

İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMU İŞGÜCÜ YETİŞTİRME VE MESLEKİ REHABİLİTASYON HİZMETLERİNİN KADIN İSTİHDAMINA KATKISI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ ARAŞTIRMASI

İlhan AKHUN
Yüksel KAVAK
Nuray SENEMOĞLU

Bu yazıda, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından yürütölen "Kadın İstihdamının Geliştirilmesi" (KIG) Projesi çerçevesinde gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları ve önerilerinin kısa bir özeti sunulmaktadır. Bu proje, Türk hükümeti ile Dünya Bankası arasında imzalanan ve İş ve işçi Bulma Kurumu tarafından yürütölen "İstihdam ve Eğitim Projesi" bileşenlerinden birisidir.

1970'lerden bu yana işsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplum ve grupları etkilemektedir. Yine, işsizliğin gençler ve kadınlar üzerindeki etkilerinin daha yoğun olduğu gözlenmektedir. Tüm uluslar istihdamın geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması yönünde değişik ekonomik politikaları uygulamaya koymaktadırlar. İşsizlikle mücadele araçlarından birisi de istihdama yönelik mesleki eğitimin yaygınlaştırılmasıdır. Bugün dünyanın değişik bölgelerindeki ölkelerde başarılı mesleki eğitim projesi deneyimleri bulunmaktadır. Nitekim, Türkiye de bu uluslararası deneyimlerden esinlenerek 1985 yılında istihdamdan sorumlu Devlet Bakanlığı'nın öncülüğünde "İstihdam Garantili Beceri Kazandırma Kursları" projesini başlatmıştır. İki yılı aşan bir uygulamanın ardından proje İİBK'ya devredilmiş ve o tarihten bu yana geliştirilerek İİBK tarafından "İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları" adı altında yürütölmüştür. Projenin, Türkiye'deki diğer yaygın mesleki eğitim etkinliklerinden farkı mesleki eğitim ve istihdamı birlikte ele almasıdır. Süreç içinde ortaya çıkan finansal darboğazları aşmak amacıyla da 1994 yılından bu yana Türk Hükümetiyle Dünya Bankası arasında imzalanan "İstihdam ve Eğitim Projesi" kapsamına alınmıştır. Proje, yaklaşık yedi yıllık bir

Akhun, Kavak ve Senemoğlu

uygulama dönemine karşın kapsamlı bir bilimsel çalışmaya konu olmamıştır. Oysa, kaynak kullanan tüm etkinlikler gibi bu kursların da hedeflerine ulaşma derecelerinin zaman zaman bilimsel araştırmalarla değerlendirilmesi gerekir. İşte bu araştırma, İİBK tarafından düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları'nın özellikle kadın istihdamına katkı açısından genel bir değerlendirmesini yapma ve elde edilecek bulgular doğrultusunda projeyi geliştirmeye yönelik bir çabadır.

Araştırma için gerekli veriler niceliksel (anket) ve niteliksel (odak grup tekniği) tekniklerle elde edilmiştir.

Niceliksel veriler, İstanbul, İzmir, Samsun ve Edirne illeriyle 1993 ve 94 yıllarında bu illerdeki bilgisayar destekli meslekler, turizm/otelcilik ve tekstil/konfeksiyon meslek kurslarını bitiren işğören ve çalışmayanlarla, bu kursları bitirenleri istihdam eden işyerleri, kursiyerleri eğiten kurs yerleri ve eğitimcilerden elde edilmiştir. Örneklemelerin belirlenmesinde tabakalı örnekleme (stratified sampling) yöntemi uygulanmıştır. Bu çerçevede, 340 işğören, 56 çalışmayan, 61 işveren, 24 kurs yeri yöneticisi ve 52 eğiticie anket, uygulanmıştır.

Verilerin analizinde, frekans ve yüzdeler ile aritmetik ortalama, ortanca ve kay-kare teknikleri kullanılmıştır.

Niteliksel verilerin elde edüği odak grup görüşmeleri ise Ankara'da yapılmıştır. Görüşmelere, konfeksiyon meslek dalından 11 , bilgisayarlı muhasebe dalından 10 mezun katılmıştır.

Odak grup görüşmeleri teyp kasetlerinin çözümlenmesi ve işğörenlerin aynı ifadeleriyle sunulmuş ve niceliksel verilerle birlikte yorumlanmıştır.

1. işğücü Yetiştirme Kurslarının Sayısal Görünümüne İlişkin Bulguların Özeti

1988-95 yıllar arasında 4948 kurs düzenlenmiş olup, kursları bitirenlerin sayısı 73593'dür. Kursa katılanların %61'ini kadın kursiyerler oluşturmaktadır. Kursu bitirenlerin %82.7'si istihdam edilmiştir.

Aynı dönemde, kurslara katılanların %25.2'sinin turizm ve otelcilik, %21.5'inin tekstil ve konfeksiyon, %17.7'sinin de bilgisayar destekli meslek kurslarına devam ettikleri görülmektedir. Sözkonusu dönem içinde, tekstil/konfeksiyon ve imalat sanayii kurslarının toplam içindeki paylarında düşme görülürken, bilgisayar destekli meslekler grubu ve turizm/otelcilik alanlarında ciddi büyümeler olmuştur.

Kurslarla ilgili harcamalara bakıldığında, 1995 yılında bir kursiyer için yapılan harcamanın 8.883.000 T.L. olduğu gözlenmektedir. Oysa, istanbul'daki bazı kurs yerlerinden alman özel kurs fiyatlarının bunun 4-5 katı olduğu görülmektedir.

2. İşgörenlere İlişkin Bulguların Özeti

Elde edilen niceliksel ve niteliksel bulgulara göre, İİBK'nın istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına katılan kadınların çoğunluğunu bekârlar oluşturmaktadır. Evli ve çocuklu kadınlardan kurslara katılanların sayısı çok azdır. Bu durum, toplumumuzda evli ve çocuklu kadınların çalışma zamanlarını dışarda ücretli işlerde kullanmalarındaki yetersizliğin bir göstergesi olarak düşünülebilir. Ayrıca, gerek eğitim kurumlarında gerekse işyerlerinde çocukların bakım ve eğitimlerini sağlayacak olanakların bulunmaması da bu sonucun bir nedeni olabilir.

Söz konusu kurslara katılanların çoğunluğunun lise mezunu ve 18-24 yaş diliminde olduğu gözlenmektedir. Bu durum, Türkiye'de ekonomik yaşama katılma yaşının genç olması ve gençlerin toplumda aktif olarak ekonomik yaşama katılma yolundaki çabaların bir ürünü olabilir. Ayrıca, bir meslek sahibi olmak için lise mezunu gençlerin kendilerini iyi düzeyde algılamaları da bu sonuca neden olabilir. İşgörenlerin bu kurslara katılma amaçları, hem birey olarak kendilerini geliştirme hem de daha iyi koşullarda geçerli bir meslek sahibi olmak, İİBK'nın güvencesinde daha nitelikli işler bulmak ve ekonomik bağımsızlık kazanmaktır. Bu durum, ülkemizde kadınların işgücüne aktif bir şekilde artan oranlarda katkıda bulunma isteğini açıkça ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgulara göre, kadınlar büyük çoğunlukla aldıkları eğitimle ilgili bir işyerinde istihdam edilmekle birlikte, çoğu

Akhun, Kavak ve Senemoğlu

zaman meslekleriyle doğrudan ilgili olmayan işlerde çalıştırılmaktadır. Örneğin; bilgisayar destekli meslekler kurslarından mezun olanların çoğunluğu sekreterkk, kasiyerlik, banka, PTT ve vergi dairelerindeki işleri takip etme vb. işler yapmakta; konfeksiyon sektöründekiler ise elişici olarak çalıştırılmaktadırlar. Bu durum, tamamen olmasa bile, aldıkları kursta harcanan para, emek ve zamanın boşa harcanmasına, işğörenlerin de işyerlerinde mutsuz olmalarına hatta çalışma yaşamında kendileri için bir yükselme olanağı göremeyerek işyerlerinden ayrılmalarına neden olmaktadır.

İşğörenlerin amir ve yöneticilerinden memnun olma düzeyleriyle ilgili niceliksel bulgular, işğörenlerin yarıdan çoğunun yönetici ve amirlerinden çok memnun olduklarını göstermektedir. Ancak niteliksel bulgular kendilerine en yakın yönetici ve amirlerinden memnun olmadıklarını göstermektedir. İşğörenler, adil olmayan, adam kayıran, küfürbaz, saygıdan yoksun, hükmedici, emir verici, kendilerini cinsel obje olarak gören amir ve yöneticilerden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Amir ve yöneticilerin bu tür davranışları işğörenlerin kendilerine ve başkalarına olan saygılarını azaltmakta, onları işyerinde mutsuz ettiği gibi bu mutsuzluk aile ilişkilerine de yansıyabilmektedir. Bu durum, iş doyumundan yoksun işğörenin iş verimini de düşürebilir.

İşğörenlere yönetici cinsiyeti tercihi sorulduğunda kimi işğörenler erkek yöneticiyi tercih ederken kimileri kadın yönetici tercih etmektedirler. Kadın yönetici tercih edilmesinin nedenleri, kadınların daha duygusal ve anlayışlı olmaları, sorunlarını rahatlıkla paylaşabilmeleridir. Erkek yöneticiyi tercih etme nedenleri ise, erkeklerin kadınlara daha saygılı, anlayışlı ve mesafeli davranmaları olarak görülmektedir. Bazı işğörenler ise yönetici cinsiyetinden çok kişilik özelliklerinin önemli olduğunu ileri sürmektedirler. Yöneticinin saygılı, disipline önem veren, adil, tutarlı, kolay iletişim kurulabilen ve işğörenin mesleğinde ilerlemesine olanak veren kişi olmasını istemektedirler.

İşğörenlerin erkek arkadaşlarıyla ilişkilerinin genellikle olumlu olduğu, cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olmadığı belirtilmiştir. Ancak kadın arkadaşlar işyerlerinde olumsuz bir rekabet olması nedeniyle meslekle ilgili öğrendiklerini başka arkadaşlarıyla paylaşmamakta, arkadaş ilişkileri de dostluktan

uzak, yüzeysel kalmaktadır. Bu durum, günde ortalama on saat aynı yerde çalışan kadınların sosyal ve ruhsal sağlıkları bakımından düşündürücüdür. Ayrıca bazı işyerlerinde ücret, görev dağılımı ve işte yükselme bakımından eşitsizlikler olmaktadır. İşgörenlerin maruz kaldığı adaletsizliğin temel nedeni ise kendilerine en yakın olan yöneticilerin görüşleri, olumsuz tutumları, yöneticilerin cinsiyetçi değer sistemlerinden kaynaklanan kişilik özellikleridir. İşgörene en yakın yöneticilerin çoğunlukla erkek olduğu gözönüne alınırsa gizli bir kadim-erkek ayrımcılığından söz edilebilir.

İşgörenler, işyerlerinde genellikle günde ortalama on saat, çoğu zaman cumartesi ve pazar günleri dahil olmak üzere çalışmakta; buna karşın çoğunlukla sigortasız, asgari ücret ya da daha düşük ücret almaktadırlar.

Gerek niteliksel gerekse niceliksel bulgulara göre, işgörenlerin bir işyerinde aradıkları özellikler, işyerinin köklü ve ciddi olması, gelecek güvencesi vermesi, mesleklerini yapmalarına ve ilerlemelerine olanak vermesi, insan ilişkilerinin sağlıklı olması ve yeterli ücret verilmesidir, işgörenlerin işyeri değiştirme nedenleri de yukarıdaki özelliklere sahip işyerini bulamamalarıdır. Niceliksel bulgulara göre, işgörenlerin yaklaşık üçte ikisi, kurstan mezun olduktan sonra ilk girdikleri işlerinde çalışmaktadırlar. Yaklaşık üçte biri ise işyeri değiştirmiştir. Niteliksel bulgulara göre işgörenlerin çoğunluğunun ikinci ya da üçüncü işlerinde çalıştıkları anlaşılmaktadır. İşten ayrılmaların çoğunluğunun ilk altı ay içinde gerçekleştiği, 18 aydan sonra işten ayrılmaların azaldığı görülmektedir. İşgörenler ilk işyerinden sonraki işyerlerini genellikle başka işyerlerindeki, halihazırda çalıştıkları işyerindeki ve kursta tanıdıkları kişiler aracılığıyla ya da gazete ilanlarıyla bulmuşlardır.

Birinci işten sonraki işleri bulmada kurstan alman sertifikasının bilgisayar destekli meslekler ve turizm/otelcilik alanlarında daha yararlı olduğu, tekstil/ konfeksiyon alanında ise daha az işe yaradığı gözlenmektedir.

İşgörenlerin ikinci iş yapıp yapmadıkları ile ilgili bulgular, işgörenlerin tamamına yakınının ek iş yapmadığını göstermektedir. Daha önce belirtildiği gibi çoğunlukla haftanın altı günü, ortalama en az on saat dışarıda çalışma durumunda

kalan kadınların ikinci iş yapmak için zamanlarının olmadığı açıktır.

3. Çalışmayanlara İlişkin Bulguların Özeti

İşgörenler gibi, çalışmayanların da büyük çoğunluğunu bekârlar oluşturmaktadır. Bu durum, çalışma evreninin çoğunluğunun bekâr olmasının doğal bir sonucudur. Diğer bir deyişle, daha önce de belirtildiği gibi, bu kurslara daha çok bekâr kadınlar katılmaktadır. Buna ek olarak, çalışmayanların çoğunluğunun yaşlarının 22 ve daha küçük ve lise mezunu oldukları gözlenmektedir. Bu sonuç, gerek yaş gerekse öğrenim düzeyi bakımından bu grubun iş bulma konusunda kendilerini daha yaşlı ve daha düşük düzeyde öğrenim görmüş bireylere göre avantajlı görmelerinden kaynaklanmış olabilir. Ayrıca üniversite giriş sınavlarını kazanan işgörenler üniversiteye devam etmek üzere çalışmaktan vazgeçmiş olabilirler.

Çalışmayanların çoğunluğu bilgisayar destekli meslekler grubundadır. Bu grubu turizm/otelcilik grubu izlemektedir. Çalışma evreninde de meslekler bu sırayla temsil edildiklerinden, çalışmayanların benzer oranlarda olması doğaldır. Ayrıca, ikinci işin bulunmasının bu meslek gruplarında daha kolay olması da işten ayrılmayı kolaylaştırmış olabilir.

Çalışmayan grubun **çalışmama nedenleri** şöyle sıralanmaktadır: Çalışmamanın sosyal nedenlerinin başında çalışma ortamındaki insan ilişkilerinin olumsuzluğu, küfür, sarkıntılık, kaba davranışların yoğunluğu vb. gelmektedir. Bunu daha düşük bir oranda anne-babanm ve eş ya da nişanlının çalışmaya izin vermemesi izlemektedir. Anne-baba, eş ya da nişanlının çalışmaya izin vermemesinin temelinde de işyerindeki cinsiyet ayrımcılığına dayalı olumsuz koşulların ve insan ilişkilerinin bulunduğu söylenebilir.

Çalışmamanın ekonomik nedenlerinin başında işyerlerinin verdiği ücretin düşük olması ve sigortasız çalıştırılma gelmektedir. Çalışmamanın diğer kişisel nedenleri ise, çalışmak amacıyla değil, bir meslek kazanmak amacıyla kursa gitmek; kurs yerinin çalışabilecekleri uygun bir yer bulamaması; kurs yerinin gösterdiği işyerinin evlerine uzak olması; mesleğin sürekli çalışmaya uygun olmaması ve gece vardiyası

gerektirmesi gibi nedenlerdir. Sonuç olarak mezun kursiyerlerin çalışmaması, bir tek nedenin sonucu değil, birçok nedenin etkileşiminin bir ürünüdür. Ancak, bu nedenler arasında cinsiyete dayalı ayrımcı mekanizmalarının ciddi bir yer tuttuğu vurgulanabilir,

4. işverenlere İlişkin Bulguların Özeti

Araştırmaya, İstanbul 37, İzmir ve-Samsun 11'er ve Edirne 2 olmak üzere 61 işveren katılmıştır.

Araştırmaya katılan işverenlerin yarısından fazlası (%70.5) erkektir.

Katılımcıların yarısından fazlası (%57.4) üst yönetici, işyeri sahibi ve personel müdürü pozisyonunda bulunmaktadır.

İşverenlerce temsil edilen işyerlerinin çoğunluğu hizmet sektöründe yer almaktadır. Diğer sektörler ise, sırasıyla, turizm ve otelcilik ile tekstil/konfeksiyon imalatıdır. İşyerlerinin illere göre dağılımına bakıldığında, hizmet işyerlerinin tamamının İstanbul, turizm ve otelcilik işyerlerinin İstanbul ve İzmir, tekstil ve konfeksiyon işyerlerinin ise birinin dışında Samsun ve Edirne'de buldukları görülmektedir.

İşyerlerinin yarısından fazlası (%62.3) çok küçük ve küçük işletme ölçeğindedir. Orta ve büyük ölçekli işletme sayısı, sırasıyla 11 ve 12'dir.

Araştırmaya katılan işyerlerinin istihdam ettikleri işgücü içinde bilgisayarlı büro elemanı ve bilgisayarlı muhasebe ön sıralarda yer almaktadır.

İşyerleri tarafından kadın çalışanlara sunulan hizmetler arasında ilk sırada "yemek" yer almakta, bunu "servis aracı" izlemektedir. Diğer taraftan sunulan hizmetlerin işletme büyüklüklerine göre de pek farklılık göstermediği görülmektedir.

İşverenlerin %59'u, eleman istihdamında işin özelliğine göre kadın ya da erkek eleman istihdam ettiklerini belirtirken %21.3'ü eleman alırken cinsiyet ayrımı yapmadıklarını belirtmektedirler. Bu çerçevede işverenlerin, işin özelliği ile

Akhun, Kavak ve Senemoğlu

cinsiyet arasında bir ilişki kurma eğiliminde oldukları gözlenmektedir. Nitekim, başka bir bulguda işverenlerin, büro işleri ve hafif işleri kadın işi, ağır iş ve büro dışı hizmetler gibi işleri ise erkek işi olarak nitelendirdikleri **görülmektedir**. Ayrıca kadın işi olarak görülen meslekler arasında, konfeksiyon, halkla ilişkiler, muhasebe ve resepsiyon işlerine yer verilirken, erkek işleri olarak taşıma ve paketleme, pazarlama, ütü ve kesim ve bell-boy gibi işlere işaret edilmektedir. Böyle bir grüplama, açık bir biçimde, işverenlerin çoğunluğunun cinsiyetçi değer yargılarından kaynaklanan bir işbölümü anlayışını yansıtmaktadır.

İşverenlerin %67.2'sinin kadın eleman alımında medeni durum tercihlerinin olmadığı görülmektedir. Buna karşılık işverenlerin %23'ünün bekâr kızları tercih ettikleri gözlenmektedir. Bu tercihte, bekârların koca ve çocuk sorunlarının olmadığına ilişkin işveren algılarının rol oynadığı söylenebilir.

İşverenlerin, kadın işgücü çalıştırmanın avantajları konusunda 15 özelliğe dikkat çektikleri görülmektedir. Bu özellikler arasında en sık vurgulananlar, "verimli çalışma", "sorumluluk sahibi olma", "işyerine sadık olma" ve "sık sık işyeri değiştirmeme"dir.

Kadın işgücü çalıştırmanın avantajlarına karşılık dezavantajlarına bakıldığında, işverenler kadın işgücü çalıştırmanın dezavantajları arasında, "evlenince işten ayrılma", "ailevi sorunlarını çabuk işe yansıtma", "vardiyalı çalışmayı sevmeme" ve "her işi kabul etmeme" gibi özellikleri daha sık vurgulamaktadırlar.

İİBK ile ortaklaşa kurs düzenleyen işyerlerinin bu ortaklıktan sağladıkları yararlar arasında en sık vurgulananlar, işgücü yetiştirme maliyetlerinin azaltılması, işyerine uygun eleman yetiştirme fırsatının elde edilmesi ve işe güdülenme ve işyerine bağlılığın arttırılmasıdır.

5. Kurs Yeri Yöneticilerine İlişkin Bulguların Özeti

Araştırmaya istanbul ve izmir illerinden toplam 24 kurs yeri yöneticisi katılmış olup bunlarm 13'ü erkek 11'i kadındır.

Kurs yeri yöneticilerinin yarısından fazlası (%58.3) müdür veya kurucu-müdür pozisyonundadır.

Kurs yerlerinin %83.3'ünün 6 yıldan daha uzun süredir faaliyette olduğu gözlenmektedir.

Araştırma kapsamında yer alan kurs yerlerinin düzenledikleri kurs türleri arasında ilk sırayı bilgisayarlı büro elemanı kursu almaktadır. Bunu, bilgisayar işletmenliği, bilgisayarlı muhasebe, servis-bar ve resepsiyon kursları izlemektedir.

Kurs yeri yöneticilerinin, kurs yerleri bakımından araştırma kapsamında yer alan beş kurs türünde de kursiyer seçiminde büyük ölçüde cinsiyet tercihi yapmadıkları gözlenmektedir. Ancak, bilgisayarlı büro elemanı ve bilgisayar işletmenliği kursları için kadın tercih oranının diğer alanlardan daha yüksek olması dikkat çekici görünmektedir. Böyle bir tercihin gerekçeleri arasında ise, bu meslekler için hem kadın işgücü talebinin hem de kadınların talebinin yoğun olması ilk sıralarda yer almaktadır. Bir başka deyişle bu bulgu, bireysel eğitim talebinin işgücü piyasası talebiyle çakışması anlamına gelir. Bu durum aynı zamanda, cinsiyetçi yapılanmaya dayalı bir işbölümünün göstergesidir.

Kurs yeri yöneticilerine göre, kadın kursiyerlerin işe yerleştirmesinde en sık vurgulanan avantajlar, "işyerinde görünüş olarak kadınları tercih etme", "belli sektörlerdeki işlerin kadın işi olduğu düşüncesi" ve "kadınların daha dikkatli ve titiz oldukları düşüncesi"dir. Ancak bu görüşler, kurs yeri yöneticilerinin cinsiyetine göre farklılaşmaktadır. Örneğin erkek yöneticiler "işyerinde görünüş olarak kadınları tercih etme" ve "belli sektörlerdeki işlerin kadın işi olduğu düşüncesi"ni ön plana çıkarırken, kadın yöneticilerin "kadınların daha dikkatli ve titiz çalıştıkları" ve "kadın işgücünün daha istikrarlı olduğu" yönündeki, işyerleri için kritik nitelikleri ön plana çıkardıkları dikkati çekmektedir. Bu bulgu, kurs yeri yöneticilerinin de istihdam konusunda cinsiyetçi bir bakış açısına sahip olduklarını göstermektedir.

Kurs yeri yöneticilerinin kadın kursiyerleri işe yerleştirmede karşılaştıkları güçlükler arasında ise, öncelikle, "çalışmama ve yer seçme konusundaki ana-baba ve eş baskısı", "evlerinden uzak yerlere gitmek istememe" ve "yer seçiminde çok seçici

Akhun, Kavak ve Senemoğlu

davranma" sorunları gelmektedir. Bu bulgular, bir tarafta işsizlik, öte tarafta işyeri seçme çelişkinin yaşandığı izlenimini vermektedir. Ancak böyle bir çelişkinin ardında, iş ortamlarının kadın işgörenler açısından ciddi risk taşıdığı düşüncesinin yattığı söylenebilir.

6. Eğiticilere İlişkin Bulguların Özeti

Araştırmaya toplam olarak 52 eğitici katılmış olup, bunların %55.8'i kadındır.

Eğiticilerin ortanca yaşı 28, ortanca hizmet süreleri 3.6 yıl'dır. Yarısından fazlasının öğretmenlik deneyimi 5 yıldan azdır. Bu bulgular, eğiticilerin çoğunluğunun genç ve fazla bir iş deneyimine sahip olmadıklarını göstermektedir.

Eğiticilerin öğrenim durumlarına bakıldığında, %61.5'inin yükseköğrenim gördüğü, bunların %23.1'inin muhasebe/ekonomi, %17.3'ünün turizm/otelcilik, %11.5'inin bilgisayar ve yine %11.5'inin matematik mühendisliği alanlarında öğrenim gördükleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenlik sertifikasına sahip olan eğiticilerin oranı %71.2'dir. Eğiticilerin %28.8'inin eğiticilik formasyonuna sahip olmayışı ciddi bir eksiklik olarak dikkati çekmektedir.

7. Tüm Grupların "Genel Görüş ve Önerilerinin Özeti

Bu alt bölümde, "Bulgular ve Yorum" bölümündeki sunuluş sırasında olduğu gibi, araştırmaya katılan tüm grupların kurslara ilişkin "genel görüş ve önerileri" özetlenmektedir.

Araştırmaya katılan tüm gruplar, işgücü yetiştirme kurslarının kadınların çalışma yaşamına geçişini olumlu yönde etkilediği konusunda hemen tamamen görüş birliği içindedirler. Kuşkusuz böyle bir görüş bu tür kursların yaygınlaşması yönünde itici güç oluşturabilir.

Ekonominin işgücü gereksinimi konusunda ciddi ipuçları verebilecek olan ve araştırmaya katılan beş denek grubu tarafından da ilk on sırada önerilen meslek türü sayısı 21'dir. Denek gruplarından bağımsız olarak değişik meslek kategorülerinde en yüksek sıklıkta önerilen meslek dalları şunlardır: Büroisyar

destekli meslekler kategorisinde, bilgisayar muhasebe, bilgisayar daktö, bilgisayar işletme ve bilgisayar büro elemanı. Turizm/otelcilik alanında, resepsiyon, kat hizmetleri ve servis-bar elemanı. Tekstil/konfeksiyon alanında ise konfeksiyon imalat işçiliği ve dikiş ile modelistlik/stihstlik meslek dalları. Daha çok hizmet sektörüne yönelik diğer meslekler ise, sekreterlik, bankacılık, çocuk bakıcılığı ve eğitimi ve halkla ilişkilerdir. Bunların dışında daha az sıklıkla vurgulanan ancak yeni meslek dalları arasında ise, bilgisayar dizgi, bilgisayar tamir ve onarımı ve paket program kullanımı gibi bilgisayarla ilgili meslek dallarına dikkat çekmek gerekir.

Kursların nasıl düzenlenmesi gerektiğine ilişkin olarak, en yüksek sıklıkta vurgulanan, tüm denek grupları önerileri ise konularına göre şöyle sıralanabilir:

- Kursların kitle iletişim araçlarıyla daha etkili bir biçimde duyurulması (İşgörenler, Kurs yeri yöneticileri ve Eğitmenler),
- Kurs yeri seçiminde daha titiz olunması (İşgörenler, İşverenler ve Eğitmenler),
- Kursiyer seçimi için belli ölçütlerin geliştirilmesi (Kurs yeri yöneticileri),
- Kursların sadece gündüzleri değil, gündüz çalışmakta olan veya çalışmak isteyen kişiye de fırsat sunması açısından akşamları ve hafta sonları da düzenlenmesi (Kurs yeri yöneticileri dışındaki tüm gruplar),
- Kurs sürelerinin uzatılması (Teorik ve/veya pratik) (Kurs yeri yöneticileri dışındaki tüm gruplar),
- Kurs sürelerinin kurs türleri dikkate alınarak belirlenmesi (Kurs yeri yöneticileri),
- Eğitim programlarının işyerlerinin taleplerini karşılamak nitelikte olması ve değişimlere uyum sağlaması (İşverenler),
- Bilgisayar eğitiminde daha gelişmiş laboratuvarlar kullanılması (İşgörenler, Eğitmenler),
- Teorik eğitim sırasındaki uygulamak eğitimler için yeterli araç-gerecin sağlanması (İşgörenler ve çalışmayanlar),
- Stajların daha sık denetlenmesi (İşgörenler);

Akhun, Kavak ve Senemoğlu

- Staj için işyeri bulma konusunda kursiyerlere yardımcı olunması (İşgörenler, Çalışmayanlar),
- Stajların amacına uygun olarak yapılması (İşgörenler, İşverenler),
- Kurs yerlerinin daha sık denetlenmesi (İşverenler),
- Denetimlerin bilinçli ve objektif olması (Kurs yeri yöneticileri),
- Denetleyicülerin konularına hakim kişilerden seçilmesi (Eğiticiler)
- Eğiticilerin daha yeterb ve deneyimli kişiler olması (İşgörenler ve Eğiticiler);
- Eğiticilerin seçimine özen gösterilmesi (İşverenler)
- Kursların piyasanın gereksinim duyduğu mesleklere yönelik olması (İşgörenler),
- Kursları bitirenlerin kendi alanlarıyla ilgili işe yerleştirilmeleri (İşgörenler, Çalışmayanlar),
- Kurs yerleri ve İİBK'nın mezunları bir süre izlemesi (İşgörenler, Çalışmayanlar),
- Kurs yerlerinden istihdam yükümlülüğünün alınması (Kurs yeri yöneticileri);
- Mezunları işe yerleştirmelerde İİBK'nın da yardımcı olması (İşgörenler, Eğiticüler),
- Kurs yeri ücretlerinin yükseltilmesi ve ödemelerin zamanında yapüması (Kurs yeri yöneticileri),
- Yeni kurs önerülerinin onay sürelerinin (Yerel ve Ulusal Çalışma Konseyi) kısaltılması ve bürokratik formahtelerin azaltılması (Kurs yeri yöneticileri),
- Kursların daha yaygın olması ve daha çok kişiyi kapsaması (İşgörenler ve çalışmayanlar),
- Kursların belli bir takvim çerçevesinde yürütülmesi (İşverenler dışındaki tüm gruplar).

Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayanılarak geliştirilen öneriler, araştırma raporunda ilgili taraflar olan "Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü", "İİBK", "kurs yerleri" ve

"işvereriler"e göre gruplandırılarak rapor edilmiştir. Burada söz konusu önerilerden sadece İİBK'ya ilişkin olanların bazıları sunulmaktadır. Bu bağlamda İİBK tarafından alınması gereken önlemler şöyle sıralanabilir:

- a) Kursların kadınlara yönelik **hedef kitlesi**, bir başka deyişle kamu kaynaklarının hangi gruplara tahsis edileceği daha açık olarak belirlenmeli, bu bağlamda, evli, çocuklu, boşanmış, yalnız yaşayan, uzun süredir işsiz, g etmiş, yoksul vb. gruplara öncelik verilmesi dşnlmelidir.
- b) Kursların **tanıtım ve duyurulması** daha etkili bir biçimde gerçekleştirilmelidir.
- c) Mesleki eğitim ve istihdam hizmeti satın alımında özel ve kamu işyerleri, özel kurs yerleri, özel-kamu mesleki eğitim kurumları vb. tüm ulusal eğitim potansiyelinden yararlanılmalıdır.
- d) Eğitim ve işe yerleştirme süreçlerinde de kritik önem taşıyan **kursiyer seçimi** konusu gözden geçirilmeli ve kursa katılacakların belirlenmesi için yeni ölçütler geliştirilmelidir.
- e) Kursların, **bilgi, beceri ve tutum kazandırma** yönlerinden niteliğini geliştirici önlemler alınmalıdır.
- 1) İİBK, eğitimin en kritik öğesi olarak kurs yerlerindeki **eğiticilerin niteliği** zerinde dikkatle durmalı, eğiticilerin bir yetişkin eğitimcisi olarak mesleki ve öğretme yeterliklerinin geliştirilmesi konusunda kurs yerleri ve üniversitelerle işbirliği yapmalıdır.
- g) İİBK, kurs yerlerinin **kurs önerilerini** piyasanın işgücü gereksinimlerini karşılama açısından da değerlendirmelidir.
- h) İşgücü yetiştirme kurslarının ikinci halkası olan **işe yerleştirme** konusunda ciddi güçlükler yaşanmaktadır. "İşe yerleştirme" konusunun nasıl yapılması gerektiği, ilgili kurumlarla birlikte tartışmaya açılmalıdır.
- i) İİBK, kursları bitirenlerin kendi **alanlarıyla ilgili işlere yerleştirilmesi** konusunda da olabildiğince duyarlı olmalıdır.
- j) İİBK, daha etkili bir hizmet sunabilmek için **kurumsal kapasitesini** (insangücü kaynakları ve diğer kaynaklar) geliştirmelidir.

Akhun, Kavak ve Senemoğlu

- k) İİBK, istihdama dönük mesleki eğitim etkinliklerini eleştirme konusunda, eğitim ve çahşma hayatıyla ilişkili kurumlar olan MEB, Sanayi ve Ticaret Bakanhđı, işçi ve işveren kuruluşları, meslek kuruluşları ve gönüllü kuruluşlarla ilişkilerini sürekli canlı tutmalı ve geliştirmelidir.

Yazarlar

Prof.Dr.İlhan AKHUN. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

Doç.Dr.Yüksel KAVAK. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim Üyesi.

Doç.Dr. Nuray SENEMOĞLU. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.