

GÜNEYDOĞUM DERNEĞİ TARAFINDAN DÜZENLENEN TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI ÇALIŞTAYI – II



Düzenleyen: Gazi Üniversitesi desteğiyle Güneydoğum Derneği
Tarih: 22 Eylül 2011
Yer: Gazi Üniversitesi Rektörlük Binası Salonu / Ankara

Türkiye’de Kadının işgücüne katılımı Çalıştaylarımızın ilkinin 3 Mart 2001 tarihinde Gazi Üniversitesi’nde yapmıştık. Oradan çıkan bir sonuçla, bu çalışmaların, 3-4 ay gibi periyodik aralarla devam ettirilmesi kararı alınmıştı. İkinci çalıştayın yapılabilmesi için seçim süreci ve Yaz Mevsiminin geçmesi beklendi. 22 Eylül 2011 tarihinde, yine Gazi Üniversitesinde gerçekleştirilen çalıştayla, son 30 yılda giderek olumsuz bir seyir izleyen, ‘Kadının işgücüne katılımı’, çeşitli kurumların temsilcilerinin bir araya gelmesiyle, tekrar tartışılmış olup, raporu aşağıda sunulmuştur.

İlk çalıştayda, gruplara verilen sorular çerçevesinde sorunlar dile getirilmiş, çözümler aranmıştı.

İkinci çalıştayda ise gruplar, belli konular etrafında fikir üretmişlerdir. Toplam 4 masadan oluşan grupların konuları Kamu Kurumları, Özel Sektör, Yardımcı Hizmetler olarak belirlenmiş, ayrıca istihdam-egitim ilişkisi ele alınmıştır.

Bu doğrultuda yapılan çalışmanın sonuç raporu aşağıdadır.

Katılım Grupları:

Kamu Kurumları: Aslihan MOĞULKOÇ (Çalışma Bak.), Gamze MALATYALI (DPT), Sinem ÇAPAR (DPT), Selin DÜNDAR (GAP)

Üniversiteler: Prof. Dr. Mine TEKELİ (Gazi), Yrd. Doç. Dr. Belma TOKUROĞLU (Gazi), Ramazan DOĞRU (Gazi), Ezgi TÜRKÇELİK (Başkent), Yrd. Doç. Dr. Gökşen ARAS (Atılım), Yrd. Doç. Dr. M. Murat YÜCEŞAHİN (AÜDTCF), Beyhan YENİ (AÜSBF)

Siyasi Partiler: Selva ÇAM (AKP), Zühal SAMLI (CHP), Müzeyyen OKUR (DSP), Refika GÜNDÜZ (MHP), Mualla KORKMAZ (TP), Şule DEMİRKALE (BBP), Ayşegül Dalkır KAHVECİ (DP)

Sivil Toplum: Dicle EROĞUL (CKD), Abdul METİN (Mikro Kredi), Esat AKGÜL (Mikro Kredi), Devrim EROL (Kagider), Emine BİLGİN (Angikad), Şeyda KOÇER (Dünya Bankası)

Gönüllü: Filiz POYRAZ (Avukat), Dr. Gaye Bali (Eğitim Uzmanı), Serpil ERTEKİN (Öğretmen), Sadberk DAŞAR (Avukat), Dilek Volkan (MKV)

Moderatörler: Prof. Dr. Mustafa TAN, Yrd. Doç. Dr. Seher Nur SÜLKÜ, Taylan BALI, Mehmet GÜNIŞIK

Değerlendirme

Nihat ERI

Duygu SUCUKA

Veysi SAYIN

KADIN İSTİHDAMININ KAMU ALANINDAKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

Kadının kamu çalışma alanındaki sorunlarını ve istihdam edilebilirliğini iki döneme ayırarak incelemek istedik;

I. Kadınların iş bulmasını-istihdamını zorlaştıran/engellenen sorunlar,

II. Halen istihdam edilmiş çalışmakta olan kadınların karşılaştıkları sorunlar.

I. Kadınların iş bulmasını-istihdamını zorlaştıran/engellenen sorunlar ve çözüm önerileri:

*Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yol açan ve kadının evinin dışında çalışması ile ilgili toplumsal önyargıların değiştirilebilmesi için zihinsel değişim politikalarının gerçekleştirilmesi. Bunlar yapılırken bölgelerarası ekonomik ve sosyal yapı farklılıklarının dikkate alınması ve toplumsal cinsiyet alanındaki engellerin kırılması gerekmektedir. Kadınlar bağımsız ve bireysel yurttaşlardır düşüncesinin kabul edilmesi gerekir.

*Aileler kadınların kamu alanında çalışmasını daha çok istemekte ve desteklemektedirler. Bu nedenle kamuda kadına iş imkânlarının daha fazla sağlanabilmesi önemlidir. Yerel ve ulusal düzeyde kadınların kamu görevlerine katılımına dair bilgiler sürekli olarak takip edilmeli ve bunlar hakkındaki bilgiler kamuoyu ile sürekli paylaşılarak pozitif ayrımcılığın yürürlükte olduğuna dair inanç artırılmalıdır.

* Temel eğitimi 12 yıla çıkararak yaygınlaştırmak özellikle kız çocukları açısından önemlidir. Kız çocuklarının takip edilmesi, eğitimlerinin sağlanması ve kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmesinin önlenmesi bu yolla mümkün olabilecektir. Kız çocuklarının eğitimini kolaylaştırmak için okullara güvenli ulaşım sağlayarak ve yatılı bölge okullarını çoğaltarak ailelerin endişelerini gidermek gerekmektedir.

*Eğitim konusunda ailelerin devlet tarafından ekonomik olarak desteklenmesi zorunludur. Çünkü ekonomik yetersizlik durumlarında aileler sadece erkek çocuklarını okula göndermekte, kız çocuklarının eğitiminden vazgeçmektedirler. Kız çocuklarının eğitilmesi konusunda devlet aileleri özendirici önlemler almalı, var olan önlemlerin yaptırımlar yoluyla uygulanmasını sağlamalıdır.

*Halen Türkiye'de erkekler kadınlardan daha fazla eğitilmiştir. Adil ve eşitlikçi bir politika hedefi ile eğitim düzeyi dağılımını eşitleme çalışmaları yapılmalı ve kadınlar üniversite eğitimi için özendirilmelidir. Türkiye'de kamu kurumlarında kadınların işgücüne katılabilmesinde yüksek öğrenimli olmak en önemli belirleyici faktördür. Bu açıdan

kadınların yüksek eğitimlerindeki yatırımın ve teşvik edici unsurların sürekli olması ve yaygınlaştırılması zorunludur.

*İlk kez işe girecek olan kadınların kamu kurumlarındaki işler konusunda ayrıca bilgilendirilmeleri önemlidir. Toplumsal algıda yanlış olarak yerleşmiş kadın ve erkeklerin yapabilecekleri işler ayrımı özellikle kadınların cesaretlerini kırıcı ve önlerini kapatıcı nitelikte olabilmektedir. "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı" Türk kadınlarının erkeklerden işgücüne katılım bakımından çok daha geride olduğunu göstermektedir. Kadınların işgücüne katılımları sadece ekonomik özgürlüklerini kazanmalarına değil, aynı zamanda kendilerine duydukları güveni ve sosyal saygınlıklarını artırarak, aile ve toplum içindeki konumlarını iyileştirebilmelerine yol açmaktadır. Bu sayede "ataerkil/erkek egemen" zihniyetin ortaya çıkarmış olduğu kadınla ilgili önyargı ve yanlış algılar da zayıflayacaktır.

*Kız çocuklarının toplumsal rol modellerinin çoğaltılması gerekmektedir. Özellikle ders kitaplarındaki ve kitle iletişim araçlarındaki yayınlar yoluyla, kız çocuklarının çalışma yaşamına hazırlanmaları ve bilgilendirilmeleri sağlanabilir. Aile içindeki ve okuldaki kız ve erkek çocuk yetiştirilmesindeki ayrımcılıkların kaldırılması da önemlidir. Televizyondaki dizilerin ve filmlerin senaryoları ile tartışma programlarına katılanların durumu bu konuda örnek olacak şekilde düzenlenebilir. Kendi alanında başarılı meslek sahibi kadınların okullarda ve iletişim organlarında yapacakları konuşma ve tartışmalarda bu konuda faydalı olabilir.

*Çalışan kadın açısından önemli engellerden biri olan çocuk ve yaşlı bakımı ile ev hizmetlerinin sürdürülmesi konusunda da devletin önlem alması ve yatırım yapması bir politika olarak benimsenmelidir. Çocuğuna ve evdeki yaşlı/hasta insanlara bakmak ve evin bütün işlerini yapmak kadının görevi olarak algılanmaktadır. Kadının çalışma hayatına girebilmesi için kadının üzerindeki bu yüklerin bazı kurumsal yapılandırmalarla kadının üzerinden alınması elzemdir. Bu nedenle kreşler ve bakımevleri ekonomik ve ulaşılabilir bir şekilde devreye sokulmalıdır. Ailelerin farklı yaşam ve çalışma koşulları ile uyumlu hizmetler tasarlanmalı ve hizmetin türü çeşitlendirilmelidir.

*Kız çocuklarının eğitimini kolaylaştırmak için okullara güvenli ulaşım sağlayarak ve yatılı bölge okullarını çoğaltılarak ailelerin endişelerini gidermek gerekmektedir.

II. Halen istihdam edilmiş, çalışmakta olan kadınların karşılaştıkları sorunlar:

*Kadınlara çalışma hayatında pozitif ayrımcılık uygulamalarının sürdürülebilir olmasını sağlamak. Kadınların pozitif ayrımcılığı ile ilgili çıkan emirlerin, yönetmeliklerin ve kararların takip edilmesi ve uygulanmasının sağlanabilmesi, yaşama geçirilmesi gereklidir.

*Yaygın ve ulaşılabilir ve aynı zamanda ekonomik yaşam standartlarına uygun kreş, yaşlı ve hasta bakımevleri kurulmalı ve kadının üzerindeki bakım hizmetleri hafifletilmelidir. Doğum izni ve ebeveyn izinlerinin kadın lehine düzenlenmesi gereklidir.

*Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilenlerin %34 ü kadın, %66 sı erkektir. Buna karşılık; kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler arasında kadınların oranı %10 dur. Geleneksel olarak, evin reisi ve tedarikçisi olarak görülen erkekler kadınlara oranla daha fazla yönetici konumundadırlar. Dolayısıyla iş hayatına giren ve üst düzey çalışma isteyen her kadın "erkeğin işini çalan kişi" konumunda algılanmaktadır. İşe alınmada kadınların öncelikli olarak tercih edilmeleri konusunda yasa çıkarılmış olmasına rağmen, yaptırım eksikliği ve geleneksel nedenlerle bu durum denetlenememektedir. Kadınların yönetici konumda yer alabilmeleri, büyük oranda çocuk, hasta ve yaşlı bakımı ile ev hizmetlerinin yükünün kendisinden alınmasına ve "kadından yönetici olmaz" algısının yıkılmasına bağlıdır. Doğum ve benzeri nedenlerle uzun süreli çalışma isteyen işlere ara vermek zorunda kalan kadınların, bu tür mağduriyetlerini giderici önlemlerin de devlet tarafından alınması gerekmektedir. Esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma olanakları yaratılması vb. kolaylıklar çalışma hayatında yer almalıdır.

*Üst düzey yöneticiliğin ve uzun çalışma saatlerinin getirdiği gece yarısı eve ulaşım ve güvenlik sorunlarının da kadın açısından çözülmesi gerekir. Cinsel taciz korkusu kadınları iş

aramaktan ve işte yükselmekten alıkoyan korkulardan bir tanesidir. Konu ile ilgili kanun yürürlükte olmasına rağmen işverene önlem yükümlülüğü gelmediği için kanun uygulanmamaktadır. Kadının bu konudaki güvenliğinin sağlanması kaçınılmazdır.

*Kamudaki kadınların haklarının korunmasında belli bir standart olması ve kurum yöneticilerinin bu standardı sağlayacak önlemleri alması için denetim olması lazımdır. Hazırlanan kararname ve yönetmelikler pratik ve uygulanabilir olmalı ve kurumlar arası koordinasyon sağlanarak standart uygulamalar yapılmalıdır.

*Kamudaki kadınların hizmet içi eğitimleri sürekli işe yarar-kullanılabilir olmalıdır. Kadınların yönetici ve lider olabilme algı ve isteklerini destekleyici-cesaretlendirici eğitimler olmalıdır.

* Yukarıda saydığımız önlemler açısından kamu kurum ve kuruluşlarındaki üst düzey yöneticilerin iktidar almış olduğu kararların sonuçlarına katılmaları ve katılmalarının sağlanması zorunludur.

*Kadınların siyasette ve karar verilen mevkilerde az bulunmaları kadınların özellikle kamudaki istihdamdan dışlanmalarıyla birebir ilişkilidir denilebilir. Kadınların kamu alanında istihdamlarının artırılması, toplumsal karar alma mekanizmalarının da yer almalarına bağlıdır.

*kadınların geleneksel olmayan yaratıcı ve üretici iletişim kurabilmeleri için ekonomik, toplumsal ve siyasal açıdan desteklenmeleri ve önlerindeki engellerin kaldırılması gerekmektedir.

*Ulusal ve uluslar arası düzeyde, üst düzey kadın modellerini aktaracak danışmanlık (mentoring) programları oluşturulmalıdır.

KADIN İSTİHDAMININ ÖZEL SEKTÖRDEKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

- 1) Kadınların çalışma yaşamına katılımının artırılması amacıyla, devletin kadın çalışanlar için işverenlerden kesinti yapmaması yönünde düzenleme yapması gerekliliği vardır
- 2) İş garantili eğitim verilmeli
- 3) Çalışan kadınlara ücretsiz kreş ve yaşlı bakım hizmeti sağlanması
- 4) Kadınların kayıt dışı çalışmasını önleyecek politikalar geliştirilmesi
- 5) Kadınların eğitime katılımını artırmak amacıyla sürdürülebilir politikalar geliştirilmesi
- 6) Kadınların teknolojik gelişmeler konusunda geri kalmamaları amacıyla, teknoloji okuryazarlığı eğitimi verilmesi
- 7) Vatandaşlık eğitimi (Anayasa, Kadın Hakları)
- 8) "Egemen gücün eğitimi", erkeklere toplumsal cinsiyet eğitiminin verilmesi
- 9) Aile eğitimi (evlilik öncesi çiftlere "evlilik ehliyeti")
- 10) Küçük ve büyük girişimcilere, finansman sorununun giderilmesi
- 11) Kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve artırılması
- 12) "Kadın dostu şirketler" sertifika programlarının artırılması
- 13) Kadın girişimciliğinin takibini yapmak amacıyla istatistiksel veri tabanının hazırlanması
- 14) Girişimci kadınlar arasında etkileşim ve deneyim paylaşımı artıracak programların çoğaltılması
- 15) Başarılı kadın girişimcilerin medyada daha sıklıkla yer bulması için girişimlerde bulunulması
- 16) Büyük şirketlere, yasal bir düzenlemeyle, kız çocuklarına burs verilmesi yükümlülüğünün getirilmesi
- 17) Çalışanların haklarını kullanması konusunda bilgilendirilmesi ve "etik çalışma" konusunda eğitim verilmesi (kadın çalışanların çalışma disiplinine sahip olması amacıyla eğitimi)
- 18) Kadınlar arası ekonomik ve sosyal işbirliği ağı
- 19) Kadınlara özgüven kazandırmak amacıyla eğitimler verilmesi
- 20) Erkek girişimcilerin kadın girişimci ve kadın çalışanlarla birlikte çalışması gerekliliğini ortaya koyan çalışma ve eğitimler
- 21) Yoksul kadınlara mikro-kredi verilmesi ve finansal desteğin artırılması

- 22) RTÜK tarafından yapılan bir düzenlemeyle, TV kanallarına, izlenebilir zamanlarda, kadınlara yönelik eğitim programlarının zorunlu hale getirilmesi
- 23) Belediyecilik anlayışının değiştirilmesi + “kadın dostu şehir” anlayışının geliştirilmesi
- 24) Karar alma mekanizmalarında ve şirket yönetimlerinde kadın kotası uygulanması
- 25) Hizmet veren, işveren, iş arayan, profesyonel kadın + kadın öğrenciler gibi gruplardan oluşan (sektörel ve mesleki ayrışmalar da dikkate alınarak) bir kadın veritabanı oluşturulması
- 26) Bu kadın grupları kapalı ekonomiyle çalışacak ve ekonomik olarak birbirlerini güçlendirecek biçimde organize edilmelidir
- 27) İşsiz ve eğitilmiş kadını örgütleyen, işsiz-eğitimsiz kadınlarla buluşturan bir model geliştirilmesi gerekmektedir
- 28) Kadın istihdamı konusunda çalışan dernek ve vakıfların işbirliğini sağlayacak platform oluşturulması
- 29) Toplumsal cinsiyet eğitiminin ilkokuldan üniversiteye kadar her eğitim kademesinde verilmesi.

KADIN İSTİHDAMININ YARDIMCI HİZMETLER (KAYITDIŞI VE AİLE İÇİ ÜRETİM) SEKTÖRÜNDEKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

SORUNLAR

- 1) Kavramların tanım eksikliği: Terminoloji ve meslek tanımları eksik.
- 2) Veri Yetersizliği (Örnek: Kadınların çoğu tarım sektöründe istihdam ediliyor ama güvenceleri yok; ILO standartlarına göre istihdam sayılıyor.)
- 3) Göç faktörü: Tarımsal çözümlenin etkisiyle köyden kente ve buradan da büyük şehirlere göç. Köyde aile içinde güvence bulan kadın şehre göçtüğünde bundan yoksun kalıyor.
- 4) Bölgeler arası coğrafi ve sosyo-kültürel farklılıklar.
- 5) Kadının kendi evinde yaptığı hizmetlerin (emeğin) ve ev eksenli üretimin sayılmaması ve güvence altına alınmaması.
- 6) Sosyal yardım ödemelerinin işten kazanılacak ücreti çekici olmaktan çıkarması. (İŞKUR’da alt gelir grubuna yönelik işlere yeterince başvuru gelmiyor!) Sigorta koşullarının (fazla prim günü ve yaş koşulları) kayıt dışını teşvik etmesi.
- 7) Uluslararası mesleki standartların eksikliği.
- 8) STK ve Proje yaklaşımının ve standartlarının yetersizliği.
- 9) Mesleki eğitim standartlarının yetersizliği
- 10) Düşük maliyetli yabancı işgücünün Türkiye’de çalışması ve Türk meslektaşlarının daha vasıfsız kalması. Yabancı hanımların eş ve çocuklarının burada olmaması sonucunda daha rahat hizmet sunumu. Sosyo-kültürel sebepler: Türk hanımları akşam kalamıyorlar.
- 11) Yardımcı hizmet talep edenlerin bilinç eksikliği: Bilinçsiz talep ve emeği arz edenin sigortasının ödenmesi yerine kayıt dışı çalışıp biraz daha fazla ücreti tercih etmesi.
- 12) Belirli sektörlerde örgütlenme-sendikalaşma eksikliği.
- 13) İletişim araçlarının kadınları bilinçlendirmede etkin kullanılmaması.
- 14) Devlet politikalarında kadına yönelik kota ve pozitif ayrımcılığın olmaması.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- 1) Kadın ve kadın istihdamıyla ilgili kurum ve kuruluşlarda özellikle bölgesel bazda kadın bakışlı işgücü piyasası analizleri ve çalışmaları yapılmalıdır.
- 2) Yardımcı hizmetlerde çalışanların güvenceye kavuşturulması gereklidir.
- 3) Yabancıları da kapsayabilmek için ILO’nun standart getirmesi; Çalışma Bakanlığı Mesleki Yeterlilik Kurumu (2007 sonu kurulmuş) Türkiye’de tanım ve standartları koymalıdır.
- 4) Kadın-erkek eğitim farklarının özellikle de mesleki eğitimde giderilmesi. Örgün ve yaygın eğitim müfredatına sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğunun konulması. Bu bağlamda üniversitelerde de ilgili derslerin açılması ve yayınların yapılması. Kadın istihdamı konusunda daha fazla ve yetkin uzman yetiştirilmesi.

- 5) Yerel bazda kadın istihdamını kolaylaştırıcı uygulanabilir model ve stratejilerin geliştirilmesi. Uzun vadede istihdam proje ve programlarının uygulanması.
- 6) Kadınlara özel güvenceli esnek çalışma biçimlerinin geliştirilmesi.
- 7) Taşeron firmaların erkek çalışanları tercih etmeleri, eksik sigortalama yapmaları ve performansa dayalı ücret vermeleri.
- 8) Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi. Bu konudaki eğitim, bilgi ve finans kaynaklarının kadınların kolay erişimine sunulması ve sonuçların takip edilmesi.
- 9) Kadınların örgütlenme konusunda bilinçlendirilmesi; sendikaların ve STK'ların bu konuda daha etkin rol oynaması.
- 10) Gerek kamu gerek özel sektörde farkındalık araçlarının (yazılı ve görsel medya, internet vb.) kayıt dışılığın azaltılması yönünde kadınların bilinçlendirilmesi hususunda daha etkin kullanılması.
- 11) Kadınlar için yıpranma payı ve emeklilik koşullarının kolaylaştırılması.
- 12) Kadının kendine bakışı ve toplumun kadına bakışına ilişkin bilinçlendirme çalışmalarının yapılması. Toplumsal algının değiştirilmesi. Bunun için rol modellerinin geliştirilmesi ve var olan rol modellerinin kadınların bilinçlendirilmesinde kullanılması.
- 13) İstihdamda kadın kotası ve pozitif ayrımcılığın devlet politikası olarak benimsenmesi. Taşeron firmaların standartlara kavuşturulmaları etkin denetlenmeli.

EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİ:

Kadının eğitim seviyesi arttıkça istihdama katılım oranı artmaktadır. Ayrıca kadın istihdam oranı %5 arttığında ülke yoksulluğunun %15 azaldığı görülmektedir. Bunda en önemli etken çalışan kadının gelirini ailesi için harcaması ve sağlık ve eğitime bu sayede daha çok kaynak aktarılmasıdır. **(Kaynak: DPT ve Dünya Bankası 2009 raporu sonucu.)** Dolayısıyla kadının eğitimi, kadının işgücüne katılımını artırmada etkide olduğu kadar ülkenin gelişiminde de anahtar faktördür.

Bu durumda bizim yapmak istediğimiz Türkiye'de kadının eğitimini ve işgücüne katılmasını artırmaktır. Bu raporumuzda öncelikli olarak Türkiye'nin durumu değerlendirilmiş, problemler tespit edilmiş ve bu problemlere çözüm önerileri getirilmiştir.

Türkiye'de Kadının Eğitimi ve İstihdamı - Genel Durum

Son araştırmalara göre Türkiye'de kadın nüfusunun %20'si okuryazar değildir. Okuma-yazma bilmeyen kadın oranı yaşlı nüfusta daha yoğunken genç nüfusta daha düşüktür. Kadının eğitimi (eğitimde cinsiyet eşitsizliği) ve istihdama katılması konularındaki gerilik, Doğu ve Güneydoğu bölgelerinde öne çıkmasına rağmen, Türkiye'nin tüm kırsal kesimlerinde ve kentlerin göçmen nüfusu yoğun barındıran bölgelerindeki temel sorundur.

1980'de kadının işgücüne katılımı %48 iken 2010 yılında %23'e düşmüştür. Kırdan kente göç gerçekleştiğinde kadın ya eve hapis olmuştur ya niteliksiz işçi olarak çalışmıştır veya yetersiz eğitiminden dolayı kayıt dışı üretime (temizlikçilik, vb) yönelmiştir.

Türkiye'de kadının toplumsal rolü ve istihdamı hususunda ilkokul ve ortaokul mezunları arasında ciddi bir fark bulunmazken, lise eğitimi ile önemli bir sıçrama gerçekleşmektedir. Lise eğitimi, kadınların modern normları (cinsiyet eşitliği, eğitim ve işgücüne katılım hususlarında) benimsemesinde en önemli aşamadır, bu eğitim daha sonra verilmek istendiğinde çok geç kalınmaktadır. İstidama katılım oranı ise üniversite mezunu kadınlarda en yüksek seviyeye (%70) ulaşmaktadır. **(Bakınız Tablo 1)**

Tablo 1. Türkiye'de Kadının İstihdamı: Eğitim Seviyesine Gore

	İstihdama katılım
Okur-Yazmaz Oranı	%16
Lise altı	%22
Lise	%32
Yüksek okul /Üniversite	%70

Kaynak: TÜİK.

Fakat belirtmek gereklidir ki baktığı çocuk sayısı açısından lise mezunu ile üniversite mezunu kadın arasında farklılık bulunmamaktadır. Üstelik kadın üniversite mezunu olsa dahi esi iyi kazanıyor ise işgücüne katılmamayı tercih edebilmektedir.

Türkiye’de Kadının Eğitimi ve İstihdamı - Problemler

Türkiye’de kadının eğitimi ve iş hayatına katılımı önündeki en önemli engel toplumsal normlardır (gelenek, töre, kültür, yaşanan ortamın genel eğitim seviyesi gibi). Toplumun (çevrenin) okuyan ve çalışan kadına olumsuz bakışı kadının hayatını baltalamaktadır.

Kadının eğitiminde, toplumsal normlar kadar aile içi algı ve özellikle babanın eğitime bakışı en önemli faktörlerdir. Eğer baba kızının okumasına taraf olmuyorsa çocuk okuyamamaktadır. Fakat tutucu bir çevrede bile (kırsal alanda vb) eğer baba kızının okumasını destekliyorsa kız çocuğu okuyabilmektedir.

Ayrıca Türkiye’de ailede en büyük kız çocuk olma -Abla Rolü- eğitim konusunda önemli bir dezavantaj olmaktadır. Çünkü abla genelde küçük kardeşlere bakıcı olmakta, anneye ev işlerinde yardımcı olmakta ve aile bütçesine katkı için kayıt dışı niteliksiz işçi olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla küçük kardeşler okuyabilse bile abla okuyamamaktadır. **(Işık Aytaç’ın abla profili ile ilgili çalışmasına dayanarak)**

Türkiye’de kadının eğitimi ve istihdamında karşılaşılan ana sorunları toplumun algısı, aile içi algı, babanın eğitime bakışı ve abla rolü olarak tanımladıktan sonra aşağıda bu hususta karşılaşılan diğer sorunları sıralıyoruz:

*Coğrafi şartlar, okula ulaşım:

Ulaşım masrafları cepten harcamalarla finanse edilse bile resmi kurumların sistemlerinin yeterince esnek olmamasından dolayı bu çözüm hayata geçirilemiyor.

*Eğitime geç kalan kız çocuklar:

Kızlar, daha erken diye okula gönderilmiyor, yas 9’u aşınca da ilkökul eğitimine katılmıyor. Eğitime geç kalan kız çocuklar için hafta sonu programları oluşturulabilir ama resmi kurumların sistemlerinin yeterince esnek olmamasından dolayı bu gerçekleştirilememektedir.

*Resmi kurumların sistemlerinin katılığı,

Ulaşım ve eğitime geç kalan kızlar sorunlarında görüldüğü gibi bu sorunların basit çözümleri vardır. Fakat bu çözüm yolları bürokrasi, ilgili resmi kurumların (MEB vb) sistemlerinin çözüm yollarını hayata geçirebilecek esneklikte olmaması gibi sebeplerden dolayı gerçekleşmemektedir.

*Erken emeklilik:

Kadın yüksek eğitimli bile olsa erken emekliliği tercih edebiliyor. Bunda kadının kendisinin rolünün evde olduğunu hissetmesi kadar iş yerinde aktif iş verilmeyişi, önemli görevlere atanmayışi ve cinsel taciz önemli sebepler arasındadır. Kadın bu durumlarda mücadele etmeyi tercih etmemektedir, fakat bu durumun uzun vadede yeni jenerasyona olan olumsuz etkisinin de farkında değildir.

*Kadınlara çocuk ve yaşlı bakımı sorumluluklarının yüklenmesi.

*İs beğenmeme:

Kadının belli bir eğitime ulaşınca istihdam olanağı olan bazı işkollarında çalışabileceği halde bunları eğitiminin altında yerler olarak görmesinden dolayı çalışmamayı tercih etmektedir.

Türkiye’de Kadının Eğitimi ve İstihdamı - Çözüm önerileri

Devlet tarafından sorunlar doğru tespit edilmeden, plansız ve programsız olarak atılımlar ve buraya harcanan maddi kaynaklar faydalı olmamakta, tam tersi kaynakların israfına sebep olmaktadır. Dolayısıyla kadının eğitimi ve istihdamı konusunda uzun vadede stratejik planların geliştirilmesi elzemdir.

Özellikle kırsalda rol model oluşturma çok önemli bir uzun vade çözüm yoludur. Toplumda saygı duyulan lider görülen kişilerin (bu köyde imam veya öğretmen olabilir, bu kişinin mütevazı, halk tarafından kabul görmüş ve karizmatik olması gereklidir) eğitimin ve özellikle kadının eğitiminin önemini rol model olarak topluma anlatması ve kendisi de yasayarak bunu

göstermesi (kızlarını okula gönderip çalışmasına ve iyi eğitim almasına izin vermesi ve imkan sağlaması gibi...) o toplumun kadının eğitime ve istihdamına olumlu bakmasını sağlayacak ve uzun vadede eğitime karşı olumsuz olan toplumsal algıyı olumluya döndürecek.

Aşağıda kadının eğitimi ve istihdamı alanındaki sorunları ortadan kaldırmak için elzem diğer çözüm önerileri sunulmuştur.

*Farkındalık yaratma

*Pozitif ayrımcılık, kadın için kota uygulaması, kadın çalışan için daha az sosyal sigorta primi ödenmesi

*Aile içi eğitim + sosyal çevre

*Bilgi sistemi oluşturma

*Yerel yönetimlerin farkındalığının artırılması

* Yerel yönetimlerde eşitlik birimleri oluşturma

*Eşitlik planları hazırlama

*Sivil toplumla kesintisiz diyalog

*Toplumsal Cinsiyet duyarlı bütçeleme

*Kent planlaması ve organizasyonu

*Kadınların yerel hizmet vericilere ulaşımını geliştirmek

*Kadının eğitimi ve istihdamı konusunda çocuklarla birlikte velilerin de eğitilmeleri

* Meslek Liselerindeki mesleki eğitim ile işkolları için nitelikli, kalifiye çalışan yetiştirilmesi (örn: MEGEP –Mesleki Eğitim Geliştirme Programı- uygulamaları ile Koç, Mercedes gibi firmalar devletin meslek lisesine kaynak aktarıyor ve nitelikli işgücü yaratıyor ve aynı zamanda eğittiği kişiyi işe almayı da taahhüt ediyor)

Son olarak bir Avrupa Birliği çalışmasına dikkat çekmek istiyoruz. Avrupa komisyonu istihdam ve sosyal işler genel müdürlüğü tarafından hazırlatılan eşitlikçi kentler belgesine dayanarak rapor edebiliriz ki: İzmir, Kars, Nevşehir, Van, Trabzon ve Şanlıurfa toplumsal cinsiyet duyarlı yerel eylem planlarının hayata geçirileceği kentler olarak tespit edilmiştir. Eşitlikçi kentler projesi yakın zamanda başlatılacaktır. (Kaynak: www.ccre.org) Bu projenin uygulanması ve sonuçları tüm Türkiye'ye örnek olacağı için çok dikkatle izlenmesi gereken önemli bir çalışmadır.