla evin reisi erkektir ve para kazanması gereken kişi de odur. Kadının para kazanma gibi bir zorunluluğu yoktur.

Türkiye'de kadın kimliği oluşturma süreci Cumhuriyet ile başlar. Cumhuriyet'ten önce ikinci planda olan kadın Atatürk Devrimleri sayesinde hak ettiği yeri bulmuştur. Medeni Kanun'un kabulü ve seçme-seçilme hakkının verilmesi kadın kimliği oluşturmada yapı taşlarıdır diyebiliriz.

1.1. İSTİHDAM KAVRAMININ TANIMLANMASI

Arapça "hadama (hizmet ettirme)" anlamına gelen istihdam kavramı; "bir görevde, bir işte kullanma; göreve yerleştirme" anlamını taşımaktadır.¹ İstihdamı dar ve geniş anlamıyla da tanımlamak mümkündür. "Dar anlamıyla istihdam, bir ülkede, bir yıllık dönemde ekonomik faaliyetlere katılacak durumdaki insanların çalışması veya çalıştırılmasıdır. Geniş anlamda istihdam ise; bir ülkenin sahip olduğu üretim unsurlarının, yani emek, toprak ve sermaye kapasitesinin bir yıllık dönemdeki ekonomik faaliyetlere katılacak durumdaki insan gücünü kullanma, çalıştırma ya da çalıştırma derecesini gösterir."²

¹Türk Dil Kurumu Resmi İnternet Sayfası, www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts (Erişim:24.03.2014)

²Mehmet ÖZAYDIN, Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İstihdam Politikalarının Genel Görünümü Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Arayışlarının Mukayeseli Analizi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2000, Yayınlamamış (**Yüksek lisans Tezi**)

1.2. TÜRKİYE'DE İSTİHDAMIN TARİHSEL SÜRECİ

Türkiye'de en önemli sosyal ve ekonomik konular listesi hazırlanırsa istihdam bu listenin en başında gelecek konulardan birisidir. Çünkü gelişen dünya dinamikleri halkın huzur ve refahı için iş gücüne katılarak, emek harcayarak ve harcadığı emeğin karşılığını almayı gerektirmektedir.

Osmanlı Devleti Döneminde tarım, hayvancılık ve dokumacılık gibi sınırlı sayıdaki iş olanaklarına sahip olan halk, Cumhuriyet'in ilanıyla az da olsa istihdam alanında bazı değişik faaliyetlere yönelmişlerdir. 17 Şubat 1923 yılında imzalanan İzmir İktisat Kongresi'nde alınan bazı kararların çalışan bireylerin istihdamdaki sürekliliğini sağlamak adına alındığını göstermektedir.

İzmir İktisat Kongresi'nde Alınan Kararlar:³

- Yerli malı kullanılması sağlanmalıdır.
- Teknik eğitim geliştirilmelidir
- Ham maddesi yurt içinde olan sanayi dalları kurulmalıdır
- Küçük imalattan büyük işletmelere geçilmelidir
- Özel teşebbüse kredi sağlayacak bir devlet bankası kurulmalıdır
- Demiryolu inşaatı programa bağlanmalıdır
- Yabancıların kurduğu tekellerden kaçınılmalıdır
- İşçilerin durumu düzeltilmelidir.

Yukarıdaki maddeler incelendiğinde kadınların doğum öncesi ve sonrasındaki sekiz hafta ve ayda üç günlük izin hakkı verilmesi hakkında alınan kararların istihdamın sürekliliğini sağlama yönünde olduğunu göstermektedir.

Savaşlar, istihdamı etkileyen diğer sosyal olayların başında gelir. 1.Dünya Savaşı ve hemen akabindeki Kurtuluş Savaşı iş gücüne katılımı önemli ölçüde etkilemiştir. Erkek nüfusun büyük bir çoğunluğunun savaflara gitmesiyle geride kalan kadınlar geçimlerini sağlamak için çalışmak zorunda kalmışlardır. Evde çocuklarına ve aileye bakmakla yükümlü olan kadınlar tarla, bağ ve bahçe gibi işlerinin yanında ücret karşılığı çalışmak zorunda kalmışlardır.

1950 ve 1970 yılları ise istihdamı etkileyen başka nedenleri beraberinde getirmiştir. 1950 yılında hızlı kentleşme ve sanayileşmenin gelmeye başlamasıyla iç göçler yaşanmaya başlamıştır. Tabii bunun yaşanmasında makineli tarıma geçmenin payı oldukça büyüktür. Tarlada 10 kişinin yaptığı bir işi, makinanın 2 kişiyle yapması 8 kişilik işçi fazlalığını ortaya çıkarmış ve iş bulmak için cazibeli kentlere göçler yaşanmaya başlanmıştır. 1960 yıllarında ise iç göçün aksine dış göç önem kazanmıştır. Kentlere gelerek umduğu şartları bulamayan işgücü o dönem başta

³Başkent Üniversitesi Resmi İnternet Sayfası, "İzmir İktisat Kongresi", www.baskent.edu.tr/zekih/ogrenci/izmir%20iktisat%20kongresi.doc (Erişim tarihi.16.02.2014)

Almanya olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerine gitmişlerdir. 1970'lere gelindiğinde, uluslararası enerji krizi baş göstermiş, dışta işgücü olanakları azalmış ve ülkeye dönüşler başlamıştır. İstihdama ilişkin gelişmeler 1980 sonrasında, neoliberal ekonomi çerçevesinde gelişmiştir. "İş gücü piyasalarına ait düzenlemelerin dış ticaret ve finansal serbestleşme gibi önemli politika değişikliklerin aksine yapısal uyum programlarının içinde formel olarak yer almamış olmaları, buna karşılık ise bu piyasaların neoliberal ekonomi politika dönüşümünden en çok etkilenen piyasalar arasında yer almış olmalarıdır."⁴ 1980 sonrası dönemde başarısız istihdamın yanında yaratılan istihdamın niteliği açısından da dikkat çekici özellikler taşımaktadır. Toplam istihdamın içinde kamu kesiminin payı azalırken, özel sektörde tam tersi bir durum söz konusu olmuştur. Kişiler daha çok çalışıp daha az ücret almaya başlamış bu da verimliliği düşürmüştür. 1990'lara gelindiğinde ise krizler ülke ekonomisi ve istihdamına yön vermiştir. 1994 ve 2001 krizleri ülkenin gelişmesi için olmazsa olmaz derecede öneme sahip olan büyümeyi durdurmuş, ücretlerde indirime gidilmiş hatta işçi çıkarma yoluna bile başvurulmuştur. Son 10 yıllık döneme bakıldığında ise ekonomik, sosyal ve siyasal alanda köklü değişikliklerin yaşandığı görülür. Bu değişim süreci serbest ve rekabetçi piyasayı beraberinde getirerek kamunun etkisinin azalmasına sebep olmuştur. Bu azalma da tarımın önemini kaybederek sanayi ve hizmet sektörünü cazip hale getirmiştir; fakat bu alanlara yönelen insanların kalifiyeli olmamaları geliştirmekte olan ülkelerin en büyük sorunlarından biri olan işsizlik olgusunun daha da tartışılmasına neden olmuştur. Öyleki; "işsiz kitleler, toplumu huzursuz edebileceği gibi, politik açıdan da demokratik rejimleri tehdit etme potansiyeline sahiptir."⁵ Bu anlayışa göre devletin kalıcılığı için iş gücüne vermesi gereken önem üzerinde durulmaktadır. Türkiye'de çift haneli rakamlarda seyreden işsizlik, son zamanlarda tek rakamlara düşse de halen daha çeşitli çalışmalar gerektiren bir sorundur. Zira bir devletin ekonomik olarak iyi olduğunu söylemek için iş gücüne kattığı oran çok önemlidir." 2000 yılında %49.9 olan iş gücüne katılım oranı 2005 yılında %48.3, 2013 son verilerine göre ise %46.3 seviyelerinde olduğu görülmektedir."⁶

⁴Beyza Sümer, Bilgi Toplumuna Dönüşüm Sürecinin Avrupa Birliği ve Türkiye'de İstihdam Yaratmaya Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir,2007,(**Yayımlanmamış Doktora Tezi**)

⁵Erdal Tanas ve Tekin Akgeyik, Türkiye'de İstihdamın Durumu: Genel Eğilimler, **Seta Analiz**, 2010, S.21

⁶Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13651>: (Erişim Tarihi:22.02.2014)

1.3. GÜNÜMÜZ TÜRKİYE'SİNDE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

Ekonomik gelişimini uzun bir zamandır devam ettirmekte olan Türkiye'nin kendine özgü ulusal bir istihdam politikasının olduğu söylenemez. Uygulanmakta olan politikaların çoğu Avrupa İstidam Stratejisi'ne ve AB uyum çerçevesine dayanmaktadır. İstihdam ile ilgili politikaları geliştirme görevi ise DPT ve Çalışma ve İş Kurumu'na verilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olan İŞKUR, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk, bir kamu kuruluşudur. "Avrupa Birliği İstihdam Politikaları çerçevesinde var olan görevleri genişletilerek, klasik anlamda bilinen iş ve işçi bulma hizmetleri yanı sıra; işgücü ve istihdam piyasasını izlemek, işgücü piyasası bilgi sistemini oluşturmak, işgücüne nitelik kazandırmak, işbaşı eğitimi, meslek ve kariyer danışmanlığı gibi aktif programların yanında; işsizlik maaşı ve iş kaybı tazminatı gibi pasif programları uygulayabilecek bir yapıya kavuşmuştur."⁷

İŞKUR'un Kasım 2003 Eylem Planı'nda Ulusal İstihdam Stratejisi'nin temel unsurları, su şekilde belirlenmiştir:⁸

- Tam istihdamın sağlanması
- Beşeri sermayenin ve işgücü nitelik düzeyinin geliştirilmesi
- İşte kalite ve verimliliğin artırılması
- Girişimciliğin ve ekonominin rekabet gücünün geliştirilmesi
- Gelir dağılımının iyileştirilmesi
- Bölgesel gelişme farklarının azaltılması
- Kayıt dışı ekonominin küçültülmesi
- Düzgün işlerin çoğaltılması

Ulusal İstihdam Stratejisi'nin temel politikaları ise aşağıdaki gibi önerilmiştir:⁹

- Sosyal diyalog ve işbirliği etkili biçimde sağlanmalıdır.
- Uygulanacak ekonomi politikaları üretim yatırım, ihracat ve istihdamı temel almalıdır.
- Bölgesel istihdam farklılıklarını gidermeye yönelik, geri kalmış bölgeler için girişimciliği destekleyecek önlemler alınmalıdır.

⁷Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi İnternet Sayfası, <http://www.calisma.gov.tr/ilkatilimler/ilkatilimler.htm>, (Erişim:22.02.2014)

⁸Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, "Stratejik Raporlar" <http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/raporlar/Stratejik%20planlar/2013%20-2017%20D%C3%B6nemi%20Stratejik%20Plan%C4%B1.pdf> (Erişim.12.03.2014)

⁹Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, www.iskur.gov.tr/.../Stratejik%20planlar/2013%20-2017%20Dönemi%20 (Erişim:13.03.2014)

- Tüm sektörlerde girişimcilik ve istihdam yaratma teşvik edilmelidir.
- KOBİ(Küçük ve Ortaboy İşletmeler)'ler ve esnaf-sanatkarlar desteklenmelidir.
- İşsizler ve işgücü dışındakiler için aktif istihdam tedbirleri uygulanmalıdır.
- Kayıt dışı istihdam, kayıtlı istihdama dönüştürülmelidir.
- İstihdam üzerindeki yükler azaltılmalıdır.
- Nüfus artış hızının düşürülmesine yönelik etkin çalışmalar yürütülmelidir.
- İşgücü piyasasındaki değişime işletmelerin ve işgücünün uyumu sağlanmalıdır.
- Beşeri sermaye yatırımları ve yaşam boyu öğrenme desteklenmelidir.
- Kadınların işgücü piyasasına girişi ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler uygulanmalıdır.
- Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişi ve istihdamı teşvik edilmelidir.
- Çocuk işçiliği önlenmelidir.

Yukarıda da görüldüğü üzere oluşturulan eylem planı AB hedefleriyle uyumludur denilebilir; ama üzerinde durulması gereken İŞKUR'un kapasitesi AB ülkelerindeki benzer kuruluşların kapasitelerinden oldukça düşüktür. "Bu kapasiteyi arttırmak ve aktif istihdam politikalarını hayata geçirmek için TÜRKİYE-AB iş birliği çerçevesinde 350 projeyi destekleyen ve toplamda 50 milyon Euro tutarında bir ödenek sağlanmıştır."¹⁰

İstihdam politikalarının oluşturulmasında etkili olan diğer bir kurum ise Devlet Planlama Teşkilatıdır. DPT kurulduğundan bu yana 9 adet kalkınma planı uygulamaya konmuştur. "Bu planlardan 1960 öncesi planlar: devletçi, 1960-1980 arası planlar: karma ekonomi ve bütüncül, 1980-2000 arası planların ise liberal oldukları görülmektedir.

I.ve II. Beş Yıllık Kalkınma Planları, 1963-1977 perspektif plana göre hazırlanmış olup; I. Beş Yıllık Kalkınma Planı temel altyapı yatırımlarına, istihdam sorununa ve yeniden düzenleme konularına ağırlık verirken, II. Beş Yıllık Kalkınma Planı özellikle sanayi sektörünün ekonomide sürükleyici sektör niteliği kazanması ilkesini benimsemiştir.

Yeni perspektife göre hazırlanan III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, gelir seviyesinin arttırılmasını, sanayileşmenin özellikle ara ve yatırım malı üreten sektörlerde hızlandırılmasını ve dış kaynaklara bağımlılığın azaltılmasını amaçlamıştır.

¹⁰Hakan Ercan, "AB Sosyal Politikası Çerçevesinde Türkiye'nin İstihdam Stratejisi", *TİSK Akademi*, 2006, Cilt 1, Sayı 2, s.76

IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, kamu kesimi ağırlıklı sanayileşme stratejisini benimsemiş ödemeler dengesini iyileştirmeyi ve ekonominin kendine yeterli hale getirilmesini hedef almıştır.

V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Türk ekonomisinin dışa açılmasına ve ihracata öncelik veren kalkınma politikalarının uygulanmasına ağırlık vermiştir.

VI. Beş Yıllık Kalkınma Planının temel önceliklerini ise birbirleriyle ilişkili üç ana noktada toplamak mümkündür. Bunlar, enflasyonu tedricen düşürmek, kaynakları artan oranda imalat sanayine yönlendirmek ve sosyal politikalara daha fazla ağırlık vermektir.

Türkiye'yi 2000'li yıllara hazırlamanın gerekli alt yapısını oluşturmak amacıyla hazırlanan ve 1996 yılında uygulamaya, giren VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı yaklaşımının ortaya koyduğu perspektif ise öncelikleri ve politikaları itibarıyla çağın değişen ekonomik ve sosyal gelişmelerini dikkate almaktadır.

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) ekonomik istikrarın sağlanması yanında, yapısal ve kurumsal düzenlemeler, rekabet gücünün artırılması, AB'ye uyum, bilgi çağına geçişin altyapısının oluşturulmasına başlanması, teknoloji üretimi ve gelir dağılımındaki farklılıkların azaltılmasında etkileşimli yaklaşımla bölge ve il planlamalarına öncelik verilmesine göre hazırlanmış ve TBMM onayı ile yürürlüğe girmiştir. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı küresel ve ülke düzeyinde orta ve uzun dönem stratejileri kapsayan dinamik ve sürekli yenilenen bir yapıya sahiptir.

IX. Kalkınma Planı (2007-2013), değişimin çok boyutlu ve hızlı bir şekilde yaşandığı, rekabetin yoğunlaştığı ve belirsizliklerin arttığı bir döneme rastlamaktadır. Küreselleşmenin her alanda etkili olduğu, bireyler, kurumlar ve uluslar için fırsatların ve risklerin arttığı bu dönemde, Plan Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda bütüncül bir yaklaşımla gerçekleştireceği dönüşümleri ortaya koyan temel politika dokümanıdır.”¹¹

Yukarıdaki bilgiler ışığında, gerek Türkiye'nin jeopolitik konumu gerekse kültürel mirası ve ekonomik ve sosyal alandaki gelişimleri göz önüne alınarak 2010'lu yıllarda bölgesel güç olmayı hedefleyen Türkiye; 2020'li yıllarda küresel güç olmayı hedeflemektedir.

1.4. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Tarihin neredeyse bütün dönemlerinde ekonomik faaliyetlere katılan kadınların, ücret karşılığı çalışmaya başlamaları Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Devrimden önce cinsiyete dayalı iş bölümlerinde çalışan kadınlar köylerde; aile ve

¹¹Devlet Planlama Teşkilatı Resmi İnternet Sayfası, www.dpt.gov.tr Pages/ Kalkinma Planlari.aspx (Erişim:13.02.2014)

çocuk bakımı yanında, tarım işleri ve hayvan yetiştiriciliği; kentlerde ise terziilik, temizlik ve çamaşırıcı olarak çalışmaktaydılar. 1750 Sanayi Devrimiyle makinanın yaygınlaşması, çalışma sürelerinin ve koşullarının düzenlenmesi ile kadın emeğine olan ihtiyaç artmış ve kadınlar çalışma hayatına girmeye başlamışlardır. Türkiye’de ise kadınların çalışma hayatına katılmalarının dönüm noktası Cumhuriyet’in ilanıdır. Bu sebeple Türkiye’de kadın istihdamını incelemek için Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası dönemleri incelemek daha doğru olacaktır.

1.4.1 CUMHURİYET ÖNCESİ TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye’de sanayinin gelişimi kadın istihdamıyla paralellik göstermektedir. 1850’den sonra kadınlar tekstil sektöründe çalışmaya başlamış, İzmir ve Uşak gibi kentlerde halı atölyeleri kurulmuştur. O dönemin koşullarının kısıtlı olması bir tezgahta 300 kadının çalışmasını gerektirmiştir. “1880’lerde Uşak’ta 600 halı tezgahında toplam 3000 genç kız istihdam edilmekteydi.”¹² 1900’lü yıllara gelindiğinde ise bu sayının artarak 12000 dolaylarında olduğu görülür.

19.yy’la gelindiğinde değişen dünya koşulları Osmanlı’yı da etkilemekteydi. 1839’ imzalanan Tanzimat Fermanı’ndan sonra 1908 Anayasası da özgür ve siyasal ortamı beraberinde getirerek kadınlar kendilerini ifade edebilecekleri ortamlara kavuşmaya başlamışlardır. Öyle ki “1800’lü yıllarda ilk kez kadın köşelerine yer verilerek 1895’de “Hanımlara Mahsus Gazete” adlı dergi yayınlamıştır.”¹³

Türkiye’de kadın istihdamı diğer Avrupa ülkelerinde yaşanan ekonomik gelişmeler sonucunda değil de; yaşanan zorunluluklar sonucu olmuştur. 1.Dünya Savaşı’yla erkek nüfus çoğunluğunun savaşa katılması, azalan işgücünü desteklemek için kadın işgücünü zorunlu kılmıştır. Evde çocuk bakımı ve ev işlerinden başka bir zorunluluğu olmayan kadın, eve para getirmesi gereken kişi olarak da görülmeye başlamıştır.

Tarla, bağ ve bahçe işlerinden başka tecrübesi olmayan kadınlar aslında o dönemde fazla seçeneğe sahip değillerdi. O dönemde yapabilecekleri sınırlı sayıdaki işlerin başında; hastane ve postane gibi kamu kuruluşu işleri gelmekteydi.

Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinde yani 19.yy’dan sonra kadın istihdamında bazı gelişmeler görülmektedir. ‘1913 ve 1915 sanayi sayımı sonuçlarına göre; 1913 gıda sanayide çalışan kadın oranı %31i iken, 1915’te %44’e

¹² İlkay Eraslan, Türkiye’de Kadın İstihdamının Arttırılması: Tesbit ve Öneriler, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Başkent Üniversitesi, 2009, İstanbul, **(Yüksek Lisans Tezi)**

¹³Gürgün Say, **Siyasal Değişimde Kadın Boyutu**, Kurtiş Yayıncılık, İstanbul, 1998, s.14-25

yükselmiştir.”¹⁴ Şüphesiz bu durum savaşa katılan erkek nüfusu yerine kadın işgücünün tercih edildiğini göstermektedir.

1.4.2. CUMHURİYET SONRASI TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

Atatürk’e göre bir ülkenin ekonomik ve sosyal alanda gelişmesi halkın yalnızca bir bölümünün çalışmasıyla olamaz. Atatürk kadınların çalışma yaşamında yer almaları gerektiğini şu sözlerle belirtmiştir:” Kadınlar kendilerini yalnızca ev işlerine vermemelidir. Ev işleri onların en küçük ve en az önemli işlerini oluşturabilir.” Bu sözlerden de anlaşılacağı gibi geleneksel kadın kimliğinden sıyrılarak değişen dünya şartlarına uyum sağlayarak kadın işgücünden faydalanılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Cumhuriyet’in ilanıyla birlikte hemen hemen her alanda köklü değişiklikler yaşanmaya başlamıştır. İlk ve temel adım olarak devletin alt yapısını oluşturmak için İzmir İktisat Kongresi toplanmıştır. Savaş sonrası oluşan ağır ekonomik koşullar kadın istihdamını zorunlu olarak etkilemiş ve kadınları etkileyen kararlar alınması sebebiyle toplantıya kadın delegeler (Hayriye, Elif, Şefika, Münire ve Nigar Hanımlar) de katılmışlardır. Kongrede kadın çalışma hayatını önemli derecede etkileyen; kadın çalışanların doğum öncesi ve sonrasındaki 8 hafta ve 3 günlük ücretli izin hakkına kavuşmaları alınan en önemli kararlardandır.¹⁵

1930 tarihinde çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu; kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşı, süreleri, işin özelliği ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeleri içermesi bakımından o dönem için alınan önemli bir karardır.

II.Dünya Savaşı kadın istihdamını olumlu yönde etkilemiştir. Bu dönemde cephede olan erkeklerin yerine kadın iş gücüne ihtiyaç duyulmuş ve aynı dönemde kadın istihdam oranları artış göstermiştir. Böylece aile içi üretimde olan kadın aile dışı üretime de geçerek halıcılık, dokumacılık ve terzilik gibi sektörlerde çalışmaya başlamışlardır. “1937 yılındaki verilere göre çalışan kadın oranı %18,9’dan 1943 yılında %20,7’ye yükselmiştir.”¹⁶

Savaş sonrasına gelindiğinde ise, tarımda makineleşmenin yaygınlaşması ve sanayinin gelişmesiyle 1950’den sonra köyden kente göç hızlanmıştır. Yaşanan bu değişim kente giden kadınların iş gücüne girmelerini sağlamış, sanayi ve hizmet sektörü gelişme göstermiştir. “Bu dönemde tarımda istihdam azalırken, sanayi

¹⁴Zühtü Altan, *Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı Kanun İle Korunması, Eskişehir, 1980*

¹⁵Faruk Kocacık ve Ercan Şahbudak, *Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler*, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas, 2004, s.45

¹⁶Ahmet Makal, *Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği*. İstanbul, 2001, s.85-89

sektöründe kadın işgücü sınırlı kalmıştır. Sanayide istihdam edilen kadın oranı 1955-1980 arası dönemde %12,3'ten %10,7'ye düşmüştür. Bu durumun temel nedeni belirtilen dönemde sanayi sektöründe erkek işgücünden faydalanılarak, kadın işgücünün tarım sektörüne kaydırılmasıdır.”¹⁷

TABLO-1:Cumhuriyetten Sonra Kadın İstihdam Yüzdeleri (1927-1990)¹⁸

Yıllar	Kadın İstihdam Yüzdeleri	Erkek İstihdam Yüzdeleri
1927	30.0	45.0
1935	35.0	51.0
1940	36.0	52.0
1945	45.0	52.0
1950	46.0	57.0
1955	44.5	56.8
1960	39.0	54.3
1965	39.4	52.6
1970	33.0	51.7
1975	31.6	53.9
1980	29.6	54.7
1985	32.05	73.5
1990	31.41	68.59

Tablo-1’de de görüldüğü gibi kadın iş gücüne katılım oranında 1950’ye kadar bir yükselme görülürken, 1950’den sonrasındaki düşüşün nedenini ise kadın işgücünün tarım sektörüne yönelmesini gösterebiliriz.

2000’li yıllara baktığımız zaman artan nüfus içinde kadın iş gücünün istihdamdaki oranları şu şekildedir:

- “Türkiye’de kurumsal olmayan sivil nüfusun 2000-2007 ortalamasına göre %49,9’unu teşkil eden kadınlar, iş gücünün aynı dönem için yalnızca %27’sini oluşturmaktadır.

¹⁷ Eraslan, a.g.e. s.87

¹⁸Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist> (Erişim:01.03.2014)

- Çalışma çağına gelmiş kadınların %21'i iş gücü piyasasında istidam edilmek suretiyle bir rol üstlenirken (5,78 milyon kişi), %79'u çeşitli nedenlerle iş gücü piyasasına girememektedir. (20,1 milyon kişi)
- Türkiye'de kadın nüfusun 2000-2006 yılları arasında genel olarak sabit kaldığı, kentsel nüfusun ise aynı dönem içinde 7 milyon kişi arttığı göze çarpmaktadır."¹⁹

1.5. GÜNÜMÜZDE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILMA NEDENLERİ VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Teknolojinin baş döndürücü şekilde sürekli kendini eskittiği bu dönemde, kitle iletişim araçlarının gelişimi ve değişen sosyal roller insanların beklentilerinin de değişmesine neden olmuştur. Köyden kente göç sonucu geleneksel aile yapısından çekirdek aile yapısına geçilmiş; hayat pahalılığı, ihtiyaçlardaki çeşitlilik insanları ekonomik olarak zor duruma sokmuştur. Gerek aile geçimi, gerek lüks yaşam gerekse çocuklarının iyi eğitim alma isteği kadınların da çalışma hayatına girmesine neden olmuştur. Bahsettiğimiz nedenlerin dışında kadınların çalışma hayatına katılımlarının diğer nedenleri şunlardır.²⁰

- Eğitim seviyelerinin yükselmesiyle kadınların aldıkları eğitim oranında iş gücüne katılmak istemeleri.
- Eşlerin işsiz veya düşük ücretli işlerde çalışmaları kadınların çalışmasını zorunlu hale getirirken, eşinin ücretinin yüksek olması kadının çalışma hayatına girmesinin engelleyebilmektedir.²¹
- Kadınların medeni durumları onların çalışma hayatına girmelerini etkileyen diğer bir nedendir. Örneğin boşanmış kadınların, hiç evlenmemiş veya bekar kadınlara nazaran işgücüne katılmaları daha çok karşılaşılan bir durumdur. Bunda boşanmanın getirdiği ekonomik zorluklar etkilidir.
- Değişen toplumsal yapıyla beraber iş piyasasındaki işler paylaşıldığı gibi, ev işleri de eşler arasında paylaşılmış ve kadınların çalışmaları daha kolaylaşmıştır.
- Çocuk sayısı kadınların iş piyasasına girmelerini sağlayan diğer bir nedendir. Tek çocuklu bir ailede anne çalışmak zorunda kalmazken, çok çocuklu bir ailede anne ekonomik sıkıntılar sonucu çalışmak zorunda kalabilir veya tek

¹⁹Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi İnternet Sayfası, www.csqb.gov.tr/isggm.gov.tr/httdocs/files/ (Erişim tarihi:26.02.2014)

²⁰Seyida Erkek ve Hakan Karagöz, "Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar", Konya Ticaret Odası Dergisi,2009,15-17, s.16

²¹Ahmet Tokal, Yeni Teknolojiler Ve Değişen Endüstri İlişkileri, "*İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2014, s.2

çocuklu anne zamanı var diye çalışabilirken, çok çocuklu annede bu mümkün olmayabilir.

- Çalışma sürelerinde ve şeklinde meydana gelen esneklik kadın istihdamını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Örneğin kısmi süreli ve part-time işler kadınların özellikle isteyebildiği işlerdir.
- Makineleşmeyle beraber fiziki güce olan ihtiyaç azalmış ve kadınların yapabileceği işler artmıştır.
- Erkek iş gücünün kadın iş gücüne oranla daha maliyetli oluşu, kadın işgününün tercih edilmesini sağlayabilmektedir.
- Kadınlar sahip oldukları bazı özelliklerden dolayı işveren tarafından tercih edilebilmektedir. Örneğin el becerisi ve çabukluğuyla tekstil, annelik içgüdüüne sahip olmalarıyla çocuk bakımı ve kreşlerde görev alabilmektedirler.

Yukarıda saydığımız maddeler kadınların iş piyasasına girmelerine etki eden nedenlerdir. Fakat günümüzde kadınların çalışma hayatına katılım oranları istenilen oranda değildir. Şüphesiz bu durum, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bazı sorunlarla yakından ilgilidir. Bu sorunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Kadınların yaşadığı sorunların başında, ev ve iş hayatı dengesini sağlayamaması gelir. Çalışma hayatının verdiği sorumluluklar ile aile hayatının verdiği sorumlulukların dengelenememesi kadın için bir çatışma haline gelebilir ve genellikle iş hayatını ikinci plana atmak zorunda kalabilir.
- Geleneksel düşünce sistemine göre "kadının yeri evidir" ve alışılmış görevi "kocasının eşi, çocuklarının annesi" düşüncesi kadınların iş hayatında karşılaştıkları en önemli sorunlardandır. Toplumda halen daha ataerkil aile yapısının izlerini sürmesi "kadınlar çalışmamalıdır" anlayışının devam ettiğini göstermektedir.

TABLO-2: Kadının Çalışması Hakkında Düşünceler²²

Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler	Kadın	Erkek
Kadının Asli Görevi Çocuk Bakımı ve Ev İşleridir	64.7	60.0
Gelenek Göreneklerimize Aykırı	14.1	12.0
Çalışma Ortamları Kadınlar İçin Güvenli Değil	9.5	16.5
Çalışan Kadınların Çocukları Mağdur Olur	7.8	7.0
Ücretli Bir İşte Çalışmak Kadını Yıpratır	2.5	2.0
Diğer	1.4	1.8

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi kadınları %64,7'si, erkeklerin % 60,7'si "kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir" ; kadınların %14,1'i erkeklerin %12'si "gelenek göreneklerimize aykırı" cevaplarının vererek geleneksel aile yapısının halen daha devam ettiğini göstermektedirler.

- İstihdamın olmazsa olmaz desteği olan eğitim kadın istihdamı için de oldukça önemlidir. Fakat bilgi ve donanım eksikliği bunu engellemektedir. Kadınlara vasıf kazandırmak için örgün eğitimin yanında yaygın eğitime de ihtiyaç vardır.
- Sendikal faaliyetlerde kadınların oranları oldukça düşüktür. Türkiye' de kadınların sendikalaşma oranı %3, erkeklerin sendikalaşma oranı %7.7'dir. Yani kadınlar erkeklere oranla daha az sendikal faaliyetlerde bulunmaktadır. Yapılan araştırmalara gerek erkek, gerek kadın olsun çalışanlarının sendikal faaliyetlerini engellemek için çeşitli yollara başvururlar. Bunlardan kadınların faaliyetlerini engellemek için kullandıkları yollardan bazıları: "kadının sendikayla işi olmaz", "sendikalı kadın işçilere kocası veya ailesi yoluyla sendikadan istifa etmesi için baskı yapılması", "hamile kadınları zorla mesaiye bırakma veya çalışma saatlerini uzatma" gibi nedenler gelmektedir.²³
- Kadınların genellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları veya düşük ücret nedeniyle sosyal güvenceden faydalanamamaları.

²²Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist>

²³Deniz Akdoğan ve Onur Bakır, Türkiye'de Sendikalaşma Ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme. *Türk-İş*, Sayı 353, s.97-98.

- İş yerinde uygulanan psikolojik baskı ve cinsel tacizler. Kadınların, erkek çalışanlara göre kariyer yapmaları daha zordur. Yani terfi etmelerinin önünde bazı engeller vardır. Cam- Tavan Sendromu olarak adlandırılan yöntemle yöneticiler kadınların terfi etmelerini zorlaştıracak uygulamalarda bulunabilmektedirler.²⁴
- Ülkemizde kreş ve emzirme odalarına yeterince önem verilmemesi kadınların çalışma hayatında karşılaştığı diğer bir sorundur.

1.6. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1.6.1. Eğitim Faktörü

Kadının toplum içindeki yeri ve istihdamı için kadın-erkek arasındaki eşitsizliğin giderilmesi gerekir. Bu eşitlik ancak eğitimle mümkündür.

Modern toplum olma yolunda en önemli ihtiyaç olan eğitim, üretken ve kaliteli yaşamın ön koşuludur. Çünkü yapılan araştırmalar sonucu eğitim ile istihdam arasında doğru orantı olduğu görülmektedir. Fakat eğitim zaman isteyen bir çabadır. Kişinin eğitim sonrasında tam anlamıyla iş gücüne katılması demek; ortaöğretim mezunu için 12, yükseköğretim mezunu için 16 yıl gerektirmektedir. Bu yüzden eğitimi yatırım aracı olarak görmek gerekebilir. Yani okumakta olan bir öğrenci için: “Bugün nasıl çalışabilirim?” sorusu değil, “Yarın nerede çalışabilirim?” sorusu daha anlamlıdır. Eğitim bireyleri öğrenim süreci boyunca iş piyasasının dışında tutsa da, ileride iş piyasasına katılım oranlarını arttırmaktadır. Aşağıdaki veriler bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

²⁴Edip Örucü ve Taşkın Kılıç, “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2007, 14(2), s117-135.

Tablo-3 : Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Oranı (2000-2006)²⁵

	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Okul Bitirmeyen	İlkokul	Okul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek okul veya Fakülte	İlköğretim
2006	16,0	18,7	21,6	20,3	21,7	29,2	60,7	12,3
2005	17,2	19,4	21,5	20,1	21,1	28,7	60,1	11,6
2004	19,0	20,0	23,0	18,3	20,4	29,7	59,1	10,8
2003	22,4	19,8	23,2	16,7	20,1	28,9	58,9	11,0
2002	23,8	21,7	25,2	14,9	21,7	29,7	60,9	9,7
2001	24,5	23,6	24,7	12,6	21,8	32,0	63,8	5,9
2000	24,7	21,2	23,6	13,3	23,5	35,6	63,8	7,6

Yukarıda TABLO-3'ten de anlaşıldığı gibi 2000-2006 yılları arasında eğitim durumu ile kadın istihdamı arasındaki ilişki görülmektedir. 2000 yılında okuma yazma bilmeyen kadınların istihdam oranının %24.7, okuma yazma bilmeyen kadınların oranının %21.2, ilkokul mezunu kadınların %23.6, lise ve dengi okul mezunlarının %35.6, yüksekokul mezunlarının ise %63.8 olduğu görülür. Bu oran 1990'da ise biraz daha düşük seviyelerde seyrediyor. 1990 yılı eğitim durumuna göre kadın istihdam oranları şöyledir: Okuma yazma bilmeyen kadınların istihdam oranı %30.7, lise altı oran %33.2, lise %29.8, meslek ve teknik lise %40.5, üniversite mezunları ise % 71.9'unu oluşturmaktadır.

2006 yılına gelindiğinde ise tablo pek iç açıcı değildir. Hemen hemen bütün öğrenim seviyelerinde bir düşüş hakimdir. Bunun nedeni; "2000-2007 yılları arasında çalışma çağı nüfusu 6.585.000 kişi artarken, iş gücü 2.130.000 kişi artmış ve 1.169.000 kişi istihdam edilmiştir."²⁶ Kalan 5.416.000 kişi ise işsizler ordusuna katılmıştır.

2013 Kasım ayı TÜİK verilerine göre ise; okur-yazar olmayan kadınların istihdam oranı %16.3, lise altı %26, lise %31.8, meslek ve teknik lise %38.5, üniversite mezunlarının iş gücüne katılım oranı ise % 71.5 olarak karşımıza çıkmaktadır.

İstatistikler, eğitim düzeyi arttıkça çalışma hayatına katılımın da arttığını göstermektedir. Fakat iş gücüne katılımı belirleyici olarak etkileyen eğitim bile aile ve

²⁵Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, "Hane Halkı İşgücü Analizi", www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16008 (Erişim:23.03.2014)

²⁶Şelale Uşen, *Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği*. İstanbul, 2009

çocuk bakımı söz konusu olduğunda arka plana itilebilmektedir. Ülkemizde anne-çocuk ilişkisinin 11-12 yaşına kadar devam ettiği bilinmektedir. Böyle bir durum olduğunda eşler ortak karar alarak ya iş piyasasının dışında kalmayı ya da ücretsiz izine ayrılarak sorunun üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar.

1.6.2. Medeni Durum Faktörü

Kadınların iş yaşamına katılımlarını etkileyen diğer bir faktör kadınların medeni durumlarıdır. Evlilik genel bir olgudur ve toplumun sürekliliği için kaçınılmazdır. Genel olarak Türkiye’de evlilik ile ilgili özellikleri şöyle sıralayabiliriz:

- “TNSA (Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması) ya göre kadınların yaklaşık %98’inin 49 yaşına kadar evlendiği,
- Boşanma alışılmadık bir olaydır. Boşanma oranı 15-49 arası kadınlarda %1’den az olduğu,
- Evlilik erken yaşlarda gerçekleşmektedir. 15-49 yaş arası kadınların evlilikte ortalama yaşı 20.7 olduğu görülmektedir.”²⁷

TABLO-4: Medeni Duruma Göre İstihdamdaki Kadın Oranları²⁸

	Hiç Evlenmedi		Evli		Boşandı		Eşi Öldü	
	K	E	K	E	K	E	K	E
2000	35,0	59,4	25,2	81,1	41,0	72,5	1,6	29,7
2001	35,1	58,1	25,9	80,3	43,5	72,7	12,8	31,6
2002	26,8	56,4	26,4	79,2	42,1	71,0	12,4	26,3
2003	35,0	54,9	25,3	78,2	41,2	69,6	11,5	24,5
2004	34,1	58,3	23,9	79,4	41,9	74,0	11,0	26,5
2005	34,0	58,7	23,0	79,0	43,7	70,5	10,6	42,4
2006	34,3	58,0	23,1	78,2	41,1	68,2	10,0	22,4
2007	34,4	57,7	21,6	75,9	40,6	67,8	8,1	21,1
2008	35,3	58,3	22,4	76,2	42,9	69,1	8,6	19,3
2009	36,2	59,5	24,3	76,5	45,8	71,1	9,0	20,7

²⁷Hacettepe Üniversitesi Resmi İnternet Sayfası, “Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması”, www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2008/ (Erişim:03.03.2014)

²⁸Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, “İşgücü İstatistikleri Veritabanı”, www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim:12.03.2014)

TABLO-4'teki verilere bakıldığında boşanma hariç diğer bütün medeni durumlarda 2000-2006 yılları arası bir düşüş söz konusudur. 2000 yılında "hiç evlenmeyen" kadınların istihdamdaki oranı %35, "evli" kadınların oranı %25.2, eş ölenlerin oranı ise %29.7 olduğu görülmektedir. 2006 yılında aynı oranlar sırasıyla %34.3-%23.1-%10 olarak karşımıza çıkar. Evli kadınlarda 2002 yılında bir artış gözlenirse de diğer yıllarda düşüş söz konusudur.

Boşanmış kadınların oranına bakıldığında dalgalanmalı bir artışın olduğunu söylemek mümkündür. 2000 yılında %41 olan bu oran 2002'de yükselmiş, 2006 yılında düşerek %41.1, 2009'da ise %45.8 dolaylarına çıkmıştır. Bu dalgalanma emeklilik ve yeniden evlenme ile açıklanabilir.

TABLO-4'te bekar kadınların evli kadınlara oranla iş piyasasında daha fazla yer aldıkları görülmektedir. Bu şüphesiz aile ve iş hayatındaki dengenin kurulamamasıyla ilgilidir. Bu dengesizlik yalnızca iş piyasasına girişi değil, aynı zamanda kariyer yapmayı da engelleyebilmektedir. Kişiler kariyer yapmayı para için tercih etmezler. Kariyer yapmak için parayı araç olarak kullanırlar. Kariyer yapmak onlar için statü ve daha rahat bir yaşamın kapısıdır.

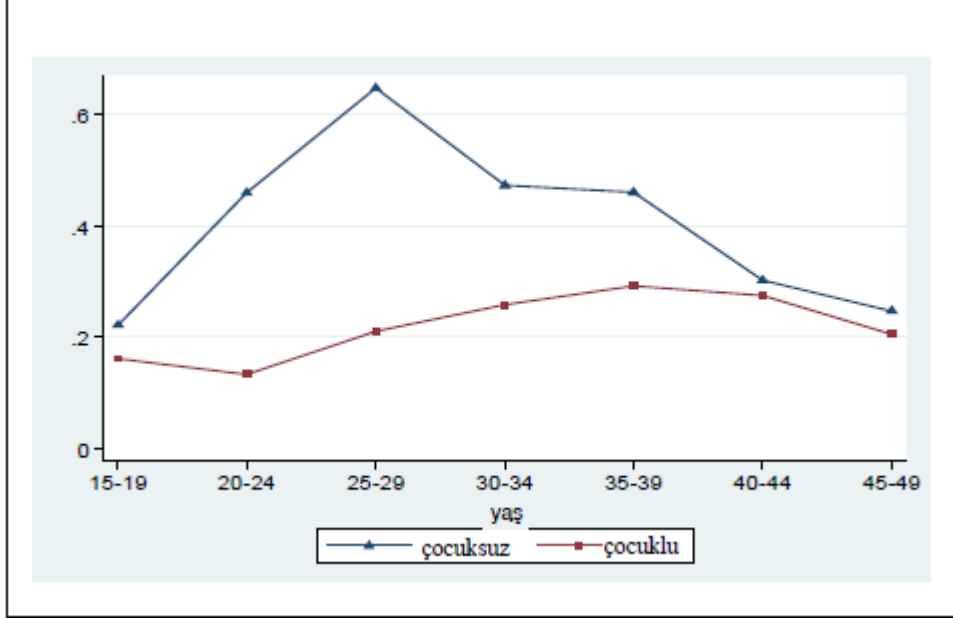
1.6.3. Doğurganlık Faktörü

Doğurganlık oranı bir ülkenin sosyo-ekonomik ve kültürel gelişimi ile yakından ilgilidir. Doğurganlık oranı düşük ülkeler sosyo-ekonomik bakımdan gelişmiş ülkelerdir. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu oran yüksektir. Bu da doğurganlık oranıyla gelişmişlik düzeyi arasındaki negatif ilişkiyi göstermektedir.

Diğer bir negatif ilişki, evlenme yaşı ile doğurganlık oranı arasındadır. "Evliliğini belli bir yaşa kadar erteleyen kadınlar, daha erken evlenen kadınlara nazaran daha az çocuk sahibi olurlar."²⁹

Kadınların iş piyasasına katılım biçimleri doğurganlık üzerinde etkilidir. Ücretli bir işte çalışan kadınların, çalışmayanlara göre daha az çocuk sahibi olduklarını göstermektedir. Ancak kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlarda bu oran yüksektir.

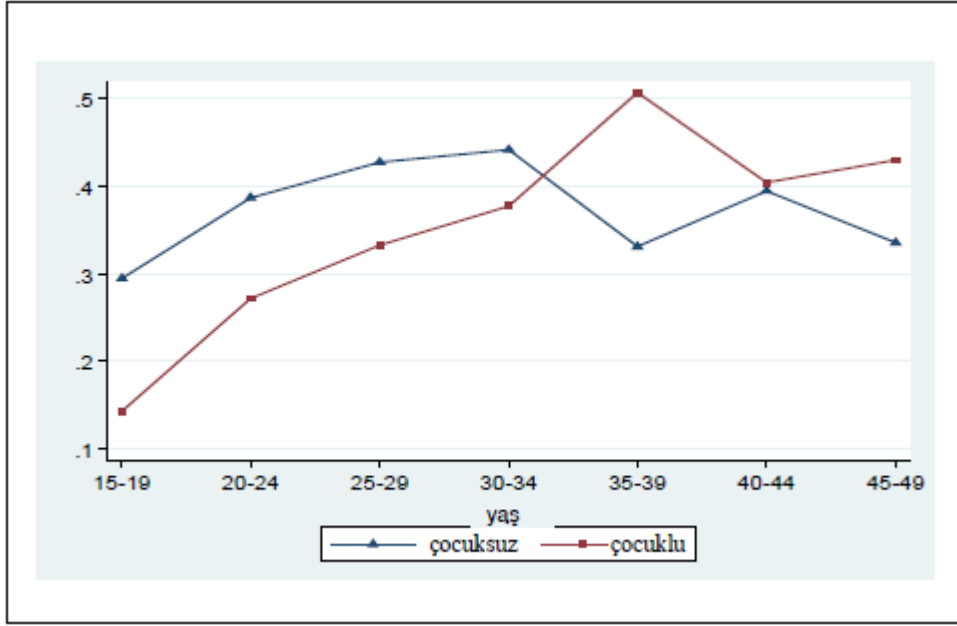
²⁹Meltem İnce, Kadın İstihdamı Ve Kadın İşgücüne Olan Talep: Türkiye Örneği, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, 2010, s.35 (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*)



ŞEKİL-1: Kentse Alanlarda Anelik Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı³⁰

Şekil-1’de çocuklu ve çocuksuz kadınların istihdama katılım oranları görülmektedir. Kentlerde çocuklu annelerin çocuksuz annelere oranla istihdama katılımı daha fazladır. Katılımın en fazla olduğu yaş grubu, 25-29 yaş arası çocuksuz kadınlardır. Bu yaş grubuna kadar bir artış gözlenmiş, sonrasında düşüşe geçmiştir. Bu nedenle kentte kadınların istihdama katılımıyla çocuklu olmaları arasında negatif bir ilişkiden bahsedilebilir.

³⁰Hacettepe Üniversitesi Resmi İnternet Sayfası, “Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması”, www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2008/ (Erişim:03.03.2014)



ŞEKİL-2: Kırsal Alanlarda Annelik Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı³¹

Kırsal alanlardaki tabloya bakıldığında, çocuksuz kadınların, 30-34 yaş grubuna kadar çocuklu kadınlara nazaran istihdamda daha fazla yer aldıkları görülür. Çocuklu kadınlarda ise bu kırılma noktası 35-39 arası yaş grubudur.

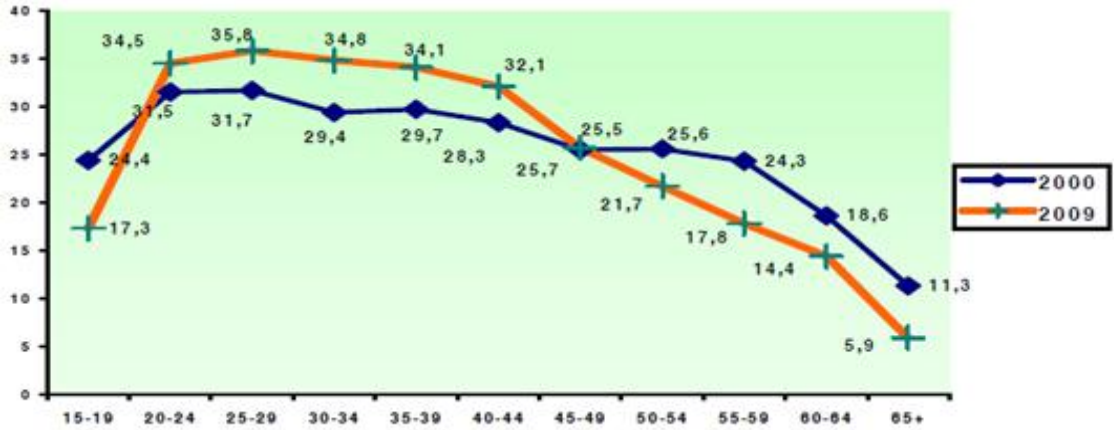
Kadınların doğurganlık oranlarıyla istihdama katılımları arasında olumsuz bir bağ olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucu Türkiye’de doğurganlık hızının %2.1 olduğu ve gelecek nesil kadınların daha az sayıda çocuk sahibi olma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu da kadınların yakın gelecekte iş piyasasında daha fazla yer alacağı anlamına gelmektedir.

1.6.4. Yaş Faktörü

Yaş faktörünün de kadınların iş piyasasına girmelerinde önemli etkileri vardır. Kadınların erken yaşlarda iş gücü piyasasında daha fazla yer almaları beklenirken, daha sonraki yaş gruplarında bu oranın azaldığı gözlenir.³²

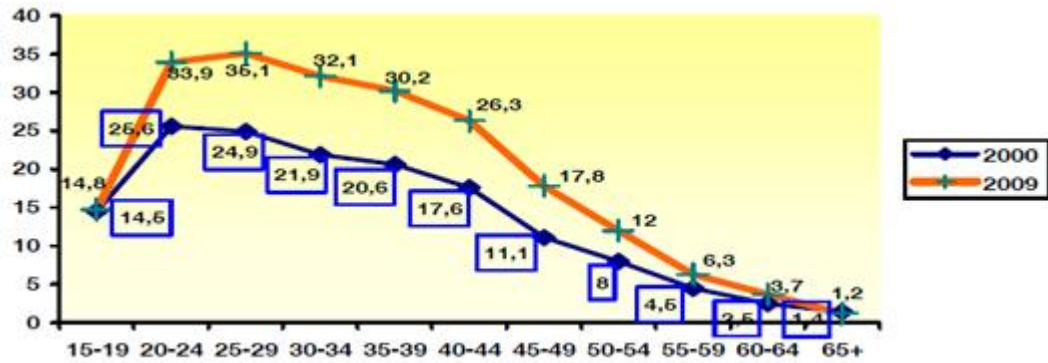
³¹Hacettepe Üniversitesi Resmi İnternet Sayfası, “Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması”, www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2008/ (Erişim:03.03.2014)

³²İnce, a.g.e. s:43-44



GRAFİK-1: Yaş Gruplarına Göre Kadınlarda İş Gücüne Katılım Oranları³³

GRAFİK-1'de yaş gruplarına göre kadınların istihdam oranları verilmiştir. Türkiye genelinde kadın istihdam oranlarında her geçen yıl bir düşme görülür. Türkiye 'de kadınların iş piyasasına katılım oranlarının en yüksek olduğu yaş grubu 25-29 yaş grubudur. Bu yaş grubundan itibaren kadın istihdam oranlarındaki düşme, evlilik ve çocuk sahibi olmalarıyla açıklanabilir. 2000 yılında İKO'nun 30 yaşından itibaren düşmesi, çeşitli nedenlerle iş piyasasından ayrılan kadınların tekrar iş piyasasına geri dönmediklerini göstermektedir. 2009 yılındaki düşüş daha belirgin, 2000 yılındaki düşüş daha yavaş seyretmiştir.



GRAFİK-2: Yaş Gruplarına Göre Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları (Kent)³⁴

GRAFİK-2'de 2000-2009 yıllarını kapsayan dönemde kadınların iş piyasasına katılım oranlarının arttığı görülür. 25-29 yaş aralığı istihdam oranının en yüksek

³³Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, "İşgücü İstatistikleri Veritabanı", www.tuik.gov.tr. . PreTablo.do?alt_id=1003 (Erişim:12.03.2014)

³⁴Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası," İşgücü İstatistikleri Veritabanı", www.tuik.gov.tr. . PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim:12.03.2014)

olduğu aralıktır. Bu yaş aralığından sonra bir düşüş söz konusudur. Kadınların evlenip çocuk sahibi olmaları akla gelen ilk nedenlerdir; fakat TÜİK'in 2007 verilerine göre, Türkiye'de kadınların evlenme yaşı 2001'de ortalama 22.9 iken 2007'de 23.8'e çıkmıştır. Kentlerde ise 2001'de, örneğin İstanbul'da, evlilik yaşı 23.8 iken, 2007'de 23.8' çıkmıştır. Çocuk doğurma yaşı ise ülkemizde 27.1'dir Dolayısıyla 29-30 yaşlarından sonra kentlerde kadınların iş piyasasından çekilmeleri çocuk sahibi olmalarıyla değil, eş ve anne olmalarının getirdiği sorumluluklar ile iş hayatının getirdiği sorumlulukları dengeleyememeleri sonucu iş piyasasının ikinci plana atmalarıyla açıklanabilir.

1.6.5. Din Faktörü

Kadın istihdamının en az olduğu ülkelere bakıldığında kadınların iş gücüne katılımlarında dini inanışların etkili olduğu görülmektedir. Özellikle Müslüman ve Katolik ülkelerde kültürel kısıtlamalar, kadınların belli meslekleri icra edememelerine neden olur. "Yapılan araştırmalar sonucu Müslüman kadınların %50'den fazlası, Katolik kadınların %30'u, Hintli kadınların %40'ı dini inanışlar yüzünden iş piyasasının dışında yer almaktadırlar."³⁵

Toplumda kadınların çalışması ile ilgili tutumların dini inanışlardan etkilendiği bir gerçektir ama bu tutumların tümünü dine bağlamak doğru değildir. Kuzgun (2004), kadınların çalışmalarına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmıştır. Araştırmada dini yönelimi yüksek olan bireyler kadınların çalışmasına karşı tutumlarını: "Kadınlar aylık rahatsızlıkları ve doğum yapmaları nedeniyle iş hayatında verimsiz olmaktadır" ve "Kadınlarla erkekler birlikte çalıştığı iş ortamında erkekler tahrik olduğu için verim düşebilir" şeklinde göstermişlerdir.

1.7. TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI

Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte büyük bir değişime başlayan Türkiye'de köyden kente doğru göçlerin yaşanmasına neden olmuş çeşitli nedenlerle iş piyasasına giremeyen kadınların istihdamına zemin hazırlamıştır. Türkiye'de gelen bu noktada son yıllardaki kadın istihdam oranlarını, toplam istihdam, istihdam alanlarına göre, tarım-tarım dışı, eğitim durumu, medeni durum, yaş ve işteki durumlarına göre incelemek daha doğru olacaktır.

³⁵ İnce, a.g.e. s:43

TABLO-5: Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları³⁶

Yıl	İşgücüne Katılım Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	Kent İşgücüne Katılım Oranı	Kır İşgücüne Katılım Oranı
1990	34,1	8,5	31,2	17,0	52,0
1995	30,9	7,3	28,7	16,8	49,3
2000	26,6	6,3	24,9	17,2	40,2
2005	23,3	11,2	20,7	18,7	33,9
2010	27,6	13,0	24,0	23,7	36,3
2011	28,8	11,3	25,6	24,8	37,5
2012	29,5	10,8	26,3	26,1	39,9
2013\06	31,9	10,8	28,5	28,6	39,0

Türkiye’de 1990’da işgücüne katılım oranı %34.1, istihdama katılım oranı %31.2, kentte bu oran %17, kırdaki ise %52’dir. 2013’ün ilk altı aylık dönemine bakıldığında iş gücüne katılım %31.9, istihdama katılım %28.5, kent iş gücüne katılım %28.6, kır iş gücüne katılım %39’dur.(iş gücü=istihdam edilen kadınlar+ işsiz kadınlar\kurumsal olmayan kadın nüfusu, istihdam=istihdam edilen kadınlar\kurumsal olmayan kadın nüfusu) Görüldüğü gibi 23 yıllık süre içinde kentte iş gücünde belirli bir artma yaşanırken, kırsal alanlarda iş gücüne katılımında belirgin bir düşüş görülmektedir.

2014 TÜİK verilerine göre Kadın İstihdam Oranları 2013\06 aylık döneme göre %1.3’lük bir artışla %27.2 olmuştur. 2013 işsizlik rakamları %9.3 iken; bu oran 2014 Temmuz döneminde %9.8’e yükselmiştir. Yani 2013 yılında 2.641 bin olan işsiz sayısı, 2014 yılında 2.867 bin kişiye yükselmiştir. Basit bir orantı kurulduğunda 9.8’lik dilimin 2.782 bin civarında olması gerekirken, 2014 yılında bu sayı 2.867 bin olduğu görülmektedir. Bu da göstermektedir ki; 2014 yılında toplam nüfus içerisinde kayıt dışı olarak kadın çalışan sayısında artış meydana gelmiştir.

³⁶Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası,” İşgücü İstatistikleri Veritabanı”, www.tuik.gov.tr. . PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim:12.03.2014)

TABLO-6: İş Alanlarına Göre Kadın İstihdam Oranları³⁷

Yıl	Tarım		Sanayi		İnşaat		Hizmet	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1989	76,6	34,2	8,8	18,7	0,2	7,4	14,4	39,7
1999	66,4	29,6	11,4	19,5	0,4	8,5	21,8	43,4
2008	42,1	17,1	15	23,1	0,8	7,7	42,1	52,5
2009	41,7	18,2	14,7	21,2	0,7	7,9	43	52,7

Türkiye’de son yıllarda erkekler ve kadınların tarım sektöründeki payı azalırken, sanayi ve hizmet sektöründe payı artmıştır. Bu artış kadınlarda daha belirgindir. 1989 yılında kadınların tarımdaki istihdam oranı %76.6, sanayide %8.8, inşaatta %0.2, hizmet sektöründe %14.4; 2009’da bu oran tarımda %41.7, sanayide %14.7, inşaatta %0.7 ve hizmet sektöründe %43’ olarak tarım hariç diğer sektörlerde yaklaşık üç kat artmıştır.

TABLO-7: Tarım-Tarım Dışı İstihdama göre Kadın İstihdamı³⁸

15 Yaş Üstü (Kadın)	Tarım Dışı	Tarım	Toplam
2012	4,437	2,872	7,309

2012 TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine göre toplamda 7.309.000 kişi istihdam edilmiş, bunun 4.437.000’i tarım dışı; 2.872.000’i de tarım dışında istihdam edilmiştir.

³⁷Uluslararası Çalışma Örgütü Resmi İnternet Sayfası, www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/women.htm (Erişim:23.03.2014)

³⁸Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, "İşgücü İstatistikleri Veritabanı", www.tuik.gov.tr. (Erişim:12.03.2014)

TABLO-8: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı³⁹

15 Yaş Üstü (Kadın)	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Okul veya Fakülte	İlköğretim
2012	16,5	19,7	26,5	29,6	24,8	30,7	60,4	18,0

TÜİK'in 2012 verilerine göre okuma yazma bilmeyen kadınların %16.5'i, okuma yazma bilen fakat okul okumayan kadınların %19.7'si, ilköğretim mezunlarının %18'i, yüksekokul veya fakülte mezunlarının ise %60.4'ü istihdam edilmiştir.

TABLO-9: Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranları (2012)⁴⁰

15 Yaş Üstü (Kadın)	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
2012	28,9	27,3	41,2	9

Türkiye'de hiç evlenmeyen kadınların %28.9'u, evlilerin %27.3'ü, boşananların % 41.2'si, eşi ölenlerin ise %9'u istihdam edilmiştir.

TABLO-10: Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Oranları⁴¹

15 Yaş Üstü (Kadın)											
Yaş Grubu	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
İstihdam Oranı	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6	15,9	6,4

³⁹Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası," İşgücü İstatistikleri Veritabanı", www.tuik.gov.tr. . PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim:12.03.2014)

⁴⁰Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası," İşgücü İstatistikleri Veritabanı", www.tuik.gov.tr. . PreTablo.do?alt_id=1008 (Erişim:12.03.2014)

⁴¹Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası," İşgücü İstatistikleri Veritabanı", www.tuik.gov.tr. . PreTablo.do?alt_id=1009 (Erişim:12.03.2014)

2012 TÜİK verilerine göre kadın istihdamının en yüksek olduğu yaş aralıkları; %37.2 ile 40-44, %36.5'le 35-39 ve %35.3 ile 30-34 yaş gruplarıdır.

TABLO-11: İşteki Durumlarına Göre Kadın İstihdamı⁴²

15 Yaş Üstü (Kadın)	Ücretli veya Maaşlı	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam
2012	3,967	93	788	2,460	7,309

Son olarak kadınların işteki durumlarına göre iştiham oranlarına bakarsak, toplam 7.309.000 kişiden 3.967.000'i ücretli veya maaşlı, 93.000'i işveren, 788.000'i kendi hesabına çalışan,2.460.000'i ise ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıklarını görürüz.

⁴²Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası," İşgücü İstatistikleri Veritabanı", www.tuik.gov.tr . PreTablo.do?alt_id=1005(Erişim:12.03.2014)

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI VE İLETİŞİM

2.1. İLETİŞİMİN TANIMLANMASI

İletişim, insanlık tarihiyle başlamıştır. Yani çağlar öncesindeki insanlar bile bir şekilde birbirleriyle iletişime geçmişlerdir. Bu çağlarda iletişimin bugün olduğu gibi teknolojik araçlarla olmadığı açıktır. İlk insanların garip sesler çıkararak, ateş yakarak veya mağara duvarlarına resim çizerek anlaşma çabaları ilk iletişim türleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha sonra, yani M.Ö.4000li yıllarda yazının bulunmasıyla yazılı iletişimin ilk örnekleri verilmeye başlanmıştır.

İletişim, insanın kendini sosyal bir varlık olarak ifade etmesi için şarttır. Çevresiyle yaşaması iletişime bağlı olan insanın her davranışı, konuşması, susması, oturduğu, durduğu, ağlaması, gülmesi, giyinişi kendini ifade ediş biçimidir. Yani çevresine mesaj göndermesidir. Tarihi çok eskilere dayanan iletişim kavramının tek bir tanımını yapmak oldukça zordur. Çünkü tarihi süreç içerisinde farklı bakış açıları ve disiplinler tarafından iletişim olgusuyla ilgili pek çok tanıma yer verilmiştir. Genel olarak iletişim; “Bilgi, fikir, duygu ve düşüncelerin semboller yardımıyla aktarıldığı süreçtir”⁴³ şeklinde tanımlanabileceği gibi başka yazarlar tarafından şöyle tanımlanmaktadır:

“İletişim, mesajlar aracılığı ile gerçekleştirilen toplumsal etkileşimdir.”⁴⁴

“İletişim bilginin, fikirlerin, duyguların ve becerilerin simgeler kullanılarak iletilmesidir.”⁴⁵

“İletişim sayesinde dünyayı anlamlı kaldığımız ve bu anlam başkalarıyla paylaştığımız insani bir süreçtir.”⁴⁶

İletişim farklı birimler arasında olduğundan farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Örneğin kişinin kendisi ile iletişimi, kitle iletişim araçlarıyla kurulan iletişim gibi farklı iletişim şekilleri mevcuttur. Bu çalışmada işe yönlendirilen ve işe yerleştirilen kadınlarla yapılan yüz yüze görüşmeler üzerinde durulduğundan kişilerarası iletişim şeklinden bahsetmek daha doğru olacaktır.

“Kişilerarası iletişim, belirli anlamların üretilmesi amacıyla bireyler arasında sözlü veya sözsüz olarak mesaj iletme ve alma sürecidir.”⁴⁷ Kişilerarası iletişim en

⁴³Hasan Tutar ve Mehmet Yılmaz, “**Genel İletişim Kavramları ve Modeller**”, Seçkin Yayınları, Ankara, 2005, s.16

⁴⁴George Gernner, “**A Curious Journey into the Scary World of Paul Hirsch**” **Communication Research--An International Quarterly** (1981), aktaran, Aysel Aziz, İletişime Giriş, İstanbul, Hiperlink 2010

⁴⁵B. Berelson ve G. Stainer, “ Human behavior: An Inventory Of Scientific Findings ” 1964, aktaran, Aysel Aziz, İletişime Giriş, İstanbul, Hiperlink ,2010

⁴⁶Jane Masterson, “**Stomatal Size In Fossil Plants: Evidence For Polyploidy in Majority Of Angiosperms. Science**”, aktaran, Aysel Aziz, İletişime Giriş, İstanbul, Hiperlink,2010

⁴⁷Demet Gürüz ve Ayşen Eğirli, **Kişilerarası İletişim (Bilgiler, Etkiler Engeller)**, Nobel Yayınları, Ankara, 2013

az iki kişinin birbirini fark etmesi ve birbirinin varlığını kabul etmesiyle başlar. Bu süreç içerisinde kişi; davranışları, yaptıkları ve yapmadıkları, söyledikleri ve söylemediklerini mesajlarla iletmektedir. Kişilerarası boyutta iletişim kurmanın üç önemli nedeni vardır:⁴⁸

- Bireyin kendisi hakkında enformasyon elde etme çabası,
- Bireyin günlük yaşamda tek başına üstesinden gelemeyeceği sorunları çözmesinde aile fertleri, arkadaşlar ve çeşitli düzeylerde ilişkisi bulunan bireylerin yardım etmesi,
- Bireyin yaşamında kendisine sağlayacağı faydayı en çoklaştırma, zararı en azlaştırma çabası

Türkiye’de iletişim araçlarının kullanılması ve yaygınlaşması Avrupa toplumlarından sonra olmuştur. Türkiye bu araçların kullanıcısı niteliğinde görülmektedir. Osmanlı Devleti döneminde batıda gelişen iletişim teknolojilerinde, Osmanlı’nın gerek dinsel bakış açısı, gerekse gelişmelerin duraklama ve gerileme dönemlerine denk gelmesi sebebiyle gecikmeler yaşanmıştır. Örneğin matbaanın Osmanlı’ya gelmesi Lale Devri(1718-1730)’ne denk gelir. İbrahim Müteferika’nın öncülüğünü yaptığı matbaa Osmanlı’nın kitap, dergi, gazete gibi kitle iletişim araçlarına kavuşmasını sağlamıştır. Osmanlı Devleti’nde ilk kurumsal iletişim faaliyeti, 1840lı yıllarda “Postane-i Amirane”nin kurulmasıyla yapılmıştır. Daha sonra yani 1855’te bu kuruluş genişletilerek “Telgraf Nezareti” kurulmuştur. Osmanlı Devleti’nin ilk gazete çalışmalarına bakıldığında matbaanın gelmesinden yaklaşık 100 yıl sonrasına denk geldiği görülür. 1831 yılında çıkarılan “Takvim-i Vakai (Olayların Takvimi)” padişahın izniyle kurulan ilk devlet gazetesidir. Osmanlı’da özel girişim tarafından çıkarılan ilk gazete ise 1836’da çıkarılan “Ceride-i Havadis (Haber Gazetesi)”tir. Bu dönemin diğer önemli gazeteleri ise 1862’de çıkarılan “Tasvir-i Efkâr (Fikirlerin Tasviri)” gazetesidir. Kurucuları Agah Efendi ve Şinasi’dir.⁴⁹

Görüldüğü gibi iletişim alanında yapılan çalışmalar Avrupa’nın yaklaşık 200 yıl gerisinden gelmektedir. Kurulan gazetelerin çoğu sansür uygulaması veya kapatılması, yöneticilerin katı yönetim anlayışları veya halkın bilinçlenmesinin yönetimi zayıflatacağı düşüncesi etkili olmuştur.⁵⁰

Cumhuriyet Dönemi’nde çıkarılan gazeteler ise Cumhuriyet’in kurulmasını destekleyen gazetelerdir. Muhalefet partileri bile ılımlı muhalefeti desteklemişlerdir. Bu dönemde ilk gazete 1924’te çıkarılan “Cumhuriyet Gazetesi”, 1931’de çıkarılan

⁴⁸Atatürk Üniversitesi Resmi İnternet Sayfası <http://ataturk.halklailiskilervetanitim.wordpress.com/2012/04/07/kisilerarasi-iletisim-2-unite/> (Erişim:24.10.2014)

⁴⁹İnci Enginün, *Yeni Türk Edebiyatı: Tanzimat’tan Cumhuriyet’e (1839-1923)*, Dergah Yayınları, İstanbul, 2006, s.66

⁵⁰Aysel Aziz, *“İletişime Giriş, İstanbul”*, Hiperlink ,2010 s:140

“Haber” ve “Zaman”, 1933’te “Hür Gün”, 1935’te”Tan”,1937’de “Açık Söz”, 1938’de çıkarılan “Yeni Şafak” gazeteleridir.⁵¹

İletişim kavramı “communiu” kelimesinden türemiştir ve bu kavram; tutum, bilgi, duygu, düşünce ve davranışların “kaynak” tan “hedef” e iletilmesi anlamını taşır.⁵² Bu da iletişimin temel unsurları olan mesaj gönderen(kaynak),mesajı alan(hedef), aktarılan(mesaj),mesajı ileten ortam(kanal) ve mesajın alıcı tarafından alınıp alınmadığını denetleyen geribildirim öğelerini önemli kılmaktadır.

2.2. İLETİŞİM UNSURLARI

2.2.1.Verici (gönderici, iletici, kaynak)

Verici mesajın kaynağı iletişimin başlatıcısıdır. Bu kaynak mesajı iletildiği için “iletici” olarak adlandırılmaktadır. Gönderici gerçek kişi olabileceği gibi gazete, dergi, kurum veya kuruluşlar da olabilir. İyi bir iletişimin sağlanabilmesi için kaynağın taşınması gereken özellikleri şöyle olmalıdır:⁵³

- Kaynak bilgili olmalıdır. Kaynağın bilgili olması iletişimin sürekliliğini etkiler. Alıcının doğru bilgiye ulaşması kaynağın mesajı doğru vermesine bağlıdır. Bu da ancak kaynağın bilgili olmasıyla mümkündür.
- Kaynak kodlama özelliğine sahip olmalıdır. Kaynak doğru iletişim için mesajı doğru kodlamalı, söz ve işaretlerin anlamlarını bilmelidir. Kodlamayı etkileyen diğer bir etken kaynak ve hedefin benzer kültürel özellikler göstermeleridir.
- Kaynak rolüne uygun davranmalıdır. Kaynağın göndereceği mesaj ile statü ve rolü arasında bağ olmalıdır.
- Kaynak tanınmalıdır. Etkin bir iletişim için alıcı kaynağı tanımalıdır. Alıcının kaynak hakkındaki düşüncelerinin olumlu veya olumsuz olması alınan mesajı da etkilemektedir.

2.2.2. Mesaj

Mesaj, duygu, düşünce ve bilginin verici tarafından kodlanarak alıcıya iletilmek istenen sözel veya simgesel işaretlerdir. Eğer kaynağın gönderdiği mesaj ile alıcının aldığı mesaj arasındaki fark büyükse iletişimsizlik söz konusudur. Bu nedenle iyi bir

⁵¹ Atilla Girgin, *Cumhuriyet Dönemi’nde Türkiye’deki Yerel Basının Gelişmesi: Osmanlı Dönemi’nde Basının Gelişmesi ve Yerel Basından Başlayarak Çeşitli Dillerde Yayınlanan Gazeteler ve Cumhuriyet Dönemi*, Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Derneği, 1997

⁵² Aziz, a.g.e. s:16

⁵³ Tutar ve Yılmaz, a.g.e. s.37

mesajın alıcının tutum, inanç ve değerlerine uygun olması gerekir. İyi bir mesajın taşınması gereken özellikler şöyle olmalıdır:⁵⁴

- Mesaj anlaşılır olmalıdır. Anlaşılmayan söz, deyim veya işaretlerin hedef tarafından doğru algılanması zordur.
- Mesaj açık olmalıdır. Kaynak istediğini mesajla hedefe açık bir şekilde hissettirmelidir.
- Mesaj doğru zamanda iletilmelidir. Her iletişim etkinliğinin yeri ve zamanı olmalıdır.
- Mesaj için uygun kanal seçilmelidir. Mesajı kaynağa iletecek en etkili araç belirlenmelidir. Aksi takdirde hedef ile kaynak arasında anlaşmazlık olabilmektedir.
- Mesaj kaynak ile alıcı arasında kalmalıdır. Mesajın kaynaktan alıcıya gittiği zamanda iletişime başka nesnelere dahil olması mesajın değişmesine neden olabilmektedir.

2.2.3. Alıcı (Hedef)

Alıcı ve kaynak iletişimin gerçekleşmesi için önemli iki unsurdur. Alıcı tek başına birey olabileceği gibi kurum, kuruluş veya topluluklar da olabilir. Kodlanan mesajı alıp yorumlayan kişi alıcıdır. Alıcıda bulunması gereken başlıca özellikler şunlardır:⁵⁵

- Alıcı mesajı algılayabilmelidir. Hedef gönderilen mesajı algılayabilme yeteneğine sahip olmalıdır. Yani algılama engeli bulunmamalıdır. Örneğin sözlü mesajı algılamak için duyma özelliğine sahip olmalıdır.
- Alıcı bilgili olmalı ve geri besleme özelliğine sahip olmalıdır.
- Alıcı seçici olmamalıdır. Kişiler ihtiyaçlarına, tutumlarına ve alışkanlıklarına göre olayları algırlar. Bu durumda kişiler mesajları objektif bir şekilde ele alsalar dahi seçici olmaları kaçınılmaz olabilmektedir.
- Alıcı bulunduğu düzleme uyabilmelidir. Alıcı aldığı mesajı bulunduğu düzleme göre değerlendirerek bu düzlemin bulunduğu esaslara göre değerlendirme yapmalıdır.
- Alıcı kaynak olma özelliği taşımalıdır. Sürekli ilişkiler sistemi olan iletişimde alıcı aldığı mesajlara verdiği tepkilerle kaynak olma özelliği göstermelidir.

⁵⁴ Tutar ve Yılmaz, a.g.e. s.45

⁵⁵ Tutar ve Yılmaz, a.g.e. s.40

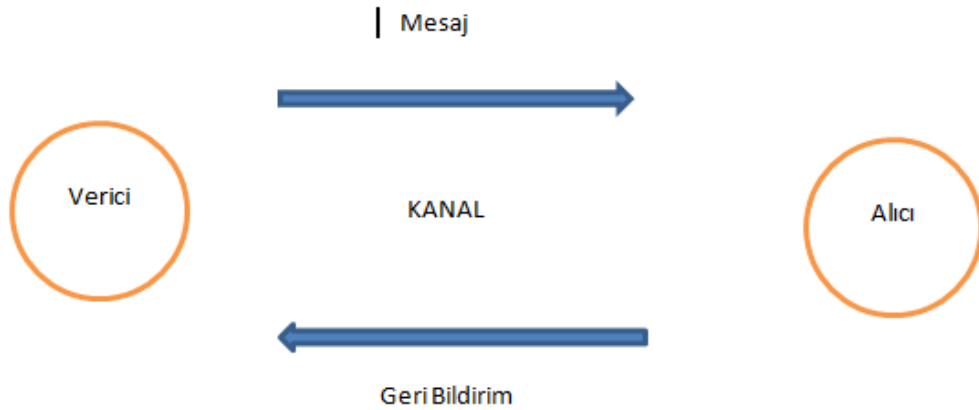
2.2.4. Geri Bildirim (Feedback)

Kaynak ve hedef arasındaki geriye bilgi akışıdır. Bu sayede gönderici mesajın ne kadar anlaşıldığını öğrenir. Geri bildirim olmayan iletişimler “ tek yönlü iletişim”, geri bildirim olan iletişimler “çift yönlü iletişim” olarak adlandırılır. Etkili bir geri bildirim.⁵⁶

- Kaynağa yardımcı olmayı amaçlar.
- Mesajın tam bir karşılığıdır.
- Zamanlaması tamdır.
- Kaynağın amacına ulaşmasını sağlayacak şekilde açıktır.
- Yapıcıdır ve davranış üzerinde durur.

2.2.5. Kanal

İletişimin türünü belirleyen unsurdur. Mesajın iletilmesinde başvurulan radyo, televizyon vb. gibi kitle iletişim araçları kullanılabilir. Kanal mesajın hedefe aktarıldığı yoldur. Sözlü iletişimde kanal “hava” iken telefonla iletişimde kanal telefon hatlarıdır.



ŞEKİL-3 İletişim Unsurları

ŞEKİL-3'te görüldüğü gibi iletişim olgusu belli bir süreç içermektedir. Yani mesajın hedef ile kaynak arasında gidip gelmesidir. Mesajın nasıl ve ne zaman gönderildiğini kaynak belirler. Uygun kanalı seçerek mesajı kodlayan verici, alıcıdan mesajın ne ölçüde anlaşıldığını bilmek ister. Bu yolla iletişim sağlanır ve alıcının kaynak, vericinin kaynak konumuna geçmesi etkili geri bildirimle mümkündür.

⁵⁶ Tutar ve Yılmaz, a.g.e. s.42

2.2. İLETİŞİMİN İSTİHDAMDA AMACI VE ÖNEMİ

İletişim insanlar için çok önemlidir, çünkü öğrenmek, öğretmek, anlamak, konuşmak, etkilemek, etkilenmek, yemek ve içmek için iletişim kurarız. Kısacası, insanın yaşamını sürdürmesi için insan ilişkilerin temelinde iletişim yatmaktadır.

İnsan ister yalnız yaşasın, ister bir örgüte mensup olsun ulaşmak istediği amaçların tümüne iletişimle ulaşabilir. Çünkü insanda bulunan çevreyi etkileme isteği ancak iletişimle mümkündür.

İletişimin tanımları incelendiğinde, iletişimin hedef ile kaynak arasında bilgi alış-verişi olduğu görülmektedir. Her türlü bilginin ulaştırılabilmesi için iletişimin teknoloji bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü gelişen teknolojiyle beraber iletişimde de önemli gelişmeler yaşanmıştır ve yaşanmaya devam edecektir.

“Teknoloji, araştırma, geliştirme, üretim, pazarlama, satış ve sonrası hizmeti kapsayan bir sanayi sürecinin etkin ve verimli bir biçimde gerçekleştirebilmesi için kullanılacak bilgi ve becerilerin tümüdür.”⁵⁷

Tanım dikkatli incelendiğinde teknolojinin gelişmesi ve yayılması için ihtiyaç olan iki kavram ön plana çıkmaktadır; iletişim ve bilgi teknolojileri kavramı.

“Bilgi teknolojileri; bilginin üretilmesi, toplanması, biriktirilmesi, işlenmesi, yeniden elde edilmesi, yayılması, korunması ve bunlara yardımcı olan araçlar olarak tanımlanabilir.”⁵⁸ Globalleşme sonucu bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler toplumu ekonomik ve sosyal alanlarda oldukça etkilemiştir. İş yaşamı ve çalışma şekillerinde değişimler yaşanmış bu gelişmeler toplumu etkisi altına alarak “bilgi toplumu” yaratmıştır.

İnsan, doğası gereği merak eder ve varlığını sürdürmesi için bu merakını giderecek bilgiye ulaşması gerekir. Yaşadığı en büyük sorun ise elde ettiği bilgiyi nasıl saklayıp ve nasıl dağıtacağı sorusudur. İşte bu da iletişim teknolojisi sayesinde olmaktadır.

“İletişim teknolojisi; insanlar arasında haberleşme ve iletişimi sağlayan araçlar” olarak tanımlanmaktadır.⁵⁹ Burada dikkat çeken unsur iletişim araçlarının yazılı veya sesli olmasıdır. Yazılı iletişim araçlarının gelişimi matbaa ile başlarken, sesli iletişimin araçları telefonun icadıyla başlamıştır. Günümüzde televizyon, vcd, bilgisayar ise hem sesli hem de görüntülü iletişim araçlarıdır.

⁵⁷Türkiye Telekomünikasyon Kurumu Resmi İnternet Sayfası, http://www.tk.gov.tr/kurum_hakkinda/kurumsal_kalite_sistemi/index.php (Erişim:20.03.2014)

⁵⁸Anadolu Üniversitesi Resmi İnternet Sayfası, www.anadolu.edu.tr (Erişim:21.03.2014)

⁵⁹Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İnternet Sayfası, hbogm.meb.gov.tr/iletisimteknolojileri.pdf (Erişim: 20.04.2014)

Gelişen teknoloji bilgisayarları hayatımızda önemli bir konuma getirmiştir. Son yıllarda yapılan çalışmalar bilgisayar kullanımının giderek arttığını, okullarda ders olarak verildiğini göstermektedir. Bilgisayarın öneminden bahsederken internet kullanımından bahsetmemek yanlış olur. Çünkü internet günümüzde kullanılan en hızlı iletişim aracıdır. Bir bilgiye anında sahip olmak, kilometrelerce ötede bulunan birisiyle iletişime geçmek internet sayesinde mümkündür. Hızlı internet ağlarının ve arama motorlarının gelişimi bunu kolaylaştırmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojisi, sadece kendi sektöründe yeni ürünler, uygulamalar ve istihdam sağlamakla kalmamış, diğer sektörlerin klasik çalışma ve istihdam şekillerini değiştirmiştir.⁶⁰ Oluşan bu değişimler şirketler arası rekabeti doğurmuş, maliyetlerin azalmasını zorunlu kılmıştır. Bu da işletme maliyetlerinin rekabet üstünlüğünü sağlayacak şekilde düşürmüş, çalışan personelde azalmaya gidilmiş nitelikli ve tecrübeli personelin istihdamını zorunlu kılmıştır. Bunun için dev eğitim şirketleri ve sanal istihdam büroları kurulmuştur.

Günümüzde iş görüşmeleri genellikle yüz yüze yapılan bireysel görüşmeler şeklinde yapılmaktadır. Şüphesiz kişinin duruşu, oturuşu, giyinişi, hal ve hareketleri kısacası beden dilini yansıtan davranışlardır. Bu noktada iletişimin istihdamdaki yeri değer kazanmaktadır. Çünkü görüşmeler karşılıklı iletişim çerçevesinde sürmektedir. Her şeyden önce iyi bir dinleyici olmak önem kazanmaktadır. Gerek görüşen, gerekse görüşülenin karşısındakini iyi dinlemesi ve sorulan sorulara açık cevaplar vermesi iletişimdeki dürüstlük ilkesi çerçevesinde gerçekleştirilmelidir. Kişinin özelliklerini yansıtan giysilerin giyilmesi, etkili diyalogların kurulması, etkili iletişim tekniklerinin kullanılması işe girmede ve işteki verimin artırılmasında oldukça önemlidir.

Bireyin toplumsallaşması sürecinde iletişimin etkisi göz ardı edilemez. İletişimin amacı yalnızca bilgi vermek, aktarmak değil; toplumsal işlevleri değil; bireysel ve toplumsal işlevleri de mevcuttur.

⁶⁰Tuncer Özdil ve Doğan Demir, *Bilgi İletişim Teknolojilerinin Girişimciliğe Etkisi: E-Girişimcilik*, Bişkek, 2008

TABLO- 12: İletişimin Bireysel Ve Toplumsal Fonksiyonları⁶¹

Bireysel Fonksiyonlar	Toplumsal Fonksiyonları
Enformasyon toplar ve dağıtır,	Toplumunu bilgilendirir,
Duygu ve düşünceler paylaşır,	Öğrenme sürecini destekler,
Karar ve destek sistemi sağlar,	Kültürel yakınlaşma sağlar,
Toplumsal statü kazandırır,	Kültürel aktarma sağlar,
Birey kendini gerçekleştirir,	Toplumsal yakınlaşma sağlar,
Temsil yeteneği kazandırır,	Toplumunu motive eder,
Sosyalleşme sürecine katkı sağlar.	Toplumunu yönlendirir.

TABLO-12'den de görüldüğü gibi iletişimin bilgilendirme dışında, duygu ve düşünceleri bildirme, eğitime ve öğretme, bireyi ve toplumu motive etme, bireysel ve toplumsal değişim ve gelişmeyi sağlama, kültürel birlikteliği sağlama ve kişinin kendini gerçekleştirmesine katkıda bulunma gibi fonksiyonları vardır.

Kişinin kendini gerçekleştirmesi iletişimin fonksiyonlarından biridir. Maslow tarafından ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst noktasında bulunan kendini gerçekleştirme insan ihtiyacının nihai amacını belirlemektedir.



ŞEKİL-4: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi⁶²

ŞEKİL-4'te piramidin en altında bulunan fizyolojik ihtiyaçlar yemek içmek gibi hayati ihtiyaçları, bir işte çalışmak güvenlik ve emniyet ihtiyacını, kendini topluma

⁶¹ Tutar ve Yılmaz, a.g.e. s:42

⁶²Mümin Ertürk, *İşletme Biliminin Temel İlkeleri*, Beta, 2013, s.13-15

kabul ettirmek kabul görme ve sevgi ihtiyacını kendini gerçekleştirmek ise nihai ihtiyacına vurgu yapmaktadır. Kendini gerçekleştiren bireyin bazı özellikleri şöyledir:⁶³

- Kendini ve başkasını olduğu gibi kabul eder.
- İçinde bulunduğu ortama kolay uyum sağlar.
- Daha derin ilişkiler kurar.
- Yaşamdan büyük zevk alır.
- Özerk bir yapıları vardır ve yalnız kalmayı severler.
- Güçlü bir mizah anlayışlarına sahiptirler.

Kendini gerçekleştiren bireylerin toplum tarafından takdir edilen bireyler olduğu görülmektedir. Kişi ve örgütlerle kurdukları derin ve iyi ilişkiler buna katkı sağlar. Bu sayede kurdukları bu derin ilişkiler onların iş yaşamında da tercih edilmesini

2.3. İLETİŞİM ŞEKİLLERİNİN İSTİHDAMDA KULLANILIŞ BİÇİMLERİ

Bir ülkenin gelişmişliği ile istihdam oranları arasında yakın bir ilişki vardır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arttıkça istihdam oranları, özellikle kadın istihdamı, artarken; az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdam oranları biraz daha düşüktür.⁶⁴

İletişim ile istihdam arasındaki ilişki incelendiğinde, iletişimin istihdama olan katkısı göz ardı edilemez. Çünkü bireylerin iletişim tekniklerini bilmesi işe yerleşmede veya işteki performansının artırılmasında etkili olmaktadır. İş arama ve işe yerleşme sürecinde önemli bir yere sahip olan iş görüşmeleri iletişimin kullanım biçimlerini görmek bakımından önemlidir. Bu nedenle sözlü iletişim, sözsüz iletişim ve yazılı iletişim biçimlerinde bahsetmek yerinde olacaktır.

Sözlü iletişim, duygu ve düşüncelerin sözlerle aktarıldığı en eski ve en etkili iletişimdir. Sözlü iletişim, konuşma dili olarak da adlandırılır ve birincil iletişim biçimidir. Sözlü iletişimde dil çok önemlidir. Çünkü kaynak ve hedefin birbirini anlaması, sağlıklı ilişkiler kurması aynı dili kullanmaları sayesinde mümkündür. Sözlü iletişimde iletişim, "dil" ve "dil ötesi" olmak üzere iki kısma ayrılır. "Dil" iletişimde kişinin ne söylediği; "dil ötesi" iletişimde ise kişinin nasıl söylediği önemlidir. Yani kişinin söyledikleri kadar ses tonundaki canlılık ve sesin hızı gibi etkenlerde sözlü iletişimde etkilidir. Yüz yüze görüşmeler, sunumlar, konferanslar brifingler, oryantasyonlar, telefon görüşmeleri başlıca sözlü iletişim biçimleridir.⁶⁵

⁶³Tutar ve Yılmaz, a.g.e.s:49

⁶⁴Gönül İçli, "Eğitim, İstihdam ve Teknoloji, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2001,Sayı:9, s.68

⁶⁵İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği, iagb.gov.tr/haber_resim/aday-memur...iletisim.pdf (Erişim: 05.04.2014)

Sözlü iletişimde sesin büyük önemi vardır. Ses insanın iç dünyasını yansıtan bir ayna gibidir. Ses hacmi, ses perdesi, hız, kalite, tonlama ve telaffuz, stil, dinleme, geri bildirim, beden dili, öz anlayış, ve kendini açığa vurma sesli iletişimin başlıca unsurlarıdır. “Ses hacmi, sesin yüksek veya kısık tonla kullanılmasıdır. Fikirlerin etkili şekilde sunulmasında yüksek ses etkiliyken; gereksiz yere sesin yükseltilmesi verilmek istenen mesajın etkinliğini kaybetmesine sebep olabilir. Ses perdesi, etkili konuşmanın yapılabilmesi için konuşmacının sözcüklere canlılık katmak için sesini alçaltıp veya yükseltmesidir. Hız, konuşmacının sözcükleri söyleme hızı ve bunların kontrol edilmesidir. Kalite, kişinin kendine has bir ses tonunun olduğunu göstermektedir. Tonlama, sesin etkili biçimde kullanılması ve verilmek istenen mesajda etkili olmaktadır. Stil, konuşmanın sohbet havasında geçmesini sağlamaktadır. Ezbere konuşmadan farklı olarak kişinin kendisiyle konuşuyormuş gibi yapılan konuşmalarda etkilidir. Dinleme, konuşmacı ve dinleyici arasında etkilidir. İyi bir iletişim için aktif dinleme gereklidir. Geri bildirim, hedefin mesajı alıp yorumladıktan sonra kaynak yerine geçip aldığı bilgiyi iletmesidir. İletişim sürecinin devamlılığı için önemlidir. Beden dili, sözlü ve sözsüz iletişimde üzerinde durulması gereken bir unsurdur. Kişinin sözlerle anlatamadığı mesajların alıcıya iletilmesinde etkilidir. Öz anlayış, kişinin kendisini nasıl gördüğüdür. Kişinin kendini nasıl gördüğü kadar başkasının da kişiyi nasıl gördüğü arasındaki fark öz anlayışın kişi için önemini ortaya koymaktadır. Kendini açığa vurma, özellikle iletişimde çok önemlidir. Kişinin kendini başkalarıyla paylaşmasıdır.”⁶⁶

Sözsüz iletişim ikincil mesaj kanallarıdır. Jestler, hareketler, materyal kullanımı sözsüz iletişimin unsurlarındandır. İletişimin birinci dil olmasına rağmen, dil ötesi diye tabir edilen faktörler de iletişimde etkili olmaktadır. Vücut dili, elbiseler, jest ve mimikler, göz hareketleri gibi daha sayılamayan birçok faktör sözsüz iletişimin unsurlarındandır. Bu da iletişimin sürekli sözcüklerle sağlanmadığını göstermektedir. Hatta yapılan araştırmalara göre, “bir mesajın iletilmesinde kelimeler %10, ses tonu %30, beden dili ise %60 etkili olmaktadır.”⁶⁷

“Duygu ve düşüncelerin kelimelere dökülmediği durumlarda bir bakış, başın bir dönüşü, kavrayan bir jest, savunucu bir mimik, binlerce kelimedenden fazla anlam taşımaktadır.”⁶⁸ Bu düşünceler mesajı iletmede beden dilinin önemli olduğunu destekler niteliktedir.

Göz teması sözsüz iletişimin en etkili yollarından biridir. Uzun süren bakışlar hakimiyet kurma anlamı taşıırken, kısa bakışlar veya gözünü sık sık kaçırma

⁶⁶ Aziz, a.g.e. s:18

⁶⁷ Melahat Bayram, “İletişim”, www.iagb.gov.tr/haber_resim/aday-memur...iletisim.pdf (Erişim: 05.04.2014)

⁶⁸ Tutar ve Yılmaz, a.g.e. s:63

ilgisizliği veya karşısındakini üstün görme anlamına gelmektedir. Genel olarak sözsüz iletişimin özellikleri şunlardır:

- Sözsüz iletişim etkilidir. Sözsüz iletişim duyguların ifade edilmesinde daha etkilidir.
- Sözsüz iletişim çift anlamlıdır. Kişinin söylediği sözlerle vücut hareketleri örtüşmeyebilir. Yani kızginken yüksek sesle konuşan biri bunu vücut diliyle desteklemeyebilir.
- Sözsüz iletişim belirsizdir.
- Sözsüz iletişim, kaynağın hedefe gönderdiği mesajlarda hisleriyle ve hareketleriyle destekler.

Sözsüz iletişimde, zaman, mekân ve renklerin kullanımı oldukça önemlidir. Zaman kullanımı, özellikle randevular ve iş görüşmelerinde etkilidir. Çünkü verilen randevuya zamanında gidilmesi ve kişinin size çok zaman ayırması size değer verildiğinin aynı zamanda güç ve itibar sahibi olduğunuzun göstergesidir.

Mekân kullanımı ise; dostluğın ve statünün göstergesidir. Yani arkadaşlık kurduğumuz ve sevdiğimiz kişilere yakın durmayı tercih ederken, daha az sevdiğimizle aramıza mesafe koyarız. Dört tür mekân kullanımı vardır: "içli-dışlı mesafede kişiler arası mesafe 35cm, samimi mesafede 40-80cm, toplumsal mesafede 80cm-2m ve yabancı için mesafede ise 2m'den sonraki uzaklıktır"⁶⁹

Renklerin iletişimde etkisi oldukça fazladır. Kişilik özelliklerini yansıtmada yardımcı olan renkler, toplumdan topluma, dönemden döneme, inançtan inanca hatta mekandan mekana göre değışiklik göstermektedir. Örneğın yeşil rengin hem çevreciliğın hem de İslamiyet'in, Fransa bayrağındaki kırmızının kardeşlik anlamı taşıırken, aynı zamanda komünizmin de kırmızıyla özdeşleştiğini görmekteyiz.

Mavi, soyluluk, güvenlik, rahatlık; siyah ölüm, kasvet, melankoli; kırmızı heyecan, aşk; turuncu keder, hüzün, umutsuzluk; mor olgunluk; sarı ise neşe, şenlik ve iletişim anlamı taşımaktadır.

Yüz yüze yapılan görüşmeler, sözlü ve sözsüz iletişimin bir arada kullanıldığı iletişim seklidir. Günümüzde işe alımda yüz yüze görüşmelerden faydalanılmaktadır. Kişinin oturuşu, duruşu, giyinişu, kullandığı renkler, jest ve mimikler kişilik özelliklerini yansıtmaları bakımından önemlidir. Çünkü kişinin kişilik özellikleri, ilgi ve yeteneğinin, mesleğın veya işın gereklerine uygun olması gerekmektedir. Örneğın sekreterlik veya çağrı merkezi gibi konuşmanın önemli olduğu mesleklerde çalışmak isteyen bireylerin bu özelliklere sahip olması gerekir. Gayet sessiz ve dil problemleri olan kişinin iş görüşmesi esnasında sekreterlik veya çağrı merkezi pozisyonuna

⁶⁹ Bayram, a.g.e. s.23

başvurmak istemesi, çok hareketli olan birinin masa başı diye tabir edilen “büro memuru” pozisyonunda çalışmak istemesi, el ve göz koordinasyonu yeterince gelişmeyen bireyin el inceliği isteyen işlerde çalışmak istemesi, fiziki rahatsızlığı olanın bu rahatsızlığını tetikleyecek işlerde çalışmak istemesi kişinin özellikleriyle mesleğin gereklerinin uyuşmadığının göstergesidir. Bunların dikkate alınmadığı görüşme sonucu işe yerleşen bireyin karşılaşılabileceği sorunların başında ya iş kazası, ya iş kaybı ya da verimsizlik gelmektedir.

Yüz yüze yapılan iletişimde görüşen ile görüşmeci, danışan ile danışman ve iş arayan ile işveren arasında sağlıklı iletişimin sağlanabilmesi için karşılıklı güven duygusunun oluşması gerekir. Bu güven şu şekilde sağlanabilir:

- İş arayanın ilgi, yetenek ve özelliklerinin farkına vararak, bunları doğru bir şekilde işverene aktarması gerekir.
- Danışanın verdiği bilgilerin başka kişiler tarafından kullanılmayacağını bilmesi, bilgilerini doğru şekilde vermesi bakımından önemlidir. Burada danışmanın yapması gereken danışmanın görüşme başında güven duygusunu danışana hissettirmesidir.

Beden dili yüz yüze iletişimde etkili olan diğer bir unsurdur. Kişisel arzular beden dili ile aktarılabilir. Beden diliyle bırakılmak istenen izlenim kişinin iş yaşamındaki kredileridir. Kişinin kendini nasıl algıladığı kadar, başkasının da kişiyi nasıl algıladığı önemlidir.

İş görüşmelerinin asıl amacı istenilen etkiyi bırakmaktır. Öncelikle iş görüşmesinin beklentilerinden haberdar olunmalı, ne tür bir işe başvurulduğu bilinmelidir. Görüşmecinin kişiden etkilenmesi beden dilinin vereceği mesajlarla mümkündür. Örneğin yaratıcılık gerektiren bir pozisyona iş başvurusu yapıldığında, işvereni etkilemek için değişik aksesuarlar, giysi ve saç modeli kullanılabilir. Bu görüşmelerde klasik olarak giyilen lacivert takım elbise ve koyu renk kravatın aslında yaratıcılık pozisyonu için uygun olmayabilir.

Çalışanlar hakkında beden dili bazı mesajlar vermektedir. Nefes alıp verme bile kişinin çevresindekiler tarafından nasıl algılandığı hakkında fikir vermektedir. Örneğin, çalışırken sık sık derin nefes alıp aniden bırakan kişilerin, ya çok sıkıldığı ya da bir rahatsızlığının olduğu düşünülebilir. Omuzları ve boynu düşük kişiler iş yaşamında genellikle verilen her işi yapabilecek kişiler olarak bilinir. Bu kişilere daha fazla iş verilerek iş yaşamında ezilmeleri mümkündür. Bunun yanında dik oturan ve konuşmasıyla karşısındakini etkilemeyi başarabilen kişiler iş hayatında oldukça tercih edilen kişilerdir. Yani kişinin beden dili ne yapacağını ve ne yapmak istediğinin belirleyicisidir. Sürekli isyan eden ve karşı çıkan bireyler ise dışlanmayla

karşı karşıya kalabilirler. Bu tür kişilerin iş hayatında yükselme şansları oldukça azdır. Hatta işverenler tarafından uygun kişiler olarak görülmeyebilirler.

Erkek egemen kültürlerde ne kadar baskın, ne kadar sert olunursa başarının geleceği düşünülmektedir. Bu nedenle kadınların erkek gibi giyinmesi, daha sert ve kuralcı davranmaları başarıyı arzuladıklarının göstergesidir. Bacakların açılması, boynun dik durması ve sesin karşısındakini baskı altına alacak şekilde yükseltilmesi başarıyı getireceğine inanılmaktadır.

Yazılı iletişim, mesajın sembollerle yazılı olarak aktarılmasıdır. Burada temelde yine dil vardır fakat yazı dili kullanılmaktadır. Mektuplar, kartlar, telgraflar, kısa mesajlar, cv'ler yazılı iletişime örnek gösterilebilirler.

CV, iş arama sürecinde iş arayana ve işverene kolaylık sağlayan, yazılı iletişimin kullanıldığı bir iş arama tekniğidir. Doğru şekilde hazırlanmış bir cv, iş arama sürecinde kişiye yardımcı olmaktadır. CV, iş arama sürecinin ana basamaklarından biridir. İyi hazırlanmış bir cv iş görüşmesinin temel belirleyicisidir. Bu nedene kurallarına uygun bir cv; kişisel bilgiler, adres bilgileri, eğitim bilgileri, tecrübeler, hobiler ve referanslar bölümlerini içermelidir.

2.4 İLETİŞİMİN KADIN İSTİHDAMINDA ETKİLERİ VE SONUÇLARI

İletişimin işe yerleştirmede ve işteki verimin artırılmasında etkili olduğunun üzerinde daha önceden durulmuştu. Geniş bir kavram olan iletişim kavramı bu bağlamda değerlendirildiğinde kişilerarası iletişim ve örgütsel iletişim üzerinde durmak zaruridir. Çünkü kadın okur-yazarlık oranının düşük olduğu Türkiye'de kendini ifade etmekte zorlanan kadınların anlaşılabilmesi bakımından yapılan bireysel görüşmeler kişilerarası iletişim çerçevesinde, iş tatmini ise örgütsel iletişim çerçevesinde değerlendirilebilir. Sözlü ve Sözsüz iletişim unsurlarının çokça yer aldığı kişilerarası iletişimde kadınların beden dili yardımıyla hangi işe veya mesleğe uygun oldukları anlaşılabilir.

Örgütlerde kişiler ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelirler. İletişim örgüt üyelerini bir arada tutması bakımından önemlidir. Çünkü örgütün devamı için iletişim şarttır.

Örgütsel iletişim, örgütü oluşturan öğeleri bağlayarak, aralarında iletişim kurmasını sağlayan bir araçtır. Çünkü örgüt üyelerinin birbirleriyle uyumu, koordineli çalışması sağlıklı bir iletişim ile mümkündür.

Örgütlerdeki iletişimin temel amacı "Değişimi başarmak veya başka bir deyişle örgütün gelişmesine yardımcı bulunarak hareketleri düzenlemektir."⁷⁰ Tabi bunun

⁷⁰Özer Özcan, Bankacılık Sektöründe Öğrenen Örgütte İletişimin Önemi Ve Eskişehir'de Bir Uygulama,Eskişehir,2009(**Yüksek Lisans Tezi**)

için ücret, rekabet ve finans gibi bazı konularda bilgi sahibi olunması gerekir. Bu bilgilerin bulunması ve uygulanmaya konması istihdamın fazla olduğu örgütlerde oldukça zordur. Bu nedenle örgütler sağlıklı bir iletişime ihtiyaç duyarlar. Kısacası iletişim örgüt içinde şu nedenlerden dolayı önemlidir:⁷¹

- Örgüt amaçlarını yerleştirme ve yayma,
- Örgütün başarısı için planlar geliştirme,
- İnsan ve diğer kaynakları en etkili ve verimli biçimde organize etme,
- İnsanların katkıda bulunmak isteyeceği bir iklim yaratma ve performansı kontrol etme.

Yapılan araştırmalar sonucu, örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. 247 kadın hemşire ile yapılan çalışma sonucu; iş tatminine en çok katkıda bulunan etmenlerin; mesleklerine değer verilmesi ile hastaların sağlığına kavuşmaları; iş tatminsizlikleri ise çalışma şartlarındaki olumsuzluklar, mesleğin riskli ve stresli olması cevapları ağırlık göstermiştir.⁷²

Gelişmiş ülkelerdeki ekonomik ve sosyal göstergeler, bilginin önem kazandığını ve bir üretim faktörü haline geldiğini göstermektedir. Son yıllarda sergilenen ekonomik büyüme, teknoloji ve iletişim hizmetleriyle yakından ilgilidir. İletişim ve bilginin bu kadar önem kazanması istihdamda da aynı gelişme trendinin gösterilmesine neden olmuştur. Öyle ki; bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler kadın istihdamı üzerinde olumlu etkiler yapmıştır. 1984-1992 yılları arasında iletişim teknolojilerinin gelişimi kadın çalışanı zorunlu kılmış ve bu sektörde kadın çalışan oranı %157.7 artış göstermiştir.⁷³ Nitelikli iş gücü diye adlandırdığımız "beyaz yaka" çalışanların daha fazla istihdam edildikleri gözlenmektedir.⁷⁴

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimine internetin katkıları göz ardı edilemez. Hızlı internet ağları ve arama motorları sayesinde kilometrelerce ötedeki bilgilere anında ulaşılabilmektedir. Türkiye internet kullanımı bakımından üst sıralarda yer alırken, ticari anlamda internet kullanımında daha alt sıralardadır. Yapılan son araştırmalara göre Türkiye'de internet kullanıcısı 12 yaş ve üzeri 24.913.139 kişidir. Bu kullanıcıların %60.2'si erkek, %39.8'i ise kadındır.⁷⁵ Yani yaklaşık olarak 25 milyon internet kullanıcısı vardır. İnternetin bu kadar yaygın olarak kullanıldığı

⁷¹Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İnternet Sayfası, megep.meb.gov.tr/mte_program...**Örgüt İletişim**.pdf (Erişim:24.04.2014)

⁷²Fatih Karcioğlu vd., Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi, *İstanbul Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2009, Sayı 63

⁷³Hacer Ansal, Yeni Teknolojiler ve Kadın İstihdamı, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2012, s.56

⁷⁴İ. Güren Yumuşak, *Elektronik Ticaretin Gelişmekte Olan Ülkelere Etkileri ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme*, 2001

⁷⁵Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056> (Erişim:09.06.2014)

dönemde internetin bazı olanaklarından yararlanmak gerekir. Kişiler arası yapılan sohbet ve bilgi kaynaklı kullanımından başka istihdam odaklı olanaklarından da yararlanmaktadır. Bu olanakları şöyle sıralayabiliriz:

- İnternet kullanımıyla beraber “home-office” çalışma şekli yaygınlaşmıştır. Esnek çalışma saatlerinin sağlanmasıyla eğitilmiş iş gücünün iş piyasasından çekilmesine neden olmuştur.
- Teknolojinin sürekli gelişimi internet teknolojisi kullanan bireyleri de zorunlu kılmaktadır. Hazırlanan projelerin detaylandırılmaları veya belirlenen sınırın dışına çıkılması, işin doğasını bilen, sorgulayan ve yeterli alt yapıya sahip olan bireylere ihtiyaç doğurmuştur.
- İnternetin diğer iletişim araçlarına göre daha ucuz ve hızlı olması gelişmekte olan ülkeler için rekabet şansı doğurmaktadır.⁷⁶ Bu rekabet şüphesiz eğitilmiş iş gücünün istihdamını zorunlu kılar. Hatta bu ihtiyacı karşılamak için “secret cv”, “elemen online”, “yenibiriş.com.” gibi sanal istihdam ofisleri kurulmaktadır.
- İnternetin istihdama sağladığı diğer bir katkı ise online iş ilanlarıdır. Hızlı ve maliyeti düşük olan bu yöntem sayesinde kişiler iş ilanlarına kolaylıkla ulaşmakta ve mesafeler ötede bulunan firmalara gitmeden iş görüşmelerini yapabilmektedirler.
- İnternet üzerinden yapılan satışlar istihdama önemli katkılar sunmaktadır. İletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ve internet kullanımının arttığı düşünüldüğünde, elektronik ticaret olarak da adlandırılan internet üzerinden satışı küresel pazara daha kolay ulaşmakta ve maliyeti daha ucuz olmaktadır.

Yeni bir kavram olan elektronik ticaret, son dönemlerde oldukça rağbet görmektedir. Geleneksel ticaretin ilkelerinden faydalanılsa da, ticaretin ekonomik ortama taşınması ve dünya çapında daha kolay ulaşılabilmesi bakımından oldukça farklıdır. Bilgisayar teknolojileri ve internetin yaygınlaşmasıyla küresel pazara daha kolay hitap edilebilmektedir. Bu yaygın kullanım, elektronik ticaretin tam bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Buna rağmen elektronik ticaretin geniş anlamda tanımı; “İş, yönetim ve tüketim faaliyetlerinin yürütülmesi için yapılanmış veya yapılmamış iş bilgilerinin, üreticiler, tüketiciler, kamu kurumları ve diğer kurumlar arasında elektronik araçlar üzerinden paylaşılması”⁷⁷ olarak ifade edilebilir.

⁷⁶Yumuşak, a.g.e, s:57

⁷⁷ Yumuşak, a.g.e. s:3

Elektronik ticaretin yaygınlaşması, ticaret, istihdam, eğitim ve kültürel alanlarda gelişmelere neden olmaktadır. Bu gelişmelerin sağladığı bazı avantajlar vardır. Rekabet piyasasına girmenin daha kolay olması, internet kullanımının yaygın ve hızlı olması nedeniyle gelişmekte olan ülkeler için elektronik ticaret oldukça avantajlıdır. Elektronik ticaret gelişmekte olan ülkelere küresel anlamda iş yapabilme olanakları sunmaktadır.” Bu olanaklar şüphesiz nitelikli eleman ihtiyacı doğurmaktadır. Açılan Mesleki Eğitim Kursları ve Halk Eğitim Merkezleri sayesinde bu ihtiyaç karşılanmaya çalışılmaktadır. “2013 yılı Türkiye’de elektronik ticaret tutarı 2.1 milyar TL, işlem adedi ise 11.7 ‘milyon olduğu düşünüldüğünde, ekonominin önemli bir yerinin olduğu söylenebilir.”⁷⁸

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla beraber, yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. “Tele-çalışma”, bu çalışma şekillerinden bir tanesidir. Elektronik ticaret ile yakından ilgili olsa da, ticaretin telefon aracılığıyla yapılması bakımından farklıdır. Tele-çalışma, çalışanların ofis yerine evde çalışma imkânı sunan çalışma şeklidir fakat evde yapılan her çalışma tele- çalışma değildir. Bir çalışmanın tele-çalışma olarak adlandırılması için etkin bir teknolojinin kullanılması gerekmektedir. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar ve özel ders veren öğretmenler tele-çalışan olarak adlandırılmazlar.

Tele-çalışma, iletişim teknolojilerinin kullanılmasıyla gündeme gelmiştir. Zaten kelimenin başında bulunan “tele” sözcüğü bunu destekler niteliktedir. İletişim teknolojilerinin son yıllarda yaygınlaşmasıyla beraber, cep telefonu teknolojisinin yaygınlaşması klasik görevlerinin yanında ofis bazlı çalışmalara da zemin hazırlamıştır. Bu çalışmaları üç şekilde ele almak mümkündür: evden çalışanlar, grup bazlı çalışanlar ve ağ ya da esnek tele çalışanlar.

Evden çalışanlar, telekomünikasyon aletleri kullanarak, hareket olanakları kısıtlı evde çalışan gruptur. Grup bazlı çalışanlar, merkezi ofis yerine çalışanın evine yakın bir merkezde çalışma yöntemidir. Ağ ya da esnek çalışma sisteminde çalışanlar ise kontrata bağlı belirli süreli olarak çalışan gruptur. Yazılım mühendisleri, reklam ve kurgu geliştiricileri bu çalışma gruplarına örnek olarak verilebilir.

“Dünya Sağlık Örgütü’nün daha önce yaptığı araştırmalarda dünya nüfusunun yaklaşık % 10’u engelli iken, 2011 yılında Dünya Engellilik Raporu’na göre bu oranın % 15 civarlarında olduğu tahmin edilmektedir.”⁷⁹ Ülkemizde ise bu oran %12,29’dur. “Devlet İstatistik Enstitüsü’nün 2002 yılında yaptığı araştırmaya göre ülkemizde; 922

⁷⁸Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, “İnternette Satışlarda Şubat Ayı Verileri”, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?method=temelist> Erişim:01.04.2014)

⁷⁹Dünya Sağlık Örgütü Resmi İnternet Sayfası, <http://www.who.int/en> (Erişim:06.04.2014)

bin engelli bulunmaktadır. Bunlardan 199 bini zihinsel, 536 bini bedensel, 109 bini işitme ve 77 bini ise görme engellidir.”⁸⁰

Engellilerin bugün beyan ettikleri sorunların başında; istihdam, eğitim, sağlık ve birey olmak gibi talepleri gelmektedir. Bu talepleri sırf engelli oldukları için değil, insan olmalarından kaynaklanan haklı talepleridir.

Son zamanlarda engelliler için bazı çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalarda insan onuruna saygı amaçlanmıştır. Ülkemizde ise yapılan projelerin çoğu “tekerlekli sandalye” üzerinden yürütülmektedir. Bedensel engelliler açısından yerinde olan bu çalışma, “işitme”, “dil ve konuşma” engeli olan bireyleri kapsamamaktadır. “İşitme”, “dil ve konuşma” engeli olan bireyler için en önemli proje iletişime geçecek ve anlaşabilecekleri ortamın oluşturulmasıdır. Çünkü “işitme”, “dil ve konuşma” engelli bireylerin mağdur olmalarının en büyük nedenlerinden biri; kamusal alanda “işaret dili” bilen veya anlayan personelin azlığıdır. Bu da ancak “işaret dili” öğrenimiyle mümkündür.

İşaret Dili, işitme engelli bireylerin kendi aralarında iletişim kurarken, el hareketleri ve yüz mimikleri kullanarak oluşturdukları görsel bir dildir. İşaret dili kültürden kültüre değişen bir dildir. Türk İşaret Dili’ndeki anlamıyla başka bir dildeki anlamı farklı olabilmektedir.

Engellilere yönelik iş taleplerinin, onların engel durumlarına uygun olması işte kolay çalışmalarını sağlayabilecektir. Görme engeli olan bireyin ağır ve tehlikeli işte, işitme ve konuşma engeli olan bireyin ise sekreterlik veya çağrı merkezi pozisyonunda çalışması, hem işveren hem de birey için tehlikeler yaratabilmektedir. Burada yapılması gereken gerek özel sektör, gerekse kamu sektörü olsun engelli bireylerin kendilerine muhatap bulabilecekleri bir ortamın oluşturulmasıdır. Personele verilecek işaret dili eğitimi bu ortamın sağlanması için gereklidir.

⁸⁰Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.tuik.gov.tr/Start.do;jsessionid=TkJXJZJDbgfTDGsW547kKt1hSy1KXJv0LPqnJq2rZ1MyHpIvdHKH!-2143353533> (Erişim:07.04.2014)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA VE İŞ KURUMUNUN YAPISI VE KADIN İSTİHDAMINDAKİ YERİ

3.1. ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU'NUN TARİHÇESİ

İş gücü piyasasında iş gücü arzı ile iş gücü talebi arasında aracılık hizmeti sağlayan ve arz ile talebin dengelenmesine yardımcı olan kurumlar iş kurumları olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatının niteliğine göre meydana gelen değişimler, kurumların da gelişim ve değişimine etki etmektedir. Sanayi Devrimi'nden sonra yaşanan gelişmelerin etkisiyle iş ve işçi bulma hizmetleri önem kazanmıştır. Söz konusu dönemde iş ve işçi bulma faaliyetlerini dini kuruluşlar, yerel yönetimler, sendikalar ve özel bürolar sağlamaktaydı. İş ve işçi bulma ihtiyacının artması sonucu, bu kuruluşlar ihtiyaca cevap veremez duruma gelerek, kamunun bu alana girmesini zorunlu kılmıştır.⁸¹

İlk İş Kurumu 1909 yılında İngiltere'de kurulmuştur. Aynı yıllarda Almanya'da da benzer çalışmalar yürütülmekteydi. 1. Dünya Savaşı'ndan sonra Uluslararası Çalışma Konferansı'nın aldığı kararla; iş ve işçi bulma faaliyetlerinin ücretsiz yapılacağı kurumların kurulabilmesi sağlanmıştır. 1929 Dünya bulanımı, 2. Dünya Savaşı ve sonrasındaki gelişmeler, iş ve işçi bulma hizmetlerinin öneminin artmasına neden olmuştur.⁸²

Türkiye'de kamu hizmetlerine ilişkin ilk düzenleme 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Söz konusu kanun iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroların yasaklanmasını ve hizmetin kamu tekelinde yapılmasını sağlayarak İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun üç yıl içinde kurulmasını ön görmekteydi. Kurum üç yıl içinde kurulamayınca 1939 tarihli 3612 sayılı Kanun ile iki yıl içinde TBMM'ye sunulacağı kararlaştırılmıştır. Araya giren 2. Dünya Savaşı sürecin aşılmasına neden olarak, 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur.⁸³

1946 yılında kurulan İİBK sanayinin gelişmesiyle beraber iş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti vermeye başlamıştır. Yani " iş arayanlara vasıflarına göre işler,

⁸¹Murat Pıçak, İstihdam ve Türkiye İş Kurumu'nun İstihdama Etkisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır, 2004, s:58 (**Yüksek Lisans Tezi**)

⁸²Alparslan Öğüt, Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR'un Bu Alandaki Uygulamalarıyla Karşılaştırılması, Ankara, 2007, s.4 (**Uzmanlık Tezi**)

⁸³Özlem Tutar, Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumu'nun Toplumdaki İmaj Tespiti ve İmaj Geliştirme Üzerine Bir Çalışma, ÇSGB Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, (**Uzmanlık Tezi**)

işverenlere de işlere uygun vasıfta işçiler bulmak” anlayışıyla aracı görevini üstlenmiştir.

1960’lı yıllara gelindiğinde kurum, Almanya gibi sanayileşmiş ülkelerde iş gücü açığını karşılamak için yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerine ağırlık vermeye başlamıştır. 1970’li yıllarda petrol kriziyle beraber, sanayileşmiş ülkelerde yaşanan ekonomik durgunluk, yurt dışından talep edilen iş gücünün azalmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda Türkiye’de baş gösteren işsizlik oranları daha da artarak kurum istihdam politikaları yaratma konusunda odak noktası haline gelmiştir. Liberal politikaların 1980’li yıllarda uygulanmasıyla yurt dışına işçi gönderme faaliyetleri azalmış, hatta istihdam hizmetleri gerileme sürecine girmiştir. 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik sigortası primlerinin toplanmasından başka bütün hizmet ve işlemlerin yapılmasında yetkili kurum haline gelmiştir. Bu yetkiyle kurum etkinliğini arttırmak amaçlanmış ve önemli değişimlerin yaşandığı bir dönem başlamıştır.⁸⁴

2011 yılı Kasım ayında yürürlüğe giren 665 sayılı KHK ile kurum yeniden yapılanma sürecine girmiş; görev ve fonksiyonları daha etkin uygulamak adına merkez ve taşra teşkilatında bazı değişikliklere gidilmiştir. Bu KHK ile bazı hizmet birimleri kurulmuş, bazı hizmet birimlerinin adları değişmiş; Çalışma ve Bölge Müdürlüklerinin yetkileri kuruma devredilerek, il düzeyindeki birimler “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü”, daha alt düzeydeki birimler ise “Hizmet Merkezi” adıyla yeniden yapılandırılmıştır. Çalışma ve İş Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kurumudur. Kurumun organları, Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam ve Meslek Eğitim Kurumları olarak belirlenmiştir.⁸⁵

3.2.ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU’NDA KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK YAPILAN PROJELER VE ETKİLİ İLETİŞİMİN KADIN İSTİHDAMINDAKİ YERİ

Çalışma ve İş Kurumu, ulusal istihdam politikalarının oluşturulması, istihdamın korunması ve geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi faaliyetlerinde rol alan en önemli kuruluşlardan biridir. Aktif ve pasif iş gücü politikalarıyla işçi ve işverene birçok hizmet sunan kurum, istihdamın kamu aracılığıyla sağlanmasına önemli katkılar sunmaktadır. İşsizlik sigortası, iş gücü piyasasının ulusal ve yerel bazda

⁸⁴Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, “2012 Yılı Faaliyet Raporu”, www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop (Erişim:12.04.2014)

⁸⁵Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, “2012 Yılı Faaliyet Raporu”, www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop (Erişim:12.04.2014)

değerlendirilmesi, mesleki eğitim ve iş gücü uyum programlarının geliştirilerek uygulanmaya konması ve iş gücü analizleriyle kuruma erişemeyen birçok işverenle yüz yüze görüşülerek alınan iş gücü taleplerinin derlenmesi kurum tarafından yapılan önemli faaliyetlerdir. Bu doğrultuda 2013-1.Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Analizi verileri şu şekildedir:

TABLO-13: Eğitim Durumuna Göre Başvuruları⁸⁶

ÖĞRENİM DURUMU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Okuryazar olmayan	853	672	1.525
Okuryazar	1.172	583	1.755
İlköğretim	56.172	22.255	78.427
Ortaöğretim (lise ve dengi)	30.423	21.263	51.686
Önlisans	4.912	6.638	11.550
Lisans	9.690	9.173	18.863
Yüksek lisans	364	434	798
Doktora	9	7	16
Bilinmeyen	17	10	27
Toplam	103.612	61.035	164.647

2013 Ocak-Temmuz döneminde kurumun hizmetlerinden faydalanmak üzere 1.449.484 iş arayan kuruma başvuruda bulunmuştur. Söz konusu başvuruların %65'ni (941.122 kişi) erkekler, %35'ni (508.362 kişi) ise kadınlar yapmıştır. Başvurulardan %46'sı (664.944 kişi) ilköğretim, %31'i (455.640 kişi) ortaöğretim, %10'u (145.819 kişi) ön lisans, 139.346'sı lisans, 5.210'u yüksek lisans ve 1592'u ise doktora mezunudur. Görüldüğü gibi, yüksek eğitilmiş kişiler diye tabir edilen ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunları, başvuruların yaklaşık %20'sini yapmışlardır. Oranlar 2012 yılı verileriyle kıyaslandığında, 2013 Ocak-Temmuz döneminde başvuruların %69 arttığı görülmektedir. 2012 yılında ön lisans ve lisans mezunlarının yaptığı başvurular %16 iken bu oran 2013 yılında %20 civarlarında seyretmiştir.

⁸⁶Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, [http://www.iskur.gov.tr /ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular /tabid/416/ArticleID /314/ArtMID/ 1098/language /tr-TR/Default.aspx](http://www.iskur.gov.tr/ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx) (Erişim:15.04.2014)

TABLO-14: Başvuruların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı⁸⁷

YAŞ GRUBU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
15-19	62.616	40.019	102.635
20-24	192.822	120.526	313.348
25-29	218.953	110.659	329.612
30-34	172.969	87.527	260.496
35-39	116.886	65.905	182.791
40-44	81.876	45.675	127.551
45-49	56.574	23.778	80.352
50-54	23.557	10.175	33.732
55-59	10.463	3.102	13.565
60-64	3.181	746	3.927
65+	1.225	250	1.475
Toplam	941.122	508.362	1.449.484

TABLO-15'te görüldüğü gibi kuruma yapılan toplam başvuru sayısı 1.449.484 kişidir. Başvuruların 941.122'sini erkekler, 508.362'sini ise kadınlar yapmıştır. Kadın başvurularının en çok yapıldığı grup 20-24 yaş grubudur.(120.526 kişi) Bu grubu 25-29 yaş grubu (110.659 kişi) takip etmektedir. 30-34 yaş grubunda 87.527, 35-39 yaş grubunda 65.905, 40-44 yaş grubunda 45.675, 45-49 yaş grubunda 23.778, 50-54 yaş grubunda 10.175, 55-59 yaş grubunda 3.102, 60-64 yaş grubunda 746 ve 65 ve üstü grupta ise 250 iş arayan kadın kurumun hizmetlerinden faydalanmak için başvuruda bulunmuştur.

⁸⁷Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, [http://www.iskur.gov.tr /ilMudurlukleri/Ankara /Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx](http://www.iskur.gov.tr/ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx) (Erişim:15.04.2014)

TABLO-15: Kayıtlı İşsizlerin Mesleklere Göre Dağılımı⁸⁸

2012		2013*	
MESLEK	SAYI	MESLEK	SAYI
Beden işçisi (genel)	580.621	Beden işçisi (genel)	524.296
Büro memuru (genel)	142.007	Büro memuru (genel)	120.535
Beden işçisi (temizlik)	92.007	Beden işçisi (temizlik)	88.587
Satış elemanı	47.614	Temizlik görevlisi	52.103
Sekreter	46.050	Satış danışmanı	51.651
Temizlik görevlisi	45.512	Sekreter	49.320
Ön muhasebeci	38.206	Ön Muhasebeci	39.979
Şoför-yük taşıma	35.912	Şoför-Yük Taşıma	37.739
Muhasebeci	32.002	Muhasebeci	30.892
Bilgisayar işletmeni	26.951	Garson (servis elemanı)	26.460
Diğer meslekler	1.285.380	Diğer meslekler	1.385.431
Toplam	2.372.262	Toplam	2.319.069

İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı, 2012 yılında 2.372.262 kişi iken; 2013 yılında bu sayının 2.319.069 olduğu görülmektedir. TABLO-16'da kayıtlı işsizlerin mesleklere göre dağılımı incelendiğinde, Beden işçisi (genel), Büro memuru (genel), Beden işçisi (temizlik), Sekreter, Temizlik görevlisi, Ön muhasebeci, Şoför-yük taşıma, Muhasebeci, Satış elemanı gibi mesleklere her iki yılda da çok sayıda kayıtlının bulunduğu göstermektedir.

İŞKUR'a müracaat eden kadınların, en fazla kayıtlı oldukları meslek grubunun Sekreter mesleği olduğu düşünüldüğünde 2012 yılında bu mesleğe kayıtlı kadınların sayısı 46.50 iken; 2013 yılında 49.320 sekreter kaydının olduğu bilinmektedir. 2012 yılında Beden işçisi (genel) mesleğine 580.621 kayıtlı kadın varken; 2013 yılında 524.296 kayıtlı Beden işçisi (genel) kayıtlı mevcuttur. Bunda kadınlara yönelik yapılan mesleki eğitimin rolü oldukça fazladır. Yapılan İşbaşı ve Mesleki kurslar sayesinde vasıfsız olarak kayıtlı kadınların vasıflı mesleklere geçtiği yorumuna ulaşılabilir.

⁸⁸Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx> (Erişim:15.04.2014)

TABLO-16: Yaş Gruplarına Göre Kayıtlı İşsizlerin Dağılımı⁸⁹

Yaş grubu	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	59.739	42.067	101.806
20-24	274.629	205.083	479.712
25-29	299.468	203.318	502.786
30-34	247.116	164.421	411.537
35-39	184.585	127.333	311.918
40-44	142.117	94.176	236.293
45-49	107.473	52.958	160.431
50-54	44.489	24.460	68.949
55-59	21.506	8.815	30.321
60-64	7.412	3.086	10.498
65+	3.456	1.362	4.818
Toplam	1.391.990	927.079	2.319.069

TABLO-17'de görüldüğü üzere, İŞKUR'a kayıtlı 2.319.068 işsiz vardır. Bunların 1.391.990'nı erkek; 927.079'u ise kadındır. Kadın ve erkeklerin yaş durumlarına göre kayıtlılık durumları incelendiğinde, erkeklerde 25-29 yaş grubunun (299.468 kişi), kadınlarda ise 20-24 yaş grubunun (205.083 kişi) en fazla kaydının olduğu görülmektedir. Kadınlarda bu yaş grubunu sırasıyla 25-29 yaş grubu (203.018 kişi), 30-34 yaş grubu (164.421 kişi), 30-35 yaş grubu (127.333 kişi), 40-44 yaş grubu (94.176 kişi), 45-49 yaş grubu (52.958 kişi), 15-19 yaş grubu (42.067 kişi), 50-54 yaş grubu (24.460 kişi), 55-59 yaş grubu (8.815 kişi), 60-64 yaş grubu 3.86 kişi ve 65 ve üstü yaş grubu (1.362 kişi) takip etmektedir.

⁸⁹Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx> (Erişim:15.04.2014)

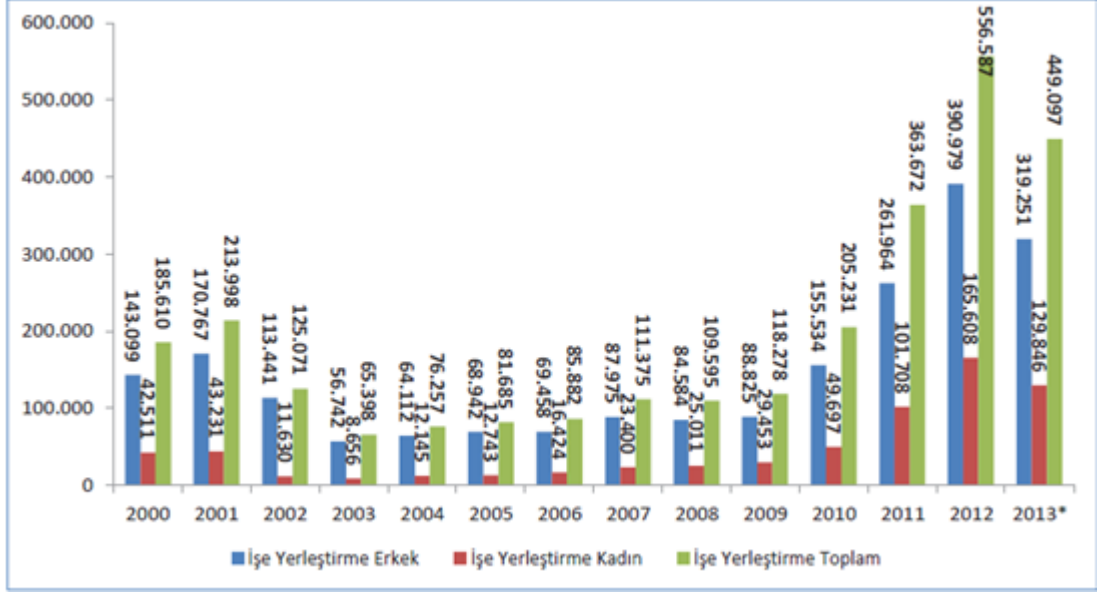
TABLO-17: Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı⁹⁰

Eğitim Durumu	Erkek	Kadın	Toplam
Okur yazar olmayan	19.332	18.488	37.820
Okur yazar	32.470	23.021	55.491
İlköğretim	713.045	364.085	1.077.130
Ortaöğretim (lise ve dengi)	400.543	284.026	685.369
Önlisans	106.087	116.787	222.874
Lisans	116.281	114.479	230.760
Yüksek lisans	4.033	5.261	9.294
Doktora	199	132	331
Toplam	1.391.990	927.079	2.319.069

2013 Ocak-Temmuz döneminde 37.820 kayıtlı işsizin okur-yazar olmadığı görülmektedir. Bunların 19.332'si erkek, 18.488'i ise kadındır. 55.491 olan okur-yazar grubunda 32.470 erkek, 23.021 kadın kayıtlı iş arayan bulunmaktadır. Kayıtlı işsizin en fazla bulunduğu ilköğretim mezunlarında, toplamda 1.077.130 kişi mevcuttur. Bunların 713.045'i erkek, 364.085'i ise kadındır. 685.369 ortaöğretim mezununun ise 400.543'ü erkek, 284.026'sı kadındır. Kadınların erkekleri kayıtlı olarak yakaladığı yükseköğretimde ise; 222.874 kayıtlı ön lisans mezununun 106.087'si erkek, 116.787'si kadın; lisans mezunlarının 116.281'i erkek, 114.479'u kadındır. 9.294 yüksek lisans mezunu iş arayanın 4.033'ü erkek, 5.261' kadındır. Son olarak, 331 doktora mezununun 199'u erkek, 132'si kadındır.

Görüldüğü gibi yükseköğretim okuyan kadınların kayıtlılık durumları erkekleri yakalamıştır. Hatta ön lisans ve yüksek lisans öğrenim durumlarında erkekleri geçmiştir. Şüphesiz bu durum, kurum faaliyetlerinin kadınlara göre organize edilmesi ile ilgilidir. Yapılan bazı projeler daha sonraki bölümlerde detaylı olarak aktarılacaktır.

⁹⁰Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx> (Erişim:15.04.2014)



GRAFİK-3: İŞKUR İşe Yerleştirme Verileri⁹¹

GRAFİK-3'te İŞKUR 2000-2013 yılları arası işe yerleştirme verileri görülmektedir. 2000 yılında 185.610 işe yerleştirme yapılmıştır. 2013 yılında bu sayının 449.097 olduğu görülmektedir. 13 yıllık dönemde kadınların toplam istihdamdaki yerlerine bakıldığında ekonomik büyümeyle beraber kadın istihdamında da artış olduğunu söylemek mümkündür. 2000 yılında 42.511, 2001 yılında 43.231, 2002 yılında 11.630, 2003 yılında 8.656, 2004 yılında 12.145, 2005 yılında 12.743, 2006'da 16.624, 2007'de 23.400, 2008'de 25.011, 2009'da 29.453, 2010'da 49.697, 2011'de 101.708, 2012'de 165.608 ve 2013 yılında 129.846 kadın iş arayan kurum tarafından işe yerleştirilmiştir.

⁹¹Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/> ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx (Erişim:15.04.2014)

TABLO-18: Eğitim Durumlarına Göre İşe Yerleştirme⁹²

EĞİTİM DURUMU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Okuryazar olmayan	1.854	806	2.660
Okuryazar	9.330	3.482	12.812
İlköğretim	186.434	67.607	254.041
Ortaöğretim (lise ve dengi)	92.306	37.834	130.140
Önlisans	18.121	12.053	30.174
Lisans	10.989	7.860	18.849
Yüksek lisans	214	195	409
Doktora	3	9	12
TOPLAM	319.251	129.846	449.097

Eğitim durumlarına göre işe yerleştirme rakamlarına bakıldığında 2013 yılında yapılan 449.097 işe yerleştirmenin 319.251'i erkek,129.846'sı kadındır. Özellikle kadın yerleştirmelerinde ilköğretim mezunlarının fazla olduğu göze çarpmaktadır. 67.607 ilköğretim mezunu kadının işe yerleştiği 2013 yılında 37.834 ortaöğretim mezunu kadınlar takip etmektedir. Diğer mezunluk derecelerine göre yerleştirme sayılarına bakıldığında ön lisan 12.053, lisans 7.860, oku yazar 3.842, okur yazar olmayan 806 ve doktora mezunu 9 iş arayan kadın kurum tarafından işe yerleştirilmiştir.

⁹²Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, [http://www.iskur.gov.tr /ilMudurlukleri/Ankara /Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx](http://www.iskur.gov.tr/ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx) (Erişim:15.04.2014)

TABLO-19: Kurs Ve Kursiyer Verileri⁹³

KURS TÜRÜ	2013*			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
İŞ.YET.KURS/TYP	1.898	56.154	16.780	72.934
İŞ.YET.KURS/ İSTİHDAM GARANTİLİ	2.030	19.936	33.290	53.226
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI(İEP)	14.774	15.895	15.899	31.794
UMEM PROJESİ	1.686	17.872	12.913	30.785
UMEM PROJESİ/İEP	2.311	6.575	4.660	11.235
İŞ.YET.KURS/GENEL	452	2.538	6.781	9.319
GİRİŞİMCİLİK	309	4.611	4.281	8.892
ÖZÜRLÜ KURSLARI	394	2.669	1.674	4.343
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ	94	1.940	454	2.394
HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK KURSLAR	107	1.354	109	1.463
GAP II/İEP	639	896	550	1.446
GAP II TYP	9	1.003	43	1.046
GAP II/UMEM-İEP	36	170	176	346
GAP II/GİRİŞİMCİLİK	13	190	114	304
GAP II/UMEM	3	44	136	180
ESKİ HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK KURSLAR	7	86	2	88
GAP II	2	11	14	25
Toplam	24.764	131.944	97.876	229.820

2013 Ocak-Temmuz döneminde İŞKUR 17 program türünde 24.764 kurs açmış ve bu kurslara toplam 119.820 kursiyer katılmıştır. Katılan kursiyerlerden %43'ü (97.876 kişi) kadın, %57'si (131.944 kişi) erkektir. Açılan programların %60'ı "İşbaşı Eğitim Programı" türünde açılmış ve bu programa 31.794 kişi katılmıştır. "İşgücü Yetiştirme\TYP programına ise 72.934 kursiyer katılmıştır. Bu kursiyerlerden 56.154'ü erkek, 16.780'ni kadındır. "İstihdam Garantili İşgücü Kursu" kapsamında ise 2.030 kurs açılmış ve 53.226 kursiyer açılan bu kurslardan faydalanmıştır. Söz konusu kursiyerlerden 19.936'sı erkek, 33.290'nı ise kadındır. İŞKUR tarafından açılan "Girişimcilik" kursuna ise 4.611'i erkek, 4.281'i kadın olmak üzere toplamda 8.892 kursiyer katılmıştır. "Özürlü Kursları"na 2.669'u erkek, 1674'ü kadın toplam 4.343 kişi katılmıştır. "Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar" a ise 86'sı erkek, 2'si kadın 88; Güneydoğu Anadolu Bölgesi illerini kapsayan "GAP II/İEP" programına 896'sı erkek, 550'si kadın 1446 kursiyer katılmıştır

⁹³Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx> (Erişim:15.04.2014)

TABLO-20:Eğitim Durumuna Göre İşsizlik deneği Almaya Hak Kazananlar⁹⁴

GRENİM DURUMU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Okuryazar olmayan	853	672	1.525
Okuryazar	1.172	583	1.755
İlköğretim	56.172	22.255	78.427
Ortaöğretim (lise ve dengi)	30.423	21.263	51.686
nlisans	4.912	6.638	11.550
Lisans	9.690	9.173	18.863
Yüksek lisans	364	434	798
Doktora	9	7	16
Bilinmeyen	17	10	27
Toplam	103.612	61.035	164.647

TABLO-21’de görüldüğü gibi 2013 Ocak- Temmuz döneminde 164.467 kişi işsizlik deneği almaya hak kazanmıştır. denek hak edenlerin %63’ (103.612 kişi) erkek, %37’si (61.035 kişi) kadındır. İşsizlik deneği hak eden kadınların %36’sı (22.255 kişi) ilköğretim mezunudur. Bunu %35 (21.263 kişi) ile ortaöğretim mezunları izlemektedir. nc sırada %15’lik (9.173 kişi) oranla Lisans mezunları takip etmektedir. n lisans mezunlarından ise 6.638 kadın işsizlik ödeneğinden faydalanmıştır. Yüksek lisans mezunu 798 kişi işsizlik ödeneğinden faydalanmıştır. Bunların 364’ erkek, 434’ kadındır. Doktora mezunu iş arayanlardan 9 erkek ve 7 kadın olmak üzere toplam 16 kişi ödenekten yararlanmıştır.

TABLO-21: Yaş Gruplarına Göre İşsizlik deneği Almaya Hak Kazananlar⁹⁵

YAş GRUBU	ERKEK	KADIN	TOPLAM
15-19	183	109	292
20-24	4.237	5.675	9.912
25-29	19.252	14.651	33.903
30-34	24.893	14.302	39.195
35-39	20.810	11.077	31.887
40-44	17.534	8.497	26.031
45-49	12.960	4.085	17.045
50-54	2.513	1.909	4.422
55-59	983	621	1.604
60-64	154	82	236
65+	93	27	120
Toplam	103.612	61.035	164.647

⁹⁴Trkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx> (Erişim:15.04.2014)

⁹⁵Trkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx> (Erişim:15.04.2014)

2013 Ocak- Temmuz döneminde işsizlik ödeneği almaya hak kazananların verilerine bakıldığında; işsizlik ödeneği almaya hak kazananların %24'nün (39.195 kişi) 30-34 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bunların 24.893'ü erkek, 14.302'si kadındır. Kadınların yaş gruplarına göre ödenek alma verilerine bakıldığında; 15-19 yaş grubunda 109, 25-29 yaş grubunda 14.651, 35-39 yaş grubunda 11.077, 40-44 yaş grubunda 8.497, 45-49 yaş grubunda 4.085, 50-54 yaş grubunda 1.909, 55-59 yaş grubunda 621, 60-64 yaş grubunda 825 ve 65 üstü yaş grubunda ise 27 kadın işsizlik ödeneğinden faydalanmıştır.

Türkiye'de evlenme yaşı aralığı 20-35 olarak düşünüldüğünde, bu yaş aralığında bulunan 34.628 kadının işsizlik ödeneğinden faydalandığı görülmektedir. Toplam ödenek almaya hak kazanan kadınların yarısına yakınına oluşturan bu grubun evlilik nedeniyle işlerinden ayrıldıkları ve işsizlik ödeneğinden yararlandıkları düşünülebilir.

Daha önce de belirttiğimiz gibi işgücü piyasasında kadınlar, dezavantajlı grup diye adlandırdığımız işgücü piyasasında bazı zorluklarla karşılaşan gruplar içerisinde yer almaktadır. Kadınlar genellikle düşük beceri gerektiren işlerde çalıştırılmakta ve erkeklere göre daha düşük ücret almaktadırlar. Bu nedenle kadınların işte yükselmeleri, yani kariyer yapmaları zordur. Genellikle yönetici, karar alıcı mercilerde değil de alınan kararları uygulayan görevlerde çalışmaktadırlar. Kadınlar part-time (yarı zamanlı) işlerde tercih edilmeleri, temizlik, çocuk bakımı gibi işlerde çalışmaları kadınların kayıt dışı olarak istihdam edilmesini de beraberinde getirmektedir.

Kadınların karşılaştıkları bu sorunlar, ülkelere göre değişse de benzer özellikler taşımaktadır. Bu noktada kadınların istihdama katılımlarını sağlamak için Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin kadın istihdamı konusundaki tecrübelerinden faydalanmak ve bu ülkelerin ekonomik desteğini almak için ortak projeler düzenlenmiştir. Bu projeler şunlardır.⁹⁶

- "Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Strateji Geliştirme Programı"
- "Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi"
- "İstihdam ve Eğitim Projesi"
- "Özelleştirme ve Sosyal Destek Projesi (ÖSDP)"
- "Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma İle Sosyal Katılım ve Bütünleşmeye Yönelik Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi"

⁹⁶Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/mydocx/gerceklesen/html> (Erişim:20.05.2014)

3.2.1. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Strateji Geliştirme Programı

03 Mart 2009'da İngiltere'nin Ankara Büyükelçiliği'nde British Council ile İŞKUR arasında imzalanan projenin amacı; kadınların iş piyasasına girmelerini arttırmaya yönelik stratejilerin toplumsal cinsiyet duyarlılığı temelinde arttırmaktır. Söz konusu proje çerçevesinde; AB ve Türkiye'deki kadın istihdamının karşılaştırılması, kurumun kadın istihdamı konusunda nerede olduğunun tespiti, ülkemizde kadın istihdam verilerinin düşüklüğünün nedenleri, kurumun kadın istihdamında alacağı rol ve tarafların karşılıklı beklentileri üzerinde durularak strateji hedefleri şu şekilde belirlenmiştir.⁹⁷

- Cinsiyet eşitliği ile ilgili yapılan çalışmaların tanınırlığını arttırmak. İŞKUR web sitesinin bilgi paylaşımı için daha etkin kullanılması amaçlanmıştır. Kadın istihdamı konusunda sorumluluklarını yerine getirmekte kurumun karşılaştığı bazı zorluklar mevcuttur. Bu zorluklar kadınların İŞKUR' müracaatlarını da etkilemektedir. Daha önce TABLO-15'de belirttiğimiz gibi 2013 yılında 941.122 erkek, 508.362 kadın kurum faaliyetlerinden faydalanmıştır. Bu nedenle kurum hizmetlerinin daha fazla tanıtılması amaçlanmaktadır.
- Kadınların İŞKUR'a erişimlerini arttırmak diğer bir amaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle kadın dernekleri ve kadınların sıklıkla bulunduğu yerlerde toplantılar yapmak amaçlanmalıdır.
- İşverenleri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda teşvik etmek. İş piyasasında kadınların karşılaştığı sorunları ortadan kaldırmak için kurum ve işveren arasında diyalog sağlanmalıdır. Bu da kurum profilinin yükseltilmesiyle mümkündür.
- Kadın istihdamını arttırmak için Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına (AİPP) ağırlık verilmelidir. AİPP I çerçevesinde yaklaşık 30 kadın projesi desteklenmiştir. Ayrıca AİPP II kapsamında ise işsiz kadın ve gençlere odaklanılmış ve 25 ilde 101 proje desteklenmiştir.
- Kadın istihdamı için işbirliği mekanizmaları oluşturmak. Bu şüphesiz kurumun tanınırlığı açısından oldukça önemlidir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü ve İŞKUR'un kadın istihdamını arttırmak için beraber çalışmaları mümkündür.
- Kurum personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığını arttırmak. Proje kapsamında odak grup tartışmaları yapılmış ve kurumdaki

⁹⁷Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi İnternet Sayfası, "ÇSGB Türkiye İş Kurumu(2013) Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi", www.çsbg.gov.tr.(Erişim:14.06.2014)

cinsiyet eşitliğinin durumu hakkında kurum personelinin düşünceleri bilinmek istenmiştir. Bu doğrultuda gruplar oluşturulmuş ve anketler yapılarak sonuçlar tartışılmıştır. Anket sonuçlarına göre bir grupta; kurum personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında yeterli bilgiye sahip olduğu sonucu çıkarken, diğer grupta konu hakkında kurum personelinin fikri olmadığı sonucu çıkmıştır. Araştırmanın diğer grubunda ise ortak bir anlayışın olmadığı ve rehber gereksinimi sonucu ortaya çıkmıştır. Bu duruma duyarlı davranan kurumda erkeklerle kadınlar aynı terfi sınavlarına girseler de üst düzey yönetim konumunda genellikle erkekler yer almaktadır. 81 İl Müdürlüğü'nde sadece iki İl Müdürü ve bir kadın Daire Başkanı vardır. Hiç kadın Genel Müdür görev yapmamıştır.

- Kurumun almış olduğu kararlarda kadınların temsiliyetini arttırmak.

Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Strateji Geliştirme Programı için belirlenen strateji ve hedefler EK-B'de tablo halinde mevcuttur.

3.2.2. Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi

UNİCEF ile işbirliği gerçekleştirilen proje, 1991-1995 yılları arasında düzenlenmiştir. Proje kapsamında; sanayileşen yörelerde yaşayan genç kız ve kadınların mesleki bilgi ve beceri yönünden yeterli olmamaları nedeniyle, gerekli mesleki eğitimlerin verilerek istihdama katılımlarını kolaylaştırmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, 195 kurs açılmış ve 3,717 genç kız ve kadın mesleki eğitim kursuna katılmıştır.⁹⁸

3.2.3. İstihdam ve Eğitim Projesi

İŞKUR, TÜİK, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) ve Meslek Standartları Komisyonu işbirliği ile gerçekleştirilen projenin dört ana hedefi şu şekildedir:⁹⁹

- İstihdam hizmetlerini çeşitlendirerek etkinliği arttırmak.
- İşsiz ve vasıfsız işgücünü üretken işlerde istihdam edilmelerini sağlamak.
- İşgücü piyasasına yönelik olarak yapılacak istatistiki çalışmalarda verilerin kapsamını genişleterek, bu verilerin analizini desteklemek ve daha geniş bir şekilde dağıtımını sağlayarak işgücü piyasasının etkinliğini arttırmak.
- Kadınların üretken işlerde istihdamını gerçekleştirmek.

⁹⁸Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/default/kadinistihdaminoperasyonu.aspx> (Erişim:01.06.2014)

⁹⁹Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/ieprojesi.htm (Erişim: 27.05.2014)

Bu proje çerçevesinde 84,642 kişiye 4,582 kurs düzenlenmiştir.

3.2.4. Özelleştirme ve Sosyal Destek Projesi (ÖSDP)

Kamu kurumlarının özelleştirilmesinden sonra doğan ekonomik ve sosyal olumsuzlukları hafifletmek amacıyla Dünya Bankasının sağlamış olduğu krediyle gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında 12,491 kadına 1021 Mesleki Eğitim Kursu düzenlenmiştir.¹⁰⁰

3.2.5. Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma İle Sosyal Katılım ve Bütünleşmeye Yönelik Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi

İŞKUR ve Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) işbirliği ile gerçekleştirilen projede, yurtlarda yetişmiş bir grup kız öğrencinin rehberlik, danışmanlık ve eğitim gibi aktif istihdam tedbirlerinden yararlanarak istihdam edilmelerini sağlamak amaçlanmıştır.¹⁰¹

Yukarıda ele aldığımız projeler ve kurumun yapmış olduğu çalışmaların tümü kadın istihdamını arttırmaya yönelik yapılan faaliyetlerdir. Bu faaliyetlerin yürütülebilmesi için kurum tanınırlığının artırılması ve daha fazla iş arayan ve iş verene ulaşılması gerekmektedir. Daha önce GRAFİK-3'te bahsettiğimiz gibi 2013 verilerine göre kuruma kayıtlı 927.000 kadın vardır ve aynı yılda 127.841 kadın kurum tarafından işe yerleştirilmiştir. Yani halen daha kayıtlı yaklaşık 700.000 iş arayan kadının olduğu bilinmektedir. Tanınırlığı arttırmak ve daha fazla kişiye ulaşmak için kurumun yaptığı çalışmalar;

- Mesleki kurslar düzenleyerek mesleği olmayan kadınlerkeklere meslek kazandırmak,
- Yeni mezun olan veya iş tecrübesi olmayan kişilere tecrübe kazandırmak amacıyla İşbaşı Eğitim Programları düzenlemek,
- Kadın sığınma evleri, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü ile iş birliği yapmak,
- Meslek seçme aşamasında olan öğrencilere yönelik Eğitim –Öğretim Kurumlarını ziyaret ederek öğrencilere meslek seçmenin önemi hakkında bilgilendirmelerde bulunmak,
- Üniversitelerde Kariyer Günleri düzenlemek,

Kadınların iş piyasasında dezavantajlı gruplar içerisinde olduğunu daha önce belirtmiştik. Kadın okur-yazar oranının oldukça düşük olduğu ülkemizde, meslek

¹⁰⁰Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol...1.htm (Erişim: 01.06.2014)

¹⁰¹Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası statik.iskur.gov.tr rapor_bulten (Erişim: 02.06.2014)

seçme aşamasında olan kadın\erkek öğrencilere yönelik yapılan okul çalışmaları istihdamı arttırmaya yönelik yapılan çalışmalardan biridir. İŞKUR tarihçesinin ve faaliyetlerinin ele alındığı bu çalışmada şu konular hakkında bilgilendirme yapılmaktadır:

- İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri,
- Bireysel görüşmelerin amacı,
- Kişinin kendini tanıması ve doğru mesleği seçmesi için uygulanan Mesleki Yönelim Bataryası,
- İş görüşmesi esnasında kişinin yapması ve yapmaması gereken davranışlar,
- CV hazırlama yöntemleri hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır.

Nisan 2012 yılında göreve başlayan ve daha sonraki alımlarla beraber sayıları yaklaşık 4000 civarına ulaşan İş ve Meslek Danışmanları iş arayan ile işveren arasında köprü görevi görmektedirler. Klasik iş ve işçi bulma görevinden ziyade piyasa araştırması, işyeri ziyaretleri, okul ziyaretleri gibi görevleri de üstlenen danışmanlar, yaptıkları bireysel görüşmelerle iş arayan ve işverenlerin taleplerine cevap vermektedirler.

Bireylerin bazı konular hakkındaki duygu, düşünce ve tutumlarının, bunların altında yatan nedenlerin belirlenmesinin en etkili yolu yüz yüze yapılan bireysel görüşmelerdir. Bu görüşmelerin etkili olabilmesi için sağlıklı bir iletişimin kurulması gerekmektedir. Bu doğrultuda İŞKUR'un kurum personeline ve iş arayanlara, özellikle kadın iş arayanlara, verdiği iletişim eğitimleri iş arama ve işe yerleşmede oldukça etkilidir.

"Kamu Hizmetlerini Gerçekleştirme Operasyonu" kapsamında, AB ile Türkiye Cumhuriyeti arasında imzalanan "İletişim Stratejisi Belgesi" kurum personelinin katılımıyla 81 il temsilcisinin bulunduğu 4 ilde gerçekleştirilmiştir. Personelin "İletişim Teknikleri, Beden Dili ve Danışan-Danışman İlişkisi" gibi eğitimleri alarak, sağlıklı bir iletişimin kurulması amaçlanmıştır. Bu eğitimler sonunda;¹⁰²

- İletişim kurulan kişinin beden dilinin verdiği mesajların anlaşılabilmesi,
- Dili kullanırken ses ve kelimelerin doğru telaffuz edilmesi,
- İletişimi kolaylaştıran yöntemler kullanılarak sağlıklı iletişim kurulması
- İş yaşamındaki kuralları kullanarak kurum politikasına uygun ilişkilerin kurulması,
- Doğru soru sorularak, doğru cevap verilmesi amaçlanmıştır.

İŞKUR'un personeline verdiği iletişim eğitimi yanında, iş arayanlara verdiği eğitimler de istihdama katkı sağlamaktadır. Özellikle kadınlara yönelik

¹⁰²Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.org/haberler/isb-egitimleri-basladi.html> (Erişim:13.09.2014)

gerçekleştirilen Mesleki Eğitim Kurslarında işe yerleşme ve işteki verimliliğin yükseltilmesi bakımından iletişim eğitimi önemli rol oynamaktadır. “Büro Yönetimi ve Sekreterlik”, Çağrı Merkezi, “Halkla İlişkiler ve Organizasyon” gibi etkili iletişim gerektiren meslek kurslarında kadınlara “diksiyon”, “beden dili”, “telefonla iletişimin önemi” gibi konularda eğitim verilmektedir.

İş ve Meslek Danışmanları tarafından, meslek seçmek, değiştirmek; iş bulmak, iş aramak veya iş verimini arttırmak için yapılan görüşmeler bireysel görüşmeler kapsamında ele alınabilir. Karşılıklı sohbet türünde yapılan bu görüşmelerde danışan ve danışman iletişimi önemlidir. Almış oldukları iletişim eğitimleri çerçevesinde (soru sorma ve cevap verme) sorulan sorulara doğru cevaplar verilmesi kişinin hangi işe veya mesleğe uygunluğunun saptanması açısından önemlidir.

- Kendinizi nasıl tanımlıyorsunuz?
- Daha önceki iş deneyimlerinizden bahseder misiniz?
- Son çalıştığınız işten neden ayrıldınız?
- Şu an hangi iş veya mesleği yapmak istiyorsunuz?
- Eğitim ve tecrübeniz bu iş veya mesleği yapmaya sizce yeterli mi?
- Bu iş veya mesleği yapmaya engel olabilecek problemleriniz var mı?
- İş veya meslekten beklentileriniz nelerdir? gibi sorular danışanları daha yakından tanımak ve uygun iş veya mesleğe yönlendirmek için sorulan sorulardır.

Yukarıda sorulan sorulardan başka danışanları daha iyi tanımak için özel sorular da sorulabilmektedir. Bu bakımdan, kuruma gelen kadın işsizlerin kendilerini daha rahat ifade edebilmeleri bakımından kurumda görevli kadın personelle daha rahat iletişim kurabilmektedirler. İŞKUR’da toplam 6536 personel olup; bunların 3806’sı erkek, 2730’u ise kadındır. Kadın sayısının son yıllarda giderek arttığı kurumda, bu durumun istihdama katacağı katkı göz ardı edilemez.

Kadın okur-yazar oranının düşük olduğu ülkemizde, kadınlarla yapılan bireysel görüşmeler, onlardan doğru bilgi alınması açısından oldukça önemlidir. Ses tonu, giysiler, göz hareketleri kişiliğin parçalarıdır ve sözsüz iletişimin araçlarıdır. Kişinin yapmak istediği iş/meslek gereklerinin kişide olup olmadığı hakkında fikir verir. Örneğin sarı renk iletişimin sembolüdür ve kişinin sosyal olup olmadığı hakkında danışmana yardımcı olabilir. Konuşma becerisi isteyen ve kadınların sıkça etcrih edildiği “sekreterlik” “pazarlama” “çağrı merkezi görevlisi” gibi mesleklerde kişinin giysileri yardımıyla mesleğe uygunluğu sorgulanabilir. Tabi bu, tek başına yeterli değildir. Danışmanın sorduğu sorulara verilen cevaplar da bunu belirlemektedir.

Ayrıca kişinin kendini daha iyi tanıyabilmesi ve hangi mesleklere daha uygun olduğunu anlaması için uygulanan Mesleki Yönelim Bataryası danışmana yardımcı olmaktadır. 347 sorudan oluşan batarya sayesinde danışanın kişilik özellikleri, ilgi, yetenek ve hangi mesleklere daha uygun olduğu kestirilebilir. Mesleki Yönelim Bataryası sayesinde kişinin sorumluluk sahibi olup olmadığı, iletişime açık veya kapalı olduğu veya el göz koordinasyonunun olup olmadığı hakkında yargıya varılabilir.

Özellikle kadınların tercih edildiği dikiş, ambalajlama ve paketleme işlerinde el-göz koordinasyonu oldukça önemlidir. Test sonucunda el-göz uyum oranı düşük olan bireylerin bu mesleğe uygun oldukları söylenemez. Aynı şekilde, satış ve pazarlama sektöründe çalışmak isteyen kadınların iletişime kapalı yani sosyal puanının düşük çıkması, bu kişilerin söz konusu mesleklere uygun olmadıklarını göstermektedir.

CV iş arama sürecinin en önemli unsurlarından biridir. Kriterlerine göre hazırlanmış bir cv; iş arayan, işveren ve danışman için en iyi yardımcıdır. E-mail veya çeşitli yollarla elde edilen cv'lerin incelenerek uygun kişilerin kuruma davet edilmeleri ve cv'de olmayan ancak karşılıklı görüşmelerle anlaşılabilmesi mümkün bilgilere ulaşılabilir. Burada sözsüz iletişim unsurları önemli rol oynar.

SONUÇ

Kadınlar, çalışma hayatında özellikle üzerinde durulması gereken gruplardan bir tanesidir. Kadınların toplum içindeki yerleri ve toplumla olan karşılıklı ilişkileri çalışma hayatı için oldukça önemlidir. İkel toplumlardan beri üretimde bir şekilde yer alan kadınların toplum içindeki yerlerine bakıldığında kadınların erkeklere göre daha arka planda oldukları, yani görevlerinin eşine ve çocuklarına bakmak olduğu görülmektedir.

Dünyada 1750 Sanayi Devrimiyle beraber makinanın yaygınlaşması, çalışma sürelerinin ve koşullarının düzenlenmeye başlaması, kadın emeğine olan ihtiyacı arttırmış ve kadınların iş piyasasına girmeleri sağlanmıştır.

1.ve 2. Dünya Savaşları, Türkiye’de kadınların zorunlu olarak iş piyasasına katılmalarına zemin hazırlamıştır. Erkek nüfusun büyük çoğunluğunun savaşa gitmesiyle geride kalan kadınların geçimlerini sağlamak için iş piyasasına girdikleri görülmektedir.

Kadınların iş piyasasına katılmalarına yalnızca savaşlar neden olmamıştır. Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle almış oldukları eğitim olanakları çerçevesinde iş piyasasına katılmak istemeleri, değişen toplumsal yapıyla beraber iş yerindeki işlerin paylaşıldığı gibi, evdeki işlerin de paylaşılması kadınların iş piyasasına girmelerini kolaylaştırmıştır. Buna rağmen, kadın istihdam oranlarının beklenen seviyeye ulaştığını söylemek güçtür. Bunun başlıca nedeni, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bazı sorunlardır. Geleneksel kadın bakış açısı, kadının aile-iş dengesini kuramaması, işte yükselme olanaklarının zor olması, daha düşük ücretli işlerde çalıştırılmaları kadınların karşılaştıkları sorunların başında gelmektedir.

Son yıllarda kadın istihdam oranlarının arttığı görülmektedir. Gelişen teknolojiyle beraber, yeni iş alanlarının ortaya çıkması, kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi kadınların iş gücüne katılmalarını arttırmıştır. Özellikle bilgisayar ve internet kullanımının artmasıyla iletişim teknolojileri istihdama önemli katkılar sunmaktadır. E-ticaret, online iş ilanları, tele çalışma gibi alanlar iletişim ile istihdamı ortak noktada buluşturmuştur.

İletişim ile istihdam arasındaki ilişki incelendiğinde, iletişimin istihdama olan katkısı göz ardı edilemez. Çünkü bireyin iletişim tekniklerini iyi bilmesi işe yerleşmesinde ve iş performansının artmasına yardımcı olmaktadır.

Çalışma ve İş Kurumu, Türkiye’de istihdamı sağlayan kamu kurumudur. 1946 yılından beri faaliyet gösteren kurum son zamanlarda yaptığı Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları sayesinde istihdama önemli katkılar sunmaktadır. İşbaşı Eğitim Programları, Meslek Edindirme Kursları, İşsizlik Ödeneği ve Toplum Yararına Programlar yapılan başlıca faaliyetlerdir. Bunun yanında kadın istihdamına önem veren kurum “Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi”, “Genç Kız ve Kadınların Eğitim ve İstihdamı Projesi”, “İstihdam ve Eğitim Projesi”, ve “ Özelleştirme ve Sosyal Destek Projesi” gibi düzenlemeleri hayata geçirerek ülkede kadın istihdamının arttırılmasına yönelik tespit ve öneriler sunmaktadır. Bunun yanında AİPP1(Aktif İş gücü Piyasası Programları) çerçevesinde yaklaşık 30, AİPP2 kapsamında ise 25 ilde 101 kadın projesi desteklenmiştir.

İŞKUR personelinin iş arayanlarla yapmış oldukları yüz yüze görüşmelerde özellikle, İş ve Meslek Danışmanlarının, almış oldukları iletişim eğitimleri(Etkili İletişim Yöntemleri, Beden Dili, Danışan-Danışman İlişkisi) iletişim kurmakta zorlanan kadınların sesin tonu, hızı; vücut hareketleri, kullandıkları giysiler ve renkler, zaman, mekan kullanımları danışmana kesin veriler vermese de, hangi iş veya mesleğe uygun olduğu konusunda ipuçları verdiği düşünülmektedir.

“Kadın İstihdamında İletişimin Önemi: Çalışma ve İş Kurumu Örneği” adlı bu çalışmada; 2000 yılında İŞKUR’un yaptığı araştırmada kurum vasıtasıyla istihdam edilen kadın sayısı 42,511 iken; bu sayının 2013 yılında 129,846’ya ulaştığı gözlenmektedir. Ancak bu resmi verilerin iletişim kriteri olmaksızın elde edilmesi ve iş yerleştirmede iletişim kıstasından başka deneyim, eğitim vb. başka unsurların da etkili olması çalışma esnasında karşılaşılan başlıca kısıtlamalardır. Bu doğrultuda, kurum personelinin kuruma gelen kadınlarla kurmuş oldukları iletişim şekillerinin, kadınların kişilik özellikleri, ilgi ve yeteneklerini tanımaları ve işe yerleşmelerinde etkisinin olduğu görülmektedir.

Bundan sonraki süreçte daha geniş bir örneklem ve iletişim-istihdam odaklı resmi verilerle çalışmalar genişletilebilir.

İŞKUR’un proje ve faaliyetlerinin yanında aşağıda bahsedilen öneriler dikkate alındığı sürece İŞKUR iş yerleştirme oranlarında artış devam edecektir.

Bu öneriler:

- İŞKUR, personeline verdiği iletişim eğitimlerini arttırmalıdır. Eğitimler yalnızca il temsilcilerine değil, gerekli ortam oluşturularak bütün personele verilmelidir.

- Kurum personelinin davranışları kuruma gelenler için oldukça önemlidir. Çalışanlar güler yüzlü davranmadığı sürece kurum anlamlı bir imaja sahip olmayacaktır.
- İŞKUR, iş arayan kadınlara ulaşmak için kitle iletişim araçlarını daha etkili kullanmalıdır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

ALTAN Zühtü, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı Kanun İle Korunması, Eskişehir, 1980

AZİZ Aysel, İletişime Giriş, İstanbul, Hiperlink ,2010 s:140

BERELSON B. ve STAINER G., " Human Behavior: An Inventory Of Scientific Findings " 1964, aktaran, Aysel Aziz, İletişime Giriş, İstanbul, Hiperlink ,2010

COŞKUNER Ayşe, İşyerinde İletişim, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 2001, s.191

ECEVİT Yıldız, Türkiye Sanayiinde Kadın İşgücü: Saptamalar ve Öneriler, Ankara, 1991

ENGİNÜN İnci, Yeni Türk Edebiyatı: Tanzimat'tan Cumhuriyet'e (1839-1923), Dergah Yayınları, İstanbul, 2006, s.66

GERNNER G, "A Curious Journey into the Scary World of Paul Hirsch" Communication Research--An International Quarterly (1981), aktaran, Aysel Aziz, İletişime Giriş, İstanbul, Hiperlink 2010

GİRGİN Atilla, Cumhuriyet Dönemi'nde Türkiye'deki Yerel Basının Gelişmesi: Osmanlı Dönemi'nde Basının Gelişmesi ve Yerel Basından Başlayarak Çeşitli Dillerde Yayınlanan Gazeteler ve Cumhuriyet Dönemi, Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Derneği, 1997

GÜRÜZ Demet ve EĞİRLİ Ayşen, Kişilerarası İletişim (Bilgiler, Etkiler, Engeller), Nobel Yayınları, Ankara, 2013

KOCACIK Faruk ve Ercan ŞAHBUDAK, Türkiye'de Çalışma Hayatından Kesitler, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas, 2004, s.45

MAKAL Ahmet, Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği.

İstanbul, 2001, s.85-89

Masterson Jane, "Stomatal Size İn Fossil Plants: Evidence For Polyploidy in Majority Of Angiosperms. Science", aktaran, Aysel Aziz, İletişime Giriş, İstanbul, Hiperlink,2010

Memur-Sen, Memur-Sen Sosyal Etkinlikleri 01, Kadın, Aile ve İletişim Semineri, 26-27 Mayıs 2007,Ankara, 2007, S.132

ÖZDİL Tuncer ve Doğan Demir, Bilgi İletişim Teknolojilerinin Girişimciliğe Etkisi: E-Girişimcilik, Bişkek, 2008

SAVRAN Gülnur. ve TURA Nesrin, Kadının Görünmeyen Emeği: Maddeci Bir Feminizm Üzerine, Kardelen Yay., İstanbul, 1992, s.170

SAY Girgin, Siyasal Değişimde Kadın Boyutu, Kurtiş Yayıncılık, İstanbul, 1998, s.14-25

SEYMAN Yaşar, Kadın ve Sendika, Sosyal Demokrasi Yayınları, Ankara, 1992, s.135

TOKSÖZ Gülay ve ERDOĞDU Seyhan, Sendikacı Kadın Kimliği, İmge Yay., Ankara, 1998, s.184

TUTAR Hasan ve YILMAZ Mehmet, Genel İletişim Kavramları ve Modeller, Seçkin Yayınları, Ankara, 2005, s.16

UŞEN Şelale, Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği. İstanbul, 2009

ÜŞÜR Serpil, Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1997

YUMUŞAK İ. Güren, Elektronik Ticaretin Gelişmekte Olan Ülkelere Etkileri ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme, 2001

MAKALELER

AKÇACI Taner, "Kadın İstihdamına Farklı Bir Bakış: Haneçi İstihdam", Cilt:1, S.2, 2013

AKDOĞAN Deniz ve Onur Bakır, "Türkiye'de Sendikalaşma Ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", Türk-İş, Sayı 353, s.97-98

ANSAR Hacer, "Yeni Teknolojiler ve Kadın İstihdamı", Kadın Araştırmaları Dergisi, 2012, s.56

DİNGEÇ Emine, " Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları", History, V.211, 2010

ERCAN Hakan, "AB Sosyal Politikası Çerçevesinde Türkiye'nin İstihdam Stratejisi",

İÇLİ Gönül, "Eğitim, İstihdam ve Teknoloji", Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:9, 2001.

KARCIOĞLU Fatih vd., "Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi", İstanbul Üniversitesi İİBF Drgisi, 2009, Sayı 63

KUZGUN Yıldız ve Sevim Seher, "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi" Cilt 37, S.1, s.14-17

ÖRÜCÜ Edip ve Taşkın KILIÇ, "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14(2), 2007,s117-135.

TANAS Erdal ve Tekin AKGEYİK, "Türkiye'de İstihdamın Durumu: Genel Eğilimler", *Seta Analiz*, Sayı 21, 2010

TİSK Akademi, Cilt 1, Sayı 2, 2006

TOKAL Ahmet, "Yeni Teknolojiler Ve Değişen Endüstri İlişkileri", "İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2014

TUTAR Filiz ve YETİŞEN Handan, Türkiye'de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 2, S.2

TEZLER

ERASLAN İlkay, "Türkiye'de Kadın İstihdamının Arttırılması: Tespit ve Öneriler", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009

GÖZENER Evrim, " Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması: İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, 2012

İNCE Meltem, "Kadın İstihdamı Ve Kadın İşgücüne Olan Talep: Türkiye Örneği", Doktora Tezi, Afyon, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010

ÖĞÜT Alparslan, "Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR'un Bu Alandaki Uygulamalarıyla Karşılaştırılması", Uzmanlık Tezi, Ankara, ÇSGB Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007

ÖZAYDIN Mehmet, "Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İstihdam Politikalarının Genel Görünümü Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Arayışlarının Mukayeseli Analizi" Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000

ÖZCAN Özgür, "Bankacılık Sektöründe Öğrenen Örgütte İletişimin Önemi ve Eskişehir'de Örnek Bir Uygulama, Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009

PIÇAK Murat, "İstihdam ve Türkiye İş Kurumu'nun İstihdama Etkisi" Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004

SAYIN Aysun, "Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği:Türkiye Açısından Bir İnceleme" Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007

SÜMER Beyza, "Bilgi Toplumuna Dönüşüm Sürecinin Avrupa Birliği ve Türkiye'de İstihdam Yaratmaya Etkisi" Doktora Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007

TUTAR Özhan, "Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumu'nun Toplumdaki İmaj Tespiti ve İmaj Geliştirme Üzerine Bir Çalışma" Uzmanlık Tezi, Ankara, ÇSGB Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007,

İNTERNET KAYNAKLARI

Başkent Üniversitesi Resmi İnternet Sayfası, "İzmir İktisat Kongresi", www.baskent.edu.tr/zekih/ogrenci/izmir%20iktisat%20kongresi.doc

(Erişim tarihi.16.02.2014)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi İnternet Sayfası, <http://www.calisma.gov.tr/ilkatilimler/ilkatilimler.htm>, (Erişim:22.02.2014)

Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, "Stratejik Raporlar" <http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/raporlar/Stratejik%20Oplanlar/2013%20-2017%20D%C3%B6nemi%20Stratejik%20Plan%C4%B1.pdf> (Erişim.12.03.2014)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi İnternet Sayfası, www.csbg.gov.tr/isggm.gov.tr/httdocs/files/ (Erişim tarihi:26.02.2014)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi İnternet Sayfası, "ÇSGB Türkiye İş Kurumu(2013) Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi", www.csbg.gov.tr.(Erişim:14.06.2014)

Devlet Planlama Teşkilatı Resmi İnternet Sayfası, www.dpt.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx (Erişim:13.02.2014)

Dünya Sağlık Örgütü Resmi İnternet Sayfası, <http://www.who.int/en> (Erişim:06.04.2014)

Erciyes Üniversitesi Resmi İnternet Sayfası, erciyes.edu.tr/~arak/Motivasyon/ihtiyaclarhiyerarsisi/ (Erişim:05.01.2014)

Hacettepe Üniversitesi Resmi İnternet Sayfası, "Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması", www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2008/ (Erişim:03.03.2014)

<http://aturkhalklailiskilervetanitim.wordpress.com/2012/04/07/kisilerarasi-iletisim-2-unite/> (Erişim:24.10.2014)

İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği, iagb.gov.tr/haber_resim/aday-memur...iletisim.pdf (Erişim: 05.04.2014)

Melahat Bayram, "İletişim", www.iagb.gov.tr/haber_resim/aday-memur...iletisim.pdf (Erişim: 05.04.2014)

Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İnternet Sayfası, hbogm.meb.gov.tr/iletisimteknolojileri.pdf (Erişim: 20.04.2014)

Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İnternet Sayfası, megep.meb.gov.tr/mte_program...OrgutIletisim.pdf (Erişim:24.04.2014)

Türk Dil Kurumu Resmi İnternet Sayfası, www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts (Erişim:24.03.2014)

Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, "İnternette Satışlarda Şubat Ayı Verileri", <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> Erişim:01.04.2014)

Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13651>: (Erişim Tarihi:22.02.2014)

Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist> (Erişim:01.03.2014)

Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası, “Hane Halkı İşgücü Analizi”, [www.tuik.gov.tr. PreHaberBultenleri.do?id=16008](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16008) (Erişim:23.03.2014)

Türkiye İstatistik Kurumu Resmi İnternet Sayfası,” İşgücü İstatistikleri Veritabanı”, [www.tuik.gov.tr. PreTablo.do?alt_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim:12.03.2014)

Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, www.iskur.gov.tr/.../Stratejik%20planlar/2013%20-2017%20Dönemi%20 (Erişim:13.03.2014)

Türkiye Telekomünikasyon Kurumu Resmi İnternet Sayfası, http://www.tk.gov.tr/kurum_hakkinda/kurumsal_kalite_sistemi/index.php (Erişim:20.03.2014)

Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, “2012 Yılı Faaliyet Raporu”, [www.iskur.gov.tr. kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop](http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop) (Erişim:12.04.2014)

Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/ilMudurlukleri/Ankara/Duyurular/tabid/416/ArticleID/314/ArtMID/1098/language/tr-TR/Default.aspx> (Erişim:15.04.2014)

Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/default/kadinistihdamininoperasyonu.aspx> (Erişim:01.06.2014)

Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sayfası, http://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/ieprojesi.htm (Erişim: 27.05.2014)

Uluslararası Çalışma Örgütü Resmi İnternet Sayfası, www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/women.htm (Erişim:23.03.2014)

ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU ORGANLARI VE GÖREVLERİ

Genel Kurul

Genel Kurul görevleri:

- Devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikalardaki dönem içindeki gelişmeleri değerlendirmek,
- İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve önerilerde bulunmak,
- Kurumun dönem faaliyet raporunu görüşmek, Kurumun hizmetlerini iyileştirici önerilerde bulunmaktır.

Genel Kurul, sosyal taraflardan 46 ve kamu kurum ve kuruluşlarından 33 olmak üzere toplam 79 üyeden oluşmaktadır.

Yönetim Kurulu

“Yönetim Kurulu, Kurumun en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğa sahip organıdır. Genel Müdürün başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının ve Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın önerisi üzerine müşterek kararla atanan birer temsilci ile en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu, işveren konfederasyonu ve Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonunca belirlenen birer üyeden olmak üzere toplam altı üyeden oluşur.

Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır;

- Fon kaynaklarını piyasa şartlarında değerlendirmek,
- Fon gelir ve giderlerinin denetlettilmesini ve denetim raporlarının kamuoyuna açıklanmasını sağlamak,
- Fona ilişkin aktüer yal projeksiyonları yaptırmak,
- Günlük fon hareketlerinin izlenmesini, kayıtlarının tutulmasını ve genel kabul görmüş muhasebe standartlarına uygun olarak muhasebeleştirilmesini temin etmek,
- Kurumun bütçesini, bilançosunu, gelir-gider tablolarını, Kurum bütçesindeki bölümler içinde aktarmaları, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerini karara bağlamak,
- Kurumun performans hedef, gösterge ve programı ile hizmet kalite standartlarını karara bağlamak, Kurumun faaliyet raporlarını incelemek ve onaylamak,

- Her yıl Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerlendirme oranında miktarı artırılabilmek üzere bedeli beş yüz bin Türk Lirası ve üzeri olan sözleşmeler ve yapılacak işler hakkında karar vermek,
- Genel Müdür ve Yönetim Kurulu üyelerinin başkaca önerilerini inceleyip karara bağlamak ve 4904 sayılı Kanunla verilen benzeri görevleri yapmak.”

Genel Müdürlük

Genel Müdürlük, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları ile merkez ve taşra teşkilatından oluşur. Genel Müdür, Genel Kurulun önerilerini de dikkate alarak Yönetim Kurulu kararları ile mevzuat doğrultusunda bütün işleri yürütür.

Merkez Teşkilatı Hizmet Birimleri ve Görevleri

İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

- Ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasına yardımcı olmak amacıyla çalışmalar yapmak veya yaptırmak,
- İşgücü talebi ve iş aramanın düzene bağlanması ile istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamlarına yönelik çalışmalar yapmak veya yaptırmak,
- İşgücünün yurtiçinde ve yurtdışında uygun oldukları işlere yerleştirilmesi ile işgücü talepleri için elverişli işçiler bulunmasına ve yurtdışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek,
- İşverenlere yönelik hizmetleri sunmak,
- İşsizlik Sigortası Kanununa göre işyerinde haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azalmasının veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulmasının tespitini yapmak veya yaptırmak,
- Tarım araçları ve özel istihdam bürolarına ilişkin görevleri yerine getirmek,
- İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde işsizlere geçici gelir desteği amacıyla toplum yararına program ve projeler uygulamak
- Bakanlığın taşrada yürütülmesi gereken hizmetlerini koordine etmek

Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

- Meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kursları düzenlemek,
- İstihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek veya verdimek,
- Diğer işgücü yetiştirme ve uyum programlarını uygulamak.

İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı

- Kuruma kayıtlı iş arayanlara ve işverenlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek,
- Öğrencilere ve iş arayanlara mesleki rehberlik hizmetleri sunmak,
- İş ve meslek danışmanlarına ilişkin iş ve işlemleri koordine etmek

İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı

- İşgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak.
- Yerel düzeyde yapılan işgücü piyasası araştırma ve analizlerini koordine etmek ve bu konuda standardizasyon sağlamak.
- Kurum hizmetlerinin performans ölçümlerine ilişkin işlemleri yapmak.
- Kurum istatistiklerini derlemek ve diğer hizmet birimlerinin kullanımına sunmak.
- İşgücü piyasası bilgi sistemini oluşturmak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmalarını koordine etmek

Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı

- Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşlarda ve bunlara yönelik mevzuat ve uyum çalışmaları ile ekonomik ve teknik işbirliğine yönelik çalışmalarda Kurum hizmetlerinin süratli, düzenli, etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi için gerekli irtibat ve eşgüdümü sağlamak,
- Uluslararası alanda faaliyet gösteren kuruluşlarla kurumun görev alanına giren konularda uluslararası sözleşmeler de dahil olmak üzere ilişkileri düzenlemek ve gerekli irtibat ve eşgüdümü sağlamak,
- Kurumun görev alanı ile ilgili olarak Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşların mevzuatı ve uygulamaları konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak, yaptırmak ve ilgililere duyurmak, bunlarla işbirliği içinde gerçekleştirilecek projeleri hazırlamak ve yürütmek,
- Kurum faaliyetleri çerçevesinde yurtdışından gelen heyetler ve kurumdan yurtdışına gönderilecekler ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
- Yurtdışı ilişkilerle ilgili protokol işlerini yürütmek.

İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı

- İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri çerçevesinde, işsizlik sigortası ödeneğine, kısa çalışma ödeneğine ve ücret garanti fonu kapsamında ücret alacaklarının ödemesine ilişkin çalışmaları yapmak,
- 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun hükümlerine göre iş kaybı tazminatına ilişkin işlemleri yapmak.

Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı

- İşsizlik Sigortası Fonunun Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yapmak,
- Fon hareketlerini izlemek ve Fonun değerlendirilmesi ile ilgili olarak finansal piyasaları takip etmek,
- Fonun aktüeryal işlemlerini yürütmek

İç Denetim Başkanlığı

- Nesnel güvence sağlamanın yanında, özellikle risk yönetimi, kontrol ve yönetim süreçlerini geliştirmede idareye yardımcı olmak üzere bağımsız ve tarafsız bir danışmanlık hizmeti verilmesini sağlamak,
- Kurum faaliyetlerinin amaç ve politikalarına, kalkınma planına, programlara, stratejik planlara, performans programlarına ve mevzuata uygun olarak planlanmasını ve yürütülmesini sağlamak,
- Kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak,
- Bilgilerin güvenilirliğini, bütünlüğünü ve zamanında elde edilebilirliğini sağlanmasına yönelik çalışmaları yürütmek

Hukuk Müşavirliği

- Kurumun taraf olduğu adli ve idari davalarda, tahkim yargılamasında ve icra işlemlerinde Kurumu temsil etmek,
- Dava ve icra işlemlerini takip etmek,
- Anlaşmazlıkları önleyici hukuki tedbirleri zamanında almak,
- Kurum hizmetleriyle ilgili olarak diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından hazırlanan mevzuat taslaklarını, kurum birimleri tarafından düzenlenecek her türlü sözleşme ve şartname taslaklarını, Kurum ile üçüncü kişiler arasında çıkan her türlü uyuşmazlıklara ilişkin işleri ve

Kurum birimlerince sorulacak diğler işleri inceleyip hukuki mütalaasını bildirmek,

- Kurum tarafından hizmet satın alma yoluyla temsil ettirilen dava ve icra takiplerine ilişkin usul ve esasları belirlemek; bunları izlemek, koordine etmek ve denetlemek,
- Kurumun amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmalarını temin etmek amacıyla gerekli hukuki teklifleri hazırlayıp Genel Müdür'e sunmak.

Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı

5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve ilgili diğler mevzuatla strateji geliştirme ve mali hizmetler birimlerine verilen görevleri yapmak. Bu çerçevede;

- Stratejik Plan, Faaliyet Raporu gibi stratejik planlamaya yönelik çalışmaları yürütmek,
- İç ve Ön Mali Kontrole ilişkin çalışmaları yürütmek,
- Bütçe ve Performansa ilişkin çalışmaları yürütmek,
- Muhasebe ve Kesin Hesaba ilişkin çalışmaları yürütmek,
- Basın ve Halkla İlişkilere yönelik çalışmalarını yürütmek.

İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı

- Kurumun insan gücü planlaması ve personel politikası ile ilgili çalışmaları yapmak,
- Personel sisteminin geliştirilmesi için tekliflerde bulunmak,
- Kurum personelinin atama, nakil, terfi, emeklilik ve benzeri özlük işlemlerini yürütmek,
- Kurumun eğitim planını hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek

Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

- 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümleri çerçevesinde; Kiralama ve satın alma işlerini yürütmek, temizlik, güvenlik, aydınlatma, ısıtma, onarım, taşıma ve benzeri hizmetleri yapmak veya yaptırmak,
- Kurumun taşınır ve taşınmazlarına ilişkin işlemleri ilgili mevzuat çerçevesinde yürütmek,
- Genel evrak ve arşiv faaliyetlerini düzenlemek ve yürütmek,
- Kurum sivil savunma ve seferberlik hizmetlerini planlamak ve yürütmek,

Seferberlik ve savaş halinde insan gücü özel planlamasına yönelik araştırma ve diğer çalışmaları yapmak veya yaptırmak,

Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı

- Kurumun bilgi işlem hizmetlerini yürütmek,.
- Kurumun internet sayfaları, elektronik imza ve elektronik belge uygulamaları ile ilgili teknik çalışmaları yapmak,
- Kurum hizmetleriyle ilgili olarak diğer birimlerle işbirliği içinde veri tabanları oluşturmak ve bilgileri toplamak,
- Kurumun mevcut bilişim altyapısının kurulumu, bakımı, ikmali, geliştirilmesi ve güncellenmesi ile ilgili işleri yürütmek, elektronik haberleşme güvenliğini sağlamak ve bu konularda görev üstlenen personelin bilgi teknolojilerindeki gelişmelere paralel olarak düzenli şekilde hizmet içi eğitim almalarını sağlamak.
- Teknolojik gelişmeleri takip etmek, bilgi güvenliği ve güvenilirliği konusunun gerektirdiği önlemleri almak, politikaları ve ilkeleri belirlemek, kamu bilişim standartlarına uygun çözümler üretmek.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları(İİMEK)

Valinin başkanlığında ilgili kurum ve sosyal taraf temsilcilerinin katılımı ile İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları oluşturmuştur. Kurulun görevleri;

- İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak.
- İlin muhtelif sektör ve branştaki işgücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek üzere işgücü piyasa analizleri yapmak-yaptırmak, bu amaçla gerektiğinde ilgili alan uzmanlarından komisyonlar oluşturmak, bunların görev tanımları çerçevesinde hazırladıkları raporları değerlendirmek ve yayınlamak, gerektiğinde ilgili Bakanlık ve kurullara sunmak.
- Milli Eğitim Bakanlığınca gönderilen mesleki eğitim çerçeve programlarının işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için görüş bildirmek.
- Mesleki eğitim uygulamalarında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümüne yardımcı olmak.
- Mesleki eğitim, işgücü ve istihdam konularında kurum ve kuruluşlardan gelecek görüş ve önerileri incelemek, değerlendirmek ve sonuçlandırmak.

- İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri belirlemek ve gereği için ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmek.
- İşgücü piyasası araştırma sonuçları da dikkate alınarak İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Kurum tarafından hazırlanan işgücü yetiştirme faaliyetlerine ilişkin planları onaylamak ve bunların uygulama sonuçlarını izlemek.
- Bu madde hükümlerinin il seviyesinde eksiksiz yerine getirilmesi için gerekli tedbirleri almak.

Kurumun genel yapısı ve organların görevleri hakkında bilgi verdikten sonra, kurumun sunduğu hizmetlere bakalım:

Kurum Hizmetlerinin Kamuoyuna Tanıtılması

Kurumun imajını güçlendirmek adına kurum çalışmalarının afiş, broşür ve basın bültenleri yoluyla kamuoyuna tanıtılması hizmeti sunar.

İşgücü Piyasası Talep Araştırması ve İşgücü Piyasası Analizi

İşgücü piyasasında meydana gelen değişim gelişmeleri takip etmek amacıyla kurum personelinin yaptığı anketler vasıtasıyla güvenilir bilgiler elde etmek.

İşsizlik Ödeneği

Çeşitli nedenlerden dolayı işini kaybeden vatandaşların iş arama sürecindeki ekonomik sıkıntılarını azaltmak amacıyla, belirli şartları sağlayan işsizlere kurum tarafından ödenek verilmesi hizmetidir.

Kısa Çalışma Ödeneği

Ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz nedeniyle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya iş yerindeki faaliyetlerin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulmasıdır. Kısa Çalışma Ödeneği üç ayı geçmeyecek şekilde yapılabilir ve çalışanlara kurum tarafından ödenek verilmektedir.

Ücret Garanti Fonu

İşverenlerin konkardo ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflas ertelenmesi nedeniyle işverenin ödeme gücünü çaktığı hallerde üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını tahsil etmek için Ücret Garanti Fonu oluşturulmaktadır.

İş Kaybı Tazminatı

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç), bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken, kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerin kısmen ya da tamamen durdurulması sonucu, abi oldukları iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde belirli bir süre gelir ve sosyal güvenlik devamlılığı sağlanmaktadır.

Özel Sektör İşyeri Ziyareti

İşverenle ilişkileri geliştirmek, mesleki eğitim ve işgücü talebi almak, işverenle bilgi alış-verişi yapmak ve işverenlere yükümlülükleri konusunda yardımcı olmak için İş ve Meslek Danışmanları vasıtasıyla bu hizmet sürdürülmektedir.

Özel Sektörde İşe Yerleştirme

İş arayanların ilgi, yetenek ve kişisel özellikleriyle, işverenlerin işgücü taleplerinde aranan koşulların eşleştirilmesi suretiyle uygun kişilerle uygun işin eşleştirildiği hizmettir.

İşgücü Talebi ve İşe Yönlendirme

İş ve Meslek Danışmanlarının işyerlerine yaptıkları ziyaretlerle almış oldukları taleplerin kuruma kayıtlı uygun vasıftaki işsizlerle eşleştirilmesi sürecidir.

İş ve Meslek Danışmanlığı

Meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulma veya seçmede güçlükler yaşayan, mesleki uyumsuzluk problemleri olan, mesleki becerilerini geliştirmek ve mesleğin ve veya işini değiştirmek isteyen kişilere İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunulmaktadır. Nisan 2012'de göreve başlayan ve sonrasında yapılan alımlarla beraber yaklaşık 4000 İş ve Meslek Danışmanı görev almaktadır.

ALO 170 İletişim Merkezi

ÇSGB'nin genelgesi ile bakanlığa bağlı bulunan tüm birimlerini kapsayacak şekilde, vatandaşların çalışma hayatı ve sosyal güvenlikleri ile ilgili soru, öneri, eleştiri, şikayet ve ihbarlarının 7 gün 24 saat değerlendiren ALO 170 hattı kurulmuştur.

Aktif İşgücü Piyasası Programları

Ülke genelinde istihdamın artırılması, işgücü niteliklerinin geliştirilmesi ve nitelikli işgücü taleplerinin karşılanabilmesi amacıyla Aktif İşgücü Piyasası Programları kapsamında Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Toplum Yararına Programlar ve Girişimcilik programları düzenlenmektedir.

Açılan Mesleki Eğitim Kursları sayesinde piyasada vasıfsız olarak adlandırılan niteliksiz işgücünün eğitilerek işgücü piyasasında aranan donanımlı eleman statüsüne getirilmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca Girişimcilik eğitim programlarıyla yeni iş sahalarının oluşturulması ve istihdama katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Özürllülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri

İşgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan engelli bireylerin özel sektörde işe yerleşmelerine yardımcı olmak için sunulan hizmetlerdir. 50 ve üzeri çalışanı bulunan iş yerlerinde %3 oranında engelli çalıştırma zorunluluğu vardır. İşverenlerin bu ihtiyaçlarını karşılanması ve denetimlerinin yapılması İŞKUR vasıtasıyla yapılmaktadır.

Hükümlü\Eski Hükümlülerin Meslek Eğitimlerine Yönelik Çalışmalar

İşgücü piyasasında, dezavantajlı durumda olan Hükümlü\Eski Hükümlü bireylerin istihdamını kolaylaştırmak için Adalet Bakanlığı ve Sivil Toplum Kuruluşları işbirliği ile tahliyelerine az kalan hükümlülerin ve eski hükümlülerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde çalışabilmelerini sağlamak için yapılan mesleki kurs faaliyetleridir.

Toplum Yararına Programlar

İşsizliğin yoğun olduğu bölgelerde, işsizlerin kısa süreli istihdamı ve eğitimi amaçlanmaktadır. Bu programlar sayesinde işsizlerin işgücü piyasasından kopmaları önlenmek, işsizliğin bireysel ve toplumsal etkilerinin azaltılması amaçlanmaktadır. En fazla dokuz aylık dönemler halinde düzenlenen bu programlar; MEB' bağlı resmi okullarda bakım, onarım ve temizlik işleri; park ve bahçe düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı ve çevre temizliği gibi çalışmaları içermektedir.

KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK STRATEJİ GELİŞTİRME PROGRAMI

Stratejik Hedef	Gerekçe	Eylemler	Kaynak Gereksinimleri	Riskler	Başarı Ölçütleri
1. Kurumun cinsiyet eşitliği alanındaki faaliyetlerin tanınırlığını arttırmak	*İŞKUR'u tanıyan hizmetlerinden haberdar olan kadınlar, kurumun iş arama becerileri, meslek eğitimi, iş danışmanlığı ve iş bulma gibi hizmetlerinden yararlanacak ve böylece istihdam edilebilmeleri artacaktır.	*İŞKUR'un kadınlara yönelik faaliyetlerinin tanıtımı için toplantı, seminer, panel vs. düzenlenmesi *Yerel ve ulusal kanallarda İŞKUR'un kadınlara yönelik hizmetlerinin tanıtımının sağlanması, *İŞKUR' hizmetlerinin tanıtımı için el ilanı, broşür gibi yazılı, görsel metinlerin hazırlanması ve dağıtılması *İŞKUR'un web sayfasına, kurumun kadın çalışmalarının yer aldığı bir bağlantı eklenmesi *İşgücü piyasasında kadın istihdamına yönelik izleme\değerlendirme çalışmalarının sonuçlarının yayınlanması. * İŞKUR' bülteninde kadın çalışmaları ve istihdamına yönelik bir sayfa\bölüm ayrılması	*Finansman *Halkla ilişkiler ve tanıtım alanında uzman personel *Zaman	*Basın yayın organlarının İŞKUR'un cinsiyet eşitliği alanındaki faaliyetlerine gerekli ilgiyi göstermemesi *Tanıtım faaliyetlerinde hedef kitleye ulaşmada etkin olmayan, yanlış araçların kullanılması	*Kurumun cinsiyet eşitliği alanında tanıtımı yapılan faaliyet sayısı. * İŞKUR'a kayıtlı olan ve hizmetlerinden yararlanan kadın sayısı.

Stratejik Hedef	Gerekçe	Eylemler	Kaynak Gereksinimleri	Riskler	Başarı Ölçütleri
2. Kadınların tüm İŞKUR hizmetlerine erişimlerini arttırmak	*İstihdam oranlarına paralel olarak, kadınların İŞKUR hizmetlerinden yararlanma oranı azdır. İŞKUR'un bütün hizmetlerinde yararlandıkları takdirde kadınların istihdam edilebilirliği artacaktır.	*Kadınların yoğun olarak bulunduğu ortamlarda mobil hizmet verilmesi, *Kadınlara yönelik tanıtım ve bilinçlendirme toplantılarının düzenlenmesi, *İŞKUR hizmetlerine eşit fırsatlarla erişme engeli olan uygulamaların tespit edilmesi, *İŞKUR hizmetlerine eşit fırsatlarla erişme engeli olan uygulamaların ortadan kaldırılması amacıyla düzenleme yapılması.	* Finansman *Uzman personel *Zaman *Hizmetlerin mobil sunulmasına imkân verecek donanım, Toplantı yeri ve organizasyonu	*Personelin gerekli uzmanlığa sahip olmaması, *Artan talebin gerçekleşecek kaynak artırımı ile karşılanmaması sebebiyle personel üzerimde aşırı iş yükü oluşması	*İŞKUR hizmetlerinden yararlanan kadın sayısının artış oranı
3. İşverenleri, istihdam sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeleri konusunda teşvik etmek.	*Çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığına karşı bilinç artışı sağlamak tek taraflı bir girişimdir. Cinsiyet ayrımcılığının işgücü piyasasında azaltılabilmesi için işverenlerin bu bilince sahip olması	*İl Müdürlüklerinin düzenlendiği yerel işveren grubu toplantılarında toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmak için bilgilendirme çalışmaları yapılması. *İşyeri ziyaretlerinde işverenlerin kadınlar için iş alanları açmalarının ve eğitim programları düzenlemelerinin teşvik edilmesi.	*Personel	*İşverenlerin istihdam süresince İŞKUR' u dahil etmeleri konusunda isteksiz olmaları, *Küresel ekonomik durgunluk	*Bilinçlendirme faaliyetlerine katılan işveren sayısı, *Kadınlara yönelik alınan işgücü talebi sayısı ve düzenlenen eğitim programı sayısı. * Kadınların işe yerleşme sayılarındaki artış oranı.

Stratejik Hedef	Gerekeçe	Eylemler	Kaynak Gereksinimleri	Riskler	Başarı Ölçütleri
4. Kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak için Aktif İşgücü Piyasası Programları düzenlemek ve bu programlara istihdam alanında kadın hakları konularını dahil etmek.	*Bakım sorumlulukları olduğu için çalışmayan kadınlar, hiç çalışmamış işgücü piyasasında deneyimi olmayan kadınlar, eğitim seviyesi ve becerileri düşük kadınlar gibi birikmiş ve çok yönlü dezavantajları kadınlara yönelik farklı istihdam ve aktif işgücü programları ve pilot projeler düzenlemek, kadınların istihdamı konusunda yol gösterebilir.	*Spesifik işgücü piyasası engellerine yönelik etkinlikler ve pilot projeler düzenlemek. *Hem kadınlar hem erkekler için iş ve aile hayatını uzlaştıran etkinlikler ve projeler yapılması, *Kadınlara geleneksel olmayan iş kollarında ve az temsil edildikleri sektörlerde mesleki eğitim verilmesi, *Mesleki eğitim, girişimcilik, staj ve Toplum Yararına Çalışma Programı gibi işgücü uyum hizmetlerinden yararlanan kadınları güçlendirme eğitimlerinin verilmesi.	* Finansman *Zaman *Paydaş desteği	*Proje ve etkinliklerin sürdürülebilirlikleri için ihtiyaç duyulan finansmanın sağlanmaması, *Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uzmanlaşmış hizmet sağlayıcı bulunmaması.	*Kadınlara yönelik düzenlenen proje sayısı, *Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetildiği faaliyet sayısı, Kadın hakları konularının dahil edildiği proje sayısı.

Stratejik Hedef	Gerekçe	Eylemler	Kaynak Gereksinimleri	Riskler	Başarı Ölçütleri
5. Kadınistihdamına yönelik faaliyet yürüten paydaşları bir araya getirerek; ortak çalışmalar yapılmasını sağlayacak işbirliği mekanizmaları oluşturmak.	*İŞKUR'un sunduğu hizmetlerde iç ve dış paydaşlarının katılımının sağlanması ve faaliyetlerin paydaşların görüşleri doğrultusunda yönlendirilmesi daha etkin hizmet sunumunu sağlayacak ve ortaya çıkan işbirliği imkânları ile faaliyetlerin çeşitlendirilmesi sağlanabilecektir. Gerçekleşecek işbirliği sonucunda deneyim paylaşımı paydaşların kendi hizmetlerine yansıtılması sağlanacaktır.	*İŞKUR'da kadınlara yönelik faaliyetleri yürüten kişi ve birimlerin düzenli veri paylaşımının sağlanması ve yapılan çalışmaları paylaşmak amacıyla bir çalışma grubunun oluşturulması. *İŞKUR'un paydaşlarıyla kadın istihdamına ilişkin çalışmalarını internet üzerinden paylaşabileceği ortak iletişim ağlarının oluşturulması. *İşgücü piyasasında kadın profilinin çıkartılması amacıyla, paydaşlarla birlikte haritalama çalışması yapılması. *Kadın istihdamı konusunda kurum mevzuatının geliştirilmesi amacıyla; Avrupa Birliği ülkelerindeki mevzuat ve uygulama örneklerinin paylaşacağı bir çalıştay düzenlenmesi.	*Personel *Zaman *Bilgi işlem desteği.	*Paydaşların İŞKUR'un cinsiyet eşitliği alanındaki faaliyetlerine gerekli ilgiyi göstermemesi. *Paydaşların çalışmalara önem vermemeleri sebebiyle iş yükünün İŞKUR'a kalması.	* Paydaşlarla ortak yürütülen çalışma sayısı.

Stratejik Hedef	Gerekçe	Eylemler	Kaynak Gereksinimleri	Riskler	Başarı Ölçütleri
6. İŞKUR personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmak.	*Bu stratejik planın uygulanması ve izlenmesinden sorumlu olan İŞKUR personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği bilincine ve duyarlılığına sahip olması gerekmektedir.	*İşgücü piyasasına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim modülünün oluşturulması, *İŞKUR bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verecek eğiticilerin belirtilmesi, * Öncelikle yöneticiler, kurumda çeşitli eğitimler veren eğitici konumundaki personel, işyeri ziyaret memurları, işletmelerde eğitim semineri uzmanları, iş ve meslek danışmanları ve ön büro memurları olmak üzere tüm kurum personeline toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmesi. * Toplumsal cinsiyet eşitliği için etki analizleri yapılması. * Yerel yönetimler bünyesinde oluşturulan yerel ofiste görev alacak personelin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi yoluyla İŞKUR hizmetlerinin bu duyarlılıkla sunulması.	* Finansman * Personel * Zaman * Eğitim yârı.	*Eğitim için belirlenecek sürenin ve eğitim içeriğinin ihtiyaca göre belirlenmemesi. *İş yükü nedeniyle tüm personelin eğitimlere katılım sağlayamaması, *Personel eğitim alma çalışma ve pratiğini değiştirme konusunda isteksiz olması.	*Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi alan personel sayısı *Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin hizmetlere yansıtılma oranları.

Stratejik Hedef	Gerekçe	Eylemler	Kaynak Gereksinimleri	Riskler	Başarı Ölçütleri
7.Toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış kapsamlı işgücü piyasası verilerinin toplanması ve yayımlanması için sistemler geliştirmek.	*Hedeflerin doğru saptanması ve uygulamaların etkin analizinin gerçekleştirilerek izlemenin sağlanabilmesi için takip edilen verilerin amaca uygun olarak belirlenmesi ve bu verilerin takip edilmesini sağlayacak sistemlerin belirlenmesi, geliştirilmesi gerekmektedir.	* İş gücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği konulu bir rapor hazırlanması, * İŞKUR'un mevcut ileme, değerlendirme sistemlerine ilişkin durum analizi yapılması ve rapor oluşturulması, * İşgücü piyasasında, toplumsal cinsiyet ayrıştırmasının nerelerde gerekli olduğunun tespit edilmesi; bu tespitler doğrultusunda işgücü piyasası verileri ve analizlerinin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırarak yayımlanması. * Yeni toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri ve verilerinin geliştirilmesi. * İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitimlere ilişkin geliştirilecek olan izleme\değerlendirme sisteminin toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığında ele alınması.	* Finansman * Personel * Zaman * Bilgi işlem desteği	* Toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış kapsamlı verilerin bulunmaması. * Veri toplama ve analizi faaliyetlerini sürdürmek için kaynak sağlanmaması.	* Toplumsal cinsiyet temelinde ayrıştırılmış veri sayısı, * Yeni izleme\değerlendirme sistemi sayısı.

Stratejik Hedef	Gerekçe	Eylemler	Kaynak Gereksinimler	Riskler	Başarı Ölçütleri
8. İŞKUR'un sunduğu eğitim ve danışmanlık hizmetlerine toplumsal cinsiyet eşitliği modülünü eklemek.	*Toplumsal cinsiyet eşitliğine olan duyarlılığın tam olarak sağlanabilmesi için sunulan tüm hizmetlerde toplumsal eşitliği bilgilendirmesinin ve yönlendirmesinin yapılması gerekmektedir.	* İşletmelerde eğitim semineri modüllerine toplumsal cinsiyet eşitliği konularının dahil edilmesi. * İş ve Meslek Danışmanlığı ve iş arama becerileri eğitim hizmetlerine toplumsal cinsiyet eşitliği konularının dahil edilmesi. * Mesleki eğitim, girişimcilik, staj ve Toplum Yararına Programlar gibi işgücü uyum hizmetlerine toplumsal cinsiyet eşitliği modülünün eklenmesi.	* Finansman *Uzman personel *Yasal düzenleme	*Toplumsal cinsiyet eşitliği modülünün piyasa tarafından talep edilmemesi.	*Toplumsal cinsiyet eşitliği modülü eklenmiş hizmet sayısı.
9. İŞKUR'un karar alma ve uygulama süreçlerinde kadın temsiliyetini güçlendirmek	*Toplumsal cinsiyet eşitliğinin en önemli göstergelerinden biri, personel içindeki ve karar alma sürecindeki kadın oranlarıdır.	* İŞKUR'un karar alma ve uygulama süreçlerinde kadın temsiliyetini güçlendirmek.	*Yasal düzenleme	*Kadın yönetici olmayacağına dair önyargının varlığı.	* İŞKUR karar alma ve uygulama sürecindeki kadın sayısı İŞKUR karar alma ve uygulamadaki kişi sayısı.
10. İŞKUR mevzuatı ikincil düzenlemelerine, toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığı kazandırmak.	*Mevzuat ve ikincil düzenlemelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi, İŞKUR faaliyetlerinin bu duyarlılıkla yürütülmesi.	* İŞKUR mevzuat ve ikincil düzenlemelerine toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığı kazandırmak.	*Uzman personel	*Personelin teklif edilen değişikliklerle ilgili endişe duyması.	*Toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığı kazanmış düzenleme sayısı.

