



**KADININ ÇALIŞMA HAYATINDA İŞKUR'UN  
ETKİSİ: BANDIRMA İŞKUR HİZMET MERKEZİ  
ÖRNEĞİ**

**2023  
YÜKSEK LİSANS TEZİ  
SOSYOLOJİ**

**Ayça ERİM EROĞLU**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Adem SAĞIR**

**KADININ ÇALIŞMA HAYATINDA İŞKUR'UN ETKİSİ: BANDIRMA  
İŞKUR HİZMET MERKEZİ ÖRNEĞİ**

**Ayça ERİM EROĞLU**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Adem SAĞIR**

**T.C.  
Karabük Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Sosyoloji Anabilim Dalında  
Yüksek Lisans Tezi  
Olarak Hazırlanmıştır**

**KARABÜK  
Kasım 2023**

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	3
DOĞRULUK BEYANI .....	4
ÖNSÖZ .....	5
ÖZ.....	6
ABSTRACT.....	7
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	8
ARCHIVE RECORD INFORMATION .....	9
KISALTMALAR .....	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU .....	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	11
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	12
KAPSAM VE SINIRLILIKLARI.....	12
GİRİŞ .....	12
1. KADIN İŞ GÜCÜ VE KADININ ÇALIŞMA HAYATI .....	14
1.1. Kadın İşgücü İle İlgili Kavramlar .....	15
1.1.1. İşgücünün Tanımı .....	15
1.1.2. Kadın İşgücünün Tanımı .....	16
1.2. Kadının Çalışma Hayatına Katılmasını Etkileyen Faktörler .....	16
1.2.1. Sosyal Faktörler .....	17
1.2.2. Ekonomik Faktörler .....	21
1.3. Kadın İşgücüne Yönelik Faktörler ve Programlar .....	24
1.4. Kadın İşgücü ve Kalkınma Planları .....	25
2. TÜRKİYE İŞ KURUMU KURULUŞU YAPISI VE GÖREVLERİ.....	28

2.1.	Türkiye İş Kurumunun Kuruluşu .....	28
2.2.	Türkiye İş Kurumunun Görev ve Sorumlulukları .....	29
2.3.	Türkiye İş Kurumunun Hukuki Yapısı .....	30
2.4.	Türkiye İş Kurumunun Uyguladığı İşgücü Piyasası Politikaları .....	30
2.4.1.	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları .....	32
2.4.1.1.	İşbaşı Eğitimi Programı .....	34
2.4.1.2.	Mesleki Eğitim Programı .....	37
2.4.1.3.	Toplum Yararına Program .....	38
2.4.1.4.	İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri .....	41
2.4.2.	Pasif İşgücü Piyasası Politikaları.....	44
2.4.2.1.	İşsizlik Ödeneği.....	46
2.4.2.2.	Kısa Çalışma Ödeneği .....	49
2.4.2.3.	Yarım Çalışma Ödeneği.....	50
2.4.2.4.	Ücret Garanti Fonu .....	51
2.4.2.5.	İş Kaybı Tazminatı .....	51
3.	<b>İŞKURUN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BALIKESİR BANDIRMA ÖRNEĞİ.....</b>	<b>53</b>
3.1.	Bandırma Bölgesindeki Kadının İstihdam Durumu.....	53
3.2.	Bölgedeki Pasif İşgücü Politikasında Kadının Yeri .....	59
3.3.	Bölgedeki Aktif İşgücü Politikasında Kadının Yeri.....	60
3.4.	Bölgedeki İş ve Meslek Danışmanlıktan Faydalanan Kadın.....	62
	<b>SONUÇ .....</b>	<b>64</b>
	<b>ÖNERİLER .....</b>	<b>66</b>
	<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>67</b>
	<b>TABLolar LİSTESİ .....</b>	<b>70</b>
	<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>71</b>

## TEZ ONAY SAYFASI

Ayça ERİM EROĞLU tarafından hazırlanan “ KADININ ÇALIŞMA HAYATINDA İŞKUR’UN ETKİSİ: BANDIRMA İŞKUR HİZMET MERKEZİ ÖRNEĞİ’ ” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Adem SAĞIR

.....

Tez Danışmanı, Sosyoloji Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Sosyoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 03/11/2023

**Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)**

**İmzası**

Başkan : Prof. Dr. Adem SAĞIR ( KBÜ)

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Kadir YILMAZ ( KBÜ)

.....

Üye : Doç. Dr. Erkan DİKİCİ ( BEÜ)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Doç. Dr. Zeynep ÖZCAN

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

## **DOĞRULUK BEYANI**

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntılarım intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığımı beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

**Adı Soyadı:** AYÇA ERİM EROĞLU

**İmza** :

## ÖNSÖZ

Geçmişten günümüze kadar kadınlar sürekli işgücü piyasasında yer almaktadır. Bu bazen kayıt dışı, aile işçisi olarak bazen de kayıtlı işçi veya üst düzey yönetici olarak görülmektedir. Değişen ve gelişen Dünyada kadının değeri artmakta ve kadın çalışma hayatında önemli bir yere gelmektedir. Toplumda kadının birçok rolü vardır. Ev ve çocuk bakımından sorumlu olan kadın iş hayatına geçişle beraber çalışan kadın rolünü de üstlenmektedir. Ekonomik sebepler, ekonomik özgürlük elde etmek ve daha birçok nedenden dolayı kadın işgücü piyasasına katılmaktadır. Bu çalışmanın ilk bölümünde kadın işgücü piyasası, kadının çalışma hayatına katılma sebepleri, kadına yönelik politikalar ve programlar anlatılmıştır.

Türkiye İş Kurumu aktif ve pasif işgücü politikaların uygulandığı genel programları yürütmektedir. Bu programlar kadın istihdamının da arttırması, geliştirilmesi ve kadının çalışma hayatında daha aktif hale gelmesini sağlar ayrıca iş arama becerilerini ve işsizlik sürecine katkı sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Uygulanan programlar bölgenin ekonomik faaliyetlerinden dolayı bölgesel olarak farklılık gösterebilir. Bu çalışmada, kadınların istihdamlarında Balıkesir Bandırma bölgesini örneklem olarak İŞKUR'un kadın istihdamına etkisi anlatılmıştır. Bölgede uygulanan İşbaşı eğitimi programı, mesleki eğitim kursları ve toplum yararına programlar ile işgücüne dahil olan kadın sayısı ve kadının çalışma hayatının sürdürülebilirliğini sağlayan yarım çalışmadan yararlanan kadın sayısı araştırılmış İŞKUR'un uyguladığı programların kadın istihdamı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Yüksek lisans eğitim dönemim boyunca benden bilgi ve birikimini esirgemeyen tez danışmanım Adem SAĞIR'a, kendimi geliştirmem için bütün desteğini veren ve her zaman teşvik eden sevgili aileme, bu süreçte yardımlarını eksik etmeyen sevgili eşim Hakan Eroğlu'na ve minik kızım Deniz Eroğlu'na teşekkürlerimi sunuyorum.

## ÖZ

Kurumun asıl görevi işçi ve işverenler arasında köprü kurarak iş arayanın özelliklerine ve yeteneklerine göre uygun işlere yönlendirmek, işverenler için de yapılacak işin niteliklerine göre işe uygun olan işçiler bulmaktır ayrıca işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla iş gücü yetiştirme, mesleki eğitim kursları ve iş gücü uyum programları uygulamaktadır. İşsizlik sürecinde ise çeşitlik hizmetleriyle katkıda olmaya çalışmaktadır.

Bu çalışmada kadınların iş gücü piyasasına katılımında İŞKUR'un etkisi üzerinde çalışılmıştır. 2019-2023 yıllarını kapsayan bu çalışmada kadın istihdamının ekonomik faaliyetlerine, öğrenim durumuna ve mesleklere göre dağılımı incelenmiştir. Bu dağılımda kadın çalışma hayatına önemli katkıda bulunmaktadır. Eğitim durumu ne olursa olsun ya da meslek farketmeksizin aktif olarak çalışan kadın sayısı yıllara göre gittikçe artmaktadır. Kadın çalışma hayatının önemli yerindedir ve İŞKUR çalışan kadına desteğini esirgememektedir ayrıca kadının doğum süreciyle beraber çalışma hayatından uzaklaşması işveren açısından çok olumlu karşılanmamaktadır. Ancak İŞKUR'un pasif iş gücü programlarından yarım çalışma programıyla hem işveren hem de iş arayan bu konuda desteklenmektedir.

Balıkesir Bandırma Bölgesinde; kadın iş gücünün iş piyasasına katılımı, istihdam edilebilirlikte uygulanan programlarda istihdam edilen kadın sayısı ve kadın iş gücünün iş piyasasına hazırlanmasında İŞKUR'un etkisi çalışılmıştır. Bu çalışmayı yaparken hem literatür taraması yapılmış hem de İŞKUR sisteminden İŞKUR'un uyguladığı aktif ve pasif programlardaki kadın sayısının verilerinden yararlanılmıştır. Bandırma Bölgesinde İŞKUR'un kadın istihdamında ve sürdürülebilirliğinde etkisi araştırılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** İŞKUR, Kadın İşgücü, İstihdam, İşgücü Piyasası



## **ABSTRACT**

The primary mission of the institution is to act as a bridge between job seekers and employers, directing individuals to suitable jobs based on their qualifications and skills, and assisting employers in finding workers who match the requirements of the job. Additionally, the institution implements workforce development programs, vocational training courses, and labor market integration programs to enhance the employability of the workforce. During periods of unemployment, it strives to contribute through various services.

In this study, the impact of İŞKUR on women's participation in the labor market has been investigated. Covering the years 2019-2023, the research examines the distribution of female employment across economic activities, educational backgrounds, and professions. This distribution significantly contributes to women's active participation in the workforce. Regardless of their educational background or profession, the number of actively employed women has been steadily increasing over the years. Women play a crucial role in the workforce, and İŞKUR does not withhold its support from female employees.

Furthermore, employers generally do not view a woman's absence from the workforce during the childbirth period positively. However, İŞKUR supports both employers and job seekers in this regard through its passive labor force programs, including the half-time working program

In the Balıkesir Bandırma Region, a study has been conducted on the participation of the female workforce in the labor market, women employed through employability programs, and İŞKUR's contribution to preparing women for the job market. During this study, both a literature review and interviews with women benefiting from İŞKUR programs were conducted. It was concluded that regionally employed women increasingly benefit from the services provided by İŞKUR year after year, and İŞKUR supports female employees throughout every stage of their careers.

**Keywords:** İŞKUR, Women's Labor Force, Employment, Labor Market

## ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

<b>Tezin Adı</b>	Kadının Çalışma Hayatında İŞKUR'un Etkisi: Bandırma İŞKUR Hizmet Merkezi Örneği
<b>Tezin Yazarı</b>	Ayça ERİM EROĞLU
<b>Tezin Danışmanı</b>	Pof. Dr. Adem SAĞIR
<b>Tezin Derecesi</b>	Yüksek Lisans
<b>Tezin Tarihi</b>	03/11/2023
<b>Tezin Alanı</b>	Sosyoloji Anabilim Dalı
<b>Tezin Yeri</b>	KBÜ/LEE
<b>Tezin Sayfa Sayısı</b>	71
<b>Anahtar Kelimeler</b>	İŞKUR, Kadın İşgücü, İstihdam, İşgücü Piyasası

## ARCHIVE RECORD INFORMATION

<b>Name of the Thesis</b>	The impact of İSKUR (Turkish Employment Agency) on Women's Employment: A Case Study of Bandırma İSKUR Service Center
<b>Author of the Thesis</b>	Ayça ERİM EROĞLU
<b>Advisor of the Thesis</b>	Prof. Dr. Adem SAĞIR
<b>Status of the Thesis</b>	Master's Degree
<b>Date of the Thesis</b>	03/11/2023
<b>Field of the Thesis</b>	Department of Sociology
<b>Place of the Thesis</b>	UNIKA/IGP
<b>Total Page Number</b>	71
<b>Keywords</b>	İŞKUR, Women's Labor Force, Employment, Labor Market

## KISALTMALAR

<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>İLO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>K.S.G.M.</b>	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>CEDAW</b>	: Kadınlara Karşı Ayrımcılığı Önlenmesi Beyannamesi
<b>OECD</b>	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>ÖİK</b>	: Özel İhtisas Komisyonu
<b>STK</b>	: Sivil Toplum Kuruluşları
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>İEP</b>	: İşbaşı Eğitim Programı
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>TYP</b>	: Toplum Yararına Program
<b>AKS</b>	: Adres Kayıt Sistemi
<b>İMD</b>	: İş ve Meslek Danışmanı
<b>MYK</b>	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
<b>YÇÖ</b>	: Yarım Çalışma Ödeneği

## ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu çalışmanın konusu; Bandırma İŞKUR Hizmet Merkezine kayıtlı iş arayan kadın sayısı örneklem alınarak kadının çalışma hayatına etkisi araştırılmıştır.

## ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Ülkemizde kadın çalışma hayatında uzun süreli olarak yer almamıştır. Bunun sebepleri kişisel ya da toplumsal olabilmektedir. Kadın anne olduktan sonra kendi isteğiyle çalışmayı tercih etmeyebilir. Ancak bizim toplumumuzda daha çok kadının üzerinde çalıştırılmamasına yönelik bir baskı vardır. Kadın ev hanımı olarak ailesine, evine ve çocuklarına bakmaktadır. Böylece kadının çalışma hayatı denilince daha çok kayıt dışı işlerde, tarım işçisi olarak ya da mavi yakalı işlerde çalıştırıldığı aklı gelmektedir.

Dünyadaki küresel değişimle beraber eğitimin önemi arttıkça kadının da eğitim düzeyi artmaktadır. Eğitim düzeyi artan kadının çalışma hayatındaki yeri önemli hale gelmektedir. Kadın istihdamının gittikçe çoğalması ve bununla beraber çalışma koşullarının kadına yönelik politikalar ile iyileştirmesi çalışma hayatındaki kadına güven vermektedir. Kadın üretken ve çalışkandır. Kadının olduğu aktif işgücü piyasasında üretkenlik yükselmeye devam etmektedir. Böylece kadının işgücü piyasasına katılımı daha da fazlalaşmaktadır.

İŞKUR, kadının iş hayatında daha fazla yer alması ve sürekliliğinin sağlanması açısından Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Politikaları ile destek olmaktadır. Meslek edindirme, geliştirme kurs ve programları ile kadına işgücü piyasasında yer edindirmektedir.

Araştırmanın amacı Balıkesir Bandırma örnekleme alınarak, İŞKUR'un kadın istihdamı üzerindeki etkisi incelenmektedir. İŞKUR'un uyguladığı aktif ve pasif işgücü politikası programları ile kadının iş gücü piyasasındaki yerini artırmak, kadınlara meslek edindirmek, deneyim kazandırmak, kendilerini bir meslek dahilinde geliştirmek, kadının bilgi ve becerileri ile kendini tanımasına yardımcı olmak, kadının nitelik ve yeteneklerine göre bir işe yönlendirmek veya doğum yapmış bir kadının işgücü piyasasında yerinin korunması sağlamak, çalışma hayatında sürdürülebilirliği

amaç edinerek ekonomik ve bunu bağı olarak toplumsal ve psikolojik anlamada yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Bu araştırmada İŞKUR'un uyguladığı Aktif ve Pasif İşgücü Politikalarından Bandırma örneği olarak, bu bölgede yaşayan kadınların bu programlardan yararlanarak istihdamın üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

## **ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Çalışmamda literatür taraması ile bu konu ile ilgili yazılmış eserler, makaleler, dergiler ve hazırlanan yüksek lisans ve doktora çalışmalarından faydalanılmıştır. Ayrıca İŞKUR'un Bandırma bölgesi için istihdam, kurs ve programlar ve pasif işgücündeki kadın sayıları İŞKUR'un sistem üzerindeki verilerden faydalanılmıştır.

## **KAPSAM VE SINIRLILIKLARI**

Araştırmadan elde edilen veriler İŞKUR'un sistemdeki sayısal verilerini kullanarak ve Bandırma İŞKUR Hizmet Merkezine kayıtlı iş arayan kadın sayısı baz alınarak ortaya konmuştur.

## **GİRİŞ**

Günümüzde yaşanan teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimler ve gelişmeler kadınların iş hayatında daha fazla aktif rol oynamalarına katkı sağlamıştır. Kadının çalışma hayatında yer alması hem kendi hem de ailesi açısından toplumda gelişme göstermiş ve önyargıların giderilmesinde etkili olmuştur. Çünkü geçmişte kadının rolü daha çok evine bakmak ve çocuk doğurmak olarak kabul görmüştür. Çalışma hayatına katılan kadın daha özgüvenli hale gelmiş ve ailedeki yerini belirlemiştir. Ülkemizde bazı sektörlerde kadın erkeklere göre daha düşük maaş almakta ve üst pozisyonlara geçerken hala bazı engellerle karşılaşmaktadır. Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça iş gücündeki yerleri ve yönetim pozisyonundaki rolleri de artmaktadır. Esnek çalışma saatleri, çocuk bakımı ya da uzaktan çalışma desteği ile kadınlar çalışma hayatında daha fazla başarı elde etmektedir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kadın işgücünün tanımı ve önemine yer verilmiştir. Kadının çalışma hayatına katılmasını etkileyen faktörleri ve kadının çalışma hayatına katılmasıyla birlikte değişen ve gelişen kadına yönelik çalışma politikaları anlatılmıştır. Kadının işgücü piyasasında neden var olması gerektiğini ve bu gerekliliğin sonuçlarının neler olduğuna yer verilmiştir. Çünkü kadın üretken olduğu için çalışma hayatını olumlu yönde etkilemektedir. Kadının olduğu yerde verimlilik artmaktadır.

İkinci bölümde İŞKUR'un uyguladığı işgücü piyasası politikalarına yer verilmiştir. Aktif ve pasif işgücü politikaları kadının çalışma hayatında yer alması ve sürdürülebilirliği açısından önemi anlatılmıştır. Çünkü aktif ve pasif işgücü politikaları kadının meslek edindirmek ve geliştirmek, meslek hakkında deneyim sağlamak, yaparak yaşayarak eğitim modeli ile mesleği tanıtır öğretmektedir.

Üçüncü bölümde, kavramsal olarak ele alınan İŞKUR'un kadın istihdamındaki etkisini Balıkesir Bandırma örneğine yapılan çalışma sonuçlarının değerlendirilmesi bulunmaktadır. Sistemden alınan bilgiler doğrultusunda İŞKUR'un uyguladığı aktif ve pasif işgücü politikalarının Bandırma üzerindeki verileri oluşturup değerlendirilmiştir.

Sonuç bölümünde çalışma hakkında genel bir değerlendirme yapılmıştır.

## 1. KADIN İŞ GÜCÜ VE KADININ ÇALIŞMA HAYATI

Geçmişte kadınlar çalışma hayatından uzak kalmış ve uzun bir süre istihdam edilmemiştir. Gün geçtikçe kadın toplumda ve iş hayatında önemli bir yer edinmiştir. Eğitimli kadınlar istihdamın etkisini olumlu yönde etkilemişlerdir. Ülkemizde köyden kente göç arttıkça ailede tek bir kişinin çalışması ev geçinmede olumsuzluk yaratınca kadının da çalışması gerekmiştir (Şenol-Taş; 2019, sy:22).

Son yıllarda kadınların çalışma hayatında yer alması ve işgücüne katılım oranı fazlalaşmıştır. Bunun en büyük sebeplerinden biri eğitimli kadın oranı artmasıdır ancak kadının işgücü piyasasında yeri daha da fazla olmalıdır. Kadın erkek eşitliğini sağlamak, çalışma koşullarını iyileştirmek, kadının bilgi ve becerilerini arttırmak kadın işgücünün işgücü piyasasındaki etkisini önemli hale getirmektedir.

Kadın istihdamının değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken bir diğer önemli nokta kadınların ağırlıklı olarak kayıt dışı sektörde, çalışma koşullarının kötü olduğu, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışıyor olmalarıdır. Ülkemizde istihdam edilen kadınların yarısından fazlası (% 57,8) eşlerinden dolayı sağlık sigortasına sahip olmaları sebebiyle kayıtsız ve sosyal güvencesiz çalışmaktadır. ILO'nun insana yakışır iş çerçevesi dikkate alındığında, bu rakam bize Türkiye' de çok sayıda kadının güvencesiz işlerde çalıştığını göstermektedir (Efendioğlu; 2012, sy:34).

Kayıt dışı olarak kadınlar için çalışma alanları, yaşlı, çocuk, engelli bakımı, ev hizmetçiliği gibi daha çok ev odaklı iş alanlarıdır. Ev dışındaki çalışma ise tekstil, temizlik görevlisi, parça başına ücret alan konfeksiyon, gibi alanlardır. Kadının bu çalışma hayatındaki amacı evdeki diğer çalışana yardım amaçlıdır. Süreklilik arz etmez. Günü kurtarmak gibi görünen azla yetinen kadınlardır bunun için de kendi bazı özel haklarını arayamamaktadırlar.

Kadının işgücünde istihdam edilmesi ve kariyer edinmesinin daha çok enformel sektörde yapılan işlere dayalı olması, güvencesiz, düşük ücretli ve düşük statülü olmanın yanı sıra kadının cesaretini kıran bir yapıya sahiptir. Öte yandan, kadınlar için bu tür işler "hiç yoktan iyidir" düşüncesi ile kabul görmekte ve "eli para gören kadın" bir dereceye kadar güçlenmektedir. Ancak bu güçlenme geçici ve kadını üst düzeye çıkarabilecek bir nitelikte değildir. Ayrıca kadınların sürekli bu tür işlere girmesinin desteklenmesi kayıt dışılığı sürdürmekte, kadın istihdamının



kurumsallaşmasını ve insan onuruna yakışan türde bir istihdam biçimi oluşmasını engellemektedir (Kalaycıoğlu; 2012, sy:18).

Kadınların işgücü, istihdam, işsizlik ve işgücüne dâhil olmayan nüfus göstergeleri üzerinden yukarıda yapılan değerlendirmelerin de gösterdiği gibi işgücü piyasası erkek cinsiyetini ön planda olduğu bir yapı sunmaktadır. Kadınların çoğunlukla işgücü piyasasına giremedikleri, istihdam edilenlerin ise tarım sektöründe, ücretsiz aile işçiliğinde, kayıt dışı bir şekilde çalışma riskiyle karşı karşıya olduğu görülmektedir. Tarım dışı alanlarda da kadınların daha olumsuz koşullarda çalıştığı ifade edilebilir. Son yıllarda kadın işgücüne katılma oranı ve istihdamının artıyor olması olumlu bir gelişmedir ancak bu artışın biraz ivme kazanması gerektiği göz ardı edilmemelidir (Ok; 2012, sy:127).

## **1.1. Kadın İşgücü İle İlgili Kavramlar**

### **1.1.1. İşgücünün Tanımı**

TÜİK işgücü kavramını; referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlamaktadır (URL-1). İşgücünün bir başka tanımını da şöyle yapabiliriz, işsizler ile çalışan işçilerin toplamıdır diyebiliriz.

Çalışan işçi, memur ve hizmetli bir işletmenin hizmet veya mal üretmek için olmazsa olmazlarıdır edilebilir (Cemalciler, 1983, sy: 261). Çünkü iş gören (çalışan işçi, memur ve hizmetli) işletmenin işgücünü oluştururlar. Bir işletmenin işgücü basit sınıflandırmayla, mavi ve beyaz yakalılardan oluşur.

İş gücü; 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-2, 2021) .

### **1.1.2. Kadın İşgücünün Tanımı**

Kadın işgücü, istihdamdaki kadın bireyleri ve işsiz olup iş arayan çalışmaya hazır kadınları, ifade eder (Tuğçe ve Güner; 2010, sy:67). 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. 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 (Dublen; 2014, sy:134).

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, sy:23).

### **1.2. Kadının Çalışma Hayatına Katılmasını Etkileyen Faktörler**

Kadının toplumdaki konumuna bakıldığında ‘annelik’ vasfından dolayı özellikle iş hayatında geride kaldığı görülmektedir. Özellikle ataerkil toplumlarda erkek egemen yapılar dikkat çekmektedir. Çoğu toplumda yaygın olarak uygulanan erkek egemen ideoloji, meşruiyetini kadınlar için ‘doğa’ erkekler için ise ‘kültür’ olarak tanımlanmaktadır. Böylece erkeklerin yaşam alanı üretime katılımı açıklanırken, kadınların yaşam alanı doğayla açıklanıyor; doğum yapmaktan, sağlıklı çocuklar yetiştirmekten ve evdeki düzeni sağlamaktan sorumludur (Gözener; 2012, sy:3).

Sanayi devriminin kadın iş gücünün tarihsel gelişimde değişimlerin yaşandığı önemli dönüm noktası olduğu belirtmek gerekir. Sanayi devriminden önce kadınlar geleneksel rollerin dışına çıkamıyor ve ücret karşılığında işçi olarak çalışabiliyorlardı (Özer, Biçerli, s:56,57).

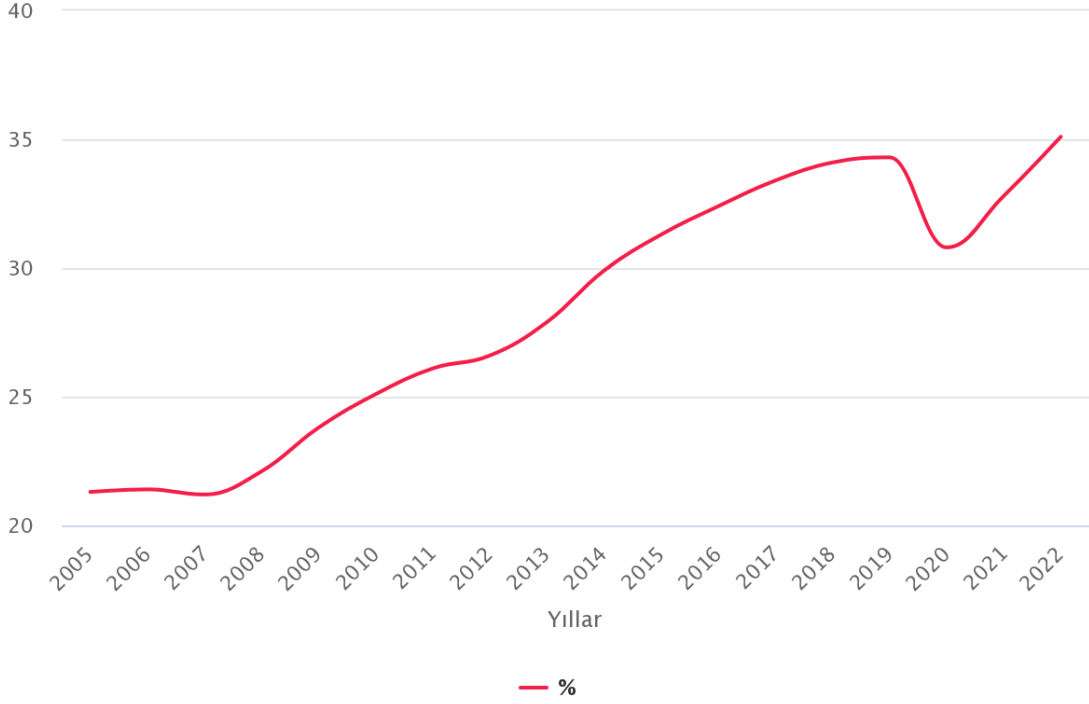
Türkiye’de kadın işgücünün işgücü piyasasında aktif rol almasının önündeki en büyük engel toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Kadın ve erkeğe toplum tarafından

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, sy:109-118).

### **1.2.1. Sosyal Faktörler**

2022 yılında kadınların işgücüne katılma oranı önceki yıla göre artış göstererek %30,4 oldu. Bu grafikte kadının işgücüne katılma oranında değişkenlik gösterme nedenleri farklılık göstermektedir. Hem sosyal faktörler hem de ekonomik faktörlerin çok bariz bir şekilde işgücü oranına etki ettiğini aşağıdaki grafikte görmekteyiz.

**Tablo 1:**Kadının çalışma hayatına katılmasının yıllara göre oranları

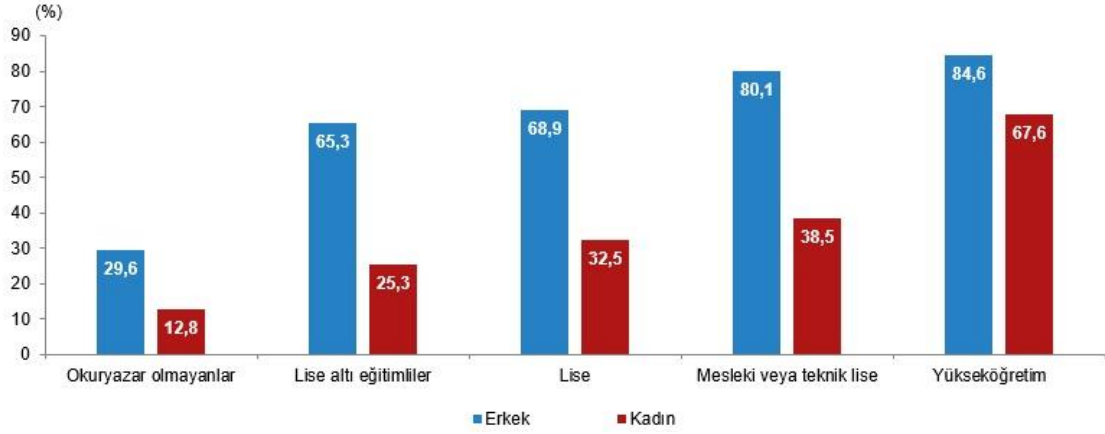


Kaynak: TÜİK

Yukarıdaki grafikte 2005 yılından itibaren kadınların işgücüne katılma oranı artmıştır. 2019-2021 yılları arasındaki düşüş herkesin bildiği ve tüm Dünyada olan Covid-19 bulaşıcı hastalığın meydana gelmesiyle beraber her alanda ve her anlamda istihdam ve iş gücü azaldığını görmekteyiz. Hastalığın bitmesiyle beraber normal hayatına dönmeye başlandığında tekrar kadının iş gücünde var olması artmaya devam ettiğini görmekteyiz.

2005-2007 yılları arasında çalışan kadın sayısının hemen hemen aynı seviyede kalmıştır. 2008 yılından itibaren kadın çalışan sayısını gösteren grafik yükselen bir grafik haline gelmiştir. Düzenli olarak her yıl kadının çalışma hayatına girdiği bu grafikte net bir şekilde görülmektedir.

**Tablo 2:** Cinsiyet ve eğitim durumlarına göre iş gücüne katılma oranları 2021



Kaynak:Tük

TÜİK tarafından yayımlanan ve eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranını cinsiyet temelinde gösteren tablo incelendiğinde erkeklerin tüm eğitim seviyesinde kadınlardan daha fazla işgücüne katılım oranı sergilediği görülmektedir. Bununla birlikte eğitim seviyesi artan kadınların işgücüne katılım oranlarının arttığı da görülmektedir. Eğitim seviyesindeki her artış kadın ve erkek için işgücüne katılım oranlarının artmasına sebep olmaktadır.

Eğitim ve eğitimde cinsiyet eşitsizliği kadınların işgücüne katılımını ve verimliliğini etkileyen unsurlardan biridir. İşgücüne katılımı belirleyen temel unsurlardan biri eğitimidir. Ülkemizde kadınların ve erkeklerin eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılımı oranları da artmaktadır. Eğitime yapılan yatırımlar 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 yaptığında dışarda çalışmak evde kalmaktan daha cazip hale gelmektedir (Günsoy ve Özsoy; 2012, sy:23-42).

Kadınların yaş grupları ile çalışma hayatında yer alması farklılık göstermektedir.

Kadınların 2016- 2021 yılları itibarı ile yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranı aşağıdaki tabloda yer almaktadır;

**Tablo 3:** Kadınların yaş aralıklarına göre işgücüne katılım oranı

Yıllar	15-19	20-24	25-29-	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2016	18.8	43	46.3	44.7	45.6	45	38.2	27.9	21.3	15.7	5.5
2017	18.1	45.1	48.4	45.7	47.5	46.2	40.6	30.4	21.8	16.5	5.6
2018	17.9	45.4	48.8	46	48.2	47.4	42.4	31.7	22.8	17.3	5.9
2019	18.4	47.3	50	47.3	47.4	48	42.5	31.6	22.9	15.7	5.6
2020	13.7	41.5	45.8	42.1	44.5	44.6	39.5	29.8	20.4	13.6	4.6
2021	14.6	49.4	49.4	42.2	45.9	46.1	42.1	33.1	22.2	14.8	5.4

Kaynak: TÜİK

Yukarıdaki tabloya göre; 2020'ye kadar kadınların işgücüne katılım oranları artarken, 2020'e Covid-19 bulaşıcı hastalık sebebiyle olumsuz etkilenmiştir. 2021 yılıyla beraber tekrar tüm yaş gruplarında kadınların işgücüne katılım oranları artmıştır.

1980'lerde başlayan ve daha sonra devam eden köyden kente olan göçler kadının çalışma hayatında farklılıklar oluşturmuştur. Çünkü köyden kente göçen kadın köyde aktif olarak tarımsal faaliyetlerde bulunurken kente göç ettiğinde kendi yetenek, bilgi ve becerilerine uygun bir iş bulamamıştır. Bu da kadının psikolojisini olumsuz etkilemiş ve bunalımlar ortaya çıkarak ev hanımı olmayı tercih etmişlerdir. Ancak ekonomik yetersizliği olan ailelerde kadınların çalışması gerektiğinden kendi yeteneklerine uygun iş bulamadıkları için daha çok yaşlı, çocuk ve engelli bakımı, ev hizmetleri ya da temizlik görevlisi olarak çalışma hayatına sahip olmuşlardır. Bu sebepler sürekli kadının işgücü piyasasına girmesini engelleyen sadece birkaç örnektir (Ecevit, 2000).

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, sy: 15-17).

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, sy:277-321).

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, sy:163).

### **1.2.2. Ekonomik Faktörler**

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 iş gücünün kazanmış olduğu kazanç ve mevkiyi 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 artırılarak 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, sy: 9,25).

Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı, 2014 yılında %59,8 iken 2021 yılında %58,9 oldu. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2021 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının %26,1, erkeklerin istihdam oranının ise %89,1 olduğu görülmektedir. (URL-4).

Evli kadınların işgücü piyasasına katılımı zaman içerisinde değişmektedir. Ataerkil bir toplum olduğumuz için çalışan kadın evlendiğinde eşi istemediğinde işgücü piyasasından çekilebilir. Ancak ekonomik yetersizliklerden dolağı da sadece erkeğin getirdiğı para yetmediğinde kadının da çalışmaya iter ve evli kadınlar çalışma hayatında görülür.

**Tablo 4:** Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (15+Yaş) (%)

Yıllar	Hiç evlenmemiş	Evli	Boşanmış	Eşi Ölmüş
2016	41.4	32.5	51	7.9
2017	43.1	33.7	50.8	8
2018	43.6	34.1	51.6	8.9
2019	45	34	50.8	7.8
2020	39.7	30.7	46	7.1

Kaynak: TÜİK

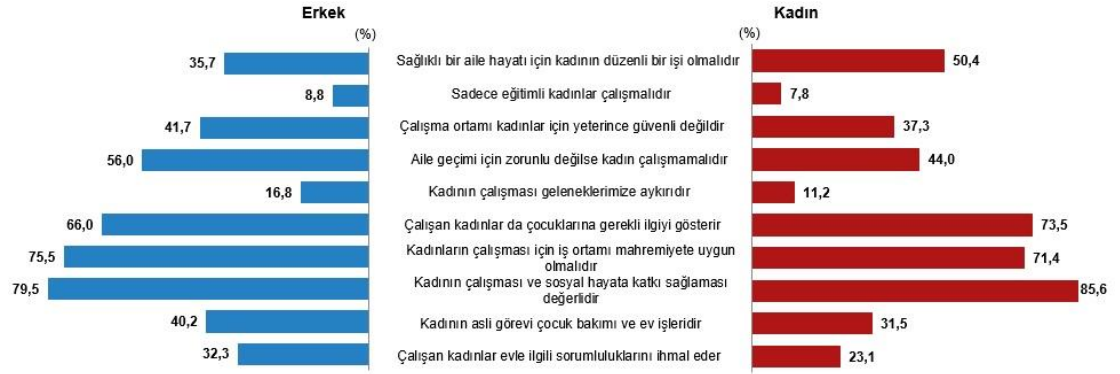
Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarına bakıldığında boşanmış kadınların, evli ve bekâr(hiç evlenmedi, dul) kadınlara oranla daha fazla olduğu görülmüştür. Yine bu oran kentsel ve kırsal kesimdeki boşanmış kadınlarda işgücü piyasasına katılım oranının farklı olmasına ve kentsel kesimdeki boşanmış kadınların daha fazla işgücüne katılım oranına sahip olduğu bilinmektedir. Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi kadınların iş gücüne katılım oranları boşanmış kadınların diğer medeni durumlarına göre daha fazladır. 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, sy:55).

Türkiye’de iş hayatında kadın için belirlenen rol kadının iş hayatının gerisinde olması ev hanımlığı görevini üstlenmesidir. Bu tutum da kadının iş hayatını etkilemekte ve kadının işgücüne katılım oranını değiştirmektedir. Kadın hem köyde hem de kentte tarım işçisi ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve bu süreklilik kazanmaktadır. Kadından beklenen rol aktif bir çalışma hayatının içinde olması değil, ya ev hanımlığını üstlenmesi ya da tarım işçisi, ücretsiz aile işçisi gibi sosyal haklarının olmadığı işlerde çalışması gerektiğidir.

**Tablo 5:** Cinsiyete göre kadının çalışması ile ilgili algılar, 2021



Kaynak: Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021

Yukarıdaki tabloda kadının çalışmasıyla ilgili algıların erkek ve kadın için bu algıların uygunluk yüzdeleri verilmiştir. ‘Kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlaması değerlidir.’ algısı Hem kadın hem de erkek için verilen en yüksek katılım oranı sahiptir. İkinci olarak ise; erkeklerde %75.5, kadınlarda %71,4 katılım oranları ile ‘Kadının çalışması için iş ortamı mahremiyete uygun olmalıdır.’ algısı yer almaktadır. Aslında bu oran daha çok kadınların kendini iş ortamında güvende hissetmesi anlamına da gelebilir. En düşük alınan değer; 8.8. erkeklerde, 7.8 kadınlarda uygun görülen algı ise ‘Sadece eğitilmiş kadınlar çalışmalıdır.’ olmuştur. Yüksek eğitim almış kadınların yanı sıra okuma yazma bilmeyen gibi eğitimi düşük alınan ya da hiç alınmayan kadınlarında çalışmak istemesi, ailesine katkı sağlamak istemesi kadar normal bir şey yoktur.

Kadının çalışma hayatında aktif bir şekilde işgücünde yer alması Türkiye'nin kalkınması açısından önemlidir. Çünkü kadın çalışandır ve sürekli üretir. Kadın işgücü piyasasında aktif bir şekilde yer aldığına üretkenlik artar. Böylelikle kadınların ekonomik bağımsızlığını kazanmasını sağlar. Ekonomik bağımsızlık kadını toplumda güçlü kılar (Gençtürk; 2022, sy:386).

Kadının çalışmasını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Ancak eğitim kadının iş yaşamında bulunmasında birinci faktördür diyebiliriz. Çünkü eğitim seviyesi arttıkça iş hayatına atılma, çalışma isteği daha fazla görülmektedir. Böylelikle eğitimle kadının çalışma hayatına girmesi doğru oranlı diyebiliriz.

### **1.3. Kadın İşgücüne Yönelik Faktörler ve Programlar**

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, sy:37-40).

Kadının çalışma hayatında yer alması kendilerinin konularını güçlendirmektedir. Kadının olduğu bir yanda yerde üretkenlik artarken topluma çeşitli katkılarda bulunur diğer yandan kendi kişisel gelişimine de katkı sağlar. Öz güven sahibi olur. Ekonomik geliri arttıkça ailedeki önemi gelişir ve değişir. Sosyal haklarının daha fazla olduğunu algılar ve hakkını arar. Böylelikle kadın işgücünün işgücü piyasasında aktif bir şekilde yer alması onu hak ettiği konuma getirir.

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, 2018).

Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda, "eğitim, ekonomi, sağlık, karar alma mekanizmalarına katılım, medya", beş temel politika konusu hedeflenmiştir (K.S.G.M., 2018).

1981 yılında yürürlüğe giren Birleşmiş Milletlerin temel insan hakları sözleşmeleri ve kadın hakları konusunda uluslararası standartları belirleyen ilk sözleşme CEDAW'dır. Bu sözleşmenin en önemli amacı, toplumdaki kadın ve erkek eşitliğini sağlamak ve kadın ve erkeğe dayatılan rollerin ortadan kaldırılmasını sağlamaktır. Bu sözleşmeyi imzalayan ülkelerde kadın ve erkek ayrımcılığını önlemek için yazılan tek yasal ve bağlayıcı bir belgedir (K.S.G.M.,2018).

Pekin Deklarasyonu, hükümetleri kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve toplumsal cinsiyet perspektifinin politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmakta ve Eylem Platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir. Eylem Platformu; kadına yönelik şiddet, kadın ve yoksulluk, kadın ve ekonomi, kadın ve eğitim, kadın ve sağlık, silahlı çatışmalarda kadın, kadın ve medya, kadının ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar, kadın ve çevre, karar alma süreçlerinde kadın, kadının insan hakları, kız çocukları gibi on iki tane önemli konuda kadınlara öze ve kamusal alanda eşitsizliğin dağılması ve engellerin kalkması amacıyla çeşitli stratejiler oluşturulmaktadır. Türkiye bu iki önemli uluslararası bildireleri kabul etmiştir (K.S.G.M.,2018).

#### **1.4. Kadın İşgücü ve Kalkınma Planları**

OECD ve Avrupa ülkeleriyle Türkiye'deki işgücü piyasasındaki kadın işgücü katılım oranları karşılaştırıldığında Türkiye diğer ülkelerden oldukça fazla geride kalmıştır. Kadınların iş gücü piyasasında yeterince yer alamamasının sebeplerinden bir kaçı ataerki yapıasına sahip olması, evdeki erkeğin çalıştığında ekonomik yeterlilik, evlilikteki verilen ev hanımlığı rolü, düşük ücretlendirilme, tarım işçiliği ve ücretsiz aile işçisi olduğu söylenebilir.

Kadın işgücü piyasasına katıldığında toplumda bir çok şey değişkenlik gösterir. Hem aile de hem de kendi kişisel gelişiminde olumlu sonuçlar doğurur. Kadın en önemlisi ekonomik bağımsızlık kazanır. Bu da kadını daha sosyal hayatta aktif bir şekilde dahil olmasına, özgüven getirmesine, ailedeki yerinin daha iyi

konumlandırmasına ve çocuklarının yetiştirilme sürecinde daha bilinçli davranmasına sebep olur. Aile açısından baktığımızda ise, ekonomik refah seviyesi artar, yoksulluk azalır ve ülkenin ekonomisine katkıda bulunur.

Bu tespitler ışığında, İstihdam Alt Komisyonu çalışmaları esnasında iş ve aile yaşamının uyumlaştırmasına yönelik makro politikalar üretilmesi, bu bağlamda, bakım ekonomisinin özellikle çalışılmasının gerekliliği öncelikli başlıklar arasında öne çıkmıştır.

Kadının çalışma hayatına girmesiyle beraber, toplumda da bazı değişkenlikler meydana gelmiştir. Kadın doğurgan bir varlıktır ve çocuk bakımı da kadından sorumlu tutulur. Kadının doğurganlığının devam ettirmesi için ve kadının istihdamını artırmak için kurumsal hizmetlerde farklılaşmaya başlamıştır. Örneğin kreş modellerinin artması ve çalışan kadına göre revize edilmesi gerekliliği doğmuştur. Kreş açılma mevzuatlarının değiştirilip kolaylaştırılmasına, belediyelerin ve özel-kamu kurumlarının alternatif yolların bulunması önerilmiştir. Ancak bu öneriler yetmemekle beraber okul ve kreş saatlerini mesai saatlerine göre ayarlanması, okul bitiminde etüt saatinin getirilmesi, yaz tatillerinde gündüz bakımevlerinin geliştirilmesi ve saatlerinin revize edilerek çalışma saatiyle paralel gitmesi önemli bir konudur.

On Birinci Kalkınma Planında; kadının istihdam edilmesine engel olan, Türkiye’de bu konuda çeşitli politikaları olması ancak hale önemli bir gelişme yaşanmamış olması bu engel olan olaylara kurumsal bakım hizmetleri yaygınlaştırılarak önem verilmesi hususunda anlaşmaya varılmıştır.

Bununla birlikte, Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK İstihdam Alt Komitesinde kadın istihdamının artırılması hedefi özelinde dile getirilen görüşler şöyle özetlenebilir:

Ülkemizdeki ekonomik büyümenin etkisiyle yaratılan istihdamı belli alanlara yönelterek azaltması, demografik değişimler ve kadını iş hayatına girmesine yardımcı önemler alınmalıdır.

ILO’nun 156 No’lu Sözleşmesinde yer alan ‘Aile Sorumluluğu Olan İşçiler’ konusundaki aile sorumluluğu olan işçi ve çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesinden dolayı aile sorumluluğu olan işçiler ailedeki olan bireyler için yani hem kadınları hem de erkekleri kapsamı uygun olacaktır. Çünkü aile sorumluluğu, aile

içindeki tüm bireyleri, bakmakla yükümlü olduğu, kişileri kapsamaktadır. Burada sadece kadına değil erkeğe de yönelik yasal düzenlemelerin de geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun sebebi aile ve iş yaşamını dengelemek ve sağlıklı olarak ilerlemesini sağlamaktır.

İstihdamın artırılmasına yönelik çalışmalar daha çok geleceğin meslekleri konusunda olmalıdır. Bilim, teknoloji, mühendislik gibi alanlara kız çocukları başta olmak üzere tüm gençleri yönlendirilmelidir. Böylelikle ileriye doğru yapılan istihdam yatırımı kadın istihdamının arttırılmasına yönelik olduğunu bu çalışmalarla sağlanmaktadır.

Kadın ve erkeğe eşit değer ve eşit işe eşit ücret verilmesini sağlayacak politikalar üretilerek kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığını ortadan kaldırmak gerekmektedir.

Türkiye’de kadın girişimcilerinin sayılarını arttırmak var olan kadın girişimcilerin bilgi ve becerilerini geliştirerek donanımlı hale gelmesini destekleyecek yasal düzenlemeler ve pozitif ayrımcılık gösteren politikalar üretilmesi gerekmektedir. Bunun için kadın girişimcilere özel yasal düzenlemeler yapılarak ve fon kaynağı oluşturularak kadınların diğer piyasalara ulaşmasını sağlamak, fuarlar düzenlemek gibi projeler hayata geçirilmelidir.

Ücretsiz aile işçiliğinden üreten kadın olarak işgücü piyasasına katılarak girişimciliğin desteklenmesi, mevsimlik tarım iş göçünün azaltılması gibi konularda kadınlar destekleyici düzenlemelerin arttırılması gerekmektedir.

Kadın kooperatiflerinin sosyal kooperatifler olarak tarif edilerek ayrı bir mevzuata kavuşturulması, sosyal ve ekonomik işlevi nedeniyle hem ticari işletmeler ve hem de sosyal organizasyonlar (STK) ile eşit muameleye tabi tutulması, onların yararlandığı teşvik programlarından yararlandırılması, zorunlu giderlerinin azaltılması ve vergi muafiyeti tanınması, özellikle kamu ihaleleri konusunda özel bir teşvik sağlanması gibi tedbirler alınmalıdır ( 11. Kalkınma Planı).

## 2. TÜRKİYE İŞ KURUMU KURULUŞU YAPISI VE GÖREVLERİ

### 2.1. Türkiye İş Kurumunun Kuruluşu

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 4904 sayılı Türkiye İş Kanunu (RG, 5.7.2003, 25159) ile kurulmuştur. Kanun yayında 9.8.2004 tarihli Türkiye İş Kurumu Görev-Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği de Kurumun yapısını düzenlemektedir (İŞKUR K.m.1/IV; Yön.m.5/II).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, özel hukuk hükümleri olan, idari ve mali bakımında özerk, tüzel kişiliği haiz bir kamu kuruluşudur (İŞKUR K.m.1/III; Yön.m.5/I). Kurumun kuruluş amacı istihdamın korunması, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasıdır ayrıca işsizliği önlemek amacıyla kurs ve programları ile yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmektir (İŞKUR K.m. 1/I).

Kurum misyonunu genişleterek geleneksel iş arama ve personel hizmetlerinin yanı sıra aktif ve pasif işgücü politikalarını da uygulayabilen bir yapıya dönüşmüştür. Katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir organizasyon modeli uygulayarak; Türkiye’de istihdam politikasını oluşturmasına katkıda bulunmak amacıyla çoğunluğu sosyal taraflar ile kamu ve üniversite temsilcileri arasından oluşan bir Genel Kurul oluşturuldu. İşçi, işveren, tüccar ve sanatkar temsilcilerinden oluşan Yönetim Kurulu teşkilatının en üst yönetim, karar, yetki ve sorumluluk organı olarak görev yapmaktadır (İŞKUR K.m.1/IV; Yön.m.5/II).

Bölgesel kalkınmada yerel girişimlerin geliştirilmesi ve yerel istihdam politikalarının belirlenmesi amacıyla illerde il istihdam kuruluşları oluşturmaktadır. Ulusal ve uluslararası düzeyde işe alım ve kadrolama faaliyetlerini yürütmekle görevli Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına izin verilerek örgütün bu alandaki tekel gücü ortadan kaldırılmıştır (İŞKUR K.m.1/IV; Yön.m.5/II).

İllerde hizmetin etkin olarak sağlanması amacıyla bölge müdürlükleri kaldırılarak il müdürlükleri kurulmuştur. Kuruluşun misyonunu etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi için istihdam uzmanlığı, nitelikli çalışanların istihdamını sağlayacak bir meslek olarak kurulmuştur (İŞKUR K.m.1/IV; Yön.m.5/II).

İŞKUR, vize ve tescile ilişkin düzenlemeler dışında Muhasebe Genel Kanunu ve Sayıştay Kanun’una tabidir. Kuruluşun mal varlığı, alacakları ve banka hesapları

İcra ve İflas Kanunu ve Türk Ceza Kanunu anlamında devlet malı sayılır ve müsadere edilemez. Kuruluşun malları hakkında İcra ve İflas Kanunu'nun iflasa ilişkin hükümleri uygulanamaz (İŞKUR K.m.1/IV; Yön.m.5/II).

## 2.2. Türkiye İş Kurumunun Görev ve Sorumlulukları

Kuruluşun temel misyonu, işçi ve işveren arasında köprü kurmak, işçilere ilgi ve yeteneklerine göre uygun işleri bulmak ve yönlendirmek, işçileri bulmak işveren için yapılacak işin niteliğine uygun faaliyetlerde bulunmaktır.

4909 Türkiye İş Kurumu Kanununun 3. Maddesine göre İŞKUR'un görevleri aşağıdaki gibidir;

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına, istihdam faaliyetlerinin korunması ve geliştirilmesine, işsizlikle mücadele için politika ve programlar oluşturmasına ve tam işsizlik sigortasına katkıda bulunmak.
- Yerel ve ulusal düzeyde işgücü piyasası verilerini derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, işgücü piyasası bilgi danışma konseyi oluşturmak ve konseyin çalışmalarını organize etmek, uygulamak işgücünün belirlenmesi için işgücü ihtiyaçlarının belirlenmesi ve analiz edilmesi
- İşgücü talebi çalışmaları yürütmek ve iş aramayı kolaylaştırmak, işçilerin yurt dışında ve yurt içinde kendi yetenek ve niteliklerine göre işlere yerleştirilmesini kolaylaştırmak, yurt dışı isteyen iş arayanlar için köprü oluşturarak yönlendirmek, bir çok farklı işe uygun işgücü bulmak, dezavantajları işler için istihdam yaratmak için program ve kurslar yapmak, Özel İstihdam Bürolarını denetlemek, tarım işlerinde çalıştırılmak üzere işçi bulmada aracı kurum olarak tarım aracısının işlemlerini yapmaktır.
- Yurt içinde ve dışında Kurumun görevleri dahilinde ise eğitim ve danışmanlık hizmeti vererek fayda sağlamak.
- 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 (Türkiye İş Kurumu Kanunu, 2003).

### **2.3. Türkiye İş Kurumunun Hukuki Yapısı**

4904 Sayılı Kanun ile istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına, iş arayanı niteliklerine ve yeteneklerine uygun iş bulup yönlendirmek, işverenin faaliyetlerine uygun işgücü bularak yönlendirme ya da bu işgücünü öğretmek için kurs ve programlar oluşturmak ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu kurulmuştur.

Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tâbi, tüzel kişiliği haiz, idarî ve malî bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur (4904, m.1).

Kurum, vize ve tescile ilişkin hükümler hariç 26.5.1927 tarihli ve 1050 sayılı Muhasebei Umumiye Kanunu ve 21.2.1967 tarihli ve 832 sayılı Sayıştay Kanununa tâbidir. Kurumun malları, alacakları, banka hesapları 9.6.1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile 1.3.1926 tarihli ve 765 sayılı Türk Ceza Kanunu bakımından Devlet malı hükmünde olup haczedilemez, alacakları da Devlet alacağı derecesinde imtiyazlıdır. Kurum malları hakkında İcra ve İflas Kanununun iflasa ilişkin hükümleri uygulanmaz. Kısa adı "İŞKUR" dur (4904, m.1).

Kurum, Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam Kurulları gibi 4 organdan oluşur.

### **2.4. Türkiye İş Kurumunun Uyguladığı İşgücü Piyasası Politikaları**

Milletlerin ortak hedefi, toplumsal ve bireysel refah düzeyinin artırılması için gerekli ekonomik politikaları ve kriterleri dikkate alarak planlamak ve uygulamaktır. Ülkemizde uygulanan politikalar ekonomik boyutunun yanı sıra sosyal ve beşeri boyutu da ilgilendiren istihdam politikalarını içermektedir. Ülkemizde istihdamın artırılması ve geliştirilmesi başlı başına bağımsız bir hedef olarak görünmemektedir. Yeterli istihdam artışının sağlanması genel olarak ekonomik büyümenin ve özel olarak yatırımın bağımlı bir değişkeni olarak kabul edilmektedir (Koray,1992). Türkiye’de istihdam politikalarına yön verecek olan son kalkınma planında istihdam ve çalışma hayatına ilişkin politikalar şu şekildedir (TBMM,2013):

10. Kalkınma Planındaki İstihdam ve Mesleki Faaliyetlere İlişkin Politikalar



- Bölgesel, yerel sektördeki işgücünün dinamizmini dikkate alarak, tüm toplumda nitelikli istihdam yaratmak ancak kadın ve gençlere yönelik pozitif ayrımcılık yaparak istihdamlarını olumlu yönde geliştirmektir.
- İşgücünün eğitim düzeyi artırılarak istihdam edilebilirlik arttırılacak ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin sağlanmasına yönelik sürekli eğitim faaliyetlerinin önemi arttırmaktır. İşgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları hayata geçirilecek ve istihdam teşvikleri etkinleştirilecektir.
- Kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edilecek, bu kapsamda elde edilen kazanımlar işgücü maliyetlerinin azaltılmasında kullanılacaktır.
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri başta olmak üzere aktif işgücü politikaları etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılacaktır.
- İnsana yakışır iş bağlamında, çalışma koşulları iyileştirilecek ve ücret verimlilik ilişkisi güçlendirilecektir.
- Sosyal taraflarla diyalog içerisinde tüm işçiler açısından erişilebilirliğin sağlanacağı, bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sistemi oluşturulacaktır.
- Alt işverenlik uygulaması işçi haklarını dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir.
- AB standartları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam ilişkisi faaliyetleri yaygınlaştırılacaktır.
- İş sağlığı ve güvenliği çalışma hayatının önemli bir yerine getirerek, standartlarına uygun iş yerleri denetim ve teşvik yapılarak iş güvenliği ve standartlarına uyum arttırılarak bu alandaki uzman personeller görevlendirilmek üzere yetiştirilecektir.

Türkiye’de işsizliğin hızlı nüfus artışı ve yüksek genç oranı gibi demografik faktörlerden etkilendiği bilinmektedir. Ayrıca, iç göç ve kentleşmenin yanı sıra eğitim ve bölgesel dengesizlikler de işsizliği arttırmaktadır. Ülkemizde piyasa ekonomisi ve piyasa ekonomisi içerisinde olmasına rağmen rekabete uyum sağlayamama, özel sektör yatırımlarının istenilen düzeyde olmaması gibi nedenler işsizliğin sorunları oluşturmaktadır. Başka bir deyişle işletmelerin ve çalışanların sürekli yenilenen teknolojiye ve değişen piyasa koşullarına uyum sağlaması gerekmektedir. bu nedenle sosyal ortaklarla modern ve esnek işbirliği yöntemlerinin geliştirilmesi, yeni iş

sözleşmesi türlerinin benimsenmesi ve yüksek öğretimin bireyler ve işletmeler için daha çekici hale getirilmesi amacıyla teşvik edilmesi gerekmektedir ( Yaman,2004:3-4).

İşgücü piyasasına ve istihdama yönlendirebilecek devlet kuruluşlarının rolüne ilişkin tartışmalarına dayalı iş yaratma etkili olacaktır. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 1. Maddesine göre kamu istihdam kurumu olarak sahibi olduğu yetkileri kullanarak, işgücü piyasasında aktif ve pasif istihdam politikalarıyla işsizliğin azaltılmasına yönelik sahada çalışmalar yürütmektedir.

İŞKUR, ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın geliştirilmesine katkıda bulunur ve işsizlik sigorta işlemlerini yürütür, işgücü piyasasına ilişkin istatistiksel verileri toplar ve analiz eder. İstihdam ve işgücü piyasası analizi yapar, işgücü eğitim programlarını uygular, işgücü yerleştirmesini sağlar. Yurt içinde ve yurt dışında işgücüne istihdam olanakları yaratmak ve piyasayı düzenlemek amacıyla aktif ve pasif istihdam politikaları oluşturma işlevini yerine getirmek ve uluslararası kuruluşun faaliyetleri ile ilgili alanlarda istihdam ve mesleki hayata ilişkin kararlarını takip etmek işlevini yerine getirir (İŞKUR, 2010:8).

#### **2.4.1. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**

Aktif işgücü piyasası politikası, uzun süreli işsizler, eski mahkumlar, eğitimli olmayan işçiler yani beden bedenleri ve uzun süreli işsizlikle karşı karıya kalan ve yalnızca kısa bir süre için iş bulabilen gençlerin istihdamını arttırmayı hedeflerken, toplumsal eşitliğe de katkıda bulunmaktadır. Ekonomik durgunluk dönemlerinde istihdam istikrarının sağlanması, ekonominin iyi olduğu dönemde ise işgücü piyasasındaki ekonomik açıdan kötü olan kişilerin azaltılmasına yardımcı olmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları; 2007, sy:90).

Aktif İşgücü Politikalarının ilk ortaya çıkışı ikinci dünya savaşı sonrasında denk gelmektedir. Bunu ilk yapan ülke de İsveç olmuştur (Kapar, 2006).

İkinci Dünya savaşından sonra İsveç'te enflasyonu kontrol etme ve tam istihdamı sağlama hedefleriyle tutarlı demokratik politikalar geliştirirken özellikle de savaşın ekonomi üzerindeki olumsuz sonuçları aslında önde gelen İsveçli ekonomistler aktif işgücü politikasını bir tam istihdam hedefine ulaşırken enflasyonun kontrol altına alınmasına yardımcı olan demokratik sosyal politika mekanizmasıdır (Biçerli,2004).

Türkiye’de uzun yıllardır ulusal bir istihdam programı tanımlanıp takip edilmemesine rağmen, özellikle Avrupa Birliğine katılım sürecinde aktif istihdam politikalarının son yıllarda daha güçlü bir şekilde uygulandığı kabul edilmektedir (Eser ve Terzi; 2008, sy:242).

Aktif işgücü piyasası politikalarının tarihsel bağlamına baktığımızda ilk olarak 2. Dünya Savaşından sonra uygulama bulmuş gibi görünüyor. Bu doğrultuda kavramsal formda ilk kez 2. Dünya Savaşı sonrasında İsveç’te kullanılmıştır (Kapar; 2005, sy:343). İsveçli iktisatçılar Gösta Rehn ve Rudolph Meidner 1948’de İsveç’te tam istihdamı sağlamak ve enflasyonu kontrol altına almak için sosyal demokrat politikaları formüle ederken politika kavramını tanımladılar. Aktif işgücü piyasaları enflasyonu kontrol etmeye yardımcı olan sosyal demokratik bir stratejidir. Tam istihdam hedefine ulaşırken kontrol sağlamaktır (Biçerli, 2005, sy:4).

Aktif işgücü piyasası politikaları Türkiye’de son dönemde artan uygulamalardan biridir. Ülkemizde bu politikaların ana uygulayıcı kurumu İŞKUR’dur (Uşen; 2007, sy:85-90). Aktif işgücü piyasası politikalarının temel amacı işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak değil, aynı zamanda onlara işgücü piyasasına dönüşleri içinde uygun koşullar yaratmaktır (Alabaş; 2007, sy:98).

Genel olarak aktif istihdam politikaları, esnek çalışmanın yasalaştırılması ve yaygınlaştırılması, mesleki gelişim ve eğitim programları, bilgi hizmetleri, kariyer aracılığı ve yerleştirme, işsiz gençlere özellikle büyük zorluklarla karşı karşıya olanlara profesyonel desteği sağlayacaktır. Okuldan profesyonel hayata geçiş istihdam/iş yaratma programları, ağır işsizlik deneyi olan bölgelerde ise ücret ve istihdam desteği ile iş yerinde mali destek, girişimciliği teşvik etme gibi araçlarla uygulamaya koyulmaya çalışılmaktadır (Uşen; 2007, sy:67).

Aktif İşgücü Politikaları herkesin işgücü piyasasına erişiminde eşit fırsatlar yaratarak işgücü verimliliğini arttırmayı amaçlayan bir dizi önlemi içermektedir. Aktif İşgücü Politikaları, işgücü piyasasının verimli çalışmasını sağlamayı ve işgücü piyasasındaki aksamaların azaltılmasına yardımcı olacak önlemlerin uygulanmasını amaçlamaktadır (Cevher; 2016, sy:52).

Aktif işgücü politikasını bir diğer hedefi de iş gücü piyasasında fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır. Bazı işçiler işgücü piyasasında kolaylıkla iş bulurken bazıları da olumsuz piyasa koşulları, önyargılı tutumlar, kurumsal müdahale, işgücünün bilgi eksikliği gibi sorunlar nedeni ile iş bulamamaktadır. Örneğin, dezavantajlı gruplar

olarak adlandırdığımız uzun süreli işsiz olanlar, kadınlar, engelliler, eski mahkumlar ve ne istihdam da ne de okulda olan gençler aktif işgücü politikaları aracılığıyla işgücü piyasasında iş fırsatlarından yararlanabilirler. Bu bakımdan sosyal adaletin sağlanmasında pozitif politikalar da önemlidir (Biçerli; 2005, sy:90).

Aktif işgücü politikalarına sahip birçok farklı hizmet bulunmaktadır. Bu hizmetleri şu şekilde sıralayabiliriz.

#### **2.4.1.1. İşbaşı Eğitimi Programı**

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin iş deneyimi kazanmaları ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla işyeri eğitim programları düzenlenmektedir.

İşbaşı eğitim programı (İEP), istihdam ve mesleki eğitim danışmanlarının iş yeri ziyaretleri veya işsizlerle yapılan görüşmeler sırasında belirlenen işgücü piyasası araştırması sonuçları, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin önceki teorik bilgilerini pekiştirmelerine yardımcı olmak amacıyla yapılır. Kuruluşa kayıtlı kuruluşlarda uygulama veya mesleki deneyim birikimi yoluyla kazanılan ihtiyaçlar tesisin veya potansiyel katılımcının gereksinimlerine göre düzenlenebilmektedir.

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).

İşbaşı eğitim programı, kursiyere yaparak yaşayarak metoduyla meslek öğretmek deneyim kazandırmaktır. Bu yüzden vasıf gerektirmeyen mesleklerde yani beden işçisi, çaycı, temizlik görevlisi vb. program düzenlenemez. Ön muhasebe, satış elemanı, büro memuru gibi mesleklerde eğer eğitici var ise program düzenlenmesinde bir problem olmaz. Daha önceki yıllarda öğretmenlik mesleğinde de program açılırken yeni gelen yönetmelik değişikliği ile artık program düzenlenmemektedir. Program düzenlenecek meslekleri kabul edecek olan yetkili il müdürlükleridir. Hangi meslek ve program düzenleneceğini il müdürlükleri onay vermektedir.

##### **İşbaşı Eğitim Programlarından Yararlanma Şartları**

- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış 16 yaşından gün almış olmak,
- İşverenin birinci veya ikinci derece akrabası veya eşi olmamak,
- Emekli olmamak şartı,

- Programa başladığı tarihten önceki bir yıl içerisinde program düzenlenecek işverene ait vergi numarası altında yer alan işyerlerinde sigortalı olmamak,
- Kurumca aynı meslekte düzenlenen kurs/programı almayı bitirmemiş olmak,
- Diğer programlar yüzünden yasaklı pozisyona düşmemek,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak şartlarının sağlanması gerekmektedir.
- İŞKUR'un uyguladığı programlar arası bekleme sürelerini bitirmektir.

Düzenlenmiş işbaşı eğitim programı ya da mesleki eğitim kursundan en fazla ikişer kere yararlanılabilir. Ancak toplam yararlanma sayısı ise üçtür (URL-5).

Kurs ve programlardan, işsizlik ödeneği alanlar da kursiyer katılımcısı olabilir. Ancak sadece işsizlik ödeneği aldığı işveren tarafından açılan program ve kurslarda katılımcı olamazlar. Hem işsizlik ödeneğini alıp hem de kurs ve programlardan günlük ücretlerini alabilirler. Kısa çalışma için Kuruma başvuru yapıp kabul edilen işyerleri için program düzenlenemez. Ayrıca emekliler de program için uygun değildirler.

Programdan faydalanmak için ilk önce işe ve meslek danışmanlığının hizmetleri katılımcının profilini inceleyerek uygun görüşü alıp almayacağı belirlenir. İŞKUR'un sunduğu kurs ve programlardan faydalanan katılımcılar her fiili gün için zaruri gider verilir ve iş kazası ile meslek hastalığı sigortası yatar.

İşbaşı eğitim programına katılan kursiyerlere, programa katıldıkları fiili gün sayısı kadar;

- İş arayan statüsündeki kursiyerlere günlük 327,18 TL, öğrencilere 245,38 TL, işsizlik ödeneği alanlara günlük 163,59 TL,
- Geleceğin meslekleri olarak belirlenen mesleklerde düzenlenen programlarda kursiyerlere günlük 359,90 TL cep harçlığı ödenmektedir.
- Program başından bitimine kadar genel sağlık sigortası ve meslek hastalığı sigortası primi Kurum tarafından karşılanmaktadır (URL-6).

Program günde en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere ve haftada 6 günü aşmamak kaydıyla haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde planlanabilmektedir. Program süresi bilişim ve imalat sektörlerindeki işyerleri ve mesleklerde en fazla yaklaşık 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla yaklaşık 3 aydır.

Geleceğin meslekleri olarak görülen siber güvenlik, bilişim, oyun oluşturma ve geliştirme, kodlama gibi alanlarda düzenlenen iş başı eğitim programı en fazla yaklaşık 9 ay uygulanmakta katılımcıları ise 18-29 yaş arasında genç nüfus ön plandadır.

MEB Hayat Boyu Öğrenme eğitim modüllerinin asgari sürelerinden az olmamak kaydıyla tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde program düzenlenebilir. Program diğer programlar gibi günde en az 5 saat en fazla 8 saat olmak kaydıyla haftada 6 günü geçmemek üzere haftada 45 saat günlük ise 240 günü geçmeyecek şekilde uygulanmaktadır.

İl müdürlükleri tarafından izin verilen programa katılacak kursiyerlerin programa devam etme zorunluluğu yönetmelikte 41/1. Maddesinde belirtilmektedir. Her kursiyerin devam çizelgeleri olduğu için bir kursiyerin kabul edilebilir mazereti olduğunda devam çizelgelerine yazılır. Bu izinler doktor raporu ile belgelenen sağlık izinleri 5 gün, ancak programın fiili gün sayısının onda birini aşmamalıdır. Bu süre aşıldığında kursiyer programdan çıkarılır. Mazeretli olmadığı için devamsızlıktan kâr. Ayrıca Kurumdan programlardan 1 ila 2 yıla kadar hiçbir İŞKUR kursundan faydalanmayacağını belirtir.

Yönetmeliğin 47/7 hükmü çerçevesinde il müdürlüğü tarafından işverenin mevzuat ile belirlenen çerçevede programdan yararlanma şartlarını taşımadığının tespit edilmesi halinde sözleşme ve program sonlandırılarak, sözleşme kapsamında yapılan tüm ödemeler (katılımcılara yapılan zaruri gider ödemeleri ve katılımcılar adına yapılan sigorta prim gideri ödemelerinin toplamı) ödeme tarihinden itibaren işletilecek yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilerek işveren hakkında yirmi dört ay süreyle Yönetmelik kapsamında düzenlenen kurs veya programlardan yararlanmama yaptırımını uygulanacaktır (İŞKUR,109).

Program başlarken İstihdam taahhüdü veren işveren biten programının ardından taahhüdün uygulanıp uygulanmadığı konusu takip edilir ve eğer bu taahhüdü yerine getirmeze işveren 24 ay kadar hiç bir şekilde kurs ve programlardan yararlanamaz.

Aslında işverenler için bu kurs ve programlar ara elemanı gidermek için kullandıkları söylenebilir. Bu hizmet sayesinde işverenler istedikleri kişiler ile çalışabilir. Bu sayede işverenler elemanlarını hem eğitim hem eğlence olarak kendilerini eğitecek ve yetiştirecekler. Bu süreçte de hiç bir maliyeti yoktur. Böylece ülkemizdeki bir çoğu genç, işsiz ve meslek sahibi olamayan kişiler bu sayede meslek sahibi ya da iş sahibi olacaktır.

#### 2.4.1.2. Mesleki Eğitim Programı

Mesleği olmayanlara kendi yetenek ve nitelikleri doğrultusunda meslek edindirmek, mesleği olup da o meslekle ilgili becerilerini geliştirmek isteyenlerin istihdamını olumlu bir şekilde arttırmak amacıyla mesleki eğitim kursları oluşturulmuştur.

Yıllık işgücü eğitiminde yer alan mesleklere ilişkin kursların düzenlenebilmesi için işgücü piyasasından veya işverenlerden talep gelmesi gerekmektedir. İl özel idaresinin yaptığı çalışmalar nedeniyle söz konusu gereksinimin enstitü arşiv kayıtlarına göre karşılanmaması durumunda, ancak koşulun sağlanamayan kısmı için mesleki eğitim kursu düzenlenebilir. Durumun Genel Müdürlüklerince onaylanması gerekmektedir.

İş birliği yapabilecek veya hizmet satın alabilecek hizmet sağlayıcılar aşağıda sıralanmıştır:

- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ve özel eğitim kurumları,
- Üniversite,
- Özel sektör işyerleri
- Kuruluş amacına uygun olduğu sürece kuruluşlar, kamu kurumları ve meslek kuruluşları; kamu kurumları, sendikalar, çalışanlar, işverenler, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşlar ile bunlara bağlı kuruluşlar ile ekonomik işletmeleri olan dernek ve kuruluşlar (İŞKUR, m9).

Mesleki Eğitim Kurslarından Yararlanma Şartları

- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaş üstü
- Mesleğin gereklerine göre belirlenmiş özel koşulları olan,
- Açılan kurs ve programlardan henüz mezun olmayan,
- Açılacak olan kursun mesleğine sahip olunabilecek özel şartlara sahip olan,
- Aynı sektördeki kurumun düzenlediği kurs ve programı almamış olmak
- İstihdam ve kariyer danışmalığı hizmetlerinden yararlanan,
- Emekli olmayan,
- İş adamının birinci veya ikinci derecen akrabası ve eşi olmayan,
- Kurstaki uygulanan derslere girmemenin herhangi bir yaptırımını yoktur.

Ayrıca bir kişi, düzenlenen bir mesleki eğitim kursundan veya iş başı eğitim programından en fazla iki kez yararlanabilir ve kurs ve programlardan yararlanma sayısı üçü geçmemesi gerekmektedir.

Mesleki eğitim kursları; haftada 6 günü geçmemek üzere günde en az 5 en çok 8 saat, en az 30 en çok 45 saat olarak yapılmaktadır. Mesleki eğitimin toplam süresi 160 günü geçemez.

#### Mesleki Eğitim Kurslarında Karşılanabilecek Giderler

Mesleki eğitim için garanti edilen günlük giderler;

- Mesleki eğitim görenler için fiili eğitim günü hesaplanır ve Mesleki eğitim kursları için 130,87 TL
- 212,67 TL sanayi sektörüne yönelik düzenlenen mesleki eğitim kurslarında,
- Engelliler ve komisyon yönetmeliği çerçevesinde hüküm giymiş olanlardan tahsil edilen para cezalarını kullanmaya yetkili olanlar engelli ve eski hükümlüleri çalıştırmayan işverenler mesleki eğitim kurslarında 98,15 TL verilir.
- Engelli ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olan işverenler bunu yerine getirmediğinde yetkili komisyona yönetmeliğine bağlı olarak engelli ve eski hükümlülere istihdam taahhüt ederek mesleki eğitim kurslarında ödenen ücret 130, 87 TL.
- Kurs süresinde genel sağlık sigortası, iş kazası ve meslek hastaları sigortaları kuruluşumuz tarafından karşılanacaktır.
- Mesleki eğitim kurslarına katılan kişilerden herhangi bir ücret alınmamakta olup, mesleki eğitim kursu süresinde İŞKUR tarafından ödenen masraflara ek olarak, kursu başarıyla tamamlayan kişilere Bitirme Sertifikası verilecektir.

Ayrıca Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından verilen mesleki yeterlilik belgesini şartlarını karşılayan mesleklerde düzenlenen kursları tamamlayanlar, final sınavını geçmeleri halinde mesleki yeterlilik belgesini alacaklardır (URL-7).

Mesleki eğitim kurslarına kayıt şartlarını yerine getiren tüm vatandaşlarımız, 81 ildeki İl Çalışma ve İş Bulma Müdürlükleriyle hizmet merkezlerine İŞKUR'un elektronik şubesi aracılığıyla başvuruda bulunabilmektedirler.

#### **2.4.1.3. Toplum Yararına Program**

Toplum yararına programı; aktif işgücü hizmetleri çerçevesinde İŞKUR ve kamu kurum ve kuruluşlarının işbirliği ile düzenlenen özellikle özel politikalara ihtiyaç



duyan grupların işsiz kalmasını önlenmesi, özellikle çalışma alışkanlıklarından ve disiplinden uzaklaştırılması ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlanmasına yönelik programlardır. Doğal afet, salgın hastalık, acil durum ve diğer mücbir sebep hallerinde kamu hizmetlerine destek olmaktadır.

TYP hangi durumlarda uygulanmaktadır?

Salgın

Acil Durum,

Sosyal Kriz,

Afet,

Diğer Mücbir Sebepler

Katılım Şartları

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- İŞKUR'a kayıtlı olmak,
- 18 yaşı bitirmiş 19 yaşından gün almış olması gerek,
- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında SGK'ya bildirilmiyor olmak ve isteğe bağlı sigortalılık hariç aynı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olmamak veya belirtilen kapsamda sigortalı sayılmamak,
- Emeli olmamak,
- Malul aylığı almıyor olmak,
- Açık öğretim hariç öğrenci olmamak.

Katılımcıların seçiminde üç farklı yöntem kullanılmaktadır. Her programın niteliğine göre hangi yöntemin kullanılacağına İl Çalışma ve İstihdam Dairesi Başkanlığı karar verecektir.

Katılımcıların seçiminde uygulanan 3 ayrı yöntem bulunmaktadır. Her programın niteliğine göre bu yöntemlerden hangisinin kullanılacağı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından belirlenmektedir.

- Liste yöntemi,
- Kura yöntemi (Noter ile ),
- Yüzde seksen kura yüzde yirmi liste yöntemi.

Programdan özellikle iş bulmakta zorluk çeken politika gruplarına öncelik verilir. Bu kapsamda liste ayrımı yapılarak birinci listede aşağıdaki gruplar, ikinci listede ise diğer gruplar sınıflandırılmıştır. Sonraki tüm gruplar ilk listeye yerleştirilecektir ve gruplar arasında öncelik sırası yoktur; birinci listedeki adayların başvuruları kesinleşene kadar ikinci listedeki adaylar yararlanamayacaktır.

- Engelliler,
- 35 yaş üstü bireyler,
- Kadınlar,
- Eski hükümlüler,
- Terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar.

Toplum yararına programlarına, aynı başvuru tarihi olan bir hanede kayıtlı kişilerden sadece bir kişi katılabilmektedir.

AKS'ye göre, aynı adreste yaşayan kişilerin ücretli çalışmalarından elde ettikleri brüt gelirleri, ödenmesi gereken aylık asgari ücretin net tutarının bir buçuk (1,5) katını aşması durumunda TYP'den yararlanamamaktadır. Belirlenen asgari ücreti Komisyon tarafından düzenlenmektedir.

Her katılımcıya, 22 Mayıs 2003 Tarih ve 4857 Sayılı İş kanunu hükümleri çerçevesinde asgari ücreti belirlemek üzere Komisyon tarafından belirlenen asgari günlük ücretin, kişinin programa katılım sağladığı gün sayısı ile çarpımı sonundaki tutar ödeme yapılmaktadır. TYP uygulama süresi her program için maksimum 6 aydır. TYP hizmetinin haftalık süresi 45 saattir. Kişiler, 27 Eylül 2017 tarihinden sonraki hakları da dikkate alınarak ömürleri boyunca 9 aya kadar TYP'den yararlanabileceklerdir.

Katılımcıların TYP'ye katılmaları mecburidir. Ancak katılımcılar, yüklenici ve İŞKUR'a bildirmesi ve İŞKUR ve yükleniciden onay almak koşuluyla TYP süresi boyunca beş gün ücretsiz izin kullanabilirler. Ücretsiz izinde olan katılımcılardan herhangi bir ücret talep edilemez.

TYP'den sebepsiz yere ayrılanlar veya kendi kusurları nedeniyle işten çıkarılanlar, ancak son hizmet tarihinden itibaren 24 ay geçmiş olması halinde yeni TYP başvurusunda bulunabilirler. Hak sahibi oldukları TYP'nin sona ermesinden sonra kurum tarafından önerilen niteliklere uygun en az üç iş teklifini kabul etmeyen kişiler ancak bu tarihten itibaren 24 ay geçmesi durumunda yeni bir TYP'ye

başvurabilirler. TYP ile ilişkisi özürlü veya özürsüz biten katılımcılar artık TYP'ye katılamayacaktır.

Uygunluk ve diğer tüm koşullara ilişkin bilgi ve belgelerin doğrulanması girişimcinin sorumluluğundadır. Yüklenicinin bu sorumluluğunu yerine getirmemesi nedeniyle doğabilecek fazla veya gereksiz ödemeler, yasal faiziyle yüklenici tarafından geri alınacaktır.

Yüklenicinin katılımcıların vergi ve sosyal ödemelerini yetkili kurumlara ödememesi halinde yükleniciye geçici ihtar verilecek, ilgili ödemelerin belirlenen süre içerisinde yapılmaması halinde idareye verilen tüm TYP'lerin fes edilecek ve sözleşmenin fes edilmesine karar verilecektir. Girişimci 24 ay süreyle yasaklı hale gelecektir (URL-8).

#### **2.4.1.4. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri**

İş ve Meslek Danışmanlığı Türkiye'de son yıllarda önemi gittikçe artmaktadır. İş ve meslek seçimi kişinin hayatında önemli bir yere sahiptir. Eğer doğru tercihlerde bulunursa kişi hayatından tatmin olacak ve başarısı artacaktır, ülkemize ve Dünyamıza karşı olumlu sonuçlar oluşturacaktır. Bu sonuçların ortaya çıkmasında, İş ve Meslek Danışmanlığın doğru yönlendirmesiyle olduğundan bu mesleğin rolü büyü önem arz etmektedir.

İş ve meslek danışmanlığı; bireylerin kendilerini tanıması, iş , mesleği ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması; bireyin kendisini işi, sektörü ve organizasyonu karşısında değerlendirmesine, istihdam ve gelişim planı oluşturmasına profesyonel ve sistematik olarak yardım etme ve destekleme sürecidir.

İŞKUR'un İş Danışmanlığı tanımı şu şekildedir. İşin gerektirdiği özellikler ile işin gerektirdiği nitelik ve koşullar karşılaştırılarak bireyleri kendi istek ve koşullarına en uygun işe yönlendirmek; gerektiğinde kişinin niteliklerini geliştirmek, işe yerleştirmek ve işe uyumunu sağlamak amacıyla uygun eğitim olanakları sağlamak; işverenin beklentilerini karşılayan bir uyum yaratmak esastır. Bu tanımda kariyer kavramı istihdam kavramı ile birlikte kullanıldığında kariyer ve mesleki rehberliğin tanımı ortaya çıkmaktadır. Mesleki rehberlik kavramının kariyer rehberliği kavramından daha uygun olduğu düşünülmektedir. Çünkü kariyer kavramı daha küresel bir kavram olup, kariyer seçimi, organizasyonlarda kariyer uygulamaları ve emekliliğe hazırlık dahil olmak üzere bireylerin tüm mesleki yaşamını kapsamaktadır.

Meslek kavramı, iş ve mesleklerin yanı sıra örgütleri de kapsamaktadır. Ancak İŞKUR belgelerinde kariyer ve istihdam rehberliği kavramı kullanıldığı için bu çalışmada kariyer ve istihdam rehberliği kavramı tercih edilmiştir (İMD El Kitabı; 2011, sy:200).

İş ve meslek danışmalığının amacı; bireylerin kendilerini ve çevrelerini tanımlarını sağlayarak, bireylere bireysel ve toplu olarak yardımcı olmak, iş ve kariyer seçimi, iş ve kariyer ilerlemesi, iş değişikliği ve meslek, iş ve kariyer tatmini, kendini geliştirme gibi konularda uzman desteği sağlamaktır. İş dünyası profesyonel yaşamlarının farklı aşamalarındandır.

İş ve meslek danışmanlığın amacı; meslek seçme aşamasında olan gençleri, meslek hayatına ilk kez giren yeni mezunlar, kariyer ilerleme aşamasında olan kişiler, kariyer istikrarı sorunu yaşayanlar, iş ve kariyer tatmini düşük olan kişiler, iş ve meslek değiştirmek isteyenler, iş hayatında ayrımcılığa uğrayanlar, iş hayatında dezavantajlı olan gruplar ve emekli olmak üzere olan kişilerin birey veya grup olarak kendilerini tanımlarına yardımcı olmak, onlara iş dünyası ve meslekler, istihdam ve kişisel gelişim konularında bilgi vermektir.

Kariyer rehberliğinin hedef kitlesi kariyer seçme sürecindeki gençler, işsizler ve ekonomik yaşamın her düzeyinde ve kariyerinin farklı aşamalarında bulunan kişiler olarak tanımlanabilir.

Bu bağlamda daha etkili mesleki ve kariyer rehberliğinin sağlanması İŞKUR için temel bir öncelik haline gelmiştir. İŞKUR'un bu gerçeklikten yola çıkarak Türkiye'de bir ilke imza atmış ve Bakanlar Kurulu kararı ile sözleşmeli personel alımını ilişkin esasların ekine İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğini de eklemiştir. Ayrıca yeterlilik kurumu (MYK) tarafından mesleki ve mesleki danışmanlar için ulusal yeterlilik standartları ve İş ve Meslek Danışmanları için ulusal yeterlilikler yayınlanmış olup, İŞKUR bu proje için birlikte çalışacağı personele eğitim vermiştir. MYK standartlarına uygun ve tanınmış bir kuruluşun denetiminden geçmiştir. İnsanları eğitim yoluyla işe alan ilk kamu kuruluşu olmuştur.

İŞKUR'un bu yeniden yapılandırmasında kariyer rehberliği ve mesleki eğitim ulusal meslek standartları çerçevesinde hazırlanan görev tanımları kapsamında ' İş ve Meslek Danışmanı' olarak atanmıştır. Profesyonel ve sistematik danışmanlık hizmeti vermesi gerektiği ön görülmektedir. Kariyer rehberliği yeterlilik belgesi sertifikasına sahip kişilerin yürütülmesi öngörülmektedir(İMD Eğitim Kitabı, 2011).

#### 2.4.1.4.a. İş Arayan Danışmanlığı

İş ve Meslek Danışmanları, iş arayanlar listesindeki bireylerle bireysel ve grup danışmanlığı düzenleyerek onların kendilerini anlamalarına, kişisel ve mesleki özelliklerinin farkına varmalarına, kariyerlerini anlamalarına, mesleğe ilişkin bilgi toplamalarına ve bir birey hakkında sahip oldukları bilgileri değerlendirmelerine yardımcı olur. Kişiler için doğru işe ve kariyere karar vermelerine yardımcı olur. İş ve Meslek Danışmanları, iş arama becerilerini geliştirme süreci, becerilerin belirlenmesi ve işverenin iş beklentilerinin belirlenmesi, iş fırsatları, CV hazırlama yöntemleri, etkili tavsiye mektupları, mülakatta işveren açısından nelere dikkat edilmesi gerektiğine yönelik eğitim programları ve iş arama becerilerinin geliştirilmek açısından eğitim sağlamaktadır.

İş ve Meslek Danışmanları, İŞKUR'a başvuran ve mesleği olmayanlar veya mesleği olup da kendi mesleğinde iş bulamayanlar ile mesleki gelişime ihtiyaç duyanlar hakkında farkındalık yaratmak amacıyla bireysel istihdam danışmanları ve grup görüşmeleri düzenlemektedir.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında; cezaevlerinde tutuklu olanlar, kamuya ait mesleki eğitim ve öğretim merkezleri, kadın sığınma evleri, askeri birlikler, kolejler, işsizlik ödeneği alanlar, denetimli serbestlik kapsamındaki kişiler, mesleki eğitimden geçmiş kişiler, lise öğrencileri vb. gruplara İş ve Meslek Danışmanları tarafından iş arama becerileri eğitimleri verilmektedir. Bu eğitimler aracılığıyla kişilerin işgücü piyasasındaki etkinliği arttırılmakta ve bu sayede söz konusu grupların işgücü piyasasına girişi kolaylaştırılmaktadır.

Üniversite öğrencilerine yönelik etkili kariyer rehberliği ve kariyer rehberliği hizmetini sunmak amacıyla devlet üniversiteleri ve kurumların yerleşkeleri/fakülteleri/yüksekokullarında 2013 yılından bu yana sunduğumuz İŞKUR kampüs operasyonlarımızla rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliği ve erişilebilirliğini arttırmaktadır. İş birliği kültürünü geliştirerek üniversite öğrencilerinin iş piyasasına giriş öncesi kişisel ve bireysel danışmanlık hizmetleri yapılmaktadır. Etkin istihdam ve kariyer danışmanlığı hizmetleri verilmektedir. Ayrıca üniversitelerdeki mevcut kariyer merkezleriyle işbirliği içerisinde çalışmalar yapılmakta ve farklı programlar bir arada yürütülmektedir (URL-9).

İş arayanlara yönelik danışmanlık sürecinin temel adımları dört başlık altında toplanmaktadır. Bunlar (Erdoğan, 2003);

- İş arayanlar hakkında bilgi toplamak, tanımak ve analiz etmek,
- İş dünyası, işler ve endüstriler hakkında bilgi toplamak ve analiz etmek,
- Bireysel özellikleri iş dünyasının, işlerin ve mesleklerin gereklilikleri ile karşılaştırmak,
- Bireye yönelik eylem ve gelişim planı hazırlamak.

#### **2.4.1.4.b. İşveren Danışmanlığı**

Her İş ve Meslek Danışmanının bir işveren listesi vardır. İş ve meslek Danışmanları portföylerindeki işverenleri ziyaret ederek onları mevcut işgücü piyasası düzenlemeleri hakkında bilgilendirmek, İŞKUR hizmetlerini tanıtmak, istihdam başvurularını almak ve İŞKUR ile ilgili çalışmalar yapmak üzere yardımcı olmaktadır.

Nitelikli personele ihtiyaç duyan işverenlerin ihtiyaçlarını karşılayarak işgücü piyasasında arz ve talep arasında köprü görevi görmektedir. İşverenlerin ihtiyaçlarının karşılanarak uzun süreli istihdam sağlanmasına yönelik hizmet sunmaktadır.

İşveren Danışmanlığı çerçevesinde oluşturulan insan kaynakları (İK) platformu ile işverenler platforma üye oluyor; e-posta ve Whatsapp grupları gibi mevcut iletişim kanalları aracılığıyla düzenli olarak bilgi verilmektedir. Bu iletişim kanalları sayesinde işverenlerin Kurumla iletişimi daha hızlı olmakta ve işverenlerin soruları, görüş ve önerileri Kurumu düzenli olarak bilgilendirmektedir. Bu iletişim kanalında oluşturulan yöresel işgücü birliği tarafından oluşan eğitimlerle işverenleri işgücü piyasasında olanların emeği ile üretimin önemli bölümünü oluşturduğunun bilgisini vermesi ve işverenin üretiminin arttırılması amaç edinilmiştir.

İş ve Meslek Danışmanları, işverenlerin mevcut ihtiyaçlarına karşılamanın yanı sıra gelecekte ihtiyaç duyacakları meslekleri de tespit ederek onlara yönelik yol haritaları geliştirmektedir (URL-10).

#### **2.4.2. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları**

Pasif istihdam politikalarıyla işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlayarak; amacı işsizliğin yol açtığı ekonomik sorunlara çözüm üretmektir. Başka bir deyişle, pasif iştiham politikasının amacı, işsizliği azaltmak için istihdamı arttırmak değil, insanlara ekonomik destek sağlayarak işsizliğin yol açabileceği kişisel ve toplumsal sorunları azaltmaktır. Pasif politikaların türleri çeşitlidir ve her politikanın uygulanması ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Ancak bu politikalar istihdam hacmini

arttırmaya ve yeni istihdam sektörleri yaratmaya yönelik tedbirleri içermektedir (Kocabaş, Özgüler; 2019, sy:268).

**Tablo 6:** Pasif işgücü piyasası programları

Hedef Kitle	Türleri	Kaynak
İşsiz kalanlar İşsiz kalma riski taşıyanlar (işyerinin ekonomik zorluk yaşaması, kadının doğum yapması, kamu işyerinin özelleşmesi, işverenin ödeme aczinde olması vb. nedenlerle)	İşsizlik Ödeneği (İÖ) Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ) Ücret Garanti Fonu (ÜGF) İş Kaybı Tazminatı (İKT) Yarım Çalışma Ödeneği (YÇÖ) Nakdi Ücret Desteği (NÜD)	İşsizlik Sigortası Fonu (İÖ-KÇÖ-YÇÖNÜD) Ücret Garanti Fonu (ÜGF) Özelleştirme Fonu (İKT)

Pasif işgücü piyasası programları, işsizliğin; birey, aile ve toplum üzerinde meydana getirdiği sosyal ve ekonomik zararları en aza indirmeyi amaçlayan uygulamalardır.

Söz konusu uygulamalar ile işini kaybeden veya iş bulamayan bireylere doğrudan gelir desteği sağlamak veya istihdamı korumak esas gaye olmakla birlikte, sağlanan transferler vasıtasıyla oluşan satın alma gücü hem ekonomi hem de işgücü piyasası yönüyle önemli dışsallıklar da sağlamaktadır. Pasif işgücü piyasası araçları bu yönüyle, özellikle kriz dönemlerinde piyasa için bir stabilizatör görevi ifa etmektedir.

Daha çok gelişmiş ülkelerde farklı türlerde uygulama zemini bulan pasif işgücü piyasası programları, ülkemizde de İŞKUR vasıtasıyla 2000’li yılların başından itibaren işsizliğin olumsuz etkilerini azaltmak ve/veya istihdamı korumak amacıyla temel bir kamu hizmeti olarak sunulmaktadır (URL-11)

#### 2.4.2.1. İşsizlik Ödeneği

Sigortalı işsizlere kanunların belirlediği şartları taşımaları halinde, işsizlikleri süresince belirli bir süre ve bir miktarda yapılan ödemedir.

İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Şartları,

- Kendi isteği ve iradesi dışında işinden çıkarılmak,



- Hizmet sözleşmesinin feshinden önceki son 120 gün hizmet sözleşmesine uymak zorundadır.
- Hizmet sözleşmesinin bitiminden önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmesi gerekmektedir.
- Hizmet sözleşmesinin son ermesinden itibaren 30 gün içerisinde başvuruları bizzat veya elektronik ortamda yapılması gerekmektedir.

Hizmet sözleşmesinin sona ermesinden itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine başvurulması gerekmektedir. Başvurular İŞKUR birimine bizzat gidilerek veya İŞKUR'UN internet adresinde ([www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)) başvuru yapılabilir. Talebin, mücbir sebep halleri dışında 30 günlük süre içerisinde iletilmemesi halinde, talebin geciktirilmesi için geçen süre hakkın toplam süresinden düşülecektir.

İşsizlik ödeneği alabilmek için sigortalı işsizlerin iş aramaya istekli olmaları gerekmektedir. İşsizlik ödeneği başvurusu ile iş arayanın kaydı oluşturulur veya güncellenir. Bu nedenle sigortalı işsizler profesyonel danışmanlık, işe yerleştirme ve eğitim hizmetlerinden yararlanmaktadır. Bu nedenle yetkilendirme kullanılarak talep gönderilememektedir (URL-12).

#### İşsizlik Ödeneğine Hak Kazananlara Sunulan Hizmetler:

- Kendisine ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için Genel Sağlık Sigortası Primleri,
- İşsizlik Ödeneği,
- Yeni bir iş bulma,
- Meslek edindirme, geliştirme ve yetiştirme kurs ve programları

Hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yılda;

- 600 gün sigortalı olarak çalışmış ve işsizlik sigortası primi ödenmiş sigortalı işsizler için 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışmış ve işsizlik sigortası primi ödenmiş sigortalı işsizler için 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışmış ve işsizlik sigortası primi ödenmiş sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık primli kazançları dikkate alınarak hesaplanan ortalama günlük brüt maaşı %40 'ı üzerinden hesaplanır. Böyle hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı aylık asgari ücret toplamının brüt miktarının %80 i

geçmemektedir. İşsizlik yardımları damla vergisi dışında herhangi bir vergi veya kesintiye tabii değildir.

**Tablo 7:** 2023 yılı için aylık işsizlik ödeneği hesabı

	Son 4 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan İşsizlik Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi Oranı	Ödenecek İşsizlik Ödeneği Miktarı
Son 4 Ay 2023 Yılına Ait Asgari Ücretle Çalışan	10.008,00	4.003,20	0,00759	3.972,82
Son 4 Ay 15.000 TL ile Çalışan	15.000,00	6.000,00	0,00759	5.954,46
Son 4 Ay 25.000 TL ile Çalışan	25.000,00	8.006,40(*)	0,00759	7.945,63
(*) Hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemeyeceği için sigortalı işsize ödenecek aylık işsizlik ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır.				

#### İşsizlik Ödeneğinin Kesildiği Haller

İşsizlik ödeneği almaktayken;

- İŞKUR'un sunduğu mesleğine uygun, son çalıştığı işin maaş ve çalışma şartlarına yakın ve ikamet ettiği komşu il sınırları dahilindeki bir işi haklı bir sebep olmaksızın reddedenler,
- Kurumumuzdan işsizlik ödeneği aldıkları süre içerisinde, meslek yaşamını kontrol ve kontrol etmeye yetkili müfettişler veya kamu iradesinin teftiş organları tarafından yapılan kontroller sırasında beyan edilmeden çalışanlara verilen işsizlik ödenekleri silinecektir. Asla yeniden başlatılmamak üzere kapatılacaktır.

- İşsizlik ödeneği süresinde sosyal sigorta kurumundan yaşlılık aylığı almaya başlayanların yardımları, 'Emeklilik' rejimi kapsamında yaşlılık aylığı almaya başladıkları tarihten itibaren iptal edilecektir.
- İşsizlik yardımları, İŞKUR tarafından önerilen eğitim, kazanım ve mesleki gelişim programını herhangi bir gerekçe göstermeksizin reddedenlere veya kabul edildiği halde devam etmeyenlere, kurumun çağrularına geçerli bir sebep göstermeksizin derhal yanıt vermeyenlere ve istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içerisinde sağlanmaması halinde kesintiye uğrar. Ancak bu durumların sona ermesi halinde ödemeler yeniden başlanılacaktır. Ödeme süresi, başlangıçta belirlenen hakkın toplam süresinin son erdiği tarihi geçmemelidir.

#### **2.4.2.2. Kısa Çalışma Ödeneği**

Genel sektörel veya bölgesel ekonomik kriz, mücbir sebepler, işyeri faaliyetlerinin kısmen veya tamamen en az dört hafta süreyle durdurulması nedeniyle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması halinde sigortalıya, sürekli çalışmaya gerek kalmaksızın, üç ayı aşmamak üzere iş yerinde çalışmadığı süre boyunca ek gelir sağlanır.

İşyerinde kısmi işsizliğin uygulanabilmesi için yukarıda belirtilen krizler nedeniyle işverenin çalışma saatlerinin azaltılması veya durdurulması durumunda işverenin İŞKUR'a başvuruda bulunması gerekmektedir. İş Müfettişleri inceleme ve tespit yapması gerekmektedir.

İşçilerin kısmi işsizlik tazminatından yararlanabilmesi için; kısa çalışmanın başladığı tarihte çalışma saatleri ve ikramiye ödemesine ilişkin koşulların sağlanması gerekmektedir.

İşverenler, kısa süreli işlere e- devlet üzerinden başvuru yapabilmektedirler. Kısa çalışma ödeneği başvuruları, çalışan adına işveren tarafından yapılır. İşçiler kısmi işsizlik talebinde bulunamazlar. İş müfettişlerin incelemesi sonrasında verilen uygunluğun tespiti sonrasında işverenin, kısa çalışmadan faydalananların listesinin değiştirilmesi veya kısmi işsizlik süresinin arttırılması talebi işyerindeki başvuru yeni başvuru olarak kabul edilir.

Kısa çalışma tazminatı, işyerinde geçerli haftalık çalışma süresini tamamlamak üzere çalışılmaya süreler için, her ayın 5. Günü çalışanların kendisine aylık olarak ödenir. Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirileceği süre, iş yerinin gelenekler ve işin niteliği dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir. Kısa çalışma ödeneği süresi, üç ayı geçmemek üzere kısa çalışma ödeneği süredir. Kısmi işsiz işçilerin çalışma dışı haftalar, resmi tatiller ve resmi tatillerde kısmi işsizlik süresiyle orantılı olarak işveren ve örgüt tarafından ödenen ücretlerin ve kısa çalışma ödeneğinin miktarları orantılı olarak İŞKUR tarafından ödenir.

Kısa çalışma ödeneği alan kişinin çalışmaya başlaması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir nedenle çalıştırılması, kanundan kaynaklanan iş yükümlülükleri nedeniyle işten ayrılması veya geçici iş göremezlik tazminatı başladıktan sonra, geçici iş göremezlik tazminatı için tıbbi muayenenin başladığı itibaren kısa çalışma ödeneğinden yararlanılamamaktadır (URL-13).

### **2.4.2.3. Yarım Çalışma Ödeneği**

Üç yaşından küçük bir çocuğu evlat edinen çalışanlara, çocuğunun bakımı ve eğitimi amacıyla doğumdan sonra analık izni bitiminden itibaren belirli koşullar altında verilen ücretsiz izin süresidir. İş kanunu çerçevesinde, çocukların hayatta olması şartıyla 60 günden 360 güne kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkına sahiptirler.

Bu ödenek doğum izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izne hak kazanan kişilere, koşulları sağlamaları halinde çalışma dışı zamanlarda verilen ödenektir.

#### **Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları;**

- Çalışanın, çocuğun doğumundan veya evlat edinilmesinden önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün boyunca kendi adına işsizlik sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir,
- Haftalık çalışma saatinin yarısı kadar çalışılması,
- Yarım çalışma ödeneğinden yararlanan çocuğun yaşıyor olması,

- Doğum ve evlat edinme sonrası yarı zamanlı çalışma belgesiyle birlikte, doğum izninin bitiş tarihinden itibaren 30 gün içerisinde başvurunun bizzat veya elektronik ortamda İŞKUR'a yapılması gerekmektedir.

Yarı zamanlı iş; il doğum 60 gün, ikinci doğum 120 gün, sonraki doğum ise 180 gün sürer. Çoğul doğum durumlarında bu süreye 30 gün eklenir. Çocuğun engelli doğması durumunda bu süre 360 gün olarak geçerlidir.

Yarı zamanlı çalışma ödeneği, ilk doğumda 30 güne kadar ikinci doğumda 60 güne kadar, sonraki doğumlarda 90 güne kadar, çocuğun engelli doğması durumunda 180 güne kadar ödeme yapılır. Çoğul durumlarda ilave 30 gün boyunca 15 günlük yarı zamanlı yardım edilmektedir.

Doğum ve evlat edinme sonrasındaki günlük yeri zamanlı yardımları miktarı, kişinin çalıştığı iş için aldığı maaşa bakılmaksızın toplam asgari günlük ücrettir. Kısmi süreli çalışma ödeneğinden damga vergisi dışında herhangi bir vergi veya kesinti yapılmamaktadır (URL-14).

#### **2.4.2.4. Ücret Garanti Fonu**

Çalışanların iş ilişkileri nedeniyle yani işverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesika alınması, iflas ve iflasın ertelenmesi gibi nedenlerle işveren çalıştırdığı işçilerin maaşını ödeme güçlüğü yaşaması sebebiyle ve buna bağlı olarak işverenin üç ay boyunca ödenemeyen ücretlerinin karşılanması amacıyla ücret garanti fonu oluşturulmuştur. Ücret garanti fonu, işverenlerin işsizlik sigortası primlerine ilişkin yıllık toplam ödemelerinin yüzde birini oluşturmaktadır.

Ödeme güçlüğü çeken işveren gerekli evraklar ile şahsen İŞKUR birimine başvuru yapması gerekmektedir (URL-15).

#### **2.4.2.5. İş Kaybı Tazminatı**

Özelleştirme kapsamındaki kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, geçici veya süresiz olarak kapatılması veya tasfiyesi nedeniyle bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayanılarak karşılığında çalışan ve tabii oldukları iş kanunları ve toplu iş

sözleşmeleri kapsamında iş sözleşmesi kendilerine tazminat hakkı verecek şekilde fes edilen kişilere belirli bir ücret ödenecektir. Yürürlükteki toplu iş sözleşmesine göre tazminatın yanı sıra gelirlerinin ve sosyal güvenliklerinin devamını sağlamak amacıyla verilen süre, ödenen tazminat miktarını temsil eder.

Özelleştirme nedeniyle işsiz kalan, özelleştirme kapsamındaki kuruluşta hizmet sözleşmesinin en az 550 gün kesintisiz devam ettirilmesi hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine bizzat ve elektronik ortamda başvurulması, iş kaybı tazminatı talepleri için başvuru gerekliliklerindedir.

Özelleştirme kapsamındaki kuruluşlarda çalışırken hizmet akdini fes edenlerin en azından aynı işverenle hizmet akdinin kesintisiz olduğu; iş kaybı tazminatı 5500 günlük katılımcıya 90 gün, 1100 günlük katılımcıya 120 gün, 1650 günlük katılımcıya 180 gün, 2200 günlük katılımcıya 240 gün olarak bu tazminat ödenmektedir.

İş kaybı tazminatı net günlük asgari ücretin iki katı kadardır. Engelli çalışanlara (mevcut kanuna göre I.,II.,ve III.Derece) net asgari günlük ücretin dört katı ücret ödenmektedir (URL-16).

### **3. İŞKURUN KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BALIKESİR BANDIRMA ÖRNEĞİ**

Bu bölümde çalışan kadın ve erkek sayısını işe yerleştirmede mesleğe, ekonomik faaliyet türüne ve öğrenim durumuna göre karşılaştırmalı olarak incelenmektedir. Ayrıca İŞKUR'un verdiği diğer hizmetlerinde 2023-2019 yılları arasında bölgedeki kadınların ne kadar yararlandığı gösterilmektedir.

Ekim 2023 itibariyle Bandırma İŞKUR Hizmet Merkezine kayıtlı kadın danışan sayısı 53.126'dır. Bu sayının içinde çalışan kadınlar yani sistemde pasif olarak görünenler ve iş arayan kadınlar sistemde aktif olarak görünenlerin sayısının toplamıdır.

Aslında İŞKUR çalışmak isteyen kadının; her meslekte, öğrenim durumu ne olursa olsun ya da doğum yaptığında bile çalışma hayatından uzaklaşmaması için tüm desteğini çalışan ve çalışmak isteyen tüm kadınlara vermektedir.

#### **3.1. Bandırma Bölgesindeki Kadının İstihdam Durumu**

Kadın istihdamını etkileyen faktörlerden önde gelenleri; demografik özellikler, medeni durum, yaş ve eğitimidir. Bunun dışında dışarıdan gelen etkiler olabilir. Mesela, ülkenin ekonomik ve siyasal durumu, göç ve enflasyona bağlı olarak işverenin iş alımını yavaşlatması veyahut durdurması bunlardan bir kaçıdır.

Bölgedeki coğrafi durum ekonomik faaliyeti etkileyeceği için istihdam oranları değişkenlik gösterebilir. Bandırma bölgesinde daha çok tarım, turizm ve sanayi alanlarında istihdam oluşturulmaktadır. Tarım ve turizm alanındaki istihdam daha çok sezonluk istihdam olduğunu belirtilmelidir.

Aşağıdaki tablolarda 2019-2023 yılları arası İŞKUR Bandırma Hizmet Merkezine kayıtlı meslek bazında, ekonomik faaliyet bazında ve öğrenim durumuna göre kadın ve erkek olarak karşılaştırmalı olarak istihdam sayıları belirtilmiştir.

**Tablo 8:** Dönemsel İşe Yerleştirme-Meslek bazında işgücü

Meslekler	2023		2022		2021		2020		2019	
	Kadın	Erke	Kadı	Erke	Kadı	Erke	Kadı	Erke	Kadı	Erkek
<b>Büro hizmetleri</b>	12	13	65	112						
					43	56	71	72	83	51
<b>Hizmet ve satış</b>	478	718	607	963						
					469	838	211	566	369	692
<b>Nitelik gerektirmeye n meslekler</b>	531	610	2000	1384	1506	1125	1007	815	1272	1183
<b>Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri</b>		28	36	138	6	97	51	19	4	9
<b>Profesyonel meslek mensupları</b>	20	13	105	64	50	35	98	31	95	44
<b>Sanatkarlar ve ilgili işler</b>	99	96	103	174	106	219	181	248	78	141
<b>Teknisyenler , teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları</b>	6	18	24	90	19	54	9	32	25	99
<b>Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar</b>	533	161	670	581	718	284	800	390	510	283



Kaynak: İŞKUR

Yukarıdaki tabloya göre Dönemsel İşe Yerleştirme Meslek bazında istatistikler ortaya konmuştur. Büro Hizmetleri mesleğindeki kadın erkek arasındaki fark yok denilecek kadar azdır. Bu sebeple büro hizmetleri mesleğinde kadınlarında erkekler kadar aktif rol üstlenmektedir.

Hizmet ve satış mesleğinde ise büro hizmetleri mesleğine göre baktığımızda sayıca kadınların sayıları fazladır. Ancak yine de erkeklerin bu meslekte çalışması kadınların sayısına göre fazladır. Tabloya baktığımızda da en çok kadınların çalıştığı mesleklerden üçüncü olarak görülmekte bunun sebebi işverenin bu meslekte daha çok talebinin olması diyebiliriz.

Nitelik gerektirmeyen meslekler kadınlar tarafından en çok tercih edilen meslek olmuştur. Aslında sadece kadınlar değil erkeklerin de bu mesleğe ilgisinin fazla olduğunu söyleyebiliriz. Nitelik gerektirmeyen derken aslında ‘beden işçisi’ ni kastetmektedir. Bölgemizde tarım alanlarının çokluğundan tarım işçileri fazladır ayrıca iki tane organize sanayinin olduğu yerlerde fabrikaların beden işçisine daha çok ihtiyacı olmaktadır. Bu yüzden nüfusun çoğunluğu nitelik gerektirmeyen mesleğine yönelmiştir.

Profesyonel meslek gruplarını tabloda incelediğimizde yıldan yıla farklılık göstermekte ancak kadınların erkeklere göre çoğunlukta olduğunu görülmektedir. Bu meslek grubundakileri ortaöğretim üstü olarak değerlendirirsek oldukça fazla yüksek öğrenimli kadını işe yerleştirmiş olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar mesleğine bakıldığında ise, her yıl kadınların erkeklere göre sayısı artarak devam etmektedir. Kadınlar her alanda ve her meslekte varlıklarını gösteriyorlar.

Tablo 8’e genel olarak baktığımızda kadın tüm meslek gruplarında çalışmaktadır. Eğitim seviyesi daha düşük gerektiren mesleklerde çalışan kadın sayısı yükselmektedir. Bu da dolaylı olarak göstermektedir ki Balıkesir Bandırma bölgesindeki İŞKUR’a kayıtlı çalışan kadının eğitim seviyesi düşüktür. Ancak

çalışmak isteyen kadın sayısının fazla olmasından dolayı da bölgedeki kadınlar aktif olarak çalışma hayatında bulunmaktadır.

**Tablo 9:** Dönemsel İşe Yerleştirme – Ekonomik Faaliyet

Ekonomik Faaliyet	2023		2022		2021		2020		2019	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Tarım, ormancılık ve balıkçılık</b>	168	101	422	369	731	453	482	298	43	17
<b>İmalat</b>	973	858	2235	1577	1893	1276	1169	969	1646	1286
<b>İnşaat</b>	8	4	3	34	1	9	2	17	10	36
<b>Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı</b>	131	100	180	229	85	170	165	143	98	122
<b>Ulaştırma ve depolama</b>	1	7	5	224	15	43	8	37	6	62
<b>Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri</b>	24	15	84	36	49	30	44	27	60	60
<b>İdari ve destek hizmet faaliyetleri</b>	458	674	645	1224	405	821	433	621	256	501
<b>Eğitim</b>	5	2	61	12	44	14	41	7	95	18

---

<b>İnsan sağlığı</b>	14	4	38	19	36	7	44	3	35	12
<b>ve sosyal</b>										
<b>hizmet</b>										
<b>faaliyetleri</b>										

---

Kaynak: İŞKUR

Yukarıdaki tabloda ekonomik faaliyetine göre işe yerleŐtirmedeki veriler bulunmaktadır. Tarım, ormancılık ve balıkçılık ekonomik faaliyetine bakıldığında bu alanda çalışan kadın sayısı çalışan erkek sayısına göre her yıl daha fazladır. Bunun sebebi biraz da bölgeseldir. Çünkü bölge tarım bölgesidir. Özellikle sezonluk bir ekonomik faaliyet türü olduğu için kadınların daha çok tercih sebebidir. Yaz aylarda sezon açıldığı için ev hanımlarına daha uygun bir zaman dilimine gelmektedir. Çünkü çalışan kadın ayrıca ev hanımı da olduğu için okulların yazın tatil olması kendine daha fazla vakit ayıracağı ve bunu da para kazanmak için sezonluk işlerde çalışmak istedikleri söylenebilir.

İkinci ekonomik faaliyete bakıldığında imalat sektörü bulunmaktadır. Yine Bandırma İŞKUR'un kapsadığı bölgede imalat yapan birçok firma ve fabrika vardır. Özellikle tekstil firmaları oldukça fazladır. Bölgede daha önceki yıllarda tekstille uđramıŐ kadınlar olduğu için tüm kadınların evinde mutlaka bir dikiŐ makinası bulunur. Bu mesleğe oldukça yatkındırlar. Bu yüzden tablodaki en yüksek çalışan kadını bu ekonomik faaliyette görülmektedir. Çünkü iŐ arayan kadınların ilk tercih sebeplerindedir.

İnşaat ve ulaştırma ve depolama sektörlerinde de kadın az olsa çalışma hayatında bulunmaktadır.

Konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetlerinde kadının daha fazla yer aldığı görülmektedir. Deniz kenarı bölgesi olduğundan turizm hizmeti de bulunmaktadır. Bu da kadın çalışan sayısını etkilemektedir.

Eğitim ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ekonomik sektörlerinde ise, yine kadın sayısının fazla olduğu görülmektedir. Burada bu sektörlerin kadınların daha fazla olması eğitim seviyesinin yüksek olduğunu ve kendi mesleklerini yaptıkları yorumu yapılabilir. Erkekler genelde işsiz olduğunda Türk toplum yapısına uygun

olarak çalışan erkektir ve eve parayı erkek getirir düşüncesi olduğundan kendi mesleğinde bir iş bulamasa da erkek farklı bir işte çalışmaz zorunda kalmaktadır. Ancak kadın öyle değildir. Kadın yükseköğrenim gördüyse eğer kendi mesleğinde çalışmak istemektedir.

**Tablo 10: Dönemsel İşe Yerleştirme- Öğrenim Durumuna Göre**

	2023		2022		2021		2020		2019	
<b>Öğrenim durumu</b>	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Doktora</b>			1	0	1	0	1	0		
<b>İlkokul</b>	39	16			3	10			3	1
<b>İlköğretim</b>	650	461	1748	1407	1669	1432	1338	756	1474	1028
<b>Lisans</b>	91	128	170	233	272	248	147	143	199	216
<b>Okur-yazar</b>	12	8	15	10	66	29	3	4	6	15
<b>Okur-yazar olmayan</b>	0	17			1	0	2	0	0	3
<b>Ortaöğretim (lise ve dengi)</b>	558	756	1144	1689	902	1199	518	859	518	1131
<b>Önlisans</b>	221	220	316	352	338	357	215	214	205	244
<b>Yüksek lisans</b>	0	1	12	5	7	17	6	20	10	4
<b>Genel toplam</b>	1571	1607	3406	3696	3259	2333	2230	1996	2415	2642

Kaynak: İŞKUR

Yukarıdaki tabloya göre, Doktora mezunu dönemsel işe yerleştirmede kadın sayısı 3'ür. Genel tabloya bakıldığında en düşük sayı Doktora eğitimi almış kişiler

vardır. Bunun birkaç sebebi olabilir. Danışan doktora mezuniyetini kuruma belirtmemiş olabilir ya da danışanın kuruma kaydı yoktur.

Tablo 10'a göre işe yerleştirmede öğrenim durumunun ilköğretim olan kişilerin en çok yer aldığı görülmektedir. Bunun sebebi bölgede nitelik gerektirmeyen iş alanlarının çok fazla olması olabilir. Hem tarım bölgesi olmasından dolayı tarım işçisi hem de 2 tane organize sanayi olduğundan fabrikalarda çalışan beden işçisi mesleği oldukça fazladır.

Genel olarak baktığımızda ise kadın ilköğretim mezunu erkek ilköğretim mezunundan her yıl daha fazla işe yerleştirilmiştir. Burada kadının eğitim seviyesi düşük de olsa çalışmak istediği ve çalışma hayatında yer aldığını görmekteyiz. İlköğretimden sonra ortaöğretim mezunu işe yerleştirmede ikinci sırada yer alıyor. Bunun sebeplerinden bir kaçı zincir marketlerin, kamu ilanlarının ve diğer küçük işletmelerinin en az lise mezunu istemesi koşul olarak konmasıdır. Lise mezununda ise kadınlar erkeklere göre daha az istihdam edildiği görülmektedir. Önlisans mezununun işe yerleştirme tablosundaki yeri ise 3. Sırada yer almaktadır.

Tablo 10. 'a göre Bandırma İŞKUR Hizmet Merkezinde işe yerleştirme daha çok mavi yakaya aittir. Eğitim seviyesi arttıkça işe yerleştirme sayısı azalmaktadır. Bunu sebebi ya işveren öğrenim durumu yüksek iş ilanlarını buraya vermemekte ya da öğrenim durumu yüksek olan iş arayan danışanlar buradan yararlanamamaktadır.

### 3.2. Bölgedeki Pasif İşgücü Politikasında Kadının Yeri

Kadının doğurganlık özelliğinden dolayı iş hayatında belli dönemlerinde olmayabilir ya da hiç iş hayatında bu sebepten dolayı yer almak istemez. İŞKUR kadınların hem doğum yapmasını hem de iş hayatında bulunmasını, ekonomik özgürlüğünün devam etmesini bu ödenekle desteklemektedir.

**Tablo 11:** İşsizlik Sigortası Verileri - Yarım Çalışma Ödeneği

	2023	2022	2021	2020	2019
YÇÖ hakeden sayısı	16	23	23	29	40

Kaynak: İŞKUR

Tablo 11’de Yarım Çalışma ödeneğinden faydalanan belirtilen yıllara göre kadın sayıları görülmektedir. Başvuru sayısının neredeyse tamamı yarım çalışma ödeneğinden faydalanmaktadır. Yarım çalışma kadının doğum izninin bitiminden itibaren iş hayatında yerinin korunması amacıyla verilen maaş desteğidir. Böylelikle yarı maaşını işveren verirken diğer yarısı İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

### **3.3. Bölgedeki Aktif İşgücü Politikasında Kadının Yeri**

Bölgede tekstil, piliç, gıda vb. fabrikalarının çokluğundan dolayı bu kurslara talep fazla olmaktadır. Hem iş arayan sayısının fazla olması hem de fabrikaların çokluğundan dolayı yüksek sayıda ve sayılı kurs açılmaktadır. Kurslarda işveren için maliyet yok çünkü İŞKUR çalışanın hem Genel Sağlık Sigortasını hem de günlük tutar olarak maaşını ödemektedir. Ancak 2022 yılında Aktif İşgücü Yönetmeliğinin değişmesiyle beraber İşbaşı Eğitim Programının da değişmesine sebep olmuştur. Değişiklik yüzünden İşbaşı Eğitimi Kursundan faydalanma koşulları işveren açısından daha fazla değişikliğe uğradığından kurs açma sayısında bir azalma olmuştur.

**Tablo 12: İşbaşı Eğitim Programından Yararlananlar**

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Kadın kursiyer sayısı</b>	104	246	946	1017	959

Kaynak: İŞKUR

Tablo 12’de görüldüğü gibi 2019’dan 2022’ye kadar kadın kursiyer sayıları 959, 1017 ve 946’dır. Yönetmelik değişikliğinden sonra 2022’de kadın kursiyer sayısında önemli düşüş yaşanarak 246 olmuş ve 2023 yılında sayının daha fazla düşmesiyle 104 kadın kursiyer sayısı ortaya çıkmıştır.

**Tablo 13: Mesleki Eğitim Kursundan Yararlananlar**

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Kadın kursiyer sayısı</b>	0	80	731	638	592

Kaynak: İŞKUR

Mesleki eğitim kursundan yararlananlar Tablo 13’e göre 2019’da 2021 yılına kadar arttığını görüyoruz. Ancak 2022 yılında Aktif İşgücü Yönetmeliğın değişmesiyle beraber Mesleki Eğitim Kursunun da koşulları değişmiştir. Dolayısıyla bu yeni koşulları taşıyan firma ve fabrikalar azalmıştır ve Mesleki Eğitim Kursuna talep azalmıştır. 2022 ve 2023 yılında da görüldüğü gibi kurs sayısı azaldığı için kadın kursiyer sayısı da düşmektedir.

**Tablo 14: Toplum Yararına Programa katılanlar**

	2023		2022		2021		2020		2019	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Typ’ye katılan kişi</b>	410	34	306	36	121	11	201	55	320	121

**Kaynak: İŞKUR**

Toplum yararına programın amacı iş arayanların bir kısmının istihdam edilmesi içindir. Bir kişi hayatı boyunca sadece 9 ay faydalanacağı için iş arayan kişiler sürekli değişmektedir. Çevre temizliği, güvenlik, bakım onarım gibi amaçlarla alım olmaktadır. Korona virüs bulaşıcı hastalık sebebiyle ‘salgın’ adı altında da alım yapılmış ve devam etmektedir.

Yukarıdaki tabloya bakarsak toplum yararına programına katılan kişiler daha çok kadınlardır. Hem kısa süreli olması hem de konforlu bir iş alanı olduğu için kadınlar daha çok başvuru yapmaktadır. Erkeklerin katıldığı programlar daha çok Belediyeler açılmış park bahçe görevleridir. Ayrıca MEB’de güvenlik ve çevre temizliğinde de az sayıda da olsa görev yapmaktadır.

### **3.4. Bölgedeki İş ve Meslek Danışmanlıktan Faydalanan Kadın**

Ekim 2023 itibariyle Bandırma İşkur Hizmet Merkezine kayıtlı kadın danışan sayısı 53.126’dır. İş arayan servisi iş arayanın yeteneklerine ve niteliklerine göre profil oluşturulup kişiye uygun iş bulup yönlendirilir. Becerilerini geliştirmek isteyenler veya meslek değiştirmek isteyenler katılım sağlar. İş arama becerileri hakkında bilgilendirilir. İşsizlik ödeneğinden faydalanmak amacıyla başvuru kabul edilir.

**Tablo 15: Kadın Bireysel Danışmanlık Görüşmeleri**

	2023	2022	2021	2020	2019	
<b>Kadın bireysel danışmanlık sayısı</b>		4006	5970	4893	5079	11708

---

**Kaynak: İŞKUR**



Ülkemizde 2020 yılında görülen Korona Virüs yüzünden yüz yüze bireysel danışmanlık görüşmeleri azalmıştır. Bunun yerine danışmanlık Kuruma edilen telefonlarla yapılmıştır.

Ayrıca kişileri İŞKUR sitesine yönlendirilerek online olarak tüm danışmanlık servislerine ulaşılabilecekleri haberleri yapılmıştır. Bu sebeple 2019 yılından sonra yüz yüze yapılan danışmanlık sayıları azalmıştır.

## SONUÇ

Kadının çalışma hayatında az yer almasının sebepleri arasında yeterli bilgi, beceri, eğitim ve donanımın olmamasıdır. Ancak İŞKUR olarak bu sebepleri yok etmek amacıyla, istihdam edilebilirliğin artırılmasına yönelik gelişim programları ve kursları arttırarak çözüm bulmaya çalışmaktadır.

Kurum olarak kadın işgücünü nitelikli hale getirmek ve kadınlara yönelik politika ve kararlar oluşturarak kadın iş gücü piyasasını yeterli düzeye getirmek amaçlanmıştır.

Balıkesir Bandırma Bölgesini kapsayan ilçeler; Erdek, Gönen, Manyas, ve Bandırma'dır. Bölgeye baktığımızda İŞKUR'un ülkede yaptığı uygulama ve politikalar ile Bandırma Bölgesinde uyguladığı politikalar aynıdır. İŞKUR'un genel olarak kadınlara sunduğu hizmetler tablolar halinde 3. Bölümde belirtilmiştir. Bu çalışma 2019-2023 yılları arası araştırılmıştır. Bu beş yıllık süreçte dönemsel işe yerleştirmede meslek baz alındığında kadın istihdam edilen kişi sayısı 13.075 kişidir. Yine aynı dönemde ekonomik faaliyetin kadın istihdam üzerindeki etkisine bakıldığında sayı 13.359'dur. Dönemsel işe yerleştirmede kadınların öğrenim durumlarına göre istihdam sayısı ise 12.881'dir. Bandırma bölgesinde aktif iş gücü politikalarından iş başı eğitiminden yararlanan kadın kursiyer sayısı 3272'dir. Mesleki eğitim kursundan yararlanan kadın kursiyer sayısı ise 2041'dir. Toplum yararına programdan 3399 tane kadın kursiyer faydalanmıştır. Pasif iş gücünden yarım çalışma ödeneğinden faydalanan kadın sayısı ise 131'dir. Tüm bu kurs ve programlardan faydalanan kadın kursiyer sayısı genellikle erkek kursiyer sayısından azdır. Bunun çeşitli sebepleri, yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaması, özgüven eksikliği ya da özel sebepler olabilir. Bandırma Bölgesine ait kayıtlı kadın danışan sayısı 53.126'dır. İş ve meslek danışmanlığının iş arayan servisinde yapılan bireysel danışmanlıkta kadın danışan sayısı 2019- 2023 yılları arası 31.656'dır.

Kadın istihdamını daha da arttıracak olan politikalar ve programlar düzenlenebilir. İstihdam edilebilirlikte cinsiyet ayrımı olmaması için işverenleri teşvik programlara yönlendirilebilir. İstihdamı arttırmak, geliştirmek ve vatandaşların işsizlik süreçlerinde maddi ve manevi destek olabilmek adına, İş başı eğitim programı, mesleki eğitim kursları, toplum yararına programları ile fayda sağlamaya çalışmaktadır.

İŞKUR, istihdam açısından gençlere, kadınlara ve dezavantajlı gruplara yönelik çeşitli politikalar ile bu kitleye pozitif ayrımcılık yapacak uygulamalarını geniŐletmesi amaçlamalıdır. Kadının her alanda olmak istemesi ancak işveren açısından ya da kendi kişisel olarak engellere takıldığında bu engelleri aŐmak için İŞKUR'un danışmanlık ve istihdam politikalarını geliştirerek her alana yayması ile mümkün olabilir.

## ÖNERİLER

İŞKUR olarak firmaların çalışan kadın sayısına göre ön çalışma yaparak bu firmalarda istihdamın artmasına yönelik neler yapılabileceği tespit edilebilir. Bu tespitten sonra İŞKUR'un istihdama yönelik programlarını tanıtmak amacıyla iş yeri ziyaretleri arttırılabilir.

Bölgedeki işverenler ile bu işverenlerin iş niteliklerine uygun kadın adayları buluşturmak adına daha fazla toplantılar düzenlenebilir. Ön görüşme niteliğindeki bu toplantılar sayesinde kadın iş arayan ve işveren yüz yüze görüşerek istihdama katkısı açısından hızlı sonuçlar alınabilir.

Belediyeler ile işbirliği yapılarak, bölgedeki kadın iş arayanları firmalara yönlendirilmesi sağlanabilir. Gerekirse iş arayan ve işveren toplantıları yapılabilir. Böylece zamandan tasarruf edilerek hızla iletişim sağlayarak hem istihdam edilen kadınlar hem de işveren açısından olumlu sonuçlar alınabilir.

Üniversitelerde bulunan İŞKUR hizmet noktası haftada iki gün boyunca aktif bir şekilde hizmet vermektedir. Daha fazla öğrencilere ulaşmak adına rektör, dekan ve ya öğretim görevlileri ile işbirliği yapılarak, iş arama becerileri, CV hazırlama, staj için uygun iş yerleri hakkında bilgi almak gibi hizmetlerden yararlanılması arttırılabilir.

Meslek odalarına kayıtlı işverenlerle iletişime geçilip İŞKUR hizmetlerinden Aktif ve Pasif İşgücü Programları tanıtılıp istihdamı arttırmaya katkı sağlanabilir. Kamu ve özel kuruluşlarla belirli günlerde istihdam fuarları düzenlenebilir.

Kadın istihdamının sürdürülmesi adına Pasif İşgücü Programlarından yarım çalışma ödeneğini hem işverene hem de çalışan kadına daha fazla tanıtılıp doğum yapan kadın çalışanların başvuruları arttırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Alabaş, A. Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara. (2007): 55-76.
- Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (2022):95
- Arat, N., Kadının sorunu. Say Yayınları, İstanbul, (1986): 163.
- Başel, H., İç Göçün Sonuçları ve İşgücüne Etkileri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 51 (2006): 277-321.
- Bernhardt, E.M., Fertility and employment. European Sociological Review, (1993): 9:25-42.
- Biçerli, M.K., İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, (2004): 90.
- Biçerli, M.K., Aktif istihdam politikaları işsizliği azaltır mı. Çimento İşveren Dergisi, 19(9), (2005):1-15.
- Biçerli, K. Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?. Çimento İşveren Dergisi, (2005): .4-15.
- Cevher, G., Aktif ve pasif istihdam politikaları bağlamında İŞKUR'un faaliyetlerinin tanınma bilirliliği: Süleyman Demirel Üniversitesi çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri Bölümü öğrencileri üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta (2016): 52.
- Dolunay Şenol – Seda Taş, dergipark.org.tr, İŞKUR VASITASI İLE ÇALIŞAN KADINLARIN GELİR YÖNETİM ŞEKİLLERİ makale
- Dublen Y, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı ve belirleyicileri. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, (2014): 47.
- Eser, Y. B ve Terzi, H. Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (30), (2008): 229-250.
- Erdoğan, N. Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama. Ankara: Nobel Yayınları (2003).

- Erken C., Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller ve İŞKUR için öneriler. Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara. (2020): 23.
- Günsoy, G., Özsoy, C., Türkiye’de kadın işgücü, eğitim ve büyüme ilişkisinin VAR analizi. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, (2012):23-42.
- Gündüz, M., Yetim, N., Terör ve göç. Toplum ve Göç, (1996):15-17.
- Gözener, Evrim, Ülkemizdeki kadın işgücü istihdamının Dünya ve Avrupa ülkeleriyle Karşılaştırılması: İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi 2012, İstanbul
- İŞKUR. Türkiye iş kurumu uygulamaları. Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı, (2009).
- İŞKUR. İş ve Meslek Danışmanlığı. İşlemler El Kitabı, 2011
- Kapar, R., Aktif işgücü politikaları. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, (2006).
- Kapar, R. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, (2005).
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Kadının güçlenmesi strateji belgesi ve eylem planı (2018-2023), Ankara, 2020.
- Kaplan, M., Institutional process of women’s movement in Turkey: Turkish republic prime ministry directorate general on the status of women (KSGM). Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, (2011)37-40.
- Kocabaş, F., Canbey Özgüler, V. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları, (2019): 268.
- Koray, M. Günümüzde işgücü piyasasının özellikleri, sorunları ve istihdam politikaları, II. istihdam haftası tebliğleri. İİBK Yayın No:276, (1992): 103.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri. 2. baskı, Bursa: Ekin Kitabevi. (2007).
- Kılıç, D., Öztürk, S., Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. Amme idaresi dergisi, (2014):109-118.
- Özer, M., Biçerli, Kemal, Türkiye’ de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004, Eskişehir.
- Özer, M., Biçerli, K., Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), (2003): 55-86.

Sibel Kalaycıoğlu, istihdamda3i sayı 5, Türkiye'nin Sosyolojik Yapılanması İçinde Kadın İstihdamının Enformel Niteliği, Sy: 64-66.

Sinan Ok, istihdamda 3i sayı 5, Türkiye İşgücü piyasasında Kadının Konumu sy: 46-48

Uşen Ş. Avrupa birliği ülkeleri ve Türkiye'de aktif emek piyasası politikaları. Çalışma ve toplum dergisi, (2007): 65 – 94.

Ümit Efendioğlu, istihdamda3i sayı 5, İLO ve Kadın İstihdamı sy, 56

11. Kalkınma Planı, 2019-2023, Kadının Kalkınmadaki Rolü, Ankara,2018.

URL-1, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

URL-2, 2021 [www.iktisatsozlugu.com/tr/nedir/isgucu/2450](http://www.iktisatsozlugu.com/tr/nedir/isgucu/2450). İş gücü nedir.

URL-3, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri>

URL-4, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin>

URL-5, [https://media.iskur.gov.tr/58982/aktif-isgucu-hizmetlerinin-yurutulmesine-iliskin-usul-ve-esaslar-hakkinda-genelge\\_](https://media.iskur.gov.tr/58982/aktif-isgucu-hizmetlerinin-yurutulmesine-iliskin-usul-ve-esaslar-hakkinda-genelge_)

URL-6, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/isbasi-egitim-programlari>

URL-7, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/mesleki-egitim-kurslari/>

URL-8, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/toplum-yararina-programlar-typ/>

URL-9, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/is-arayan-danismanligi/>

URL-10, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/>

URL-11, <https://media.iskur.gov.tr/15661/ozlem-kupeli.pdf>

URL-12, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/işsizlik-odeneği/>

URL-13, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/>

URL-14, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odeneği/>

URL-15, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/>

URL-16, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminatı/>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Kadının çalışma hayatına katılmasının yıllara göre oranları .....	18
<b>Tablo 2:</b> Cinsiyet ve eğitim durumlarına göre iş gücüne katılma oranları 2021 .....	19
<b>Tablo 3:</b> Kadınların yaş aralıklarına göre işgücüne katılım oranı.....	19
<b>Tablo 4:</b> Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (15+Yaş) (%)....	22
<b>Tablo 5:</b> Cinsiyete göre kadının çalışması ile ilgili algılar, 2021 .....	23
<b>Tablo 6:</b> Pasif işgücü piyasası programları .....	46
<b>Tablo 7:</b> 2023 yılı için aylık işsizlik ödeneği hesabı.....	48
<b>Tablo 8:</b> Dönemsel İşe Yerleştirme-Meslek bazında işgücü .....	54
<b>Tablo 9:</b> Dönemsel İşe Yerleştirme – Ekonomik Faaliyet.....	56
<b>Tablo 10:</b> Dönemsel İşe Yerleştirme- Öğrenim Durumuna Göre.....	58
<b>Tablo 11:</b> İşsizlik Sigortası Verileri - Yarım Çalışma Ödeneği.....	59
<b>Tablo 12:</b> İşbaşı Eğitim Programından Yararlananlar .....	61
<b>Tablo 13:</b> Mesleki Eğitim Kursundan Yararlananlar .....	61
<b>Tablo 14:</b> Toplum Yararına Programa katılanlar .....	61
<b>Tablo 15:</b> Kadın Bireysel Danışmanlık Görüşmeleri.....	62



## **ÖZGEÇMİŞ**

Ayça ERİM EROĞLU, 2011 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyoloji Bölümünden mezun oldu. 2019 yılına kadar çeşitli özel kurumlarda farklı branşlarda öğretmenlik yaptı. 2019 yılında Bandırma İŞKUR Hizmet Merkezi'ne atandı. Halen daha çalışıyor.