

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



KADIN İŞGÜCÜNÜN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINDA İŞKUR'UN ROLÜ
TRB1 BÖLGESİ ÖRNEĞİ

Duygu Aydın ÇOKAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğretim Üyesi Gül GÜN

TUNCELİ-2021

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KADIN İŞGÜCÜNÜN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINDA İŞKUR'UN ROLÜ
TRB1 BÖLGESİ ÖRNEĞİ

Duygu Aydın ÇOKAL
(19120324)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Danışman
Dr. Öğretim Üyesi Gül GÜN

TUNCELİ-2021

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KADIN İŞGÜCÜNÜN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINDA İŞKUR'UN ROLÜ
TRB1 BÖLGESİ ÖRNEĞİ

Duygu Aydın ÇOKAL
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Bu tez ... /... / 2020 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oy birliği** ile kabul edilmiştir.

İmza

.....
(Munzur Üniversitesi)
BAŞKAN

İmza

.....
(Munzur Üniversitesi)
DANIŞMAN

İmza

.....
(Munzur Üniversitesi)
ÜYE

Bu tez, Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Doç. Dr. Murat KORUNUR
Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı ‘‘Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’’ndaki hükümlere tabidir.

.../.../2021

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza
Duygu AYDIN ÇOKAL

Danışman
Dr. Öğretim Üyesi Gül GÜN

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim döneminde benden bilgi ve birikimini esirgemeyen tez danışmanım Gül GÜN 'e, kendimi geliştirmem konusunda destek sunan ve her zaman beni teşvik eden aileme, bu zorlu süreci birlikte geçirmemizi sağlayan sevgili eşim Bahri Çokal' la ve biricik kızım Azra Elif ÇOKAL 'a ve çalışmamda desteğini esirgemeyen Sayın Tunceli İşkur İl Müdürümüz Özdemir AKTAŞ' a ve Türkiye İş Kurumu bünyesinde görev yapan amirlerim ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, çalışmamın ana unsuru hemcinslerim olan kadın işgücünün çalışma hayatının kolaylaştırılmasını diler ve kariyer hayatlarında başarılar dilerim.

Duygu AYDIN ÇOKAL
TUNCELİ-2021



İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ŞEKİLLER LİSTESİ	V
TABLolar LİSTESİ	VI
KISALTMALAR LİSTESİ	VII
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
1. GİRİŞ.....	1
2. KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK POLİTİKALAR.....	3
2.1. Kadın İşgücü ve İlgili Kavramlar	3
2.1.1. İşgücünün tanımı	3
2.1.2. İşgücüne katılım oranı	3
2.1.2.1. Kadın işgücünün tanımı.....	3
2.1.2.2. İşgücü piyasası tanımı	4
2.1.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler	5
2.1.3.1. Ekonomik faktörler (ücret düzeyi farkları, medeni durum, çocuk sahibi olmak)	5
2.1.3.2. Sosyal faktörler (eğitim düzeyi, köyden kente göçün etkileri, sosyo-kültürel engeller ve işe alımlarda cinsiyete ayrımcılığı)	8
2.1.4. Türkiye’de kadın işgücüne yönelik politika ve programlar.....	12
2.1.4.1. Kadının statüsünü geliştirme müdürlüğü (KSGM)	12
2.1.4.2. Kalkınma planları ve kadın işgücü	13
2.1.4.3. Sigorta ve maaş destekleri	14
2.1.5. Aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP).....	17
3. TÜRKİYE İŞ KURUMU KURULUŞU, YAPISI VE GÖREVLERİ	19
3.1. Türkiye İş Kurumu’nun Kuruluşu	19
3.2. Türkiye İş Kurumunun Hukuki Ve İdari Yapısı.....	19
3.3. Türkiye İş Kurumu’nun Görev ve Sorumlulukları	20
3.4. Türkiye İş Kurumu’nun Uyguladığı İşgücü Piyasası Politikaları	21
3.4.1. Aktif işgücü piyasası politikaları.....	22
3.4.1.1. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri	23
3.4.1.2. İşbaşı eğitim programları.....	25
3.4.1.3. Toplum yararına çalışma programı.....	27
3.4.1.4. Sosyal çalışma programı (SÇP).....	28
3.4.1.5. Mesleki eğitim kursları.....	29
3.4.2. Pasif işgücü piyasası politikaları	35
3.4.2.1. İşsizlik sigortası	35
3.4.2.2. Kısa çalışma ödeneği (KÇÖ).....	37
3.4.2.3. Nakdi ücret desteği uygulaması (NÜD)	39
3.4.2.4. Yarım çalışma ödeneği	40
3.4.2.5. Ücret garanti fonu (ÜGF)	42
3.4.2.6. İş kaybı tazminatı	43
3.5. Türkiye İş Kurumu’nun Kadın İşgücünün İşgücü Piyasasına Katılımındaki Rolü.....	44
4. KADIN İŞGÜCÜNÜN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINDA İŞKUR’UN ROLÜ;TRB1 BÖLGESİ ÖRNEĞİ.....	47
4.1. TRB1 Bölgesine Ait Genel Özellikler.....	47
4.2. TRB1 Bölgesinde İşgücü Piyasasının Mevcut Durumu	48

4.3. TRB1 Bölgesinde Kadın İşgücünün Durumu.....	49
4.4. TRB1 Bölgesindeki Kadın İşgücünün İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Unsurlar	51
4.5. TRB1 Bölgesi İŞKUR İl Müdürlüklerinde Yapılan Bir Alan Araştırması	53
4.5.1. Araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi	53
4.5.2. Bulgular	54
5. SONUÇ	66
6. KAYNAKÇA.....	68
ÖZGEÇMİŞ	



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Politika eksenleri.....	12
Şekil 4.1. Düzey 2 bölgeleri(26 bölge).....	48
Şekil 4.2. 2018-2020 Yılı TRB1 bölgesi illerinde İŞKUR İl Müdürlükleri'nde danışmanlık kapsamında yapılan görüşmeler.....	54
Şekil 4.3. 2018-2020 yılı TRB1 bölgesi İl Müdürlükleri'nde gerçekleşen toplam özel sektör işe yerleştirme sayıları.....	55
Şekil 4.4. 2018-2020 Yılı TRB1 bölgesi illerinde İŞKUR il müdürlüklerinde gerçekleşen toplam işbaşı eğitim programları.....	56
Şekil 4.5. 2018-2020 Yılı TRB1 bölgesi illerinde İŞKUR İl Müdürlükleri'nde gerçekleşen toplam mesleki edindirme kursu verileri.....	57
Şekil 4.6. 2018-2020 Yılı TRB1 bölgesi illerinde İŞKUR İl Müdürlükleri'nde gerçekleşen girişimcilik eğitim programı toplam verileri.....	58
Şekil 4.7. 2018-2020 Yılı TRB1 Bölgesi İllerinde İŞKUR İl müdürlüklerinde gerçekleşen toplum yararına çalışma programı toplam verileri.....	60

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. İşe ilişkin sorunlar.....	7
Tablo 2.2. Eğitim durumuna göre işgücü durumu.....	9
Tablo 2.3. 36111 sayılı kanuna göre kadınların sigorta prim teşvikinden yararlanma süreleri.....	16
Tablo 3.1. 2015-2020 yılları arası iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri.....	24
Tablo 3.2. 2015-2019 yıllarında İEP 'ten faydalanan katılımcı sayısı.....	27
Tablo 3.3. 2020 Yılı mesleki eğitim kursları kursiyer sayıları.....	34
Tablo 3.4. İşsizlik sigortası istatistikleri.....	36
Tablo 3.5. Yıllar itibariyle kısa çalışma uygulamasından yararlanan kişi sayısı.....	38
Tablo 3.6. Nakdi ücret desteği.....	40
Tablo 3.7. Yıllar itibariyle yarım çalışma ödeneği.....	41
Tablo 3.8. ÜGF Hak Eden ve Ödeme İstatistikleri.....	42
Tablo 3.9. İş kaybı tazminatı istatistik.....	43
Tablo 3.10. 2015-2020 yılları arasında İŞKUR'un çeşitli hizmetlerdeki kadın-erkek istatistiği.....	46
Tablo 4.1. TRB1 bölgesinde tarım, sanayi, hizmet sektöründe istihdam edilenlerin sayısı ve işgücü istatistikleri.....	49
Tablo 4.2. TRB1 bölgesinde kadın erkek okuryazar olmayan işgücü sayısı.....	50
Tablo 4.3. TRB1 bölgesi işgücüne katılım oranları(%), işsizlik oranı ve istihdam oranı..	52
Tablo 4.4. TRB1 bölgesindeki kadın işgücünün işgücü piyasasına dahil olmama nedenleri.....	53
Tablo 4.5. 2019-2020 Yılı Bingöl il müdürlüğünde en çok açılan mesleki eğitim kurslarına ait meslekler.....	60
Tablo 4.6. 2019-2020 yılı Elazığ İl Müdürlüğü'nde en kurs çok açılan meslekler.....	61
Tablo 4.7. 2019-2020 Yılı Malatya il müdürlüğünde en çok kurs açılan meslekler.....	62
Tablo 4.8. 2019-2020 Yılı Tunceli il müdürlüğünde en çok kurs açılan meslekler.....	63
Tablo 4.9. TRB1 Bölgesi İl Müdürlükleri iş kulübü eğitimi alan danışan sayısı yıllara göre dağılımı.....	64

KISALTMALAR LİSTESİ

İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
KSGM	: Kadının Statüsünü Geliştirme Müdürlüğü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
MEGİP	: Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İş Birliği Protokolü
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
MEK	: Mesleki Eğitim Kursu
TYP	: Toplum Yararına Çalışma Programı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SCP	: Sosyal Çalışma Programı
KÇÖ	: Kısa Çalışma Ödeneği
NÜD	: Nakdi Ücret Desteği
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
ÜGF	: Ücret Garanti Fonu
TRB1	: (Bingöl-Elazığ-Malatya-Tunceli) Malatya alt bölgesi
FKA	: Fırat Kalkınma Ajansı
BAKA	: Bölgesel Kalkınma Ajansı
NUTS	: Nomen Klatörü
NEET	: Ne İstihdamda Ne Eğitimde Yer Almayan Gençler

ÖZET

Türkiye İş Kurumu, ülkemizde işgücü ihtiyacı temini noktasında, aktif ve pasif politikaların uygulayıcısı olarak çalışmaktadır. İŞKUR'un uyguladığı genel politikalar, bölgesel olarak uygulama ve destek gerektiren farklı uygulamaları gerektirebilir. Geliştirilen ve geliştirilecek olan politikalarda kadınlara yönelik bileşenler, istihdam edilebilirlik temelinde mesleki eğitim kursları, farklı uygulamalar, kadın işgücünün istihdam edilebilirlik temelinde gerekli kazanımların sağlanması ve İŞKUR'un katkısı konusuna ağırlık verilmelidir.

İŞKUR, bölgesel kalkınmışlık düzeyi fark etmeksizin uyguladığı Aktif İşgücü Politikaları(iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, TYP, İEP, MEK) ile istidamın arttırılması, geliştirilmesi ve istihdam edilebilirlik seviyesinin yükseltilmesi amacına hizmet etmekte ve vatandaşların maddi manevi iş arama ve işsizlik sürecine çeşitli hizmetleriyle katkı sunmaya çalışmaktadır.

Bu çalışmada, kadınların işgücü piyasasına katılımında İŞKUR'un TRB1 bölgesi için üstlendiği roller ve uygulanan aktif politikaların etkisi üzerinde durulmuştur. Özellikle bölgesel gelişmişlik düzeyi farklı olan TRB1 bölgesinde, kadın işgücünün işgücü piyasasına katılımında, istihdam edilebilirlik noktasında izlenen politikalar ve kadın istihdamına, kadın işgücünün işgücü piyasasına hazırlanması noktasında İŞKUR'un katkısı üzerinde durulmuş ve bölgesel kalkınmışlık durumuna uygun hizmetlerin çeşitlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: İŞKUR, kadın işgücü, işgücü piyasası, TRB1 bölgesi

ABSTRACT

İşkur's Role In Female Labor Market Participation Example Or Trb1 Region

Turkish Employment Agency works as the implementer of active and passive policies in terms of labor force supply in our country. The general policies implemented by İŞKUR may require different practices that require regional implementation and support. In the policies developed and to be developed, emphasis should be placed on the components for women, vocational training courses on the basis of employability, different practices, ensuring the necessary gains on the basis of employability of the female workforce, and the contribution of İŞKUR.

Regardless of the regional development level, İŞKUR serves the purpose of increasing and developing employment and raising the level of employability with Active Labor Policies (job and vocational counseling services, TYP, IEP, MEK) that it implements, and provides citizens with various services to the material, moral job search and unemployment process. tries to contribute.

In this study, the role of İŞKUR for the TRB1 region and the effect of active policies on women's participation in the labor market are emphasized. Particularly in the TRB1 region, where the regional development level is different, the participation of the female workforce in the labor market, the policies followed at the point of employability, and the contribution of İŞKUR in the preparation of the female workforce to the labor market have been emphasized and services suitable for the regional development situation have been emphasized. It has been concluded that diversification can be achieved.

Key words: İŞKUR, female labor force, labor market, TRB1 region.

1. GİRİŞ

Ülkemizde işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının güçlendirilebilmesi eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve kişinin niteliklerini zenginleştiren, mesleki deneyim ve bilgisini arttıran ve yeni istidam alanları yaratacak mesleki eğitim yapısını oluşturacak aktif istihdam tedbirlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Öksüz, 2010).

Türkiye İş Kurumu, ülkemizde işgücü ihtiyacı temini noktasında, aktif ve pasif politikaların uygulayıcısı olarak çalışmaktadır. İŞKUR'un uyguladığı genel politikalar, bölgesel olarak uygulama ve destek gerektiren farklı uygulamaları gerektirebilir. Geliştirilen ve geliştirilecek olan politikalarda kadınlara yönelik bileşenler, istihdam edilebilirlik temelinde mesleki eğitim kursları, farklı uygulamalar, kadın işgücünün istihdam edilebilirlik temelinde gerekli kazanımların sağlanması ve İŞKUR'un katkısı konusuna ağırlık verilmelidir. İŞKUR'un uyguladığı Aktif işgücü hizmetleriyle özel politika gerektiren gruplar içinde yer alan kadın işgücü, çalışma hayatına dahil edilmek istenmekte ve istihdam imkânından faydalanma durumunun kolaylaştırılması hedeflenmektedir (Biçerli, 2005).

Emek piyasasında fırsat eşitsizliğinin en önemli muhataplarından olan kadın işgücü, çoğu zaman işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olmakta ve istihdam imkânından istenilen düzeyde faydalanamamaktadır. Bu çalışmada, kadınların işgücü piyasasına katılımında İŞKUR'un TRB1 bölgesi için üstlendiği roller ve uygulanan aktif politikaların etkisi üzerinde durulmuştur. Çalışmamın birinci bölümünde kadın işgücünün tanımı ve kadın işgücünün işgücü piyasasındaki konumu Türkiye de kadın işgücünün durumu ve kadın işgücünün kalkındırılması ve işgücü piyasasına katılımının sağlanmasına yönelik politikalar ve sonuçlarını ortaya koyan alan yazın taranarak, özetlenmiştir.

İkinci bölümünde Türkiye'de bir istihdam kurumu olarak görev yapan Türkiye İş Kurumu'nun kuruluşundan yapısı ve görevleriyle ilgili literatür taranarak özetlenmiştir. İŞKUR'un kadın işgücü ile ilgili ülke geneli faaliyetlerine vurgu yapılmıştır.

Son bölümünde ise TRB1 Bölgesinin tanımı ve genel özellikleri, bölgede işgücü piyasasının mevcut durumu ve kadın işgücünün durumu, TRB1 bölgesinde kadın işgücünün kalkındırılması ve mesleki beceri ve nitelik kazandırılması noktasında İŞKUR'un katkısını ortaya koyan yazın taranarak, özetlenmiştir.

Çalışmada bölgesel kalkınma açısından önemli bir unsur olan kadın işgücünün TRB1 Bölgesindeki mevcut emek piyasasına katılımında Türkiye İş Kurumu'nun katkısı üzerinde

durulmuştur. Bu tezin amacı özellikle bölgesel gelişmişlik düzeyi farklı olan TRB1 bölgesinde, kadın işgücünün işgücü piyasasına katılımında, istihdam edilebilirlik noktasında izlenen politikalar ve kadın istihdamına, kadın işgücünün işgücü piyasasına hazırlanması noktasında İŞKUR'un katkısı üzerinde durulacaktır. Sunulan hizmetlerden hem genel yararlanma sayıları, hem de kadın bireylerin yararlanma sayıları karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

Bu çalışmada TRB1 bölgesi olarak bilinen ve Tunceli, Elazığ, Malatya, Bingöl olmak üzere 4 ilimizi ilgilendiren kadın işgücü rakamlarının kullanılacağı ve son 3 yıllık verileri içereceği aynı zamanda İŞKUR veri tabanından ve yıllar itibarıyla gerçekleşen kadın işgücü ve genel işgücü bazında gerçekleşen net istihdam rakamlarından, kursiyer verilerinden, istatistik raporlarından, uygulanan program verilerinden, TUIK verilerinden, literatür incelemesi verilerinden, çeşitli mevzuat kaynaklarından ve istatistik raporlarından, ilgili kaynaklardan faydalanmayı amaçlayan ve nicel araştırma tekniğine dayanan bir çalışma yürütmeyi amaçlamaktayım. Tezim nicel araştırma tekniğine uygun olarak hazırlanacağından gerçekleşen veriler çözümlenip, en tarafsız şekilde yorumlanacaktır.

2. KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK POLİTİKALAR

Bu bölümde, kadın işgücünün tanımı ve kadın işgücünün işgücü piyasasındaki konumu Türkiye'de kadın işgücünün durumu ve kadın işgücünün kalkındırılması ve işgücü piyasasına katılımının sağlanmasına yönelik politikalar ve sonuçlarını ortaya koyan alan yazın taranarak, özetlenmiştir.

2.1. Kadın İşgücü ve İlgili Kavramlar

2.1.1. İşgücünün tanımı

Bir ülkede veya işletmede belirli bir zaman diliminde üretime katkı sağlayan üretici konumundaki insan emeğinin tümü olarak tanımlanır. İstatistik terimi olarak ise işgücü genellikle 14 yaşının üstü ve 65 yaşını aşmayan ve kazanç getirici bir işte çalışan kesimin toplamını ifade etmektedir. İşgücü denince akla gelen nüfus gruplarıysa: İşverenler, ücretliler, kendi hesabına çalışanlar, yardımcı aile efradı ve işsizlerdir (URL-1, 2021) .

2.1.2. İşgücüne katılım oranı

Ekonomik olarak değerlendirildiğinde, aktif nüfus (yani çalışmakta olanlar ve iş arayanların toplamının), çalışabilecek yaşta olan toplam nüfusa oranıdır (Kılıç ve Öztürk, 2014).

2.1.2.1. Kadın işgücünün tanımı

Kadın işgücü, istihdamdaki kadın bireyleri ve işsiz olup iş arayan çalışmaya hazır kadınları, ifade eder (Tuğçe ve Güner, 2010) .

Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde kadın ve erkek arasındaki cinsiyet eşitsizliği kavramı, toplumun kadına ve erkeğe yüklediği sorumluluklar ve bu sorumlulukların bir kültür meselesi haline dönüşmesiyle ilgilidir. Toplumsal cinsiyet ayrımı ise birçok alanda olduğu gibi ekonomik anlamda da kadın işgücünün işgücü piyasasına girişinin önünde engel teşkil etmiştir. Toplumun biçmiş olduğu roller özellikle kadın bireylere yapılan kültürel

dayatmalar ve biçilen roller işgücü piyasasına yabancı, kendine güvenmeyen, aynı zamanda ucuz işgücü olarak görülen bir kesimin oluşmasına katkı sunmaktadır (Dublen, 2014).

Her ne kadar bu eşitsiz tutumun önüne geçilmek için alınan önlemler hayata geçirilmeye çalışılsa da, bu mekanizmaların yetersiz kalması, kadın işgücünün piyasada var olma ve ilerleme isteğinin önünde bir engel olarak durmaktadır (Erken, 2020).

2.1.2.2. İşgücü piyasası tanımı

İşgücü piyasasının genel olarak, emek arz edenlerle emek talep edenleri buluşturan, emeğin fiyatının ve bu fiyat üzerinden ne kadar emek arz edileceğinin belirlendiği piyasadır. İşgücü piyasası kavramı ise bu etkileşimi açıklar (Görücü, 2006) .

İşgücü piyasası aktif ve pasif işgücü politikaları aracılığı ile yürütülmektedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Türkiye'de aktif işgücü piyasası programlarını yürütmekle görevli kurumdur. İşgücü piyasasıyla ilgili aktif politikalar doğrudan ve dolaylı olarak istihdam edilebilirlik performansını arttırmayı, işçilerin niteliklerinin geliştirilmesine katkı sağlamayı, işsizlerin iş bulabilmesi ve işe yerleştirilmesini kolaylaştırmayı hedeflemektedir (Kapar, 2006).

Aktif işgücü politikalarının istihdama yönelik teşvikleri ise, iş bulma hizmetlerine ilişkin yasal ve kurumsal düzenlemeler, mesleki eğitim kursu ve çeşitli programlar ile dezavantajlı grupta yer alan (gençler, kadınlar özürlüler, göçmenler gibi) yönelik önlem ve programları kapsamaktadır (Kapar, 2006).

İkinci grupta yer alan pasif politikalar ise, işsizlik sigortası kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu uygulaması ve diğer ödemeleri ve yardımları kapsayan ödemelerdir. Bunlar, işsizliğin sebep olduğu gelir kayıplarını en aza indirmeyi amaçlayan ve bu durumdan etkilenen kesimin gelir ve ödeme sıkıntısı yaşadığı döneminde, işsiz bireye gelir güvencesi sağlayan ve diğer taraftan işgücü piyasasını düzenleyen uygulamalardır. İşsizlik ödemeleri diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemiz içinde sosyal refah devleti anlayışının bir sonucudur ve aktif bir kamu müdahalesini gerektirir (Sapancalı, 2007).

2.1.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler

Ekonomik büyüme ve kalkınmanın temel unsuru, üretim faktörlerinin tam ve verimli şekilde kullanılmasıdır. Üretim faktörlerinden en önemlisi, işgücüdür ve işgücü ile diğer faktörlerin tam ve etkin kullanımı tam istihdam hedefine ulaşmanın olmazsa olmazıdır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de işgücünün kullanımı erkek işgücü lehinedir.

Günümüzde, dünyada gelişmiş ülkelerde bu durum değişmiş kadın işgücüne katılma oranı %70 seviyelerine varmışken ülkemizde bu konuda büyük gelişmeler yaşanmamıştır (Özer ve Biçerli, 2003).

Türkiye’de kadın işgücünün işgücü piyasasında aktif rol almasının önündeki en büyük engel toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Kadın ve erkeğe toplum tarafından biçilen roller toplumun kişiye yüklediği sosyal misyon yani; hangi işleri yapıp yapamayacağı noktasındaki tutum ve davranışlardır. Diğer bir ifadeyle kadınlar için toplumun biçtiği roller noktasında ev temizliği, çocuk bakımı, ücretsiz aile işçiliği, yaşlı bakımı vb. işler kadının yapabileceği işler olarak görülürken, erkekler işgücü piyasasında aktif rol alarak eve para getiren birey konumunda bakılmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014).

İşgücü piyasasına kadın işgücünün katılımını belirleyen iki ana faktör bulunmaktadır. Ekonomik faktörler; düşük ücret, çocuk sahibi olmak ve evlilik gibi konuları kapsarken, sosyal faktörler ise eğitim düzeyinin düşüklüğü, köyden kente göçün etkileri, sosyo-kültürel engeller ve işe alımlarda cinsiyete ayrımcılığı sayılabilir (Durmaz, 2016).

2.1.3.1. Ekonomik faktörler (ücret düzeyi farkları, medeni durum, çocuk sahibi olmak)

Neo klasik iktisadın işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığı konusunu yeterince açıklamadığı bilinmektedir. Neo klasik iktisat teorisine göre rekabetçi piyasanın işleyişi işle ilgili kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın eşit verimlilik ve özelliklere sahip kişiler arasında uzun dönemde cinsiyet ayrımcılığına gidilemeyeceği, gidilmesi durumunda ise işverenin işgücü piyasasında tutunamayacağını ve piyasayı terk etmek durumunda kalacağını söyler. Neo klasik yaklaşıma göre kadınlar geniş iş olanakları arasından kendi zevk ve tercihlerine göre seçim yapar. İşgücü piyasasında tutunamama sebebini kendi özgür seçimlerinden ziyade yeterli eğitim, mesleki deneyim kazanma ve iş arama bulma konularında

karşılaştıkları engeller oluşturur. Bu sebeple duruma uygun politikalar üretilmelidir (Palaz, 2003).

Kurumcu yaklaşıma işgücü piyasasında birincil ve ikincil işlerin olduğunu ve piyasaların birincil ve ikincil piyasalar olarak bölümlendirildiği görüşünü savunur. Kurumcu yaklaşıma göre, işgücü piyasaları esnek değildir, tekelci firmalar ve kurumsal düzenlemelerin engelleriyle karşılaşan belirli gruplar (kadınlar) kendi zevk ve tercihlerinden uzak ikincil işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır (Durmaz, 2016).

Birincil piyasalar yüksek ücret ve iyi çalışma koşullarının olduğu, sendikalaşmanın görüldüğü ve yüksek kariyer imkânlarının bulunduğu piyasalardır. İkincil piyasalar ise düşük ücretle fazla ve düzensiz çalıştırılma, eksik veya hiç ödemenin gerçekleştirilmediği, görevde yükselme şansının az olduğu veya olmadığı, yönetim sistemin yetersiz olduğu, iş güvencesinin ve sosyal güvencenin yeterli olmadığı piyasalardır. Bu yaklaşıma göre ikincil piyasalara yönlendirilen işçiler genellikle kadın işgücü ve gençler olmaktadır (Durmaz, 2016).

İstihdam edilen işler noktasında kadın ve erkek bireylerin ücretleri genellikle farklı olmaktadır. Kadın işgücünün aldığı ücret, erkek işgücünün aldığı ücretlerden genellikle düşük olmaktadır. Kadın işgücünün genellikle çalıştığı işler ise hizmet anlayışını gerektiren işler olmaktadır. Kadın bireylerle erkek bireyler arasındaki ücret farkının en önemli sebepleri cinsiyete göre iş ayırımının yapılması, terfi işlerinin kadınlar için yeterli olmaması, ayrıcalık unsurunun genellikle erkek işgücü lehine kullanılmasıdır. Düşük ücretle çalışan kadınların, evde tek çalışanı olan ve eşinin kazancıyla geçinen diğer kadın işgücünden farkı sahip olduğu düşük yaşam standardıdır. Kadınlar genellikle eşit şartlardaki tüm işlere ulaşamadıklarından, kişinin gelişimini ve ilerlemesini sağlayacak işlerde ufak bir paya sahiptirler. Çalışan kadın işgücü için her ne kadar kazanç durumu olsa da mevcut değişme haddi için devamlılık söz konusu olsa bile emek piyasalarında erkek kadın eşitliği noktasında tatmin edici bir durum söz konusu değildir (Kutlar ve ark., 2012).

Kadın bireylerin iş hayatında aktif rol almasının önünde, işe hayatına ilişkin bir takım sorunlar bulunmaktadır. Aşağıda tablo 1.1’de 2013-2018 yılları yaşam memnuniyet anketi sonuçları ile derlenmiş ve toplam yüzde içinde kadın işgücüne ilişkin sorunlar TUIK verileri verilmiştir. Bu veriler ışığında kadın işgücünün işgücü piyasasına katılımının önündeki en önemli sorunun ücret miktarı ve ücretler arası farklılık olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 2.1. İşe ilişkin sorunlar (URL-2, 2018)

Yıllar	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kadın						
Ücret miktarı	26,6	30,7	31,3	25,6	26,1	27,4
Ücretler arası farklılık	21,0	26,3	23,1	18,9	21,0	17,0
Çalışma koşulları	19,7	18,1	19,3	19,4	17,7	14,7
İdari konular	12,5	13,1	13,4	13,1	12,3	12,4
Ücretlerin zamanında ödenmesi	7,6	8,5	8,1	6,9	5,0	5,4
Eksik ücret ödenmesi	5,1	4,2	4,8	4,7	4,0	2,7
Çalışma saatleri içerisinde kişisel veya ailevi konularla ilgilenmek için bir veya iki saat izin almada					10,5	10,3
Toplam(%) (kadın-erkek)	26,8	32,1	30,3	24,4	27,2	29,2

Cinsiyete dayalı ayrımcılığı önleme amaçlı birçok ülke çeşitli koruyucu yasalar yapmıştır. Bu yasalar, cinsiyete bağlı ücret farklılık oranının azalmasında kısmen etkili olmuştur. Avustralya, İngiltere ve ABD bu ülkeler arasında sayılabilir. Koruyucu bu yasalar sayesinde kısmen de olsa yükselen ücretler, kadınların işgücü piyasasına katılımı açısından olumlu bir etkiye sahipken konu istihdam olunca, durum değişmektedir. Avustralya ve ABD’nde kamu çalışanları üzerinde yapılan karşılaştırmalı araştırma istihdam kaybı üzerinde önemsiz bir azalma olduğunu bulmuştur (Doğrul, 2007).

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarına bakıldığında boşanmış kadınların, evli ve bekâr(hiç evlenmedi, dul) kadınlara oranla daha fazla olduğu görülmüştür. Yine bu oran kentsel ve kırsal kesimdeki boşanmış kadınlarda işgücü piyasasına katılım oranının farklı olmasına ve kentsel kesimdeki boşanmış kadınların daha fazla işgücüne katılım oranına sahip olduğu bilinmektedir. Örneğin Türkiye genelinde 2002 yılı 6. ayı itibarıyla boşanmış kadınların işgücüne katılım oranları(İKO) %38.6,iken kırsal alanlarda %33.5 kentsel alanlarda %40.0’dır. Boşanma özellikle eşe bağımlı yaşayan ve nafaka alamama gibi sebeplerle maddi olarak zorlayıcı bir sebep olduğundan kadınları bir şekilde işgücü piyasasına girmek durumunda bırakan bir olaydır. İlaveten kent yaşamının maliyetli olması ve kentlerdeki katılımın daha yüksek olmasına neden olmuştur (Özer & Biçerli, 2003).

Çalışan kadın ve erkek işgücünün işgücü piyasasından ayrılma oranı arasındaki farkı belirleyen en önemli ekonomik sebep, kadın işgücünün genellikle işgücü piyasasını terk etme sebebinin çocuk doğurmak ve büyütme olmasıdır (Viscui, 1980).

Çocuk sahibi olma, kadınları hem maddi hem de manevi olarak düşünmeye zorlayan bir diğer konudur. Literatürde doğurganlık olarak bilinen çocuk sahibi olma bir noktada kadının işgücü piyasasına katılımını olumsuz etkilerken, diğer bir noktada ise kadın işgücünün kazanmış olduğu kazanç ve mevkiiyi korumak adına doğurganlık durumunu geciktirebilmektedir. Doğum sonrası çocuğun ihtiyaçları için yapılan harcamalar geleceği için planlanan yatırımlar ihtiyaç duyulan ekonomik gereksinimler kadın işgücünün çalışma hayatından kopamaması için bir neden oluşturmaktadır. Doğurganlık durumu minimum seviyede tutularak çocuk bakımı için gerekli olan süreden arta kalan zamanda kadın işgücünün piyasadaki arzı arttırılarak çocuk ihtiyaçları için planlanan sağlık ve eğitim harcamalarını yatırımlarını arttırabilme imkânına kavuşmaktadır (Şengül ve Kıran, 2006).

Kadın işgücü için doğurganlık kısa vadede işgücü piyasasına katılımı azaltırken, uzun vadede katılımı arttırabilmektedir. Yeni doğan bebeğin, bakım için anneye ihtiyaç duyulması sebebiyle annenin piyasaya katılımını engelleyici bir etkisi olurken uzun vadede çocuk sayısındaki artış ailenin ekonomik yükünün artmasına ve kadın işgücünün piyasaya katılımının gerekli hale gelmesine sebep olabilir. Bu durum işgücü piyasasına katılımı arttırıcı bir etkiye sahiptir (Bernhardt, 1993).

2.1.3.2. Sosyal faktörler (eğitim düzeyi, köyden kente göçün etkileri, sosyo-kültürel engeller ve işe alımlarda cinsiyete ayrımcılığı)

2.1.3.2.1. Eğitim düzeyi

Kadın ve erkek bireylerin işgücü piyasasına katılımını etkileyen en önemli faktörlerden biri eğitimidir. Eğitim faktörü her iki grup içinde piyasadaki yerin, konumun, sayının ve işgücü piyasasına katılım oranının belirlenmesi üzerinde etkilidir. Eğitim ile işgücüne katılım arasında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır. Eğitim genellikle maddi güç gerektiren ve karşılığında daha yüksek ücret ve meslekler elde etmek için yapılan bir yatırım olarak görülmektedir. Yapılan çalışmalar özellikle kadınların eğitim seviyelerindeki artışın işgücüne katılım oranları arasında paralel bir ilişkinin olduğu göstermektedir (Biçerli, 2005).

Eğitim ve eğitimde cinsiyet eşitsizliği kadınların işgücüne katılımını ve verimliliğini etkileyen unsurlardan biridir. İşgücüne katılımı belirleyen temel unsurlardan biri eğitimidir. Eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım artmaktadır. Eğitim yatırımlarının getirisini araştıran pek çok araştırmacıya göre eğitim düzeyi yükseldikçe eğitimin getirisi de

artmaktadır. Eğitimin getirisi yüksek olan kadının ücreti daha yüksek olmakta eğitim-ücret-fırsat maliyeti hesaplaması yaptığıında dışarda çalışmak evde kalmaktan daha cazip hale gelmektedir (Günsoy ve Özsoy, 2012).

Tablo 2.2. Eğitim durumuna göre işgücü durumu (URL-2, 2017)

	İşgücüne katılım oranı					
	Toplam	Okuryazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yükseköğretim
2016 yılı						
Toplam	52,0	17,8	48,4	54,4	65,9	79,7
Erkek	72,0	30,4	68,9	71,2	81,6	86,4
Kadın	32,5	15,2	27,2	33,7	41,4	71,3
2017 yılı						
Toplam	52,8	18,8	48,9	54,8	66,1	80,2
Erkek	72,5	32,4	69,3	71,6	81,0	86,5
Kadın	33,6	15,9	27,7	34,3	42,6	72,7

2016 yılı ve 2017 yılı TÜİK verileri ile kadın bireylerin eğitim seviyesindeki yükselişe bağlı olarak işgücüne katılım oranının arttığını ve toplam işgücüne katılım oranını olumlu şekilde etkilediği sonucuna varabiliriz. Örneğin 2016 yılında okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı 15,2 iken aynı yıl yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,3 tür. Eğitim seviyesindeki artışa paralel olarak toplam işgücüne katılım oranı artmaktadır.

2.1.3.2.2. Köyden kente göçün etkileri

Türkiye ‘de içgöç hareketleri uzun bir dönem hareketli değilken, 1950’li yıllarda toplumu oldukça etkileyen bir durum haline gelmiştir. 50’li yıllarda tarımsal faaliyetlerin getirisinin ve etkisinin azalması ve sanayileşmede yaşanan gelişmeler kentleri cazip hale getirmiştir. Bu durum kentlerin göç alma zeminini oluşturmuştur (Şen, 2014).

İç göçe sebep olan köyden kente göçü etkileyen itme ve çekme faktörleri vardır. İtme faktörü köy yaşamını zorlaştıran sınırlı iş olanakları, düşük verimli topraklar, düşük ücretler ve sağlık, eğitim olanaklarının yetersiz olması durumundan kaynaklanan sebeplerken, çekme faktörü kent yaşamının köy yaşamına göre daha iyi koşullara sahip olduğu fikrinin

hâkim olmasıdır. Bu fikri destekleyen unsurlarsa iş olanaklarının fazla olması, yüksek ücret, verimli ve ucuz topraklar, yükselme imkânı, sağlık ve eğitim imkânlarının yüksek olması, konut ve gıda maddelerinin bolluğu ve çeşitliliğidir, aynı zamanda toplumsal güven ve huzur durumu da etkilidir (Gündüz ve Yetim, 1996).

Kent yaşamının istihdam koşulları tüm aile bireyleri üzerinde farklı şekillerde meydana gelmektedir. Örneğin erkek bireyler için köyden kente göç ücretli işgücüne katılım imkânı sağlarken diğer aile üyelerini de işgücü piyasasına çekmektedir. Genellikle kadın emeği üzerinde iç göçün etkisi köy hayatında ücretsiz aile işçiliği şeklinde olurken çalışma hayatından göçle birlikte çekilmek durumunda kalmışlardır (Başel, 2006).

Kentlerdeki çalışma hayatının içinde olan kadın işgücü ile kırsal kesimde yaşayan kadın işgücü yapısal olarak farklılık göstermektedir. Genellikle köylerde yaşayan kadın işgücü ücretli ve sosyal güvencesi olmayan aile işçisi olarak çalışan kadinken, kentlerde durum farklılık göstermektedir tarım işçisi olarak çalışma durumu varsa da emeğinin karşılığını ücret olarak alabilmektedir (Arat, 1986).

2.1.3.2.3. Sosyo-kültürel engeller

Kadın işgücünün çalışma hayatındaki yerini belirleyen toplumsal cinsiyet rolü kültürel inanç, değer yargıları kadının işgücü piyasasına katılımını azaltmakta ve genellikle mesleki dağılımın adaletsiz şekilde gerçekleşmesine neden olmaktadır. Sosyo -kültürel faktörlerin temelini aldığı feminist yaklaşıma göre ataerkil zihniyet yapısı ve cinsiyete dayalı iş bölümü kadınların işgücü piyasasındaki yerini belirleyen unsurları oluşturmaktadır. Kadın işgücünün istihdamını da çalışma şartlarının şekillenmesinin temelinde bu zihniyet bulunmaktadır (Aşkın, 2015).

Ataerkil kültürel değerler, işgücü piyasasındaki fiyat sistemi ve kurumlar içinde gizli bir şekilde yerleşmiştir. Bu sürecin işleme durumuna göre işin kadın erkek işi olma durumu, otorite sahibinin erkek kadın olması, terfi konularında öncelik durumu gibi birçok konu genellikle erkeklerin lehine işlemektedir (Aşkın, 2015).

Türk toplumunun kadına karşı sahip olduğu anlayış, kadının yeri ve sorumluluğu evdir ve kadın ev işleriyle meşgul olur. Kadın aynı zamanda hem eşine hem de varsa çocuklara ve yaşlılara bakmakla yükümlüdür. Geleneksel ailelerde kadının ev dışında çalışabileceği ücretli bir iş durumu olmazken, 1950'lerden sonra gelişen sanayi ve kentleşmenin zorunlu kıldığı yaşam standartı erkek kazancının geçim için yeterli olmadığı

fikrinin kabul edilmesine ve kadının çalışma hayatına girmesinin gerekliliğini gündeme getirmiştir (Ansal, 1996).

Ülkemizde kadının çalışmasına yönelik tutum ve davranışları konu edinen birçok araştırmaya göre genellikle kadının çalışmasına olumlu yaklaşıldığı fakat hala kadının çalışma hayatına girmesinin önünde eşi, babası, kardeşi gibi aile fertlerinin bulunduğu görülmektedir. Bir araştırmada Manisa ilinde yaşayan köylü bir grubun %58'nin, işçi grubun %48'nin ve kentli grubun %69'nun kadınların ücretli bir işte çalışmasının sorun olmadığı fikrini savundukları bilinmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004).

Kadınların işgücü piyasasına girişinin önündeki engellerden olan sosyokültürel faktörler toplumsal cinsiyet kavramının yüklediği anlamın sonucu olarak çalışma hayatının önünde bir engel olarak durmaktadır.

2.1.3.2.4. Cinsiyet ayrımcılığı

Bireyler sosyalleşme sürecini, toplumsal kültür ve değerleri içselleştirerek kazanmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı da bu noktada ortaya çıkmaktadır. Biyolojik cinsiyet kavramıyla ilişkilendirilmeyen bu kavram sosyal sınıf, ataerkil zihniyet, siyaset ve üretimle ilişkilendirilebilen bir kavramı ifade etmektedir (Savcı, 1999).

Cinsiyet eşitliği politikalarının yasal bir konuma kavuşturulması konusu Türkiye ile AB uyum sürecindeki reformlar kapsamında değerlendirilmiştir. Bu kapsamda kadınlar için cinsiyet ayrımcılığı konusunu ortadan kaldırmayı amaçlayan birçok hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bu minvalde 2002 yılında medeni kanunda yer alan kadın işgücü için ayrımcılığı destekleyen bir takım maddelerin kaldırılması önemli bir gelişmedir. Bunu kapsayan maddeler aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlerin eşit hak ve sorumluluklarının güvence altına alınması, evlilik süresince kazanılmış malların eşit paylaşılması gibi konularda kadınlar lehine düzenlemelerin yapılması sayılabilir. 4857 sayılı İş Kanunu ile 2003 yılında AB uyum sürecine uygun bir politika izlenmeye çalışılmış ve kadın ve erkek işgücünün çalışma hayatında eşit sayılması ile ilgili çalışmalar yürütülmüştür. Yine 2004 yılında anayasanın 10. Maddesinde değişiklikler yapılarak Anayasa'ya "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür" şeklinde bir fıkra eklenmiştir (Dedeoğlu, 2009).

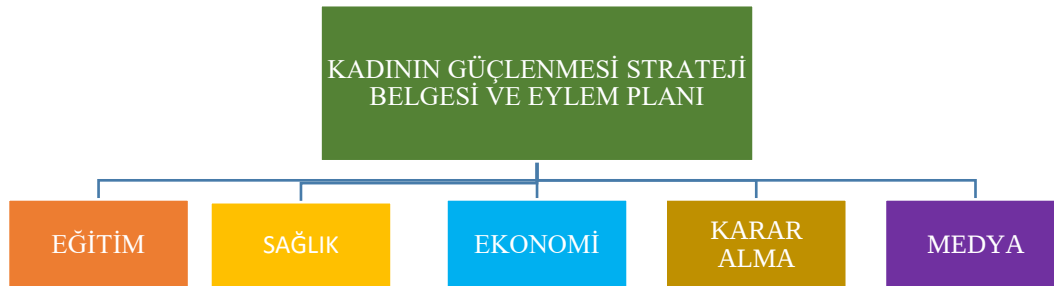
2.1.4. Türkiye’de kadın işgücüne yönelik politika ve programlar

2.1.4.1. Kadının statüsü genel müdürlüğü (KSGM)

Sürdürülebilir dengeli kapsayıcı ve güçlü bir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi kadın işgücünün işgücü piyasasında aktif yer alması ve üretim dâhil çeşitli alanlarda hak ettiği konumda olmasına bağlıdır. Kadının iş hayatında yer alması hem kendine olan güvenin artmasına hem de toplumun her alanına elinin değmesine aynı zamanda aile ekonomisine katkı sağlarken aile içindeki konumunun değişip, gelişmesine neden olmaktadır (K.S.G.M, 2018).

Bu amaçları kendine hedef edinen aynı zamanda kadınların haklarının korunmasına geliştirilmesine, yönelik çalışmalar gerçekleştirmek, ekonomik, siyasi, kültürel hayattaki durumlarını iyileştirmek, geliştirmek ve fırsat, hak eşitliğini sağlamak amacıyla 1990 yılında başbakanlığa bağlı olarak kadının statüsü genel müdürlüğü(KSGM) kurulmuştur. Aynı zamanda KSGM, kadınların eğitim durumlarını yükseltmek ve geliştirmek, konuyla ilgili çeşitli programlar, planlar ve stratejiler belirleyerek temel konunun netleşmesine destek olur (Kaplan, 2011).

KSGM’nün genel politikası ve önceliklerinin belirlenmesi konusunda, AB uyum sürecinde uluslararası düzeyde kadın erkek eşitliğini esas alan ve Türkiye’nin 1985 yılında taraf olduğu ve tek yasal bağlayıcı belge olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) esas alınmıştır. Bu noktada amaç cinsiyet ayrımcılığı kavramını ve bu anlamdaki tüm engellemeleri, önyargıları ortadan kaldırmaktır (K.S.G.M, 2008).



Şekil 2.1. Politika eksenleri (URL-5, 2021)

Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda, "eğitim, ekonomi, sağlık, karar alma mekanizmalarına katılım, medya", beş temel politika konusu hedeflenmiştir (K.S.G.M., 2018). Bu hedefler doğrultusunda planlama ve projeler yapılmıştır. Bunlardan birkaçı:

- Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi
- Kadının Gúçlenmesi Strateji Ve Eylem Planı
- Túrkiye'nin Múhendis Kızları Projesi

Bu projelerin temel amacı kadının işgücü piyasasında ve diğer alanlarda eşit hak ve olanaklardan faydalanabilmesi ve kendi gelişim sürecine katkı sağlanabilmesi için destek olmaktır."

2.1.4.2. Kalkınma planları ve kadın işgücü

Kalkınma planları, toplum içinde hiçbir ayrımcı yaklaşıma yer vermeyecek şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen, plan, politika ve program hedefleriyle bütünlüştirilerek úlkede úretilen ve úretilecek politikaların temelini oluşturan, programlama, bütçeleme, proje oluşturma ve uygulama evrelerinde esas alınması gereken bir belge olduğu ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi için gerekli olduğu bilinmektedir (Yumuş, 2011).

Devlet Planlama Teşkilatı'nın 1963-1967 yılları için hazırladığı ilk Kalkınma Planında "Kadınların toplum hayatında eşit haklar elde etmeleri, ... Kadınların iş hayatına atılmaları... Kadınları yapılarına uygun mesleklere hazırlama" (DPT, 1963). Birinci beş yıllık kalkınma planında kadın bireyler için yeterli bir çalışmaya yer verilmemiş olup genellikle kadın, ev hanımlığı ve ev hayatına uygun mesleklere yönlendirilmesi gibi gelişmeler yaşanmıştır. Bu durum kadın işgücünün çalışma hayatında etkin rol almasını engellemiştir (Yantur, 2019).

İkinci beş yıllık kalkınma planı ise 1968-1972 yılları arasında hazırlanmıştır. Bu planda kadın işgücü için eğitim konusu gündemde olmuştur. Kadın işgücü için kız sanat enstitüsü programı planlama ve geliştirme hedeflenmiştir. Bu noktadan hareketle eğitimi geliştirici düzenleyici hedefler konmuş fakat büyük değişim ve yasal düzenleme söz konusu olmamıştır (DPT, 1968).

İlk kalkınma planından 6. Kalkınma planına kadar kadın işgücü çok dikkat çekici şekilde incelenmemiştir. İlk özel inceleme altıncı beş yıllık kalkınma planında (1990-1994) kadın aile çocuk başlığı altında sayılabilir. Daha çok kadının eğitim, istihdam durumu ve

sorunları üzerinde durulmuştur. Kadın istihdamının artırılması için ve kadının ekonomik sosyal kalkınmadan faydalandırılması kadının statüsünün geliştirilmesi konusu önemsenmiş ve kadının tarım dışı alanlardaki istihdam oranlarının artırılması hedeflenmiştir. Sonraki kalkınma planlarında da kadın işgücü konusu işlenmiş fakat ilk kalkınma planından ciddi fark görülememiştir. İlk kalkınma planlarında kadın işgücüne ev kadını rolünü güçlendirici uygulamalar yapılırken kadının tarım dışı alanlarda kadın işgücünün istihdamını artırıcı faaliyetler yürütülmemiştir. Kadın ikincil işçi konumundaki aile işçisi durumunda kalmıştır. Kadınlar için kurs ve programlar dışında farklı bir düzenleme gelişme yaşanmamıştır (Yantur, 2019).

Son olarak 2019-2023 yılları arasında uygulanması planlanan 11. Kalkınma planında kadın işgücüne yer verilen konularsa; eğitim seviyesindeki artışa rağmen kayıt dışı ücretsiz aile işçiliği gibi alanlardaki oranının yüksekliği hususu, kadın işgücünün işgücü piyasasında güçlendirilmesinin ve teşvik edilmesinin önemi, kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler, kadın kooperatiflerine destek, sadece kadın öğrencilerin kabul edildiği kadın üniversitelerinin kurulması, kadınların teknoloji üretim alanında mesleki bilgi ve becerilerini artırıcı fırsatların geliştirilmesi, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlendirici projelerin yapılması, kadınların siyasete aktif katılımının sağlanması, kadına yönelik şiddetin, erken yaşta evliliklerin, her türlü istismarın önlenmesine yönelik çalışmalar, kadınlara sunulan sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi, kadın medya okuryazarlığının artırılması, dijital okuryazarlığın artırılması, kırsalda yaşayan kadın çiftçilere yönelik tarımsal eğitim-yayın faaliyetlerinin desteklenmesidir (K.B, 2019).

2.1.4.3. Sigorta ve maaş destekleri

Ülkemizde işsizlik oranını azaltmak, işverenin yükünü hafifletmek ve aynı zamanda dezavantajlı durumda olan kadınlar, gençler, engelliler için istihdam olanaklarını arttırabilmek için çeşitli teşvik programları uygulanmaktadır. Bu teşvik programlarından özellikle kadın bireyleri ilgilendirenler aşağıdaki gibidir:

2.1.4.3.1. Kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi olanların teşviki

31.12.2022 tarihine kadar işsiz olan kişileri istihdam eden özel sektör işverenlerin prime esas kazanç üst sınırına kadarki sosyal güvenlik primi işveren payları (733,37 ila 5.500,41 TL) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Faydalanma şartları

- Kişinin son 6 aydır işsiz olması
- Kişinin istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilmesi
- Özel sektör işvereni olması

Faydalanma süresi

- 18 yaş ve üzeri kadınları istihdam eden işverenlere 24 ila 54 ay,
- 18-29 yaş arası erkekleri istihdam eden işverenlere 12 ila 54 ay,
- 29 yaş ve üzeri erkekleri istihdam eden işverenlere 6 ila 30 ay,
- Çalışmakta iken; 01.03.2011 tarihinden sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar, mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenleri
- İstihdam eden işverenlere 12 ay, süreyle destek sağlanmaktadır. İŞKUR'a kayıtlı olmayı teşvik etmek amacıyla kişinin İŞKUR'a kayıtlı olması durumunda destek süresine 6 ay eklenilmesi yönünde hüküm getirilmiştir.

İşverenlerce; aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresi içerisinde SGK'ya verilmesi ve primlerin yasal süresi içerisinde ödenmesi gerekmektedir” (URL-3, 2021).

Tablo 2.3. 36111 sayılı kanuna göre kadınların sigorta prim teşvikinden yararlanma süreleri (URL-3,2021)

	Mesleki Yeterlilik Belgesi	Mesleki Ve Teknik Okul Veya İŞKUR Kursu	İŞKUR'A Kayıtlı İşsiz	Teşvik Süresi(Ay)
Çalışmayan 18 üstü kadınlar	X	X	X	24
	X	X		30
	X		X	36
	X			42
		X	X	48
	X		X	54
Çalışan kadınların tümü		X	X	12
	X		X	12

Kadın işgücü için durum yukarda belirtildiği şekildedir. Kadın bireylerde teşvik için belirtilen yaş durumu ve faydalanma süresi tablodaki gibidir. Amaç işverenleri, kadınların istihdam edilmesi noktasında teşvik etmektir.

2.1.4.3.2. İlave istihdam teşviki

İlave İstihdam Teşviki 4447 sayılı Kanunun Geçici 19 ve 21'nci maddeleri kapsamında özel sektör işyerlerinde sigorta prim ve vergi desteği olarak uygulanan bir teşviktir. Yararlanma şartı ise işe alınacak kişi açısından; İŞKUR'a kayıtlı işsiz olması, işe alındıkları aydan önceki üç ay içerisinde 10 günden fazla (5510/4-a,b,c kapsamında) sigortalarının bulunmaması ve 01/01/2018 - 31/12/2022 tarihleri arasında özel sektör işyerlerinde istihdam edilmeleri gerekmektedir. İşveren açısından istenen şartlarsa, işe giriş tarihinden önceki takvim yılının personel ortalamasına ilave olarak çalıştırılmaları gerekmektedir. Aylık prim ve hizmet belgelerinin verilen süre içinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'ya ulaştırılması. SGK'ya herhangi bir borcunun bulunmaması gerekmektedir. Çalıştırdığı personelle ilgili sigortalılık yönünden herhangi bir usulsüzlük durumunun bulunmaması gerekmektedir (URL-3, 2021).

Gerekli koşullar sağlandığı durumda, işe alınan ilave işçilerin sigorta ve vergi maliyetleri karşılanacaktır. Destek tutarı işyerinin faaliyet gösterdiği sektöre göre değişmektedir. Destek süresi 2022/Aralık ayı aşılmamak üzere, gerekli şartları sağlayarak

01/01/2018 – 31/12/2022 tarih aralığında istihdam edilen her bir işçi için 12 aydır. Fakat istihdam edilen sigortalıların, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek, 18 yaşından büyük kadın veya İŞKUR’a kayıtlı engelli olmaları durumunda, destek süresi 18 aya uzayabilmektedir (URL-3, 2021).

2.1.5. Aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP)

Aktif işgücü piyasası politikaları ülkemizde İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Uygulanacak politikalar özellikle iş bulma şansı az olan dezavantajlı grupları; kadınları, engellileri ve diğer grupları kapsamaktadır. Aktif işgücü politikalarının amacı özellikle dezavantajlı gruptaki bireylerin istihdam edilebilirlik durumunu arttırmak emeğin niteliğini geliştirmek, iş yaşamına kişileri hazırlamak, işsizliğin yoğun olduğu bölgelerde işverenlere mali destekte bulunmak ve girişimcilik ruhunu güçlendirici ve teşvik edici adımlar atmaktır (Bozdağlıoğlu, 2008).

İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü politikaları özellikle uzun süreli işsizliğin önlenmesinde de etkilidir. Aktif işgücü politikaların uygulanmasında amaç; uzun süre işgücü piyasasından uzak kalmış ve iş bulma ve arama konusunda eksik, nitelik anlamında yetersiz hisseden işsiz bireyleri kaybettikleri özgüveni geri kazandıracak adımlar atarak nitelik ve becerilerini geliştirici hizmetler sunmak ve iş arama sürecinde iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile işgücü piyasasına kazandırılmasıdır. Nitelik geliştirme konusunda işgücü yetiştirme kursları aracılığıyla, özellikle toplumda dezavantajlı konumda bulunan kadınlar, gençler, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler, engelliler ve işsizlik sigortası kapsamındaki işsiz bireylerin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda eğitilerek istihdam edilebilirlik seviyesinin artırılması amaçlanır. İŞKUR bu amacı gerçekleştirme noktasında düzenli olarak çeşitli kurs ve eğitimler düzenlemektedir. Bu kurslardan birkaçı: “İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları”, “Meslek Geliştirme Kursları”, “Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Faaliyetleri” vb. faaliyetlerdir (Alabaş, 2007).

Uluslararası yapılan çalışmalar da aktif işgücü piyasası politikalarının olumlu etkisi olduğu söylenebilir.

Yavuz (2017)’de yaptığı analiz çalışmasına 77 ayrı çalışmayı dahil etmiş ve 2000’li yıllar sonrasında yapılan ve 52 Avrupa ülkesi ile 15 tanesi Amerika kıtasında bulunan ülkeleri kapsayan ve uygulanmış A.İ.P.P’ lerin değerlendirme çalışmasında kısa-uzun dönem, yaş grubu, engelliler ve erkek-kadın gibi farklı verileri içeren ve farklı sonuçlar

ortaya koyan bir çalışma ortaya çıkmıştır. Programlarda 117 farklı etki elde edilmiştir. Bu etkinin %74,2 si istihdam,%25,8'i ücretlerle ilgilidir. Yürütülen bu çalışma neticesinde A.İ.P.P.'nin istihdam ve ücret düzeyini olumlu etkilediği ve özellikle dezavantajlı kişiler üzerinde uygulanan çalışmalardan elde edildiği görülmüştür. Dezavantajlı kesim; hiç eğitim almayan, genç işsizlerin ve yoksul bölgelerde yaşayanlar üzerinde yapılan çalışmalar genellikle pozitif sonuçlanmıştır. Uygulanan A.İ.P.P.'in olumsuz sonuçları arasında işten çıkarmaların ya da ücret seviyelerinin düşmesi örnek verilebilir. Bu sonuçlar ise en fazla belirli bir eğitim ya da gelir seviyesindeki kişilerin, yeniden istihdamı gerçekleştirilen kişilerin katılımcı olarak alındığı programlarda gözlemlenmektedir. Örneğin; Belli işverenler programların finansal getirilerinden faydalanabilmek için fiili çalışanını işten çıkararak daha düşük maliyetli ucuz işçi çalıştırma imkânına sahip olabilmektedir.

3. TÜRKİYE İŞ KURUMU KURULUŞU, YAPISI VE GÖREVLERİ

Bu bölümde Türkiye’de bir istihdam kurumu olarak görev yapan Türkiye İş Kurumu’nun kuruluşundan yapısı ve görevleriyle ilgili literatür taranarak özetlenmiştir. İŞKUR’un kadın işgücü ile ilgili faaliyetlerine vurgu yapılmıştır.

3.1. Türkiye İş Kurumu’nun Kuruluşu

Türkiye İş Kurumu’nun kuruluş temelleri 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile atılmıştır. Bu tarih sonrasındaki ilk girişim 4837 sayılı Kanuna dayanır ve 1946 yılındaki ismiyle İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) olarak bilinir. O dönemlerde ve günümüzde de ortak görevlerin yürütülmesinden sorumludur. Bu görevlerden kasıt "iş arayanlara niteliklerine uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun nitelikteki işçileri bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak tanımlamıştır. Bu görevinin dışında değişen ve gelişen işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yeni birçok görevi bulunmaktadır (İŞKUR, 2011).

Küreselleşmenin etkisiyle değişim dönüşüme uğrayan işgücü piyasaları bazı görev ve sorumlulukların artmasına ve yeni politikaların gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Avrupa birliğine uyum süreciyle ivme kazanan bu durum köklü bir değişikliği gerekli kılmıştır. Bu sebeple 4 Ekim 2000 tarihli sayı ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılmış ve çağın gereklerine daha uygun olan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) kurulmuştur. Ancak 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesiyle yeni bir yasal düzenlemeye gidilmiş 5 Temmuz 2003 tarihli 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile İŞKUR modern dünyanın gereklerine ve ihtiyaçlarına uygun ve gelecekteki görevleri öngörebilecek şekilde geniş bir kuruluş kanununa sahip olmuştur (İŞKUR, 2011).

3.2. Türkiye İş Kurumunun Hukuki Ve İdari Yapısı

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’un statüsü 4904 sayılı kanun ile yeniden belirlenmiş ve Kurum,“ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, özel hükümlere tabi, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşu” olarak tanımlanmıştır (4904, m.1/3).

Aynı zamanda kurum 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunu ve 832 sayılı Sayıştay Kanununa tabi olup, mallarının devlet malı niteliğinde olduğu ve bu sebeple hacz işleminin yapılamayacağı, aynı zamanda kurumun alacağının devlet alacağı sayılacağı ve imtiyazlı olduğu belirtilmiştir. Yine kuruma ait mallar için İcra İflas Kanununun icraya ilişkin hükümlerinin uygulanamayacağı 4904 sayılı kanunun ilgili maddesinde belirtilmiştir (İŞKUR, 2018).

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 4.maddesine göre kurumun idari yapısını Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam kurulları oluşturmaktadır. Bu organlar arasında en dikkat çeken ve taşra teşkilatı içinde yer almasına rağmen idari yapıda bulunan İl İstihdam Kurullarıdır (İŞKUR, 2018).

4904 sayılı kanunun 13. Maddesinin göre, İl istihdam ve mesleki eğitim kurulları illerde valiler başkanlığında 3 ayda bir toplanır. İlin özelliğine ve ihtiyaçlarına uygun istihdamı arttırıcı, koruyucu, işsizliği önleyici tedbirler almak ve gereğini ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmekle yükümlüdür. Mesleki eğitim, istihdam ve işgücü konularında kurumlardan gelen görüş ve önerileri incelemek, değerlendirerek sonuca ulaştırmakta görevleri arasındadır. Bu görevlerin haricinde daha birçok görevi bulunmaktadır (URL-5, 2021).

İŞKUR'un sosyal diyalog fonksiyonunun gelişmesinde, Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve İl istihdam kurullarında işçi işveren, esnaf-sanatkârlar, sivil toplum örgütlerinin toplanarak hem yerel politikaların hem de ulusal politikaların geliştirilmesi noktasındaki fikirleri ve paylaşımlarının önemi büyüktür (Alabaş, 2007).

3.3. Türkiye İş Kurumu'nun Görev ve Sorumlulukları

Türkiye İş Kurumu'nun geçmişten günümüze değişim dönüşüm sürecinde birçok konuda değişik yaşansa da temel görevinde herhangi bir değişiklik yaşanmamıştır. Kurumun asli görevi işçi ve işverenler arasında köprü kurmak, işçilere niteliklerine uygun işler bulmak işverenlere de yapılacak işin niteliğine uygun işçileri bulmaktır.

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunun 3.Maddesinde İŞKUR'un görevleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- “Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.

- İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.
- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.
- Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.
- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.
- Bakanlığın mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapmak” olarak sıralanmıştır (Türkiye İş Kurumu Kanunu, 2003).

3.4. Türkiye İş Kurumu’nun Uyguladığı İşgücü Piyasası Politikaları

Günümüz şartlarında gelişmişlik durumu ne olursa olsun tüm ülkelerde yaşanan ortak problem işsizliktir. İşsizlik probleminin çözümü için geliştirilen makro mikro politika ve uygulamalar genellikle yetersiz kalmaktadır. Bu durumun pek çok sebebi bulunmaktadır artan dünya nüfusu, bölgesel gelişmişlik farkları, birçok sektörün istediği nitelikli personel

ihtiyacını karşılayamaması, iş yaşamına ilişkin politika eksikliği gibi konular özellikle incelenmesi gereken konulardır (Akyıldız, 2019).

Ülkemizle istihdam kurumu denince akla İŞKUR gelmektedir. İstihdamı artırma ve sürekli kılma amaçlarına paralel olarak temel amaçlardan biri işsizliği azaltmak ve tamamen ortadan kaldırmaktır. Bu amaçları gerçekleştirmek için küreselleşen işgücü piyasasına uyumlu politikalar oluşturmak gereklidir. Bu sebeple dünyanın birçok ülkesinde uygulandığı gibi ülkemizde de işgücü piyasasına uyumlu aktif ve pasif işgücü politikaları uygulanmaktadır, uygulayıcı kurum ise İŞKUR'dur.

3.4.1. Aktif işgücü piyasası politikaları

Aktif İşgücü Politikalarının ilk ortaya çıkışı ikinci dünya savaşı sonrasına rastlamaktadır. Uygulayan ilk ülke de İsveç olmuştur (Kapar, 2006).

İkinci Dünya savaşı sonrası, İsveç'te savaşın ekonomide yarattığı olumsuz sonuçları özellikle enflasyonu kontrol altına almak ve tam istihdamı sağlama hedeflerine uygun demokrat politikaların geliştirilmesi aşamasında, önemli İsveçli iktisatçıların Aktif işgücü piyasası politikalarını “tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji” olarak tanımladığı bilinmektedir (Biçerli, 2004).

Aktif İşgücü Politikaları kişilere işgücü piyasasına girişte fırsat eşitliği sağlayarak işgücü verimliliğini artırmayı hedefleyen bir dizi önlemi kapsamaktadır. Aktif işgücü politikaları işgücü piyasasına işlerlik kazandırma, nitelikli ve piyasadaki aksaklıkları azaltacak uygulamalar yapmayı hedeflemektedir (Cevher, 2016) .

Aktif işgücü politikalarının bir diğer amacı emek piyasasında fırsat eşitliği sağlamaktır. Emek piyasasında bazı işçiler kolayca iş bulabilirken bazıları piyasa koşullarının elverişsizliği, önyargılı tutumlar, kurumsal müdahaleler, işgücünden kaynaklı bilgi eksikliği gibi konular sebebiyle iş bulamamaktadır. Örneğin dezavantajlı grup dediğimiz uzun süreli işsizler, kadınlar, engelliler, eski hükümlüler, ne istihdamda ne eğitimde olan gençler Aktif işgücü politikaları ile emek piyasasında istihdam imkânından faydalandırılabilir. Aktif politikalar bu yönüyle sosyal eşitliğinde sağlanması noktasında da önem arz etmektedir (Biçerli, 2005).

Aktif işgücü politikalarının uygulama alanı bulduğu çeşitli hizmetler bulunmaktadır. Bu hizmetleri aşağıda belirtildiği şekliyle sıralayabiliriz.

3.4.1.1. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) ile imzalanan sözleşmeyle hayat bulmuştur. İş ve meslek danışmanlarının yükümlülükleri 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde ele alınmıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri 2012 yılı öncesinde kurumun memur düzeyindeki personeline eğitim verilerek yaptırılırken, 2012 sonrası yeterlilik belgesine sahip nitelikli personelin atanmasıyla sistem oturtulmaya başlanmıştır (Yıldız ve Yörükbulut, 2017).

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinde amaç çalışma hayatından herhangi bir sebeple uzaklaşmış olan uzun süreli işsiz, kadınlar, engelliler, eski hükümlüler, genç işsizler, işyerinin kapanması, ekonomik durgunluk veya özelleştirme sebebiyle işinden ayrılmak zorunda kalan bireyler, işsizlik ödeneğinden faydalanan bireyler, emek piyasasına girebilmek için becerilerini geliştirmek isteyen veya mesleğini değiştirmek isteyen bireyler, iş arama ve bulma konusunda zorluk yaşayan bireyler, kendi işini kurmak isteyen bireylere ücretsiz danışmanlık imkânı sunarak yeniden emek piyasasına katılımını sağlamaktır (İŞKUR, 2020).

İş ve meslek danışmanı işsiz kişilerin özellikleri ile yönlendirilmesi planlanan işin ve mesleğin bireyin istek ve durumuna en uygun şekilde tanımlanması, seçilen meslekle ilgili varsa uygun işlere yönlendirilmesi veya eğitim, kurs olanaklarından yararlanmak istiyorsa yararlandırılması, bireyin işe yerleştirilmesi ve sonrasında işe uyumunun sağlanması ile ilgili her türlü sorun ve çözümüne ilişkin konularda planlı olarak yardımcı olmaktır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri iş arayan vatandaşlara yardımcı olmanın dışında işveren danışmanlığı kapsamında işyeri ziyaretleri gerçekleştirmekte bu vesileyle İŞKUR hizmetlerini tanıtmak ve işverenlerden ihtiyaç duyduğu personelin temini noktasında taleplerini alarak uygun personelin bulunması noktasında yardımcı olmaktır. 2020 yılı sonu itibarıyla 4.781 iş ve meslek danışmanı danışmanlık hizmeti vermektedir (İŞKUR, 2020).

İş ve meslek danışmanın bir diğer görev alanı okullardır. İş ve meslek danışmanları okul ziyaretleri gerçekleştirerek iş hayatına atılmadan önce gençlere kariyer planlama konusunda da yardımcı olma ve diğer işsiz bireylere de birçok konuda destek sunarak önemli bir görev yapmaktadır (Tiryaki, 2007).

Görev yapan her bir iş ve meslek danışmanının iş arayan, işveren ve okul portföyü bulunmaktadır. Bu portföyler aracılığıyla kuruma kayıtlı işsiz, işveren ve okulların bir danışmanı olması sağlanmış ve hizmet sunumu daha kaliteli hale getirilmiştir.

2015-2020 yılları arasında Türkiye geneli toplam iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri Tablo 3.1.'deki gibidir. 2020 yılında tahminen pandemi sebebiyle tüm kalemlerde bir azalma durumu söz konusudur.

Tablo 3.1. 2015-2020 yılları arası iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri (İŞKUR, 2020)

Yıllar	İş ve Meslek Danışmanlığı Bireysel Görüşmesi	İş ve Meslek Danışmanlığı Grup (Kişi Sayısı)	İşyeri Ziyareti	Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyareti
2015	3.378.949	1.081.977	474.911	21.884
2016	4.072.924	1.185.264	552.505	23.528
2017	4.276.025	1.144.573	601.202	22.146
2018	5.928.010	1.122.636	663.715	28.786
2019	7.057.356	831.554	728.657	17.525
2020	2.663.432	292.703	514.276	7.668
Toplam	27.376.696	5.658.707	3.535.266	121.537

3.4.1.1.1. Profil temelli iş ve meslek danışmanlığı sistemi

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin son dönemde niteliğinin geliştirilmesi ve sistemde portföyde yer alan gruplara (iş arayan, işveren, okullar) etkin hizmet sağlamak amacıyla iş ve meslek danışmanları çeşitli branşlara ayrılmıştır. Her danışman yer aldığı branştaki hedef kitleyi kapsayıcı çalışmalar yaparak özellikle işgücü piyasasına giriş, uyum süreci gibi takip gerektiren konularda danışmanlık hizmeti vermektedir. 69 İl Müdürlüğü ve Hizmet Merkezinde Profil Temelli Danışmanlık kapsamında İş ve Meslek Danışmanları; iş arayan danışmanı, işveren danışmanı, engelli koçluğu, meslek danışmanı ve iş kulübü lideri olarak ayrılmıştır (İŞKUR, 2020).

3.4.1.2. İşbaşı eğitim programları

Bir istihdam kurumu olarak İŞKUR, istihdamın korunmasına ve geliştirilmesine işsizlerin mesleki eğitim kurslarıyla istihdam edilebilirliklerinin arttırılmasına, özellikle özel politika gerektiren grupların emek piyasasına katılımının sağlanması noktasında aktif işgücü hizmetleri kapsamında yer alan mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programı, toplum yararına programlar diğer kurs ve programlar, proje ve özel uygulamalar aracılığıyla desteklenmesi amaçlanmaktadır. Bu hizmetlerden en çok faydalanan programsa İşbaşı eğitim programıdır (Yazıcı, 2015).

İşbaşı eğitim programları İŞKUR tarafından yürütülen bir program olup, kuruma kayıtlı işsiz bireyleri yine kuruma kayıtlı özel sektör işyerlerinde tecrübe kazanma ve istihdam edilebilme becerisi kazandırabilme amaçlarını gütmektedir (URL-6, 2021)

İşbaşı eğitim programı, işsizlerin işyerlerinde, kazanmış oldukları teorik bilgiyi, pratik yaparak pekiştirmelerini ya da mesleki tecrübe elde etmelerini sağlamak amacıyla yapılan eğitimlerdir (A.İ.H.Y., 2020).

2009 yılından beri uygulama alanı bulan işbaşı eğitim programlarında amaç işsizlerin işyerlerinde işbaşı eğitim faaliyetlerine katılarak istihdam edilebilirliklerinin arttırılmasıdır (Şahin ve Sevimli, 2013).

İşbaşı eğitim programlarıyla çalışanlar hiç tecrübesi olmadan işyerinde çalışarak işi öğrenebilmekte, işverenlerse aradığı nitelikli elemanı yetiştirme ve seçme şansı elde etmekle birlikte yüksek işçi maliyetlerine katlanmak zorunda kalmamaktadır. (Acar & Kazancı Yabanova, 2017). 2021 yılı için iş arayan statüsündeki bireyler için günlük 108,68TL, öğrenciler için 81,51TL, işsizlik ödeneği alanlar için 54,34 ve geleceğin meslekleri kategorisindeki düzenlenen programlarda katılımcılara günlük 115 TL zaruri gider ödemesi TL ödeme yapılmaktadır. Bunun yanında, genel sağlık sigortası primi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi İŞKUR tarafından program süresince karşılanmaktadır (URL-6, 2021).

İşbaşı eğitim programından faydalanabilmek için işverenin yönetmeliğin 47. maddesine göre işyerinin kuruma kayıtlı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi çalışanlar olup, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında veya 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununa veya özel sandık kesintisine tabi çalışanı (en az iki çalışan) bulunan işverenler programdan yararlanabilecektir. Bu kapsamda program düzenlenecek işyerinin belirlenmesinde sadece

bu hususların dikkate alınması gereklidir. Ayrıca işyerinin yaptırım uygulanmışsa yaptırım süresinin dolmuş olması gereklidir (A.İ.H.Y., 2020).

İşbaşı eğitim programından faydalanmak isteyen kişide aranan özellikler:

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- İşverenin birinci veya ikinci dereceden kan hısmı veya eşi olmamak,
- Emekli olmamak,
- Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışanı olmamak,
- Program başlangıcından önceki son 1 ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olmak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak,”

Yukarıdaki özelliklere sahip devam zorunluluğu bulunmayan öğrencilerde programa katılabilir aynı zamanda tarım sigortası bulunanlar, isteğe bağlı sigortalılar, sosyal yardım alanlar engelli maaşı ile dul yetim maaşı alanlarda işbaşı eğitim programından faydalanabilir (URL-6, 2021).

3.4.1.2.1. İşte anne projesi ve kreş bakım desteği

Özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan kadınlar için işbaşı eğitim programında ayrıca ücret farkı ve bakım ücreti sağlayacak uygulamalar mevcuttur. İşte Anne Projesi kapsamında 0-15 yaş arasında çocuğu olan, İş Kulübü faaliyetlerinden faydalanan ve sonrasında işbaşı eğitim programlarından faydalanan kadınlara günlük 110 TL zaruri gider ödemesi yapılırken, proje en az yüzde elli istihdam garantili mesleki eğitim kursları (MEGİP dâhil) ile işbaşı eğitim programlarında uygulanmaktadır (URL-6, 2021).

Kreş bakım desteği uygulamasından faydalanan kadınlar için sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına ve imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlardan 2-5 yaş arasındaki (2 ve 5 yaş dâhil) çocuğu olup çocukları kreşe/gündüz bakımevine (özel veya kamu) devam eden kadın kursiyer/katılımcılara yalnızca bir çocuk için kurs süresi boyunca aylık en fazla 400 TL olmak üzere bakım desteği verilmektedir. 2020 yılında toplamda 73 kadın bu uygulamadan faydalanmıştır (URL-6 2020). 2020 Aşağıda verilen Tablo 3.2’de 2015-2019 yılları arasında

Türkiye genelinde işbaşı eğitim programından faydalanan kadın, erkek katılımcı ve toplam sayısı verilmiştir.

Tablo 3.2. 2015-2019 yıllarında İEP 'ten faydalanan katılımcı sayısı (URL-6, 2021)

Yıllar	İşbaşı Eğitim Programı		
Cinsiyet	Erkek	Kadın	Toplam
2015	81.830	77.246	159.076
2016	131.000	107.205	238.205
2017	145.867	151.388	297.255
2018	141.306	159.206	300.512
2019	208.747	193.646	402.393

3.4.1.3. Toplum yararına çalışma programı

Toplum Yararına Çalışma programı ilk olarak 1990'lı yıllarda özelleştirme ile birlikte uygulanan Dünya Bankası Finansmanlı programı, ikinci olarak 1999 depreminin sonrasında uygulanan program ve üçüncü olarak 2008 krizi sonrasında kaynak olarak işsizlik sigortası fonunun kullanıldığı toplum yararına çalışma programı olarak sınıflandırılabilir (Erikli ve Bayat, 2016).

Toplum yararına çalışma programı genellikle işsizliğin çok yoğun olduğu dönemler de veya doğal afet, ekonomik kriz gibi durumlarda topluma fayda sağlayacak bir hizmetin gerçekleştirilmesinde aynı zamanda programa katılanlara geçici süre iş ve gelir imkânı sağlayan programlardır (İŞKUR, 2020).

TYP katılımcı seçme işlemi 3 farklı yöntemle gerçekleştirilmektedir. Açılan programın özelliğine göre hangi yöntemin kullanılacağı hususu İl Müdürlükleri tarafından belirlenmektedir. Bunlar:

- Noter kurası,
- Liste yöntemi,
- Yüzde seksen(%80) noter kurası, yüzde yirmi(%20) liste yöntemidir.

Typ'lerde 1. Liste ve 2. Liste durumu bulunmaktadır. Aşağıda belirtilen grup 1.listeyi, bu listenin dışında kalan grupsa ikinci listeyi oluşturmaktadır. Birinci listede yer alanların başvuruları tamamlanmadan 2. Listedeki başvurular programdan yararlanamayacaktır.

- Kadınlar,
- 35 yaş üstü bireyleri, engelliler,
- Eski hükümlüler
- Terörle mücadelede malul sayılmayacak ölçüde yaralananlar

1. listede yer almaktadırlar. Özellikle bu grupta ve bu grup dışındaki yani 2.listedeki işsiz bireylerin iş hayatından uzaklaşmasını engelleyerek emek piyasasında uyumlu olarak çalışmalarını sağlamak ve belli bir süre gelir ve iş imkânı elde etmelerine yardımcı olmayı amaçlar (URL-7, 2021).

TYP’de yapılacak işlerin tamamının kamu yararı gözeterek belirlenen işlerdir. Bu işlerin kapsamı Aktif İşgücü Hizmetleri yönetmeliği kapsamında belirlenen; çevre temizliği, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)’e bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, kamusal altyapının yenilenmesi, bakım onarım ve temizlik işleri, vadi dere ıslahı ve erozyon engelleme çalışmaları, restorasyon tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri gibi konulardır. Katılımcılara aylık asgari ücret düzeyinde ödeme yapılmakta olup vergi ve sosyal güvenlik primleri işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. Program katılımcılarının devam zorunluluğu bulunmakta olup kurumun onayını almak şartıyla 14 gün ücretsiz izin kullanabilmektedirler bu süreyi aşan katılımcıların program ile ilişkisi kesilir.

TYP programlarına katılım şartları; İŞKUR’a iş arayan kaydının olması 18 yaşını tamamlamış olmak, Emeklilik, malûl, dul ve yetim aylığı almıyor olmak, öğrenci olmamak(açık öğretim kaydı hariç).TYP’ler işsizlerin işgücü piyasasına uyumunu sağlamak ve çalışma alışkanlığı kazandırmayı hedeflemektedir. 2020 yılında başlayan toplam program sayısı 1.735, bu programlardan 126.344 katılımcı yararlanmış ve kadın katılımcılar %64,8’ini oluşturmuştur (İŞKUR, 2019).

3.4.1.4. Sosyal çalışma programı (SCP)

Sosyal çalışma programı(SCP), 16/11/2018 tarih ve 30597 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nde yapılan değişiklikle program yasal statüye kavuşmuştur (İŞKUR, 2019).

SCP yükseköğretim öğrencilerini(açık öğretim, yüksek lisans ve doktora öğrencileri hariç) ilgilendiren ve genellikle ders döneminin sonlandığı Haziran, Temmuz, Ağustos, Eylül aylarda uygulanabilen ve üniversite öğrencilerinin hem toplumsal faydası yüksek işlerde çalışmasını sağlayan hem de çalışma hayatını içine girerek mesleki deneyim ve

niteliklerine katkıda bulunmasına yardımcı olan bir programlardır. Öğrencilik kaydı aktif olan son sınıf öğrencileri başvuru yapabilir (URL-8, 2021).

Sosyal çalışma programına aşağıdaki durumda olanlar başvuramaz.

- Açık öğretim, yüksek lisans ve doktora öğrencileri katılamaz (Fakat bunların yanı sıra aktif bir lisans veya ön lisans öğrenim kaydı olan kişiler katılabilir).
- 18 yaşını doldurmamış üniversite öğrencileri katılamaz.
- Başvuru tarihinde ve programın düzenlediği tarih aralığında başka bir işte çalışan, staj yapan ve herhangi bir işyerinden kısa vadeli sigortalılık kollarından sigortalılığı bildirilen öğrenciler katılamaz.
- Başvuru tarihinde ve programın düzenlediği tarih aralığında öğrencilik kaydı aktif olmayan öğrenciler katılamaz.
- Bahar dönemi dersleri bitmeyen öğrenciler katılamaz. (Dersleri bitmiş ancak finalleri veya bütünleme sınavları bitmemiş öğrenciler katılabilir.)
- Yaz döneminde ders alan öğrenciler katılamaz.
- 2020-2021 eğitim öğretim yılının birinci dönemi sonu itibarıyla genel akademik not ortalaması, not döküm cetvelinde (transkript) 4'lük sistemde 2'nin, YÖK'ün "4'lük Sistemdeki Notların 100'lük Sistemdeki Karşılıkları" tablosunda 53.33'ün veya varsa üniversitelerce ayrıca belirlenen başarı puanının altında olan öğrenciler programa katılamaz. Bazı üniversitelerin hazırlık sınıflarında olduğu gibi not ortalaması hesaplanamayan öğrenciler için ilgili dönem itibarıyla başarısız olanlar da programa katılamaz.
- 04/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa bağlı olmayan üniversitelerin öğrencileri (K.K.T.C. ve yurtdışındaki üniversiteler)" (URL-8,2021).

3.4.1.5. Mesleki eğitim kursları

1988 yılından beri İŞKUR'un faaliyetleri arasında yer almaya başlayan mesleki eğitim kurslarının temel amacı vasıfsız bireylere meslek öğretilmesi, mesleki gelişim ve yeni mesleklerin kazandırılmasıdır (İŞKUR, 2011).

Mesleki eğitim kursları işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleki nitelik ve donanım katkı sunarak işsizlerin istihdam edilebilirlik imkânını arttırmayı amaçlamaktadır. İşverenin ihtiyaç duyduğu ve talep ettiği alanda düzenlenen mesleki eğitim kursuna katılacak işgücünün, kuruma kayıtlı 15 yaşını tamamlamış, mesleğin gereklerine uygun olma şartları taşımak, aynı meslekte kurumun açtığı başka bir kursu tamamlamamış olmak, iş ve meslek

danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak danışmanın uygun görüşünü almak, emekli olmamak, kurslara katılamama yönünde kurumca bir yaptırım olmamak gibi şartlara sahip işsizler kurslardan faydalanabilmekte kazandıkları iş tecrübesiyle yeni iş imkanlarını değerlendirebilmektedir (Çoban, 2015-2016).

Mesleki eğitim kursları işgücü eğitim planında yer alan ve gelen talepler doğrultusunda belirlenen yerelde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun onayı ile hazırlanarak Türkiye İş Kurumu tarafından ilana çıkmaktadır (Akbulut, 2016).

12.03.2013 tarihinde yürürlüğe giren “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” ile mesleki eğitim kursları işbirliği ve hizmet alımı şeklinde gerçekleştirilebilmektedir. “Mesleki eğitim kursları MEB başta olmak üzere diğer kamu kurumları, özel işyerleri, özel öğretim kurumları ve üniversitelerin yanı sıra, özel istihdam büroları ile kuruluş amaçları doğrultusunda olmak şartıyla; kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi, işveren, esnaf sendikaları, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşları ile bunlara bağlı işyerleri, iktisadi işletmeleri bulunan dernek ve vakıflar gibi hizmet sağlayıcılarla düzenlenmektedir” (URL-9, 2021).

Mesleki eğitim kurslarına katılan vatandaşlara günlük zaruri ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik(yol ücreti, beslenme gibi) cep harçlığı verilmektedir. Kursa devam zorunluluğu bulunmakla birlikte, kurslar en fazla 160 fiili gün olarak açılabilmekte, günlük en az 5 en fazla 8 saat ve haftada 6 günü aşmamak üzere en az 30, en fazla 40 saat olarak düzenlenebilmektedir. Aynı zamanda kurs süresince genel sağlık sigortası iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Yine kursiyerlere eğitim veren eğiticilerin ücretleri de kurum tarafından karşılanmaktadır (URL-9, 2021).

3.4.1.5.1. İstihdam garantili mesleki eğitim kursları

İstihdam garantili mesleki eğitim kurslarında istihdam edilebilirliğin geliştirilmesi amaçlanan grup herhangi bir mesleği olmayan, mesleği olup yetersiz mesleki niteliğe sahip olan veya işgücü piyasasında iş bulma konusunda problemlili mesleklere sahip olan bireyleri kapsamaktadır (Öksüz, 2010).

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nin 40. Maddesine göre; “Kursların işyerleri ile düzenlenmesi halinde kursiyerlerin en az %50’sinin, kursların kamu kurum ve kuruluşları (devlet üniversiteleri dâhil) ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile düzenlenmesi halinde ise kursiyerlerin en az %20’si istihdam edilmektedir” (URL-9, 2021).

İstihdam garantili mesleki eğitim kurslarını başarıyla tamamlayan kursiyerlere katılım belgesi verilmekte olup, istihdam garantisi verilen kısmının da istihdamının sağlandığı, bu sebeple istihdam garantili mesleki eğitim kurslarının en çok tercih edilen kurs türü olduğunu söylenebilir (Şen, 2016).

İstihdam yükümlülüğü kurs bitiminde zorunlu olup, bu yükümlülüğü yerine getirmeyen yüklenicilerden, kurumca kursiyerlere yapılan tüm ödemeler geri alınırken; istihdam yükümlülüğünün kısmen gerçekleştirilmemesi durumunda ise toplam kurs giderinin kurs sonunda istihdamı istenen kursiyer sayısına bölünmesi sonucunda istihdam edilecek kursiyer başına ortalama maliyet bulunup, istihdamı yapılmayan kursiyerler için istihdam edilecek kursiyer başına ortalama maliyet geri alınır varsa alacakları oradan da mahsup edilebilir (Öksüz, 2010).

2020 yılında Türkiye genelinde bu kapsamda istihdam garantili kurslardan 52.416 kişi yararlanmıştır. İstihdam garantili kurslardan yararlanan toplam kursiyerlerin, mesleki eğitimlerden yararlanan toplam yararlanıcılar (87.372) içerisindeki payı, 2020 yılında, 2019 yılına göre %17 artmıştır (İŞKUR, 2020).

3.4.1.5.2. İstihdam garantisiz mesleki eğitim kursları

İstihdam garantisiz mesleki eğitim kursları kurs sonrası kursiyerlerin zorunlu istihdamının gerçekleştirilmediği kurslardır. İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası analizi sonrasında işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerin il istihdam kurulunun onayından geçtikten sonra Yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklere göre düzenlenmesi planlanan kursları; özel sektör işyeri kamu kurum ve kuruluşları tarafından talebin olmadığı dönemlerde eğitim planında yer aldığı gibi yüklenicisi ve istihdam garantisi olmadan İŞKUR tarafından işbirliği yöntemi veya hizmet satın alımı şeklinde gerçekleştirilmektedir. İstihdam garantisiz kurslar, istihdam garantili kurslara göre daha az tercih edilmektedir. İstihdam garantisi, işsiz katılımcıya mesleki yeterlilik kazandırmanın yanında belli oranda istihdam garantisi imkânı sunmakta ve daha cazip hale getirmektedir. İstihdam garantisiz kurslarda ise işsizlik durumu uygun iş bulana kadar devam etmektedir (Şen , 2016).

2020 yılında istihdam garantisiz kurslardan faydalanan kursiyer sayısı 15.692 kişidir (İŞKUR, 2021).

3.4.1.5.3. Çalışanların mesleki eğitimi

Günümüzde küresel çapta yaşanan teknolojik ve bilimsel gelişmeler insanların yaşamını ve toplumsal yapıları değiştirmekte ve dönüştürmektedir. Bu husustan en çok etkilenen alan ise eğitim sistemi ve özellikle de mesleki eğitim olmaktadır. Bu değişim ve dönüşümün getirdiği kavramlar değişmiş “yaşam boyu istihdam” kavramının yerini “yaşam boyu eğitim” ve “istihdam edilebilirlik” kavramları almıştır (Taş, 2011).

Çalışanların mesleki eğitim kursu, gelişen teknolojiye uyumlu personeli geliştirmek amacıyla açılan kurslardır. Bu eğitimlerin uygulayıcısı eğitim verme yetkisine sahip MEB, İŞKUR İl Müdürlükleri ve eğitim vermeye yetkili diğer kuruluşlardır. Son yıllarda üzerinde durulan konulardan olan ve 6331 sayılı İş Güvenliği Kanunu kapsamında zorunluluğu bulunan sertifika şartı bu eğitimlerin artmasının en önemli sebeplerinden biridir (Yıldız, 2016).

İŞKUR tarafından verilen çalışanların mesleki eğitimi kursları tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde düzenlenmiş ise eğitimlere katılan katılımcılara, eğitim sonunda tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışmak için gerekli olan belge yerine de geçen mesleki eğitim belgesi verilmektedir. Çalışanların mesleki eğitimi adı altında 2020 yılında toplamda 63 kurs açılmış olup, bu kurslara 2.434 kişi katılmıştır. Kurstan faydalananların çoğunluğu erkek olup kadınlarda oran %21 (502) iken, erkeklerde %79’dur (1.932) (İŞKUR, 2021).

3.4.1.5.4. Özel politika mesleki eğitim kursları

İŞKUR’un mesleki eğitim politikaları, işgücü piyasası araştırmaları sonucunda ihtiyaç duyulan mesleklere, işgücü piyasasının ihtiyacına yönelik eğitim planlamasının yapılması ve yürütülmesini sağlamaktır. Planlanan eğitim programının hedef kitlesini işgücü piyasasında özel politika gerektiren grup olarak nitelendirilen gençler, kadınlar, engelliler, eski hükümlüler, işsizlik ödeneği alanlar, işini kaybedenleri özellikle kapsamaktadır (Taş, 2011).

3.4.1.5.4.1. Engellilere yönelik mesleki eğitim kursları

İçinde yaşadığımız toplumda her birey için farklı bir takım sorunlar bulunmaktadır. Bu konuların başında, sosyal yaşam, sosyal adalet, gelir eşitsizliği ve işsizlik, yoksulluk gelmektedir. Dezavantajlı gruplar içinde yer alan engelli bireyler için durum daha karmaşıktır. Engelli bireylerin yaşadığı sorunlar öncelikle yaşadığı çevrede başlayıp, birbirini izleyen ve adım adım büyüyen, diğer sorunlarında oluşmasına neden olmaktadır. Bu sebeptendir ki engelli bireylerde özel politika gerektiren gruplar içinde yer almıştır. Engelli olmayan bireylerin bile çözmekte zorluk yaşadığı problemler engelli bireyler için içinden çıkılmaz bir hal alabilmektedir. İşsizlik sorunu, istihdam edilebilirlik durumunun geliştirilmesi ve mesleksizlik sorunun ortadan kalması için eğitim özellikle mesleki eğitim ve beceri kazandırma geliştirme politikalarının izlenmesi gereklidir. Engelli bireylerin topluma kazandırılması noktasında istihdam kavramı olmazsa olmazdır (Aver, 2019).

İŞKUR'un bu noktada engelli bireylere katkısı mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleriyle engelli bireylerin kendi ilgi ve yeteneklerine uygun kurslara iş ve meslek danışmanları aracılığıyla yönlendirilmesini sağlamak ve istihdam edilebilirlik durumlarına katkıda bulunmaktadır. Engelli vatandaşlara yönelik İŞKUR tarafından 2020 yılında toplamda 35 kurs açılmış olup, kursiyerlerin 178'i erkeklerden (%53,8), 153'ü (%46,2) kadın katılımcılardan, toplamda 331 kişiden oluşmaktadır. Bununla birlikte 2020 yılı için toplamda mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından 4.976 engelli vatandaşımız faydalanmıştır (İŞKUR, 2021).

3.4.1.5.4.2. Eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursu

Günümüz koşullarında işsizlik sorunu toplumun genel bir sorunu olduğu gibi özel politika gerektiren grupta yer alan eski hükümlü vatandaşları da yakından ilgilendirmektedir.

Eski hükümlülerin birçoğu tahliye sonrası iş bulmada zorlanmakta, hem işsizlik hem de sosyal güvence sorunu ile karşılaşmaktadır. Genellikle eğitimsiz ve herhangi bir mesleği olmayan hükümlüleri sosyal hayatından uzaklaşmaları, soyutlanmaları ve çalışma hayatının dışına itilmeleri tekrar suça yönelmeleri açısından önemlidir (Koçak ve Altun, 2010).

Bu noktada İŞKUR, Adalet Bakanlığı ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yaparak cezasının tamamlanmasına az kalan veya tamamlamış eski hükümlü vatandaşları hem piyasanın ihtiyaç duyduğu kalifiye eleman yetiştirmesi, hem de çalışma hayatının dışında

kalmış eski hükümlü vatandaşlara gelir ve sosyal destek sağlamak amacıyla mesleki eğitim kurslarına yönlendirmektedir (İŞKUR, 2021).

Eski hükümlü vatandaşlara yönelik, 2020 yılında İŞKUR tarafından 13 kurs açılmış ve tamamı erkek olmak üzere toplamda 230 kişi kursa katılmıştır. Bunun yansısı 2020 yılında düzenlenen tüm mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından toplamda 848 eski hükümlü vatandaşımız faydalanmıştır (İŞKUR, 2021).

3.4.1.5.4.3. Kadınlara yönelik mesleki eğitim kursları

İŞKUR tarafından uygulanan mesleki eğitim kursları dezavantajlı olsun olmasın tüm gruplar için ortak amacı, istihdamın korunması, geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması noktasında kuruma kayıtlı ve mesleği olmayan, mesleği olup da iş bulamayan veya mesleğinde yeterli niteliğe sahip olmayan bireylerin istihdam edilebilirlik durumunu arttırmaktır. Mesleki eğitim kursları işsizlik ve mesleksizlik sorunu ile mücadele ederek tamamen ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Bu noktada son yıllarda mesleki eğitim kurslarından en fazla kadın bireyler faydalanmaktadır (Türker ve Yılmaz, 2018).

Dezavantajlı grup bir diğer adıyla özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan kadınlar, mesleki eğitim kurslarıyla mesleki beceriler ile donatılarak işgücü piyasasında ve istihdam edilebilirlik hususundan önemli bir konuma sahip olmuşlardır.

2020 yılında açılan mesleki eğitim programına katılan 87.372 kursiyerin %69(60.127) unu kadın kursiyerler oluşturmaktadır (İŞKUR, 2021).

Tablo 3.3. 2020 Yılı mesleki eğitim kursları kursiyer sayıları (İŞKUR, 2021)

Mesleki Eğitim Kurs Türleri	Erkek	Kadın	Toplam
MEK/Özel Politika	1.506	14.763	16.269
MEK/İstihdam Garantisiz	1.626	14.066	15.692
MEK/ İstihdam Garantili	21.773	30.643	52.416
Çalışanların Mesleki Eğitimi	1.932	502	2.434
Hükümlü Kursu/Kurum Kaynaklı	230	-	230
Engelli Kursu/Komisyon Kaynaklı	126	101	227
Engelli Kursu/Kurum Kaynaklı	52	52	104
Eski Hükümlü Kursu/Kurum Kaynaklı	-	-	-
Genel Toplam	27.245	60.127	87.372

3.4.2. Pasif işgücü piyasası politikaları

Bilindiği gibi kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının uygulayıcısı olarak hizmet vermektedir. Aktif işgücü piyasası politikalarının hedefi istihdamı arttırmak iken pasif işgücü piyasası politikalarının amacı bireyin işsiz kaldığı dönemde ekonomik destek sağlanmasıdır (Kocabaş ve ark. 2019).

Pasif işgücü piyasası politikalarında amaç işsizleri ekonomik olarak destekleyerek işsizlik durumunun yaratacağı kişisel ve toplumsal sorunları en aza indirmektir (Biçerli., 2009)

Pasif işgücü politikaları uygulamaları ve çeşitleri ülkeden ülkeye değişmektedir (Varçın, 2004).

Pasif işgücü piyasası politikaları işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, iş kaybı tazminatı, yarım çalışma ödeneği olarak ayrılır (İŞKUR, 2020).

3.4.2.1. İşsizlik sigortası

Pasif istihdam politikaları kapsamında yer alan İşsizlik Sigortası Hizmetleri, 8 Eylül 1999 tarihinde yayımlanan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer alan hükümler çerçevesinde uygulanmaktadır (Nebi, 2020).

İşsizlik sigortası tanımı; “bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile bireylerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur” (Seyyar, 2005).

İşsizlik sigortasında amaç işsiz kalan kişiye, işsiz kaldığı için yasalarla belirlenen süre ile sınırlı olmak üzere ve herhangi bir kaynaktan gelisinin olmaması halinde belli bir süre güvence sağlamaktır. Amaç işsizliğin önlenmesi veya azaltılması değil işsizliğin meydana getirdiği sıkıntıları bir süre hafifletmek ve belli bir süre kişinin kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hayatlarını kolaylaştırmaktır (Görücü ve ark., 2012).

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre, kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalanlar bireyler için 3 şartın sağlanması gereklidir bu şartlar; iş sözleşmesinin feshinden önceki son 120 gün sürekli çalışmış olma şartını sağlamış olma; iş sözleşmesinin feshinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olma ve işten çıkışının

verilmesinden sonra 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da online başvuru yapılması halinde işsizlik ödeneğine hak kazanırlar. Başvuru süresinin işten ayrılışı takip eden 30 gün içinde gerçekleştirilmesi gereklidir bu süre bitiminden sonra yapılan başvurularda ise, geç başvurdıkları süre kadar hak kaybına uğranmaktadır (URL-10, 2021).

İşsizlik ödeneği hak etme şartlarını taşıyan işsiz bireylerin, hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde sigortalı prim gün sayısı üzerinden işsizlik ödemesini alacağı süre aşağıdaki gibidir;

- “600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan işsizlere 240 gün,
- 1.080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalıya 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir.

Günlük işsizlik ödeneği; son 4 aylık prime esas kazançlardan hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %40’ı olup, hesaplanan ödenek miktarı, asgari ücretin brüt tutarının %80’ini geçmemekte ve yasa gereği damga vergisi kesintisi yapılmaktadır” (İŞKUR, 2021).

Tablo 3.4. İşsizlik sigortası istatistikleri (URL-10)

Yıllar	Başvuran	Hak Eden
2015	1.086.293	589.888
2016	1.520.282	799.847
2017	1.326.967	695.967
2018	1.635.11	841.847
2019	1.955.041	1.013.056
2020	1.510.856	509.538

Tablo 3.4. incelendiğinde 2015 yılından 2020 yılına işsizlik ödeneği için başvuranların sayısı 1milyon sınırının üstünde olduğu buna karşılık hak eden kişi sayısı yalnızca 2019 yılında 1 milyonun üzerinde gerçekleşmiştir. Genellikle işsizlik ödeneği hak eden kişi sayısı başvuran kişi sayısının altında seyretmektedir.

İşsizlik ödeneği hak eden vatandaşların aynı zamanda genel sağlık sigortası primleri de karşılanmaktadır (URL-10, 2021).

İşsizlik ödeneğinin belli miktarlarda ve sürelerde olmasının sebebi sürekli gelir kaynağı olarak görülmesinin önüne geçmek, kişilerin çalışma hayatının dışında kalmasının engellemek ve mümkün olan en kısa sürede iş hayatına dönmelerini sağlamaktır (Mercan, 2016).

3.4.2.2. Kısa çalışma ödeneği (KÇÖ)

Kısa çalışma ödeneği kavramının İŞKUR mevzuatına ilk girişi 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile olmuştur. 2003 yılından beri kesintisiz uygulanan KÇÖ yıllar içinde değişiklik yapılmış kapsamı genişletilmiştir (Dörtlemmez, 2016).

Kısa Çalışma Uygulaması, işveren maliyetlerini azaltan, aynı zamanda işverenin nitelikli personelini kaybetmesini önleyen, işçiler açısından ise olası gelir kayıplarını azaltan ve genel olarak işsizlik rakamlarının artmasını engelleyen pasif işgücü politikası uygulamasıdır (Seven, 2020).

İşverenlerin kısa çalışma ödeneği uygulamasından faydalanabilmesi için: haftalık çalışma saatlerinin geçici olarak en az 1/3 oranında azaltılması ve işyeri faaliyetlerinin tamamen veya kısmen en az dört hafta durdurmuş olması gerekmektedir (URL-11, 2021).

Kısa çalışma uygulaması 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2 maddesine göre İşsizlik Sigortası Fonu kullanılarak ödeme gerçekleştirilmektedir (Gürlevik, 2020).

“Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya iş yerinde faaliyetlerin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması halleri” kısa çalışma uygulamasının temel kriterlerini oluşturmaktadır. Zorlayıcı sebep unsuru son dönemde özellikle kullanılan bir terim olmuştur. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte “zorlayıcı sebep”; “işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar” olarak yer almaktadır (Gürlevik, 2020).

19.03.2020 tarih ve 31 sayılı İŞKUR Yönetim Kurulu Kararları ile Covid-19 salgını “dışsal etkenlerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep” olarak

kısa çalışma uygulamasına konu olmuş ve kısa çalışma bir kez daha işgücü piyasasını ve ekonomiyi korumak için araç olmuştur. Bu sebeple idari tedbir veya talep daralması gibi zorunlu haller ile yaşanan işyerini kapanmaları Kovid-19 sebebiyle gerekçeli başvuruların alınmasına neden olmuştur (İŞKUR, 2021).

Kısa Çalışma Ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak şartıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir. KÇÖ'nün 6 aya kadar uzatılması ve işsizlik ödeneğinden mahsubu gibi hususları belirleme yetkisi Cumhurbaşkanına aittir (Seven, 2020).

Kısa çalışma ödeneği için hak etme şartları 26.03.2020 tarih ve 31080 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7226 sayılı Kanunun 41'inci maddesi ile KOVİD-19 nedeniyle esneklik yapılmıştır. Bu esneklik durumu aşağıdaki gibidir:

- “İşçinin ödeneye hak kazanabilmesi için Son 3 yılda gereken 600 günlük prim ödeme şartının 450 güne, son 120 gün hizmet akdine tabi olmak şartının ise 60 güne düşürülmüştür.
- Başvuruların, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılacağı,
- Kısa çalışma yapılabilmesi için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde (4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesinde yer alan sebepler hariç) işveren tarafından işçi çıkarılamayacağı,
- Başvuru tarihini 31.12.2020 tarihine kadar uzatmaya ve çalışma gün sayıları ile prim gün sayılarını değiştirmeye Cumhurbaşkanının yetkili olacağı” konuları hüküm altına alınmıştır (İŞKUR, 2021).

Tablo 3.5. Yıllar itibariyle kısa çalışma uygulamasından yararlanan kişi sayısı (İŞKUR, 2019)

Yıllar	Ödeme Yapılan Kişi(Hak Eden)	Ödeme Miktarı
2015	115	0,3 (Milyon TL)
2016	733	1,3 (Milyon TL)
2017	494	0,8 (Milyon TL)
2018	1.393	3,1 (Milyon TL)
2019	76.017	137,4 (Milyon TL)
2020	3.743.473*	29.515.374.990**(milyar TL)

* “Kısa Çalışma Ödeneği için ay içerisinde birden fazla ödeme yapıldığından ilgili ayların ödeme yapılan kişi sayısı ve ödeme miktarında güncelleme nedeniyle değişiklik olmaktadır.

*** Ödeme miktarına, kişiler adına ödenen GSS primleri, Damga Vergisi ve işlem giderleri dâhildir” (İŞKUR, 2021).*

2020 yılındaki artışın en önemli sebebi Çin’de ortaya çıkan ve birçok ülke ile birlikte ülkemizi de etkisi altına Covid-19 salgınıdır. Bu salgının etkisini azaltmak ve istihdamı korumak için Kısa Çalışma Uygulaması kapsamında tam sayı bilinmemekle birlikte yaklaşık 3.743.473* kişi hak sahibi olmuş ve yaklaşık 29.515.374.900** Milyar TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2021).

3.4.2.3. Nakdi ücret desteği uygulaması (NÜD)

17 Nisan 2020 tarihinde yürürlüğe giren 7244 sayılı Yeni Tip Coronavirüs(Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile hayata geçirilen Nakdi Ücret Desteği bu zorlu dönemde birçok kişiye gelir desteği sunan bir uygulama olarak yerini almıştır amaçlanan husussa fiilen çalışmayan işçilerin gelir kayıplarının karşılanmasıdır. Nisan-Kasım 2020 dönemlerinde 2 milyon 164 bin 688 kişi Nakdi Ücret Desteği almaya hak kazanmış olup bu kapsamda yaklaşık 6 milyar 478 milyon TL ödeme gerçekleştirilmiştir (Günel, 2020)

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Geçici 24’üncü madde düzenlemesi ile ücretsiz izine ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayan veya işten çıkarıldığında işsizlik ödeneğine hak kazanamayan işçilere nakdi ücret desteği ile gelir desteği sağlama amaçlanmıştır (Özdemir, 2020).

Ücretsiz izne ayrılan işçilerin 15 Mart 2020 tarihinden sonra kendi istek ve kusuru dışında iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden faydalanma şartlarını taşımadığı için işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere ücretsiz izinli olduğu veya işsiz kaldığı süre boyunca günlük 39,24 Türk lirası ödenme yapılmaktadır. Destekten yararlanan dönem içinse genel sağlık sigortası(GSS) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. İşçinin nakdi ücretten faydalandığı dönemde başka bir iş yerinde işe başlaması ve/veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almaya başlaması durumunda NÜD kesilmektedir (Aydın, 2020).

Tablo 3.6. Nakdi ücret desteği

Nakdi Ücret Desteği		
Yıl	Ödeme yapılan kişi (hak eden)	Ödeme Miktarı
2020	2.291.754	7.225.653.409*

* Ödeme miktarında GSS ve damga vergisi hariçtir.(URL-11, 2021)

2020 yılında uygulanmaya başlayan Nakdi ücret uygulaması kapsamında ödeme yapılan kişi sayısı ve ödeme miktarı yukarıda belirtildiği gibidir (İŞKUR, 2021).

3.4.2.4. Yarım çalışma ödeneği

Günümüzde kadınlar daha fazla çalışma hayatının içinde yer almaktadırlar. Çalışan kadınların çekirdek ailelerindeki sayı arttıkça çalışma hayatında olan kadınlar için ev-iş dengesini sağlanması güçleşmektedir. Ailevi yükümlülükler ve iş hayatının getirdiği sorumluluklar bazı kadın çalışanların ebeveyn ve çocuk bakımı için işlerine ve kariyer durumlarına ara vermek istemelerine neden olmaktadır. İşlerine ara veren ebeveynlerin bir kısmı çocukların en az okul çağına gelene kadar bakımını üstlenirken bir diğer kısmı çalışmaya ara vermeden çalışma saatlerini azaltmayı tercih edebilmektedir. Fakat çalışma saatlerinin düşmesine bağlı olarak haneye giren gelir miktarı düşmektedir (Görmezöz, 2020).

6663 sayılı Kanunun 20. Maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen EK 5. Madde ile “İşçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir” hükmüne yer almıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesinin 2. Fıkrası ise şu şekilde düzenleme yapılmıştır: “Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz” hükmü yer almıştır (Ermumcu, 2017).

Yarım çalışma ödeneği hak sahibi işçinin talebi ile işverenin onayına ihtiyaç duyulmadan bağlanabilme özelliğiyle önemlidir. İşçi bu yöndeki isteğini işverene bildirir ve işverenin bu talebi karşılama zorunluluğu doğar. Bu ödeneğin sağlanmasında amaç çalışan annelerin, çalışma hayatından uzaklaşmasının önüne geçilmesi ve en çok ihtiyaç duyulan dönemde çocuk bakımının üstlenebilmesinin sağlanmasıdır (Seven, 2016).

İşçinin yarım çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için;

- Çocuğun hayatta olması/evlat edinmede 3 yaşından küçük olması
- İşçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olması
- İşçi adına doğum ya da evlat edinme tarihinden önceki üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası priminin yatırılmış olması,
- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışılmış olması ve analık izninin bitiminden sonra 30 gün içerisinde ödenek İŞKUR'a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir.

Ödenek alınan süreler ise; ilk doğumda 30, ikinci doğumda 60 ve sonraki doğumlarda 90 gündür. Yine engelli doğum olması halinde 180 güne kadar ödeme yapılmaktadır. Çoğul doğumlarda ilave edilen 30 günlük süre için ödenek süresi ise 15 gündür (Görmezöz, 2020)

Tablo 3.7. Yıllar itibariyle yarım çalışma ödeneği (İŞKUR, 2021)

Yıllar	Başvuran Kişi Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı
2016	4.467	4.188
2017	7.855	7.462
2018	7.734	7.205
2019	7.640	7.135
2020	5.092	4.698
Toplam	32.788	30.688

(*) 30.11.2020 tarihi itibariyle

Yıllar itibariyle yarım çalışma ödeneğine başvuran kişi sayısı ve hak eden kişi sayısı yukarıdaki tabloda belirtilmiştir.

3.4.2.5. Ücret garanti fonu (ÜGF)

Ücret Garanti Fonu işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi(fonun kullanımı, iflas, iflas erteleme, konkordato ve aciz vesikası alınması halleri ilave en fazla üç aylık temel ücret (net çıplak ücret) ödemesi ile sınırlıdır) ve işsizlik sigortası kapsamında bulunan kişilerin hizmet akdine göre çalıştırması halinde, iş ilişkisinden kaynaklı işçilerin ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla oluşturulmuş bir fondur (Demirci, 2020).

Tablo 3.8. ÜGF Hak Eden ve Ödeme İstatistikleri

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Yapılan Ödeme(TL)
2015	5.547	16.081.304
2016	4.591	15.663.000
2017	5.809	25.848.000
2018	20.865	81.027.000
2019	41.535	156.954.353
2020	10.436	48.665.282
Toplam	88.783	344.238.939

Kaynak: 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 Faaliyet Raporları

2015 yılından 2020 yılına kadar ücret garanti fonu ödemesini hak eden kişi sayısı ve yapılan ödemeler tablodaki gibidir. 2018 ve 2019 yıllarında yılındaki gözle görülür artışın sebebi ise 7101 sayılı Kanunda 2018 yılında yapılan değişiklik sonucunda konkordato müessesinin etkinleştirilmesi ile geçici mühlet, kesin mühletin sonuçlarını doğurur hükmünün gereği hem geçici mühlet hem de kesin mühlet kararı işverenin ödeme güçlüğüne düşme gerekçesi sayılmasının etkisiyle gerçekleşmiştir (Demirci, 2020).

Ücret garanti fonundan yararlanabilmek için:

- İşçinin ücret alacağı olan dönemde iş sözleşmesine bağlı ve 4447 sayılı kanun kapsamında çalışıyor olması,
- Yetkililerce yapılan gerekli incelemenin ardından işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünün onaylanması(aciz vesikası, iflas, iflas erteleme, iflas anlaşması),
- İşçinin 5 yılı aşmış ve zaman aşımına uğramamış ücret alacağının bulunması,
- İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne (fonun kullanımı, iflas, iflas erteleme, konkordato ve aciz vesikası) düşmesi olarak kabul edilen geçerli sebeplerle

önceki 1 yıl içerisinde 4447 sayılı kanuna bağlı olarak aynı işyerinde çalışmış olması gereklidir ve ücret alacakları işçinin İŞKUR başvurusunu izleyen ay sonuna kadar gerçekleştirilir (URL-12, 2021).

3.4.2.6. İş kaybı tazminatı

İş kaybı tazminatı, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların(iştirakler hariç) geçerli sebeplerle; özelleştirmeye hazırlama, özelleştirme, küçülmeye gitme veya faaliyetlerini kısmen veya tamamen durdurma, süreli süresiz kapanma, tasfiye gibi, bu kuruluşlarda iş sözleşmesine bağlı olarak ücret karşılığı çalışan personelden iş sözleşmeleri tâbi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde ayrılanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında, gelir ve sosyal güvenliklerinin devamlılığı sağlamak için belirli bir süre ilave olarak iş sözleşmesine hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, ödenen tazminattır (URL-13, 2021).

Kanun kapsamına giren vatandaşlara, hizmet akdinin sona erdiği tarihte aynı işveren ile hizmet akdi en az 550 gün ise 90 gün, 1100 gün ise 120 gün, 1650 günden beri devam edenlere 180 gün ve son olarak 2200 gün ve üzerine 240 gün süre ile iş kaybı tazminatı verilir (İŞKUR, 2011).

Ödeme miktarı günlük net asgari ücretin iki katı kadardır. Engelli vatandaşlarımız için ödeme miktarı günlük net asgari ücretin dört katı olarak belirlenmiş ve 2020 yılı için; aylık iş kaybı tazminatı miktarı 4.207,94 TL, engelliler için 8.415,88 TL kadardır (İŞKUR, 2021).

Tablo 3.9. İş kaybı tazminatı istatistik (İŞKUR, 2020)

Yıl	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2018	1.296	14.280.489
2019	74	5.313.367
2020	35	1.027.244

Kaynak: 2019,2020 Faaliyet raporları

2018 yılından 2020 yılına iş kaybı tazminatını hak eden kişi sayısı ve ödeme miktarları şekildeki gibidir.

3.5. Türkiye İş Kurumu’nun Kadın İşgücünün İşgücü Piyasasına Katılımındaki Rolü

Birçok ülke için 1990 sonrasında yaşanan yüksek seviyeli yapısal işsizlik olgusu, Aktif İşgücü Politikalarının uygulama gerekliliğini beraberinde getirmiştir. Türkiye de ise aktif- pasif politikaların uygulayıcısı olarak İŞKUR görev yapmaktadır. Özellikle işsizliği önleme amaçlı oluşturulan Aktif İşgücü Hizmetlerine ayrılan kamu kaynaklarının artması bu yöndeki politikaların çeşitlenmesine ve uygulanma sayısının artışına sebep olmuştur (Şahin ve ark, 2019).

İşgücü piyasasına yönelik oluşturulan Aktif işgücü piyasası önlemlerine ilk kez 7. Beş yıllık kalkınma planında yer verilmiştir, İŞKUR’un yeniden yapılanma süreciyle birlikte piyasaya yönelik program uygulamaları ve çeşitliliğinin arttığı ve 2008 yılındaki küresel ekonomik krizle birlikte hız kazandığı bilinmektedir (Uşen, 2007).

Aktif işgücü hizmetlerinin hayata geçirilmesinin amacı, dezavantajlı grupta yer alan başta kadınlar, gençler olmak üzere nitelik ve becerilerin artırılması suretiyle kalıcı istihdam sağlanabilmesidir. Bu programlar aracılığıyla işgücü piyasasına giriş ve sonrasında istihdamda devamlılık söz konusu olabilmektedir (Aktürk, 2020).

Kadın işgücü ve istihdamı konusunda İŞKUR’un önemli bir yeri olduğu bilinmektedir. Birçok ülkeye göre çok düşük olan kadın işgücüne katılım oranı ve kadın istihdam oranı verilerinin yükseltilmesinde, İŞKUR önemli bir rol üstlenmektedir. Yine istihdam paketleri kapsamında üretilen teşvikler kadın istihdamı için önemli imkânlar oluşturmuştur (Gökdere, 2012).

Kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, istihdamı arttırmak ve işsizliği azaltmak için Aktif İşgücü Programlarını, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını tespit ederek nitelik ve nicelik yönünden geliştirerek uygulamaya devam etmektedir (Yılmaz, 2020).

Özel politika gerektiren grupta yer alan başta kadınlar olmak üzere işgücü piyasasındaki reformlara devam edilmektedir. Özellikle; nitelik eksiklikleri, katılıklar, cinsiyet odaklı toplumsal roller, yapısal sorunlara yönelik geliştirilen politikalar, işgücüne katılım oranının artmasına ve işgücüne katılımın özendirilmesi noktasında katkı sunmaktadır. İŞKUR 2018 yılından itibaren kadınlar özelinde yeni gelişim sağlayıcı hedefler benimseyerek işgücüne dâhil olmayanların işgücüne katılımının sağlanması için yeni girişimlerde bulunmuştur (İŞKUR, 2019).

Bu hususta İŞKUR tarafından düzenlenen 10. Genel kurul toplantısında özel politika gerektiren grupları ve kadın kavramını içeren ve istihdam edilebilirliğini arttırmayı hedefleyen bir takım kararlar alınmıştır. Bu kararlar:

- “Kadınların internet sitesi, portal, aplikasyon gibi dijital ortamlardaki ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesini hedefleyen mekanizmalar oluşturulacak ve kadın girişimcilerin e-ticarete güçlenmelerini sağlamaya ve kadınlar tarafından kurulan kooperatifleri yaygınlaştırmaya yönelik hizmetler desteklenecektir.
- Özel politika gerektiren gruplara yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmak gayesiyle İŞKUR tarafından sunulan İş Kulüpleri hizmeti ülke genelinde yaygınlaştırılacaktır.
- Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere ilgili taraflarla işbirlikleri geliştirilerek iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar hayata geçirilecektir.
- Özel politika gerektiren grupların niteliklerini geliştirerek işgücü piyasasına katılımlarını artırmak ve daha iyi şartlarda istihdam edilmelerine imkan sağlamak maksadıyla hedef grup, sektör ve bölge odaklı aktif işgücü programlarının uygulanması sağlanacaktır.
- Konuk evlerinde kalan şiddet mağduru kadınlara yönelik olarak işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmayı teminen bireysel danışmanlık ve grup danışmanlığı hizmetleri etkinleştirilecektir.
- Özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına katılımını artırmaya yönelik olarak iş arayan ve işverenlerin arasındaki mesafeyi engel olmaktan çıkaracak sanal istihdam fuarları geliştirilecektir.
- Kadınların doğum sonrası istihdamda kalmalarını sağlamak gayesiyle yarım çalışma ödeneği etkinleştirilecektir” (İŞKUR, 2019).

Tüm bu kararlar birlikte İŞKUR tarafından uygulanan politika ve programlar kadın işgücünün çalışma hayatına katılımını arttırmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda kadınlar için tamamlanan projeler olduğu gibi devam eden projelerde bulunmaktadır. Örneğin; Kadınların Daha Çok ve Daha İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi 2019 – 2022 yılları arasında altı pilot ilde(Ankara, İstanbul, Bursa, Konya, İzmir ve Kocaeli) uygulanacak ve hedef gurubun İŞKUR’a kayıtlı iş arayanlar olduğu projedir (İŞKUR, 2019)

Türkiye İş Kurumu tarafından verilen hizmetlerden en önemli sayılabilecek hizmetlerin 2015-2020 yılları arasındaki istatistiki durumu kadın-erkek ayrımı yapılarak karşılaştırmalı olarak aşağıdaki tabloda verilmiştir (İŞKUR, 2021).

Tablo 3.10. 2015-2020 yılları arasında İŞKUR'un çeşitli hizmetlerdeki kadın-erkek istatistiği

Yıllar	İşe Yerleştirme			İşbaşı Eğitim Programı			Mesleki Eğitim Kursları		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2015	260848	628792	889640	77.246	81.830	159.076	105.191	64.211	169.402
2016	246949	542184	789133	107.205	131.000	238.205	77.897	41.275	119.172
2017	357.210	700.039	1.057.249	151.388	145.867	297.255	81.819	35.761	117.580
2018	435317	811871	1247188	159.206	141.306	300.512	85.066	32.173	117.239
2019	488569	1001707	1490276	193.646	208.747	402.393	88.893	36.027	124.920
2020	289723	579021	868.744	158.443	177.318	335.761	60.127	27.245	87.372

Kaynak:2020 istatistik yılı

Yukardaki tabloya göre 2015 yılından 2020 yılına kadar İŞKUR tarafından yürütülen çeşitli hizmetlerden yararlanan kadın-erkek sayıları istatistiksel olarak karşılaştırmalı şekilde verilmiştir. Bu verilere göre kadın işe yerleştirme sayısı kendi içinde yıllar itibariyle artış eğilimindedir. 2020 yılında azalma olması muhtemel sebebi Covid-19 salgınıdır. Yıllar itibariyle erkek işe yerleştirme sayısı kadın işe yerleştirme sayısının üstünde seyretmektedir. İşbaşı eğitim programları kısmında kadın kursiyer özelinde 2020 yılı haricinde kadın kursiyer sayısı yıllar itibariyle artış göstermektedir. Karşılaştırmalı bakıldığında erkek-kadın kursiyer sayısında önemli bir fark bulunmamaktadır. Mesleki eğitim kurslarında erkek kursiyer sayısı yıllar itibariyle azalma eğilimindedir, 2015-2020 yılları arasında mesleki eğitim kursu kadın kursiyer sayısı erkek kursiyer sayısının üzerinde seyretmektedir.

4. KADIN İŞGÜCÜNÜN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINDA İŞKUR’UN ROLÜ;TRB1 BÖLGESİ ÖRNEĞİ

Bu bölümde, TRB1 Bölgesinin tanımı ve genel özellikleri, bölgede işgücü piyasasının mevcut durumu ve kadın işgücünün durumu, TRB1 bölgesinde kadın işgücünün kalkındırılması ve mesleki beceri ve nitelik kazandırılması noktasında İŞKUR’un katkısını ortaya koyan yazın taranarak, özetlenmiştir.

4.1. TRB1 Bölgesine Ait Genel Özellikler

Türkiye geneli en az nüfusa sahip, nüfus yoğunluğu en az olan bölge Doğu Anadolu Bölgesidir (Gündüz, 2013).

Doğu Anadolu Bölgesinin en batı ucunda yer alan ve Yukarı Fırat havzasını kapsayan TRB1 Bölgesi Malatya, Elazığ, Bingöl ve Tunceli illerinden oluşmaktadır (Fırat Kalkınma Ajansı, 2020).

Günümüzde TRB1 bölgesinde toplam nüfus yaklaşık 1 milyon 756 bin civarındır. Türkiye nüfusunun yaklaşık %2,1’ni oluşturmaktadır. TRB1 bölgesinde doğurganlık hızı 1,95 iken ham doğum oranı%15, ham ölüm oranı %5 tir (Yılmaz , 2020).

TRB1 bölgesi illerinden Malatya ili tarım ve sanayisiyle bölgenin lokomotif gücüyken, Elazığ ili tarım, madencilik, eğitim ve kültür merkezleriyle dikkat çekmektedir. Aynı zamanda iki il sağlık hizmetlerindeki başarısı bölgede olumlu bir etki yaratmaktadır. Bingöl’de ise bölgeye bitkisel üretim, hayvancılık ve madencilik faaliyetiyle katkı sunmaktadır. Tunceli ili ise zengin kültürel yapısını turizm fırsatına dönüştürme potansiyeli olan doğası, su sporları ve hayvancılık faaliyetleriyle bölge ekonomisine katkı sunmaktadır (Fırat Kalkınma Ajansı, 2020).

TRB1 bölgesinden sorumlu kalkınma ajansı ise Fırat Kalkınma Ajansıdır(FKA). Günümüzde bölgesel kalkınma ajansları (BKA), kalkınmanın bir diğer modelini oluşturmaktadır. BKA’nın kurulma fikri 1930’lu yıllara rastlar. Avrupa uyum süreciyle Türkiye istatistiki bölge birimleri Nomen Klatörü (NUTS) 2002 yılında kabul edilerek bu sınıflama şekli benimsenerek üç yada dört ili kapsayan 26 adet düzey iki bölge oluşturulmuştur. Nihayetinde 26 bölgesel kalkınma ajansı oluşturulmuştur (Turan, 2005).

Coğrafi özelliklerin üretim faktörü miktarını ve verimliliği etkileyen bir etmen olduğu, ülkeler ve bölgeler arası gelir durumu farkları yarattığı bilinmektedir. Genellikle uluslararası literatürde coğrafyanın göstergesi olarak ekvatora yakınlık durumu önemliyken, ülkelerin kendi dinamiklerinde coğrafi olarak, iklimi ve ekonomik etkinliği etkileyen en önemli göstergenin, deniz seviyesinden yükseklerle çıkıldıkça iklimin olumsuz etkisiyle iktisadi faaliyetlerin elverişsiz hale gelmesidir (Karaca, 2021).

TRB1 Bölgesi içinde yer alan 4 il coğrafi açıdan yakın olsalar da ekonomik anlamda farklı potansiyel unsurlara ve farklı sosyal ve kültürel dinamiklere sahiptir. Dört ilin birbirinden ayrı ekonomik unsurları, nüfus ve demografik özellikleri, sosyal ve kültürel dinamikleri bulunmaktadır. Örneğin; Bingöl ve Tunceli de hayvancılık sektörü ön plandayken, Malatya’da tarım ve sanayi, Elâzığ ilinde ise madencilik alanında önemli ekonomik faaliyetler yürütülmektedir (Kısmet, 2016).

TRB1 Bölgesindeki istatistiklere bakıldığında tablo 4.1’de üç ana sektörden hizmet sektörünün payının 2015 yılından 2020 yılına kadar tüm sektörler içindeki payının en yüksek olduğu görülmektedir. Bölgesel imkânlar eşliğinde işsizlik oranı genelde yüksek seyrederken, işgücüne katılım oranı ortalama %49 civarlarındadır.

Tablo 4.1. TRB1 bölgesinde tarım, sanayi, hizmet sektöründe istihdam edilenlerin sayısı ve işgücü istatistikleri (URL-14, 2021)

Yıllar	Tarım sektöründe istihdam edilenler(%)	Sanayi sektöründe istihdam edilenler(%)	Hizmet sektöründe istihdam edilenler(%)	İşgücüne katılma oranı(%)	İşsizlik oranı(%)	İstihdam oranı(%)
2015	29,3	18	52,7	48,2	8	44,3
2016	29,4	15,7	54,9	49,1	8,9	44,7
2017	34,2	17	48,8	51,5	7	47,9
2018	34,5	17,3	48,2	52,3	8	48,1
2019	33	16,6	50,3	51,5	9,9	46,4
2020	29,1	17,7	53,2	46,6	10,6	41,7

4.3. TRB1 Bölgesinde Kadın İşgücünün Durumu

Küresel çapta yaşanan gelişmelere ve cinsiyet alanındaki farkındalığı artırma çalışmalarına bağlı olarak günümüzde kadının durumunu olumlu şekilde etkileyecek

değişiklikler olmuştur. Aynı şekilde ülkemiz mevzuatında da önemli düzenlemeler yapılmasına rağmen yeterli düzeyde değildir (FKA, 2014).

Kadın işgücünün istihdamını etkileyen en bilindik faktörler; demografik özellikler, yaş, medeni durum, eğitim ve bağımlılık oranıdır. Bunun yanı sıra makroekonomik olarak etkileyen etmenlerde bulunmaktadır. Örneğin enflasyon, ekonomik büyüme bunlardan birkaçıdır. İlaveten iç göçler, gelir dağılımındaki eşitsizlikler, kayıt dışı istihdam, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler, ücret ayrımcılığı gibi konularda etkili diğer unsurlardır. (Demirtaş ve Yayla, 2017).

2012 yılında Social Watch'un, belli endekslerde puanlar vererek yaptığı çalışma neticesinde Türkiye 168 ülke arasında 130. sırada olup Avrupa Birliği çapında yapılan değerlendirmede son sırada bulunmaktadır. Bu çerçevede TRB1 bölgesinin, ülkemiz ortalamasının altında verilere sahip olduğu tahmin edilmektedir (FKA, 2014).

Tablo 4.2' ye göre TRB1 bölgesinde kadın-erkek okuryazar olmayan işgücü sayısının durumu yıllar itibariyle belirtilmiştir. Bölgedeki işgücü durumunda cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramının eğitim durumu konusunda önemli ölçüde olduğu ve okuryazar olmayan kadın işgücünün toplam işgücü içindeki payının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. TRB1 bölgesinde kadın erkek okuryazar olmayan işgücü sayısı (TÜİK, 2021)

Yıl	Eğitim durumuna göre işgücü [15 yaş ve üzeri-bin kişi]Okuryazar Olmayan/Kadın	Eğitim durumuna göre işgücü [15 yaş ve üzeri-bin kişi]Okuryazar Olmayan/Erkek	Eğitim durumuna göre işgücü [15 yaş ve üzeri-bin kişi]:Okuryazar Olmayan/Toplam
2016	31	11	42
2017	31	8	39
2018	42	14	56
2019	36	11	47
2020	21	6	27

TRB1 bölgesi işgücü piyasasını yorumlayabilmemiz için bölge piyasasına ait istatistikleri bilmemiz gereklidir. Örneğin tablo 4.3' te 2015-2020 yıllarına ait işgücüne katılım oranı(%) verileri işsizlik oranı(%) verileri ve istihdam oranı(%) TÜİK veri portalından derlenerek alınmış olup, istatistiki değerlerle 15 yaş ve üzerindeki bireylerin

işgücüne katılma oranları toplam oran üzerinden kadın erkek olarak paylaştırılmış ve toplam pay içinden en fazla orana sahip grup erkek işgücü olduğu sonucuna varılmıştır.

Dolayısıyla kadın işgücünün, TRB1 işgücü piyasasında daha pasif bir rol üstlendiği sonucuna varabiliriz. Aynı şekilde 2015-2020 yılları işsizlik oranı verileri incelenmiş ve toplam oran üzerinden erkek-kadın oranı tabloya aktarılmış ve her dönem hesaplanan veriler ışığında toplam/kadın oranının, toplam/erkek oranına göre daha yüksek işsizlik oranına sahip olduğu görölmüşür. Dolayısıyla bölgede kadın işgücü için işsizlik oranı daha yüksek seyretmektedir. Bir diğer önemli husus bölgedeki istihdam oranıdır. 15 yaş ve üzeri toplam/kadın ve toplam/erkek istihdam oranları 2015-2020 yılları istatistik verilerine göre TRB1 bölge piyasası için toplam oran içinde kadın istihdam oranı 2015-2019 yılları arasında artan bir eğilim göstermektedir. Fakat 2020 yılında azalış eğilimine girmiştir.

4.4. TRB1 Bölgesindeki Kadın İşgücünün İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Unsurlar

Bir toplumun sosyal, ekonomik ve kültürel yönden gelişmiş kabul edilebilmesi için o toplumu oluşturan bireylerin eşit imkânlara sahip olması ve tüm imkânlardan eşit şekilde yararlanması gerekmektedir (Peker ve Kubar, 2012).

Bölgesel gelişmişlik düzeyine paralel olarak kırsal kesimde yaşayan kadın işgücünün istihdamını etkileyen birçok farklılık bulunmaktadır. Bu hususta hem kadına yönelik geleneksel zihniyet yapısı hem de istihdamın sektörel yapısı örnek gösterilebilir. Genellikle gelişmiş bölgeler için sanayi sektörü, az gelişmiş bölgelerde ise tarım sektörü önemli olmaktadır. Bunun dışında gelişmiş bölgelerde yaşayan kadın işgücünün eğitim düzeyinin yüksekliği kadına yönelik toplumun bakış açısının olumlu yansımasını beraberinde getirmektedir (Berber ve Yılmaz Eser, 2008).

Tablo 4.3. TRB1 bölgesi işgücüne katılım oranları(%), işsizlik oranı ve istihdam oranı (URL15, 2021)

İşgücüne Katılma Oranı(%)			İşsizlik Oranı(%)		İstihdam Oranı(%)	
Yıl	Toplam/Erkek	Toplam/Kadın	Toplam/Erkek	Toplam/Kadın	Toplam/Erkek	Toplam/Kadın
2015	66,5	27,7	7,6	8,9	63,1	25,8
2016	69,4	34,5	7,7	11,5	63,9	26,7
2017	71,7	33,8	4,8	11,4	67,3	29,6
2018	70,7	33,4	7	10,1	66,6	30,4
2019	69,3	30,8	9	11,4	63,2	30,5
2020	68,3	28,3	10	11,8	59,9	24,5

TRB1 bölgesi için kadın işgücünün işgücü piyasasına dâhil olmama sebepleri tablo 4.3'te gösterilmiştir. 2014-2020 yılları arasında kadın işgücünün işgücü piyasasına dâhil olmama sebepleri birden fazladır fakat en önemlisi kadınların ev işleriyle meşgul olmasıdır.

2014-2020 yılları arası ev işleriyle meşgul olma sebebinden kaynaklı işgücü piyasasında aktif rol alamama durumu 2020 yılına doğru düşme eğilimi göstermiş olsa da hala işgücü piyasasından uzak kalma anlamında en önemli sebep olarak varlığını sürdürmektedir. Bu noktada bölgenin kültürel dinamikleri de önemlidir. Ataerkil zihniyet yapısının hâkim olduğu ve kadın işgücünün işgücü piyasasına aktif katılımın sağlanmaması önemli bir etkindir. Aynı şekilde en önemli sebeplerden bir diğeri eğitim durumudur. 2014-2020 yılları arasında kadın işgücünün eğitim durumu sebebiyle işgücü piyasasına katılamama durumu etki oranı %56-%65 arasında gidip gelmiştir. TRB1 bölgesinde engelli, hasta, yaşlı ve ailevi durumlardan dolayı çalışamaz durumda olan nüfusta genellikle yüksek seyretmektedir. 2020 yılında bu sebeple çalışamayan nüfus en yüksektir.

Tablo 4.4. TRB1 bölgesindeki kadın işgücünün işgücü piyasasına dahil olmama nedenleri (TÜİK, 2021)

	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar		Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim		Çalışamaz halde	
		İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer						
							Emekli		Diğer
2014	469	23	56	1	234	64	5	71	16
2015	452	33	59	2	204	62	5	65	23
2016	457	27	64	(0)	192	61	6	70	37
2017	434	28	46	(0)	163	59	6	81	51
2018	439	16	34	2	175	65	7	75	64
2019	438	12	44	1	202	56	7	68	48
2020	489	27	61	1	185	61	8	91	55

4.5. TRB1 Bölgesi İŞKUR İl Müdürlüklerinde Yapılan Bir Alan Araştırması

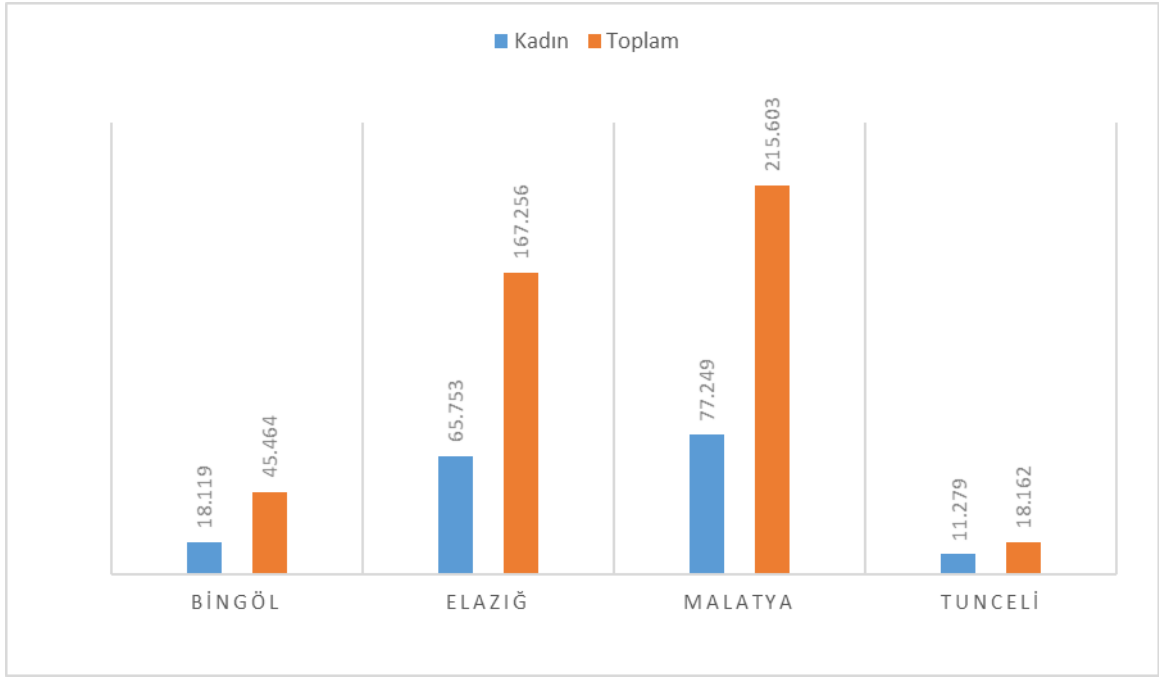
4.5.1. Araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi

Araştırma TRB1(Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) bölgesinin kapsadığı illerde yaşayan kadın işgücünün işgücü piyasasına katılımında Türkiye İş Kurumu'nun etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bölge illerindeki İŞKUR İl Müdürlüklerinden 2018-2020 yılları arasında uygulanan ve kadın istihdamına katkısı olan faaliyetler ve çeşitli programlar incelenmiş, araştırma kapsamında veri toplama metodlarından kaynak taraması yönteminden yararlanılmış ve İŞKUR sisteminden çekilen istatistiki veriler tabloya işlenerek yorumlanmıştır.

Sunulan hizmetlerden TRB1 bölgesinde yaşayan İŞKUR'a kayıtlı kadın işgücü ile toplam işgücü yararlanma sayıları karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

4.5.2. Bulgular

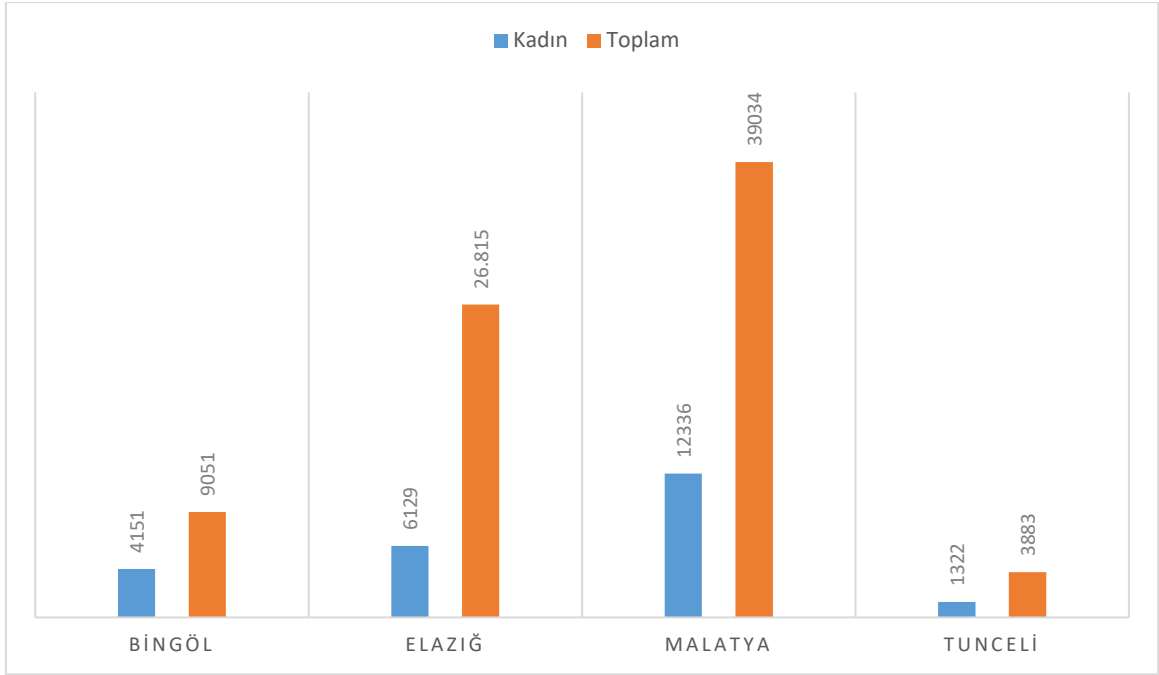
Bireysel danışmanlık hizmeti ile; iş ve meslek danışmanı ve danışan arasında, portföy yönetimi ve kişilerin özellikleri, mesleklerin ve işin gerektirdiği niteliklerin karşılaştırılması, bireyin istek ve durumuna uygun iş ve mesleğe yönlendirilmesi, işe yerleştirme hizmeti ve işe uyumunun sağlanması noktasında olası sorunların çözümüne ilişkin destek sağlanmaktadır (İŞKUR, 2020).



Şekil 4.2. 2018-2020 Yılı TRB1 bölgesi illerinde İŞKUR İl Müdürlükleri'nde danışmanlık kapsamında yapılan görüşmeler

TRB1 Bölgesi il müdürlüklerinde 2018-2020 yılları arasında yapılan toplam bireysel görüşme sayıları incelendiğinde: Kadın bireylerle yapılan en yüksek görüşme oranının %64,5 ile Tunceli ili takiben de , %41,4 oranı ile Elazığ ,%40,4 ile Bingöl ve son olarak %36,1 oranı ile Malatya ili olduğu görülmektedir.

Bireysel görüşme danışanla danışman arasında kişinin özellikleri ve ihtiyaç durumunun tespiti anlamında önemli bir hizmettir. Bireysel görüşme iş arama sürecinde danışanın çalışma hayatında kararsız, ne istediğini bilmeyen durumundan uzaklaştırarak, her işi yapabilirim ama iş bulamıyorum düşüncesindeki eksik noktaları kişiye gösterebilmek ve doğru alanlara yönlendirerek eksik niteliklerini tamamlayıcı unsurların kazandırılmasına yardımcı olmayı amaçlayan bir destek hizmetidir.



Şekil 4.3. 2018-2020 yılı TRB1 bölgesi İl Müdürlükleri'nde gerçekleşen toplam özel sektör işe yerleştirme sayıları

Bir kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un en önemli faaliyetlerinin başında işe yerleştirme, istihdam hizmeti gelmektedir. İşe yerleştirme işlemi doğrudan ve dolaylı olarak gerçekleştirilmektedir.

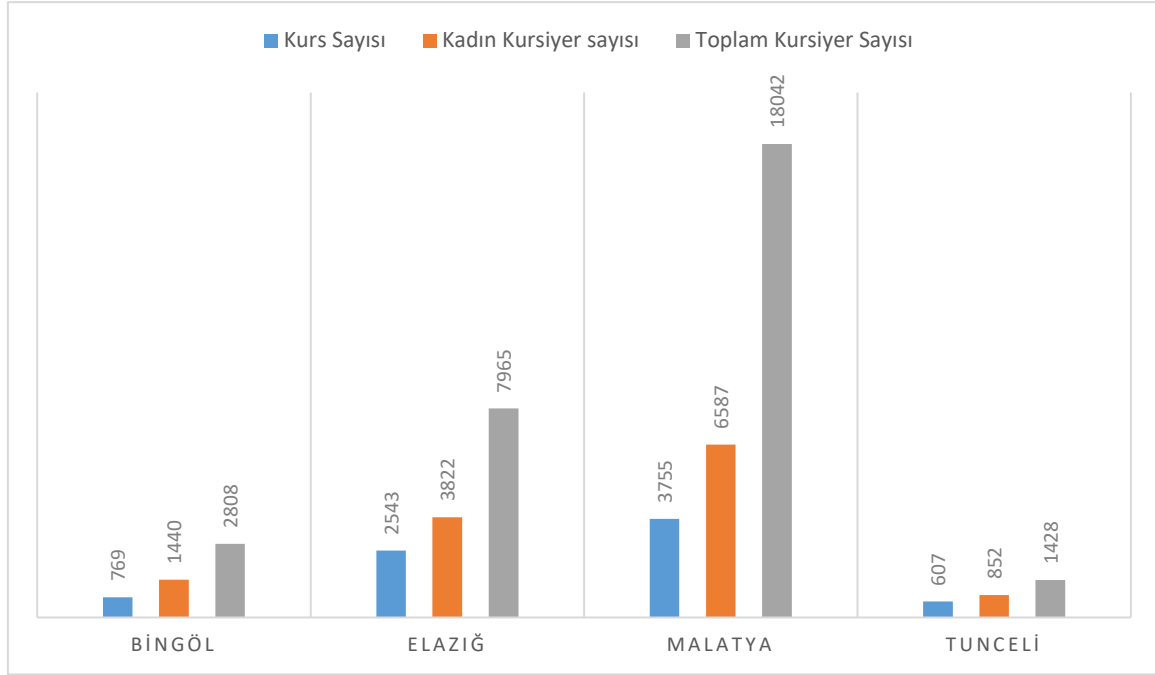
Doğrudan işe yerleştirme kuruma kayıtlı iş arayan bireylerin, mesleki özellikleri, deneyimleri ve nitelikleri göz önünde bulundurularak, kurumdan işgücü talebi olan işverenin talep koşullarına uygun iş arayanın yönlendirilmesi suretiyle olmaktadır. Bu şekilde bir işe yerleştirme gerçekleşirse doğrudan işe yerleştirme işlemi yapılmış olur (Öksüz, 2007).

Dolaylı işe yerleştirme hizmeti ise; işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli hizmetlerle nitelikli eleman temini, işsizlere istihdam edilebilir nitelik kazandırmak, iş kurma amacıyla olan vatandaşlara destek olmak, meslek değiştirme ve geliştirme eğitimi vermek gibi hizmetler sonucu işe yerleştirilmiş grubu kapsar. Özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan kadınlar, engelliler, gençler, eski hükümlüler gibi grupların istihdam edilebilirliğini kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi ve toplum yararına çalışma programları ve diğer işgücü uyum programlarıyla bu grubun istihdamının desteklenmesi de dolaylı istihdama örnek verilebilir (Öksüz, 2007).

TRB1 Bölgesi İl müdürlüğü verileri 2018-2020 İŞKUR istatistik yıllığı verilerinden faydalanılarak hesaplanmış ve özel sektör kadın işe yerleştirme oranı en yüksek il %45,8 ile

Bingöl ilinde gerçekleşmiştir. Diğer illerde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirme oranı ise %22,8 ile Elazığ, %31,6 ile Malatya ve %34 oranı ile Tunceli ilidir.

2017, 2018 yıllarında uygulamaya konan istihdam teşviklerinden yararlanma şartı olarak kuruma kayıtlı işsiz olma şartının getirilmesi ve işçinin kurum üzerinden alınması halinde teşvikten yararlanılmasının mümkün olması sebebiyle, işverenlerin işgücü temini için kurumdan faydalanma potansiyeli artmıştır.



Şekil 4.4. 2018-2020 Yılı TRB1 bölgesi illerinde İŞKUR il müdürlüklerinde gerçekleşen toplam işbaşı eğitim programları

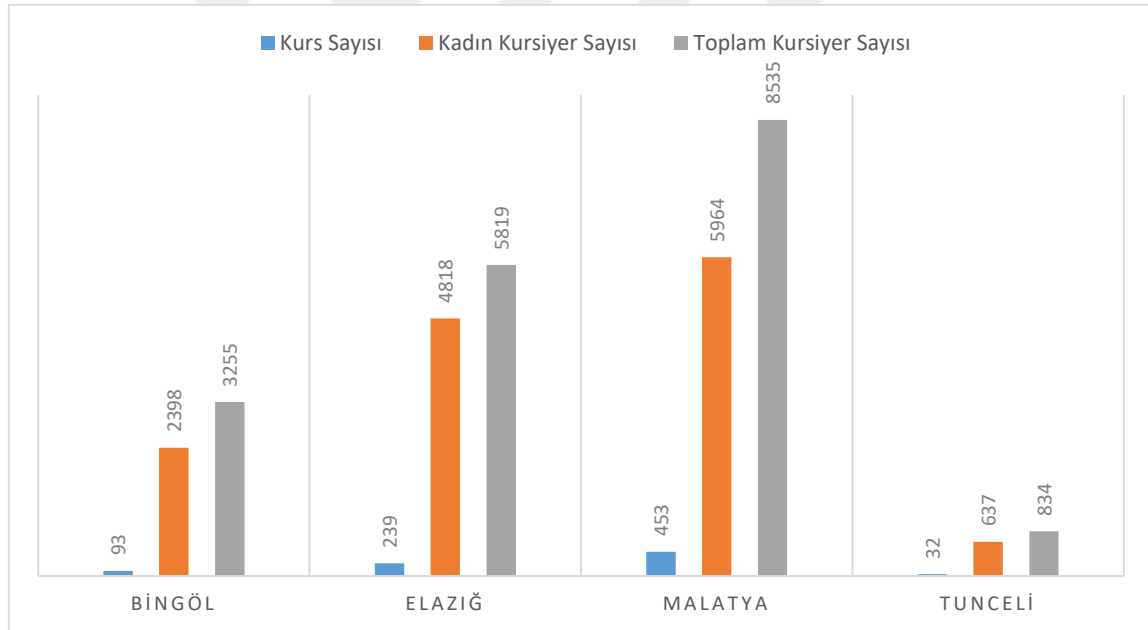
İşbaşı eğitim programları bilindiği üzere; kuruma kayıtlı işsiz, işinden memnun olmayan veya farklı bir meslek edinme çabasında olan bireylere gerekli nitelik ve tecrübe kazandırmayı amaçlarken, işveren açısından da kursiyeri iş başında görme, yetiştirme ve bunları yaparken herhangi bir maliyete (iş kazası, meslek hastalığı ve genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanıyor) katlanmama durumunu ifade eden bir programdır. Program süresince herhangi bir maliyete katlanılmadığı gibi program bitiminde işverenin taahhüt ettiği istihdam oranı kadar katılımcıyı zorunlu istihdam süresince işyerinde veya başka bir işyerinde istihdam etmekle yükümlüdür.

2018-2020 Yılları arasında TRB1 bölgesinde yer alan illerdeki İŞKUR İl Müdürlüklerinde gerçekleşen toplam İşbaşı Eğitim Programı kurs sayısı ve kadın kursiyer sayısı ile toplam kursiyer sayısı verileri karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Bu programlardan

2018-2020 yılları arasında Bingöl ili için toplamda 769 program açılmış ve toplam kursiyer sayısının %51,2'sini kadın kursiyerler oluşturmuştur.

Elazığ ili için aynı yıllar arasında uygulanan toplam kurs sayısı 2543 iken, toplam kursiyer sayısının %47,9'unu kadın kursiyerler oluşturmaktadır. Malatya İl müdürlüğünde 2018-2020 yılları arasında uygulanan toplam işbaşı eğitim programı kurs sayısı 3755 iken, toplam kursiyer sayısının %36,5'ni kadın kursiyerle oluşturmaktadır. Aynı yıllar arasında Tunceli İşkur İl Müdürlüğü'nde uygulanan İEP kurs sayısı 607 iken, kadın kursiyer sayısı toplam kursiyer sayısının %59,6 'sına tekabül etmektedir.

Bu veriler ışığında TRB1 bölgesi illeri İŞKUR İl Müdürlüklerinde uygulanan İşbaşı Eğitim Programlarında 2018-2020 yılları arasında kursiyer olarak çalışan kadın kursiyer sayısı oranı azımsanmayacak düzeydedir. Bölgedeki iller arasında istatistiksel oran olarak kadın kursiyer sayısı oranı en yüksek olan İl Müdürlüğü, Tunceli İşkur İl Müdürlüğü'dür.



Şekil 4.5. 2018-2020 Yılı TRB1 bölgesi illerinde İŞKUR İl Müdürlükleri'nde gerçekleşen toplam mesleki edindirme kursu verileri

İŞKUR'un İstatistik yıllığında belirtilen Mesleki Eğitim Kurs sayılarında esas olarak belirtilmesi gereken, İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursu, İstihdam Garantisiz Mesleki Eğitim Kursu Ve Özel Politika Mesleki Eğitim Kursu'nun Mesleki Eğitim Kursu (MEK)'in toplam sayılarını oluşturmasıdır.

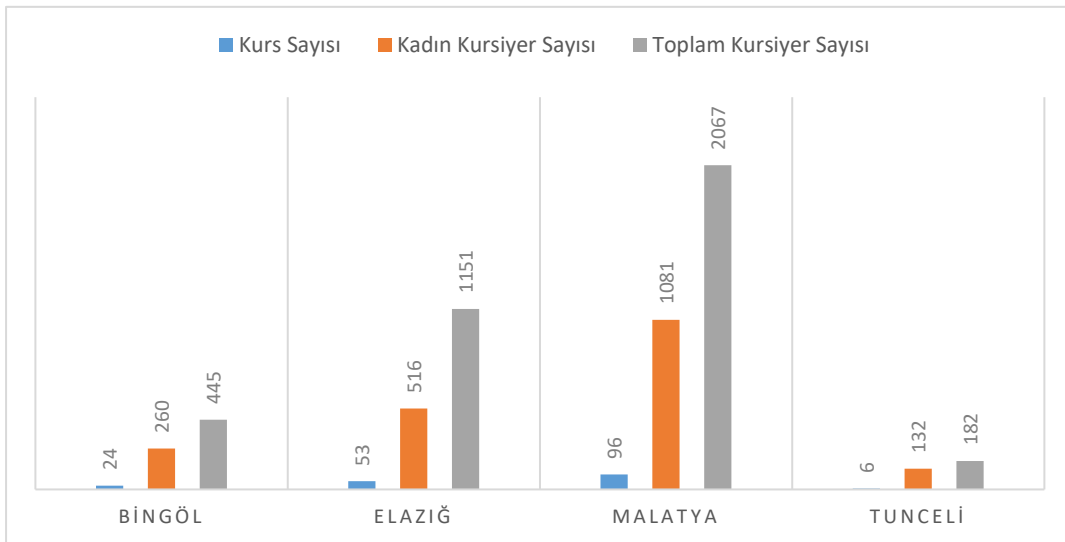
Şekil 4.5'te belirtilen illerden İŞKUR Bingöl İl Müdürlüğüne ait verileri incelersek 2018-2020 yılları arasında gerçekleştirilen mesleki eğitim kursunu tamamlamış toplam

katılımcı sayısı 3255 iken kadın kursiyer sayısı 2398’dir. Şekilde ayrıca belirtilmese de bu sayısının 1804’nü İstihdam Garantili Kurslardaki kadın kursiyerler, 526’sını İstihdam garantisiz kurslarda katılımcı olan kadınlar ve 68’ni Özel politika mesleki eğitim kurslarından faydalanan kadın kursiyerler oluşturmaktadır.

Elazığ İl Müdürlüğü’ne ait 2018-2020 verileri incelendiğinde toplam katılımcı sayısı 5819 ve kadın kursiyer sayısı 4818’dir. Kadın kursiyer sayısının 2019’nu, istihdam garantili kurslarda katılımcı olan kadın kursiyerler, 1045’ni istihdam garantisiz kurslardaki kadın katılımcılar ve özel politika mesleki eğitim kurslarında ise 1754 kadın katılımcılar oluşturmaktadır.

Malatya İl Müdürlüğü’ne ait 2018-2020 verileri incelendiğinde toplam kursiyer sayısı 8535 ve kadın kursiyer sayısı olan 5964’dür. Kadın kursiyerin 1711 ‘ini istihdam garantili kurslardaki kadın kursiyerler, 1575’ni İstihdam garantisiz mesleki eğitim kursun faydalanan kadın kursiyerler ve 2678 kadın kursiyerlerde özel politika mesleki eğitim kursu katılımcılarını oluşturmaktadır.

Tunceli İŞKUR İl Müdürlüğü’nde 2018-2020 yıllarında uygulanan mesleki eğitim kurslarında kadın-erkek toplamda 834 kişi faydalanmış ve 637 si kadın kursiyerlerden oluşmuştur. Kadın kursiyerlerin, 403’ü istihdam garantili mesleki eğitim kurslarından, 122’si istihdam garantisiz mesleki eğitim kurslarından ve 112’si özel politika mesleki eğitim kurslarından olmak üzere toplamda 637 kadın kursiyer bu kurslardan faydalanmıştır.



Şekil 4.6. 2018-2020 Yılı TRB1 bölgesi illerinde İŞKUR İl Müdürlükleri’nde gerçekleşen girişimcilik eğitim programı toplam verileri

Girişimcilik Eğitim Programları kendi işini kurmak isteyen girişimcilere y6nelik verilen eğitim neticesinde başarılı proje sunan adaylara verilen hibe desteğini ifade eder. Hibe desteği için ilk şart girişimcilik eğitim sertifikasına sahip olmaktır. 6nceki yıllarda uygulamalı sınıf ortamında verilen dersler sonucu alınan sertifikanın yerini, bug6nlerde online sınıf ortamı almış ve T6rkiye'nin her ilinden e-devlet 6zerinden giriş yapılarak gerekli eğitim sertifikası alınabilmektedir. Dolayısıyla 2020 Yılında İşKUR tarafından açılan girişimcilik kursu bulunmamaktadır.

şekil 4.6 'da belirtilen İl m6d6rl6kleri arasından Bing6l İşkur İl M6d6rl6đ6 2018-2020 verilerinin toplanması şeklinde oluşturulan rakamlara g6re bu yıllar arası açılan toplam kurs sayısı 24, kadın kursiyer sayısı 260 ve kadın-erkek toplam katılımcı sayısı 445 kişidir. Kadın kursiyer sayısı toplam sayının %58,4'n6 oluşturmaktadır.

Elazığ İşkur İl M6d6rl6đ6nde ise 2018-2020 yılları arasında 53 adet Girişimcilik eğitim kursu açılmış ve katılımcıların 516'sını kadın kursiyerler, 1151'ni toplam (kadın-erkek) kursiyerler oluşturmuştur. Toplam kursiyerlerin yaklaşık %44,8'ni kadın kursiyerler oluşturmaktadır.

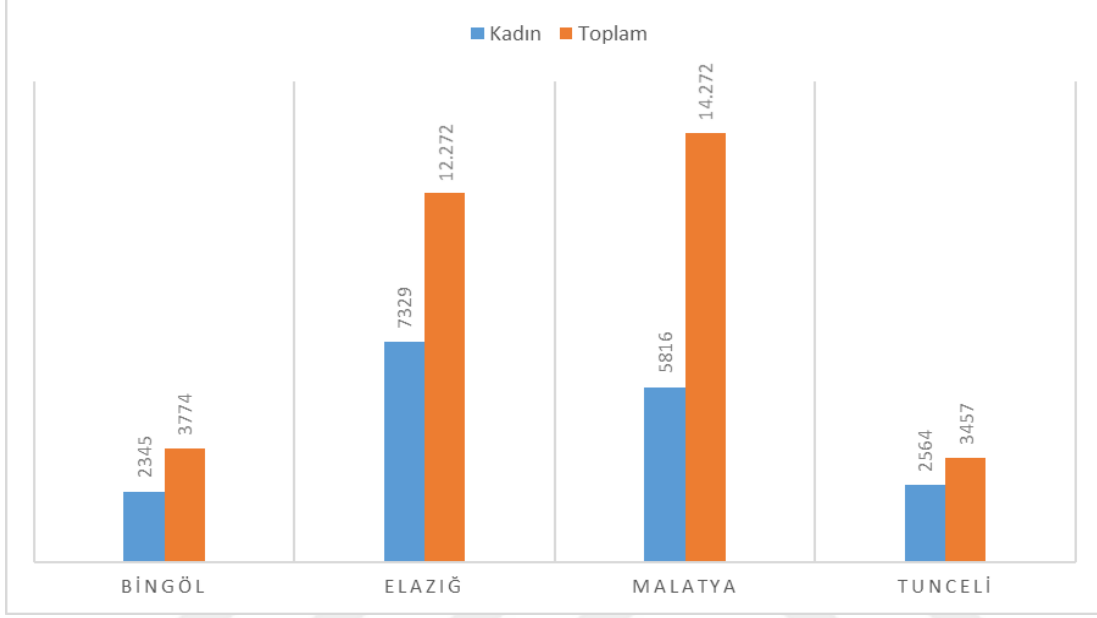
Malatya İşkur İl M6d6rl6đ6 2018-2020 yılları için birleştirilen veriler incelendiğinde 96 adet Girişimcilik Eğitim Kursu açılmış ve toplamda 1081 kadın kursiyer, 2067 (kadın-erkek) toplam kursiyer faydalanmıştır. Toplam kursiyerlerin %52,2'sini kadın kursiyerler oluşturmaktadır.

Son ilimiz Tunceli İşkur İl M6d6rl6đ6 2018-2020 toplam verileri incelendiğinde 6 adet kurs açılmış, 132 kadın kursiyer, 182 (erkek-kadın) toplam kursiyer faydalanmıştır. Toplam sayının %72,5'ni kadın kursiyerler oluşturmaktadır. Bu oranla TRB1 b6lgesinde girişimcilik eğitim programı kadın kursiyer sayısı en y6ksek İl olmaktadır.

Aktif işg6c6 politikaları içerisinde yer alan Toplum Yararına alışma Programı(TYP) işsizliğin yoğun olduğu, ekonomik kriz, doğal afetler gibi zorlayıcı sebeplerin yaşandığı d6nemlerde İşKUR'a kayıtlı işsiz bireylere 1 yıl içinde en fazla 9 ay faydalanma ve geçici istihdam imkanı sağlayarak iş deneyimi kazandırma ve uzun d6nemli çalışma alışkanlığı ve disiplini sağlamayı amaçlayan bir programdır (İşKUR, 2021).

Toplum yararına çalışma programlarında dezavantajlı grupta yer alan kadınlar 6ncelikli 1.listede yer almaktadır. TYP kapsamında 2018-2020 yılları arasında her bir TRB1 b6lgesi İl M6d6rl6đ6 için uygulanan programdan faydalanan toplam katılımcı sayısı şekil 9'da sunulmuştur. İl verileri toplamına g6re il il kadın bireylerin faydalanma durumları değişmektedir. Bing6l İl M6d6rl6đ6'nde kadın katılımcıların toplam içindeki oranı %62,1,

Elazığ İl Müdürlüğü'nde %59,7, Malatya İl Müdürlüğü'nde %40,75 ve Tunceli İl Müdürlüğü'nde %74.16'dır.



Şekil 4.7. 2018-2020 Yılı TRB1 Bölgesi İllerinde İŞKUR İl müdürlüklerinde gerçekleşen toplum yararına çalışma programı toplam verileri

Tablo 4.5. 2019-2020 Yılı Bingöl il müdürlüğünde en çok açılan mesleki eğitim kurslarına ait meslekler (Bingöl il istihdam mesleki eğitim kurul raporları 2019-2020)

Yıllar	2019			2020		
Meslekler	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Saç Geçici ve Kalıcı Şekil Verme Uygulayıcısı	0	20	20	0	20	20
Ceviz Yetiştiricisi	24	20	44	20	24	44
Çoban/Sürü Yönetim Elemanı (Küçükbaş Hayvan)	74	2	76	74	2	76
Ev Tekstili Ürünleri Hazırlama Elemanı	0	21	21	0	21	21
Dokuma Konfeksiyon (Makineci)	173	694	867	0	965	965
Ayakkabı İmalatçısı (Sayacı)	13	39	52	0	25	25
Toplam	284	796	1.080	94	1057	1.151

Bingöl İşkur İl Müdürlüğüne açılan MEK’e ait ve en çok talep edilen 6 mesleğin kursiyer sayıları tablo 4.5 ‘te verilmiştir. 2018 yılında bu mesleklerle ilgili bir kurs bilgisi olmadığından tabloya eklenmemiştir. 2019 ve 2020 yılları arasında açılan 6 mesleğin kursiyer sayılarında görüldüğü gibi İl de Ev Tekstili Ürünleri Hazırlama Elemanı, Dokuma Konfeksiyon(Makineci), Ayakkabı İmalatçısı (Sayacı), Saça Geçici ve Kalıcı Şekil Verme Uygulayıcısı gibi mesleklerde kadın kursiyer sayısı erkek kursiyer sayısından fazladır. Bölgede İşKUR’a kayıtlı kadın işgücünün eğitim seviyesinin genellikle düşük olması kurslara başvurunun öncelikli sebepleri arasındadır aynı zamanda bölgenin iş imkânlarının kısıtlı olması bir diğer etkidir.

Tablo 4.6. 2019-2020 yılı Elazığ İl Müdürlüğü’nde en kurs çok açılan meslekler (Elazığ il istihdam mesleki eğitim kurul raporları 2019-2020)

Yıllar	2019			2020		
Meslekler	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Kadın Giyim Modelist Yardımcısı	161	19	180	-	-	-
Kesimci(Konfeksiyon)	84	12	96	-	-	-
İç Giyim Konfeksiyon Makineci	64	11	75	-	-	-
Dokuma Konfeksiyon Makineci	82	28	110	-	-	-
Konfeksiyon İşçisi	58	14	72	-	-	-
Çocuk Giyim Modelisti	43	7	50	-	-	-
Ev Tekstil Ürünleri Hazırlama Elemanı	-	-	-	204	-	204
Yüzey Süslemecisi	-	-	-	51	-	51
Hereke /İpek Halı Dokumacısı	-	-	-	69	-	69
Bakır İşleme Ve Süslemecisi	-	-	-	58	-	58
Takı İmalatçısı	-	-	-	38	-	38
Uzatma Ağ-File Örucüsü	-	-	-	41	-	41
Toplam	492	91	583	461		461

Tablo 4.6. İncelendiğinde Elazığ İl Müdürlüğünde 2019-2020 yıllarında en fazla ihtiyaç duyulan mesleklerde açılmış mesleki eğitim kurslarına ait bilgiler yer almaktadır. 2019 yılında en fazla katılımcı imalat sektöründe yer alan tekstil faaliyeti yürüten işyerleri ile kadın giyim modelist yardımcısı mesleğinde gerçekleşirken, kadın kursiyer sayısı 161, erkek kursiyer sayısı 19 kişidir. 2020 yılında ise en çok ihtiyaç duyulan meslek Ev Tekstil Ürünleri Hazırlama Elemanıdır ve bu meslekte kursiyerlerin tamamını 204 kişi ile kadın kursiyerler oluşturmaktadır. Her iki yılda da genellikle tekstil ile ilgili mesleklerde program açılmış olup, kursiyerlerin büyük çoğunluğunu kadın kursiyerler oluşturmaktadır. 2019-

2020 yılları arasında en çok ihtiyaç duyulan 12 meslekte açılan Mesleki Eğitim Kurslarında kadın kursiyerlerin toplam içindeki oranı %91,28'dir. Bu oranın yüksek olması Elazığ ilinde kadın işgücünün piyasaya hazırlanması noktasında ilgili mesleklerde gerekli eğitimin verilmesi ve istihdam imkânı bulmasını kolaylaştırmaktadır.

Tablo 4.7. 2019-2020 Yılı Malatya il müdürlüğünde en çok kurs açılan meslekler (Malatya il istihdam mesleki eğitim kurul raporları 2019-2020)

Meslekler	2019			Meslekler	2020		
	Erkek	Kadın	Toplam		Erkek	Kadın	Toplam
Düz Dikiş Makineci	292	194	486	Düz Dikiş Makineci	354	196	550
Dokuma Konfeksiyon Makineci	458	311	769	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	59	33	92
Garson (Servis Elemanı)	143	40	183	Makineci (Dikiş)	22	15	37
Satış Elemanı (Perakende)	82	137	219	Dokuma Konfeksiyon Makineci	457	510	987
Konfeksiyon İşçisi	785	1260	2045	Konfeksiyon İşçisi	811	391	1202
Büro Memuru (Genel)	78	139	217	Dokuma Makineleri Operatörü / Dokumacı	22	80	102
Overlok Makinesi Operatörü (Overlokçu)	97	55	152	Örgü Makinası Operatörü	34	0	34
İplik Eğirme Operatörü (Ring/Vater/Vargel)	84	0	84	Satış Danışmanı / Uzmanı	16	17	33
İşletmeci	322	440	762	Gaz altı (Mıg-Mag) Kaynakçısı	11	0	11
Toplam	2.341	2.576	4.917		1806	1242	3028

2019-2020 Yıllarında Malatya İl Müdürlüğü'nde İşgücü piyasa araştırma anketi sonuçlarına göre bölgede en çok ihtiyaç duyulan mesleklerde açılmış işgücü yetiştirme kurslarına ait bilgiler tablo 4.7' deki gibidir. Bu bilgiler dâhilinde 2019 yılında açılan ve kadın kursiyerin daha fazla tercih edildiği meslekler Düz Dikiş Makineci, Konfeksiyon İşçisi, İşletmeci, Overlok Makinesi Operatörü(Overlokçu) iken 2020 yılında en çok kadın katılımcının yer aldığı kurslar Dokuma Konfeksiyon Makineci, Konfeksiyon İşçisi, Dokuma Makineleri Operatörü / Dokumacı, Düz Dikiş Makineci mesleklerinde olmuştur. 2019 yılında işgücü yetiştirme kurslarından faydalanan kadın katılımcı sayısı 2.576'dır. Kadın kursiyer sayısı toplam kursiyer sayısının %52.3 'ü kadardır. 2020 yılında işgücü yetiştirme kurslarından faydalanan kadın kursiyer sayısı 1242'dir. Kadın kursiyer sayısının toplam kursiyer sayısı içindeki oranı ise %41.01'dir.

Tablo 4.8. 2019-2020 Yılı Tunceli il müdürlüğünde en çok kurs açılan meslekler (Tunceli il istihdam mesleki eğitim kurul raporları 2019-2020)

Yıllar	2019				2020		
Meslekler	Erkek	Kadın	Toplam	Meslekler	Kadın	Erkek	Toplam
Müşteri Temsilcisi	2	3	5	Ev Tekstili Ürünleri Hazırlama Eleman	89	15	104
Kadın giyim modelist yardımcısı	5	15	20	Su Şişeleme Makinesi Operatörü	13	2	15
Ağaç oymacısı/Ahşap oymacısı	-	14	14	Kadın Giysileri Dikim Elemanı(Düz Dar Etek- Kadın Pantolonu-Bluz- Elbise Fantezi Elbise	35	13	48
Girişimcilik	32	44	76	Girişimcilik	-	-	-
Ev tekstil ürünleri hazırlama elemanı	27	44	71	-	-	-	-
Kalite kontrolcü	7	12	19				
Staj(işbaşı eğitim programı)	220	356	576	Staj(İşbaşı Eğitimi)	200	145	345
TOPLAM	293	488	781		337	175	512

2019-2020 yılları arasında Tunceli İşkur İl Müdürlüğünde açılan işgücü yetiştirme kursları şekil 4.8 'de verilmiştir. Tabloya göre 2019 yılında açılan kurslar arasında en fazla kadın katılımcının yer aldığı program İşbaşı Eğitim Programları olmuştur. Fakat program dışında mesleki eğitim kursları arasında en fazla tekstil sektöründe “Ev Tekstil Ürünleri Hazırlama Elemanı” olarak katılımcı faydalandırılmıştır. Katılımcıların çoğunluğunu kadın kursiyerler oluşturmaktadır. 2019 yılı için tabloda yer alan 718 katılımcının %62,4’nü kadın katılımcılar oluşturmaktadır. 2020 yılı için kadın kursiyer sayısının en fazla olduğu program yine İEP iken, mesleki eğitim kursları bünyesinde tekstil sektöründe Ev Tekstil Ürünleri Hazırlama Elemanı olarak 89 kadın kursiyer ve Kadın Giysileri Dikim Elemanı(Düz Dar Etek- Kadın Pantolonu-Bluz- Elbise Fantezi Elbise) mesleğinde 35 kadın kursiyer kurstan faydalanmıştır. Tablodaki verilere göre 2020 yılında kurslardan faydalanan toplam kursiyerlerin %65,8’ni kadın kursiyerler oluşturmaktadır.

Ulusal istihdam stratejisi ve diğer üst politika belgelerine konu olan dezavantajlı kesimlerden olan kadın istihdamının arttırılabilmesi ve işsizlik oranının azaltılması önemli gündem noktalarından biridir. Bu noktada destek hizmetlerden biri İş kulübü eğitimleridir. İş kulübü eğitimi kadınlara, gençlere, engellilere, uzun süreli işsiz vatandaşlara yönelik iş ve meslek danışmanlarınca veya İş kulübü liderleri tarafından verilen iş arama motivasyonunu arttırıcı ve iş arama yöntemini geliştirici yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmetini

kapsamaktadır. İş kulübü eğitimlerinde kadın işgücü için verilen hizmetler; iş arama eğitimleri, cv hazırlama, mülakat teknikleri, beden dili eğitimi gibi iş arama sürecinde kendileri ifade edebilmelerini sağlayıcı ve tek başına iş arayıp bulmaları için gerekli özgüven ve motivasyonu destekleyici eğitimleri kapsamaktadır (Güneş, 2020).

Bölgesel kalkınmışlık seviyelerine göre her bölgenin çalışma hayatına katılması planlanan kadın işgücünün iş arama süreci ve iş arayan profili farklıdır. TRB1 bölgesinde yer alan illerdeki iş arama sürecine dâhil olmak isteyen İŞKUR'a kayıtlı kadın işgücünün işgücü piyasasında yer edinebilmesi için gerekli motivasyon ve destek hizmeti verilen kadın-erkek toplam İş kulübü eğitimi almış danışan sayıları tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. TRB1 Bölgesi İl Müdürlükleri iş kulübü eğitimi alan danışan sayısı yıllara göre dağılımı

İller	Yıllar								
	2018			2019			2020		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Bingöl	-	-	-	17	5	22	127	35	162
Elazığ	271	233	504	560	403	963	213	27	240
Malatya	-	-	-	102	70	172	350	128	478
Tunceli	-	-	-	8	3	11	169	43	212

Türkiye Geneline 2017 yılından itibaren başlayan İş Kulübü hizmetleri TRB1 bölgesindeki ilk faaliyetine Elazığ İşkur İl Müdürlüğü'nde başlamıştır. 2018 yılında Elazığ ilinde İŞKUR tarafından eğitim verilen 504 kayıtlı danışanın 271'ni kadın bireyler oluşturmaktadır. 2018-2020 ise Elazığ İl Müdürlüğü'nde toplam 1.707 kişiye eğitim verilmiş ve eğitime katılanların 1.203'ünü kadın bireyler oluşturmuştur. 2018-2020 yılları arasında kadın danışanların toplam içindeki oranı %70,4'üne seviyesindedir. 2019-2020 yılları arasında Bingöl İşkur Müdürlüğü'nde toplamda 184 kişiye eğitim verilmiş ve 144'nü kadın danışanlar oluşturmuştur. Bingöl İl Müdürlüğü'nde yine aynı yıllar aralığında iş kulübü eğitimi alan kadın işgücünün toplam oran içindeki payı %78,2'dir. Malatya İşkur İl Müdürlüğü'nde 2019-2020 yılları arasında toplamda 650 kişiye İş kulübü eğitimi verilmiş ve 452 kişiyi kadın bireyler oluşturmuştur. Kadın bireylerin toplam içindeki payı %69,5'dir. 2019 yılında faaliyete başlayan Tunceli İşkur İl Müdürlüğü'nde ise, 2019-2020 yılları

arasında toplamda 223 kişiye eğitim verilmiş ve 177'sini kadın danışanlar oluşturmuştur. Kadınların toplam eğitim alan bireyler arasındaki oranı %79,3'tür.

Tüm bu veriler ışığında TRB1 bölgesinde kadın istihdam edilebilirliğine katkı sunan İşKUR İl Müdürlüklerinde verilen eğitimlerin özellikle kadın bireyler tarafından ihtiyaç duyulması ve eğitim alanların büyük oranına sahip olması iş kulübü eğitimlerinin bölgeye olumlu katkı sunduğu fikrini güçlendirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine veya başka birçok sebebe dayalı kadın bireylerde oluşan iş arama ve bulma sürecindeki özgüvensizlik, yetersizlik duygusunun giderilmesi ve toplumsal destek sağlanması noktasında İşKUR üstüne düşen sorumluluğu gerçekleştirmeye çalışmaktadır.



5. SONUÇ

Günümüzde kadın işgücünün işgücü piyasasında yeterli düzeyde yer almamasının önemli nedenleri arasında bireyin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu; yeterli bilgi, beceri, donanım ve eğitime sahip olmaması gelmektedir. Bu noktada Türkiye İş Kurumu 81 ilde dezavantajlı grupta kabul edilen kadın işgücü için çeşitli program ve kurslar düzenleyerek kadın işgücünü nitelikli hale getirmeyi ve istihdam edilebilirlik seviyesini yükseltmeyi amaçlamaktadır.

Özellikle ne eğitimde, ne istihdamda yer almayan grup olarak bilinen ve NEET olarak adlandırılan grup içinde yer alan gençlere ve genç kadınlara yönelik rakamların yüksek çıkması kadın işgücünün iş hayatından uzak kaldığının bir göstergesidir (Aslan, 2019).

Bu durumun değiştirilebilmesi uygulanabilir istihdam politikalarının geliştirilmesi ile mümkün olabilir.

Kadın istihdamı ve istihdam edilebilirlik çalışmalarına İŞKUR'un bölgesel düzeyde ve Türkiye çapında olumlu katkı sunduğu bilinmektedir. Bu noktadan hareketle İŞKUR'un 10. Olağan Genel Kurul Kararlarında özellikle 11, 14, 22, 34 ve 44. maddelerinde kadınlara yer verilmesinde, kurum olarak kadınlara yönelik politika ve kararların olduğu ve bu konunun İŞKUR'un önemli başlıklarından olduğu sonucuna varılmaktadır.

Bölgesel kalkınmışlık durumlarına paralel olarak TRB1 bölgesi için İŞKUR'un faaliyet alanı Türkiye geneli uygulanan politika ve uygulamalarla aynıdır. Genel olarak kadınlar için verilen hizmet başlıkları tablo halinde sunulmuştur. Kurum hizmetlerinden faydalanan ve İŞKUR'un TRB1 bölgesinde kadın işgücü üzerindeki olumlu katkısının göstergesi olarak kabul edilen veriler özellikle 4. Bölümde sunulmuştur. 2018-2020 yılları arasında TRB1 bölgesinde toplam 446.485 kişiye bireysel danışmanlık hizmeti verilmiş ve 172.400'ünü kadın bireyler oluşturmuştur. TRB1 bölgesinde yine aynı yıllar aralığında İşbaşı Eğitim Programından faydalanan toplam sayı 30.243 olmuş ve 12.701 kişiyi kadın kursiyerler oluşturmuştur. Meslek edindirme kurslarında toplamda 18.443 kişi eğitimden faydalanmış ve 13.817'sini kadın katılımcılar oluşturmuştur. Toplum Yararına Çalışma Programından faydalanan TRB1 Bölgesi toplam kursiyer sayısı 33.775 kişi olup, 18.054'ünü kadın kursiyerler oluşturmuştur. Girişimcilik eğitim programında 2018-2019 yılları arasında toplam 3845 kişiye eğitim verilmiş ve 1989'unu kadın kursiyerler oluşturmuştur. 2020 yılında İŞKUR tarafından girişimcilik eğitimi verilmemiştir. Son olarak istihdam

edilebilirlik noktasında TRB1 bölgesinde İş kulübü eğitimlerinden 2018-2020 yılları arasında toplamda 2764 kişi faydalanmış ve 1817'si kadın bireyler oluşturmuştur. Tüm bu kurs, eğitimler ve bireysel görüşmeler ile işgücü piyasasında özel politika gerektiren gruplardan olan kadınlar mesleki eğitim kursları, TYP ve iş kulübü eğitimleri hariç diğer kalemlerde erkek işgücünün gerisinde kalmaktadır. Kadın kursiyerlerin özellikle bu bölge için erkek işgücünün gerisinde kalmasında birçok faktör etkili olabilir genellikle kadın bireylerin mesleki eğitim kurslarında yoğunlaşması eğitim ve mesleksizlik faktörünü ön plana çıkarmaktadır. İstihdam noktasında ise durum biraz değişebilmektedir. 2018-2020 yılları arasında özel sektör işe yerleştirme verilerini incelediğimizde bölgede toplam 78.783 kişi İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiş ve bu sayının 23.938'ini kadın işgücü oluşturmuştur. Oransal olarak değerlendirildiğinde kadın işgücünün yerleştirilme oranı %30.3 seviyelerinde gerçekleştirilmiştir. Bu oranın düşük olmasının birçok sebebi olabilir. Kurs istihdamlarda, kişinin istihdamı kabul etmemesi, ailevi sorumluluklar, kadın bireyin bakmakla yükümlü olduğu çocuk veya yaşlı bulunması veya eş ve aile ile ilgili engellemeler olabilir. Diğer taraftan işveren tarafından da belli taahhüt oranlarıyla kurs istihdamın olması istihdam edilen kişi sayısını etkileyebilmektedir. İşverenin kurs bitimi istihdamda erkek bireyleri tercih etmesi sonucu cinsiyet ayrımcılığı problemi de karşımıza çıkarabilmektedir. Bununla ilgili gerek kurslar bazında gerekse doğrudan özel sektör işe yerleştirme konusunda kadın istihdamını arttırıcı politikalar arttırılabilir veya kadın bireylerin çalışma hayatına katılmasını teşvik edici unsurlar geliştirilebilir. İlaveten kadın işgücünün cinsiyet ayrımcılığı problemini önleyici politikalar geliştirilebilir, yine bölgenin birçok bölgeye göre dezavantajlı bir coğrafyada bulunması istihdamı arttırıcı yatırımları geliştirici unsurların gerekliliğini de beraberinde getirmektedir.

İŞKUR, bölgesel kalkınmışlık düzeyi fark etmeksizin uyguladığı Aktif İşgücü Politikaları(iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, TYP, İEP, MEK) ile istidamın arttırılması, geliştirilmesi ve istihdam edilebilirlik seviyesinin yükseltilmesi amacına hizmet etmekte ve vatandaşların maddi manevi iş arama ve işsizlik sürecine çeşitli hizmetleriyle katkı sunmaya çalışmaktadır.

TRB1 bölgesinde mevcut imkânlar düşünüldüğünde İŞKUR'un kadın işgücünün mesleki gelişim ve dönüşümüne önemli katkı sunduğu ve temel amaç olan istihdamın geliştirilmesi amacına uygun politikalar izlediği fakat uygulanacak politikaların bölgelerin işgücü özelliklerine göre çeşitlendirilebilmesinin faydalı olabileceği sonucuna varılmıştır.

6. KAYNAKÇA

- Acar, O.K., Yabanova, E.K.,** 2017. Aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde kütahya İşkur'un mesleki eğitim faaliyetleri'nin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2):85-111.
- Akbulut, K.,** 2016. Mesleki eğitim programları kapsamında istihdam yükümlülüğüne ilişkin kurallar nasıl değişti? *Mali Çözüm Dergisi*, 4:230-245.
- Aktürk, B.,** 2020. Hizmetlerimizle gençlerin yanındayız. *İstihdamda*, 3(31):6.
- Akyıldız, Y.,** 2019. İşsizlik ve İŞKUR'un aktif istihdam politikaları. *Akademik bakış dergisi*, 3(71):1-26.
- Alabaş, A.,** 2007. Uzun süreli işsizler ve uzun süreli işsizliği azaltmada İşkur'un önemi. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 43-45s.
- Ansal, H.K.,** 1996. Teknolojik gelişmelerin sanayide kadın istihdamına etkileri: Türk tekstil ve elektronik sanayilerinde teknolojik değişim ve kadın istihdamı. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara, 21s.
- Arat, N.,** 1986. Kadının sorunu. Say Yayınları, İstanbul, 163.
- Arslan, A.K.,** 2019. Genç işsizlerin mesleki eğitimlerine İşkur destekleri: Mersin il müdürlüğü örneği. *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 41s.
- Aşkın, E.Ö.,** 2015. Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen faktörler. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(1):53-55.
- Aver, Ö. F.,** 2019. Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(3):328.
- Aydın, E.O.,** 2020. Pandemi ile mücadelede nakdi ücret desteği. *İstihdamda* 3(32):36-38.
- Başel, H.,** 2006. İç göçün sonuçları ve işgücüne etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2:51.
- Başel, H.,** 2006. İç Göçün Sonuçları ve İşgücüne Etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51:277-321.
- Berber, M., Yılmaz Eser, B.,** 2008. Türkiye'de kadın istihdamı: ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2):11.
- Bernhardt, E.M.,** 1993. Fertility and employment. *European Sociological Review*, 9:25-42.
- Biçerli, M.K.,** 2004. İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 90s.

- Biçerli, M.K.,** 2005. Çalışma ekonomisi. Beta Yayınları, İstanbul, 27-29s.
- Biçerli, M.K.,** 2005. Aktif istihdam politikaları işsizliği azaltır mı. *Çimento İşveren Dergisi*, 19(9):1-15.
- Bozdağlıoğlu, Y.,** 2008. Türkiye’de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3):4-5.
- Cevher, G.,** 2016. Aktif ve pasif istihdam politikaları bağlamında İŞKUR’un faaliyetlerinin tanına bilirliliği: Süleyman Demirel Üniversitesi çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri Bölümü öğrencileri üzerine bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. 52s.
- Çetinkaya, E.,** 2011. Türkiye iş kurumu ve hizmetlerinin dönüşümü konusunda sosyal tarafların görüşleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (61):46.
- Çoban, A.,** 2015. Çalışma hayatında nitelikli işgücü eksikliği. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 15: 62-69.
- Dedeoğlu, S.,** 2009. Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21):41-48.
- Demirci, S.,** 2020. Ücret garanti fonu. *İstihdamda 3i*, (33):65-69.
- Demirtaş, G., Yayla, N.,** 2017. Küresel entegrasyonun kadın istihdamı üzerine etkisi: Ampirik bir inceleme. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 12(48):339-349.
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT),** İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972). Ankara, 1968.
- Doğrul, H.,** 2007. Kentsel alanlarda kadın işgücü arzının belirleyicileri ve kadın işgücü arzının ücret yapısı üzerindeki etkisi: Türkiye üzerine bir uygulama. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 67-70s.
- Dörtlemez, Y.H.,** 2016. Kısa çalışma ödeneğinde uygunluk tespiti. *İstihdamda 3i Dergisi*, 4:65-66.
- Dublen, Y.,** 2014. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı ve belirleyicileri. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 47s.
- Durmaz, Ş.,** 2016. İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3):44-47.
- Erikli, S., Bayat, B.,** 2016. Kamu istihdam yaratma programı olarak “Tennessee Vadi Projesi” ve toplum yararına çalışma programının incelenmesi. *İş Ve Hayat*, 2(3):77-88.
- Erken, C.,** 2020. Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller ve İŞKUR için öneriler. *Uzmanlık Tezi*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara. 23s.

- Ermumcu, S.D.**, 2017. Doğum ve evlat edinme sonrası kısmi çalışma ve yarım çalışma hakkı ödeneği. *DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19:1997-2027
- Fırat Kalkınma Ajansı(FKA)**, 2014. TRB1 Bölge Planı 2014-2023 Bingöl-Elazığ-Malatya-Tunceli. Yılmaz yayıncılık, Malatya, 37s.
- Gökdere, A.**, 2012. İşkur ve kadın istihdamı. *İstihdamda 3i*, (5):50-52.
- Görmezöz, K.**, 2020. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği. *İstihdamda 3i*, (33):70-72.
- Görücü, İ.**, 2006. Türkiye'de işgücü piyasası yönetimi ve bir model önerisi. *Yayımlanmış Doktora Tezi*, İnönü Üniversitesi, Malatya, 26s.
- Görücü, İ., Akbıyık, N., Koç, M.**, 2012. Türkiye'de işsizlik sigortası uygulaması ve sonuçları (2000-2010). *E Journal of New World Sciences Academy Nwsasocial Sciences*, 7(2):127-160.
- Gündüz, A.Y.**, 2013. Türkiye'de az gelişmiş bölgelerin kalkındırılmasında bölgesel kalkınma ajansları ve TRB1 bölgesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2):63-68.
- Gündüz, M., Yetim, N.**, 1996. Terör ve göç. BBDİE ve Sosyoloji Derneği Yayınları, Ankara, 28s.
- Gündüz, M., Yetim, N.**, 1996. Terör ve göç. *Toplum ve Göç*, 4(1):15-17.
- Günel, M.**, 2020. Pandemi ile mücadelede nakdi ücret desteği. *İstihdamda 3i*, 2(21):58.
- Güneş, S.**, 2020. Yeni bir bakış açısıyla danışmanlık hizmeti. *İstihdamda 3i Dergisi*, 32:46.
- Günsoy, G., Özsoy, C.**, 2012. Türkiye'de kadın işgücü, eğitim ve büyüme ilişkisinin VAR analizi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 49(568):23-42.
- Gürlevik, A.**, 2020. İşkur'un Koronavirüsle mücadele aracı: Kısa çalışma ödeneği. *İstihdamda 3i*, (32):28-33.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)**, 2008 Mali yılı performans programı, Ankara, 2010.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)**, *Kadının güçlenmesi strateji belgesi ve eylem planı (2018-2023)*, Ankara, 2020.
- Kapar, R.**, 2006. Aktif işgücü politikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1).
- Kaplan, M.**, 2011. Institutional process of women's movement in Turkey: Turkish republic prime ministry directorate general on the status of women (KSGM). *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 24(24):37-40.

- Karaca, O.**, 2021. Türkiye'de bölgesel dengesizliğin derin belirleyicileri. Erzincan: Erzincan Binali Yıldırım Ün. Yayınları, Erzincan, 18-19s.
- Kılıç, D., Öztürk, S.**, 2014. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme idaresi dergisi*, 47(1):109-118.
- Kocabaş, F., Canbey Ö.V.**, 2019. Pasif işgücü piyasası politikaları: İşsizlik ödeneği ve işsizlik yardımı uygulamaları-pasif işçi piyasası politikaları: İşsizlik faydaları ve işsizlik yardımı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(28): 266-283.
- Koçak, O., Altun, S.**, 2010. Ceza infaz kurumundaki mesleki eğitim faaliyetlerinin hükümlü istihdamına katkıları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1):95-117.
- Kutlar, A., Erdem, E., Aydın, F.**, 2012. Kadınların işgücüne katılması ile doğurganlık, boşanma ve ücret haddi arasındaki ilişki: Türkiye üzerine bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, (4):154-155
- Kuzgun, Y., Sevim, S.A.**, 2004. Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi eğitim bilimleri fakültesi dergisi*, 37(1):14-17.
- Mercan, S.**, 2016. İşsizlik ödeneğinden faydalananlara yönelik aktif işgücü piyasası politikaları. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 4(20):62-65.
- Nebi, H.**, 2020. Türkiye’de işsizlik ödeneği. *İstihdamda 3i dergisi*. 33:46-50.
- Öksüz, D.**, 2007. İşkur’un işe yerleştirme hizmetleri, özel sektör üzerinde etkisi ve etkinliğinin artırılması. *Uzmanlık Tezi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara. 58s.
- Öksüz, N.**, 2010. İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarının kadınların istihdam edilebilirliğine katkısı. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara, 3s.
- Özdemir, C.S.**, 2020. Korona virüs (Covid-19) salgını kapsamında her yönüyle nakdi ücret desteği. *Mali Cözüm Dergisi*, 6(30):297-306.
- Özer, M., Biçerli, K.**, 2003. Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1):55-86.
- Palaz, S.**, 2003. Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neo klasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: Eşitliği sağlayıcı politika önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9):87-109.
- Peker, A.E., Kubar, Y.**, 2012. Türkiye’de kırsal kesimde kadın istihdamına genel bir bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2):177.

- Sapancalı, F.**, 2007. Türkiye'de işgücü piyasası sorunlar ve politikalar. *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2-3):24-27.
- Savcı, İ.**, 1999. Toplumsal cinsiyet ve teknoloji. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1):123-143.
- Seven, A.**, 2016. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği. *İstihdamda 3i Dergisi*, (20):69-71.
- Seven, A.**, 2020. Covid-19 sürecinde kısa çalışma ödeneği. *İstihdamda 3i Dergisi*, (20)52-56.
- Seyyar, A.**, 2005. Sosyal güvenlik terimleri: Ansiklopedik sözlük. Papatya Yayıncılık, Ankara, 72s.
- Şahin, B.E., Sevimli, Y.**, 2013. Aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan işgücü yetiştirme kursları ve İŞKUR'un önemi. *Hukuk ve iktisat araştırmaları dergisi*, 5(1):1-10.
- Şahin, M., Nal, M., Kaya F.**, 2019. Aktif işgücü piyasası politikaları işsizliği nasıl etkiliyor: İŞKUR eşleştirme hizmeti etki analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1):161-176.
- Şen, M.**, 2014. Türkiye'de iç göçlerin neden ve sonuç bağlamında incelenmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(3):45-47.
- Şen, M.**, 2016. Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında Türkiye'de mesleki eğitim kurslarının analizi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2(1):67-95.
- T. C. Kalkınma Bakanlığı(KB)**, 11. Kalkınma Planı(2019-2023)". yayın no:3014, Ankara, 2019.
- T.C Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı.**, 2019. İllerin ve bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırması sege-2017. Çalışma raporu, Ankara.
- Taş, H.**, 2011. İşkur'un mesleki eğitim faaliyetlerinin istihdam üzerine etkileri: Yalova İşkur örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (61):153-176.
- Tiryaki, M.**, 2007. Avrupa Birliği uyum sürecinde tarımdan kopan işgücünün istihdam edilmesinde aktif istihdam politikalarının rolü ve etkinliği. *Uzmanlık Tezi*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 36s.
- Turan, M.**, 2005. Bölge kalkınma ajansları nedir, ne değildir. Paragraf Yayınevi, Ankara, 63s.
- Türker, Ş., Yılmaz, A.T.**, 2018. Kadın istihdamında yeni bir boyut: İş'te anne projesi. *İstihdamda 3i dergisi*, 2(8):80-81.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)**, 10. Genel kurulu çalışma raporu. Ankara. 2019.

- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)**, 2020 Yılı faaliyet raporu, Ankara. 2021.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)**, 8. Genel kurulu çalışma raporu. Ankara. 2015.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)**, 9. Genel kurulu çalışma raporu. Ankara, 2018.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)**, Aktif işgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 29167, 0611.2014, 24.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)**, Düünden bugüne İŞKUR(1946-2011), Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara, 2011.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)**, İl istihdam ve mesleki eğitim kurul raporları. Ankara, 2020.
- Türkiye İş Kurumu(İŞKUR)**, 2020 İstatistik yıllığı. Ankara, 2021.
- URL-1**, 2021. www.iktisatsozlugu.com/tr/nedir/isgucu/2450. İşgücü nedir. 11 Mart 2021.
- URL-10**, 2020. www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi. İşsizlik sigortası. 12 Ekim 2021.
- URL-11**, 2021. www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi. Kısa çalışma ödeneği. 10 Kasım 2021.
- URL-12**, 2021. www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu. Ücret garanti fonu. 10 Kasım 2021.
- URL-13**, 2020. www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminatı. İş kaybı tazminatı. 10 Kasım 2021.
- URL-14**, 2020. www.biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloyilSutunGetir.do?durum=yillariGetir&menuNo=406&altMenuGoster. Bölgesel istatistikler. 10 Eylül 2021.
- URL-2**, 2021. www.tuik.gov.tr. İşe ilişkin sorunlar. 10 Ekim 2020
- URL-3**, 2021. www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanların-tesviki. Mesleki yeterlilik. 11 Mart 2021.
- URL-4**, 2021. www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki. İstihdam. 12 Mart
- URL-5**, 2019. www.isguc.org/?p=article&id=165&cilt=5&sayi=2&yil=2003. İş ve işçi bulma kurumundan Türkiye iş kurumu'na. 11 Nisan 2021.
- URL-6**, 2020. www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/isbasi-egitim-programlari. Eğitim programı. 10 Eylül 2021.
- URL-7**, 2018. www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/toplum-yararına-programlar-typ. İşgücü. 11 Eylül 2021.

- URL-8,** 2018. www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/sosyal-calisma-programi. İşgücü. 10 Eylül 2021.
- URL-9,** 2020. www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/mesleki-egitim-kurslari. Mesleki Eğitim kursları. 11 Eylül 2021.
- Uşen, Ş.,** 2007. Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de aktif emek piyasası politikaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(13):65-95.
- Varçın, R.,** 2004. İstihdam ve işgücü piyasası politikaları. Siyasal kitabevi, Ankara, 51-53s.
- Viscui, W.K.,** 1980. Sex differences in worker quitting. *The Review of Economics and Statistics*, 62(3):388-398.
- Yantur, P.,** 2019. Kalkınma planları ve yasal çerçeve kapsamında kadın işgücü: Türkiye Örneği. *Lectio Socialis*, 3(1):9-20.
- Yavuz, H.B.,** 2017. Aktif işgücü piyasası politika uygulamalarının etkilerinin değerlendirilmesi: Bir meta analiz çalışması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13):497-523.
- Yazıcı, N.,** 2015. İşbaşı eğitim programları ve teşvikler. *İş ve Hayat Dergisi*, 1(2):197-203.
- Yıldız, K.,** 2016. Faaliyetlerinin gelişimi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27):266-267.
- Yıldız, K., Yörükbulut, M.Ç.,** 2017. Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı sisteminin işlerliği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 12(1):99.
- Yılmaz, A.T.,** 2020. Geleceğin mesleklerinde işbaşı eğitim programları ve mesleki eğitim kursları. *İstihdamda 3i Dergisi*, (31):41.
- Yılmaz, M.,** 2020. Demographic structures of TRB1: Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli and TRB2 Van Muş, Bitlis, Hakkâri level-2 regions. *II. Uluslararası Türkoloji Çalışmaları Sempozyumu*, Van.
- Yumuş, A.,** 2011. Kalkınma planları çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının ekonomik, toplumsal ve siyasal boyutları. *Uzmanlık Tezi*. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 110s.

