

T.C.
ÇALI MA VE SOSYAL GÜVENL K BAKANLI I
TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ Ü

**MESLEK E T M KURSLARININ KADINLARIN
ST HDAM ED LEB L RL NE KATKISI VE
KUR'UN ÜSTLENEB LECE ROLLER**

Nazan ÖKSÜZ
stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Ankara 2007

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRK YE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ĞÜ

**MESLEK E ĞİTİM KURSLARININ KADINLARIN
İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE KATKISI VE
KUR'UN ÜSTLENEBİLİR ROLLERİ**
Uzmanlık Tezi

Nazan ÖKSÜZ
İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Ferudun G. RESUN
İçişleri Bakanlığı Uyum Dairesi Başkanı

Ankara 2007

TÜRK YE KURUMU GENEL MÜDÜRLÜ ÜNE

stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Nazan ÖKSÜZ'e ait, “**Mesleki E itim Kurslarının Kadınların stihdam Edilebilirli ine Katkısı ve KUR'un Üstlenebilece i Roller**” adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZ olarak kabul edilmi tir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	mzası
Ba kan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi :/...../20.....

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı Nazan ÖKSÜZ tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma ko ulları a a ıdaki ekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile ço altılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Nazan ÖKSÜZ
stihdam ve Meslek Uzman Y.

...../...../20.....

mza

ÖNSÖZ

Ülkelerin entelektüel sermayeye yaptıkları yatırımlardan en önemlisi olan eğitimin, eşitsizlikle mücadelede önemli bir politika aracı olduğu ve kadın eğitiminin aktif istihdam politikaları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim programları ile eğitimi gücü piyasasına entegrasyonunun kolaylaştırılacağı düşününcesinden hareketle hazırlanan “*Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve KUR’un Üstlenebileceği Roller*” adlı bu tez çalışmasının; Kurumun sunduğu hizmetlerin etkinleştirilmesi sürecine katkı sağlanacağı umulmaktadır.

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde her türlü desteği veren ve yardımlarını esirgemeyen yöneticilerimize, iyi niyet ve katkısını her zaman hissettiren eğitimi gücü Uyum Dairesi Başkanı ve tezdanimanımız Sayın Ferudun GÖRESUN’a, tez konusunun seçim aşamasında yardımcı olan istihdam Dairesi Başkanı Sayın Faruk SAHİN’e, eğitimi gücü Yetiştirme Übe Müdürü Sayın Abdülkadir YANIC ’ye ve Eğitim Uzmanı Sayın Ömer YILDIZ’a, yardımlarından dolayı tüm çalışmalarıma, tez hazırlama sürecinin her aşamasında desteğini ve sabrını benden esirgemeyen kıymetli dostum Başkan KARAGÜLLE’ye, bu süreçte hep yanımda olup emeğini ve sevgisini benden esirgemeyen sevgili eğitim Davut ÖKSÜZ’e en içten duygularıyla teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca; bu çalışmanın ortaya çıkması sürecinde bana gerekli destek ve cesareti veren değerli hocam ve yüksek lisans tezdanimanım Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. Eyüp BEDİR’e teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Saygılarımla.

Ç NDEK LER

ÖNSÖZ	i
Ç NDEK LER	ii
TABLOLAR L STES	vi
EK LLER L STES	vii
KISALTMALAR	viii
G R	1

B R NC BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 MESLEK E T M.....	3
1.1.1 Mesleki E itim Kavramı.....	3
1.1.2 Türkiye’de Genel Mesleki E itim Sistemi.....	4
1.1.2.1 Örgün E itim	6
1.1.2.2 Yaygın E itim.....	7
1.1.2.3 Çıraklık E itimi	8
1.1.3 Aktif stihdam Programları Açısından Mesleki E itim.....	10
1.1.3.1 gücü Uyum Programları Kapsamında E itim ve Yeti tirme	11
1.1.3.2 gücü Uyum Programlarının Uygulanması Sürecinde Kamu stihdam Kurumlarının Rolü.....	12
1.1.4 Mesleki E itimde Yetki Ve Sorumlulu un Da ılımı.....	14
1.2 MESLEK KURSLARI.....	15
1.2.1 Meslek Kurslarının Özellikleri	17
1.2.2 Kamu stihdam Kurumlarının Meslek Kurslarındaki Rolü	18
1.2.3 Kamu stihdam Kurumlarının Meslek Kursları Düzenleme Sürecinde Kar ıla tıkları Temel Çeli kiler.....	19
1.3 KADIN GÜCÜ	20
1.4 ST HDAM.....	22
1.4.1 Tam stihdam Kavramı	22
1.4.1.1 Tam stihdamı Sa lamak için Alınabilecek Ulusal Önlemler	23
1.4.1.2 Tam stihdamı Sa lamak için Alınabilecek Uluslararası Önlemler.....	24
1.4.2 Eksik stihdam Kavramı	24
1.4.3 Enformel stihdam Kavramı	25
1.5 ST HDAM ED LEB L RL K	28

K NC BÖLÜM
KADIN ST HDAMI VE KADINLARIN ST HDAM ED LEB L RL

2.1 TÜRK YE' DE ST HDAMIN GENEL YAPISI.....	30
2.2 TÜRK YE'DE KADIN ST HDAMI.....	32
2.2.1 Kadınların Genel stihdam çindeki Yeri	32
2.2.1.1 gücüne Katılım.....	32
2.2.1.2 stihdam	33
2.2.1.3 sızlık.....	35
2.2.2 stihdamın Sektörel Da ılımı	36
2.2.3 stihdamın Mesleklere Göre Da ılımı	39
2.2.4 Enformel Sektör ve Kadın stihdamı	40
2.2.5 Kadın stihdamı ve E itim	42
2.3 KADINLARIN GÜCÜ P YASASINA G RMES N N ÖNÜNDEK ENGELLER	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
AKT F ST HDAM POL T KALARI KAPSAMINDA
KUR GÜCÜ YET T RME ÇALI MALARI

3.1 KURUN GERÇEKLE T RD KURSLAR.....	48
3.1.1 stihdam Garantili Kurslar	49
3.1.2 Kendi ini Kuracaklara Yönelik Kurslar	50
3.1.3 Mesleki E itim ve Rehabilitasyon Kursları	52
3.1.4 Toplum Yararına Çalı ma Programları (TYÇP)	52
3.1.5 Özürlülerin Mesleki E itimi ve Rehabilitasyonu	53
3.1.6 Hükümlülerin ve Eski Hükümlülerin Mesleki E itimi ve Rehabilitasyonu	55
3.1.7 sızlık Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar.....	56
3.2 KURSLARIN F NANSMANI.....	58
3.3 B RL YAPILAN KURUMLAR VE KURULU LAR	59
3.4 KURSLARIN PLANLANMASI VE UYGULANMASI.....	60
3.4.1 Yıllık gücü E itim Planının Hazırlanması/ Verilecek E itimlerin Belirlenmesi	60
3.4.2 Hizmet Satın Alınmasına Karar Verilmesi ve Uygulanması	61
3.4.3 Kurs Süresinin Belirlenmesi.....	64
3.4.4 Kurs Programları ve Bölümlerinin Belirlenmesi	65
3.4.5 Kursiyer Seçimi, De i imi ve Taahhütname.....	65
3.4.6 Kurslarda Görev Alan E itmenlerin Seçimi ve De i tirilmesi	68
3.4.7 Kurs Giderleri	68
3.4.7.1 Kursiyer Zaruri Gideri	69

3.4.7.2 Mesleki Eğitim Giderleri	69
3.4.7.3 Ferdi Kaza Grup Sigortası Giderleri	70
3.4.8 Kursların Denetimi	70
3.4.9 Sınav ve Belgelendirme.....	71
3.4.10 Kurslara İlişkin Memnuniyeti Ölçme ve Değerlendirme	72
3.4.11 Kursiyerlerin İzlenmesi	73

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI GELİTİRMeye YÖNELİK MESLEK EĞİTİM POLİTİKASI VE ÇALIŞMALAR

4.1 ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE KADIN İSTİHDAMINI GELİTİRMeye YÖNELİK MESLEK EĞİTİM POLİTİKASI VE ÇALIŞMALAR.....	79
4.1.1 İsviçre.....	79
4.1.2 Avusturya.....	82
4.1.3 İngiltere.....	85
4.1.4 Almanya	87
4.1.5 Meksika.....	90
4.1.6 Polonya.....	91
4.1.7 Macaristan.....	93
4.2 TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI GELİTİRMeye YÖNELİK MESLEK EĞİTİM POLİTİKASI VE ÇALIŞMALAR.....	94
4.2.1 KUR’un Mesleki Eğitim Politika ve Çalışmaları.....	94
4.2.1.1 Kurslar	95
4.2.1.1.1 Kursların Değerlendirilmesi	95
4.2.1.1.2 Kurslara Kadınların Katılımı ve İstihdamı	98
4.2.1.1.3 Kadınların Aktif Olarak Eğitim Aldıkları Meslekler	101
4.2.1.2 Projeler	104
4.2.1.2.1 Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi	104
4.2.1.2.2 İstihdam ve Eğitim Projesi	104
4.2.1.2.3 Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP)	106
4.2.1.2.4 Aktif Gücü Programları Projesi (A PP).....	108
4.2.1.2.5 Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma ile Sosyal Katılım ve Bütünleşmeye Yönelik Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi	111
4.2.1.2.6 ILO birliği ile Yürütülen “Türkiye’de Yeniden Yapılanmaya Erişilecek Aktif Politikalar: Kocaeli Pilot Projesi”	111
4.2.1.2.7 Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde Türkiye Kurumu’na Destek Projesi	112
4.2.2 MEB’in Mesleki Eğitim Politika ve Çalışmaları	112
4.2.3 Diğer Bakanlıkların, Meslek Kuruluşlarının ve Gönüllü Kuruluşlarının Mesleki Eğitim Politika ve Çalışmaları.....	118
4.2.3.1 Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme daresi Başkanlığı (KOSGEB).....	118
4.2.3.2 Bakanlık Sosyal Yardımlama ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.....	118
4.2.3.3 Güneydoğu Anadolu Projesi-Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (GAP-ÇATOM)	119

4.2.3.4 Tarım ve Köy İleri Bakanlığı	119
4.2.3.5 Kültür ve Turizm Bakanlığı	120
4.2.3.6 Meslek Kurulu ları ve Gönüllü Kurulu lar.....	120
4.2.3.7 Belediyeler.....	121
4.2.3.8 Özel Kurs ve E itim Merkezlerinin Mesleki E itim Politika ve Çalı maları	122
SONUÇ VE ÖNER LER.....	123
EK 1: İLLER İN KEND İN İURACAKLARA YÖNEL K İGÜCÜ YET İT RME KURSLARI DE İERLEND RME Ç ZELGES (ZLEME).....	131
EK 2: İLLER İN İST İHDAM GARANT L İGÜCÜ YET İT RME KURSLARI DE İERLEND RME Ç ZELGES (ZLEME).....	133
KAYNAKÇA	137
ÖZGEÇM	141

TABLolar L STES

Tablo 1: OECD ve Avrupa Ükelerinde stihdam, gücüne Katılım ve sizlik Oranları	31
Tablo 2: Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında gücüne Katılma Oranı	32
Tablo 3: Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında stihdam Oranı	34
Tablo 4: Tarım Dı ı sizlik Oranı ve sizlik Oranı.....	35
Tablo 5: Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında sizlik Oranı.....	36
Tablo 6 : stihdamın Sektörel Da ılımı	37
Tablo 7: Cinsiyete Göre stihdamın Meslek Grubu Da ılımı	40
Tablo 8: Kayıt dı ı stihdam	41
Tablo 9: Türkiye’de 1935- 2000 Döneminde Sayım Yılları tıbariyle Cinsiyete Göre Okur-yazarlık Oranı	43
Tablo 10: Yıllar tıbariyle stihdam Garantili Kurslar	50
Tablo 11: Yıllar tıbariyle Kendi ini Kuracaklara Yönelik Kurslar	51
Tablo12: Yıllar tıbariyle Özürlülere Yönelik Kurslar	54
Tablo 13: Yıllar tıbariyle Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	56
Tablo14: Yıllar tıbariyle sizlik Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar	58
Tablo 15: İlerin Kendi ini Kuracaklara Yönelik gücü Yeti tirme Kurslarına li kin zlemelerinin Periyodik De erlendirmesi	75
Tablo 16: İlerin stihdam Garantili gücü Yeti tirme Kurslarına li kin zlemelerinin Periyodik De erlendirmesi.....	76
Tablo 17: Yıllar tıbariyle Toplam Kursiyer, Mezun, stihdam Edilen Sayıları ve Oranlamalar	96
Tablo 18: Yıllar tıbariyle stihdam Garantili Kurslarda Toplam Kursiyer, Mezun, stihdam Edilen Sayıları ve Oranlamalar	97
Tablo 19: Yıllar tıbariyle Kurslara Katılanların Cinsiyete Göre Da ılımı	99
Tablo 20: Yıllar tıbariyle Kadın Kursiyer Oranı, Mezun Sayısı ve stihdam Edilen Sayısı	100
Tablo 21:Yıllar tıbariyle ÖSDP’den Yararlananların Cinsiyete Göre Da ılımı.....	106
Tablo 22: A PP Hibe Bile enin Kadınlara li kin Verileri	109
Tablo 23: A PP Kapsamında Kadınları Hedefleyen Hibe Verilmi Projeler.....	110
Tablo 24: Halk E itimi Merkezlerinin (HEM) 2001-2006 Ö retim Yılı Verileri	113
Tablo 25: HEM’de Açılan Kursların Katılımcılarının Cinsiyete Göre Da ılımı.....	114

EK LER L STES

ekil 1: stihdamdaki Kadınların Sektörel Da ılımı.....	38
ekil 2: Kadınların E itim Düzeyine Göre gücüne Katılım Oranları	44
ekil 3: 2000-2007 Yılları Kursların Toplam Katılımcı Sayıları	98
ekil 4: Yıllar tibiariyle Kurslara Kadın Kursiyer Katılım E ilimi.....	99
ekil 5 : 2007 Yılında KUR Tarafından Düzenlenen Kurslarda Kursiyerlerin l Bazında Cinsiyete Göre Da ılımı	103
ekil 6: Yıllar tibiariyle ÖSDP'ye Katılanların Cinsiyete Göre Da ılımı	107
ekil 7: A PP'ye Katılanların Cinsiyete Göre Da ılımı	109

KISALTMALAR

a.g.e.	:	adı geçen eser
a.g.m.	:	adı geçen makale
AB	:	Avrupa Birli i
A P	:	Aktif stihdam Politikaları
A PP	:	Aktif gücü Programları Projesi
A S	:	Avrupa stihdam Stratejisi
AMS	:	sveç Kamu stihdam Kurumu (Arbetsmarknads styrelsen)
AMU	:	sveç Kamu E itim Kurumu
BA	:	Federal Alman Çalı ma Kurulu (Bundesanstalt fiir Arbeit)
BELMEK	:	Belediye Meslek Edindirme Kursları
BELTEK	:	Belediye Teknik E itim Kursları
BIBB	:	Alman Federal Meslek E itimi Kurumu (Bundesinstituts für Berufsbildung)
BMWA	:	Avusturya Federal Ekonomi ve Çalı ma Bakanlı ı (Federal Ministry of Economics and Labour)
CEDEFOP	:	Avrupa Mesleki E itim Geli tirme Merkezi
ÇATOM	:	Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
ÇSGB	:	Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı
EIRO	:	Avrupa Ya am ve Çalı ma Ko ullarını yile tirme Vakfı
GAP	:	Güneydo u Anadolu Projesi
HEM	:	Halk E itim Merkezi
H A	:	Hanehalkı gücü Ara tırması
ICT	:	Enformasyon ve leti im Teknolojisi
BK	:	ve ç i Bulma Kurumu Genel Müdürlü ü
KG	:	Türkiye'nin nsan Kaynakları Geli imi Stratejisi
KMEP	:	nsan Kaynaklarının Mesleki E itim Yoluyla Geli tirmesi Projesi
KO	:	gücüne Katılma Oranı
ILO	:	Uluslararası Çalı ma Örgütü
SMEK	:	stanbul Sanat ve Meslek E itim Kursları
GEM	:	Geli tirme Merkezleri
KUR	:	Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü
K K	:	Kamu stihdam Kurumları
KOSGEB	:	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geli tirme ve Destekleme daresi Ba kanlı ı
KSGM	:	Kadının Statüsü Genel Müdürlü ü

KUP	:	Polonya Ulusal İstihdam Ofisi
md.	:	madde
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
MEDA	:	Akdeniz Ekonomik Gelişme Alanı
MEGEP	:	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MEKSA	:	Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı
METGE	:	Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi
No	:	Numara
OECD	:	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
OMK	:	Macaristan Ulusal Gücü Merkezi
ÖSDP	:	Özelleştirme Sosyal Destek Projesi
RG.	:	Resmi Gazete
s.	:	sayfa
SHÇEK	:	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
TEDP	:	Temel Eğitime Destek Programı
TUREM	:	Turizm Eğitim Merkezleri
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
TYÇP	:	Toplum Yararına Çalışma Programları
vd.	:	ve diğerleri
Y Y	:	Yeniden İşe Yerleştirme
YOTEM	:	Yetkinler Otelcilik ve Turizm Eğitim Merkezleri
YT	:	Gençlerin Eğitimi (Youth Training)
YTS	:	Gençlerin Eğitim Programı (Youth Training Scheme)

G R

Bilgi ça ının ya andı ı günümüz dünyasında; insan gücü açısından rekabet üstünlü ü sa layabilmek, maddi ve mali kaynakların yanı sıra, ülkelerin “entellektüel sermayelerini” nasıl yönettiklerine ve geli tirdiklerine de ba lıdır. Ülkelerin entellektüel sermayeye yaptıkları yatırımlardan en önemlisi olan e itim; bir toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel alanda geli imini sa layan, aynı zamanda da geli mi lik ölçütlerini tanımlayan önemli bir unsurdur. Bir ülkenin kalkınması, o ülkede ya ayan insanların ya amboyu ö renim anlayı ı çerçevesinde, geli en ve de i en teknolojileri kullanarak; planlı, bilinçli ve çok seçenekli e itim süreçlerinden yeterince yararlanması ile mümkün olabilecektir.

Günümüzde bilimsel ve teknolojik de i meler i i sürekli farklıla tırmaktadır. gücünün kalitesi, i letmelerin rekabet gücünde ve karlılı ında ba lıca etken durumuna gelmi tir. Günümüzde i letmeler sahip oldukları teknolojiyi kullanabilmek için vasıfsız ve e itimsiz i gücü yerine; yüksek kaliteli, farklı alanlarda beceriler edinmi , yaratıcı i gücüne gereksinim duymaktadır. gücünün niteli ini etkileyen temel unsur ise i gücünün sahip oldu u e itimdir.

in sürekli de i imi mesleki e itime dinamik bir nitelik kazandırmaktadır. Mesleki e itimin ihtiyaçlara uyumlulu u ve etkinlili i ile de i ime uyum göstermesi arasında güçlü bir ili ki vardır. Geli en ve de i en günümüz dünyasında; ö renmeyi bilme kavramına sahip, esnek becerilerle donanmı i gücüne duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Bu noktadaysa, kısa süreli ve kademeli e itim uygulayarak ki ilerin ekonomik geli meler do rultusunda ve ülkenin istihdam politikasına uygun meslekler edinmelerini sa layıcı mesleki e itim kurslarının önemi ortaya çıkmaktadır.

E itim düzeyi dü tükçe kadınların i gücüne katılımı azalmaktadır. Ülkemizdeki kadınların; e itim düzeyinin lise ve altı seviyede oldu u ve i gücüne katılımlarının ise son derece dü ük oldu u dü ünüldü ünde kadınların i gücüne katılımını artırmada onların sahip oldukları nitelikleri zenginle tiren, yeni beceriler kazandıran ve farklı alanlarda istihdam olanakları yaratan bir mesleki e itim yapısını olu turacak aktif istihdam tedbirlerine duyulan gereksinim ortaya çıkmaktadır.

gücü piyasasının içinde barındırdığı sorunların yanı sıra, çözüm bulunması gereken bazı konulardan biri de *mesleki e itim sisteminin kadınların istihdam edilebilirliğine katkısını ortaya koyup, istenen seviyede de ilse mesleki e itim sisteminde ne gibi düzenlemeler yapılabileceğini* tespit etmektir. İstihdam edilebilirliği arttırmada mesleki e itimi herkes tarafından kabul edilse de konuya gerekli önem verilmemekte ve mesleki e itimin istihdama etkisi yeterince analiz edilmemektedir. Bu nedenle **“Mesleki E İtim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve KUR’un Üstlenebilecek Roller”** konulu bu çalışmada; mesleki e itim kursları ve kadın istihdamı arasındaki ilişki istihdam edilebilirlik temelinde irdelenerek, bu ilişkinin kadınların istihdam edilebilirliği üzerindeki etkilerin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Yapılan bu çalışmada literatür taraması veri toplama tekniklerinden yararlanılacak olup, konuya ilişkin kitap ve makaleler, rapor ve araştırmalar, istatistikler, web siteleri ve konuyla ilgili diğer yayınlar incelenecek ve bu doğrultuda yapılan analizler ortaya konulacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde; mesleki e itim kavramı, Türkiye’de genel mesleki e itim sistemi, aktif istihdam politikaları açısından mesleki e itimin neyi ifade ettiğini anlatıldıktan sonra mesleki e itim kursları, kadın iş gücü, istihdam ve istihdam edilebilirlik ile ilgili bir kavramsal çerçeve ortaya konulacaktır.

İkinci bölümde; Türkiye’de istihdamın genel yapısı ortaya konulduktan sonra, kadın istihdamı ve kadınların istihdam edilebilirliği bağlamında ülkemiz iş gücü piyasasındaki kadınların durumu ve kadınların iş gücü piyasasına girmesi önündeki engellere değinilecektir.

Üçüncü bölümde; aktif istihdam politikaları kapsamında KUR tarafından sürdürülen iş gücü yetiştirme çalışmaları, bu çalışmaları gerçekleştirirken izlenen süreç ortaya konulduktan sonra çalışmanın

Son bölümünde ise; dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamını geliştirmeye yönelik olarak gerçekleştirilen mesleki e itim çalışmaları ve bu çalışmaların güçlü-zayıf yanlarına değinildikten sonra, sonuç ve öneriler kısmında KUR’un kurumsal olarak alınması gereken önlemler ve bu süreçte üstlenebilecek roller ortaya konulacaktır.

B R NC BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; çalı manın temelini olu turan kavramlar olan mesleki e itim, meslek kursları, kadın i gücü, istihdam, istihdam edilebilirlik kavramlarına ili kin genel bilgiler sunulacak ve çalı ma kapsamında bu kavramlara ili kin önemli oldu u dü ünülen hususlara de inilecektir.

1.1 MESLEK E T M

sizlikle mücadelede yaygın olarak kullanılan mesleki e itim faaliyetlerinin; genel mesleki e itim ve aktif istihdam politikaları (A P) kapsamında gerçekleştirilen mesleki e itim programları ekinde incelenmesi mümkün olup, yapılan bu çalı ma esas olarak aktif istihdam programları kapsamında düzenlenen meslek kursları ile ilgili oldu undan, çalı manın temelini mesleki e itime yönelik aktif istihdam programları olu turacaktır. Ancak, konunun tüm yönleriyle anla ılması sa lamak amacıyla öncelikle mesleki e itim kavramı açıklanıp –mümkün oldu unca özet bir ekilde- genel mesleki e itime de inildikten sonra aktif istihdam programları kapsamında uygulanan mesleki e itim programları ve meslek kursları üzerinde durulacaktır..

1.1.1 Mesleki E itim Kavramı

Dünya’ da teknoloji ve hizmetler alanında sürekli de i im ya anmakta olup ya anan de i ime paralel olarak gerek ulusal gerekse uluslararası alanda ya anan rekabet de artmaktadır. Kıyasıya rekabetin oldu u bir ortamda ayakta kalabilmek için daha seri ve daha kaliteli üretime ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaç ancak yeni teknolojiler üretebilmek ve mevcut teknolojileri en verimli ekilde kullanabilmek için *eme in vasfının geli tirilmesi* ile giderilebilir. Bu ise mesleki e itimle mümkündür.

“Ferdin i hayatındaki belirli bir meslek alanında üretici olarak herhangi bir statü ile yer alabilmesi için gerekli asgari yeterlili e ve genel meslek kültürüne sahip olmasını mümkün kılan e itime mesleki e itim denir.”¹

Bir ba ka tanıma göre ise mesleki e itim; ki ilere ilgi, istek ve kabiliyetleri do rultusunda, i hayatında geçerlili i olan bir mesle i ö retmek için gerekli bilgi, beceri ve i alı kanlı ı kazandırma ve ki inin i i bir araç olarak kullanarak yeteneklerini çe itli yönleriyle geli tirme sürecidir.²

Mesleki e itim genel anlamda “i ” ile “birey” arasında uyum sa lama sürecidir. in sürekli de i imi mesleki e itime dinamik bir nitelik kazandırmaktadır. Mesleki e itimin ihtiyaçlara uyumlulu u ve etkinlili i ile de i ime uyum göstermesi arasında güçlü bir ili ki vardır. Ça da mesleki e itim sistemlerinde i teki de i im sürekli izlenmekte, e itime yansımaları analiz edilmekte ve mesleki e itim sistemleri sürekli güncelle tirilmeye çalı ılmaktadır. Bu amaçla ara tırma ve geli tirme faaliyetleri sürdürülmektedir.

1.1.2 Türkiye’de Genel Mesleki E itim Sistemi

Mesleki e itimi genel e itimden soyutlamak imkansızdır. Sa lam temeller üzerine oturtulmu bir genel e itim sistemi mesleki e itimin ba arı ansını artıracaktır. Türk E itimci . Hakkı Baltacıo lu; “Okul pedagoglarının genel e itimden beklediklerini verecek olan e itim,meslek e itiminin, teknik e itiminin kendisidir. Her mesleki e itimin bir genel e itim randımanı vardır.” diyerek konunun önemine de inmektedir.

1739 sayılı Milli E itim Temel Kanunu’nun 18. maddesine göre Türk milli e itim sistemi, “örgün e itim” ve “yaygın e itim” olmak üzere iki ana bölümden oluşu mu tur. Bu yapı içerisinde örgün e itim; okulöncesi e itimi, ilkö retim, ortaö retim ve yüksek ö retimi kapsamaktadır. Milli E itim Temel Kanununa göre, örgün e itimin

¹ Bayram, Mikail; **Anadolu Selçukluları Zamanında Ahi Te kilatının Kuruluşu ve Geli mesi**, İstanbul 1986, s.177.

² TESK; **Ülke Örnekleri le AB’ de Mesleki E itim ve AB ve AB Mali Kaynakları Rehberi**, T OF Matbaacılık, 1. Baskı, Ankara 2006, s.48.

yanında veya dı ında düzenlenen e itim faaliyetlerinin tümü “yaygın e itim” (md.18)³ olarak tanımlanmaktadır.

Mesleki e itim ise 1986’da yürürlü e giren 3308 sayılı Mesleki E itim Kanunu çerçevesinde örgütlenmiştir. Meslek E itimi Kanunu sistemi genel e itim ve mesleki e itim olmak üzere iki ana bölümde algılayan bir yaklaşıma sahiptir. Bu sebeple sözü edilen kanunda, örgün, yaygın ve çıraklık e itimi boyutlarıyla mesleki e itimin tümü bir sistem bütünlü ü içerisinde düzenlenmiştir.

Kanunda mesleki e itim üç yöntem üzerinden açıklanırken; M. Kemal B ÇERL ise aktif istihdam programları dı ında verilen mesleki e itimin aslında iki unsurdan oluştuğunu belirtmektedir. Bunlardan *okul odaklı mesleki e itim* (school based vocational training) olarak da bilinen genel mesleki e itimde; mesleki ve teknik bilgiler öğrencilere büyük ölçüde sınıf düzeninde verilirken teknik bilgilerin bir kısmı ise atölyelerde verilmekte, ayrıca sınıfta öğrenilen teorik bilgiyle i yerlerindeki uygulamaları birleştiren e itim programları da düzenlenmektedir. Bu sistemde öğrencilere teknik bilgilerin yanı sıra, yüksek öğrenim sistemine devam etmelerini sağlayacak genel bilgiler de aktarılır.⁴ Bu bağlamın ikinci unsuru olan i yerinde e itim aynı zamanda *i yeri odaklı mesleki e itim* olarak da bilinir. i yerinde e itimin bir türünde gençler çırak statüsünde haftanın belirli günlerini okulda, kalan günlerini i yerlerinde uygulamalı olarak e itim alarak geçirirler (apprenticeship). B ÇERL ’ ye göre; i letme odaklı e itimin diğer türünde ise i letmeler sadece çıraklık ça ındaki gençler için değil, belirli bir ya ın altındaki bütün personelleri için e itim kursları düzenlenirler. Bu tür kurslarda zaman zaman sınıf düzeninde e itim verilebilse de, genelde “üretim esnasında yaparak öğrenme” usulü takip edilir.⁵

Bu noktada aktif istihdam programları uygulamalarına geçmeden önce, mesleki e itim sistemi ve i sızli i önlemede önemli bir politika aracı olan mesleki e itim programları (özelinde meslek kursları) arasındaki diyalektik yapıyı ortaya koymaya yardımcı olmak için 1739 Sayılı Milli E itim Temel Kanunu ve 3308 sayılı Mesleki E itim Kanunu çerçevesinde ülkemizde uygulanan mesleki e itim sisteminin yapısına değinmek yararlı olacaktır.

³ 1739 Sayılı Milli E itim Temel Kanunu, RG. 24.06.1973-14574.

⁴ Gündo an, Naci; Genç sızli i, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1320, Eski ehir 2001, s.40-41; aktaran: Biçerli; Biçerli, M.Kemal; sızlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları , Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1563, Eski ehir 2004. s.147.

⁵ Biçerli; 2004, s.147.

1.1.2.1 Örgün E itim

Örgün E itim; belirli ya grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında yapılan düzenli e itimdir.⁶ Örgün E itim; okulöncesi, ilkö retim, ortaö retim ve yüksekö retim kurumları faaliyetlerini kapsamaktadır. Örgün e itim kapsamındaki mesleki e itim faaliyetleri mesleki ve teknik liseler olarak nitelendirilen ;

- Erkek Teknik Ö retim Okulları
- Kız Teknik Ö retim Okulları
- Ticaret ve Turizm Ö retimi Okulları
- Din Ö retimi Okulları

ile üniversiteler ve bünyelerindeki Meslek Yüksek Okulları tarafından gerçekleştirilir. Ortaö retim sürecini tamamlayanlar teknisyen veya dengi unvanlarla do rudan i ya amına girebilecekleri gibi üniversiteye giderek e itim hayatlarına devam edebilirler. Meslek lisesi diploması alanlar kendi alanlarında yapılacak "Ustalık Belgesi" sınavlarında başarılı olmaları halinde ustalık belgesine de ulaşabilmektedir.

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren seçilen mesleki-teknik e itim modeli, okul modeli olmasının yanında, "erkek teknik, kız teknik, ticaret ve turizm, imam hatip, tarım, sa lık gibi ayrı tür, ayrı bina ve ayrı yönetimler altında gerçekleştirilen 'ayrı okullar' modeli"dir. Okul modelinin, özellikle "ayrı okullar" modelinin yatırım ve yenileme maliyetleri, işletme giderleri açısından en pahalı model olduğu belirtilmektedir. "*Ayrı okulların optimum büyüklükte kurulması ve işletilmesi, öğretmen da ılımı ve kullanımının rasyonel olmayışı ve okul standartlarının bugüne kadar belirlenemeyişinin*" seçilen bu modelden kaynaklandığı ileri sürülmektedir.⁷ Temel mesleki e itim sürecinde seçilen ve üzerinde çokça tartışılan mevcut sistem; ne okuldan mezun olanlar için, ne de bu mezunu istihdam edecek işveren için kolayca tanımlanabilecek nitelikler sağlayamamakla kalmayıp, uygulamada gereğinden fazla uzatılmış programların ortaya çıkmasına yol açtı ndan dolayı da çeşitli sorunlara (e itimlerin iş gücü piyasasının gereksinimlerine zamanında cevap verememesi, maliyetlerin

⁶ TESK; a.g.e., s. 45

⁷ Balolu, Zekai; **Sanayilemede E itimin Rolü ve Önemi Nedir?**, TED Sanayileme Sürecinde Türk E itimi ve Sorunları, Türk E itim Derneği XV.E itim Toplantısı 28-29 Kasım 1992, Ankara, s.21.

yükselmesi v.s.) neden olmaktadır.⁸ Mesleki eğitim verilirken; önemli olan ve unutulmaması gereken husus, eğitim - öğretim süresinin uzunluğundan ziyade öğrencilerin standartları belirlenmiş becerilerle donatılması ve eğitim sonunda iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan alanlarda yeterli beceriyle donatılmış iş gücü”ne ulaşılmasıdır.

1.1.2.2 Yaygın Eğitim

Örgün eğitimin yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsayan yaygın eğitimin amacı, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş yahut herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademedен çıkmış vatandaşlara örgün eğitimin yanında veya dışında;

- okuma-yazma öğretmek, eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim imkanları hazırlamak;
- çağımızın bilimsel, teknolojik, iktisadi, sosyal ve kültürel gelişmelerine uymalarını sağlayıcı eğitim imkanları hazırlamak;
- milli kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı, benimsetici nitelikte eğitim yapmak;
- toplu yaşamaya, dayanışmaya, yardımlaşmaya, birlikte çalışmaya ve örgütlenme anlayışını ve alışkanlıklarını kazandırmak;
- iktisadi gücün artırılması için gerekli beslenme ve sağlıklı yaşamaya teşvik ve usullerini benimsetmek;
- boş zamanları iyi bir şekilde değerlendirme ve kullanma alışkanlıklarını kazandırmak;
- kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak ekonomimizin gelişmesi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslekleri edinmelerini sağlayıcı imkanları hazırlamak;
- çeşitli mesleklerde çalışmakta olanların hizmet içinde ve mesleklerinde gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmaktır. (md. 40).⁹

⁸ Özdeş, İhan; **Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunları/Çözümleri Ulusal/Evrensel Perspektif**, MEB Çıkarım ve Mesleki Teknik Eğitim Konseyi Hazırlık Dokümanı, Ankara, 1990, s.12.

⁹ Milli Eğitim Temel Kanunu

Kanunun, yaygın e itimin amacını ve kapsamını çok geni tuttu u görülmektedir. Bunun, yaygın e itimin örgün e itimin alternatifi olarak dü ünülmesinden kaynaklandı ı söylenebilir.

Yaygın E itim Kurumları;

- Pratik Kız Sanat Okulları
- Olgunla tırma Enstitüleri
- Endüstri Pratik Sanat Okulları
- Mesleki E itim Merkezi (Erkek Teknik)
- Yeti kinler Teknik E itim Merkezleri
- Yeti kinler Otelcilik ve Turizm E itim Merkezleri (YOTEM)
- Halk E itim Merkezleri (HEM)
- Çıraklık E itim Merkezleri
- Özel Kurslar
- Özel Dershaneler
- E itim ve Uygulama Okulları
- Bilim ve Sanat Merkezleri
- Açık İköretim, Açık Lise ve Mesleki ve Teknik Açık İköretim Okullarıdır.

Bu Kurumlar her ya grubundaki insana de i ik tür ve nitelikte hizmet vermektedir. Milli E itim Bakanlı ı (MEB) bünyesinde örgün e itim kurumları dı ında düzenlenen e itim faaliyetleri a ırlıklı olarak halk e itim merkezlerinde gerçekleştirilmektedir. Bu merkezler her ya ve e itim düzeyindeki bireylere yönelik olarak; okuma- yazma kursları, meslek kursları, sosyal kültürel kurslar, sosyal kültürel uygulamalar düzenlemektedir.

1.1.2.3 Çıraklık E itimi

Çıraklık E itimi; her ne kadar yaygın e itim içinde kabul edilse de 3308 sayılı Kanunda üçüncü bir mesleki e itim edinme yolu olarak ayrıca ele alınmı tır. Çıraklık e itimi daha çok i letme a ırlıklı bir e itim olup, gençleri do rudan i ya amına hazırlamayı amaçlar. Alınan bu e itim sonrasında kalfalık, ustalık, usta ö rencilik belgelerine ula ılması mümkündür.

Çıraklık E itimi –3308 sayılı Kanuna ili kin düzenlemeleri de içeren- 4702 sayılı Kanunun yürürlü e girdi i 2001 yılına kadar ilkö retimi bitirip bir üst ö retime gitmeyen veya gidemeyen ya da çe itli nedenlerle örgün e itimin dı ında kalmı ortaö retim ça ındaki çocukların ve gençlerin e itimini kapsamaktaydı. Ancak 4702 sayılı Kanunun 9. maddesiyle çıraklık e itiminde aranan üst ya sınırı kaldırılmı ve yeti kinlerin meslek edinmesinde çıraklık e itimi bir alternatif olarak sunulmu tur. 2001 yılından bu yana artık bazı meslek dallarında lise, ön lisans ve lisans e itimi almı yeti kinler çıraklık e itimine yönelebilmektedir. Çıraklık e itimine devam edebilmek için en az ilkö retim okulu mezunu olmak ve 14 ya nı tamamlamı olmak gerekmektedir.

Çıraklık e itimi mesle in özelli ine göre 2-4 yıl sürelidir. Bu e itimi tamamlayanlar kalfalık sınavına girebilmektedir. E itime devam etmeyenler ise e itim süresinin iki katı kadar süre mesle e ili kin faaliyette bulduklarını belgelendirmeleri durumunda kalfalık sınavına girebilmektedir. Kalfalık sınavı almaya hak kazananlar MEB tarafından belirlenen 1-3 yıl süre kadar ustalık e itimine devam etmeleri halinde ustalık sınavına girebilmektedir. E itime devam etmeyenler ise 5 yıl mesle e ili kin faaliyette bulduklarını belgelendirmeleri durumunda kalfalık sınavına girebilmektedir. Ustalık belgesi olmayanlar müstakil i yeri açamamakta, usta olarak çalı amamaktadır.

Çıraklık dönemi teorik e itim programlarının ; %30'u genel bilgi dersleri, %70'i meslek bilgisi dersleridir. Çıraklar, teorik e itimlerini haftada bir gün mesleki e itim merkezi, mesleki ve teknik e itim merkezi veya i letmelerce temin edilen e itim yerlerinde, pratik e itimlerini ise haftada 5 gün süreyle i yerlerinde gerçek üretim ortamında görmektedir.

Yapılan ara tırmalar i letme a ırlıklı e itimin di er okul sonrası e itim sistemlerinden daha yüksek getiri sa ladı nı ortaya koymu tur. letme a ırlıklı e itimin i yerlerinde gerekli olan beceriler ile do rudan ili kili olması bu durumun olası sebebidir. Bu sistem Almanya ba ta olmak üzere pek çok ülkede ba arı ile i leyerek teknik eleman yeti tirmeye ve bu yolla i sizli i azaltmaya katkı sa lamı tır.¹⁰

¹⁰ Biçerli; 2004, s.147.

1.1.3 Aktif İstihdam Programları Açısından Mesleki Eğitim

1970'li yıllarda; temeli 1950'li yıllara dayanan ve hemen hemen eş zamanlı olarak meydana gelen bir dizi toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerde "Yeni Ekonomik Düzen" in başka bir ifade ile küreselleşmenin yaratıldığı görülmektedir. Yeni düzenin beraberinde getirdiği ve birbiriyle etkileşim içinde olan gelişmeler, ülkelerin üretim politikası ve buna bağlı olarak üretim yapısı, istihdamın sektörel dağılımı gibi birçok unsurda radikal değişiklikler yaratmıştır. Küreselleşme, yalnızca üretim ve üretim politikalarını değiştirmekle kalmamış, işsizlik ve istihdam politikalarında da yeni arayışları beraberinde getirmiştir. Bu nedenle üretim ve istihdamı ekonomi politikalarının merkezine yerleştirmek, insan kaynaklarına çok daha fazla yatırım yapmak, işgücü piyasası ve etkin üretim politikalarına her zamankinden daha çok ihtiyaç vardır.¹¹

1970'li yıllardan bu yana işgücü piyasasındaki önemli dengesizlikleri gidermek için artık ne standart işsizlik ve işçi bulma hizmetleri ne de işsizlik yardımları tek başına yeterli olmamaktadır. Bu nedenle; hükümetlerle birlikte Ekonomik Birlik ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ve Avrupa Birliği (AB) gibi kimi uluslararası kuruluşlar ve örgütlenmeler işgücü piyasasını düzenlemede işsizlere gelir desteği sağlayan edilgen işgücü piyasası politikalarından işsiz insanların iş bulma şansının artırıldığı daha aktif politikalara yönelmiştir. Aktif istihdam politikaları, işsizlere iş arama yardımları, mesleki eğitim ve temel eğitim gibi özel destek unsurlarını ve yeni istihdam alanları açma faaliyetlerini içeren bir dizi tedbirden oluşmaktadır. Bununla birlikte, aktif istihdam politikaları işsizlik ödemeleri gibi pasif istihdam politikaları ile de yakından ilgilidirler. İşsizlerin ve eksik istihdam edilenlerin işgücüne entegrasyonlarını sağlamak, yani onları aktifleştirmek amacıyla çalışmaktadır.¹² Kamu istihdam kurumları (KK) bu programları uygulamada doğrudan yetkili konuma sahip olmasalar bile, birçok ülkede, sınırları belirleyici bir rolü vardır.

¹¹ Algan, Neşe ve Murat, İldırar; "Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi için Üretim ve İstihdam Politikaları", Türkiye İşveren Dergisi, Ağustos 2003.

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=776&id=46 (16.08.2007)

¹² Auer Peter, Ümit Efendioğlu and J.Leschke; **Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization**, ILO, Geneva 2005, s.V.

1.1.3.1 İstihdam Uyum Programları Kapsamında Eğitim ve Yetiştirme

İstihdam politikalarına geçişte istihdam piyasası uyum politikaları temel role sahiptir. “İstihdam Uyum” kavramı her şeyden önce önemli bir fikri çarpıdır; eğitim ve istihdam piyasası, istihdam fazlalığı ve işsizlik gibi derinliklere uyum sağlayacaksa, o zaman hükümetin müdahalesi de gereklidir. Ayrıca; bu terim standart eğitim ve iş bulma hizmetleri ile işsizlik yardımı sistemlerinin ötesine geçen kapsamlı müdahale programlarını çarpıdır.¹³ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), aktif istihdam politikaları kapsamında sürdürülen istihdam piyasası uyum programını aşağıda belirtilen üç başlık altında sınıflandırmıştır:¹⁴

- İş aramada yardım programları
- Eğitim ve yetiştirme programları
- Doğrudan iş yaratma programları

İstihdam Uyum Programları, insanların kendi işlerini bulmalarını sağlamak, grup etkinlikleri (iş kulüpleri, iş fuarları ve grup çalışmaları biçiminde) ve kişisel yardım (mesleki rehberlik ve danışmanlık programları) gibi aktiviteleri içermektedir. KK bu alanlarda çok kez doğrudan hizmet sunucusu konumundadır.

Eğitim ve yetiştirme programları ise, yaşam boyu öğrenmenin rekabet üstünlüğü sağlamakla bireyler için önemini arttırdığı ve bir yaşam biçimine dönüşümü günümüz dünyasında işsiz bireylerin iş bulma şanslarını artırmanın önemli bir aracını oluşturmaktadır. KK’lerin rolü en azından katılımcıları bu programlara yönlendirmektir. Ancak KK’ler bunun ötesinde, hizmet satın alma yoluyla bakalarına görev olarak verdiği eğitim kurslarının yönetim ve denetimini üstlenebileceği gibi, nadir olarak rastlansa da kendisi de doğrudan doğruya eğitim kursları düzenleyebilir.

Doğrudan iş yaratma programları ise, ekonomideki talebi artırmaya, insanların iş bulma şanslarını artırıcı deneyimleri kazandırmaya ya da söz konusu eylemlerin her ikisine birden yönelik olabilmektedir. *Kamu kesimi iş programları, kendi işinde çalışana yardım, ücret sübvansiyonları ve deneme çalışmaları* bunlar arasında

¹³ Thuy Phan, Ellen Hansen ve David Price; **Değerli İstihdam Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetleri**, ILO, Ankara 2001, s.76.

¹⁴ Thuy, vd.; **a.g.e.**, s.12.

sayılabılır. Do rudan i yaratma programlarında K K'in rolü, e itim programlarında oldu u gibi, sadece katılımcıları ba ka yerlere yönlendirmek olabilece i gibi çe itli programların düzenlenmesini ve sponsorlu unu da kapsayabilir.

Çalı manın mesleki e itim ile ilgili kısmının esasını aktif istihdam programları kapsamında gerçekle tirilen i gücü uyum çalı malarından biri olan ***e itim ve yeti tirme programları*** olu turmaktadır. Bu tür programlar genellikle kamu istihdam kurulu larının do rudan veya ilgili kurulu larla i birli i içinde çalı arak organize ettikleri ***mesleki beceri kazandırma kurslarıdır***. K K'ler emek piyasalarını en iyi bilmesi ve de erlendirmesi gereken kurulu lardır. Bu kurulu lar ülkedeki istihdamın ve i sizli in yapısı ve özellikleri, hangi mesleklere talep oldu u konularındaki bilgi üstünlü ü ile i gücü yeti tirmeye yönelik kursları tasarlayıp organize ederler. Ülkemizde söz konusu faaliyetleri yerine getiren kurum Türkiye Kurumu (KUR)'dur. KUR ve dünyadaki bir çok K K sıklıkla e itim programlarında özel sektör kurulu larını kullanmaktadır. Örne in 1990'lı yıllarda planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçi yapan Çek Cumhuriyeti bu konuda yeterli altyapısı olmadı ından 2000'den fazla özel kurumdan mesleki e itim konusunda yararlanmı tır. Benzer ekilde Do u ve Batı Almanya'nın birle mesi sonrasında Do u Almanya'da açılan mesleki e itim kurslarında da çok sayıda özel e itim kurumundan yararlanılmı tır. Böyle durumlarda K K özel kurulu ların belirlenen müfredata uygun e itim verip vermedi ini titizlikle denetlemek ve kurs sonunda katılanları sınavdan geçirerek kazananlara resmi onaylı belge vermek durumundadır.¹⁵

1.1.3.2 gücü Uyum Programlarının Uygulanması Sürecinde Kamu stihdam Kurumlarının Rolü

stihdam kurumlarının aktif istihdam programlarının yönetilmesinde üstlenebilece i birbirleriyle u ya da bu biçimde kayna tırılacak dört temel rol vardır:¹⁶

- ba ka kurulu larca yürütülen programlara girdi sa layabilir;
- katılımcıları ba ka kurulu larca yürütülen programlara yönlendirebilir;

¹⁵ Biçerli; 2004, s.153.

¹⁶ Thuy, vd.; a.g.e., s.94.

- belirli bir hizmeti ya da hizmetler paketini sunmak üzere kendisine fon sağlanabilir;
- ister bütünüyle kendisi üstlensin, ister baskalarına sözleşme yoluyla versin, bir programın genel yönetimini üstlenebilir.

Ulusal, bölgesel ve yerel düzeydeki farklı kurumsal ilişkiler bu durumu daha da karmaşıklaştırmaktadır. Mesela; KKK ulusal düzeyde baskaları bir kurulu tarafından yürütülen bir programa politika girdisi sağlarken, kendisine sağlanan fonlarla bölgesel düzeydeki bir programı uygulayabilir ve yerel düzeyde de bazı hizmetleri baskalara sözleşme yoluyla verebilir.

Günümüzde birçok ülkede KKK'lerin iş gücü piyasası uyum programları ve bu kapsamda gerçekleştirilen yeti tırme ve eğitim programlarını veren tek hatta birincil yapı oldu unu düşünmek yanlış olacaktır. Tersine, burası özel kesimden ve kamu kesiminden hizmet sağlayıcıların rekabet ettikleri bir alan durumundadır. Bu programlar KKK'lerin denetim dışında geli tirilebileceği gibi uygulamada da KKK'ler devre dışı bırakılabilir ya da KKK'lerin kimi programlarda baskı rolü oynarken diğerlerinde hiç katkı sağlamadıkları durumlar da olabilir. Bu tür olasılıklara karşın genel olarak bakıldığında; iş gücü piyasası konusunda genel bilgilerinin doyurucu olduğu, iş arayanların ve iş verenlerin gereksinimlerine karşın oldukları, yerel hizmet sunum altyapısına sahip oldukları ve de hem eğitim/yeti tırme sistemiyle, hem de sosyal güvenlik/refah sistemiyle ilişkili oldukları gibi makul gerekçelerle KKK'ler uyum programlarının hazırlanmasında ve gereklerinin yapılmasında söz sahibi olmuştur. Kimi ülkeler sayılan bu gerekçelerden hareketle uyum programlarının uygulanmasında KKK'e merkezi bir rol vererek; söz konusu programların girişini ve çıkışını denetleyen baskı kurulu haline getirmişlerdir.¹⁷

İstihdam hizmetleri açısından durumu karmaşıklaştıran bir baskı etmen de, iş gücü piyasası uyum programlarının, belirli hedefleri gerçekleştirilmek üzere seçilip çok çeşitli biçimlerde birbiriyle karşılaştırılabilecek etkinlikleri içermesidir. Bu programların planlanması ve yönetimi açısından kapsamlı iş gücü piyasası bilgilerine sahip olmak önemlidir. İş gücü piyasasına ve onu etkileyen etmenlere ilişkin doğru bir tanı, hedeflerine ulaşacak bir aktif istihdam politikası belirleyebilmek için gereklidir.

¹⁷ Thuy, vd.; a.g.e., s.78.

Özetle, e er K K'in bu programlarda etkili bir rol oynaması bekleniyorsa unların yerine getirilmesi gerekir:¹⁸

- Öncelikle, istihdam kurumu ba ka kurulu larla i birli i yapmaya, özellikle e itim hizmetleri almaya hazır olmalıdır.
- Entegre hizmet sunum sistemi sa lamalı ve hedef grupları daha sa lıklı biçimde seçmelidir.
- gücü piyasası bilgilerini etkili biçimde kullanabilmelidir.
- Uygun ba vuruları seçmede, tedarikte ve bu programların yönetilmesinde uzmanlık geli tirerek gündemdeki i lere talip olacak duruma gelmelidir.
- Sa lıklı izleme ve de erlendirme stratejileri geli tirmelidir.

1.1.4 Mesleki E itimde Yetki ve Sorumlulu un Da ılımı

3308 sayılı Kanun, çıraklık ve mesleki e itim sistemimizdeki uygulamalara ili kin yetki ve sorumlulu u MEB' e vermekle birlikte çıraklık ve meslek e itiminin planlanması ve geli tirilmesi ve de erlendirilmesinde ilgili bütün kurum ve kurulu ların söz sahibi olmalarını ve katkı sa lamalarını öngörmektedir. Bu amaçla, Kanunda söz konusu kurum ve kurulu ların üst düzey temsilcilerinden merkezde; Mesleki E itim Kurulu, illerde ise ildeki temsilcilerinden 1 Mesleki E itim Kurulu kurulması hüküm altına alınmıştır.

3308 sayılı Kanun uyarınca; MEB Müste arının ba kanlı nda toplanan Mesleki E itim Kurulları ile 1 Milli E itim Müdürünün ba kanlı nda toplanan 1 Mesleki E itim Kurullarının görevlerine ili kin maddeler incelendi inde görülece i üzere istihdam ve e itim arasındaki ili kinin kavrandı ı ve e itimin istihdama sa layaca ı katkının artırılmasının hedeflendi i bir yapılanmadan söz etmek pek de mümkün olmamaktadır.

stihdam ve e itim ili kisi perspektifinden bakıldı nda Mesleki E itim Kurulu'nun görevi; söz konusu Kanunun 5/b maddesinde “muhtelif sektör ve bran ta çıraklık e itimi ile meslek e itimi konusunda e itim ihtiyaçlarını tespit etmek ve Bakanlı a bildirmek”, 5/j maddesinde “teknolojik geli melerin ve i hayatındaki de i melerin meslek e itimine etkilerini izlemek ve Bakanlı a bildirmek” olarak

¹⁸ Thuy, vd.; a.g.e., s.95.

tanımlanırken 1 Mesleki Eğitim Kurulu'nun görevi ise madde 7/a'da "muhtelif sektör ve branştaki meslekî eğitim ihtiyacını il seviyesinde tespit etmek ve Bakanlığa sunmak" olarak tanımlanmıştır. Örgün eğitim sisteminden ayrılmı, istihdam için gerekli yeterliklere sahip olmayan kişilerin hayatında istihdam imkanı olan görevlere hazırlanması amacıyla gerçekleştirilen meslek kurslarına ilkin işe; bu kursların düzenlenmesinde ilgili Bakanlık, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılacağı belirtilmektedir.

Çok sayıda kurum ve kuruluşun bu alanda hizmet verdiği dikkate alındığında, mesleki ve teknik yaygın eğitim faaliyetleri arasında MEB'in işbirliği ve koordinasyon sağlanmasının kaynakları etkin ve verimli kullanımı açısından gerekli olduğu söylenebilir; ancak söz konusu koordinasyonu ve işbirliğini sağlamak üzere düzenlemelerin, bu hizmetleri sürdüren özel ve resmi kurum ve kuruluşların faaliyetlerini sınırlama anlamına gelmemesi gerekmektedir. özellikle dikkat çekmek gerekmektedir.¹⁹

KUR, devlet kuruluşları arasında yaygın eğitim etkinliklerinin gücü piyasası politikaları ile uyumlaştırılmasından sorumludur.²⁰ Bu sorumluluğunu aktif istihdam programları kapsamında, Türkiye Kurumu Kanunu, Türkiye Kurumu gücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği ve Tebliğler El Kitabında belirtilen doğrultuda gerçekleştirdiği gücü uyum programları aracılığı ile yerine getiren KUR; görevlerini özel kuruluşlarla ve kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliği içerisinde sürdürmektedir.

1.2 MESLEK KURSLARI

Hızla değişen ve giderek daha fazla esneklenen gücü piyasasının hakim olduğu günümüz dünyasında; gerek hükümetler olsun gerek OECD, AB ve ILO gibi uluslararası kuruluşlar olsun insanların bilgi ve becerilerinin sürekli olarak yenilenmesinin gerekliliği artık daha fazla kavramaktadırlar. Bireylerin bilgi ve becerilerinin sürekli yenilenmesine özetle yaşam boyu öğrenme denmektedir.

Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) tarafından 2000 yılında hazırlanan "Avrupa'da Mesleki Eğitim" Araştırması Raporuna göre; yaşam boyu

¹⁹ KUR; **Ulusal Gözlemevi Ülke Raporu**, Ankara, 2002, s.89.

²⁰ Tunalı, nisan; **İstihdam Durum Raporu**, Türkiye Kurumu, Ankara 2004, s.84.

ö renimin konusu 1970' lerin ba ında iki temel maddeden oluşuyordu: (1) zorunlu eğitim sonrası tüm yaşamı kapsayacak şekilde uzatmak, (2) iş, boş vakit, emeklilik, tekrarlayan işler gibi yaşamın tamamını kapsayacak şekilde sistemi organize etmek.²¹ Bu noktadan hareketle “Ekonominin ihtiyaç duyduğu iş ve meslek dallarında işsizler için yaşamda halen çalışmakta olanların kendilerini yenilemeleri için kamu ve özel sektör tarafından açılan *beceri kazandırma ve geliştirme kursları*”²² olarak tanımlanan meslek kursları yaşam boyu öğrenimin önemli bir aracı durumundadır.

Kurumlar iş arayanlar ve işverenlerle yakın etkileşimde olduğundan yaşam boyu öğrenmeye açılan bir kapı olma potansiyeli taşımaktadırlar. Temel becerilerden yoksun olanlara eğitim sağlamayı, vasıfsız işçileri kalifiye hale getirmeyi ve vasıflı işçilerin de ekonomik gelişime göre iş geliştirme programlarına yardımcı olmayı amaçlayan eğitim ve yetiştirme programları bütün gelişmekte olan ülkelerde uygulanan iş gücü piyasası uyum programlarında önemli bir rol oynar.²³

Ülkemizde Kurumlar olarak aktif istihdam politikalarını uygulama görevini üstlenmiş olan KUR yaşam boyu öğrenim ilkesiyle; işsizlerin istihdamını sağlayacak tedbirlerin alınması, istihdamın artırılması, iş gücü piyasasının nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanması, çalışan iş gücünün verimliliğinin artırılması yönünde çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır.

Bu bağlamda gerçekleştirilen önemli faaliyetlerden biri de Kurum tarafından verilen iş gücü yetiştirme kurslarıdır. Türkiye Kurumu İş Gücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği Tanımlar kısmında (md.4) kursun; “Herhangi bir mesleği olmayan yaşamda bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olmayan Kuruma kayıtlı işsizlerin ve hükümlülerin, istihdamlarına yardımcı olmak amacıyla düzenlenen iş gücü yetiştirme ve mesleki eğitim faaliyetlerini” ifade ettiği belirtilmektedir.

Meslek kursları, bireylerin meslek edinmelerini kolaylaştıran faaliyetlerden biridir. Milli Eğitim Sistemi içerisinde yaygın eğitim kapsamında, iş gücü piyasası ve istihdam açısından aktif istihdam politikaları kapsamında değerlendirilen bu kurslar ile

²¹ EIRO; **Yaşam boyu Öğrenim ve Toplu Sözleşmeler**, (İngilizceden Çeviren: Nazan ÖKSÜZ- Gazi Üniversitesi İktisadi İstatistik Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Seminer Ödevi), s.2.

²² Biçerli, M. Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım, 1. Baskı, İstanbul 2000, s.457.

²³ Thuy, vd.; **a.g.e.**, s.84-85.

çok sayıda ki i e itimden geçirilmekte olup bu e itimler sonrasında ki ilere sertifika verilmektedir. Meslek Kursları örgün e itim sisteminden ayrılması , i gücü piyasasında istihdam için gerekli olan yeterlilik düzeyine sahip olmayan ki ileri i hayatında istihdam imkanı olan görevlere hazırlamak amacıyla düzenlenmektedir.

Meslek kursları sayesinde teknolojik de i imlere ayak uyduramadı ı için i siz kalanlar belirli bir süre e itime tabi tutulduktan sonra i gücü piyasasında istihdam imkanı olan sektörlerle kolaylıkla geçi sa layabilecektir. Bu tür mesleki e itim kursları aynı zamanda genel e itim veren herhangi bir ortaö retim kurumundan mezun olup yüksek ö renimine devam etmeyen spesifik bilgi ve beceriden yoksun ki ilere de belirli mesleklerde e itim vererek i bulma imkanlarını artırmaktadır.

Meslek kursları sadece i sizler için de il aynı zaman da çalı anlar içinde önemlidir. Çalı anların teknolojik geli melere kar ı yeniden e itime tabi tutulmaları verimlili i artırdı ı gibi, halihazırdaki i gücünün becerilerini geli tirerek onları piyasada tutmakta ve ki inin gelecekteki i sizlik riskini de azaltmaktadır. Bu açıdan bakıldı ında meslek kursları aracılı ı ile sadece be eri sermayeye de il aynı zamanda istihdam güvenli ine de yatırım yapılmı olmaktadır.

1.2.1 Meslek Kurslarının Özellikleri

Meslek kurslarının yapıları ve özellikleri ülkeden ülkeye ve programdan programa farklılık göstermekle birlikte, bu konuda bazı ortak noktaları belirlemek mümkündür.

Bu noktalardan ilki süre ile ilgilidir. Bu tür programların süreleri bir aydan 2-3 yıla kadar de i ebilmektedir. OECD ülkeleri için ortalama program süresinin dört ay oldu u tespit edilmi tir.²⁴ Ülkemizde ise KUR tarafından gerçekleştirilen kurslar en fazla altı ay sürmektedir. Mesleki e itim programlarında gözlenen bir ba ka özellik de; i yeri dı ında sadece sınıf içi kurslarla, i yerinde i ba ında e itimlerle ya da çıraklık e itiminde oldu u gibi bunların bir karması olan e itim modeliyle olmak üzere farklı ekillerde uygulanmasıdır. Bu uygulamalardan hangisinin seçilece i verilecek olan e itimin türüne, içeri ine, kursiyerlerin özelliklerine ve di er bazı faktörlere ba lı olarak de i ebilmektedir.

²⁴ Varçın, Recep; **gücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, 1. Baskı, Ankara 2004, s.32-33.

Aktif istihdam politikaları kapsamında düzenlenen bu kursların dünya uygulamaları incelendi inde, ço unda gözlenen bir ba ka husus da kursların i arama yardımı ve danı manlık hizmetleri ile birlikte verilmesidir. Dezavantajlı kesimlere yönelik olarak verildi i için bu tür yardımların katılımcıların kurs sonrasında daha çabuk ve kaliteli i ler bulmalarına yardım edece i dü ünülmektedir. Kursların büyük ço unlu unda katılanlara istihdam garantisi verilmezken, belirli durumlarda programa katılan özel sektör firmalarının katılımcıların bir kısmını istihdam etmeleri artı getirilebilmektedir.²⁵ KUR tarafından düzenli olarak gerçekleştirilen i gücü yeti tirme programlarından “ stihdam Garantili Kurslar”da katılımcıların en az %50’sinin program sonunda istihdam edilmeleri artı aranmaktadır. Mesleki e itim programlarının ço unda katılımcılara asgari ücret kadar harçlık verildi i, bazı uygulamalarda buna ilaveten ula ım masraflarının kar ılandı ı ve sa lık sigortası, kre gibi hizmetlerin de verilebildi i görülmektedir. Bazı durumlarda ise belirlenen hedef gruplara mesleki e itim vermeleri için i verenlere nakdi ödeme yapılmaktadır.²⁶

Meslek kurslarına katılım konusunda iki farklı uygulamaya rastlanılabilmektedir. Bazı programlar gerekli artları ta ıyan herkesin katılımına açıkken, bazı programlarda ise belirlenen hedef kitlenin programa katılmasının zorunlu tutuldu u (ABD’deki WIN ve JOBS programları gibi) görülmektedir. Bu zorunlulu un sa lanabilmesi için meslek kursları pasif istihdam politikası olan i sızlık sigortası ile ili kilendirilmekte ve kurslara katılmayı reddedenlerin i sızlık sigortası ödemeleri ya kısmen ya da tamamen kesilebilmektedir.²⁷

1.2.2 Kamu stihdam Kurumlarının Meslek Kurslarındaki Rolü

Aktif istihdam programlarının önemli bir aya ını olu turan i gücü yeti tirme programları geli mi birçok ülke için önemli olmakla birlikte, ülkenin istihdam politikalarına ba lı olarak bu programlar K K’in asli i levleri arasında görülmeyebilmektedir. gücü yeti tirme programlarında K K’in rolü; programa katılacak olan adayların belirlenmesi ve program bittikten sonra da kurs görenlerin i e yerle tirilmeleri olarak sınırlanabilmektedir. K K’in e itim sa lamadaki rolü artık giderek sözle meli hale gelmi olup, K K di er özel ve kamu sektörü kurulu larından

²⁵ Biçerli; **2004**, s.154.

²⁶ JACKMAN, Richard; PISSARIDES, Christopher; SAVOURI, Savvas; Unemployment Policies, Economic Policy, October 1990, s.456; aktaran: Biçerli; **2004**, s.154.

²⁷ Biçerli; **2004**, s.154.

sözle me yoluyla e itim hizmeti almaktadır. K K'e yapılan sözle me kapsamında hizmet veren kurulu , e itimle birlikte kursiyerlere danı manlık da yapabilmekte ve kurs görenlerin sözle me çerçevesinde belirlenen bölümünün i e yerle tirilmesini sa layabilmektedir.²⁸

gücü yeti tirme programlarının K K'in asli i levi olarak dü ünülmedi i uygulamalarla birlikte, kimi ülkelerde K K'in i gücü piyasasına yakınlı ı, bu tür programların planlanmasında, uygulanmasında ve denetlenmesinde K K'e daha büyük rol tanınmasının gerekçesi olabilmektedir.

K K'e i gücü yeti tirme programları kapsamında yüklenen rol ve K K'in bu alandaki faaliyetlerinin kapsamının geni li i ya da darlı ı; ülkenin istihdam politikasına, i sizli i çözümede izlemeyi planladı ı stratejilere ve i gücü yeti tirme programlarına yükledi i öneme göre de i iklikler göstermektedir.

1.2.3 Kamu stihdam Kurumlarının Meslek Kursları Düzenleme Sürecinde Kar ıla tıkları Temel Çeli kiler

gücü yeti tirme programları söz konusu oldu unda önemli kimi strateji, politika ve program yönetim konuları gündeme gelmektedir. Belirlenen hedeflere yönelik olarak seçilecek olan strateji, politika ve programları uygulama sürecinde uygulayıcıların kar ı kar ıya kalabilecekleri çeli kili durumlara ili kin bir yol haritası olması programların ba arısı açısından oldukça önemlidir.

Gerçekle tirilen i gücü yeti tirme programları i sizlere ve i siz kalma ihtimali yüksek olanlara yönelik olmaktadır. Bir i gücü yeti tirme programı düzenlerken en ba ta katılımcıların seçimi konusu önemlidir. Programın hedef kitlesi bir i e yerle tirilmesi güç olanlardan olu makta olup bu ki iler aynı zamanda e itim ve ö renim deneyimleri yetersiz kimseler olabilmektedirler. e yerle tirilmeleri güç olanları hedef alan programlarda bile, bu programların sonuçta *i e yerle tirilmeleri daha kolay olanlara yardımcı olması gibi bir yanlı in*²⁹ söz konusu olup olamayaca ı, kursiyerler seçilirken yapılan tercihlerin K K'in i gücü yeti tirme programlarına ayırdı ı kaynakların verimli kullanılmasında ve bu kaynaklardan elde edilen faydanın artırılmasında ne derece belirleyici oldu u, danı manlık hizmetlerinin bu süreçteki

²⁸ Thuy, vd.; a.g.e., s.85.

²⁹ Thuy, vd.; a.g.e., s.85.

yerinin ne olması gerektiği üzerinde düşünülmesi ve tartışılması gereken önemli bir husustur.

Bir diğer konu ise; bir yandan işsizlerin, işe yerleştirilmeleri güç olanların ve işsiz kalma riski yüksek olanların işgücü piyasasına dahil olma sürecinde ihtiyaç duydukları -piyasa koşullarında geçerliliği olan bir “vasıf” kazanma- gereksinimleri karşılanmaya çalışılırken diğer yandan işgücü piyasasının de işveren ihtiyaçlarına yanıt verebilecek esneklikte işletim kurumlarının bulunamamasıdır. Kamuda hizmet veren kapsamlı işletim kurumları aynı zamanda yerleşik hale gelmiş katı kurallara sahip olduklarından, birçok ülkede işletim işi baskalarına ihale edilmektedir.³⁰ İşletim işini bu alanda esneklikte sahip olduğu düşünülen işletim kurumlarına ihale etmenin ötesinde; KKİ'nin işgücü piyasasının yapılan araştırmalarla yerel bazda tespit edilen ihtiyaçları doğrultusunda kursiyerlerine işgücü yetiştirme işletimleri verdirebilmesi/verebilmesi, bu yolla kurslardan yararlananların istihdamının kolaylaştırılması ve kurslardan yararlananlar içinde istihdam edilenlerin sayısının artırılması için neler yapılması gerektiğini belirlediği bir yol haritasına ihtiyacı olup olmadığı üzerinde durulması gereken bir diğer husustur.

Son olarak; işsizliğin yüksek düzeyde olduğu dönemlerde geniş ölçekte kullanılan ve sağlanan işletimin işgücü piyasası gereksinimlerine karşılık dümede işsizlik durumlarında *işsizler için park yerleri sağlamakla*³¹ eleştirilen işletim programlarının (**ülkemizdeki Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) gibi**), işsizliğin önlemek ve istihdam edilebilirliği sağlamak için etkin bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı değerlendirilmeli ve kullanılmıyorsa etkin hale getirilmesi için izlenmesi gereken stratejilerin neler olduğu belirlenmelidir.

1.3 KADIN GÜCÜ

Kadınlar tarih boyunca içinde yaşadıkları dönemin koşulları ve niteliklerine göre de işveren işçi ve konumlarda çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte kadınlar gerçek anlamda “ücretli” olarak ve işçi statüsü altında çalışma hayatına ilk kez Sanayi Devrimiyle birlikte girmiştir. Dolayısıyla kadın işgücü incelenirken sanayi Devriminin temel başlangıç noktası olarak alınması ve kadını Sanayi Devrimi öncesiyle Sanayi Devrimi sonrası işgücüne katılımlarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

³⁰ Thuy, vd.; a.g.e., s.85.

³¹ Thuy, vd.; a.g.e., s.85.

İkel toplum düzeninde aile içindeki cinsiyete dayalı i bölümünde önemli roller üstlenen kadınlar, yerle ik ya am tarzına geçilmesiyle birlikte ataerkil aile düzenine uyum sa lamı ve aktif sürecinden hızla evlerine çekilmi lerdir. Kölelik ve tutsaklık düzeninde i gücü gereksinimi, sava lardan elde edilen ve ganimet olarak de erlendirilen, kadın ve erkek kölelerden kar ılanmaktaydı. Tarımsal üretimin serf statüsündeki tüm aile fertleri tarafından gerçekleştirildi i ortaça da ise tarımsal üretim büyük ölçüde kadınlar tarafından gerçekleştirilmekte ve kadınlar üretimde aktif olarak yer almaktaydı. Buna ek olarak, kadınlar evlerde hizmetçi ve u ak olarak çalış maktaydı. Bu faaliyetler önceleri karın toklu una yapılıırken ilerleyen yıllarda kadınların bir ücret kar ılı ı ve i ili kisi içinde çalış ması yaygınla mı tır.³²

Kadınlar, Sanayi Devrimiyle birlikte ücret olarak adlandırılan ekonomik bir gelir kar ılı ı, ba ımlı olarak, ba kası hesabına çalış maya ba lamı tır. Bu nedenle Sanayi Devrimi bugünkü anlamı ile ücretli kadın i gücü kavramının ortaya çıkmasına yol açan en önemli tarihsel geli me olarak ifade edilebilir. 19. Yüzyıl da ba ta ngiltere olmak üzere pek çok Batılı Ülke de sanayile me dokuma imalatıyla ba larken toplam i gücünün önemli bir bölümü de kadınlardan olu mu tur.

I. ve II. Dünya Sava ının ya andı ı yıllarda, erkek i gücünün silah altında olmasıyla, kadın i gücünün ekonominin tüm alanlarında arttı ı görülmektedir. Kadının tarım dı ı sektörlerde i gücüne katılması, sanayile meyle ba lasa da, özellikle II. Dünya Sava ı sonrası hız kazanmı tır. Fakat günümüzde dahi tüm dünya da cinsiyetler arası i gücüne katılım açısından büyük farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar ülkelerin geli mi lik düzeyine göre de i iklik göstermektedir. Kadın i gücünün sayısının artmasında birbiriyle ili kili pek çok faktörün etkili oldu u söylenebilir. Bu faktörler;³³

- Çalış an kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- E itim olanaklarının artması,
- Yeni çalış ma ekilerinin ortaya çıkması ve yaygınla ması,
- Çekirdek ailenin yaygınla ması,
- Evlenme oranlarının azalması,

³² Altan, engül ve Aysel Ersöz; **Kadının Çifte Yükümlülü ü**, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müste arlı ı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlü ü Bülteni, Sayı:2, Mart 1994, s.12-16

³³ T SK; **Ça da Sanayi Merkezlerinde Kadın gücünün Konumu: Bursa Örne i**, Yayın No:219, Mart 2002, s.21-22.

- Bo anma oranlarının artması,
- Toplumların kadınların çalı masına yönelik tutumlarının olumlu yönde geli mesi,
- Çocuk bakımının ve di er hizmetlerin iyile mesi olarak sıralanmaktadır.

1.4 ST HDAM

Ki inin maddi ve manevi kazanç sa lamak amacıyla, kendi veya ba kası adına belli bir enerji harcayarak, mal ve hizmet üretmesi olarak tanımlanan çalı ma, aynı zamanda ya amın süreklili ini sa layan sosyal bir faaliyettir. Çalı ma kavramı; i , istihdam, meslek gibi kavramlarla da aynı anlamda kullanılmaktadır. Zorunlu ve düzenli bir faaliyet, gelir ve kontrol kayna ı olan çalı masının kar ılı nda birey, aldı ı ücret ile kendisinin ve ailesinin hayatını sürdürmektedir. Ayrıca i , sa ladı ı maddi kazancın yanında, aile dı ı ili kilerin ve sosyal ileti imin geli mesine de yardımcı olmakta, bireye bir kimlik, statü ve amaç duygusu sa lamaktadır. Çalı an birey, sadece ya amını devam ettirmenin gere i olan fizyolojik ihtiyaçlarını gidermekle kalmamakta, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da kar ılamaktadır.³⁴

stihdamın genel bir tanımını yaptıktan sonra istihdam kavramının daha iyi anla ılabilmesi için tam istihdam, eksik istihdam ve enformel istihdam gibi çe itli istihdam kavramlarını açıklamakta yarar vardır.

1.4.1 Tam stihdam Kavramı

Tam istihdam, bir ekonomideki bütün üretim faktörlerinin tam olarak kullanılması olarak tanımlanmaktadır. Tam istihdam, cari ücret düzeyinde çalı mak isteyen ve çalı abilecek durumda olan herkesin i bulabildi i ve sermayenin tam kapasitede kullanıldı ı bir durumu ifade etmektedir.³⁵ Fakat bu durum gerçek hayatta mümkün de ildir; hiçbir ülkede çalı ma yetene inde ve iste inde olan nüfusun yüzde yüzünün aynı zamanda gelir sa layan bir i e sahip olması durumu gerçekle memi tir. Bu ancak arzu edilen bir durumdur. Her ülkede belli bir oranda i sizlik mutlaka olacaktır. gücü piyasasında arz ve talebin aynı anda kar ı kar ıya gelmemesinden kaynaklanan friksiyonel i sizlik olarak bilinen bir i sizlik mutlaka her ülkede vardır.

³⁴ Han, Ercan ve N. Erdem; **stihdam i sizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayı ları**, Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayınları, Yayın No.10, Ankara 2004, s.15

³⁵ Ünsal Erdal M.; **Mikro ktisat**, Kutsan Ofset Matbaacılık, Ankara 1998, s.12.

Friksiyonel i sizli in yanında mevsimlik i sizlik de tam istihdamı engellemektedir. Friksiyonel ve mevsimlik i sizlikler önüne geçilemeyen i sizlikler oldu u için ve özellikle friksiyonel i sizli in geçici bir i sizlik durumu oldu u göz önüne alınarak iktisatçılar sadece bu i sizliklerin varlı ı durumunu tam istihdam olarak kabul etmektedir.³⁶

Tam istihdam sa lanmasının önünde donatım yetersizli i, ekonomik yapının özellikleri, yeterli önlemlerin azlı ı ve istikrarsızlı ı ve i piyasasının iyi örgütlenememesi gibi birçok engel bulunmaktadır.³⁷ Burada tam istihdamı sa lamaya yönelik olarak alınması gereken önlemlere bakmak gerekmektedir. Tam istihdamı sa lamak için alınabilecek önlemler, ulusal ve uluslararası olmak üzere iki boyutta incelenebilir.

1.4.1.1 Tam stihdamı Sa lamak için Alınabilecek Ulusal Önlemler

Tam istihdamı sa lamaya yönelik olarak alınabilecek önlemlerden biri, yatırıma istikrar kazandırmaktır. Yatırımlardaki istikrarsızlık, ekonomik hayatta ya anan istikrarsızlı ın nedenlerindedir. Özel giri imin egemen oldu u, fiyatların serbest talep ve arz sonucunda olu tu u ülkelerde yatırımların istikrarı, dolaylı olarak faiz oranının miktarı ile kredi açılmasına ba lanacak bazı ko ullarla sa lanabilir. Bunun yanı sıra devlet, vergi afları sa lamak suretiyle yatırımcıların rızalarını alarak yatırım zamanlaması yapabilir. Ayrıca, özel giri imlerin yatırımlarına kamu makamlarının tamamlayıcı müdahalesi de yatırımlara istikrar kazandırabilir. Tam istihdamı sa lamak için alınabilecek bir di er önlem, tüketim malları talebinde istikrarı sa lamaktır. Bu, kamu harcamalarının azaltılıp ço altılması ile ilgili bir önlemdir. Örne in; devlet, i sizlik ödene inin oranını yüksek tutarak veya vergi oranı ve yapısı üzerinde de i iklik yaparak, satın alma gücü üzerinde etkili olabilir. Bu tip ayarlamalara en elverili olan araçlar, gelir vergileri ve sosyal sigorta ödemeleridir.³⁸

Tam istihdam, bütçe politikası yoluyla da sa lanabilir. Denk bütçe önemlidir, fakat i sizli i önlemek için, gerekti inde bir esneklik verilebilir ve devlet, gelirden fazla harcama yapabilir. Son olarak, emek arz ve talebinin üretim ve genel geçim

³⁶ Ataman, Berrin Ceylan; **gücü Piyasası ve stihdam Politikalarının Temel Prensipleri**, BK Genel Müdürlü ü, Ankara 1999, s.11.

³⁷ Talas Cahit, **Toplumsal Ekonomi Çalı ma Ekonomisi**, mge Kitabevi, Ankara 1997, s.139.

³⁸ Talas; **a.g.e.**, s.147.

dengesini yükseltecek şekilde yönetilmesi de tam istihdamın sağlanmasına yardımcı edebilir. Bu konuda ise kamu istihdam kurumlarına büyük görevler düşmektedir.³⁹

1.4.1.2 Tam İstihdamı Sağlamak İçin Alınabilecek Uluslararası Önlemler

Tam istihdamı sağlamak için alınması gereken ulusal önlemler kadar uluslararası önlemler de bulunmaktadır. Bunun için Birleşmiş Milletler'in Anayasası'na ulusların ya da amiller düzeylerini yükseltmek, tam istihdamı, ekonomik ve sosyal düzen içinde ilerlemeyi ve gelişimin koşullarını sağlamak amacıyla ve Birleşmiş Milletler ile ne suretle işbirliği yapacaklarına ilişkin ilkeler içeren maddeler konulmuştur. Ayrıca, ticaretteki istikrar ve gelişmeler, uluslararası yatırım akımlarının sürdürülmesi, uluslararası mali kuruluşların olgunlaştırılması ve tam istihdamı sağlamak için ihtiyacı olan ülkelere yardımlarda bulunulması gibi önlemler de tam istihdamın sağlanmasına katkı yapabilirler.⁴⁰

Tam istihdamın sağlanması, hem ekonomik hem de toplumsal bir sorundur, bir hastalığın ortadan kaldırılması anlamına gelir ve bu konuda devletlerin büyük sorumlulukları olduğu unutulmamalıdır.

1.4.2 Eksik İstihdam Kavramı

Eksik istihdam kavramını gündeme getiren üç temel soru vardır. Bu sorular şu şekilde sıralanabilir.

- İstihdam edilenler belirli bir süre için mi çalışma fırsatına sahiptir yoksa ek iş aramaya devam mı ediyorlar?
- Çalışanlar optimal kapasitelerini kullanıyorlar mı?
- Toplam iş gücünün gerçekte ne kadarlık bölümüne cari üretim düzeyinde ihtiyaç vardır?⁴¹

Bu sorulardan hareketle tanımlanmaya çalışılan eksik istihdam, iki biçimiyle karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan biri, **görülebilir eksik istihdam** denilen ve iş hacmindeki yetersizliği ifade eden istatistiksel bir kavramdır. Uygulamada eksik istihdamın istatistiksel ölçümü görülebilir eksik istihdam ile sınırlıdır. Görülebilir eksik

³⁹ Talas; **a.g.e.**, s.148.

⁴⁰ Talas; **a.g.e.**, s.151.

⁴¹ Lordo lu, Kuvvet ve N. Özkaplan; **Çalışma Ekonomisi**, Der Yayınları, İstanbul 2003, s.59.

istihdam kategorisindeki birey, bir işe sahiptir, fakat o iş için belirlenen çalışma süresinden daha az çalışmakta, ek iş aramakta ve başka bir iş teklif edildiğinde işi kabul edecek bir durumdadır.⁴²

Hanehalkı gücü Araştırması (H A) 2006 yılı A ustos dönemi sonuçlarına göre; Türkiye’de eksik istihdam oranı %3,4, kentte %3 ve kırsalda %4,1 olarak, 2007 A ustos dönemi sonuçlarına göre ise Türkiye’de eksik istihdam oranı %2,8’ken, bu oran kentte %2,6 ve kırsalda %3,3 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi bu oran zaman içinde dümeleşimi gösterse de yine de yüksek bir düzeydedir. Gençlerde eksik istihdam oranı daha da yüksektir; bununla birlikte 2006 yılı A ustos dönemi eksik istihdam oranlarıyla karşılaştırıldığında ülke genelinde eksik istihdam oranlarında görüldüğü gibi buraya da yansımaları sevidiricidir. 2006 yılı Haziran ayında %4,1 olan genç nüfusta eksik istihdam oranı 2007 A ustosta %2,9’a düşmüştür.

Görülemeyen eksik istihdam işsizliğin yanı sıra da eksik dolumunu ifade eden analitik bir kavramdır. Burada, çalışan bireyin çalışma süresi genellikle çok kısadır, fakat istihdamı yetersizdir. Örneğin; işin kendisi, bireyin becerisini veya kapasitesini en yüksek düzeyde kullanmasına izin vermeyebilir ya da çalışma sonucu bireyin elde ettiği gelir yetersiz olabilir. Bu iki duruma gizli eksik istihdam denmektedir. Burada birey, kendi mesleğiyle ilgisi olmayan bir işte istihdam edilmekte, çok düşük bir gelir elde etmekte ve bu nedenlerle ikinci bir iş aramakta veya mevcut işini değiştirmek istemektedir. Bunların yanı sıra istihdam, verimliliği yetersizliği veya ekonomik birimde meydana gelebilir. Bu durum ise potansiyel eksik istihdam olarak tanımlanmaktadır.⁴³ Görülemeyen eksik istihdamın ölçümü çok çeşitli verilerin derlemesi ve analizi ile gerçekleştirilebilir. Görülemeyen eksik istihdamı ölçmek ve görülebilir eksik istihdamdan ayırmak kolay değildir. Bu nedenle, istatistiklere sadece görülebilir eksik istihdam yansımaktadır.⁴⁴

1.4.3 Enformel İstihdam Kavramı

Kayıtlı sektör, hiçbir sosyal güvenlik kurulu na kayıtlı olmayan istihdam ekinde tanımlanırken, enformel sektör şirketler, on kişiden daha az çalışanı bulunan, sabit olmayan iş yerlerinde çoğunlukla kendi hesabına ve evde çalışmaları ekinde

⁴² Lordo lu; **a.g.e.**, s.62.

⁴³ Lordo lu; **a.g.e.**, s.62.

⁴⁴ Ataman; **a.g.e.**, s.11

faaliyetini sürdüren, herhangi bir sosyal güvenlik kurulu una kayıtlı olmadan çalı anların istihdamı olarak tanımlanmaktadır. Enformel sektörün kayıtlı ekonomiyi de içeriyor olmasının bu sektörü kayıtlı sektörlerden ayıran en önemli özellik oldu u söylenmektedir.⁴⁵ Kayıtlı ve enformel sektörü birbirinden ayıran kesin çizgiler bulunmamakta ve birbiri yerine kullanılabilir. TÜ K “enformel” sektörü; “irketle memi (hukuki olarak bireysel mülkiyet veya basit ortaklık statüsünde olan i yerleri) tarım dı nda faaliyet gösteren, götürü vergi veren veya hiç vergi vermeyen ve 1 ila 9 arası i çi çalı tıran i letmeler” olarak, “kayıtlı istihdam” ise “referans zaman biriminde asıl i yle ilgili olarak herhangi bir sosyal sigorta kurumuna kayıtlı olmayan ki iler” olarak tanımlanmaktadır. Çalı mada TÜ K verileri kullanılaca ndan enformel sektör konusuna de inilirken kayıtlı istihdam verilerinden yararlanılacaktır.

Ba langıçta güvencesiz, dü ük verimlilik düzeyine sahip, dü ük gelir getiren, resmi düzenlemelerin dı nda kalan i ler için kullanılan ve bir istihdam biçimini ifade eden enformel sektör, daha sonraları, geli mekte olan ülkelerde kentlere göç eden ve buralarda sürekli bir i ve gelir kayna ndan yoksun olarak, korunmasız ve güvencesiz bir ya am süren nüfus gruplarını niteleyen bir kavram haline almı tır.⁴⁶ Bu nedenle, enformel sektörün geli imine yol açan nedenleri ele almak gerekmektedir. Bu nedenleri a a ıdaki gibi sıralamak mümkündür:⁴⁷

- Kırsal üretim yapısının hızla bozulması: Kırdan kente göç eden insanlar, enformel sektörün insan gücü açısından temelini olu turmaktadırlar. Geleneksel tarım yapısının bozulması ve tarımın makinele mesi, aileleri tarım dı na itmi tir. Ekonomi içinde fazla nüfusun barındırılmasının maliyeti de iç göçlerle kentlere ve kentlerde olu an enformel sektöre yüklenmi tir.
- Formel sektörün kentlerdeki emek arzını kar ılayamaması: Geli mekte olan ülkelerde sermaye birikimini sa lamak ve bunu yatırıma yönlendirmek oldukça zordur. Uzun süreli ve yüksek seyreden enflasyon oranları, mevcut yatırımları olumsuz etkilerken, yeni yatırımların yapılmasını olanaksız hale

⁴⁵ TÜS AD; **Türkiye’de gücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve sizlik**. Yayın No: TÜS AD-T/2004-11/381, stanbul 2004, s.197.

⁴⁶ Lordo lu; **a.g.e.**, s.60.

⁴⁷ Ba taymaz, Tahir; **Enformel Sektör**, Çalı ma Hayatı gücü Piyasası ve Son Dönem Geli meler, s.240

getirmekte ve formel sektörün iş gücü arzını karşılayamamasına neden olmaktadır. Ayrıca birtakım teknik ve yasal düzenlemeler de formel sektör istihdamını daraltmaktadır.

- Enformel sektörün ürettiği mal ve hizmetlere olan talebin artması: Formel sektör, çoğunlukla talebin tamamını karşılayamazken enformel sektör, hem geliri düşük bireylere gelir ve iş olanağı sağlamakta hem de bu bireylere ucuz mal ve hizmet sunmaktadır.
- Birtakım faaliyetlerin yasalarla engellenmemiş olması: Buna örnek olarak, küçük bir yere ve gerekli aletlere sahip olan bir kişinin oto tamir işlerine atılması gösterilebilir.
- Vergi ödemekten kaçınma: Vergi oranları yükseldikçe, vergiden kaçma düncesi yaygınlaşmakta ve enformel sektör faaliyetleri artmaktadır.
- Bağımsız çalışanların ve emeklilerin gelirlerindeki düşüşler: Uzun süreli seyreden yüksek enflasyon dönemlerinde geçim sıkıntısı yaşayan ve ek gelire ihtiyaç duyan kişiler, memurlar ve emekliler enformel sektörde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Kayıp iş istihdamının en temel nedenlerinden biri, katma değerli düşük istihdamın yaygınlığıdır. Bir kişinin ürettiği katma değer kendisine ücret olarak döneceği varsayımı altında, o ücretten vergi ve prim kesilmesinden sonra geriye kalanın geçinilebilecek en az gelire eşit olması gerekir. Bu sorunun aşılmaması için verimi yüksek, nitelikli istihdama ihtiyaç vardır.⁴⁸ Örgütlü iş gücünün gücünü azaltan, sendikal örgütlenmeleri tehdit eden enformel sektör, devletin vergiler ve sosyal yasalar aracılığıyla ekonomiye müdahale etmesini engellemekte ve uluslararası piyasalarda rekabet edebilmek için maliyetleri düşürmektedir. Bunların yanı sıra enformel sektörün belli başlı özellikleri bulunmaktadır. Bu özelliklerle aşağıdaki gibi özetlenebilir:⁴⁹

- Kendi hesabına çalışanlar yaygındır. Bu tip çalışmada, güvencesi ve istikrarı olmayan, asgari ücret ve sosyal güvenlik gibi resmi düzenlemelerin ve sendikal örgütlenmelerin bulunmadığı bir çalışmadır.
- Enformel sektörde çalışanlar için herhangi bir yaş sınırlaması yoktur. Bu nedenle çocuk iş gücü istihdamı yaygındır.

⁴⁸ ÇSGB; Türkiye’de işsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması, No: 117, Ankara 2004, s.27.

⁴⁹ Lordo lu; a.g.e., s.61.

- Enformel sektöre giri oldukça kolaydır, çünkü i e ba lamak için gereken ba langıç sermayesi dü üktür.
- Enformel sektörde çalı anların e itim ve gelir düzeyi dü üktür.
- Rekabet ortamı vardır.
- Enformel sektördeki i letmeler, kayıt dı ıdır ve vergi ödemezler.
- Kadın i gücü istihdamı yaygındır.

Enformel sektör, formel ekonomi ile ba lantılıdır; yani büyük firmalar, i leri bölmekte ve küçük firmalara yaptırılmaktadır. Bu da birbirlerini besledikleri anlamına gelmektedir. Yabancı kaçak i çiler, kadınlar ve çocuklar gibi formel sektörde i bulmaları zor olan, i gücünün en zayıf kesimlerinin istihdamı enformel sektörde oldukça yaygın ve belirleyicidir.

1.5 ST HDAM ED LEB L RL K

Ekonomideki yapısal de i ikliklerin, teknolojik de i ikliklerin, i organizasyonu ve i piyasasındaki yeniliklerin, AB sürecinde e itim- ö renimin yeri hakkındaki dü üncelerdeki de i ikliklerin (birçok AB ülkesinde zorunlu e itimin uzatılması, mesleki e itim programları, orta üstü ve yeti kin e itimi, uzaktan ö renim, yarım gün e itimler v.s.) ve aynı zamanda demografik de i ikliklerin ve genç i sizlerdeki artı nı sonucunda; istihdam edilebilirli in önemi ortaya çıkmı ve AB Komisyonu tarafından yeniden yapılandırılan ya amboyu ö renim konusu üzerinde çokça durulmaya ba lanmıştır. Bugünkü anlamında ya amboyu ö renim içeri inde; “e itim/ ö retim” dü üncesinden yava yava “ö renim” konusuna daha fazla vurgu yapılmaktadır.⁵⁰

Avrupa Birli i, istihdam alanındaki hedeflerinin somut eyleme dönü türülmesi amacıyla 1997 yılı Kasım ayı sonunda Birli in ilk istihdam zirvesi olan Lüksemburg stihdam Zirvesini toplamı ve Avrupa stihdam Stratejisi’ ni (A S) kabul etmiştir. A S’in 4 ayamı olu turan politika hedefleri; *istihdam edilebilirlik* (employability), *giri imcilik* (entrepreneurship), *uyarlanabilirlik* (adaptability) ve *e it fırsatlar* (equal opportunities)dır.

A S’de kabul edilen politika hedeflerinden biri olan “*istihdam edilebilirlik*”; i arayanların yetenek ve niteliklerinin artırılması anlamına gelir. Mesleki nitelikler,

⁵⁰ EIRO; a.g.m., s.3.

davranı ve zekanın yanında; sosyal ve demografik ko ullar, bireysel olarak istihdam edilebilirli in unsurlarını olu turmaktadır. stenen özelliklerin olu turulması için ki ilerinin neredeyse her ya döneminde zihinsel, mesleki ve sosyal geli iminin planlanması ve e itimden faydalanma fırsatının yaratılması ve nihayetinde insanlara i gücü piyasasına uygun vasıfların kazandırılması gerekmektedir. E itim, ileri e itim, yeniden e itim ve iyi kariyer için danı manlık hizmetleri istihdam edilebilirli i sa lamada önemli araçlar olup, hükümetler bu araçlar vasıtasıyla i arayanların i piyasasının talep etti i yetenek ve uzmanlı a eri melerini temin etmi olmaktadır. stihdam edilebilirli i arttırmaya yönelik tedbirler her eyden önce i arayan ki ilere uygun olmalıdır. Örne in; bütün genç insanlara i sizlik süreleri altı aya ula madan e itim, yeniden e itim ve uygulamalı staj gibi imkanlar sunulmalı, yeti kin insanlara da i sizlik süreleri on iki aya varmadan ileri e itim, kariyer rehberli i veya yeni bir ba langıç gibi imkanlar sunulmalıdır. Tüm bu amaçların gerçekte tirilmesinde i çi ve i veren örgütlerinin i birli i yapması önem kazanmaktadır.⁵¹

Yapılan bu çalı manın daha anla ılır olması için A S temel politika hedeflerinden *uyarlanabilirlik* üzerinde de durmakta yarar vardır. letmeler ve çalı anlar yeni teknolojilere ve de i en piyasa artlarına uyarlanabilir olmak durumundadırlar. Böylece modern ve esnek çalı ma ekillerinin sosyal taraflarla geli tirilmesi, yeni i sözleşme türlerinin kabul edilmesi ve bireyler ile irketler için ileri e itimi cazip kılabacak te viklerin geli tirilmesi gerekmektedir.⁵² AB üye devletleri istihdam edilebilirlik, uyarlanabilirlik ve rekabeti sa lamak için aktif istihdam politikalarının bir aracı olarak mesleki e itim ve ö retimi kullanmaktadırlar.⁵³

⁵¹ Yaman Sevinç; **Avrupa Birli i'nin stihdam ve Sosyal Politikaları**, TC Ba bakanlık Avrupa Birli i Genel Sekreterli i Bülteni, Aralık Ayı Sayısı, Ankara 2004, s. 3-4.

⁵² Yaman; **a.g.m.**, s.3-4.

⁵³ CEDEFOP; **Learning for employment: Second report on vocational education and training in Europe** (<http://europa.eu.int>), Luxembourg 2004, s.40.

K NC BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI VE KADINLARIN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ

İkinci bölümde; çalışmanın hareket noktasını oluşturan kadınların içinde bulunduğu ve/veya içinde bulunmak istedikleri iş gücü piyasasının yapısını ortaya koymak için öncelikle, kısaca Türkiye’de istihdamın mevcut yapısı ortaya konulacak, ardından ülkemizde kadınların genel istihdam içindeki yerine, sektörlerle ve mesleklere göre kadın istihdamının durumuna, enformel sektör ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiye, eğitim durumuna göre kadın iş gücünün durumuna değinildikten sonra kadının istihdam edilmesinin önündeki engeller ana hatlarıyla sıralanacaktır.

2.1 TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN GENEL YAPISI

Kadın istihdamı konusuna geçmeden önce; ekonominin istihdam yaratma kapasitesi ve yaratılan işlerin kalitesi konusunda önemli ipuçları vermesi açısından kısaca Türkiye’de istihdamın yapısal özelliklerine değinmekte fayda vardır.

Türkiye’de iş gücü piyasasının yapısı, gelişmekte olan ülkelerin gösterdikleri özellikleri yansıtmakta olup geleneksel ve modern kesim olarak ikili ve parçalanmış bir iş gücü piyasası hakimdir. Türkiye iş gücü piyasasının en önemli özelliği; kırsal istihdam-kentsel istihdam, enformel sektör-formel sektör, tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekillerinin karşılıklı ve iç içe yaşanmasıdır. Kırsal-kent ayrımı önemlidir. Kırsal kesimde var olan sosyo-ekonomik yapı içinde iş gücünün değerlendirilmesiyle, yaşanan işsizlik ve istihdam sorununun önemli bir kısmı açıklanmış olmaktadır.⁵⁴

Türkiye’de toplam istihdamın önemli bir bölümü tarım sektöründen sağlanmakla birlikte, tarımın toplam istihdam içindeki payı giderek gerilemektedir. İş gücü verimliliğinin düşük olduğu tarımsal istihdamda gizli işsizlik de yaşanmaktadır. Verimliliğin çok düşük olduğu tarım sektöründe geniş iş gücünün barındırılması,

⁵⁴ Ataman; a.g.e., s.92.

i gücü piyasasının etkinli inin sınırlandırılmasına neden olmaktadır. Türkiye’de “i gücü verimlili inin dü üklü ü” yanında “yeni i yaratamama” istihdamın yapısal özellikleri arasındadır. Kayıtsızların, yani herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna ba lı olmayanların oranı yüksektir. gücü piyasasında çalı anların büyük ço unlu u yetersiz gelir düzeyine sahiptir ve ücretlilerin istihdam edilenler içindeki oranı dü üktür.⁵⁵

Türkiye, Avrupa ülkeleri ile kar ıla tırıldı nda i gücüne katılım oranı ve istihdam oranı en dü ük ülkeyken; i sızlık oranı ise bir çok Avrupa ülkesinin üstündedir. stihdam oranı en yüksek Avrupa ülkesi %84,4 ile zlanda’dır. Bu ülkeyi sviçre, Danimarka, Norveç, Hollanda, sveç ve ngiltere takip etmektedir. gücüne katılma oranı en yüksek Avrupa ülkesi %86,7 ile yine zlanda’dır. Bu ülkeyi sviçre, Danimarka, Norveç, Hollanda, sveç ve ngiltere takip etmektedir. Avrupa’da i sızlık oranı en yüksek ülke %17,7 ile Polonya’dır. Bu ülkeyi Slovakya, Hırvatistan, Türkiye, Bulgaristan ve Yunanistan takip etmektedir. sızlık oranı en dü ük ülkeler ise rlanda, Lüksemburg, sviçre, Norveç, zlanda, ngiltere, Hollanda ve Danimarka olup bu ülkelerin i sızlık oranı %4-5 aralı ındadır. 2006 yılı itibariyle 25 üyeli Avrupa Birli i’nin; istihdam oranı ortalaması %63,8, i gücüne katılım oranı ortalaması %70,2, i sızlık oranı ortalaması ise %8,7’dir.⁵⁶

Tablo 1: OECD ve Avrupa Ülkelerinde stihdam, gücüne Katılım ve sızlık Oranları

	stihdam Oranı					gücüne Katılım Oranı					sızlık Oranı				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Türkiye	46,7	45,5	46,1	45,9	45,9	52,3	51,1	51,5	51,3	51,1	10,6	10,8	10,6	10,5	10,1
EU- 15	64,2	64,3	64,8	65,2	66,0	69,7	70,0	70,7	71,1	71,7	7,8	8,2	8,4	8,4	8,0
EU- 19*	62,9	62,9	63,3	63,8	64,7	69,0	69,3	69,9	70,3	70,7	8,9	9,2	9,3	9,2	8,5
OECD Avrupa	61,2	61,0	61,4	61,8	62,5	67,2	67,2	67,7	68,0	68,3	8,9	9,2	9,3	9,2	8,5
OECD Toplam	65,0	64,8	65,1	65,5	66,1	69,9	69,8	70,1	70,2	70,5	7,0	7,1	7,0	6,8	6,3

Kaynak: OECD Employment Outlook 2007, Tablo B. Employment/population ratios, activity and unemployment rates (15-64)

*EU-19 2005 ve 2006 yılı verileri yeni üye ülkeleri de kapsamakta olup EU-25 verisidir.

⁵⁵ Eyübo lu, Dilek; **2001 Krizi Sonrasında sızlık ve Çözüm Yolları**, Milli Produktivite Yayınları No: 674, Mert Matbaası, Ankara 2003, s.31-32.

⁵⁶ KUR; **IV. Genel Kurul Raporu**, Ankara 2007, s.10.

2.2 TÜRK YE'DE KADIN İSTİHDAMI

2.2.1 Kadınların Genel İstihdamındaki Yeri

2.2.1.1 İstihdam Katılımı

Ülkemizde istihdam katılıma oranının 1950'lerden itibaren giderek azalmaya başladığı ve yıllar itibarıyla da azalmaya devam ettiği gözlenmektedir. 2000 yılında 46 milyon 211 bin 15+ nüfusun sadece 23 milyon 78 bini (%49,9) istihdam piyasasında yer almışken, 2006 yılında 51 milyon 668 bin 15+ nüfusun 24 milyon 776 bini (%48) istihdam piyasasında yer almıştır. Bu durumun temelinde; tarımdaki çözümlenme ve köyden kente göç olgusu yatmaktadır. Kırdan kente göç sürecinde kırdaki istihdam içinde yer alan kadınlar kentte istihdam dışı görünmektedir. Diğer taraftan, kentlerde istihdamın belirli beceriler gerektirmesi buna karşın kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğüne istihdam dışı kalma kalıcı hale getirmektedir.⁵⁷

İstihdam katılıma oranının (KO) giderek azalmasının temelinde; yüksek nüfus artışı hızı, çalışmaya hazır nüfusun dolayısıyla istihdama girenlerin yıllık artışı hızının o yıl içinde yeni yaratılan istihdamın yıllık artışı hızından daha fazla olması, tarımsal çözümlenme, kırdan kente göç sürecinde kırdaki istihdam içinde yer alan kadınlar kentte istihdam dışı görünmesi, kadın istihdamını kısıtlayan ataerkil zihniyet ve yapıların etkinliği, yüksek işsizlik ortamında işsizlerin -özellikle kadınların- iş bulmaktan ümitlerini kesip iş aramaması, yaşanan ekonomik krizler, ortalama eğitim süresinin uzaması, erken emeklilik ve istihdamın eğitim seviyesinin düşüklüğü, sermaye birikiminin yetersizliği yatmaktadır.

Tablo 2: Kent-Kırsal ve Cinsiyet Ayrımında İstihdam Katılıma Oranı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007* Austos
Türkiye	49,9	49,8	49,6	48,3	48,7	48,3	48,0	49,3
- Erkek	73,7	72,9	71,6	70,4	72,3	72,2	71,5	72,9
- Kadın	26,6	27,1	27,9	26,6	25,4	24,8	24,9	26,1
Kent	44,1	44,0	44,4	43,8	44,5	45,5	45,5	46,3
- Erkek	70,9	70,6	69,8	68,9	70,8	71,5	70,8	72
- Kadın	17,2	17,4	19,1	18,5	18,3	19,3	19,9	20,4
Kırsal	58,7	58,7	57,6	55,5	55,4	53,1	52,2	54,5
- Erkek	77,9	76,4	74,5	72,9	74,7	73,5	72,7	74,5
- Kadın	40,2	41,7	41,4	39,0	36,7	33,7	33,0	35,9

Kaynak: TÜİK

*15.11.2007 H A Austos Bülteni

⁵⁷ KUR; 2007, s.19.

Cinsiyete göre i gücüne katılma oranlarına bakıldı ında kadınların i gücüne katılımları erkeklere kıyasla oldukça dü ük oldu u görülmektedir. Erkeklerin i gücüne katılma oranı 2000 yılında %73,7 iken, 2006 yılı için %71,5'dir. Kadınlarda ise bu oran sırasıyla %26,6 ve %24,9' dur. Bu durum kadınların i gücüne katılımının kentlerde son derece sınırlı kalmasından kaynaklanmakta olup bunun en önemli nedeni ise kırdan kente göçtür. Kırdan tarım sektöründe ço unlukla aile i letmelerinde ücretsiz aile i çisi konumunda çalı an kadın, göçle kente geldi inde, kentsel alandaki i lere göre niteliklerinin yeterli olmaması, ailedeki çocuk ve ya lı bakımının sorun haline gelmesi ve farklı bir ortamın getirdi i sosyal baskılardan dolayı kent i gücü piyasasına girememekte veya i gücü piyasasından çıkmaktadır. Kadının aile içi rolü ve güç ili kileri ile karar alma mekanizmalarındaki konumu kentsel i gücüne katılımı belirleyen önemli etkenlerdir.⁵⁸

Kent kır ayrımı ba lamında KO bakıldı ından; kırdan KO'nun kenttekinden daha yüksek oldu u görülmektedir. Bu durum kentte ya ayan kadınların i gücüne katılamamasından kaynaklanmaktadır. Ancak aradaki fark devam etmekle birlikte; 2000 yılından bu yana veriler incelendi inde kırdan ya ayan kadınların -kırdan kente göçün yaratmı oldu u etkiden dolayı- KO'nunun giderek azaldı ı, kentsel alanlarda ya ayan kadınların KO'nun ise giderek arttı ı görülmektedir.

2.2.1.2 stihdam

Ülkemizde istihdam artı hızının nüfus artı hızı kar ısında daima yetersiz kaldı ı bilinmektedir. 2006 yılı Eurostat verilerine göre 25 üyeli Avrupa Birli inin istihdam oranı yüzde 63,8 iken; Türkiye'de bu oran yüzde 46,0'dır. Türkiye i gücü piyasasındaki istihdam oranı Avrupa Birli i ve dünya ülkeleri ile kar ıla tırıldı ında bir hayli dü üktür. Tarımsal çözüme ve beraberinde getirdi i tarımda istihdamın azalmasının da etkisiyle 2000 yılında % 46,7 olan istihdam oranı, 2006 yılında % 43,2'ye gerilemi tir.

stihdam oranı -yıllar itibariyle ufak artı lar gösterse de- hem kadınlarda hem erkeklerde azalı göstermi tir. 1988'de %75,1 olan erkeklerin istihdam oranı; 2000

⁵⁸ KSGM; 4. Bile en Ulusal Eylem Planı Tasla ı Politika Dokümanı- "Kadın ve Ekonomi" , Yayınlanmamı Çalı ma, s.2-3.

yılında %68,9'a, 2006 yılında ise %64,5'e düşmüştür. Kadınlar açısından söz konusu oran 1988'de %30,6 iken, 2000 yılında 24,9'a, 2006 yılında ise 22,3'e düşmüştür.*

Toplam istihdam içinde kadınların payı 1988-1998 yılları arasında %31'den %29'a gerilerken, mutlak sayı yıllık %0,76'lık bir artış göstermiştir. Kentsel alanlarda çalışmakta olan kadınların toplam kadın istihdamı içindeki payı %19'dan %27'ye çıkmıştır. Aynı zaman diliminde kentsel alanda istihdam edilen kişiler arasında kadınların payı %15'ten %18'e çıkmıştır ve kentsel kadın iş gücü yılda ortalama %4,8'lik bir artış sergilemiştir.⁵⁹ 2000 yılı ile 2006 yılları arasında ise toplam istihdam içinde kadınların payı, %26,9'dan %26 gerilemiştir. Kentsel alanda çalışmakta olan kadınların toplam kadın istihdamı içindeki payı %35,7'den %46,7'ye çıkmıştır. Kentsel alanda istihdam edilenler arasında kadınların payı ise; %18,6'dan %20,7'ye çıkmıştır ve kentsel kadın iş gücü yılda ortalama %5,2'lik bir artış sergilemiştir.

Tablo 3: Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İstihdam Oranı

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007* Austos
Türkiye	46,7	45,6	44,4	43,2	43,7	43,4	43,2	44,7
- Erkek	68,9	66,5	63,9	62,9	64,7	64,8	64,5	66,5
- Kadın	24,9	25,1	25,3	23,9	22,9	22,3	22,3	23,4
Kent	40,2	38,9	38,1	37,7	38,4	39,7	40	40,9
- Erkek	65,4	53,3	60,7	60,3	62	63,2	63	64,8
- Kadın	15,0	14,5	15,5	15,1	15	16	16,7	16,9
Kır	56,4	56,0	54,3	51,9	52,1	49,5	48,8	51,5
- Erkek	74,1	71,4	69,0	67,1	69,3	67,6	67,2	69,7
- Kadın	39,4	41,0	40,2	32,4	35,5	32,3	31,6	34,5

Kaynak: TÜİK

*15.11.2007 H A A ustos Bülteni

Bununla birlikte, kadınların ve erkeklerin istihdam oranları karşılaştırıldığında; kadınların erkeklerin bir hayli gerisinde kaldığı görülmektedir. Kırsal kadın istihdamı kentsel kadın istihdamına oranla hala fazladır.

⁵⁹ Tunalı; a.g.e., s.25.

* 1988 yılı verilerinde verileri için; "Türkiye'de Emek Piyasasında Kadınların Durumu" isimli Türk-Raporundan yararlanılmıştır.

Ülkemizde istihdam oranının düşük olması ekonomik istikrarsızlık, yatırımların yetersizliği, iş gücü piyasasının kurumsallaşmaması, tarımdan gelen niteliksiz iş gücüne yeterli iş imkanlarının yaratılamaması, çalışmaya istekli nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından fazla olması, iş gücünün niteliğinin ekonominin ihtiyaçlarına cevap verememesi, iş gücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin kurulmaması, iş gücü piyasası esnekliğinin sağlanmaması, girişimcilerin yeterince desteklenememesi ve esas itibarıyla kadınların, özellikle de kentlerdeki kadınların istihdam oranının çok düşük kalmasıyla açıklanmaktadır.⁶⁰

2.2.1.3 İşsizlik

1990'lı yıllarda düşük olan işsizlik oranı 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrasında hızla yükselmiş ve % 10'lar seviyesinde kalmıştır. İşsizlik oranının 2000 yılı öncesinde düşük olmasının nedeni nüfusun önemli bir bölümünün tarım sektöründe istihdamda görünmesinden kaynaklanmakta olup verileri analiz ederken tarımdışı işsizlik oranının da göz önünde bulundurulması bu noktada yararlı olacaktır.

Tablo 4: Tarımdışı İşsizlik Oranı ve İşsizlik Oranı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007* Austos
İşsizlik Oranı	6,5	8,4	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9	9,2
Tarımdışı İşsizlik Oranı	9,4	12,7	15,0	15,0	14,7	13,6	12,6	11,9
-Erkek	8,4	11,3	13,3	12,6	13,1	12,4	11,3	10,3
-Kadın	13,5	17,7	19,8	18,9	19,6	18,8	17,9	18,7

Kaynak: TÜİK

*15.11.2007 H A A ustos Bülteni

2004 yılının ikinci çeyreinden itibaren; ekonomide gerçekleşen en yüksek büyüme oranlarının pozitif etkileri istihdam ve işsizlik üzerinde de etkilerini göstermeye başlamıştır. 2003 yılında %10,5 olan işsizlik oranı 2004 yılında %10,3'e gerilemiştir. 2006 yılında da %9.9 olarak gerçekleşen işsizlik oranı düşme eğilimi sergilemektedir. Tarımdışı işsizlik oranı da 2003 yılında %15'ken 2006 yılında %12,6'ya düşmüştür.

⁶⁰ KSGM; a.g.e., s.2-3.

Tablo 5: Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İstihdam Oranı

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007* Austos
Türkiye	6,5	8,4	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9	9,2
- Erkek	6,6	8,7	10,7	10,7	10,5	10,3	9,7	8,8
- Kadın	6,3	7,5	9,4	10,1	9,7	10,3	10,3	10,4
Kent	8,8	11,6	14,2	13,8	13,6	12,7	12,1	11,6
- Erkek	7,8	10,3	13,0	12,6	12,5	11,6	10,9	10
- Kadın	13,0	16,6	18,7	18,3	17,9	17,0	16,4	17,3
Kır	6,4	5,4	5,0	4,4	5,9	6,8	6,5	5,6
- Erkek	4,9	6,5	7,3	7,9	7,3	8,1	7,6	6,5
- Kadın	2,0	1,7	3,0	4,2	3,2	4,1	4,3	3,7

Kaynak: TÜRKİYE İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ

*15.11.2007 H A Austos Bülteni

Kentsel yerlerde istihdam oranı toplam istihdam oranının üstündedir. Bunun önemli bir nedeni, kentsel yerlerde kadınların istihdam oranının yüksek olmasıdır. Bu durum kentsel yerlerde kadınların istihdam bulmasının erkeklere göre daha zor olmasından kaynaklanmakta olup, kadınların istihdam bulmasının kolaylaştırılması gereğini ortaya koymaktadır. Kentlerde çalışan kadınlar arasında yüksek istihdam oranlarının görülmesinin nedenini kentte kadınların eğitim seviyesinin erkeklere oranla düşük olması dolayısıyla niteliklerinin yetersiz kalması ile açıklayanlar olmakla birlikte⁶¹; kentte çalışan kadınların çalışma istek ve arzularına sahip oldukları için istihdam gücü içinde yer aldıkları ancak istihdam piyasasında istihdam bulmalarına yeterli düzeyde vasfa sahip olmadıkları için istihdam sayılması ile açıklamak daha doğru olacaktır. Yıllar itibarıyla bakıldığında kentli kadınların istihdam oranında önemli bir azalış gözlemlenmektedir. Kentte çalışan kadınların eğitim seviyesinin yıllar itibarıyla artması bu sonucu doğrular niteliktedir.

2.2.2 İstihdamın Sektörel Dağılımı

Ekonomik gelişmenin amaçlarına göre; sektörlerin çalışacak kişiler açısından yarattığı ve yaratacağı talep farklılıklar göstermektedir. Tarihsel olarak en eski istihdam alanı tarım sektörü olmuştur. Türkiye’de ise tarım sektörü her zaman önemli bir istihdam alanını oluşturmaktadır.⁶² İstihdamın sektörel yapısı bir anlamda ekonomik

⁶¹ KSGM; a.g.e., s.8.

⁶² Eyüboğlu; a.g.e., s.42.

geli mi li in bir göstergesi olarak da kabul edilebilir. Geli mi ülkelerde sanayi ve hizmetler sektörleri istihdamda büyük paya sahip iken, geli mekte olan ülkelerde istihdam yapısı tarım a ırlıklıdır.

Tablo 6; istihdamın tarım, sanayi ve hizmetler olarak üç ana sektördeki da ılımını ve her sektörde çalı an i gücünün ne kadarını kadınların ne kadarını erkeklerin olu turdu unu göstermektedir. Buna göre, 2000 yılı için Türkiye’de tarım sektörünün istihdamdaki payı %36 iken tarım sektöründe istihdam edilenler içinde kadınların oranının %45,1, sanayi sektörünün payı %17,6 iken sanayi sektöründe istihdam edilenler içinde kadınların oranının %19,2 ve hizmet sektörünün payı %46,3 iken hizmet sektöründe istihdam edilenler içinde kadınların oranının 15,6 oldu u görülmektedir.

Tablo 6 : stihdamın Sektörel Da ılımı(%)

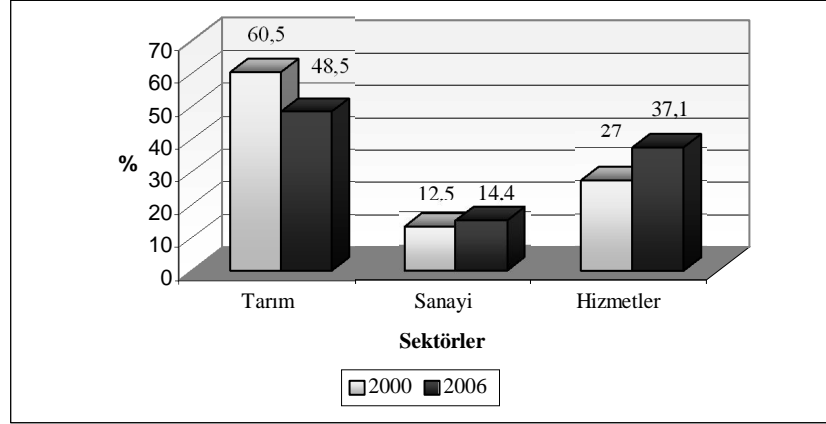
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007* A ustos
Tarım	36	37,6	34,9	33,9	34	29,5	27,3	28
-Kadın	45,1	46,7	49,3	48,1	44,6	45,3	46,2	48,7
-Erkek	54,9	53,3	50,7	51,9	55,4	54,7	53,8	51,3
Sanayi	17,6	17,5	18,5	18,2	18,3	19,4	19,7	19,1
-Kadın	19,2	18,6	20,7	19,8	19,7	19,4	19	18
-Erkek	80,8	81,4	79,3	80,2	80,3	80,6	81	82
Hizmetler	46,3	44,9	46,6	47,9	47,7	51,1	53	52,9
-Kadın	15,6	15,4	16,4	16,6	16,2	17,1	18,2	17,7
-Erkek	84,4	84,6	83,6	83,4	83,8	82,9	81,8	82,3

Kaynak: TU K verilerinden derlenmi tir.

*15.11.2007 H A A ustos Bülteni

stihdam edilen kadınların sektörler arasındaki da ılımına bakmak gerekirse; 2000 yılında istihdam edilen kadınlar içinde, tarımda istihdam edilen kadınların oranı %60,5; sanayide istihdam edilen kadınların oranı %12,5 ve hizmetlerde istihdam edilen kadınların oranı %27 iken; 2006 yılında bu oranlar sırasıyla %48,5; %14,4 ve %37,1 olarak gerçekte mi tir. Oranlardan da anla ılaca ı üzere; kadınların ço u tarım sektöründe istihdam edilmekte, ancak bu oran azalma e ilimi göstermektedir. Tarımda istihdam edilen kadınların ço u ücretsiz aile i çisi konumunda çalı maktaki olup 2006 yılında tarımda istihdam edilen kadınların %50’sinin ücretsiz aile i çisi olarak çalı tı ı görülmektedir. Erkekler için bakıldı ında 2000 yılında bu oranlar sırasıyla %27; %19,5; %53,5 iken; 2006 yılında %19,8; %21,6; %58,6 olarak gerçekte mi tir.

ekil 1: stihdamdaki Kadınların Sektörel Da ılımı



Kaynak: TÜ K verilerinden derlenmi tir

Türkiye’de istihdamın sektörel da ılımı 2000-2006 yılları arası incelendi inde, tarım sektörünün istihdamdaki payının ekonomik geli meyle birlikte azalma e ilimde oldu u görülmektedir. Ancak, geli mi ülkelere göre tarım sektöründeki istihdam payı hala yüksektir. stihdamdaki kadınların sektörler içinde –belirli bir miktar azalmakla birlikte- a ırlıklı olarak tarım sektöründe yer alması, sanayii sektöründe çalı anlar içinde kadınların oranı çok fazla de i mezken hizmetler sektöründe kadın istihdamının artması ise dikkat çeken bir di er husustur.

TÜ K H A verilerine göre; toplam istihdam içinde kamu sektörünün payı 2000 yılında %14,4 iken, 2006 yılında %13,5’e gerilemi tir. Kamu sektörünün istihdamdaki payı kentsel alanlarda (%16,9) kırsal alanlara (%8,8) göre daha büyüktür. 2006 yılı verilerine göre kamuda çalı anların %23,6’sı kadın, %76,4’ü erkektir. Kamu sektörü hizmetler alanında önemli bir paya sahipken; hizmetler sektörü içinde yer alan sa lık ve e itim sektörü de kadın istihdamında önemli paya sahiptir. Kentte kamuda istihdam edilenler içinde kadın oranı %27 iken kırdada %14,7, kentte kamuda istihdam edilenler içinde erkek oranı %73; kırdada %85,3’tür. Kamu yüksek e itim görmü kadınların ba lıca çalı ma alanını olu turmaktadır. Ancak kadınların karar alma mekanizmasındaki payı hala çok dü üktür. Yapılan bir ara tırmaya göre; kamuda üst ve orta düzey yönetici konumunda çalı an kadınların %80’i ef,%15’i ube müdürü, %3,7’si daire ba kanı, %0,12’si genel müdür pozisyonundadır.⁶³

⁶³ T SK; a.g.e., s.40.

2006 yılında özel sektörde çalışanların %26,4'ü kadın, %73,6'sı erkektir. Kentte özel sektörde çalışanların %19,5'i kadın, %80,5'i erkek; kırdaki bu oranlar sırasıyla %35,3 ve %64,7'dir.⁶⁴

2.2.3 İstihdamın Mesleklere Göre Dağılımı

İstihdamın meslek gruplarına göre dağılımının incelenmesi, ülkenin ekonomik ve sosyal durumunu açık bir şekilde yansıtmaya nedeni ile önemlidir. İş gücünün meslek ana grupları itibarıyla yapısında meydana gelen değişimler, ülkenin bütününde sosyal değişimlere yol açmaktadır. Gelişmiş ekonomilere sahip ülkelerde, kazanılması orta ve uzun süreli eğitim sonunda mümkün olan meslek sahiplerinin toplam iş gücü içindeki oranı yüksek olduğu halde, gelişmekte olan ekonomilerde bu oran düşüktür.⁶⁵ Türkiye'de ise istihdamın mesleki dağılımı, tarıma dayalı ekonominin göstergesi niteliindedir.

2001-2006 yılları arasında cinsiyete göre istihdamın meslek grupları dağılımı incelendiğinde istihdamdaki kadınların kanun yapıcı, üst düzey yöneticiler ve müdürler ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar mesleklerinde en düşük paya sahip olduğu görülmektedir; ancak söz konusu iki meslekte istihdamdaki kadınların oranı artış eğilimindedir. İstihdamdaki kadınlar 2001 yılında %61,3, 2006 yılında %38,9 ile en fazla tarım, hayvancılık, ormancılık, balıkçılık ve avcılık meslek grubunda yer almaktadır. Görüldüğü gibi istihdamdaki kadınların tarım sektöründe çalışmaya oranı ciddi oranlarda düşmüştür. Tarımsal çözümlenin beraberinde getirdiği bu düşüşe paralel olarak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadın sayısı da artmıştır; bu oran 2001 yılında %5,8'iken 2006 yılında %16,1'e çıkmıştır. Tarım, hayvancılık, ormancılık, balıkçılık ve avcılık meslek grubunda çalışan kadınların sayısı nitelik gerektirmeyen mesleklere çalışan kadın sayısına eklendiğinde 2001 yılında istihdamdaki kadınların %67,1'inin 2006 yılında ise %55'inin görece daha az eğitim ve daha düşük nitelik gerektiren mesleklere çalıştıkları söylenebilir.

⁶⁴ <http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do>, (01.12.2007)

⁶⁵ Murat, Sedat; **Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan- AB Ülkelerinde ve Türkiye'de İş Gücünün Yapısı**, TÜH S (Türk Ağırlık Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) Yayını, Yayın No: 38, Ankara 2000, s.330.

Tablo 7: Cinsiyete Göre stihdamın Meslek Grubu Da ılımı (%)

YILLAR		A	B	C	D	E	F	G	H	I
2001	Kadın	2,3	6,8	5,3	5,5	4,4	61,3	6,5	2	5,8
	Erkek	10,2	5,3	4,7	4	10,7	26,4	18,7	10,2	9,5
2002	Kadın	1,9	7,2	4,9	6,9	5,5	53,6	6,8	2,2	10,7
	Erkek	10,7	5,8	4,8	4,7	12	23	17,5	10,7	10,8
2003	Kadın	1,9	7,5	5	8,1	6	55,5	5,9	2,7	7,2
	Erkek	11,4	6,2	5	4,7	12	22,8	17	10,7	10,2
2004	Kadın	2,1	7,4	5,3	7,3	6,1	48,1	6,1	3,3	14,3
	Erkek	10,8	5,6	4,7	4,3	11,5	22,9	16,6	12	11,5
2005	Kadın	2,6	8,3	6,4	7,8	7,1	43,9	6,2	3,9	13,8
	Erkek	12,3	5,7	5,2	4,5	11,4	19,4	17,4	12,4	11,6
2006	Kadın	2,7	8,8	7	8,6	8,3	38,9	5,7	3,8	16,1
	Erkek	11,3	5,8	5,5	5	12,4	17,3	17,2	12,8	12,6
2007	Kadın	2,6	6,8	6,3	9,6	8,5	38,3	4,6	3,6	19,7
	Erkek	10,2	4,6	5,9	4,8	13,1	16,8	17,6	13,1	13,8

Kaynak: TU K (Veriler ISCO 88 kodlarına göre düzenlenmiştir.)

A: Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler B: Profesyonel Meslek Sahipleri C: Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları D: Büro ve Mü teri Hizmetlerinde Çalış an Elemanlar E: Hizmet ve Satı Elemanları F: Nitelikli Tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalış anları G: Sanatkarlar ve İlgili lerde Çalış anlar H: Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları I: Nitelik Gerektirmeyen lerde Çalış anlar

Nitelik gerektirmeyen i lerde çalış an kadınların oranındaki artı nın yanı sıra – onun kadar yüksek oranlarda olmasa da- hizmet ve satı elemanı, büro ve mü teri hizmetlerinde çalış an, profesyonel meslek sahibi kadınların oranında da artı gözlenmektedir.

2.2.4 Enformel Sektör ve Kadın stihdamı

Kayıt dı ı istihdam, çalış anların ilgili kamu kurum ve kurulu larına hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi nedeniyle, vergi ve sosyal güvenlik primleri vb. gibi yasal yükümlülüklerden kaçınılması ekinde ortaya çıkmaktadır. Hızlı nüfus artı ı, bölgesel geri kalmı lık, iç göç nedenleriyle artan i sizlik herhangi bir i te çalış mayı zorla tırmaktadır. Dü ük e itim seviyesi, kayıtlı sektörde istihdam edilemeyen i gücünü, piyasaya giri ve çıkı ın kolay oldu u sermaye gerektirmeyen evde çalış ma, fason üretim, i portacılık gibi i lerin yapıldı ı enformel sektörde istihdama yönlendirmektedir.⁶⁶

Kayıt dı ı istihdam verilerine Hanehalkı gücü Anketlerinden sosyal güvenlik kurumlarına kayıt durumuna göre ula ılabilmektedir. 2000 yılından bu yana kayıt dı ı istihdamın geli imi incelendi inde, kayıt dı ı istihdam oranında yıllar itibarıyla dalgalanmalar olmakla birlikte, genel olarak toplam istihdamın yarısının kayıt dı ı oldu u ve kayıt dı ında çalış anların a ırlıklı olarak kadınlar oldu u görülmektedir.

⁶⁶ÇSGB; a.g.e., s.26.

Kayıtlı çalışmaya Türkiye genelinde % 50'lerde seyretmekle birlikte kırsal kesimlerde 2000 yılında %73,8 (kadın %91,4; erkek %64) ve kentsel yerlerde % 28,8 (kadın %30; erkek %28,5) iken; 2006 yılında bu oran sırasıyla %67,5 (kadın %89,3; erkek %56,5); %35,01 (kadın %39,3; erkek %34) dir. Bu oran 2006 yılında; Türkiye genelinde tarımsal faaliyetlerde %49,1, tarımsal faaliyetlerde %50,9 iken; kırsal kesimde tarımsal faaliyetlerde %77,1, tarımsal faaliyetlerde %22,9 ve kentsel yerlerde tarımsal faaliyetlerde %11,1, tarımsal faaliyetlerde 88,9'dur. Bu durum, kayıtlıların daha çok kırsal bölgelerde tarımsal faaliyetlerle uğraşmalarında özellikle de ücretsiz aile üyelerinde yoğunluğunu göstermektedir. 2006 yılında kayıtlı olarak ücretsiz aile üyesi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların %22,8'ini erkekler oluşturmaktadır; %77,2'sini kadınlar oluşturmaktadır. 2007 yılı Ağustos ayı itibarıyla sosyal güvenlik sistemi kapsamında olanların; %83'ü erkeklerden, %17'si ise kadınlardan oluşmaktadır. stihdamdaki kadınların kayıtlılık oranı ise %33'tür.

Tablo 8: Kayıtlı stihdam

	Kayıtlı stihdam	Toplam stihdam	Kayıtlı stihdam oranı (%)
2000	10.925	21.581	50,6
-Kadın	4.031	5.801	69,5
-Erkek	6.894	15.780	43,7
2001	11.382	21.524	52,9
-Kadın	4.376	5.969	73,3
-Erkek	7.005	15.555	45,1
2002	11.133	21.354	52,1
-Kadın	4.439	6.122	75,5
-Erkek	6.694	15.232	43,9
2003	10.943	21.147	51,7
-Kadın	4.200	5.891	71,3
-Erkek	6.742	15.256	41,2
2004	11.591	21.791	53,2
-Kadın	4.118	5.768	71,4
-Erkek	7.431	16.023	46,4
2005	11.050	22.046	50,1
-Kadın	3.895	5.700	68,3
-Erkek	7.155	16.346	43,8
2006	10.827	22.330	48,5
-Kadın	3.834	5.810	66
-Erkek	6.994	16.520	42,3
2007			
Ağustos	11.464	23.548	48,7
-Kadın	4.171	6.224	67
-Erkek	7.294	17.324	42,1

Kaynak: TÜİK

Kadınların Türkiye'deki kayıtlı iş gücü piyasalarına katılımında görülen düşüşün tersine kayıtlı iş sektörüne katılımında bir artış gözlenmekte olup istihdamdaki kadınların 2006 yılı itibariyle yaklaşık üçte ikisi kayıtlı çalışan durumundadır. Tarım sektöründe kayıtlı iş sektöründe çalışan kadınlar sadece ev içi çalışanları ve bebek bakıcıları olarak çalışmamakta; bunun yanı sıra ev-eksensiz biçim, diki, nakış ve örgü işleri yapmakta ve giyim, tekstil, ambalajlama, gıda üretimi gibi alanlarda da kayıtlı olarak çalışmaktadır.

Türkiye'de istihdamın tarım sektöründe yoğunlaşması kayıtlı istihdamın yüksek olmasında önemli bir rolü vardır. Toplam istihdamda tarım sektörü dikkate alınmadığında, kayıtlı istihdam oranı % 25-30'lara düşmektedir. Tarım dışı sektörlerde kayıtlı istihdam oranı özellikle 2000 yılından itibaren yıllar itibarıyla artış göstermektedir. İstihdamın büyük oranda kayıtlı olduğu tarım kesimi bir yana bırakılırsa (2006 yılında bu kesimde bütün çalışanların % 87,4'ü kayıtlı), inaat, perakende ticaret, restoran ve oteller, ulaşımlı/iletim kayıtlı istihdamın yaygın olduğu alanlardır. Ayrıca, imalat sanayi de kayıtlı çalışanların üçte birini istihdam etmektedir.

2.2.5 Kadın İstihdamı ve Eğitim

İstihdamın eğitim seviyesi bir ülkedeki iş gücünün niteliğini ortaya koymaktadır. Türkiye'de istihdamın büyük bölümü ilkökul mezunudur. 2006 yılı verilerine göre; okur-yazar olmayanların toplam istihdam içerisinde payı hala %5,3'tür.

Kadınlarda okur-yazarlık oranı 1980 sonrasında düzenlenen okuma yazma seferberlikleriyle hızla artmış, aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere 1980-2000 döneminde bu oran %20'nin üzerinde bir artış göstermiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında %19,3 olan okur-yazarlık oranı 2000'de %87,3'e çıkmış olup, 2000 yılına gelindiğinde okur-yazarlık oranı kadınlarda %80,6 ve erkeklerde %93,9 olmuştur. Kırsal okuma yazma oranı ise; erkek nüfus için %91, kadın nüfus için %73'tür. Ancak Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadınlarda okur-yazarlık oranı artış göstermesine rağmen diğer ülke ortalamalarının ve erkeklere ait değerlerin gerisinde kalmıştır. Gerek okur-yazarlık, gerekse okullaşma itibarıyla kız çocukları ve kadınlar ile erkekler arasında önemli farklar olduğu gibi kırsal ve kent ile bölgeler arasında da büyük farklar mevcuttur.

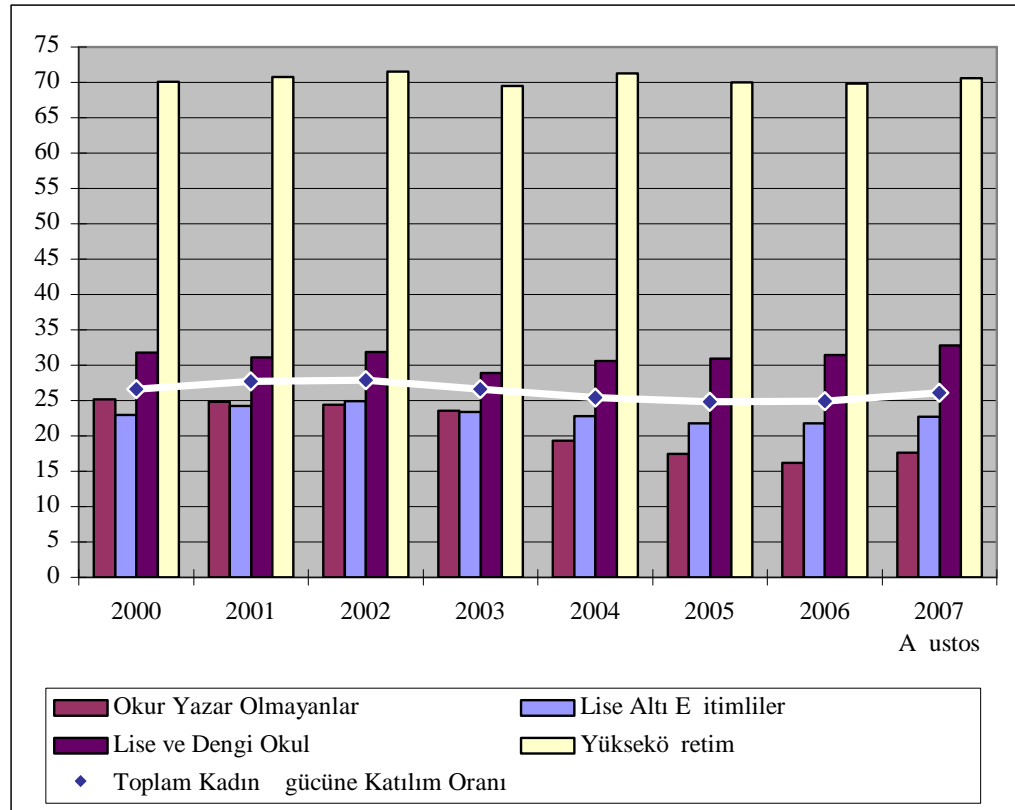
Tablo 9: Türkiye’de 1935- 2000 Döneminde Sayım Yılları itibariyle Cinsiyete Göre Okur-yazarlık Oranı (6+ ya)

Sayım Yılı	Okuryazar Durumunun Toplam çindeki Oranı (%)						Okuryazar Durumunun Kendi çindeki Oranı (%)			
	Okuma Yazma Bilmeyen			Okuma Yazma Bilen			Okuma Yazma Bilmeyen		Okuma Yazma Bilen	
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1935	80.75	90.19	70.65	19.25	9.81	29.35	57.74	42.26	26.35	73.65
1940	75.45	87.08	63.80	24.55	12.92	36.20	57.78	42.22	26.36	73.64
1945	69.78	83.16	56.33	30.22	16.84	43.67	59.73	40.27	27.92	72.08
1950	67.18	80.15	54.26	32.37	19.35	45.34	59.55	40.45	29.84	70.16
1955	58.83	74.14	43.94	40.87	25.52	55.79	62.13	37.87	30.78	69.22
1960	60.44	75.11	46.33	39.49	24.83	53.59	60.92	39.08	30.82	69.18
1965	51.20	67.11	35.86	48.72	32.83	64.04	64.32	35.68	33.05	66.95
1970	43.79	58.20	29.69	56.21	41.80	70.31	65.72	34.28	36.77	63.23
1975	36.22	49.45	23.74	63.62	50.47	76.02	66.27	33.73	38.50	61.50
1980	32.51	45.32	20.01	67.45	54.65	79.94	68.83	31.17	39.99	60.01
1985	22.51	31.77	13.45	77.29	68.02	86.35	69.77	30.23	43.51	56.49
1990	19.50	28.01	11.18	80.46	71.95	88.78	71.01	28.99	44.21	55.79
2000	12.68	19.36	6.14	87.32	80.64	93.86	75.53	24.47	45.69	54.31

Kaynak: TU K

2006 kadınların i gücüne katılım oranı okur yazar olmayanlarda %16,2, lise altı e itimlilerde %21,8, lise ve dengi e itimlilerde %31,4, ve yüksek e itimlilerde %69,8'dir. Kırdada kadın i gücünün büyük ço unlu u ilkokul ve altı e itim düzeyinde iken, kentsel kadın i gücü görel i yüksek e itim düzeyine sahiptir. 2006 yılı itibariyle istihdam edilen kadınların; %14'ü okuryazar olmayan, %54,6'sı lise altı e itimli, %15,6'sı lise ve dengi okul mezunu ve %15,8'i yüksek okul mezunudur. ekil 2'de görüldü ü gibi lise ve dengi okul, yüksek okul mezunu kadınların i gücüne katılma oranları kadınların genel i gücüne katılma oranının üzerindedir. Oysa istihdamdaki kadınlar arasında yüksek okul mezunu kadınların oranı dü üktür ve i sizlik oranları yüksektir.

ekil 2: Kadınların E itim Düzeyine Göre i gücüne Katılım Oranları



Kaynak: TU K

Türkiye’de istihdamın e itim düzeyine göre dağılımında dikkati çeken nokta, 2000-2006 yılları arası dönemde toplam istihdam içinde okur yazar olmayanların payının önemli ölçüde gerilemesi ve tüm e itim seviyelerinde artışların olmasıdır. Türkiye’de tarım dışı istihdamın e itim düzeyi incelendiğinde, geneldeki düzeyden farklı olmadığı görülmektedir. Tarım dışı istihdamda kadın i gücünün erkeklere oranla daha vasıflı olduğu gözlenmektedir. Kadınların i gücüne katılmalarında e itim düzeyi belirleyici bir rol oynamakta olup kadınların istihdamı ile e itim düzeyleri arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Kadınlar, e itimli ve vasıflı oldukları ölçüde i gücüne katılmaktadırlar.

Bu noktada ise genel ve mesleki e itimin kadınların i gücü piyasasına katılımında anahtar rolü oynadığı görülmektedir. E itim olanaklarından yoksun olan kadınların tarım sektörü dışında i gücüne katılımları son derece sınırlıdır, buna karşılık e itim görme şansına sahip olan kadınlar hemen hemen tüm mesleklerde çalışabilmektedir.

2.3 KADINLARIN GÜCÜ PİYASASINA GİRMESİNİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Çok boyutlu bir sorun olan kadın istihdamı konusunda çözümler ortaya koymak için her şeyden önce sorunun kaynağını net tespit etmek ve çözüm içeren politikalar geliştirmek gerekmektedir.

Kadınların iş gücü piyasasına girmesi önündeki engellerin başında ailenin, çevrenin bu konudaki sergilediği tutum ve daha genel olarak kültürel norm ve değerlerin ev dışında çalışmaya ilişkin tutumları olumsuz yargılar gelmektedir. Kadınların hareket özgürlüğü üzerinde erkek egemen aile ve toplum yapısının oluşturduğu *ataerkil zihniyet yapılanması*, hem kırsalda hem de kentte kadınların ev dışında çalışmasına engeller olmakta ve kadının iş gücüne katılımını azaltmaktadır.

Kadınların iş gücü piyasasına girmesi önündeki bir diğer engel ise; kadın iş gücünün ortalama “*eğitim düzeyinin düşük olması*”dır. Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması genelde katma değerli yüksek olmayan işlerde *düşük ücretle* çalışmalarına ya da bu düşük ücretlerden dolayı çalışmak yerine ev kadını olarak kalmayı tercih etmelerine sebep olmaktadır.

Toplumsal yaşamda süregelen toplumsal cinsiyete dayalı yapılanma, eğitimden çalışmaya ve siyasi temsile kadar her alanda kadınların ikincil olarak konumlanmasına neden olmakta, bu bağlamda erkeklerin elde ettiği gelir birincil, kadınlarınki ise ikincil olarak değerlendirilmektedir. Gerek aile içi, gerek iş yaşamı ilişkileri varolan bu rol dağılımı üzerinden yapılandırılmaktadır.

Yaşam döngüsü ve eğitim süreci içindeki amaçlar gerek erkeklerin gerekse kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını etkileyen önemli etmenlerdir. Kadınlar için evlilik iş gücüne katılımı olumsuz etkileyen bir faktör olup, evliliğin kadınların iş gücüne katılımını sınırlandırıcı etkisi çarpıcı boyutlardadır. Ortalama olarak alındığında, Ülkemizde evli olmayan bir kadının iş gücüne katılma olasılığı evli kadına göre iki kat daha fazladır. Gene her yaş grubu için, evli olmayan kadınların iş gücüne katılımları evli kadınlardan daha yüksektir. Evli olmayan kadınların iş gücüne katılımının toplam içinde ulaştığı en yüksek oran (30-34 yaş grubunda yüzde 59.2), evli kadınlarınkinin (35-39 yaş grubunda yüzde 18.2) üç katından fazladır. Evliliğin, kadınların iş gücü piyasasından uzaklaştırmada muhtemelen iki katı kadar etkili etkisi bulunmaktadır. Bunlardan ilki; çalışıp

para kazanan bir kocanın varlığı nedeniyle kadının iş gücü piyasasından uzaklaşması, ikincisi ise evlendikten sonra evde çocuk olması durumunda çocuk bakımının öncelikli bir konuya dönüşmesidir.⁶⁷ Geleneksel cinsiyet rollerine dayalı aile içi iş bölümü çerçevesinde çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi hizmetlerin temelde kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, kadınların iş yaşamına girerken ve kariyer basamaklarında yükselirken önlerine çıkan engellerdendir. Ticari nitelikteki çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin maliyetli olması ve kadınların çalışmaları sonrasında alacakları düşük ücretlerin kadının emeğini ve bu hizmetin bedelini karşılayıp karşılayamayacağı da kadınların iş gücü piyasasına girmesini belirlemede önemli faktörlerdir.

Evliliğin yarattığı katılımı sınırlandırıcı etkilerin eğitim düzeyi ile bir ölçüde olsa dengelenebildiğini söylemek mümkündür. “Kadın İstihdamı ve Eğitim” bölümünde göstergelerle de ortaya konduğu gibi, kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılım oranları da artmaktadır. Evlilik durumu ve eğitim düzeyi, kentlerde de kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını belirleme noktasında önemli bir role sahiptir. TÜİK verilerine bakıldığında kentli bekar kadınların iş gücüne katılım profillerinin kentli evli kadınlara göre önemli ölçüde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Türkiye’de *hane üretimi sektörünün* genişliği, kadınların iş gücüne katılımının düşük düzeyini açıklayan bir başka etmendir. Türkiye’de hane ekonomisi hala ağırlıklı olarak korumakta ve bu sektörde büyük ölçüde üretim faaliyetleri devam etmektedir. Kırsal alanda, ekilebilir arazinin parçalanması ve hane ekonomisi ile bütünleşmiş özellikler gösteren tarım sektöründe kadının iş gücü piyasasının bir parçası olmasını sağlamaktadır. Kentsel alanlarda ise, iş gücü piyasası ile hane sektörlerinin daha kesin çizgilerle ayrılması, -kırsal kesimlerden göç edenler olmak üzere- kadınların iş gücü piyasasına katılımını zorlaştırmaktadır..⁶⁸

Ana hatlarıyla ortaya konulan bu nedenler yanı sıra; hükümetler tarafından sürdürülen makro-ekonomik politikaların düzenli ve güvenceli istihdam yaratma kapasitesinin yetersizliği ve toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksunluğu, kadınların hem çalışmaya iş yaşamına katılırken hem de katıldıktan sonra yaşadıkları sorunlar da kadının iş gücü piyasasında uzaklaşmaktadır.

⁶⁷ Tunalı; **a.g.e.**, s.39-40.

⁶⁸ KSGM; **a.g.e.**, s.3.

Kadına ili kin tüm göstergeler derinlemesine analiz edilmeden, kadının i gücü piyasasında mevcudiyetinin kendisine ve topluma neler kazandıracak ı -bazen de neler kaybettirece i- saptanmadan, burada sayılan ve sayılmayan kadının i gücü piyasasına giri ini güçle tiren sorunlar net tespit edilmeden kadınların istihdamı ve istihdam edilebilirli i üzerine ortaya konulacak çözümler sı kalacak ve sorunun ortadan kalmasını sa lamayacaktır. Oysaki; bu sorunun etkisinin azaltılması ve makul seviyelere ta ınması için sürdürülebilir politikalar geli tirilmesi son derece önemlidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI KAPSAMINDA KUR GÜCÜ YETİ TİRME ÇALIŞMALARI

KUR tarafından; istihdamın korunmasına, artırılmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin azaltılmasına yardımcı olmak amacıyla gerçekleştirilen ve başlıca aktif istihdam politikalarından olan iş gücü yetiştirme ve uyum hizmetleri 11 Ocak 1988 tarihinde yürürlüğe giren “İş Gücü Yetiştirme Yönetmeliği” ile başlanmıştır. İş gücü yetiştirme ve uyum hizmetleri; iş gücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik mesleki eğitim ve iş gücü uyum programlarını, çalışan iş gücüne yönelik eğitim seminerlerini ve toplum yararına çalışma programlarını kapsamaktadır. Çalışmanın ilk kısımlarında da belirtildiği üzere; çalışan iş gücüne yönelik eğitim seminerleri yapılan bu çalışma kapsamında yer almamaktadır. Kurumda yürütülen çalışmalar “İş Gücü Yetiştirme Yönetmeliği El Kitabı”nda belirtilen prosedürler çerçevesinde gerçekleştirilmekte olup çalışmanın bu bölümde “İş Gücü Yetiştirme Yönetmeliği El Kitabı 5.1. ve 5.2. bölümlerinden de yararlanılarak; KUR tarafından düzenli olarak gerçekleştirilen iş gücü yetiştirme çalışmalarının neler olduğu, bunların finansmanının nasıl sağlandığı, kimlerle iş birliği içinde gerçekleştirildiği ve kursların uygulama amaçları anlatılacaktır.

3.1 KURUN GERÇEKLEŞTİRDİĞİ KURSLAR

Aktif istihdam programları kapsamında KUR; “İstihdam Garantili Kurslar”, “Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Kurslar”, “Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Kursları”, “Toplum Yararına Çalışma Programları(TYÇP)”, “Özürlülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri”, “Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri”, “Meslek Geliştirme, Değerlendirme ve Edindirme Eğitimleri (İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar)” düzenlemektedir. Bunların yanı sıra gerçekleştirilen projeler yoluyla da belirli alanlarda iş gücü yetiştirme ve uyum hizmetleri verilmektedir.

gücü yeti tirme ve uyum hizmetleri kapsamında açılan kursların koordinasyonundan gücü Uyum Dairesi Başkanlığı yetkili ve sorumlu bulunmaktadır.

gücü yeti tirme ve uyum hizmetleri için kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından, ihale veya doğrudan temin yöntemiyle hizmet satın alınmasından ve bu hizmetlerin yürütülmesinden işbirlikçi Müdürlükleri yetkili ve sorumludur.

3.1.1 İstihdam Garantili Kurslar

Hedef kitle; herhangi bir mesleği olmayan veya mesleğinde yetersiz olan ya da mesleği iş piyasasında geçerli olmayan işsizlerdir.

Bu kurslarda; hedef kitlenin iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yeti tirilerek veya meslekleri geli tirilerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak amaçlanmaktadır.

“ *istihdam garantisi*” ifadesinden; kursları başarı ile bitiren kursiyerlerin, yeti tirildikleri mesleklerde tam zamanlı işe yerle tirilmeleri anlaşılmalıdır. Part- time, periyodik çalış ma, yevmiyeli eleman, ekstra eleman gibi kısmi zamanlı çalış tırmalar - bu kurs kapsamında- istihdam olarak kabul edilmemekte ve bu şekilde işe yerle tirilen kursiyerler istihdam edilmi sayılmamaktadır. Bu işe; gerek Kurum kaynaklı gerçekleştirilen bu tarz kurslarda istihdam edilenlerin sayısını düş ük göstermekte, gerekse bu tarz kursları düzenlemek isteyenlerin istihdam zorunluluğunu gerçekleştirilememesiyle vazgeçmelerine neden olmaktadır.

Kurs sonunda yapılan sınavda başarılı olan kursiyerlerin en az %50'sinin, sınavı takip eden tarihten itibaren en fazla 90 gün içinde işbirliği yapılan kurum veya kuruluş ya da yüklenici tarafından istihdam edilmesi ve her kursiyerin en az 30 gün süre ile istihdamda kalması gerekmektedir.

İşbirliği yapılan kurum veya kuruluşlar ya da yükleniciler, istihdam yükümlülüğünün yerine getirilmesini ilkin olarak; kursiyerlerin işe girdiklerini belgeleyen Sosyal Sigortalar Kurumu işe giri bildirimlerini ve 30 günlük ücret bordrolarını il müdürlüklerine veya işbirlikçi müdürlüklerine ibraz etmek zorundadırlar.

stihdam yükümlülü ünü tamamen yerine getirmeyen i birli i yapılan kurum, kurulu veya yüklenicilerden, Kurum tarafından kurs için yapılan tüm giderler geri alınırken; istihdam yükümlülü ünün kısmen yerine getirilmemesi halinde toplam kurs giderinin, kurs sonunda istihdam edilmesi gereken toplam kursiyer sayısına bölünmesi sonucunda istihdam edilecek kursiyer ba na ortalama maliyet bulunup istihdam edilmeyen her bir kursiyer için istihdam edilecek kursiyer ba na ortalama maliyet geri alınır veya varsa bunların alacaklarından mahsup edilir.

Kurumun bu kapsamda gerçekle tirdi i kursların 2000-2006 yılları itibariyle verileri a a ıdaki tabloda yer almaktadır. Tabloda da görüldü ü üzere; kurslara katılan kadın ve erkek kursiyer sayısı birbirine yakın olmakla birlikte katılımcılar a ırlıklı olarak erkektir. 2000 yılında kadın kursiyer sayısının di er yıllara göre oldukça fazla olması; 1993-2000 yılları arasında gerçekleştirilen ve sekiz alt bile eninden biri “Kadın stihdamının Geli tirilmesi” olan “ stihdam ve E itim Projesi” kapsamında verilen kurslardan kaynaklanmaktadır.

Tablo 10: Yıllar itibariyle stihdam Garantili Kurslar

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			stihdam Edilenler
		Kadın	Erkek	Toplam	
2000	136	1.469	690	2.159	1.856
2001	30	349	184	533	428
2002	27	213	273	486	426
2003	22	237	137	374	257
2004	10	121	70	191	139
2005	28	398	181	579	431
2006	246	1.664	3.361	5.025	4.155
Toplam	499	4.451	4.896	9.347	7.692

Kaynak: KUR

21.11.2007 tarihi itibariyle; 2007 yılında 172 kurs düzenlenmi olup bu kurslara 7.442 ki i katılımı , bu kursiyerlerin 3.978'i istihdam edilmi tir. Katılımcıların 2.263'ü kadın, 5.179'u erkek kursiyerlerden olu maktadır.

3.1.2 Kendi ini Kuracaklara Yönelik Kurslar

Hedef kitle; i sizler, özür lü ler ve eski hükümlülerdir.

lemler El Kitabı'nda bu kurs türünün; “i sizlerin, özürliülerin ve eski hükümlülerin i piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yeti tirilerek veya mesleki bilgi ve becerileri geli tirilerek ya da meslekleri de i tirilerek i kurmalarına ya da kendilerine gelir getirici faaliyette bulunmalarına yardımcı olmak amacıyla” düzenlendi i ifade edilmektedir. Ancak; 4857 sayılı Kanununun 30. maddesine dayanılarak 2003 yılında çıkartılan “Özürlü ve Eski Hükümlü Çalı tırmayan verenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kurulu u ile Çalı ma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde özürliüler ve eski hükümlü/hükümlüler için kursların açılmaya ba lanmasıyla birlikte bu kurs türü özürliü ve hükümlülere yönelik olma özelli ini yitirmi tir. Bu kurs türüne katılan i sizler a rlıklı olarak kadınlardan olu maktadır.

KUR'un “Kendi ini Kuracaklara Yönelik” gerçekle tirdi i kursların 2000-2006 dönemi verilerinin yer aldı ı a a ıdaki tablo incelendi inde; kursiyerlerin yakla ık olarak 4/5'ünün kadın katılımcılardan olu tu u görülmektedir. Bir önceki kurs türünde de oldu u gibi; 2000 yılında “ stihdam ve E itim Projesi” düzenlenen bu kurslara olumlu katkı sa lamı tır.

Tablo 11: Yıllar itibariyle Kendi ini Kuracaklara Yönelik Kurslar

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam
2000	58	839	103	942
2001	13	211	0	211
2002	11	200	0	200
2003	18	276	65	341
2004	33	427	151	578
2005	29	297	151	448
2006	38	478	170	648
Toplam	200	2.728	640	3.368

Kaynak: KUR

21.11.2007 tarihi itibariyle; 2007 yılında “Kendi ini Kuracaklara Yönelik” olarak 76 kurs düzenlenmi olup bu kurslara 1.534 ki i katılımı tır. Katılımcıların 1.314'ü kadın, 220'si erkek kursiyerlerden olu maktadır.

3.1.3 Mesleki E itim ve Rehabilitasyon Kursları

Hedef kitle; özürlüler ve eski hükümlülerdir.

Bu kurs türünde; özürlülerin ve eski hükümlülerin, i piyasasında ihtiyaç duyulan ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklerde yeti tirilerek veya meslekleri geli tirilerek istihdamlarını kolayla tırmak amaçlanmaktadır. Mesleki e itim ve rehabilitasyona ili kin çalı malar geçmi yıllarda Kurum bünyesindeki Mesleki Rehabilitasyon Merkezi'nde(Ankara) düzenlenmekteyken; bu Merkeze ula ma ansı olmayan ba ka illerdeki kursiyerlere de ula mak, bu kursiyerlerin daha çe itli alanlarda mesleki e itim fırsatına ula malarını ve de i en teknolojilere uyum sa layarak ihtiyaç duyulan alanlarda ve mesleklerde hizmet sunuculardan yararlanmalarını sa lamak amacıyla bu Merkez kapatılarak hizmet satın alma yoluna gidilmeye ba lanmı tır. Sonrasında ise 4857 sayılı Kanununun 30. maddesi gere ince 26.09.2003 tarihinde çıkartılan “Özürlü ve Eski Hükümlü Çalı tırmayan verenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kurulu u ve Çalı ma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre kurulan Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyonca kabul edilen projeler yoluyla açılan kurslar, Kurumun özürlere ve hükümlülere/ eski hükümlülere yönelik ba lıca çalı ması haline dönü mü tür.

3.1.4 Toplum Yararına Çalı ma Programları (TYÇP)

Hedef kitle; kuruma kayıtlı i sizlerdir.

TYÇP, toplum yararına bir i ya da hizmetin geçici istihdam statüsü ile yürütüldü ü bir istihdam/e itim faaliyetidir. Bu faaliyetler, genellikle ekonomik kriz, özelle tirme, ekonomik yapılanma ve do al afetler gibi i sizli in yo un oldu u dönemlerde Kuruma kayıtlı i sizlerin, çalı ma ya amından uzun süre ayrı kalarak maddi sıkıntıya dü melerini önlemek, çalı ma alı kanlık ve disiplinlerini yitirmemelerini, kısa süreli istihdam ve e itimlerini sa lamak için gerçekleştirilmektedir.

Günümüze kadar; Kurum tarafından 175 TYÇP düzenlenmi olup, bu programdan toplam 5.461 ki i yararlanmı tır. 1997 yılında gücü Uyum Projesi kapsamında; Nev ehir, Kocaeli, anlıurfa, Eski ehir, Adana, Erzincan ve Karaman illerinde özelle tirmeler sonucunda i siz kalanların hedeflendi i 32 TYÇP uygulanmı ,

bu programlara 807 ki i katılmı tır. TYÇP'lerin büyük bir kısmı ise; 17 A ustos 1999 ve 12 Kasım 1999 depremlerinin gerçekle ti i tarihlerde uygulanmakta olan “ stihdam ve E itim Projesi” çerçevesinde sürdürülmü tür. Proje kapsamında; 17 A ustos 1999 ve 12 Kasım 1999 depremlerinde büyük zarar gören Sakarya, Bolu, Düzce, Yalova ve Kocaeli illerindeki 4.569 depremedeye yönelik 140 TYÇP düzenlenmi tir. Ayrıca, o dönemde kalkınmada öncelikli illerden Ordu, Mardin ve Erzurum'da da 85 ki inin katıldı ı 3 adet TYÇP gerçekle tirilmi tir.⁶⁹

3.1.5 Özürlülerin Mesleki E itimi ve Rehabilitasyonu

Hedef kitle; kuruma kayıtlı özürlülerdir.

4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi gere i çıkartılarak 26 Eylül 2003 tarih ve 25241 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan “Özürlü ve Eski Hükümlü Çalı tırmayan verenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kurulu u ile Çalı ma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümleri gere ince, kurulan “**Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon**” tarafından, özürlülere yönelik düzenlenmesi uygun görülerek onaylanan “**proje**”ler bu kapsamda açılan kursları olu turmaktadır. Projelerin giderleri, özürlü çalı tırmayan i verenlerden ceza olarak kesilip KUR'a aktarılan “**ceza paralarından**” kar ılanmaktadır.

Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon; her yılın Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında ceza paralarının nerelere ve ne kadar verilece ine ili kin karar vermek üzere ola an toplantılarını gerçekle tirmekte olup, gerekli durumlarda da ola anüstü toplantı yapabilmektedir. l Müdürlükleri burada alınan kararları dikkate alarak, hizmet alanlarındaki özürlülere yönelik düzenlemeyi planladıkları projeleri ve gerçek veya tüzel ki iler tarafından hazırlanan projeleri, Komisyonun görü lerine ve de erlendirmelerine sunulmak üzere Genel Müdürlü e (gücü Uyum Dairesi Ba kanlı ına) göndermektedir. Projeler yukarıda belirtilen ilgili Yönetmeli in ekindeki “proje formatına” göre düzenlenmektedir.

l Müdürlüklerinin görev alanları içindeki özürlü dernekleri, düzenlemeyi planladıkları projelere ili kin “proje formlarını” kendi federasyonları aracılı ıyla Türkiye Sakatlar Konfederasyonuna iletmekte, Konfederasyon ise tüm proje önerilerini görü ü ile birlikte KUR Genel Müdürlü üne göndermektedir. Özürlülere yönelik dernekler il müdürlükleri aracılı ı ile proje önerileri verememektedir.

⁶⁹ <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/gerceklesen.html> (03.12.2007)

Komisyon tarafından; uygulanması önerilen projelerden, yararlanacak özürlü sayıları fazla olan, istihdam oranı dü ük birden fazla özür grubuna hizmet etmeyi amaçlayan, istihdam garantisi veren, katılan özürlülere sertifika verilmesini öngören projelerin öncelikle uygun görülmesi ve tercih edilmesi hususları il müdürlüklerince dikkate alınmakta ve özürlülere yönelik projeler, Komisyonun bu tercihleri do rultusunda hazırlanmaktadır.

l/ ube müdürlüklerince, i arayan veya kendi i ini kurmak isteyen kayıtlı özürlülerin çalı abilecekleri meslekler dikkate alınarak düzenlenecek “projelere”, öncelikle i piyasasında ihtiyaç duyulan mesle i olmayanların katılımı sa lanmaktadır. Daha önce düzenlenmi bir projeye katılımı olup henüz i e yerle tirilememi özürlülerin, kendi talepleri halinde ve ba ka bir kursiyerin bulunamadı nın belirlenmesi durumunda en fazla bir projeye daha katılmasına izin verilmektedir. kiden fazla e itime katılıma izin vermeme yoluna gidilmesindense; e er bir özürlü bu iki e itimi aldıktan sonra hala i e yerle tirilememi se -önceden katıldı ı kurslarda dikkate alınarak- danı manlarla yaptı ı görü meler sonunda mesleki e ilimi olan alanlarda açılan kurslara katılımına izin verilmesi daha uygun olacaktır.

A a ıdaki tabloda Kurumun 2000 yılından bu yana yıllar itibariyle özürlülere yönelik olarak verdi i kurslara ili kin veriler yer almaktadır. Yukarıda bahsi geçen yönetmeli i izleyen tarihten itibaren tabloda yer alan tüm kurslar yönetmelik çerçevesinde açılmı ken; önceki tarihlerdeki kurslar KUR’a kayıtlı özürlü i sizler için Kurum kaynaklarıyla düzenlenmi tir.

Tablo12: Yıllar tibariyle Özürlülere Yönelik Kurslar

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam
2000	29	106	276	382
2001	10	54	84	138
2002	20	100	162	262
2003	21	90	151	241
2004	20	86	216	302
2005	42	312	1.398	1.710
2006	94	1.148	1.899	3.047
Toplam	236	1.896	4.186	6.082

Kaynak: KUR

21.11.2007 tarihi itibariyle; 2007 yılında “Özrürlü lere Yönelik” olarak 122 kurs dü zenlenmi olup bu kurslara 7.055 ki i katılmı tır. Katılımcı ların 2.592’si kadın, 4.463’ü erkek kursiyerlerden olu maktadır. İlgili Yönetmelik, yayımlandı ı 2003 yılını takip eden 2004 yılından itibaren etkisini hissettirmi ve özürlü lere yönelik olarak dü zenlenen kurslar her yıl bir önceki yıla göre yakla ık olarak iki kat artı göstererek çok sayıda özürlü i sizin e itimine katkı sa lamı tır. Bu kurslara katılan kadın katılımcı ların sayısı; her yıl bir önceki yıla göre önemli artı göstermi tir; ancak kursların genel toplamına bakıldı ında kadın katılımcı lar kursa katılanların yakla ık 1/3’ini olu turmaktadır.

3.1.6 Hükümlü lerin ve Eski Hükümlü lerin Mesleki E itimi ve Rehabilitasyonu

Hedef kitle; Kuruma kayıtlı eski hükümlü ler ile ceza evlerinde tutuklu olup tahliyelerine az bir süre kalan hükümlü lerdir.

KUR’un 2001 yılında yapılan ola an genel kurulunda; cezaevi ortamında bulunan hükümlü lerin -tahliye olduklarında daha kolay i bulabilmeleri amacıyla- aktif i gücü programlarından yararlanmalarının sa lanmasına karar verilmi tir. Bu karardan hareketle, Adalet Bakanlı ı ve sivil toplum kurulu larıyla i birli i yapılarak tahliyelerine az süre kalan hükümlü lerin, istihdamlarını kolayla tırmak amacıyla i piyasasının ihtiyaç duydu u mesleklerde yeti tirilmelerine yönelik i gücü yeti tirme kursları ba latılmı tır. Bu faaliyet 4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi gere ince, eski hükümlü çalı tırma yükümlü lüklerine uymayan i verenlerden kesilip, Kuruma aktarılan ceza paraları kapsamında sürdürülmektedir

Özürlü lerde de oldu u gibi ilgili Yönetmelik çerçevesinde kurulan “*Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon*” tarafından, hükümlü lere ve eski hükümlü lere yönelik dü zenlenmeleri uygun görü lerek onaylanan “*proje*”ler bu kapsamda açılan kursları olu turmaktadır. Projelerin giderleri, eski hükümlü çalı tırmayan i verenlerden ceza olarak kesilip Kuruma aktarılan ceza paralarından kar ılanmaktadır.

İ/ ube müdürlüklerince; hükümlü lere ve eski hükümlü lere yönelik dü zenlenecek “projelere” katılacak kursiyerler, i gücü yeti tirme kurslarına katılacak kursiyer adayları

için belirtilen artları taşıyan eski hükümlüler arasından seçilmektedir. Cezaevlerinde tutuklu bulunan hükümlülere yönelik düzenlenecek bu projelere katılacak kursiyerlerin seçiminde ayrıca, cezaevlerinin mevzuatı ve özel artları da dikkate alınmaktadır.

Kurumun bu kapsamda gerçekleştirdiği kursların 2000-2006 yılları itibariyle verileri aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Tablodan da görüldüğü üzere; kurslara katılan kadın kursiyer sayısı oldukça düşüktür.

Tablo 13: Yıllar itibariyle Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam
2002	12	0	182	182
2003	23	43	315	358
2004	23	63	339	402
2005	90	78	1.324	1.402
2006	126	53	1.966	2.019
Toplam	274	237	4.126	4.363

Kaynak: KUR

2007 yılında (21.11.2007 tarihi itibariyle) “Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik” olarak 328 kurs düzenlenmiş olup bu kurslara 186’sı kadın, 4.671’i erkek olmak üzere toplam 4.857 kursiyer katılımı vardır. 2007 yılı henüz bitmemesine rağmen, 2007 yılında açılan kurs sayısı ve bu kursların katılımcı sayısı önceki beş yılın toplamından oldukça fazladır. Bu olumlu gelişmeye rağmen 2007 yılında açılan kurslarda da kadın katılımcı sayısı oldukça düşüktür. Son altı yılda hükümlülere/eski hükümlülere yönelik olarak açılan kurslara katılanların sadece %4,58’i kadındır.

3.1.7 Sigortalılık Kapsamında Açılan Kurslar

Hedef kitle; sigortalılık kapsamında çalışmakta iken 4447 sayılı Sigortalılık Kanununun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybedenlerden işsizlik ödeneği almaya hak kazanan ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildirenlerdir.

Hedef kitle kapsamındaki işsizlerden il/ube müdürlüklerince yapılmış ya da yapılacak yeni bir işlemlerle çalışma sonucunda mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir işlemlerle çalıştırılmayanların; meslek

geli tirme, de i tirme ve edindirme e itimleri ile yeni geli en teknolojilere uyum sa lama e itimleri verilmek suretiyle istihdam edilebilirlikleri arttırılmakta, bu e itimler yoluyla i gücü piyasasından kopmalarının önüne geçilmektedir.

l/ ube müdürlükleri i sizleri, e itime yönlendirmeden önce durumlarına uygun i veren talebi varsa i e yerle tirmek için gayret göstermektedir. Açık i olmadı ı veya açık i e yerle tirilemedikleri takdirde ise;

- mesle inde istihdam imkanı az olan i sizler, mesle ini geli tirdi i takdirde istihdam olana ı artacak ise, *meslek geli tirme e itimine* yönlendirilmekte,
- mesle inde istihdam imkanı olmayan ya da az olan i sizler istihdam imkanı olan ba ka bir meslekte, *meslek de i tirme e itimine* yönlendirilmekte,
- herhangi bir mesle i olmayan i sizler, yeteneklerine (durumlarına) uygun *meslek edindirme e itimlerine* yönlendirilmektedir.

sizler; il/ ube müdürlükleri tarafından, kendi e itim düzeylerine, fizik, sa lık, cinsiyet ve meslek durumlarına uygun, ikametgahlarına makul uzaklıkta bir yerde e itim olana ı sa landı ı takdirde, e itime katılmak zorundadırlar. l/ ube müdürlükleri tarafından uygun e itim olana ı sa lanan ancak, geçerli bir gerekçe sunmadan e itime katılmayı kabul etmeyen, e itime katılmayı kabul etmesine ra men e itime ba lamayan, ba ladı ı e itimi yarıda bırakan veya resmi sa lık raporuyla belgelenen hastalık hali hariç olmak üzere devamsızlık veya disiplinsizlik nedeniyle e itimle ili kisi kesilen i sizlere; bu eylemleri nedeniyle, hak etmi oldukları i sizlik ödenekleri ödenmemekte, ödeme yapılmaya ba lanmı ise durdurulmaktadır.

kametgahlarının buldukları illerde durumlarına uygun e itim sa lanmayan i sizlerin talep etmeleri ve kayıtlı buldukları il müdürlüklerinin bu yöndeki isteklerini kabul etmeleri halinde, ilgili i sizler durumlarına uygun istenen kalitede e itim hizmeti verilen/ verilecek en yakın ildeki e itime gönderilmektedirler.

sizlik ödene i aldı ı dönemde bir i e yerle tirilemeyen ve uygun bir e itim olana ı sa lanamayan i sizler ile i sizlik ödene i alma süresi doldu u halde bir i e yerle tirilememi ve gelir getirici bir i yaptı ı tespit edilememi i sizler, e itime gönderilmekte ve tüm e itim giderleri KUR tarafından kar ılanmaktadır.

Vasıfsız i sizlerden katıldıkları e itimi ba arı ile tamamlayanların KUR'daki kayıtları yeti tirildikleri meslekte vasıflıya çevrilmektedir. Vasıflı olarak kaydı bulunanların ise ek meslek kaydı yapılmaktadır.

Kurumun bu kapsamda gerçekle tirdi i kursların 2000-2006 yılları itibariyle verileri a a ıdaki tabloda yer almaktadır. Tablodan görüldü ü üzere; kurslara katılan kadın kursiyer sayısı erkek kursiyer sayısına göre oldukça dü üktür.

Tablo14: Yıllar itibariyle sızlik Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam
2002	17	49	318	367
2003	9	37	130	167
2004	11	30	138	168
2005	89	290	1.089	1.379
2006	118	480	1.207	1.687
Toplam	244	886	2.882	3.768

Kaynak: KUR

21.11.2007 tarihi itibariyle; 2007 yılında i sızlik sigortası kapsamında 204 kurs düzenlenmi olup bu kurslara 959'u kadın, 2.192'si erkek olmak üzere toplam 3.151 kursiyerler katılımı tır.

3.2 KURSLARIN F NANSMANI

KUR i gücü yeti tirme, mesleki e itim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin finansmanını;

- Kurum bütçesine konulan e itim ödeneklerinden,
- sızlik Sigortası Fonu'ndan (bu kaynak sızlik Sigortası kapsamında i sızlik ödene i almaya hak kazanan i sizler için kullanılabilir),
- Özürlü ve eski hükümlü çalı tırmayanlardan toplanan ceza paralarından (bu kaynak Kanunu'nun 30. maddesi gere ince KUR'a aktarılmakta ve özürlü ve eski hükümlüler için kullanılmaktadır),
- Uluslararası kurum ve kurulu larla yapılan i birli i sonucunda yürütülen projeler için sa lanan hibe ve kredilerden kar ılmaktadır.

3.3 B RL YAPILAN KURUMLAR VE KURULU LAR

gücü yeti tirme ve uyum hizmetlerinin yürütülmesinde genel olarak i birli i yapılan ve hizmet satın alınan kurumlar ve kurulu lar unlardır;

- Milli E itim Bakanlı ına ba lı e itim ve ö retim kurumları,
- Üniversiteler,
- 1739 sayılı Milli E itim Temel Kanununa ve 625 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanununa dayanılarak kurulan Özel Ö retim Kurumları ve Özel E itim letmeleri,
- Özel kesim i yerleri,
- E itim veya rehabilitasyon amacıyla kurulmu firmalar, e itim için gerekli mekan ve donanımına sahip dernek, vakıf, i çi-i veren, esnaf ve meslek kurulu ları, meslek birlikleri ve benzeri kurumlar ve kurulu lar,
- Kamu kurumları ve kurulu ları, döner sermayeli kurulu lar, özel kanunlarla kurulan bankalar ve kurulu lar ile bunlara ba lı i yerleri.

Bunlara ek olarak, i sizlik sigortası kapsamında açılan kurslarda döner sermayeli kurulu lar, özel kanunla kurulan banka ve kurulu lar ile bunlara ba lı i yerleri ile de i birli i yapılabilmekte, hizmet satın alınabilmektedir. Hükümlülere ve eski hükümlülere yönelik “proje” düzenlenmesinde yukarıda belirtilen kurumlarla ve kurulu larla yapılan i birli inin yanı sıra Adalet Bakanlı ı’na ba lı cezaevleri müdürlükleri ve cezaevleri Cumhuriyet Savcılıkları ile i birli i yapılarak ve İ stihdam Kurullarının da talepleri dikkate alınarak hükümlülerin ve eski hükümlülerin çalı abilecekleri meslekler tespit edilmekte ve bu mesleklerde hükümlülere ve eski hükümlülere yönelik “projeler” düzenlenmektedir. Özürlülerin hangi mesleklerde düzenlenen projelere katılmaya e iliminin oldu unun belirlenebilmesi için kayıtlı özürlülerle, özürlüler tarafından veya özürlüler yararına kurulmu bulunan derneklerle, vakıflarla ve mesleki rehabilitasyon merkezleriyle sürekli temas kurulmakta ve özürlülerin mesleklere göre nitelikleri tespit edilmektedir. İ stihdam Kurullarının görü ve talepleri de dikkate alınarak özürlü gruplarına yönelik hangi projelerin uygulanaca ı kararla tırılmaktadır.

4734 sayılı Kamu hale Kanunu gere ince ihaleye katılmayacak olanlar ve ihaleden yasaklı olanlar ile i birli ine gidilmemekte, birlikte e itim

düzenlenmemektedir. Böyle bir durumun tespiti halinde açılan eğitim iptal edilerek sorumlular hakkında yasal işlem yapılmaktadır. KUR ile daha önceden gerçekleştirildiği gibi gücü yetenler ve uyum faaliyetlerinde yükümlülüklerini yerine getirmediği Kurum tarafından tespit edilen kurum/kuruluşlarla işbirliği yapılmamakta, hizmet satın alınmamaktadır. Ancak sorun teşkil eden durumun kalkıtının bildirilmesi halinde işbirliği yapılabilmekte veya hizmet satın alınabilmektedir.

3.4 KURSLARIN PLANLANMASI VE UYGULANMASI

Kurumun gerçekleştirdiği; “İstihdam Garantili Kurslar”, Kendini Kuracaklara Yönelik Kurslar”, “Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Kursları”, “TYÇP”ler *“Türkiye Kurumu gücü Yeti tirmeye ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği”*ne dayanılarak gerçekleştirilmektedir.

Özürliülerin ve hükümlü/ eski hükümlülerin mesleki eğitim, rehabilitasyon ve istihdamlarına yönelik projeler (“Özürliülerin Mesleki Eğitimi ve Rehabilitasyonu”, “Hükümlülerin ve Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimi ve Rehabilitasyonu” baskıları altında açılan kurslar) ise, 4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi gereği *“Özürliü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan verenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalıştırma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”* hükümlerine; “Sizlik Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar” ise 4447 sayılı Sizlik Sigortası Kanunu dayanılarak yayımlanan *“Sizlik Ödenen Alan Sigortalı sizlerin Meslek Geliştirme, Değertirme ve Edindirme Eğitimi Yönetmeliği”*ne istinaden yürütülmektedir.

Bu baskılamda gerçekleştirilen tüm kursların planlanma, uygulanma ve değerlendirme süreçlerinde ortak özellikleri olduğu gibi bazı farklılıkları da bulunmaktadır. Çalışmanın bu kısmında kursların hangi alanlarda verileceklerini belirleyen planların yapılmasından kurs sonrasında yapılması gereken izlemeye kadarki süreç ana hatları ile anlatılacaktır.

3.4.1 Yıllık gücü Eğitim Planının Hazırlanması/ Verilecek Eğitimlerin Belirlenmesi

İl/ ilçe müdürlüklerince; il istihdam kurulu üyelerinin, işverenlerin, işçi-işveren meslek kurullarının, üniversitelerin, ilgili sivil toplum kurullarının görüşleri

alınarak, isteklilerin ve yüklenicilerin meslek e itimi verme önerileri de erlendirilerek, i gücü ihtiyaç analizi yapılarak veya bu konuda yapılmı olan ara tırma sonuçları incelenerek i piyasasında ihtiyaç duyulan ve gelecekte ihtiyaç duyulacak meslekler belirlenmekte ve yapılan ihtiyaç analizlerine göre belirlenen her meslekte, yeti tirilmesi gereken ki i sayıları dikkate alınarak düzenlenmesine ihtiyaç duyulan kurslar ve programlar tespit edilmektedir.

Bir yıl içinde gerçekte tirilmesi öngörülen kurslar; meslek, katılımcıların nitelikleri ve her bir programa katılacak i siz sayısı ile tahmini toplam maliyeti l stihdam Kurulu toplantısında Kurul üyelerinin bilgisine sunulmakta ve ola an toplantılarında alınan Kurul kararı ile netle tirilerek, il müdürlü ünün yıllık i gücü e itim planı olu turulup Genel Müdürlü e gönderilmektedir. Yıl içinde ihtiyaç olu tu unda il istihdam kurulları ola anüstü toplanarak, i gücü e itim planında de i iklikler yapabilmekte, yapılan bu de i iklikler Genel Müdürlü e bildirilmektedir.

Genel Müdürlükçe, il müdürlüklerinin “Yıllık gücü E itim Planları” birle tirilerek, “Yıllık Kurum gücü E itim Planı” olu turmaktadır.

Her il müdürlü ünün yıl içinde kullanımına tahsis edilecek kaynak miktarı; i gücü e itim planı incelenerek, il müdürlü ünün geçmi yıldaki i gücü yeti tirme etkinlikleri, ilin ekonomik durumu ve Kurum bütçe imkanları dikkate alınarak Genel Müdürlükçe belirlenmektedir.

l müdürlüklerine tahsis edilen kaynaklar, il müdürlüklerince belirlenecek öncelik sırasına göre, i gücü e itim planında yer alan programların gerçekte tirilmesinde kullanılır. Ancak, ilk altı aylık dönemde kullanılmayan kaynaklar, ihtiyaç duyan di er il müdürlüklerine Genel Müdürlükçe tahsis edilebilmektedir.

3.4.2 Hizmet Satın Alınmasına Karar Verilmesi ve Uygulanması

Yıllık gücü E itim Planında yer alan veya l stihdam Kurullarının ola anüstü toplantılarında aldıkları kararlar do rultusunda e itim planına yansıtılmı olan nitelikli i gücü ihtiyaçlarının; il/ ube müdürlükleri kayıtlarından kar ılanıp kar ılanamayaca ı kontrol edilerek hizmet alımına ili kin i lemler ba latılmaktadır;

- E itim düzenlenecek mesleklerdeki nitelikli i gücü ihtiyacı, il/ ube müdürlükleri kayıtlarından kar ılanabilecek ise, e itim hizmeti satın alınmamakta, kurs da açılmamaktadır. E itim düzenlenecek meslekte kayıtlı i siz bulunmakla birlikte kayıtlı i gücünün nitelikleri, i gücünün istihdam edilebilirli i için yeterli de ilse ya da mevcut kayıtların i piyasasının mevcut ve yakın gelecekteki ihtiyaçlarını kar ılayamayaca ı dü ünülmekte ise e itim hizmetleri satın alınmakta ya da kurs düzenlenmektedir.
- Do rudan i yerleri ile açılan i gücü yeti tirme kurslarında, il/ ube müdürlüklerince yapılan de erlendirme sonucuna göre kurs açılması ya da açılmaması kararı verilmektedir.
- E itim hizmeti alınacak veya kurs düzenlenecek meslek bir ehliyeti gerektiriyorsa, ehliyeti vermeye yetkili kurumlardan/kurulu lardan hizmet satın alınmaktadır.

gücü yeti tirme ve uyum hizmetleri; kursiyer zaruri gideri (kursiyer cep harçlı ı) ile zorunlu hallerde ferdi kaza grup sigortası gideri Kurumca kar ılanarak **i birli i** kapsamında açılan kurslar ile özür lüleri ve hükümlü/ eski hükümlülerin mesleki e itim, rehabilitasyon ve istihdamlarına yönelik projeler hariç olmak üzere; 4734 sayılı Kamu hale Kanununun 18. maddesinde belirtilen **ihale usulleri** ile 22. maddesinin (d) bendinde belirtilen ko ullar dahilinde **do rudan temin usulü** ile hizmet satın alma esasına göre yürütülmektedir.

l müdürlükleri “Yıllık gücü E itim Planını” dikkate alarak, yıl içinde hangi meslekte, kaç ki iye yönelik e itim hizmeti satın alınaca ını belirlemektedir. Bu tespiti müteakip ihale yoluyla alınacak e itim hizmetinin ne kadarının bireysel katılım*, ne kadarının da kurs grubu olu turularak temin edilece i hususu tahmin edilmekte ve hizmet alımı sürecinde katılımcı sayısı ve ekli buna göre belirlenmektedir. piyasası ihtiyaçlarının etkin ve uygun maliyetle kar ılanması esas olup, bireysel katılım, kurs grubu ya da her iki yöntemle de hizmet alınmasına il müdürlüklerince karar verilmektedir.

* **Bireysel katılım**; kurs grubu olu turmadan 1 ila 9 ki inin ihale dönemi içinde birim maliyet esaslarına göre e itim kurum/kurulu larının düzenledi i kurslara katılmak üzere kursiyer olarak gönderilmesidir. Örne in, 625 sayılı Kanuna göre kurulmu herhangi bir özel ö retim kurumundan veya benzeri özel ö retim kurumundan hizmet alınması durumunda, ihale sürecinin sonuçlanmasını müteakip kursların ba ladı ı tarihten itibaren 31 Aralık tarihine kadar ihale çerçevesinde bireysel kursiyer gönderilebilmektedir.

İl müdürlükleri, 31 Mart tarihine kadar -kurs açmak için kendilerine tahsis edilen kayna ı dikkate alarak- ihtiyaç duydu u miktarda hizmet alım ilanına çıkabilmektedir. Do rudan temin usulü ile alınan e itim hizmetleri ile, 30 Haziran tarihinden sonra e itim hizmeti satın alınacak veya kurs düzenlenecek ise Genel Müdürlü e (gücü Uyum Daire Ba kanlı ına) tahmini kaynak ihtiyacı bildirilmekte ve alınacak talimata göre i lem yapılmaktadır.

Ödene i tahsis edilen kursların ba latılması, uygulanması ve sonuçlandırılması il/ ube müdürlüklerinin yetki ve sorumlu unda bulunmaktadır.

Genel Müdürlükçe ödene i tahsis edilip açılan kurslarla ilgili olarak il/ ube müdürlükleri, kursların ba lama tarihlerini, uygulama sürelerini, hangi mesleklerde düzenlediklerini ve kurslara katılan kursiyer sayılarını Genel Müdürlü e (gücü Uyum Daire Ba kanlı ına) bildirmektedirler.

“Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyon”ca uygun görülen özürülere ve hükümlü/eski hükümlülere yönelik projelerdeki duruma bakacak olursak;

- Komisyon tarafından kabul edilen, il müdürlüklerinin görev alanlarındaki kurulu lara ait “projelerin” uygulanması için, anılan Komisyonca tahsis edilen ceza paraları tutarları; ilgili il müdürlükleri tarafından, Genel Müdürlükten (dari ve Mali ler Dairesi Ba kanlı ından) talep edilmektedir.
- Projeleri gerçekle tirecek proje sahibi kurulu lara tahsis edilen mebla yapılan protokol kapsamında, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümleri gere ince, fatura veya fatura yerine geçen belgeler kar ılı nda ödenmektedir. Komisyon tarafından kabul edilen projelerde belirtilen mesleki e itimlere ili kin araç-gereçlerin, e itim sarf malzemelerinin ve demirba ların satın alındı mın, 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre proje sahipleri tarafından belgelenmesi ve il müdürlüklerince alınanların yerinde görülmesi halinde, il müdürlükleri tarafından bu alımlara ili kin nakit tutarları, proje sahiplerine defaten ödenmektedir.
- Proje sahibi kurulu lar 4734 sayılı Kamu hale Kanununa tabi ise, kendilerine tahsis edilen ceza paralarını, anılan Kanun hükümlerine göre harcamalarının gerekti i, il müdürlüklerince ilgili kurulu lara yazılı olarak bildirilmektedir.

- İl müdürlükleri; Komisyon tarafından kabul edilerek kaynak tahsis edilen ve kendi görev alanlarında bulunan kurulların projelerine ilişkin uygulamalarını düzenli olarak takip etmekte olup bu takiplere ilişkin hazırladığı “*Proje Balam Raporu*” ile “*Proje Sonuç Raporu*”nu Genel Müdürlüğe (İçişleri Bakanlığı Uyum Dairesi Başkanlığına) göndermektedir.
- Özürlülere yönelik Projelerde “öngörülen mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetlerine” ilişkin harcamaların % 10 ‘u bloke edilerek ay sonlarında 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre gerekli belgeler karılığında proje sahibi kurullara ödenmektedir. Ancak il müdürlükleri projelerin özelliklerine göre dilerlerse “Protokolde”, proje sahibi kurullarla mutabakat sağlayarak yeni düzenleme de yapabilmektedir.
- Proje sahibi kurullar tarafından istihdam garantisi verilmiş ise, il müdürlükleri ile proje sahibi kurullar arasında düzenlenecek “Protokollerde”, istihdam garantisi ile ödeme kalemleri ilişkilendirilip, kursiyer cep harçlığı ve demirbaş giderleri dışında kalan proje tutarının %20’sinin bloke edilmesine ilişkin olarak Protokollere hüküm konulup istihdam yükümlülüklerini yerine getirmeyen proje sahiplerine, bloke edilen parasal tutarlar ödenmemektedir.

Hizmet satın alımı açısından kurslara bakıldığında; Kurumun birim harcamalarının gerçek kişilerin aynı kurs yerinden aldıkları aynı kurs hizmetinin birim fiyatından daha düşük olduğu görülmüştür. Örneğin bu konuya ilişkin olarak İstanbul’da yapılan bir araştırmaya göre 1995-1996 yılları kurs saat ücretlerinin, KUR’un kursiyer başına yaptığı ödemenin diğer kurs katılımcılarının yaptığı ödemelerin %20-25’i oranında olduğu saptanmıştır. Bu veriler, KUR kurs maliyetlerinin oldukça düşük olduğunu ortaya koymaktadır.⁷⁰

3.4.3 Kurs Süresinin Belirlenmesi

Kursiyerlerin kurs sonunda istenen bilgi ve becerilere sahip olabilmesi için gerekli toplam kurs süresi, kurs düzenlenecek meslek konusunda Milli Eğitim Bakanlığı’nın belirlediği süreye, meslek standartlarına, içişleri piyasası ihtiyaçlarına,

⁷⁰ Akhun, İhan vd.; **İçişleri Bakanlığı Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, Babakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara 1999, s.49.

İ birli İ yapılan kurumların veya kurulu ların e itim imkanlarına ve kursiyerlerin niteliklerine bakılarak belirlenmektedir.

Teorik ve pratik programlardan olu an kursların süresi ***günlük 8 saatten, haftalık 40 saatten ve toplam 6 aydan fazla olmamakta***, toplam süre hesaplanırken milli ve dini bayram günlerinin toplam kurs sürelerine dahil edilmemesine özen gösterilmektedir.

3.4.4 Kurs Programları ve Bölümlerinin Belirlenmesi

Kurslar, MEB il müdürlüklerince onaylanan e itim programlarına göre yürütülmektedir. MEB il müdürlüklerince veya milli e itim il müdürlüklerinin belirledi İ okul/kurum müdürlüklerince onay verilmeyen e itim programları uygulamaya konulmamaktadır.

Kurs programları, ***teorik*** ve ***pratik*** olmak üzere iki bölümden olu maktadır. E itim için gerekli donanımı olan okul, İ yeri, atölye, laboratuvar ve dersane gibi e itim mekanlarında uygulanan teorik bölüm, meslekle ilgili temel bilgi kazandırmayı amaçlamaktadır. Pratik bölüm ise, İ yerlerinde, atölyelerde ve laboratuvarlarda fiilen çalı ılarak, teorik bölümde verilen bilgilerin İ te uygulanmasını, mesleki beceri kazandırılmasını ve İ hayatına uyum sa lanmasını amaçlamaktadır.

Mesle in özelli ine göre İ letmelerde düzenlenen kurslarda teorik ve pratik bölümler ayrı ayrı uygulanabilece İ gibi birlikte de uygulanabilmektedir.

Pratik bölümün İ yerlerinde, atölyelerde ve laboratuvarlarda uygulanması esnasında ö rencilere e lik eden e iticiler/ö reticiler, kursiyerlerin e itim esnasında izlenmesi, ortaya çıkabilecek sorunların giderilmesi, kursiyerlere verilen bilgilerin ve kazandırılan becerilerin geli tirilmesi ve kursiyerlerin İ hayatına uyumlarının sa lanması için ellerinden geleni yapmaktadır.

3.4.5 Kursiyer Seçimi, De İ imi ve Taahhütname

KUR tarafından gerçekleştirilen İ gücü yeti tirme kurslarına katılacak olan kursiyer adaylarının;

- Kuruma kayıtlı İ siz olması,

- 15 ya mını bitirmi olması,
- En az ilkö retim okulunu bitirmi olması,
- Yeti tirilecekleri meslekler için i verenlerin belirledikleri özel artlara sahip olması,
- Açık ö retim ve yüksek ö renimdeki ikinci ö retim hariç ö renci olmaması (kinci ö retime devam edenler, yeterli katılımcı olmadığı durumlarda okuldaki ders saatleri kurs süresince e itimlere katılmalarına, kurs sonunda da istihdam edilmelerine engel te kil etmedi i takdirde -il müdürlüklerinin uygun de erlendirmeleriyle- kursiyer olabilmektedir) gerekmektedir.

Bazı durumlarda ilkö retimi bitirmi olma artı aranmamaktadır. Örne in; 1996-1997 e itim-ö retim yılı ile daha önceki dönemlerde ilkokulu bitirmi olanlar kursa katılabilmektedir. Aynı zamanda okuma yazmayı gerektirmeyen, el becerilerine dayalı mesleklerde açılacak kurslara; yeterli sayıda kursiyer bulunamadı nda, katılacak toplam kursiyer sayısının % 50' sini a mamak kaydıyla okuryazar olanlar da kursiyer olarak KUR'un açtığı kurslara katılabilmektedir. Okur yazar olmayan özürllülerden de, e itilebilir durumda olanlar projelere katılabilmektedir.

Mesle in özelli ine uygun nitelikleri ta rıyan KUR'a kayıtlı i sizler ile günlük müracaatçılar arasından tarafsızlık ve fırsat e itli i ilkesine riayet edilerek asil ve yedek kursiyerler belirlenmektedir. Asil kursiyerler ile yedek kursiyerlerin isimleri liste halinde il/ ube müdürlüklerince uygun görülen yöntemle ilan edilmektedir. Kursa ba layan kursiyerlerin kurslara devam etmeleri zorunludur. Kabul edilebilir mazeretleri olanlara verilen izinler, kursiyer devam çizelgelerinin arkasına uygun bir e kilde yazılmakta; bu izin sürelerinin toplam kurs süresinin 1/10' unu a ması halinde, kursiyerlerin kurslarla ili ikleri kesilmektedir.

Kurslardan keyfi olarak ayrılmaların önlenmesi için, kursiyerlerden "Taahhütname" alınmakta ve imzalatırılarak kurs dosyasında muhafaza edilmektedir. Buna ra men kursa katılmayan ya da kurstan ayrılan olursa, kursun toplam süresinin 1/10'una tekabül eden süre içinde, bunların yerine yedek listeden yeni kursiyer alınabilmektedir.

Kurs grupları; e itici/ö retici sayısı, e itim yerinin kapasitesi ve donanımı dikkate alınarak en az 12, en fazla 30 ki ilik kursiyer gruplarından olu turulmaktadır.

Ancak, il/ ube müdürlüklerince, istihdamında zorluk çekilen özürllülere, eski hükümlülere, kadınlara, uzun süreli i sizlere, gençlere yönelik kurslar ile i verenlerin istihdam garantisi verdi i kurslar, 12 ki iden az kursiyer grubu olu turularak düzenlenebilmektedir. Bireysel katılımcılar bu sınırlamanın dı ındadır. Ancak i sizlik sigortası kapsamındaki i sizlere yönelik i gücü yeti tirme kursları için olu turulacak kursiyer grubu, ilgili Yönetmelik gere ince 20 ki iden fazla olmamaktadır. Asgari kursiyer sayısı aranmamakta, i birli i yapılan kurulu un veya hizmet satın alınan yüklenicinin kabul edebilece i kursiyer sayısına ula ılması yeterli olmaktadır.

TYÇP'lerde katılımcılarda aranan artlar Kuruma kayıtlı i siz olmanın dı ında farklılık göstermektedir. TYÇP'ye katılmak için;

- Kuruma kayıtlı i siz olmak,
- 19 ya ından gün almı olmak,
- Daha önce Kurumun düzenledi i TYÇP'ye katılmamı olmak,
- Emekli, dul, malul aylı ı almamak,

artları aranmaktadır.

TYÇP'lere talebin fazla olması durumunda katılımcılar, bu artları ta ıyanlar katılımcılar arasından noter huzurunda yapılacak kur'a çekimi ile belirlenmektedir.

Özürllülere yönelik kurslarda; il/ ube müdürlüklerince, i arayan veya kendi i ini kurmak isteyen kayıtlı özürllülerin çalı abilecekleri meslekler dikkate alınarak düzenlenen "projelere", öncelikle i piyasasında ihtiyaç duyulan mesle i olmayan özürllülerin katılımı sa lanmaktadır.

Hükümlülere/eski hükümlülere yönelik kurslarda; bu kurslara katılacak kursiyerler, ba ta sıralanan artları ta ıyan eski hükümlüler ile cezaevlerinin mevzuatı ve özel artları da dikkate alınarak seçilen hükümlülerden olu maktadır.

Mevzuat gere i Kurumca düzenlenen kurslara katılımı olan ki iler 24 ay geçmeden tekrar kursiyer olarak, açılan veya açılacak yeni kurslara katılmaları mümkün de ildir. Daha önce de belirtti imiz gibi Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyonca onaylanmı proje kapsamında açılan bir kursa katılan; ancak i e

yerle tirilememi özürlülerin, kendi talepleri halinde ve ba ka bir kursiyerin bulunamadı ı durumda, en fazla bir projeye daha katılımlarına izin verilmektedir.

3.4.6 Kurslarda Görev Alan E itmenlerin Seçimi ve De i tirilmesi

KUR'un koordinatörlü ünde gerçekleştirilen kurslarda görev alan e iticiler/ö reticiler, en az "usta ö reticilik" belgesine sahip olan ki iler arasından seçilmektedir. Birli i yapılan kurulu lar veya hizmet satın alınan yükleniciler tarafından kurslarda görevlendirilecek e iticilerin/ö reticilerin; okul mezuniyet diplomaları ve ustalık belgeleri ile onaylı yetki belgelerinin, en geç kursların ba langıç tarihinde il/ ube müdürlüklerine verilmesi gerekmektedir.

Uygulamaya konulmu olan kursların e iticilerinin /ö reticilerinin i ten ayrılması veya yüklenici tarafından bazı nedenlerle i ten çıkarılması durumunda ise, en az ayrılıcı olan e iticilerin/ö reticilerin niteliklerini ta ıyan yeni e iticiler/ö reticiler görevlendirilmektedir.

E er kursların denetimi sonucunda il müdürlüklerince veya MEB yetkililerince, verimli olmadı ı belirlenen e iticiler/ö reticiler olursa bunların de i tirilmesi yüklenicilerden istenebilmektedir.

3.4.7 Kurs Giderleri

KUR koordinatörlü ünde düzenlenen i gücü yeti tirme ve uyum kurslarının giderleri;

- *kursiyer zaruri gideri,*
- *mesleki e itim gideri,*
- *ferdi kaza grup sigortası prim giderinden* olu maktadır.

Bunlara ek olarak i sizlik sigortası kapsamında açılan kurslarda; ba ka illerdeki e itim programlarına katılan kursiyerlerin e itim süresince günlük olarak belirlenen miktarda yol ve yatacak giderleri ile e itim sırasında i kazasına u rayan veya meslek hastalı ına yakalanan kursiyerlerin tedavi giderleri KUR tarafından kar ılanmaktadır.

3.4.7.1 Kursiyer Zaruri Gideri

Kurslara katılan kursiyerlerin her birine zaruri giderlerini kar ılamak üzere, katıldıkları her fiili e itim günü için, miktarı KUR tarafından belirlenen cep harçlı ı aylık dönemler itibariyle ödenmektedir.

Kursiyerlerin zaruri giderleri, il/ ube müdürlükleri tarafından bankalar ve PTT aracılı ı ile kursiyerlere ödenmektedir.

Banka olmayan yerlerde düzenlenen kurslara katılan kursiyerler ile 18 ya ından küçük kursiyerlere, il/ ube müdürlüklerince “ödeme bordrosu” düzenlenerek imza kar ılı ında ödeme yapılabilir.

Cezaevlerinde tutuklu bulunan hükümlülere yönelik düzenlenen kurslara katılan kursiyerlerin zaruri giderleri ise, cezaevlerinin mevzuatına ve özel artlarına göre ödenmektedir.

3.4.7.2 Mesleki E itim Giderleri

Mesleki e itim giderleri, yüklenici tarafından kursiyerlere verilen e itimin bedelidir. Yüklenicilere ödenebilecek toplam e itim gideri, bir kurs ders saati ücreti üzerinden toplam ders saatine ve toplam kursiyer sayısına göre belirlenen miktardır. Ödemeler, gerçekte tirilen e itime ili kin hak edi lere göre her takvim ayı sonunda banka ya da PTT aracılı ı ile yapılmaktadır.

E itimler yüklenicilerden satın alınıyor ise, ferdi kaza grup sigortası prim gideri, e itim gideri bedeline dahil edilmektedir.

Hizmet satın alınarak düzenlenen kurslarda, sözleşme uygun olarak hazırlanmış hak edi lere göre yüklenicilere ödenmesi gereken tutarın % 20'si i sızlık sigortası kapsamındaki kurslarda ise %10'u bloke edilip geri kalanı ödenmektedir. Kursun uygulandı ı takvim ayı içerisinde kursa fiilen devam eden kursiyer sayısı, kurs ders saati toplamı ve kurs saat ücretine göre hesaplanan ve bloke edilmesi gereken miktarlar dü üldükten sonra ödenmesi gereken hak edi tutarları, fatura veya Vergi Usul Kanununa göre fatura yerine geçen belgeler kar ılı ında yüklenicilere ödenmektedir.

“Sınav Kurulları”, “Muayene ve Kabul Komisyonları” ve deneticiler tarafından il müdürlüklerine verilen raporların olumsuz olmaları durumunda veya yüklenicilerin kusurlarından dolayı kursların iptal edilmesi durumunda, bloke edilmiş olan tutar yüklenicilere ödenmemektedir.

Eğer düzenlenen kurs istihdam garantili bir kurs ise, kurs tamamlandıktan sonra istihdam yükümlülüğünün mevzuatta belirtildiği şekilde yerine getirilip getirilmediği değerlendirilerek, bloke edilen meblağın ödenip ödenmeyeceğine karar verilecektir.

3.4.7.3 Ferdi Kaza Grup Sigortası Giderleri

“Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği”nde belirtilen ağır ve tehlikeli işler sınıfına giren mesleklerde açılan kurslara katılan kursiyerlerin, eğitim ortamında, eğitim konusu ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucu yaralanma, ölüm veya sürekli sakatlık risklerine karşı işbirliği yapılan kuruluşlar veya hizmet satın alınan yükleniciler tarafından her kursiyer için belirli bir miktar teminat içeren poliçeler kapsamında ferdi kaza grup sigortası yaptırılması gerekmektedir. Bu poliçeler kursların başlangıcında işbirliği yapılan kuruluşlar veya yükleniciler tarafından il müdürlüklerine verilecek, il müdürlüğünce kurs dosyalarında muhafaza edilecektir.

3.4.8 Kursların Denetimi

Kursların, yapılan protokollere uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği, eğitimcilerin ve kursiyerlerin devam durumları il müdürlüklerince görevlendirilecek görev, yetki ve sorumlulukları il müdürlükleri tarafından belirlenmiş olan kurs deneticileri tarafından denetlenmektedir.

Kurslar MEB ile yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde; İl Milli Eğitim Müdürlüğünce belirlenen görevliler tarafından her zaman denetlenebilmektedir.

İl müdürlüklerinde; her kurs veya program için il müdürü, il müdür yardımcısı, übe müdürü unvanlı bir personel ya da bu unvanlı görevleri tedvir eden bir personel yönetici olarak görevlenmekte ve bu yönetici kursların açılmasından itibaren istihdam sonuçlarının alınmasına kadar süren uygulamaları devamlı izleyip tespit edilen aksaklıkların giderilmesini sağlamaktadır.

il/ ube müdürlüklerince; her kurs için, öncelikle konuyla ilgili bir personel kurs deneticisi olarak görevlendirilmektedir. Kurs deneticisi görevli oldu u kurslarla ilgili uygulamaları ve kursların sonuçlarını, kurs yöneticisinin gerekli gördü ü sıklıkta ve içerikte evrak üzerinden ve kurs yerine gitmek suretiyle kontrol etmekte, “Denetim Raporu” düzenlemektedir. il/ ube müdürlüklerinin kayıtlarına alınan denetim raporları kurs yöneticisi tarafından incelenmektedir.

Her kurs yöneticisi, görevlendirildi i kursla ilgili olarak kurs bitiminde, kursun açıldı ı tarihten sona erdi i tarihe kadar geçen süredeki tespitlerini, alınan önlemleri ve varılan sonuçları içeren bir rapor düzenlemektedir.

3.4.9 Sınav ve Belgelendirme

E itim sonucunda kursiyerlerin ba arı durumları, e itimin özelliklerine göre yapılacak yazılı ve uygulamalı sınavlarla belirlenmektedir.

Sınavlar; MEB mevzuatına göre, il müdürlü ü, milli e itim il müdürlü ü ve yüklenici temsilcilerinden olu an sınav kurulu tarafından yapılmaktadır

Sınavlar, kursların belirlenen tarihlerde tamamlanmasını müteakip en geç 5 gün içinde yapılmaktadır. Sınav sonuçları, sınavların yapıldı ı günden sonra en geç 3 gün içinde sınav kurulu tarafından de erlendirilerek her kursiyerin aldı ı puan ayrı ayrı belirtilmek suretiyle liste halinde ilan edilmektedir.

Sınav sonuçlarına itiraz edecek kursiyerlerin itiraz dilekçeleri, sınav kurullarına iletmek üzere il/ ube müdürlüklerine verilmekte olup, itirazlar sınav kurulları tarafından en geç 5 gün içinde de erlendirilerek sonuçlandırılmaktadır.

Sınavlarda ba arılı olan kursiyerlere “Kurs Bitirme Belgesi” verilmektedir. “Kurs Bitirme Belgeleri” MEB mevzuatına göre düzenlenmekte ve milli e itim il müdürlü ü, KUR il müdürlü ü ve yüklenici tarafından imzalanmaktadır. Ceza Paralarını Kullandırmaya Yetkili Komisyonca kabul edilip uygulamaya konulan kurslar; genellikle 1739 sayılı Milli E itim Temel Kanununa ve 625 sayılı Özel Ö retim Kurumları Kanununa dayanılarak kurulan Özel Ö retim Kurumları ve Özel E itim letmeleri’nden hizmet satın alınması yoluyla gerçekleştirildi inden -bu kurs türlerinde

kursiyerlere MEB sertifikası vermeleri zorunlulu u bulunmamakla birlikte- kursiyerlere MEB mevzuatına göre düzenlenmi bu belgeden verilmektedir.

Kurum kaynaklarının dı ndaki kaynaklarla veya özel proje/ protokollerle düzenlenen projelere ve programlara katılan ve bu projeler ile programları ba arıyla tamamlayan kursiyerlere, il müdürlükleri ile yüklenici yetkilileri tarafından imzalanan “ gücü Yeti tirme Belgesi” ve “ gücü Geli tirme Belgesi” verilmektedir.

3.4.10 Kurslara li kin Memnuniyeti Ölçme ve De erlendirme

gücü e itim faaliyetleri sonucunda, dı mü teri memnuniyetini ve beklentilerini de erlendirmek, ölçmek ve iyile tirmeler yapmak için il/ ube müdürlüklerince, bütün kursların sonunda, kurslara katılan kursiyerlere “ *gücü E itimi De erlendirme Anketi*” uygulamaktadır. Kursiyerler tarafından “ *gücü E itimi De erlendirme Anketi Formu*” doldurulmakta, yetkililerce de erlendirilen bu formun de erlendirme sonuçları “ *gücü E itimi De erlendirme Anketi Sayısal Sonuçları Formu*”na yansıtılarak gücü Uyum Daire Ba kanlı ına gönderilmektedir. l/ ube müdürlüklerinden gelen de erlendirme sonuçlarına göre i gücü yeti tirme hizmetlerinde gerekli iyile tirmelere gidilmektedir. Ancak söz konusu bu formlarda kadın ve erkeklere ili kin bilgiler tasnif edilmeden girilmekte, de erlendirmeye katılanların ne kadarının kadın oldu u, kadınların hangi konularda ne gibi de erlendirmeler yaptı ı tespit edilememektedir. 2007 yılında illerden gelen de erlendirme sonuçları incelendi inde, e itim alan kursiyerlerin ikayetlerinin;*

- E itim programının süresi, pratik ve teorik bölümlerin süresi
- Sa lık ve güvenli i
- E itim yerine ula ım
- E itim için gerekli araç gerecin yetersizli i noktasında yo unla tı ı görülmektedir.

Söz konusu de erlendirme formlarında dikkat çeken bir di er husus ise; illerde düzenlenen kurslara katılan kursiyerler genel olarak KUR personelinin tutum ve davranı larından memnunken, bazı illerde kursiyerlerin de erlendirmelerinde KUR

* Kursiyerlerin ikayetçi oldu u konular, “5’li De erlendirme Ölçe i”ne göre hazırlanan “ *gücü E itimi De erlendirme Anketi Formu*”daki sorulardan 2 ve 1 verilenler belirlendikten sonra bu de erlerin yüksek oldu u konulara bakılarak belirlenmi tir.

personelinin tutum ve davranışına ilişkin şikayetlerin –diğer illere göre– yoğun olmasıdır. Genel memnuniyet değerlerinin altında memnuniyet oranına sahip olan illerde bu şikayetin neden kaynaklandığının tespit edilmesi, illerde düzenlenecek kurslarda elde edilecek çıktılar açısından önemli olacaktır.

Çıktı memnuniyetinin ölçülmesine yönelik olarak; il/ube müdürlüklerinde, her yılın Ocak ayında personele “*Müşteri Memnuniyeti Değerlendirme Anketi*” uygulanmakta ve bu personele “*Müşteri Memnuniyeti Değerlendirme Anketi Formu*” doldurtularak Gücü Uyum Dairesi Başkanlığına gönderilmektedir. Daire Başkanlığına intikal eden anketler değerlendirilerek elde edilen sonuçlara göre çalışmalarda iyileştirmeler yapılmaktadır.

3.4.11 Kursiyerlerin İzlenmesi

Gerçekleştirilen Gücü Yetiştirme ve Uyum kursları tamamlandıktan sonra kursların etkinliğini ölçmek amacıyla kursiyerlerin istihdam durumu izlenmektedir. Yapılan izleme çalışmasında kursiyerin istihdamda olup olmadığı; eğitim kursu sonunda istihdam edildiyse hala çalışıp çalışmadığı, çalışmıyor ise çalışmama nedenleri incelenmektedir. Mevzuatta istihdam garantili kursların, kendi işini kuracaklara yönelik kursların ve işsizlik sigortası kapsamında açılan kursların izlenmesine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Diğer kurslara ilişkin benzeri düzenlemeler olmamakla birlikte izleme yapılabilmektedir.

Mevzuata göre il/ube müdürlüklerinin; “İstihdam Garantili Kurslar”da istihdam edilen kursiyerlerin işe başladıkları tarihlerden itibaren her kurs için en az **3’er aylık** periyotla **2 kez örneklem metodu** ile iş yerlerini ziyaret ederek veya yazılı olarak ya da kendi belirleyecekleri bir yöntemle işsizlerin istihdamda kalma durumlarını sorgulaması gerekmektedir. İl/ube müdürlükleri, “Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Kurslar”dan mezun olanların aldıkları eğitimlerden ne ölçüde yararlandıklarını (iş kurma, işe girme vb.) tespit etmek amacıyla yukarıda belirtilen yöntemlerle araştırma yapmalıdır. İşsizlik sigortası kapsamında açılan kurslara ilişkin olarak yapılan araştırmaların istatistikî bilgileri **6’ar aylık dönemler** halinde hazırlanmalıdır.

Yapılan bu araştırmalardan elde edilen tespitlere ilişkin bilgiler istihdam garantili kurslara ait ise; “İstihdam Garantili Kursları Değerlendirme Çizelgesine”;

kendi i ini kuracaklara yönelik kurslara ait ise “Kendi i ni Kuracaklara Yönelik Kursları De erlendirme Çizelgesine” kaydedilerek il müdürlü ünün görü leriyle birlikte Genel Müdürlü e (gücü Uyum Dairesi Ba kanlı na) gönderilmesi gerekmektedir. sızlık Sigortası kapsamında açılan kursların de erlendirilmesine ili kin belli bir çizelge bulunmamakla birlikte, lemler El Kitabına göre bu kurs türünde olu turulan istatistiki bilgilerin di erlerinde oldu u gibi Genel Müdürlü e (gücü Uyum Dairesi Ba kanlı na) gönderilmesi gerekmektedir.

A a ıda, 2007 yılı Ocak aylarında izlemelere ili kin olarak illerden istenen bilgi do rultusunda ve cevap veren illerin bilgileri çerçevesinde olu turulmu tablolar yer almaktadır.* Bu tablolardan ilkinde 7 il müdürlü ünün gönderdi i 24 “Kendi i ni Kuracaklara Yönelik Kurs”un de erlendirme çizelgesi, ikincisinde ise 10 il müdürlü ünün gönderdi i 72 “ stihdam Garantili Kurs”un de erlendirme çizelgesi do rultusunda izlemelerin sonuçları bulunmaktadır. Tablolarda veriler -kurs bittikten sonraki ilk 90 gün içinde izlemesi yapılan kurslar I. Periyot, kurs bittikten sonra 91 ile 180. gün arasında yapılan izlemeler II.Periyot ekinde- periyodik olarak tasnif edilmi tir. Periyotlar kursların ikinci izlemelerini göstermemekte olup kursun biti tarihi ile izleme yapılan tarih arasındaki *süreçleri gruplamayı* ve birbirine yakın tarihler arasında yapılan *izlemeleri kendi içinde oranlamayı* amaçlamaktadır. Çünkü kurslara ili kin ikinci izlemeler olmadı ndan kursların kendi içinde izlenmesi ve bir önceki izleme dönemi ile bir sonraki arasındaki farklılıkları tespit edilmesi mümkün de ildir.* Ayrıca Ek-1 ve Ek-2’de yer alan illerin izleme sonuçları detaylarında da görülece i üzere; illerden az sayıda izleme sonucu gelmi tir ve gelen sonuçlardan “Kendi i ni Kuracaklara Yönelik Kurs”larda Kasım 2005’te ba layan bir kursun yanı sıra Mayıs 2007 tarihinde biten kursun izlemesi de yer almaktayken; “ stihdam Garantili Kurs”larda Ocak 2006’da ba layan bir kursun yanı sıra Haziran 2007 tarihinde biten kursun izlemesi de yer almaktadır. Bu çalı manın kendi içinde barındırdı ı bunlar gibi

* 11.01.2007 tarih ve B.13.T K.0.11.00.03.230.01-4366 sayılı yazı ile illerden istenen bilgiler do rultusunda tablolar olu turulmu tur.

* Ara tırma yapılan dönemde; **Burdur, Ni de ve Tokat** illeri “ stihdam Garantili” kurslara ili kin, **Bayburt** “Kendi i ni Kuracaklara Yönelik” kurslara ili kin ikinci izlemelerini de yaptı ı görülmektedir. Ancak “ stihdam Garantili Kursları De erlendirme Çizelgesi”nde ve “Kendi i ni Kuracaklara Yönelik Kursları De erlendirme Çizelgesine”nde kaçınıcı izleme oldu unu belirten bir sütun bulunmadı ndan bu ilgili çizelgeden anla lamamakta olup tarihleri kar ıla tırarak bulmak gerekmektedir. Di er verileri de de erlendirirken kaçınıcı izleme oldu u belli olmadı ndan kıyaslama ansımız bulunmamaktadır.

bazı kısıtlılıklara rağmen olabildiince güvenilir veriler elde edebilmek için yukarıda belirtilen yöntem izlenmiştir.

Tablo 15: İllerin Kendi İni Kuracaklara Yönelik Gücü Yetiştirme Kurslarına İlişkin İzlemelerinin Periyodik Değerlendirmesi (2007)

İzleme Periyodu	I- Kurs Sıra No	Mezun Olan Sayısı	Kendi İni Kuran- Bir yerinde Çalışmaya Başlayan Toplam	Halen Bir te Çalışanların veya Kendi İni Kuranların Mezun Olan Kursiyerlere Oranı (%)	
I. Periyot (1-90 Gün Arasında)	Amasya	2006-4	81	3	3,7
	Artvin	2007-1			
	Gümüşhane	2006-1			
	Tekirdağ	2006-2			
II. Periyot (91-180 Gün Arasında)	Artvin	2007-3 2007-4	160	17	10,6
	Bayburt	2006-1			
	Aydın	2006-6			
	Tekirdağ	2006-1 2006-3 2006-4 2006-5			
	Amasya	2006-1 2006-2 2006-3			
III. Periyot (181-270 Gün Arasında)	Artvin	2006-1 2007-2	134	55	41,04
	Aydın	2006-2 2006-3 2006-4 2006-5			
	Bayburt	2006-2			
	Konya	2006			

İzleme Periyodu: Kurs bitim tarihi ile ara tırmanın (izlemenin) yapıldığı tarih arasındaki gün sayısı dikkate alınarak üçer aylık dönemler halinde belirlenmiştir.

Kaynak: İllerden Gelen İzleme Yazıları

Yapılan bu çalışmada kadınlara ilişkin analiz yapmak hedeflenirse de izleme sonuçlarında cinsiyet temeline dayanan bir ayırım yapılarak veri toplanmadığından bu tam olarak gerçekleştirilememekle birlikte, katılımcıların ağırlıklı olarak kadın olan *kendi ini kuracaklara yönelik kurslar* çalışması açısından önem arz etmektedir. Yapılan uluslararası çalışmaların kısa dönem etkisinin negatif veya sıfırken eğitimden belirli bir süre geçtikten sonra eğitimin etkisinin olumluya dönüştüğünü ortaya koymuştur. KUR'un verdiği eğitimler için bilimsel anlamda geçerliliği olan böyle bir sav ileri sürmek -verilerin kısıtlılığı açısından- mümkün olmasa da, tablodaki verilerde benzer eğilimler göstermektedir. Kendi ini kuracaklara yönelik kurslarda istihdam zorunluluğu olmadığından eğitim sonrasında ilk altı ayda istihdam oranı düşükken eğitimin üzerinden altı ay geçtikten sonra yapılan

ara tırmalarda istihdam oranı %41,04 olarak gerçekle mi tir(burada farklı e itimlerin farklı periyotlarda yapılan izlemelerinden söz etti imiz için oranın bu kadar yüksek olmasını tek ba ına e itime ba layarak açıklamamız maalesef mümkün de ildir).

Kurslardan mezun olan kursiyerlerin bir i kurmama veya bir i te çalı mama nedenleri;

- yerlerinin kapasitesinin küçük olması, ücretlerin dü üklü ü, kayıt dı ı istihdam,
- verenlerce meslekleri dı ında i yapmaları istenmesi (çocuk bakımının yanı sıra ev temizli i yapmaları da istenmesi)
- sermayenin maliyetli olması,
- ev hanımı olma, çalı mak istememe, uygun maa lı bir i bulamama,
- i alanı olmaması, maddi imkansızlık,
- kamuda çalı mak isteme,
- e itimin Romen vatanda larına yönelik düzenlenmesi olarak sıralanmı tır.

Burada belirtilen nedenlerin sorgulanması ve sorunun kayna ının ortadan kaldırılması son derece önemlidir. Çünkü Kurumun gerçekle tirdi i kurslar belirli bir amaç gütmektedir, di er kurumların verdi i kurslardan farkını ortaya koyması gerekmektedir. Ev hanımı olmak isteyen, çalı mak istemeyen bir bireyin KUR kurslarına katılması her ne kadar yanlı sa, i alanı olmayan bir alanda e itim düzenlenmesi de bir o kadar yanlı tır. Kurum düzenledi i kurslara katılan bireylere kurs öncesi i danı manlı ı hizmeti vererek kursa katılmasının uygun olup olmadı ını belirlerse, hem kaynak israfının önüne geçilebilir hem de gerçekten kurs sonrası i gücü piyasasında yer almak isteyen i sizlerin istihdam edilebilirli ine katkı sa lanabilir.

stihdam garantili i gücü yeti tirme kursları incelendi inde; bu kurslarda istihdam oranlarının –kursun amacına uygun olarak- daha yüksek oldu u ve halen istihdamda kalmanın ise dördüncü periyotta bile %90,63 oldu u görölmektedir.

Tablo 16: İlerin stihdam Garantili gücü Yeti tirme Kurslarına li kin zlemelerinin Periyodik De erlendirmesi (2007)

zleme Periyodu	I- Kurs Sıra No		Mezun Olan Sayısı	stihdam Edilen Sayısı	Halen Çalı an Sayısı	Halen Çalı anların stihdam Edilenlere oranı (%)
I. Periyot (1-90 Gün Arasında)	Bursa	2006-20/2006-22/2006-24/ 2006-25/ 2006-26/2006-28/ 2006-29/2006-30	393	392	353	90,05
	Ni de	2006-4				
	U ak	2006/ 2007-2				
II. Periyot (91-180 Gün Arasında)	Aydın	2006-2	1.652	1.566	1.331	84,99
	Bursa	2006-8/2006-9/2006-10/ 2006-11/ 2006-12/2006-13/2006-14/ 2006-15/ 2006-16/2006-17/2006-18/2006-19/ 2006-21/2006-23/2006-27/2007-1/ 2007-2/2007-3/2007-4/2007-5/ 2007-6/ 2007-7/2007-8/2007-9/2007-10/ 2007-11/ 2007-12/ 2007-13				
	Burdur	2006/ 2007-1/2007				
	Hatay	2006-1/2006-2				
	Kayseri	2006				
	Kocaeli	2006-1				
	Ni de	2006-2/2006-3/ 2006-8				
	Tokat	2006-2/2006-3				
	U ak	2006-1				
III. Periyot (181-270 Gün Arasında)	Burdur	2006/ 2007-2	689	591	536	90,69
	Bursa	2006-5/2006-6/2006-7				
	Gümü hane	2007				
	Hatay	2006-3				
	Kocaeli	2006-2/2006-3				
	Ni de	2006-1/2006-6/2006-7				
Tokat	2006-1/2006-5					
IV. Periyot (271-360 Gün Arasında)	Aydın	2006-1	543	523	474	90,63
	Bursa	2006-1/2006-2/2006-3/ 2006-4				
	Ni de	2006-5				
	Tokat	2006-4				
zleme Periyodu: Kurs biti tarihi ile ara tırmanın (izlemenin) yapıldı ı tarih arasındaki gün sayısı dikkate alınarak üçer aylık dönemler halinde belirlenmi tir.						

Kaynak: İlerden Gelen zleme Yazıları

Kursların etkinli inin de erlendirilmesi açısından veriler incelendi inde;

- Birinci periyotta, kurslardan mezun olanlarla istihdam edilenler kar ıla tırıldı nda mezunların %99,7'sinin kurs sonunda istihdam edildi i, halen çalı anların kurs sonunda istihdam edilenlere oranının %90,05 oldu u, kurslardan mezun olanların %89,8'inin halen çalı tı ı;
- kinci periyotta, kurslardan mezun olanlarla istihdam edilenler kar ıla tırıldı nda mezunların %94,79'unun kurs sonunda istihdam edildi i,

halen çalı anların kurs sonunda istihdam edilenlere oranının %84,99 oldu u, kurslardan mezun olanların %80,56'sının halen çalı tı ı;

- Üçüncü periyotta, kurslardan mezun olanlarla istihdam edilenler kar ıla tırıldı nda mezunların %85,77'sinin kurs sonunda istihdam edildi i, halen çalı anların kurs sonunda istihdam edilenlere oranının %90,69 oldu u, kurslardan mezun olanların %77,79'unun halen çalı tı ı;
- Dördüncü periyotta, kurslardan mezun olanlarla istihdam edilenler kar ıla tırıldı nda mezunların %96,31'inin kurs sonunda istihdam edildi i, halen çalı anların kurs sonunda istihdam edilenlere oranının %90,63 oldu u, kurslardan mezun olanların %87,29'unun halen çalı tı ı görölmektedir.

yerinden ayrılan kursiyerlerin ayrılma nedenleri ise; sektörel durgunluk, istifa, askerlik, ailevi sebepler, sa lık problemleri, deneme süresi ba arısızlı ı, ikametgah de i ikli i, kendi iste i, i verence i ten çıkarma olarak sıralanmı tır.

zlemesi yapılan bu iki kurs türü dı nda “ *sizlik Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar*”a ili kin de illerden çok az sayıda de erlendirme gelmi tir. zlemelere ili kin yapılan çalı ma göstermi tir ki; Kurumun izleme sürecini yeniden gözden geçirerek yapılandırması ve izleme sürecinde toplanan verileri farklı de i kenlere ili kin analizler yapmaya uygun hale getirmesi gerekmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRK YE' DE KADIN İSTİHDAMINI GELİTİRMEYE YÖNELİK MESLEK EĞİTİM POLİTİKASI VE ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle; çeşitli ülkelerde işsizlikle mücadelenin önemli bir aracı olarak kullanılan mesleki eğitim politikası ve çalışmalarında kadın istihdamını geliştirmeye yönelik çalışmalar yapıldığı, başarılı ülke uygulamaları ve bu kursların etkisine ilişkin ülkelerin deneyimleri anlatılacaktır. Çalışma kapsamında seçilmiş ülkelere ilişkin bilgiler sunulduktan sonra, ülkemizde faaliyet gösteren –bütçe taahhütleri olmak üzere- çeşitli kurum ve kuruluşların kadınların istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik olarak gerçekleştirdikleri çalışmalar sunulup bu çalışmalara ilişkin deneyimler yapılacaktır.

4.1 ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE KADIN İSTİHDAMINI GELİTİRMEYE YÖNELİK MESLEK EĞİTİM POLİTİKASI VE ÇALIŞMALAR

4.1.1 İsveç

İsveç'te istihdam hizmetleri; Parlamento ve Hükümet tarafından belirlenen iş piyasası politikasını uygulamakla yükümlü kısa adı AMS (Arbetsmarknads styrelsen) olan “ İş Piyasası Genel Müdürlüğü” tarafından yürütülmektedir.⁷¹ İsveç sunduğu KHH'de; iş yerleri, eğitim, danışmanlık, eğitim ve iş gücü piyasası önlemlerini bütünüyle kapsayan işsizlik sigortası işsiz sendikalara bırakmaktadır.⁷²

İsveç'te kamunun mesleki eğitim programları 1960'larda başlamasıyla birlikte, ülkenin 1990'larda yaşadığı ciddi ekonomik krizler ve genç işsizliğin artması hükümetleri mesleki eğitiminde içinde bulunduğu aktif istihdam programlarına daha fazla önem vermeye yöneltmiştir.⁷³ İsveç'te uygulanan eğitim programlarından “stajyer yerleştirme planları” (Trainee Replacement Schemes) 1991 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu programın amacı eğitim amacıyla işinden ayrılan bir kişinin

⁷¹ KUR; Bazı Avrupa Ülkelerinde İstihdam Kurumları, Ankara 1991, s.20.

⁷² Thuy, vd.; a.g.e., s.119.

⁷³ Biçerli; 2004, s.158.

yerine i siz birini istihdam etmektir. Daha çok kamu sektöründe ve özellikle de sa lık sektöründe uygulanmaktadır.⁷⁴

1990'larda i sizli in artmasının genç insanların kırsal yerle im bölgelerinden büyük ehirlere ta ınması riskiyle birle mesi sveç Hükümetini harekete geçirmi tir. Bunu önlemek amacıyla alınan tedbirlerden biri özellikle bu bölgelerdeki genç kadınların istihdamını arttırmak için NUTEK(Swedish National Board for Industrial and Technical Development)'in yürüttü ü “Kadın Giri imciler için Kadın Danı manları” çalı masıdır. 1993'te kadın giri imcili ini te vik etmek ve kendi i ini kurmak isteyen kadınları desteklemek amacıyla kadın i danı manlarına ili kin veri tabanı olu turulmasıyla ba layan bu programda i danı manlarının ana görevleri; katılımcı kadınların ihtiyacına ba lı olarak danı manlık hizmeti vermek, farklı e itim kursları düzenlemek ve vermek olarak sıralanabilir. Üç yıl sürmesi hedeflenen program uzatılarak Eylül-1999'a kadar sürmü tür.⁷⁵

sveç'te aktif istihdam politikalarının bir parçası olarak Enformasyon ve leti im Teknolojisi (Information&Communications Technology- ICT) konusundaki e itimlerde kadınlar öncelikli grup olarak hedeflenmi tir.⁷⁶ sizlerin ICT e itimi gerektiren i lerde çalı abilmesi için öncelikle 1997'de sveç'te bir i piyasası e itim programı(SwIT) olu turulmu tur. Program 2000 yılı Mart ayına kadar devam etmi ve bu süre boyunca program aracılı ıyla ço u i siz olmak üzere toplam 11.000'in üzerinde katılımcıya ula ılmı tir. Program tamamlandı ında katılımcıların yakla ık olarak %75'i -altı ay içinde- i e yerle tirilmi tir.⁷⁷

Avrupa stihdam Rehberi, i siz bireyler i gücü piyasasından altı aydan fazla uzak kalmadan önce bir e itim kursu ya da di er bazı aktif istihdam programlarına yerle tirilme güvencesiyle genç i sizlerinde arasında bulundu u i sizli i azaltmak için erken harekete geçmenin üye devletler için her zaman bir zorunluluk oldu unu vurgulamı tir. Bu hedef Avrupa'nın tamamında büyük bir ölçüde ba arılmı tir. sveç i siz kalan ki ileri 100 gün içinde uygun bir programa yerle tirmeyi teklif eder. E itim sitemindeki reformlardan dolayı, bireylere odaklanma ve onların spesifik ihtiyaçları

⁷⁴ European Commission; **Study of Effectiveness of ALMPs**, Essen, December 2005, s.57.

⁷⁵ Mutual Learning-Sweden; **Female Business Adviser for Female Entrepreneus: the Swedish Review**, s.1-4.

⁷⁶ CEDEFOP; **a.g.e.**, s.123.

⁷⁷ CEDEFOP; **a.g.e.**, s.186.

için destek sağlama e ilimleri vardı. Bireysel de erlendirmeyi, istihdam merkezinin personelinden belirli biriyle düzenli görü meyi ve ki iyi i için hazırlayan uygun kursların ço unu tanıtmayı içeren “*Bireysel Eylem Planı*”nın geli tirilmesi buna en açık göstergedir.⁷⁸

Temelde sveç’te i sizlerin e itim kurslarına yerle tirilmesi görevi AMS’ye ait olup, kursların özellikleri, katılma kuralları, kursiyerlere verilecek ücretler v.b. bilgilerin toplanmasından da bu kamu istihdam kurulu u sorumludur. Programa genellikle i siz kalma riski bulunanlar ve i sizler katılmaktadır, bununla birlikte göçmenler de sveç’teki ilk üç yıllarında bu programdan yararlanabilmektedirler. Kurslara 5 ay süre ile katılmak i sizlik sigortasından yararlanma süresi dolanlara bir dönem daha yararlanma imkanı sa lamaktadır.⁷⁹ E itime katılan katılımcılara haftada be gün e itim ücreti verilmekte, 18 ya ndan küçükler düzenli e itim sistemi içinde e itim almaktadır. Mesleki e itim çalı maları yalnızca istihdam kurumlarınca de il; bunların yanı sıra i çi ve i veren sendikalarınca da i birli i içinde yapılmaktadır.⁸⁰

Önceleri mesleki e itim programları sadece i yerinde e itime yönelik iken, zaman içinde müfredata daha fazla genel e itime yönelik içerikler eklenmi tir. Günümüzde pratik ö renme faaliyetleri içeren kurslar ile birlikte sınıf e itimi veren kurslar mevcuttur. Standart bir mesleki e itim kursu haftada 5 gün ve tam zamanlı olmak üzere 6 ay sürmektedir. Kursların ço u kamu e itim kurulu u (AMU) tarafından verilmekte, ancak kar amaçlı özel sektör kurulu ları da bu e itimi verebilmektedir. sveç’te faaliyet gösteren firmalar i ten çıkarmaya bir alternatif olarak masrafları kamu tarafından kar ılanan e itim programları da gerçekle tirebilmektedirler.⁸¹

sveç’te gerçekle tirilen mesleki e itim programlarının sveçliler ve yabancılar üzerindeki etkilerinin ayrı ayrı incelendi i bir çalı maya göre; programın sveç do umluların e itimden sonraki ilk yılı için istihdam ihtimali üzerinde etkisi negatif iken; sonraki dönemler içinde katılımcıların %40’ının programdan fayda sa ladı ı, %12’sinin ise zarar gördü ü saptanmı tir. Programa katılan i çiler açısından

⁷⁸ CEDEFOP; **a.g.e.**, s.119.

⁷⁹ Biçerli; **2004**, s.158-159.

⁸⁰ Uyanık, Yücel; **Bazı Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye’ de gücü Piyasasının Düzenlenmesinde İstihdam Kurumlarının Fonksiyonlarının Mukayeseli Olarak Analizi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1993, s.107.

⁸¹ Andren, Daniel ve Thomas Andren; **Assessing The Employment Effect Of Labour Market Training Programs in Sweden**, Göteborg University Department Of Economics Working Paper No:70, May 2002, s.4-5.; aktaran: Biçerli; **2004**, s.159.

bakıldı ında ise; ilk yılda %11'inin programdan fayda sa ladı ı (istihdam ihtimalleri artarken), %38'inin zarar gördü ü, ancak sonraki yıllarda fayda sa layanların oranının neredeyse iki katına çıkarken zarara u rayanların oranının yarıya indi i tespit edilmi tir. Bu sonuçlar yerli i çilerin programdan daha fazla fayda sa ladıkları ve e itim programlarına katılma ihtimallerinin daha fazla oldu unu göstermektedir.⁸² Bu konuda Andren ve Gustafsson'un yaptıkları bir ba ka çalı manın sonuçlarına göre; gençler ile ilkokul mezunları e itimlerden fayda sa lamamı , erkekler için e itimin getirisi kadınlardan daha yüksek olmu tur.

Gerçekle tirilen mesleki e itim programlarının etkisini inceleyen çok sayıdaki çalı malardan bir di erinde Larsson; e itim programını bir istihdam sübvansiyonu programı olan Undomspraktik (Genç Uygulaması) ile kar ıla tırmı tir. Larsson'a göre; e itim programının kısa dönemdeki getirisi sıfır veya negatif iken, uzun dönemdeki getirisi sıfır veya az bir ekilde pozitifdir. Larsson e itim programlarının negatif sonuçlar vermesini; bunların i verenlerin aradıkları bilgi ve becerileri vermekten uzak olu u ve e itim programlarının bölgesel ve mesleki anlamda kilitlenme etkisi do urması gibi nedenlere ba lamaktadır.⁸³

4.1.2 Avusturya

Mesleki e itim programlarının i sizlikle mücadelede kullanıldı ı bir ba ka ülke de Avusturya'dır. Bu ülkede 1980'lerde i sizli in artması hükümetlerin e itim programlarına yönelmesine neden olmu tur.

Avusturya Kamu stihdam Kurumu (Arbeitsmarktservice Österreich-AMS) Ekonomiden Sorumlu Devlet Bakanlığı ile Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı mın ilgili kurulu udur. Kurum; Yönetim Kurulu, Federal Büro, 9 Eyalet Organizasyonu (Bölge Müdürlü ü) ve 99 Bölge Organizasyonundan (l/ ube Müdürlü ü) olu maktadır.⁸⁴

82 Andren, Daniel ve Thomas Andren; **Assessing The Employment Effect Of Labour Market Training Programs in Sweden**, Göteborg Universty Department Of Economics Working Paper No:70, May 2002, s.34-35.; aktaran: Biçerli; **2004**, s.159.

83 Larsson, Laura; Evaluation of Swedish Youth Labour Market Programmes, Uppsala Universty& Office Of Labour Market Policy Evaluation Working Paper, April 2000, s. 46-49; aktaran: Biçerli; **2004**, s.160.

84 BMWA; Basic Information Report Austria: Institutions, Procedures, Measures Mutual Information System on Employment Policies (MISEP),Vienna, December 2005a, s.8.

Avusturya Kamu İstihdam Kurumu hizmet verdi i “*i arayanlar*” grubunu;

- herhangi bir i i olmayıp i arayanlar (ilk defa çalı ma hayatına atılan veya daha önce çalı mı ancak halihazırda i siz olanlar),
- herhangi bir yerde çalı masına ra men i ini de i tirmek isteyen veya daha iyi ko ullarda i arayanlar,
- çıraklık meslek e itimi almak isteyenler
- okula giden ö renciler olmak üzere 4 kategoride toplamaktadır.

Avusturya Kamu İstihdam Kurumu’nun bölge organizasyonları bu ki ilere “*enformasyon*”, “*hizmet*”, “*danı ma*” bölümleri aracılı ı ile hizmet vermektedir.

Avusturya’da 2004 yılında A P’ye yapılan harcamalar, i gücü piyasası politikaları harcamalarının %33’ünü olu turmaktadır.⁸⁵ Avusturya Kamu İstihdam Kurumu’nda te vik için olu turulan bütçenin %64’ü e itim, %27’si istihdam, %9’u di er yardımlar için ayrılı mı olup, bu bütçenin %50’si kadınların te viki için kullanılmak zorunda ve % 35’i ise gençlere yönelik te viklere ayrılmaktadır. 2004 yılında te viklerden 266.000 ki i yaralanmı olup bunların %54’ü kadındır.⁸⁶

Avusturya’da meslek e itimine ili kin yasa ile, yakla ık 250 mesle in tanımı ve ne tür e itim verilece i belirlenmi tir. Bu e itimler Devlet yönetiminde Eyaletlerce finanse edilerek 9 Bölgesel E itim Merkezinde verilmektedir. Bu E itim Merkezlerinin 2 sinin yönetiminde Avusturya Kamu İstihdam Kurumu yer almaktadır. Bu merkezlerde i sizlere, i de i tirmek isteyenlere, henüz çalı maya ba lamamı ö rencilere, i verenlere ve özel ahıslara e itim verilmektedir. gücü piyasasının ihtiyaçları do rultusunda e itim verilmesi gereken meslek dalları belirlenerek, bu dallarda e itim verilmektedir.

Genellikle, e itim ve özel e itim Avusturya Kamu İstihdam Kurumu’nun e itim vermesine izin verdi i çok sayıdaki dı hizmet sa layıcılar tarafından gerçekleştirilmektedir.⁸⁷

⁸⁵ BMWA; Labour Market and Labour Market Policy in Austria, Vienna 2005b, s.10.

⁸⁶ KUR; Yurtdı ı Geçici Görev Raporu(Avusturya Kurumu Ziyareti), 24.04-01.05/2005, s.4-11.

⁸⁷ BMWA; 2005a, s.16.

enformasyon teknolojileri gibi gelecek yıllarda iş gücü eksikliği olacak olan belirli sektör ve dallarda bireysel gelişmeye yardım tedbirlerini artırır.⁸⁸

Avusturya düzenlenen mesleki eğitim programlarının etkisini araştıran bir çalışmada programın katılımcılar için işsizliğin tekrarlanması riskini %58'den %15.6'ya düşürdü. Bunun mesleki eğitim programının işsizlikle etkin bir mücadele aracı olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ayrıca, geçmişte düzenli olarak iş gücü piyasasında istihdam edilenlerin cari işsizlik oranlarının düşük olduğu ve hareketle, işsizlik riski yüksek olanların risklerinin azaltılmasının ileride işsizlik oranları üzerinde önemli etkisinin olacağı da belirtilmektedir.⁸⁹

4.1.3 İngiltere

İngiltere'de istihdam ile ilgili bütün hizmetler 1987 yılında yapılan bir düzenleme ile istihdam Bakanlığı bünyesinde toplanan istihdam Servisi, Eğitim Komisyonu ve İşsizlik Sigortası Servisi tarafından yürütülmekte olup bu üç servis arasında sıkı işbirliğine dayalı bir yapılanma mevcuttur.⁹⁰ İngiltere'de istihdam hizmetleri iş yerleri tarafından, mesleki rehberlik ve danışmanlıktan ve iş gücü piyasası uyum önlemlerinin çoğundan sorumludur. Ancak, işsizlik yardımları ve eğitim hizmetleri halen ayrı yönetilmektedir. Bununla birlikte Hükümet, istihdam hizmetlerini aynı zamanda işsizlerin eğitimi ile ilgili hizmetlerin başına getirmeyi önermektedir.⁹¹

Mesleki Eğitim Programlarının bu ülkede yaş gruplarına, işsizlik sürelerine veya amaca göre geniş bir uygulama alanına sahip olduğunu görülmektedir. İstihdam Dairesi tarafından temel eğitim sonrası mesleki eğitime yönelmek isteyen gençler için Eğitim Programı, yetkinler için işsizlik sigortasından yararlanmaları halinde istihdam eğitimi verilmektedir. Bununla birlikte işletmeleri genişletmek veya mesleki gelişmeyi destekleyen uygulamalar da mevcuttur.⁹²

İngiltere'de işyeri odaklı eğitim yapısı mevcuttur. 1980'li yıllarda gençlerin eğitimi konusunda sistem değişikliğini gerekli kılan iki gelişme yaşanmıştır. Bunlar; genç

⁸⁸ EIRO; **a.g.m.**, s.2

⁸⁹ Zweimuller, Josef ve Rudolf Winter-Ebmer; Manpower Training Programme and Employment Stability in Economics, Vol.63,1996, s.113,116,125.; aktaran: Biçerli; **2004.**, s.164.

⁹⁰ Uyanık; **a.g.e.**, s.53.

⁹¹ Thuy, vd.; **a.g.e.**,s.119

⁹² Uyanık; **a.g.e.**, s.54.

İşsizlik oranının 1983 yılında yaklaşık %25'e yükselmesi ve geleneksel çıraklık sistemine olan ilginin azalmasıdır. 1964 yılında çıraklık sistemindeki gençlerin sayısı 240.000'ken, 1986 yılında 63.700'e düşmüştür. Bu gelişmeler sonucunda Thatcher hükümeti 1983 yılında Youth Training Scheme (YTS) programını başlatmış, 1.3 milyar £ harcama ile başlayan programa 1986 yılında yarım milyon genç katılmıştır. Başlangıçta bir yıl süreli ve düşük düzeyli bir eğitim programı olan uygulamanın sonradan yapısı değiştirilmiş ve süresi iki yıla uzatılmıştır. Geleneksel çıraklık sistemi ile birlikte işleyen sistemde iş yerinde olduğu kadar sınıf eğitimi de verilmektedir.⁹³

1989 yılında YTS programının yerini Youth Training (YT) programı almıştır. Model olarak YTS'ye benzemekle birlikte YT uygulaması süre ve eğitimin yapısı bakımından daha esnek bir yapıda tasarlanmıştır. Her iki uygulamada da programa katılmayı reddedenler mali açıdan cezalandırılmaktaydı. Örneğin YT'ye katılmayı reddeden 16-18 yaşlarındaki gençlere işsizlik sigortası ödeneği verilmemiştir. Programa katılan işçilere işsizlik sigortasından daha yüksek ücret ödenirken, işverenler de eğitim maliyetlerinin büyük bir kısmını Çalışma Bakanlığı'ndan geri almışlardır.⁹⁴

Main ve Shelly'nin YTS programı ile ilgili değerlendirme çalışmaları; uygulamanın programdan sonraki üç yıl içinde dezavantajlı olsun ya da olmasın bütün işçilerin işte kalma olasılıklarını %11-17 oranında arttırdığını ve programın istihdam etkisinin dezavantajlı kesime nazaran dezavantajlı olmayan kesimde daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlar; ancak programın ücretleri etkileyip etkileyemediğini ilikini istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç elde edememişlerdir. Çalışmalarında ayrıca işverenlerin YTS'nin bireyleri işverenlere karşı cazip kıldığını ifade etmişlerdir.⁹⁵

Yapılan diğer bazı çalışmalarda, YTS'nin istihdamı az da olsa pozitif yönde etkilediği bulunmakla birlikte, Dolton, Makepeace ve Treble'in yaptıkları bir çalışmada YTS'ye katılımın erkeklerin istihdam ihtimallerini azalttığı, ancak kadınlarda azaltıcı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu araştırmaya göre; kadın katılımcılar

⁹³ Dolton, Peter J.; **The Economic of Youth Training in Britain**, The Economic Journal 103, Published by Blackwell Publishers, Oxford, September 1993,s.1261.

⁹⁴ Dolton; **a.g.m.**, s.1264-65

⁹⁵ Main, Brian ve Michael A. Shelly; **The Effectiveness Of The Youth Training Scheme As A Manpower Policy**,*Economica*, New Series Vol.57, No:228, November 1990, s.510-511; aktaran; **2004**, s.160.

programa katılmayan kadınlardan daha hızlı i bulabiliyorlarken programa katılım erkeklere, programa katılmayan erkeklere oranlar böyle bir avantaj sa lamamaktadır.⁹⁶

4.1.4 Almanya

Almanya'da mesleki e itim sistemi, mesleki e itimin planlama sürecine aktif ekilde katılan i çi sendikaları ile i verenlerin de içinde bulundu u bir yapı aracılı ı ile sürdürülmektedir. Organizasyon ve fonksiyonları itibariyle 1927 yılında çalı maya ba lamı ve 1969 yılında bugünkü adını almı olan Federal Çalı ma Kurulu (Bundesanstalt fiir Arbeit-BA) Almanya'nın istihdam kurumudur. Söz konusu Kurumun idari organları⁹⁷;

- Genel dare Kurulu (Verwaltungsrat)
- Yönetim Kurulu (Vorstand)
- Çalı ma Daireleri dare Komisyonları (Verwaltungsausschüss der Arbeitsämter)'ndan olu maktadır.

Bu organlar e it sayıda i çi, i veren ve kamu idari temsilcilerinden olu makt ve üyeleri 6 yıl süreyle i çi sendikaları, i veren birlikleri ve kamu idaresi tarafından teklif edilen adaylar arasından seçilmektedir.⁹⁸ Almanya'da i bulma aracılı ı, i sızlık yardımları ve i gücü uyum programları bazı ülkelerdeki uygulamanın aksine* tek bir çatı altında bütünle mi tir.

Almanya'daki mesleki e itim sisteminin temel özelliklerinden biri, devlet i çi, i veren kesimleri arasındaki yo un i birli idir. Alman mesleki e itim sisteminin esasını olu turan ikili(dual) sistemde meslek e itimi pratik kısmı i yerlerinde ve teorik kısmı okullarda olmak üzere iki temel üzerinden sürdürülmektedir. Ülke genelinde mesleki e itim politikalarının ve ilkelerinin belirlenmesi, mesleki e itimin planlanması, uygulanması ve geli tirilmesinden -1969 yılında yürürlü e giren Mesleki E itim

⁹⁶ Dolton Peter J.; Gerald H. Makepeace ve John G. Treble; **The Youth Training Scheme and School-to-Work Transition**, Oxford Economic Paper, New Series, Vol.46, No.4, October 1994, s.646-647; aktaran: Biçerli; **2004**, s.161.

⁹⁷ BK; **Bazı Avrupa Ülkelerinin stihdam Kurumları**, Ankara 1991, s.4.

⁹⁸ BK; **1991**, s.4.

* sveç'te e le tirme, e itim ve i gücü piyasası önlemleri bütünle tirilirmi , i sızlık sigortası i i sendikalara bırakılmı ken Fransa'da i e yerle tirme, i sızlık sigortası yönetimi ve i gücü uyum programlarına katılım olmak üzere üç i lev ayrı tırılmı ve üç kurum (ANPE, AFPA ve UNEDIC) bu görevleri üstlenmi tir.

Kanununun olu turdu u yasal çerçevede- 1970 yılında kurulan Alman Federal Meslek E itimi Kurumu(*Bundesinstituts für Berufsbildung-BIBB*) sorumludur.⁹⁹

Sosyal Hukuk III(*Sozialgesetzbuch III*, 1997); temel e itim, sürekli e itim ve yeniden e itimi içeren i gücü piyasası programları ve istihdam için ortak sorumlulu u belirlemi tir. Ulusal düzeyde ana kurul olan BIBB'in Daimi Komisyonu ve federal eyaletlerin Ortak Komitesi; merkezi hükümet temsilcileri, i verenler, sendikalar ve federal eyaletlerin temsilcilerinden olu ur.¹⁰⁰

Almanya'da K K i yaratma programlarının idaresine aktif bir biçimde katılmaktadır. Bu çalı mada K K'in yardımcısı, programların yönetimini denetleyen yerel yönlendirme kurullarıdır. Yerel düzeyde K K'in mevcut fonların %20'ye kadar varan bir bölümünü yerel ko ullara göre i e itimi ve i yaratma programları arasında kaydırma yetkisi vardır. Buna ek olarak yeni bir program i sizlik yardımlarının belli sosyal ve çevresel projeler söz konusu oldu unda uzun süreli i sizler için ücret sübvansiyonu olarak kullanımına izin vermektedir. Bu programın ilk kez benimsendi i yer Almanya'nın do usu olmu tur.¹⁰¹

Almanya Do u bloku ile birle me sonrasında ya adı ı artan i sizlik problemine çözüm üretebilmek için çe itli istihdam programları uygulamı tur. Söz konusu bu programlar için Alman istihdam kurumu BA'nın bazı yıllarda 30 milyar DM harcadı ı gözlenmi tir.¹⁰²

Almanya'da birle me sürecinde yürütülen mesleki e itim programlarından biri “ *yerinde E itim Programı*”dır. Çalı anlara yönelik olarak düzenlenen bu programda e itim maliyetlerinin bir kısmı i letmeler tarafından ödenmektedir. Mesleki e itim ile ilgili ikinci program “*Sürekli ve Yeniden E itim Programı*” (berufliche Fortbildung und umsehlung) olarak adlandırılmı olup i çilerin sahip oldu u nitelikleri yükseltmeyi amaçlayan bu programdan 1990-1998 arasında iki milyonu a kın ki i yararlanmı tur. Bu uygulama Alman kamu istihdam kurumununun i letmelere ve e itim kurumlarına çe itli alanlarda e itim verilmesi amacıyla sübvansiyon sa lamasıyla sürdürülmü tür. BA

⁹⁹ Akhun, vd.; **a.g.e.**, s.34.

¹⁰⁰ CEDEFOP; **a.g.e.**, s.82.

¹⁰¹ Thuy, vd.; **a.g.e.**, s.87.

¹⁰² Biçerli; **2004.**, s.162.

masraflarının tamamını kar ılamanın yanında katılımcılara i sizlik sigortası ödene i kadar cep harçlı ı da vermi tir.

Sürekli ve Yeniden E itim Programı dört kategori altında düzenlenmi tir;¹⁰³

- “*Sürekli e itim*”; halen bir mesle i olanlara yönelik olarak uygulanmaktadır.
- “*Yeniden e itim*”; programa katılanları yeni bir mesle e hazırlamayı amaçlamakta olup genellikle Alman çıraklık sisteminin sınavı ile sona ermektedir. Bu e itim daha yo un ve uzun sürelidir.
- Bir di eri; katılımcıların yetenek ve ilgi alanlarını bulmak, kamu istihdam kurumunun verdi i sübvansiyonlar hakkında bireyleri bilgilendirmek ve/veya temel i arama becerilerini vermek için açılan çok “*kısa süreli kurslar*”dır. Bu kurslar 1993 yılına kadar uygulanmı tır.
- Dördüncüsü ise yeni i yerlerini bireylere tanıtmayı amaçlayan “*sübvansiyonlar*”dır.

Sürekli e itim ço u durumda özel e itim kurumları tarafından verilmi , BA kursların maliyetlerine de ecek etkinlikte ve yeterli kalitede olup olmadı nı ve kurumun hedeflerine uygun olup olmadı nı tefti etmi tir. Kurum ayrıca düzenlenen kursların ki ileri i sizlikten korumak için veya i sizlik tehdidi altında bulunanları korumak için gereklili ini sorgulamı tır. Bu uygulama; mevcut uygulamaları de erlendirip, elde edilen sonuçlar do rultusunda halihazırda düzenlenen kursları revize ederek daha kaliteli meslek kursları vermek isteyen her kamu istihdam kurumunun yapması gereken bir çalı madır.

Yapılan anketlere göre; kurs esnasında hem bireylerin hem de istihdam kurumunun i araması zorunlu tutulmasına kar ın e itim esnasında i arama faaliyetleri oldukça dü mektedir. Kurum, katılımcıların kursu yarım bırakmasına sadece sürekli istihdam sa layan bir i bulmaları durumunda izin vermektedir.¹⁰⁴

Kurslara bir kez katılan ki inin tekrar bu kurslara katılabilmek için en az bir yıl bekleme süresi zorunlu tutulmu tur. Ayrıca; e itim sübvansiyonundan yararlanabilmek için katılımcıların son üç yılın ikisinde i sizlik sigortası primi ödemi olmaları artı

¹⁰³ Biçerli; 2004, s.162.

¹⁰⁴ Biçerli; 2004, s.163.

aranmaktadır. Almanya’da uygulanan mesleki e itim programlarının etkileri ile ilgili bir çalı mada kamunun finanse etti i sürekli ve yeniden e itim programlarının kısa dönemde etkisinin negatif oldu u, uzun dönemde ise gelecekteki i sizlik ihtimalini azaltma noktasında ölçülebilir bir etkisinin olmadı ı sonucuna varılmı tır. Çalı mada bu durumun muhtemel nedeninin e itim esnasında i arama faaliyetlerinin azalması oldu u belirtilerek, i gücüne yönelik nitelik talebindeki de i melerin ba arı ile kar ılanmadı ı büyüyen ekonomilerde ki ilerin istihdam olasılıklarının e itim yolu ile arttırılmasının güç oldu u ifade edilmektedir.¹⁰⁵

4.1.5 Meksika

Aktif istihdam politikaları kapsamında sürdürülen mesleki e itim programları sadece geli mi ülkelerde de il aynı zamanda Meksika gibi geli mekte olan ülkelerde de ba arılı uygulamalara sahiptir.

Bir OECD yayınına göre; K K hizmetlerini bölgelere ve illere do ru yerelle tiren ve istihdam politikalarının geli tirilmesini yerel sorumlulara bırakan 13 ülke (Belçika-Flanders, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, talya, Fransa, Meksika, Yeni Zelanda, Polonya, sveç, sviçre, ngiltere ve ABD) bulunmakta ve bu ademi merkezietçi stratejiyi izleyen ülkelerin sayısı giderek artmaktadır. Buna göre Meksika gibi ülkelerde; operasyonel denetim detaylarla daha az ilgilenmekte, performans ölçülerine daha fazla ba vurmakta, merkezi yapıyla yerel birimler arasında daha iyi ileti im kurmaktadır. Buna göre merkezi yönetim sa lıklı bir genel politika belirledikten sonra i e karı madan yerel birimlere kendi kararlarını verme serbestisi tanımaktadır. Bölgesel ve yerel yöneticiler ise, kendi kararlarını verecek durumda ve donanımda olmak zorundadırlar. Ayrıca bu yerel insiyatife a ırlık veren yapı ilgili ülkelerde daha önceleri hiç gündemde olmayan fon kullanım esnekli i de sa lanmaktadır.¹⁰⁶

Meksika’da mesleki e itim programları 1982 yılında ya anan borç krizinin i gücü piyasalarındaki etkisini hafifletmek maksadıyla ba latılan PROBECAT (Programa de Becas de Capacitaciön para Desempiados) ile etkinlik kazanmı tır. Program, 1990’lı yıllar boyunca ba ta gelen istihdam programı olmu , 2000 yılında programa kayıtlı i sizlerin %24’ünü olu turan 580.000 ki i katılarak rekor sayıda

¹⁰⁵ Biçerli; 2004, s.163.

¹⁰⁶ Thuy, vd.; a.g.e., s.117-118.

katılıma ulaşılmıştır. Program, Çalışma Bakanlığı tarafından finanse edilmekte ve KK gütümünde yürütülmekte olup, katılımcılara 2-3 ay süre ile ülkedeki pek çok eğitim kurumunda veya özel firmalarda eğitim verilmektedir. PROBECAT programı uygulamaları iki şekilde sürdürülmektedir;

- İlk yöntem Eğitim ve Çalışma Bakanlığı veya özel kurumlarda verilen resmi kurslara dayanan okul esaslı eğitimdir.
- İkinci yöntem karma eğitimdir ve firmalarda iş yerinde eğitim ile yürütülür. Eğitimin bu şekilde hükümet eğitim maliyetlerini karşılamakta, programa katılanlara kursiyer cep harçlığını ödemekte ve program sonrasında firmaların katılımcılarının %70'ini iş almaları gerekmektedir.¹⁰⁷

Eğitim esnasında katılımcılara eğitim boyunca asgari ücret kadar maaş ödenmekte olup katılımcıların bir iş te çalışmalarına izin verilmemekte, ulaşım giderleri karşılanmakta ve kısmi sağlık sigortası yapılmaktadır. Calderón-Madrit ve Trejo'nun bu programla ilgili yaptıkları çalışmaları; programa katılanların katılmayanlardan daha uzun sürede iş bulsalar bile programın yeniden istihdam edilme dinamikleri üzerinde net etkisinin olumlu olduğunu, bilhassa güneydeki eyaletlerde kadın ve erkek katılımcıların sadece daha çabuk iş bulmakla kalmayıp aynı zamanda daha uzun süre iş te kaldığını ortaya çıkarmışlardır. Katılımcıların ağırlıklı olarak 6 aydan uzun süredir işsiz olan erkekler ile evlendikleri veya çocuk sahibi oldukları için eski işlerinden ayrılan kadınlar olduğu tespit edilmiştir. Programın ücretler üzerindeki etkileri ise cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Programın okul esaslı türü kadınların ücretlerini %12 arttırırken, erkeklerin ücretlerinin programa katılmasalardı daha yüksek olacaktır hesaplanmıştır.¹⁰⁸

4.1.6 Polonya

Polonya, "voivod" adı verilen 49 temel idari bölgeye ayrılmış olup her bir bölgede voivod iş gücü ofisi tarafından denetlenen ve desteklenen 10 yerel iş gücü ofisi

¹⁰⁷ Calderon-Madrit, Angel ve Belem Treje, **The Impact of the Mexican Training Program for Unemployed Worker on Re-employment Dynamics and on Earnings**, 10. International Conference on Panel Data, Berlin, July 5-6, 2002. s.1-6. ; aktaran: Biçerli; **2004**, s.164-65.

¹⁰⁸ Calderon-Madrit, Angel ve Belem Treje, **The Impact of the Mexican Training Program for Unemployed Worker on Re-employment Dynamics and on Earnings**, 10. International Conference on Panel Data, Berlin, July 5-6, 2002. s.44-46. ; aktaran: Biçerli; **2004**, s.166.

bulunmaktadır. Bu bölgeler i gücü piyasası destek programlarının sa landı ı politik olu umlardır. gücü piyasası destek politikasında Çalı ma ve Sosyal Politika Bakanlı ı lider konumdadır. Var ova'da bulunan Ulusal stihdam Ofisi (KUP), voivodlara bilgi ve idari destek sa lamaktadır. arayanlara hizmetler, ulus ölçe indeki i gücü ofisleri a ı kanalıyla sa lanmaktadır.¹⁰⁹

Ülke; i sizlikle mücadelede e itim programlarını yo un bir ekilde kullanmı , bu amaçla 1996 yılı itibariyle aktif istihdam politikaları harcamalarının %6.4'ü bu programlar için harcanılmı ve i gücünün %0.5'i bu programlara katılmı tır.¹¹⁰ Polonya'da i gücü piyasası politikaları için ayrılan Avrupa Birli i fonlarının üçte ikisi ise pasif önlemlere harcanmaktadır. Polonya'nın bu konudaki performansı yetersizdir; i sizlikle mücadele için ayrılan fonların yakla ık %80'i pasif politikalar için kullanılmaktadır. Uzun süreli i sizlere yardım sa lama zorunlulu u ön plana, i sizli in ba langıcında ki ilere destek sa lamak geri plana konulamaması gerekmektedir.

sizlerin i sizlik süresinin ba langıcında ihtiyaç duydu u hizmetin belirlenebilmesi önemlidir; bu da, özellikle i gücü piyasasının sistematik bir ekilde izlenmesiyle mümkün olacaktır. Polonya'da, son yıllarda sürekli e itim programlarına katılan ortalama ki i sayısı, yıllık bir milyon 200 bin ila bir milyon 500 bin arasında de i mektedir. Bu sayılar, ekonomide genel istihdam oranının %8 ile %10'una tekabül etmektedir. AB ülkelerinde, istihdam edilebilirli in artırılmasına yönelik bu tür programlardan, çalı anların yakla ık %20'si yaralanmaktadır. Çalı anlar arasında e itime katılma süresi geli mi ülkelerde yılda 50-70 saate varırken, Polonya'da yılda iki saat olarak gerçekte ti i tahmin edilmektedir.¹¹¹

Polonya'da verilen mesleki e itim uygulamaları vasıflı eleman aç ı olan sektörlere yönelik olup gerçekte tirilen uygulamaların 12 ayı a mamasına dikkat edilmekte ve katılanlara i sizlik sigortası ödene inin %115'i üzerinde aylıklar

¹⁰⁹ O'Leary, Cristhoper; **Preminary Evidence on Impact of Active Labor Programs in Hungary and Poland**, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, October 1997., s.15.

¹¹⁰ Kluge, Jochen; Hartmut Lehmann and Cristoph M. Schmidt; **Active Labor Market Policies in Poland: Human Capital Enhancement, Stigmatization or Benefit Churning?**, The William Davidson Institute, Working Paper Number 215, 1998, s.38.

¹¹¹ Polonya Çalı ma ve Sosyal Politika Bakanlı ı; **2000-2006 Ulusal stihdam ve nsan Kaynaklarını Geli tirme Stratejisi**, 2000, s.53-58. www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi/giris/polonya-22032005.doc

ödenebilmektedir. E er e itime katılan kursiyerler Programı tamamlamadan ayrılırlarsa e itim maliyetini geri ödemeleri gerekmektedir.¹¹²

Kluve, Lehmann, Schmidt tarafından yapılan bir çalı mada e itim programlarının erkeklerin istihdam ihtimallerini %4, kadınlarınkini ise %6 oranında arttırdı ı hesaplanmı tur. Polonya'daki aktif istihdam programlarının incelendi i bir ba ka çalı mada mesleki e itim programlarının istihdam edilebilirli i arttırdı ı ortaya konulmu tur. Mesleki e itim programları di er aktif istihdam programları ile mukayese edildi inde; istihdam ihtimalini %8 azaltan do rudan kamu istihdamına nazaran daha ba arılı olmasına kar ın, istihdam ihtimalini %26 artıran istihdam sübvansiyonları ve istihdam ihtimalini %31 artıran kendi i ini kuracaklara yardım programları kadar ba arılı olmadıkları belirlenmi tir.¹¹³

4.1.7 Macaristan

Macaristan, “megye” adı verilen ba kent Budape teyi de içeren 20 temel idari bölgeden olu maktadır. Bu 20 temel bölgede bulunan i gücü merkezleri a ı, i gücü piyasası destek programlarının sa landı ı politik olu umlardır. Budape te’de bulunan Ulusal i gücü Merkezi (OMK); bölgelere metodolojik destek, halka i gücü piyasası ve aktiviteleri hakkında bilgi sunmaktadır. Ülkede, i arayanlara programların sunuldu u 20 ilçe i gücü merkezi ve 179 yerel i gücü ofisi bulunmaktadır. Her ilçede, ilçe i gücü merkezi tarafından denetlenen ve desteklenen 9 yerel ofis bulunmaktadır.¹¹⁴

Mesleki e itim programlarını uygulayan eski do u bloku ülkelerinden birisi olan Macaristan’da, bu programlar ve aktif istihdam programlarının hemen hemen tamamı ekonomik sistem dönü ümü sonrasında artan i sizlikle mücadele etmek için i sizlik sigortası gibi pasif politikaların yanında devreye sokulmu tur. Macaristan’da mesleki e itim programları; i sizlere, i siz kalmaları beklenenlere ve do rudan kamu istihdamı programlarında istihdam edilenlere ve e itimlerini yarıda bırakmı i sizlere uygulanmı tur. Programa katılanlara i sizlik sigortasının %110’una varan oranlarda ödeme yapılmasının yanı sıra, katılımcıların yaptıkları do rudan maliyetler de geri ödenmi tir.¹¹⁵ O’Leary tarafından aktif istihdam programların ba arılı olup

¹¹² O’Leary; **a.g.e.**, s.57.

¹¹³ O’Leary; **a.g.e.**, s. 15.

¹¹⁴ O’Leary; **a.g.e.**, s. 3.

¹¹⁵ O’Leary; **a.g.e.**, s. 55.

olmadıklarının sorgulandı ı -1997 yapılan- çalı mada bu programlara katılanların %54'ünün programlar sonrasında i buldukları belirlenmi tir. Program katılanların istihdam ihtimallerini %9 oranında arttırmı olup, istihdam ihtimalini %19 azaltan do rudan kamu istihdamından daha ba arılı iken, istihdam ihtimalini %17 arttıran ücret sübvansiyonları ile istihdam ihtimalini %39 arttıran kendi i ini kuracaklara yardım programlarından daha ba arısız olmu tur .¹¹⁶

4.2 TÜRK YE'DE KADIN ST HDAMINI GEL T RMEYE YÖNEL K MESLEK E T M POL T KA VE ÇALI MALARI

4.2.1 KUR'un Mesleki E itim Politika ve Çalı maları

Sadece i gücü piyasasında i ve i ç i bulmaya aracılık etmekle kalmayan günümüz ça da istihdam kurumları, ülkelerin sosyo-ekonomik geli melerinde de çok önemli roller oynamaktadırlar.¹¹⁷ Kurumlar, i gücünün i piyasası ko ullarına göre e itilmesi, i sızlık sigortası, i gücü piyasasındaki de i imlerin sürekli izlenmesi ve i e yerle tirme gibi çok yönlü hizmetler sunmaktadırlar.

Bu ba lamda KUR'da, bir yandan i arayanları niteliklerine uygun yerlerde istihdam etmeye çalı rken; di er yandan i gücü piyasasındaki arz-talep dengesizli ini gidermek için mesleki e itimi etkili bir araç olarak kullanma çabası içindedir.¹¹⁸

KUR, 1988 yılından bu yana “*istihdamı geli tirme ve i sızlikle mücadele*” çerçevesinde, i sizlere meslek kazandırma i levine a ırlık vermi olup düzenledi i i gücü yeti tirme kurslarını bu anlayı do rultusunda vermektedir.

KUR'un düzenledi i kurslar 1995 yılından itibaren, tüm valiliklere gönderilen bir genelge (16.01.1995 tarih ve 4 nolu) kapsamında yürütölmektedir. Bu genelge ile iller düzeyinde; i ç i veren ve kamu temsilcilerinden olu an l stihdam Kurullarının üçlü yapısının temelleri atılmı ve “Yerel Çalı ma Konseyleri” kurulmu tur. Bu konseyler illerde açılacak i gücü yeti tirme kurslarının sayısını ve meslek dallarını belirlemi tir. Yine üçlü yapı içinde olu turulan Ulusal Çalı ma Konseyi de yerel konseyler tarafından hazırlanan e itim planlarını onaylamakta ve ulusal düzeyde

¹¹⁶ O'Leary; a.g.e., s. 14.

¹¹⁷ KUR; 1991, s.1.

¹¹⁸ Kavak, Yüksel ve H. Tatlıdil; **Türk Dünyasının ve ç i Bulma Kurumundan Beklentileri**, Ankara, BK, 1991, s.4-5

etkinliklerin e güdümünü sa lamaktaydı. 1994'te yayımlanan bu genelgeyle i sızlık sorunun çözümü için gerekli olan katılımcı, demokratik ve yerel ihtiyaçlarla tutarlı etkin bir sistemin temelleri atılmış tır.¹¹⁹

1993-2000 yıllarında, “ istihdam ve E itim Projesi” kapsamında daha fazla ki iye ula maya ba layan i gücü yeti tirme kurslarının gerek Kurum tarafından yaygınla tırılarak gerekse ulusal ve uluslar arası projelerle desteklenerek daha kapsamlı hale gelmi tir. Kurumun di er çalı malarında oldu u gibi, kurslarda da cinsiyet ayrımcılı ı yapılmamakta dileyen ve katılım artlarını ta ıyan kursiyerler kurslara katılabilmektedir. Bununla birlikte; i gücü piyasasında dezavantajlı konumda olan gruplara yönelik mesleki e itim çalı malarında kadınlar içinde çe itli çalı malar yapılmaktayken Kurumun düzenli olarak gerçekle tirdi i kurs türlerinden hiçbiri do rudan kadınlara yönelik de ildir.

Çalı manın bu bölümünde; Kurumun gerçekle tirdi i i gücü yeti tirme kurslarında ve projelerde kadınların durumu ortaya konularak, KUR'un kadınların istihdam edilebilirli ine katkı sa lamak için ne gibi roller üstlenebilece ine ili kin göstergeler ortaya konulmu tur.

4.2.1.1 Kurslar

Çalı manın üçüncü bölümünde KUR' un gerçekle tirdi i i gücü yeti tirme kurslarına ili kin genel bilgiler sunuldu undan burada, kursların etki de erlendirmesi, Kurumun düzenli olarak gerçekle tirdi i kurslara kadınların katılımı ve istihdamı ile kadınların a ırlıklı olarak e itim aldıkları meslekler üzerinde durulacak olup, Kurumun gerçekle tirdi i kurslara ili kin analizlerde çalı manın bundan önceki bölümlerinde de oldu u gibi 2000 yılı sonrası veriler kullanılacaktır.

4.2.1.1.1 Kursların De erlendirilmesi*

Kurumun gerçekle tirdi i kursların katılımcıları, bunların ne kadarının mezun oldu u ve ne kadarının istihdam edildi i kursların etkisini ölçmede önemli

¹¹⁹ Akhun, vd.; **a.g.e.**, s.46.

* Çalı manın bu bölümünde yapılan de erlendirmelerin kadın kursiyerler için yapılması planlanmı olup, kurslardan mezun olanlar ve istihdam edilenlere ili kin cinsiyet temelli veriler olmadı ndan bu gerçekle tirilememi , genel katılımcılar esas alınarak de erlendirme yapılmı tır. 2007 yılı mezun ve istihdam edilen sayıları Kuruma tam olarak ula madı ndan oranlamalar üzerindeki de erlendirmelerde bitmi yıllar üzerinden yorum yapılmı tır.

göstergelerdir. Ancak bu değerlendirme yapılırken; Kurumun gerçekleştirdiği istihdam garantili kurslarındaki kursların istihdam zorunluluğunun olmaması, kursu bitirenlerden kurs bitiminde istihdama dahil olmayanlarında kurs sonrasında elde ettikleri bilgi ve becerilerle iş gücü piyasasında iş aramaya devam ettikleri ve işe girmeye olabilecekleri unutulmamalıdır. Kursların etkinliğini ölçerken yapılan genel değerlendirme yanı sıra istihdam garantili kurslarında ayrıca değerlendirilmesinin yapılması ve kurs bitiminde kursiyerlerin izlenmesi sağlıklı değerlendirme yapılması açısından önemlidir.

Tablo 17: Yıllar itibariyle Toplam Kursiyer, Mezun, İstihdam Edilen Sayıları ve Oranlamalar

Yıllar	Toplam Kursiyer	Toplam Mezun Sayısı	Toplam İstihdam Edilen	Mezun/ Kursiyer	İstihdam/ Mezun	İstihdam/ Kursiyer
2000	3.483	3.123	1.856	%89,7	%59,4	%53,3
2001	882	729	428	%82,7	%58,7	%48,5
2002	1.497	1.292	426	%86,3	%33,0	%28,5
2003	1.481	1.266	257	%85,5	%20,3	%17,4
2004	1.641	1.292	139	%78,7	%10,8	%8,5
2005	5.518	4.551	1160	%82,5	%25,5	%21,0
2006	12.426	7.358	3.633	%59,2	%49,4	%29,2
2007*	24.039	13.560	4.006	%56,4	%29,5	%16,7

Kaynak: KUR

*2007 verileri 21.11.2007 itibariyle alınmıştır.

Kursların etkinliğinin değerlendirilmesi açısından kurslara katılanlar ile kurslardan mezun olanların sayıları karşılaştırıldığında; kurslara katılanların 2000 yılında ortalama %89,7'sinin, 2007 yılında ise %56,4'ünün mezun olduğu görülmektedir. 2000 yılından bu yana kursiyerlerin mezun olma oranlarının 33,3 puan düşüklüğünü göstermektedir. Kursları başarıyla tamamlayan mezunlar ile işe yerleştirilenler karşılaştırıldığında; 2000 yılında %59,4 olan mezunların işe yerleştirilme oranının 2006 yılında %49,4 olarak gerçekleştiği ve önceki yıllarda düşerken 2005 yılı itibariyle artmaya başladığı görülmektedir. Başlangıçta kursa katılanlar ile kurs bittiğinde bunların ne kadarının işe yerleştirildiği karşılaştırıldığında ise; kursa katılanların 2000 yılında %53,3'ünün, 2006 yılında ise %29,2'sinin kurs bitiminde istihdama girdiği anlaşılmaktadır.

Bu verilere göre 2000-2006 yılları arasında kursları bitirenlerin istihdama geçi leri ortalama %40,3 olup bu a amadaki kayıp -kursa ba layanlar referans alındı ında- %59,7'dir. Di er taraftan, aynı yıllar arasında kursiyer sayılarıyla i e yerle tirilen sayıları kar ıla tırıldı ında ortalama %29,3 olarak gerçekle mekte olup toplam kayıp oranının %70,7'lere kadar yükseldi i dikkati çekmektedir.

Tablo 18: Yıllar itibariyle stihdam Garantili Kurslarda Toplam Kursiyer, Mezun, stihdam Edilen Sayıları ve Oranlamalar

Yıllar	Toplam Kursiyer	Toplam Mezun Sayısı	Toplam stihdam Edilen	Mezun/ Kursiyer	stihdam/ Mezun	stihdam/ Kursiyer
2000	2.159	1.945	1.856	90,1	95,4	86,0
2001	533	455	428	85,4	94,1	80,3
2002	486	460	426	94,7	92,6	87,7
2003	374	280	157	74,9	56,1	42,0
2004	191	149	139	78,0	93,3	72,8
2005	579	531	431	91,7	81,2	74,4
2006	5.025	3.745	3.616	74,5	96,6	72,0
2007*	7.442	4.582	3.978	61,6	86,8	53,5

Kaynak: KUR

*2007 verileri 21.11.2007 itibariyle alınmı tır.

stihdam garantili kurslar ba lamında etkinli in düzeyine baktı ımızda;

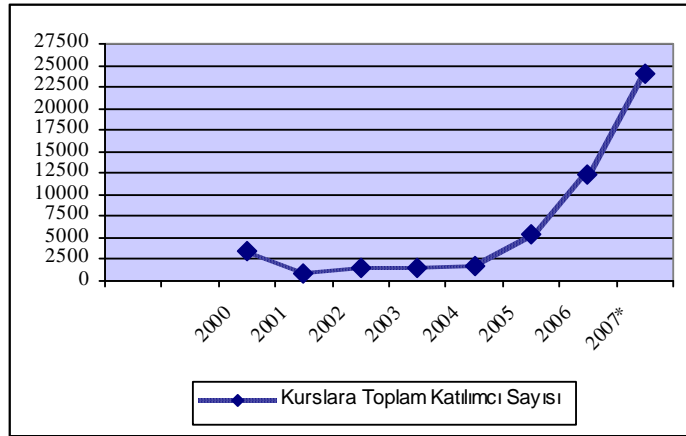
- 2000 yılında kursiyerlerin %90,1'inin kurslardan mezun oldu u ve kursa ba layanların %86'sının, mezun olanların %95,1'inin i e yerle tirildi i görülmektedir. Kursa ba layanlar referans alındı ında toplam kayıp %14'tür.
- 2006 yılında kursiyerlerin %74,5'inin kurslardan mezun oldu u ve kursa ba layanların %72'sinin, mezun olanların %96,6'sının i e yerle tirildi i görülmektedir. Kursa ba layanlar referans alındı ında toplam kayıp %28'dir.
- 2000-2006 yılları ortalamasına bakıldı ında ise; kursiyerlerin %80,9'unun kurslardan mezun oldu u ve kursa ba layanların %75,5'inin, mezun olanların %93,2'sinin i e yerle tirildi i görülmektedir. Kursa ba layanlar referans alındı ında toplam kayıp %24,5'tir.

Ku kusuz, gerçekle tirilen kursların hepsinin istihdam ile sonuçlanmasını ummak mümkün de ildir ki, istihdam garantili olarak nitelendirilen kursların dahi %100 etkililikle i lemesi beklenemez. Ancak resmi verilere yansıyan kayıp oranlarının makul düzeyde olup olmadığı konusu tartışmaya açıktır. Bununla birlikte resmi verilere yansıtılamayan ancak gözlemlerle ispatlanabilen bir diğer gerçek ise; i e yerle tirildikten kısa bir süre sonra i ini bırakan ve ba ka bir i e yerle tirilemeyen mezunların varlığıdır. Bu mezunların durumu da dikkate alındığında istihdam etkinli inin de erlendirilmesinin daha karma ık bir süreç oldu u ortadadır.

4.2.1.1.2 Kurslara Kadınların Katılımı ve stihdamı

Kurumun düzenli olarak gerçekle tirdi i kurslar toplam katılım açısından de erlendirildi inde; kurslara katılımda genel artışı e iliminin -özellikle son üç yılda- oldu u görülmektedir. Analizi kapsayan dönemde düzenli olarak gerçekle tirilen i gücü yeti tirme kurslarının yanı sıra, Kurum gerçekle tirdi i projeler çerçevesinde açtığı kurslar aracılığı ile de pek çok i size ulaşımı tır.

ekil 3: 2000- 2007* Yılları Kursların Toplam Katılımcı Sayıları



Kaynak: KUR

*2007 verileri 21.11.2007 itibariyle alınmıştır.

Kurslara katılan kadın ve erkek kursiyerlerin sayısı artsa da; yıllar itibariyle kurslara katılanların cinsiyete göre dağılım oranları incelendi inde kadınlar aleyhine bir eğilim olduğu görülmektedir. 2000 yılında %69,3 olan kadın kursiyer oranı 2006 yılında %30,8 olarak gerçekleşmiştir. 2007 yılı sonu itibariyle de bu oranın üzerine çıkılması muhtemel de ildir.

Tablo 19: Yıllar itibariyle Kurslara Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı

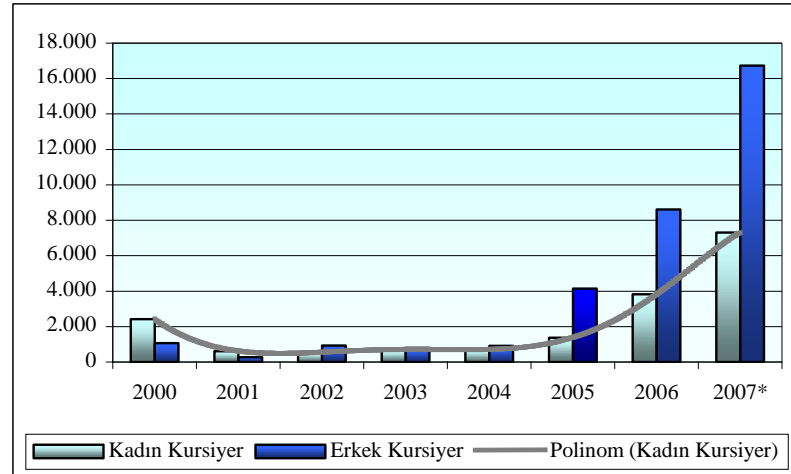
Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı ve Oranları				Toplam
		Kadın		Erkek		
		Sayısı	%	Sayısı	%	
2000	223	2.414	69,3	1.069	30,7	3.483
2001	53	614	69,6	268	30,4	882
2002	87	562	37,5	935	62,5	1.497
2003	93	683	46,1	798	53,9	1.481
2004	97	727	44,3	914	55,7	1.641
2005	278	1.375	24,9	4.143	75,1	5.518
2006	622	3.823	30,8	8.603	69,2	12.426
2007*	902	7.314	30,4	16.725	69,6	24.039
Toplam	2.355	17.512	34,4	33.455	65,6	50.967

Kaynak: KUR

*2007 verileri 21.11.2007 itibariyle alınmıştır.

Kadın kursiyerlerin sayısındaki artışı ile erkek kursiyerlerin sayısındaki artışı arasında bir paralellik olduğunu söylemek bu noktada pek de mümkün değildir. 2000-2001 yıllarında ve 2003-2004 yıllarında ve 2006-2007 yıllarında katılımcıların cinsiyete göre dağılım oranları birbirine yakın ve kadın kursiyer oranları düşme eğiliminde olmakla birlikte; 2002 ve 2005 yıllarında kurslara katılan kadın katılımcı oranlarında önceki yıllara göre büyük düşüşler yaşanmıştır. Kadın kursiyer oranı bir önceki yıla göre 2002 yılında %32,1'lik, 2005 yılında %19,4'lük düşüş göstermiştir.

ekil 4: Yıllar itibariyle Kurslara Kadın Kursiyer Katılım Eğilimi



Kaynak: KUR/ *2007 verileri 21.11.2007 itibariyle alınmıştır.

ekil 5'te yer alan Türkiye'de iller itibariyle kadınların kurslara katılımına bakıldığında; 2007 yılında sadece 11 ilde gerçekleştirilen eğitimci yetiştirme kurslarının toplam katılımcı sayılarında kadın katılımcıların ağırlıklıdır. Bu iller sırasıyla, Adıyaman, Artvin, Denizli, Hakkari, Kastamonu, Rize, Tekirdağ, Tokat, Van, Erzurum ve Kilis'dir. Doğru da düzenlenen kurslarda kadın katılımcıların ağırlıklı olmasının bir nedeni o illerde Güneydoğu Anadolu Projesi-Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (GAP-ÇATOM) ile birlikte içinde gerçekleştirilen kurslara başlamak mümkündür. İller bazında kurs katılımcılarına cinsiyet temelinde baktığımızda dikkat çeken önemli bir husus ise; düzenledikleri kurslara ağırlıklı olarak kadın kursiyerler katılan illerin toplam kursiyer sayılarının çok da yüksek olmamasıdır. İllerin çoğunda katılımcı kadın sayısı yüz binin altındayken; Kilis 470 kadın kursiyere ulaşarak bu iller arasında ilk sırada yer almıştır. Söz konusu yılda nicel anlamda daha fazla sayıda kadına eğitim veren iller ise; Ankara (2.178 kadın kursiyer) ve Bursa (1.236 kadın kursiyer)'dir.

güçlü yetiştirme kurslarına ilişkin kurumun verilerinde katılımcıların cinsiyetine yer verilirken kurstan mezun olanların ve istihdam edilenlerin cinsiyetine verilerde yer verilmemektedir. Bu ise kursların kadın istihdamı üzerindeki etkisini ölçme noktasında veri eksikliğine yol açmaktadır. Kursta katılan kadınların ne kadarının mezun olduğunu bunların ne kadarının eğitimle ilgili analiz yapmaya yeterli veri olmadığından çalışmada kurslara katılan kadın ve erkek oranları referans alınarak, kadınların kurslara katılım oranında mezun olduğu ve istihdam edildiği varsayımından hareketle bu konuda analiz yapılacaktır.

Tablo 20: Yıllar itibariyle Kadın Kursiyer Oranı, Mezun Sayısı ve İstihdam Edilen Sayısı

Yıllar	Kursiyer		Mezun Sayısı		İstihdam Edilen	
	Toplam	Kadın(%)	Toplam	Kadın	Toplam	Kadın
2000	3.483	69,3	3.123	2.164	1.856	1.286
2001	882	69,6	729	507	428	298
2002	1.497	37,5	1.292	485	426	160
2003	1.481	46,1	1.266	584	257	118
2004	1.641	44,3	1.292	572	139	62
2005	5.518	24,9	4.551	1.133	1160	289
2006	12.426	30,8	7.358	2.266	3.633	1.119
2007*	24.039	30,4	13.560	4.122	4.006	1.218

Kaynak: KUR

*2007 verileri 21.11.2007 itibariyle alınmıştır.

Yukarıda belirtilen varsayımdan hareketle oluşturulan Tablo 20'de görüldüğü gibi 2000 yılında kurslara toplam 3.483 kişi katılmış, bunların 3.123'ü mezun olmuş, mezun olanların 1.856'sı istihdam edilmiş olup mezunların 2.164'ü, istihdam edilenlerin ise 1.286'sı kadındır. 2007 yılında kurslara toplam 24.039 kişi katılmış bu kursiyerlerin 13.560'ı mezun olmuş, mezun olanların 4.006'sı istihdam edilmiş olup mezunların 4.122'si, istihdam edilenlerin ise 1.218'i kadındır. Söz konusu yıllar arasında kurslar aracılığı ile işe yerleşenler toplamda 11.905'ken bu işe yerleşenlerin %38,2'sini kadınlar oluşturmuş ve 4.550 kadın kurslar sonrasında işe yerleşmiştir.

4.2.1.1.3 Kadınların Aktif Olarak Eğitim Aldıkları Meslekler

Meslek eğitiminin artırılması kadınlar ve erkekler için yeni iş olanaklarının yaratılması anlamına gelmektedir. Özellikle kadınlar için meslek eğitimi kursları hem ev içi emeğin değerlendirilmesine katkıda bulunmakta hem de gelir sağlayıcı olanaklar yaratmaktadır. Bu bağlamda kadınların meslek kurslarına katılırken hangi mesleklerde eğitim veren kursları tercih ettikleri önemlidir.

KUR'un istatistik yıllıklarında mesleklere göre kurumun gerçekleştirdiği kurslar ve katılımcılarının cinsiyete göre dağılımına yer verilmektedir. Bu istatistik yıllıklarına göre son iki yılda yıllar itibarıyla çeşitli mesleklerde açılan kurslardan katılımcıları aktif olarak kadın olan meslekler belirlenmiştir. Buna göre;

▪ 2005 yılında kadınların aktif olarak eğitim aldığı meslekler:

bayan kuaförü, diki makinası operatörü, el nakışı, el sanatları dantel, el ve makine dikişi, elektronik- bilgisayar operatörü, evde çocuk bakımı, giyim (biçki dikişi), halı dokuma, kablo ağı montaj, kilim dokuma, kuru kuma dokuma, mefru atçılık, muhasebe elemanı, Rize bezi dokuma, sandalye tamiri, üretici ve makinacı

▪ 2006 yılında kadınların aktif olarak eğitim aldığı meslekler:

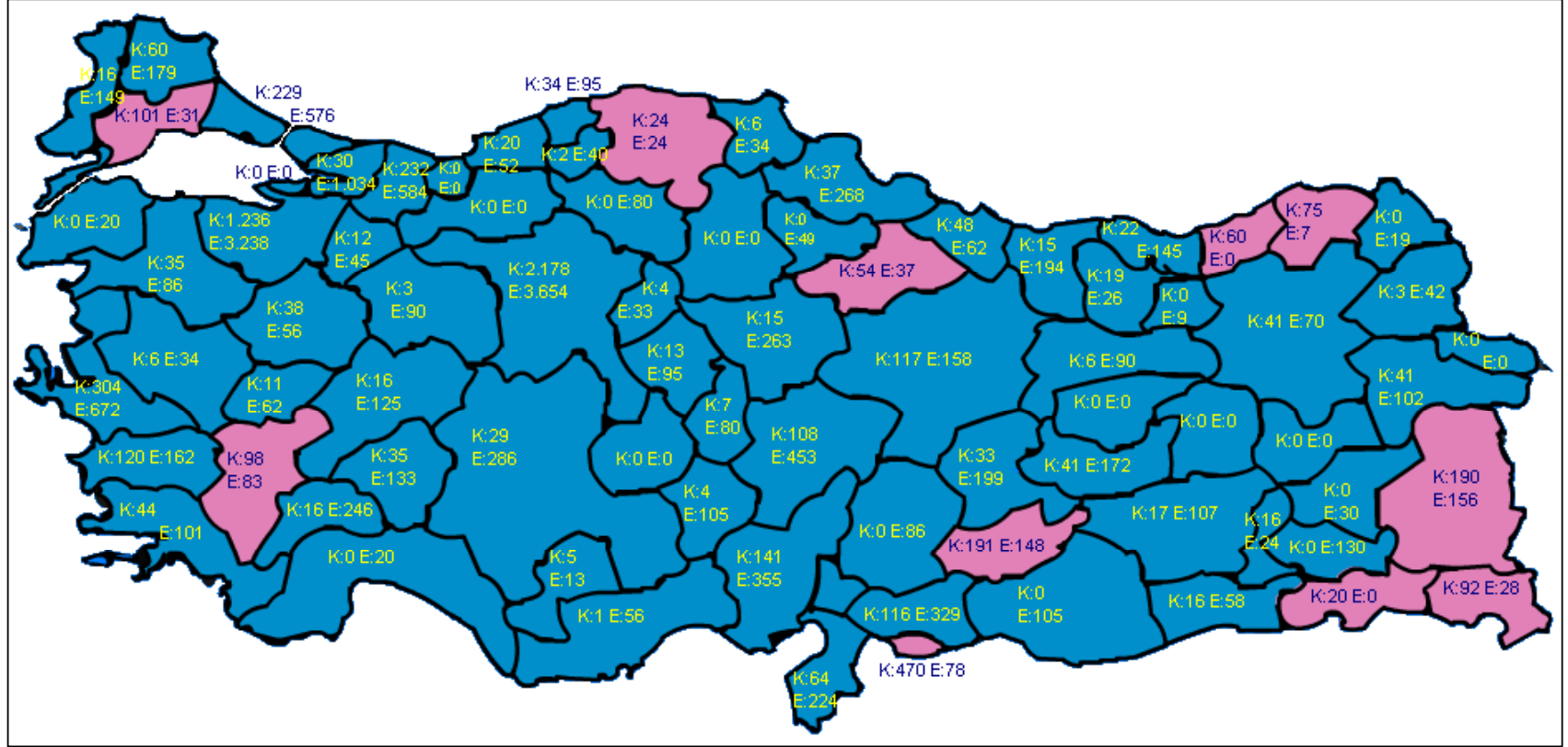
ahap boyama, biçki- dikişi, çanta dekorasyonu, çift işi, çocuk bakıcısı, denim kuma, desinatör, dişer temizlik ve gündelikçiler, diki makinası operatörü, el makine dikişi, grafiker, halıcılık, kasiyerlik, kenefe bezi dokuma, konfeksiyon, kuaför, mozaik mermer süsleme ta lama, mürebbiye,

nakı - mefrut, overlockçuluk, Rize bezi dokuma, sa lık hizmetlisi, seramik süsleyici, ekerleme imalatı, takı tasarımı, ütücü ve makinacı, yardımcı hizmetler olarak belirlenmiştir.

İş gücü yetiştirme kursları türlerine göre kadınların hangi mesleklerde açılan kurslara katıldığını incelemek amacıyla araştırma yapılmıştır; araştırmanın geleneksel kadın mesleklerinde olduğu görülmektedir. Özürlülere yönelik kurslara ve işsizlik sigortası kapsamında açılan kurslara katılan kadınların eğitim aldığı meslekler ise diğerlerine göre nispeten farklılık göstermektedir ve bilişim sektörüne yönelik meslekler (bilgisayar operatörlü ü, bilgisayarlı muhasebe, bilgisayar işletmenliği, web tasarımcılığı, autocad, grafik tasarımı gibi) diğer kurs türlerinde kadınların eğitim aldıkları mesleklere göre burada daha öne çıkmaktadır.

KUR tarafından açılan kursların istihdama dönük olması, iş gücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda eğitim verilecek mesleklerin belirlenmesi ve her yıl ihtiyaçlara uygun olarak yeni mesleklerde kurslar açılması Halk Eğitim Merkezlerinin verdiği kurslardan bu kursları ayıran bazı özelliklerdir. Kadınlara eğitim verilen mesleklerin seçiminde de KUR'un bu noktada üzerine düşen sorumluluk unutulmamalı, kadınlara verilen eğitim sayısı arttırılmaya çalışılırken verilen kurslarda hobi amaçlı beceri kazandırma kursları ağırlıklı olmamalı iş gücü piyasasının gereksinimleri ve kadın iş gücü ihtiyacı olan sektörler göz önünde bulundurulmalıdır.

ekil 5 : 2007 Yılında KUR Tarafından Düzenlenen Kurslarda Kursiyerlerin 1 Bazında Cinsiyete Göre Da ılımı



Kaynak: KUR gücü Uyum Dairesi Başkanlığı (20.11.2007)

- Düzenledikleri Kursların Katılımcıları Kadın A ırlıklı Olan İller
- Düzenledikleri Kursların Katılımcıları Erkek A ırlıklı Olan İller

K: " İde Düzenlenen Kurslara Katılan Kadın Kursiyer Sayısı
E: " İde Düzenlenen Kurslara Katılan Erkek Kursiyer Sayısı

4.2.1.2 Projeler

4.2.1.2.1 Genç Kız ve Kadınların Meslekî E itimi ve stihdamı Projesi

UN CEF ile i birli i yapılarak 1991- 1995 yılları arasında gerçekleştirilen Proje, sanayile en yörelerde ya ayan genç kız ve kadınların e itim yönünden yeterli, ancak meslekî bilgi ve beceri yönünden yoksun olanlarının istihdamının geli tirilememesi, özellikle sanayinin geli mekte oldu u illerde i gücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde nitelik ve nicelik açısından yeterli genç kız ve kadın i gücünün bulunmaması gibi sorunlara çözüm bulmak amacıyla geli tirilmi tir.¹²⁰ Proje; stanbul, Kocaeli ve anlıurfa olmak üzere üç ili kapsamaktadır. 1991-1995 yılları arasında toplam 5 yıl süreli olan proje çerçevesinde; stanbul ile Kocaeli'ndeki uygulamalar 1991-1995 yılları arasında anlıurfa ilindeki uygulamalar ise 1992-1995 yılları arasında gerçekleştirilmi tir. Proje çerçevesinde, bu üç ilde toplam 6.500 genç kız ve kadının meslekî e itimi ve istihdamı öngörölmü ,¹²¹ ancak 5 yıllık süre sonunda bilgisayarlı büro elemanı, elektrik ve elektronik montajı, kuaförlük ve turizm sektörüne yönelik açılan 195 kursa 3.717 genç kız ve kadın katılmı tir.¹²²

4.2.1.2.2 stihdam ve E itim Projesi

Dünya Bankası ile yapılan ikraz anla ması çerçevesinde yürürlü e (4 Mayıs 1993 tarih ve 21571 sayılı Resmî Gazete) giren ve 1993-2000 yılları arasında KUR'un koordinasyonunda yürütölen projenin uygulayıcı birimleri; KUR, TÜ K , Kadının Statüsü Genel Müdürlü ü (KSGM), Meslek Standartları Komisyonu'dur. 67 milyonu Dünya Bankasından sa lanan kredi, 40 milyonu ise Hükümet katkısı olan projenin toplam bütçesi 107 milyon ABD Dolarıdır

Temel amacı, geli mi etkin bir i gücü piyasası çerçevesinde üretken istihdamı artırmak olan Projenin dört ana hedefi;¹²³

- stihdam hizmetlerini çe itlendirerek etkinli ini artırmak,
- siz ve vasıfsız i gücünün üretken i lerde istihdam edilmelerini sa lamak,

¹²⁰ Akhun, vd.; **a.g.e.**, s.50.

¹²¹ ÇSGB/ BK/UNICEF **Genç Kız ve Kadınların Meslekî Oryantasyon ve stihdamı Projesi-Ana Uygulama Plâm Orta Dönem De erlendirme Raporu**, 1994, s.2.

¹²² <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/gerceklesen.html>

¹²³ KUR; **2001**, s.172.

- gücü piyasasına yönelik olarak yapılacak istatistikî çalı malarda verilerin kapsamını geni leterek, bu verilerin analizini desteklemek ve daha geni bir ekilde da ıtımını sa layarak i gücü piyasası kararlarının etkinli ini artırmak,
- Kadınların üretken i lerde istihdamını geli tirmektir.

8 alt bile enden olu an Projenin alt bile enlerinden birisi olan “*Kadın stihdamının Geli tirilmesi*” bile eni, Kadının Statüsü Genel Müdürlü ü (KSGM) tarafından yürütülmü tür. Projenin, kadın istihdamının geli tirilmesi bölümünün genel amacı; geleneksel olarak erkeklerin hakim oldu u meslekler dahil, kadınların daha iyi i ve mesleklere girebilme olanaklarını artırmaktır. Proje bu çerçevede, kadınların istihdam ihtiyaçlarını kar ılayacak planlı uygulamalar gerçekte tirilmesini ve kadınların istihdamı üzerindeki kısıtlamaların niteli inin belirlenmesi için ara tırma programları gerçekte tirmi tir.

Ana hatlarıyla, kadınlara yönelik olarak gerçekte tirilen ba lıca faaliyetler;

- Kadınların istihdamı ile ilgili konularda politikaların olu turulmasına yardımcı olacak 16 ara tırmaya destek sa lanmı ve 13 tanesi kitapla tırılmı tır.¹²⁴
- Toplumsal Cinsiyet E itim Materyali hazırlanmı tır.¹²⁵
- Dört ana amaç içinde yer alan; i siz, vasıfsız i gücüyle birlikte kadınların da üretken i lerde istihdam edilmelerini sa lamak üzere; istihdam garantili ve kendi i ini kuracaklara yönelik i gücü yeti tirme kursları düzenlenmi tir. Bu kurslar KUR tarafından do rudan veya kamu kurulu ları ve di er kurulu larla i birli i çerçevesinde, i verenlerin vasıflı eleman ihtiyacı bulunan her i ve meslek alanında açılmı tır. Proje süresince ço unlu u kadınlardan olu an¹²⁶;
- 68.751 ki iye, istihdam garantili 3.629 kurs;
- 15.891 ki iye, kendi i ini kuracaklara yönelik 953 kurs olmak üzere toplamda **84.642 ki iye 4.582 i gücü yeti tirme kursu** düzenlenmi tir.

¹²⁴ ILO; *Türkiye’de Kadın Giri imcili ine Ele tirel Bir Yakla ım*, Hazırlayan:Yıldız ECEV T, Ankara 2007, s.2.

¹²⁵ KUR; 2001, s.173.

¹²⁶ <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/gerceklesen.html>

4.2.1.2.3 Özelle tirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP)

Özelle tirme Sosyal Destek Projesi, kamu kurulu larının özelle tirilmelerinden do an olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri hafifletmek amacıyla, Dünya Bankası'ndan sa lanan kredi ile olu turulmu olup özelle tirmeden etkilenenlerin yanı sıra Ekonomik Reform Programının etkisiyle i siz olan veya bu programdan dolayı istihdama katılmakta zorluk çekenlerin istihdamını kolayla tırıcı tedbirleri içermektedir.

ÖSDP; Tazminatlar, Yeniden e Yerle tirme (Y Y) ve Proje Yönetimi olmak üzere 3 bile enden olu maktadır. Özelle tirme dairesi Ba kanlı ının koordinasyonunda öncü kurum olarak yer alan KUR Projenin Yeniden e Yerle tirme Bile eni kapsamında istihdam amaçlı;

- Danı manlık,
- E itim
- TYÇP olmak üzere üç temel hizmet sunmaktadır.

Projenin fiilen ba latıldı ı 2002 yılından 2005 yılı sonuna kadar; KUR tarafından gerçekleştirilen toplam 773 projeden, tamamlanmı ve sonuç raporları verilmi olan 769 proje dahilinde 26.677 ki i hizmet almı olup, sonuç raporu gelen projelerin gerçekleştirilen maliyeti 25.365.600,07 YTL' dir. İlk projede, hizmet alımı yapılan kurumların sözleşme gere i yerine getirmesi gereken yükümlülükler çerçevesinde programları bitiren 25.100 katılımcı üzerinden ba arılı olan 22.036 katılımcının 11.709'u istihdam edilmi tir.¹²⁷

Tablo 21:Yıllar itibariyle ÖSDP'den Yararlananların Cinsiyete Göre Da ılımı

Yıllar	Proje sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2002	43	528	1.813	2.371
2003	305	4.782	5.874	10.656
2004	203	2.428	4.067	6.495
2005	218	2.909	2.569	5.478
2006	82	598	1.347	1.945
2007*	170	1.246	2.002	3.248
Toplam	1.021	12.491	17.672	30.193

Kaynak: gücü Yeti tirme ube Müdürlü ü

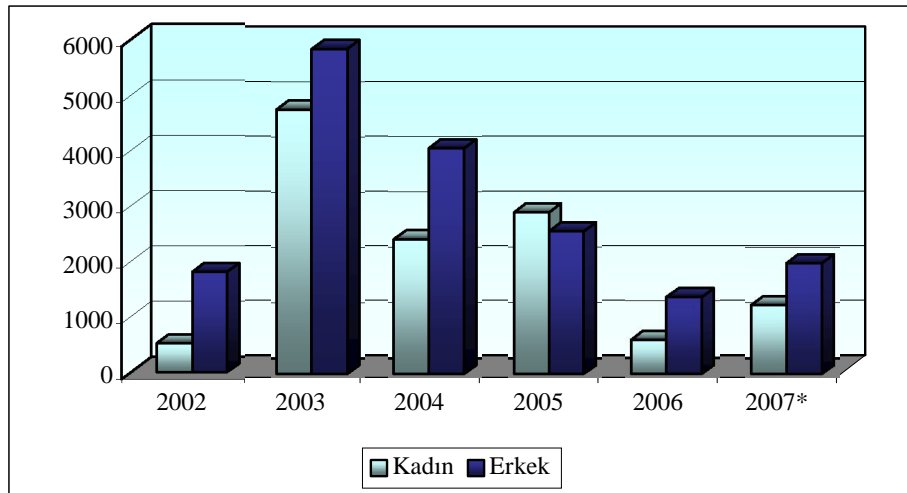
*2007 verileri 21.11.2007 itibariyle alınmı tir.

¹²⁷ KUR; 2007, s.84.

Özelle tirmeden do an olumsuz etkileri hafifletmek amacıyla gerçekle tirilen ilk ÖSDP'in ba arıyla sonuçlanması üzerine ÖSDP -II ba latılmı tır. Bir önceki projeyi temel alarak olu turulan ve toplam bütçesi 360 milyon Avro tutarındaki Dünya Bankası kredisi olan projenin 2008 yılı sonunda tamamlanması planlanmaktadır. Proje bütçesinin öncelikli bölümü i ten çıkarılacak i ilere ödenecek olan tazminatlar için kullanılacak olup Y Y bile eninde KUR ve KOSGEB tarafından gerçekle tirilecek olan hizmetler için ayrılan toplam kaynak 14 milyon Avro'dur. Bu tutarın 9 milyon Avro'luk kısmı KUR hizmetlerinde (Danı manlık, E itim ve TYÇP) kullanılmaktadır. KUR' a tahsis edilen bu bütçe ile üç yıl içinde Y Y Hizmeti kapsamında yakla ık 7.000 ki iye hizmet verilmesi planlanmaktadır.

2006 yılında ÖSDP-II kapsamında açılan 82 kursa 598'i kadın olmak üzere toplam 1.945 kursiyer katılmı tır. 2007 yılında ise; Proje kapsamında açılan 170 kursa 1.246'sı kadın olmak üzere toplam 3.248 kursiyer katılmı tır. Proje ba langıcından bu yana (2002-2007) kurslara katılanların %41,4'ü kadındır.

ekil 6: Yıllar itibariyle ÖSDP'ye Katılanların Cinsiyete Göre Da ılımı



Kaynak: KUR gücü Uyum Dairesi Ba kanlı ı (20.11.2007)

*2007 verileri 21.11.2007 itibariyle alınmı tır.

Görüldü ü üzere ÖSDP projesi kapsamında önemli sayıda ki inin mesleki geli imine katkı sa lanmı tır; ancak bunlar arasında kadınların oranı dü üktür. Yıllar itibariyle cinsiyete göre katılımcıların da ılımı incelendi inde sadece 2005 yılında kadın katılımcı sayısının yüksek oldu u görülmektedir. 2002-2005 yılları arasında

düzenlenen ilk ÖSDP'ye katılanların %42,6'sı kadındır. Yukarıda belirtildi i üzere bu projede 11.709 ki i istihdam edilmi tir. stihdam edilenlerinde aynı oranda kadın oldu u varsayılırsa; proje sonunda 4.988 kadının istihdam edildi i söylenebilir.

4.2.1.2.4 Aktif gücü Programları Projesi (A PP)

Avrupa stihdam Stratejisi'ne uygun etkin istihdam tedbirleri ile hizmetlerin planlanması, geli tirilmesi ve uygulanması konusunda KUR'a teknik yardım sa layarak kurumsal kapasitesini güçlendirmeyi amaçlayan proje; Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanan bir anla maya dayalı olarak 2003-2006 yılları arasında uygulanmı olup bütçesi, 40 milyon Avro'su Avrupa Komisyonu hibesi 10 milyon Avro'su Hükümet katkısı olmak üzere toplam 50 Milyon Avro'dur.

Projenin hedef kitlesi; i sizler, küçük i letmeler, sosyal taraflar ve KUR'dur. Proje ile, sivil toplum kurulu ları ve ilgili tüm sosyal tarafların, ülkedeki istihdam ve i sizlik sorununun çözümüne destek olmaları ve bu amaçla proje yürütme kapasitelerinin güçlendirilmesi, ekonomik büyümeyi te vik amacıyla, bireylerin özellikle i yönetimi yeteneklerini ve giri imcili i geli tirmeyi ve i sizlerin ve i siz kalma riski altında çalı an ki ilerinin, istihdam edilebilirliklerinin ve i te kalma anslarının yükseltilmesi hedeflenmi tir.¹²⁸

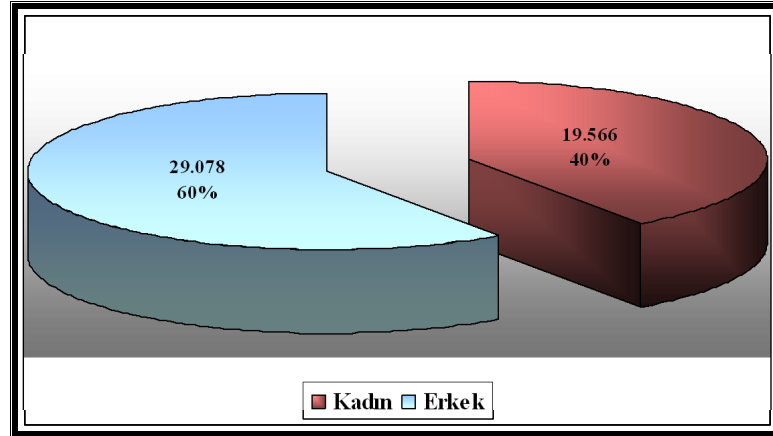
Proje; Politika, Personel Geli imi ve E itimi, Yeni Fırsatlar Hibe Planı ve Kurumsal Yapılanma olmak üzere dört bile enden olu maktadır. Yeni Fırsatlar Hibe Planı Ülkede ya anan yüksek düzeydeki i sizli in çözümüne yönelik olarak KUR'a Destek Programı'nı ve bu program kapsamında da özel olarak Hibe Planı'nı geli tirmi olup, Yeni Fırsatlar Programı olarak da adlandırılmaktadır.

Bu kapsamda, i sizlerin istihdam edilebilirli ini artırmak ve çalı anların de i imlere uyum sa lamalarına yardımcı olmak amacıyla sivil toplum kurulu ları ve ilgili sosyal taraflarca geli tirilen projelere toplam 32 milyon Avro hibe verilmi tir. ki teklif ça rısı sonucunda 1.395 proje teklifi alınmı tır. Bu projeler ba ımsız de erlendiriciler tarafından de erlendirilmi , projelerden 245'i uygun görülmü (bunlardan dördü iptal ya da fesih edilmi tir), bu projelerden 48 bin 644 ki i

¹²⁸ KUR; 2007, s.81.

yararlanmı tır.¹²⁹ Uygun görülen projelerden 30 tanesi do rudan kadınlara yönelik çalı maları içermekte olup bu projelerden ve di er projelerden yararlanan katılımcıların cinsiyete göre da ılımına bakıldı ında; kadınların projeye katılanların %40'ını olu turdu u görülmektedir.

ekil 7: A PP'ye Katılanların Cinsiyete Göre Da ılımı



Kaynak: KUR

Proje'nin kadın katılımcılarına ili kin detaylı veriler a a ıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 22: A PP Hibe Bile enin Kadınlara li kin Verileri

Faydalanan Sayısı	48.644
siz Sayısı	30.294
stihdam Edilenler	9.298
Kadın Faydalanan	19.566
Kendi ini Kuran Kadınlar	647
Çalı an veya Kendi ini Yürüten Kadınlar	1.375
Giri imcilik Kursu Kadın Katılımcı	1.781
Engelli Kadın Sayısı	384
Hükümlü/Eski Hükümlü Kadın Sayısı	2

Kaynak: KUR

Projenin Politika Bile eni kapsamında; Avrupa stihdam Stratejisi ile uyumlu Türkiye'nin nsan Kaynakları Geli imi Stratejisi (KG) ve KG stratejisiyle sıkı sıkıya

¹²⁹ KUR; 2007, s.82.

ba lantılı bir di er çalı ma olan Türkiye için Ulusal İstihdam Eylem Planı (yeni adıyla Ulusal Reform Programı) tasla ı hazırlanmı tır. KG'de dezavantajlı gruplar arasında de erlendirilen kadınların i gücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasına yönelik stratejiler geli tirilmi tir.

Tablo 23: A PP Kapsamında Kadınları Hedefleyen Hibe Verilmi Projeler

Proje Uygulama Yeri	Faydalanan Kurulu	Proje Konusu
Yalova	Yalova Belediyesi	El Örgüsü E itimi ve El Örgüsü Ürünlerinin Pazarlanması
İstanbul	Ulaştırılabilir Ya am Örgütü	Kent Tarımı Aracılı ı ile Risk Altındaki Grupların İstihdam ve Gıda Güvenliklerini Sa lama Projesi
İstanbul	KAG DER	Kağıder Su Damlası Projesi
Kocaeli	İnsan Kaynaklarını Geli tirme Vakfı	İhsaniye'de Tarımsal İstihdam ve Kalkınma Projesi
İstanbul	KAG DER	Kadın Giri imciler Geli tirme Merkezi (Kagimer)
İstanbul	Ça da Ya amı Destekleme	Ça da Lise Mezunu Kızlara Meslek Edindirme Ve Üretime Katma Projesi
Zonguldak	Ça da Ya amı Destekleme Derne i Zonguldak ubesi	Çocuk Bakıcılı ı E itim Projesi
Ankara	Ça da Ya amı Destekleme Derne i	Ümitköyden Sincanlı Kadınlara Ça da Ya am için E itim Ö retim ve Üretim Projesi
Ankara	Kadın ve Gençlik Platformu Derne i	Kuyumculuk, Takı Tasarımı ve E itimleri Merkezi Projesi
İzmir	Bomova Belediyesi	Kadınlar için "Hasta ve Ya lı Bakımı" E itim Programı
Manisa	Sivil Kurullar Uyum Derne i	Do al ve Kültürel Miras Kapsamında Kırsal Kesim Kadınına Yönelik Sürdürülebilir Geçim Projesi
Manisa	Manisa Belediyesi (Kadının Statüsü)	Kadının Statüsünün Ve Çalı ma Hayatına Katılmasının Artırılması Projesi
Ni de	Ni de Mahalli dâreler Halıcılık El Sanatlarını Geli tirme Ve Yayma Birli i	Halı Dokuma Ve Desinatörlü ü E itim-Uygulama Merkezi
Burdur	Burdur Bld.	Burdur El Sanatlarını Geli tirme Projesi (Alaca Dokuma)
Karaman	Karaman 1 Özel dâresi	Do al Boya El Halıcılı ı Projesi
İsparta	İsparta Ticaret ve Sanayi Odası	İsparta Kilimcilik E itim, Destek Ve Pazarlama Projesi
Elazı	Keban Kaymakamlı ı Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakfı	Kilimcilik E itimi Projesi
Sivas	Sivas Ticaret ve Sanayi Odası	Kadın ve Genç Giri imcilerin Desteklenmesi
Sivas	Türkiye Aile Planlaması Derne i	Kadın İstihdamını Estetisyenlik E itim Ve Uygulama Merkezleri ile Geli tirme Projesi
Gümü hane	Kelkit Kaymakamlı ı Sosyal Yardımla ma Ve Dayanı ma Vakfı	Kadın İstihdamını Geli tirme Projesi
Amasya	Gaziosmanpa a Üniversitesi Tarım Okulu	Euregap Odaklı Meyve Üretimi E itimi
Artvin	TEMA Vakfı	Artvin'de İszilere Arıcılık Ö reterek İstihdam Yaratma Projesi
Ardahan	Uluslararası Mavi Hilal İnsani Yardım Ve Kalkınma Vakfı	Arıcılık E itimleri Projesi
Bayburt	Bayburt 1 Özel dare Müdürlü ü	Ehram Dokumacılı ı E itimi Ve Yeni Fonksiyonlar Kazandırılması Projesi

Kaynak: KUR

4.2.1.2.5 Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma ile Sosyal Katılım ve Bütünleşme Yönelik Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi

KUR, 2005 yılında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) yurtlarında yeti tirilmi bir grup kız öğrencinin rehberlik, danışmanlık ve eğitim gibi aktif istihdam tedbirlerinden yararlanmasına yönelik bir proje hazırlamıştır. Tamamı hibe olan 89.000 Avro bütçeli projenin hedef grubu, SHÇEK tarafından yeti tirilmi , 18 yaşını doldurmuş ve lise ve dengi okul mezunu genç kızlardır.

Avrupa Eğitim Vakfı, SHÇEK ve KUR işbirliği ile Haziran 2005–Aralık 2005 tarihleri arasında uygulanan proje ile; istihdama girişte dezavantajlı bir grup olan yeti tirme yurtlarında büyüyen bu kızların sosyal, psikolojik, kültürel ve mesleki yönden bir bütünlük içinde algılanarak tanınması ve gerekli eğitim programları verilerek istihdam edilmesi ya da istihdam edilme şansının artırılması ve bu konuda bir model oluşturulması amaçlanmıştır.¹³⁰

Proje kapsamında, 3 dönem halinde toplam 72 kişiye mesleki eğitim ve güçlendirme eğitimi verilmiştir. Bu kursiyerlerden yarısının istihdamı sağlanmıştır, daha da önemlisi yurttaki yeti ten bu genç kızların kendilerine olan özgüvenleri artmıştır, çalışarak neler yapabileceklerinin farkına varmışlardır.

4.2.1.2.6 ILO işbirliği ile Yürütülen “Türkiye’de Yeniden Yapılanmaya Eğitimlik Edecek Aktif Politikalar: Kocaeli Pilot Projesi”

Bu proje; ekonomik krizin ve özelleştirmeyi kapsayan yeniden yapılanmanın yol açtığı işsizlik oranını düşürmeye yönelik olarak Kocaeli’nde yapılacak işgücü piyasası ihtiyaç analizine dayanarak aktif işgücü piyasası politikalarının belirlenmesi ve tüm sosyal tarafların katılımı ile Kocaeli’nde istihdam hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla, Eylül 2003 tarihinde diğer iller için de model oluşturulacak şekilde başlatılmıştır. Bu proje ile; işgücü piyasası ihtiyaç analizi ve meslekler barometresi sürekli hale gelmiştir, analizlerin il istihdam kurullarında tartışılması ve bu kapsamda işgücü yeti tirme faaliyetleri başlatılması sağlanmıştır, iş arayanları eleman arayanlarla en etkin şekilde eğitim konusunda KUR personeline eğitimler verilmiştir, kayıtlı işsizlerin sayısında azalma ve işe yerleştirme oranlarında artış kaydedilmiştir, girişimcilik ve istihdam alanı yaratılmıştır. Ayrıca 2006 yılında; Kocaeli Belediyesi ve Kocaeli Üniversitesi ile

¹³⁰ KUR; 2007, s.86.

gerçekle tirilen i birli i ile 1.000 kadın kursiyere proje kapsamında giri imcilik e itimi verilmi tir.¹³¹

4.2.1.2.7 Aktif stihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde Türkiye Kurumu'na Destek Projesi

2006 yılı AB mali i birli i programlaması kapsamında KUR, A PP'nin geli tirilmi bir devamı niteli inde olan “Aktif stihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde Türkiye Kurumu'na Destek Projesi”ne ba lamı tır. Bu proje, seçilmi illerdeki - hedef grup olarak belirlenen dezavantajlı - kadınlara ve gençlere yöneliktir. Proje kapsamında Kurumsal Geli im ve Hibe Planı olmak üzere iki bile en öngörülmektedir.

Söz konusu proje kapsamında seçilen 28 ilde (Adana, Ankara, Antalya, Aydın, Bursa, Balıkesir, Çorum, Denizli, Diyarbakır, Eski ehir, Gaziantep, Hatay, Malatya, Manisa, Mersin, stanbul, zmir, Kahramanmara , Kayseri, Kocaeli, Konya, Sakarya, Samsun, Sivas, Tekirda , Trabzon, anlıurfa, Zonguldak); kadınlar ve gençlerin istihdam edilebilirli ini artırmak için 2008 yılında hibeler verilecektir. Projenin tüm Ülkede de il de, yapılan i gücü piyasası analizleri dikkate alınarak belirlenen illerde düzenlenmesi hedef grupların projeden istenen faydayı sa laması açısından dikkate de erdir. Bu projenin,Hibe Planı kapsamında finanse edilecek proje teklifleri seçilirken; geçmi projelerde ya anan olumlu ve olumsuz deneyimlerden yararlanmak projenin nihai hedefine ula abilirli ini sa lamak açısından son derece önemlidir.

4.2.2 MEB'in Mesleki E itim Politika ve Çalı maları

KUR, i gücü yeti tirme kursları aracılı ı ile verdi i mesleki e itim çalı malarında *i gücü piyasasının gereksinimlerini* dikkate almakta ve söz konusu kursları i gücü piyasası politikalarıyla uyumlu tırmaktayken; MEB ise ülkemizde halkın geni kapsamdaki *yaygın mesleki e itim gereksinimini* kar ılamaktadır. Zorunlu e itimi yarıda bırakan ki ilerle 14-44 ya arasındaki okuma yazma bilmeyen kadınlar, MEB'in yaygın e itim çalı maları kapsamında uygulanan programların ba lıca hedef gruplarını olu turmaktadır.¹³²

¹³¹ KUR; 2006 Yılı Faaliyet Raporu, Yayın No:343., Ankara 2007, s.31-32.

¹³² Tunalı; a.g.e., s.84.

MEB'in yaygın mesleki e itim etkinliklerinden asıl sorumlu birim Çıraklık ve Yaygın E itim Genel Müdürlü ü ise de; Kız Teknik Ö retim ve Ticaret ve Turizm Ö retimi Genel Müdürlükleri de temel görevleri olan örgün mesleki e itime ek olarak karma veya sadece kadınlara yönelik yaygın mesleki e itim etkinliklerinde bulunmaktadır.

Çıraklık ve Yaygın E itim Genel Müdürlü ü'nün etkinlikleri Çıraklık E itimi Merkezleri ve Halk E itimi Merkezleri'nde (HEM) yürütülmektedir. Çıraklık e itimi veren merkezlerin etkinliklerinin neredeyse tamamı erkeklere yönelik oldu undan; burada Türkiye'de yeti kin kadınlara yönelik yaygın e itim hizmetlerinin en büyük sunucusu ve ülke düzeyinde en geni e itim a ına sahip kurum olan HEM'in çalı malarına de inilmesinde yarar vardır.

Birinci bölümde de belirtti imiz gibi HEM'de; okuma-yazma çalı maları, meslek kursları ve sosyal ve kültürel kurslar olmak üzere üç grupta kurslar yürütülmektedir. Bu kurslara ili kin 2001-2006 ö retim yılı verileri a a ıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 24: Halk E itimi Merkezlerinin (HEM) 2001-2006 Ö retim Yılı Verileri

	Meslek Kursları		Sosyal Kültürel Kurslar		Okuma Yazma Kursları		Genel Toplam	
	Kurs	Kursiyer	Kurs	Kursiyer	Kurs	Kursiyer	Kurs	Kursiyer
2001-2002	28.162	557.000	13.579	346.368	17.828	354.754	59.569	1.258.122
2002-2003	11.143	510.128	4.726	312.572	2.295	172.647	18.164	995.347
2003-2004	12.379	552.756	6.017	398.897	2.175	150.133	20.571	1.101.786
2004-2005	35.505	678.842	18.439	458.547	10.605	175.229	64.549	1.312.618
2005-2006	42.004	894.406	26.027	585.347	11.604	194.605	79.635	1.674.358

Kaynak: MEB

Merkezlerde 606 kurs türünde hizmet verilebilmekte ve ihtiyaca göre belirtilen meslek dallarının altında de i ik “modül” veya “alt programlar” ekinde kurslar açılabilir. Katılımcılarının tamamı veya büyük ço unlu kadın olan ve toplam kurslar içinde önemli bir a ırlı a sahip olan kurslar arasında; biçki-diki , el nakı ı, el sanatları-oyacılık, giyim, halıcılık ve makine nakı ı gibi geleneksel dallar yer almaktadır.

1994-95 ö retim yılı sonunda, 905 HEM’de düzenlenen 21.881 meslek kursuna, 325.679 ki i katılımı olup bunların %86.8’i (282.697) kadındır. 1999’da yayımlanan bir çalı maya göre; 1990-91’den o günlere kursların sayısında bütçe tasarruf tedbirleri nedeniyle azalmalar oldu u gözlenmi olup 1990-1995 yılları arasında meslek kursu görenlerin yıllık ortalama sayısı ise; 540.380’dir.¹³³ Tablo 25 incelendi inde aradan geçen on yıllık sürede meslek kurslarına katılan kadın katılımcıların oranının %86,8’den %61,1’e dü tü ü görülmektedir. Günümüzde ya anan teknolojik geli meler ev hanımlarının ev ya amında üzerine dü en i yükünü gittikçe azaltırken ve Ülkemizde ya anan sosyo- kültürel geli melerle kadınlar artık daha ba ımsız hareket etmekteyken; bu %25,7’lik dü ü ün nereden kaynaklandı ı kadınların di er yaygın e itim kanallarına mı yöneldi i yoksa yaygın e itimi kullanma oranlarının gerçekten mi dü tü ü irdelenmesi gereken önemli bir sorundur.

Tablo 25: HEM’de Açılan Kursların Katılımcılarının Cinsiyete Göre Da ılımı (2002-2003)

Halk E itim Merkezince Açılan Kurslar (2003)	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın %
Meslek Kursları	311.473	198.655	510.128	61,1
Sosyo-Kültürel Kurslar	171.399	141.173	312.572	54,8
Okuma Yazma Kursları	105.064	67.583	172.647	60,9

Kaynak: TÜ K E itim istatistikleri verileri

TÜ K E itim istatistikleri- Yaygın E itim Kurumları (2004-2005 ö retim yılı sonu) verilerine göre;

- 9.630 yaygın e itim kurumu bulunmakta olup bunların 1.984’ü resmi yaygın e itim kurumu(HEM, Mesleki E itim Merkezi, Kız Teknik Genel Müdürlü ü(Pratik Kız Sanat Okulu ve Olgunla ma Enstitüsü), Erkek Teknik Genel Müdürlü ü (Pratik Kız Sanat Okulu ve Yeti kinler Teknik E itim Merkezi), Özel E itim Genel Müdürlü ü) ve 7.646’sı özel yaygın e itim kurumudur. Bu kurumlarca genel ve mesleki yaygın e itim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. HEM’ler ve Özel Kursların faaliyetlerinin önemli bir bölümü de genel yaygın e itim mahiyetindedir.

¹³³ Akhun, vd.; a.g.e., s.38.

- Söz konusu yaygın eğitim kurumlarından yararlananların %43'ü, özel yaygın eğitim kurumlarından yararlananların %37,3'ü ve resmi yaygın eğitim kurumlarından yararlananların; %49,7'si kadındır. Resmi yaygın eğitim alan kadınların %83,8'i bu hizmeti HEM'lerden almıştır, HEM'lerden yararlananların ise %56,2'si kadındır.

Söz konusu yıllara ilişkin verilerde dikkat çeken husus, üç milyon üzerinde kişinin bu faaliyetlere katılması ve yaygın eğitimde özel sektörün kamudan daha büyük bir paya sahip olmasıdır.

MEB tarafından 2007 yılında yayımlanan ve Halk Eğitim Faaliyetlerine ilişkin olan 77 sayılı genelgede;

- tüm illerdeki *niteliksiz kadın iş gücünün* eğitime ve istihdamına destek sağlayan özel halı firmaları iş birliğindeki halıcılık ve kilimcilik kurslarının artırılması için çaba gösterilecektir,
- iş gücü piyasasının ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünü yetiştirmeye yönelik meslek kazandırma kurslarına önem ve öncelik verilecektir, bu kursların düzenlenmesinde *KUR il müdürlükleri ve iş gücü piyasası ile yakın iş birliği sağlanacaktır*, bölgede ihtiyaç duyulan nitelikli eleman bilgileri sağlanıp buna göre kursların açılmasına özen gösterilecektir, diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliğinde açılan kurslarda ortak kurs bitirme belgesi verileceği belirtilmektedir.

İlgili genelgede belirtilen bu hususlarda yapılacak iş birliklerinin istenen sonucu sağlayabilmesi için Kurumlar arası etkili bir iş birliğine ve sorumluluk paylaşımına ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim genelgede belirtilen “bölgede ihtiyaç duyulan nitelikli eleman bilgileri” KUR tarafından tespit edilmekte ve İstihdam Kurulları ilde

KUR tarafından verilecek iş gücü yetiştirme kurslarının yıllık eğitim planını bu doğrultuda oluşturulmaktadır. Bu programlar doğrultusunda açılan kursların bir kısmı da HEM'ler ile iş birliğinde gerçekleştirilmektedir. Ancak kurs sonrasında istihdamın artırılması hedefleniyorsa; bu kurslarda verilen eğitimin amacının çok iyi tespit edilmesinin yanında bu sürecin daha etkin hale getirilmesi ve iş birliğinin artırılması için nelerin yapılması gerektiği üzerinde durulmasında yarar vardır.

MEB'in ilgili Genel Müdürlükleri tarafından yürütülmü ve kadınlara yönelik meslekî e itim ve istihdamı destekleyici projelerin ba lıcaları unlardır:

Yaygın Meslekî E itim Projesi: 1987-1994 yılları arasında MEB koordinasyonunda uygulamaya konulan bu projenin amacı; yaygın meslekî e itim yoluyla yeti tirilen i gücü arzını ve bu e itimden sorumlu kurumların kapasitesini artırmaya yardımcı olmaktır. Projede; Çıraklık ve Yaygın E itim Genel Müdürlü ü'ne ba lı 160 HEM ile 55 Çıraklık E itimi Merkezi, Ticaret ve Turizm Ö retimi Genel Müdürlü üne ba lı 30 Ticaret ve Turizm E itim Merkezi, Erkek Teknik Ö retim Genel Müdürlü üne ba lı 10 Yeti kin Teknik E itim Merkezi, Kız Teknik Ö retim Genel Müdürlü üne ba lı 15 Kız Teknik E itim Merkezi olmak üzere 270 e itim kurumu yer almı tır.¹³⁴ Proje ile söz konusu kurumların kurumsal kapasitelerinin geli tirilmesi hedeflenmektedir. Kız teknik ö retimin geli tirilmesiyle ilgili olan yönüyle proje, kız teknik ö retimde hazır giyim, deri hazır giyim, trikotaj ve makine nakı ları atölyelerinin donatılmasını ve bu atölyelerde her ya ve e itim düzeyindeki genç kız ve kadınların yaygın e itim yoluyla e itilerek kadın i gücünün üretken hale getirilmesini hedeflemektedir.¹³⁵

Üreten Kadın Projesi: 1989-90 ö retim yılında Ankara ve zmir Kız Teknik Ö retim Olgunla ma Enstitülerinde uygulanmaya ba lanan proje, ülke genelinde 11 Kız Teknik Ö retim Olgunla ma Enstitüsü'ne yaygınla tırılmı olup, e itim olanaklarından yoksun, örgün e itim sistemi dı nda kalmı , kırsal kesimden gelerek büyük kentlerin gecekondü bölgelerinde yerle mi maddi olanakları sınırlı, herhangi bir i te çalı mayan veya çalı tı ı halde ek gelire ihtiyacı olan genç kız ve kadınlara ilgi ve yetenekleri do rultusunda e itim olana ı sa lanması amacıyla hazırlanmı tır.¹³⁶

Mesleki ve Teknik E itimi Geli tirme Projesi (METGE): Kız Teknik Ö retim Genel Müdürlü ünce 1993 yılında ba latılmı ve 2000-2001 ö retim yılında Genel Müdürlü ün sorumlulu u altındaki tüm okullara yaygınla tırılan projeye uluslar arası kaynaklı olan Yaygın Mesleki E itim Projesi'nden de kaynak aktarılmı tır.¹³⁷ Projenin temel amacı; MEB merkezi yapısını bir ölçüde de i tirerek, merkez örgütünce alınan kararların bir kısmının okul düzeyinde alınmasını sa lamaktır. Projede kadınların daha

¹³⁴ KUR; 2001, s.169.

¹³⁵ Akhun, vd.; a.g.e., s.41.

¹³⁶ Akhun, vd.; a.g.e., s.42.

¹³⁷ KUR; 2001, s.169-170.

etkin bir biçimde i gücü piyasasına katılmalarını sa lamak, endüstri ve hizmet sektöründe ihtiyaç duyulan nitelikli insan gücünü yeti tirmek amacıyla¹³⁸ pek çok çalı ma yürütülmü tür. Müfredata ve e itim yöntemlerine ili kin bu projeye izlenen kalite arttırma ve yenileme yakla ımının, i hayatında meydana gelen hızlı de i ikliklere okulların daha çabuk ve daha gerçekçi olarak cevap vermelerine katkıda bulunaca ı dü ünülmektedir.

Temel E itime Destek Programı (TEDP): Proje finansmanının tamamı Akdeniz Ekonomik Geli me Alanı (MEDA) fonundan hibe eklinde sa lanmı olan TEDP, Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Komisyonu tarafından imzalanan ve uygulamalarına 11 Eylül 2002 tarihinde ba lanan 5 yıl süreli bir programdır. Temel amacı; yoksullu u azaltma perspektifinde e itim seviyesini artırarak, e itim kalitesini ve e itime eri mi iyile tirmek, en dezavantajlı kırsal, ehirsal bölgeler ve gecekondularda nüfusun ya am ko ullarını geli tirmek ve e itim dı nda olan çocuklar, gençler ve yeti kinlerin temel e itim kapsamına alınmasını olan projenin özel amacı ise; e itimin kalitesini ve e itime eri mi iyile tirerek, özellikle kız çocukları ve kadınlar için yaygın ve örgün e itimin ortalama seviyesini yükselmektir. Bu çerçevede projenin 3. bile ni “En Yo un Göç Alan Be lin Dezavantajlı Bölgelerinde E itim Sisteminin Dı nda Kalan Genç, Çocuk ve Yeti kinlerin (özellikle kadınların) E itim Olanaklarının Güçlendirilmesi” olarak belirlenmi ve bu bile en kapsamında özellikle okuma-yazma bilmeyen kadınlar ve sokak çocuklarının e itim ihtiyaçlarının kar ılanması amaçlanmaktadır.¹³⁹

MEB’in gerçekle tirdi i Mesleki E itim ve Ö retim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP), nsan Kaynaklarının Mesleki E itim Yoluyla Geli tirmesi Projesi (KMEP) gibi mesleki e itim sistemini güçlendirmeye ve düzenlemeye yönelik bir dizi ba arılı projesi daha vardır; ancak bunlarda yapılan çalı maların kadınların mesleki e itimine ili kin yaygın e itim boyutu olmadı ndan ve do rudan kadınlara yönelik politika bile enlerini, faaliyetleri içermedi inden burada de inilmeyecektir.

¹³⁸ Akhun, vd.; a.g.e., s.41.

¹³⁹ <http://projeler.meb.gov.tr/tedp.htm> (30.11.2007)

4.2.3 Diğer Bakanlıkların, Meslek Kurullarının ve Gönüllü Kurullarının Mesleki Eğitim Politika ve Çalışmaları

4.2.3.1 Sanayi ve Ticaret Bakanlığı- Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Dairesi Başkanlığı (KOSGEB)

Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin teknolojik yeniliklere hızla uyumlarını sağlamak, rekabet edebilirliklerini yükseltmek ve ekonomiye katkılarını artırmak amacıyla kurulan KOSGEB, bu kesime yönelik eğitim hizmetleri de sunmaktadır. KOSGEB, de diğer konulara göre belirlenen eğitim ihtiyaçlarına yönelik, sınıf içi, laboratuvar veya dışarı olmak üzere teknik, yönetim, mali ve mevzuat konularında kısa süreli eğitim faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Söz konusu eğitimlere KOBİ sahipleri, yöneticileri ve çalışanları katılabilmektedir.¹⁴⁰

KOSGEB tarafından açılan Geliştirme Merkezleri'nde (GEM) kadın işletme sahiplerine de destek sağlanmaktadır. Bu GEM'lerde yer alan 162 işletmenin 39'u kadınların yürüttüğü işletmelerdir. KOSGEB, 2005 yılında gerçekleştirdiği Genel Girişimcilik Eğitimi" kapsamında kadınlarında yer aldığı 50 eğitim programı gerçekleştirmiştir. Ayrıca ÖSDP kapsamındaki; "*Küçük ve Orta Boy İşletmeler Programı Danışmanlık ve Destek Hizmetleri*" çerçevesinde sağladığı, kadın girişimcilerin işletmelerini geliştirmelerine yardım amaçlı güden ve kadın girişimcileri özendirici hizmetler de vermektedir. Bu bağlamda; 29.07.2002 ile 31.12.2005 tarihleri arasında 414 kişi kendi işletmelerini kurmuş olup, kadınlar bu toplam içinde %30'luk (124 kişi) bir paya sahiptir. Ancak, işletmelerin sadece %5'inin kadın oldukları düşünüldüğünde, bu hizmetlerin kadın girişimcileri harekete geçirmede ve desteklemede ne derece etkili olduğu tartışmalıdır.¹⁴¹

4.2.3.2 Bakanlık Sosyal Yardımlama ve Dayanışma Genel Müdürlüğü

Sosyal Yardımlama ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, herhangi bir sosyal güvenli olmayanlar ile muhtaç ve güç durumdaki vatandaşlara sosyal yardım sağlamak üzere kurulmuştur. Genel Müdürlüğün, gelir yaratma, beceri eğitimi, kırsal kalkınma, kamu hizmetlerinde geçici istihdam, sosyal altyapı ve hizmetlerin geliştirilmesi, toplum kalkınması, enformasyon ve iletişim teknolojileri sektöründe çırak

¹⁴⁰ KUR; 2001, s.91.

¹⁴¹ ILO; a.g.m., s.15-16.

e itimi gibi alanlarda proje destek programları mevcuttur. Bunlar arasında beceri geli tirme e itimi, geçici istihdam ve sosyal altyapı projeleri kadınlar bakımından özellikle önemlidir. İkinde, daha iyi i lere girebilmelerini sa lamak üzere yoksul kadınların teknik ve sosyal becerilerle donatılması amaçlanmaktadır. kincisinin amacı, kısa süreli bir e itimin ardından kadınların kamu hizmetlerinde geçici olarak istihdamıdır. Üçüncü proje ise, kadınlar dahil yoksul kesimlerin gelir getirici etkinliklere yönlendirildikleri topluluk merkezlerinin kurulmasını öngörmektedir.¹⁴²

4.2.3.3 Güneydo u Anadolu Projesi-Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (GAP-ÇATOM)

ÇATOM,, kırsal kesimden göç edenlerin yerle tikleri yoksul kent mahallelerinde veya kimi köylerde kurulan topluluk temelli sosyal merkezlerdir. 14 ya ndan büyük kadınları hedef kitlesi olarak tanımlayan ÇATOM'lar, kadınların kendi sorunlarına ili kin bilinç ve duyarlılıklarını geli tirmeyi, bu sorunlara çözüm bulunmasında onlara yardımcı olmayı hedeflemektedir. Merkezlerde kadınların sosyal katılım kapasitelerinin güçlendirilmesi amacıyla kamusal mekanlar olu turulmakta, kadınların güçlendirilmeleri ve yerel ko ullara uygun modeller geli tirilmesiyle, toplumsal cinsiyet e itli ini esas alan kalkınma projeleri gerçekleştirilmektedir. ÇATOM'un program ve etkinlikleri; e itim ve ö retim, sa lık, gelir yaratma, sosyal destek ve kültürel-sosyal etkinlikler olmak üzere be temel alanda gerçekleştirilmektedir. Gelir getirici etkinlikler ba lamında ÇATOM kadınlara ortak kullanılan atölyeler ve satı yerleri sa lamakta, temel i e itimi vermekte ve mesleki becerilerini güçlendirmektedir. ÇATOM'lar bölgede yer alan 31 merkezde bir kısmını da KUR'la i birli i içinde gerçekleştirildi i e itimlerde 6.034 kadına e itim vermi tir.¹⁴³

4.2.3.4 Tarım ve Köy leri Bakanlığı

A ırlıklı olarak kırsal kesimdeki yeti kinlere yönelik olan yaygın e itim etkinlikleri; Bakanlı a ba lı Te kilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlü ü ile Tarım Reformu Genel Müdürlü ü tarafından yürütölmektedir. *Te kilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlü ü*, kırsal alanda el sanatlarının geli tirilmesi ve çiftçilerin e itimine ili kin çalı malar yapmaktadır. Bu hizmetler E itim Merkezleri ve Gezici Köy Kursları

¹⁴² http://www.sydtf.gov.tr/sydtf_faaliyet.html (30.11.2007)

¹⁴³ ILO, **a.g.m.**, s.8, 21-23.

aracılı ıyla yürütölmektedir. E itim Merkezlerindeki kurslarda halıcılık, kilimcilik, a aç i leri ve ta e itimi konularında kurs verilmekte olup bu e itimler 8 ay süreli ve 14-18 ya grubundaki kız ve erkeklere yöneliktir. 14 ya ndan büyük köylü kadınları kabul edildi i Gezici Köy Kursları ise, Bakanlık il müdürlükleri tarafından köylerde açılan 3 ay süreli kurslardır. 1999 yılında yapılan bir çalı maya göre; 7 E itim Merkezinde yürütölen kurslardan 1994 yılında 686 ki i mezun olmu tur. 1994 yılında 94 Gezici Köy Kursu açılmı olup, bu kurslardan 1.662 ki i mezun olmu tur. *Tarım Reformu Genel Müdürlü ü* tarafından yürütölen e itim etkinlikleri; çiftçi e itimi, yeti kin kadınlara yönelik beceri kazandırma kursları ve sulama ustası yeti tirme kursları olmak üzere üç grupta yürütölmektedir. Kurslar Çiftçi E itim Merkezleriyle (4 adet), üniversiteler, Köy Hizmetleri Ara tırma Enstitüsü ve Tarım l Müdürlüklerinin i birli i içinde yürütölmektedir.¹⁴⁴

4.2.3.5 Kültür ve Turizm Bakanlı ı

Kültür ve Turizm Bakanlı na ba lı olarak faaliyet gösteren Turizm E itim Merkezleri (TUREM), sektöre ara düzey kalifiye eleman yeti tiren yaygın mesleki e itim kurulu larıdır. Turizm i letmelerine personel yeti tirme temel e itim kursları TUREM tarafından yürütölmektedir. Bu merkezlerde, örgün orta ö retimini tamamlamı i siz gençlere “istihdam garantili kurslar” düzenlenmek suretiyle meslek kazandırılmaktadır.¹⁴⁵ TUREM tarafından yürütölen kurslardan 1994-95 ö retim yılında 929 ki i mezun olmu tur. Mezunların %32.7’si (304) kadındır.¹⁴⁶ 1996-2001 yılları arasında ise; bu merkezlerden 4.932 ki i e itim almı tur.¹⁴⁷

4.2.3.6 Meslek Kurulu ları ve Gönüllü Kurulu lar

Meslek kurulu ları, genellikle üyelerinin ihtiyaçlarına cevap verecek yaygın meslek e itim faaliyetlerinde bulunmaktayken; bazı meslek kurulu ları üyeleri olmayanlara da açık yaygın mesleki e itim hizmetleri sunar, bazıları ise ileride üyeleri olma ihtimali yüksek hedef kitlelerle ilgilenir. Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonunun çıraklık e itimi hizmetleri bu tür çalı malara örnek gösterilebilir. *Gönüllü kurulu larının* yaygın mesleki e itim faaliyetleri ise; genelde vakıf

¹⁴⁴ Akhun, vd.; a.g.e., s.51-52.

¹⁴⁵ KUR; 2001, s.93.

¹⁴⁶ Akhun, vd.; a.g.e., s.52.

¹⁴⁷ KUR; 2001, s.103.

statüsündeki bazı gönüllü kurulu lar tarafından sürdürülmektedir. Bu hizmeti sunan kurulu ların çalı ma konuları ve hedef kitlelerinin genelde iyi tanımlandı ı söylenebilir. Bunlardan Mesleki E itim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA)'nın kurucuları arasında; TESK, TOBB, TISK ve TÜRK- gibi önde gelen meslek kurulu ları ile MEB ve KUR yer almaktadır. Yaygın mesleki e itim hizmeti sunan gönüllü kurulu lar arasında TISK ve ba lı i veren sendikaları tarafından kurulan vakıflar dikkat çekmektedir.¹⁴⁸

Bununla birlikte kadınlara yönelik dernek ve vakıflarda gerek öz sermayeleri ile gerekse yerel kaynaklı veya uluslararası kaynaklı projelerle kadınlara yönelik mesleki e itim çalı maları sürdürmektedir. Ç a da Kadın ve Gençlik Vakfı, Kadın Dayanı ma Vakfı, Kadın Merkezi, Kadın Giri imciler Derne i, Kadın Eme ini Destekleme Vakfı gibi vakıflar ve kadınların kurdu u/kadınları desteklemek üzere kurulan kooperatifler kadınlara verdikleri güçlendirme e itimlerinin yanı sıra mesleki e itim yoluyla beceri kazandırarak kadınları i gücü piyasasında arzu edilen yere ula tırmaya çalı maktadırlar.

Söz konu meslek kurulu ları ve gönüllü kurulu ların yaygın mesleki e itim faaliyetlerine ili kin ülke çapında derlenmi güvenilir veri bulunmamakta olup bu çalı malar kendi içinde örgütlü olsa bile birbirinden kopuk oldu undan konuya ili kin genel de erlendirme yapmak güçtür.

4.2.3.7 Belediyeler

Belediyeler Kanunu, vatanda ları i ve meslek sahibi yapmayı amaçlayan kurslar açmayı belediyelerin görevleri arasında sayımı tır. Ankara ve stanbul Büyük ehir Belediyeleri gibi bazı belediyeler, bu görevlerini yerine getirmek için daha istekli davranmakta ve MEB'e ba lı kurumlar veya üniversiteler ile i birli i yaparak olu turdukları Merkezlerde (Belediye Teknik E itim Kursları (BELTEK), Belediye Meslek Edindirme Kursları (BELMEK) ve stanbul Sanat ve Meslek E itim Kursları (SMEK) gibi) a ırlıklı olarak kadınlardan olu an kursiyerlere meslek kazandırıcı kurslar açmaktadırlar. Ancak, yürütülen bu çalı maların süreklili inin büyük ölçüde belediye yönetiminde görev alan idarecilerin konuya yakla ımlarına ba lıdır.

Ankara Büyük ehir Belediyesi tarafından kurslar; BELTEK'ler ve Ankara'nın çe itli ilçelerindeki semtlerde BELMEK'ler aracılı ıyla gerçekleştirilmektedir.

¹⁴⁸ KUR; 2001, s.90-91.

Katılımcılarının büyük bir bölümünü kadınların oluşturdu u BELMEK’lerde; 25 el becerileri ve meslek edindirme programı bulunmakta olup 2006-2007 ö retim yılında bu kurslardan toplam 11.526 ki i yararlanmış tır. BELTEK’lerde ise 9 bölüm ve 68 bran ta hizmet verilmekte olup 1999-2007 yılları arasında bu kurslardan toplam 61.040 ki i yararlanmış tır.

3 kurs merkezinde 3 bran ta 141 kursiyer ile 1996 yılında e itimlerine ba layan SMEK, 201 kurs merkezinde 106 bran ta e itim vermektedir. 1996’dan bugüne kadar SMEK tarafından e itim verilen ki i sayısı yaklaşık olarak 580 bine ula mı , Bu kursiyerlerin 515 binine son 4 yılda e itim verilmi ve SMEK’te yürütülen do rudan e itim çalı maları yanında, halk seminerleri, söyle iler, konferanslar, fuarlar, yerel sergiler, konulu sergiler, genel sergi, satı , yarı ma ve yayın gibi e itim sürecini destekleyici mahiyette çok sayıda çalı ma gerçekleştirilmi tir.

4.2.3.8 Özel Kurs ve E itim Merkezlerinin Mesleki E itim Politika ve Çalı maları

625 Sayılı Özel E itim Kurumları Yasasına göre faaliyette bulunan özel kurs yerleri, meslek kazandırıcı kurslar ba ta olmak üzere; yeti kinlerin bo zamanlarını de erlendirme ve kendilerini geli tirme, çe itli sınavlara hazırlık ve sürücülük gibi çok de i ik alanlarda kurslar düzenlemektedirler.

Özel Kurslar tarafından açılan kurs türleri arasında; sadece veya a ırlıklı olarak kadınlara yönelik meslek dalları arasında, biçki-diki , daktilo, bilgisayar, konfeksiyon, muhasebe ve mankenlik sayılabilir.

1994-95 ö retim yılı sonunda,¹⁴⁹

- meslek kursları düzenleyen özel kurs yeri sayısı 702,
- ö retim yılı sonunda kursları bitirenlerin sayısı 49.491 ki i olup,
- bunların %55.1’i (2.292) kadındır.

2004-2005 ö retim yılına gelindi inde ise;¹⁵⁰

- meslek kursları düzenleyen özel kurs yeri sayısı 7.646,
- ö retim yılı sonunda kursları bitirenlerin sayısı 2.116.550 ki i olup,
- bunların %37,35’i (790.609) kadındır.

¹⁴⁹ Akhun, vd.; a.g.e., s.55.

¹⁵⁰ TÜ K E itim istatistikleri

SONUÇ VE ÖNER LER

Dünyada geli mi ülkelerin mesleki e itim sistemlerine bakıldı nda; i gücünün istihdam edilebilirli ini sa lamada mesleki e itimin son derece önemli bir sosyal politika aracı oldu u, istihdam yapıları incelendi inde ise; istihdamdaki i gücünün büyük ölçüde mesleki e itim sisteminden geçmi ki ilerden olu tu u ve kadın istihdam oranlarının yüksek oldu u (kadın istihdam oranı AB ve OECD’de yakla ık %55) görülmektedir. 2006 yılında kadın istihdam oranı %22,3 olan ülkemizde ise; istihdam edilebilirli i sa lamada mesleki e itim sisteminin önemli oldu u herkes tarafından kabul edilse de mesleki e itime gerekli önem verilmemekte ve mesleki e itimin istihdama etkisi yeterince analiz edilmemektedir. KUR’un bu süreçte üstlenebilece i önemli roller oldu u dü ünncesinden hareketle hazırlanan bu çalı ma da göstermi tir ki; aktif istihdam programları kapsamında sürdürülen kurslar ve bu kapsam içinde de erlendirilebilecek kurslar bu süreçte kendilerine atfedilen önem derecesinde etkin olamamı lardır. OECD’den G. Wurzburg’in; “on yıl içinde mevcut teknolojilerin %80’i de i irken istihdamdaki i gücünün de %80’inin de i ece i”ne dair uyarısı da unutulmayarak; ekonominin ihtiyaç duydu u nitelikli insan gücünün yeti tirilmesi sürecinde meslek kurslarının etkin olabilmesi için kapsamlı politikalar geli tirilmelidir. Geli tirilecek politikalarda kadınlara yönelik bile enler, istihdam edilebilirlik temelinde meslek kursları ve kadın istihdamı arasındaki ili ki irdelenerek, kursların kadınların istihdam edilebilirli i üzerinde meydana getirdi i etkiler göz önünde bulundurularak olu turulmalıdır.

ÖNER LER

Kursların Düzenlenmesi ve Uygulanmasına Yönelik Öneriler

Kurum tarafından 1988 yılından bu yana düzenli olarak sürdürülen meslek kursları yüz binlerce i size her yıl i gücü piyasasının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak belirlenen meslekler de e itim vermektedir. Gerçekle tirilen bu

e itimlerin do rudan i sizlere yönelik olması, bu e itimleri di er kurum ve kurulu ların verdi i e itimlerden ayırmaktadır. Meslek kursları hobi amaçlı, bireyleri geli tirmeye ve güçlendirmeye yönelik kurslar olmayıp belirli amaçlar çerçevesinde düzenlenmekte ve seçilmi mesleklerde i sizlere hizmet vermektedir. Düzenlenmeye ba ladı ı ilk yıllardan bu yana de i en ve geli en bu kursların i sizlikle mücadelede daha etkin bir politika aracı olabilmesi için alınabilecek pek çok tedbir bulunmaktadır. Yapılan bu çalı ma kapsamında önemli oldu u dü ünülen ve vurgulanması gereken tedbirler, a a ıda sıralanmı tır.

- gücü piyasasına dönük olarak verilecek e itimlerde –özelde kadınlara yönelik e itimlerde- Kurum söz sahibi oldu unu her platformda hissettirmeli ve kurumsal yapısını buna uygun olarak ekillendirmelidir.
- Kurumun verdi i kurs hizmetleri, bu hizmetlerden yararlanmanın kursiyerlere sa layaca ı avantajlar gibi kurslara ili kin kamuoyuna duyurulması gereken bilgiler hizmet binaları önündeki ilan panoları, Kurum internet sitesi, i birli i yapılan kurum ve kurulu ların internet sitesi, yerel basın, yerel radyolar, illerde kiralanen billboardlar ile ulusal medya benzeri uygun vasıtalarla duyurulmalıdır.
- Di er kurum ve kurulu lar ile i birli i içinde yapılan çalı maların etkin bir ekilde kamuoyuna sunulması; Kurumun tanınırlı nı sa lama ve Kurum tarafından düzenlenen kurslara katılımın kursiyerlere sa ladı ı yararları gösterme açısından son derece önemlidir. Ancak bu çalı maların Kurum tarafından, kamuoyunun tüm kesimlerine istenen düzeyde duyurulması mümkün olmamakta, di er taraftan ise i birli i yapılan kurum ve kurulu larca çalı manın tüm a amaları kendi bünyelerinde gerçekle mi gibi sunulabilmektedir. Bu durumun önüne geçebilmek ve dü ük maliyetli bir tanıtım fırsatı yakalamak için; i birli i yapılan kurum ve kurulu lara gerek kursa ili kin hazırladı ı bilgi notlarında, basın duyurularında, yayınlarında olsun gerekse de di er kullandıkları ileti im mecralarında olsun bu kurs için KUR ile i birli i yaptı nı belirtme konusunda bir zorunluluk getirilmelidir.
- Dünya ülkelerinde kursların gelir ve istihdam etkisine ili kin bir çok ara tırma yapılmı tır. Bazı ülkeler, kurs bittikten yıllar sonra bile kursiyerler üzerinde -

kurs hizmeti ile aldıkları- e itimin gelir ve istihdam etkisini analiz etmektedir. yi uygulama örnekleri ara tırılarak uygun yöntemler tespit edilmeli ve ülkemize uygun bir izleme metodu geli tirilmelidir.

- Mesleki e itim hizmetleri konusunda uzmanla mı e itimli personel çalı tırılmalı, bu süreç öncesinde bu konuda çalı an mevcut personel yapılan yeni düzenlemelere uyum sa laması için e itilmeli ve Kurum tarafından verilen mesleki e itim hizmetlerinin önemi konusunda farkındalıkları arttırılmalıdır.
- Kurs hizmetleri i arama yardımları ve danışmanlık hizmetiyle birlikte verilmelidir. Kurslara katılacak kursiyerler belirlenmeden önce verilecek danışmanlık hizmeti çerçevesinde ilgi, yetenek ve beklentilerine uygun nitelikleri kazanabilecekleri mesleklere yönlendirilmeli ve her kursiyerin kendi nitelikleri göz önüne alınarak “bireysel eylem planı” olu turulmalıdır.
- Gerçekle tirilen kurslarda her i sizin i bulma sürecini kolayla tırmak için izlenmesi gereken farklı yöntemler oldu unu da unutmayarak “bireysel katılım”lara a ırlık verilmeli ve bu katılımcıların kurs sonrası izlenmesi sa lanmalıdır. Bu e kilde i siz bireyler için, illerde belirlenmi mesleklere açılan kursların mı yoksa kendi ihtiyaçları do rultusunda açılan kursların mı daha fazla fayda sa ladı ı saptamı i gücü yeti tirme kurslarına ili kin yeni yakla ımlar geli tirilebilir.
- Kurumca düzenlenen kurslara katılıma ili kin sınırlamalar (24 ay geçmeden tekrar katılamama ve özürölülerin projeden açılan kurslara en fazla 2 kere katılması) yeniden gözden geçirilmelidir. Kurslara tekrar katılabilmek için zorunlu bekleme süresi sürdürülebilir; ancak bu katı kurallara ba lı olmamalı bireysel eylem planına göre revize edilebilmelidir.
- Bazı bölgelerde ve illerde kursa katılmak isteyenlerin katılmak zorunda oldukları mali külfeti ileri sürerek kurslara katılmadı ı görölmektedir. Bu sorunu gidermek için, “kursiyer zaruri gideri” Türkiye geneline yönelik belirlenmemeli; satın alma gücü farklılıkları, ula ım giderleri de göze alınarak illere göre farklı “kursiyer zaruri gideri” tarifeler uygulanmalıdır.

- Düzenlenen kurslar, kurs türlerine göre ayrılmanın yanı sıra; ÖSDP uygulamasında da olduğu gibi kurs hizmetini veren kurumların niteliklerine göre de ayrılmalı ve farklı istihdam garantisi hedefleri konulmalıdır.
- “Eğitimi Değerlendirme Anketi Sayısal Sonuçları Formu”na kadın ve erkek katılımcıların verileri, kurslar hakkındaki şikayetlerin cinsiyet temelli olarak gruplanıp gruplanmadığını görmek ve bunu temel alarak şikayetlere ilişkin çözümler üretmek üzere ayrı ayrı ve genel değerlendirilmeye uygun şekilde kaydedilmelidir.

İzleme Sürecine Yönelik Öneriler

“İstihdam Garantili Kursları Değerlendirme Çizelgesi” ve “Kendi İhtiyaçlarına Yönelik Kursları Değerlendirme Çizelgesi” kurumun tüm kurslarını kapsamamakta ve etkin olarak kullanılmamaktadır. İzleme sürecine ilişkin yeni bir yapılanmaya gidilmesi ya da sürecin revize edilmesi kursların katılımcılar üzerindeki etkisini ölçmede son derece önemlidir. Yapılan izlemelerin etkin hale getirilmesi için Kurumumuz tarafından alınabilecek bir dizi önlem bulunmaktadır:

- Gerçekleştirilen meslek kurslarına ilişkin izleme süreçlerini başarıyla gerçekleştiren ülkeler belirlenerek, deneyimlerinden yararlanılmalı ve ülkemize uygulanabilirliği olan modeller tespit edilmelidir.
- Periyodik olarak yapılan izlemelerde sadece izletmelere ilişkin nedenlerin ayrıldığı sorulmamalı, izletme dışı çıkan/çıkarılan kursiyere de neden ayrıldığı sorulmalıdır.
- İzleme sürecinin kriterleri belirlenmelidir:
 - Kursun bitimini takiben izleme için bir süre standardı olmalıdır. Örneğin; 3'er aylık periyotlar belirlendi ise tüm iller bu çerçevede düzenli olarak izlemelerini yapmalıdır.
 - İzlemenin ilgili kursa ilişkin kaçınıcı izleme olduğu muhakkak izleme çizelgesinde belirtilmelidir.

- Yapılan izlemelerin sanayi, hizmetler, tarım, inaat ve alt dalları olan sektörlere göre belirlenmi standartları ortaya konulmalıdır. Bu sayede hangi sektörlerde gerçekleştirilen kursların istihdama daha çabuk yansıdığı, hangi sektörlerdekinin uzun vadede istihdam etkisi yarattığı saptanabilir ve verilecek kursların belirlenmesi sürecinde bu bilgiden yararlanılabilir.
- Kursiyerleri takip için oluşturulacak izleme formlarında veri kayıtlarının cinsiyet ayrımına göre yapılması; kadın istihdamı önündeki engellerin ortaya konulması, kursiyer kadınlara kurs sonrası verilebilecek hizmetlerin belirlenmesi açısından son derece önemlidir.

Meslek Kursları İstatistiklerinin Oluşturulmasına Yönelik Öneriler

Kurumun meslek kurslarındaki başarılarına, katılımcıların profiline, katılımcı kadınlara kursların istihdam etkisine ilişkin analiz yapmayı amaçlayan bu çalışmanın karlılığına katkı sağlanamadığına ilişkin kısıtlılıklardan en önemlisi istatistiklere ilişkinidir. Kurumun meslek kurslarına ilişkin verileri derlerken aşağıda belirtilen hususları dikkate almasının faydalı olacaktır.

- Toplumsal cinsiyet temelinde veri toplamanın önemine dayanarak istatistik raporlarına, bu hizmetlerden yararlanan kadınlara ilişkin detaylı bilgiler konulmalıdır.
- Gerek kurslar da gerekse uygulanan projelerde işbirliği yapılan kurum ve kuruluşlar kursların verisini işbirliği yapılan kuruma atıfta bulunmadan sadece kendi verisi gibi sunabilmekte; bu ise veriler arası uyumsuzluk ve mükerrerlik ve de sayısal rakamlara ulaşamamasına neden olmaktadır. Bu sadece Kurumun gerçekleştirildiği kursların değil yaygın eğitim sisteminin de benzer sorunlarıdır. Kurum, kendi çalışmalarında bu sorunun giderilmesi için neler yapılabileceğini değerlendirilmelidir.
- Kurum tarafından gerçekleştirilen tüm kurslara ilişkin detaylı analizler yapılabilmesi için sayısal verilere ulaşılması gerekmektedir. Kurumun gerçekleştirildiği projeler çerçevesinde sunulan kurs hizmetinin de “kurum tarafından gerçekleştirilen kurslar” ile birlikte değerlendirilmesi sayısal

verilere ulaşılmasında son derece önemlidir. Bunun gerçekleştirilmesi için; projelerin detaylı verilerinin her yıl bitiminde gücü Yeti Tirme Übe Müdürlüğü'nün belirtilen istekler çerçevesinde düzeltilmiş veri formatına uygun olarak hazırlanıp ilgili Übe Müdürlüğüne gönderilmesi gereklidir. Bu sınırları içinde, düzenli kurslar dışında projeler de yıllık veriler içine dahil edilebilecek ve kurumun kurslara ilişkin gerçek durumu ortaya konulabilecektir. Aksi takdirde her projeye ilişkin ayrı ayrı kurs sayıları, katılımcı sayıları dışında analiz yapmaya uygun veri olmayacaktır.

- gücü yeti Tirme kurslarına ilişkin istatistikler Kurumun istatistik yıllıklarında sadece 2 tabloda; iller itibarıyla ve meslekler itibarıyla yer almaktadır. Oysaki bu bilgiler kurslar hakkında analiz yapmak için yetersiz kalmaktadır. İstatistik yıllıklarında kurslara ilişkin daha detaylı tablolar olmalıdır. Bu tablolarda;

- TÜRK tarafında H A belirtilen işsizlerin ve KUR'a kayıtlı işsizlerin ne kadarının kurslardan yararlandığını,
- kursiyerlerin cinsiyete, yaş gruplarına, eğitim durumuna göre dağılımına ilişkin genel verilerin yanı sıra; aynı dönemdeki işsizleri cinsiyet temelinde dayanarak analiz etmeye uygun verilere,
- kurs verilen mesleklerin -toplam olarak ve cinsiyet temelinde- sektörel dağılımına,
- hangi eğitim düzeyindeki bireyin (kadın-erkek ayrımı da gözetilerek) hangi meslekte eğitim aldı nı,
- kursların izlemelerine dair bilgiler yer almalıdır.

Kadınlara Yönelik Öneriler

Ne KUR tarafından ne de diğer kuruluşlar tarafından verilen eğitimler tek başına kadın istihdamını arttırmak için yeterli değildir. Ancak yapılan araştırmalar göstermektedir ki işsizlere yönelik olarak düzenlenen meslek kurslarının istihdam etkisi kadınlarda daha yüksektir. Avrupa Komisyonunun bir değerlendirmesine göre; danışmanlık hizmetlerinden on kat daha maliyetli olan mesleki eğitim

programlarının –maliyetlerinin katlanılabilir olması için- etkin bir politika aracı olarak kullanılması ve istihdam edilebilirlik sürecine gerçek anlamda katkı sağlaması önemlidir. Kurum kadınlara yönelik belirleyici stratejilerle kadın istihdamını arttırmada bu kurslardan en iyi şekilde yararlanabilir. Ayrıca kadın istihdamı sorununu çözmeye meslek kursları aracılığıyla yapılabilecek bazı çalışmalara da önemini verir:

- Kurumun, kadınlara yönelik olarak genel politikalarını belirlemenin yanında aktif istihdam tedbirleri kapsamında da neler yapılacağını belirlemesi ve buna uygun eylem planları geliştirmesi gerekmektedir.
- Başta da belirtildiği gibi, Dünya ülkelerinde kadınlara yönelik düzenlenen meslek kurslarının gelir ve istihdam üzerindeki etkisine ilişkin araştırmalar yapılmaktadır. Kurum, ülkemizde yapılacak bu çalışmaların öncülüğünü üstlenmelidir.
- Katılımcıları kadınlara yönelik olan kurslarda birliktir yapılan kurum ve kuruluşlar belirlenirken kadınların kurs sonunda istihdam edilme durumları da göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin; HEM'lerle birlikte gerçekleştirilen kurslar da dahi, kursun nihai hedefi olan- istihdama yansımalarını görmek için kursiyerleri iş gücü piyasasına taşıyacak bir paydaşın varlığını aramalıdır.
- Hizmetlerin yerelleştirilmesini, kurs yerlerine ulaşabilecek kursiyerlere kursların götürülmesini sağlamak üzere; Belediyelerle birliğine gidilmesi ve sürece kursiyerlerin iş gücü piyasasına girmesini kolaylaştıracak meslek oda ve kuruluşlarının da dahil olmasının sağlanması kadın işsizlere ulaşma noktasında son derece önemlidir. Kurumumuz bünyesinde, çeşitli birlikleriyle oluşturulacak “mobil kurs merkezleri” de kurslara gelemeyen kadınlara ulaşma açısından yararlı olacaktır.
- Özürlülere yönelik kurslarda ve işsizlik sigortası kapsamında açılan kurslarda kadınların katılımlı olarak katıldıkları bilim alanındaki mesleklere yönelik verilen eğitimler sonrası kadınların istihdam durumları da değerlendirilerek bu alanda kadınlara yönelik kurslar açılabilir. 2006 yılında, bu alanda açılan kurslara katılan erkeklerin sayısı kadınların üç katından fazladır. Oysa mevcut bu kurslara kadınların katılımı artırılabilir gibi kadın katılımcı katılımlı

meslekler ile bili m sektörünün iç içe geçti i yeni alanlarda (bilgisayarlı motif/desen tasarımı benzeri) kadınlar için farklı e itimler düzenlenebilir.

- Tarımdan kopan ve bir kısmı vasıfsız i gücü olarak çalı an, bir kısmı ise i gücü piyasasından çekilen kadınlara yönelik kapsamlı mesleki e itim politikaları geli tirilmelidir. Örne in; kırsal bölgelerin ekolojik geli imi uygun olarak; köylerde ormancılık, çevre koruma, fidanlık kurma ve bahçecilik gibi alanlarda ilgili bakanlıklara yapılacak i birli i ile tarımdan çözülen kadın i gücünün mesleki becerilerini arttırmaya yönelik i gücü yeti tirme kursları düzenlenebilir.

EK 1: İLLERİN KENDİ KURACAKLARINA YÖNELİK GÜCÜ YETİTİRME KURLARINI DEĞERLENDİRME ÇİZELGESİ (ZİLEME)

İl	Sıra No	Açılan ve Araştırılan Kurs Sayısı	Meslek Adı	Başlama Tarihi	Bitiş Tarihi	Mezun Olan Sayısı	Araştırmanın Yapıldığı Tarih	Kursun Bitiş Tarihi ile Zileme Yapılan Tarih Arasındaki Gün Sayısı	Kursa Katılan			Halen Bir te Çalışanların veya Kendi İni Kuranların Mezun Olan Kursiyerlere Oranı (%)	Mezun Kursiyerlerin Kurumuna veya Bir te Çalışmama Nedenleri	
									Kendi İni Kuran	Bir yerinde Çalışmaya Başlayan	Toplam			
1	Amasya	2006-1	1	Bilgisayar Operatörü	10.07.2006	15.08.2006	14	19.01.2007	157	0	0	0	0	
2	Amasya	2006-2	1	Bilgisayar Operatörü	10.07.2006	15.08.2006	12	19.01.2007	157	0	2	2	16,67	
3	Amasya	2006-3	1	Isıtma ve Doğalgaz Ç Tesisatçılığı	10.07.2006	14.09.2006	12	19.01.2007	127	0	1	1	8,33	
4	Amasya	2006-4	1	Isıtma ve Doğalgaz Ç Tesisatçılığı	01.11.2006	29.12.2006	15	19.01.2007	21	0	0	0	0	
AMASYA-TOPLAM		4					53			0	3	3	5,6	
5	Artvin	2006-1	1	Garson-Servis Elemanı	18.04.2006	10.06.2006	12	11.01.2007	215	0	7	7	58	yerlerinin kapasitesinin küçük olması, ücretlerin düşükü, kayıtlı istihdam
6	Artvin	2007-1	1	Çocuk Bakıcısı	16.01.2007	07.04.2007	30	06.07.2007	90	0	3	3	10	Çocuk bakımının yanı sıra ev temizliği yapmaları da istenmesi
7	Artvin	2007-2	1	Çocuk Bakıcısı	16.01.2007	07.04.2007	30	05.10.2007	181	0	4	4	10	
8	Artvin	2007-3	1	Folklorik Bebek Yapımı	14.02.2007	07.05.2007	15	04.09.2007	120	0	0	0	0	Sermayenin maliyetli olması
9	Artvin	2007-4	1	Tabldot A çısı	19.03.2007	04.05.2007	15	04.08.2007	92	0	2	2	13	yerlerinin kapasitesinin küçük olması, ücretlerin düşükü, kayıtlı istihdam
ARTVİN-TOPLAM		5					102			0	16	16	15,68	

10	Aydın	2006-1	1	Evde Çocuk Bakıcılığı	30.11.2005	23.04.2006	17	07.02.2007	290	0	3	3	17,64	
11	Aydın	2006-2	1	Ah ap Boyama	11.04.2006	12.07.2006	15	19.01.2007	191	15	0	15	100	
12	Aydın	2006-3	1	Takı Tasarımı	13.04.2006	20.07.2006	11	19.01.2007	183	10	1	11	100	
13	Aydın	2006-4	1	Nakı Mefru at	13.04.2006	20.07.2006	14	19.01.2007	183	14	0	14	100	
14	Aydın	2006-5	1	Çocuk Bakıcısı	19.04.2006	28.05.2006	22	13.02.2007	261	0	0	0	0	
15	Aydın	2006-6	1	Halicilik	24.04.2006	20.10.2006	30	29.01.2007	101	12	0	12	40	
AYDIN-TOPLAM			6				109			51	4	55	50,45	
16	Bayburt	2006-1	1	Kilim Dokuyuculu u	01.08.2006	27.10.2006	11	31.01.2007	96	0	0	0	0	Ev hanımı olma, çalı mak istememe, uygun maa lı bir i bulamama
17	Bayburt	2006-2	1	Kilim Dokuyuculu u	01.08.2006	27.10.2006	11	16.05.2007	201	0	2	2	18,18	
BAYBURT-TOPLAM			2				22			0	2	2	9,09	
18	Gümü hane	2006-1	1	Temel Giyim	08.08.2006	08.12.2006	22	02.03.2007	84	0	0	0	0	alanı olmaması, maddi imkansızlık
GUMU HANE-TOPLAM			1				22			0	0	0	0	
19	Konya	2006	1	Trikotaj Çorap Örne	06.02.2006	03.05.2006	19	08.01.2007	250	0	2	2	10,5	Kamuda çalı mak isteme
KONYA-TOPLAM			1				19			0	2	2	10,5	
20	Tekirda	2006-1	1	Mürebbiye	25.07.2006	27.09.2006	16	ubat 07	127	0	0	0	0	Romen vatandaşlarına yönelik düzenlenmesi
21	Tekirda	2006-2	1	Di .tem.ve gündelikçiler	26.07.2006	09.11.2006	14	ubat 07	85	0	0	0	0	
22	Tekirda	2006-3	1	Bahçıvan	07.08.2006	02.10.2006	12	ubat 07	124	0	0	0	0	
23	Tekirda	2006-4	1	Di . Müzik Alet. malatı	07.08.2006	04.10.2006	15	ubat 07	123	0	0	0	0	
24	Tekirda	2006-5	1	Sa lık Hizmetlisi	07.08.2006	04.11.2006	8	ubat 07	93	0	0	0	0	
TEK RDA -TOPLAM			5				65			0	0	0	0	
GENEL TOPLAM			24				392		ORTALAMA: 148 günde izleme yapılmı tır.	51	27	78	19,89	

Kaynak : İlerden Gelen izleme Yazılarından Derlenmi tir.

**EK 2: İLLERİN STİHDAM GARANTİLERİ GÜCÜ YETİTİRME KURSLARI
DEĞERLENDİRME ÇİZELGESİ (ZİLEME)**

İl	Sıra No	Açılan ve Ayrılan Kurs Sayısı	Meslek Adı	Başlangıç Tarihi	Bitiş Tarihi	Mezun Olan Sayısı	Stihdam Edilen Sayısı	Ayrılanın Yapıldığı Tarih	Kursun Bitiş Tarihi ile Zileme Yapılan Tarih Arasındaki Gün Sayısı	Halen Çalışan Sayısı	Ayrılan Sayısı	Halen Çalışanların Stihdam Edilenlere Oranı (%)	Ayrılan Kursiyerlerin Ayrılan Nedenleri		
1	Aydın	2006-1	1	Diki Makinesi Operatörlü ü	16.01.2006	16.04.2006	18	6	13.02.2007	303	3	3	50	Sektörel Durgunluk	
2	Aydın	2006-2	1	PVC malat çisi	17.04.2006	03.10.2006	8	5	19.01.2007	108	5	0	100		
AYDIN-TOPLAM		2				26	11			8	3	72,7			
3	Bursa	2006-1	1	Punto Kaynak ve Makine Montaj	20.02.2006	17.03.2006	155	155	20.02.2007	340	135	20	87,1	stifa, Askerlik	
4	Bursa	2006-2	1	Punto Kaynak ve Makine Montaj	06.03.2006	31.03.2006	171	171	19.02.2007	325	167	4	97,66		
5	Bursa	2006-3	1	Punto Kaynak ve Makine Montaj	20.03.2006	14.04.2006	76	76	19.02.2007	311	76	0	100		
6	Bursa	2006-4	1	Punto Kaynak ve Makine Montaj	24.04.2006	22.05.2006	77	77	21.02.2007	275	76	1	98,7		
7	Bursa	2006-5	1	Punto Kaynak ve Makine Montaj	01.05.2006	29.05.2006	175	175	23.02.2007	270	163	12	93,14		
8	Bursa	2006-6	1	Punto Kaynak ve Makine Montaj	08.05.2006	05.06.2006	111	111	21.02.2007	261	110	1	99,1		
9	Bursa	2006-7	1	Punto Kaynak ve Makine Montaj	22.05.2006	16.06.2006	95	95	22.02.2007	251	95	0	100		
10	Bursa	2006-8	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	08.05.2006	05.06.2006	44	42	02.12.2006	180	35	7	83,33		Ailevi Sebepler ve sa lık problemleri olarak belirtilmi tir.
11	Bursa	2006-9	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	05.06.2006	30.06.2006	49	49	02.12.2006	155	35	14	71,43		
12	Bursa	2006-10	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	12.06.2006	07.07.2006	37	37	02.12.2006	148	34	3	91,89		
13	Bursa	2006-11	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	03.07.2006	28.07.2006	51	51	02.12.2006	127	42	9	82,35		
14	Bursa	2006-12	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	11.07.2006	07.08.2006	61	61	07.12.2006	122	55	6	90,16		
15	Bursa	2006-13	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	11.07.2006	07.08.2006	44	44	07.12.2006	122	32	12	72,73		
16	Bursa	2006-14	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	24.07.2006	18.08.2006	48	48	07.12.2006	111	42	6	87,5		
17	Bursa	2006-15	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	31.07.2006	25.08.2006	44	44	10.12.2006	107	37	7	84,09		

18	Bursa	2006-16	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	07.08.2006	04.09.2006	36	36	10.12.2006	97	36	0	100	
19	Bursa	2006-17	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	07.08.2006	04.09.2006	89	88	10.12.2006	97	76	12	86,36	
20	Bursa	2006-18	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	14.08.2006	11.09.2006	25	25	23.12.2006	103	25	0	100	
21	Bursa	2006-19	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	21.08.2006	18.09.2006	83	82	23.12.2006	96	74	8	90,24	
22	Bursa	2006-20	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	28.08.2006	25.09.2006	20	20	23.12.2006	89	16	4	80	
23	Bursa	2006-21	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	04.09.2006	29.09.2006	86	82	28.01.2007	121	49	33	59,76	
24	Bursa	2006-22	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	04.09.2006	29.09.2006	33	33	23.12.2006	85	31	2	93,94	
25	Bursa	2006-23	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	11.09.2006	06.10.2006	36	36	28.01.2007	114	33	3	91,67	
26	Bursa	2006-24	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	02.10.2006	01.11.2006	53	53	28.01.2007	88	43	10	81,13	Ailevi Sebepler ve sa lık problemleri olarak belirtilmi tir.
27	Bursa	2006-25	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	20.10.2006	21.11.2006	84	84	12.02.2007	83	78	6	92,86	
28	Bursa	2006-26	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	30.10.2006	24.11.2006	49	49	12.02.2007	80	40	9	81,63	
29	Bursa	2006-27	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	06.11.2006	01.12.2006	51	51	02.03.2007	91	49	2	96,08	
30	Bursa	2006-28	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	13.11.2006	08.12.2006	52	52	02.03.2007	84	50	2	96,15	
31	Bursa	2006-29	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	20.11.2006	15.12.2006	48	48	02.03.2007	77	45	3	93,75	
32	Bursa	2006-30	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	27.11.2006	22.12.2006	42	42	02.03.2007	70	40	2	95,24	
33	Bursa	2007-1	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	04.01.2007	24.01.2007	50	49	19.05.2007	115	40	9	82	
34	Bursa	2007-2	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	15.01.2007	03.02.2007	38	38	19.05.2007	105	33	5	87	
35	Bursa	2007-3	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	26.02.2007	17.03.2007	37	34	29.08.2007	165	25	9	74	
36	Bursa	2007-4	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	12.03.2007	31.03.2007	38	38	29.08.2007	151	32	6	84	Deneme Süresi Ba arısızlı ı ve stifa
37	Bursa	2007-5	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	20.03.2007	09.04.2007	35	35	29.08.2007	142	31	4	89	
38	Bursa	2007-6	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	27.03.2007	09.04.2007	39	39	29.08.2007	142	35	4	90	
39	Bursa	2007-7	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	03.04.2007	24.04.2007	39	39	29.08.2007	127	30	9	77	
40	Bursa	2007-8	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	16.04.2007	07.05.2007	55	55	29.08.2007	114	43	12	78	
41	Bursa	2007-9	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	25.04.2007	15.05.2007	60	60	08.09.2007	116	51	9	85	
42	Bursa	2007-10	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	02.05.2007	23.05.2007	58	57	14.09.2007	114	52	5	91	
43	Bursa	2007-11	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	11.05.2007	02.06.2007	34	34	14.09.2007	104	30	4	88	Deneme Süresi Ba arısızlı ı ve stifa
44	Bursa	2007-12	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	15.05.2007	05.06.2007	19	19	17.09.2007	104	18	1	95	
45	Bursa	2007-13	1	Kablo A ı Montaj Oprt.	24.05.2007	13.06.2007	59	57	17.09.2007	96	50	7	88	
BURSA-TOPLAM			43				2586	2571			2289	282	89,03	

46	Burdur	2006/ 2007-1	1	Mermer Süsleme Ta Süsleme	02.10.2006	11.01.2007	29	18	26.04.2007	105	16	2	88	Kametgah De i ikli i Sa lık Nedeni
47	Burdur	2006/ 2007-2	1	Mermer Süsleme Ta Süsleme	02.10.2006	11.01.2007	29	18	06.08.2007	207	13	3	80	Kendi ste i
48	Burdur	2007	1	Mermer Süsleme Ta Süsleme	22.01.2007	26.04.2007	30	15	06.08.2007	102	15	0	100	
BURDUR-TOPLAM			3				88	51			44	5	86,27	
49	Gümü hane	2007	1	Terzilik	07.03.2006	05.06.2006	14	8	02.03.2007	270	8	0	100	
GUMU HANE-TOPLAM			1				14	8			8		100	
50	Hatay	2006-1	1	Atölye Marangozu PVC	03.07.2006	04.10.2006	15	4	28.03.2007	175	4	0	100	
51	Hatay	2006-2	1	Gaz Altı Kaynakçılı ı	03.07.2006	04.10.2006	19	12	28.03.2007	175	12	0	100	
52	Hatay	2006-3	1	Bilgisayarlı Ön Muhasebe	17.03.2006	07.07.2006	16	6	28.03.2007	264	6	0	100	
HATAY-TOPLAM			3				50	22			22		100	
53	Kayseri	2006	1	Grafikerlik	15.05.2006	12.09.2006	7	6	24.01.2007	134	5	1	83,33	stifa
KAYSER -TOPLAM			1				7	6			5	1	83,33	
54	Kocaeli	2006-1	1	Konfeksiyon çili i	26.06.2006	10.10.2006	66	65	26.01.2007	108	62	3	95,3	Kendi ste i i verence i ten çıkarma
55	Kocaeli	2006-2	2	Büro Yönetimi ve Sekreterlik	02.01.2006	31.05.2006	74	64	26.01.2007	240	64	0	100	
56	Kocaeli	2006-3	1	Güvenlik Görevlisi	13.06.2006	10.07.2006	40	2	29.01.2007	203	2	0	100	
KOCAEL -TOPLAM			4				180	131			128	3	97,7	
57	Ni de	2006-1	1	Halı Dokuyucu (otomatik tezgah)	08.05.2006	29.06.2006	18	18	17.01.2007	202	14	4	77,77	Kendi istekleri ile ayrılma
58	Ni de	2006-2	1	Halı Dokuyucu (otomatik tezgah)	03.07.2006	23.08.2006	17	17	17.01.2007	147	17	0	100	Kendi istekleri ile ayrılma
59	Ni de	2006-3	1	Vaterci	10.07.2006	23.08.2006	18	18	17.01.2007	147	16	2	88,88	
60	Ni de	2006-4	1	plik çisi	01.09.2006	26.10.2006	6	6	17.01.2007	83	5	1	83,33	
61	Ni de	2006-5	1	Halı Dokuyucu (otomatik tezgah)	08.05.2006	29.06.2006	18	18	09.04.2007	284	14	4	77,77	
62	Ni de	2006-6	1	Halı Dokuyucu (otomatik tezgah)	03.07.2006	23.08.2006	17	17	09.04.2007	229	17	0	100	
63	Ni de	2006-7	1	Vaterci	10.07.2006	23.08.2006	18	18	09.04.2007	229	16	2	88,88	
64	Ni de	2006-8	1	plik çisi	01.09.2006	26.10.2006	6	6	09.04.2007	165	5	1	83,33	
N DE-TOPLAM			8				118	118			104	14	88,13	

65	Tokat	2006-1	1	Konfeksiyon çili i	10.04.2006	06.07.2006	28	20	22.01.2007	200	5	15	25	Kendi istekleri ile ayrılma
66	Tokat	2006-2	1	Konfeksiyon çili i	08.05.2006	31.08.2006	54	39	22.01.2007	144	27	12	69	stifa, adres de i iki i
67	Tokat	2006-3	1	Konfeksiyon çili i	24.07.2006	13.11.2006	25	18	01.05.2007	169	14	4	77	stifa
68	Tokat	2006-4	1	Konfeksiyon çili i	10.04.2006	06.07.2006	28	20	01.05.2007	299	3	17	15	Kendi istekleri ile ayrılma
69	Tokat	2006-5	1	Konfeksiyon çili i	08.05.2006	31.08.2006	54	39	01.05.2007	243	23	16	59	stifa, adres de i iki i
TOKAT-TOPLAM			5				189	136			72	64	52,94	
70	U ak	2006-1	1	Katlama çisi	11.09.2006	13.10.2006	13	13	19.01.2007	98	9	4	69	Kendi istekleri ile ayrılma
71	U ak	2006/2007-2	1	Diki Makinesi Operatörü ü	27.12.2006	26.02.2007	6	5	11.04.2007	44	5	0	100	
U AK-TOPLAM			2				19	18			14	4	77,77	
GENEL TOPLAM			72				3277	3072		ORTALAMA: 157 günde izleme yapılmı tir.	2666	376	86,78	

Kaynak : İlerden Gelen İzleme Yazılarından Derlenmi tir.

KAYNAKÇA

K TAPLAR ve MAKALELER

- Akhun, İhan vd.; **gücü Yeti tirme Kurslarının Kadın stihdamına Katkısı**, Ba bakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlü ü, Ankara 1999.
- Algan, Ne e ve Murat, İldırar; “**Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi için Üretim ve stihdam Politikaları**”, Türkiye veren Dergisi, A ustos 2003.
- Altan, engül ve Aysel Ersöz; **Kadının Çifte Yükümlülü ü**, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müste arlı ı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlü ü Bülteni, Sayı:2, Mart 1994.
- Ataman, Berrin Ceylan; **gücü Piyasası ve stihdam Politikalarının Temel Prensipleri**, BK Genel Müdürlü ü, Ankara 1999.
- Auer Peter, Ümit Efendio lu ve J.Leschke; **Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization**, ILO, Geneva 2005.
- Balo lu, Zekai; **Sanayile mede E itimin Rolü ve Önemi Nedir?**, TED Sanayile me Sürecinde Türk E itimi ve Sorunları,Türk E itim Derne i XV.E itim Toplantısı 28-29 Kasım 1992.
- Ba taymaz, Tahir; **Enformel Sektör**, Çalı ma Hayatı gücü Piyasası ve Son Dönem Geli meler.
- Bayram, Mikail; **Anadolu Selçukluları Zamanında Ahi Te kilatının Kurulu u ve Geli mesi**, stanbul 1986.
- Biçerli, M. Kemal; **Çalı ma Ekonomisi**, Beta Basım, 1. Baskı, stanbul 2000.
- Biçerli, M.Kemal; **sizlikle Mücadelede Aktif stihdam Politikaları** , Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1563, Eski ehir 2004.
- BMWA; **Basic Information Report Austria: Institutions, Procedures, Measures Mutual Information System on Employment Policies (MISEP)**,Vienna, December 2005a.
- BMWA; **Labour Market and Labour Market Policy in Austria**, Vienna 2005b.
- CEDEFOP; **Learning for employment: Second report on vocational education and training in Europe (<http://europa.eu.int>)**, Luxembourg 2004.
- Ceylan, A. B., **gücü Piyasası ve stihdam Politikasının Temel Prensipleri**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi stihdam ve Danı manlık Hizmetleri E itim Programı, Ankara, Mart 1999.
- ÇSGB; **Türkiye’de sizli in Önlenmesi ve stihdamın Arttırılması**, No: 117, Ankara 2004.

- ÇSGB/ BK/UNICEF; **Genç Kız ve Kadınların Mesleki Oryantasyon ve İstihdamı Projesi-Ana Uygulama Planı Orta Dönem Değerlendirme Raporu**, 1994.
- Dolton, Peter J.; **The Economic of Youth Training in Britain**, The Economic Journal 103, Published by Blackwell Publishers, Oxford, September 1993.
- EIRO; **Yaşam Boyu Öğrenim ve Toplu Sözleşmeler**, (İngilizceden Çeviren: Nazan ÖKSÜZ- Gazi Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Seminer Ödevi)
- European Commission; **Study of Effectiveness of ALMPs**, Essen, December 2005.
- Eyüboğulu, Dilek; **2001 Krizi Sonrasında İstihdam Sorunları ve Çözüm Yolları**, Milli Prodüktivite Yayınları No: 674, Mert Matbaası, Ankara 2003.
- Han, Ercan ve N. Erdem; **İstihdam Sorunları ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları**, Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayınları, Yayın No.10, Ankara 2004.
- BK; **Bazı Avrupa Ülkelerinin İstihdam Kurumları**, Ankara 1991.
- ILO; **Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Ele Alınan Bir Yaklaşım**, Hazırlayan:Yıldız ECEV T, Ankara 2007.
- KUR; **Bazı Avrupa Ülkelerinde İstihdam Kurumları**, Ankara 1991.
- KUR; **IV. Genel Kurul Raporu**, Ankara 2007.
- KUR; **2005 İstatistik Yılı**, Yayın No: 327, Ankara 2006.
- KUR; **2006 İstatistik Yılı**, Yayın No: 342, Ankara 2007.
- KUR; **Ulusal Gözlemevi Ülke Raporu**, Ankara, 2002.
- KUR; **2006 Yılı Faaliyet Raporu**, Yayın No:343., Ankara 2007.
- KUR; **Yurtdışı Geçici Görev Raporu** (Avusturya Kurumu Ziyareti), 24.04-01.05/2005.
- Kavak, Yüksel ve H. Tatlıdil; **Türk Dünyasının ve Çi Bulma Kurumundan Beklentileri**, Ankara, BK, 1991.
- Kluve, Jochen; Hartmut Lehmann and Cristoph M. Schmidt; **Active Labor Market Policies in Poland: Human Capital Enhancement, Stigmatization or Benefit Churning?**, The William Davidson Institute, Working Paper Number 215, 1998.
- KSGM; **4. Bileşen Ulusal Eylem Planı Taslağı Politika Dokümanı- “Kadın ve Ekonomi”**, Yayınlanmamış Çalışma.
- Lordoğulu, Kuvvet ve N. Özkaplan; **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul 2003.
- Murat, Sedat; **Prof.Dr.Nusret Ekin’e Armağan- AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı**, TÜH S (Türk Aile Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) Yayını, Yayın No: 38, Ankara 2000.
- Mutual Learning-Sweden; **Female Business Adviser for Female Entrepreneurs: the Swedish Review**
- O’Leary, Cristhoper; **Preliminary Evidence on Impact of Active Labor Programs in Hungary and Poland**, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, October 1997.

- Özdil, İhan; **Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar/Çözümler Ulusal/Evrensel Perspektif**, MEB Çıracılık ve Mesleki Teknik Eğitim Konseyi Hazırlık Dokümanı, Ankara, 1990.
- Talas, Cahit; **Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi**, mge Kitabevi, Ankara 1997.
- TESK; **Ülke Örnekleri ile AB’de Mesleki Eğitim ve AB ve AB Mali Kaynakları Rehberi**, T OF Matbaacılık, 1. Baskı, Ankara 2006.
- Thuy Phan, Ellen Hansen ve David Price; **Değerli İnsan Gücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetleri**, ILO, Ankara 2001.
- TESK; **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın Gücünün Konumu: Bursa Örneği**, Yayın No:219, Mart 2002.
- Tunalı, İnan; **İstihdam Durum Raporu**, Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara 2004.
- Türkiye İstatistik Kurumu; **Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu**, 2005.
- TÜS AD; **Türkiye’de İnsan Gücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve Etkinlik**. Yayın No: TÜS AD-T/2004-11/381, İstanbul 2004.
- Uyanık, Yücel; **Bazı Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye’de İnsan Gücü Piyasasının Düzenlenmesinde İstihdam Kurumlarının Fonksiyonlarının Mukayeseli Olarak Analizi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1993.
- Ünsal, Erdal M.; **Mikro İktisat**, Kutsan Ofset Matbaacılık, Ankara 1998.
- Varçın, Recep; **İnsan Gücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, 1. Baskı, Ankara 2004.
- Yaman Sevinç; **Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikaları**, TC Babakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Bülteni, Aralık Ayı Sayısı, Ankara 2004.

MEVZUAT KAYNAKLARI

- KURumlar Kanunları El Kitabı**
- Mesleki Eğitim Kanunu**
- Milli Eğitim Temel Kanunu**
- Özel Öğretim Kanunu**
- Türkiye İstatistik Kurumu Genel Müdürlüğü İnsan Gücü Yetiştirme ve Uyum Yönetmeliği**
- Türkiye İstatistik Kurumu Kanunu**

İNTERNET KAYNAKLARI

Polonya Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı; **“2000-2006 Ulusal İstihdam ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Stratejisi”**, 2000.(www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi/giris/polonya-22032005.doc).

TÜRKİYE İstatistik Kurumu; EĞİTİM istatistikleri, www.tuik.gov.tr

TÜ K; Hanehalkı Anketleri, www.tuik.gov.tr

<http://projeler.meb.gov.tr/tr/tedp.html>

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/gerceklesen.html>

http://www.sydtf.gov.tr/sydtf_faaliyet.html

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=776&id=46

<http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do>

<http://www.upjohninst.org/publications/wp/98-50.pdf>

ÖZGEÇM

Nazan ÖKSÜZ, 27 Kasım 1980 de Kır ehir’de do du. İlk ve orta ö renimini Ankara’da tamamladı. Ankara Üniversitesi İletim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü’nden 2002 yılında mezun oldu. Aynı yıl Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Rektörlü ü Halkla İlişkiler Departmanında kamu hizmetine girdi. İki yıl bu görevini sürdürdükten sonra, 2004 yılında Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü’nün açımı oldu u stihdam ve Meslek Uzman Yardımcılı ı sınavını kazanarak, stihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı olarak göreve ba ladı. Halen Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü’nde görev yapmakta ve Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletim Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı’nda yüksek lisansını sürdürmektedir.

