

**TÜRKİYE'DE KADIN
İSTİHDAMININ DURUMU**

Gülay Toksöz

Uluslararası Çalışma Ofisi - Ankara

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2007
Birinci baskı 2007

Uluslararası Çalışma Ofisi yayınları, Uluslararası Yayın Hakkı Sözleşmesi'nin 2 numaralı Protokolü altında yayın hakkından yararlanır. Bununla birlikte, kaynak belirtme koşuluyla, izin alınmaksızın kısa alıntılar yapılabilir. Çoğaltma veya çeviri hakları için başvurular, "ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland" veya pubdroit@ilo.org adresine yapılmalıdır. Uluslararası Çalışma Ofisi, bu tür başvuruları memnuniyetle karşılar.

Toksöz, Gülay

Türkiye'de kadın istihdamının durumu
Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2007

kadın işçi / istihdam / istihdam politikası / istihdamın artırılması / Türkiye
14.04.2

ISBN 978-92-2-820551-0
ISBN 978-92-2-820552-7 (web pdf)

Aynı zamanda, İngilizce *Women's Employment in Turkey* (ISBN 978-92-2-120551-7), Ankara, 2007 olarak da yayımlanmıştır.

ILO Cataloguing in Publication Data

Birleşmiş Milletler uygulamasına uygun olarak ILO yayınlarında kullanılan isimlendirmeler ve bu yayınlardaki bilgilerin sunuluşu, Uluslararası Çalışma Ofisi'nin hiçbir şekilde, herhangi bir ülke, saha ya da toprak veya bunların yetkililerinin yasal statülerine veya onun sınırlarını tahdide ilişkin görüş bildirmesini ima etmez.

İmzalı makaleler, çalışmalar ve diğer katkılarda belirtilen görüşlerin sorumluluğu, münhasıran bunların yazarlarına aittir ve yayınlama, bunları ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Ofisi'nce onaylanması anlamına gelmez.

Firma, ticari ürünler ve işleme süreçlerine ismen atıf yapılması, bunların Uluslararası Çalışma Ofisi'nce onaylanması anlamına gelmeyeceği gibi, belirli bir firma, ticari ürün veya işleme sürecinden söz etmede ihmal, bir desteklememe işareti değildir.

ILO yayınları, başlıca kitapçılardan ya da birçok ülkedeki ILO yerel ofislerinden veya doğrudan doğruya "ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland"dan temin edilebilir. Yeni yayınların katalog veya listesi ücretsiz olarak yukarıdaki adresten veya elektronik-posta adresi pubvente@ilo.org yoluyla gönderilecektir.

Web sitemizi ziyaret ediniz: www.ilo.org/publns.

Türkiye'de basılmıştır.

Meter Matbaası Anafartalar Cad. 15-19 Ulus - ANKARA • Tel: 0.312 311 41 36 - 310 02 45

İÇİNDEKİLER

Özet	v
Giriş	1
1. Ekonomik ve Sosyal Durumun Değerlendirilmesi	6
2. İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi	11
2.1. Demografik Yapı	11
2.2. Nüfusun Eğitim Düzeyi	14
2.3. Nüfusun Ekonomik Nitelikleri	18
2.3.1. İşgücüne Katılma Oranı	18
2.3.2. İstihdamın Gelişimi ve Ekonomik Faaliyet Alanlarına Göre Dağılım	26
2.3.3. İstihdamın İşteki Duruma ve Kayıtlılık Durumuna Göre Dağılımı	33
2.3.4. Açık ve Gizli İşsizlik	37
2.4. Ücretler ve Çalışma Koşulları	41
3. Kadın İstihdamını Etkileyen Politika ve Programların Değerlendirilmesi	49
3.1. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Kadın İstihdamı	51
3.2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadın İstihdamına Yönelik Politikaları	53
3.2.1. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)	53
3.2.2. Orta Vadeli Program ve Yıllık Programlar	57
3.2.3. Orta Vadeli Mali Plan	59
3.3. Girişimciliğin Desteklenmesi	60
3.4. Kız Çocuklara ve Kadınlara Yönelik Eğitim	62
3.4.1. Örgün Eğitim	62
3.4.2. Yaygın Eğitim	69
3.5. Aktif İşgücü Piyasası Önlemleri	70
3.5.1. İşe Yerleştirme Faaliyetleri	75
3.6. Pasif İşgücü Piyasası Önlemleri	76
3.7. İş Yasası ve İlgili Mevzuat	77
4. Kadın İstihdamına İlişkin Kurumsal Çerçeve ve Koordinasyon	82
4.1. Kamu Kurum ve Kuruluşları	82
4.1.1. Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı	82
4.1.2. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü	84
4.1.3. Kadın İstihdamına Yönelik Çalışma Yapan Diğer Kamu Kuruluşları	85

4.2. Meslek Örgütleri	88
4.2.1. Odalar	88
4.2.2. Sendikalar ve Dernekler	89
4.2.2.1. İşçi Sendikaları ve Konfederasyonları	90
4.2.2.2. Memur Sendikaları ve Konfederasyonları	92
4.3. Kadın Örgütleri	93
4.3.1. Dernekler, Kooperatifler vb.	93
4.3.2. Vakıflar	96
4.4. Sivil Toplum Kuruluşları	97
4.5. Uluslararası Kuruluşlar	98
Sonuç	100
Kaynakça	105

ÖZET

Küreselleşmeyle birlikte tüm dünyada kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları artarken Türkiye’de dünyadakine benzer bir artış söz konusu olmamıştır. Özellikle Türkiye’nin üyelik müzakerelerinin sürdüğü AB üyesi ülkelerle kıyaslandığında Türkiye’de kadınların istihdam oranları son derece düşüktür. Bunun kadın işgücüne talebin düşüklüğü kadar kadın işgücü arzını kısıtlayan sosyokültürel engellerle de ilgisi vardır.

Günümüzde dünya çapında gözlenen istihdam yaratmayan büyüme olgusu Türkiye için de geçerlidir. Son yıllarda hızlı bir ekonomik büyüme yaşanmasına rağmen yeni işyerleri aynı ölçüde yaratılmamakta, dolayısıyla istihdam oranları düşmektedir. Nüfus artış hızı yavaşlamış olmasına rağmen çalışma çağındaki nüfusun hala görece hızlı bir artış eğilimi içinde olması işgücü piyasaları üzerinde yoğun bir baskı yaratmaktadır. 2000-2005 arasındaki dönemde Türkiye’de çalışma çağı nüfusu yıllık ortalama %1.9 ve işgücü %1.3 oranında artarken, GSYİH yıllık ortalama %4.4 büyümüş ancak istihdam artışı sadece %0.4’de kalmıştır. İstihdamsız büyümenin işsizlikte büyük artışlara yol açmaması özellikle çalışma çağındaki kadınların işgücü dışında kalmasına bağlıdır.

Türkiye’deki sosyokültürel faktörler yani toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümü üzerinde şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınlar ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmektedir. Ev işlerine harcanan emek karşılığı olmayan emektir, bu tarz çalışma toplum tarafından takdir edilmeyen bir çalışma biçimidir. Kadının ev içi sorumlulukları işgücü piyasasına çıkmasını, iş aramasını büyük ölçüde engellemektedir. Özellikle düşük eğitilmiş ve vasıflı kadınların ev dışında gelir getiren işler yapması, erkeğin aileyi geçindiren aile reisi konumuna ve aile içindeki egemenliğine karşı bir tehdit olarak algılandığında, kadına veya genç kıza çalışma izni verilmemektedir. Ancak kadınlara sunulan işlerin sınırlılığı ve koşullarının ağırlığı, ücretlerinin azlığı çalışmayı kadınlar açısından da cazip olmaktan çıkarmaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranları sürekli düşmekte olup, 2006’da her dört kadından biri işgücündedir ve işgücündeki her dört kişiden biri kadındır. Geçmişte kırdaki kadınların kente göre yüksek olan işgücüne katılım oranı kırdaki tarımsal istihdamın hızla azalmasına koşut olarak düşmektedir. Kentlerde her beş kadından biri işgücündeyken, kırdaki her üç kadından biri işgücündedir. İşgücüne dahil olmayanların ise yaklaşık dörtte üçü kadındır. Kadın istihdamı mutlak olarak gerilemekte ve işgücüne da-

hil olmayan kadınların sayısı hızla artmaktadır. 1995-2006 arasındaki dönemde toplam kadın istihdamı 166 bin kişi gerilemiştir. İstihdam tarımda bu dönemde 1.439 bin kişi azalırken sanayide 300 bin ve hizmetlerde 974 bin kişi artmış, bu artış tarımdaki azalmayı telafi etmemiştir. Erkekler için de tarımdaki istihdam azalmıştır ama tarım dışı işlerde istihdam hızla arttığından toplam istihdam artışı 1.585 bin kişi olmuştur. Bu sayılar Türkiye’de istihdam yetersizliği sorununun esas olarak kadın istihdamının yetersizliği sorunu olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de işgücünün eğitim düzeyi genel olarak düşüktür. Ancak her ne kadar kızların okullaşma oranları erkeklerinkinin gerisinde olsa da, kentli kadın işgücünün eğitim düzeyi erkeklerinkinden yüksektir. Kırsal kesimde yaygın olan küçük aile işletmelerinde kadınlar eğitim düzeyinden bağımsız olarak üretime katılmakta, gerek hane içindeki gerekse tarımsal üretimdeki yükümlülükleri, maddi imkansızlıklar, eğitim-öğretim kurumlarının yetersizlikleri ve aile içindeki ataerkil ilişkiler ile zihniyet yapıları onları ilkökul/ilköğretim sonrası eğitim kurumlarına devam etmekten alıkoyan başlıca engeller olmaktadır. Kentlerde ise kadınların işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde eğitim sahibi olması onların işgücüne katılımını kolaylaştırmakta, böylece lise ve üstü eğitim alan kadınların sayısı ve toplam içindeki payı sürekli artmaktadır. Eğitim durumu itibarıyla işgücüne katılma oranlarına bakıldığında bilinen ve sık tekrarlanan bir gerçek bir kez daha açığa çıkmaktadır: kadınların eğitim durumu ile işgücüne katılım oranları arasında paralel bir ilişki vardır. Bu durum kırdaki daha az belirgin olsa da, kentte eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranlarının artışı çok belirgin görünmektedir. Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini artırarak ücret düzeylerinin yükselmesine imkan tanımamakta, ataerkil zihniyet yapılarını zayıflatarak kadınların işgücüne katılmasına toplum nezdinde meşruiyet sağlamaktadır. Yine de lise ve dengi okul mezunu kadınların işgücüne katılma oranlarının sadece %30’lar civarında olması gerek genel gerekse mesleki liselerde verilen eğitimin istihdama hazırlama potansiyelinin yetersizliğini ifade etmektedir.

Türkiye’de 1980 sonrasında uygulanan ihracata yönelik büyüme stratejileri, düşen reel ücretlere ve sanayinin emek yoğun yapısına rağmen önemli bir istihdam artışı sağlamamıştır. Bu durum tarımdaki istihdamın azalmasına bağlı olarak tarım dışına çıkan işgücünün kendi hesabına çalışan veya küçük aile işletmesi olarak enformel sektöre ve enformel istihdam biçimlerine kaymasına neden olmaktadır. 1995-2006 arası dönemde tarım sektöründeki istihdam hızla azalırken sanayi istihdamı artışı sınırlı kalmış, artış daha ziyade hizmet sektöründe ortaya çıkmış, enformel istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır. Nitekim 2006’da herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna üye olmadan çalışan kişi sayısı 10 827 bin kişidir ve kayıtdışı çalışma oranı %48.5’dir. Bu oran kadınlarda %66

ve erkeklerde %42'dir. Kadınlarda oranın yüksekliği kadınların halen yarısının tarımda çalışıyor olmasına bağlıdır. Ancak tarım dışı işlerde de asıl artış kayıtdışı işlerde olmaktadır. Son altı yıllık dönemde tarım dışındaki kayıtdışı işlerin artış hızı tarım dışı istihdamın artış hızının iki katıdır. Erkekler için tarım dışında yaratılan yeni işlerin %61'i ve kadınlar için %59'u enformel işlerdir. Bu durum genelde istihdamı özeldede kadın istihdamını artırmaya yönelik çabaların, ILO'nun "İnsana Yakışan İş" programında belirttiği gibi temel emek standartlarıyla uyumlu, sosyal güvenlik kapsamındaki işlerin yaratılmasına yönelik olması gereğinin altını çizmektedir.

2006'da genel işsizlik oranı %9.9'dur, kadın ve erkek işsizliği arasında önemli bir fark yoktur. Tarım dışı işsizliğe bakıldığında bu oranın kadınlarda %17.9'la erkeklerin %11.3 olan oranının oldukça üzerinde olduğu görülür. İşsiz kadınların önemli bir kısmı bir süre sonra cesareti kırılmış işçi olarak işgücü dışına çıkmaktadır. Dolayısıyla işsizliğin gerçekte boyutlarını kavrayabilmek için çalışmaya hazır olan ancak iş aramayanlar ile bir işte çalışsa bile iş aramaya devam eden eksik istihdamdakileri de hesaba katmak gerekir. 2006'da eksik istihdamda olan kadın sayısı 119 bin, iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar 1 105 bin kişidir. Bu gruplar da dahil edilerek yapılacak yeni bir hesaplama kadınlar için işgücü fazlası (gizli işsizlik) oranının %24.5 gibi yüksek bir oran olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı hesap erkekler için yapıldığında, eksik istihdamdaki 770 bin kişi, iş aramayıp çalışmaya hazır olan 984 bin kişi açık işsizlere katıldığında bulunan oran %17.6'dır. İşsizlik sorununun boyutları ilan edilenden çok daha yüksektir.

Türkiye genelinde eğitim durumuna göre işsizlik oranları değerlendirildiğinde, kadınlar açısından en yüksek işsizlik lise ve denđi okul mezunlarındadır. Bunun nedeni genel lise eğitiminin kişiye bir vasıf kazandırmaması, meslek liselerinde verilen eğitimin de işyerlerinin ihtiyaçlarına karşılık vermemesinden ötürü lise mezunu erkeklerin bulabildikleri her türlü işi yapması, buna karşılık genç kız ve kadınların iş seçiminde sınırlanması, kadınlara "uygun" görülen işlerin sayıca azlığının onların iş bulma imkanlarını iyice daraltmasıdır. Aileleri ve sosyal çevreleri genç kızların onay vermedikleri bir işte çalışması yerine evde oturup "kısmet" beklemesini önerirken, genç erkeğin ne pahasına olursa olsun bir işe girmesi gerekmektedir.

Özetlenecek olursa kadın istihdamı kırdede hızla gerilemekte, kentteki artış bu gerilemeyi telafi etmemekte, özellikle genç kadın nüfus işsizlikten olumsuz etkilenmekte, iş bulma umudunu yitirdiğinde işgücü dışına çıkmaktadır. Özellikle genç ve eğitilmiş kadın kitlesine istihdam fırsatlarının yaratılması için somut adımlar atmak aciliyet taşımaktadır.

Türkiye gerek Birleşmiş Milletler gerekse Avrupa Birliğinin kadın erkek eşitliğini hedefleyen sözleşme ve düzenlemelerine taraf olmuş, toplumsal cinsiyet eşitliğini ana

akım politikalara dahil etmeyi ve cinsiyete dayalı bakış açısını bütün politika ve programlara yansıtmayı kabul ve taahhüt etmiştir. Bütün bunların ışığında Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm kamusal politikaların odağında yer alması; hem anaakımlaştırma hem de kadınlar için özel önlem politikaları uluslararası taahhütlerinin ve de demokratik, sosyal bir hukuk devleti olmasının gereğidir. Bu nedenle geliştirilen makro ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi için ilgili kadın örgütlerinin tam ve eşit katılımıyla düzenlenmesi, kadın istihdamını artırmak ve istihdamdakilerin durumunu iyileştirmenin istihdam politikalarının ana bileşeni haline gelmesi, kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi hizmetlerin, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri gereken toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmesi gerekir.

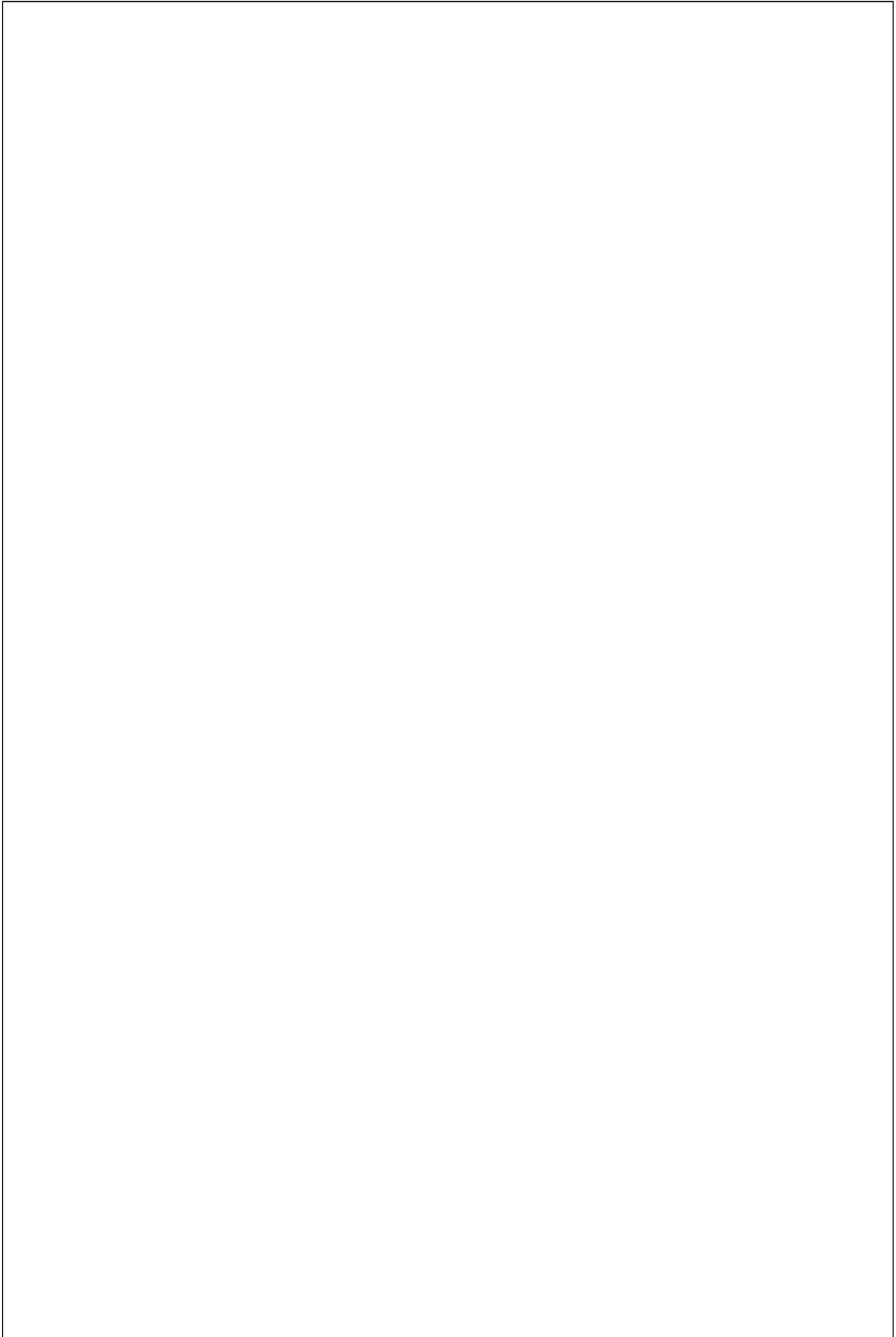
Ancak Türkiye’de ilgili yasalarda kadın erkek eşitliği sağlanmış olsa da, kadın istihdamına yönelik belirgin bir kamu politikası gündeminden söz etmek mümkün değildir. Genelde kamu kurumları ve uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan veya hazırlatılan raporlara damgasını vuran yaklaşım şöylece özetlenebilir: kadın istihdamının düşük düzeyinin çok ciddi bir sorun olduğunun altı çizilmekte ancak sorunun çözümü istihdamla ilgili ana başlıklar yerine sosyal içerme ve yoksullukla mücadele başlıkları altında ele alınarak esas olarak iki önlem paketi üzerinde odaklanılmaktadır. Bunların ilki esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve kadınların bu tarz çalışmaya teşvik edilmesi, diğeri kadın girişimciliğinin desteklenmesidir.

Esnek çalışmanın kadın istihdamıyla özdeş hale sokulması, Türkiye’de işgücü piyasasına zaten çok sınırlı katılan kadınlara erkeklerle eşit fırsatların sunulması değil, kadınlardan yetersiz katılım biçimlerine razı olmalarını istemek demektir. Kaldı ki esnek çalışma biçimleri çoğu zaman İş Kanununun öngördüğü hükümler kapsamında değil, sosyal korumadan yoksun enformel nitelikte işler olarak tezahür etmektedir. İşgücü piyasasında tam zamanlı, sosyal güvenlik ve örgütlenme haklarına sahip olan düzgün işlerin yaygınlaşması ve kadınların erkekler gibi bu tarz istihdama eşit koşullarda katılması toplumsal hedefinin benimsenmemesi, kadınların önümüzdeki dönemde belli tür işlerde yoğunlaşmasına yol açarak işgücü piyasasında zaten mevcut eşitsizliğin pekişmesi tehlikesini taşımaktadır.

Aynı durum kadın girişimciliğini teşvik için de söz konusudur. Gerek kamuda gerek özel sektörde ücretli istihdam yaratma ve bu istihdamın kadınlar ve erkekler arasında eşit dağılımını sağlama toplumsal görevinden kaçınmanın yolu, kadınların kendi hesabına çalışmasının teşvikinde görülmektedir. Kendi hesabına çalışma istihdam biçimlerinden sadece birisidir ve günümüz Türkiye’inde sosyal korumadan en yoksun, gelir düzeyi en düşük ve istikrarsız çalışma biçimlerindedir. Kuşkusuz sanayi ve hizmetler-

de yeni işyerlerinin yaratılmadığı koşullarda kadınlara tavsiye edilebilir ama kadın istihdamını artırmak görevi bununla sınırlı tutulamaz.

Kamu kurum ve kuruluşlarının belgelerinde kadın istihdamını artırmak görevi genel biçimde formüle edildiği, zamana bağlı somut hedefler belirlenmediği, bu hedeflerin gerçekleştirilmesinden sorumlu kurum ve kuruluşlar tarif edilse bile hedeflerin gerçekleştirilmesi sürecinin ne şekilde izleneceği açığa kavuşturulmadığı sürece kadın istihdamını artırmak çabaları bir niyet beyanından öteye gitmeyecektir. Bu nedenle hükümet eğer gerçekten kadınların temel insan haklarından biri olan çalışma hakkını kullanabilmelerini istiyorsa Ulusal Kadın İstihdamı Stratejisi ÇSGB'nin öncülüğünde kadın örgütlerini de içerecek şekilde sosyal tarafların katılımıyla en kısa zamanda hazırlanmalı ve 2008'den başlamak üzere yıllık eylem planlarıyla yapılacak işler somut hedefler çerçevesinde tanımlanarak, izlenmeli ve değerlendirilmelidir. Bu Strateji, Avrupa İstihdam Stratejisinde olduğu gibi cinsiyetler arasında fırsat eşitliği yaratmak için erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girmelerini sağlamak, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sosyal yükümlülükleri hafifletmek için kamusal hizmetleri yaygınlaştırmak, ücret ve vasıf düzeyi açısından süre giden eşitsizlikleri gideren uygulamalar geliştirmek hedeflerini gözetmelidir. Kadın istihdamını artırmak ve çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşturmak için kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır. Bu doğrultuda aktif işgücü piyasası politikalarından olan istihdam sübvansiyonları işverenlerin yeni kadın işçileri işe almasını teşvik için kullanılmalıdır.



GİRİŞ

Tüm dünyada kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdamları artmaktadır. Bu niceliksel artışın niteliksel bir artış haline gelmesi, kadınların çalıştıkları işlerin insan onuruna yakışan düzgün işler olması için çaba gösterilmesi gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletlerin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı ve izleyen toplantılarında alınan kararlar çerçevesinde kadınların işgücü piyasalarında ve çalışma yaşamında durumlarını iyileştirmek için çalışmalar yürütmektedir.

1980'lerde küreselleşme sürecinde uygulanan yapısal uyum programları ve ihracata dayalı büyüme stratejileri kadın emeği açısından çeşitli fırsatların yanı sıra çeşitli sorunlar getirmiştir. Hizmet sektöründe gerçekleşen büyüme nitelikli kadın işgücü için yeni fırsatlar yaratırken, geniş ve niteliksiz kadın işgücünün istihdamında gözlenen artış gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin büyük kısmında yaygınlaşan enformel ekonomi ve sanayi ve hizmetlerdeki enformel istihdama bağlı olmuştur. Dünya pazarlarına yönelik üretim ve fiyat rekabetinde başarılı olabilmek için hükümetler giderek daha fazla kural-sızlaşmaya yönelmiş, işgücünü koruyucu yasal düzenlemeler katılık yarattıkları gerekçesiyle kaldırılmış veya gevşetilmiştir. Esneklik gelişmekte olan ülkelerde genellikle her türlü yasal ve kurumsal düzenlemenin dışında kalan istihdam biçimlerinin yaygınlaşması şeklinde tezahür etmiştir. Bu durum özellikle ihracat yönelimli sektörlerde kadın istihdamının elverişsiz şartlar altında büyümesi anlamını taşımaktadır.

Kadınların enformel çalışma biçimlerinde yoğunlaşması ve formel istihdama dahil olsalar bile çeşitli ayrımcılıklarla karşılaşması kadın işgücü arzı üzerinde belirleyici olan toplumsal ve kültürel faktörlere bağlıdır. Bunların başında tüm dünyada egemen olan cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümünün kadınları çocuk ve yaşlı bakımından, gündelik ev işlerinden sorumlu tutması gelmektedir. Erkekler ise aileyi geçindirmek için gelir getirici işlerde çalışmakla yükümlüdür. Kadınların toplumsal olarak karşılıksız ve görünmez olan hane içi emekleri kadınları çocukluktan başlayarak eğitim-öğretim fırsatlarından yararlanmada, üretken kaynaklara ulaşmada, gelir getirici çalışma biçimlerine katılmada, meslek ve kariyer edinmede erkeklere kıyasla dezavantajlı konuma sokmakta ve eşitsizliklerin kaynağında yatmaktadır.

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ve sahip oldukları sosyal refah devleti modeline bağlı olarak kadınların üzerindeki bakım sorumluluğunun toplumsal olarak paylaşılma-

sını sağlayan destek hizmetlerinin düzeyi farklılaşmaktadır. Bu hizmetlerin yetersizliği ölçüsünde kadınlar ya evde kalıp, günlük ev işleri ve bakım işlerine emek harcamakta, ya da iş ve aile sorumluluklarını bağdaştırabilecekleri esnek çalışma biçimlerini seçmek zorunda kalmaktadır. Esnek çalışma biçimleri kadınlar için gelişmekte olan ülkelerde genellikle kayıtdışı, sosyal korumadan yoksun işlerde, enformel istihdamın sınırlı olduğu gelişmiş ülkelerde ise sosyal güvenlik düzenlemelerinin yetersiz, ücretlerin düşük olduğu kısmi zamanlı işlerde yoğunlaşmaları anlamına gelmektedir. Belirli tarz işlerde ve mesleklerde yoğunlaşma, kadınların ücretlerinin genelde erkeklerin ücretlerinden düşük olması, işte ilerleme ve yükselme fırsatlarının sınırlılığı, işsiz kalma olasılıklarının yüksekliği kadınların yüz yüze kaldıkları ayrımcılık türleridir. Yaşanan ayrımcılıklarla mücadele dünya kadın hareketinin etkisiyle Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası örgütlerin ve Avrupa Birliğinin gündeminde yerini almıştır.

Türkiye’de ve içinde yer aldığı Ortadoğu coğrafyasındaki diğer ülkelerde kadın istihdamı dünyadakine benzer şekilde artmamıştır. 2006’da dünya çapında kadınların işgücüne katılım oranları %52.4 iken, Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesinde bu oran %29.5’dir. Bölgedeki kadınlar için işsizlik oranı %17’yle dünya ortalamasından yüksektir.¹ Bu durumun çeşitli ekonomik, sosyal ve kültürel nedenleri vardır. Türkiye’de ihracata dayalı sanayileşme modelinin beklenen ölçüde yeni yatırıma ve dolayısıyla işgücü talebine yol açmaması ve yabancı sermaye yatırımlarının yakın zamana kadar çok küçük miktarlarda olması kadın işgücü talebinin sınırlı kalmasında etkili olmuştur. Kadın işgücünün en fazla istihdam edildiği konfeksiyon işkolunda ise küçük atölyelerde ve evlerde kayıtdışı çalışma çok yaygındır. Türkiye’de tarımda istihdam azalırken tarım dışı istihdam bu azalışı telafi edecek boyutlarda artmamakta, tarım dışı işler esas olarak hizmetler sektöründe yaratılmakta ve kadın istihdamının artışı bu alanda gerçekleşmektedir. Ancak ülkemiz açısından kadın istihdam oranlarının çok düşük olması yalnızca ücretli iş imkanlarının sınırlılığına bağlı değildir. Toplumda egemen olan ataerkil kültürel değerler ve onların biçimlendiği toplumsal cinsiyet rolleri kadınların işgücü piyasasına katılma biçimlerinde ve hangi işleri yapabilecekleri, hangi meslekleri seçebilecekleri hususlarında belirleyicidir. Kadından öncelikle ev kadını ve anne olması beklenmekte, bu yüzden eğitim-öğretim imkanlarından yoksun bırakılmakta ve çalışma hayatına girmekten alıkonmaktadır. Kırdaki kadınlar gündelik işlerin bir uzantısı olarak tarımsal üretime ücretsiz aile işçisi olarak katılırken, kentlerde düşük eğitimli kadınlar ekonomik zorunluluklar sonucu gelir getirici işlerde çalışmak zorunda kalırlarsa düşük vasıflı, düşük

1. ILO (2007) Global Employment Trends, www.ilo.org

ücretli işlerde yoğunlaşmaktadır. Kentlerde eğitilmiş ve vasıflı olarak işgücüne katılan, uzman ve yarı uzman mesleklerde çalışan kadınlar da çeşitli ayrımcılık uygulamalarıyla yüz yüze kalmaktadır. Ekonomik krizler sonucu artan yoksulluk 2000'li yıllarda kentlerde daha çok kadını işgücü piyasasına çekerken, istihdamsız büyümenin olumsuz etkileri kendini özellikle kadınlar açısından, yüksek işsizlik oranları veya umudunu yitirdiği için iş aramayan ama iş olduğu zaman çalışmaya hazır yüz binlerce kadının varlığıyla ortaya koymaktadır.

Türkiye'deki istihdam oranları müzakere sürecinde bulunduğu AB'ne üye ülkelerin istihdam oranlarının çok gerisindedir. 2005'de AB-25'de genel istihdam oranı %63.8'ken Türkiye'nin istihdam oranı %46'dır. Bu düşüklük tümüyle kadınların %23.8 olan istihdam oranından kaynaklanmaktadır. AB'nde kadınların istihdam oranları %56.3'dür. Türkiye'de erkeklerin %68.2 olan istihdam oranı AB'ndeki erkeklerin %71.3 olan istihdam oranının biraz gerisindedir.² Bu sayılar açıkça istihdamı artırmaya yönelik faaliyetlerin kadınlar üzerinde yoğunlaşması gerektiğini göstermektedir.

Piyasa ekonomilerinde eşitlik genelde "yasa önünde eşitlik" anlamına gelir ancak bu eşitlik anlayışı toplumda mevcut sınıfsal, ırksal, cinsiyete dayalı eşitsizlikleri göz önüne almadığı için bireylerin kaynaklara ve imkanlara erişimde eşit konumda olmamalarının yarattığı eşitsizliği görmez. Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik toplumdaki tüm sınıf ve tabakaları, farklı etnik grupları kesen bir özellik taşır. Özellikle düşük gelir gruplarından kadınlar için yasalar önünde tanınan eşitlik gerçek eşitliğin sağlanmasına yetmez, önlemlerin alınmasına ihtiyaç vardır. Kadınların toplumsal yaşamın her alanında ve bu arada çalışma yaşamında erkeklerle eşitliğini sağlamak için BM ve ILO'nun çeşitli uluslararası sözleşmeleri olsa da, uluslararası sözleşmelerin ve ulusal yasal düzenlemelerin tek başına yeterli olmadığından Pekin Eylem Platformundan bu yana çeşitli eylem biçimleri geliştirilmiştir. Bunlar: ana akımlaştırma faaliyetleri temelinde politika geliştirilmesi, doğrudan kadınları hedefleyen program ve proje müdahaleleri veya eylemler ile fırsat ve muamele eşitliğini destekleyen veya kadınları savunmasız gruplar olarak koruyan eylemler olarak sınıflandırılabilir.

Kadınların yüz yüze kaldığı sorunlar çok yönlü olduğundan ve tekil, izole eylemlerle üstesinden gelinemeyeceğinden bunların bütünleşik ve kapsayıcı bir yaklaşımla uygulanması gerekir. Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma (gender mainstreaming) günümüzde bir çok ülkenin resmi politikasıdır. Bu yaklaşım kadınları ilgilendiren şeylerin kalkınma planlarının her alanına, kadınların ekonominin tüm sektörlerindeki mevcut ve

2. Europe in figures, Eurostat Yearbook 2006-07

potansiyel rolünü ve bütün politika, plan ve programların kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerini göz önünde tutarak katmak demektir. Sektörel değil sektörler arası olan bu yaklaşımda kadınların ihtiyaçları tek bir bakanlığın sorumluluğu altında marjinalleştirilmez. Ancak bu yaklaşımın benimsenmesi kadınlara özgü veya kadınları hedefleyen eylemlere gerek olmadığı anlamına gelmez. Kadınların eğitim-öğretim imkanlarından yoksun olduğu, kaynaklara erişemediği veya hareketliliğinin sınırlandığı koşullarda, özellikle kırsal veya enformel sektörde yoğunlaşıp, formel politikaların kapsamı dışında kaldıkları durumlarda anaakım politika ve programlardan yararlanmaları zordur. Onlara yönelik özel önlemler gereklidir. Bu önlemler anaakım programların kaynaklarının bir kısmının doğrudan kadınlara tahsis edilmesi şeklinde olabileceği gibi kadınların başlangıçtaki engellerin üstesinden gelebilmeleri ve erkeklerle eşit ortak oldukları bir düzeye erişmeleri için pozitif eylem şeklinde olabilir.

Pozitif eylem, ayrımcılığa karşı yasaların kadın çalışanlar için fırsat ve muamele eşitliği sağlamada yetersiz kaldığı koşullarda gündeme gelmiştir. Çünkü yasalar güncel durumla ilgilenirken geçmişte yaşanan ayrımcılığın etkilerini göz önüne almazlar. Geçmiş ayrımcılığın bugünkü olumsuz etkilerini bertaraf etmek ve günümüz toplumu ve çalışma yaşamında de facto fırsat ve muamele eşitliğini sağlamak için hükümetlerin olumlu eylemleri benimsemesi gerekir. Bu eylemler kadınlar ve erkekler arasındaki açıkları kapatmayı amaçlarlar. Bunun yanı sıra hükümetlerin uygulayabileceği eşit istihdam fırsatları politikası farklı gruplardan ve cinsiyetlerden bireyler için ayrımcılık gütmeyen istihdam uygulamaları ve süreçlerinin benimsenmesidir. Bu politikalar yetersiz temsil edilen gruplar için açık istihdam hedeflerinin belirlenmesini, uygulanmasını, uygulamanın izlenme ve değerlendirilmesini içerir. Sadece hükümetler değil sendikalar ve kamu ile özel sektör işletmelerinin üst düzey yetkilileri bu süreçte sorumluluk taşır.³

Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren kadın hareketi yükselmeye başlamış ve yürüttüğü kadın hakları mücadelesinde kadınlara yönelik ayrımcılık ve eşitsizliklere dikkat çekmiştir. Hükümetler, bağlı kamu kurum ve kuruluşları özellikle AB’ne üyelik görüşmelerinin başladığı süreçte kadınların dezavantajlı ve eşitsiz konumlarını gidermeye yönelik yasal düzenlemeler ve uygulamalar başlatmıştır. Sosyal tarafların kadın istihdamı konularıyla ilgilenmesi bu sürecin bir ürünüdür. Bugün Türkiye’de kadın istihdamının düşük düzeyi ve bunun üstesinden gelinmesi gereği her çevrede kabul görmektedir. Ancak bunun nasıl ve ne şekilde olacağı açık değildir, üzerinde tartışılması ve atılacak adımların bir an önce açığa kavuşturulması gerekmektedir.

3. Lim L.L. (1998) “More & Better Jobs for Women”, ILO, Geneva, s.37-41

Bu çalışma önce Türkiye'nin mevcut sosyoekonomik yapısı içinde işgücü piyasasını toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz etmektedir. Ardından kadın istihdamını etkileyen politika ve programlar eleştirel bir bakış açısıyla gözden geçirilmektedir. Sonra kadın istihdamıyla ilgili kurumsal çerçeve ve koordinasyon değerlendirilmektedir. Bütün bunların ışığında son bölümde kadın istihdamını nicelik ve nitelik olarak artırmaya yönelik öneriler geliştirilmektedir. Kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesinin genelde çalışma yaşamı koşullarının iyileştirilmesi anlamına geleceği ve erkek çalışanların da yaranna olacağı gerçeğini göz önünde tutarak bu raporun tartışma sürecine katkıda bulunması dileriz.

1. EKONOMİK VE SOSYAL DURUMUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye'nin 2006'da GSYİH tutarı 390.4 milyar \$'dır ve 2007'de bu tutarın 410.7 milyar \$ olması beklenmektedir. Satın alma gücü paritesine göre kişi başına gelir 2006'da 8 959 \$'dır, 2007 tahmini 9 662 bin \$'dır. Türkiye milli gelirinin büyüklüğüyle dünyanın ilk yirmi ekonomisi arasındadır. Türkiye yüksek büyüme oranlarına sahip olmakla birlikte sık yaşanan krizlerle büyüme süreci kesintiye uğramakta ve krizlerin ağır iktisadi ve sosyal sonuçları olmaktadır.

Türkiye 1980'lerden itibaren diğer gelişmekte olan ülkeler gibi serbest piyasa ekonomisini öne çıkaran ihracata dayalı büyüme stratejisini seçmiştir. Piyasaya uyum sürecinde kamu ekonomisinin faaliyet alanı daraltılmış, özelleştirmeler yoluyla kamu işletmelerinin büyük kısmı özel sektöre devredilmiştir. Türkiye'nin özel sektör eliyle gerçekleştirilen ve ihracat odaklı bir ekonomik büyüme modelini kendine esas aldığı resmi belgelerde dile getirilmektedir. Bu doğrultuda devlet geleneksel ihracat sektörlerinde katma değeri yüksek üretimin sağlanmasına yönelik teşvik ve destek uygulamaları yapmaktadır. İhracat için yapılan üretimde ithal girdilerin payının yüksekliği nedeniyle yurt içi üretimin ithalat bağımlılığını azaltmak üzere sanayide kullanılan ithal ara girdilerin orta vadede yurt içinde üretilmesini sağlayacak mekanizmalar geliştirilmesi öngörülmektedir. 2006'da Türkiye'nin toplam ihracat tutarı 85.5 milyar \$, ithalat tutarı 139.6 milyar \$'dır. Türkiye'nin toplam ihracatının dünyada gerçekleşen ihracat içindeki payı binde 7.1'dir. Cari işlem açığı Ağustos 2006'da son on iki ay itibarıyla 30.1 milyar \$ olup, cari açıkta yaşanan artışta enerji ve emtia fiyatlarındaki artışla, ithalatta gözlenen artış etkili olmuştur.⁴

GSYİH 2005'de %7.4 oranında büyümüş, katma değer artışı tarım sektöründe %5.6, sanayide %6.5, hizmetlerde %8.2 ve inşaatla %21.5 olmuştur. Büyüme 2006 yılı içinde %6.1 olarak devam etmiştir. 2007'nin ilk dokuz ayında büyüme hızı %3.9 olmuştur.⁵ Ekonomi son on yıllık dönem içinde değerlendirildiğinde sabit sermaye yatırımlarının büyümedeki payı %25.9 olup, bunun %24'ü özel sektör, %1.9'u kamu yatırımlarından gelmektedir. Büyümede tüketimin %58.9'luk payı vardır. Bunun da %53'ü özel, %5.9'u kamudan gelmektedir. 1980'den günümüze kadar kamu sektörü üretim faaliyet-

4. DPT 2007 Yılı Programı, www.dpt.org

5. DPT Ekonomik Gelişmeler, Aralık 2007

lerinden aşamalı olarak çekildiğinden ve toplam sabit sermaye yatırımları içindeki kamu payı gerilediğinden sabit yatırımların sektörel payı özel sabit sermaye yatırım payları ile belirlenmektedir. Buna göre 2006'da özel sektör sabit sermaye yatırımları içinde imalat sanayiinin payı %41.9, tarım ve madencilik payı %5.2 ve hizmetlerin payı %52.9'dur. Hizmetler içinde ilk sırada %16.6'yla ulaştırma gelmekte onu %15.7'yle konut izlemektedir. Turizm yatırımlarının payı %7.3'dür. GSYİH içindeki payı %4 dolayına çekilmiş olan kamu yatırımlarında yerel yönetimlerin payı yükselmiş ve %42.6'ya ulaşmıştır.⁶ Kamunun sabit sermaye yatırımları gerilerken özel sektör yatırımlarının aynı ölçüde artmaması Türkiye'de artan işgücü arzını karşılayacak işgücü talebinin yaratılmamasında etkilidir.

Merkez Bankası 2006'dan itibaren açık enflasyon hedeflemesi rejimi uygulamasına geçmiş ve TÜFE artışı 2006'da %9.1 olmuştur. Faiz oranları Merkez Bankası tarafından uluslararası piyasalardaki hareketliliklere bağlı olarak düzenlenmektedir. Fiyat istikrarını sağlamak için Merkez Bankası kısa vadeli faiz oranlarını temel alan para politikası aracını kullanmakta, dalgalı kur rejiminde aşırı dalgalanmaların önüne geçebilmek için döviz piyasasına müdahale etmektedir. Para ve kur politikalarının belirlenmesinde uluslararası mali piyasalar yönlendirici konumdadır.

Türkiye para ve maliye politikalarını belirlerken IMF, DB ve AB'yle uyumlu hareket etmektedir. Maliye politikasının amaçları kamu borç stokunun milli gelire oranını ve kamu açıklarını azaltmak, faiz dışı fazla verme politikasını sürdürmek ve enflasyonla mücadeleyi desteklemek olarak belirlenmiştir. 2006'nın birinci yarısında Türkiye'nin dış borç stoku 193,6 milyar \$ ve bunun GSMH'ya oranı %50.6'dır. Dış borçların içinde kamunun payı %42.7'dir. Kamunun payı azalırken özel sektörün payı artış eğilimindedir. 2006 Eylül sonunda merkezi yönetim bütçesi borç stoku, 167.6 milyar iç borç, 65.9 milyar dış borç olmak üzere toplam 233.5 milyar \$ olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'nin yüksek dış borç miktarları uluslararası finans piyasalarındaki dalgalanmalar karşısında ekonomisini kırılgan hale sokmaktadır.

Kamu kesimi faiz dışı fazlasının GSMH'nın %6.5'i olarak hedeflenmesi sonucu kamu harcamaları sınırlı tutulmaktadır. Türkiye uyguladığı vergi politikalarıyla (dolaysız vergilerde oran indirimleri, sermaye kazançlarında geniş istisna ve muafiyetler, vergi afları vb.) kamu gelirlerinin kaynaklarını daraltmış, azalan kamu gelirlerinin yarattığı finansman açığını borçlanma yoluyla kapatmaya çalışmıştır. Artan iç ve dış borçlar bütçenin faiz ödemelerinin ipoteği altına girmesine yol açmıştır. Bu ipotek devleti faiz dışı fazla hedefine kilitlemiştir. Bunun sonucu kamu hizmetlerinin daralması ve ticarileştirilmesidir.

6. BSB (2007) 2007 İlk Yazında Dünya ve Türkiye Ekonomisine Bakış, TMMOB, Ankara, s.37

Kamunun sınırlı yatırımları içinde eğitim, sağlık, teknolojik araştırma, ulaştırma, içme suyu ve e-devlet alanlarına öncelik verilmekte, kamu yatırımlarının bölgesel kalkınma ve bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılmasında etkili bir araç olması hedeflenmektedir. Ancak kamu sabit sermaye yatırımlarının GSYİH içindeki payının 2006'da sadece %3.9 olması, Türkiye'nin nüfus ve coğrafi büyüklüğü göz önüne alındığında yatırımların yetersiz olması demektir. 2006 kamu yatırımlarında ilk sırayı %31'le ulaştırma-haberleşme almakta, onu %14.2'yle enerji, %14'le eğitim, %7.6'yla tarım ve %7.1'le sağlık izlemektedir. Kısıtlı kaynakların etkin kullanılmadığı belirtilmektedir. Özellikle genç nüfusun büyüklüğü eğitim alanına çok daha fazla kaynak ayrılmasını gerektirmektedir. İlave kaynakların AB fonlarından ve uluslararası kaynaklardan temin edilecek dış proje kredileriyle sağlanması öngörülmektedir.⁷ Bu da dış borçlanmanın daha da artması anlamına gelmektedir.

ILO'nun 2007 "Küresel İstihdam Eğilimleri" raporuna göre dünya ekonomilerinde istikrarlı bir büyüme yaşanmakta ancak işsizlik oranlarında ciddi bir düşüş ortaya çıkmamakta ve çalışanların yoksulluğu oransal olarak azalsa da, mutlak yoksul sayısı artmaktadır. 1996-2006 arasındaki on yıllık dönemde yıllık ortalama reel büyüme hızı %4.1 olurken, istihdam artışı sadece %1.6'dır. Ekonomik büyüme istihdamdaki artıştan ziyade üretkenlikteki artışla bağlantılıdır ve söz konusu dönemde işgücü üretkenliği %26 oranında artarken, istihdam artışı ancak %16.6 oranında olmuştur. İstihdam yaratmayan bir büyümenin egemen olduğu koşullarda ekonomik büyüme ve istihdam yaratma arasındaki ilişkinin yeniden kurulması gereğinin altı çizilmektedir. Raporla dikkat çekici olan Türkiye'nin içinde yer aldığı Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesindeki işsizlik oranlarının %12.2'yle dünyadaki en yüksek işsizlik oranları olmasıdır. Bölge aynı zamanda en düşük işgücüne katılım ve istihdam oranlarına sahiptir. Bunun gerisinde kadınların düşük işgücüne katılım ve istihdam oranları ile yüksek işsizlik oranları bulunmaktadır.⁸

Türkiye'de 2001 krizi ertesindeki dönemde gözlenen ekonomik büyüme benzer bir gelişme seyri izlemektedir. 2002-2006 arası dönemde GSYİH artış ortalaması %7.1 iken istihdam artış ortalaması %1.1'dir. Büyüme istihdam yaratmamaktadır. İhracata dayalı büyüme stratejileri geliştirmekte olan ülkeleri belli alanlarda uzmanlaşmaya itmiş, sermaye yatırımlarının esas olarak özel sektör tarafından yapılması, yatırımların ucuza üretilen ve rekabet edilebilen mallarda yoğunlaşmasına yol açmıştır. Benzer üretimde bulunan çevre ülkelerle rekabet edebilmek birim emek maliyetlerinin aşağı çekilmesine

7. DPT 2007 Yılı Programı

8. ILO (2007) Global Employment Trends, www.ilo.org

bağlıdır.⁹ Türkiye’de 2001 ekonomik krizi ertesindeki dönemde imalat sanayiinde çalışan başına üretkenlik artarken, çalışan sayılarında fazla değişme yaşanmamış, üretkenlik artışı esas olarak üretimde çalışılan saatteki artışa bağlı olmuştur. Aynı dönemde üretimde çalışılan saat başına reel ücretler düşmüştür. DB’nın Türkiye İşgücü Piyasası raporuna göre üretkenliğe göre işgücü maliyetleri düşük, ücretler esnek ve rekabete elverişlidir. Reel ücretlerin düşmesine rağmen istihdamın artmaması, istihdamı koruyucu düzenlemelerin katılığına bağlanmaktadır.¹⁰ İşgücü piyasasına ilişkin kimi araştırmalar da istihdamın işgücü maliyeti esnekliğinin oldukça düşük olduğunu ortaya koymaktadır.¹¹ Yani istihdamın ücretlerdeki değişikliğe duyarlılığı zayıftır, ücretlerdeki azalmanın istihdamı artırıcı etkisi zayıf kalmaktadır.

Türkiye’de ekonomi politikalarını belirleyenler yakın zamana kadar enflasyonu düşürme gayreti içinde istihdam artışını öncelikli bir hedef olarak görmemiştir. Enflasyonun tek haneli rakamlara indirilmesiyle birlikte istihdam sorununun ciddiyeti daha fazla dile getirilmeye başlanmış olsa da, serbest piyasa ekonomisi içinde istihdam artışının özel sektör yatırımlarıyla gerçekleşmesi beklenmektedir. Hükümetler yerli ve yabancı sermaye için yatırımların kolaylaştırılması, kuruluş ve işletme dönemlerindeki idari engellerin kaldırılması için çok sayıda hukuki düzenleme yapmış, vergi yükünü azaltmak için çeşitli indirimlere gitmiştir. Burada ücretlerden yapılan vergi ve sigorta primleri kesintilerinin yüksek oranının kayıtdışılığı teşvik ettiği noktada sosyal taraflar arasında bir konsensüs bulunduğunu ve hükümetin bu oranı düşürmek için çalışmalar yürüttüğünü belirtmek gerekir. Halen sosyal tarafların katılımıyla bir ulusal istihdam stratejisinin belirlenmesi için çalışmalar sürdürülmektedir.

Türkiye’de istihdam artışlarının çok sınırlı olması, özellikle tarımdaki istihdamın azalması karşısında tarım dışı istihdamın yetersiz artışı kendini gelir dağılımındaki dengesizlikler ve yoksulluk oranlarıyla ortaya koymaktadır. Gelir dağılımındaki eşitsizlik ölçütü olan Gini katsayısı yıllar itibarıyla azalma eğilimine girmiş, 1994’de 0.49 iken, 2004’de 0.40, 2005’de 0.38 olmuştur.¹² 2001 ekonomik krizi sonrasındaki dönemde en yüksek %20’lik grubun aldığı pay oransal olarak azalırken, bu durum en alt %20’lik gruptan ziyade, aradaki grupların payının artmasıyla sonuçlanmıştır.

9. BSB (2007) a.g.y, s.44

10. WB (2006) “Turkey Labor Market Study, s.15

11. BSB a.g.y., s.46

Tablo 1.1 Yüzde 20'lik grupların gelirden aldığı paylar, 2004-2005

Yüzde 20'lik gruplar	Türkiye		Kent		Kır	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Birinci yüzde 20(1)	6.0	6.1	6.4	6.4	6.3	6.1
İkinci yüzde 20	10.7	11.1	10.8	11.5	11.2	11.3
Üçüncü yüzde 20	15.2	15.8	15.2	16.0	15.8	15.9
Dördüncü yüzde 20	21.9	22.6	21.4	22.6	22.7	22.6
Beşinci yüzde 20(2)	46.2	44.4	46.1	43.5	43.9	44.2
Gini Katsayısı	0.40	0.38	0.39	0.37	0.37	0.38

(1) Toplam gelirden en az pay alan grup (2) Toplam gelirden en fazla pay alan grup

Kaynak: TÜİK Haber Bülteni sayı 207, 25.12.2006

2005'de Türkiye yaşayan bireylerin 623 bini (%0.9) sadece gıda harcamalarını içeren açlık sınırının altında, 14 681 bini (%20.5) gıda ve gıda dışı harcamaları içeren yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Bu grubun kabaca beşinci %20'lik gruba denk düştüğü söylenebilir. Yoksulluk oranının kırsal yerleşim bölgelerinde %32.6'ya çıkması, kentsel yerleşim bölgelerinde %12.8 olması, yoksulluğun kırdan çok daha yoğun yaşandığını göstermektedir. Çalışanlar içinde yoksulların oranı %32.1'le yevmiyelilerde ve %26.2'yle kendi hesabına çalışanlarda en yüksektir. Her iki çalışma statüsü de düzensiz ve güvencesiz işlere denk düşmektedir. Harcama esaslı görel yoksulluk oranları ise Türkiye genelinde %16.2, kentsel yerleşim yerlerinde %9.9 ve kırsal yerleşim yerlerinde %26.4'dür, toplam 11 574 bin kişi görel yoksuldur.13 Bütün bu sayılar Türkiye'de açlık sınırında yaşayan yoksul oranı çok düşük olsa da, yoksulluk sınırı altında yaşayan çok büyük bir kitlenin varlığına dikkat çekmektedir.

Türkiye'deki yoksulluk olgusu, çalışma çağındaki nüfusun hızlı artışının, tarımdaki istihdamın çözülmesinin işgücü piyasalarında yarattığı baskılar ve istihdam açısından bölgeler arasındaki dengesizlikler, istihdam sorununun ciddiyetini ve sosyal koruma kapsamında, düzgün işler yaratılmasının gereğini ortaya koymaktadır. İstihdam sorunu sadece özel sektör yatırımlarıyla ve yatırımların teşvikiyle çözülemeyecek boyutlardadır. Sosyal tarafların katılımıyla kamusal politikalar bu sorunu çözmeye odaklanmalı, kaynak tahsisinde öncelik bu alana verilmeli ve istihdamı teşvik eden kamusal yatırımlar ve programlar artırılmalıdır.

12. Gini katsayısı sıfıra yaklaştıkça gelir dağılımında eşitliği, 1'e yaklaştıkça bozuk bir gelir dağılımını ifade eder.

13. TÜİK Haber Bülteni, sayı 208, 26.12.2006

2. İŞGÜCÜ PİYASASININ TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN ANALİZİ

2.1. Demografik Yapı

2007 yılında TÜİK tarafından yapılan Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Nüfus Sayımı sonuçlarına göre Türkiye’de toplam nüfus 70.586.256 kişi olup nüfusun 35.209.723’ü kadın, 35.376.533’ü erkektir. Nüfusun %70.5’i kentlerde yaşamaktadır. 2000’de %1.83 olan yıllık nüfus artış hızı 2006’da %1.24’e düşmüştür.¹⁴

Nüfus artış hızının düşmesinin gerisindeki temel neden doğurganlık hızındaki düşüştür. Türkiye’de doğurganlık hızı 1960’lardan itibaren azalma eğilimi içinde olup 2003’de yapılan Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması’nın bulgularına göre 2001-2003 dönemi için ülke genelinde 2.23 olarak bulunmuş olan toplam doğurganlık hızı kırsal kesimde 2.65 ve kentlerde 2.06’dır. Kentlerdeki oranın 2.1’lik yenilenme oranının altında olduğu görülmektedir.¹⁵ Kır ve kent arasındaki ayrım giderek azalırken, bölgeler arası farklılıklar devam etmekte, toplam doğurganlık hızı orta Anadolu’da 1.86 ile en düşük düzeyde iken, güneydoğu Anadolu’da 4.19’la en yüksek düzeye çıkmaktadır. Eğitim düzeyi ve doğurganlık arasında belirgin bir ilişki vardır. Eğitimi olmayan veya ilkokulu bitirmemiş kadınlarda bu oran 3.65 iken, ilköğretim birinci kademe mezunlarında 2.39, ilköğretim ikinci kademe mezunlarında 1.77 ve lise ve üzeri eğitilmiş kadınlarda 1.39’dur.¹⁶ İlköğretim kapsamındaki kız çocuk sayısının yükselmesinin önümüzdeki dönemde Türkiye genelinde doğurganlık hızının düşmesine büyük katkıda bulunacağı açıktır. TÜİK’in söz konusu araştırma bulgularına dayanarak yaptığı hesaplamaya göre toplam doğurganlık hızı 2006’da 2.18’e düşmüştür.¹⁷ Türkiye’de doğurganlığın düşmesinde gebeliği önleyici önlem kullanan evli kadınların sayısının ve oranının artması belirleyicidir. Nitekim 1988’de %63.4 olan bu oran 2003’de %71’e çıkmıştır. Genel olarak evli kadınların %43’ü modern ve %29’u da geleneksel yöntem kullanmakta ve zaman içinde modern yöntem kullananların oranı artmaktadır.¹⁸

14. TÜİK Haber Bülteni, sayı 9, 21.1.2008

TÜİK Türkiye İstatistik Yıllığı, 2006, s.41

15. Yenilenme düzeyi doğurganlık oranı uzun dönemde nüfusun kendini yenilemesi için gerekli düzey olup, bu genel olarak kadın başına canlı 2.1 doğumla sağlanır.

16. HÜNEE (2004) Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2003, s.46-48

17. TÜİK a.g.y. s.74

18. HÜNEE a.g.y. s.65-67

Birleşmiş Milletlerin 2001'deki "Dünya Nüfusunun Geleceği" raporunda yer alan 2000-2050 arasındaki döneme ilişkin orta varyant projeksiyona göre Türkiye'nin nüfusu 2050'ye kadar artmaya kadar devam edecek ve 98 818 000 kişiye ulaşacaktır. Nüfusun bu tarihten sonra 99 milyona sabitleşmesi beklenmektedir. TÜİK'in nüfus gelişimine ilişkin güncel verileri kullanarak yaptığı projeksiyona göre 2050'de ulaşılacak toplam nüfus 96 498 000 kişiyle bunun altında kalmaktadır.¹⁹

Tablo 2.1: Türkiye'de Demografik Yapıda Gelişmeler

	2005	2006	2025	2050
Toplam doğurganlık hızı	2.19	2.18	1.97	1.79
Doğumda beklenen yaşam süresi	Erkek: 68.9 Kadın: 73.8	Erkek:69.1 Kadın: 74	Erkek: 71.8 Kadın: 77.1	Erkek: 74.3 Kadın: 80.4
Nüfus artış hızı (%)	1.26	1.24	0.74	0.30
Yıl ortası nüfus (bin)	72 065	72 974	87 756	96 498

Kaynak: TÜİK Türkiye İstatistik Yıllığı 2006, s.74-75

Türkiye'de sağlık hizmetlerindeki iyileşmeye, aşılama kampanyalarına, annelerin eğitim düzeylerindeki ilerlemeye ve doğurganlık oranlarının düşmesine bağlı olarak bebeklik ve erken çocukluk dönemlerindeki ölümler büyük ölçüde azalmaktadır. Bebeklik ve erken çocukluk dönemindeki yaşam imkanlarının artması doğuştan yaşam beklentisinin yükselmesine büyük ölçüde katkıda bulunmuş ve 2006'da kadınlarda 74, erkeklerde 69,1 yaş olmuştur. Bu süreçte dikkat çekici olan düşen doğum oranlarına bağlı olarak 15 yaşın altındaki nüfusun toplam nüfus içindeki payının 2005'den itibaren azalmaya başlaması, buna karşılık 65 yaş üzerindeki nüfusun payının giderek artmasıdır.

1990-2000 arasında doğurganlık hızındaki azalmaya bağlı olarak genç nüfusun artış hızı sifıra yaklaşmış, üretken nüfusun (15-64 yaş) artış hızı aynı düzeyde kalmış, yaşlı nüfus ise en fazla artış hızına ulaşmıştır. Yıllık nüfus artışı 2000'de genelde binde 18.3 iken, yaşlı nüfusta binde 46.8, üretken nüfusta binde 24.3 ve genç nüfusta binde 2.4 olmuştur. Bu dönemde 20 milyona ulaşan genç nüfusun büyüklüğü hemen hemen sabitleşirken, üretken nüfusun büyüklüğü 44 milyona ve yaşlı nüfusun büyüklüğü 4 milyona yükselmiştir. Yaşlı nüfusun büyüklüğündeki bu artışın gelecek yıllarda da devam etmesi beklenmektedir.²⁰ Avrupa ülkelerinde gözlenen nüfusun yaşlanması olgusu uzun dö-

19. TÜİK a.g.y. s.75

20. DİE (2003) Genel Nüfus Sayımı 2000, Ankara, s.32-33

nemde Türkiye için de söz konusudur. “Demografik geçiş dönemi” olarak adlandırılan bu dönem Türkiye’nin nüfusunun aşağı yukarı durağanlaştığı ve nüfusun yaş bileşiminin sabitleşmeye yüz tuttuğu 2050’lerden sonra tamamlanmış olacaktır.

Yetişkin nüfusun hacmi nüfus projeksiyonlarına göre 2025’e kadar sürekli artacaktır çünkü bu nüfus grubundakiler doğurganlığın henüz hızla düşmediği bir dönemde doğmuş bulunmaktadır. Bu, giderek yükselen bir potansiyel işgücü arzı demektir. “Fırsat penceresi” adı verilen bu durumda, üretken yaştaki nüfusun hala hızla arttığı, doğurganlığın düştüğü ve nüfusun henüz çok yaşlanmadığı bir ülkede eğer işgücünün eğitim ve vasıflık düzeyi yükseltilir ve üretken bir istihdam olanağı sağlanırsa büyük bir ekonomik sıçrama yapmak mümkündür.²¹ Ancak üretken istihdamın sağlanamaması durumunda ciddi işsizlik sorunu ortaya çıkacaktır.

Türkiye’de nüfustaki gelişmelere bağlı olarak genç nüfusun bağımlılık oranı düşerken yaşlı nüfusun bağımlılık oranı yükselmektedir.²² İlköğretimdeki çocuk sayısı, yıllık doğum miktarının 1.3 milyon civarında sabitleşme eğilimine girmesi nedeniyle büyük ölçüde sabitleşmiştir ve 2050’ye kadar her yıl doğacak çocuk sayısının değişmeyeceği hesaplanmaktadır. Bu durum ilköğretim sonrası eğitim kurumlarındaki öğrenci sayılarının da artış hızının giderek yavaşlaması ve sayılarının sabitleşmesi anlamına gelmektedir. Eğitim alanında giderek niceliksel büyümenin yerine nitelik artışı sağlayacak kaynak tahsisi önem taşırken, sosyal güvenlik ve sağlık sistemine hem niceliksel hem niteliksel artışları karşılamak üzere şimdikinden daha fazla ve artan oranda kaynak ayrılması gerekecektir.

Türkiye’de şimdiye kadar çalışma çağındaki nüfusun artış hızı istihdamın artış hızından daha yüksek olmuştur. 2000-2005 arasındaki dönemde Türkiye’de çalışma çağı nüfusu yıllık ortalama %1.9 ve işgücü %1.3 oranında artarken, GSYİH yıllık ortalama %4.4 büyümüş ancak istihdam artışı sadece %0.4’de kalmıştır.²³ Bu durumun işsizlikte büyük artışlara yol açmaması özellikle çalışma çağındaki kadınların işgücü dışında kalmasına bağlıdır. İşgücü dışında kalanların yıllık büyüme hızı %2.7’dir. Nitekim aşağıdaki bölümlerde daha ayrıntılı inceleneceği gibi Türkiye’deki sosyokültürel faktörler yani toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümü üzerinde şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri kadınların ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmesi nedeniyle iş-

21. Behar C. vd. (1999) Türkiye’nin Fırsat Penceresi, Demografik Dönüşüm ve İzdüşümü. TÜSIAD, İstanbul, s.60

22. Bağımlılık oranı 15-64 yaş grubundaki her 100 kişi için 0-14 yaş ve 65 ve daha yukarı yaş gruplarındaki kişi sayısı olup 2000 yılında 55.1’dir (DİE a.g.y. s.48)

23. DPT, 2007 Yılı Programı, s.181

gücü piyasasına çıkmasını, iş aramasını büyük ölçüde engellemektedir.²⁴ Özellikle düşük eğitilmiş ve vasıflı kadınların ev dışında gelir getirici işler yapması, erkeğin aileyi geçindiren aile reisi konumuna ve aile içindeki egemenliğine karşı bir tehdit olarak algılandığından kadına veya genç kıza çalışma izni verilmemektedir. Ancak kadınlara sunulan işlerin sınırlılığı ve koşullarının ağırlığı, ücretlerinin azlığı çalışmayı kadınlar açısından da cazip olmaktan çıkarmaktadır. Özellikle lise mezunu olan genç kız ve kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü çalışmaya hazır ancak iş bulamadığı için eve geri çekilmiş geniş bir kadın işgücü rezervinin varlığına işaret etmektedir.

Demografik gelişmeler bağlamında kentlerin nüfus yapısına bakıldığında, 2006 yılında toplam nüfusun %67,9'u kentlerde yaşamaktadır.²⁵ 1990-2000 arasında şehir nüfusunun yıllık artış hızı iç göçlere bağlı olarak binde 26.8 iken köy nüfusunun yıllık artış hızı binde 4.2'dir.²⁶ Kentsel nüfusun payının daha da artması süre giden iç göçlere bağlı olarak kaçınılmaz görünmektedir. Ülke içindeki göç hareketleri Orta, Kuzey, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'dan Batı ve Güney Anadolu bölgelerine yöneliktir. Nüfus kaybeden alanlar ile nüfus kazanan alanlar arasında ciddi bölgesel gelişmişlik farkları ortaya çıkmakta veya mevcut farklılıklar pekişmektedir. Böylece kentleşme sorunları sadece göç alan yerlerde altyapı ve işgücü piyasası sorunlarının ağırlaşması olarak değil, aynı zamanda göç vererek nüfus, genç işgücü, beceri ve sermaye kaybeden kentler ve köyler için de ortaya çıkmaktadır.

2.2. Nüfusun Eğitim Düzeyi

2006 Hanehalkı İşgücü İstatistiklerine göre kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içerisinde kadınların %19,6'sı, erkeklerin %4'ü, okuma-yazma bilmemektedir. Türkiye, kadın okur yazarlığı ve kız çocuklarının okula devamı bakımından benzer gelişmişlik düzeyindeki ülkelere göre çok daha gerilerdedir. Okullaşma oranı yıllar itibarıyla artış eğilimi içinde olsa da, hala düşüktür ve bu durum kadınların işgücüne katılım oranları ve işgücü piyasasına katılım biçimlerini de belirlemektedir.

Türkiye'de 2006'da lise altı eğitim görmüş olanların oranı kadınlarda %60,4, er-

21. TÜİK tarafından yapılan 2006 Zaman Kullanım Anketinin sonuçlarına göre Türkiye genelinde 15 yaş ve üzerindeki kadınların günlük olarak hanehalkı ve ev bakımına harcadığı zaman 5 saat 17 dakika iken, erkeklerinki sadece 51 dakikadır. Çalışmayan erkeklerin bu amaçla harcadığı süre 1 saat 12 dakika, kadınların ise 5 saat 43 dakikadır. Kadınlar açısından çalıştıkları zaman da durum pek değişmemektedir, günlük harcadıkları süre 4 saat 3 dakika iken erkeklerde sadece 43 dakikadır. Bu durum özellikle gelir getirici bir işte çalışan kadınların omuzlarındaki yükün ağırlığını ve ev kadınlığını neden tercih ettiklerini göstermektedir. (Haber Bülteni 119, Temmuz 2007)

25. TÜİK 2006, s.78

26. DİE 2003, s.28

keklerde %64.4'dür. Kadınların %14.2'si ve erkeklerin %22.2'si lise ve dengi okul mezunudur. Yüksek öğretim açısından söz konusu oranlar kadınlarda %5.8 ve erkeklerde %9.3'dür.²⁷ Kadın nüfusun yaklaşık %80'i ve erkek nüfusun yaklaşık %70'inin lise altı eğitim görmüş veya hiç eğitim görmemiş olması Türkiye'de genel nüfusun eğitim düzeyinin düşüklüğünün açık bir göstergesidir. Ancak nüfusun eğitim düzeyi özellikle okumaz yazmazlık açısından Türkiye'de bölgeler arasında büyük farklılık göstermekte, bu farklılık ülkenin batısı ve doğusu arasında özellikle kadınlar açısından çarpıcı bir hal almaktadır. Örneğin 2005'de Marmara bölgesinde sanayileşmenin merkezindeki Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova illerini kapsayan bölgede 15 yaş üzeri kadın nüfusun içinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı %13.1 iken Türkiye'nin en geri kalmış güneydoğu bölgesindeki Mardin, Batman, Şırnak, Siirt illerindeki 15 yaş ve üzeri kadın nüfusun içinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı %45.7'dir. Bu illerde okuma yazma bilmeyen erkek oranı %9.5'le ülke ortalamasının üzerinde olsa bile çarpıcı olan kadınlar arasında okumaz yazmazlık oranının yüksekliğidir.²⁸ Bölgenin geri kalmışlığı kendini kadınlar için eğitim ve istihdam fırsatlarının yokluğunda somutlamaktadır.

Okullaşma oranlarına bakıldığında zorunlu olan ilköğretimde bile önemli bir çağ nüfusunun dışarıda kaldığı ve oranların ilköğretim sonrasında daha da yükseldiği görülmektedir. Ancak buna geçmeden önce Türkiye'de okul öncesi eğitimin yetersizliği üzerinde durmak gerekmektedir. 2004-2005 yılında okul öncesi eğitiminden yararlanan çocuk sayısı 435 bin olup okullaşma oranı %15.2'dir. Okul öncesi eğitimde Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planının hedefi olan %25 seviyesine 640 849 çocukla 2006-2007'de ulaşılmıştır.²⁹ Çocuğun gelişimi bakımından olduğu kadar kadın istihdamı açısından da büyük önem taşıyan okul öncesi eğitimin kamusal bir hizmet olarak yaygınlaşması zorunluluktur ve bunun için MEB bütçesinin ve bu bütçe içinde okul öncesi eğitime ayrılan payın artması gerekir. 0-3 yaş arasındaki çocukların bakım hizmetlerine yönelik kreş, çocuk yuvası, gündüz bakımevi gibi tesisler ise son derece sınırlı sayıdadır.

27. TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2006, s.36

28. TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2005, s.142, 151

29. DPT, 2006 Yılı Programı, s.137.

Tablo 2.2: Net Okullaşma Oranı *

İlköğretim	2005/2006	2006/2007
Kız	87.1	87.9
Erkek	92.3	92.3
Ortaöğretim		
Kız	51.9	52.2
Erkek	61.1	60.7
Yüksek öğretim		
Kız	17.4	
Erkek	20.2	

* Net okullaşma oranı teorik yaş grubundaki öğrenci sayısının teorik yaş grubundaki toplam nüfusa bölünmesiyle bulunur. Söz konusu yaş grupları ilköğretim için 6-13, ortaöğretim için 14-16 ve yüksek öğretim için 17-21'dir. Kaynak TÜİK, Türkiye İstatistik Yıllığı 2006, s.106

Türkiye ilköğretim düzeyinde bile tam okullaşmayı sağlayamamıştır. 2006'da okul çağındaki kız çocukların %12.1'i, erkek çocukların %7.7'si ilköğretim dışındadır. Eğitim-öğretimin en temel kademesine katılmayan yüz binlerce çocuğun varlığı çok ciddi bir sorundur. Okullaşma oranları orta ve yüksek öğretim düzeyinde iyice düşmekte ve her kademedeki eğitim-öğretim kurumlarında kız öğrencilerin okullaşma oranı erkek öğrencilerin gerisinde kalmaktadır. 2002 Hanehalkı Bütçe Anketine göre hiç okula gitmeyen çocukların %72.2'si kız çocuklarıdır.³⁰ İlköğretimde neden bazı çocukların okul dışı kaldıklarının cevaplarını DİE'nin 1999 Çocuk İşgücü Anketi Sonuçlarından görmek mümkündür. Buna göre okul dışı kalmada kırsal ve kent arasında ve kız ile erkek çocuklar arasında önemli farklar vardır. 1999'da ilköğretim çağındaki kız çocukların kırsal %17.3'ü ve kentte %13.0'ü okul dışındadır. Bu oranlar erkek çocuklar için sırasıyla %10.7 ve %8.1'dir. Yaş gruplarına göre ayrıştırıldığında 6-11 yaşındaki kız çocukların kentte %9.6'sı, kırsal %9.3'ü okula gidemezken, 12-14 yaş arasındaki kızlarda bu oran kentte %20.2 ve kırsal %32.7'ye çıkmaktadır. Ataerkil zihniyet ve toplumsal cinsiyet rolleri ergenlik çağına gelen kız çocukların okul dışı kalmasında belirleyicidir.

30. DPT, 2006 Yılı Programı, s.137

Tablo 2.3: Çocukların Okula Devam Etmeme Nedenleri 1999 (%)

	Kent		Kır	
	Kız	Erkek	Kız	Erkek
Okula devam etmeme nedeni				
Uygun okulun olmaması	10.0	18.4	11.5	14.9
Okula ilgi duymaması	17.8	19.0	25.4	28.0
Okul masraflarının yüksek olması	30.2	25.3	21.9	12.8
Ailesine ev işlerinde yardım etmek zorunda olması	6.5	0.3	10.2	2.8
Ailesinin izin vermemesi	9.8	2.5	5.9	8.0
Kardeşlerine bakmak zorunda olması	2.2	0.9	4.7	0.0
Hanehalkının ekon. faaliyetlerine yardım etmek zorunda	0.6	0.9	0.2	0.7
Ücretli çalışmak zorunda olması	0.4	2.5	0.	2.8

Kaynak: Şahabettinoğlu vd. 2002

Kız ve erkek çocuklar için öncelikle dile gelen üç neden okul masraflarının yüksekliği, okula ilgi duyulmaması ve uygun okulun olmamasıdır. Bunları izleyen nedenler arasında geleneksel cinsiyetçi işbölümü ve zihniyet çerçevesinde ailesine ev işlerinde yardım etmek, kardeşlerine bakmak ve ailenin izin vermemesi kentte kız çocuklarının %18.5'inin ve kırdaki %20.8'inin okul dışı kalmasında etkili olmaktadır. Oysa söz konusu nedenler erkek çocuklar için kentte %3.9, kırdaki %8.7'yle oldukça önemsizdir. Okul masraflarının yüksekliği kız çocuklar açısından hem kent hem kırdaki erkek çocuklara kıyasla daha yüksek oranda dile getirilmiş bir nedendir. En alt sosyoekonomik statüdeki hanelerde erkek çocukların okula devam etmeme oranı %14.4'ken, kız çocuklarda %23.5'dir. Oysa en üst sosyoekonomik düzeye sahip ailelere kız ve erkek çocukların okula devam etme oranları eşit düzeydedir. Aile geliri düştükçe kız çocuklar daha dezavantajlı konuma gelmekte ve kıt kaynaklar erkek çocuktan yana kullanılmaktadır.³¹

2006'da ILO desteğiyle yapılan çocuk işgücü araştırmasının bulgularına göre 6-17 yaş arasındaki çocukların %43.1'i ev işlerinde yardımcı olmaktadır ve ev işi yapan 7 004 bin çocuğun %61.2'si kız çocuklarıdır (4 289 bin). Kızların eğitim-öğretim haklarından yararlanmasını engelleyen cinsiyete dayalı işbölümünün kız çocukların yaşamındaki belirleyici etkisi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.³²

31. Şahabettinoğlu M., vd. (2002) "Çocukların Temel Eğitime Katılımını Sosyoekonomik Engelleri ve Destekleri", Türkiye'de Çalışan Çocuklar Semineri, 29-31 Mayıs 2001, DIE Yayını, Ankara.

32. TÜİK Haber Bülteni, Çocuk İşgücü Araştırması 2006, Sayı 61, 20.4.2007.

Tablo 2.4: Okullardaki öğrencilerin ve mezunların cinsiyete göre dağılımı (2005/06)

	Toplam Öğrenci	Kız öğrencilerin oranı (%)	Mezun	Kız mezunların oranı (%)
İlköğretim	10 673 935	47.4	1 108 986	46.0
Ortaöğretim	3 258 254	43.0	645 328	45.4
Genel lise	2 075 617	45.9	410 109	48.6
Mesleki/teknik lise	1 182 637	38.1	235 219	39.7
Yüksek öğretim	2 181 217	42.4	316 128	43.5

Kaynak: TÜİK, Türkiye İstatistik Yıllığı 2006, s.107-109

Burada her eğitim kademesinde kızların oranının erkeklerinkinden düşük olduğu görülmektedir. Ancak dikkat çekici olan ilköğretimde kız mezunların oranının kız öğrencilerin oranından hafifçe düşükken, diğer düzeylerde kız mezunların oranının kız öğrencilerin oranından biraz yüksek olmasıdır. İlköğretimde sekiz yılı tamamlamadan, 6.-7.sınıfta aileleri tarafından okuldan alınan kız öğrencilerin bulunması muhtemelen bu farka yol açarken, daha üst düzey eğitim kurumlarında kız öğrencilerin erkeklerden daha başarılı olması mezunlar arasındaki oranlarını yükseltmektedir.

2.3. Nüfusun Ekonomik Nitelikleri

Türkiye’de kadınların düşmekte olan işgücüne katılım oranları ve mutlak olarak gerileyen istihdam sayıları istihdamsız büyümenin esas yükünü kadınların taşıdığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla kadın istihdamından söz edildiği vakit aynı zamanda bakılması gereken işgücü dışında kalan kadınların durumudur. Türkiye genelinde işgücündeki her dört kişiden biri, kentlerde her beş kişiden biri ve kırdaki her üç kişiden biri kadındır.

2.3.1. İşgücüne Katılma Oranı

2006’da 15 ve daha yukarı yaştaki toplam işgücü 24 776 bin kişi olup, genel işgücüne katılma oranı %46.8’dir. Toplam işgücünün ise 6 480 bini kadın, 18 297 bini erkektir, işgücündeki her dört kişiden biri kadındır (%26.1). İşgücüne katılma oranı kadınlarda %24.9 ve erkeklerde %71.5’dir. Arada büyük fark vardır ve erkeklerin işgücüne katılma oranları yıllar itibariyle çok sınırlı biçimde azalırken, kadınlarınki sürekli düşmektedir. Aşağıdaki tablodan görüleceği üzere 1995-2006 arasındaki on bir yıllık dönemde kadınların işgücüne katılım oranı kırdaki %49.3’den 2006’da %33’e düşmüştür. Bu düşüş tarımda azalan istihdamla yakından bağlantılıdır. Çünkü esas olarak tarımda yo-

ğunlaşan kadın emeği, tarımdaki istihdam daralmasına bağlı olarak işgücü dışına çık-
maktadır. Kentlerde kadın işgücündeki artış bu azalmayı telafi edici boyutlarda değildir.
Nitekim on bir yıllık dönemde kentlerde kadınların işgücüne katılım oranı %17.1'den
sadece %19.9'a çıkmıştır. Aslında erkeklerin işgücüne katılım oranları da kırsal yerleşimlerde tarımsal istihdamın gerilemesine bağlı olarak düşmüştür, ancak bu düşüş kadınlarınkine kıyasla daha sınırlıdır. Kentlerde gözlenen düşüş ise oransal olarak çok daha küçüktür.

Özetle Tablo 2.5'e göre 2006'da kentlerde işgücüne dahil olan her beş kişiden biri (%21.8) kadındır, buna karşılık işgücüne dahil olmayan her dört kişiden üçü (%73.0) kadındır. Yine her beş kadından sadece biri (%19.9) işgücündedir. Kadınların durumu beşte birliğin ötesine geçememektedir. Oysa erkeklerde işgücüne katılım oranı %70.8'dir.

Kırda ise işgücüne dahil olan her üç kişiden biri (%32.7) kadındır. İşgücüne dahil olmayanların da kentte olduğu gibi dörtte üçü (%72.4) kadındır. Her üç kadından biri (%33) işgücündedir. Kırda kadınların işgücüne katılım oranında gözlenen hızlı düşüşün gerisinde son 10-15 yıldır uygulanan tarım politikalarının kırsal istihdama etkisinin büyük rolü vardır. 2006 itibariyle kırda ve kentte işgücündeki kadın sayısı birbirine çok yaklaşmıştır. Toplam kadın işgücünün yarısı kırda yarısı kentte iken, erkek işgücünün üçte birinden biraz fazlası (%36.4) kırda, yaklaşık üçte ikisi kenttedir.

1995-2006 döneminde işgücüne dahil olmayan kadın sayısı kırsal yerleşimlerde yaklaşık 2 milyon kişi artarken, erkeklerde 1 milyon kişi artmıştır. Kentlerde ise işgücüne dahil olmayan kadın sayısı 3 milyon kişiden fazla artarken, erkeklerde bu artış yaklaşık 1.8 milyon kişidir. Kırda erkeklerin iki katı, kentte erkeklerin 1.7 katı kadın işgücüsü dışına çıkmıştır.

Tablo 2.5: 1995-2006 döneminde işgücünün durumu

	1995		2000		2005		2006	
	Kır	Kent	Kır	Kent	Kır	Kent	Kır	Kent
Toplam işgücü	11 853	10 714	10 902	12 176	10 167	14 398	9 894	14 882
Kadın işgücü	4 446	2 043	3 809	2 379	3 310	3 043	3 237	3 243
Erkek işgücü	7 407	8 672	7 093	9 797	6 857	11 356	6 657	11 640
Toplam işgücüne katılım oranı (%)	66.2	45.5	58.7	44.1	53.1	45.5	52.2	45.5
Kadın işgücüne katılım oranı (%)	49.3	17.1	40.2	17.2	33.7	19.3	33.0	19.9
Erkek işgücüne katılım oranı (%)	83.3	74.5	77.9	70.9	73.5	71.5	72.2	70.8
İşgücüne dahil olmayan nüfus	6 053	12 835	7 679	15 454	8 981	17 279	9 057	17 835
İşgücüne dahil olmayan kadın	4 567	9 871	5 669	11 439	6 506	12 759	6 560	13 028
İşgücüne dahil olmayan erkek	1 486	2 964	2 011	4 015	2 476	4 520	2 497	4 807

Kaynak: DIE, HİA Sonuçları, Ekim 1995, TÜİK, Hİİ 2005:12-13, Hİİ 2006, www.tuik.gov.tr

Kadınlar ve erkeklerin işgücü dışında kalma nedenleri aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 2.6: Nedene göre işgücüne dahil olmayanlar 2006

Türkiye	Kadın (Bin)	Yüzde	Erkek (Bin)	Yüzde
İşgücüne dahil olmayan nüfus	19 588	100	7 304	100
İş aramayıp çalışmaya hazır olan	1 105	5.6	984	13.5
Mevsimlik çalışan	310	1.6	101	1.4
Ev işleriyle meşgul	12 780	64.8	-	-
Eğitim/öğretime devam ediyor	1 560	7.9	2 030	27.8
Emekli	575	2.9	2 456	33.6
Özürü, yaşlı veya hasta	2 035	10.4	1 258	17.2
Diğer	1 225	6.3	475	6.5

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, www.tuik.gov.tr

Kentlerde kadınların yaklaşık üçte ikisi ev işleriyle meşgul olduğu için işgücüne dahil değildir. Onu çok daha geriden eğitim-öğretime devam etme, özürü, yaşlı veya hasta olma, emeklilik ve diğer nedenler takip etmektedir. Bu grupların dışında 1 105 bin kadın (%5.6) iş aramayıp çalışmaya hazır konumda olarak işgücü dışındadır. Bu konu

kadın işsizliğiyle birlikte tekrar ele alınacaktır. Erkekler arasında ev işleriyle meşgul hiç kimsenin olmaması cinsiyete dayalı işbölümünün gücünü göstermektedir. Bunun bir diğer yansıması sosyal güvenlik kapsamında gelir getirici bir işte çalışarak emekli olan kadınların son derece düşük olan oranı karşısında erkeklerin üçte birinin emeklilik nedeniyle işgücü dışında bulunmasıdır. Bir ömür boyu evde gündelik hayatın yeniden üretimi için çalışan kadınların karşılıksız emekleri sonucunda emeklilik hakkına kavuşmaları söz konusu değildir. Bir diğer çarpıcı fark eğitim-öğretim nedeniyle işgücü dışında kalan 1 560 bin kadına kıyasla aynı nedenle işgücü dışında kalan erkek sayısının 470 bin kişi fazla olmasıdır. Bu durum kız ve erkeklerin ilk, orta, yüksek öğretim düzeyindeki okullaşma oranları arasındaki açığın sonucudur.

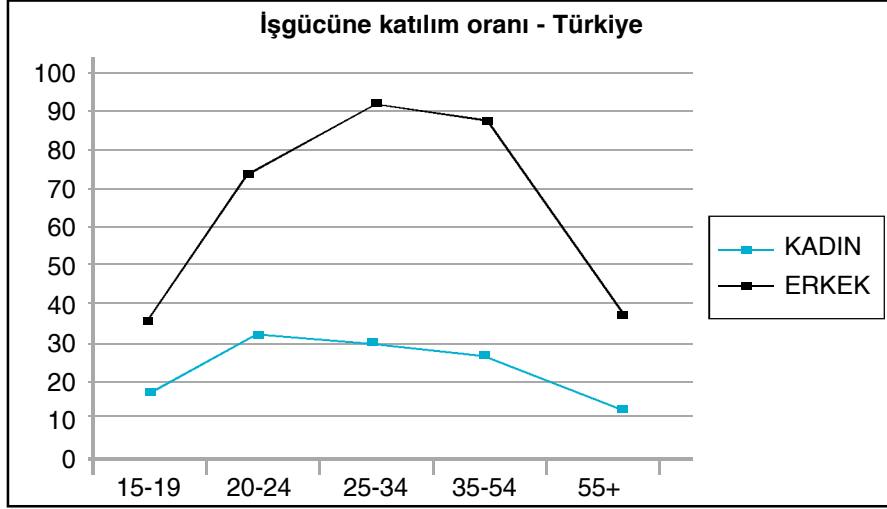
Tablo 2.7: Nedene göre işgücüne dahil olmayan kadınlar 2006

	Kent (Bin)	Yüzde	Kır (Bin)	Yüzde
İşgücüne dahil olmayan nüfus	13 028	100	6 560	100
İş aramayıp çalışmaya hazır olan	683	5.2	420	6.4
Mevsimlik çalışan	66	0.5	243	3.7
Ev işleriyle meşgul	8 783	67.4	3 997	60.9
Eğitim/öğretime devam ediyor	1 174	9.0	386	5.9
Emekli	511	3.9	64	0.9
Özürlü, yaşlı veya hasta	930	7.1	1 105	16.8
Ailevi ve kişisel nedenler	656	5.0	254	3.9
Diğer	225	1.7	89	1.3

Kaynak: TÜİK Hİİ 2006, s.40-41

Dağılım kır ve kent ayrımı temelinde 2006 yılı için ele alındığında, geçmişte kendi hesabına çalışan çiftçi hanelerindeki kadınların ücretsiz aile işçisi olarak kayıtlara geçtiği dönemlerin geride kaldığı görülür. 2006'da kırdaki 3 237 bin kişi olan kadın işgücünün iki katı miktarda kadın (6 560 bin) işgücü dışındadır ve bunun üçte ikisine yakın kesimi ev kadını konumundadır. Kırdaki eğitim/öğretime devam ettiği için işgücü dışında kalan kadınlar kente göre daha düşük orandadır. Kentte emeklilik nedeniyle işgücü dışında olanların yaklaşık %4'le zaten düşük olan oranı ise kırdaki %1'in de altına inmektedir. Kırdaki özürlülük, yaşlılık, hastalık nedeniyle işgücü dışında olanların oranı kentte bu nedenle işgücü dışında olanların oranının iki katından fazladır. Bütün bunlar kadınlar açısından kırdaki koşulların ağırlığına işaret etmektedir.

İşgücüne katılma oranı yaş dağılımına ve eğitim düzeyine göre kadınlar ve erkekler açısından farklılık göstermektedir.



Tablo 2.8: Geniş yaş grubuna göre işgücüne katılım oranı (2006)

	Türkiye	Kent	Kır
Kadın	24.9	19.9	33.0
15-19	17.7	13.8	23.5
20-24	31.4	29.6	34.9
25-34	31.0	28.2	36.8
35-54	27.5	19.3	41.9
55+	11.7	3.4	21.0
Erkek	71.5	70.8	72.7
15-19	35.5	33.0	40.6
20-24	72.1	70.6	75.3
25-34	93.1	94.3	90.3
35-54	85.3	84.3	87.0
55+	35.1	24.4	47.2

Kaynak: TÜİK, Hİİ 2006, s.33-35

Kadınlarda Türkiye genelinde en yüksek işgücüne katılım oranı %31.4 ile 20-24 yaş grubundadır. Kentlerde bu oran söz konusu yaş grubunda %29.6 ile en yüksek düzeyindedir ve işgücüne katılım oranı 20-24 yaş grubunda zirveye ulaştıktan sonra azalma eğilimine girmektedir. Kentlerde yaşayan 25-49 yaş arasındaki kadınların ortanca ilk doğum yaşı 22.1'dir ancak lise ve üzeri eğitim almış kadınların ortanca ilk doğum yaşının 25'ten

yüksek olması³³ ve bu gruptaki kadınların işgücüne katılım oranlarının görece yüksekliği işgücüne katılımda zirveye 20-24 yaş grubunda ulaşılmasını açıklamaktadır. Çocuk sahibi olan kadınların bir kısmı ilerleyen yaş gruplarında işgücünden ayrılmaktadır. Kadınların evlenmesine ve çocuk sahibi olmasına bağlı olarak işgücü piyasasından çekildikleri ve çocukların okul yaşına gelmesiyle birlikte işgücü piyasasına kısmen geri döndükleri iki zirveli eğriden farklı olarak tek zirveli eğri karşımıza çıkmaktadır.

Kırda işgücüne katılım oranı kadınlar için yaşla birlikte artma eğilimi göstermekte, 15-19 yaş grubunda %23.5 olan oran en yüksek düzeyine 35-54 yaşları arasında %41.9 ile ulaşmakta ve 55 yaşından sonra azalmaktadır. Kırdaki yaşayan 25-49 yaşındaki kadınlarda ortanca ilk doğum yaşı 21.1'dir ve eğitimi olmayan veya ilköğretim mezunu kadınlarda 20.1'e düşmektedir.³⁴ Kırdaki kadınlar çocuk sahibi olmalarından bağımsız olarak üretime katıldıkları için işgücüne katılım oranları 20-34 yaş grubunda %36.1 olup, 35-54 yaş arasında %42'ye ulaşmaktadır. Kadının doğurganlık işlevinin giderek azaldığı bu dönem üretime en yüksek düzeyde katıldığı dönem olmaktadır.

Erkeklerde işgücüne katılım oranı 20-24 yaş grubunda hızlı bir artış göstermekte, hem kırdaki hem kentte zirveye 25-34 yaş grubunda ulaşmaktadır. Erkekler açısından kırdaki kentten farkı, 15-19 yaş grubu ile 55 üstü yaş grubunda kırdaki erkeklerin kente göre oldukça yüksek olan işgücüne katılım oranlarıdır. Bu durum kırdaki gençlerin eğitim ve yaşlıların emeklilik imkanlarından yararlanmalarının kısıtlılığına bağlıdır. Kentsel yerleşimlerde 15-19 yaş arasındaki erkeklerin işgücüne katılma oranının 1989-2006 arasında %53.1'den %33'e düşmesi okullaşmaya (lise eğitimi) bağlanabilir. 20-24 yaş grubundakilerin işgücüne katılma oranlarının %83.5'den %70.6'ya düşmesi de aynı şekilde üniversiteye devam eden erkeklerin sayısının artmasına bağlanabilir.

Eğitim durumu itibarıyla işgücüne katılma oranlarına bakıldığında bilinen ve sık tekrarlanan bir gerçek bir kez daha açığa çıkmaktadır: kadınların eğitim durumu ile işgücüne katılım oranları arasında paralel bir ilişki vardır. Bu durum kırdaki daha az belirgin olsa da, kentte eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranlarının artışı çok belirgin görünmektedir. Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini artırarak ücret düzeylerinin yükselmesine imkan tanıyamamakta, ataerkil zihniyet yapılarını zayıflatarak kadınların işgücüne katılmasına toplum nezdinde meşruiyet sağlamaktadır. Dikkat çekici olan, lise altı eğitimliler ile lise ve dengi meslek okulu mezunlarının işgücüne katılım oranlarının düşüklüğüdür. Önce Türkiye'de ilk ve orta öğretimin genç kız ve kadınları işgücü piyasasında değerlendirebilecekleri becerilerle donatmadığı gerçeğinin altını çizmek gerekir. Yeni yaratılan işlerin sayıca sınırlılığının yanı sıra geleneksel ataerkil kültürel değerler çerçevesinde kadın-

33. HÜNEE 2004, s.58

34. HÜNEE 2004, s.58

lara uygun görülmeyen işlerde çalışmalarına izin verilmemesi özellikle küçük yerleşim yerlerinde kadınların istihdam imkanlarını iyice kısıtlamaktadır.

Cinsiyete dayalı işbölümü eğitim düzeyi düşük kadınların kentlerde işgücü piyasasına katılımını kadınların bireysel kararlarının ötesinde büyük ölçüde ailenin erkek bireylerinin aldığı kararlara bağlı kılmaktadır.³⁵ İşgücüne katılım bakımından evliliğin çok belirleyici bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Evli olmayan kadınların işgücüne katılma oranları evli olanlarınkinden daha yüksektir. 2006'da işgücüne katılım oranları evli kadınlar için %23.1, bekar kadınlar için %34.3 ve boşanmış kadınlarda %42.1'dir.³⁶ Kocanın gelir düzeyi ve karısının çalışması karşısındaki negatif tutumu oranların düşüklüğünde etkili olmaktadır. Düşük eğitim düzeyine sahip kadınların işgücüne katılımlarının sınırlı kalmasının bir diğer önemli nedeni ise bu kesimin istihdam edildiği düşük vasıflı ve ağır çalışma koşullarına sahip işlerin düşük ücret düzeyleridir. Evli ve çocuk sahibi kadınlar açısından özellikle çocuk bakımı için kamusal hizmet kurumlarının yokluğu, sorunu bireysel düzeyde aile büyüklerinin yardımını alarak çözebilenlerin dışındakilerin özel hizmetlerden fiyatlarının yüksekliği nedeniyle yararlanamamasına dolayısıyla, çocuklarına bakmak üzere evde kalmasına yol açmaktadır.³⁷

Tablo 2.9: Eğitim durumu itibarıyla işgücüne katılım 2006

	Türkiye	Kır	Kent
Kadın	24.9	33.0	19.9
Okuma yazma bilmeyen	16.2	25.6	5.6
Bir okul bitirmeyen	19.5	30.3	10.1
İlkokul mezunu	23.1	38.2	13.3
Ortaokul vd. okul mezunu	23.9	33.7	20.4
Genel Lise mezunu	28.2	30.3	27.6
Lise dengi meslek okul mezunu	37.0	43.0	35.6
Yüksek öğretim	69.8	69.8	69.8
Erkek	71.5	72.7	70.8
Okuma yazma bilmeyen	40.4	43.7	36.4
Bir okul bitirmeyen	50.6	51.2	50.1
İlkokul mezunu	77.3	79.3	75.9
Ortaokul vd. okul mezunu	83.0	84.0	82.4
Genel Lise mezunu	67.9	73.7	65.9
Lise dengi meslek okul mezunu	81.1	83.6	80.2
Yüksek öğretim	84.1	87.9	83.3

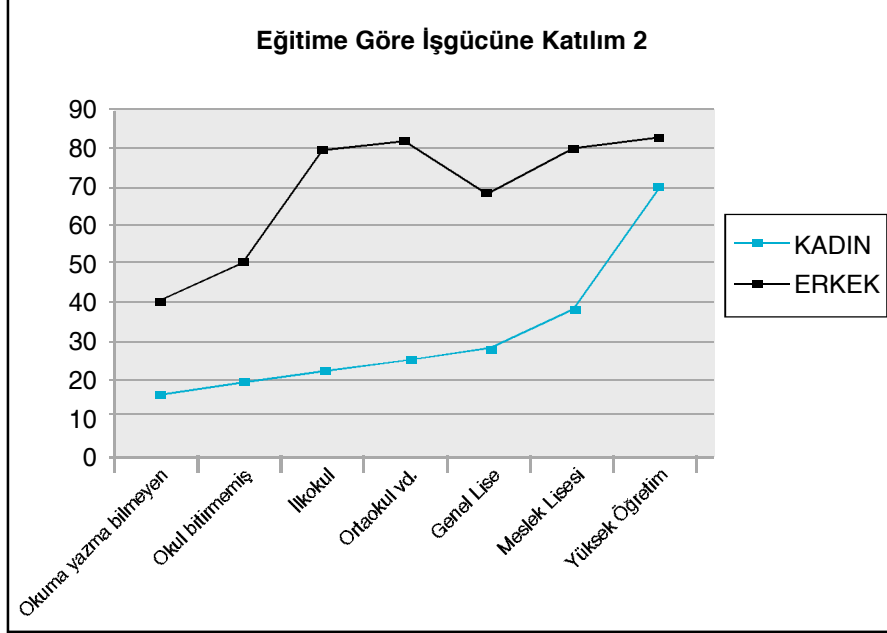
Kaynak: TÜİK Hİİ 2006, s.36-38

35. Eyüboğlu A. vd. (2000), Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları, KSSGM, Ankara.

Demirel A. vd.(1999) Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi, KSSGM, Ankara.

36. TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2006, s.36

37. Ansal H. vd. (2000) Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, s.57-58



Erkekler açısından okuma yazma bilmeyenler hariç tutulacak olursa, eğitim düzeyiyle işgücüne katılma oranı arasında çok büyük fark yoktur. Kuşkusuz oran yüksek ğretim grmşlerde en yüksek düzeye çıkmaktadır ama diğer eğitim düzeylerinde de yüksektir. Kadınlar açısından eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım artmaktadır. Ancak lise ve dengi meslek okulu bitirmiş kadınların işgücüne katılım oranının sadece %30'lar civarında olması gerek genel gerekse mesleki liselerde verilen eğitimin istihdama hazırlama potansiyelinin kısıtlılığının ifadesidir.

İşgücünün eğitim düzeyine göre dağılımı ele alındığında, 2006'da kırdaki kadın işgücünün %21.4' okuma yazma bilmemekte, %66.5'i da lise altı eğitim görmüş bulunmaktadır, iki grubun toplamı %87.9'dur. Lise ve üstü eğitim görmüşlerin oranı ise %12.1'dir. Kentsel kadın işgücünün eğitim düzeyine göre dağılımına bakıldığında, %4'ünün okuma yazma bilmediği, %39.6'sının lise altı eğitim, %27.8'inin lise ve dengi eğitim, %28.5'inin yüksek eğitim sahibi olduğu görülür. Yani işgücündeki kentli kadınların %56.3'ünün eğitim düzeyi lise ve üzeridir. Buna karşılık lise ve üzeri eğitim görmüş kentli erkek işgücünün oranı %38'dir. Kentli kadın işgücünün eğitim düzeyi erkeklerinkinden yüksektir. Kırsal kesimde yaygın olan kk aile işletmelerinde kadınlar eğitim düzeyinden bağımsız olarak üretime katılmakta, gerek hane içindeki gerekse tarımsal üretimdeki yükümlülükleri, maddi imkansızlıklar, aile içindeki ataerkil ilişkiler

ile zihniyet yapıları onları ilkokul/ilköğretim sonrası eğitim kurumlarına devam etmekten alıkoyan başlıca engeller olmaktadır. Kentlerde ise kadınların işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde eğitim sahibi olması onların işgücüne katılımını kolaylaştırmakta, böylece lise ve üstü eğitim alan kadınların sayısı ve toplam içindeki payı sürekli artmaktadır.

Türkiye’de cinsiyet eşitliğini sağlamak için kadınların işgücüne katılımı önündeki engelleri aşmak üzere şimdiye kadar olduğundan çok daha ciddi politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Kentlerde kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesine bağlı olarak daha fazla iş arayacağı ve kadınların işsizlik oranlarının önümüzdeki dönemde yükseleceği gerçeği karşısında kadın işsizliğiyle mücadelenin kamusal politikalarda öne çıkması bir zorunluluktur.

2.3.2. İstihdamın Gelişimi ve Ekonomik Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı

Türkiye’de istihdamın yıllık artış hızı çalışma çağındaki nüfusun yıllık artış hızının gerisinde kaldığından istihdamın çalışabilir nüfusa oranı sürekli düşmektedir. 2006’da 15 yaş ve üzeri nüfus 51 668 bin kişi iken istihdam 22 330 bin kişi olup, istihdam oranı %43’dür. Oysa bu oran 1963’de %65’dir. Söz konusu düşüş bir yandan işsizlik sorununu, diğer yandan işgücüne katılma oranındaki düşmeyi yansıtan bir diğer önemli soruna işaret etmektedir. Bu da ekonominin istihdam yaratma potansiyelinin sınırlılığıdır. Türkiye’de 1974-95 arasında ekonomik büyüme %4.3 gibi görece yüksek bir oranda olmasına rağmen istihdamdaki büyüme çok daha sınırlı kalmıştır. Özellikle imalat sanayiinde ihracata yönelik büyüme stratejileri, düşen reel ücretlere ve sanayinin emek yoğun yapısına rağmen önemli bir istihdam artışı sağlamamıştır. Bu durum tarımdaki istihdamın azalmasına bağlı olarak tarım dışına çıkan işgücünün kendi hesabına çalışan veya küçük aile işletmesi olarak enformel sektöre ve enformel istihdam biçimlerine kaymasına neden olmaktadır.³⁸

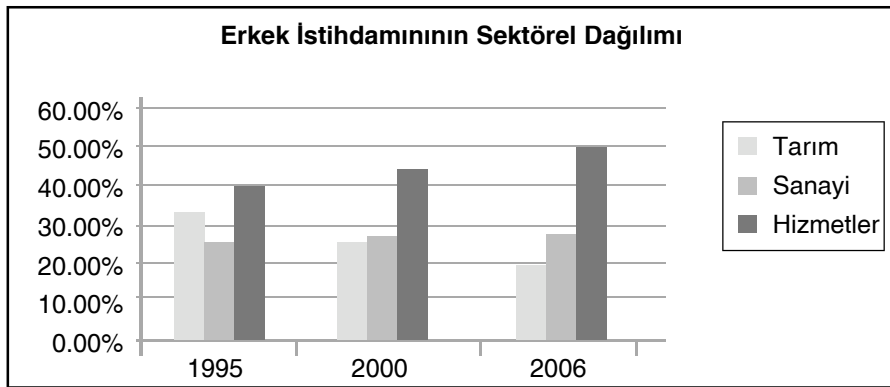
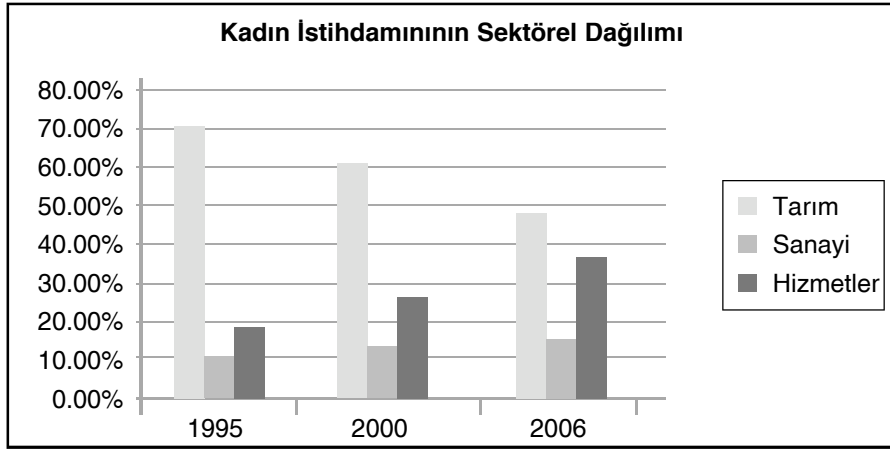
Bu durum izleyen dönemde daha da belirgin hale gelmiştir. 1995-2006 arası dönemde tarım sektöründeki istihdam hızla azalırken sanayi istihdamı artışı sınırlı kalmış, artış daha ziyade hizmet sektöründe ortaya çıkmış, enformel istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır.

38. Ansal vd. a.g.y. s.127-129

Tablo 2.10: 1995-2006 döneminde istihdamın sektörel dağılımındaki gelişmeler (Bin)

	Toplam İstihdam			Kadın			Erkek		
	1995	2000	2006	1995	2000	2006	1995	2000	2006
Toplam	20 912	21 580	22 330	5 976	5 800	5 810	14 935	15 780	16 520
Tarım	9 205	7 769	6 088	4 255	3 508	2 816	4 950	4 261	3 272
Yüzde	%44.0	%36.0	27.3	%71.2	%60.5	48.5	%33.1	%27.0	19.8
Sanayi	4 600	5 174	5 674	572	763	872	4 027	4 411	4 802
Yüzde	%22.0	%24.0	25.4	%9.6	%13.2	15.0	%27.0	%27.9	29.1
Hizmet	7 106	8 637	10 569	1 148	1 529	2 122	5 958	7 108	8 446
Yüzde	%34.0	%40.0	47.3	%19.2	%26.4	36.5	%39.9	%45.0	51.1

Kaynak: TÜİK Hİ Ekim 1995, 2000, 2006



Tabloya göre on bir yıllık dönemde toplam istihdam sadece 1.418 bin kişi artmıştır. Oysa aynı dönemde 15 yaş ve üzeri çalışma çağındaki nüfus 41.455 bin kişiden 51.668 bin kişiye çıkarak 10.213 bin kişi artmıştır. Kadınlar için istihdam 166 bin kişi gerilerken, erkeklerde artış 1.585 bin kişidir. Kadınlar açısından tarımdaki istihdam azalması 1.439 bin kişiye denk düşmektedir, bunun sonucunda tarımın toplam kadın istihdamındaki payı %71.2'den %48.5'e inmiştir. Buna karşılık sanayide 300 bin kişilik, hizmetlerde 974 bin kişilik, toplam 1.274 bin kişilik artış vardır ve bu artış tarımdaki azalmayı telafi etmemektedir. Hizmetlerin payı %19.2'den %36.5'e, sanayinin payı %9.6'dan %15'e çıkmıştır. Erkekler için de tarımdaki istihdam 1.678 bin kişi azalmıştır. Tarımın toplam erkek istihdamındaki payı %33.1'den %19.8'e inmiştir. Erkek istihdamı sanayide 775 bin kişi, hizmetlerde 2.488 bin kişi artmıştır ve toplam artış tarımdaki azalmayla birlikte 1.585 bin kişi olmuştur. Hizmetlerin payı %39.9'dan %51.1'e çıkarken, sanayinin payındaki artış ise %27'den %29.1'e çok sınırlıdır.

Ancak bu değerlendirmeler sektörel istihdamın kendi iç dağılımındaki değişimler üzerinde durmaktadır. Söz konusu dönemde çalışma çağındaki nüfus da ciddi biçimde artmıştır. İstihdam artışı tarımdaki azalmayı bile karşılayacak düzeyde olmadığından işgücüne yeni girecek olanlar açısından bunun ciddi bir caydırıcı etkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla kadınlar için işgücüne dahil olmayan nüfustaki artış bu on bir yıl içinde 14.438 binden 19.588 bine çıkarak %35.7 olmuştur. Yine işgücüne dahil olmayan kadınlar içinde iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar 1995'de 107 bin kişi iken 2006'da 1.105 bin kişiye çıkmıştır. Bu artış çalışmak isteyen ama iş bulamayacağı düşüncesiyle iş aramayan kadın kitlesindeki hızlı büyümeyi ve 2006'da yedek kadın işgücünün Türkiye'de işsiz olan 670 bin kadından bir buçuk kattan fazla olduğunu gösterir.

Tarımsal istihdamdaki azalmanın gerisinde Türkiye'de uygulanan tarım politikaları bulunmaktadır. 8. Beş Yıllık Kalkınma Planında ulusal tarım politikalarının DB, AB ve DTÖ'nün politikalarına uyumlu olarak düzenlenmesi öngörülmüş ve öncelikli hedefler tarımda çalışan nüfusu azaltmak ve verimliliği ve rekabeti artırmak olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda devlet iç ürünlere desteği azaltmış, çiftçiye verilen ucuz girdi ve krediler kaldırılmış, ekim alanları daraltılmış, fiyat destekleme uygulamaları sona erdirilmiştir. Örneğin şeker pancarında taban fiyatının son iki yıl aynı miktarda belirlenmesi, pamuk ithalatına kolaylık sağlanması üreticilerin ekimden vazgeçmesinde, ekim alanlarının daralmasında etkilidir. Halen çiftçilere doğrudan gelir desteği uygulanmaktadır ancak onun da nihai bir tarih telaffuz edilmese bile belirli bir süre sonra sona ermesi öngörülmektedir. Bu politikalar etkisini özellikle şeker pancarı ve tütün üreticileri açısından ortaya koymuştur. 2001'de çıkartılan Şeker ve Tütün Yasalarına bağlı olarak hem

üretim alanında hem ürün miktarında hem de istihdamda önemli azalmalar olmuştur.³⁹ Şeker pancarı, tütün, çay, pamuk, fındık gibi ürünler emek yoğun ürünler olup, üretimde kadın emeği yaygın biçimde kullanılmaktadır. Bunların üretiminde kota ve/veya budama uygulamasına geçilmesi, ayrıca pamukta makineli toplamaya geçilmesi de kadın işgücü kullanımının azalmasında önemli etkenlerdir. 2000 yılında uygulanmasına başlanan ve geçici bir uygulama olacağı belirtilen doğrudan gelir desteği sisteminde ise kişilere üretim miktarı, girdi kullanımı ve gelir düzeyinden bağımsız olarak sahip olunan toprak büyüklüğüne göre dekar başına ödeme yapılmaktadır. Bu ödemenin toprağı işleyene değil, toprak sahibine yapılmasının gelir dağılımındaki adaletsizliği artırdığı ve uygulama sona erdiğinde üretimde ciddi gerilemeye ve faaliyetine son veren işletmelerde işsizliğin ortaya çıkmasına yol açacağı belirtilmektedir.⁴⁰ Ayrıca kadınların tarımdaki son derece sınırlı toprak mülkiyeti göz önüne alındığında bu uygulamanın mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sürmesine katkısı açıktır.

Tarımda kadınların çalışma koşulları son derece ağırdır, istatistiklere ücretsiz aile işçisi olarak girseler de, kadınların emeği köylülerin gözünde değer atfedilmeyen ve karşılığı olmayan bir çalışma biçimidir. Genelde tarımsal üretimde kadın ve erkek arasında güçlü bir işbölümü vardır, erkekler makine kullanımının olduğu işlerde uzmanlaşırken, kadınlar emek yoğun tohumlama, yabani otları ayıklama, çapalama ve hasat gibi işleri üstlenmektedir. Dolayısıyla özellikle işlerin arttığı dönemlerde erkeklerden daha uzun ve daha ağır koşullarda çalışmaktadırlar.⁴¹ Dolayısıyla bu koşullar altında kadınların üretimden çıkması kadınlar açısından olumsuz değerlendirilmeyebilir. Ancak istihdamın daralması ile kırsal yoksulluk arasında ilişki vardır ve bu süreçte kadınlar yoksulluktan daha çok etkilenmektedir. TÜİK 2005 Yoksulluk Çalışması Sonuçlarına göre Türkiye genelinde yoksulluk oranı %20.5'dir, bu oran kentlerde %12.8'ken, kırsal yerlerde %32.9'dur. Kentteki yoksulluk oranı 2002'de %21.9'dan 2005'de %12.8'e inmişken, kırdaki gerileme %34.5'den %32.9'a olup çok daha sınırlı kalmıştır. Türkiye genelinde yoksulluk oranı erkeklerde %19.8, kadınlarda %21'dir.⁴² Yoksulluk oranlarına hanehalkı fertlerinin işteki durumlarına göre bakıldığında kırdaki üretim dışında kalan ve ekono-

39. 2000'de 423 393 hektar olan şeker pancarı ekim alanı 2003'de 359 000 hektara, üretici sayısı 500 binden 410 bine, tütünde 216 090 ton olan tütün üretimi 149 846 tona ve üretici sayısı 586 616 dan 333 176'ya düşmüştür (Gülçubuk B. vd. "Tarımda İstihdam, Sosyal Güvenlik Uygulamaları ve Kırsal Yoksulluk", Ziraat Mühendisliği VI. Teknik Kongresi, ZMO,3-7 Ocak 2005, Ankara, s:1173-1197, 2.Cilt.

40. Bor Ö. DGD Sistemi Sonrasına Bir Bakış, Akdeniz İİBF Dergisi (9) 2005, s.33-51

41. Akder H. (2003) "Bridging the Gender Gap in Turkey" World Bank.

42. 2005'de gıda ve gıda dışı aylık yoksulluk sınırı 487 YTL'dir. Nüfusun yoksulluk sınırı altında yaşayan %20.5'i 14 681 bin kişi olup bunun 5 687 bini (%38.7) kentsel yerlerde, 8 994 bini (%61.3) kırsal yerlerde bulunmaktadır. (TÜİK Haber Bülteni, Aralık 2006, www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do)

mik olarak aktif olmayanlar yani esas olarak kadınlar ile ağırlıkla kadınlardan oluşan ücretsiz aile işçilerinin yoksulluğu en yoğun yaşayan gruplar olduğu görülür. Kırdaki ve kentte çocuklar ile işsizler yoksulluğu yoğun yaşayan diğer gruplardır.

Tablo 2.11: Hanehalkı fertlerinin işteki durumuna göre yoksullar arasındaki oranı 2005

	Kent (%)	Kır (%)
Ekonomik açıdan aktif olmayanlar	11.1	27.7
15 yaşından küçük fertler	19.5	40.6
Ücretli, maaşlı	4.9	12.8
Yevmiyeli	27.1	38.6
Kendi hesabına	11.0	33.0
İşveren	2.1	12.6
Ücretsiz aile işçisi	10.8	37.5
İşsiz	20.9	43.4

Kaynak: TÜİK Haber Bülteni Aralık 2006

Kır göç verip, gençler gittikçe köylerde daha çok yaşlılar kalmaktadır. Kadınların ortalama yaşam süresinin erkeklerden daha uzun olduğu ve kırsal kesimde her yüz kadından 99'unun sosyal güvencesinin olmadığı göz önüne alındığında, kırdaki kendi başına yaşamak zorunda kalan yaşlı kadınlarda yoksulluğun ciddi şekilde artması söz konusu olacaktır.⁴³

Türkiye'de tarımsal istihdam azalır, tarım dışı istihdamın toplam istihdam içindeki payı artarken, imalat sanayiinin payı sınırlı değişmekte, asıl artış hizmetler sektöründe olmaktadır. Sanayi beklendiği gibi istihdam yaratmamaktadır. İmalat sanayiinde istihdam edilen işgücünün cinsiyete göre dağılımı ve kadınların hangi işkollarında yoğunlaştıklarına dair TÜİK'in imalat sanayi anketlerinde bilgi yoktur. Bilginin bir kaynağı olarak sigortalı çalışanların faaliyete göre dağılımını gösteren SSK istatistikleri alınabilir. Her ne kadar kayıt dışı çalışanlara dair bilgi olmasa da, kayıtlı çalışan kadınların yoğun oldukları sanayi kollarının aynı zamanda kayıtsızların da yoğunlaştığı sanayi kolları olduğu kabul edilebilir. Buna göre Aralık 2006'da en fazla kadın istihdam eden işkolları sırasıyla giyim ve deri eşya, dokuma, metal, madeni eşya ve makine, gıda, içki ve tütün işkollarıdır. Bu işkolları sanayide çalışan sigortalı kadın işçilerin %78.5'ini oluşturmaktadır. Erkekler açısından söz konusu işkolları önemli istihdam alanları olsalar da, çok daha dengeli bir dağılım söz konusudur.

43. Akder H. (2003) "Bridging the Gender Gap in Turkey" World Bank.

Tablo 2.12: İmalat sanayinde sigortalı çalışan kadınların dağılımı (Aralık 2006)

Faaliyet	Kadın İşçi Sayısı	Yüzde
Konfeksiyon ve deri eşya	202 636	34.0
Metal, madeni eşya, makine	90 611	15.2
Dokuma	105 053	17.6
Gıda, içki, tütün	69 050	11.8
Diğer	127 808	21.5
Toplam	595 158	100.0

Kaynak: SSK istatistiklerinden hesaplanmıştır.

Hizmet sektöründe kadınlar en çok toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerde bulunurken, erkekler için ilk sırada toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller gelmektedir. Son on bir yıllık dönemde kadınlar için istihdam artışı toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler ile ticaret, otel ve lokantalarda aynı miktarda olup onları bankacılık ve sigortacılık hizmetleri izlemektedir. Erkekler için en fazla istihdam artışı ticaret, otel, lokantalarda, daha sonra bankacılık-sigortacılık ile toplum, sosyal ve kişisel hizmetlerde gerçekleşmiştir.

Türkiye’de kişisel hizmetler alanında istatistiklere yansımayan bir istihdam türü yabancı kadın işçiler tarafından yerine getirilen ev ve bakım hizmetleridir. Kamusal bakım hizmetlerinin yokluğu özellikle kadınların uzman mesleklerde çalıştığı üst gelir gruplarından ailelerde hizmetlerin piyasadan satın alınmasına yol açmaktadır. Ancak ağır çalışma koşullarının yanı sıra evde tam zamanlı kalma gereği, kendi aile yükümlülükleri ve gelenekler nedeniyle pek az sayıda yerli kadının bu tür işleri yapmasına ve daha yüksek ücretler talep etmesine yol açmaktadır. Boşluk eski doğu bloku ülkelerinden ve Türki Cumhuriyetlerden gelen göçmen kadınlar, özellikle Moldovalılar tarafından doldurulmaktadır. Genelde kaçak olarak çalışan göçmen kadınlar evlerde sürekli kaldıkları ve kimi zaman sağlık alanında eğitim gördükleri, ciddi ve disiplinli çalışmaları için özellikle hasta bakımında tercih edilmektedir.⁴⁴

44. Kaşka Selmin (2007) “Ev İçi Hizmetlerinin Küreselleşmesi ve Türkiye’de Göçmen Kadınlar”, A. Arı (Der.) Türkiye’de Yabancı İşçiler içinde, İstanbul:Derin Yayınları

Tablo 2.13: Hizmet sektöründe istihdamın işkollarına göre dağılımı -2006 (Bin)

	Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller		Ulaştırma, haberleşme, depolama		Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler		Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1995	272	2 480	34	864	157	359	685	2 255
2000	388	3 429	68	999	221	488	852	2 192
2006	678	4 052	77	1 086	276	735	1 091	2 573
Artış	406	1 572	43	222	119	376	406	318

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, www.tuik.gov.tr

Turizm sektörünün büyümesi ölçüsünde turizmle bağlantılı ticaret, otel, lokanta işkolları kadın istihdamı açısından potansiyel taşımaktadır. Türkiye’de hizmet sektöründeki istihdam artışı çalışabilir yaştaki nüfus artış oranının üzerindedir. Önümüzdeki dönemde hizmet sektörünün toplam ekonomideki payı artacağından bu sektör işgücündeki artışın önemli bir kısmını emecektir. Geriye kalan kısım, tarımsal istihdamdaki azalma sanayi sektöründeki istihdam artışı tarafından karşılanmadığı sürece ciddi bir işsizlik riski sunacak ve işgücünden çekilmelere bağlı olarak işgücüne katılma oranlarındaki düşme devam edecektir.

İstihdamdakilerin işyeri durumuna göre dağılımına bakıldığında 2000-2006 arasında kamuda istihdamın hemen hiç değişmeden kaldığı, esas olarak artışın özel işyerlerinde gerçekleştiği görülmektedir. Özel işyerleri içinde, tarlada çalışan kadın ve erkeklerin sayıları ve oranları azalırken düzenli işyerlerinde çalışanları artmaktadır.

Tablo 2.14: İşyeri durumuna göre istihdam 2000-2006 (Bin)

	2000				2006			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
Toplam	5 801	100.0	15 780	100.0	5 810	100.0	16 520	100.0
Kamu	705	12.1	2 404	15.2	713	12.3	2 306	13.9
Özel istihdam	5 096	87.8	13 375	84.8	5 097	87.7	14 214	86.1
-Tarla	3 497	68.6	4 170	31.2	2 803	55.0	3 184	22.4
-Düzenli işyeri	1 329	26.1	7 059	52.8	1 973	38.7	9 452	66.5
-Sabit olmayan	70	1.3	2 087	15.6	72	1.4	1 555	10.9
-Evde	200	3.9	59	0.4	249	4.9	22	0.1

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, www.tuik.gov.tr

İşyeri durumu ev olan kadınların sayısı bu dönemde 200 binden 249 bine çıkarak dörtte bir oranında artmıştır. Bunu imalat sanayiindeki fason üretim kapsamında parça başı çalışan kadın sayısının artışı olarak yorumlayabileceğimiz gibi kadın girişimciliğinin desteklenmesi bağlamında evde kendi hesabına çalışanların artması olarak da yorumlayabiliriz. Ancak Türkiye’de ev eksenli olarak çalışan kadınların gerçek sayılarının istatistiklere yansıyanlardan daha yüksek olabileceği bu alandaki saha çalışmalarının bulgularında ortaya çıkmaktadır.⁴⁵ Özellikle parça başı çalışan ev eksenli kadınların son derece düşük ücretlerle çalıştırılması karşısında örgütlenme faaliyetleri yürütülmekte ve daha çok kooperatif tarzı örgütlenme yoluna gidilmektedir.

2.3.3. İstihdamın İşteki Duruma ve Kayıtlılık Durumuna Göre Dağılımı

İstihdamdakilerin işteki durumlarına göre dağılımlarında kadınlar açısından hala ücretsiz aile işçiliği büyük paya (%39) sahip olsa da, ücretli çalışma (%41.1) onun önüne geçmiştir. İşveren kadınların payı %1.2’ye son derece düşüktür. Kendi hesabına çalışmanın payı %13.1’dir ancak kendi hesabına çalışan kadınların sayısı sürekli artış gösterdiğinden bir artış eğiliminden söz etmek zordur. Erkekler açısından çalışanların yarısından fazlası ücretlidir, yevmiyelilerle birlikte oranları %60’ı bulmaktadır. Kendi hesabına çalışanların oranı %27’dir.

Tablo 2.15: İşteki duruma göre istihdam 2006 (Bin)

	Toplam	Ücretli	Yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
Kadın	5 810	2 388	326	69	761	2 267
Yüzde	100	41.1	5.6	1.2	13.1	39.0
Erkek	16 520	8 629	1 274	1 132	4 485	999
Yüzde	100	52.2	7.7	6.8	27.1	6.0

Kaynak: Hanchalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, www.tuik.gov.tr

45. Eraydın A. vd. (2000) Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği, KSSGM, Ankara.

Çınar M. (1994) "Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: Home-working in Istanbul, Turkey, World Development, 22:3.

Hattatoğlu D. (2002) Yoksulluk, Kadın Yoksulluğu ve Bir Başa Çıkma Stratejisi Olarak Ev Eksenli Çalışma", Özdek Y. (der) Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları, TODAİE, Ankara.

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu atölye raporları ve diğer yayınları

Tablo 2.16: Kadınların tarımda ve tarım dışı faaliyetlerde işteki durumuna göre istihdamı 2006 (Bin)

	Toplam	Ücretli	Yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
Tarımda	2 816	10	173	11	527	2 094
Yüzde	100	0.4	6.1	0.4	18.7	74.4
Tarım dışında	2 994	2 378	153	58	234	172
Yüzde	100	79.4	5.1	1.9	7.8	5.7

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, www.tuik.gov.tr

Tarımda kadınların dörtte üçü ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. İkinci grup %18.7'yle kendi hesabına çalışanlardır. Bu tarz bir çalışma genellikle kocanın ölümünden sonra kadınların tarımsal faaliyetleri çocuklarıyla sürdürmeleri durumunda ortaya çıkmaktadır. Tarımda kendi hesabına çalışan kadın sayısı 1995'de 318 bin, 2000'de 511 bin ve 2006'da 527 bindir. Sayı iniş çıkışlarla birlikte artış eğilimindedir. Kentlerde kendi hesabına çalışan kadınların sayısı 1995'de 189 bin, 2000'de 176 bin, 2002'de ekonomik krizin etkisiyle 135 bin olup izleyen dönemde bir artış eğilimine girmiş ve 2006'da 234 bine ulaşmıştır. Kadın istihdamını artırmak üzere en çok destek verilen uygulama olan kadın girişimciliğindeki artış pek de önemli boyutlarda görünmemektedir.

Türkiye'de çalışma yaşamının en önemli sorunlarının başında milyonlarca kişinin enformel istihdamda bulunması yani yasal ve kurumsal koruyucu düzenlemelerin dışında ve sosyal güvenlik imkanından yoksun olarak çalışması gelmektedir. 2006'da sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık durumuna bakıldığında 11.503 bin kişinin kayıtlı ve 10.827 bin kişinin kayıtsız çalıştığı görülür. Buna göre toplam istihdamın %48.5'i ve istihdamdaki kadınların %66'sı, erkeklerin %42.3'ü sosyal koruma kapsamı dışında çalışmaktadır.

2006'da sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı olarak çalışanların 7.818.642 kişisi SSK, 2.420.897'si Emekli Sandığı üyesidir. Tarım dışı faaliyetlerde kendi hesabına çalışan BAĞ-KUR'lu üye sayısı 2.312.256, tarımda kendi hesabına çalışan BAĞ-KUR'lu üye sayısı 1.063.168'dir.⁴⁶ Sosyal güvenlik kurumlarındaki aktif sigortalıların cinsiyete göre dağılımı aşağıdaki tabloda görülmektedir:

46. TÜİK Hİİ 2006'ya göre kayıtlı çalışan kişi sayısı 11.503 bindir. Oysa aynı yıl itibariyle sosyal güvenlik kurumlarının web sayfalarında yer alan üyelik bilgilerine göre üye olanların toplam sayısı 13.615.168'i bulmaktadır. Arada 2.112 bin kişilik fark vardır. Farka dair herhangi bir açıklama yapılmamıştır. BAĞKUR'a üye olmuş ancak sonrasında primlerini ödeyemeyerek kurumun hizmetlerinden yararlanmamış kişilerin kendilerini sosyal güvenlik kapsamında addetmedikleri için bir kuruma bağlı olmadıklarını söyledikleri ve farkın bu nedenden ileri geldiği düşünülebilir. Bu duruma özellikle tarımda rastlama ihtimali yüksektir.

Tablo 2.17: Sigortalı olarak çalışanların kurumlara ve cinsiyete göre dağılımı 2006

	Toplam	Yüzde	Kadın	Yüzde	Erkek	Yüzde
SSK	7 818 642	53.3	1 627 333	56.1	6 191 309	52.5
Emekli Sandığı	2 420 897	16.5	797 702	27.5	1 623 195	13.8
BAĞKUR (1475 sayılı yasa)	2 312 256	15.7	387 424	13.4	1 924 832	16.3
BAĞKUR (2926 sayılı yasa)	1 063 373	7.2	42 758	1.5	1 020 615	8.7
Toplam	13 615 168	100.0	2 855 217	100.0	10 759 951	100.0

Kaynak: www.bagkur.gov.tr, www.emekli.gov.tr, www.ssk.gov.tr

Hem kadınlarda hem erkeklerde aktif sigortalıların yarısından fazlası SSK üyesidir. Kadınlara için ikinci sırada Emekli Sandığı gelirken, erkekler için ikinci sırada BAĞKUR gelmektedir. Kurum üyelerinin kendi içindeki kadın erkek dağılımları ise şöyledir: Emekli Sandığı üyelerinin %32.9'u, SSK üyelerinin %20.8'i, 1475 sayılı BAĞKUR üyelerinin %16.8'i, 2926 sayılı BAĞKUR üyelerinin %4'ü kadındır.

Tablo 2.18: Kayıtlılık durumu ve sektörlere göre istihdam 2005 (Bin)

	Toplam		Tarım		Sanayi		Ticaret		Hizmet	
	Kayıtlı	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Kayıtlı Değil
Toplam	10 996	11 050	767	5 726	3 378	2 078	2 563	1 997	4 288	1 249
%	49.9	50.1	11.8	88.2	61.9	38.1	56.2	43.8	77.4	22.6
Kadın	1 805	3 895	44	2 899	458	400	305	279	999	318
%	31.7	68.3	1.5	98.5	53.4	46.6	52.2	47.8	75.9	24.1
Erkek	9 191	7 155	723	2 827	2 920	1 678	2 259	1 718	3 289	931
%	56.2	43.8	20.4	79.6	63.5	36.5	56.8	43.2	77.9	22.1

Kaynak: TÜİK Hİİ 2005, s.121-122

Kayıt dışı çalışma ağırlıkla tarımda mevcuttur, kadınların neredeyse tamamının, erkeklerin beşte dördünün herhangi bir sosyal güvencesi yoktur. Sanayide kadınların %46.6'sı, erkeklerin %36.5'i, ticarete kadınların %47.8'i, erkeklerin %43.2'si, hizmetlerde kadınların %24.1'i ve erkeklerin %22.1'i sosyal güvencesiz çalışmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki en büyük fark tarımda olmakta birlikte diğer sektörlerde de kayıtsız çalışma kadınlarda daha yaygındır. 2006'da sanayi, ticaret ve hizmetleri bir arada veren tarım dışı faaliyetlerde kadınların %35.2'si, erkeklerin 33.6'sı sosyal güvenceden yoksun olarak istihdamdadır.⁴⁷

47. Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2006'da sektörlerle göre istihdamda sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumuna dair bilgi mevcut değildir. TÜİK web sayfasındaki Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları 2006'da sadece tarım ve tarım dışı olarak ayrıştırılmış bilgiye erişilmektedir.

Burada dikkat çekici olan nokta, 2000-2006 arasındaki dönemde tarım dışındaki kayıtdışı işlerin artış hızının tarım dışı istihdamın artış hızının iki katı olmasıdır. Tarım dışı istihdam söz konusu dönemde erkekler için 11.519 binden 13.248 bine çıkarak %15.0 oranında artmıştır. Aynı zaman aralığında kayıt dışı tarım dışı istihdam erkekler için 3.399 binden 4.454 bine çıkarak 1.005 bin kişiyle %31 oranında artmıştır. Bunun sonucunda yeni yaratılan 1.729 bin işin %61'i enformel nitelikte işlerdir. Aynı durum kadınlar açısından ele alındığında tarım dışı istihdamın 2.293 binden 2.994 bine çıkarak 701 bin kişiyle %30.6 arttığı koşullarda, kayıtdışı tarım dışı istihdam 639 binden 1.054 bine çıkarak 415 bin kişiyle %64.9 oranında artmıştır. İstihdam artışının %59.2'si enformel işlerdedir. Bu durum genelde istihdamı özelde kadın istihdamını artırmaya yönelik çabaların, sosyal güvenlik kapsamındaki düzgün işler yaratılmasına yönelik olmasının altını bir kez daha çizmektedir.

Tablo 2.19: Kayıtsız çalışanların işteki duruma göre dağılımı 2006 (Bin)

	Toplam		Tarım		Tarım Dışı	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Ücretli	585	1 953	3	52	582	1 901
Yevmiyeli	312	1 144	172	236	140	908
İşveren	24	298	11	65	13	233
Kendi hesabına	687	2 719	514	1 572	173	1 147
Ücretsiz aile işçisi	2 226	880	2 080	614	146	265
Toplam	3 834	6 994	2 780	2 539	1 054	4 454

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, www.tuik.gov.tr

Sosyal güvence yoksunluğunun yaygınlığı işteki durum açısından ele alındığında ilk sıraları kadınlarda ücretsiz aile işçileri, erkeklerde kendi hesabına çalışanlar almaktadır. Ücretsiz aile işçiliği, yevmiyeli çalışma, kendi hesabına çalışma gelir yokluğu veya düzensiz gelir nedeniyle çok yüksek oranda sosyal koruma yoksunluğu anlamına gelmektedir. Kayıtsız çalışan ücretlilerin sayısı yüksek olsa da oranları düşüktür. Kendi hesabına çalışan kadınların %90.3'ü, erkeklerin %60.6'sı bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değilken bu oran ücretli olarak çalışan kadınlarda %24.5, erkeklerde %22.6'dır. Her türlü çalışma statüsünde kadınlar açısından kayıtdışılık erkeklere göre çok daha yüksek oranlarda ortaya çıkmaktadır. Özellikle kendi hesabına çalışan kadınlarda sosyal korumasızlığın yüksek oranı, kadın girişimciliğini her derde deva olarak sunanlardan özellikle göz önüne alınması gereken bir husustur.

Türkiye’de tarımda ve tarım dışında kendi hesabına çalışma çok yaygındır. Kendi hesabına çalışanların gelirlerinin düşüklüğü ve düzensizliği primlerini düzenli ödeme noktasında sorun yaratmakta, sisteme üye olanlar borçlarından ötürü sunulan hizmetlerden yararlanamamaktadır. Yürürlüğe girişi ertelenen ve bazı maddeleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen yeni Sosyal Güvenlik Yasası kural olarak bağımsız çalışanların zorunlu sigortalılık esasına göre sosyal güvenceye kavuşturulmalarını öngörmekte, ancak geliri belirli bir düzeyin altında kalan bağımsız çalışanlar bakımından ise isteğe bağlı sigortalılık esasını getirmektedir. Belirli bir süre prim ödememe sigortalılığı sona erdirmektedir. Bu düzenleme tarımda ve tarım dışındaki çok küçük işletmelerde sosyal güvencesizlik sorununu çözmekte, onun yerine bu kesimi yasal olarak kapsam dışı bırakmaktadır. Sosyal güvenlik kurumunun sigortalılık ilkeleri açısından sorun çözülmekte ancak bu işgücü gruplarının sosyal korumadan yoksun istihdam durumları değişmemektedir.⁴⁸

Ekonomik faaliyete göre istihdamda olanların fiili çalışma sürelerine bakıldığında 2006’da kadınların %33.8’inin ve erkeklerin %58’inin haftalık çalışma süresinin 50 saat ve üzerinde olduğu görülmektedir. Kadın ve erkeklerin yaklaşık beşte biri (%19.3 ve %19.5) haftada 41-49 saat arası çalışmaktadır. Kısmi zamanlı çalışma olarak tanımlanabilecek 17-35 saat arası çalışma kadınların %23.6’sı, erkeklerde %7.8’i için söz konusudur. Bu tarz çalışma esas olarak tarımda mevcuttur. Sanayi sektörü haftalık çalışma sürelerinin 50 saat ve üzerinde olması durumunun en yaygın görüldüğü faaliyet alanıdır. Buna göre kadınların %47.1’i ve erkeklerin %60.8’i bu şekilde çalışmaktadır.⁴⁹ İşverenler yüksek maliyetleri gerekçesiyle yeni işçi istihdamı yerine mevcut işgücünü uzun süreli çalıştırmayı tercih etmektedir. Bu nedenle imalat sanayindeki üretim artışlarına rağmen istihdam artışı çok sınırlı kalmaktadır.

2.3.4. Açık ve Gizli İşsizlik

Tarımda hemen herkes aile işletmelerinde bir kaç saat için olsa bile işletmenin çalışmasına katkıda bulunduğu, üretime katıldığı için insanlar çok düşük üretkenlikle çalışsalar bile açık işsizlik fazla ortaya çıkmamaktadır. Bu nedenle işsizlik tarım dışı sektörlerde ortaya çıkan bir sorundur ve gerek tarım dışı gerekse kentsel işsizlik oranları işsizliğin gerçek boyutlarını görmek açısından önemlidir. Son on bir yıllık döneme bakılırsa, 1995’de genel işsizlik oranı %7.3, tarım dışı işsizlik oranı %11’dir. Bu oranlar 2000’de sırasıyla %6.5 ve %9.3’dür. Düşme eğilimine giren işsizlik oranı 2001 ekono-

48. Özşuca Ş., Toksöz G. (2006) Small Enterprises, Informal Employment and the Current Social Security Reform in Turkey, unpublished article.

49. TÜİK İstatistik Yılı 2006, s.168

mik krizinin etkisiyle artmış ve tarım dışı işsizlik 2002’de %14.5’e çıkmış ve izleyen yıllarda kriz öncesindeki düzeyine inememiştir. Genel işsizlik oranları kadın ve erkek açısından pek fark göstermese de, tarım dışı işsizlik oranlarında yıllar itibariyle ciddi farklar vardır. 2006’da erkekler için %11.3 olan bu oran kadınlar için %17.9’dur. Bu durum kadınların erkeklere göre iş bulmadaki güçlüklerine işaret etmektedir. 2006’da toplam işsiz sayısı 2 447 bin kişidir. Yıllar itibariyle işsiz sayıları ve açık işsizlik oranları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 2.20:1995-2006 döneminde açık işsizlik

	İşsiz (Bin)		İşsizlik Oranı (%)		Tarım Dışı İşsizlik Oranı	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1995(Ekim)	512	1 143	7.9	7.1	21.1	9.0
2000	387	1 111	6.3	6.6	13.5	8.4
2006	670	1 777	10.3	9.7	17.9	11.3

Kaynak: DIE, HİA Sonuçları, Ekim 1995, TÜİK, Hİİ 2005:12-13, Hİİ 2006, www.tuik.gov.tr

Tablodaki verilere göre 2006’da toplam işsizler içinde kadınların oranı %27.4’dür, bu oran toplam istihdam içindeki kadın oranı olan %26.0’yla uyumludur. Ancak işsizliğin gerçek boyutlarını kavrayabilmek için çalışmaya hazır olan ancak iş aramayanlar ile bir işte çalışsa bile iş aramaya devam eden eksik istihdamdakileri de hesaba katmak gerekir. 2006’da eksik istihdamda olan kadın sayısı 119 bin, iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar 1 105 bin kişidir. **Bu gruplar da dahil edilerek işgücü fazlası (gizli işsizlik) oranı yeniden hesaplanacak olsa kadınlar için ortaya %24.5 gibi yüksek bir oran çıkmaktadır. Aynı hesap erkekler için yapıldığında, eksik istihdamdaki 770 bin kişi, iş aramayıp çalışmaya hazır olan 984 bin kişi açık işsizlere katıldığında bulunan oran %17.6’dır.** İşsizlik sorunu resmi istatistiklerde verilen açık işsizlik oranlarının çok daha ötesindedir.

Türkiye genelinde eğitim durumuna göre işsizlik oranları değerlendirildiğinde, kadınlar açısından en yüksek açık işsizlik lise ve dengi okul mezunlarındadır. Erkekler açısından yüksek öğretim görmüş olanlar dışındaki gruplarda açık işsizlik oranları itibariyle pek fark yoktur.

Tablo 2.21: Eğitim durumuna göre açık işsizlik oranları 2006

	İşsiz kadın	İşsizlik	İşsiz erkek	İşsizlik
	(Bin)	oranı	(Bin)	oranı
Okur yazar olmayan	12	1.4	43	10.4
Lise altı eğitilmiş	264	7.7	1 147	9.8
Lise ve dengi okul mezunu	257	22.1	431	10.3
Yüksek öğretim mezunu	137	13.0	156	7.8
Toplam	670	10.3	1 777	9.7

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, www.tuik.gov.tr

Bunun nedeni genel lise eğitiminin kişiye bir vasıf kazandırmaması, meslek lisele-
rinde verilen eğitimin de işyerlerinin ihtiyaçlarına karşılık vermemesinden ötürü lise me-
zunu erkeklerin bulabildikleri her türlü işi yapması, buna karşılık genç kız ve kadınların
iş seçiminde sınırlanması, kadınlara “uygun” görülen işlerin sayıca azlığının onların iş
bulma imkanlarını iyice daraltmasıdır. Aileleri ve sosyal çevreleri genç kızların onay
vermedikleri bir işte çalışması yerine evde oturup “kısmet” beklemesini önerirken, genç
erkeğin ne pahasına olursa olsun bir işe girmesi gerekmektedir.

Türkiye’de önemli bir kısmını lise mezunlarının oluşturduğu, genç nüfus olarak ta-
nımlanan 15-24 yaş grubunun 2006 yılındaki tarım dışı açık işsizlik oranları Hanehalkı
İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçlarına göre %22.8’le genel tarım dışı açık işsizlik oranı-
nın (%12.6) iki katına yakındır ve bu oran genç kadınlarda %28.3’le, %20.6 olan erkek-
lerin oranının oldukça üzerindedir. Kadınların daha uzun süre işsiz kaldığını gösteren ist-
atistikler mevcuttur ve buna göre 670 bin işsiz kadının %44.3’ü bir yıl ve daha uzun sü-
re işsizdir. Oysa erkeklerde uzun süreli işsiz olanların oranı %32.6’yla yüksek olmakla
birlikte kadınlarınkinden düşüktür.⁵⁰ Özellikle genç kadınların yüksek işsizlik oranları
ve uzun süreli işsizlikleri, geleneksel değer yargılarının iş arama süreçlerini ve çalışabi-
lecekleri işleri kısıtlamasına bağlıdır ve onlar için bu durumu göz önüne alan özel aktif
işgücü politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir.

50. TÜİK, HII 2006, s.90

Tablo 2.22: İşsizlerin yaş grubuna göre dağılımı-2006

Yaş grubu	Kadın (Bin)	Yüzde	Erkek (Bin)	Yüzde
15-19	93	13.9	194	10.9
20-24	210	31.3	362	20.4
25-34	244	36.4	625	35.2
35-54	120	17.9	541	30.4
55+	4	0.05	55	3.1
Toplam	670	100.0	1 777	100.0

Kaynak: Kaynak TÜİK, Hİİ 2006:84

İşsiz kadınların kendi iç dağılımlarında en büyük pay 20-24 ve 25-34 yaş gruplarındadır. Buna karşılık erkeklerde 20-24 yaş grubunun payı daha düşük, 35-54 yaş grubunun payı yüksektir. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılım örüntüleriyle uyumludur, 20-24 yaş grubu işgücüne katılımın en yüksek olduğu dönemdir, ardından azalma eğilimine girmektedir. 35 ve daha büyük yaşlardaki kadınlar giderek daha az iş aramaktadır. Erkekler ise 25-34 ve 35-54 yaş gruplarında iş arama konusunda benzer tavır sergilemektedir.

Önümüzdeki dönemde gerek kadınların yükselen eğitim düzeylerine bağlı olarak işgücüne artan katılımları, gerekse tarımsal üretimden kopuş sonucu kentlere yığılmalar ve üretken çağdaki nüfusun artış eğilimi içinde olduğu demografik geçiş döneminde bulunulması işgücü arzını çoğaltan faktörler olacaktır. Türkiye ekonomisinin istikrarsız yapısı ve sık yaşanan ekonomik krizlerden ötürü geçmişte yeterli istihdam yaratacak yüksek büyüme oranlarına erişilememiştir. Kaldı ki 2001 ekonomik krizini izleyen dönemde yüksek büyüme oranlarına ulaşılmış olmasına rağmen istihdamda ciddi bir artış gerçekleşmemiştir. Bu nedenle ulusal istihdam stratejisinin bir an önce belirlenmesi ve bu stratejinin toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek şekilde işsizlikle mücadele hedefini önüne koyması, aynı zamanda yeni yaratılacak istihdamın insan onuruna yakışır işler olması için azami çabanın gösterilmesi bir zorunluluktur.

Eğer istihdam imkanları genişlerse işsizlik azalacak, ülkenin insan kaynaklarından daha fazla yararlanılacak, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin önüne geçilebilecek ve vergi tabanının genişlemesiyle kamu gelirleri artacaktır. Kamu gelirlerinin artması eğitime yapılan harcamaların artması ve eğitimin niteliğinin yükseltilmesi fırsatını sunacaktır. İstihdam artışı ve yetişkinlerin iş sahibi olması, ekonomik zorunluluklar nedeniyle çalışmak zorunda olan çocukların eğitime yönelmesine imkan tanıyacaktır. Aynı zamanda çalışan sayısının artması ve enformel istihdamın önlenmesi ölçüsünde sosyal güvenlik sistemi yeni kaynaklara kavuşacak ve yaşlı nüfusa daha iyi emeklilik ve sağlık hizmetleri sağlayacaktır.

2.4. Ücretler ve Çalışma Koşulları

Türkiye’de yasal düzenlemeler bakımından kadın erkek eşitliği sağlanmıştır. Ancak uygulamada kadınlar erkeklere kıyasla dezavantajlı konumdadır ve kadınlar açısından bir çok alanda ayrımcılık mevcuttur. İşe alma aşamasından başlayarak, ücretlendirmede, işte yükseltmede ve işten çıkartmada farklı uygulamalar yapılmaktadır.⁵¹ Her ne kadar 4857 sayılı İş Yasasının 5. maddesi “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” dese de, bu maddede işe alım sürecini kapsamadığından, kamu veya özel sektör işverenleri işe eleman alımında işin objektif gereklerinden bağımsız olarak cinsiyet tercihi belirttikleri ilanlar yayımlanmaktadır. Başbakanlığın 22.1.2004 tarihli 2004/7 sayılı “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu genelgesi kamuda işe eleman alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet tercihi belirtilemeyeceğini ifade etmektedir. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’nün 11/04/2006 tarihinde ve 26136 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Kamu Kurum Ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar İçin Yapılacak Merkezi Sınava Girecekler İle Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Merkezi Sınav Dışında Kalanlar ve Bunların İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ”inde kamu işyerleri tarafından alınan taleplerde ayrımcılık yapılmaması amacıyla, “İşgücü taleplerinde cinsiyet ayırımına yer verilmemesi” hükmü yer almıştır. Bu tebliğ Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’nün tüm taşra teşkilatına gönderilmiştir. Ancak kamu kurumlarının eleman tercihinde cinsiyet belirtme uygulamaları son bulmamıştır.⁵² Ayrıca mülakat benzeri sübjektif kriterlerin etkili olduğu işe alım süreçlerinde bu uygulamalar üstü örtük biçimde devam etmekte, önlemek mümkün olamamaktadır.

Özel sektörde de işverenler açısından belirleyici faktör maliyet olduğundan, kadınların hamile kalması, çocuk doğurması ve izne ayrılmasını ek maliyet yaratan unsurlar olarak gördüklerinden işe eleman alımında erkekleri tercih etmektedirler.⁵³ Oysa kadınların çocuk doğurması bir toplumun varlığını sürdürmesi ve gelişmesi açısından zaruret-

51. Karam F., Toksöz G. (2004) “Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross-sectoral Overview, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, sayı:4

52. 2004 yılında KPSS ek yerleştirme tercih kılavuzunda Maden Tetkik ve Araştırma Genel Müdürlüğü’ne alınacak 80 mühendislik kadrosunun 75’i için erkek olma şartı getirilip, sadece 5 jeoloji mühendisi kadrosu için kadın olma koşulu konunca TMMOB’nin başlattığı hukuki süreç TMMOB lehine sonuçlanmış ancak ilgili kurum mahkeme kararı doğrultusunda işlem yapmamıştır (TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası, Mesleki Alanlarda Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Çalışmalar Raporu, www.kadinhendisler.org). Bunun bir diğer örneği Devlet Bakanı Nimet Çubukçu’nun, 29.1.2007’de ‘erkek evrak memuru ve teknisyen alınacaktır’ ilanı veren Merkez Bankası İdare Merkezi ile Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü’ne bir yazı göndererek, işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasını istemesidir. (www.ucansupurge.org)

53. TISK (2006) Kadın İstihdamı Zirvesi, s.106

tir. Dolayısıyla kadınların iş yaşamında bundan ötürü mağdur olmamaları için ortaya çıkarılan yükü tüm topluma paylaştıran kamusal politikalar gereklidir. Bu politikalar ayrımcılığın yasaklanması yönünde olabileceği gibi, işverenlerin kadın istihdamını teşvik yönünde olabilir. Türkiye’de İş Yasasında ayrımcılığın yasaklanmış olmasına rağmen doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlanmamış olması ayrımcılığa uğrayanlar açısından hak arama sürecini zorlaştırmaktadır.

İstihdam edilenlerin meslek gruplarına göre dağılımını veren tablo işgücü piyasasının ayrılmış yapısının da bir göstergesidir. Buna göre kadınların tahmin edilebileceği gibi en fazla tarım, hayvancılık vb. işlerde çalıştığı ortaya çıkmaktadır. İkinci sırada gelen nitelik gerektirmeyen işler imalat sanayinde ve hizmetlerdeki niteliksiz işleri kapsamaktadır. Kadınlar açısından dikkat çekici olan profesyonel ve yardımcı profesyonel mesleklerdeki oranlarının erkeklerinkinden yüksek olması, buna karşılık üst yöneticilik konumundaki oranlarının düşüklüğüdür. Erkekler açısından tarımsal meslekler ile sanatkârlık oransal olarak başa baş gitmekte, diğer meslek grupları ise birbirine yakın oranlarda bulunmaktadır.

Tablo 2.23: İstihdam edilenlerin meslek gruplarına göre dağılımı 2006 (Bin)

	Kadın	Yüzde	Erkek	Yüzde
Kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürler	157	2.7	1 869	11.3
Profesyonel meslek grupları	511	8.8	959	5.8
Yardımcı profesyonel meslek grupları	409	7.0	915	5.5
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	500	8.6	823	5.0
Hizmet ve satış elemanları	483	8.3	2 055	12.4
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, su ürünleri çalışanları	2 258	38.9	2 854	17.3
Sanatkarlar ile ilgili işlerde çalışanlar	334	5.7	2 845	17.2
Tesis ve makine operatörleri, montajcılar	224	3.9	2 112	12.8
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	935	16.1	2 088	12.6
Toplam	5 811	100.0	16 520	100.0

Kaynak: TÜİK Türkiye İstatistik Yıllığı 2006, s.166

Üst düzey yöneticiler arasında kadınların çok düşük oranı işe alım süreçleri kadar işte yükseltme süreçlerinin de kadınlara yönelik ayrımcılık içerdiğinin açık bir göstergesidir. Tablo verilerine göre tüm üst düzey yöneticiler arasında kadınların oranının sadece %7.7 olması, yani her on yöneticiden birinin bile kadın olmaması, kadınların üst pozisyonlara gelmesinin önünde ciddi engeller bulunduğunu göstermektedir. Literatüre

cam tavan kavramıyla girmiş bulunan olgu, kadınların eğitim, beceri, deneyim gibi niteliklerinden bağımsız olarak erkeklerin lehine işleyen yükseltme kriterlerinin varlığına işaret etmektedir. Yükseltme kararlarının alınmasında erkek yöneticilerin kadınlar aleyhine önyargıları etkili olmakta ve kadınlar genellikle orta kademe yöneticiliklerin ötesine geçememektedir.⁵⁴ Bu durum sadece kamu veya özel sektör işyerlerinde değil, çalışanların örgütlendiği meslek kuruluşları ve sendikalarda da geçerlidir.

Profesyonel ve yardımcı profesyonel mesleklerde kadınların oranı %31-35 arasında değişmekte, büro çalışanlarında %38'e kadar çıkmaktadır. Uzman mesleklerde kadınların görece yüksek oranları ülkemiz açısından olumlu bir durumdur. Ancak uzman mesleklerde kadın oranının yükselmesi, o mesleklerin kendi alt dallarında cinsiyete dayalı ayrımlar yaşanmadığı ve kadınların yükselme açısından erkeklerle eşit fırsatlara sahip olduğu anlamına gelmemektedir. İzleyen bölümde görüleceği üzere mühendislik alanlarında eğitim gören kız öğrencilerin %23.7 olan oranı, AB-25'de mühendisler arasındaki kadınların %14.4 olan ortalamasından oldukça yüksek olsa bile, mühendislik dallarında geleneksel işbölümüne uygun şekilde bir ayrışmanın varlığı dikkat çekicidir.⁵⁵ Kadınların pişirme, dikme, temizleme gibi işlerine uygun biçimde, kadın mühendisler gıda, kimya, tekstil, çevre gibi dallarda yoğunlaşmakta, elektrik/elektronik, inşaat, makine gibi dallarda ise çok sınırlı yer almaktadır. Elimizde ne yazık ki bu mühendislik dallarının ücret düzeylerine ilişkin bir karşılaştırma yapmamızı sağlayacak veriler yoktur. Ancak sağlık bilimlerindeki ayrışmayı bu açıdan değerlendirmek mümkündür. Tıp bilimlerinde kız öğrencilerin oranı %41.4'le oldukça yüksektir ve yıllar içinde artış göstermektedir. Bu olumlu gelişmeye karşın hekimlikteki ihtisas alanlarında aynı mühendisliklerde olduğu gibi bir ayrışma mevcuttur. 2006'da tüm hekimlerin %36'sı kadinken, bu oran cerrahi dallarda çok düşmekte, kardiyooloji ve kulak, burun, boğaz dallarında %17, genel

54. Kamu sektöründe kadın yöneticilere ilişkin 88 kamu kurumundan bilgi toplanan bir araştırmanın bulgularına göre 2006'da üst düzey yöneticiler (müsteşar, müsteşar yardımcısı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, başkan, başkan yardımcısı, daire başkanı, daire başkanı yardımcısı kadroları) arasında kadınların oranı %11.8'dir. Bu oran sadece müsteşarlar ve genel müdürler ile yardımcıları söz konusu olduğunda %7.5'e inmektedir (İris Eşitlik Gözlem Grubu, Kamu Sektöründe Yönetici Kadınlar, 2007, Ankara). Özel sektöre ilişkin istatistikler mevcut değildir ancak özel sektörde de kadınların üst düzey pozisyonlara gelebilmelerinin hiç de kolay olmadığını TİSK YK üyesi, Türkiye Ağaç İşverenleri Sendikası YK başkanı Solmaz Coşkun'un TİSK'in 5.12.2003'de düzenlediği İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumunda yaptığı konuşma ortaya koymaktadır: "Özel kesim eşit koşullar altında kariyer planlamayı erkek elemanlar lehine kullanmaktadır. Toplum kadını önce eş ve anne olarak görmekte, yönetici erkekler de kadın çalışanlara bu gözle bakmakta, erkek çalışanlar lehine oyunu kullanmaktadır. (...) Erkek yöneticiler kadınları rakip olarak görmemekte ve genelde uyumlu çalışmaktadır. Ama kariyerde yükselme kadın lehine olursa önce çok şaşırmakta, sonra da çok sert tepki vermektedir. (...) Onların kendilerini aşip tepe noktalarına çıkmalarına asla tahammül edememektedir." www.tisk.org.tr/yayinlar

55. Statistics in Focus, Science and Technology, 18/2006, epp.eurostat.ec.europa.eu

cerrahide %7, beyin cerrahide %5, ortopedide %2, ürolojide %0.7 düzeyine inmektedir. Genelde cerrahi dallar hekimlik mesleğinin prestiji en yüksek ve maddi getirisi en fazla olan dallarıdır. Her ne kadar TUS sınavı uzmanlık alanı seçimini bilimsel ölçütlere bağlamış olsa da, söz konusu uzmanlık alanlarındaki ağır çalışma koşulları ve oralarda görevli hekimlerin kadınlara yönelik ayrımcı, olumsuz ve caydırıcı tutumları kadın hekimlerin uzmanlık alanı seçimlerinde etkili olmaktadır. Her koşul altında, ailevi sorumluluklarına rağmen bu alanda çalışmayı seçen kadın hekimler ise çoğu kez doğum öncesi ve sonrası yasal doğum iznini kullanamama, kendini kabul ettirmek için erkeklerden daha çok çalışma gibi durumlarla yüz yüze kalmaktadır.⁵⁶

Çalışma yaşamında ayrımcılığın kendisini en belirgin ortaya koyduğu alanların başında kadınlar ve erkekler arasındaki kazanç farklılıkları gelmektedir. Eşit değerde işe eşit ücret ödenmemesi bunun bir nedeni olabildiği gibi, cinsiyete dayalı mesleki ayrışma sonucu kadınların düşük ücretli işlerde yoğunlaşması da bir diğer nedenidir. Kadınların aileye ek gelir sağladığı, erkeğin aileyi asıl geçindiren olduğu şeklindeki ataerkil zihniyetler kadınlara daha düşük ücret ödenmesini toplum nezdinde meşrulaştırmaktadır. 1994-98 yılları arasında KSSGM bünyesinde yürütülen Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi kapsamında yapılan çeşitli saha araştırmaları işverenler açısından bu bakış açısının yaygınlığının ve diğer ayrımcı uygulamaların örneklerini ortaya koymaktadır.⁵⁷

Türkiye’de çeşitli işkolları ve mesleklerde çalışan kadınlar ve erkekler arasındaki kazanç düzeylerini karşılaştırmaya elverecek düzenli istatistikler yoktur. Her ne kadar Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı olarak çalışan kadın ve erkeklerin işkollarına göre ortalama günlük kazanç istatistikleri mevcutsa da, bunlar karşılaştırma açısından pek uygun değildir. Bunun bir nedeni işletmelerin önemli bir kısmının sigorta primlerini düşük ödeyebilmek için çalıştırdıkları personel için gerçek ücretleri değil asgari ücreti bildirmeleridir. Söz konusu istatistiklere göre tüm sigortalıların Aralık 2006 itibariyle ortalama günlük kazancı 29.44 YTL olup, bu tutar kadınlarda 29.13 YTL ve erkeklerde 29.53 YTL’dir. Aradaki fark çok önemsizdir. Ancak bazı alanlarda erkeklerin kazançları ka-

56. İlknur Genç Kuzuca, Türkiye’de Tıpta Uzmanlık ve Akademisyenlik Aşamalarında Cinsiyetçi Yaklaşımlar, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, 2007, Ankara. Araştırmada görüşülen cerrah bir kadın hekimin sözleri kadınların ikili iş yükünü çok açık yansıtmaktadır. “Her ikisi de aynı nöbeti tutuyor, aynı hastalara bakıyor, aynı bilimsel performansı sergiliyordu ve kadın olanı evlenir evlenmez eşinin bakım işlerinden sorumlu tutuluyordu. Bir yandan kadın olduğun ve sana yüklenen toplumsal rollerden sorumlu olduğun sürekli vurgulanırken, diğer yandan erkeklerle eş çalışma performansını göstermeniz bekleniyor. Açıkçası pek çoğumuz da gerile yorula bu rollerin altından başarıyla kalkıyoruz. Yine de en ufak bir aksamada kadınlığımız sorumlu tutulup eleştiriliyor”.

57. Eyüboğlu D. vd. (2000) “Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, KSSGM Ankara.

Tulun A.M. vd. (2000) “Sağlık Sektöründe Kadın”, KSSGM, Ankara.

Acar F. vd. (1999) “Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği”, KSSGM, Ankara.

dınlarınkinden ciddi biçimde yüksektir; bu fark %40'la kauçuk ve %39'la elektrik, gaz ve buharlı ısınma faaliyetlerinde en yüksektir. Kadınların kazançları kağıt ve kağıt eşya imalatında %29, ecza ve kimyevi madde sanayinde %14, gıda, içki ve tütün sanayiinde %7-21 arası, metal ve madeni eşya imalatında %5-13 arası ve dokumada %6 oranında daha düşüktür. Bunların dışında kalan faaliyet alanlarında önemli bir fark görülmemektedir.⁵⁸

Mevsimlik ve sürekli tarım işçisi olarak çalışan kadınlar ve erkekler arasında ücret farkları vardır. 2006'da mevsimlik kadın tarım işçilerinin günlük ücretleri 16.04 YTL iken erkek işçilerin günlük ücretleri 22.12 YTL'dir. Sürekli tarım işçilerine ödenen ortalama aylık ücret ise kadın işçiler için 377.14 YTL ve erkek işçiler için 511.06 YTL'dir. Mevsimlik kadın işçilerin günlük ücreti erkeklerinkinden %37.9 ve sürekli kadın işçilerin aylık ücreti erkeklerinkinden %35.5 düşüktür.⁵⁹

DİE'nin 1987 Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi ile 1994 Gelir Dağılımı Araştırması kadın ve erkek çalışanların kazançları arasındaki farkı hesaplamada önemli bir yere sahiptir. Çeşitli sosyal bilimciler bu veri tabanlarını kullanarak hesaplamalar yapmışlardır.

58. www.ssk.gov.tr/istatistikler

59. TÜİK "Tarımsal İşletmelerde Ücret Yapısı" Haber Bülteni (13.9.2007)

Tablo 2.24: Temel özelliklere göre erkeklerin ortalama aylık kazancının kadınlarınkine oranı, 1994
[12 ve üzeri yaşta esas işinde maaşlı, ücretli, yevmiyeli çalışanlar]

	Kamu	Özel
Eğitim durumu		
Okur-yazar değil	1.2	2.5
İlkokul terk ve ilkokul mezunu	1.4	2.1
Genel ortaokul ve genel lise	1.4	1.7
Meslek ortaokulu ve meslek lisesi	1.6	1.3
Üniversite ve üzeri	1.3	1.5
Meslek grubu		
İlmi / teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bunlarla ilgili meslekler	1.2	1.5
Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	1.0	1.2
İdari personel vb.	1.3	1.5
Ticaret ve satış personeli	2.4	1.7
Hizmet işlerinde çalışanlar	1.5	1.5
Tarımcı, hayvancı, ormancı, balıkçı	4.3	2.5
Tarım dışı üretim faaliyeti	1.3	1.9
İktisadi faaliyet kolu		
Tarım	2.5	2.6
Madencilik ve taşocakçılığı	1.2	1.8
İmalat sanayi	1.4	2.0
Elektrik, gaz, su	1.6	-
İnşaat	1.1	1.4
Toptan/perakende ticaret, otel/lokanta	1.2	1.4
Ulaştırma/haberleşme/depolama	1.5	0.8
Mali kurumlar/sigorta/taşınmaz mallar	1.2	1.3
Toplum hizmetleri/sosyal ve kişisel hizmetler	1.2	1.6

Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri Şubesi (DİE) tarafından 1994 Gelir Dağılımı Araştırması (DİE) ham verisinden yapılan hesaplamalardır. www.die.gov.tr/tkba/t206.xls

Tablo hem kamu sektöründe hem özel sektörde eğitim durumu, meslek grubu, iktisadi faaliyet kolundan bağımsız olarak erkeklerin aylık kazançlarının kadınların aylık kazançlarından daha fazla olduğunu ve bu farkın özel sektörde arttığını göstermektedir. Üniversite düzeyinde eğitim görmüş olanlar arasında kamuda çalışan erkekler kadınla-

rın 1.3 katı, özel sektörde çalışan erkekler 1.5 katı fazla kazanmaktadır. Sektör bazında bakıldığında en büyük fark kamuda çalışan tarım işçilerindedir. Erkekler kadınların aldığı dört katından fazlasını almaktadır. İmalat sanayiinde özel işyerlerinde bu fark iki kat olup, kadınların aylık kazancı erkeklerinkinin ancak yarısıdır.

Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketine göre 1987’de kadın ve erkek saat ücretleri arasındaki fark %40’dır, kadınlar erkeklerin aldığından ancak %60’ını alabilmektedir. İlkokul mezunu kadınlar aynı eğitim düzeyindeki erkeklerin saat ücretinin %42’sini alırken, bu oran üniversite mezunu kadınlarda %59 olmaktadır. Eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte oran artsa bile arada büyük bir açık kalmaktadır.⁶⁰

Kadın ve erkek ücret eşitsizliğinin nedenlerini oraya çıkarmak için eğitim, deneyim, meslek ve işteki durumların neden olduğu farklılıkları analize katan bir çalışma 1987 Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketini veri almıştır. Buna göre işçi, kendi hesabına, işveren gibi çeşitli kategorilerde çalışan kadınların aylık ortalama kazancı erkeklerinkinin %48’idir. Kadın erkek kazançları arasındaki farkın %36’sı eğitim, deneyim, meslek vb. değişkenlere bağlı olarak açıklanabilirken, %64’ü araştırmacıların piyasa ayrımcılığı olarak nitelendirdiği cinsiyete dayalı ayrımcılıktan ileri gelmektedir.⁶¹

1994 İmalat Sanayi ve Ücret Anketi verilerini kullanarak imalat sanayiinde üç işkolu, elektrik, gaz ve su ile maden ve toprak işkollarında kadın ve erkek çalışanların ücretlerini karşılaştıran bir araştırmaya göre ise kadınlar erkeklerin kazandığının %70.6’sını almaktadır. Eğitim, iş tecrübesi, kıdem, meslek, işkolu, işletme büyüklüğü ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olmak gibi değişkenler kontrol altına alındığında kadın ve erkek arasındaki sadece cinsiyete bağlı olan ücret farklarının %10’a indiği bulunmuştur. Dolayısıyla cinsiyete bağlı ücret açığının kadınların daha çok düşük ücretli, toplu sözleşme kapsamında olmayan özel sektör işlerinde yoğunlaşmasına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.⁶²

2002 Hanehalkı Bütçe Anketi verilerini kullanan bir başka araştırma kadınların yıllık ortalama kazancını erkeklerinkinin %53’ü olarak bulmuş ve gelir farklılığının %85’inin piyasadaki ayrımcılığa bağlı olduğunu saptamıştır.⁶³

60. Ecevit Y. (2000) Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSIAD, İstanbul, s.167

61. Dayıoğlu M., Kasnaoğlu Z., (1997) “Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları”, ODTÜ Gelişme Dergisi 24 (3).

62. İlkaracan I, Selim R. (2007) “The Gender Wage Gap in the Turkish Labour Market”, Labour 21 (3), s.563-593.

63. Kiren Gürler Ö. “Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması”, <http://joy.yasar.edu.tr/makale/6.sayi/ozlemkirensenay.pdf>

Dünya Bankasının Türkiye İşgücü Piyasası raporunda da 1988-2002 arasında ücretli ve maaşlı çalışan erkeklerin ortalama kazançlarının %22, kadınlarınkinin ise %12 arttığı ve kadınların erkeklerin kazandığının %78-83'ünü kazandığı hesaplanmıştır.⁶⁴

Yapılan hesaplamalar farklı veri tabanlarına dayandıkları için farklı oranlar olsa da, hepsi açısından ortak olan kadın ve erkeklerin kazançları arasında önemli farklar olmasıdır. Ancak bu konuda tüm sektörleri ve işkollarını içerecek biçimde sistemli veri toplanması ve kapsamlı araştırmalar yapılması gerektiği açıktır.

Sigortalı olarak çalışan işçilerin geçirdikleri iş kazalarının dökümüne bakıldığında 2005 yılında yaşanan 73 293 iş kazasında 3 334 (%4.5) kadın yaralanmıştır. Kadın işçiler açısından en fazla kaza yaşanan imalat sanayi işkolları sırasıyla en fazla istihdam edildikleri dokuma (835 kaza), giyecek ve hazır dokuma (493 kaza), gıda (335 kaza), ile şahsi hizmetlerdir (245 Kaza). Kadınların söz konusu işkollarında kaza geçirenler arasındaki oranları bu işkollarındaki toplam çalışanlar içindeki oranlarından daha düşük olup, daha az kazaya uğradıkları sonucu çıkarılabilir. Örneğin dokuma işkolundaki işçiler arasındaki payları %17.8 iken, bu işkolundaki iş kazalarının %14.2'sini kadınlar yaşamıştır.⁶⁵

64. WB 2006, s.54

65. SSK, 2005 Yılı İstatistikleri, www.ssk.gov.tr

3. KADIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN POLİTİKA VE PROGRAMLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye 1985’de Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine taraf olmuş, ardından Pekin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunu imzalayarak bu ve izleyen Birleşmiş Milletler toplantılarının belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı taahhüt etmiştir.⁶⁶ Pekin Deklarasyonunu imzalayan hükümetler aynı zamanda cinsiyete dayalı bakış açısını bütün politika ve programlara yansıtmayı kabul ve taahhüt etmiştir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akım politikalara dahil edilmesi politika yapmakla görevli aktörlerin her düzey ve aşamada toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini katmak için politik süreçleri organize etmesi, ilerletmesi, geliştirmesi ve değerlendirmesi anlamına gelmektedir.

Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Ücret Sözleşmesi, 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme (İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık), 122 Sayılı İstihdam Politikasıyla İlgili Sözleşme, 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 182 Sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Halinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmelerine de taraftır.

Türkiye’nin üyelik müzakerelerinin sürdüğü Avrupa Birliğinde 1999’da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması sosyal ve ekonomik politikaların temel ilkeleri arasına girmiştir. Birlik dolaylı ve dolaysız politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin dikkate alınmasını amaçlarken, bunun yanı sıra kadınlar için özel önlemlerin alınmasını öngörmektedir. AB müktesebatı içinde kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çok sayıda düzenleme vardır. Bütün bunların ışığında Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm kamusal politikaların odağında yer alması; hem anaakımlaştırma hem de özel önlem politikaları uluslararası taahhütlerinin ve de demokratik, sosyal bir hukuk devleti olmasının gereğidir. Nitekim Anayasanın 10. Maddesi “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini

66. KSSGM (2001) “Pekin+5 Siyasi deklarasyonu ve Sonuç Belgesi, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu”, Ankara.

KSSGM (2000) “Kadın 2000: 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin+5), Ankara.

sağlamakla yükümlüdür.” demektedir. Bu nedenle geliştirilen makro ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi için ilgili kadın örgütlerinin tam ve eşit katılımıyla düzenlenmesi, kadın istihdamını artırmak ve istihdamdakilerin durumunu iyileştirmenin istihdam politikalarının ana bileşeni haline gelmesi, kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi hizmetlerin, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri gereken toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmesi gerekir. Ancak Türkiye’de ilgili yasalarda kadın erkek eşitliği sağlanmış olsa da, kadın istihdamına yönelik belirgin bir kamu politikası gündeminden söz etmek mümkün değildir. Daha açık bir ifade ile kadın istihdamı alanında mevcut durumun analizi, sorun alanlarının tespiti, çözüm alternatiflerinin geliştirilmesi, benimsenen çözüm yolları doğrultusunda amaç ve hedeflerin (niceliksel) belirlenmesi, uygulamanın örgütlenmesi, izleme ve denetim süreçlerinin oluşturulması, sonuçların-gerçekleşmelerin hesap verme sorumluluğu içinde denetimi ve değerlendirilmesi aşamalarını içeren kendi içinde tanımlı bir politika çerçevesinin varlığından söz edilemez. Onun yerine kamu politikalarının belirlendiği plan ve programlarda çeşitli politika başlıkları altında serpiştirilmiş ifadelerle karşılaşılmaktadır. Kuşkusuz bu ifadelerin bile izinin sürülmesi, yer yer vurgulanan politika taahhütlerinin kamuoyu denetimine tabi tutulması önemlidir.

Genelde kamu kurumları ve uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan veya hazırlatılan raporlara damgasını vuran yaklaşım şöylece özetlenebilir: kadın istihdamının düşük düzeyinin çok ciddi bir sorun olduğunun altı çizilmekte ancak sorunun çözümü istihdamla ilgili ana başlıklar yerine sosyal içerme ve yoksullukla mücadele başlıkları altında ele alınarak esas olarak iki önlem paketi üzerinde odaklanılmaktadır. Bunların ilki esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve kadınların bu tarz çalışmaya teşvik edilmesi, diğeri kadın girişimciliğinin desteklenmesidir.⁶⁷ Esnek çalışma eğer insanların eğitim gereksinimleri, aile gereksinimleri veya emeklilik dönemlerine ilişkin tercihlerinin farklı istihdam biçimlerine yol açması ve böylece işgücü piyasasından kısa süreli geri çekilmeler veya kısa süreli çalışma şeklinde algılanacak olursa bunun sadece kadınlarla sınırlı tutulmaması, her yaş grubundaki her iki cins için de geçerli olması gerekir. Aksi takdirde esnek çalışma batıdaki ülkelerde olduğu gibi kadınların kısmi zamanlı olarak veya geçici temelde düşük ücretli vasıfsız işlerde yoğunlaşması ve işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli eşitsizlik ve ayrışmanın muhafazası anlamına gelir. Esnek çalışmanın kadın istihdamıyla özdeş hale sokulması, Türkiye’de işgücü piyasasına zaten çok sınırlı katılan kadınlara erkeklerle eşit fırsatların sunulması değil, kadınlardan ancak

67. Bakınız DPT’nin Dokuzuncu Kalkınma Planı, Orta Vadeli Program (2006-2008), 2006 ve 2007 Yılı Programları ve Dünya Bankası’nın, Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması (2006).

yetersiz katılım biçimlerine razı olmalarını istemek demektir. İşgücü piyasasında tam zamanlı, sosyal güvenlik ve örgütlenme haklarına sahip olan düzgün işlerin yaygınlaşması ve kadınların erkekler gibi bu tarz istihdama eşit koşullarda katılması toplumsal hedefinin benimsenmemesi, kadınların önümüzdeki dönemde belli tür işlerde yoğunlaşmasına yol açarak işgücü piyasasında zaten mevcut eşitsizliğin pekişmesi potansiyelini taşımaktadır.

Aynı durum kadın girişimciliğini teşvik için de söz konusudur. Gerek kamuda gerek özel sektörde ücretli istihdam yaratma ve bu istihdamın kadınlar ve erkekler arasında eşit dağılımını sağlama toplumsal görevinden kaçınmanın yolu, kadınların kendi hesabına çalışmasının teşvikinde görülmektedir. Kendi hesabına çalışma istihdam biçimlerinden sadece birisidir ve günümüz Türkiye'sinde sosyal korumadan en yoksun, gelir düzeyi en düşük ve istikrarsız çalışma biçimlerindedir. Kuşkusuz sanayi ve hizmetlerde yeni işyerlerinin yaratılmadığı koşullarda kadınlara tavsiye edilebilir ama kadın istihdamını artırmak görevi bununla sınırlı tutulamaz. Kamu kurum ve kuruluşlarının belgelerinde kadın istihdamını artırmak görevi genel biçimde formüle edildiği, zamana bağlı somut hedefler belirlenmediği, bu hedeflerin gerçekleştirilmesinden sorumlu kurum ve kuruluşlar tarif edilse bile hedeflerin gerçekleştirilmesi sürecinin ne şekilde izleneceği açığa kavuşturulmadığı sürece kadın istihdamını artırmak çabaları bir niyet beyanından öteye gitmeyecektir.

3.1. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Kadın İstihdamı

Türkiye Avrupa Birliğine üyelik sürecinde oldukça gerilimli ve sancılı bir süreçten geçmektedir. Ancak işbaşındaki hükümet ve diğer kamusal otoriteler üyelik hedefinden vazgeçilmediğini çeşitli ortamlarda dile getirmektedir. Dolayısıyla istihdam ve işsizlikle ilgili konularda Avrupa İstihdam Stratejisine uyum sağlanması gerektiği, buna yönelik çalışmalar yapıldığı belirtilmektedir. Bu amaçla Ulusal İstihdam Stratejisinin hükümetin ve sosyal tarafların işbirliği ile hazırlanması öngörülmüştür. Bunun için önce 2003'de İŞKUR tarafından bir "İstihdam Durum Raporu" hazırlanmış, daha sonra AB Komisyonu uzmanlarıyla ülkenin istihdam konusundaki önceliklerinin ve politikalarının belirlendiği "Ortak Değerlendirme Raporu"nun hazırlanması çalışmalarına başlanmıştır. Sosyal İçerme Belgesi ve Ortak Değerlendirme Belgesinin hazırlıkları tamamlanmış olup halen değerlendirilmek üzere AB komisyonunda bulunmaktadır.

Avrupa Birliğinde iktisadi büyümenin yanı sıra istihdam artışına önem verilmesi, işsizlikle mücadele etmek için daha çok ve daha iyi işler yaratılması için çalışılması 1990'lı yıllarda sosyal Avrupa vurgusunun öne çıkmasına bağlıdır. 1997 Amsterdam zirvesinde somutlaşan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) üye ülkelerin istihdam politikalarını dört te-

mel başlık altında, belirlenmiş hedefler ve amaçlar doğrultusunda koordine etmelerini öngörmektedir. Böylece istihdamın artırılması Birlik politikalarının bütünü açısından önem kazanmış ve yüksek düzeyde istihdamın sağlanması tüm politikalarda amaç olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda her üye devletin yıllık bir ulusal eylem planı hazırlaması, uygulamaları yıllık raporlarla Avrupa Konseyi ve Komisyonuna sunması, onların değerlendirilmesi ve tavsiyeleri ışığında yeni çalışmalar yapması gerekmektedir.

AİS'nin işleyişinde dayanak noktasını istihdam kılavuzları oluşturmaktadır ve bu kılavuzlar dört temel yapı taşı esas almaktadır: "İstihdam Edilebilirlik", "Girişimcilik", "Uyum" ve "Eşit Fırsatlar". İstihdam edilebilirlik uzun dönemli işsizlik ve genç işsizliği ile mücadeleyi, okuldan işe geçişi kolaylaştırmayı ve pasif işgücü piyasası önlemlerinden aktif işgücü piyasası önlemlerine geçmeyi içermektedir. Girişimcilik başlığı altında girişimciliği özendirme için iş kurmanın kolaylaştırılması, risk sermayesinin sağlanması, vergi kolaylıklarının sağlanması yer almaktadır. Uyum kapasitesini güçlendirmek işletmelerin uyum mekanizmalarını güçlendirmek için iş organizasyonunun modernleştirilmesini, insan kaynağının teknolojik gelişme sürecine sürekli uyumunun sağlanmasını öngörmektedir. İstihdam Stratejisinin dördüncü yapı taşı tüm politikalar bağlamında cinsiyetler arasında eşit fırsatlar yaratmak ve özellikle kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak aile ve çalışma yaşamı arasında uyum sağlamak hedefine vurgu yapmaktadır. Bu anlamda esnek çalışma biçimlerini etkin kılmak, erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girmelerini sağlamak, kadınların kariyer gelişimlerini kesintiye uğratan çocuk ve yaşlı bakımı gibi sosyal yükümlülüklerini hafifleten düzenlemeleri geliştirmek, ücret ve vasıf düzeyi açısından süre gelen eşitsizlikleri ve dengesizlikleri gideren uygulamalara yer vermek önemli politikalarlardır. Kısaca, AİS'nin yüksek istihdam hedefinin gerçekleştirilmesinde özellikle kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılmasının büyük katkı sağlayacağı açıkça ortaya konulmaktadır. Dolayısıyla cinsiyetler arasında eşit fırsatlar sağlanması, İstihdam Stratejisinin etkinliğini artıracak temel politikalar içerisinde kabul edilmektedir⁶⁸.

Bu yapıtaşları çerçevesinde 2000'de yapılan Lizbon zirvesinde 2010'a kadar genel istihdam oranının %70'e ve kadın istihdam oranının %60'a kadar artırılması gibi somut hedefler ortaya konmuştur. 2001 Stockholm zirvesinde ise AB istihdam oranının 2005'e kadar %67'ye ve kadın istihdamının da %57'ye kadar yükseltilmesi ve yaşlı çalışanların istihdam oranının 2010'a kadar %50'ye ulaştırılması hedefleri benimsenmiştir. Avrupa Komisyonu İstihdam ve Sosyal Politika genel müdür yardımcısı Lenia Samuel'in açık-

68. Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2006, s.104- 105.

lamasına göre 2005’de kadınlar için %56’ya ulaşılmış ve bu durum son 5 yılda oluşturulan işlerin 3/4’ünü kadınların almasıyla mümkün olmuştur.⁶⁹

Avrupa İstihdam Stratejisinin aile ve çalışma yaşamı arasında uyum sağlamak hedefi esnek çalışma biçimlerinin etkin kılınmasını öngörmektedir. Ancak kadın istihdamını artırmak için dile gelen diğer hedefler kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yöneliktir. Kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanması için erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girmesini, ücret ve vasıf düzeyi açısından kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik ve dengesizliklerin ortadan kaldırılmasını sağlayacak uygulamalar bunlar arasında sayılabilir. Stratejinin diğer hedefi kadınların kariyer gelişimlerini kesintiye uğratan çocuk ve yaşlı bakımına ilişkin düzenlemelerin geliştirilmesi olup, cinsiyete dayalı işbölümünün kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak bakımından büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de geliştirilen istihdam stratejilerinin burada sayılan hedefleri bir bütün olarak alması, sadece kadın girişimciliği ve esneklik üzerinde yoğunlaşmaması gerekir.

3.2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadın İstihdamına İlişkin Politikaları⁷⁰

3.2.1. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)

Türkiye’nin ekonomik ve sosyal alanda geleceğe yönelik temel tercihleri Kalkınma Planlarında belirlenir. Devlet Planlama Teşkilatı 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planında vizyonunu “İstikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen ve AB’ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye” olarak tanımlamıştır. Bu vizyonun dayandığı ekonomik ve sosyal gelişme eksenleri içinde istihdamın artırılması, beşeri gelişme ve sosyal dayanışmanın güçlendirilmesi, bölgesel gelişmenin sağlanması da yer almaktadır. Gerek Türkiye vizyonunda gerekse gelişme eksenleri ve sektörel politikalar bütününe kesen temel ilkeler bildiriminde kadın-erkek eşitliği (veya toplumsal cinsiyet eşitliği) vurgusunun yer almadığı görülmektedir.⁷¹

69. TİSK, Kadın İstihdamı Zirvesi, TİSK Yayınları, İstanbul, 2006, s.51-54.

70. Bu alt bölümün hazırlanmasında öğrencim, TBMM Plan Bütçe Komisyonu uzmanı Mustafa Şahin’e katkılarından ötürü teşekkür ederim.

71. Dokuzuncu Kalkınma Planının (2007-2013) onaylandığına ilişkin karar, Karar No: 877, Karar Tarihi: 28.6.2006, s. 3-4

Buradaki değerlendirmede Kalkınma Planı sadece kadın istihdamı perspektifinden sınırlı ele alınmıştır. Tabiatıyla kalkınma stratejisi, büyüme modeli, devlet bütçesi gibi gelişme eksenleri ve sektörel politikalar bölümlerinde belirlenmiş tercihlerin kadın istihdamı ile makro-mezo-mikro düzeylerdeki etkileşiminin daha kapsamlı bir değerlendirme çerçevesinde ele alınmasının önemi unutulmamalıdır.

Vizyon ve temel ilkeler bildiriminin önemi açıktır. Kamunun, hatta özendirici olması bakımından özel kesimin yürüteceği faaliyetlere egemen olması beklenen değerler dizisini yansıtır. Bu nedenle Kalkınma Planı'nın Türkiye vizyonu ve temel ilkeler bildiriminde toplumsal cinsiyet eşitliği bütün ilkeleri kesen bir içerikle yer almalıdır.

Plan sistematığı içinde vizyon ve temel ilkelerin ardından Sekizinci Plan Dönemi'nin değerlendirmesi yapılmaktadır. Bu dönemde, AB ortalamasına göre düşük seviyede olan işgücüne katılma ve istihdam oranlarında ilerleme kaydedilemediği ve bu oranların düşük olmasının kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılmamasından kaynaklandığı belirtilmektedir.⁷² Keza, Sekizinci Plan döneminde istihdamın artırılmasında etkin bir araç olarak aktif işgücü politikalarına, bu kapsamda işsizler, özürümler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı gruplara iş bulma, girişimcilik eğitimi ve istihdam garantili eğitim programlarının verildiğine değinilmektedir. Bu çerçevede, AB ve Türkiye'nin ortak finansmanı ile İŞKUR tarafından Aktif İşgücü Piyasası Programları Projesi kapsamında 50.059 kişinin eğitildiği, bu kişilerden toplam 7.463 kişinin istihdam edildiği açıklanmaktadır. Bununla birlikte, aktif işgücü politikaları kapsamında yapılan harcamaların GSYİH'ya oranının AB ortalaması olan yüzde 0,7'nin çok altında olduğunun altı çizilmektedir.⁷³ Bu faaliyetler sonucu elde edilen gerçekleştirmelerin gereksinimlerin karşılanması noktasındaki sınırlılığı açıktır. Kadın istihdamı açısından, ne kadar işsiz, özürümlü veya genç kadının istihdam edildiğinin bilgisi de verilmemektedir.

Burada, aktif işgücü politikaları kapsamındaki programlardan işsizler, özürümler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların yararlanması gerektiği söylenirken kadınlara yapılan vurgu olumlu ve önemlidir. Ancak gözden kaçan nokta gençlerin de zaten yarısının kadın olduğu, özürümler ve işsizlerin de önemli bir kısmının kadın olduğu gerçeğidir. Burada ciddi bir yaklaşım sorunu vardır ve bu da toplumun ve sözü edilen diğer kategorilerin yarısını veya önemli bir kısmını oluşturan kadınları dezavantajlı gruplarla birlikte sayarak bir azınlık olarak görme eğilimidir.⁷⁴ Bunun için ele alınan her kategoride toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetileceği, işsizlerin de, gençlerin de, özürümlerinin de istihdama kavuşturulmasında kadın ve erkeklerin fırsatlardan eşit yararlanmasına dikkat edileceği belirtilmelidir. Aksi takdirde kadınlara yönelik bir takım sınırlı özel önlemler alınması ve buralara az sayıda kadının katılmasının ötesine geçilememektedir.

72. a.g.k., s.37

73. a.g.k., s. 39

74. Anayasanın 50 nci maddesi ikinci fıkrasında yer alan "Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" hükmü bu yaklaşımın başka bir versiyonu olarak hatırlanmalıdır.

Planın Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele başlığı altında kadınların yoksulluk ve sosyal dışlanmayla yüz yüze olduklarına dair saptamalar yapılmakta ancak bu saptamalar kendi içinde bir bütünlük ve tutarlılık taşımamaktadır. 2002-2004 döneminde kırsal alanda yoksulluğun bazı göstergelerde artmış olduğu belirtilerek kırdaki ücretsiz aile işçilerinin işteki durum itibarıyla 2004'de en yoksul grubu oluşturduğu dile getirilmektedir.⁷⁵ Ancak ilginç olan ücretsiz aile işçilerinin esas itibarıyla kadın olmasına rağmen bu değerlendirmenin cinsiyetten yoksun biçimde yapılmasıdır. Ardından kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların, kente göç sonucunda kentsel alandaki işlere göre niteliklerinin yetersiz kalması ve farklı bir ortamın getirdiği sosyal baskılardan dolayı işgücünden çıkmakta olduğu ve ekonomik yaşamın dışında kalarak yoksulluk ve sosyal dışlanma risklerine açık hale geldikleri belirtilmektedir.⁷⁶ Bu tespitten örtük olarak ücretsiz aile işçisi statüsünün yoksulluk ve sosyal dışlanma riskleri ile karşı karşıya olmadığı gibi bir sonuç çıkmaktadır. Oysa kırsal yoksulluğa ilişkin bir önceki saptama tam tersi yöndedir. Kadınların yoksulluğu bütünsellik arz etmektedir, yoksulluk kadınların sadece üretime katılmamalarından değil, tersine üretime düşük statülerde katılmalarından ileri gelmekte, kırdaki ve kentte yoksulluğun üstesinden gelmek için düzgün işlerde istihdamlarının sağlanması gerektiği açıkça görülmektedir.⁷⁷ Bu nedenle planda yoksulluk riskiyle karşı karşıya olan kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürlüler ve kente göç edenlere yönelik eğitim, kültür ve sağlık gibi hizmetlerin artırılması ihtiyacının altı haklı biçimde çizilse de, bunların yanı sıra kadınlar için düzgün işlerde istihdam ihtiyacının altının çizilmesi de gerekmektedir.

Sekizinci Plan dönemi değerlendirmesinin ardından Dokuzuncu Kalkınma Planı dönemi sonunda ulaşılmak istenen hedef ve tahminlere yer verilmiştir. Kadın istihdamına özgü somut bir hedefin bulunduğunu söylemek güçtür. Sadece, hedef veya tahmin olup olmadığı da anlaşılabilen, 2013 yılı için bir oran verilmektedir. İstihdam Göstergeleri tablosunda kadınların 2006'da %25.4 olan işgücüne katılım oranlarının 2013'de %29.6 olacağı tahmin edilmektedir.⁷⁸ Bu tahmine göre sekiz yılda %4.2 puan olan bu artış yıllar itibarıyla %0.5'lik bir artışın sağlanması demektir. Ancak bu artışın

75. a.g.k. s.42

76. a.g.k. s.43

77. Burada F. Özbay'ın çok yerinde bir saptamasını aktarmakta yarar vardır: "Türkiye'de kadınların üretime katılmadıkları için egemenlik ilişkileri içinde ezilen taraf oldukları tezi yerine ezildikleri için üretime son derece düşük statülerde katıldıkları ve dolayısıyla çoğunluğun üretime katıldığı halde uğraşlarının ekonomik faaliyet olarak değerlendirilmediği tezini savunmak daha anlamlı olmaktadır". (Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme, Tekeli Ş. (der) Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın, İletişim Yayınları, İstanbul, 1990, s.124)

78. a.g.k., s.62

ne kadarının istihdama ne kadarının işsizliğe denk düştüğü konusunda bir değerlendirme yoktur. Aynı tabloda tarımın payının 2006 yılındaki yüzde 28 seviyesinden 2013 yılı için yüzde 18,9 oranına düşeceği tahmin edilmektedir. Bu şiddetli düşmenin tipik sonucu büyük bir göç dalgasının yanı sıra kadın istihdamının daha da azalmasıdır. Bu azalmanın ne tür önlemlerle durdurulacağı ve bir artışa dönüştürüleceği konusunda bir şey söylenmemektedir.

Dokuzuncu Kalkınma Planı okul öncesi eğitimde ciddi artışlar sağlama hedefine sahiptir. 2005/2006'da 4-5 yaş grubu çocukları için %19,5 olan okullaşma oranının 2012/2013'de %50'ye çıkacağı tahmin edilmektedir.⁷⁹ Okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılmasında vurgu erken çocukluk dönemindeki gelişimin önemine yapılmaktadır. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla da çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması yönünde bir irade olmakla birlikte, sadece 4-5 yaş çocukları için değil 0-3 yaş çocukları için de bakım hizmetlerinin sunulması gerektiği açıktır. Bu noktada kamu hizmeti olarak kreşlerin sayısının mı artacağı, dolayısıyla günümüze değin sorumlu kamu idarelerinin yok denecek kadar düşük olan yatırım ödeneklerinde bir artış mı öngörüleceği, özel kreşlere fiyat düzeyi açısından sübvansiyon mu yapılacağı, doğrudan kadın çalışanlara bir transfer ödemesinde mi bulunulacağı konusunu açığa kavuşturulmamıştır.

Planda İstihdamın Artırılması başlığı altındaki işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması, aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi gibi alt başlıkların hepsi, açık biçimde toplumsal cinsiyet eşitliğini hedeflemediği zaman, Türkiye'de mevcut olumsuz tablonun tersine çevrilmesi ve kadınların başta işgücü piyasaları olmak üzere yaşamın her alanındaki durumlarının iyileştirilmesi mümkün değildir. Planın etkili bir şekilde uygulanması amacıyla, geçmiş Kalkınma Planlarından farklı olarak Dokuzuncu Planın uygulanmasının izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla bir Plan İzleme ve Yönlendirme Komitesi oluşturulmuştur. Bu Komite, DPT Müsteşarı başkanlığında ilgili Bakanlıkların üst düzey yöneticilerinden oluşmaktadır. Programlama ve bütçeleme çalışmalarıyla da uyumlu olarak yılda en az bir defa toplanacak olan Komite; Plan uygulamalarını değerlendirmek, hedeflere ilişkin gelişmeleri izlemek, programlama ve bütçeleme çalışmalarına yön vermek ve Yıllık Plan İlerleme Raporlarını hazırlayarak Bakanlar Kuruluna sunmakla ve üç yıllık dönemler itibariyle Plan Değerlendirme Raporlarını hazırlamakla sorumlu olacaktır. Plan İzleme ve Yönlendirme Komitesi'nin kadın istihdamı konusunda vizyon ve ilkeler-gelişme eksenleri ve bu eksenler altında tanımlı politika tercihlerini eşitlik perspektifiyle bir bütün olarak ye-

79. a.g.k s.63

niden gözden geçirmesi ve gelecek 6 yıl için gerekli olan ekonomik ve sosyal öncelikleri alternatifleri ile birlikte Hükümete sunmasında yarar vardır.

3.2.2 Orta Vadeli Program ve Yıllık Programlar

Kalkınma Planında kamu kurum ve kuruluşlarının Plan ana gelişme eksenlerini ve önceliklerini çalışmalarında temel referans olarak almasının altı çizilmektedir. Kamu politikası süreci içinde Orta Vadeli Programların, Planda belirlenen gelişme eksenleri ve öncelikleri esas alarak ve bunları destekler mahiyette hazırlanacağı belirtilmektedir. Kamu kuruluşlarının yapacağı yatırımların, kurumsal ve hukuki düzenlemelerin Planın hangi gelişme eksenine ve önceliğine hizmet edeceğinin net bir biçimde ortaya konulması ve bunların bütçe ödenek tahsislerine de temel teşkil etmesi öngörülmektedir.⁸⁰

Kalkınma Planında toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen bir yaklaşım yokluğunun etkilerini DPT tarafından hazırlanan ve kurumların sorumlulukları ve yapacakları işleri tanımlayan 2006-2008 Orta Vadeli Program ile Yıllık Programlarda⁸¹ görmek mümkündür. Orta Vadeli Programda 2006-2008 dönemi kamu politikalarının hedefleri belirlenirken işgücüyle ilgili konular genel olarak ele alınmış, işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bir amaç olarak konmamıştır. Programda “İnsan kaynaklarının geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliğin artırılması” başlığı altında kadın istihdamı metnin içinde ifade olarak dahi yer almamaktadır. İkinci gelişme eksenine doğrultusunda “Sosyal içerme ve yoksullukla mücadele” başlığı altında “Kadınların ekonomik ve sosyal hayata etkin katılımları sağlanacak, başta eğitim olmak üzere dezavantajlı durumlarını giderici tedbirler alınacaktır. Ayrıca, kadına yönelik şiddet konularında duyarlılık ve bilgilendirme faaliyetleri artırılabilecektir.” ifadesine yer verilmiştir. Orta Vadeli Program 2007-2009 da bir önceki yıl için öngörülen çerçeve aynen muhafaza edilmiştir.

Kadın istihdamı konusunun istihdamla ilgili başlıklardan ziyade yoksulluk ve sosyal içermeyle ilgili başlıklar altında ele alınması Orta Vadeli Programların yanı sıra Yıllık Programlar için de söz konusudur. 2006 Yılı Programında “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve İstihdam Edilebilirliğin Artırılması” alt başlığı altında aktif işgücü politikaları kapsamında İŞKUR’un özellikle genç ve kadın işsizlerin girişimciliğe yöneltilmesi için mesleki bilgi, eğitim ve danışmanlık vereceği, iş deneyi kazandırma programları kapsamında işgücü piyasasına girişi kolaylaştırma amacıyla gençlerin ve kadınların anlaşmalı işyerlerinde geçici süreyle çalışmalarını sağlayacağı ifade edilmektedir.⁸²

80. a.g.k. s.100

81. www.dpt.gov.tr

82. DPT, 2006 Yılı Programı, s.89

2006 programında “Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” başlığı altında kadınlar diğer dezavantajlı gruplarla birlikte sayılarak bazı tedbirlerin hedef kitlesi olmuştur. Öncelik 7: “Kadınların ekonomik ve sosyal hayata etkin katılımları sağlanacak, başta eğitim olmak üzere dezavantajlı konumlarını giderici tedbirler alınacaktır. Özellikle kadına yönelik şiddetin önlenmesine dönük çabalar artırılabilecektir” demektir. Bunun altında ilk tedbir tam zamanlı işlerde çalışamayan kadınlar ile esnek istihdam talep eden işlerin buluşturulmasını sağlayan mekanizmaların geliştirilmesidir. İkinci tedbir “özellikle kırdan kente göç eden kadınların işgücüne katılma oranlarını artırmak için evde bakım zorunda oldukları çocuk ve yaşlılara yönelik çocuk kreşleri ve yaşlı bakım evlerinin sayısının artırılmasıdır”. Burada 2006-2008 yılları arasında bu işlerin yapılması için sorumlu kuruluşlar olarak İŞKUR, KSGM, SHÇEK vb. tanımlanmakta ancak somut bir hedef konmadığı için 2006’da tedbirlerin ne kadarının yerine getirildiğini takip etmek mümkün olmamaktadır.

2007 Yılı Programında bazı sınıflandırma değişiklikleri yapılmıştır. Bu çerçevede ikinci gelişme eksenini “İstihdamın artırılması” başlığı altında düzenlenmiştir. İstihdamın artırılması ise kendi içinde üç alt başlık altında toplanmıştır. Bu çerçevede; işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması, aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi, öngörülmektedir. İşgücü piyasasının geliştirilmesi doğrultusunda öngörülen politika öncelikleri ve tedbirler arasında girişimcilikle ilgili tedbir aynen muhafaza edilmişken, iş deneyimi kazandırma programlarında sadece gençlerin yer alacağı belirtilerek, kadınlar çıkartılmıştır. Kadınlar için işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması amacıyla esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılacağı belirtilmektedir. 2007 Programında bu şöyle dile gelmiştir: “İstihdamın artırılması, işsizliğin ve kayıtdışı çalışmanın azaltılması, sosyal içerme kapsamında kadınların ve dezavantajlı kesimlerin istihdamının artırılması amacıyla esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması özel öneme sahiptir. İşgücü piyasasında esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasının önündeki mevcut yasal engellerin kaldırılması, bu çalışma biçimlerinin teşvik edilmesi ve sosyal güvenlik ilişkilerinin kurulması gerekmektedir”⁸³ Böylece kadınlarla ilgili tedbirler henüz koşullarının neler olduğu belli olmayan esnek çalışma biçimlerine indirgenmektedir.

Üçüncü gelişme eksenini belirleyen “Beşeri Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın Güçlendirilmesi” doğrultusunda “Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” alt başlığı altında kadın istihdamı ile ilgili olarak şu düzenlemeler mevcuttur: kadınların aktif işgücüne katılımlarını artırmak için mesleki niteliklerini

83. DPT 2007 Yılı Programı, s.183

mesleki eğitim programlarıyla geliştirmek, kadınların toplumsal yaşamın her alanına ve karar mekanizmaların katılmalarını artırmak için toplumu bilinçlendirici çalışmalar yapmak, kadına yönelik şiddet konusunda çalışmalar yapan kuruluşlar arasında işbirliği ve iletişimi desteklemek. İlginç olan, 2006 programında SHÇEK tarafından kreşlerin ve yaşlı bakım evlerinin sayısının artırılmasına ilişkin tedbirin 2007 programında çıkartılmış olmasıdır. 2007 programı 2006 programına göre daha geri bir noktadadır.

3.2.3. Orta Vadeli Mali Plan⁸⁴

Orta vadeli mali plan, kalkınma planı ve orta vadeli program ile uyumlu bir şekilde gelecek üç yıla ilişkin toplam gelir ve gider tahminleri ile birlikte hedef açık ve borçlanma durumu ile kamu idarelerinin ödenek teklif tavanlarını içeren bir belgedir. Bu belgede dikkate alınması gereken husus kadın istihdamı konusunda sorumluluk yüklenen kamu idarelerinin bütçe ödenek tavanlarının yeterli düzeyde belirlenip belirlenmediğidir. Ancak, yukarıda aktarmaya çalıştığımız politika taahhütlerinin önemli bir kaynak artışına gereksinim doğurup doğurmadığı tartışmalıdır. Herhangi bir vergisel avantaj, prim kolaylığı, sübvans edilmiş faiz oranlarından yatırım kredisi, veya işgücü piyasasına erişimi sağlamak amacıyla kadınlara yapılan doğrudan bir transfer, yeni bir bina, atölye, personel gereksinimini doğuracak üretim merkezi gibi bir politika belirlemesi bulunmadığı için kaynak yetersizliğinden söz etmek de çok gerçekçi bir tespit olmaz.

Şu açıdan genel bir değerlendirme yapmak mümkündür. Orta Vadeli Malî Plan (2007-2009) belgesine bakıldığında merkezi yönetim bütçe giderlerinin GSYİH'ye oranının 2007, 2008, 2009 yıllarında sırasıyla %30,5, %28,6 ve %26,7 olarak gerçekleşmesi planlanmaktadır. Dolayısıyla, bütçe hacminin ekonomi içindeki yerinin azaltılması temel bir yöneliş olarak benimsenmektedir. Kamu hizmetlerinin genişlemesi ve nitelikli olması gereksiniminin bu kadar açık olduğu koşullarda bütçe hacminin azaltılması tercihiyle bu gereksinimin nasıl bağdaşacağı soru işaretidir.

Orta Vadeli Program ve Orta Vadeli Mali Planın yayımlanmasından sonra Maliye Bakanı tarafından bütçe çağrısı yapılır. Bu çağrıda Bütçe Hazırlama Rehberi ile Yatırım Programı Hazırlama Rehberi anahtar öneme sahip iki belgedir. Bütçe tekliflerinin hazırlanmasına esas olmak üzere, kamu idarelerince uyulması gereken genel ilkeleri, nesnel ve ölçülebilir standartları, hesaplama yöntemlerini, bunlara ilişkin olarak kullanılacak cetvel ve tablo örneklerini ve diğer bilgileri içerir. 2007-2009 Dönemi Yatırım Programı Hazırlama Rehberinde yer alan hükme göre: “2007 yılında güvenlik nedeni ve işin

84. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 16 ncı maddesine göre Yüksek Planlama Kurulunca kararlaştırılır.

yürütülmesi açısından mutlak zorunluluk bulunması hali dışında lojman, memur evi, kamp, kreş, misafirhane ve benzer sosyal tesis yatırımı başlatılmayacaktır. Çok zorunlu haller dışında mevcut tesislerin bakım ve onarımları için ödenek tahsis edilmeyecektir.” Ücretli kadın istihdamında en büyük işveren olan devlet kreş açma yükümlülüğünden böylece kurtulmaktadır.

3.3. Girişimciliğin Desteklenmesi⁸⁵

Türkiye’de kadınların istihdama düşük katılım oranlarının ve yüksek işsizlik oranlarının üstesinden gelebilmek için son zamanlarda en çok telaffuz edilen şey kadın girişimciliğinin desteklenmesi olmuştur. İstihdamdan sorumlu kurumlar Avrupa İstihdam Stratejisine uyum için çalışmalar sürdürürken Stratejinin girişimciliğin desteklenmesiyle ilgili yapı taşının Türkiye’de tümüyle benimsendiği ve kadın istihdamını destekleme faaliyetlerinin büyük ölçüde kadın girişimciliğini destekleme faaliyetine dönüştüğü görülmektedir. Kadınların işsizlikten ve yoksulluktan kendi iş girişimleri yoluyla kurtulabilecekleri düşünülmektedir. Ancak Türkiye’nin istikrarsız iktisadi ve politik yapısında başarılı bir iş kurmak ve yürütmek hiç kolay olmadığı gibi kadınlar ataerki sosyo-kültürel yapıdan kaynaklanan ek engellerle karşı karşıyadır. Aynı zamanda kendi hesabına çalışmanın sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışma biçimlerinin yaygınlaşması riskini artırdığı gözden kaçırılmaktadır. Kadın girişimciliğini destekleme politikalarının bu süreçte ortaya çıkabilecek tüm sorunları değerlendiren, çözüm yolları geliştiren merkezi, koordineli bir şekilde yürütülmesini sağlayacak kurumsal altyapı ve düzenlemeler de mevcut değildir.

Girişimcilik konusunda çalışmaları olan Ecevit ve Özar’ın değerlendirmelerine göre Türkiye’de girişimcilik kabaca iki farklı politika çerçevesi içine yerleştirilmekte, tercih edilen çerçeve ve bakış açısı programların ve projelerin tasarım ve uygulanma süreçlerini etkilemektedir. Bunlardan ilki kadınların düşük istihdam oranı karşısında kadınların kendi hesabına çalışmasını destekleyerek ve giderek işverenliğe yönelmesini hedefleyerek ücretlilik dışındaki gelir getirici çalışma biçimlerinin kadınlar arasında yaygınlaştırılması yaklaşımı olup, daha çok kentli, eğitilmiş, orta gelir grubundan kadınların girişimcilik eğitimi yoluyla kendi işlerini kurmalarını öngörmektedir. Kimi kamu kurumlarının, meslek örgütlerinin ve kadın derneklerinin faaliyetleri bu yaklaşımı somutlamaktadır. Burada sürdürülebilirliği olan, karlı işletmelerin yaratılması yaklaşımı öne çıkmakta, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik bakış açısı projeyi yürüten örgüt

85. Girişimciliği destekleyen, bu doğrultuda eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunan kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşu, meslek örgütlerinin faaliyetleri bir sonraki bölümde ele alınmıştır.

veya kuruluşun amaçlarına, motivasyonlarına bağlı olmakta ancak bu tip projelerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi genellikle zayıf kalmaktadır.

Diğer yaklaşım ise girişimciliği esas olarak yoksullukla mücadelede, hane refahını artıracak bir araç olarak görmekte, kadınların gelir getirici beceriler kazanması ve hane temelli küçük ölçekli imalat veya ticari faaliyetler aracılığıyla biraz para kazanmasını öngörmektedir. Bu yaklaşımda sosyal korumadan yoksun çalışma biçimlerinin yaygınlaşması riski daha çok bulunmakta, bu sorunun üstesinden gelmek için projenin baştan buna göre tasarlanması önem kazanmaktadır. Aynı şekilde bu tür destek projeleri de yürütücü kuruluşun amaç ve motivasyonuna bağlı olarak kadının güçlendirilmesi, insan haklarının bilincine varması ve kullanılabilir hale gelmesi gibi hususlarda farklılık göstermektedir. Gönüllü kadın örgütleri konuya daha çok güçlenme sürecinin bir parçası olarak bakmaktadır. Kadınların insan hakları temelinde faaliyet gösteren bu örgütler tabandaki kadınlardan gelen talepler sonucu gelir getirici etkinlikler ve kadın girişimciliği konusunda projeler geliştirmişler ancak bunu kadınları güçlendirme stratejilerinin bir parçası haline getirmişlerdir. Görevi yoksullukla mücadele olan kuruluşlar ise eğitim ve nitelik düzeyi düşük, başka istihdam imkanı olmayan kadınların daha çok hane içinden yürütüleceği gelir getirici etkinlikleri girişimcilik olarak görmekte ve özellikle mikro kredi uygulamasıyla kadınları desteklemeyi öngörmektedir. Kadınları gelir getirici etkinliklere yönelten küçük ölçekli girişimcilikte iş geliştirme perspektifi genellikle zayıf kalmakta, başlatılan işlerin nasıl sürdürüleceği bilinmemektedir. Planlama ve pazar araştırması yapılmadan başlanan benzer alanlardaki faaliyetlerde üretilen ürünler elde kalmakta, çoğu üretim faaliyetleri projenin bitimiyle sona ermektedir.⁸⁶

Bu süreçte giderek yaygınlaşma potansiyeli taşıyan mikro kredi uygulaması ise kredi alanların önemli bir kısmının gelirlerinde artış sağlamakla birlikte geri ödemelerde sorun yaşanmasına da yol açmaktadır. Çünkü kredi sadece iş kurmak için değil, diğer bazı acil ihtiyaçlar için de kullanılabilmekte, dolayısıyla farklı kullanım alanlarına yönelik kredilerin de verilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle mikro kredinin başarısını sadece yüksek geri dönüş oranlarıyla değil, kredi kullananların kredi yönetme ve uygulama mekanizmalarına demokratik katılımlarının sağlanmasıyla birlikte değerlendirmek gerekir. Kredi alan kadınların kadının insan hakları temelinde güçlendirilmesi noktasının zayıf kalması ise uygulamayı sıradan bir finansman mekanizmasına dönüştürme riskini taşımaktadır.⁸⁷

86. Ecevit Y. (2007) ,Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, ILO Ankara, s.47-50.

Özar Ş. (2005) , GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği, GAP-GİDEM Yayınları, Ankara.

87. Adaman Fikret, Bulut Tuğçe, Diyarbakır’da Uygulanan Mikro Kredi Projesinin Değerlendirilmesi, <http://home.ku.edu.tr/~dyukseker/adaman-mikrokredi.htm>

Yürütülen tüm projelere başlatılan iktisadi faaliyetin sürdürülebilirliği kadar toplumsal cinsiyet perspektifinin ve kadını güçlendirme hedefinin katılması da gerekmektedir. Dolayısıyla kadın girişimciliğini desteklemek kadının insan haklarını temel alan kapsamlı, koordineli ve bütüncül bir program çerçevesinde yürütülmelidir.

3.4. Kız Çocukları ve Kadınlara Yönelik Eğitim

3.4.1. Örgün Eğitim

Türkiye’de bir önceki bölümde belirtildiği gibi okul dışında kalan çocukların büyük çoğunluğunu kızlar oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının UNICEF’le 2003’de başlattığı “Haydi Kızlar Okula, Kız Çocuklarının Okullaşmasına Destek Kampanyası” kapsamında önce doğu ve güneydoğudaki illerde çalışma yürütülmüş, sonra kampanya tüm Türkiye’ye yayılmıştır. 2003’de 40 999, 2004’de 73 200, 2005’de 62 251 ve 2006’da 47 349 olmak üzere toplam 222 800 kız çocuğu okullaştırılmıştır. Okullaştıramayan çocuk sayısı 50 467 olup, çalışmalar sürdürülmektedir.⁸⁸

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, yoksul ailelerin çocuklarını okula göndermelerini teşvik için Şartlı Nakit Transferi sistemini uygulamaktadır. Bu destekte ekonomik güçlükler nedeniyle çocuklarını okula gönderemeyen ve düzenli sağlık kontrollerini yaptırılmayan, nüfusun en yoksul %6’lık kesimine dahil olan aileler hedef kitleyi oluşturmaktadır. Sosyal güvencesi olmayan ve bebek bekleyen ve/veya 0-6 yaş grubu ve/veya okul çağında çocuğu olan aileler, destekten faydalanmak üzere başvuru yaptıklarında ödemeler anne adına bankada açılan bir hesaba yapılmaktadır.⁸⁹ Ödemenin doğrudan annelere yapılmasının yanı sıra kız çocuklar için daha fazla ödeme yapılması olumlu ayrımcılık temelinde yerinde bir uygulamadır. ŞNT Eğitim Yardımları kapsamında verilen destekler, kız ve erkek öğrencilerin ortaöğretime geçiş oranlarında gözle görülür bir artışa neden olmuştur. 2003-2004 öğretim yılında 8.sınıfa devam eden çocukların ortaöğretime geçiş oranı Türkiye genelinde %47 civarında iken ŞNT fayda sahipleri arasında bu oran %74 olmuştur. Aynı dönemde 8.sınıfa devam eden kız çocuklarının ortaöğretime geçiş oranı Türkiye genelinde %38.7 civarında iken ŞNT fayda sahipleri arasında bu oran %75.4’dür.⁹⁰

88. www.haydikizlarokula.org Bu sayı değişik kaynaklar açısından önemli farklılık göstermektedir. Eğitimde Reform Girişimine göre okula gidemeyen 700 bin kız çocuğu bulunmaktadır.

89. İlköğretime devam eden kız çocuk için aileye ayda 22, erkek çocuk için 18 YTL ödenmektedir. Bu tutar ortaöğretime devam eden kız çocuk için 39, erkek çocuk için 28 YTL’dir. 2006 yılı Ekim ayında 1 554 797 öğrenci için 469 milyon YTL kaynak aktarılmıştır.

90. www.sydgm.gov.tr

Milli Eğitim Bakanlığı Devlet Parasız Yatılılık ve Bursluluk sınavını kazanan yoksul öğrencilere burs vermektedir. Bursluluk hizmetlerinden ilköğretim kurumlarının 6, 7 ve 8. sınıfları ile genel ve meslekî teknik orta öğretim kurumları yararlanmaktadır. Aşağıda 2004-2005 öğretim yılında burs alan öğrencilerin dağılımı verilmiştir. Kız öğrencilerin burs alanlar arasındaki oranı %43.3'dür.

Tablo 3.1: 2004-2005 Öğretim Yılında Burslu Öğrencilerin Dağılımı

Öğretim Daireleri	Burslu Öğrenci Sayısı		
	Toplam	Kız	Erkek
İlköğretim Genel Müdürlüğü	43.780	18.937	24.843
Ortaöğretim Genel Müdürlüğü	28.385	12.369	16.016
Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü	1.782	266	1.516
Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü	1.231	885	346
Ticaret Ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü	1.239	389	850
Öğretmen Yetiştirme Ve Eğitimi Genel Müd.	3.022	1.441	1.581
Din Öğretimi Genel Müdürlüğü	891	416	475
Özel Eğitim Rehber.Danışma Hiz. Genel Müd.	12	6	6
Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	117	101	16
GENEL TOPLAM	80.459	34.810	45.649

Kaynak: CEDAW Taslak Raporu, 2007 KSGM.

Kuşkusuz ülke çapında ortaöğretime geçiş oranlarını yükseltmek için daha çok çaba harcanması gerektiği açıktır. Türkiye'de 2006-7 eğitim-öğretim yılında ortaöğretimde bulunan toplam öğrenci sayısı 3 032 821 olup, okullaşma oranı kızlarda %52.2, erkeklerde %60.7'dir. Ortaöğretimdeki öğrenciler arasında kızların oranı %43.6'dır. Kız öğrencilerin oranı genel orta öğretim öğrencileri arasında %46.8 iken, mesleki teknik öğretim öğrencileri arasında %38.4'e düşmektedir.

Ortaöğretimdeki tüm öğrencilerin %38.6'sı mesleki teknik ortaöğretimdedir. Yıllardır mesleki teknik ortaöğretimdeki öğrenci oranlarını yükseltme çabaları bu eğitim-öğretim sisteminin sorunları nedeniyle başarılı olamamaktadır. Mesleki ve teknik ortaöğretimin kendi iç dağılımında erkek teknik ve kız teknik öğretim okullarına her iki cinsten öğrenci alınsa da, cinsiyet temelli ayrışma önemini korumakta ve kız öğrenciler kız teknik eğitimine bağlı kız meslek liselerinde ve sağlık eğitimi veren okullarda yoğunlaşmaktadır.

Tablo 3.2: Mesleki ve teknik ortaöğretimde öğrencilerin sayısı ve kız öğrencilerin oranı (2006-7)

	Kız	Erkek	Kız öğrenci oranı (%)
Toplam	449 965	722 065	38.4
Din Öğretimi	62 168	58 500	51.5
Erkek Teknik Öğretim	60 933	437 336	12.2
Kız Teknik Öğretim	177 981	44 806	79.9
Ticaret ve Turizm Öğretim	118 883	169 779	41.2
Sağlık Öğretimi	28 352	7 175	79.8

Kaynak: MEB İstatistikleri Örgün Eğitim 2006-7 Detay Ek Dosya, www.meb.gov.tr

Türkiye’de mesleki teknik eğitime olan ilginin düşüklüğünü anlamak için eğitim-öğretim sisteminin niteliksel sorunlarına, kendi içindeki çok parçalı ve eşitsiz yapısına bakmak gerekmektedir. Özellikle meslek liseleri daha düşük nitelikte eğitim veren kurumlar olarak görülmekte ve mesleki teknik öğretimi bitirenlerin iş bulma imkanlarının kısıtlılığına bağlı olarak bu okullar gençler ve aileleri tarafından tercih edilmemektedir. Öte yandan Türkiye’de işverenler nitelikli ara eleman temininde ciddi sıkıntılar yaşadıklarını belirtmektedir. Bunun gerisinde meslek liselerinde işgücü piyasasında talep edilen becerilerin kazandırılmaması, buradaki eğitimin sanayiden kopuk ve okullarla işletmeler arasındaki ilişkilerin zayıf olması, teknolojik gelişmelerin izlenememesi, öğrencilerin fen ve matematik gibi alanlardaki yetersizliği ve bu durumun sınavsız geçilen Meslek Yüksek Okullarına da taşınması gibi nedenler sayılmaktadır.⁹¹ Meslek lisesini bitiren gençlerin işe girme olasılıkları genel lise mezunlarına kıyasla pek fark göstermemektedir. Yani bütün lise mezunlarının karşılaştıkları işsizlik riski aynı olmaktadır.⁹² Bu nedenle meslek lisesi mezunu olanlar da ÖSS sınavlarına girmekte, ancak başarı düzeyleri çok düşük kalmaktadır.

İlköğretimi takiben okumaya devam edecek olanların özellikle Ortaöğretim Kurumları Seçme (OKS) sınavlarında somutlandığı üzere tercihleri fen ve Anadolu liselerine yönelmiş ve öncelikli hedef üniversite sınavlarında başarılı olma haline gelmiştir. Ancak 2007’de yapılan OKS sınav sonuçlarına göre sınava giren 818 359 öğrenciden 59 007’si Türkçe matematik, 47 265’i matematik fen barajını aşamamıştır. Çok sayıda okulda verilen eğitimin yetersizliğini gösteren bu durum ancak dershaneye gidebilen veya özel ders alabilen öğrencilerin sınavlarda başarılı olabilmesi anlamına gelmektedir.

91. TÜRKONFED, ERG (2006) “Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi:Politika Analizi ve Öneriler, İstanbul.

92. Tunali (2004) “İstihdam Durum Raporu”, İŞKUR, s.79

Aynı zamanda öğrencinin üniversiteye giriş sınavlarındaki başarısını da doğrudan etkilemektedir. Nitekim 2005 yılında 30 ilde 207 değişik türde orta öğretim okulunda yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre bu illerdeki liselerde okuyan öğrenci velilerinin (babalarının) yaklaşık %75'i aylık 750 YTL gelir sınırının altında kalmaktadır. 750 milyon TL ve daha fazla aylık gelire sahip baba oranı ise Anadolu Lisesinde %54'e ulaşmakta, bu oran Normal Lise'de %28, Ticaret Lisesi için %20, diğer meslek liseleri için %13-15 arasında değişmektedir. Okulun sosyo-ekonomik konumu ile velilerin sosyo-ekonomik konumu arasında büyük bir benzeşme vardır; "kötü-alt" koşullardan gelen çocuklar, İmam Hatip ve Meslek Liselerinde okurken, üst konumlardaki ailelerin sadece %3-10'unun çocukları meslek liselerine gitmektedir. Aileleri orta ve üst sosyo-ekonomik gruba mensup çocukların Anadolu Lisesi'ndeki oranı %66'dır.⁹³

Bu tablo bize çocuğun kaderinin ilkökul öncesi eğitim aşamasından itibaren çizilmeye başladığını, daha nitelikli eğitim veren özel ve devlet okullarına gidebilen, dershane ve özel ders desteği alan öğrencilerin OKS ve ÖSS gibi sınavlarda başarılı olabildiği bir kısır döngüyü ortaya koymaktadır. Nitekim sözü geçen araştırmaya göre lise son sınıf öğrencilerinin %41'i dershaneye gitmekte olup, bu oran normal liselerde %63, Anadolu liselerinde %89'dur. Dolayısıyla Anadolu lisesi mezunlarının %54,6'sı Fakülteleere, %3.9'u yüksek okullara giderken, bu oranlar normal liselerde %12.5 ve %4.1'dir. Normal lise mezunlarının %83'ü dışarıda kalmaktadır. Meslek okulu mezunları ağırlıkla meslek yüksek okullarına yönelmekte, Fakülte kazanma oranı %1-5 arasında değişmektedir. Genel olarak fakülte kazanma oranı %5.8 ile en düşük Güneydoğu Anadolu'dadır.⁹⁴

Ortaöğretimden mezun olduktan sonra çalışma hayatına girme konusunda genç kızların fırsatları çok sınırlıdır. Söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre 2005 mezunlarının mezuniyetten sonra yaptıkları ilk üç işin ne olduğu sorulmuş, %35'inin okumaya devam ettiği, %20'sinin çalışma hayatına girdiği, %45'inin evde oturduğu veya boşta gezdiği açığa çıkmıştır. Kız ve erkek olarak ayrıştırıldığında okumaya yönelenlerin oranı erkeklerde %34.9 ve kızlarda %33.9 ile birbirine yakınken, çalışma hayatına yönelme erkeklerde %23.1, kızlarda %15.5, boşta gezme erkeklerde %41.7 ve kızlarda %49.7 olarak çıkmıştır. Kızların boşta kalma durumları İmam Hatipler (%77), Kız Meslek Liseleri (%63) ve normal lise mezunları (%63) arasında çok yüksek düzeyde iken %20 ile Anadolu Lisesi mezunları arasında en düşük düzeydedir. Bölgeler arasında da kızların boşta kalması/evde oturması açısından önemli farklar vardır: Kız mezunlar en çok Do-

93. Gümüş A. (2006) "Ortaöğretim Okulları İl Merkezleri Türkiye Taraması (2005-2006 Eğitim Öğretim Yılı), Eğitim-Scn, Ankara.

94. a.g.y. s.98-102

ğu (%62) ve Güneydoğu'da (%63) boşta kalırken, bu oranlar üç büyük il ile Marmara ve Ege'de %40'lar, Karadeniz ve Akdeniz'de %50'ler düzeyindedir.

Kızların durumu eğitim-öğretime devam ve çalışma hayatına başlama açısından değerlendirildiğinde bulgular şöylece özetlenebilir:

- Kızlar içinde Anadolu Liselerinden mezun olanlar üniversiteye gitmektedir (%72). Ticaret Lisesi mezunu kızlar da büyük oranda MYO okumaya devam etmektedir (%46). Diğer lise mezunları ise boşta gezmektedir (%37-%77). Özellikle İmam Hatip Liselerine giden kızlar hiç bir mesleki geleceğe sahip bulunmamaktadır (%77).
- Ortaöğretimden mezun kızların %16'sı çalışma hayatına başlamaktadır. Çalışma hayatına başlama oranı Kız Meslek (%23) ve Endüstri Meslek (%19) lisesi mezunları arasında biraz daha yüksektir.
- Kızlarda çalışma hayatına başlama durumu %11 ile Doğu ve %12 ile İç Anadolu'da en düşük, %30 ile İstanbul ve %24 ile İzmir'de en yüksek düzeydedir. Kızların çalışma hayatına başlama oranları, en gelişmemiş illerde %10'lara kadar düşmektedir.⁹⁵ Ortaya çıkan tablo, daha çok düşük gelirli ailelerin kızlarını gönderdikleri meslek liselerinde ve genel liselerde alınan eğitimin daha sonra genç kızlara işe girme imkanını sunmaması ve ev kadınlığının adeta kader olmasıdır.

Türkiye'de mevcut eğitim öğretim sisteminde yukarıda sözü edilen koşullar altında yüksek öğretime girmek neredeyse tek amaç haline gelmiştir. Yüksek öğretime girme fırsatı bulmuş öğrencilerin durumuna bakıldığında 2004-2005'de örgün öğretim kurumları olan fakültelerde ve yüksek okullarda 1 247 404 öğrenci olduğu, açık öğretimde 695 591 öğrenci bulunduğu ve genel toplamın 1 969 086'ya ulaştığı görülmektedir.⁹⁶ Yüksek öğretimdeki öğrencilerin alanlarına göre dağılımı ve öğrenciler arasında kız öğrencilerin oranı aşağıdaki tabloda verilmiştir. Buna göre öğretim alanları içinde en yüksek paya sosyal bilimler, iş yönetimi ve hukuk sahiptir. Bu alanda kız öğrencilerin oranı %45'dir. Kız öğrencilerin oranının en yüksek olduğu alan %63.3'le sağlık ve sosyal hizmetlerdir. Bu oranın yüksekliğine hemşirelik eğitiminde esas olarak kız öğrencilerin bulunması yol açmaktadır. Kız öğrenci oranının en düşük olduğu alan %17.8'le mühendislik, üretim ve yapı alanıdır. Bu alan dışında genel olarak öğrencilerin cinsiyete göre dağılımında büyük dengesizlikler söz konusu değildir ve yıllar itibarıyla toplam öğrenciler arasında kız öğrenci oranlarının yükseliyor olması olumlu bir gelişmedir.

95. a.g.y. s.108-110

96. YÖK Türk Yüksek Öğretiminin Bugünkü Durumu, Kasım 2005, s.44.

Tablo 3.3: Öğretim Alanlarına Göre Lisans ve Önlisans Düzeyinde Öğrenci Sayıları ve Kız Öğrencilerin Oranı 2005/06

Öğretim alanı	Öğrenci sayısı	Kız öğrencilerin oranı (%)
Toplam	2 181 217	42.4
Beşeri Bilimler ve Sanat	128 275	47.9
Sosyal Bilimler, İş Yönetimi ve Hukuk	1 072 878	45.0
Müspet ve Doğa Bilimleri	159 944	39.2
Mühendislik, Üretim ve Yapı	290 046	17.8
Ziraat, Orman, Su Ürünleri ve Veterinerlik	79 879	44.1
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	107 408	63.3
Hizmetler	88 118	32.0

Kaynak: YÖK 2005

İzleyen tabloda lisans öğrencilerinin özellikle teknik bilimler içindeki alt dağılımını görmek mümkündür. Mühendislik dallarında daha önceki bölümde belirtildiği gibi cinsiyete dayalı bir ayrışma vardır ve kız öğrenciler cinsiyetçi iş paylaşımında kadınlara düşen pişirme, dikme, düzenleme gibi görevlerle uyumlu gıda, tekstil, kimya, çevre gibi dallarda yoğunlaşmaktadır.

**Tablo 3.4: Öğretim Alanlarına Göre Lisans Düzeyindeki Öğrenci Sayıları
(Üniversiteler ve Diğer Eğitim Kurumları) 2006-2007**

	Toplam	Kız	Yüzde	Erkek	Yüzde
	937 317	414 922	44.3	522 395	55.7
Dil ve Edebiyat	40 772	27 114	66.5	13658	33.5
Matematik ve Fen bilimleri	95 144	42 415	44.6	52 729	55.4
Sağlık Bilimleri	82 221	46 930	57.1	35 291	42.9
-Tıp	32 781	13 562	41.4	19 219	58.6
-Hemşirelik	24 158	24 131	99.9	27	0.1
Sosyal Bilimler	89 741	43 620	48.6	46 121	51.4
Eğitim	229 209	112 447	49.1	116 792	50.9
Teknik Bilimler	166 413	39 418	23.7	126 995	76.3
- Gıda Mühendisliği	4 524	2 607	57.6	1 917	42.4
- Kimya Mühendisliği	7 971	4 028	50.5	3 943	49.5
- Tekstil Mühendisliği	3 967	1 882	47.4	2085	52.6
- Çevre Mühendisliği	6 895	2 785	40.4	4 110	59.6
- Endüstri Mühendisliği	11 878	2 064	28.1	7 551	71.9
- Jeoloji Mühendisliği	7 352	4 327	36.4	5 288	63.6
- Bilgisayar Mühendisliği	16 180	3 452	21.3	12 728	78.7
- Elektrik/Elektronik Müh.	20 953	2 133	10.2	18 820	89.8
- İnşaat Mühendisliği	19 239	1 787	9.3	17 452	90.7
- Makine Mühendisliği	25 164	1 560	6.2	23 604	93.8
Ziraat ve Ormancılık	27 661	9 046	32.7	18 615	67.3
Sanat	22 430	11 518	51.4	10 912	48.6
Açık Öğretim	629 336	265 639	42.2	363 697	57.8

Kaynak: ÖSYM 2006-2007 Öğretim Yılı Yüksek Öğretim İstatistikleri, Tablo 13'den özetlenmiştir.

Lisans ve lisansüstü düzeyde öğrenim görenlerin sayıları toplumun ihtiyaçları ve işgücü piyasasındaki talebe göre belirlenmekten ziyade üniversitelerde var olan bölümlerin kontenjanlarının nesnel kriterler gözetilmeden artırılmasına bağlıdır. İhtiyaç duyulan insan gücünün saptanması ve yetiştirilmesi doğrultusunda araştırmalar yapılmadığı ve politikalar saptanmadığı için çok sayıda üniversite mezunu işsizlik sorunuyla yüz yüze kalmaktadır. Nitekim 2006'da HHI istatistiklerine göre eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarına bakıldığında yüksek öğretim mezunlarının işsizlik oranları erkeklerde %9.5'le Türkiye ortalaması olan %9.7'yle uyumludur. Buna karşılık kadınların genel işsizlik oranı %10.3 iken, yüksek öğretim görmüş olanlarda %13'le bu ortalamadan yüksektir.

Türkiye’de üniversite kapıları önündeki yığılmayı önlemek için mesleki teknik eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını göz önünde tutarak, yeni gelişen teknolojilerin gerektirdiği insan gücünü yetiştirecek şekilde kapsamlı bir reform sürecine girmesi gerekmektedir. Bu süreçte kız ve erkek öğrenciler açısından geleneksel cinsiyet kalıplarının ötesine geçen ve mezunlarının istihdam edilebilirliklerini artıran bir eğitim-öğretim anlayışını temel alınmalıdır.

3.4.2. Yaygın Eğitim

Türkiye’de yaygın eğitim programları kapsamında mesleki eğitim ve öğretimin durumuna bakıldığında, yaygın eğitim kurumları içinde MEB’e bağlı Halk Eğitim Merkezlerinin açtığı kurslara katılanların sayı itibarıyla en büyük paya sahip olduğu görülür. Bu kursların katılımcılarının yarısından fazlası (%56) genç kız ve kadınlardır. Ancak kursların bir kısmında mesleki eğitim verilse de, çoğunluğu ev kadınlarının boş zamanlarını değerlendirilecekleri beceriler kazandıran nitelikte kurslardır. Dolayısıyla kadınların istihdamda geçişlerini sağlamada yeterli oldukları söylenemez. Aynı değerlendirme Kız Teknik Genel Müdürlüğüne bağlı pratik kız sanat okulları için de yapılabilir. Mesleki Eğitim Merkezine bağlı olarak verilen çıraklık eğitiminden yararlananların ise sadece %15’i kızlardır. 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim yasasına göre açılan kurslara katılanların ise üçte biri kadındır. Genç kız ve kadınlar MEB’e bağlı mesleki eğitim programlarından düşük düzeyde yararlanmaktadır. Özel yaygın eğitimde ağırlıklı olarak sürücü kursları ve özel dersaneler yer almaktadır. Sürücü kurslarında katılımcıların dörtte üçü erkek iken, özel dersanelerde kız ve erkek öğrencilerin sayısı birbirine yakındır.

Tablo 3.5:Yaygın Eğitim Kurumları (2004/2005 öğretim yılı sonu)

	Kadın	Yüzde	Erkek	Yüzde
Yaygın eğitim toplamı	1 670 557	43.0	2 216 081	57.0
Resmi yaygın eğitim	879 948	49.7	890 140	50.3
- Halk Eğitim Merkezleri	737 681	56.2	574 937	43.8
- Pratik kız sanat okulları	68 162	93.5	4 751	6.5
- Mesleki Eğitim Merkezi	47 357	15.3	262 605	84.7
- Meslek Kursları	20 852	33.7	40 990	66.3
Özel yaygın eğitim	790 609	37.4	1325 941	62.6

Kaynak: TÜİK, Türkiye İstatistik Yıllığı 2006, s.115

Mevcut örgün ve yaygın eğitim sisteminin yetersizlikleri karşısında kamu ve özel sektör işbirliği içinde yürütülen çok sayıda mesleki teknik eğitim programı olduğunu belirtmek gerekir. Ancak TÜRKONFED ve ERG raporunda⁹⁷ yer alan ve kuşkusuz bu alandaki girişimlerin tümünü kapsamayan etkinliklerin genel ortak özelliğinin erkek işgücü eğitmek olduğu söylenebilir. Daha çok imalat sanayiinin çeşitli işkollarının işgücü ihtiyacını karşılamak üzere düzenlenen kursların makine, elektronik, montaj gibi alanlarda yoğunlaşması buna işaret etmektedir. Kurs mezunlarının cinsiyetine dair bilgi olmadığından ne kadar işsiz genç kız ve kadının bu kurslardan yararlandığını bilebilmek mümkün değildir. Özel sektör veya sivil toplum kuruluşları veya meslek örgütleri tarafından başlatılan mesleki teknik eğitim projelerinin cinsiyet duyarlılığı taşıması, katılımcılar arasında genç kız veya kadınların da bulunmasına özen göstermesi gerekir.⁹⁸

3.5. Aktif İşgücü Piyasası Önlemleri

Aktif işgücü piyasası politikaları yüksek işsizlik oranları karşısında işsizleri ve işgücü dışında bulunanları istihdama yönlendirmek amacıyla tasarlanır. Bu politikalar beceri kazandırma eğitimleri, iş arama yardım programları, iş arama sürecinde yönlendirme ve yaptırımlar ile istihdam sübvansiyonları biçiminde önlemler içerebilir. İstihdam sübvansiyonları: i) kamu ve kar amaçlı olmayan sektörlerde doğrudan iş yaratma şemaları, ii) özel sektör işverenlerine bir işsiz işe almaları durumunda sunulan sübvansiyonlar, iii) kendi işini kuran işsizlere başlangıç yardımları şeklini alan geçici süreli uygulamalardır. Çeşitli Avrupa ülkelerinde aktif işgücü piyasası önlemlerinin etkilerini toplumsal cinsiyet açısından ele alan araştırmaların bir değerlendirmesi şu sonuçları ortaya koymaktadır. Genellikle bu tür politika ve önlemler istihdama yönlendirmeye açısından kadınlarda erkeklerde göre daha olumlu sonuç vermektedir. Bu olumlu etki kadınların işgücüne katılım oranının görece düşük olduğu ülkelerde daha da belirgin olmaktadır. Etkiler beceri kazandırma eğitimlerinde en yüksek düzeyde gözlenmekle birlikte iş arama yardım programları, işe alım sübvansiyonları ve başlangıç yardımları için de durum aynıdır. Özel sektörde istihdam sübvansiyonları işverenlerin kadınlara yönelik önyargılarının kırılmasında ve istatistikî ayrımcılığın azaltılmasında etkili olduğu için kadınlar için erkeklere kıyasla daha olumlu etkiler yaratmaktadır.⁹⁹

97. TÜRKONFED, ERG (2006) Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi:Politika Analizi ve Öneriler, s.37-41

98. Cinsiyet duyarlılığı gösteren bir proje 2006-2007 yılında Koç Topluluğu ile MEB arasında işbirliği içinde başlatılan "Mesleki Teknik Eğitim Özendirmesi Programı"dır. Bu program staj destekli meslek lisesi burslarının her yıl iki bin öğrenciye verilmesini öngörmekte ve kriterleri yerine getirme durumunda kız öğrencilere öncelik vermektedir. Öğrencilerin Koç Topluluğu şirketlerinde staj imkanı da bulacağı projede öğrenim süresi boyunca aylık 50 YTL ödenmektedir.

99. Bergemann A., van der Berg G.J: (2006) "Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey", IZA Discussion Paper No.2365

Türkiye’de aktif ve pasif işgücü piyasası önlemlerinden öncelikle sorumlu olan kurum Türkiye İş Kurumudur (İŞKUR). 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda Kurumun görevleri arasında spesifik olarak kadın istihdamına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Bununla birlikte Kanunun 3. maddesinin (f) bendinde “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” görevi bulunmaktadır. Bununla birlikte, Kurumun ana hizmet birimleri arasında yer alan İstihdam Dairesi Başkanlığının görevleri arasında “... istihdamında güçlük çekilen uzun süreli işsizler, kadınlar, gençler, özürllüler, eski hükümlüler ve benzeri grupların istihdamlarına yardımcı olmak, ...” düzenlemesi yer almaktadır. Kurumun temel görevleri arasında kadın istihdamı ile ilgili bir düzenleme açık olarak yer almalı, İstihdam Dairesi Başkanlığına ilave olarak kadın istihdamının çeşitli boyutları ihtisasları doğrultusunda İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşgücü Uyum Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı görevleri arasına dâhil edilmelidir.

Son yıllarda ciddi kapasite artırımına giden İŞKUR’un misyonu “Etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturmak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak ve açık işlerin uygun işgücü ile karşılanmasını sağlamak” olarak tanımlanmıştır.¹⁰⁰ Kurum stratejik hedefleri kapsamında gerçekleştireceği faaliyet ve projeleri de Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2006 Orta Vadeli Program ve 2007 Yıllık Program çerçevesinde tanımlamıştır. Ne misyon, ne de stratejik hedefler sözü edilen belgelerde olduğu gibi toplumsal cinsiyet eşitliğini temel ilke olarak tanımlamamaktadır. Kuşkusuz bu durum kadın istihdamını artırmak ve eşitlik hedefine ulaşmak bakımından ciddi bir eksikliklerdir.

Stratejik hedefler kapsamında 2006 yılında gerçekleştirilecek faaliyetler ve projeler arasında sayılanlardan bazıları şunlardır:

- Veri tabanını oluşturmak için işgücü piyasasında arz ve talep durumuna ilişkin araştırmalar yapılması,
- İşsizlere danışmanlık, rehberlik, iş arama hizmetleri ile işgücü yetiştirme kursları verilmesi, işletmelerde eğitim seminerleri düzenlenmesi; %20’si dezavantajlı gruplar arasından olmak üzere her yıl kuruma kayıtlı işsizlerin en az %20’sinin eğitim ve istihdam programlarından yararlandırılması,
- Meslek Danışma Merkezlerinin sayısının 60’a çıkartılması ve 112 bin kişiye mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulması,
- İl İstihdam Kurumlarının etkinleştirilmesi ve sosyal taraflar arasındaki diyalogun geliştirilmesi, bunun 81 ilde uygulamaya konulması,

100. İŞKUR 2006 Yılı Faaliyet Raporu, s.10, www.iskur.gov.tr

- İl İstihdam Kurullarında belirlenen mesleklerde işgücü yetiştirme kurslarının verilmesi,
- Açık iş ve işe yerleştirme sayılarının artırılması, ve 2006'da özel kesimden 30 bin açık iş alınması ve 25 bin kişinin işe yerleştirilmesi.¹⁰¹

Raporun performans sonuçlarının değerlendirilmesine ilişkin kısmında konulan hedeflerin gerçekleşme düzeyine bakılmaktadır. Burada cinsiyet temelinde ayrılmış hedefler olmadığı ve veriler buna göre toplanmadığı için hedefe ulaşılan bir çok durumda kadınların bunlardan ne ölçüde yararlandığı açığa çıkmamaktadır.

İŞKUR işgücü yetiştirme kursları ile işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar olarak görülen gençlerin, kadınların, özürülülerin, eski hükümlülerin, uzun süreli işsizlerin ve işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilmeleri ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması için işgücü yetiştirme kursları düzenlemektedir. Burada sözü edilen grupların içinde kadınların da yer aldığı göz önünde tutulduğunda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bakımından katılımcılar arasında kadınların oranının yüksek olması gerekir. 2005 yılında çeşitli mesleklerde düzenlenen 278 işgücü yetiştirme kursuna 4.143'ü erkek, 1.375'i kadın olmak üzere toplam 5.528 kişi katılmıştır. 2006 yılında, 622 işgücü yetiştirme kursuna 8.603'ü erkek, 3.823'ü kadın olmak üzere toplam 12.426 kişi katılmıştır. Katılımcılar arasında kadınların oranı 2005'de %25, 2006'da %31'dir.¹⁰² Sayılar ve oranlarda görülen artış olumlu bir gelişme olsa da, yeterli olmaktan çok uzaktır. 2005'de kurslara katılan kadın sayısı kuruma kayıtlı işsiz kadın sayısı-yla karşılaştırıldığında ortaya çıkan oran binde altıdır.

Tablo 3.7: İşgücü Yetiştirme Kurslarına Katılan Kadınların Kurs Türlerine Göre Dağılımı

Kurslar	Katılan	Kadınların	Katılan	Kadınların
	kadın-2005	oranı (%)	kadın-2006	oranı (%)
İstihdam garantili	398	69	1 664	23
Kendi işini kuracaklara yönelik	297	66	478	74
Hükümlülere yönelik	78	6	53	3
Özürülülere yönelik	312	18	1 148	38
İşsizlik sigortası kapsamında açılan	290	21	480	28
Toplam	1 375	25	3 823	31

Kaynak: İŞKUR 2005 ve 2006 Yılları Faaliyet Raporları

101. İŞKUR 2006 Yılı Faaliyet Raporu, s.62-67

102. İŞKUR 2006 Yılı Faaliyet Raporu, s.25

Özellikle istihdam garantili kurslara kadınların katılımının artırılması önemlidir. Öte yandan kurslarda öğretilen meslekler de son derece cinsiyetlendirilmiş olup 2005 yılındaki istihdam garantili kurslarda kadınların %63'ü dikiş makinesi operatörü olarak, kendi işini kuracaklara yönelik kurslarda kadınların %46'sı halı, kilim, kumaş dokuma ve dikiş konularında eğitilmiştir.¹⁰³ Kadınlara yönelik mesleklerin çoğaltılması gerekir.

2006'da Meslek Danışma Merkezlerinin kapsamında kuruma başvuran 21 350 bin öğrenciye danışmanlık hizmeti verilmiştir ancak öğrencilerin cinsiyet dağılımına ilişkin bilgi yoktur.¹⁰⁴

Kurum 2003-2006 tarihleri arasında AIS'e uygun istihdam tedbirlerinin ve hizmetlerin planlanması ve uygulanması için Avrupa Eğitim Vakfı ile işbirliği içinde 50 milyon Euro'luk bütçeli bir proje yürütmüştür. Proje ile kurumsal kapasitenin geliştirilmesi sağlanmış, yerel işgücü piyasasının ihtiyaçlarını belirlemek için araştırmalar yaptırılmış, işsizlerin istihdam edilebilirliğini artırmak, girişimciliği geliştirmek üzere sivil toplum örgütleri üzerinden desteklenen 245 projeye 32 milyon Euro para verilmiş ve projelere 50 059 kişi katılmıştır. Bu projelerin 30 tanesi doğrudan kadınlara yönelik olup kadınların süs bitkileri yetiştiriciliği, çocuk bakıcılığı, kuyumculuk-takı tasarımı, el sanatları, kilimcilik, el halıcılığı, el örgüsü, kent tarımı, tarımsal istihdam, meyve üretimi, arıcılık, dokuma, tarım ürünleri, hasta- yaşlı bakımı, halı dokumacılığı gibi alanlarda eğitilmesiyle istihdam edilmesine yöneliktir. Bu çalışma alanlarının da ne denli cinsiyetlendirilmiş olduğu dikkat çekicidir. 30 projenin 5 tanesi dokumacılık ve kilimcilik üzerinedir. Ayrıca kadın girişimciliğini artırmaya yönelik projeler bulunmaktadır. Örneğin 2003-2006 arasında Kocaeli'nde uygulanan pilot projede Kocaeli Belediyesi ve Kocaeli Üniversitesinin işbirliğiyle 1000 kadına girişimcilik eğitimi verilmiştir.¹⁰⁵

2004-2006 yılları arasında uygulanan Bilişim Çırakları Projesinde 1006 lise ve meslek lisesi mezunu genç ihracatçı ve potansiyel ihracatçı firmalarda ara eleman olarak yetiştirilmek üzere bilgi teknolojileri konusunda eğitilmiştir. Eğitim sonrasında gençlerin KOBİ'lerde istihdamı durumunda KOBİ'ye 6 ay boyunca asgari ücret tutarında destek verilmesi öngörülmüştür. Kursiyerlerin ve eğitim sonrasında işe yerleştirilen 124 gencin cinsiyet dağılımına ilişkin bilgi yoktur.¹⁰⁶

Doğrudan genç kızlara yönelik bir proje Avrupa Eğitim Vakfı, SHÇEK ve İŞKUR işbirliği ile Haziran 2005-Aralık 2005 tarihleri arasında uygulanan Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma İle Sosyal Katılım ve Bütünleşmeye Yönelik Pilot Aktif

103. İŞKUR 2005 Yılı Faaliyet Raporu, s.22-24

104. 2005 Yılı Faaliyet Raporu, s.23

105. 2005 Yılı Faaliyet Raporu, s.52, 2006 Faaliyet Raporu, s.42

106. 2006 Yılı Faaliyet Raporu, s.44-45

İstihdam Tedbirleri Projesidir. Proje ile istihdama girişte dezavantajlı bir grubun; sosyal, psikolojik, kültürel ve mesleki yönden bir bütünlük içinde algılanarak tanınması ve gerekli eğitim programları verilerek istihdam edilmesi ya da istihdam edilme şansının artırılması ve bu konuda bir model oluşturulması amaçlanmıştır. Tamamı Hibe 89.000 Euro bütçeli olan Projenin hedef grubu, SHÇEK tarafından yetiştirilmiş, 18 yaşını doldurmuş ve lise ve dengi okul mezunu genç kızlar olup 3 dönem halinde toplam 72 kişiye mesleki eğitim ve güçlendirme eğitimi verilmiştir.¹⁰⁷

Türkiye’de aktif işgücü piyasası önlemleri arasında kadınlar açısından işlevsel olabilecek doğrudan iş yaratma şemaları ve istihdam sübvansiyonları yoktur. Burada aktif işgücü piyasası politikaları arasında görülebilecek bir başka yönelimden söz etmekte de yarar vardır. İstihdam garantili programlar son zamanlarda Arjantin ve Hindistan gibi iki gelişmekte olan ülkede başarıyla uygulanan programlar olup hedefi toplumun yoksul ve korumasız kesimlerine istihdam fırsatı sunmaktır. Arjantin’de yaşanan ekonomik kriz sonucu yoksulluğun çok arttığı koşullarda 2002’de başlatılan “Hane Reisi Programı-Jefes” 18 yaşından küçük çocuğu olan, özürlü veya hamile bir kadının bulunduğu hanelerin reislerine günde 4 saatlik çalışma karşılığı ayda 150 peso ödenmesini öngörmektedir. Jefes işçileri topluluk hizmetleri, tarımsal işletmeler veya inşaat işlerinde çalışmakta ya da eğitim programlarına katılmaktadırlar. 2005’de hükümetin toplam Jefes harcamaları GSYİH’nin %1’inden az olmuş, 2 milyon kişiye iş yaratılmış ve katılan haneler için yoksulluk %25 oranında azalmıştır. Dikkat çekici olan kadınların programın katılımcılarının %60’ından fazlasını oluşturması ve işgücüne dahil olmayan çok sayıda kadının program sayesinde çalışmaya başlamasıdır. Benzer bir program 2005’de Hindistan’da çıkartılan Ulusal Kırsal İstihdam Garanti Yasasıdır. Yasa Hindistan’ın 600 bölgesinden 200’nde her hanenin bir bireyine yılda 100 gün kırsal bir kamu işi projesinde istihdam imkanı vererek yoksulluğu azaltmayı öngörmektedir. Özellikle çevreyi koruyucu işlerin yapılacağı programın maliyetininin GSYİH’nin %1.3’ü olacağı hesaplanmaktadır. Son olarak Fransa’da pilot proje olarak başlatılan benzer bir uygulama 300’den az çalışmaları olan işletmelerde işten çıkartılan işçilerin eski ücretini alarak kamu veya isteyen özel sektör firmalarında çalışabilmesini ve programın işsizlik sigortasından finanse edilmesini düzenlemektedir.¹⁰⁸

Bütün bu programlar ve uygulamalar Türkiye’de kırsal ve kentsel yoksullukla mücadele etmek, bireyleri, özellikle kadınları pasif yardım alıcısı konumdan çıkartmak ve

107. 2005 Yılı Faaliyet Raporu, s.54

108. Kaboub F. (2007) “Employment Guaranteed Programs: A Survey of Theories and Policy Experiences”, The Levy Economics Institute of Bard College, Working Paper No.498

çalışma hakkından yararlanmalarını sağlamak için yaratıcı bir yaklaşımla dünya deneyimlerini incelemekte yarar olduğunu göstermektedir.

3.5.1. İşe Yerleştirme Faaliyetleri

2006 yılı sonunda Hanehalkı İşgücü Anketlerine göre 2 447 bin kişi olan işsizlerden 1.061.853'ü İŞKUR'a kayıtlıdır (%43.4). Kayıtlı işsizlerin %26.2'si kadındır ve bu oran toplam işsizler arasındaki kadın oranıyla uyumludur. 2006'da kuruma başvuru yapanların %15.2'si bir işe yerleştirilebilmiştir. Kadınların işe yerleştirilme oranları erkeklerinkinin yarısı kadardır.

Tablo 3.8: İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerden İşe Yerleştirilenler

	2005		2006	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Başvuru	136 341	380 272	147 890	416 498
İşe yerleştirme	12 743	68 942	16 424	85 882
Yüzde	9.3	18.1	11.1	20.6
Kayıtlı işsiz	225 043	656 218	279 201	782 652

Kaynak: İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni Aralık 2006

Tablo 3.9: İşsizlerin ve İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı-2005

	Kayıtlı işsiz	İşe yerleştirme	Yüzde
Okur yazar olan ve olmayan (K)	7 214	236	3.3
Okur yazar olan ve olmayan (E)	13 879	1 410	10.2
İlkokul mezunu (K)	61 781	3 904	6.3
İlkokul mezunu (E)	281 063	33 155	11.8
Ortaokul ve dengi mezunu (K)	20 073	1 097	5.5
Ortaokul ve dengi mezunu (E)	100 665	9 443	9.4
Lise mezunu (K)	64 726	3 059	4.7
Lise mezunu (E)	117 103	10 129	8.6
Meslek lisesi vb. mezunu (K)	26 122	1 305	5.0
Meslek lisesi vb. mezunu (E)	85 836	9 122	10.6
Meslek yüksek okulu mezunu (K)	20 665	1 217	5.9
Meslek yüksek okulu mezunu (E)	25 180	2 458	9.8
Üniversite mezunu (K)	24 160	1 909	7.9
Üniversite mezunu (E)	32 198	3 194	9.9
YL /Doktoralı (K)	302	16	5.3
YL/Doktoralı (E)	294	31	10.5
Toplam kadın	225 043	12 743	5.7
Toplam erkek	656 218	68 942	10.5

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yılığ 2005, Tablo 21 ve 25'den hesaplanmıştır.

İşe yerleştirme oranları kuruma kayıtlı işsizler üzerinden hesaplandığında kadınlar için %5.7 ve erkekler için %10.5'le, 2005 yılındaki başvurulara göre yerleştirme oranlarından daha düşük çıkmaktadır (Tablo 26). Ancak yine erkeklerin işe yerleştirilme oranları kadınlarınkinin iki katıdır ve bu durum üniversite mezunları hariç tutulacak olursa tüm eğitim düzeyleri için geçerlidir. Bu durum işveren taleplerinin erkek işgücünden yana olduğunu ve işe alım süreçlerinin kadına yönelik ayrımcılık içerdiğini ortaya koymaktadır.

Türkiye'de 2006 yılında faaliyette bulunan 207 özel istihdam bürosu vardır. Bir kişinin birden fazla yere kayıt yaptırabildiği bu bürolarda kayıtlı erkek sayısı 1.533.881 ve kadın sayısı 1.238.909'dur. Buna karşılık 2006'da işe yerleştirilenlerin sayısı erkeklerde 12.081 ve kadınlarda 7.219'dur. İşe yerleştirme oranları son derece düşüktür.¹⁰⁹

3.6. Pasif İşgücü Piyasası Önlemleri

Türkiye'de yürürlükte olan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan kişiler 30 gün içinde İŞKUR'a başvurmaları halinde işsizlik ödeneğinden, sağlık sigortası, danışmanlık ve işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanabilmektedir. Sigorta uygulaması Mart 2002'de başlamış olup 2006 yılı sonuna kadar 740.874 kişi işsizlik ödeneği almıştır.¹¹⁰ Ancak ödenekten yararlananların ne kadarının kadın olduğuna dair cinsiyet temelinde ayrılmış bilgi yoktur.

İŞKUR'un faaliyetlerinden oluşturulan veri tabanı her konuda cinsiyet bazında ayrılaştırılmış bilgi içermelidir. İŞKUR'un aktif işgücü piyasası önlemleri işgücü piyasası analizlerinden, işgücü yetiştirme kurslarına ve danışmanlık hizmetlerine kadar her aşamada toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşımalı ve kadınlar için geleneksel mesleklerin dışında eğitime ve işe yerleştirme çabaları artırılmalıdır.

Etkinleştirilmesi hedeflenen ve sosyal taraflar arasındaki diyalogun önemli bir platformu olan İl İstihdam Kurumlarının il düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptamak, işgücü yetiştirme etkinliklerini yönlendirmek için ilke ve politikalar belirleme işlevi vardır. İl İstihdam Kurullarına o il de bulunan ve kadın emeği üzerine çalışan kadın örgütlerinin katılımını sağlanması ve kurulun faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi, yerel işgücü piyasalarında kadın istihdamını artıracak somut adımların atılması bakımından çok önemlidir.

109. İŞKUR 2006 Yılı Faaliyet Raporu

110. İŞKUR 2006 Yılı Faaliyet Raporu, s.35

3.7. İş Yasası ve İlgili Mevzuat

Türkiye AB'ne uyum sürecinde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini sağlama-ya yönelik taahhütlerini ulusal programında beyan etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu bu sürecin bir ürünüdür. Kanunun "Eşit davranma ilkesi" başlığı altındaki 5.maddesinin birinci fıkrası "İş ilişkisinde dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." demektir. İkinci fıkra işverenin esaslı sebep olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağına ilişkindir. Üçüncü fıkraya göre işveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Dördüncü fıkra aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağını belirtmektedir. Beşinci fıkra "İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz" demektir. Ayrıca 25540 sayılı Asgari Ücret Yönetmeliğinde de asgari ücretin saptanmasında cinsiyet farkı gözetilemeyeceği belirtilmektedir. Eşit davranma ilkesine ilişkin 5. maddeye göre cinsiyet dahil herhangi bir nedenle ayrımcılık yapıldığında işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

Söz konusu madde doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklamakta ancak yasada ayrımcılığın bir tanımı yapılmamaktadır. Ayrıntılı yasal tanımlamaya ihtiyaç vardır. Birinci fıkrada sözü edilen "iş ilişkisi" kavramı "iş sözleşmesinin yapılmasını" başlangıç noktası aldığından "işe alınma" konusunda bir düzenleme getirmemektedir. Dolayısıyla işe alım aşamasındaki ayrımcı uygulamaların yasaya aykırılığını öne sürmek ve hak aramak zordur. Bu nedenle işe alınma aşamasını da kapsayacak bir düzenleme gereklidir.

Ayrıca İş Kanununa göre cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa uğradığını iddia eden işçilerin yasal yollardan haklarını arayabilmeleri için Kanunun 18. maddesinde tanımlanan koşulları taşıyor olması gerekmektedir. Feshin geçerli sebebe dayandırılması başlığını taşıyan ve iş güvencesine ilişkin olan 18. maddenin (d) ve (e) fıkraları işten çıkarılmada ayrımcılığı önleyen fıkralardır. (d) fıkrası ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerin (e) fıkrası da kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemelerinin fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacağını belirtmektedir. Ancak iş güvencesinden yararlanabilmek için otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemle çalışıyor olmak ve belirsiz süreli iş sözleşmesine sahip bulunmak gerekmektedir. Bu düzenleme iş

güvencesinden yararlanabilen ve ayrımcılığa karşı korunabilen işçi sayısını çok azaltmaktadır.¹¹¹

4857 Sayılı İş Kanununun 74. maddesi analık halinde çalışma ve süt iznini düzenlemektedir. Buna göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. AB ülkelerinde geçerli olan toplam 14 haftalık doğum öncesi ve sonrası ücretli izin Türkiye’de 16 hafta olarak düzenlenmesi olumludur. Kanunun 88. maddesi uyarınca çıkarılan 25548 sayılı Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ve 25522 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, gebe ve emzikli kadınların korunmasını ayrıntılı şekilde düzenlemektedir. İlk yönetmeliğe göre kadın işçilerin gece çalışması 7,5 saatle sınırlanmıştır. Gebe kadınların gebeliği süresince, emzikli kadınların doğum tarihinden itibaren altı ay içerisinde gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır. İkinci yönetmelik emzirme odası açma yükümlülüğünü yüz ile yüz elli arasında kadın işçi, bakım yurdu açma yükümlülüğünü ise yüz elliden fazla kadın işçi çalıştırma koşullarına bağlamıştır. Türkiye’de bu yükümlülüğü yerine getiren çok az sayıda işletme olup, işverenler kadın işçi sayısını yönetmeliğin öngördüğü sayının altında tutarak bu yükümlülükten kaçınmakta veya ceza ödemeyi tercih etmektedir.¹¹²

Oda ve yurtların sadece kadın işçi kıstasına bağlanması, çocuk bakımını kadınlara ait bir yükümlülük olarak gören geleneksel ataerkil bakışın ifadesidir. Bu noktada çocuk bakımını toplumsal bir sorumluluk olarak ele alan çeşitli düzenlemeler söz konusu olabilir. Bu doğrultuda kadın örgütleri tarafından dile getirilen bir talep oda ve yurtların açılmasını kadın ve erkek toplam işçi sayısı ile bağlantılandırmak ama aynı zamanda işçi sayısının düşük olduğu işletmeleri barındıran organize sanayi sitelerinde işletmelerin bir araya gelerek ortak kreş ve yurt açmalarını sağlamaktır. Nitekim Yönetmeliğin 15. maddesine göre “İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.” Bu noktada kuşkusuz çocuk bakım hizmeti sunan işletmelere vergi indirimi gibi teşviklerin sunulması anlamlı olacaktır.

111. Türkiye’de 2006 Hanehalkı İşgücü Anketine göre istihdamda bulunan kadınların sadece %25,8’i yirmi beş ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. Dolayısıyla kadınlar arasında 30 ve daha üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilenlerin oransal olarak düşüklüğü kanunun koruyuculuk kapsamının darlığını hakkında fikir vermektedir.

112. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik’in ifadesine göre Türkiye’de 150 ve üzerinde kadın işçi çalıştıran ve kreş açma zorunluluğu bulunan 883 işyerinin %50-60’ı bu sorumluluğunu yerine getirmektedir. 400 bin işletme ise sırf kreş açmamak için kadın işçi çalıştırmamakta veya sayıyı 150’nin altında tutmaktadır. (Radikal, 27.1.2008)

Çocuk bakım hizmetlerinin sadece işverenlerden beklenmesinin kadın işçi sayılarının düşük tutulmasına yol açması, kadınların büyük kısmının zaten küçük ölçekli işletmelerde veya kayıtdışı çalıştırılması gerçekleri karşısında bir diğer düzenleme bakım sorumluluğunun devlet, işveren ve işçi arasında ortak paylaşılması olabilir. Eğitim-öğretimin kamunun asli bir görevi olmasından ötürü okul öncesi eğitimi ve bakımı da kapsayan erkek çocukluk eğitimi de kamunun asli görevi olarak Milli Eğitim Bakanlığı, SHÇEK ve yerel yönetimler eliyle yerine getirilebilir. Milli Eğitim Bakanlığının 4-5 yaş çocukları için okul öncesi eğitimi yaygınlaştırması daha önce belirtildiği gibi Dokuzuncu Kalkınma Planında da öngörülmüş ve okullaşma oranının 2013'te %50'ye çıkartılması hedeflenmiştir. Ancak daha çok çocuğu kapsayabilmek için ikili öğretim öngörülmektedir ve tam gün çalışan ebeveynler açısından bakım sorunu çözülmemektedir. Kaldı ki 0-3 yaş çocuklarının bakımı ve eğitimi için bir çözüm getirilmemiştir. 2828 sayılı SHÇEK Yasası kreş ve gündüz bakımevlerini bir kamu hizmeti olarak sunması için SHÇEK'i görevlendirmiştir. Kreş hizmetleri SHÇEK ve belediyeler tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler olup çocuk bakımına yönelik hizmetler sadece çalışan ebeveynlerin değil, henüz çalışma hayatına girmemiş ancak girmek isteyen kadınların da desteklenmesi için son derece önemlidir. Bu yüzden belediyelerin devreye girmesi ve SHÇEK'le işbirliği içinde çocuk bakım yuvası ve kreş açmada esas sorumluluğu taşıması gerekir. İşverenler ve çalışanlar da ortak sorumluluk taşıyarak bu işleyişe katılmalıdır; çalışanların gelir düzeyleriyle bağlantılı olarak çocuk bakım masraflarına katılmaları söz konusu olabilir.¹¹³

5393 sayılı Belediyeler Kanununun 14. maddesi belediyelerin görev ve sorumluluğunu düzenlemektedir. Maddenin 1.fıkrasının (b) bendine göre belediyeler okul öncesi eğitim kurumları açabilir. Ancak Anayasa Mahkemesi 22.9.2005 tarihinde söz konusu bölümün Anayasa'ya aykırılığı konusunda güçlü belirtiler bulunduğu ve uygulanmaları halinde sonradan giderilmesi güç veya olanaksız durum ve zararların doğabileceğini gözeterek esas hakkında karar verilinceye kadar yürürlüğünü durdurmaya karar vermiştir. Bu noktada ortaya ciddi bir hukuki boşluk çıkmıştır.

2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinin (3) numaralı alt bendinde "Kreş ve Gündüz Bakımevleri"; 0 - 6 yaş grubundaki çocukların bakımlarını gerçekleştirmek, bedensel ve ruhsal sağlıklarını korumak ve geliştirmek ve bu çocuklara temel değer ve alışkanlıkları ka-

113. Örneğin işsizlik sigortası prim oranlarında yapılması düşünülen azaltma yerine bu azaltma kadar prim tutarının çocuk bakım hizmetlerinde kullanılmak üzere kesilmesi ve çocuk bakım tesisleri açan belediyelere sadece bu amaçla kullanılmak üzere tahsis edilmesi sorumluluğun işveren, işçi ve devlet arasında paylaşımına imkan sağlayacak bir düzenleme olarak tartışılabilir.

zandırmak amacıyla kurulan ve yatılı olmayan sosyal hizmet kuruluşlarını, ... ifade eder.” denmektedir. Bu tanıma göre kreş ve gündüz bakımevleri doğrudan bir sosyal hizmet fonksiyonunu yerine getirmektedir. Belediyeler Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi belediyelerin sosyal hizmet ve yardım görevine atıfta bulunmaktadır. Kreş veya çocuk bakım yuvaları (b) bendinde yer alan okul öncesi eğitim kurumları yerine (a) bendinde sayılan “sosyal hizmet” görev ve sorumluluğu içinde görülerek yerine getirilebilir. Burada önem taşıyan hizmeti yerine getirmek konusunda istek ve kararlılıktır. Bu noktada SHÇEK’e ait kreş ve gündüz bakımevlerinin kapatılması ve özel kreşler ile gündüz bakımevlerinin gözetim ve denetiminin SHÇEK’den alınarak, 0-36 ay arasındaki çocukların bakımında bir uzmanlık sahibi olmayan Milli Eğitim Bakanlığına devredilmesi için TBMM Milli Eğitim Komisyonunda yürütülen çalışmalarının ciddi sorunlar yaratabileceği ve kapsamlı bir tartışma gerektirdiği belirtilmelidir.¹¹⁴ Hükümetin çalışan annelere yönelik olarak oluşturmayı düşündüğü Annelik Fonundan¹¹⁵ çocuk bakımı için para ödemesi ise bakım ve eğitim hizmetlerini kamusal bir hizmet olarak sunmak yerine piyasadan temin etmeyi öngörmekte ve sunulan hizmetin niteliği, kalitesi hakkında ciddi sorunlar içerme riskini taşımaktadır.

Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılabilmesi için AB ülkelerindeki uygulamaların da ışığında Türkiye açısından uygun bir modelin ilgili tarafların katılımıyla bir an önce bulunması ve sorunun çözümlenmesi gerekmektedir. Nitekim ÇSGB bünyesinde yürütülen ve AB tarafından finanse edilen Yenileşme Ve Değişim İçin Türkiye’de Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi Projesi kapsamındaki Kadın-Erkek Eşitliği Çalışma Grubunun hazırladığı raporda Türkiye’de çalışma ve aile yaşamını uyumlulaştırmak amacıyla çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine ilişkin öneriler geliştirilmiştir. Bakım hizmetlerinin kamu öncelikli sosyal politika alanında olması gerektiği belirtilerek belediyelerin bu alanda aktif sorumluluk üstlenmesinin önemine vurgu yapılmıştır.¹¹⁶

Çalışan anne ve babaların çocuk bakımını ortak üstlenmesine imkan vermek için mevcut sosyal güvenlik sistemindeki ebeveyn izni hükümlerini düzenleyecek ve eşitlikçi hale getirecek bir yasa tasarısı KSGM tarafından hazırlanmıştır. Tasarı, doğum sonrası İş Kanununa göre çalışan anne babaya 6 şar ay, Devlet Memurları Kanuna göre çalışan anne babaya, birbirini izleyen iki dönem halinde 12 aya kadar 6 ay ücretsiz çocuk bakımı izninin ebeveyn izni olarak kullanabilmesini öngörmektedir. Aynı hak, evlat edi-

114. Radikal, 31.1.2008

115. Radikal, 27.1.2008

116. Yenileşme Ve Değişim İçin Türkiye’de Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi Projesi, 2. Çalışma Grubu, Kadın-Erkek Eşitliği Çalışma Grubu Taslak Rapor (12.7.2007), Ankara

nen ebeveynlere de verilmiştir. Ancak yasa tasarısı yıllardan beri TBMM Genel Kurul gündeminde beklemektedir.¹¹⁷

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu genel olarak cinsiyet eşitliği ilkesine uygun düzenlenmiştir. Kanunun 4.maddesi istihdam şekillerini tanımlamaktadır ve bu çerçevede belirlenen ücret sisteminde cinsiyete dayalı bir sınıflama ve ayırım söz konusu değildir. Aynı şekilde işe alım, işte yükseltme, işten çıkartma düzenlemelerinin cinsiyet ayrımcılığı içerdiği söylenemez. Ancak hem İş Kanununun ayrımcılığı yasaklayan hükümleri hem de Devlet Memurları Kanununun tarafsız hükümleri uygulamada ayrımcılığı önleyememektedir.

117. KSGM; CEDAW Taslak Rapor 2007

4. KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN KURUMSAL ÇERÇEVE VE KOORDİNASYON¹¹⁸

Türkiye’de istihdamdan sorumlu kuruluş olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı kuruluşlar kadın istihdamından da sorumludur. Bunun yanında Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü de istihdam dahil kadınlarla ilgili her konu üzerinde çalışmaktadır. Bunların dışında da kadın istihdamı konularıyla ilgilenen çeşitli kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri ve kadın örgütleri bulunmakta olup faaliyetlerine aşağıda yer verilmiştir.

4.1. Kamu Kurum ve Kuruluşları

4.1.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)

ÇSGB esas olarak Avrupa İstihdam Stratejisinde kadın istihdamına önem verilmesinden ötürü toplumsal cinsiyet konularıyla ilgilenmeye başlamıştır. Topluluk Cinsiyet Eşitliği Programı¹¹⁹, Topluluk Ayrımcılık Karşıtlığı Programı¹²⁰ ve Topluluk Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele Programı¹²¹ başta olmak üzere AB’nin topluluk programları dolayısıyla Bakanlık da toplumsal cinsiyetle ilgili konulardaki çalışmalarını artırmıştır.

Bakanlık, hükümet programı ve acil eylem planı çerçevesinde çalışma yaşamıyla ilişkili politika önceliklerini şöyle belirlemiştir:

- (1) mevzuatın esnek istihdam ve iş uygulamaları ile uyumlu olmasını sağlayacak yasal değişikliklerin tamamlanması;
- (2) insan kaynaklarının kalitesini artırmak üzere kısa vadeli eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sürdürülmesi;

118. Bu bölümün yazılmasında yazarın 24.2.2007 tarihinde İstanbul’da yapılan “Kadın Emeği ve İstihdamı” toplantısında sunmuş olduğu “Kamu, özel sektör, sendikalar, ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşlarının kadın emeği ve istihdamı alanındaki uygulamalarının değerlendirilmesi” başlıklı bildiriden yararlanmıştı. Bildirinin hazırlanmasında çok sayıda kişinin katkısının yanı sıra Yıldız Ecevit’in “Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım” başlıklı çalışması çok faydalı olmuştur.

119. http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/index_en.html

120. http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

121. http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_protection/index_en.htm

- (3) etkili bir insan kaynakları planlaması;
- (4) kayıt dışı istihdam ve kaçak işçi çalıştırılmasının önlenmesi;
- (5) çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik gerekli önlemlerin alınması¹²².

Bakanlık, genel olarak istihdamı bu politika öncelikleri çerçevesinde değerlendirmekte ve kadın istihdamına ilişkin stratejisini de gene buna göre belirlemektedir. Ancak kadın istihdamını artırmak, çocuk işçiliğın önlenmesinde olduğu gibi bir politika önceliği olarak dile gelmediği gibi bütün politikaları kesen temel bir ilke olarak da açıkça ifade edilmemektedir.

Bakanlığın kendi personelinin toplumsal cinsiyet eğitliğine ilişkin farkındalığını artırmak için yürüttüğu bir çalışma 2005-2006 tarihlerinde Hollanda İstihdam ve Sosyal İşler Bakanlığı ile iki taraflı bir antlaşma kapsamında yürüttüğu “İstihdamda Kadın-Erkek Eğitliğinin Güçlendirilmesi Projesi”dir. Belli alanlardaki uzman ve sigorta müfettiş yardımcılara cinsiyet eğitliği ve kayıtdışı istihdama ilişkin neler yapılabileceği konusunda eğitim seminerleri verilmiştir.

Önümüzdeki dönemde Bakanlığın kadın istihdamına yönelik çalışmalarını artıracak faktör AB'nin 2007-2013 yılları arasındaki katılım öncesi mali yardım mekanizmasıdır (IPA). IPA beş bileşenden oluşmakta, bunlardan insan kaynaklarının geliştirilmesi bileşeni 158.7 milyon Euro'luk bir bütçeye sahip bulunmaktadır. Bu bileşenin dört ana eksenidir: istihdamın artırılması, eğitim ve işgücü piyasası ilişkisinin güçlendirilmesi, işletmelerin ve işbaşındaki işçilerin mesleki eğitim ve yaşam boyu öğrenimini teşvik, dezavantajlı grupların işgücüne katılımını teşvik yoluyla sosyal içirme. Bu bileşen içinde yedi yıllık süre sonunda gerçekleştirilmesi beklenen sonuçlar arasında kadınların işgücüne katılım oranlarının ve özellikle orta öğretimdeki kızlar için okullaşma oranının artırılması yer almaktadır. Halen projenin işleyişine ve hedeflerine somutluk kazandıracak olan İnsan Kaynaklarının Kalkınması Operasyonel Planı hazırlanma aşamasında olup, ciddi maddi kaynağa sahip bu projede kadın istihdamının ve kızların okullaşma oranlarının artırılmasının özellikle amaçlanması çok olumludur. Ancak Dokuzuncu Planda son derece mütevazı bir hedef olarak öngörölmüş bulunan %29.6'lık kadın işgücüne katılım oranına erişmek için nasıl bir yıllık artış hedeflendiğinin ve bu hedefler için atılacak somut adımların açığa kavuşturulması gerekir. Aksi takdirde diğer kamusal metinlerde olduğu gibi burada da kadın girişimciliğinin öne çıkarılması, ücretli kadın istihdamının artırılması için sadece işgücü yetiştirme kurslarına yer verilmesi gibi önlemlerle sınırlı kalırsa projenin hedeflerine ulaşmadaki başarısı soru işareti yaratacaktır. IPA'nın bir diğer bileşeni bölgesel kalkınma olup, her iki bileşen arasında eşgüdümlü sağ-

122. <http://www.calisma.gov.tr/projeler/tekceti.htm>

lamak amacıyla DPT koordinatörlüğünde Stratejik Uyum Çerçeve Belgesi hazırlık çalışmaları yürütülmektedir.

Bakanlık bünyesindeki Yenileşme ve Değişim İçin Türkiye’de Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi Projesi kapsamında Kadın-Erkek Eşitliği Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Grup, Türkiye’de çocuk bakım ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliğinin kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerini açığa çıkarmak ve tavsiyelerde bulunmak için bir rapor üzerinde çalışmalarını sürdürmektedir.

4.1.2.Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlayacak ulusal mekanizma olup, görevleri arasında

- * Türkiye’de kadınların genel eğitim düzeyinin yükseltilmesi,
- * Kadınların tarım, sanayi ve hizmetler alanındaki faaliyetlere katılımının artırılması,
- * Kadınların sağlık, sosyal güvenlik ve hukuk alanlarındaki güvenliğinin sağlanması,
- * Kadınların toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasi açılarından eşit statüye gelmelerine yönelik çabalarda bulunulması yer almaktadır.

Genel Müdürlüğün Ana Hizmet Birimlerinden olan Kadının Ekonomik Statüsünü Güçlendirme Daire Başkanlığının görevleri şunlardır:

- * Sürdürülebilir kalkınma politika, plân ve programlarını Genel Müdürlüğün görevleri çerçevesinde izlemek ve değerlendirmek.
- * Kadının istihdamını ve ekonomik kapasitesini artırıcı, ticarî faaliyetlerini güçlendirici ve kadın girişimciliğini özendirici çalışmalar yapmak.
- * Kadının kaynaklara ulaşımını, kalkınma sürecine ve çalışma hayatına etkin katılımını, kalkınmanın fırsat ve imkânlarından eşit biçimde yararlanmasını sağlayacak, ekonomik açıdan güçlendirecek çalışmalar yapmak.
- * Kadının ekonomik potansiyelini ortaya çıkarıcı çalışmalar yapmak¹²³.

1990’lı yıllarda istihdamla ilgili üç önemli projeyi bünyesinde yürüten Genel Müdürlük daha sonra 2004’de teşkilat yasaının çıkmasına kadar olan dönemde personel ve kaynak yetersizliği nedeniyle daha çok politika düzeyinde geliştirdiği önerilerini başta DPT, ÇSGB ve İŞKUR olmak üzere ilgili kamu kurumlarının kadın istihdamı konusundaki çalışmalarına aktarmak üzerinde yoğunlaşmıştır. 1994-1999 arasında yürütülen ve

123. <http://www.kssgm.gov.tr/5251.html#kcsfdb>

Dünya Bankası tarafından desteklenen “Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi” bir veri toplama, araştırma ve yaygınlaştırma projesi olup, kadın istihdamını teşvik eden politika önerileri büyük ölçüde bu araştırmaların sonucunda ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde 1995-96 yıllarında yürütülen küçük girişimcilik projesi DB destekli bir araştırma projesi olup, girişimciliği destekleyecek çeşitli öneriler geliştirilmiştir. 1992-98 arasında yürütülen “Kadınların Kalkınma Süreçlerine Katılımlarını Sağlama Projesi” Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı projesi olup, kadın girişimciliğini geliştirmeyi hedefleyen 9 adet pilot projeye maddi destek sağlanmıştır. 2000’li yıllarda ise istihdam konusunda yürütülen çalışmalar esas olarak konuyla ilgili kamu kurumlarının faaliyetlerine katılım şeklindedir. Örneğin, İŞKUR tarafından yürütülen eğitim programları ve projelere destek verilmesi, hazırlanan raporlara kadın istihdamı alanında katkı sunulması, DPT’nin kalkınma planı hazırlık çalışmalarına katılması, KOSGEB’le kadın girişimciliği, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığıyla kırsal kesim kadınına yönelik kalkınma çalışmalarının planlanması ve önerilmesi şeklindedir. Kadın girişimciliğini desteklemek için Halk Bankası ve TESK gibi kuruluşlarla ve belediyelerle işbirliği yapılmıştır.¹²⁴ ÇSGB’yla AB’nin sosyal politika programlarına katılarak yasal düzenlemelerin cinsiyet eşitliğine uygun hale getirilmesi için çalışmalar yürütülmektedir. KSGM açısından kadın emeği ve istihdamıyla ilgili çalışmalarda öne çıkan kadın girişimciliğinin desteklenmesidir. Bu doğrultuda İstihdam ve Kadın Girişimciliği Komisyonu kurulmuş, 2007’de Van ve Mersin illerinde kadınlara mikro kredi verilmiş olup 2008’de il sayısının artırılması hedeflenmektedir.

4.1.3. Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmalar Yapan Diğer Kamu Kuruluşları

Başbakanlığa bağlı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü muhtaç durumdaki kişilere yardım etmek ve gelir dağılımının daha adil olmasını sağlamak amacıyla eğitim, sağlık ve diğer sosyal yardımların etkin şekilde yürütülmesi için sosyal politikalar oluşturmayı ve bunları uygulayarak yoksullukla mücadele etmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda yoksullara gıda, yakacak, barınma, sağlık, eğitim yardımlarının yanı sıra şartlı nakit transferleri yapılmaktadır.

Ayrıca Genel Müdürlüğün, i) kırsal alanda gelir ve istihdamı artırmayı hedefleyen “Sosyal Destek Projesi”, ii) yoksul birey veya hanelerin kendi geçimlerini sağlayacak işler kurmalarını hedefleyen gelir getirici küçük ölçekli projeleri kadın erkek farkı gözetmeden herkese yöneliktir. Projelerden yararlananların cinsiyet bazında dökümü mevcut olmadığı için genç kız ve kadınların ne ölçüde yararlandığı konusunda bilgi yoktur.

124. <http://www.kssgm.gov.tr/>

- * İstihdama yönelik beceri kazandırma eğitiminde ise hedef kitlenin, yoksul kadınlar ve işsiz gençler olduğu belirtilmiş ve kısa süreli kurslarla kazandırılan teknik ve sosyal beceriler yoluyla bu kişilerin daha nitelikli iş bulmalarına katkı sağlanmasının amaçlandığı belirtilmiştir. Eğitimlerde konu sınırlaması olmayıp, ahşap, taş, toprak, metal işleme, dokumacılık vb. el sanatları veya kentsel alanlar için sekreterlik, ön muhasebe, tesisatçılık, bahçıvanlık, bakıcılık vb. hizmet sektöründe iş bulma güvencesi olan her türlü konu bu kapsamda desteklenebilmektedir. Haziran 2005 itibariyle bu kapsamda desteklenen proje sayısı 122, desteklenen yararlanıcı sayısı 5331 ve verilen destek toplam 2 Milyon dolardır, ancak burada da yararlananların cinsiyet bazında dağılımına dair bilgi yoktur.
- * “Sosyal Alt Yapı ve Hizmet Merkezlerinin Kuruluş ve Geliştirilmesi Projesi” kapsamında sokakta çalışan/yaşayan çocuklar, engelliler, yaşlılar, korunmasız kadın ve erkekler, işsiz gençler ve yoksullara sağlanan düşük maliyetli sosyal hizmetlerin yaygınlaştırılması için toplum veya sosyal amaçlı merkezler kurulması ya da mevcut merkezlerdeki programların çeşitlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu merkezlerde hizmet verilen yoksul kadın, işsiz genç, çocuk ve yaşlıların üretici hale getirilmesi ve gelir getirici faaliyetlere yönlendirilmesi hedeflenmektedir. Haziran 2005 itibariyle bu kapsamda desteklenen proje sayısı 691, desteklenen yararlanıcı sayısı 87.000 ve verilen destek toplam 13 Milyon dolardır. Bu projede de cinsiyet bazında ayrılmış bilgi mevcut değildir.¹²⁵
- * “Sosyal Riski Azaltma Projesi” kapsamında 11.3.2006 itibariyle 3 260 adet küçük ölçekli gelir getirici proje desteklenmiş, bunların içinde 1 246 projede (%38), 3 676 kadın (%9) yararlanmıştır. Bu projelerden kadınların çok sınırlı oranda yararlandığı görülmektedir.¹²⁶

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'na bağlı **Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi-i Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı** (KOSGEB) İş Geliştirme Merkezlerinde (İGEM) erkek girişimcilerle birlikte kadın girişimcilere destek sağlamaktadır. Son yıllarda verileri cinsiyet temelinde ayırtmaya başlayan kurumun Tarsus, Van, Eskişehir, Mersin, Adana, Karadeniz Ereğlisi'ndeki İGEM'lerinde yer alan 162 işletmeden 39'u (%24) kadınlara aittir. Küçük ve Orta Boy İşletmeler Programı Danışmanlık ve Destek Hizmetleri çerçevesinde sağlanan hizmetlerden 2002-2005 tarihleri arasında yararlanan 414 kişinin %30'u kadındır.¹²⁷

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

126. Ecevit Y. (2007) “Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım”, ILO, Ankara, s.22-23

127. Ecevit Y. agy s.20

KOSGEB'in örnek projelerinden biri "Beykoz Cam Projesi"dir¹²⁸. Beykoz Kaymakamlığı ve Belediyesi ile birlikte yürütülen bu projeyi diğerlerinden ayırt eden, cinsiyet ve fırsat eşitliği sağlanmasının projenin amaçları arasında yer alması ve katılımcı kadınlara ve gençlere cam eşya üretiminde beceri kazandırma ve iş kurma eğitim verilmesinden sonra belirli bir iş kurma fikrine sahip olanların seçilerek, kendilerine kredi ve danışmanlık verilmesi, iç ve dış pazar araştırmalarının yapılması ve girişimcilerin başlangıçta KOSGEB tarafından desteklenen bir inkübatörde yer almalarıdır. Yani girişimcilik desteği eğitimle sınırlı tutulmamış, girişimcinin her aşamada desteklenmesi öngörülmüştür.

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı tarafından kırsal alandaki kadınlara yönelik olarak, kadın çiftçiler için tarımsal üretim, eğitim ve yayım çalışmalarının yanı sıra ev ekonomisi eğitim ve yayım çalışmaları uygulanmaktadır. Tarımsal üretim, eğitim ve yayım çalışmalarının amacı, tarımın her aşamasında aktif rol oynayan kadınların tarımsal konularda geliştirilmiş yayım yöntemleri ile eğitilmesi, tarımsal üretimin artırılması, sürdürülebilir tarım faaliyetleri ile sahip olunan toprak, su gibi doğal kaynakların sürekli kullanılabilir durumda tutularak tarımın yapılmasıdır. Bu eğitimler 27 ilde uygulanmaktadır. 2005 yılı ve 2006 yılının ilk yarısı itibarıyla gerçekleştirilen eğitim ve yayım çalışmalarına 36 594 çiftçi kadın katılmıştır. 2000-2005 yılları arasında 19 ilde uygulanan DPT kaynaklı Kadın Çiftçiler Tarımsal Yayım Projesi de 3 yıl daha uzatılmıştır. Ev ekonomisi eğitim ve yayım çalışmalarında "aile kaynaklarının yönetimi", "çocuk gelişimi ve eğitimi", "beslenme", "köy el sanatları" konuları ele alınmaktadır. Bu çerçevede, 2005 yılında yapılan 5434 eğitime, 62 491 kadın, 2006 yılının ilk yarısında gerçekleştirilen 6 703 eğitime 78 094 kadın katılmıştır.¹²⁹

Şu ana kadar ele alınan kuruluşların faaliyetleri Türkiye ölçeğinde yürütülmektedir. Bunun dışında Türkiye'nin en az gelişmiş ve yoksul bölgesi olan güneydoğu Anadolu'da kalkınma amaçlı faaliyetler yürüten kurum Başbakanlığa bağlı **GAP Bölge Kalkınma İdaresidir**. İdare tarafından yürütülen "Güneydoğu Anadolu Projesi" altyapı yatırımları yapılmasının yanı sıra tarım ve sanayi, eğitim ve sağlık dahil üzere tüm sektörlerin geliştirilmesini, yoksulluğun giderilmesini, fırsat eşitliğinin sağlanmasını, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Kadınlara yönelik faaliyetleri **Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) ve Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM)** yürütmektedir. Kadınları güçlendirmeyi hedefleyen ÇATOM'ların program ve etkinlikleri eğitim ve öğretim, sağlık, gelir yaratma, sosyal

128. www.beykozcamprojesi.com

129. KSGM, CEDAW Taslak Rapor, 2007.

destek ve kültürel-sosyal etkinlikler olmak üzere temel olarak dört alanda gerçekleştirilmektedir. Kadınlara yönelik çeşitli mesleki eğitim kursları (kuaförlük, dikiş, kilim, halı, telkari, keçe, bilgisayar, tasarım vb.) ve girişimcilik eğitimi verilmekte, çeşitli atölyeler (bebek üretimi, kuru gıda, telkari, dikiş atölyeleri, restoran vb.) kurulmakta, bazı illerde toplu satış yerleri açılmaktadır. ÇATOM'ların bir kısmı çocuk bakıcılığı ve temizlik işleri için de aracılık yapmaktadır. Halen ÇATOM'ların 5'i dernekleşmiş veya kooperatifleşmiştir. Etkinliklerden yararlanan kişi sayısı çoğunluğu kadın olmak üzere 100.000 kişiyi aşmıştır.¹³⁰

GAP-GİDEM ofisleri bölgede mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik eğitim, bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri sunmakta olup, "Fırsat Penceresi" olarak adlandırılan küçük ölçekli proje alanlarından biri kadın girişimciliğinin desteklenmesine ayrılmıştır. Bölgede yapılan, mevcut durumun ve ihtiyaçların tespitine yönelik bir araştırmadan sonra her il için girişimcilik planları hazırlanarak işletmeler, eğitim, danışmanlık ve finansman açısından desteklenmiştir. 2005 sonunda destek alan işletme sayısı 104'dür. Bölgesel kadın örgütlerinin de katılımıyla 2004'de Güneydoğu Anadolu Kadın Girişimciliği Danışma Kurulu oluşturulmuştur. Kurul bölgedeki kadın kuruluşlarının kapasite artırımı ve fon bulmak için çeşitli çalışmalar yapmaktadır.

4.2. Meslek Örgütleri

4.2.1. Odalar

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) sına-i ve ticari faaliyette bulunan özel sektör işletmelerini temsil etmektedir. TOBB ve yerel meslek odalarının desteklediği Gaziantep, Kocaeli, İzmir'de kurulu Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezlerinde (ABİGEM) kadın girişimciliği konusunda eğitim faaliyetleri yürütülmektedir. 2004-2005 döneminde uygulanan 397 eğitim programına katılan 9081 kişinin 1643'ü kadındır (%18). Bu süreçte 27 kadın kendi işini kurmuştur.¹³¹ Halen bir Kadın Girişimcilik Kurulu kurmaya çalışmaktadırlar.

Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Türkiye Serbest Muhasebeci, Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği gibi meslek kuruluşlarının kadın istihdamına yönelik özel bir çalışmaları yoktur. Ancak TMMOB üyesi kadın mühendis ve mimarların 2004'de kurmuş olduğu bir web sitesin-

130. Fazlıoğlu A. "Kadın İstihdamı ve Girişimciliği İçin GAP Bölgesinde Bir Model: Çok Amaçlı Toplum Merkezleri", Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Kadınların Ekonomik Güçlenmelerine Yönelik Yol Haritası (Der. Y. Ecevit), UNDP, Ankara, 2006.

131. Ecevit Y. agy s.32

de iş yaşamında kadın mimar ve mühendislere yönelik ayrımcılık ele alınmakta ve ayrımcılığa karşı çeşitli çalışmalar yürütülmektedir¹³². Birlik yönetimine taleplerini ileten grup TMMOB'nin cinsiyet ayrımcılığına karşı daha aktif olmasını ve odaların yönetiminde kadın üyelerin yeterli düzeyde temsili için girişimde bulunmasını talep etmektedir.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK) 2002-2004 arasında Avrupa Komisyonu finansmanı ile bir kadın girişimciliği projesi uygulamıştır. Projede 1630 kişiye eğitim verilmiş ve bunlardan 359'u kendi işini kurmuştur. Beş farklı ilde kadın girişimcilere hizmet sunmak üzere eğitim ve danışma merkezleri kurulmuştur.¹³³

2007 yılı içinde TESK yine AB'nin "Türkiye için Üyelik Öncesi Mali Destek Programı"ndan fonlanan daha geniş kapsamlı bir girişimcilik projesi uygulayacaktır. 18 ay sürecek proje kapsamında 9 ilde kadın girişimciliği destekleme ve 15 ilde kadın girişimciliği eğitim merkezlerinin kurulması ve 4500 kadına eğitim, 1500 kadına danışmanlık hizmeti verilmesi öngörülmektedir. TESK'in kurumsal kapasitesinin artırılması ve çeşitli illerde kurulan merkezler arasındaki ağın güçlendirilmesi de projenin amaçları arasındadır.

4.2.2. Sendikalar ve Dernekler

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 1999'dan bu yana kadın işgücünün sosyo-ekonomik analizine yönelik çeşitli araştırmalar yaptırmış, kadın işgücüne ilişkin seminerler ve paneller düzenlemiştir. 2006 Şubat ayında düzenlenen Kadın İstihdamı Zirvesinde konu geniş bir katılımla çeşitli yönleriyle tartışılmış ve sonuç bildirisinde politika önerileri geliştirilmiştir. Geliştirilen önerilerin başında "Ulusal İstihdam Stratejisi"nin bir an önce sonuçlandırılarak bu strateji temelinde işveren, işçi kesimleri ve diğer tüm ilgili sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla uzun vadeli bir "Ulusal Kadın İstihdamı Politikası" hazırlanması ve yıllık eylem planları ile yürütülmesi yer almaktadır. TİSK'e göre söz konusu politikanın ana eksenini işverenleri kadın istihdamına özendirme ve kadın girişimciliğini teşvik etmek olmalıdır. İşyerleri bakımından teşvik edici yöntemler hayata geçirilmelidir. Bunlar arasında ilk kez işe girecek kadınların çalıştırılması halinde SSK işveren primlerinin bir bölümünün devletçe karşılanması olabilir. İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları arasındaki sosyal diyalog, kadın istihdamı konusuna odaklı olarak geliştirilmelidir.¹³⁴ Kuşkusuz bütün bu öneriler ve TİSK YK

132. Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://kadin.muhendisler.googlepages.com/>

133. Ecevit Y. ağı s.33

134. TİSK (2006) Kadın İstihdamı Zirvesi, İstanbul, s.267-68.

Başkanı Tuğrul Kutadgobilik'in kapanış konuşmasında söylediği gibi Ekonomik ve Sosyal Konsey içinde bir kadın biriminin oluşturulması son derece yerinde önerilerdir. Burada TİSK'in kendi üyelerine de çağrıda bulunarak, sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde işe eleman alımında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulanmasını önermesi yerinde olacaktır.¹³⁵

Ayrıca Türkiye'de büyük ölçekli işletme sahiplerinin üye olduğu TİSK'in ve bağlı sendikaların yönetimlerinde, üye işletmelerin yönetiminde bulunan kadınların sayıca azlığına uygun olarak çok az kadın yönetici vardır. 48 sendika başkanının hiçbiri kadın değildir, 306 yönetim kurulu üyesinin sadece dördü kadındır.¹³⁶ TİSK'in yönetim kurulunda ise iki kadın üye vardır. TİSK'in ve bağlı sendikaların kadın istihdamını artırmak yönündeki girişimleri yöneticiler arasındaki kadınların oranını yükseltmeyi de içermelidir.

Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği kadınların el emeğinin değerlendirilmesi ve istihdama katılması konusunda, halen değişiklik çalışmaları devam eden Gelir Vergisi Kanunu'nda Değişiklik Teklifi'ni sunarak, evde yürütülen gelir getirici üretim faaliyetlerinin gelir vergisinden muaf tutulmasını talep etmiştir. Söz konusu öneri Mart 2007'de TBMM'nde kabul edilmiştir. Bu değişikliğin kadın istihdamı üzerindeki etkileri konusunda henüz bir veri mevcut değildir.

4.2.2.1. İşçi Sendikaları ve Konfederasyonları

Türkiye'de ÇSGB verilerine göre Ocak 2007'de 5 210 046 işçinin 3 043 732'si sendika üyesi olup, sendikalaşma oranı %58.4'dür. Sendika üyelerinin 463 332'si kadındır (%15.2).¹³⁷ Bu sayıların gerçeği yansıtmadığı sosyal taraflarca bilinmekte ancak sağlıklı veri toplanması mevcut işleyiş içinde mümkün olmamaktadır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayılarından yola çıkarak genel sendikalaşma oranına ilişkin bir tahminde bulunmak mümkündür. Buna göre sendikalı işçi sayısı 892 bin kişi ve sendikalaşma oranı %9 gibi son derece düşük bir orandır.¹³⁸ Bunun %10 kadarının kadın üye olduğu söylenebilir.

135. Nitekim Mercedes-Benz Türk'ün İnsan Kaynakları Müdürü Salih Ertör, işletmelerinin kadın istihdamına yaklaşımında bu hususa dikkat çekmektedir: 1)Klasik erkek mesleği sayılan branşlarda kadın istihdamının teşvik edilmesi (ör.oto boyacılığı), 2)İşe alımda bayanlara kontenjan ayrılması, 3)Teknik mesleki eğitim atölyelerine kız çırak/öğrenci alınması, 4)Maddi imkanları kısıtlı ama meslek öğrenmeye istekli kız öğrencilere burs verilmesi. (Mercek, Temmuz 2007).

136. ÇSGB (2007) Çalışma Hayatı İstatistikleri 2006, Ankara, s.117, 122.

137. ÇSGB (2007) Çalışma Hayatı İstatistikleri 2006, Ankara, s.140

138. Buna göre 2005'de 587 456 ve 2006'da 304 392 işçi bağtılan toplu iş sözleşmeleri kapsamındadır ve toplamı 891 848'dir (ÇSGB, s.35-36). Bu sayı sendika üyesi işçiler için temel alınabilir. 2006'da Hİİ'ne göre ücretli/maaşlı olarak çalışan 11 017 000 kişiden 1 568 000 memur çıkarıldığında geriye kalan 9 449 000 kişi teorik olarak sendika üyesi olabilecek kişileri göstermektedir. Toplu iş sözleşmesinden yararlananlar buna oranlandığında ortaya %9.4 çıkmaktadır.

Türkiye’deki işçi sendikalarının ve bağlı buldukları Konfederasyonların kadın üyelerine yönelik etkinliklerde bulunan çeşitli birimleri ve çalışmaları vardır. Ancak genel olarak bir güç ve üye kaybı içerisinde olan ve örgütlenme çabaları çoğu zaman çeşitli baskılarla karşılaşan sendikaların kadın çalışanların sorunlarının çözümünde ve sendikal organlarda kadınların temsilinde yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Ancak bu durumun sadece genel sorunlarla bağlantılı olduğu öne sürülemez. Sendikalardaki erkek egemen bakış açısı kadın işçilerin temsil yetersizliğini bir sorun olarak görmekte, kadın işçileri bu doğrultuda teşvik etmemekte, toplu pazarlık sürecinde ve toplu iş sözleşmelerinde kadın işçiler açısından önem taşıyan emzirme odası, kreş vb. konulardaki düzenlemeler geri planda kalmakta veya hiç ele alınmamaktadır. Kadın işçiler de toplu iş sözleşmelerinin sorunlarının çözümünde etkin bir araç olabileceği konusunda bilgi sahibi değildir.¹³⁹

Kadın üyelerin sendikal organlarda yetersiz temsili kendini istatistiklerde çarpıcı şekilde ortaya koymaktadır. Buna göre 2006’da toplam 96 sendika başkanından sadece üçü kadındır. 489 yönetim kurulu üyesinin sadece 19’u kadındır (%4). Denetim ve disiplin kurulları da buna dahil edildiğinde sendika yöneticileri arasında kadınların oranı aynı kalmaktadır. Her üç konfederasyonun yönetim, disiplin ve denetleme kurullarında kadın üye yoktur.¹⁴⁰

Konfederasyon ve bazı sendikaların kadın istihdamına yönelik çalışmaları şöylece özetlenebilir:

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Kadın İşçiler Bürosu tarafından 2005’de hazırlanan “Kadın Emeği Platformu” projesi ILO ve UNFPA tarafından desteklenmiştir. Platformda bir araya gelen çok sayıda kadın örgütü, sendika, meslek örgütü ve kamu kurumu temsilcisinin ortak çalışmaları sonucu eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sendika komisyonlarının hazırladığı raporlar bir kitap olarak yayınlanmıştır. Komisyon raporları ilgili oldukları alanlara ilişkin kapsamlı politika önerileri geliştirmişlerdir. Bu öneriler raporun sonuç bölümünde daha ayrıntılı yer alacaktır.

TÜRK-İş üyesi olan **Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (PETROL-İŞ)** az sayıda kadın üyeye sahip olmasına karşın aylık kadın dergisi yayınlayan tek sendikadır ve dergide kadın emeği ve istihdamına dair çeşitli yazılar yer almaktadır¹⁴¹.

Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF) TÜRK-İŞ bünyesinde en fazla kadın üyeye sahip sendikadır. Hazır giyimde kadın istihdamının yoğun olduğunu, kadınların çok sıkıntı çektiğini; ancak sektörün kayıtdışı olmasından do-

139. Toksöz G., Erdoğan S. (1998) Sendikacı Kadın Kimliği, İmge Yayınları, Ankara.

140. ÇSGB (2007) Çalışma Hayatı İstatistikleri 2006, Ankara, s.116, 122.

141. Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.petro-is.org.tr/kadin/>

layı bu bilgileri somutlaştıracak herhangi bir çalışma yapamadıkları belirtilmiştir. Kadın istihdamına dair araştırma ve çalışmalarının olmaması, sendikal hareketlerinin geleneği ile ilişkilendirilmiştir.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) kadın istihdamına dönük özel bir çalışmasının olmadığı belirtilmiştir. Ancak "2000'li Yıllarda İşçi Sınıfının Durumu" (2003) ve "AB Sürecinde İşçi Sınıfının Durumu" (2005) başlıklı araştırmalarında kadınlara ilişkin kapsamlı bilgiler yer almaktadır. 2007 sonbaharında bu doğrultuda bir çalışma başlatılması öngörülmüştür.

HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesinde kurulu bulunan Kadın, Gençlik ve Çocuk Platformu kadın üyeler ile birlikte erkek üyelerin eş ve çocuklarından oluşmaktadır. Son dönemlerde üye sendikalarda yönetim kurullarına bağlı olarak çalışacak kadın komiteleri kurulması çalışmaları vardır ve kadın komiteleri çalışmalarına katılım için toplu iş sözleşmelerine hüküm koyulması yönünde hazırlıklar yapılmaktadır.

Konfederasyon üyesi **Öz-İplik-İş** sendikasının 29 Kasım 2006'da Kayseri'de Kocasinan Belediyesi ile başlattığı AB destekli bir sosyal diyalog projesiyle Kayserinin önde gelen üç tekstil işyerinde kadın konseyleri kurulması, kadın ve erkek çalışanlara, işveren temsilcilerine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitimler verilmesi, bu işyerlerinde çalışan kadınların ortak kullanacağı bir kreşin açılması hedeflenmiştir.

4.2.2.2 Memur Sendikaları ve Konfederasyonları

Türkiye'de 2006'da toplam 1 568 324 kamu görevlisinin 779 399'u sendika üyesi olup, sendikalaşma oranı %49.7'dir. Üyelerin 218 660'ı kadındır (%28.1). Memurlar arasında kadınların oranı %36,8 olup, kadınların sendikalara çalışanlar arasındaki oranlarından daha düşük düzeyde üye oldukları görülmektedir.¹⁴² 2007'de memur sendikalarının 58 başkanı arasında kadınların sayısı 4'dür (%7). 350 yönetim kurulu üyesinin 31'i kadındır (%9). Bu oranlar işçi sendikalarına kıyasla yüksek olmakla birlikte gene de çok düşüktür.

Türkiye'de memurları örgütleyen sendikaların üye olduğu başlıca üç Konfederasyon, Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen ve KESK'tir. Üç Konfederasyon içinde sadece KESK'te yedi yönetim kurulu üyesinin ikisi kadındır. Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen'in yönetim kurullarında kadın üye yoktur¹⁴³ ve her iki konfederasyon ile bağlı sendikaların üyeleri kadınlara yönelik faaliyetlerinin olup olmadığı bilinmemektedir.

142. ÇSGB (2007) Çalışma Hayatı İstatistikleri 2006, Ankara, s.221-225

143. ÇSGB (2007) Çalışma Hayatı İstatistikleri 2006, Ankara, s.121-122.

Buna karşılık **Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)** ve bağlı sendikaların kadın ve çalışma yaşamına dair yaptığı birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar; konuyla ilgili basın açıklamaları, kadın kurultayları, sempozyum, broşür ve afişleri kapsamaktadır. 30 Mayıs 2006'da kamu emekçisi kadınlar, kadınların iş yaşamından dışlanması ve kamusal yaşam içerisinde görünmez kılınmasını TBMM önünde protesto etmiştir. Kamusal alanda kadınların sorunlarının giderilmesi, taleplerinin karşılanması için işyerlerinde imza kampanyası başlatmışlar ve toplanan imzaları Çalışma Bakanlığı'na sunmuşlardır. KESK'e bağlı en büyük sendika olan ve en fazla kadın üyesi bulunan **Eğitim-Sen**'in kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarına ilişkin birçok basın açıklaması, broşür ve kampanyası mevcuttur. Kadınların her alanda eşit haklara sahip olmaları için çalışmalarını sürdürmektedirler.

4.3. Kadın Örgütleri

4.3.1. Dernekler, Kooperatifler vb.

Son yıllarda Türkiye'nin çeşitli illerinde kurulan girişimci kadınlar veya iş kadınları dernekleri başta İŞKUR olmak üzere çeşitli kuruluşlara sundukları projelerle kadınlara çeşitli alanlarda beceri kazandırıcı kursların yanı sıra girişimcilik eğitimi vermekte, kadınların evde ürettikleri el ürünlerini sergileyip satışa sundukları tezgahlar, pazarlar açmaktadırlar. Farklı etkinlik düzeylerine sahip olan bu dernekler arasında Adana'da İş Kadınları Derneğini (**İŞKAD**), Kadın Girişimciler Derneğini (**KAGİD**), Adıyaman'da Anadolu Kadınlar Derneğini (**AKAD**), Antalya'da İş Kadınları Derneğini (**ANTİKAD**), Balıkesir İş Kadınları Derneğini (**BAİKAD**), Çanakkale'de El Emeği Derneğini (**ELDER**), Denizli'de Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneğini (**GİKAD**), Diyarbakır'da İş Kadınları Derneğini (**DİKAD**) ve Güneydoğu İşkadınları Derneğini, Erzurum Girişimci Kadınlar Derneğini (Er-Kadın), İzmir Girişimci Kadınlar Derneğini (**GİRKADE**), Mersin Girişimci İş Kadınları Derneğini (**GİŞKAD**), Muş İli Kadın Girişimciler Derneğini, Siirt Kurtalan Kadın Dayanışma Derneğini, Van Kadın Derneğini (**VAKAD**) sayabiliriz. İstanbul'da 2002'de kurulan Kadın Girişimciler Derneği (**KAGİDER**) kuşkusuz bu dernekler arasında en güçlüsü ve en çok projeyi yürütenidir.¹⁴⁴

Diğer bazı illerde çeşitli kadın derneklerinin bir araya gelerek belediyelerle işbirliği içinde Kent Konseyi ve Yerel Gündem 21 bünyesindeki kadın çalışma grupları ile beraber kadın girişimciliği faaliyetlerinin örgütlenmesinde aktif rol almaları çalışmalarının

144. Burada kadınlara yönelik çalışma yapan tüm derneklerin tam bir listesinin verilmesi iddiası taşınmamaktadır.

daha üst düzeye taşınmasında yararlı olmuştur. Bu yolla doğrudan girişimciliği destekleyen bağımsız derneklerin veya Çanakkale örneğinde olduğu gibi Kadın Girişimciler Kooperatifinin kurulması gerçekleşmiştir. Belediyelerin sunduğu özellikle satış yeri tahsisindeki katkı girişimcilik faaliyetlerinin sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle Güneydoğu Anadolu bölgesinde bazı belediyelere bağlı kadın merkezleri de kadın eğitime ve istihdamına yönelik çalışmalar yürütmektedir; bunların arasında Diyarbakır Büyükşehir belediyesine bağlı DİKASUM, Bağlar Belediyesine bağlı Kardelen, Viranşehir Belediyesine bağlı kadın merkezi sayılabilir. Batman Belediyesi Batman-Selis Kadın Danışma Merkezi üzerinden çalışmalarını yürütmektedir. Şanlıurfa Belediyesi genç kızlara yönelik takı ve konfeksiyon kursları açmıştır. Takı kursu sonucu yapılan takılar Belediyenin sergi salonunda satışa sunulmaktadır. Genç kızlara yönelik olarak verilen konfeksiyon eğitimi ise ildeki konfeksiyon fabrikalarında işe yerleştirmeyi de kapsamaktadır. Şanlıurfa Belediyesi 2005 yılında mikro-kredi dağıtımına başlamıştır ve şu ana dek 106 kadın mikro-krediden faydalanmıştır. Ancak maalesef kadınların çoğu biber salçası üretimi yapmakta, bu nedenle oluşan fazla üretimin çoğu da yine Belediye tarafından gelen misafirlere hediye edilmek üzere satın alınmaktadır.

Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgelerinde kadın emeği ve istihdamı üzerine çalışan kadın kuruluşlarına bakıldığında kooperatif tarzı örgütlenmenin bu bölgede çok daha yaygın olduğu dikkat çekmektedir. Kooperatiflerin üretim yapan atölyeleri mevcuttur ve derneklerden temel farkının bu noktada ortaya çıktığı söylenebilir. Genelde dernekler kadınlara beceri kazandıran veya girişimciliği öğreten eğitim faaliyetlerinde bulunurken kooperatifler doğrudan üretimde yer almaktadır. Örneğin Diyarbakır'daki **Kibele** Kadın Kooperatifinin ipek puşi ve gıda, **Umut Işığı** Kadın Kooperatifinin mum ve doğal sabun, Bağlar Kadın Kooperatifinin gıda, Mardin'deki **İpekyolu** Kadın Kooperatifinin gıda ve sabun, Van'daki **Bostaniçi** Kadın Destekleme, Çevre, Kültür Kooperatifinin dikiş-nakış, **Yaşam** Kadın, Çevre, Kültür Kooperatifinin triko ve kilim atölyeleri mevcuttur. Kooperatifleşme sürecinde çeşitli kuruluşların desteği vardır, bunların arasında GAP-GİDEM, Sanayi ve Ticaret Odaları, kadın emeğine yönelik Türkiye çapında çalışma yürüten KEDV, KAGİDER gibi kimi kadın örgütleri sayılabilir.

Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği'nin¹⁴⁵ öncelikli çalışma alanı kadınların insan haklarını geliştirmek için yasa ve politika değişiklikleri doğrultusunda lobicilik yapmak ve kadınların insan hakları eğitim programlarını uygulamaktır. 1998'de SHÇEK'le yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde Toplum Merkezleri ve Aile Danışma

145. http://www.kadinininsanhaklari.org/id_230

Merkezlerinde görevli sosyal hizmet uzmanları tarafından yürütülen “Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı” 2007 başında Türkiye’de 36 ilde 5000’e yakın kadına ulaşmıştır. Temel amacı kadınları insan hakları konusunda bilgilendirmek ve bilinçlendirmek olan programda ekonomik haklar üzerinde de durulmaktadır. Bu eğitimin kadınlar üzerindeki önemli etkilerinden biri kendilerine ait bir gelir kazanma konusunda girişimde bulunmak ve işgücüne katılmak olarak saptanmıştır. KİHEP sonucunda ortaya çıkan örgütlenmeler içinde Çanakkale El Emeğini Değerlendirme Derneği, Diyarbakır Umut Işığı Mum Atölyesi, Ümraniye Başak Kadın Kooperatifi, Van Kadın Derneği sayılabilir.

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu 1999’da kurulmuş olup ev eksenli çalışmayla ilgilenen araştırmacı, eylemci kadınların oluşturduğu bir sivil inisiyatifdir, herhangi bir tüzel kişiliği yoktur. Amaçları, Türkiye’de ev eksenli çalışan kadınların görünürlüğünün artmasına katkıda bulunmak, ev eksenli çalışma konusunda ILO’nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi temelinde bir ülke politikası oluşturulmasını sağlamak, ev eksenli çalışan kadınların kendi örgütlerini yaratmalarına ve geliştirmelerine destek vermek, aralarında iletişim ve dayanışma ağı oluşturmak ve ev eksenli çalışanların uluslararası örgütü HomeNet’le iletişim kurmaktır. Çalışma grubu bu amaçlar doğrultusunda yerel atölyeler ve kamu politikaları atölyeleri düzenlemiş, haritalama çalışmaları, tanıtım ve başka kadın örgütleri ve STK’larla bir araya gelme faaliyetleri yürütmüş, çeşitli yayınlar çıkarmıştır. Kamu atölyeleri ilgili bakanlıklar, sendikalar ve diğer resmi kuruluşların konuya dikkatini çekmek, ortak bir kamusal politika oluşturmak ve işçi sayılması gereken ev eksenli çalışanlarla ilgili pratik ve yasal çerçeveyi, özellikle sosyal güvenlik haklarını tartışmak amacıyla gütmiştir. 2004’de yapılan I.Ülke Konferansı tüm Türkiye’den gelen ev eksenli çalışan kadınların katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunun ev eksenli çalışan kadınlara önerdiği tek bir örgütlenme modeli olmamasına karşın ağırlıklı kooperatifleşme üzerinde durulmaktadır. Burada belirleyici olan kadınların kendi tercihleridir.

Kadın emeği ve istihdamı üzerine çalışmalar yürüten kadın örgütleri, aktivistler ve akademisyenlerin bir araya gelmesiyle kurulan **Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG)** 24 Şubat 2007’de İstanbul’da bir toplantı düzenlemiştir. Toplantıya tüm Türkiye’den çok sayıda kadın örgüt ve girişiminden 200 kadar kadın katılmış, çeşitli sorunlar tartışılmış, kadın emeğini görünür kılmak ve kadın istihdamını artırmak için ortak politikalar üretmek üzere bir platform kurulmasına karar verilmiştir.¹⁴⁶

146. <http://www.keig.org>

4.3.2. Vakıflar

1997’de ilk olarak Diyarbakır’da faaliyetlerine başlayan **Kadın Merkezi (KAMER)**¹⁴⁷ halen Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde 22 ilde örgütlüdür ve öncelikle kadına yönelik şiddetle mücadele etmektedir. “Her Kadın İçin Bir Fırsat” projesi kapsamında illerde Kadın Merkezlerinin kurulmasını gerçekleştirmiş ve bu merkezlerde kadınlardan gelen talep üzerine başlattığı kadın girişimciliği programında kadınların geleneksel ürünleri üretebilecekleri atölyelerin kurulması, ürünlerin semt pazarlarında veya belediyelerin tahsis edeceği satış yerlerinde satılması için çalışmalar yürütmüştür. İki yıllık çalışma sürecinde kadın merkezlerinin bünyesinde 10 üretim atölyesi kurulmuş olup ayrıca bölgedeki kadın merkezlerinin ekonomik sürdürülebilirliğini sağlamak için lokantalar ve çocuk evleri çalıştırmaktadır.

Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV)¹⁴⁸ 1986 yılında kurulmuş olup amacını yoksul kadınları güçlendirmek olarak belirlemiş ve bu hedefler doğrultusunda erken dönem çocuk bakım hizmetlerinin yoksul kadınlara ulaştırılması, iş/ürün/üretim becerilerinin geliştirilmesi, pazarlama, finans hizmetleri (mikro kredi, tasarruf grupları) gibi etkinlikler yürütmektedir. Halen 35 yerel kadın grubuna fon desteği sağlayan KEDV’in girişimcilik eğitimlerinden 2600 kadın yararlanmıştır. Vakıf İstanbul’da ülkenin her tarafından kadınların ürünlerini pazarlamalarına yardımcı olacak bir dükkan açmıştır. Vakfın bir diğer önemli çalışması kendi işini kurmak veya geliştirmek isteyen kadınlara mikro kredi vermesidir. MAYA Vakfın ekonomik işletmesi olarak 2002 yılı Haziran ayında kredi vermeye başlamış, 2005 yılı sonuna kadar İstanbul, Kocaeli, Adapazarı ve Düzce’de 3.000 kadar kredi vermiştir. Kredi tutarı 600 \$ olup, verilen kredilerin toplamı 1.181.727 doları bulmaktadır. MAYA’dan kredi alan kadınların sektörlere göre dağılımı şöyledir: üretim (%40), hizmetler (%4) ve ticaret (%56). İşyerlerine bakıldığında ise kadınların %3’ü işlerini dışarıdaki pazarlarda, %72’si evlerinde, %25’i de dükkanlarda yapmaktadır.

Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı (ÇKGV) kadınlarla gençlerin eğitimi ve istihdamı için çeşitli etkinlikler yürütmektedir. “Kadın İçin Kadın Projesi” Hollanda kökenli MATRA Programı tarafından desteklenmiş ve proje 2004-2006 yılları arasında uygulanmıştır. Başlıca hedefi Ankara’nın Mamak ilçesinde ağır işsizlik durumu yaşayan kadınların durumunu iyileştirmek olan proje bir Kadın İstihdam Merkezinin oluşturulmasını, kadınların iş arama ve bulma kapasitelerinin artırılmasını, işverenler ve iş arayanlar için

147. <http://www.kamer.org.tr/>

148. <http://www.kedv.org.tr/>

referans merkezi olmayı, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına ilişkin bilinç ve duyarlılık geliştirmeyi öngörmüştür. Bu doğrultuda 500 kadına yönelik özgüven oluşturma ve mesleki eğitim verilmiş ve bu kadınlardan 203'ü bir işe girmiştir. Girişimcilik eğitimine katılan 160 kadından 26'sı kendi işini kurmuştur. Uygulanabilir iş projeleri olan kadınlara bu Merkez tarafından kredi desteği sağlanması planlanmaktadır.

Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV) 1999 Marmara Depreminden zarar gören kadınları desteklemek üzere bir araya gelen bir grup kadın tarafından kurulmuştur. Amacı kadınları güçlendirecek araçlar ve fırsatlar geliştirmek ve aralarında dayanışma ağları oluşturmaktır. 2000 yılında Gölcük-Şirinköy'deki prefabrike evlerde "iki mum iki ev" tekstil atölyelerini oluşturmuştur. Bu atölyeler daha sonra kooperatiflere dönüşmüş, üretim faaliyetlerine 36 kadın katılmıştır. KADAV'ın Kocaeli/Köseköy'de açtığı "İlk Adım Kadın Eğitim ve Kültür Merkezi"nde 2005 yılında Kocaeli'ndeki kadın işgücünün durumunu değerlendirmek ve kadınları ücretli istihdama hazırlamak üzere bir çalışma ve istihdam birimi de kurulmuştur. Bu birimin amacı, mesleki eğitim programlarının, işverenlerin işgücü talepleri doğrultusunda hazırlanması ve çeşitlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda Kocaeli'nde işverenlerin kadın emeği taleplerini değerlendiren bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, kadınlar için mesleki eğitimin hangi sektörler ve alt sektörler için en fazla gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, bölgede kadın istihdamını artırmaya yönelik ortak bir proje (Kocaeli'nde İstihdamı Geliştirme Projesi) Kocaeli Belediyesi, Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli İŞKUR'la birlikte başlatılmıştır. KADAV halen bir işleri olan veya iş kurmak isteyen kadınlar için girişimcilik kurslarını da başlatmıştır.

4.4. Sivil Toplum Kuruluşları

Grameenbank-Diyarbakır Projesi¹⁴⁹: Bangladeş'te 1976 yılında kurulan Grameen Bankasının hedefi, alternatif finansman yollarıyla yoksulluğu azaltmak ve yoksulların ekonomik faaliyetlerini desteklemektir. Çalışmaları Bangladeş'te çok etkili olan banka farklı ülkelerde de uygulamacı ve teknik uzmanlık sağlayıcı bir kurum olarak bu ülkelerin kırsal kesimlerinde mikro kredi düzenlemelerine yönelmiştir. Grameen Türkiye'de yap-işlet-devret modeli üzerinden öncü bir mikro kredi projesi başlatmıştır. Pilot proje olarak başlatılan bu girişim aradan üç yıl geçip projenin normal ömrü bitmesine karşın sürmektedir. Projenin sponsor kuruluşu Türkiye İsrافی Önleme Vakfı ve Diyarbakır Valiliği'dir. Kredi miktarı 500 YTL olup, Eylül 2005 sonu itibarıyla 2244 kişiye top-

149. Chowdhury S.S.A.K. "Grammeen Bank, Bangladeş:Dünyanın En Büyük ve Öncü Mikrokredi Örgütü", Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Kadınların Ekonomik Güçlenmelerine Yönelik Yol Haritası içinde (Der. Y. Ecevit), UNDP, Ankara, 2006.

lam 1 381 664 \$ kredi verilmiştir. Kredilerin %53'ü satış ve ticarete, %16'sı üretime, %10'u hizmetlere, %21'i tarım ve hayvancılık faaliyetlerine verilmiştir. Proje yaklaşık %35 oranında devlet desteklidir.

Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV) ILO'nun "Kendi İşini Kur" eğitici eğitimini TESK'le işbirliği içinde Güneydoğu Anadolu'da çeşitli ÇATOM'larda, değişik illerdeki KAMER'lerde vermiştir. Ayrıca bir kısım Grameen Bankası katılımcıları da eğitimlere dahil olmuştur. Toplam 332 katılımcının %86'sı kadındır. TKV tarafından sağlanan bir başka hizmet de Girişimciliği Geliştirme Fonu'dur. Bu fonun hedef grubu kırsal kesimdeki yoksul haneler, dezavantajlı gruplar ve kadın girişimcilerdir. Verilen kredi miktarı bireysel başvurulara 3000 dolar, grup başvurularında ise 8-10 bin dolar arasındadır. Yapılan işe göre geri ödeme süresi bir ila iki yıl arasında değişmektedir. Ancak krediler nakit olarak değil yapılan işin girdileri olarak verilmektedir. Kredi geri dönüşleri ise aylık olarak gerçekleşmektedir. Fonun oluşturulmasından sonraki iki yıl içinde 51 işletmeye toplam 202.000 dolar kredi verilmiştir. Bu işletmelerden 32'si ayakkabıcılık, dikiş, hindi besleme ve hayvan yemi üretimi gibi alanlarda faaliyet göstermekteyken, 19'u da butik, kreş ve çeyiz işlerindedir. İşletmelerden 22'sinin sahibi kadın, 29'unun da erkektir.¹⁵⁰

4.5. Uluslararası Kuruluşlar

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) BM'nin sosyo-ekonomik kalkınmanın çeşitli alanları ile ilgilenen kuruluşudur. Kadınların güçlendirilmesine ve kalkınma süreçlerine dahil edilmesine özel önem vermektedir. Türkiye'de de kadınların kalkınma süreçlerine katılmalarını ve güçlendirilmelerini öngören program ve projeler geliştiren UNDP, KSGM bünyesinde 1990'lı yıllarda yürüttüğü projenin yanı sıra GAP-GİDEM'lerin kuruluş çalışmalarında yer almış ve Mardin'de kurulan ofisi aracılığıyla Bölge'de kadın girişimciliği konusunda yapılan çalışmalara destek vermeyi, bu çalışmalarını yapan kuruluşların altyapılarını güçlendirmeyi ve bu çalışmaların daha rantabl şekilde yapılmasını sağlamayı hedeflemiştir. Mardin merkezli projede bölgede kadınlar tarafından yapılan ürünlerin tanıtıldığı bir web sayfası hazırlanmış, dergi çıkarılmış, kadın gruplarına çeşitli girişimcilik, tasarım ve pazarlama eğitimleri verilmiştir. Yine Proje çerçevesinde adil ticaret ve konsinye satış çalışmaları yapılmıştır. Tüm bu çalışmalar sonucu Gaziantep, Şanlıurfa ve Mardin'de kadın ürünleri pazarı kurulmuş; Mardin, Batman, Adıyaman'da kooperatifler kurulmuş (daha çok mevcut ÇATOM'ların kooperatifleşmesi şeklinde) ve mevcut ÇATOM'larla işbirliği içinde Batman, Mardin ve Nusaybin'de restoranlar açılmıştır.

150. Ecevit Y. agy s.43

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) küçük işleri desteklemeyi hedefleyen “Kendi İşini Kur” isimli ticari beceri geliştirmeyle ilgili eğitim programı TKV ile işbirliği içinde 1999-2005 yılları arası Güneydoğu Anadolu Bölgesinde uygulanmış, eğitimlerden toplam 184 kadın faydalanmıştır. Bu eğitim paketi ayrıca Sinop, Diyarbakır ve Mersin’de çalışan çocukların ailelerine yeni gelir imkanlarının yaratılması ve böylece çocukların çalışma yaşamından çekilmeleri için uygulanmıştır.

Avrupa Birliği (AB) kadın erkek eşitliği konusunu “istihdam ve sosyal işler” başlığı altında ele almakta ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesi bu politika alanının hedefleri arasında bulunmaktadır. AB kadın girişimciliğinin geliştirilmesine yönelik bir çok projeyi bu kapsamda desteklemektedir. Kadın girişimcilere özel destek veren GAP-GİDEM de ağırlıklı olarak AB finansmanıyla başlamış bir projedir.¹⁵¹ TESK’in yürüttüğü projeler de AB tarafından finanse edilmiştir.

Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetlerin neredeyse tümüyle kadın girişimciliğini destekleme faaliyetlerine dönüştüğü görülmektedir. Meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları veya kadın örgütlerince yürütülen girişimcilik faaliyetleri dağınıktır, sistematik değildir ve çoğu zaman etkinlikten uzaktır. Sonuçları itibariyle kapsamlı bir değerlendirmeye tabi tutulmamaktadır. Bu faaliyetlere yönelik desteğin giderek artacağı göz önüne alındığında Türkiye çapında koordinasyon içinde yürütülmesine, kuruluşlar arasında haberleşme, deneyim aktarımı ve işbirliğine imkan sağlayacak bir örgütlenme modeline ihtiyaç vardır.

151. Ecevit Y. agy s.14

SONUÇ

Türkiye’de işgücü piyasası cinsiyetçi bir yapıya sahiptir. Kadınların işgücü piyasasına son derece yetersiz katılımları, katılanların ağırlıkla gelir getirmeyen veya son derece düşük gelirli düzensiz çalışma biçimlerinde yoğunlaşması, yüksek işsizlik oranları ve kadınların onlara uygun görülen belirli iş ve mesleklerin dışına çıkmakta zorlanması bu cinsiyetçi ve ayrımcı yapının göstergeleridir. Türkiye’nin karşı karşıya olduğu düşük istihdam sorunu da esas olarak kadın istihdamının düşüklüğü sorunudur. Kadınların istihdamını artırmak üzere çeşitli mesleklerde tam zamanlı, ücretli, düzgün işler yerine ağırlıkla esnek çalışma biçimlerinin ve kadın girişimciliğinin önerilmesi bu ayrımcılığın yeni biçimlerde pekiştirilmesi tehlikesini taşımaktadır.

Kadın istihdamının niteliksel ve niceliksel olarak artırılması için hükümet toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılarak kalkınma planlarına, yıllık plan ve programlara dahil edilmesi yaklaşımını uygulamaya koymalıdır. Merkezi ve yerel yönetimlerin bütçeleri toplumsal cinsiyet bütçelemesi ilkesi çerçevesinde değerlendirilmeli, kadınların ve erkeklerin kaynaklardan ve hizmetlerden hangi ölçüde yararlanabildiği açığa çıkarılmalıdır. Kadınların eşitsiz konumlarını gidermek için istihdamla ilgili kurumlar kadın örgütleriyle işbirliği içinde kadınlara yönelik pozitif eylemler geliştirmeli ve bütçelerinde bu eylemler için kaynak tahsis etmelidir.

Aşağıdaki öneriler kadın emeği ve istihdamı üzerine çalışan kadın örgütlerinin, akademisyenlerin, sendikaların, meslek örgütlerinin ve kamu kurum temsilcilerinin katılımıyla hazırlanan önerilerden yararlanarak oluşturulmuştur.¹⁵²

1. Ulusal Kadın İstihdamı Stratejisi ÇSGB’nin öncülüğünde kadın örgütlerini de içerecek şekilde sosyal tarafların katılımıyla derhal hazırlanmalı ve 2008’den başlamak üzere yıllık eylem planlarıyla yapılacak işler somut hedefler çerçevesinde tanımlanarak, izlenmeli ve değerlendirilmelidir.

2. Bu Strateji, Avrupa İstihdam Stratejisinde olduğu gibi cinsiyetler arasında fırsat eşitliği yaratmak için erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girmelerini sağlamak, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sosyal yü-

152. ILO/TÜRK-İŞ/UNFPA (2005) “Kadın Emeği Platformu” Komisyon Raporları, Ankara. KEİG, Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Program Metni, 24.2.2007, İstanbul

kümlülükleri hafifleten düzenlemeler yapmak, ücret ve vasıf düzeyi açısından süre giden eşitsizlikleri gideren uygulamalar geliştirmek hedeflerini gözetmelidir.

3. Parlamentoda 2007-2008 yasama döneminde Kadın Erkek Eşitliği Daimi Komisyonu kurulmalı ve bu komisyon Meclise intikal eden tüm yasaları cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirmelidir.

4. Başta TÜİK olmak üzere kadın emeğiyle ilgili olabilecek tüm kamu kurum ve kuruluşları cinsiyet temelinde ayrılmış düzenli ve sistemli istatistikler toplamalı, istatistik oluşturan özel kurum ve kuruluşların da bu ilkeyi gözetmesi sağlanmalıdır.

5. Kadın emeği ve çalışma hayatına ilişkin tüm projeler ve araştırmalara ilişkin ÇSGB ve KSGM işbirliğinde envanter oluşturulmalı, projelerin izlenmesi, kayıtlarının tutulması ve etki değerlendirmelerinin yapılması sağlanmalıdır. Bilginin yetersiz olduğu alanlarda KSGM öncülüğünde sistemli araştırmalar yaptırılmalıdır.

Kadın istihdamını artırmak için hükümetin aşağıdaki konularda çaba göstermesi gereklidir:

6. Kadınların üzerindeki çocuk, hasta ve yaşlı bakım sorumluluklarının erkeklerin de eşit katılımını gerektiren toplumsal sorumluluklar olduğu anlayışıyla kamusal hizmetler yaygınlaştırılmalıdır. Özellikle belediyelerin kreş ve çocuk bakım yuvaları kurup işletmede esas sorumluluğu taşıması için belediyeler yasasında ortaya çıkan hukuki boşluk bir an önce giderilmelidir.

Belediyeler çocuk ve yaşlı bakımı konusunda sunacakları hizmetleri ilişkin eylem planları hazırlamalı ve planların gerçekleşme düzeyi izlenmelidir. Aynı şekilde MEB'e bağlı olarak okullarda açılması öngörülen ana sınıflarına ilişkin plandaki hedeflerin gerçekleşme düzeyi izlenmelidir.

7. ILO'nun 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Fırsat ve Davranış Eşitliği Sağlanması Sözleşmesi ile 183 sayılı Anahğin Korunması Sözleşmesi Türkiye tarafından en kısa zamanda onaylanmalıdır.

8. Doğum sonrasına ilişkin Ebeveyn İzni Yasası 2007-2008 yasama döneminde yasalaştırılmalıdır.

9. Kadın istihdamını artırmak ve çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşturmak için kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır. Bu doğrultuda aktif işgücü piyasası politikalarından olan istihdam sübvansiyonu işverenlerin yeni kadın işçileri işe almasını teşvik için kullanılmalıdır. Bu amaçla

- ∞ Yeni kadın işçilerin SSK primlerinin bir kısmı devlet tarafından üstlenilmelidir. Burada 5804 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun örnek alınabilir. Söz konusu kanun yeni istihdam edilen işçilerin sigorta primi işveren hissesine devlet desteği sunmaktadır. Benzer düzenleme kadınlar için yapılmalıdır.

- ∞ 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23.maddesindeki 15 bent halinde sayılan gelir vergisinden istisna tutulan ücretler arasına kadın emeğine dayalı olan çeşitli ücret tipleri dahil edilebilir. Aynı şekilde 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 5.maddesinde istisna tutulan kazançlar arasına kadın istihdamı ile ilgili hangi hususların dahil edilebileceği konusunda çalışma yürütülebilir. Keza, 10. maddedeki hesaplanan kurum kazancının tespitinde, mükelleflerin indirebileceği giderler arasına kadın istihdamının artırılmasına katkı sunan sosyal hizmetlere yapılan destekler ve yardımlar da dahil edilebilir. Burada önemli olan mevzuatın bu yaklaşımla değerlendirilerek yaratıcı çözüm yollarının geliştirilmesidir.
- ∞ Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi çerçevesinde kadın girişimcilerin piyasa koşullarına uyum sağlaması için belirli bir süre gerek il düzeyindeki merkezin uzantısı taşra örgütlenmesi veya yerel yönetimler tarafından alım garantili uygulamalar yapılmalı veya ihalelerde kadın girişimcilere öncelik verilmelidir. Kadın girişimciliği ülke çapında kadının insan haklarını temel alan kapsamlı, koordineli ve bütüncül bir program çerçevesinde yürütülmelidir.

10. Çalışan kadınların çalışma koşullarını iyileştirmek, ayrımcılıkla mücadele etmek için

- ∞ Kayıtdışı çalışan kadınların sosyal korumaya kavuşması için, kadınların esas olarak küçük işletmelerde çalıştıklarından hareketle bu işletmelerin kayıt altına alınması teşvik edilmelidir.
- ∞ Kadınların tarım işçisi olarak en korumasız biçimlerde çalıştıkları tarım sektöründe Tarım İş Yasası çıkartılmalı, yasa mutlaka gezici tarım işçilerinin yaşadıkları bölgelerden çalışacakları bölgelere nakilleri sırasında yolculukların trafik kazalarını önleyecek güvenlik önlemleri altında yapılmasını düzenlemelidir.
- ∞ Geçici ve yevmiyeli olarak ev hizmetlerinde çalışan kadınlar İş Kanunu kapsamına alınmalı veya onlar için çalışma koşullarını düzenleyen ayrı bir kanun çıkarılmalıdır. Ev hizmetlerinde kaçak olarak çalışan göçmen kadınların yasallaşması sağlanmalıdır.
- ∞ 4857 sayılı İş Kanununda ayrımcılığın ayrıntılı yasal tanımı yapılmalı, 5.maddenin birinci fıkrasında sözü edilen “iş ilişkisi” kavramı “işe alınma” aşamasını düzenleyecek şekilde değiştirilmelidir. Ayrımcılığın kapsamı cinsel yönelimi de içerecek şekilde genişletilmelidir.
- ∞ Kadınların doğum izninden döndükten sonra değişen iş koşullarına uyumunu sağlayacak hizmet içi eğitimlerin işveren tarafından verilmesini sağlamak için İş Kanununda düzenleme yapılmalıdır.

- ∞ Eşdeğer işe eşit ücret ilkesinin uygulanabilmesi için nesnel bir iş değerlendirme sistemi geliştirilmelidir.
- ∞ Kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında eşitliği sağlamak ve her türlü ayrımcılıkla mücadele etmek için “Kadın-Erkek Eşitliği Büroları” kurulmalıdır. Büroların işleyiş kuralları bir yönetmelikle belirlenmelidir.

11. MEB kız çocukların okullaşma oranlarını artırmak için kız öğrencilere yönelik destek uygulamalarını yaygınlaştırmalıdır.

- ∞ Türkiye’de mesleki teknik eğitim için kapsamlı bir reform süreci başlatmalı, genç kız ve kadınların cinsiyet kalıplarının ötesine geçen ve mezunlarının istihdam edilebilirliklerini artıran bir eğitim-öğretim görmesi sağlanmalıdır.
- ∞ Özel sektör veya sivil toplum kuruluşları veya meslek örgütleri tarafından başlatılan mesleki teknik eğitim projeler cinsiyet duyarlılığı taşımalı, katılımcılar arasında genç kız veya kadınların da bulunmasına özen gösterilmelidir.

12. Türkiye’de aktif ve pasif işgücü piyasası önlemlerinden sorumlu olan kuruluş İŞKUR’dur. Kadın istihdamını artırmak için 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda Kurumun temel görevleri arasında kadın istihdamı ile ilgili bir düzenlemenin açık olarak yer alması sağlanmalıdır.

- ∞ İŞKUR’un faaliyetlerinden oluşturulan veri tabanı her konuda cinsiyet bazında ayrıntılandırılmış bilgi içermelidir. İŞKUR’un aktif işgücü piyasası önlemleri işgücü piyasası analizlerinden, işgücü yetiştirme kurslarına ve danışmanlık hizmetlerine kadar her aşamada toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşımalı ve kadınlar için geleneksel mesleklerin dışında eğitime ve işe yerleştirme çabaları artırılmalıdır. İstihdam garantili kursların ve bu kurslara katılan kadınların sayısı konulan yıllık hedefler doğrultusunda artırılmalıdır.
- ∞ İşsizlik sigortası fonunda biriken ve mesleki eğitim için kullanılacak kaynakların belirli bir kısmı özellikle işgücüne dahil olmayan genç kız ve kadınların eğitilerek işgücü piyasasına girmelerinin teşviki için kullanılmalıdır.
- ∞ İŞKUR il müdürlükleri buldukları il için kadın işgücü talebi analizi yapmalıdır. İl İstihdam Kurullarına o ilde bulunan ve kadın emeği üzerine çalışan kadın örgütlerinin katılımı ve kurulun faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi sağlanmalıdır. Kurul o yörenin işverenlerine İŞKUR’un ve MEB’in mesleki ve vasıf artırıcı kurslarından sertifika alan kadın elemanları tercih etmeleri konusunda yönlendirme yapmalıdır.

13. Eğitim ve çalışma haklarının kadının temel insan haklarından olduğu bilincini kazandırmak için KSGM diğer ilgili kamu kurumlarıyla birlikte medya desteğini alarak kampanyalar yürütmelidir.

14. Tüm işçi ve memur sendikaları ve konfederasyonları bünyelerinde kadın çalışan büroları kurmalı, var olanların kapasitesini artırmalıdır. Sendikal eğitimlere kadın üyelerin katılımı sağlanmalı, toplu iş sözleşmelerinde kadın üyelerin kadın olmaktan kaynaklanan sorunları tanımlanmalı ve çözüm üretilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acar F., Ayata A., Varoğlu D.(1999) *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği*, KSSGM, Ankara.
- Adaman F., Tuğçe B. “Diyarbakır’da Uygulanan Mikro Kredi Projesinin Değerlendirilmesi”, <http://home.ku.edu.tr/~dyukseker/adaman-mikrokredi.htm>
- Akçar Ş. (2006) “Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı”, Ecevit Y. (Der) *Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Kadınların Ekonomik Güçlenmelerine Yönelik Yol Haritası*, UNDP, Ankara.
- Akder H. (2003) *Bridging the Gender Gap in Turkey*, World Bank, www.worldbank.org
- Ansal H., Küçükçiftçi S., Onaran Ö., Orbay B.Z. (2000) *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul
- Behar C., Işık O., Güvenç M., Erder S., Ercan H. (1999) *Türkiye’nin Fırsat Penceresi, Demografik Dönüşüm ve İzdüşümü*, TÜSİAD, İstanbul.
- Bergemann A., van der Berg G.J: (2006) *Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey*, IZA Discussion Paper No.2365
- Bor Ö. (2005) “DGD Sistemi Sonrasına Bir Bakış”, *Akdeniz İİBF Dergisi* (9) 2005. BSB (2007) *2007 İlk Yazında Dünya ve Türkiye Ekonomisine Bakış*, TMMOB, Ankara.
- Chudwury S.S.A.K. “Grammeen Bank, Bangladeş:Dünyanın En Büyük ve Öncü Mikrokredi Örgütü”, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Kadınların Ekonomik Güçlenmelerine Yönelik Yol Haritası içinde (Der. Y. Ecevit), UNDP, Ankara, 2006.
- ÇSGB (2007) *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2006*, Ankara
- Çınar M. (1994) “Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment:Home-working in İstanbul, Turkey”, *World Development*, 22:3.
- Dayıoğlu M., Kasnakoğlu Z., (1997) “Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları”, *ODTÜ Gelişme Dergisi* 24 (3).
- Demirel A., Bilgin Z. K., Kocaman M. vd. (1999) *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*, KSSGM, Ankara
- DİE, *HİA Sonuçları, Nisan-Ekim 1995*, Ankara.
- DİE (2003) *Genel Nüfus Sayımı 2000*, Ankara.
- DPT *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2006-2013)*, www.dpt.gov

- DPT Orta Vadeli Program (2006-2008), www.dpt.gov
- DPT 2006 Yılı Programı, www.dpt.gov
- DPT 2007 Yılı Programı, www.dpt.gov
- Ecevit Y. (2000) “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği”, *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSIAD, İstanbul.
- Ecevit Yıldız (2007) *Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*, ILO Ankara.
- Eraydın A., Türkün Erendil A. vd. (2000) *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*, KSSGM, Ankara.
- Ercan H. (2007) *Study on Youth Employment in Turkey*, ILO.
- Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu atölye raporları ve diğer yayınları
- Eyüboğlu A., Özar Ş., Tanrıöver H.T. (2000) *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları*, KSSGM, Ankara.
- Eyüboğlu D. vd. (2000) *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, KSSGM Ankara.
- Eurostat, Europe in figures, Eurostat Yearbook 2006-07
- Fazlıoğlu A. (2006) “Kadın İstihdamı ve Girişimciliği İçin GAP Bölgesinde Bir Model: Çok Amaçlı Toplum Merkezleri”, Ecevit Y. (Der) *Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Kadınların Ekonomik Güçlenmelerine Yönelik Yol Haritası*, UNDP, Ankara, 2006.
- Gülçubuk B., Şengül H., Aluftekin N., Kızılaslan N., Kılıç M. (2005) “Tarımda İstihdam, Sosyal Güvenlik Uygulamaları ve Kırsal Yoksulluk”, Ziraat Mühendisliği VI. Teknik Kongresi, ZMO,3-7 Ocak 2005, Ankara.
- Gümüş A. (2006) *Ortaöğretim Okulları İl Merkezleri Türkiye Taraması (2005-2006 Eğitim Öğretim Yılı)*, Eğitim-Sen, Ankara.
- Hattatoğlu D. (2002) “Yoksulluk, Kadın Yoksulluğu ve Bir Başa Çıkma Stratejisi Olarak Ev Eksenli Çalışma”, Özdek Y. (der) *Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları*, TODAİE, Ankara.
- HÜNEE (2004) *Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2003*, Ankara.
- İlkaracan İ, Selim R. (2007) “The Gender Wage Gap in the Turkish Labour Market”, *Labour* 21 (3).
- ILO (2007) *Global Employment Trends*, www.ilo.org
- İris Eşitlik Gözlem Grubu (2007) *Kamu Sektöründe Yönetici Kadınlar*, Ankara.
- İŞKUR 2005 Yılı Faaliyet Raporu, www.iskur.gov.tr
- İŞKUR 2006 Yılı Faaliyet Raporu, www.iskur.gov.tr

- İŞKUR İstatistik Yıllığı 2005, www.iskur.gov.tr
- Kaboub F. (2007) *Employment Guaranteed Programs: A Survey of Theories and Policy Experiences*, The Levy Economics Institute of Bard College, Working Paper No.498
- Kardam F., Toksöz G. (2004) "Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross-sectoral Overview, A.Ü. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, sayı:4.
- Kaşka S. (2007) "Ev İçi Hizmetlerinin Küreselleşmesi ve Türkiye’de Göçmen Kadınlar", A. Arı (Der.) *Türkiye’de Yabancı İşçiler içinde*, İstanbul:Derin Yayınları
- KEİG, Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Program Metni, 24.2.2007, İstanbul
- Kiren Gürler Ö. "Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması", <http://joy.yasar.edu.tr/makale/6.sayi/ozlemkirensenay.pdf>
- KSSGM (2001) *Pekin+5 Siyasal Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu*, Ankara.
- KSSGM (2000) *Kadın 2000: 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin+5)*, Ankara.
- KSGM (2007) *CEDAW Taslak Raporu*
- Kuzuca İ.G. (2007) *Türkiye’de Tıpta Uzmanlık ve Akademisyenlik Aşamalarında Cinsiyetçi Yaklaşımlar*, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara.
- Lim L.L. (1998) *More & Better Jobs for Women*, ILO, Geneva.
- MEB İstatistikleri, Örgün Eğitim 2006-7, www.meb.gov.tr
- Selamoğlu A. ve Lordoğlu K. (2006) *Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü*, Belediye-İş Yayınları, Ankara.
- Özar Ş. (2005) *GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği*, GAP-GİDEM Yayınları, Ankara.
- Özbay F. (1990) "Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme", Tekeli Ş. (der) *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Özşuca Ş., Toksöz G. (2006) *Small Enterprises, Informal Employment and the Current Social Security Reform in Turkey*, unpublished article
- SSK, 2005 Yılı İstatistikleri, www.ssk.gov.tr
- Statistics in Focus, Science and Technology, 18/2006, epp.eurostat.ec.europa.eu
- Şahabettinoğlu M., Uyanık D., Ayhan N., Bakır A., Ataöv A. (2002) "Çocukların Temel Eğitime Katılmasını Sosyoekonomik Engelleri ve Destekleri", *Türkiye’de Çalışan Çocuklar Semineri*, 29-31 Mayıs 2001, DİE Yayını, Ankara.
- Şenol N., Sayın A., İşat C.(2004) *Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye*, İPM, IPC, OSI, İstanbul.

- TİSK (2006) *Kadın İstihdamı Zirvesi*, TİSK Yayınları, İstanbul.
- Toksöz G., Erdoğan S. (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Yayınları, Ankara.
- Tulun A.M. vd. (2000) *Sağlık Sektöründe Kadın*, KSSGM, Ankara.
- Tunalı (2004) *İstihdam Durum Raporu*, İŞKUR, Ankara.
- TÜİK (2007) *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2005*, Ankara.
- TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları 2006, www.tuik.org
- TÜİK Türkiye İstatistik Yıllığı, 2006
- TÜİK Haber Bülteni, sayı 208, 26.12.2006
- TÜİK Haber Bülteni sayı 119, Temmuz 2007
- TÜRK-İŞ/ ILO/ UNFPA (2005) “*Kadın Emeği Platformu*” *Komisyon Raporları*, Ankara.
- TÜRKONFED, ERG (2006) *Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Politika Analizi ve Öneriler*, İstanbul.
- YÖK (2005) *Türk Yüksek Öğretiminin Bugünkü Durumu*, www.yok.gov.tr