

TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI



GÜNEYDOĞUM DERNEĞİ

Basım Tarihi : Şubat 2013

Tasarım : Serhan KÖSE

Baskı : **Poyraz Ofset Matbaacılık**
İvedik OSB 2. Matbaacılar Sit.
578. (1534.) Sokak No. 9 ANKARA

Tel : 0 312 384 19 42 - 15

Faks : 0 312 384 18 77

Kadının İşgücüne Katılımı çalışmalarımızı destekleyen Gazi Üniversitesi'ne, Harran Üniversitesi'ne, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne (TOBB), Şanlıurfa Valiliği'ne, kurumlarını temsilen ya da gönüllü olarak katılıp bilgi sunan tüm katılımcılara;

Toplantılara Şanlıurfa, Bartın, Aksaray ve İstanbul'dan gelerek katılım sağlayan girişimci kadınlarımıza;

Bu kitaba makaleleriyle destek veren, kitabın teknik çalışmasına yardımcı olan akademisyenlere;

3. Çalıştay konuşma kayıtlarını metne dönüştüren
Yrd. Doç. Dr. Belma TOKUROĞLU'na;

Bu çalışmaların fikir anası olan, çok uzaklardan gelip toplantıların ilkinde katılan ve bu kitabın basımını üstlenen Dünya Bankası eski çalışanı, şu an uluslararası danışmanlık hizmeti veren, aynı zamanda Derneğimizin üyesi, Mimar Şeyda ÖZPAKER Hanımefendiye;

Ve emeği geçen herkese;

Teşekkürlerimizle...

SUNUŞ



Türkiye’imizde kadınlarımızın işgücüne katılımı daha doğrusu katılımsızlığı son derece ciddi, ulusal bir sorun. Bu konuda belirleyici unsurlar, eğilimler üzerine gayretle eğilen her kesimden insanimizi saygı ile selamlıyorum.

Uzmanlar, yoksulluğun azaltılması ve ekonomik büyümenin gerçekleşmesi için kadının işgücüne katılım yüzdelerinin çok daha yükseklerde seyrini gerektirdiğini, kadına yatırımın en akıllıca yatırım olduğu inancında birleşiyorlar. Uluslararası deneyimler önemsenmeli...

Türkiye’imizde kadının işgücüne katılım oranının uluslararası standartlara göre çok düşük olması kabul edilemez. WDI (World Development Indicator) 2007, OECD 2007 ve EUROSTAT 2007 istatistik özetleri gösteriyor ki bizden daha düşük seviyede 3 ülke var. Pakistan, Suudi Arabistan ve Irak. OECD Ülkelerinin % 62-64’lerde olduğu gözlemleniyor. Türkiye’imiz Avrupa ve Orta Asya bölgelerinde oranın en düşük olduğu ülkedir.

1980’lerde iş hayatına ilk atıldığım yıllarda Türkiye’imiz, Avusturya, Hollanda, İsviçre gibi çok daha gelişmiş ülkelere benzer bir kadın işgücüne katılım oranına sahipti. Biz, başarabiliriz... Yine/tekrar. Böyle benzer oranı yakalayabiliriz. Birlik ve beraberlikle... Azimle...

Şeyda ÖZPAKER

Dünya Bankası (Emekli)



Bu çalışmanın yolculuğu, 2010 yılı Kasım ayında, Kalkınma Paneli için gittiğimiz Mardin’de, Mardin Öğretmenevinin lobisindeki sohbet esnasında başladı. Türkiye’de Kadının işgücüne katılımının çok düşük olduğu (o tarihte %27) gerçeği idi o sohbetin içeriği ve o sohbetten hareketle bu yolculuğun sebebi.

Türkiye’de kadının işgücüne katılımı konusunu işlediğimiz 4 çalıştay, 1 panel yaptık.

İlk çalışma Gazi Üniversitesi’nin ev sahipliğinde oldu. Bir çalıştay, bir de panel düzenledik. Görüş bildirmek, bilgi paylaşmak amaçlı gelen katılımcılar değişik kesimleri temsil ediyorlardı. Kamu Kurumları, Üniversiteler, Siyasi Partiler, Sivil Toplum Kuruluşları ve gönüllü katılanlar. Biz çalışmalarımızda, değişik kesimleri, farklı görüşleri bir araya getirerek her kesimin sesine kulak verme, düşünen ve konuşan herkesi dikkate alma eğilimiyle hareket etme gayreti içindeyiz. İlk toplantı sonrasında, katılımcılardan, bu toplantıların devamlılık arz etmesi yönünde bir istek geldi. O isteği dikka-

te aldık ve devamında diğer çalışmaları düzenledik. İkinci çalıştayımıza yine Gazi Üniversitesi ev sahipliği yaptı.

Üçüncüsü, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’nin (TOBB) ev sahipliğinde;

Dördüncüsü ise Şanlıurfa’da, Harran Üniversitesi’nde gerçekleşti.

Bir buçuk yıllık bir süreçte devam eden bu çalışmaları kitap yapma düşüncemiz sonradan gelişti. Bu kitapta, dört ayrı toplantıda ele alınan detayların özet raporları dört ayrı bölüm halinde verildi. Her bölümün sonunda, toplantılara katılmış olan Akademisyenlerden konuyla ilgili birer makale yer almakta. Ayrıca, son bölümde, bu alandaki verileri olumlu ve olumsuz anlamda örnek teşkil edecek iki şehri, Şanlıurfa ve Bartın’ı değerlendirmeye çalıştık. Kitapla, kamuoyuna, ilgili kurum ve makamlara, Türkiye’de kadının işgücüne daha iyi oranlarda katılmasının gerekliliğini savunduğumuzu ifade etmek istedik.

Duygu SUCUKA

Güneydoğum Derneği Başkanı

işgücünde kadının yeri daha iyi olmalıdır

1980 → **%48**

1988 → **%34**

2008 → **%22**

2010 → **%28**

İÇİNDEKİLER

ÇALIŞTAY - 1

9

Panel

17

Makale

Kadının Tanımlanması ve
İşgücüne Dahil Edilmesi:
Temel Sorunlar, Çözüm Önerileri
ve Değerlendirmeler

23

Gökşen ARAS

ÇALIŞTAY - 2

29

Makale

Türkiye’de Modernleşme Süreci ve
Ataerkil Yapı İkileminde
Kadın İşgücü ve Eğitimi

41

Belma TOKUROĞLU

ÇALIŞTAY - 3

47

Makale

Türkiye’de Kadının İşgücüne
Katılımının Coğrafyası:
Kadınların Eğitiminin Rolü

65

M. Murat YÜCEŞAHİN

ÇALIŞTAY - 4

81

Makale

Sosyal Sermaye Üretim Kaynağı Kadınların
Girişimciliğini Açığa Çıkaracak Çözümün Adresi
Kadın Kalkınma Kooperatifi

88

Mine TEKELİ

Kadının İşgücüne Katılımında
İki Farklı İlimizden Değerlendirmeler

Aylin KIRCI DUMAN

92

ŞANLIURFA ve BARTIN

Ender YEĞEN

95



Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımı
ÇALIŞTAY - 1

2 Mart 2011

Gazi Üniversitesi
Rektörlük Salonu
ANKARA

Katılım Grupları:

Kamu Kurumları

Aslıhan MOĞULKOÇ	(Çal. Sos. Güv. Bak.)
Gökhan GÜDER	(DPT)
Gamze MALATYALI	(DPT)
Ahmet TOZLU	(DPT)
Pınar ÖZEL	(DPT)
Selin DÜNDAR	(GAP İdaresi)
Nimet KALELİ	(Tarım ve Hay. Bak.)
Bakiye KILIÇ	(Tarım ve Hay. Bak.)

Siyasi Partiler

Selva ÇAM	(Adalet ve Kalkınma Partisi)
Gülseren ONANÇ	(Cumhuriyet Halk Partisi)
Ayşe Jale AĞIRBAŞ	(Demokratik Sol Parti)
Gokhan GÖZÜ	(Demokratik Sol Parti)
Refika GÜNDÜZ	(Milliyetçi Hareket Partisi)
Sema BATIRBEK	(Türkiye Partisi)
Mualla KORKMAZ	(Türkiye Partisi)
Şule DEMİRKALE	(Büyük Birlik Partisi)
Ayşegül Dalkır KAHVECİ	(Demokrat Parti)

Üniversiteler

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)

Sivil Toplum

Figen ABALIOĞLU	(CKD)
Abdul METİN	(Mikro Kredi)
Esat AKGÜL	(Mikro Kredi)
Canan GÜLLÜ	(Kadın Dernekleri Fed. Bşk.)
Birten GÖKYAY	(KAGİDER)
Emine BİLGİN	(ANGİKAD)
Gül SAN	(Gazeteci)
Şeyda ÖZPAKER	(Dünya Bankası)

Moderatörler

Nihat ERİ
Taylan BALİ
Markus ÜREK
Veysi SAYIN
Mehmet GÜNiŞİK
Acar ŞENSOY

Bu ilk çalıştayda, gruplara verilen sorular çerçevesinde sorunlar dile getirilmiş, çözümler aranmıştır.



KADININ İŞGÜCÜNDE OLAMAMA NEDENLERİ

1) Kadınların işgücüne katılımını engelleyen sorunlar nelerdir?

- o Kadın istihdamının oran olarak erkek istihdamından düzenli ve sürekli bir işte çalışmak anlamında düşük olması
- o Tarım sektörünün daralması ve teknolojik gelişmenin tarımda kadın istihdamının azalmasına yol açması
- o Göç sonucunda vasıfsız ve eğitimsiz kadınların kentte iş bulamamaları
- o Yurtdışından gelen daha vasıflı kadınların işleri almaları
- o Yetersiz eğitim (özellikle kentsel alanlarda sorun)
- o Sığınma evlerinin yetersizliği
- o Mikrokredilerin ve genelde kadına yönelik finans kaynaklarının yaygın olmaması ve belirli alanlarda yığılması
- o Devletin teşvik programlarının duyurulmaması
- o Toplumsal algı:
 - Kadının kendisiyle ilgili algısı
 - Toplumun kadına ilgili algısı
 - Erkeğin ve işverenin kadına ilgili algısı
- o Toplumsal cinsiyet rollerindeki ayrımcılık ve farklılık sonucunda kadının eve ait işleri yüklenmesi
- o Kadının kendi kapasitesinin farkında olmaması ve kendisini ifade yetersizliği
- o Esnek iş olanaklarının yetersizliği
- o Kadın politikalarının yanlış değerlendirilmesi ve mevzuatın uygulanmaması
- o Sosyal devlet politikalarının yetersiz olması; hem kamu hem de özel sektörde kreş ve bakım hizmetlerinin maliyetlerinin yükselmesi
- o 1980'den itibaren Türkiye'de yaşanan ekonomik ve toplumsal değişimler, uygulamaya konulan neo-liberal politikalar, bunun sonucu olarak ülkemizin 70 yıllık birikimi olan KİT'lerin özelleştirilmesi; kadın istihdamının ve ücretlerinin görece yoğun olduğu bir alanın
- o Evde ve işyerinde kadına yönelik taciz (mobbing)
- o Kadının eşit işe eşit ücret almaması
- o İşgücü piyasası veri ve analizlerinin eksikliği
- o Bölgesel ve yerel farklar; kanun yapıcı ve uygulayıcılarının yerel stratejiler belirlemedeki eksiklikleri



- o Kadın emek profillerinin eksik bilinmesi
- o Kurumsal bakım hizmetlerinin tüm kurumlarda nicelik ve nitelik olarak artırılması
- o Pozitif ayrımcılık ve kota uygulamalarının yetersizliği
- o STK'ların süreçlere etkin katılımlarının gerçekleştirilememesi
- o Kırsal alanda kadının kendi emeği üzerinde söz sahibi olamaması ve sosyal güvencelerinin olmaması
- o Erken evlilik
- o Kırsal kesimde örgütlenme ve kooperatifçiliğin yetersizliği
- o Kadınların girişimcilik cesaretinin yetersizliği
- o Kentlerde işe alınmada evlilik/çocuk soruları
- o Yasal olarak eşin izni gerekli değil ama uygulanmıyor
- o Annelerin kız çocukların rol modellerini aktarması
- o Yarışma ve ödüllerle başarılı örneklerin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması
- o Kırsal istihdam için yasal düzenlemelerin yapılması
- o Meslek liselerinin ve meslek kurslarının yaygınlaştırılması
- o Finans kaynaklarına ulaşımının kolaylaştırılması
- o Örgütlenme ve kooperatifleşmenin eksikliği
- o Kadınların yoğun olduğu işlere erkekler de girebiliyor ama tersi geçerli değil
- o Taşınabilir sistemle kızlar okula gönderilmiyor
- o Kadınların üzerinde mal varlığı yok

Çözüm Önerileri:

- Yerel düzeyde işgücü piyasa analizlerinin yapılması; TÜİK-İŞKUR verilerinin uyumlaştırılması; sağlıklı veri üretimi.
- Kadın emek profillerinin ortaya koyulması
- Bölgesel/il bazında kadın istihdamının artırılmasına yönelik öneri geliştirilmesi; kent-kır farkının ortaya konması
- Toplumsal cinsiyet ayrımının ve toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılıkların ortadan kaldırılması (zihniyet dünyası)
- İnsan hakları konusunda bilinçlendirme
- Okullarda ve işyerinde toplumsal cinsiyet eğitimlerinin verilmesi
- Esnek çalışma modelinin uygulamaya geçirilmesi
- Mevzuatın uygulanmasına yönelik denetleme ve yaptırım mekanizmalarının oluşturulması ve uygulanması
- Kreş ve hasta/çocuk bakım hizmetlerinin devlet desteğiyle sağlanması
- Kadının finansman kaynakları konusunda bilgilendirilmesi
- Ücret eşitliğinin sağlanması
- Kadına karşı şiddetin ve tacizin önlenmesi; polisi desteğinin sağlanması
- Çocuklara eğitim bursu/kredisi verilmesi
- STK'lar toplumsal politikaları, eğitim ve seminerlerle yaymalı, kamudaki yasal teşvik ve kolaylıkları duyurma konusunda daha etkin olmalıdır
- İŞKUR'un analizlerinde kadına dayalı (gender-based) analizler yok, bunlar yapılmalı.
- İstatistikler güvenilir değil, işgücünün isteye bağlı tanımından kaynaklanıyor; geçici işte çalışan kadınlar kalıcıymış gibi yorumlanıyor; okuldan ayrılan kız çocukları hala eğitimde gösteriliyor, tanımlar ve veri kalitesi düzeltilmeli
- Teşviklerin yerine gidip gitmediği denetlenmeli
- Kırsal alanda tarımdışı istihdamın geliştirilmesi
- Tüm kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmesi
- Başarılı kadınların ortaya çıkarılması, girişimciliğin yarışma ve ödüllerle desteklenmesi
- Kurumlararası işbirliği
- Kapasite geliştirici eğitim ve projelerle destek olmak
- Kırsal kesimde tarımdışı istihdam alanlarının arttırılması
- Bürokrasinin azaltılması
- Erkeklerin eğitimi ve bilinçlendirilmesi
- Ailenin paylaşım modeli ve okullardaki ders kitaplarının rol modellerinin revize edilmesi
- Kadınların karar mekanizmalarına katılmaları
- İş koşullarının kadınlara daha esnek hale getirilmesi
- Bütüncül yaklaşımla kadınların toplumsal kaynaklara erişiminin artırılması
- Medyanın kadınların çalışmalarına yönelik mesaj çalışması yapması
- Yatılı/pansiyonlu okullar geliştirilmeli
- Sendikalarda kadın hakları tanımlanmalı ve savunulmalı





2) Meslek sahibi olmayan kadınların işgücüne katılım sorunları nelerdir?

- Ataerkil düşünce sistemi (“Kadının yeri evidir” anlayışı), vasıfsız kadınların ancak ailelerinin onayladığı yerlerde ve işlerde çalışabilmeleri
- Kayıtdışılık
- Eğitimsizlik ve vasıfsızlık
- Sigortasız, güvencesiz, düşük ücretle çalışma
- Emeklilik yaşının yüksekliği
- Meslek edindirme politikalarının planlı yapılmaması
- Meslek kurslarının cinsiyet ayrımına göre yapılması

Çözüm önerileri:

- İş kuluçka merkezlerinin (business incubators) geliştirilmesi
- Merdivenaltı çalışma sisteminin kayıt altına alınması ve örgütlenmesi
- Mesleki eğitimin yaygınlaştırılması ve kadına yönelik yapılması
- Kadını ve aileyi bilgilendirmek
- Mahalle kahvelerinde bilgilendirme çalışmaları
- İşyerlerine taciz (mobbing) baskınları
- Gerçekçi, uzun vadeli kadın istihdamı program ve projelerinin yapılması ve hayata geçirilmesi
- Özellikle tarım ve hizmet sektörlerinde kayıtdışılık yasal düzenlemelerle kaldırılmalıdır, bu sektörlerde çalışan kadınların emeklilik yaşı düşürülmelidir
- Ev kadınlarının özel sigorta primlerine devlet desteği sağlanması
- Özel sektörde kreş ve emzirme odaları gibi imkanların yasal düzenlemelerle sağlanması
- Teşviklerin yerine gidip gitmediği denetlenmeli ■



3) Kadınların işgücüne katılımında eğitimin rolü nedir?

(Sorunun cevabı aşağıdaki başlıklar etrafında irdelenmiştir)

- Öğretmenler müfredatı aktarabilecek donanımda mı?
- Meslek ayrımcılığı yapılması
- Kadın üzerinden siyasi söylemin eğitimi engellemesi
- Eğitimde kadın-erkek ayrımı
- Devletin eğitim politikasının istihdamla orantılı olması

Çözüm önerileri:

- Zihniyet değişikliği
- Devletin eğitim politikası olmalı, hükümetler bu politikayı sürdürmelidir
- Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almalı
- Eğitim kalitesinin artırılması
- Kız çocuklara eğitim ve burs kotaları koyulması
- Eğitimin yoksulluğa bağlı gelişmesinin önlenmesi
- Üniversite mezunu kadınların piyasadan erken ayrılmaları
- Ailenin gelir ve kültür durumu yükseldikçe kadın çalışmayı istemiyor
- Mesleki eğitimin artırılması
- Kız-erkek ortak okul ve taşımaya bazı aileler vermek istemiyor; muhafazakarlaştırmak mı yoksa eğitimden uzaklaştırmak mı?
- Nitelikli eğitim; temel eğitimin yaygınlaştırılması
- Kentsel alanlarda, özellikle kırsal bölgelerde toplum merkezlerinin yaygınlaştırılması
- Yaşam boyu öğrenme ve mesleki eğitim
- Eğitim politikasının revizyonu
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini körükleyen yayın ve programlar denetlenmeli
- Kadın girişimcilerin desteklenmesi
- Aile içi eğitim artırılarak mevcut töresel negatif etkiler azaltılmalıdır
- Zorunlu eğitimin süresi arttırılmalıdır (12 yıl)
- Devletin eğitim politikaları istihdam politikalarıyla paralel olmalıdır



4) Kadınların işgücüne katılımında bölgesel farklar nelerdir?

(Sorunun cevabı aşağıdaki başlıklar etrafında irdelenmiştir)

- Doğu, Güneydoğu ve İç Anadolu bölgelerinde kadının işgücüne katılımı diğer bölgelere oranla daha düşüktür
- Kadın çalışmak için ailesinden izin almak zorunda
- İl bazında bile farklar var
- Din sömürüsü
- Bazı bölgelerde çok çocuk sorunu
- Bölgelerarası kültürel, sosyal, ekonomik ve demografik farklılıklar
- Kaynaklara ulaşım farkları
- Bölgelerarası bilgi paylaşımının eksikliği

Çözüm önerileri:

- Bu zihniyetin değiştirilmesi
- Diyanet işlerine bilinçlendirme görevi vermek
- Tüm toplumu ve özellikle kadınları insan hakları konusunda bilgilendirmek; okullarda bu konuda dersler verilmesi
- Yerel karar alma mekanizmalarının güçlendirilmesi
- Göç sorunları (iş göçü) – nüfusun coğrafi hareketliliği
- Kırdan kente göç eden kadınların iş aramaması/bulamaması
- Bölgesel Kalkınma Ajanslarına görev verilmeli
- Bölgesel pozitif ayrımcılık
- Bölgesel çalıştaylar
- Bölgesel eylem planları
- Çalıştay, toplantı ve yerel ağlarla bilgi paylaşımı
- Bölgesel istihdam politikaları daha mikro düzeyde (Düzey-2) düşünülmelidir
- Mevcut yasal uygulamaların uygulayıcılarının eğitilmesi
- Bölgeye yönelik mesleki eğitim
- Bazı bölgelere öğretmen gönderme
- Yerel yönetim-devlet işbirliği ■



5) Kadınların işgücüne katılımında pozitif ayrımcılık gerekli midir?

(Sorunun cevabı aşağıdaki başlıklar etrafında irdelenmiştir)

- Evet ama kadının ikincil konumunun kabulü şeklinde değil
- Kariyer ilerlemesi ve karar mekanizmalarında kadının yer almaması
- Kadının kendini eşitsiz görmesi
- Toplumun kadını eşitsiz görmesi
- Kırsal alanda daha da gerekli; feodal yapı mevcut
- Eğitimde, tarımda teşviklerde kesin kota olmalı

Çözüm önerileri:

- Pozitif ayrımcılık hükümet politikası olmalı
- Kadınların yönetim kademelerinde de kotaları olmalı
- AB 2006 “RECAST” direktifinin uygulanması, ücretli ebeveynlik izinleri
- Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013) hayata geçirilmelidir
- Her yerde ve kademede %33 - %50 kadın kotası
- Pozitif ayrımcılık karnesi ve kadın çalıştıran kurumlara/şirketlere ek kaynak aktarılması
- Medyanın toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üretmesi engellenmeli, medya bu konuda denetim altına alınmalı.
- Hükümetlerin kadın dostu şirketleri desteklemesi ve vergi indirimi uygulaması
- Eğitimde, tarımda teşviklerde kesin kota olmalı. ■





PANEL

3 Mart 2011

Gazi Üniversitesi

Mimar Kemaleddin Konferans Salonu

Oturum Başkanı: Prof Dr. Kemal ÇEVİK - Başkent Üniversitesi Öğr. Üyesi

Kadının çalışma hayatına katkısı

Yrd. Doç. Dr. Belma TOKUROĞLU - Gazi Üniversitesi – İİB Fakültesi Öğretim Üyesi

Gelişmiş, gelişmekte olan ve geri kalmış ülkelerde kadının işgücüne katılımı

Şeyda ÖZPAKER - Dünya Bankası Kıdemli Proje Yöneticisi

Kadın istihdamında İŞKUR uygulamaları

Nuran ERSOY - Çal. ve Sos. Güven. Bak. – İstihdam Dairesi İnsan Gücü Plan. Şb. Md.

Kadının işgücüne katılımında mikro-kredi uygulamaları örneği

Abdul METİN - Türkiye Grameen Mikro-kredi Programı Genel Müdürü

Güneydoğu'da kadın istihdamının önündeki engeller ve çözüm önerileri

Gül SAN - Gazeteci - Yazar (Şanlıurfa)

İşgücüne katılımda eğitimin rolü

Ramazan DOĞRU - Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğrencisi



Türkiye’de kadının işgücüne katılımı

Yeryüzünde uygarlaşma arttıkça, kadınlar, yaptıkları işlere cinsiyetleri doğrultusunda bakmaktan uzaklaştıkça, kadının işgücüne katılımının düşen bir trend izlemekte olduğunu gördük. Konuyu tartışmaya açmak, kamuoyu dikkatini buraya çekmek amacıyla Güneydoğum Derneği olarak bir çalışma yapmak istedik.

Bu konunun bilimsel bir ortamda tartışılması, ortaya çıkacak fikir ve raporların bilimsel bir boyutunun olması amacıyla Gazi Üniversitesi’ne başvurduk. Talebimize olumlu yanıt veren Gazi Üniversitesi bu çalışmaları sonuna kadar destekledi.

2 Mart 2011 günü yapılan çalışmaya Bakanlıklar, Kamu Kurumları, Üniversiteler, Siyasi Partiler ve Sivil Toplum Kuruluşlarından katılımcılar oldu. Çalıştayda bir araya gelen grup, periyodik aralarla toplanma ve kadının istihdamı konusunda stratejiler üretme kararı aldı.

3 Mart 2011 günü ise aynı konuda, yani kadının işgücüne katılımı konusundaki panelimizi gerçekleştirdik.

Kadınların amacı, rollerin değişmesi değil, kadının ve erkeğin hayatı daha eşit oranlarda paylaşmasıdır.

Bu konu Feminizm kulvarından çıkarılmalı, sivil irade öncülüğünde, değişik kesimlerin bir araya gelerek, elbirliği içinde ve bilimsel ortamlarda çözüm aranmalıdır.

Kadının çalışma hayatına katkısı

Türkiye’de sosyolojik olarak bakıldığı zaman rakamlarla konuşmak yetmiyor. Rakamların ardına bakmak lazım. **Bugün itibariyle işgücüne katılımda %27 kadın, %72-73 erkek.**

Önemli bir nokta, bütün kadınların emek sarf ettiği bir alan görmezden geliniyor. Ev kadınlığıdır bu alan. Kadın çalışma hayatına ev kadını olarak başlıyor.

Kız ve erkek çocuklara daha doğuştan farklı roller biçiliyor. Toplumsal cinsiyet ayrımı doğuştan başlıyor. Pembe, mavi renklerle bile bu ayrım belli ediliyor. Ev kadına, evin dışı erkeğe aittir mantığı bir türlü değiştirilemiyor.

Tüm bu ayrımlar biz insanlar tarafından ortaya konmuştur. Bunları yeniden tanımlayıp farklılaştırmak gerekiyor. Kadınlık ve erkeklik öğrenilen şeylerdir. Kadını ön plana çıkarmaya çalışırken erkeği de ötekileştirmemek gerekir.

Kanunlarımıza göre tüm vatandaşlar kanun önünde eşittir. 2004 yılında bu kanuna bir fıkra eklendi ve kadınlar ve erkekler kanunlar önünde eşittir denildi.

Toplumsal cinsiyet ayrımının önündeki engeller bir an evvel ortaya konmalıdır. Kadınlara seçme, seçim yapma hakkı verilmelidir. Kadını evin dışına çıkarmadığınız sürece insan haklarına da aykırı duruyorsunuz.

Kadınlara yakışan meslekler ve erkeklere yakışan meslekler diye ayrımcılıklar var. Bu ayrımcı-

lıklar evin içinde başlıyor. Demokrasi evin içinde başlar. Ütü bozulduğunda, priz bozulduğunda, fırın çalışmadığında yapacak, tamir edecek kişi erkek olarak bilinir, algılanır. Bu yanlıştır. Bu kültürün, bu düşüncenin yansıması çalışma hayatında görülmektedir. Mesela Kız Enstitülerinin açılması...

Kadınlar yönetim kadrolarında yoklar. Bu da mesleki ayrımdır, evdeki ayrımın yansımasıdır. Örneğin ülkemizde 139 üniversite bulunmakta, sadece 8 bayan rektör var. Mecliste az sayıda bayan milletvekili mevcut. Bunun yanında çok sayıda bayan öğretmen var.

Dünya ülkelerinde kadının işgücüne katılımı

Türkiye’de kadının işgücüne katılımı 1980’de %48, 2010’da %23'lere kadar düştü. Bu gerilemenin en önemli nedeni olarak tarım sektörünün küçülmesi ve kente göç gösterilmektedir. Kadının becerisinin olmaması, kente göçle, onu iş yaşamından uzaklaştırmıştır.

Kadının kendini yükseltmesinden başka, erkeğin kadını yükseltmesi bu işin olmazsa olmazıdır. Türkiye’den geride sadece üç ülke bulunmaktadır. Pakistan, Irak, Suudi Arabistan. Bu bizim için yüz karasıdır. Kadın erkek eşitliği kalkınma ekonomisinin olmazsa olmazıdır.

Gelişmiş ve geri kalmış dünya ülkelerinde kadının işgücüne katılımına bakalım;

Latin Amerika: Belli süreçlerden geçtiler, son 3 yılda Şile, Kosta Rika, Arjantin’de yönetime kadın başkanlar geldi. Kadınların liderliğini halk tercih ediyor. Sosyal programlar, çocukların eğitimi-ne katkı ve annelere destek konularında kayda değer ilerlemeler yapıldı.

Afrika ve Batı Asya Ülkeleri: Kadın erkek eşitliği konusunda hayli ilerlemeler gözlemlenebiliyor. Örneğin, Sudan’ da; AGI - the adolescent girl’s initiative (girişimi) - 16-24 yaş arası “Kadın erkek eşitliği akıllı ekonomi” aksiyon planı hazırlanıp yasama geçirildi. Kadınların iş piyasasına, ziraai alana, teknolojiye, kredi ve yapılaşmada imkân sahibi olmalarını amaçlıyor. AGI 16-24 yaşlarındaki kızların okuldan ise geçişlerinde ve mentor bulmalarında yardımcı. Şu an 5 pilot ülke var AGI uygu-

lamalı. Afganistan, Liberya, Nepal, Ruanda, ve Güney Sudan. Son zamanlarda, Ürdün ve Demokratik Cumhuriyet de bu ülkelere katıldılar. AGI’ya finansal katkıda bulunan ülkeler ise Avusturya, Danimarka, Norveç, İsveç, UK, ve Nike Corporation. Sudan, kadınlara eğitimin en iyi/etkili katkı yapacağı görüşünde.

Tacikistan: Dünyada dışarıdaki işçilerin ülkelere gönderdikleri paraya en bağımlı ülke. Finansal kriz öncesi 2003 -2007 yılları arasında yoksulluğu azaltmaya fevkalade katkısı oldu.

Etiyopya: 2010 yılı başında IDA (International Development Agency- fakir ülkelere yardım için dünya bankası içindeki kuruluş) başkan yardımcıları, kadın erkek eşitliğinin “ana” temalardan biri olmasına karar verdiler. Bu demek oluyor ki kadının yükselişi.

Bangladeş: Fakirlikle mücadelede sektörler arası bağlantılar önem taşıyor. Hukukun işlevliliğinin oluşması vurgulanıyor. Yardımların artırılması öngörülüyor. Amaç işgücüne kadının katılımını artırmak + kadın için eğitim seviyesini yükseltmek.

Liberya: İlk ve orta öğretimde yeni düzenlemeler gerektiğinin altı çiziliyor. Amaç daha fazla kız öğrencilerin eğitimi. Sağlık ve endüstri sektöründe pozitif yönde gelişmeler dikkat çekiyor.

Avrupa ülkeleri ve ABD: Malum, bu konuda en ilerideler. Avrupa, küresel lider. Kadınların %5’i, erkeklerin ise %3’ü hala sorunların olduğu düşüncesindeler. Yakında bu konu artık tartışılmayacak bile. İspanya Kabinesi 9 kadın 8 erkekten oluşuyor.

Çok uluslu şirketlerin başındaki kadın %3. UN de %10. Parlamento koltuklarında %10, ABD ilk 500 şirketinin başındaki kadın ise %13,5. Norveç’te temsil mecburi, 2002 itibari ile %40.

Kadın istihdamında İŞKUR uygulamaları

İşgücüne katılım oranı
Türkiye geneli %48.6
Erkekler %70.4
Kadınlar %27.5
İstihdam oranı
Türkiye geneli %43.2
Erkekler %63.1
Kadınlar %24.0

Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımlarının Önündeki Engeller

- Eğitim düzeyinin düşük olması
- Aile içinde cinsiyete dayalı iş bölümü(Yaşlı ve çocuk bakımı vb.)
- Toplumsal önyargılar
- Kalıplaşmış işveren tutumu
- Aile ve iş yaşamını uyumlaştırıcı tedbir ve düzenleme eksiklikleri
- Genelde erkeklere göre düşük ücret
- Kırdan kente göç

Kadın İstihdamının Desteklenmesine Yönelik İŞKUR Çalışmaları-I

- İşe yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik bir genelge yayınlayarak, işverenlerin cinsiyetle ilgili tercih belirtmesi uygulamasına son vermiş, işgücü taleplerinde işgücü istem formunda yer alan “işçinin cinsiyetine” ilişkin ibareyi uygulamadan kaldırmıştır.
- Nisan 2006 tarihinde, yapılan bir düzenleme ile, kamu kurum ve kuruluşlarının işgücü taleplerinde cinsiyet ayrımı kaldırılmıştır.

Kadın İstihdamının Desteklenmesine Yönelik İŞKUR Çalışmaları-II

Mayıs 2006 tarihli talimatımızla da, İl Müdür-lüklerimizden özel sektör işyerlerinin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayrım yapılamayacağı konusunda işverenlerin bilinçlendirilmesi istenmiştir

2010 yılı içerisinde kadınların işe yerleştirilme oranlarında bir önceki yıla göre %68,73 artış olmuştur.

İş ve meslek seçme aşamasında bulunan işsizlere bireysel ve grup görüşmeleri aracılığıyla;

İş bulma, İşi elinde tutma, Özgeçmiş hazırlama, Etkili iş görüşme teknikleri hakkında yardımcı olunmaktadır.

Kadın İstihdamını Destekleyen Projeler;

20 milyon Avro bütçeli “İŞKUR Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi-II (AİPP-2)” 25 büyük ilimizde gençlerin ve kadınların işgücüne katılımlarını ve istihdamlarını kolaylaştırmayı amaçlayan bir hibe programıdır.

Mikro-kredi örneği

1976 yılında, Bangladeş'te, yoksullukla mücadele amacıyla başlatılan Mikrokredi uygulamasının dünyadaki öncüsü Prof Dr. Muhammed Yunus'tur. Muhammed Yunus 42 yoksul kadına cebinden borç vererek 1976 yılında Grameen Bankasının kurulmasını başlatmıştır. Başlangıçta verilen borç miktarı 27 ABD doları olup her yoksul kadına 1 dolardan daha küçük miktarda borç verilmiş; borç alan 42 kadından birisi bambu sandelye yaparak geçimini elde ederken, günde sadece iki sent kar elde edebilmiştir.

1983'te program çok başarılı olmuştur.

Mikrokreditin Türkiye'deki öncüsü 22. Dönem Diyarbakır Milletvekili Prof. Dr. Aziz Akgül'dür. 2002 yılında Türkiye'de ilk kez Diyarbakır'da başlatılan Grameen programı, halen Türkiye'nin de içinde bulunduğu 170'ten fazla ülkede uygulanmaktadır.

Türkiye'de kredi oranları yaklaşık 500 ile 1000 lira arasında değişmektedir. Geri ödeme ise uzun vadede ve küçük taksitlerle yapılmaktadır. Üyelerin hepsi bayan olup aileye katkı, çocuklara destek sağlıyorlar.

2015'teki hedef, 81 ilde programın uygulanması, 200 bin üyeye ulaşmak, bir milyon kişiye faydalı olmak.

Güneydoğu'da kadın istihdamında engeller

Kadınlara sorarsanız 'mesleğiniz ne' diye 'ev kadını' cevabını alırsınız. İstihdam edilmiş meslek sahibi kadınlar için bile ev kadınlığı öncelikli sorumluluktur. Toplumsal cinsiyet rolleri kadını ev içi ücretsiz işçiliğe erkeği ise ev dışında çalışarak ailenin geçimini temin etmeye zorunlu kılmaktadır. Kadın çalışıyorsa bile bu, aileye veya evine katkıda bulunmak olarak algılanır. Yani çalışması nedeniyle ekonomik olarak bağımsız olması beklenmez. Televizyon kanallarında reyting yapan evlenme programlarında, evi ve sigortalı işi olan erkeklerin tercih edilmesinin nedeni, kadınların evliliği erkeğe bağımlı sosyal güvenlik mekanizması olarak görmesindendir.

Kadın, çocukluğunda babasına, yetişkinliğinde kocasına, yaşlılığında ise oğluna bağımlı kalmaktadır.

Ev Kadını oranının en fazla olduğu Urfa, aynı zamanda tarım sektöründe gezici geçici işçi olarak çalışan kadınların da en fazla olduğu ildir. Ne kadar tezat, hem ev kadını, hem gezici geçici mevsimlik tarım işçisidir. Bundan anlaşılıyor ki ev içi çalışmalar tarım sektöründeki çalışmalar gibi görünür değil kayıt dışıdır.

Bu sorun gibi ev içi bebek, çocuk ve yaşlı bakımında çalışan kadınlar da, hiçbir güvencesi olmadan kayıt dışı çalışmaktadırlar. Son yıllarda moda olan yabancı uyruklu kadınların bu hizmetlerde, yatılı olarak, 400 dolara hizmet vermesi, yerli kayıt dışı işgücünün, yabancı kaçak işgücüne geçişini göstermektedir.

Çalışan kadınların hamilelik ve çocuk bakımı nedeniyle işlerinden uzaklaşmaları, ara verdikten sonra aynı pozisyonda çalışmaları, kariyer yapmalarına engel olmaktadır. Maliye Bakanlığının belirlediği kreş ücreti 100 TL olmasına rağmen ortalama 500 TL olan kreş bakımevi ücreti nedeniyle birçok kadın işinden ayrılmaktadır.

Girişimci olmak isteyen kadınların da önünde ciddi engeller vardır.

Örneğin (Gül San'ın anlatımı):

Benim bizzat yaşadığım sorundan bahsetmek isterim. Tarım ve hayvancılık deneyimli, köyümdeki kadınlarla küçük baş hayvancılık yapmak istedik. 7 kadın kooperatif kurarak kredi almayı düşündük, Tarım İl Müdürlüğüne başvuruda bulundum, evrakları hazırlarken aynı soy isimden olmayacak dendi. 7 kişi veya aynı soy isim taşıyanların Nüfus Müdürlüğünden üçüncü derece akraba olduklarını belgeleyen yazı isteniyordu. Nüfus Müdürlüğü böyle bir yazı vermeye yetkilerinin olmadığını söyledi. Oysa bizim bölgede (Şanlıurfa) iç evlilik yaygın olduğundan aynı soy ismi taşımak olağan bir durumdur. Sonra köyde kapı no'su yoktur. İkametgâhta kapı numarası yok diye kabul edemeyeceklerini söylediler. Daha ilk adımda pes ettik. Sonraki aşamalarda tesis yeri için tapulaştırma istendi. Urfa'da tapulaştırma yapamayacağımızı öğrendim. 50 üye bulma-

nın, küçük bir köy olduğumuzdan bizi aştığını düşünerek kooperatiftan vazgeçtik. Ziraat Bankasından hayvancılık kredisi almak istedim, benden şehir merkezinde ev veya işyeri tapusu ve çalışan bir kefil istenince pes ettik, vazgeçtik.

İşgücüne katılımda eğitimin rolü

Ülkemizde nüfusun yarısını oluşturan ancak kaynaklardan eşit oranda faydalanamayan kadınların eğitimi, işgücüne katılımlarında çok önemlidir.

Bugün 4 milyon kadın okuma yazma bilmiyor. Toplam 139 üniversite bulunmakta ve bunlardaki kız öğrencilerin oranı %44. Üniversitelerimizdeki akademisyenlerde kadınlarımız dünya ülkelerinde önde.

İşgücüne katılım ile eğitim arasında güçlü ilişkiler vardır. Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların işgücüne katılım artmaktadır. Eğitim işsizliğin azaltılmasında çok önemli bir araçtır. Ancak işsizlikle eğitim arasındaki ilişki karmaşıktır.

Türkiye'de doktor, mühendis, dişiçi, akademisyen, avukat gibi yüksek eğitimli kadınların oranı ABD ve Avrupa ülkelere göre daha yüksektir. Bu araştırma 2007'de yapılmıştır.

Kadının saygın bir meslekte işgücüne katılımında eğitim olmazsa olmazdır. Meslek sahibi olmadan işgücüne katılan kadınlar genelde tekstil, ev temizliği, kasiyer gibi işlerde çalışırlar ve kayıt dışıdır.

Orta seviyede eğitim almış kadınların işgücüne katılım oranı çok düşüktür. Bu gruptaki kadınlar genelde ev kadınıdır ve kentlerde oranları %66'dır.

Kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılımları ilköğretim için %3 iken yüksekokulda %73'lere kadar çıkmaktadır. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranındaki fark kadınlarda erkelere göre daha fazladır. ■





Yrd. Doç. Dr. Gökşen ARAS
Atılım Üniversitesi

Kadının Tanımlanması ve İşgücüne Dahil Edilmesi: Temel Sorunlar, Çözüm Önerileri ve Değerlendirmeler

“Daha esenlikle, daha dürüst olarak yürüyeceğimiz yol vardır. Büyük Türk kadınına çalışmamıza ortak yapmak, hayatımızı onunla birlikte yürütmek, Türk kadınına ilmi, ahlâki, sosyal, ekonomik hayatta erkeğin ortağı, arkadaşı, yardımcısı ve destekleyicisi yapmak yoludur”

M. Kemal Atatürk (1923).

“Şuna inanmamız gerekir ki, yeryüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir. Bir toplumda cinslerin yalnız birinin çağdaşlık gereklerine uyması halinde o toplum yarı yarıya düşkünlük içinde kalır”

M. Kemal Atatürk (1923).

“İnsan topluluğu kadın ve erkek denilen iki cins insandan mürekkeptir. Kabil midir ki, bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, ötekini ihmal edelim de kütlenin bütünlüğü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki, bir cismin yarısı toprağa zincirlerle bağlı kaldıkça öteki kısmı göklere yükselebilsin?”

M. Kemal Atatürk (1923).

M. Kemal Atatürk, ülkelerin erkeğe ve kadına sağlanan eşit imkanlarla kalkındırılabilceğini 1923 yılında yukarıdaki sözlerle ifade etmiş, ancak istenilen gelişme bugün bile yeterli düzeyde sağlanamamıştır. Kadının işgücüne dahil edilmesinde yaşanan sıkıntıların aslında kadının tanımı ile ilgili problemlerden kaynaklandığı hususunda pek çok kişinin benzer değerlendirmelerde bulunduğu görülmektedir. Fransız yazar ve filozof Simone de Beauvoir tarafından 1949 tarihinde kaleme alınan *İkinci Cins* başlıklı eser, “Kadın doğulmaz, olunur” ifadesiyle hala önemini korumaktadır. Cinsiyet kavramı kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerine işaret ederken, toplumsal cinsiyet terimi toplum tarafından kadına ve erkeğe yüklenen rolleri ifade etmektedir. Kadın olmak aslında toplumsal roller aracılığı ile öğrenilir. Öğrenilen kadınlık ve erkeklik rolleri de bireylerin toplum hayatında neler yapabileceklerini ya da yapamayacaklarını belirler. Temel sorun, kadının toplum tarafından bi-

çimlendirilmiş rollerinden çıkamaması ve bu nedenle birey olarak özgürce hareket edememesidir. Ataerkil, erkek egemen toplumlarda erkek her alanda ve her zaman güçlü, başarılı ve özgürdür; kadın ise erkeğine her koşulda itaat etmekle yükümlü, kendisini özne olarak gerçekleştiremeyen bir nesne ve “öteki” olarak tanımlanmaktadır. (Beauvoir, 1972: 267). Bu nedenle, kadın kendini geleneksel değer yargılarına göre algılamakta ve ekonomik, sosyal ve politik yaşamdan soyutlamaktadır. İngiliz romancı Virginia Woolf ise *Kendine Ait Bir Oda* (1929) başlıklı eserinde kadını özgürleştirmenin tek yolunun kadına ait “para ve oda” olduğunu vurgulamaktadır. (Woolf, 1992: 6). Ekonomik bağımsızlığın ve meslek sahibi olmanın kadının kendini ifade edebilmesinin temel koşullarından biri olduğu düşünüldüğünde bahsedilen unsurların önemi büyüktür.

Kadının toplum tarafından şekillendirilen bir nesne olduğu düşünüldüğünde pek çok alanda

olduğu gibi işgücüne katılımda da problemler yaşadığı bir gerçektir. Bu nedenle öncelikli olarak, nüfusun yarısını oluşturan kadının işgücüne dahil edilmesinin önemi hususunda fikir birliğine varılmalıdır. İstihdam düzeylerinin istenilen boyutlarda olması için cinsiyete dayalı rollerin piyasada da değiştirilmesi gerekmektedir. Kadının sıkışıp kaldığı evinden çıkıp çalışma hayatına başlaması kolay ve hızlı gerçekleşmeyebilir. Bu zorluğun nedenleri arasında, kadına biçilmiş toplumsal rollerin yanı sıra, eğitim ve beceri eksiklikleri, piyasanın talepleri ve önyargıları, yasalardaki eksiklikler ve bölgesel farklılıklar sayılabilir. Ancak, kadınların artık özgür olmak ve kendilerini gerçekleştirmek istemeleri umut verici bir gelişmedir. Ekonomik başarı sadece eve ek gelir sağlamak için değil kadının sosyal ve ekonomik alanda özgürleşmesi için de önemlidir. Dolayısıyla, öncelikli hedef kadına karşı oluşturulan önyargılardan kurtulabilmek ve onların da erkekler gibi ekonomik ve sosyal alanda eşit koşullarda yer almasına destek olmaktır. Bebeklik döneminden itibaren cinsiyet ayrımına tabi tutularak yetiştirilen kadının zihni evde oturan kadın ve çalışan erkek imgesi ile şekillenmekte; çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri gibi pek çok emeğine rağmen hak ettiği değeri mad-di ve manevi boyutta hiç görememektedir. Ailenin erkek bireyleri tarafından kadına çalışma izni verilmemekte; bu desteği alabilse de, sermayesi, birikimi ve eğitimi olmayan kadın çalışma hayatına dahil olamamaktadır. Kadının ekonomik, kültürel ve sosyal açıdan kalkındırılması, ailelerin ve toplumların da kalkınmasını ifade ettiği için, kadını unutmak ya da yok saymak yerine ona gerekli imkanlar, eğitim, bilgi ve beceri, sermaye sağlanarak çalışma hayatına katılmalarına ve üretmelerine destek olunmalıdır. Önemsenmesi gereken hususlardan bir diğeri de “... ayrıcalıklı bir konuma ve etkileme gücüne sahip olan kişilerin (kanat önderleri, “opinion leaders”) ... destek vermelerinin sağlanması”dır. (Eyüboğlu ve arkadaşları, 2000: 163). Bu çalışmanın amacı, kadın ve işgücü arasındaki ilişkiyi veriler açısından ortaya koymak, ulusal ve uluslararası düzenlenemelere ve oluşumlara değinmek, temel sorunları belirlemek ve çözüm önerileri ortaya koymaktır. Bu noktada, öncelikle istihdam verilerini gözden geçirmek gerekmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2012 yılı Ağustos döneminde,

Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,3 puanlık azalışla % 50,7’dir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,9 puanlık azalışla % 71,9, kadınlarda ise 0,1 puanlık artışla %30,1olarakgerçekleşmiştir. İşgücünün eğitim ve yaş dağılımları ise;

Toplam işgücünün % 16,9’unu 15-24 yaş grubundakiler oluşturmaktadır.

Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı; erkekler için % 70,4, kadınlar için % 26,6’dır.Yükseköğretim mezunu erkeklerde % 84,5 olan işgücüne katılma oranı, kadınlarda % 69,3’tür.

(<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10936>)

Yukarıdaki veriler de dikkate alındığında görülmektedir ki, “Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı halihazırda çok düşük olup yüzde 27 düzeyinde seyretmektedir; oysa OECD ile EU-19 ülkelerinde bu oranın sırasıyla ortalama yüzde 61 ve yüzde 64 düzeyindedir. Türkiye’de 1980’de yüzde 48 olan bu oran son 30 yıl içinde gerilemiştir. Hatta Ortadoğu’da kadınların işgücüne katılım düzeyinin tarihsel olarak düşük olduğu birçok ülkenin (İran, Pakistan, Suriye, Libya ve Kuveyt) gerisindedir” (Uraz ve arkadaşları, 2010: v, 14).

Kadın ve İşgücü konusunu inceleyen ve toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen pek çok uluslararası düzenleme bulunmaktadır. İstihdam ve çalışan kadınların annelik ve ailevi sorumluluklarını kapsayan unsurlarda cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı çıkarak eşit fırsat ve muamele hakkını savunan Avrupa Sosyal Şartı bunlardan bir tanesidir: “Avrupa Sosyal Şartı’nın 4. maddesinin 3. fıkrası, 16. maddesi ve 8. maddesi ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı’nın 4. maddesinin 3. fıkrasında “Akit taraflar çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı taahhüt ederler” ifadesi yer almakta; 16. maddesi “Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkını” 8. maddesi ise “Çalışan kadınların analığının korunması hakkını” düzenlemektedir.

(http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/ eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf)

Bu hususta, ülkemizde, kadın erkek eşitliği ilkesini esas alarak kadının işgücüne katılımındaki dengesizlikleri düzeltmek amacıyla pek çok köklü düzenlemeler yapılmıştır. Bu gelişmelerden bir tanesi “Yeni İş Kanunu’nda 2003 yılında yapılan düzenlemeler[dir] ... Bununla birlikte 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile esnek çalışma yöntemlerinin bir kısmı yasal temele kavuşmuştur. 2003 tarihli Türkiye Ulusal Programı kapsamında çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine ilişkin direktiflere uyum sağlamak üzere [pek çok] düzenlemeler ve çalışmalar [yapılmıştır]. 2004 tarihli ve “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu Başbakanlık Genelgesinde; kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiği bildirilmektedir”

(http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf)

Buna ek olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü (1919) (International Labour Organization (ILO)), tüm politikalarını kadın erkek eşitliğinin sağlanması esasına yönelik olarak gerçekleştirmesi açısından çok önemli bir kuruluştur. Bu kapsamda, Türkiye’nin onayladığı anlaşmalardan bazıları aşağıdaki gibidir:

45 sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme,

95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme,

100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi: Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme,

111 sayılı Ayrımcılık (iş ve Meslek) Sözleşmesi,

122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi.

(<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>)

Bu bağlamda, Türk kadınının ekonomik, sosyal, kültürel ve bütün alanlarda hak ettiği değere sahip olmasını hedefleyen ve kadın erkek eşitliğini toplumların ve ülkelerin gelişebilmesinin en temel unsuru olarak kabul eden ve bu amaçla bu konudaki ulusal ve uluslararası oluşumları takip ederek ilerlemeler sağlamayı hedefleyen TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu da büyük önem taşımaktadır.

Buna paralel olarak, T. C. Aile ve Sosyal

Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün üstlendiği “Ülkemizde kadın erkek eşitliğinin sağlanması, toplumsal yaşamın tüm alanlarında kadınların konumlarının güçlendirilmesi ve kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için politikalar üretmek, strateji geliştirmek, tüm paydaşlarla işbirliği yapmak ve koordinasyonu sağlamak” misyonuna da değinmek yerinde olacaktır.

(<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/>)

Aynı zamanda, ülkemiz açısından çok önemli gelişmelerden bir tanesi de CEDAW’ın imzalanmasıdır: “Ülkemiz kadın-erkek eşitliği alanında uluslararası düzeyde yasal açıdan bağlayıcı olan Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (CEDAW) 1985 yılında imzalayarak taraf olmuş ve Sözleşme 1986 yılında yürürlüğe girmiştir.

(http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf)

CEDAW toplumsal cinsiyet eşitliğini temel prensibi olarak ele almış, aşağıda belirtilen ve bu çalışmada bahsedilmeyen çok sayıda madde içerecek kadınlar için oldukça kapsamlı ve umut verici bir sözleşme olmuştur: “Kadınlara karşı ayrımcılığın hak eşitliği ve insanlık onuruna saygı prensiplerini ihlal etmesinin, kadınların erkeklerle eşit bir biçimde ülkenin siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamına katılmalarına bir engel oluşturduğunu, toplumun ve ailenin refah düzeyinin artmasına mani olduğunu ve ülkelerinin ve insanlığın hizmetinde bulunan kadınların yeteneklerini tam olarak geliştirmelerini daha da güçleştirdiğini ifade etmektedir”

(<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>)

Kadın erkek eşitliği ile ilgili olarakDördüncü Kadın Dünya Konferansı Sonuçlarına ve Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planına değinmek ise ayrı bir önem taşımaktadır: Deklarasyon, bireysel ve toplumsal gelişmelere ve özgürlüklere kadının erkeğe tanınan fırsatlardan eşit oranda yararlanması halinde ulaşılacağını savunur ve “8. Madde ile”: “Kadın ve erkeklerin eşit haklarına ve doğuştan değerli olduklarına ve Birleşmiş Milletler Kuruluş Yasası’nda kabul edilen diğer karar ve ilkelere, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ne ve diğer uluslararası İnsan Hakları Belgeleri’ne, özellik-

le Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne ve Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne, Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Deklarasyonu ve Kalkınma Hakkı Bildirgesi'ne bağlılığı[nı]" ifade eder.

(<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>)

Birleşmiş Milletler Binyıl Bildirgesi'nde ise dikkat çekici ifadelerden bir tanesi şu şekildedir: "Hiç bir birey ve hiç bir ulus, kalkınmadan yararlanma olanağından mahrum edilmemelidir. Kadın ve erkeklerin hak ve fırsat eşitliği güvence altına alınmalıdır."

(<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/milenyum.pdf>)

Kadın ve işgücü hususunda yasalarla ilgili düzenlemelerden bazılarını *Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları Ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri* çalışmasında Demir şu şekilde ifade etmektedir: "1924 Anayasasında olduğu gibi, daha sonra kabul edilen 1961 ve 1982 Anayasalarında da yer alan "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti", kadın-erkek ayrımı yapmaksızın "herkese dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyeti" tanımaktadır" (Any. md.48). (Demir, 2008,14)

Kadın erkek eşitliği hususunda dile getirilen bir tespit ise Birleşmiş Milletler ve 1975 yılının önemi-ne ilişkindir: "Birleşmiş Milletler tarafından 1975 yılının Uluslararası Kadın Yılı ilan edilmesi ile başlayan on yıllık süreçte bütün kadınlara ve erkeklerle, hükümet ve hükümet dışı kuruluşlara, uluslararası topluma Kadın-Erkek Eşitliğinin Sağlanması, kadınların ülke kalkınmasına kazanılması ve dünya barışının güçlendirilmesi yolunda her türlü çabanın harcanması için bir çağrı yapılmıştır" (Altinel, 1993:7).

Bu konuya ilişkin diğer bir bakış açısı sn. Devlet Bakanı Türkan Akyol tarafından aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir: "Ülkemizde ... 6. Beş Yıllık Kalkınma Planında, ilk defa olarak, kadınların tarım dışı sektörlerde istihdamının yaygınlaştırılması için gerekli ortamın oluşturulması ve kadınların çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, mesleki eğitim, yeniden işe alınma gibi konularda karşılaştıkları ve uygulamadan kaynaklanan güçlüklerin giderilmesi için tedbirler geliştirilmesi yer almıştır" (Altinel, 1993:8).

Sonuç olarak, Cumhuriyet dönemindeki hızlı

ilerlemenin günümüzde aynı hızla ve coşkuyla devam edememesi Türk kadını adına üzücü bir süreçtir. Dünyada pek çok ülkeden önce kazanılmış haklara ne yazık ki bugün aynı düzeyde sahip çıkılamamıştır. Bu durum, şu sözlerle özetlenmiştir: "Cumhuriyetimizin kuruluş dönemindeki Atatürk Devrimi, Türk Kadını'nı toplumda çağdaş, eğitilmiş, meslek sahibi, özgür bir birey niteliğine kavuşturma yolunda çok büyük kazanımlar sağlamıştır. Ancak sonraki dönemlerde aynı gelişme ivmesi korunamamıştır. Geleneksel sosyo-kültürel yapının, kadının aktif hayata katılımını özendirmeyen etkilerine, uygun kamusal politikalarla, özellikle eğitim, kültür ve istihdam politikalarıyla cevap verilmemiştir" (Kadın İstihdamı Zirvesi, 2006: 266).

Kadının işgücüne katılım oranı erkeklere göre daha düşük verilerle ifade edilmektedir. Türkiye'de iş hayatında önemli pozisyonlarda olan kadınlara rağmen veriler analiz edildiğinde pek çok ülkede erkek istihdam oranlarının gerisinde kaldığı görülmektedir. Bu durumda, yukarıda üzerinde durulan ve durulması gereken yasa, anlaşma, sözleşme ve kurumların bu konudaki düzenlemelerini desteklemek ve uygulamaları incelemek gerekmektedir. Aslında temel problem mevcut yasaların güncellenmesi ve eksikliklerin giderilmesi ve bu konu ile ilgili olarak farkındalık sağlanabilmesidir. Aksi takdirde belirlenen sorunlar ve çözüm önerileri sadece düşünceler olarak kağıtlarda ya da zihinlerde kalacak hiçbir fayda sağlamayacaktır. İstihdam edilebilecek genç nüfus oranının büyüklüğü, AB kaynaklı projelerdeki artış, kadınların eğitim ve özgürlük haklarının farkına varmaları, buna paralel olarak, daha çok eğitim görmek istekleri ve kararlılıkları, STK'ların, üniversitelerin ve diğer kurumların artan duyarlılıkları, eğitim, sosyal ve ekonomik alanda gerçekleştirilen reformlar, yasalar, yeniden yapılanmalar, konunun önemini yazılı ve görsel basın aracılığı ile, konferans, seminer ve çalıştaylarla ortaya konması, pek çok alanda pozitif ayrımcılık düşüncesinin yaygınlaşmaya başlaması, kadın girişimcilerin kredilerle teşvik edilmesi ve desteklenmesi, kadının daha rahat çalışabilmesine olanak sağlayan çocuk ve yaşlı bakımı ve hamilelik dönemleri ile ilgili düzenlemelerin gerçekleştirilmesi önemli gelişmelerdir. Ancak ne yazık ki, bu konuda çok önemli ilerlemeler sağlanmasına rağmen, eğitim-

den erkeklerle eşit bir şekilde faydalanamayan, becerilerini geliştiremeyen, sermayesi olmayan, kendine güvenmeyen, kendini yetersiz ve değersiz bulan kadınların sayısının fazlalığı, geleneksel değer yargıları, karar alma mekanizmalarında yeterli oranda temsil edilememeleri, çocuk yaşta evlenmeleri, bölgesel farklılıkların dikkate alınmaması, evde üstlendiği sorumluluklarının maddi bir değeri olduğunun kabul edilmemesi, bir mesleğe sahip olamamaları, her koşulda ikincil konumları, erkek egemenliğindeki işler tarafından kolay kabul edilmemeleri ve daha pek çok sorun hala çözülmeyi beklemektedir.

Yararlanılan Kaynaklar

Altınel, Aypar. (Yayına haz.) *Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli. Bildiriler ve Tartışmalar.* Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Eğitim Serisi, Yayın No: 74. Ankara. 1993.

Beauvoir, Simon de. *The Second Sex*, Trans. H.M.Parshley. London: Penguin. 1972.

Demir, Fevzi. *Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları Ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri.* TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. Cilt 21sayı 4. Mayıs 2008. ss. 8-24.

Eyüboğlu, Ayşe, Ş. Özar, H. Tufan Tanrıöver. (Proje Direkt.) *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları.* T.C. Başbakanlık Kadın

nın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara: Cem Web Ofset. 2000.

Kadın İstihdamı Zirvesi. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Yayın No: 266. İstanbul. 2006.

Uraz Arzu, M. Aran, M. Hüsamoglu, D. Okkalı Şanalımış, S. Çapar.

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler. Sayı 2: Ankara, Mart 2010

http://02b47e1.netsolhost.com/IGED-TR_Documents/2%20Turkiyede%20Kadinlarin%20Isgucune%20Katiliminda%20Son%20Donemde%20Gozlenen%20Egitimler.pdf Erişim tarihi: 9 Aralık 2012

Woolf, Virginia. *Kendine Ait Bir Oda.* Çev. Suğra Öncü. İstanbul: Afa Yayınları. 1992.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10936> Erişim tarihi: 9 Aralık 2012

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm> Erişim tarihi: 9 Aralık 2012

<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/> Erişim tarihi: 9 Aralık 2012

http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf Erişim tarihi: 9 Aralık 2012

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf> Erişim tarihi: 9 Aralık 2012

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf> Erişim tarihi: 9 Aralık 2012

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/milenyum.pdf> Erişim tarihi: 9 Aralık 2012



Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımı
ÇALIŞTAY - 2

22 Eylül 2011

**Gazi Üniversitesi
Rektörlük Salonu
ANKARA**

Katılım Grupları:

Kamu Kurumları

Aslıhan MOĞULKOÇ	(Çal. Sos. Güv. Bak.)
Gamze MALATYALI	(DPT)
Sinem ÇAPAR	(DPT)
Selin DÜNDAR	(GAP İdaresi)

Siyasi Partiler

Selva ÇAM	(Adalet ve Kalkınma Partisi)
Zühal SAMLI	(Cumhuriyet Halk Partisi)
Müzeyyen OKUR	(Demokratik Sol Parti)
Refika GÜNDÜZ	(Milliyetçi Hareket Partisi)
Mualla KORKMAZ	(Türkiye Partisi)
Şule DEMİRKALE	(Büyük Birlik Partisi)
Ayşegül DALKIR KAHVECİ	(Demokrat Parti)

Gönüllü

Filiz POYRAZ	(Avukat)
Dr. Gaye BALİ	(Eğitim Uzmanı)
Serpil ERTEKİN	(Öğretmen)
Sadberk DAŞAR	(Avukat)

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)

Sivil Toplum

Dicle EROĞUL	(CKD)
Abdul METİN	(Mikro Kredi)
Esat AKGÜL	(Mikro Kredi)
Devrim EROL	(Kagider)
Emine BİLGİN	(Angikad)
Şeyda ÖZPAKER	(Dünya Bankası)

Moderatörler

Prof. Dr. Mustafa TAN
Yrd. Doç. Dr. Seher Nur SÜLKÜ
Taylan BALİ
Mehmet GÜNIŞIK

İkinci çalıştayda 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 bu bölümdedir.



KADIN İSTİHDAMININ KAMU ALANINDAKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Kadının kamu çalışma alanındaki sorunları ve istihdam edilebilirliği iki dönem halinde incelenmiştir

I. Kadınların iş bulmasını-istihdamını zorlaştıran/engelleyen sorunlar

II. Halen istihdam edilmiş çalışmakta olan kadınların karşılaştıkları sorunlar

I. Kadınların iş bulmasını-istihdamını zorlaştıran/engelleyen 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 eğitimi 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 katılabilmelerinde 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 kırıci 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 yaş-

lı/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 kararnamelerin 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 algısı ve isteklerini destekleyici-cesaretlendirici eğitimler olmalıdır.
- Yukarıda saydığımız önlemler açısından kamu kurum ve kuruluşlarındaki üst düzey yöneticilerin, iktidarın almış olduğu kararların sonuçlarına katılanmaları 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 uluslararası düzeyde, üst düzey kadın modellerini aktaracak danışmanlık (mentoring) programları oluşturulmalıdır.



KADIN İSTİHDAMININ ÖZEL SEKTÖRDEKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- Kadınların çalışma yaşamına katılımının artırılması amacıyla, devletin kadın çalışanlar için işverenlerden kesinti yapmaması yönünde düzenleme yapması gerekliliği vardır
- İş garantili eğitim verilmeli
- Çalışan kadınlara ücretsiz kreş ve yaşlı bakım hizmeti sağlanması
- Kadınların kayıt dışı çalışmasını önleyecek politikalar geliştirilmesi
- Kadınların eğitime katılımını artırmak amacıyla sürdürülebilir politikalar geliştirilmesi
- Kadınların teknolojik gelişmeler konusunda geri kalmamaları amacıyla, teknoloji okuryazarlığı eğitimi verilmesi
- Vatandaşlık eğitimi (Anayasa, Kadın Hakları)
- “Egemen gücün eğitimi”, erkeklere toplumsal cinsiyet eğitiminin verilmesi
- Aile eğitimi (evlilik öncesi çiftlere “evlilik ehliyeti”)
- Küçük ve büyük girişimcilere, finansman sorununun giderilmesi
- Kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve artırılması
- “Kadın dostu şirketler” sertifika programlarının artırılması
- Kadın girişimciliğinin takibini yapmak amacıyla istatistiksel veri tabanının hazırlanması
- Girişimci kadınlar arasında etkileşim ve deneyim paylaşımı artıracak programların çoğaltılması
- Başarılı kadın girişimcilerin medyada daha sıklıkla yer bulması için girişimlerde bulunulması
- Büyük şirketlere, yasal bir düzenlemeyle, kız çocuklarına burs verilmesi yükümlülüğünün getirilmesi
- Çalışanların haklarını kullanması konusunda bilgilendirilmesi ve “etik çalışma” konusunda eğitim verilmesi (kadın çalışanların çalışma disiplinine sahip olması amacıyla eğitimi)
- Kadınlar arası ekonomik ve sosyal işbirliği ağı
- Kadınlara özgüven kazandırmak amacıyla eğitimler verilmesi
- Erkek girişimcilerin kadın girişimci ve kadın çalışanlarla birlikte çalışması gerekliliğini ortaya koyan çalışma ve eğitimler
- Yoksul kadınlara mikro-kredi verilmesi ve finansal desteğin artırılması
- RTÜK tarafından yapılan bir düzenlemeyle, TV kanallarına, izlenebilir zamanlarda, kadınlara yönelik eğitim programlarının zorunlu hale getirilmesi
- Belediyecilik anlayışının değiştirilmesi + “kadın dostu şehir” anlayışının geliştirilmesi
- Karar alma mekanizmalarında ve şirket yönetimlerinde kadın kotası uygulanması
- Hizmet veren, işveren, iş arayan, profesyonel kadın + kadın öğrenciler gibi gruplardan oluşan (sektörel ve mesleki ayrışmalar da dikkate alınarak) bir kadın veritabanı oluşturulması
- Bu kadın grupları kapalı ekonomiyle çalışacak ve ekonomik olarak birbirlerini güçlendirecek biçimde organize edilmelidir
- İşsiz ve eğitilmiş kadını örgütleyen, işsiz-eğitimsiz kadınlarla buluşturan bir model geliştirilmesi gerekmektedir
- Kadın istihdamı konusunda çalışan dernek ve vakıfların işbirliğini sağlayacak platform oluşturulması
- 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

- Kavramların tanım eksikliği: Terminoloji ve meslek tanımları eksik.
- Veri Yetersizliği (Örnek: Kadınların çoğu tarım sektöründe istihdam ediliyor ama güvenceleri yok; ILO standartlarına göre istihdam sayılıyor.)
- Göç faktörü: Tarımsal çözülmenin etkisiyle köyden kente ve buradan da büyük şehirlere göç. Köyde aile içinde güvence bulan kadın şehre göçtüğünde bundan yoksun kalıyor.
- Bölgeler arası coğrafi ve sosyo-kültürel farklılıklar.
- Kadının kendi evinde yaptığı hizmetlerin (emeğin) ve ev eksenli üretimin sayılmaması ve güvence altına alınmaması.
- 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.
- Uluslararası mesleki standartların eksikliği.
- STK ve Proje yaklaşımının ve standartlarının yetersizliği.
- Mesleki eğitim standartlarının yetersizliği
- 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.

- Yardımcı hizmet talep edenlerin bilinç eksikliği: Bilinçsiz talep ve emeği arz edenin sigortasının ödenmesi yerine kayıt dışı çalışıp biraz daha fazla ücreti tercih etmesi.
- Belirli sektörlerde örgütlenme-sendikalaşma eksikliği.
- İletişim araçlarının kadınları bilinçlendirmede etkin kullanılmaması.
- Devlet politikalarında kadına yönelik kota ve pozitif ayrımcılığın olmaması.

Çözüm Önerileri

- Kadın ve kadın istihdamıyla ilgili kurum ve kuruluşlarda özellikle bölgesel bazda kadın bakişli işgücü piyasası analizleri ve çalışmaları yapılmalıdır.
- Yardımcı hizmetlerde çalışanların güvenceye kavuşturulması gereklidir.
- Yabancıları da kapsayabilmek için ILO'nun standart getirmesi; Çalışma Bakanlığı Mesleki Yeterlilik Kurumu (2007 sonu kurulmuş)



Türkiye’de tanım ve standartları koymalıdır.

- 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.
- Yerel bazda kadın istihdamını kolaylaştırıcı uygulanabilir model ve stratejilerin geliştirilmesi. Uzun vadede istihdam proje ve programlarının uygulanması.
- Kadınlara özel güvenceli esnek çalışma biçimlerinin geliştirilmesi.
- Taşeron firmaların erkek çalışanları tercih etmeleri, eksik sigortalama yapmaları ve performansa dayalı ücret vermeleri.
- Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi. Bu konudaki eğitim, bilgi ve finans kaynaklarının kadınların kolay erişimine sunulması ve so-

nuçların takip edilmesi.

- Kadınların örgütlenme konusunda bilinçlendirilmesi; sendikaların ve STK’ların bu konuda daha etkin rol oynaması.
- Gerek kamu gerek özel sektörde farkındalık araçlarının (yazılı ve görsel medya, internet vb.) kayıt dışılığın azaltılması yönünde kadınların bilinçlendirilmesi hususunda daha etkin kullanılması.
- Kadınlar için yıpranma payı ve emeklilik koşullarının kolaylaştırılması.
- 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.
- İstihdamda kadın kotası ve pozitif ayrımcılığın devlet politikası olarak benimsenmesi.
- Taşeron firmaların standartlara kavuşturulmaları etkin denetlenmeli.



EĞİTİM - İSTİHDAM İLİŞKİSİ

Kadının eğitim seviyesi artıkça istihdama katılım oranı artmaktadır. Ayrıca kadın istihdam oranı %5 arttığında ülke yoksulluğunun %15 azaldığı görülmektedir. Bunda en önemli etken çalışan kadının geliri ni 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 eğitimi ve işgücüne katılmasını artırmaktır. Bu raporumuzda öncelikli olarak Türkiye’nin durumu değerlendirilmiş, problemler tespit edilmiş ve bu problemlere çözüm önerileri getirilmiştir.

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

Tablo 1. Türkiye’de Kadının İstihdamı: Eğitim Seviyesine Göre

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

Kaynak: TÜİK

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**).

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.

Sorunlar

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 de-

zavantaj 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 çocukları:
Kızlar, daha erken diye okula gönderilmiyor, yas 9’u aşınca da ilkokul eğitimine katılamıyor. 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, ilgi-

li resmi kurumların (MEB vb) sistemlerinin çözüm yollarını hayata geçirebilecek esneklikte olmaması gibi sebeplerden dolayı gerçekleşmemektedir.

- Erken emeklilik:
Kadın yüksek eğitilmiş bile olsa erken emekliliği tercih edebiliyor. Bunda kadının kendisinin rolünün evde olduğunu hissetmesi kadar iş yerinde aktif iş verilmeyişi, önemli görevlere atanmayışı 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.
- İş beğenmeme:
Kadının belli bir eğitime ulaştıktan sonra istihdam olanığı olan bazı işkollarında çalışabileceği halde bunları eğitiminin altında yerler olarak görmesinden dolayı çalışmamayı tercih etmektedir.

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 eğiti-

me karşı olumsuz olan toplumsal algıyı olumluya döndürecektir.

Aşağıda kadının eğitimi ve istihdamı alanında ki 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 eğitilmiş kişiyi işe almayı da taahhüt ediyor)

Son olarak bir Avrupa Birliği çalışmasına dikkat çekmek istiyoruz. Avrupa komisyonu istihdam ve sosyal işler genel müdürlüğü tarafından hazırlanan 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. ■



**TOPLANTILARIMIZA İSTANBUL, ŞANLIURFA,
BARTIN, AKSARAY VE DİĞER ŞEHİRLERDEN
GELEREK KATILAN GİRİŞİMCİ KADINLARIMIZ
SİNERJİ YARATTILAR**



Yrd. Doç. Dr. Belma TOKUROĞLU
Gazi Üniversitesi İİBF
Kamu Yönetimi Böl. Öğretim Üyesi

Türkiye’de Modernleşme Süreci ve Ataerkil Yapı İkileminde Kadın İşgücü ve Eğitimi

Cinsiyet bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerdir. Toplumsal cinsiyet ise, kadın ve erkek için bir toplumda ya da kültürde uygun görülen rol ve görevler, sorumluluklar ve toplumun bu iki cinsten beklentileridir. Toplumsal cinsiyet bir toplumun (kültürün) içinde yapılandırılır. Cinsiyeti biyoloji, toplumsal cinsiyeti kültür belirler. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kadınların veya erkeklerin toplumsal cinsiyetlerinden dolayı sosyal, ekonomik, siyasal ve yasal haklara sahip olmada, bunları kullanmada ve kaynaklara ve hizmetlere erişimde eşit olmamaları üstelik ayrımcı muamele ile karşılaşmalarıdır. Kadınlık ve erkeklik toplum içinde belli bir kültür çerçevesinde kurgulanmaktadır. Bir toplumdaki üretim tarzı, üretim tarzını belirleyen siyasal ve ekonomik güçler ve üretim ilişkileri ile ataerkil (erkek egemen) zihniyet hem toplumun cinsiyet anlayışını hem de kadının konumunu belirler. Kadının evin dışında çalışması, eğitim hayatını sürdürmesi, parlamentoda yer alması ve yöneticilik kariyeri için çok fazla çaba göstermek zorunda kalması, kadının eksikliğinden değil, maddi ve manevi alanda belirleyici ve egemen olan erkeğin kurmuş olduğu ekonomik-toplumsal-siyasal düzenlemeden kaynaklanmaktadır diyebiliriz. Ataerkil (erkek egemen) bir zihniyet içerisinde belirlenmiş toplumsal cinsiyet rollerinin tartışılmaması ve değiştirilmemesi, yasal ve ekonomik bütün yeniliklerin önünü kapatabilmektedir. Türkiye’de yasal ve ekonomik olarak yeniden yapılandırılmaları rağmen kadın istihdamının %24’ lerde kalması; daha da önemlisi Tanzimat ile başlayan ve Cumhuriyet’le hız kazanan ka-

dınların eğitimi projelerine verilen bütün desteğe rağmen bugün hala, 2.517.566 (TÜİK, Eğitim, Kültür, Spor veri tabanı, 2011) kadının okumaz yazmaz olması başka türlü açıklanamaz. Dolayısıyla cinsiyet eşitsizliği bir kadın sorunu değil, toplumun sorunudur.

Devletlerin modernleşme süreçlerinde oluşturdukları ve biçimlendirdikleri “kadınlık ve erkeklik” modelleri önemlidir. Türkiye’de kadınlık durumu, erkekler tarafından üretilmiş bir durumdur. Kadınlık durumunu belirleyen olgu, kadının belli bir rolü yerine getirmesi, bu rolü yerine getirirken de bulunması gereken yerdir (ev alanı). Buna karar veren erkek siyasi düzen olmuştur. Türkiye’de kadın için iktidara gelebilme ve karar mekanizmalarında yer alma yolları yasal olarak açıktır, ancak ataerkil yapının zihniyeti kadının bu yolları kullanmasını sağlayacak önlemleri almadığından kadın elindeki imkanları kullanamamaktadır. Türkiye’de ağırlıkla, eş ve anne olan kadının, evdeki işleri ücretsiz olarak üstlenen ve erkeğin gelirin tabi olan bir konumda bulunması, ülkenin refahı ve üretim gücü açısından çok önemlidir ancak bu kayıtlarda yer almayan bir üretimdir. Eğitimli ya da eğitimsiz kadının evde çocuğa, yaşlıya bakması ve ev işlerini yapması kendisine erkek egemen bir zihniyet tarafından verilmiş bir roldür. Bu rol o kadar benimsenmiş ve içselleştirilmiştir ki değiştirilmesi akla bile gelmemektedir. Kadının diğer etkinlikleri de bu rolüyle birlikte devam etmektedir, örneğin kadının eğitim görmesi kadınlık rollerini daha iyi yapabilmesi içindir; daha iyi bir eş, daha iyi bir çocuk bakıcısı, daha iyi yemek pişiren, daha iyi temizlik yapan vb. Kadın evin dışında gelir getiren

bir iş yaptığında eğitimine bağlı olarak mesleğini icra ettiğinde de hem ev hem meslek çalışmaları- nı birlikte yürütmek zorundadır. Aile bir sosyal gü- venlik kurumudur denilirken bu güvenliğin sade- ce kadınlar tarafından gerçekleştirildiği dile geti- rilmemektedir.

Toplumsallaşma, başkalarıyla olan ilişkileri ara- cılığıyla bireye, iyi-kötü, doğru-yanlış gibi bir top- lumun yargı ölçütlerinin, diğer tüm değer, kural ve normların, toplumca kabul edilebilir tutum ve alışkanlıkların, becerilerin iletilmesi sürecidir. Bu tanımıyla toplumsallaşma, toplumsal değişme- nin en önemli faktörlerinden birisidir ve toplum- sal değişimin, toplumu değiştiren bir özneye sahip olduğunun da en önemli kanıtıdır. Toplum- sal değişimin tartışılması gereken en önemli bo- yutu, bu değişimin kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğidir. Toplumsal yaşamda insanın dışında oluşmuş kurum, kural, tarih veya devlet yoktur. Ortaya çıkan bütün toplumsal değişme- ler, belirli güç ilişkileri içerisinde insanlar veya in- san grupları tarafından belli bir zihniyet çerçeve- sinde planlanarak gerçekleştirilmiş yapılanmalar- dır. Burada sormamız gereken sorular vardır; bir toplumda, toplumsal değer, amaç ve hedeflerin üretimine kadınlar katılabilmekte midir? Kadın toplumsallaşırken ve toplumsallaştırırken kendini gerçekleştirme/kendi düşüncelerini dile getirebil- me imkanına sahip midir? Kadına eğitim hakkının verilmesi, medeni ve siyasi haklarının tanınması ve yasalarla korunması, toplumsal statü ve rolle- rinin değişebilmesinde etkili olmakta mıdır?

Kadınların aileden ve erkeklerden bağımsız olarak kendi başlarına karar verebilecek ve hare- ket edebilecek bağımsız vatandaşlar oldukları dü- şüncesinin kabul görmemesi kadının eğitimi ve istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadı- nın Statüsü Genel Müdürlüğü'nce düzenlenen ve yayınlanan Aralık 2010 raporuna göre halen 4 mil- yona yakın kadın okuma yazma bilmiyor. Bunların 2,5 milyonu 50 yaş ve üzeri kadınlar. Okuma yaz- ma bilen ama bir okuldan mezun olmayan kadın- ların sayısı 6 milyon 933 bin 483. Kırdağı 100 ka- dından 84'ü tarım kesiminde, bunların %77'si üc- ret almaksızın aile işçisi olarak çalışıyor, herhangi bir güvence veya sigortaları yok. Tüm Türkiye'ye baktığımızda, 100 kadından sadece 12.8'l kendi hesabına ve işveren konumunda, 51.1 'l ücret ve

yevmiye karşılığında, 34.8'l ücretsiz ev işçisi. 100 kadından 62.1'l ev kadını olması nedeniyle evdışın- da çalışmadığını söylüyor. Kentlerdeki lise mezu- nu genç kadınların işsizlik oranı %20.8 (lise mezu- nu erkeklerdeki işsizlik oranı %21.6). Bütün bu ra- kamlar yukarda kadınlar için sorduğumuz sorula- rın cevaplarını olumsuzlamaktadır.

1869 yılında Maarif-i Umumiye Nizamname- si ile okuma yazma çağındaki tüm çocuklara kız erkek ayrımı yapılmaksızın ilköğretim zorunlulu- ğu konulmuştur. 1923'de Cumhuriyet'in ilanıyla birlikte kadınların kamusal alana girmeleri ve eği- timde eşitlik sağlanması konusunda çıkarılan ka- nun ve kararnamelerin sayısı artmıştır. 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannemesinin ikinci maddesi "Herkesin, ırk, renk, cins,dil, siyasi veya herhangi bir düşünce, milli veya sosyal menşeg, servet, do- ğuş veya herhangi bir fark gözetilmeksizin bu be- yannamede ilan olunan haklardan faydalanabile- ceği söylenmiştir. Bu beyannamenin 26. madde- sinde "herhangi bir ayrıma uğramadan her şah- sın eğitim hakkının olacağı" belirtilmiştir. 1960 yı- lında, UNESCO Sözleşmesinde "ırk, cinsiyet veya buna benzer sebeplerle, hiçbir ayrım yapılmaksı- zın herkese eğitim hakkının tanınmasına" yöne- lik bir hüküm bulunmaktadır. 1985 yılında Kadına Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, kadınla- ra ait her alandaki kısıtlılıkların kaldırılması için hü- kümler koymuştur. Türkiye bu sözleşmelerin altı- na imza atan devletlerden birisidir. Eski tarihlere dayalı bütün bu çalışmalara ve çabalara rağmen, bugün kadının eğitim konusunda ve istihdam ko- nusunda istenilenin-planlananın çok gerisinde ol- ması ve kadını kamusal alandan alıkoyarak evde olmasını isteyen zihniyetin çok değişmemiş olma- sı ve kadınların bugün sahip oldukları seviye dü- şündürücüdür.

Türkiye'de istihdam, kalkınma, yoksulluk, üre- tim gibi kavramları kullanırken genel olarak top- lumsal cinsiyet farklılıklarının ve ataerkil zihniye- tin getirdiği engellerin ortaya çıkardığı sonuçlar görmezden geliniyor. Bundan dolayı da kadın- ların ve de erkeklerin ataerkil düzen içerisindeki toplumsal cinsiyet rolleri sahipliği sanki insan eliy- le yapılmamış düzenlenmemiş muamelesi görü- yor. Ataerkil düzene bağlı olarak ortaya çıkan top- lumsal cinsiyet rolleri belli bir toplumsal ve siyasi düşüncenin ürünüdürler ve değiştirilebilirler. Top-

lumsal cinsiyet rollerine dayalı olarak ortaya çıkan kadınlıklar ve erkeklikler gözardı edilerek yapılan çalışmalar hiç kuşkusuz eksik olacaktır. Globalleşme ve yeni liberal dünya düzeninin ortaya çıkardığı ekonomik sonuçlar ülkeleri yeni bir istihdam politikası uygulamaya itmiştir. Yeni istihdam politikaları için yapılan planlarda, kadınları korumak veya erkeklerin iş bulabilmesini sağlamak adına ev dışında ücretli çalışan kadınların eve geri dönmesi için yeni kanun ve kararnameler çıkarılmıştır: erken emeklilik gibi. Çünkü Türkiye’deki zihniyet kadınları çalışma hayatının asli unsuru olarak görmüyor, bu zihniyetin değiştirilmesi gerekiyor. Bu tür bir zihniyet bazı önkabulleri getiriyor; birincisi erkek evi geçindirmekle yükümlü kişidir, onun dışında kadının çalışması zorunlu değildir; ikincisi ev kadına ait ve onun tarafından düzenlenmesi gereken bir mekandır bu nedenle kadın eve ait olmalıdır; üçüncüsü kadın çalıştığında evlenmesi ve çocuk doğurması halinde işleri aksatan unsur olarak görülmektedir, kadının işine daha fazla zaman ayıracağı -örneğin çocuk bakımı ile ilgili- önlemler almak yerine kadının iş hayatından uzaklaşmasını sağlamak tercih edilmektedir.

İstihdam ve eğitim söz konusu olduğunda bir yandan, kadın ile erkeğin farklı mı yoksa eşit mi değerlendirileceği tartışması sürerken, bir yandan da kadının evde yaptığı çalışmanın “görünmeyen emek” olmaktan çıkıp görünür olması gündeme gelmiştir. Kadınların ev içi üretimleri ve ücretsiz olarak hane için de ve hane için çalışıyor olmaları çoğu zaman aileyi ve hanenin reisi erkeği yoksulluktan korumaktaydı. Bu sebepten dolayı da kadın yoksulluğu ile erkek yoksulluğu ara-

sında fark olmaktadır. Bunların farkına varılmaya başlanmasıyla 2000’li yıllardan itibaren hane halkı ile ilgili ölçümler toplumsal cinsiyet odaklı olmaya başlamıştır. Kadınlar hem ev işlerini yüklenip hem de dışarda ücretli bir iş’te çalıştıklarında daha çok emek harcıyor ve yıpranıyorlardı. Ev içinde yapılan işler ücretsiz olduğu için hem de geleneksel olarak yapılması zorunlu ve normal kabul edildiği için, kadının yıpranma payı ve ücretli işteki başarı oranı erkeklerle eşit şartlarda değerlendirilmekteydi. Kadınların aile içindeki ikincil ve bağımlı konumlarını değiştirecek önlemler alınmadığı sürece kadının ev dışındaki ücretli istihdamı bir tür sömürü olmaktadır. Ekonomideki tasarruf önlemlerine bakıldığında, bu tasarruf önlemlerinin kadının işlerini kolaylaştıran alanlarda daha çok olduğunu görmekteyiz, örneğin yaşlıların ve çocukların bakımlarının sağlandığı yerlerin açılması en az yatırım yapılan alandır. Kadınların çalışmayıp evde oturarak çocuklarına ve yaşlılarına bakması zihniyeti de bu yatırımlardaki eksikliği desteklemektedir.

Türkiye’de kuşkusuz kadınların/kız çocuklarının durumlarını iyileştirici reformlarda gerçekleştirilmiştir. Anayasanın 10. maddesi değiştirilmiştir. Bu madde kanun önünde eşitlik maddesidir: “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” . Bu maddeye, “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek fıkra:7.5.2004-5170/1. madde) maddesi eklenmiştir. “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumla-

Okuma Yazma Durumu ve Cinsiyete Göre Nüfus

Okuma-Yazma Durumu	Toplam	Kadın	Erkek
Okuma-Yazma Bilmeyen	3.171.270	2.617.566	553.704
Okuma-Yazma Bilen	61.889.739	29.876.706	32.013.033
Bilinmeyen	1.984.626	948.736	1.035.890
Toplam	67.045.635	33.443.008	33.602.627

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. *Türkiye’de Kadının Durumu*, Ankara, 2012.

namaz” (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1. madde) şeklinde ek bir madde daha sonra eklenmiştir. Bu maddelerle kadınların erkeklerle eşit haklara sahip vatandaşlar oldukları ve devletin bu hakları sağlamadaki görevleri özellikle vurgulanmıştır. Söz konusu maddelerin eklenmesinin nedeni büyük ölçüde Avrupa Birliği’ne uyum sürecindeki taleplerin karşılanabilmesi içindir. 2001 yılında Medeni Kanun’da, cinsler arasındaki ayrımcılığa son vermek ve eşitlik ilkesini aile hukukunda da hakim kılmak için, evliliğin genel hükümlerinde kökten değişiklikler yapılmıştır. Rol dağılımında erkeğin üstünlüğü ilkesi terkedilerek, mümkün olduğunca eşlerin eşitliğine dayanan olumlu düzenlemelere yer verilmiştir. 2003 tarihli İş Kanunu ile gebelik gerekçesiyle işten çıkarma yasaklanarak, cinsel istismara yönelik engellenemelerde kanunda yerini aldı. Bütün bu olumlu gelişmeler sadece kanunlarda yazılı kalmaktadır. Çünkü bugünkü rakamlara baktığımızda; toplumsal cinsiyet rol belirlenimlerinde değişiklik olmamıştır, kadınlar evin dışındaki ücretli işlere sahip olduklarında da evdeki çocuk bakma, hasta bakma, temizlik ve yemek işleri aynen devam etmektedir. Böylece sırtlarındaki yük iki kat olmaktadır. Hem ev hem de iş yükü kadının sadece fiziken kamusal alanda olmasını sağlamıştır. Kadın evdeki iş yükünden dolayı sosyal ve siyasal aktivitelere katılacak zamanı bulamamaktadır.

İşsiz genç erkek nüfusun fazla olmadığı ülkelerde neoliberal politikalar ile ortaya çıkan yeni çalışma alanlarında kadınlar istihdam edilirken, Türkiye’de çalışmaya hazır genç erkek kitlesinin varlığı ve kadınları koruyan kanun maddelerine tabi olmak istemeyen işverenlerin bulunması kadınları istihdamdan uzaklaştırmıştır. İşverenler erkekleri tercih etmektedirler. Bunda Türkiye’deki kadını ikinci plana iten ve kamusal Alana çıkmasını istemeyen ataerkil zihniyetin de etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye’deki sanayileşme yeteri düzeyde istihdam imkanı yaratamamış ve kadın istihdamı düşük düzeyde kalmıştır. Cinsiyete dayalı işbölümü, ataerkil aile yapısının istekleri doğrultusunda aynen kalabilmiştir.

Ersin Kalaycıoğlu ve Binnaz Toprak’ın 2004 de yaptıkları araştırma, üniversiteye devam eden öğrencilerin %70’inin en üst %20 lik gelir grubundaki ailelerin çocukları olduğunu göstermektedir. Bu

göstermedir ki yoksul ailelerdeki kız çocuklarının yüksek öğretime ulaşamamaları onları işgücü piyasasından da uzak tutmaktadır. 2010’da işgücüne katılma oranı lise altı eğitilmiş kadınlarda %23.8, eğitimlilerde %30.4, yükseköğretimlilerde %71’dir. Üniversite eğitimi alan kadınlar iş hayatında mesleki formasyona dayalı işlere sahiptirler ve bilinçlidirler dolayısıyla kanuni hakları korunmaktadır. Ek olarak bu kadınlar yüksek ücretler aldıklarından evişleri, çocuk-hasta bakımı için ücret ödeyerek üstlerindeki yükleri hafifletebilmektedirler. Bu araştırma, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının sınıfsal ayrımcılık boyutunda dikkate alınmasını gözler önüne sermektedir. Kadınlar homojen bir yapı oluşturmamaktadırlar bu nedenle farklı toplumsal tabakalardaki ve farklı iş alanlarındaki kadınların sorunları da farklılık göstermektedir.

Bugün dünyada erkek ve kadın rollerinin toplumsal-siyasal ve ekonomik boyutuyla eşitlenmesi çalışmaları yapılmaktadır. Kariyer yapılması ile annelik rollerinin nasıl uyumlulaştırılacağı tartışılmaktadır. Erkeklerin hayatının nasıl kadınsılaştırılacağı üzerinde durulmaktadır. Bir çocuk dünyaya geldiğinde sadece “annelik izni” değil “babalık izni” de gündemdedir. Bir işyerinde kreş açılması için çalışan annelerin sayısı değil çalışan babaların sayısı da önemlidir artık. Fakat bütün bu çalışmalar Avrupa’da da yavaş ilerlemektedir. Üst toplumsal sınıftaki eğitilmiş erkekler genel olarak, kadınlık ve erkeklik rollerinin kaynaşmasını ve paylaşımını kabul ederken, alt sosyal sınıflarda ve eğitim düzeyi düşük erkekler arasında bu kabul pek mümkün görünmemektedir. Kuşkusuz işin içine yeni liberal politikaların, ailelere sağlanan hizmetlerin, kreş için kamu harcamalarının, çocuklu ailelere yapılan nakit yardımının hesaplamaları da girmektedir. Devletin en fazla kar etmesi şeklinde ortaya çıkan bütçe yapılandırmaları, aile, kadın ve çocuktan yana olamamaktadır. Kadınlık ve erkekliğe ait olan roller sorgulanabilir ve o alanda bir eşitlik sağlanabilirse kadının kamusal alana çıkarak kendi potansiyelini keşfetmesinin ve gerçekleştirmesinin yolları açılacaktır diyebiliriz.

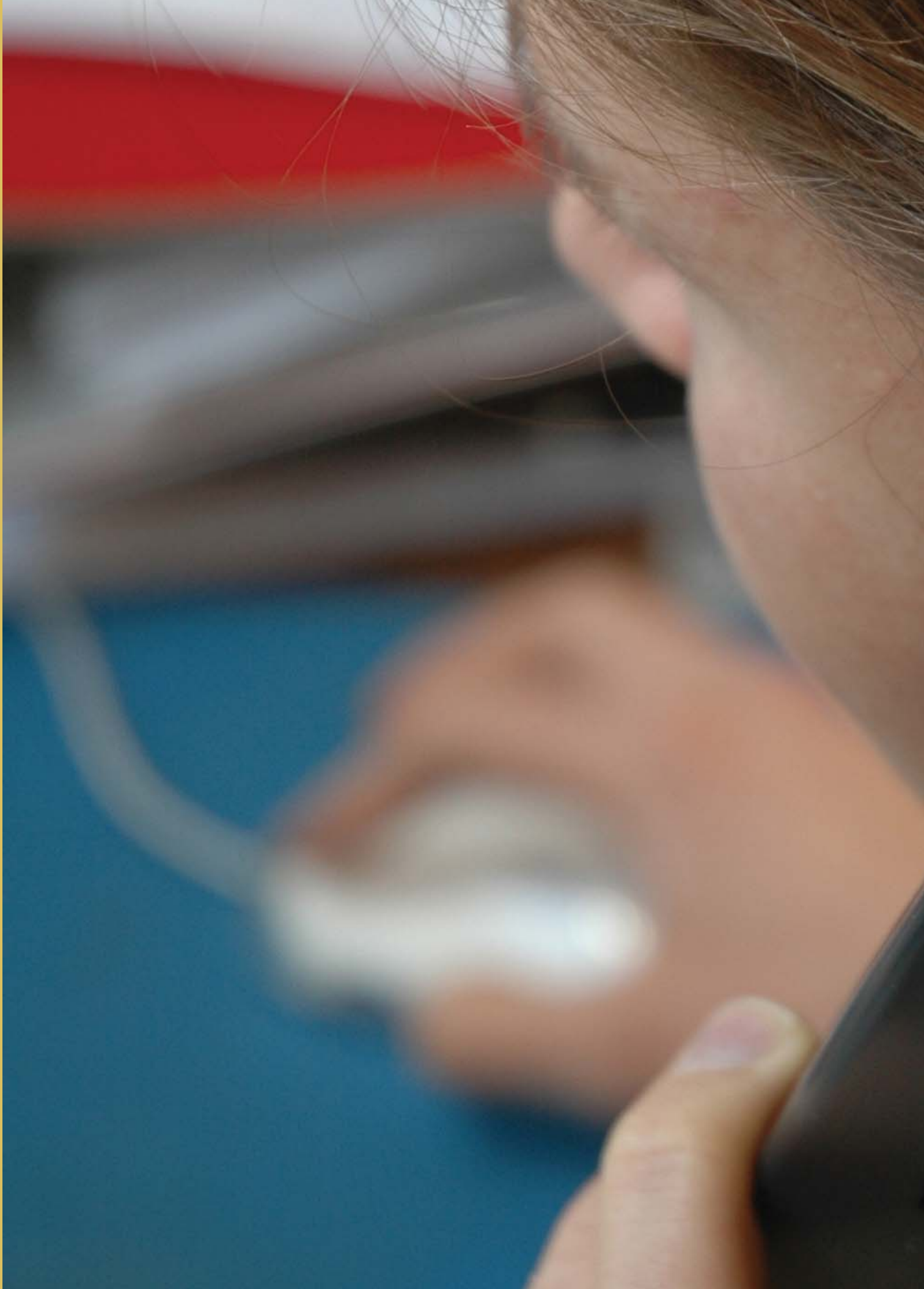
Yararlanılan Kaynaklar:

- Barlas Tolan. *Sosyoloji*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004.
- Cemal Baki Akal. *Siyasi İktidarın Cinsiyeti*, İmge Kitabevi,

Ankara, 1998.

- Gosta Esping-Andersen. Tamamlanmamış Devrim: Kadınların Yeni Rollerine Uymak, çev.Selin Çağatay, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011.
- Yıldız Ecevit. İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı, British Council, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işbirliğiyle, 2010.
- Saniye Dedeoğlu-Adem Yavuz Elveren. “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Toplum ve Refah Devleti”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, der: Saniye Dedeoğlu-Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012.

- Gülay Toksöz. “Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka çıkmazında Kadın Emeği”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, der: Saniye Dedeoğlu-Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.Türkiye’de Kadının Durumu, Ankara, 2012.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı: 2008-2013, Ankara, 2008.
- Aksu Bora - İlknur Üstün. Sıcak Aile Ortamı - Demokratikleşme Sürecinde Kadın ve Erkekler, TESEV Yayınları, İstanbul, 2005. ■



Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımı
ÇALIŞTAY - 3

13 Ocak 2012

**Türkiye Odalar
ve Borsalar Birliği
(TOBB) İkiz Kuleler, ANKARA**

Katılım Grupları:

Kamu Kurumları

Gökhan GÜDER (DPT)
Selin DÜNDAR (GAP İdaresi)

Siyasi Partiler

Selva ÇAM (Adalet ve Kalkınma Partisi)
Zühal SAMLI (Cumhuriyet Halk Partisi)
Melih SELMANPAKOĞLU (Cumhuriyet Halk Partisi)
Müzeyyen OKUR (Demokratik Sol Parti)
Refika GÜNDÜZ (Milliyetçi Hareket Partisi)
Mualla KORKMAZ (Türkiye Partisi)
Şule DEMİRKALE (Büyük Birlik Partisi)
Ayşegül DALKIR KAHVECİ (Demokrat Parti)
Aygül BAŞGELEN (Demokrat Parti)

Gönüllü

Filiz POYRAZ (Avukat)
Serpil ERTEKİN (Öğretmen)
Sadberk DAŞAR (Avukat)
Mehmet GÜNIŞIK (Eğitimci)

Üniversiteler

Yrd. Doç. Dr. Belma TOKUROĞLU (Gazi)
Sevgi BALCI (Başkent)
Yrd. Doç. Dr. Gökşen ARAS (Atılım)
Yrd. Doç. Dr. M. Murat YÜCEŞAHİN (AÜDTCF)
Prof. Dr. Mine TEKELİ (Gazi)
Yrd. Doç. Dr. Seher Nur SÜLKÜ (Gazi)
Beyhan YENİ (AÜSBF)

Sivil Toplum

Ayten TİMURÖĞLU (CKD)
Şenel İKE (CKD)
Birten GÖKYAY (Kagider)
Emine BİLGİN (Angikad)

TOBB Üyesi Girişimci Kadınlar

Bartın: Nurten ŞAHİNER, Çiğdem BAYRAKTAR, Gülsüm KARAKAŞ, Ceylan AKÇAY, Süheyla BALIK, Zerrin TURNA, Benian FIRINCIOĞLU, Ümran BAYRAKTAR, Selin AKÇAY, Türkan AYDIN, Elif DEMİRKOL
Aksaray: Hatice ŞAHİN

1980'lerden bu yana giderek düşüş trendi içinde olan kadının işgücüne katılımı rakamları, 2011 yılında %27-28'lerdedir. Neredeyse 4'e 1 düzeyindedir. Yani işgücüne dahil olan 4 kişiden 1.1 kişi kadındır.

Güneydoğum Derneği, bu konudaki 3. Çalıştayı TOBB'un ev sahipliğinde gerçekleştirdi.



Kadının İşgücüne Katılımı 3. Çalıştayı'nda;

özet bir rapordan sonra, konuşma kayıtları yer almaktadır.

Daha önce iki çalıştay bir de panel yapılan bu konuda, çalıştay grubu olarak belirlenen ve belli aralarla toplanan grup, süreklilik arz etmektedir. Çeşitli kesimlerin temsilcilerini bu çalışma için bir araya getiren Güneydoğum Derneği, Güneydoğu'ya dönük toplumsal sorunların çözümü yönünde öncülük ederken, kadının istihdamı konusuna Türkiye çapında eğilmiştir.

Türkiye'de kadının işgücüne katılımı kötü bir tablo sergilemektedir. 1980'lerden bu yana gide-rek düşüş trendi içinde olan rakamlar bugün ortalama olarak yaklaşık 4'e 1 düzeyindedir.

Bu kötü gidişatı gündemine alan, çalışmaları arasına katan Güneydoğum Derneği, bu konuda daha önce Gazi Üniversitesinin ev sahipliğinde iki çalıştay bir de panel gerçekleştirdi. 3. Çalıştay ise TOBB'un ev sahipliğinde yapıldı.

3. çalıştay için bir araya gelen çalıştay grubu, çalıştay sürecini kısa tutarak, aynı gün iki Bakan ziyaretinde bulundu ve çözümü yönünde sahiplen-

diği konunun takipçisi olduklarını, bu konuda iyileştirmeler yapılmasını istediklerini Bakanlara ilet-ti.

Kamu Kurumlarından bürokratlar, birçok siya-si parti temsilcileri, değişik üniversitelerden aka-demisyenler, çeşitli kadın sivil toplum kuruluşla-rının başkan ya da temsilcilerinin ve gönüllü ka-tılımcıların bir araya gelmesiyle oluşan grup, hoş-görü anlayışı içerisinde ve gönüllü olarak çalışma-larını sürdürmektedir.

Kadının işgücüne katılımı çalıştaylarının üçün-cüsünde, Bartın ve Aksaray'dan gelen kadın giri-şimciler de gruba dahil olmuşlar, **Bartın ve Aksa-ray**, grup tarafından **kadın dostu iller** kabul edil-miştir.

Bir süre üçüncü toplantıda grup çalışmasını sürdüren çalıştay ekibi, önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını sonra da Aile ve Sosyal Politi-kalar Bakanını ziyaret etti. Her iki Bakan da, kala-balık olması vesilesiyle, grubu toplantı salonların-



da kabul ettiler.

Salon toplantısında hemfikir olunan ve Bakanlara iletilmek üzere özetlenen konular şu şekilde idi:

- Toplumsal cinsiyet politikasının değiştirilmesi gerekir
- Pozitif ayrımcılık şarttır
- Eğitim destekli istihdam projeleri geliştirilmelidir
- Yoksulluk ve cehaletin giderilmesi gereklidir
- Engellerin önemli kısmı kentli kadına ait
- Kentlerdeki göçmen (kırsaldan gelen) kadınların dönüşümü önemlidir
- Kreş ve huzurevlerinin önemsenmesi, sorun olmaktan çıkarılması sağlanmalıdır
- Kadın-erkek eşitliği sağlanmalıdır
- Bakanlığın adı Kadın ve Aile Bakanlığı olmalı, Bakanlık adından kaldırılan Kadın sözcüğü tekrar verilmelidir
- İllerde kadın istihdamı konusunda ticaret odaları inisiyatif almalı, mevcut projeler erkeklere dönüktür
- Kadını girişimci yapmak lazım, kalkınmaya sokmak lazım, yerel yönetimler, kalkınma ajansları kadının yanında olmalı, esas adres Kalkınma Bakanlığıdır
- Kooperatifçiliği çözmeden eğitilmiş kadını bile

evde oturmaktan kurtarmak mümkün olmaz

- İstihdam eğitimiyle doğru orantılıdır, eğitilmiş kadın eğitimsiz kadına göre daha fazla istihdam edilmektedir, dolayısıyla Milli Eğitim Bakanlığı da ilgili Bakanlıklar arasındadır



ÇALIŞTAY - 3 KONUŞMA METİNLERİ

Duygu SUCUKA

Güneydoğum Derneği Başkanı

Türkiye’de kadının işgücüne katılımı konusunda yaptığımız üçüncü çalıştay için bir araya gelmiş bulunuyoruz. Daha önce iki çalıştay, bir de panel yapmıştık.

İlk çalıştayda on tane soru hazırlamıştık ve o sorular etrafında görüşler bildirilmişti. Kadının işgücüne katılımında engeller nedir? Çözüm önerileri neler olabilir? Bunu raporlaştırmış, sonrasında ilgili bakanlıklara, ilgili makamlara bu raporları sunmuştu.

İkinci çalışmamızda gruplara farklı konular verdik. Özel sektör, kamu ve yardımcı hizmetlerde çalışan kadınlar gibi. Kadınların çalışmalarına engel durumlar ve çözüm önerileri tartışıldı. Bir de dördüncü konu olarak, eğitim ve kadının istihdamı ilişkisini ele aldık. Yine o çalışmamızın raporunu da ilgili makamlara sunduk. Bir de panel yapmıştık.

Çalıştaylarımızın üçüncüsü olan bu çalışmada da, öncekiler gibi, kamu kurumları, üniversiteler, siyasi partiler, sivil toplum kuruluşları, gönüllü katılımcılar olarak bir araya geldik. Biz bu tablodan o kadar memnunuz ki, keşke siyaseti de hep böyle barışık ortamlarda yapabilirsek. Bir masa etrafında 7-8 siyasi parti oluyor, bu sorunu tartışıyor. Öncelikle rica etmiştik , tekrar ediyoruz, siyaseti par-



tilere, siyasi zeminlere bırakalım. Biz ortak bir sorunumuza, toplumun , hepimizin, kadınlarımızın, aynı zamanda erkeklerimizin de ortak bir sorununa sahip çıkmaya çalışıyoruz. Dolayısıyla siyasi görüşlerimiz ne olursa olsun, elbirliği yapmak zorundayız. Başka türlü aşılamıyor bu sorunlar.

Bu çalışmaya Bartın Kadın Girişimciler Kurulu duyarlılık gösterdi, kalabalık bir grupla katıldılar. Hatice Şahin Hanım Aksaray’dan geldi, Aksaray Girişimci Kadın Kurulundan kendileri, Aksaray’dan çok kötü hava şartlarında geldiler. Hepiniz duyarlılık gösterdiniz, kiminiz hasta yatağından kalktınız, kiminiz işinizi bırakıp geldiniz. Hepinize teşekkür ediyoruz. Bunun dışında bize bu imkanları sağlayan, bu çalışmaya destek veren Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’ne de teşekkür ediyoruz. Bu çalışmalara, bu konuya TOBB’un sahip çıkması, öncülük etmesi gerçekten çok önemli. Çünkü TOBB büyük projeler üretebilecek bir kurum. Kadının istihdamı yönünde gerçekten inisiyatif alırlarsa çok yol katedileceğini düşünüyorum.

Filiz POYRAZ

Avukat

Kadın konukevlerinde şiddet mağduru kadınlar ile, cezaevlerindeki kadınların geçici sosyal durumlarından sonra ne şekilde hayata atılacakları, özellikle istihdam edilmeleri, akabinde daha kaliteli bir yaşam sağlamaları için Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile görüşülmesi kanaatindeyim. Ayrıca kadın istihdamının sektörel açıdan geliştirilebilmesi için kadına yönelik geleneksel bakış açısının değişmesi için toplumsal cinsiyet kavramının yaratılması gerekir diye düşünüyorum. Bunun için de kadın erkek ayrımı dışında bir toplumsal cinsiyet politikasının üretilmesinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın çalışma alanıdır diye düşünüyorum. Yine Aile Bakanlığı yönünden, kırsal kesimdeki kızların, eğitilecek lider kadınlar eşliğinde

beceri gerektiren yeni alanlara da teşvik edilmesi kanaatindeyim. Çünkü 2000 li yıllardan sonra artık kentlere göç sebebiyle tarımsal alanda, tarımsal sektörde kadınların istihdamı azalmış durumda. Çalışma Bakanlığından talep edeceğimiz gelişim projeleri ise: Kadın istihdamının artırılması için bu yönde işverenlerin pozitif ayrımcılıkları artırmaları kanaatindeyim. Kadının çalışma şartları ve mesaisinin, kadının sosyal durumunun, belki aile üzerindeki sosyal rolü dikkate alınarak esnek tutulması ve kreş imkanlarının artırılması gerekir. Ayrıca bedensel engelli kadınların istihdamının özellikle, kamudaki istihdamlarının kolaylaştırılması gerektiğini düşünüyorum.



Mehmet GÜNiŞİK

Güneydoğum Derneği (Eğitimci)

Arkadaşlarımızın bahsettiği çok önemli konular var. Bunlar önceki çalıştaylarda rapor haline getirilmişti. Bunlardan bir tanesi eğitim destekli istihdam. Bu konuda arkadaşlarımızın görüşü şuydu; yalnızca eğitim verdiğimizde, kişiler açıkta kalıyor, hiç bir yere varamıyorlardı. Bu eğitim destekli projeyi her iki bakanlıktan da ısrarla isteyebiliriz diye düşünüyorum. İkinci konu, yine toplumsal cinsiyet eğitimi, son derece önemli, konuyu aşabilmemiz için son derece önemli olduğunu düşünüyorum. Çok önemli iki bacak var aslında, kırsal kesimde din adamları ve öğretmenler. Bu kesimlerin eğitilmesi üzerinde ısrarcı olmamız lazım. Her iki bakanlıktan da, mutlaka din adamlarının da bu konuyla ilgili esnek hale getirilmesi gerekiyor. Çünkü ben bunu çok iyi biliyorum. Benim iki tane lisansım var bir tanesi uluslararası ilişkiler ikincisi ilahiyat. Bunu kırmamız gerekiyor. İkincisi öğretmenler. Ancak bu eğitimde şunların da olması lazım, olmazsa olmaz; milletvekilleri yüzde yüz, çünkü onlar karar mekanizması, onlar yasalaştıracak, onlar yasaları çıkartıyorlar. Dördüncüsü de hukukçular, hakimler savcılar, aklınıza kim gelirse. Bunlara ısrarla cinsiyet eğitimi verilmesi gerekiyor. Bilmiyorlar mı? evet bilmiyorlar efendim. Bilseler bu durumlara düşmezdik. Hatta hatta 2000'li yıllarda başlamıştı arkadaşlar, bir cinsiyet eğitimi vardı okullarda, onu da kaldırdık, o da yüzde yüz gerekiyor. Şimdi ben bütün bu konularda istihdam üzerine çalışacak tüm derneklerimizin bir platform oluşturmasını istiyorum, Niçin? Bu konuları ısrarla Bakanlıktan isteyeceğiz. Yani her platformda, her yerde bunu dile getireceğiz. Bakın işte şurada tabloyu görüyoruz, kadınlar 2000'li yıllarda istihdamda 27, 5 da kaldılar. Halbuki hepimiz bu toplantılarda bir kez daha öğrendik ki %5 kadın istihdamını artırdığımızda %15 yoksulluktan kurtuluyoruz. Bu kadar önemli, yasalar da var ama uygulamıyoruz. Kadınlara öncelik verilmesini bekliyoruz, verilmiyor. Biz şimdi ısrarcı olarak bu platformu oluşturmak durumundayız.



Beyhan YENİ

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

Mehmet Bey'e tamamen katılıyorum. Ancak bu iki bakanlıktan da isteyeceğimiz, asıl bu sorunların kaynağını, her kuruma yerleştirilecek feminist denetçilerle (eşitlik uzmanları) sağlanabileceğini düşünüyorum. Çünkü gerek merkezi gerek yerel düzeyde kadınların istihdamının artırılması veya kadın-erkek eşitliğinin yerleştirilmesi hedeflerine yönelik olarak yürütülen çalışmaların uygulamasını hayata geçirip, sürdürülebilecek bir deneyim yaratması ve bunun izlenmesi denetlenmesi gerekmektedir. Diğer türlü kadın istihdamını artırıcı çalışmalar “şekli” anlamda kalır, oysa “maddi” anlamda da bu hakları alabilmemiz açısından bunu talep edebiliriz diye bir eklentiyle tamamlamak istiyorum. Ayrıca bu fikri de **“Kadın istihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması”** konulu Başbakanlık Genelgesinin (2010), 2. ve 3. maddesine dayandırarak söylüyorum.



Selva ÇAM

Ak Parti Kadın Kolları

AK Parti genel merkez kadın kolları ekonomi işleri başkanayım. Kadın istihdamı ile ilgili olarak da yaklaşık 3,5-4 senedir çalışıyorum partide kadın kolları adına. Ben hocamızın kaldığı yerden devam etmek istiyorum. Hem çalışma bakanımıza hem de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanına gidiyoruz ama öyle görünüyor ki bir de Milli Eğitim Bakanımızı ziyaret etmemiz gerekiyor. Özellikle eğitim motiflerinin içine bu kadın erkek eşitliğinin eklenmesi, zaten daha önce de yapılmıştı bu konuda çalışmalar ve değişiklikler, şu anda kitaplarımızda birtakım değişimler var. Biz de bunların takipçisiyiz, bir sivil toplum örgütü gibi çalışıp, takip edip, bakanlıkları uyarma veya itici güç olma noktasında çalışıyoruz kadın kolları olarak. Ben ikinci süreç olarak kreş konusunu çok ciddi şekilde gündeme getirmemiz gerektiğini düşünüyorum. Çünkü 2010 yılında yayınlan Başbakanlık Genelgesinin çıkmasından önce bir çalıştay düzenlemiştik biz de. Kadın istihdamı ve önündeki engeller çözüm önerileri üzerinde çalıştık ve bakanlıklarımızı ziyaret ederek bunların kanun haline dönüşmesi noktasında bir çalışma yaptık ve sonrasında da üzerinde durduğumuz bir çok konuda gelişmeler oldu. Ancak kreş konusunda bir gelişme kaydede-

medik. Özellikle Çalışma Bakanımız Ömer Bey'le bu noktaya getirildi. Bu ziyaretimizde öncelikle öğrenmemiz gereken, yeni çalışma Bakanımız Faruk bey'den, bu konu ne durumda ve neler yapılıyor. Belki bunun üzerine gidebiliriz. Özellikle öğrenmek istediğim bu kendi adıma ve çalıştayımız adına. İkinci noktada bu 2010 yılında çıkarılan genelgeyle kurulan “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu”, bunun 1.5 senelik bir alt yapısı var. Şimdi bu kurul ne durum, nasıl çalışma yapıyorlar ve kadın istihdamı ile ilgili karşılaştıkları sorunları çözebiliyorlar mı, nereye getirdiler, bu kurul gerçekten efektif mi, çalışıyor mu? Bize bu konuda belki bilgi vermelerini isteyebiliriz. Bu Kurul'un çalışmaları noktasında bir bilgi alabiliriz ve burada açıkcası bizim çok ciddi beklentilerimiz vardı, bu beklentilere cevap veriyor mu?



Kutluyorum böyle bir çalışmayı yaptığınız için. Geçmişte ne kararlar alınmış olursa olsun, ben bugüne bakılmasından yanayım. Yani bugünkü gerçek nedir? Niye 48'den 26'lara, 27'lere indik. 26 da değil arkadaşlar, %15, %11'i kırsalda tarlada çalışıyor. Sadece katkı sunuyor ve bunların bir sosyal güvencesi yok. Gerçek facia diyebilirim kadınlar açısından ama ne oluyor, yani bu kadar kadın örgütlenmesi, bu kadar çalışmalar, bu kadar kafa yormalar, bu kadar pozitif ayrımcılık dedikçe biz batıyoruz. Yani bakınız yüksek düzeyde çalışan Türkiye'deki kamu görevlilerinin %93 ü erkek, sadece %7 si kadın. Son anayasa değişikliği ile kadın üst düzey yargıçların seviyesi %30 lardan %3 e düştü. Acaba diyorum biz kandırılıyor muyuz? O gerçek çıkıyor yani bağışlayınız ama bu örgütlenmelerde biz sadece heyecanımızı yeniyoruz, geliyoruz, konuşuyoruz, toplantılar yapıyoruz, paneller yapıyoruz, işte sokak gösterileri yapıyoruz, kapalı salon toplantıları yapıyoruz. Birşeyler yazıyoruz yayımlıyoruz ama sonuç, sonuç yok. Ve Türkiye'nin gerçeği bugün bir facia, kadınlar açısından facia. Bakınız HES'ler diye bir gerçek var, vahşi kapitalizmin ülkemizde uyguladığı gerçekler var. Kadınların toprağı elinden alınıyor, suyu elinden alınıyor ve en çok bundan etkilenecek olan kadınlar. Ne diyor Tortum'lu kadın "bana dokunmasın, ben devletten birşey istemiyorum" diyor. "Üç erkek çocuğum ve kocam var, ben bugüne kadar devlet kapısına gidip herhangi bir iş istemedim, ama aç değilim" diyor. "Ben bu toprak ve bu su saye-

sinde aç değilim. Benim toprağım ve suyum alınır sa ben aç kalacağım" diyor. İşte bu bir fileye muhtaç edilmek için bilinçli olarak ülkemiz üzerinde bir politika izleniyor. Bunları görmeliyiz ve bunlar aktarılmalı ilgili bakanlıklara, bu gerçekler sunulmalı. Ve pozitif ayrımcılık, evet bilinçlenmeli, buna varım ama kadın-erkek eşitliği sağlanmadığı sürece Türkiye'de hiç bir şey olmaz. Yani bir namus kavramı almış başını gidiyor. Kadının namusu kadından sorulmalı. Kadının namusundan kocasına ne? Erkeğe ne, bir başkasına ne? Komşusuna ne? Eğer kadın namusluysa kadının kendi sorunudur. Kendi kişiliğiyle bağdaşır. Ben kısaca şunu söylemek istiyorum, izninizle, yoksulluk ve cehalet kadınları vuruyor dolayısıyla buradan çıkacak en önemli öneri bence yoksulluk ve cehaletin önlenmesidir. Kadınlar üzerindeki yoksulluk ve cehaletin. Yani 1930 larda başlayan aydınlanma devrimi kadınları hedef almıştı arkadaşlar. Benim annem Kars'ın Kömürlü köyü'nde, 1930'larda açılan okuma yazma kursuna giderek okuma yazma öğrenmişti ve hayatının sonuna kadar da gazete okudu, haberleri izledi, Ankara'nın sokaklarında kaybolmadı. Adres buldu, gittiği yere gidebildi. Ama şimdi Ankara'nın kırsal kesimi, kırsal demiyeceğim, yoksul mahallerine gidin, okuma yazma bilmeyen kadınlar var, bu bizim ayıbımız. Biz burada neyi konuşuyoruz? Bunları alt alta sıralayıp ilgililere iletmeliyiz. İkinci önerim de yoksulluk ve cehaletin giderilmesi için önlemler alınmalıdır.



Yrd. Doç. Dr. M. Murat YÜCEŞAHİN

AÜDTCF - (Nüfusbilim Derneği Başkan Yrd.)

Türkiye’de kadının işgücüne katılımının önündeki engellerin çok önemli bir kısmı kentsel alanlarda yaşayan kadının sorunları arasında değerlendirilmelidir. Türkiye’de kadının işgücüne katılım düzeyi konusunda yakın bir geçmişte %48’den yaklaşık %27’ye doğru bir gerileminin yaşandığını görüyoruz. Fakat bu oransal değişimin anlamı çok önemli ve öncelikle bunun üzerinde durmak isterim: Bu çok önemli. Cumhuriyetin başlarında, kırsal kesim ve kentsel kesimde yaşayan kadınlar arasında bugünkünün tam tersi bir tablo vardı. Türkiye’de yani nüfusun %70’inden fazlası kırsal kesimde, %30 lara yakın kesim ise kentsel kesimde yaşıyordu. Bugün bu tablo tam tersine döndü, yani nüfusumuzun, Türkiye nüfusunun bugün neredeyse $\frac{3}{4}$ ünden fazlası kentlerde yaşıyor. Dolayısıyla kadının işgücüne katılım düzeyindeki düşme eğilimi değerlendirildiğinde: kırdan kopan -kırsal kesimden ayrılan- kente gelen ve kente gelmezden önce büyük ölçüde tarımsal sektörde ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildiği anlaşılan kadının kente geldiğinde tarımsal sektörün bir kentsel fonksiyon işlevi olmaması nedeniyle istihdam dışında kalışını görüyoruz. Dolayısıyla kente göç eden kadın işsiz kalmıştır. Çünkü kentte tarımsal sektör söz konusu değildir. Dolayısıyla burada gördüğümüz oransal düşüşün geçici bir drum olduğu düşünülebilir. Kentte yaşayan

kadınların bir kaç kuşak sonra eğitime daha fazla katılarak nitelikli işgücü haline dönüşeceği varsayımı altında işgücüne katılım düzeyinde tekrardan bir iyileşme olacağı düşünülebilir. Dolayısıyla kentlerdeki göçmen kadınların dönüşümü çok önemlidir. Bu kadınlarla yapılan araştırmalar gösteriyor ki; neden bir işte çalışmıyorsunuz sorusuna kadınlar iki önemli yanıt veriyorlar: ilk yanıt çocuğum var. Bir kadının çocuğu varsa kadın bir işte çalışmıyor. İkinci yanıt, evde bakım gerektiren bir yaşlı var, üçüncü yanıt, kadınların kendilerinin daha çok desteklediği ve tetiklediği cinsiyet ayrımcılığı. Evet, kadının dahi kendini değil erkeği ön plana çıkaran bakış açısı, kentli kadında da var. Eğer anne dünyaya getirdiği kız ve erkek çocuktan birini, daha doğrusu erkek çocuğu daha de-





ğerli görüyorsa, toplumsal cinsiyet kavramını değiştirmek o kadar kolay değil. Lütfen televizyon programlarını izleyiniz, hergün özellikle çalışmayan ve evde ev hanımlarına yönelik hazırlanmış programlardaki cinsiyet mesajlarına dikkat ediniz. Beyefendinin söylediği şeylere o yüzden çok katılıyorum, eğitimcilere ve çeşitli sektörde çalışan insanlara çok görev düşüyor, bu anlamda tabi medyaya da. İkinci bir husus, Türkiye’de kreş açığı/eksiği kadar önemli bir husus da huzurevleri/ yaşlı bakım evleridir ama takdir edersiniz ki Türkiye nüfusu hızlı bir şekilde yaşılanıyor, yani 2040 lı yıllara geldiğimizde Türkiye bugünkü Almanya gibi olacak. Yani yaşlı nüfus oranı belirgin bir şekilde artmış olacak. O zaman ne yapacağız?

Öbür yandan kreşler ciddi bir sorun. çocuğunuza doğru düzgün bir kreşe göndermek istiyorsanız 800 liradan başlıyor. Devlet kreşleri aylık 400-500 civarında. Ama devlet kreşlerinde takdir edersiniz ki kontenjan bulmak çok zor. Çocuğunuzu bu durumda kreşe mi göndereceksiniz? Anne çalışmaktan mı vazgeçecek? Bu ikilem de kalan kadının nasıl bir sorunu var sizce? Çok ciddi bir sorunu. Aynı

sorunu yaşılanınca da yaşayacağız. Türkiye’nin nüfusu şimdilerde %7 lerde bir yaşılanma oranına sahip, yani 65 yaş üzeri dediğiniz nüfus %7 lerde. Çoğu Avrupa ülkelerinde bu oran iki kat daha fazla. Ama Türkiye nüfusu da bu düzeylere hızlıca yaklaşıyor, demografik dönüşümümüz gereği. Yani Türkiye nüfusunun artık kreşlere olduğu kadar yaşlıları kurumsal bakımda tutabilecek huzurevlerine de çok ihtiyacı var. Onların görünümü, geleneksel yapımız çok önemli, tıpkı çocuklarımızı başkasına emanet etmek istemediğimiz gibi yaşlılarımızı da başkasına emanet etmek istemiyoruz. Ancak bu tavır gelecekte aynı olmayabilir: Kadınların işgücüne katılımının arttığı, değişen emeklilik sistemleri ve ilerleyen emeklilik yaşları düşünüldüğünde gelecekte evlerde yaşlı bakımı imkansız hale dönüşebilecektir. Ayrıca evde aile üyeleri tarafından bakım alan yaşlılar ne kadar mutlu bunu çok iyi araştırmak lazım. Diğeri de kadının kendisine bakış açısı. Yani asıl cinsiyet ayrımcılığını, yani kadının toplumun bu işleri yapamaz dediği işleri kadının kendisinin onaylaması çok önemli.

Ayşegül DALKIR KAHVECİ

Demokrat Parti Kadın Kolları Başkanı

Ben konuya şöyle bir giriş yapmak istiyorum. Geçen yıl Finlandiya Kokoomus Partisi kadın kolları, bizim kadın kollarımızı ziyaret etmek istedi ve İstanbul'da bir ziyaret gerçekleştirdik. Tabi ilk olarak onların da kadın olması sebebiyle konumuz kadınların siyasette temsiliydi. Ama bize sorduklarında ve Türkiye'de kadının siyasette ancak %9 larda olduğunu söylediğimizde, ikinci sordukları soru kadın istihdamı oranı sorusu oldu. Yani kadın istihdamının önemini buradan anlıyoruz. Biz kadın istihdamını çözersek, kadınların siyasette temsili de çözeceğiz, şiddete ve tecavüze, tacize uğramasını da engellemiş olacağız ve pek çok sorun bir anda çözülmüş olacak. Ama tabi kadın istihdamına baktığımızda da, bunun tamamen eğitim düzeyi ile paralel olduğunu görüyoruz. Bu konuda biz bir önceki çalıştayımızda, istatistiklerle baktığımızda okumaz yazmazların oranı istihdamda %16, lisealtı %22, lise mezunlarında %32 ve yüksek okul ve üniversite mezunlarında %70 olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla eğitim düzeyi ne kadar yükselmişse istihdamda yer alma oranı da o kadar çok artıyor kadınlarımızda. Dolayısıyla eğitime çok çok önem verilmesi yönünde teşvik edilmesi, ayrıca çocuklarla birlikte ailelerine de eğitim verilmesi, cinsiyet ayrımcılığı konusunda özellikle mutlaka gerekiyor. Yani sadece çocukların eğitilmesi de yeterli değil, kadın erkek eşitliği konusunda. Bu konuda ben özellikle hocamızın da bahsettiği gibi ilköğretimde mutlaka insan hakları dersi adı altında kadın erkek eşitliği derslerinin müfredata konulması gerektiğini düşünüyorum. Sadece kadın hakları değil de, kadınların önce insan sonra kadın olduğu düşünülerek bu tür insan hakları dersi adı altında, kadına şiddet uygulanmaması, onun da aynen erkek gibi eşit bir birey olduğu ve istihdamda da aynı şekilde yer alması gerektiği konusunda eğitime ilkokuldan, ilköğretimden başlanması gerekir diye düşünüyorum. Bu zihniyet değişikliğini de tabi ancak bu şekilde değiştirebiliriz, ilkokul çağlarından başlayarak hatta okul öncesinden başlayarak. İstihdam ve eğitim politikasının da birbirine paralel olması gerekir. Hepiniz biliyorsunuz, şu anda biz önümüzdeki 50 yılın

ihtiyacını karşılayacak ziraat mühendisine sahibiz. Yani; hangi mesleklere ihtiyaç varsa o konuda üniversitelerde bölümlerin açılması ve ona göre eğitimin sağlanmasıyla insanlarımızın mezun olduğunda işsiz kalmasının da önüne geçilmesi sağlanacaktır. Ayrıca pozitif ayrımcılık diyoruz; bir referandum geçirdik bu konuda 12 Eylül 2010 da, kadınlara pozitif ayrımcılık yapacağımız dendi ki aslında buna da gerek yoktu. Zaten Anayasa'da vardı (10.maddede) kadın erkek eşitliğine yönelik uygulamaların Anayasa'ya aykırı olamayacağı ve bu konuda her türlü uygulamanın yapılabileceğine dair . Ve referandumdan sonra yapılan ilk uygulama; Anayasa değişikliği ile üye sayısının artırılması nedeniyle HSYK seçimlerinde yaşandı. HSYK seçimlerinde listede sadece tek bir bayan hakim olduğunu gördük. Referandumda evet oyu istenen pozitif ayrımcılığın sadece yasada kaldığı uygulanmadığı ortaya çıktı. Bu arada şu an gündemde arabuluculuk konusu var. Ben de avukatım ve biz avukatların bayan-erkek eşit olduğu tek çalışma alanı belki de avukatlıktır, avukatlık mesleğidir. Ankara Barosu'nda hatta çok az farkla da erkekleri aşmış durumdayız. Şayet bu arabuluculuk müessesesi getirilirse, takdir edersiniz ki kadınların orada burada "ben arabulucu olacağım" diyerek bu konuda kendisini yönlendirmesi mümkün olmayacağına göre ancak bir eğitim alarak, hukuk fakültesi eğitimi alarak avukatlık yapabileceğine göre, dolayısıyla bu oran da bence geçilecektir. Hukuk eğitimi almayan kişilerin arabulucu olması halinde önde olduğumuz tek alandan bile yoksun kalacağız. Daha da azalacak kadın avukat sayısı. Ayrıca kadına yönelik her tür ayrımcılığın önlenmesi konularında imzaladığımız pek çok uluslararası sözleşmeler var, bunlara da mutlaka uyulması gerektiğini düşünüyorum. Keza 1985'lerde imzalanmış Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, ILO sözleşmesi (Çalışma Bakanlığımızı ilgilendiren), Pekin Deklarasyonu gibi anlaşmaları çok uzun yıllar öncesinde imzaladık ama malesef uygulamaya koyamıyoruz, yürürlüğe geçiremiyoruz.



Zuhal SAMLI

Cumhuriyet Halk Partisi PM Üyesi

Bence, kadının istihdamdaki yerini bulması konusunda yapılan bu çalıştayda, tüm bakanlıklara söylenmesi gereken tek şey vardır, konuşmamızın başında siyasetten uzak durarak kadın sorunlarına yaklaşalım dediniz ancak kadınların bazı haklarını elde edebilmeleri için siyaset yapmak durumundayız. Siyasi gücü elinde bulunduran insanlara birşeyleri anlatmak durumundayız. Hoş biz bugüne kadar anlatmakta çok güçlük çektik. Halen de çekiyoruz. Kadın erkek eşitliği demediğimiz müddetçe hiçbir sorunu çözemeyiz. Şimdi kadın erkek yeni anayasada, işte kadın erkek eşit haklara sahiptir, bunlar hep kandırmaca. Kadın ve erkek eşit haklara tabi ki sahiptir. Kadın erkek eşittir çünkü ikisi eşittir insandır. Her ikisinin de insan vatandaşlık hakları vardır, cinsiyetine göre şekil değiştiremez. Fırsat eşitliği diyor, nedir yani? Mecliste bir Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu var. Nedir bu? Arkadaşlar birbirimizi kandırmayalım, hepimiz buradayız çok değerli erkek arkadaşlarım var, çoğunluğu kadın olan bir topluluktayız şu anda, bırakın fırsatları değerlendirme kısmını biz düşünürüz.. kadın erkek eşit demediğimiz sürece ne eğitimi çözebiliriz, ne istihdamı çözebiliriz, ne tacizi, tecavüzü çözebiliriz. İkincisi ben sayın Bakanla (Fatma Şahin) birçok toplantıda bir araya geldim ve kendisinden rica ettim; sizde bir kadınsınız ben de bir kadınam, farklı siyasi partilerde olabiliriz, gelin bırakalım siyaseti, aynı cümlelerle kadına kadın olduğunu anlatalım, ifade edelim, şu Bakanlığımızın ismini değiştirelim, korkmayalım dedim. Kadın isminden korkmayın dedim. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ismi hala duruyor. Yani kadını ailenin içine sokarak yok etmeye çalışan bir

zihniyeti yıkamadığımız müddetçe, bunu anlata-madığımız müddetçe kusura bakmayın ama kadını ne istihdam da, ne karar mekanizmalarında, ne de Ayşegül hanımın dediği gibi ne de siyasette, hiçbir yerde göremeyeceğiz arkadaşlar. Bu bir gerçek. Son olarak şunu söylemek istiyorum, siyasetçiler çok konuşuyor kusura bakmayın ama hemen bitiriyorum. Kadın istihdamı diyoruz, çalıştaylar yapıyoruz. Biz burada toplumun belli bir kesimini temsil eden kadınlar ve bizler bunu halka anlatıyoruz, alanlara gidiyoruz, kurumlarımızda anlatıyoruz, üniversitelerimizde anlatıyoruz, siyaset yapıyorsak örgütlerimizde anlatıyoruz. Ama bir kişi çıkıyor televizyon denen o sihirli kutudan şunu söylüyor: "Türkiye'de işsizliğin sebebi kadınlardır, kadınlar çalışmazsa Türkiye'de işsizlik çözümlür". Arkadaşlar neyin mücadelesini veriyorsunuz böyle bir zihniyette çok özür dileyerek söylüyorum, kadının istidamının artırılması, eğitiminin kalitelileştirilmesi, kadının daha çok okur yazar olması, kadının çalışması falan bence olmaz, mümkün değil. Çünkü biz burada günlerce haftalarca çalışalım, kadınlar için mükemmel projeler çıkaralım ama Türkiye'deki işsizliğin sebebi kadındır diyen bir zihniyeti yıkamadığımız sürece bence hiçbir şey yapamayız. Bunlar benim görüşlerim, önerilerim. Bakanlıkta yazılacak rapora kadın erkek eşittir ibaresi mutlaka konmalıdır. Toplumsal cinsiyet, farkındalık tamam ama kadın erkek mutlaka eşittir denmeli. Kadın Bakanlığı isminin geri verilmesi ve Türkiye'de kadınlar çalıştığı için işsizlik var söylemlerinden vazgeçilmesi talebini kadınlar olarak öneriyorum.

Hatice ŞAHİN

Girişimci (Aksaray)

Önce bu grubun içinde olduğum için çok mutluyum. İlk defa katılıyorum bu çalışmaya, daha öncekilere de katılmış olmayı isterdim. Çok güzel bir grup çünkü, gruplar biraraya gelince birşeyler çıkıyor çünkü. Ben bunun inancındayım. Kadının istihdamı ile ilgili ben iki ana başlıkta birşeyler söylemek istiyorum. Birinci söylemek istediğim şudur: Kentlerde kadınlarımız kadın istihdamını artıracak ya da bu noktada belli yetkilere sahip olacak birimlerin başına gelmedikçe, görevlere talip olmadıkça biz Türkiye’de kadın istihdamını sağlayamayız diye düşünüyorum. Ben iki dönemdir Ticaret Odası Meclis üyesiyim. Biraz önce Handan Hanımdan (TOBB katılımcısı) yanlış olmasın diye kesin bilgileri aldım. Şu ana kadar Türkiye’de iki tane Meclis Başkanı, bir tane Yönetim Kurulu Başkanı ve belli sayıda Meclis üyesi var. İllerde Ticaret Odaları kadın istihdamını artıracak en büyük birimlerden biri. Nerede kadınlarımız, neden talip olmuyorlar bu görevlere? Birincisi bu. Bunun gibi İl İstihdam Kurulları var, ben gene ilimde İl İstihdam Kurulundayım. İnanın tek bayanım.... Şimdi ben yıllardır kendi adıma bunun mücadelesini veriyorum. Neden? Birkaç kadın daha istihdam edebilir miyim mücadelesi. Şimdi İl İstihdam Kurulunda projeler var, çok samimi söylüyorum, açılacak kursların %99 u istihdam garantili, erkeklere yönelik. Hatta geçen yılki toplantıda, bütün kurul üyelerinin önünde şunu sordum: Bu ilde kadın yaşamıyor mu? Açılacak olan bütün kurslar erkelere yönelik. Nüfusun oranına baktığımız zaman kadın nüfusu hiç mi görülmüyor da, açılmıyor? Şimdi bunları isteyebilmek için de bizlerin kadın olarak bu kurullarda görev alıp, kadınların istihdamını sağlayacak yetkilere sahip olmamız lazım. Gücümüz yetmese bile, bunu bir öneri olarak gündeme getirmemiz, taşımamız gerekiyor diye düşünüyorum. Bütün sivil toplum örgütlerinde aynı şekilde, özellikle Kalkınma Ajansları’nda kurul üyeliği konusu da çok önemli. Ben iki yıldır kurul üyesiyim. Yapılan projelerin hiçbirinde inanın kadın projesi yok. Kendi bölgem için konuşuyorum. Beş iliz biz; Kırşehir, Niğde, Nevşehir, Aksaray ve Kırıkkale ve bir tane kadın projesi yok. Neyle istihdam sağlanacak? İkinci söyleyeceğim şudur; yine

bunun bir devlet politikası olarak illerde artık Kalkınma Ajanslarına mı bağlı olur, nereye bağlı olacağını ben siyaseten bilemem ama kadın istihdamını sağlayacak ofislerin kurulması gerektiği kanaatindeyim. Bana geçen gün fabrikası olan bir arkadaşım dedi ki: Abla bana acil on tane bayan lazım. Fabrikası var, pişmaniye fabrikası, paket yapacaklar, iş de sigortalı falan bir iş. İnanın ben nereye müracaat edeceğimi, veri tabanını nerede bulacağımı, nasıl ulaşacağımı bilemedim ve ben bu arkadaşın ihtiyacına cevap veremedim. İnanın bir tane bile bayana ulaşamadım. Çünkü elde kayıtlı hiç bir döküman yok, bilgi yok, ulaşılacak bir yer yok. Bu şekilde, Kalkınma Ajansları’nın illerde kurduğu destek ofisleri gibi kadın istihdamını sağlayacak destek ofislerinin de devlet politikalarının yer alması uygun olur diye düşünüyorum.

Yönetim birimlerinde kadın yok. Ticaret Odasında bir tane kadın ben varım, bu bir örnek, sadece Ticaret Odasında bu. Kadınlar rol model istiyor önünde, itekleyecek bir güç istiyor, yanlarında olacak bir güç istiyor. bir proje yapayım, getiriyimde devlet imkanlarından faydalanaayım fikrini kadınlarımıza verecek özel bir birim de yok, kıscası kadınlarımıza yol gösterecek, rehberlik edecek bir birim yok.

TOBB kadın girişimciler kurulu kurucu başkanlığı yaptım Aksaray’da. Ticaret odalarında kendi namına firması olmayan kadınların kadın girişimciler kurullarına alınmaması gerektiğini, faal olan kadınların alınması gerektiğini, yani aktif olarak iş hayatının içinde olan kadınlarımızın kurullarda olması gerektiğine inanıyorum. Oda kayıtlarına baktığınız zaman kagit üzerinde kadın firmaları olarak gözüküyorlar fakat iş hayatıyla alakası yok. çünkü eşleri bir şekilde kadının üzerine yapmış firmayı. Sözde değil özde kadın girişimci olanların bu kurullarda görev alması gerekir. Bu şekilde faydalı olacağını özellikle vurgulamak istiyorum. Bir de kadın girişimciler kurulunun Ticaret odalarından ve borsalardan bağımsız kendilerine ait bütçesi olan ayrı bir birim olması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü Ticaret Odaları bu noktada kadınlara, kadın girişimciler kuruluna destek olmuyorlar. Onun içindir ki, kadınların hareket kabiliyeti kısıtlı oluyor. Bu şekilde kadın istihdamını artıracak hiç bir faaliyette bulunamıyorlar.



Refika GÜNDÜZ

Milliyetçi Hareket Partisi MYK Üyesi

Ben özet olarak şunu vurgulamak istiyorum. Göçlerin üzerinde durmamız gerekiyor. Bir atasözümüz vardır, “taş yerinde ağırdır” şeklinde. Bizim kırsaldan şehirlere göçleri önlememiz gerekiyor. Bunu yetkililere iletmemiz şart. Bunu nasıl yapabiliriz, çözümlerini en kısa zamanda bulmamız gerekiyor. Bu yüzden de göçü önleyici, eğitim, sağlık, sosyal güvence, ulaşım gibi imkanların kırsal kesime en kısa zamanda gitmesi gerekiyor. İnsanların orada kendini geliştirmesi, eğitimini alması gerekiyor. Bu da nasıl olacak? Biraz önce dernek görevlisi arkadaşımın da söylediği gibi yine eğitilmiş imamların, öğretmenlerin yöre halkına eğitim vermesi gerekiyor. Bakınız biz kırsal kesimde, köylerde, insanlara çıkıp da kadın erkek eşittir dediğimiz zaman tepki alırız, açık konuşuyorum. Ama bir imam çıkıp da camilerde er-

keklere, cumalarda hutbe şeklinde veya vaaz şeklinde bunu iletirse, dinen kadınlarımızın erkeklerle eşit olduğunu vurgulayarak bir eğitim sistemine gidilirse bu çok daha faydalı olacaktır diye düşünüyorum. İkinci bir şey de, kırsal kesimlerde, başarılı yerleşim bölgelerine ödül vermek. Kırsal kesimde eğitim alan çocuklar üniversiteye ulaşmıyorlar, müthiş bir eğitim eksikliği görüyoruz. Bunu üniversite sınav sonuçlarından takip edebilirsiniz. Bunu yenmek için, bunu önlemek için teşvik amaçlı, diyelim ki Aksaray’ın bir köyündeki bir eğitimin güzel olması, çocuklarının ortaokul seviyesinde Anadolu Lisesine veya üniversiteye girebilmesi durumunda, bölgeye teşvik edici ödüller verilmesi şeklinde çalışmaya gidilebilir. Ve arkadaşımın dediği gibi her yerde her zaman eğitim, eğitim, eğitim diyoruz, başka çaresi yok bu işin.

Mualla KORKMAZ

Türkiye Partisi Kadın Kolları Başkan Yardımcısı

Benim söyleyeceklerimin çoğunluğuna arkadaşlarım değindiler. Yani özet olarak konuşacağım, fazla vaktinizi almamak adına. Bugün Türkiye’de eğitimin parasız yapıldığı söyleniyor, %100 parasız eğitim yapıldığı söyleniyor. Oysaki bugün okullarda, dershanelerde eğitim paralı olarak yapılıyor. Ekonomik krizlerde kız çocuklarımız, evde bir erkek, bir kız çocuk varsa, aile kız çocuğunu gözden çıkararak, erkekleri okutmak taraftarı. Bu iki bakanlığa (Aile ve Sosyal Politikalar ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik) ziyaretin önemini biliyorum ama üçüncü olarak Milli Eğitim Bakanlığı’na kız çocuklarının okutulması ile ilgili olarak, en azından kız çocuklarının eğitimi üstlenmesi konusunda, 2023 ekonomi programında, kız çocukların eğitimi ile ilgili ne gibi bir programı var? En azından okutulmayan çocuklarla ilgili ne gibi projeleri var? Onu da sormak gerekir diye düşünüyorum.



Müzeyyen OKUR

Demokratik Sol Parti Genel Sekreter Yardımcısı

Demokratik Sol Parti Genel Sekreter yardımcısıyım. Emekli öğretmenim. Güneydoğum Derneğine bu çalıştayı düzenledikleri ve beni de davet ettikleri için teşekkür ediyorum. Bütün katılımcıları sevgi ve saygılarımla selamlıyorum. Bir ülke de doğurganlık oranı eğitim düzeyiyle orantılıdır. Eğitim düzeyi arttıkça doğurganlık oranı azalmaktadır. Bu nedenle kadınların istihdamının yanında eğitimine de büyük önem vermemiz gerekiyor. Genç kuşakları yetiştirecek annelerin de eğitilmiş olmaları, onların ileride iyi bir eğitim alma ve eş bulmaları konusunda yardımcı olacaktır. Kadın nüfusumuzun büyük bir çoğunluğu okuma yazma bilmiyor, bu nedenle bir program dahilinde hızlandırılmış, bir program dahilinde onlara sanat, ev ekonomisi eğitimiyle tümleşecek tedbirler alınmalı ve böyle programlar düzenlenerek onla-

ra ileride iş bulmaları ile ilgili çalışmalar yapılmalı diye düşünüyorum. Kadınlarımıza ve gençlerimize iş ve gelir getirecek, olanak yaratacak, evde çalışarak da kazanç sağlayacak bazı tedbirlerin alınmasını düşünüyorum. Kadının iş hayatıyla ilgili karşılaştığı, gebelerle ilgili, cinsiyete bağlı işten çıkarmaları önleyecek yasal tedbirlerin alınması gerekiyor diye düşünüyorum. Yine kadına yönelik bu sıralarda gündeme gelen fiziksel, ekonomik, psikolojik şiddetle mücadeleyle kararlılıkla yürütmek gerektiğini düşünüyorum. Bu konuda hukuksal düzenlemeler mutlaka yapılmalı. Son olarak da kadının tüm kamusal kurumlarda, karar verme mekanizmalarında erkeklerle eşit olarak hatta %50 katılımlı görev almalarını, yer alması gerektiğini belirtiyorum.

Ayten TİMURÖĞLU

Cumhuriyet Kadınları Derneği

Cumhuriyet kadınları Derneği'nde 15 yıldır çalışıyorum. 68 kuşağıyım, siyasetle ilgimiz yok bizim, biz vatan için uğraşıyoruz, gerisi teferruat oluyor bizim için. Ayrıca yurtiçinde ve yurtdışında bazı partilerde de çalışmalarım oldu. Ama özgür çalışmayı dernekte buldum. Kırk seneden beri dernekçilik içerisindeyim. Şu çalışmalarınızı duyduğum zaman bayağı saygı duydum, hoşuma gitti. Çok güzel kadının işgücüne katılımı çalıştayının sonuçları, tespitleriniz harikulade güzel fakat konuşmanızın başlangıcında bunların gerekli bakanlıklara iletilmesini hala sonuç beklediğinizi söylediniz.

Yani benim umudum kırık, arkadaşların kırık mı bilmiyorum. Ama ben daha iyi olur düşüncesiyle umut beslemek istiyorum. Ama sonuçlar çok geç alınıyor. Türkiye'nin şu andaki durumu da beni tedirgin ediyor. Salona bakıyorum bütün hanımlar çiçek gibi demek ki bunu da görüyorum, demek ki umudu kaybetmemek lazım. Cumhuriyet kazanımlarına sahip çıkmamız gerekir.

Şule DEMİRKALE

Büyük Birlik Partisi Kadın Kolları Başkanı

Ben bir konuya değinmek istiyorum. Hani dedik ya istihdamda kadın yer almalı ama kırsal kesime şöyle bir baktığımızda kadını istihdam edecek yatırımlar var mı? Bir de onları değerlendirmemiz gerekiyor, bu konudaki hassasiyetleri göstermesi gerekenler diye düşündüğüm devlet politikalarını belirleyenler buna hassasiyet gösterecek. Bu hassasiyeti Odalar Birliği, Ticaret Odaları gösterecek. Yatırımlar, büyük şehirlerden Anadolu'ya kaydığı zaman hem göçü önlemiş oluruz, hem de kadın istihdamını. Büyükşehirliere üniversite okumaya gelen genç kızlarımız mezun olduktan sonra evlerine döndüklerinde çalışacak iş kurumu bulamıyorlar. Kendisini ifade edebileceği, mesleki gelişimini tamamlayacak yerler bulamıyorlar.





Prof. Dr. Mine TEKELİ

Gazi Üniversitesi

Biz kadınlar gücümüzün ve sorumluluğumuzun çok üzerinde görevler alıyoruz. Yapabileceklerimizin üzerine çıkıyoruz, bu bir gerçek. Üniversiteler olarak, üniversitede yapılabileceklerin üzerine çıkıyorlar. Partilerimizde zannediyorum sadece kadın kesimi diyorum ben, global olarak partilerimizin sahiplendiğini zannetmiyorum bu konuyu. Çünkü veriler onu göstermiyor. Sadece partilerde yer alan kadın arkadaşlarımız bu olayı sahipleniyorlar, benimsiyorlar ve onlar da olabildiğince çözüm doğrultusunda çaba gösteriyorlar ama bir türlü sonuca ulaşamıyoruz. Ben de bu konu üzerinde çalışıyorum. Sonuca ulaşmamamızın bir tek nedeni var. Bir kere sonucu doğru tespit etmemiz lazım. Şimdi üçüncü çalıştaydan sonra sonuç şudur: Kadının istihdamı sorunu değil, sorunun adı kadının girişimci yapılması sorunudur. 1980’den sonra kadın işgücü istihdamındaki payının sürekli aşağı inmesinin nedeni de budur. Çünkü 1980 yılı dönüm noktasıdır. Globalleşmenin başladığı yıldır. Globalleşmenin getirdiği sonuçlardan kadın da nasibini almıştır, altta kalan kadın olmuştur, bunu kabul edelim. Globalleşme dediğimiz şey devleti ekonomik yaşamın içinde küçültmüştür, geri plana itmiştir, çokuluslu şirketler eliyle. Bugün birçok devlet bütçesi çokuluslu şirket bütçelerinin gerilerindedir ve özel sektör ileri itilmiştir. Özel şirketler de, çokuluslu şirketler de kendileri için uygun bir tarla bulmuşlardır ve orada gelişmeye başlamışlardır. Gerçek neden budur. Özel sektöre biz kadını sokamadığımız sürece, girişimci olarak bu sorunun çözümü

mümkün değildir. Çok iyi niyetli çabalarla zamanımızı ve mesaimizi bu işe veririz ama sonuç alamayız. Kadın girişimciliği denince konuyu şu noktaya getirmek lazım. Bakanlıkların adresini yanlış belirliyoruz gibi geliyor bana. Bu noktadan bakarsak kadını ekonomiye katmamız lazım, ekonomiye katmadan sosyal yaşama katamazsınız, kalkınmaya katamazsınız. Kadın girişimciliği kalkınma ile sonuçlanma durumundadır. Bu noktadan bakarsak tüm kadın konusu ile ilgili birimlerinki insan konusu ile ilgili doğal olarak kalkınmayla ilgili birimler. Bunun içinde yerel yönetimler vardır. Yerel yönetimler ne kadar yanımızdadır, kuşkuluyum. Şimdi burada yerel yönetimleri yanımıza almak zorundayız. Kalkınma ajansları yeni faaliyete geçmiştir, kalkınma ajansları nerededir? Kağıt üzerinde mi? Kimi finanse ediyorlar? Niçin varlar? Kalkınma kooperatifçilik, kadın girişimciliği genel olarak kooperatifçilik, yerel kalkındır. Sektörü genişleteceksiniz, özel sektörü genişletmeden kadın erkek kimse buradan ciddi bir pay alamaz, sorunumuz daha kapsamlı bir sorun. Kadın bu yeni dünya düzeni dediğimiz düzenin altında eziliyor. Şimdi bu nedenle yapılan çalışmalar Türkiye ölçeğinde, il bazında kalkınma ajansları güzel örgütlenmişler. Yerel yönetimler örgütlenmiştir ama bunlar limonun damlaları gibi. Bizim sorunumuz, biz onları partner olarak katmak zorundayız bu çalışmalara. O nedenle de kadın çalıştaylarının esas adresi Kalkınma Ajansları’dır, Kalkınma Bakanlığı’dır. Kooperatiflerin bağlı olduğu yerler, şuan değiştirildi, sürekli değiştiriyor-

lar, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'dır öncelikle. Buradan hareketle hareket etmek zorundayız. Çünkü kadının ekonomik ve sosyal entegrasyonunun tek modeli vardır, tüm dünyada da böyledir, 150 senedir değişmemiştir. Türkiye'de de parça parça tek tek bireysel girişimler vardır. Kooperatifçiliği çözmeden, kadın girişimciliğini çözmeden eğitilmiş kadın da evde oturuyor. Sadece eğitim deyip geçiştiremeyiz, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı deyip geçiştirmeyiz sorunu. Eğitilmiş kadın da evinde, üniversite mezunu da evinde. İşsizlerin %30 u üniversite mezunu. Şimdi ne yapmaya çalışıyoruz. Bu tüm toplumun sorunudur, kadın sorunu falan değildir. Burada bulunan erkek arkadaşlarımızı tutmuyorum bu nedenle, bu kadın sorunu falan, bireysel falan değildir. Zaten erkeklerin anaları, kızkardeşleri, çocukları bayandır ayırtıramayız. O nedenle bu konuyu ben siyaset üstü görüyorum, üniversite üstü görüyorum, her türlü kurumun dışında görüyorum. Elbirliği yapmamız lazım, topyekun kalkınmayı harekete geçirmeliyiz, o nedenle de dernek o çalışmaları zaman zaman yapıyor

haberdarım ama tabi ki tek başına gücü yetmiyor. Sivil toplum kuruluşlarının bir amaç çerçevesinde bu konuda çalışan kuruluşların bir merkezde, bu tez çerçevesinde toplanmaları lazım. Bir üst kuruluş oluşturulup herkesin orada eşit şekilde temsil edildiği. Ben kadın konusunda da Ankara'da çalışan pek çok dernekle karşılaştım ama parçalı çalışılıyor, üniversiteler parçalı çalışıyor, işbirliği yapalım dediğimiz zaman herkes kaçıyor. Yani işbirliğinin içinde kaybolacağız diye korkuyoruz ama esas şimdi kayboluyoruz, rakamlar bunu gösteriyor. %50 den %20 ye hatta %5 e %10 a ineceğiz. Ciddi bir deprem gibi ciddi işsizliği getirecek bundan hiç kuşkunuz olmasın. O nedenle ben bakanlık adresi olarak yanlış yerlerde dolanıyoruz diye düşünüyorum ve Aksaray'ı, Bartın'ı kutluyorum, oradan gelen hanım arkadaşlarımızı kutluyorum. Aksaray, Bartın 81 il değildir, 81 il içinde % kaçır? Aynı meclisdeki tablo burada da orataya çıkıyor. TOBB sağolsun bu salonu bize tahsis etti ama ne kadar bu kadın sorununa sahip çıkıyor?

Nurten ŞAHİNER

Girişimci (Bartın)

Bu toplantıya gelmekten çok mutlu olduk. Ben onüç sene önce Ticaret Odasına seçilmiş bulunuyorum. Ticaret Odasına meclis üyesi olarak seçildim. Dört seneden sonra tekrar seçildim ve kadın girişimciler daha sonra çoğaldı. Ama sayın Hisarcıklioğlu önce bayan dedi. Hisarcıklioğlu'ndan önce söyleyen olsaydı, biz bugün daha iyi durumda olurduk. Bir de şöyle bir şey var; kadınlar biraz kendilerinde cesaret bulsalar. 36 senedir turimciyim ben, bütün Bartın hanımlarını gezdiriyorum. Gezmeye gelen hanımlar isterlerse çalışabilirler de. Yani ben kanuni işlemten ziyade, kadınların kendilerini yetiştirmelerini bekliyorum. Biz neden boyun eğiyoruz. Bakın biz Bartınlı hanımlar, bir ordu gibiyizdir. Hepimiz birlikte canı gönülden çalışırız. Hepimizin farklı işleri var çalışıyoruz ama ben sadece kanunu ve erkekleri suçlamıyorum, hanımlar boyun eğmesin bazı şeylere. Tek dileğim budur. ■





Yrd. Doç. Dr. M. Murat YÜCEŞAHİN
Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih
Coğrafya Fakültesi, Coğrafya Bölümü

Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Coğrafyası: Kadınların Eğitiminin Rolü

GİRİŞ

Ülkelerin pek çoğunda kadınların işgücüne katılıma (İGK) oranı erkeklere kıyasla dikkat çekici bir biçimde düşüktür. İki cinsiyet grubu arasındaki bu farklılık, kültürel ve sosyal normlardaki farklılıkları olduğu kadar işgücü/istihdam piyasasının yapısal durumunu da yansıtmaktadır. Bu nedenle günümüzde, kadınların işgücüne katılımı tüm dünyada ilgi toplamaya devam eden ve önemli gün geçtikçe artan bir çalışma alanıdır. Küresel çapta yaşanan demografik dönüşümün sonuçlarından biri olarak, bugün, pek çok ülkede nüfusun yaşlanmakta oluşuyla yakın bir gelecekte işgücü arzı üzerindeki baskının azalmasını ve belki de işgücü açığını meydana getirebilecek önemli bir değişim süreci yaşanmaktadır. Dolayısıyla bu değişimin gelecekte yaşam standardı ve kamu finansmanı üzerinde oluşturabileceği olası negatif etkiler göz önüne alınarak, pek çok ülkenin ajandasında, kadınların işgücüne daha fazla katılmalarının hedeflenmesi bu olumsuz etkilerin azalmasını sağlayabilecek neredeyse tek önlem olarak görülmektedir (OECD, 2004).

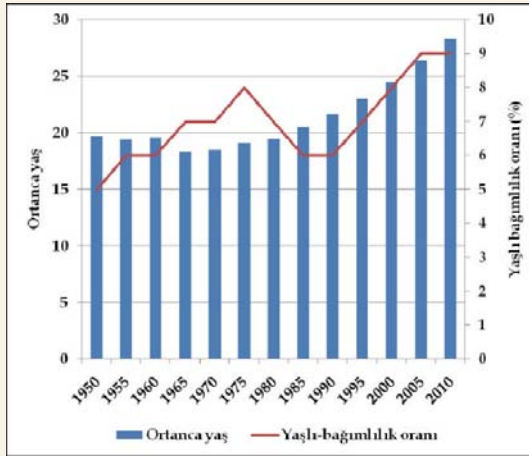
Türkiye, nüfus dinamiği hızla değişmekte olan ve nüfusu gittikçe yaşlanan ülkelerden biridir (HÜNEE, 2010). Geçmişinde sahip olduğu yüksek ve orta düzeyli toplam doğurganlık hızları¹ nedeniyle Türkiye, günümüzde genç nüfus yapısının varlığını henüz korumakta olduğu bir ülke durumundadır. Ancak bugün, ülkenin yaklaşık kadın başına ortalama 2,1 çocuk düzeyindeki toplam

doğurganlık hızına bakarak, doğurganlığın zamanla belirgin bir biçimde ve hızlıca azaldığı, toplumda 2 çocuk normunun yaygınlaşmış olduğu belirtilebilir. Bu nedenle Türkiye nüfusu içerisinde genç (dinamik) nüfusun payı gittikçe azalmakta, nüfusun ortanca yaşı ve toplumda yaşlı nüfusun payının artışına bağlı olarak da yaşlı nüfus bağımlılık oranı artmaktadır (Şekil 1a).

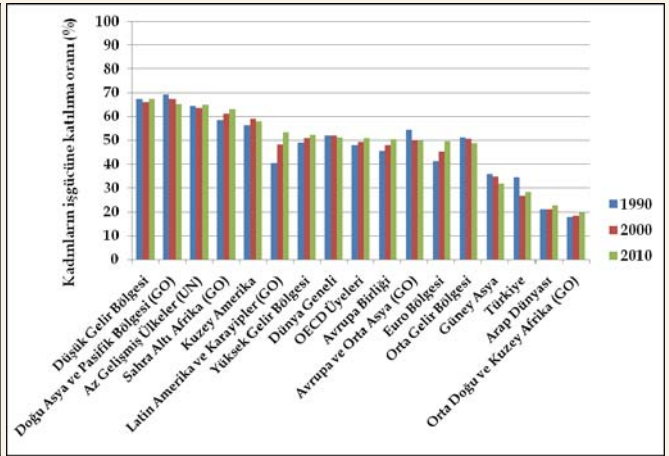
Türkiye, pek çok ülkede olduğu gibi kadınların İGK oranının erkeklere kıyasla çok düşük ve yakın geçmişte daha da azalmış olduğu istisna durumundaki ülkelerden biridir (Uraz vd., 2010; Kızılgöl, 2012). 2010 yılı itibarıyla kadınların İGK oranının Dünya Bankası (DB) (2013) verilerine göre %28,1 olduğu Türkiye, dünya ortalamasının (%51,2) yarısından biraz fazla bir değere sahiptir. Dünyanın makro bölgeleri düzeyinde Türkiye, içinde bulunduğu Avrupa ve Orta Asya bölgesinde kadınların İGK oranının en düşük olduğu ülke konumundadır (DPT² ve DB, 2009). Hatta Türkiye kadınlara ait İGK oranıyla, OECD, Avrupa Birliği, Yüksek ve Orta Gelir Bölgeleri, Kuzey Amerika, Euro Bölgesi gibi dünyanın gelişmiş bölgelerinin ortalamalarına göre çok geride olmakla kalmayıp, Düşük Gelir Bölgesi, Sahra-altı Afrika, Az Gelişmiş Ülkeler, Latin Amerika ve Karayipler ve Güney Asya gibi az gelişmiş ya da çoğunluğu gelişmekte olan ülkelere den oluşan makro bölgelere ait ortalamaların da çok gerisindedir. Türkiye bu gösterge bakımından ne yazık ki sadece Arap Dünyası ile Orta Doğu ve Kuzey Afrika Bölgesi ortalamalarından biraz daha yüksek bir ortalamaya sahiptir (Şekil 1b). Üstelik

1 1960’larda kadın başına ortalama 6 çocuk, 1980’lerde 3-4 çocuk civarında (UN, 2013).

2 Yeni adıyla Kalkınma Bakanlığı.



(a)



(b)

Şekil 1: (a). Türkiye'de yıllara göre ortalanca yaş ve yaşlı bağımlılık oranlarındaki değişimler, 1950-2010; (b). Türkiye, dünya geneli ve seçilmiş makro bölgelerde kadınların işgücüne katılım (15 yaş ve üzeri nüfus) oranının yıllara göre değişimi.

Açıklama: GO: Gelişmekte olan ülkeleri içermektedir. UN: Birleşmiş Milletlerin sınıflandırmasına göre.

Kaynak: UN (2013); DB (2013).

Türkiye'de kadınların İGK oranı, 1980'den (%48,3) 2006'ya (%26,7) kadar ciddi düşüşler göstermiştir (DPT ve DB, 2009; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010; Uraz vd., 2010). Ancak 2010 yılı itibarıyla (%28,1) 2006'ya göre³ bu göstergede meydana gelen 1,4 puanlık artışa bakarak az da olsa bir iyileşmenin olduğu belirtilebilir. Bu eğilim aslında dünyada makro bölgelerin pek çoğunun ortalamasında da karşılaşılan bir durumdur (Şekil 1b).

Gelişmekte olan ülkelerin neredeyse tamamında eğitime yapılan yatırımlar ve istihdam olanaklarının artışıyla beşeri sermayenin yükselmesi ve böylelikle ekonomik büyümenin sağlanması hedeflenmektedir. Kadınların eğitimi ekonomik büyümenin pozitif yönlü kalkınma çıktılarına dönüşmesinde özellikle önemlidir çünkü kadınların okuryazarlığı ve eğitime daha fazla katılmaları doğurganlık, çocuk sağlığı ve kadınların istihdam olanaklarının artışıyla sıkı bir ilişki içerisindedir. Kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe doğurganlık düşmekte, daha sağlıklı bireyler yetişmekte ve özellikle bebek ve çocuk ölüm hızlarının azalmasının ötesinde kadınların İGK oranları belirgin bir biçimde artmaktadır (Jejeebhoy, 1995; Lincove, 2008; Yüceşahin, 2009).

İş piyasası koşulları, konut nitelikleri, sağlık koşulları, oy kullanma davranışının farklılıklarını coğrafi perspektifle ele alan çalışmalarla dünya literatüründe yaygın bir şekilde karşılaşılmaktadır. Bu tür çalışmaların pek çoğu, yerel ekonomilerin performansı ile sınıf ilişkileri arasındaki bağıntıları kurmakta ve mekânsal farklılıkları, basit mekânsal/bölgesel ayrımlar ya da tasniflere -kuzey-güney, doğu-batı, kırsal-kentsel, kent içi-yörekent/banliyö v.b. – dayalı olarak incelemektedir (Duncan, 1991). Oysa cinsiyet rollerinin ya da toplumsal cinsiyetin ülkelerin ya da bölgelerin işgücü piyasası ve meslek türlerinde üstlendiği rolleri ve işgücü piyasasının yapısal durumunu bütüncül-mekânsal (bölgeleşme) yaklaşımla ele alan çok daha az sayıda çalışmayla karşılaşılmaktadır. Türkçe literatür bu tür çalışmalar bakımından daha fazla boşluğa sahiptir (Özgüç, 1998). Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı konusunda daha fazla coğrafi bilgiyi ve kadınların eğitiminin işgücü ve/veya istihdam piyasasında (işgücüne katılım, işsizlik, istihdam edilenlerin işteki durumu ve meslek durumu) üstlendiği rollere ilişkin nasıl bölgeleşmeler olduğunu açıklamaktır.

3 2000 yılına göre 1,5 puanlık artıştan bahsedilebilir (bkz. Şekil 1b).

Bu çalışma birinci bölümde, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin yayınlamış olduğu “İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı”ndan elde edilen verilerle Türkiye’de erkek ve kadın nüfusun işgücüne katılımında yakın zamanda meydana gelen değişimleri (1990, 2000 ve 2011 yılları itibarıyla); 2011 yılı esas alınarak işgücüne katılım ve işsizlik oranlarını ve ayrıca istihdam edilen kadın nüfusun işteki durumu ve meslek gruplarına dağılımını eğitim düzeylerine göre sorgulamaktadır. İkinci bölümde Türkiye’de kadının işgücüne katılımındaki bölgesel farklılaşmalar incelenmektedir. Bu bölümde “İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı” (TÜİK, 2013a) ve “Bölgesel İstatistikler Veri Tabanı”ndan derlenen (TÜİK, 2013b) 2011 yılına ait mekânsal istatistikler, İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS-1: 12 bölge) düzeyinde elde edilmiş, seçilen ve Tablo 2’de sunulan 21 adet değişkene Kümeleme (Cluster) Analizi uygulanmıştır. Analiz, seçilen değişkenler bakımından 12 bölgeyi sınıflandırmak için 2’li, 3’lü ve 4’lü kümeler oluşturacak şekilde üç kez tekrarlanmıştır. Analizler sonucunda 2 kümenin Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki bölgesel farklılaşma durumlarını çok genelleştirdiği gerekçesiyle; 4 kümeli analizde ise tek kümeye isabet eden bir bölgenin oluşması ve bu durumun da kümeleme analizinde tercih edilmeyen bir sonuç (Uçar, 2010; Berberoğlu, 2011) olması nedeniyle 3 kümeli analiz sonuçları kullanılmıştır. Türkiye’de mekânsal düzeyde, eğitim düzeylerine göre nüfus dağılımının her iki cinsiyet için de belirgin bir biçimde farklılaşmalar gösterdiği bilinmektedir. Bu amaçla çalışma için seçilen ilk dört değişken İBBS-1 düzeyinde kadın nüfusun “eğitim” durumu ile ilgili settir: “okuma-yazma bilmeyen (D1)”, “ilkokul, ortaokul ve dengi meslek okulu, ilköğretim okulu mezunu (D2)”, “lise ve dengi meslek okul mezunu (D3) ve “yüksekokul veya fakülte mezunu (D4) kadın nüfus oranları (%). İkinci veri seti, D1, D2, D3 ve D4 değişkenlerinde kullanılan eğitim düzeylerine göre seçilen 12 bölgeye ait “kadın nüfusun işgücüne katılıma oranları”ndan oluşmaktadır (D5, D6, D7 ve D8; bkz. Tablo 2). Üçüncü veri seti, D1, D2, D3 ve D4 değişkenlerin-

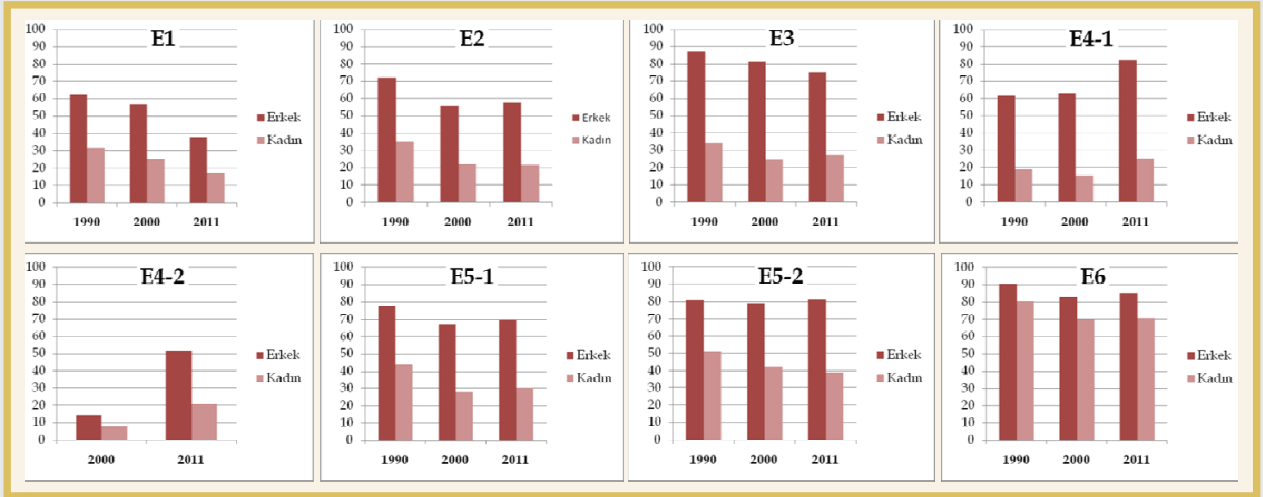
deki eğitim düzeylerine göre seçilen 12 bölgeye ait “kadın nüfustaki işsizlik oranları”ndan oluşmaktadır (D9, D10, D11 ve D12; bkz. Tablo 2). İstihdam edilen kadın nüfusun işteki durumunu esas alan dördüncü veri seti, 12 bölgeye ait, “ücretli veya yevmiyeli olarak istihdam edilen kadın nüfus oranı (%) (D13)”; “ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın nüfus oranı (%) (D14)” ve “işveren veya kendi hesabına çalışan olarak istihdam edilen kadın nüfus oranı (%) (D15)”dan oluşmaktadır. Beşinci ve son veri seti ise kadın nüfusun meslek gruplarına dağılımını esas almaktadır. Beşinci set için seçilen değişkenler: “kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür olarak çalışan kadın nüfus oranı (%) (D16)”; “profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek gruplarında çalışan kadın nüfus oranı (%) (D17)”; “büro ve müşteri hizmetleri ile hizmet ve satış sektöründe çalışan kadın nüfus oranı (%) (D18)”; “tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektöründe çalışan kadın nüfus oranı (%) (D19)”; “sanatkâr, tesis ve makina operatörü ve montajcı olarak çalışan kadın nüfus oranı (%) (D20)” ve “nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadın nüfus oranı (%) (D21)”dır.

TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINDA EĞİTİMİN ROLÜ

Dünyada kadınların eğitime katılımı geçmişe göre önemli sayılabilecek artışlar göstermiş olsa da işgücü piyasasındaki cinsiyet ve ücret ayırmacılığı kadınların bu pazarda yer edinmelerini pek çok ülkede kısıtlamaya devam etmektedir. Tarihsel olarak dünyada yaşanan ekonomik kalkınma sürecinde kadınların eğitim düzeylerinde belirgin artışlar olmuş fakat kadınların İGK oranı ülkelerin çoğunluğunda ya düşük kalmış (Lincove, 2008) ya da azalmıştır (KSSGM, 1998; DPT ve DB, 2009; Dayoğlu ve Kırdar, 2010; Uraz vd., 2010).

Araştırmalar, sosyo-kültürel faktörlerin, kentleşme düzeyinin, kadınların eğitim düzeyinin, medeni durumunun⁴, çocuk sayısının ve içinde bulunulan ekonomik dönemin yapısının (ücret düzeyi) Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında/istihdamında önemli belirleyiciler olduklarını gös-

4 Örneğin, 2010 yılı itibarıyla, Türkiye’de boşanmış ve hiç evlenmemiş kadınlarda istihdam oranı sırasıyla %37,5 ve %28,3’tür. Bu oran evli ve eşi ölen kadınlarda ise sırasıyla %24,2 ve %8,6’dır (TÜİK, 2011: 59).



Şekil 2. Türkiye’de erkek ve kadın nüfusun (15 yaş ve üzeri) eğitim düzeyi ve dönemlere (1990, 2000 ve 2011) göre işgücüne katılma oranlarındaki farklılaşmalar⁵.

Açıklama: Eğitim düzeyleri: **E1:** Okuma-yazma bilmeyenler; **E2:** Okuma-yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler; **E3:** İlkokul mezunları; **E4-1:** Ortaokul veya dengi meslek okulu mezunları; **E4-2:** İlköğretim okulu mezunları; **E5-1:** Genel lise mezunları; **E5-2:** Lise dengi meslek okulu mezunları; **E6:** Yüksekokul veya fakülte mezunları.

Kaynak: TÜİK (2013a).

termektedir (DPT ve DB, 2009). Bu faktörler içerisinde kadınların eğitiminin ayrı ve özel bir yeri bulunmaktadır. Gerçekten de “beşeri sermaye” perspektifinden bakıldığında kadınların eğitimi, onların işgücü piyasasında daha fazla yer edinmeleri açısından kritik düzeyde öneme sahiptir. İlgili literatür, eğitim düzeyindeki artışın başta kadınların bilgi otonomisi olmak üzere, karar verme otonomisi, fiziksel, duygusal ve ekonomik ve toplumsal otonomilerinin güçlenmesi ile özellikle çalışma hayatında kendine güven duygusunun artışını sağlamakta olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Jejeebhoy, 1995: 37). Örneğin Türkiye için yapılan tahminler, eğitim düzeyindeki artışın kadınlar için istihdam edilebilirlik olasılığını %3’ten (ilkokul mezunları) %73’e (yüksekokul veya fakülte mezunu) çıkarmakta olduğunu göstermektedir (DPT ve DB, 2009: 3).

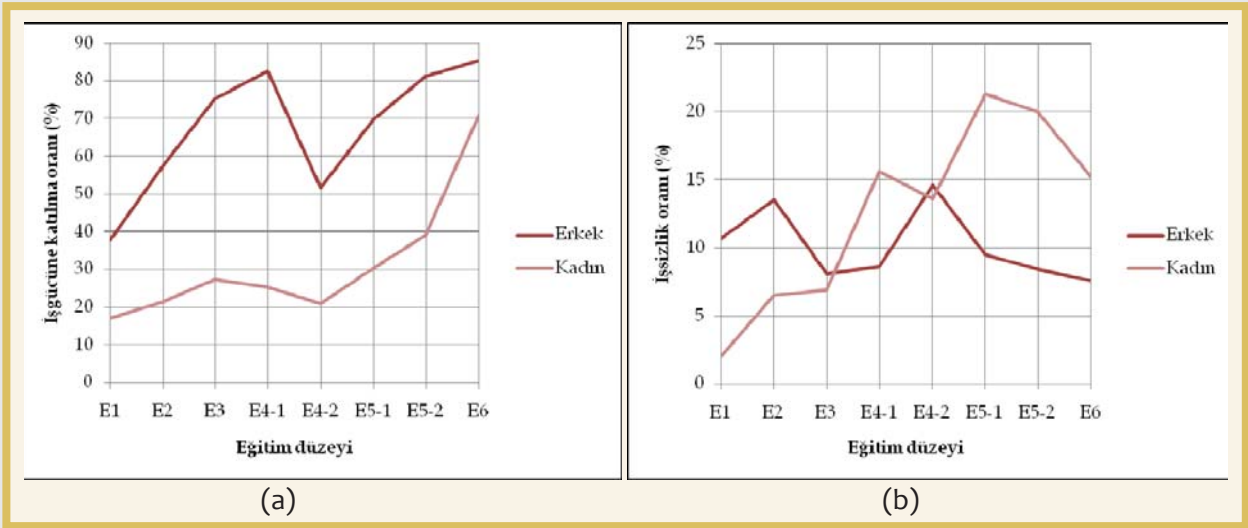
Türkiye’de her iki cinsiyet grubunun eğitim düzeylerine göre işgücüne katılımı önemli farklılıklar göstermektedir. Farklılığın en az olduğu düzeyler yükseköğretim mezunları ile okuma yazma bilmeyenler grubundadır (Şekil 3a). Her iki cinsiyet grubunda da eğitim düzeyi yükseldikçe İGK oranları

artmakta fakat her düzeyde kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadır. İlköğretim mezunu grupta İGK oranları daha düşük eğitim düzeylerine göre erkeklerde radikal bir düşüş gösterirken %80’lerden %50’lere), kadınlarda E3, E4-1, E4-2 ve E5-1 düzeylerinde %20-%30 aralığında dalgalanmalar göstermektedir.

Eğitim düzeylerine göre işsizlik oranlarına bakıldığında ilk dikkat çeken şey, ortaokul ve dengi meslek okulu mezunu ile ilköğretim mezunları basamağından itibaren kadın nüfustaki işsizlik oranlarının erkek nüfustaki işsizlik oranlarının çok yukarısında seyrediyor olmasıdır. Kadın nüfusa ait işsizlik oranları genel lise mezunu kadınlarda zirve yaparken, lise dengi meslek okulu mezunlarında düşmekte, yükseköğretim mezunlarında ise ortaokul mezunlarındaki düzeye geri dönmektedir (Şekil 3b). 2011 yılı itibarıyla Türkiye’de eğitim düzeyi düşük olan kadınlar, özellikle de ilköğretim mezunları, okuma-yazma bilip bir okul bitirmeyenler ve okuma-yazma bilmeyenler eğitim düzeyinin azalma eğilimiyle doğru orantılı olarak azalan işsizlik oranlarına sahip bulunmaktadır.

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımı

5 Bu çalışmada eğitim düzeylerin standardizasyonunda uluslararası ISCED (International Standard Classification of Education - Uluslararası Eğitim Sınıflandırma Standardı) kategorileri (E1, E2, E3, E4, E5 ve E6) kullanılmıştır.



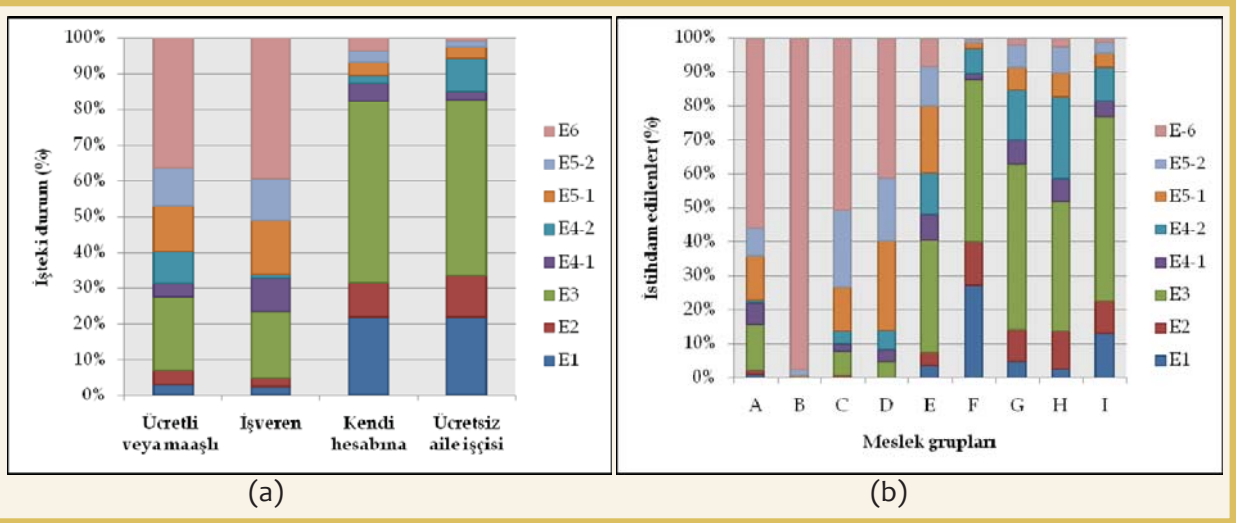
Şekil 3: (a). Türkiye’de erkek ve kadın nüfusun (15 yaş ve üzeri) eğitim düzeylerine göre işgücüne katılma oranları, 2011; (b). Türkiye’de erkek ve kadın nüfusun (15 yaş ve üzeri) eğitim düzeylerine göre işsizlik oranları, 2011.

Not: Eğitim düzeyleri için; bkz. Şekil 2’deki açıklama.

Kaynak: TÜİK (2013a).

mıyla ilgili önemli bir diğer boyut, istihdam edilenlerin eğitim düzeyleri ile işteki durumları ve meslek grupları arasındaki ilişkilerdir. Kadınların eğitim düzeyi, İGK oranlarında olduğu kadar istihdam edilenlerin işteki durumları ve meslek gruplarına dağılımlarında da önemli bir belirleyici durumundadır. Genel olarak ücretsiz aile işçisi olarak veya kendi hesabına çalışma statüsünde istihdam edilen kadınlarda eğitim düzeyinin düşüklüğünün yaygın olduğu dikkat çekmektedir. Bu iki statü grubu kadınların eğitim düzeylerinin dağılımı bakımından yapısal olarak birbirine çok benzerdir (Şekil 4a). Aksine, “ücretli veya maaşlı” ve “işveren” statüsünde istihdam edilen kadınlar arasında eğitim düzeyi yüksek grup çoğunluğu oluşturmaktadır. Her iki grupta da özellikle üniversite derecesine sahip kadınların ağırlıkta olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de istihdam piyasasında kadınların karşısında duran önemli açmazlardan biri eğitim düzeyi düşük (E1, E2 ve E3) olan kadınların -doğal olarak- ücretsiz aile işçisi durumunda kalmalarıdır. Bu statü grubu her ne kadar istihdam edilen nüfus grubu içerisinde yer alsa da kadınların çalıştıkları halde ekonomik statü ile pek çok otonomi türünü kazanamadıkları/elde edemedikleri bir faaliyet alanıdır (Jejeebhoy, 1995).

İstihdam edilen kadın nüfusun eğitim düzeyi-ne göre meslek gruplarına dağılımı incelendiğinde (Şekil 4b) üç farklı kategorinin olduğu belirlenmektedir. Bunlardan ilki, eğitim düzeyi yüksek olan kadın nüfusun -lise ve dengi meslek okul mezunları ile özellikle üniversite mezunları- yaygın olduğu A, B, C ve D’den oluşan meslek gruplarıdır. İkincisi, eğitim düzeyi düşük olan kadın nüfusun -okuma-yazma bilmeyenler, okur-yazar olup bir okul bitirmeyenler, ilkokul mezunları, ortaokul ve dengi meslek okulu ile ilköğretim mezunları- yaygın olduğu F, G, H ve I’den oluşan meslek gruplarıdır. Üçüncüsü ise her eğitim düzeyinden -ama daha çok bir eğitim derecesine (diploma-ya) sahip olan (ilkokul düzeyi ve üzeri)- kadın nüfusun karma olarak yer aldığı hizmet ve satış elemanları olarak çalışanlardan oluşan meslek grubudur. Bu son grup, yüksek eğitilmiş kadınların çoğunluğu oluşturduğu ilk kategori ile düşük eğitimlilerin yaygın olduğu ikinci kategori arasında geçişsel bir nitelik taşımaktadır. Böylece kadınların eğitim düzeyinin onların meslek türlerinde de açık bir rolü olduğu anlaşılmaktadır. Burada dikkat çekici bir durum da eğitim düzeyi düşük kadınların iş piyasasında üniversite mezunları kadar yer edinmekte oluşudur.



Şekil 4: (a). Türkiye’de 2011 yılı itibariyle istihdam edilen kadın nüfusun (15 yaş ve üzeri) eğitim düzeylerine göre işteki durumu;

(b). Türkiye’de 2011 yılı itibariyle istihdam edilen kadın nüfusun (15 yaş ve üzeri) eğitim düzeylerine göre meslek gruplarına dağılımı.

Not: Eğitim düzeyleri için; bkz. Şekil 2’deki açıklama.

Açıklama: **Meslek grupları:** **A:** Kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler; **B:** Profesyonel meslek mensupları; **C:** Yardımcı profesyonel meslek mensupları; **D:** Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar; **E:** Hizmet ve satış elemanları; **F:** Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar; **G:** Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar; **H:** Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar; **I:** Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar.

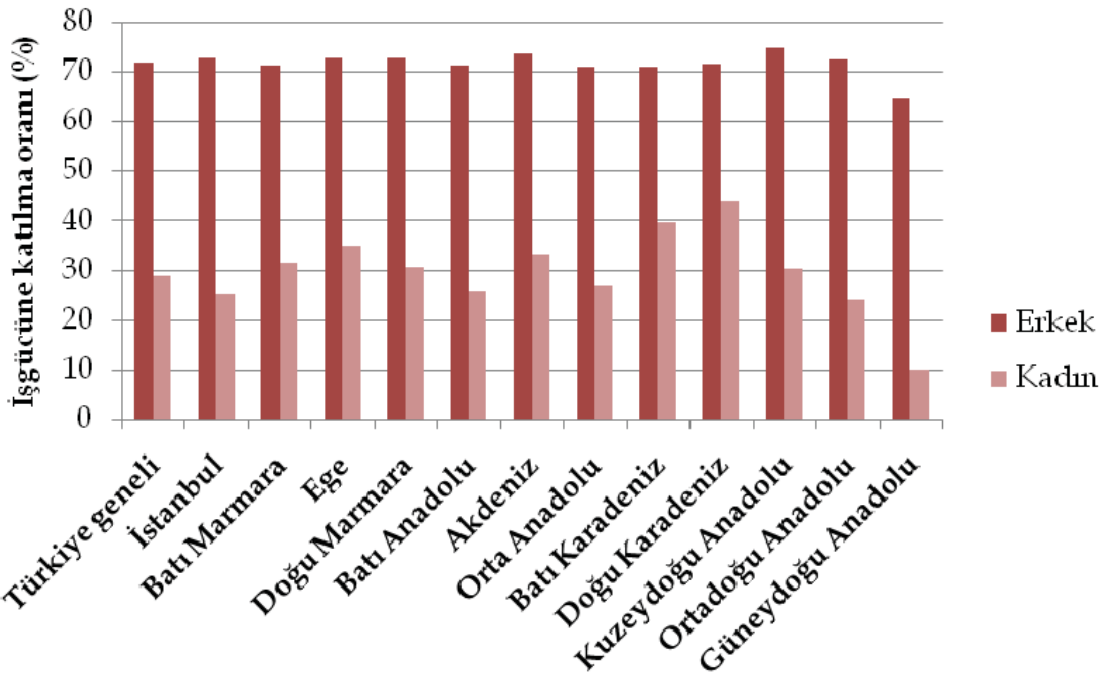
Kaynak: TÜİK (2013a).

Şekil 4b dikkatli incelendiğinde, Türkiye’de istihdam edilen kadın nüfus içerisinde iki farklı eğitim grubunun yaygın olduğu gözlenmektedir: üniversite mezunları ile ilkököl (5 yıllık) mezunları. Üstelik F, G, H ve I’den oluşan meslek gruplarında neredeyse okuma-yazma bilmeyen ve okur-yazar olup bir okul bitirmeyenlerin, lise ve daha yukarı düzeyde eğitime sahip kadınlar kadar istihdamda yer aldıkları belirlenmektedir. Eğitim düzeyi yüksek kadınların istihdam edilebildiği alanlar, “profesyonel ve yardımcı profesyonel, kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ile müdürler, büro ve müşteri hizmetleri”nden oluşan meslek gruplarıyla sınırlıdır. Tarımsal faaliyetlerle ilgili meslekler hariç, diğer tüm istihdam sektörlerinde özellikle eğitim düzeyi yüksek olan kadınların daha fazla pay edinebilmeleri onların daha fazla eğitimle ilgili süreçlere katılmalarına bağlı görülmektedir. Piyasa koşullarında aynı eğitim düzeyine sahip olsalar bile kadınların erkeklere göre ücret düşüklüğü

sorunu ile karşı karşıya kalmaları da sorunun diğer bir parçasıdır. Ücret düşüklüğünün yaygınlığı, “sanatkârlar ve ilgili işler” ile “tesis, makina operatörleri ve montajcılardan” oluşan meslek gruplarında düşük eğitimli kadınların yaygın olarak istihdam edilmesiyle de ilgili olabilir.

TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINDA BÖLGESEL FARKLI LAŞMALAR

Aslında Türkiye’de pek çok sosyo-ekonomik, kültürel, siyasal veya kalkınma göstergelerinin bölgeler düzeyinde göstermiş olduğu farklılıklarla kadının işgücüne katılma oranlarında da karşılaşılmaktadır (Özgüç, 1998). Mekânsal göstergelerle açıklanabilen Türkiye’deki bölgesel farklılık türlerinin pek çoğu, sosyo-ekonomik ve kültürel yapıda var olan ikili yapıyı, doğu-batı farklılaşması, yansıtmaktadır. Ancak, kadının işgücüne katılımında karşılaşılan bölgesel farklılıkların örüntüsü,



Şekil 5: Türkiye geneli ve İBBS-1 bölgelerinde erkek ve kadın nüfusun (15 yaş ve üzeri) işgücüne katılma oranları.

Kaynak: TÜİK (2013b).

diğer pek çok sosyo-ekonomik ve kültürel göstergelerde karşılaşılan örüntüyle benzeşmemektedir. Türkiye’de bölgesel farklılıklarla ilgili yapılan pek çok çalışmanın arka planında doğu bölgelerin batı bölgelere kıyasla daha az gelişmiş olduğu sentezi yer almaktadır. Ancak kadınların İGK oranındaki mekânsal örüntü, iki ilginç sonuç ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki, kadınların İGK oranlarında karşılaşılan bölgesel farklılıklar Türkiye için klasikleşmiş doğu-batı farklılığını yansıtmamaktadır. Örneğin Şekil 5’ten görülebileceği üzere, İBBS-1 düzeyinde Türkiye’nin sosyo-ekonomik bakımdan en gelişmiş bölgesi olan İstanbul, kadınların işgücüne katılma oranı bakımından Ortadoğu Anadolu Bölgesi ile aynı düzeye sahiptir. Hatta İstanbul, 12 bölge arasında bu oranın en düşük olduğu bölgelerden biri durumundadır. Nitekim Doğu Karadeniz en yüksek orana sahipken, Kuzeydoğu Anadolu ve Orta Anadolu İstanbul bölgesinden daha yüksek oranlara sahiptir. Ka-

dınların İGK oranı bakımından en düşük düzey Güneydoğu Anadolu bölgesine aittir ancak batı bölgelerde karşılan oranlar arasında da belirgin farklılıklar bulunmaktadır. İkincisi, Türkiye’de erkeklerin İGK oranları bakımından bölgesel bir farklılıktan bahsetmek neredeyse imkânzıdır ki oranlar neredeyse tüm bölgelerde %70’ler düzeyindedir (Şekil 5).

Elbette burada tespit edilen ilginç bulguların arkasında duran bölgelere ait dinamikler söz konusudur. Ancak sadece işgücüne katılma oranları esas alınarak yapılan böyle bir analiz kadının işgücüne katılımındaki bölgesel farklılaşmaların yapısını yeterince açıklamamaktadır. Bu eksikliği giderme amacına yönelik olarak İBBS-1 bölgeleri düzeyinde Tablo 2’de sunulan veriler bütünsel olarak Kümeleme analizi ile incelenmiştir. Bu analizle hem Türkiye’de kadınların İGK oranlarındaki gerçek bölgesel farklılaşmalar ortaya konulmaya çalışılmış, hem de bölgelerin kadınlara özgü işgü-

cü ve istihdam piyasalarındaki yapısal durumları aydınlatılmaya çalışılmıştır.

Kümeleme analizi, Türkiye’de kadının işgücüne katılımı ve işgücü piyasasının (göstergeler) yapısal özellikleri bakımından üç farklı bölgenin (makro bölgenin) varlığını göstermiştir. Tablo1’de 21 değişkenle yapılan kümeleme analizi sonucunda 12 bölgenin atanmış olduğu kümeler ve Şekil 6’da ise kümelerin coğrafi dağılımını gösteren harita sunulmuştur. Analiz sonucunda 21 değişkene ait ortalamalar açısından iki bölge -İstanbul ve Batı Anadolu- 1 nolu kümeye; beş bölge -Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara, Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu- 2 nolu kümeye; geri kalan beş bölge ise -Orta Anadolu, Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu- 3 nolu kümeye atanmıştır.

Eğitim, işgücüne katılım, işsizlik, işteki durum ve meslek grupları açısından coğrafi kümelerin karşılaştırmalı özellikleri şu şekildedir (Tablo 2):

Eğitim: 1 nolu küme, Türkiye’de eğitim düzeyi yüksek olan (lise ve dengi meslek okulu mezunları %22,6; üniversite mezunları %12) kadınların oransal olarak en yaygın olduğu bölgedir. 2 ve 3 nolu kümelerde bu oranlar belirgin olarak daha düşüktür. Aynı zamanda 1 nolu küme, eğitim düzeyi düşük kadınların diğer iki kümeye göre oransal olarak daha az olduğu bir makro bölge durumundadır.

İşgücüne katılım: Türkiye’de kadınların İGK oranları bakımından kümeler incelendiğinde üniversite mezunu kadınlar açısından coğrafi bir farklılığın olmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim bu eğitim düzeyinde İGK oranları 1, 2 ve 3 nolu bölgelere göre sırasıyla %70,3, %70 ve %71,6’dır. Hatta eğitim düzeyleri itibarıyla kadın nüfus oranlarının dağılımı bakımından çok da nitelikli görünmeyen 3 nolu kümede üniversite mezunu kadın nüfusun işgücüne katılma oranı diğer iki kümeden daha yüksektir. Benzer bir sonuç lise ve dengi meslek okulu mezunu kadınlar için de geçerlidir. Ancak daha düşük eğitim düzeylerinde kadınların işgücüne katılma oranları bakımından kümeler arasında belirgin farklılıklarla karşılaşmaktadır. Eğitim düzeyi düşük kadınların 1 nolu kümeye göre oran-

İBBS bölgesi	Atandığı küme no	Uzaklık ⁶
İstanbul	1	18,278
Batı Marmara	2	19,822
Ege	2	17,038
Doğu Marmara	2	20,845
Batı Anadolu	1	18,278
Akdeniz	2	19,716
Orta Anadolu	3	21,170
Batı Karadeniz	3	15,588
Doğu Karadeniz	3	30,688
Kuzeydoğu Anadolu	3	21,535
Ortadoğu Anadolu	3	19,435
Güneydoğu Anadolu	2	31,792

Tablo 1. İBBS-1 bölgelerinin küme üyelikleri (cluster membership).

sal olarak daha fazla olduğu 2 ve 3 nolu kümelerde işgücüne katılma oranları daha yüksektir.

İşsizlik: Eğitim düzeyi düşük (lise altı) kadınlara ilişkin işsizlik oranlarının yüksek olduğu makro bölge 1 nolu kümedir. 2 ve 3 nolu kümelerde eğitim düzeyi düşük kadınlarda işsizlik oranlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Tam tersine lise ve üniversite derecesine sahip kadınlar 2 ve 3 nolu kümelerde daha yüksek işsizlik oranlarına sahiptirler.

İşteki durum: İstihdam edilen kadın nüfus içerisinde açık bir biçimde ekonomik otonomiye getiren ücretli veya yevmiyeli işlerde çalışma durumu, kümeler arasında belirgin farklılıklar sergilemektedir. Bu oran 1 nolu kümede %80’e yaklaşırken, 2 nolu kümede %50’lere gerilemekte ve 3 nolu kümede ise %20’ler düzeyine düşmektedir. İşveren veya kendi hesabına çalışan kadınlar açısından kümeler arasında dramatik farklarla karşılanılmazken, eğitim düzeyi düşük kadınların daha yoğun olduğu bölgelere doğru bu sektörde çalışan kadınların payı (% 10’dan %16,2’ye) artış göstermektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar bakımından beklendiği gibi tam tersi bir durumla karşılaşmakta, doğal olarak eğitim düzeyi yüksek kadınların yoğun olduğu 1 nolu kümede

6 Kümeleme analizinde kullanılan uzaklık (distance) değerleri, coğrafi bir uzaklığı göstermemekte, analizin istatistiksel olarak kullandığı Mahalanobis uzaklığı algoritmasıyla hesaplanmaktadır (Turanlı vd., 2006). Bu uzaklık değeri kümeler (oluşan bölgeler) arasındaki benzerlik ya da farklılıkları matematiksel olarak tanımlamaktadır.

Değişken (D) ⁷	Makro bölge (küme) no		
	1	2	3
Eğitim			
D1: Okuma yazma bilmeyen kadın nüfus oranı (%)	5,9	9,6	14,5
D2: İlkokul, ortaokul, ilköğretim ve dengi meslek okulu mezunu kadın nüfus oranı (%)	55,4	62,8	60,8
D3: Lise ve dengi meslek okul mezunu kadın nüfus oranı (%)	22,6	17,5	15,3
D4: Yüksekokul veya fakülte (üniversite) mezunu kadın nüfus oranı (%)	12,0	7,5	6,0
İşgücüne katılım			
D5: Okuma yazma bilmeyen kadın nüfusun işgücüne katılma oranı (%)	7,2	14,4	29,5
D6: İlkokul, ortaokul, ilköğretim ve dengi meslek okulu mezunu kadın nüfusun işgücüne katılma oranı (%)	17,5	25,2	31,2
D7: Lise ve dengi meslek okul mezunu kadın nüfusun işgücüne katılma oranı (%)	30,6	33,9	30,1
D8: Yüksekokul veya fakülte mezunu kadın nüfusun işgücüne katılma oranı (%)	70,3	70,0	71,6
İşsizlik			
D9: Okuma yazma bilmeyen kadın nüfustaki işsizlik oranı (%)	6,0	3,3	0,4
D10: İlkokul, ortaokul, ilköğretim ve dengi meslek okulu mezunu kadın nüfustaki işsizlik oranı (%)	11,9	8,8	4,7
D11: Lise ve dengi meslek okul mezunu kadın nüfustaki işsizlik oranı (%)	16,7	20,8	22,4
D12: Yüksekokul veya fakülte mezunu kadın nüfustaki işsizlik oranı (%)	13,2	15,5	17,1
İşteki durum			
D13: Ücretli veya yevmiyeli olarak istihdam edilen kadın nüfus oranı (%)	78,2	53,7	23,6
D14: İşveren veya kendi hesabına çalışan olarak istihdam edilen kadın nüfus oranı (%)	10,0	12,1	16,2
D15: Ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın nüfus oranı (%)	11,8	34,1	60,2
Meslek grubu			
D16: Kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür olarak çalışan kadın nüfus oranı (%)	5,8	2,3	1,2
D17: Profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek gruplarında çalışan kadın nüfus oranı (%)	27,4	15,5	9,3
D18: Büro ve müşteri hizmetleri ile hizmet ve satış sektöründe çalışan kadın nüfus oranı (%)	31,5	21,0	10,4
D19: Tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektöründe çalışan kadın nüfus oranı (%)	6,8	24,4	70,7
D20: Sanatkâr, tesis ve makine operatörü ve montajcı olarak çalışan kadın nüfus oranı (%)	11,6	9,4	3,6
D21: Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadın nüfus oranı (%)	17,0	27,4	5,0

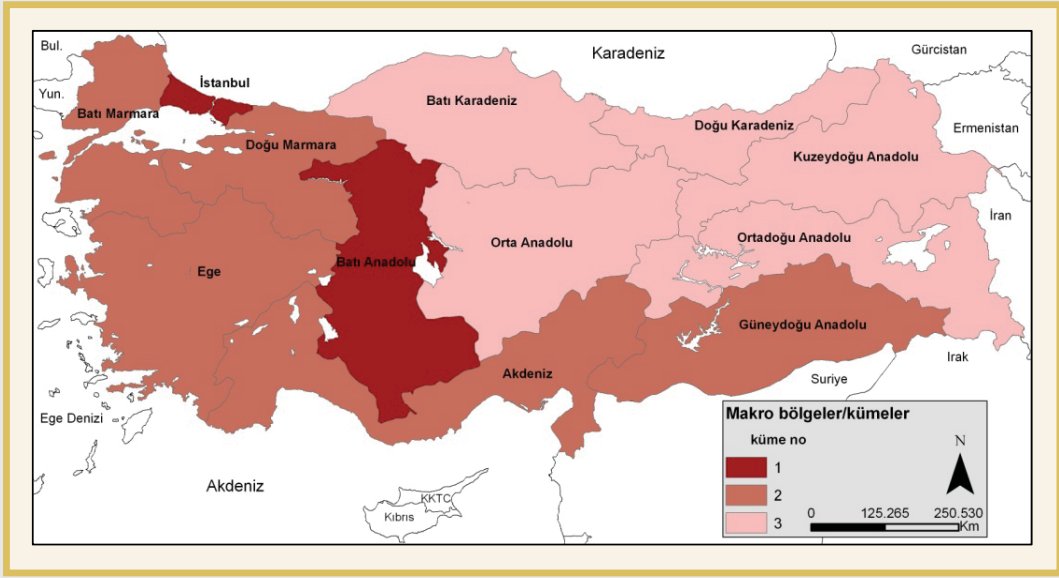
Tablo 2. Son küme merkezleri/ortalamları (final cluster centers).

bu sektörde istihdam edilenlerin payı %11,8 düzeyinde kalırken, 2 nolu kümede %34,1'e, 3 nolu kümede ise %60,2'ye çıkmaktadır.

Meslek grubu: Birinci bölümde değinildiği üzere, meslek grupları kadın nüfusun eğitim düzeylerine göre iş piyasasındaki niteliksel farklılıklarını açık bir biçimde ayrıştırmaktadır. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında 1 nolu küme, nitelikli meslek gruplarında istihdam edilen kadın nüfusun diğer bölgelere kıyasla yoğun olduğu farklı bir alandır. Bu kümede erkeklere kıyasla çok geride kaldığı bi-

linse de “kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür” olarak çalışan kadın nüfus oranı %5,8 iken, 2 ve 3 nolu bölgelerde sırasıyla %2,3 ve %1,2 düzeyindedir. “Profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek grupları”nda çalışan kadın nüfus oranı 1 nolu kümede %27,4 düzeyinde iken, 2 ve 3 nolu küme-lerde belirgin bir biçimde azalmaktadır (sırasıyla %15,5 ve %9,3). “Büro ve müşteri hizmetleri” ile “hizmet ve satış sektörü”nde çalışan kadın nüfus oranları 1 nolu kümeye (%31,5) kıyasla diğer küme-lere doğru gidildikçe yaklaşık 10’ar puanlık düşüş-

7 Değişkenler 15 yaş ve üzeri nüfusu alınarak seçilmiştir.



Şekil 6. Türkiye’de kadınların İGK oranları ve işgücü/istihdam piyasasındaki özelliklerine ilişkin 21 adet değişkenle yapılan Kümeleme Analizi sonucunda oluşan kümelerin (makro bölgelerin) İBBS-1 bölgeleri düzeyindeki coğrafi dağılımı.

Kısaltmalar: Bul.: Bulgaristan; Yun.: Yunanistan; KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.

ler göstermektedir. “Sanatkâr, tesis ve makine operatörü ve montajcı” olarak çalışan kadın nüfus oranı bakımından kümeler arasında benzer bir farklılaşma örüntüsün olduğu da dikkat çekmektedir. Oysa “tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri” sektöründe çalışan kadın nüfus oranı bakımından bölgeler arasında gözlemlenen 1 nolu bölgeden 3 nolu bölgeye doğru gidildikçe nitelikli işgücü gerektiren mesleklerin dağılımında karşılaşılan azalma eğilimi tersine dönmektedir. 1 nolu kümede bu meslek grubunda çalışan kadın nüfus oranı %6,8 iken, 2 nolu kümede %24,4’e yükselmekte ve 3 nolu kümede ise %70’i aşmaktadır. Dikkat çekici bir diğer husus ise 1 ve 2 nolu kümelerde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadın nüfus oranının 3 nolu kümeye göre daha yüksek oluşudur.

SONUÇ

Kadınların İGK ve/veya istihdam oranları, işteki durumları ve meslek türleri üzerinde onların eğitiminin açık bir rolü bulunmaktadır. Erkekler ve kadınlar arasında İGK oranları arasındaki farklar, kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe azalmaktadır. Bu farklılığın en aza indiği düzey ise yükseköğre-

tim mezunlarına aittir. Bu nedenle Türkiye’de kadınların İGK oranlarında yaşanan yakın zamanlardaki olumsuz gelişmelerin olumluya dönüşmesinde kadınların daha fazla eğitim alabilmeleri kritik düzeyde öneme sahiptir. Türkiye’de erkeklerin İGK oranları bakımından bölgeler arasında (%64,4 ve %74,7 arasında) bariz farklılıklar bulunmazken, kadınların İGK oranlarında çok belirgin bölgesel farklılıklar (%10 ve %44 arasında) söz konusudur. Hatta Güneydoğu Anadolu Bölgesi hariç tutulursa -ki bu bölgede İGK oranı diğer bölgelere kıyasla hafifçe düşüktür (%64)- erkeklerin İGK oranları bakımından bölgeler arasında neredeyse tam bir eşitlik olduğu dikkat çekmektedir. Bu çalışma Türkiye’de kadınların işgücüne katılma ve onlara yönelik istihdam piyasasında eğitimin rolü bakımından üç farklı kümenin (makro bölgenin) olduğunu göstermektedir. Bu üç kümenin sergilediği yapısal özellikler açısından 1 nolu kümenin gelişmiş, 2 nolu kümenin orta gelişmiş, 3 nolu kümenin ise az gelişmiş makro bölgelere karşılık geldiği belirlenmektedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi kadınların İGK oranlarının en düşük olduğu bölge olmasına karşılık -beklendiğinin aksine- az gelişmiş bölgede yer almamış, analize alınan 21 adet değişken bakımından batı bölgelerle benzeşen bir

örüntü göstermiştir. Çünkü bu bölgede özellikle eğitim düzeyi yüksek kadınların işgücü piyasasındaki niteliksel özellikleri batıda yer alan ve denizlere komşu bölgelerden çok farklı değildir. Özellikle 3 nolu kümede ücretsiz aile işçisi statüsünde ve tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektöründe çalışan kadın nüfus oranları diğer kümelerle göre çok daha fazladır. Bu kümelerde eğitim düzeyi düşük kadınların da yoğun olduğu göz önüne alınırsa, 2 ve 3 nolu kümeler içerisinde yer alan İBBS-1 bölgelerinin Türkiye’de işgücüne katılan kadınlar açısından dezavantajlı alanlar oldukları dikkat çekmektedir. Kentleşme düzeyinin diğer bölgelere göre daha yüksek olduğu, İstanbul ve Ankara gibi Türkiye’nin en büyük metropollerinin yer aldığı 1 nolu kümede eğitim düzeyi düşük kadınların işsizlik oranları diğer kümelerle kıyasla belirgin bir biçimde yüksektir. Bu bulguya dayalı olarak, Türkiye’de gerçekleşen göçlerin hedef alanı olan gelişmiş bölgelerin, eğitim düzeyi düşük kadınları işgücü piyasasının dışında tutan sosyo-ekonomik açıdan daha gelişmiş piyasa koşullarına sahip oldukları düşünülmektedir.

TEŞEKKÜR

Güneydoğum Derneği’nin üç kez düzenlemiş olduğu “Kadının İşgücüne Katılımı Çalıştayları”na iştirak ederek çalışma gruplarında değerleri fikirlerini paylaşan tüm katılımcıların bu çalışmanın gerçekleştirilmesine hizmet eden motivasyonu destekleyici pek çok katkıları olmuştur. Yazar, çalıştayları düzenleyen başta dernek başkanı Duygu SUCUKA’ya, yönetim kurulu üyelerine, tüm katılımcılara ve toplantılarda sarf edilen çabaların kitaba dönüşmesi sürecinde emeği geçen herkese ve özellikle Şeyda ÖZPAKER KOÇER’e teşekkür etmektedir.

Yararlanılan Kaynaklar:

- Berberoğlu, B. (2011). 2008 global krizinin Türkiye ve Avrupa Birliği’ndeki etkilerinin kümeleme analizi ile incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 105-130.
- Dayıoğlu, M., Kırdar, M.G. (2010). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*. T.C. Devlet ve Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik çalışma Programı Çalışma Raporu, Sayı: 5, Ankara.
- DB (Dünya Bankası) (2013). *World Development Indicators (Dünya Kalkınma Göstergeleri)*. Dünya Bankası: Washington, D.C., (erişim: 02.01.2013; <http://databank.worldbank.org/Data/Views/VariableSelection/SelectVariables.aspx?source=World%20Development%20Indicators>).

- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) ve DB (Dünya Bankası) (2009). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*. Rapor, Beşeri Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Rapor No: 48508-TR, Ankara.
- Duncan, S. (1991). The geography of gender divisions of labour in Britain. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 16 (4), 420-439.
- HÜNEE (Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü) (2010). *Türkiye’nin Demografik Dönüşümü: Doğurganlık, Aile Planlaması, Anne-Çocuk Sağlığı ve Beş yaş Altı Ölümlerdeki Değişimler: 1968-2008*. HÜNEE, Ankara.
- Jejeebhoy, S.J. (1995). *Women’s Education, Autonomy, and Reproductive Behaviour: Experience from Developing Countries*. Clarendon Press, Oxford.
- Kızılgöl, Ö.A. (2012). Kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri: Ekonometrik bir analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 88-101.
- KSSGM (T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü) (1998). *Cumhuriyet’in 75. Yılında Türkiye’de Kadının Durumu*, TAKAV Matbaacılık, Ankara.
- Lincove, J.A. (2008). Growth, girl’s education and female labour: A longitudinal analysis. *The Journal of Developing Areas*, 41 (2), 45-68.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development Economics Department) (2004). *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*. Report, May 2004, 1-16.
- Özgüç, N. (1998). *Kadınların Coğrafyası*, Çantay Kitabevi, İstanbul.
- Turanlı, M., Özden, Ü.H., Türedi, S. (2006). Avrupa Birliği’ne aday ve üye ülkelerin ekonomik benzerliklerinin kümeleme analizi ile incelenmesi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (9): 95-108.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2013a). *İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı*. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara (erişim: 02.01.2013; http://www.tuik.gov.tr/VeriTabanlari.do?ust_id=8&vt_id=19).
- TÜİK (2013b). *Bölgesel İstatistikler Veri Tabanı*. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara (erişim: 01.01.2013; <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/sorguGiris.do>).
- TÜİK (2011). *İstatistiklerle Kadın 2010*. Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.
- Uçar, N. (2010). Kümeleme analizi. İçinde Kalaycı, Ş. (ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Baskı, Asil Yayın ve Dağıtım Ltd. Şti, Ankara, 347-376.
- UN (United Nations) (2013). *World Population Prospects the 2010 Revision Database*. Department of Economic and Social Affairs, Population Division, Population Estimates and Projections Section, New York, USA (Erişim: 05.01.2013; http://esa.un.org/wpp/unpp/panel_indicators.htm).
- Uraz, A., Aran, M., Hüsamoglu, M., Okkalı Şanalmiş, D., Çapar, S. (2010). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler*. T.C. Devlet ve Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik çalışma Programı Çalışma Raporu, Sayı: 2, Ankara.
- Yüceşahin, M.M. (2009). The role of women’s education in spatial fertility variations in Turkey. Paper presented to the *International Conference: Education and Demography*, Vienna Institute of Demography, 30 November-1 December 2009, Vienna.

ÇALIŞTAY GRUBU'NUN ZİYARETLERİ



Çalıştay grubu tarafından ana hatlarıyla belirlenen kadının işgücünde olma yetersizliğiyle ilgili tespit ve öneriler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı **Sayın Faruk Çelik** ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı **Sayın Fatma Şahin**'e iletilmiştir. **Her iki Bakan da,**

3. Çalıştay sonrasında arka arkaya ziyaret edilmiş olup, kendileri, grupla yaptıkları toplantılarda uzun uzun sohbet ederek tespit ve önerileri dinlemiş, **grubun çalışmalarını devam ettirmeleri gerektiğini, kendilerinin de desteklerini sürdüreceklerini** belirtmişlerdir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk ÇELİK ile toplantı
13 Ocak 2012



Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Sayın Fatma ŞAHİN ile toplantı



13 Ocak 2012



Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımı
ÇALIŞTAY - 4

9 Kasım 2012

**Harran Üniversitesi
Fen Edebiyat
Fakültesi Salonu
ŞANLIURFA**

Çalıştay Katılımcıları

Kurumlar

Aylin Kırcı DUMAN	- Şanlıurfa Vali Yardımcısı (Oturum başkanı)
İdris ERKEKSOY	- Şanlıurfa KOSGEB Müdürü
Yrd. Doç. Dr. Fatma ERSİN	- HRÜ HSABD
Ayşegül ÖZBEK	- Karacadağ Kalkınma Ajansı Planlama Birim Başkanı
Adalet BUDAK	- GAP BKİ

ÇATOMLAR

Derya IŞIKALAN	- Siverek
Funda KAYA	- Hilvan
Ayşe DAĞLAR	- Parmaksız
Seda AKIŞIK	- Ahmet Yesevi
Hacer KARAKUŞ	- Suruç
Ruken ÖNEN	- Viranşehir
Dilek KARA	- Bozova

TOBB Bartın Girişimci Kadınlar Kurulu

Nurten ŞAHİNER, Ümran BAYRAKTAR, Ceylan AKÇAY, Gülsüm KARAKAŞ,
Benian FIRINCIOĞLU, Leyla BAYRAKTAR, Nuray ONAY, Çiğdem BAYRAKTAR

Gönüllü

Gül SAN	- Gazeteci
Nazlı GÖL	- Şanlıurfa Girişimci Kadınlar Der. Bşk.
Funda ATEŞOĞLU	- 75. Yıl Meslek Edindirme Merkezi İşletmecisi
Mehmet GÜNIŞIK	- Güneydoğum Derneği
İlknur GÖK	- Girişimci
Gurbet İZ	- Girişimci
Solmaz ÇELİK	- Girişimci
Gülseren KAPLAN	- Urfa Kamer



Türkiye’de kadının işgücüne katılımı toplantılarımızın dördüncüsünü, 9 Kasım 2012 tarihinde, Şanlıurfa’da yaptık. Daha önce Gazi Üniversitesi ile TOBB ev sahipliğinde 3 çalıştay ve 1 paneli, 2011 ve 2012 yılları içerisinde Ankara’da yapmıştık.

Şanlıurfa’da bu defaki çalışmalarımız bir birini tamamlayan iki sosyal konu olarak gerçekleşti. 8 Kasım 2012 günü, **“Urfa’da sokakta çalışan çocuklar”** sempozyumunu Harran Üniversitesi ile birlikte yaptık. Ertesi gün yine Üniversitenin ev sahipliğinde **“Türkiye’de kadının işgücüne katılımını”** işledik.

Sokakta çalışan çocuklar ve iş hayatında olamayan kadınlar. Kadın iş gücünde, üretimde olmayınca, sokakta satıcılık yaparak ailesine katkıda bulunması beklenen çocuklar her geçen gün artıyor. Ve bu sorunla mücadele yollarını aramak devletin asli görevleri arasına giriyor. Çalışan çocuklar ve çalışamayan kadınlar.

Urfa’daki kadının işgücüne katılımı çalıştayımız, daha önce Ankara’da yaptığımız aynı konulu çalışmalarımızın devamı ve benzeri niteliğinde olsa da, bu defa farklı bir yerden, Türkiye’nin kadın profilinin zayıf gözüktüğü illerden birisi olan Şanlıurfa’dan bakmak istedik bu soruna. Türkiye’nin kadın profilinin en güçlü gözüktüğü illerden birisi olduğunu çalışma esnasında öğrendiğimiz Bartın’dan gelen kadınlar çalışmaya renk kattılar. Bartınlı girişimci kadınların verdiği bilgilere göre kadının işgücüne katılımı oranı Bartın’da çok yüksek. Yarı yarıya diye bir ifadeleri oldu. Şimdiye kadarki çalışmalarımızdan gördüğümüz ka-

darıyla, bu oran Türkiye’de yaklaşık dörtte bir. Yani dört çalışandan yaklaşık birisi (veya biraz daha fazlası) kadın, diğer üçü erkek olarak yansıyor veriler. Urfa tarım kenti olması dolayısıyla, bu anlamda bakılırsa, bu oran çok düşük olmayabilir. Mevsimlik tarım işçilerini Türkiye’de oldum olası kadınlar ve çocuklar oluşturuyor.

Çalıştayı Urfa Vali Yardımcısı Aylin Kırıcı Duman yönetti. Bartın Girişimci Kadınlar Kurulu heyet halinde, GAP Bölge Kalkınma İdaresi yönetimindeki Urfa il ve ilçelerindeki ÇATOM (Çok Amaçlı Toplum Merkezleri) Temsilcileri toplu halde, Urfa KOSGEB Müdürü, Karacadağ Kalkınma Ajansı, Harran Üni-



versitesi temsilcileri, Urfalı girişimci kadınlar, bazı sivil toplum kuruluşu temsilcileri ile Gazeteci Gül San ve Derneğimiz üyesi Mehmet Günışık toplantıya katıldılar.

Şanlıurfa'nın işgücündeki kadın oranı, hangi alanlarda kadın çalıştırıldığı gibi detaylarda en iyi bilgiye sahip olduğunu düşündüğümüz Kurumlar, toplantıda bulunmadıkları için, Urfa'nın işgücündeki kadın oranları ve detayları bu toplantıda konuşulamadı.

KOSGEB Müdürü İdris Erkeksoy, kadın girişimcileri desteklediklerini, kadın girişimcilerin kendi işlerini kurabilmelerinin bu ilde daha kolay olduğunu ifade etti. Urfa'da İŞGEM (İş Geliştirme

Merkezleri) kurulması gerektiğini, İŞGEM'i Belediye, Ticaret Odası, Üniversitelerin kurabileceğini, bunun için 750 bin lira destek verdiklerini, Urfa'ya henüz bu desteğin verilmediğini anlattı ve Urfa'da İŞGEM kurulabilmesi için uygun yer bulunmadığından söz etti. İş Geliştirme Merkezlerinde kadınların danışmanlık hizmeti alabileceğini, kendilerini ifade edebilmeleri yönünde eğitimlerin olduğunu, Türkiye'nin her yerinde bu destek ve eğitimlerin bulunduğunu anlattı.

Fabrikaların, kendi işyerlerinde eğitimleri olduğundan, bazı firmaların bu eğitimleri almadığından bahsedildi.

Karacadağ Kalkınma Ajansını temsilen katılan

Planlama Birim Başkanı Ayşegül Özbek de Kalkınma Ajansı olarak verdikleri destekleri anlattı. STK'lara, kuruluşlara, firmalara Ajans tarafından verilen destekler 15 bin liraya kadar, teknik destekler 70 bin liraya kadar olabiliyor. Bu desteklerde, zaman içerisinde SODES formatında değişik olabilir. Normal hibeler daha büyük bütçeli. Kadınlara dönük destekleri var. Kadın STK'lara proje şansı tanıyorlar. Alt yapı olarak Turizm ve Sanayi başlıklarında çıkıyorlar hibe programlarına. Kırsal kesim için, tarıma dayalı destekleri ise yine tarıma dayalı sanayiye yönelik. Firmalara verdikleri destekler %50 oranında. Her yıl için Bölge Planı yapıyorlar. Bölge Planında kadına, kadın sorunlarına yönelik olarak ne kadar vurgu yapılırsa bir sonraki yılın planında bunlara yer veriliyor, önem veriliyor.

Bartın'dan katılan Bartın Girişimci Kadınlar Kurulu 8 kişilik heyet halindeydiler. Amaçları, kadının işgücündeki varlığıyla gurur duydukları illeri adına, bu çalışmalara destek vermek, bir ses getirmektir. Daha önce Ankara'daki bir çalışmamıza da gelip katılmışlardı. Şu anda yürüttükleri bir projeleri var. Bu toplantıda projelerini anlattılar. Batı Karadeniz Kalkınma Ajansından finanse ediliyor projeleri. 100 tane genç kız üzerine yönelik bir çalışma. Kırsaldaki genç kızlara yöneliyorlar. On-

ların hayal dünyasını geliştirmek, onlara kadınca bir güven vermek adına çalıştıklarını söylüyorlar. Hayallerimizi Paylaşalım projesinin adı. "Kızların yüreğine biraz cesaret saçmak istiyoruz" diyorlar.

Toplantıya katılan diğer bir grup ise Urfa il ve ilçelerinin ÇATOM temsilcileri idi. ÇATOM'lar, kuruluşları gereği kadını işliyorlar. Kadınların meslek edinmeleri, eğitilmeleri, el işleri, istihdamları yönünde aslında çok amaçlı merkezler bunlar. GAP İdaresinin bünyesinde yer alıyorlar. Toplantıda, Urfa'nın ilçelerinden gelen ÇATOM yöneticisi hanımlar sorunlarını anlattılar, karşılaştıkları zorluklardan, imkânsızlıklardan bahsettiler ve nelere ihtiyaçları olduğunu söylediler. Oturumu yöneten Urfa Vali Yardımcısı Aylin Kırıcı Duman'ın tüm bunları not alması da olumlu bir isabet oldu.

GAP Bölge Kalkınma İdaresini temsilen katılan Adalet Budak, bölgede ve Urfa'da kadına yönelik yaptıkları çalışmaları anlattı. 9 merkezde usta öğreticiler tarafından 14 ve üzeri yaş grubu kadınlara eğitim verildiği, gelir getirici faaliyetler üzerinde durulduğu, 2011 yılı sonu itibarıyla 205 bin kadına ulaşıldığını söyledi.

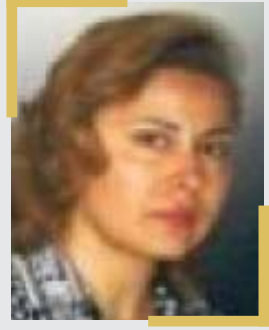
Sırasıyla söz alan diğer sivil toplum temsilcileri ve kişiler kendi görüş ve düşüncelerini, birikim ve deneyimlerini paylaştılar. ■







Sosyal Sermaye Üretim Kaynağı Kadınların Girişimciliğini Açığa Çıkaracak Çözümün Adresi Kadın Kalkınma Kooperatifi



Prof. Dr. Mine TEKELİ

Gazi Üniversitesi Kooperatifçilik Araştırma
ve Uygulama Merkez Müdürü

Sosyal sermaye, girişimcilerin sosyo demografik özellikleri ve sosyal ilişki ağlarıyla oluşturduğu kaynakların birikimidir. Bir ülkenin sosyal sermaye kalitesi “beşeri sermaye, fiziki sermaye ve parasal sermaye” gibi öteki sermaye türlerinin de kalitesini belirler. Bu bağlamda, aile, akrabalık, arkadaşlık gibi sosyal ilişki ağlarındaki belirleyici rolleri kalkınma odaklı sosyal sermaye üretiminde kadınları rakipsiz kılmaktadır. Ekonomik, sosyal, kültürel ilişki ağlarındaki biçimlendirici rolleri, kadınların girişimciliğini kolaylaştırıcı bir model yapılanmanın önlerine konmasını zorunlu kılmaktadır. Kadınların sosyo ekonomik yapıya entegresinin önünü açmaksızın Dünya Yaşam Kalitesi sıralamasında ellinci gelen Türkiye’nin üst sıralara sıçraması pek olası görünmemektedir.

Sorun çözme yetenekleri ile gerekli kıldığı iletişim ve uzlaşma becerileri ve bunlara ek olarak “yaratıcılık, yenilikçilik, başarıma hırısı” gibi öteki önemli girişimcilik özellikleri açısından da güçlü olan kadınlarımızın yalnızca dörtte birinin çalışıyor olması herkesimin sorunu olarak görülmesi gereken talihsiz bir olgudur. Bu nedenle, kadınlarımızın kendi kendini istihdamı ortak amacına yönelik çok taraflı işbirliği ağlarının oluşturulması sorumluluğundan hiçbir kesimin kaçınmaması gerekir. Dünya Bankası Raporu, kadın istihdamında % 6,7’lik bir artış sağlandığında yoksullukta da % 15 gibi iki kattan fazla bir düşüş sağlandığına vurgu yapmaktadır.

Kalkınma sonuçlu sosyal sermaye üretim kaynağı kadınlarımızın girişimciliğinin özendirilerek hayata geçirilmesinin sağlanması önündeki engelleyici olgulara aşağıda işaret edilmektedir:

1. Erkeğe öncelik veren bir toplumsal doku: toplumun geleneksel tavır ve bakış açısı, kadının evinin dışına taşan etkinliklerine ve ev dışında üstlendiği sorumluluk ve rollere sıcak bakmamaktadır. Dolayısıyla, kendi işini kurma ve kurduğu işi yaşatmada kadını yalnızlaştırmakta, toplumsal onay ve destekten yoksun bırakılan kadın özgüvenin yitirdiğinden aile gelirine katkıda bulunabilme fırsatını da kaçırmaktadır.
2. Kadın girişimciliğini kolaylaştırıcı, özendirici ve yaygınlık kazandırıcı içerik taşıyan çok yönlü ve geniş kapsamlı eğitim destek paketinin yokluğu: kadın işsizler arasında yüksek öğretim görmüş olanların 2008-2009 döneminde % 24,9’dan % 27,8’e yükselmiş olması da bunun açık göstergesidir. Örneğin, bilgi ve iletişim teknolojileri alanında eğitsel destek verilen kadınlarımızın e-ticarete yönelmelerinin olanaklı kılınması gibi...
3. İşsizlik ve yoksulluğa çare olarak ortaya çıkan “mikrokredi kuruluşları” ile “kalkınma ajansları”nın aynı ortak amacı paylaşan öteki kuruluşlarla gerekli işbirliklerini gerçekleştirerek ortak projeler üretmeyi ihmal etmeleri nedeniyle kendilerinden beklenen ve umulan işlevselliği gösterememeleri: işsiz ve yoksulların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmakla birlikte anılan kuruluşların amaçları gereği kadın girişimciliğine ilişkin projelere teknik ve finansal destek aktararak katkıda bulunmadıkları gözlemlenmektedir. Bir başka ifadeyle, varlık gerekçeleriyle çelişkili olarak, kadınlarımızın ücretsiz aile işçiliğine mahkum kalmasına seyirci kalmaktadırlar. Dolayısıyla ülkemizde ücret

1. siz aile işçisi kadınların oranı dünya ortalaması % 25'in iki katını aşmakta olup % 56'dır.
2. Kadın odaklı etkinlik gösteren çok sayıda sivil toplum kuruluşunun varlığına karşın, büyük çoğunluğunun kadın girişimciliğine katkı vermede işlevsiz kalmaları... ortak projeler geliştirerek sınırlı kaynak ve birikimlerini kadın girişimciliğini destekleme ortak amacı doğrultusunda bir araya getirerek karşılıklı dayanışma ve yardımlaşmayla daha etkin kullanma fırsatını değerlendirememeleri
3. Rekabette sosyal sorumluluk projeleriyle öne çıkma arayışındaki özel sektör işletmeleri anılan projeleri gerçekten çözüm doğrultusunda uğraş vermenin bir gereği gibi kabul etmek yerine kadınların sempati ve desteğini kazanarak rekabet yarışını kazanmanın kestirme bir yolu olarak görmektedir.
4. Kadınların "sağlık başta eğitsel, psikolojik, sosyolojik, teknik, hukuki, vergi ve muhasebe gibi" pek çok konuda profesyonel destek alabilmelerini sağlayacak üniversiteler arası işbirliği ağlarına yaygınlık ve etkinlik kazandırılmamış olması. Sonuçta, üniversitelerin sahip oldukları bilimsel ve teknolojik birikime kadınlarımızın erişmemesi...

Yukarıda belirtilen kadınları girişimcilikten caydıran yetersizlikler açıktır ki, eğitimi-eğitimsiz, kırsalda-kentte yaşayan tüm kadınları etkilemektedir. Gelir kısıtı, işsizlik, yoksulluk gibi çeşitli nedenlerle ailelerin satın alamadığı pek çok ürün ve hizmetin karşılanması yükümlülüğü kadınların üzerinde kalmaktadır. Çocuk, yaşlı, hasta bakımı gibi pek çok gereksinim kadınların hiçbir karşılığı olmaksızın emek ve zamanla giderilmektedir.

Kadın girişimciliğini baskılayan sözü edilen kısıtlarla kadınlarımızın cesaret ve özgüvenlerinin törpülenmesi, çok ortaklı ve çok yönlü bir işbirliği çatısında bir araya gelmeden bu sorunun aşılamayacağı görüşümüzü tartışmasız kılmaktadır. İşaret edilen bu çatı örgüt aşağıda belirtildiği üzere kadınlarımızın törpülenen cesaret ve özgüvenini yerine koyacak gereksinimlerini karşılama durumundadır:

1. Kadına kendi çalışma koşul ve saatlerinde belirleyici bir etkinlik kazandırarak ailesinin ve toplumun desteğini arkasına almasını sağla-

ması... sonuçta, saatlik, günlük, haftalık gibi esnek çalışma saatlerinde istihdamı olanaklı kılınarak eş ve anne olarak kendisinden beklenen rolleri gereği gibi yerine getirebilme fırsatı vermesi.

2. Evde kazanılan becerilen geliştirilmesi, yanı sıra da yeni beceriler kazandırılması suretiyle de kadınların yalnızca tarımda değil hizmetten ticarete başka alanlarda da çalışabilmelerinin önünü açarak ekonominin büyük bir bölümünde söz sahibi olmalarını sağlaması.
3. Kayıt dışı, sosyal güvencesi olmayan, düşük ücretli, düzensiz işleri kabul etme zorunda kalan kadınların hazır ve de ucuz işgücü olarak görülmelerinin önlenmesi... 2011 verileri, Türkiye'de istihdam edilen 22 milyon 594 bin kişiden yalnızca 6 milyon 425 bininin kadın olduğu ve istihdam edilen kadınların da yarısından fazlasının sosyal güvenceden yoksun, kayıt dışı çalıştırıldığına işaret etmektedir.
4. Kadınların birbirleriyle dayanışarak ve yardımlaşarak ortaklaşa çalışabilmeleri ve gerektiğinde ekip çalışması yapabilmeleri önündeki engelleri etkisiz kılması.
5. Kadınlarımızın gerek duydukları anda profesyonel işletme yönetim desteğinden ve her tür profesyonel rehberlik ve danışma hizmetinden yararlanabilmeleri amacıyla kendilerine destek verebilecek özgün akademik kadrolarını oluşturarak bünyelerine katmaları ve bu sayede hızla yeni iş alanlarına girerek varlık gösterme şansı yakalamalarına fırsat vermesi
6. Aile içinde ya da dışında maruz kalabilecekleri her türden şiddet ve kötü muameleye karşı güç birliği yaparak ortak çözümler geliştirebilmeleri açısından gereksinilen elverişli koşulları sunması
7. Yalnızca üye olanların değil öteki tüm kadınların da çözüm adresi oluşturması...

Sıralanan bütün bu gerekleri bir arada karşılayarak kadın girişimciliğini açığa çıkaran ve sonuçta kalkınmanın alt yapısı sosyal sermaye üretiminde kadınları rakipsiz kılan bu çok taraflı işbirliği örgütü yeni bir tür kooperatif olan "kadın kooperatifidir." ■



Bu kitapta yer alan Kadın İstihdamı çalışmalarımızın sonucunu, farklılık yaratmak amaçlı, Şanlıurfa'da gerçekleştirdik. Toplantıya Bartın Girişimci Kadın Kurulu'nun Bartın'dan gelerek katılması vesilesiyle, bu bölümün sonunda Şanlıurfa ve Bartın'ın kadın işgücü görünürlüklerini irdelemeye çalıştık.

KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINDA İKİ FARKLI İLİMİZDEN DEĞERLENDİRMELER **ŞANLIURFA ve BARTIN**



ŞANLIURFA'DA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR



Aylin KIRCI DUMAN
Şanlıurfa Vali Yardımcısı

2011 TÜİK verilerine göre bölgede (Şanlıurfa-Diyarbakır);

Nüfusun İş Gücüne Katılım oranı %32,8,
Kadınların İş Gücüne Katılım oranı %7,9,
Erkeklerin İş Gücüne Katılım oranı %59,6,
Nüfusun İşsizlik oranı %8,4,
Kadınlarda %3,
Erkeklerde %9,1,
Tarım dışı İşsizlik Oranı %9,6,
Nüfusun İstihdam oranı %30,1,
Kadınların İstihdam Oranı %7,7,
Erkeklerin İstihdam Oranı %54,1,
Bölgede İstihdam Oranı %60,7
Şanlıurfa'da;
İşgücüne Katılım Oranı %35,5,
İstihdam oranı %31,1,
İşsizlik Oranı %12,4' dür.

TÜİK verilerine göre kadın istihdamı Şanlıurfa'da çok düşüktür. Yerel düzeyde işgücü piyasa analizlerinin yapılması ve TÜİK ile İŞ-KUR verilerinin uyumlaştırılması gerekmektedir. Kent-kır farkının kadın istihdamı yönünden ortaya konması büyük önem taşımaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımı ve toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılıkların ortadan kaldırılması yani zihniyet dünyasında değişikliklere bu bölgede çok ihtiyaç vardır.

Mevsimlik Tarım İşçiliği

Şanlıurfa'da kadınların tarım işçisi olarak kayıt dışı çalışmaları çok önemli bir olgudur. Gezici tarım işçisi kadınların ve çocukların yaşam şartları kötüdür. Çocuklar uzun süre mevsimlik işçi olarak aileleriyle birlikte yaşadıkları şehirlerinden ayrıldıklarından eğitimlerine uzun süre ara vermektedirler. Sağlık ve sosyalleşme konularında önemli sorunlar yaşanmaktadır.

Şanlıurfa hem il içine ve dışına tarım işçisi göndermektedir. Gezici tarım işçileriyle ilgili istatistiklere ve sosyolojik araştırmalara ihtiyaç vardır. Çocuklar için verilen Şartlı Nakit Transferi (ŞNT) yardımları, bu bölgede yaz tatilinde de devam ettirilirse, hem çocuk işçiliği hem de devamında eğitimden uzak kalmalarının sonucu olarak çocuk suçluluğu azaltılacaktır. METİP projelerinin ülke genelinde etkin uygulanması ile toplumsal kalkınmaya katkıda bulunulacaktır. Tarım işçiliğindeki kayıt dışılığın azaltılması politikaları bölge için çok önemlidir.

Sanayide Kadın İstihdamı

GAP yatırımlarının tamamlanmasıyla, sulu ve makinalı tarıma geçişle beraber kadınların tarımda istihdam oranının azalması beklenmektedir. Tarıma dayalı Gıda İhtisas OSB'lerin bölgede yer alması ve kadınlara bu sanayi dallarında daha rahat çalışabilme ortamlarının hazırlanmasıyla kadınların işgücüne katılımı artacaktır. Bu geçiş sürecinin ekonomik teşviklerle hızlı bir şekilde sağlanması gerekir.

Bölgedeki ekonomik teşvikler sonucunda sanayi yatırımlarının artması gündemdedir. Tekstil ve Çağrı Merkezleri başta olmak üzere sanayi alanında emek yoğun iş piyasaları artacaktır. Tekstilde 2013' de en az 2000 kişi, Çağrı Merkezlerinde 2500 kişi istihdam edilmesi planlanmaktadır. Ancak yatırımcıların kadın işgücüne ihtiyaçları fazla olduğu halde Şanlıurfa'daki toplumsal yapı, hanımların evli ve çocuklarına karşı sorumluluklarının fazla olması, fabrikadaki çalışma ortamlarının tanınmaması, okuma yazma bilmeyen kadın işgücünün fazla olması gibi sorunlar, gelen yatırımcıların yeterli işçi bulamamasına sebebiyet verecektir.

Şanlıurfa İŞ-KUR'un mesleki kurs ve TYÇP uygulamalarıyla, kadınların istihdamında artış sağlanmıştır.

Kadın Kültür Merkezleri ve ÇATOM'lar

Şanlıurfa Valiliği Kadın Kültür Merkezleri, Belediyeler, STK'lar ve ÇATOM'lar aracılığı ile 4 yıl içerisinde yaklaşık 50000 kadına ulaşılmış, 5000 kadına okuma yazma öğretilmiştir.

Fabrikada çalışma ortamlarının kadınlara uygun hale getirilmesi ve servis imkânlarının sağlanmasıyla sanayide istihdamın artması sağlanabilir.

Sanayide kadın istihdamının artırılması için kreş, çocuk bakım ve hasta bakım hizmetlerinin devlet desteğiyle sağlanması gerekir. Özellikle Şanlıurfa'da OSB bölgesinde ücretsiz devlet kreşlerinin açılması gerekmektedir.

Valilik SODES Projesiyle Kadın Kültür Merkezleri aracılığı ile yıllık 20.000 kadına ulaşılmaktadır. Şanlıurfa Valiliğince 7 merkezde inşaatına başlanan Kadın Kültür Merkezi inşaatları tamamlandığında kadın ve genç kızlara daha kalıcı ve işlevsel alanlarda hizmet verilebilecektir. Bu merkezlerde oluşturulacak atölye ortamlarında 3 veya 6

aylık sanayi dikiş makinası eğitimi İŞKUR aracılığı ile açılarak hanımların atölye ortamına alışması sağlanabilir. Bu Mesleki eğitim kurslarında fabrikalarla da işbirliği yapılarak kurslara katılan kadınların en az %50 sinin fabrikalarda yani OSB'de istihdamının sağlanması mümkün olabilir. Sanayi dikiş makinalarının yatırımcı tarafından, temrinlik malzemenin de İŞKUR tarafından sağlanacağı bu "Atölye ortamına alıştırma eğitimi" ile hem kadınlar sanayici ile tanışacak hem de bir meslek sahibi olacaktır. Şanlıurfa'daki Kadın Merkezlerinde (60 merkez) açılacak 15 kişilik mesleki eğitim kursları ile 1000 hanıma meslek edindirilebilir. Bu kadınların kurslar sonunda fabrikalarda istihdamlarının sağlanması daha kolay olacaktır.

Şanlıurfa'da tarım işçilerine çok çabuk ulaşabilen iş araçları (kadın Çavuşlar) bulunmaktadır. Onların kadınları ikna kabiliyeti fazladır. Kadınlar tarlada emeklerinin karşılığını alamamaktadırlar. Kadın iş araçlarına fabrikalarda iş verilmesi diğer kadınlar içinde rol model olacaktır.

Kadın sürücülerin bulunduğu servisler, iş ortamlarındaki kadınlara özel düzenlemeler ve Kadın Kültür Merkezleri aracılığıyla OSB ye düzenlenecek fabrika gezileri, fabrikalarda kadın istihdamının artmasına neden olacaktır.

2. OSB de oluşturulacak tekstil adasına hazır giyim yatırımlarının gelmesiyle ev eksenli çalışma sağlanırsa ev hanımlarının da iş gücü piyasasına girmesi sağlanır.

Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim içerisinde Kız Meslek Lisesi öğrencilerinin taşınabilir sistemle tekstil fabrikalarında staj görmelerinin sağlanması orta vade de kadın istihdamının artmasına neden olacaktır. Bu konuda MEB yönetmeliklerinde yapılacak değişikliklerle stajyer öğrencilerin yol yardımı alması sağlanabilir.

İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarına katılanlar aynı anda çıraklık ve yaygın eğitim programlarına katılamamaktadırlar. İŞKUR kursları ustalık, kalfalık belgesi verebilecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

Kadın Kültür Merkezlerinde istihdamı artırıcı bilgilendirmeleri vermek üzere iş ve mesleki danışmanlık hizmetleri verilmelidir.

Evde çalışan kadınlarla ilgili sigortalılık yeni dü-

zenlemelerinden hanımlar habersizdir. Ev eksenli çalışma konusunda somut adımlar atılmalıdır.

Kadın Girişimciliği ve Mikro Krediler

Belediyeler tarafından, kadınların evde ürettikleri ürünleri ücretsiz pazarlayabilecekleri alanlar oluşturulmalıdır.

KOSGEB destekli İŞGEM modeli Şanlıurfa'da da denenmelidir. Şanlıurfa'da kadın girişimciliği düşüktür. Aile şirketlerinin oranı yüksektir. Yastık altı sermaye vardır. KOSGEB ve diğer kurumların "GİRİŞİMCİLİK" eğitimlerine devam edilmelidir. KOSGEB'in Girişimcilik destekleri bölgede daha etkin kullanılmalıdır. Bu desteklerin kullanılmasında bürokrasinin azaltılması gerekir.

Bölgede Kadın Kooperatiflerinin kurulması desteklenmelidir. Mevzuattaki 3. Derece akrabalıkla ilgili hükümlerde düzenleme yapılmalıdır. Şanlıurfa'da akraba evlilikleri fazla olduğundan Kooperatif kurmanın önündeki engeller kaldırılmalıdır.

Mikro kredi uygulaması faydalıdır. Ancak 1000-2000 TL'yi geçmeyen krediyi verip daha sonra aynı Belediye tarafından İşyeri ruhsatsızdır diyerek ceza verilmesi doğru bir uygulama değildir. İŞKUR'un Mesleki Eğitim Kursları 3 veya 6 aylık süreçlerle verilmektedir. İşyeri açma ruhsatları alınırken bu kurslardan alınan sertifikalar modül saatleri yeterli olmadığından kullanılamamaktadır. Sertifika tamamlama programları açılmalıdır.

İş ve Meslek Danışmanları

Şanlıurfa'da İş ve Meslek Danışmanlarının sayısı artırılmalıdır. İş bulma, işi elinde tutma, özgeçmiş hazırlama, etkili iş görüşme teknikleri hakkında işsizlere yardım edilmelidir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı uzmanlarından da bu konularda faydalanılmalıdır. Doğru yönlendirme ile ailelerin hem sosyal sorunlarına hem de istihdam sorunlarına çözüm bulunabilir.

Kalkınma ve GAP

Kalkınma Planları yapılırken (2012-2018) bölge halkının katılımı sağlanmalı, bölgeye yönelik çö-

zümler getirilmelidir. Kalkınma Ajanslarının destekleri artırılmalıdır.

Bölgede GAP tarafından açılan ÇATOM'lar da üretilen ürünlerle çeşitli fuarlara katılmaktadır. Fuarlara katılım desteği sağlanmalıdır. Turizm etkinlikleri ve turizm planlamalarında turistik hediyelik eşya üretimi ve hizmet sektöründe kadınların iş gücüne katılımının artırılacağı eğitim programları artırılmalıdır. Geleneksel el sanatlarının turizme kazandırılması teşvik edilmelidir. Tasarım yarışmaları düzenlenmeli ve teşvik edilmelidir.

GAP'ın SODES programlarının proje desteklerinin devam etmesi gerekmektedir. Özellikle kadınların bölgedeki okuma yazma oranlarındaki artış SODES programlarıyla mümkün olmuştur. Ancak Okuma yazma usta öğreticisi sertifikası olan yükseköğrenim mezunu hanımlar aracılığı ile Halk Eğitim bütçesinden desteklenen okuma yazma kursları, Milli Eğitim Bakanlığının yeni genelgesiyle sekteye uğramak üzeredir. Okuma yazma eğitiminin sınıf öğretmenleri aracılığı ile yapılması zorunluluğu bölgede okuma yazma kurslarının açılmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca bölgede yeterli sınıf öğretmeni yoktur. İkili öğretim nedeniyle Kadın Kültür Merkezlerine gelerek hanımlara Okuma yazma eğitimi vermek sınıf öğretmenleri için zor olacaktır.

Şanlıurfa'da kadının iş gücüne katılımını, feodal yapı ve mevsimlik tarım işçiliği olumsuz yönde etkilemektedir. Ailelerde çocuk sayısının fazla olması kadının çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarını arttırmaktadır. OSB de ve diğer işyerlerinde, kadının çalışabileceği koşulların bölge şartlarına uygun olarak düzenlenmesi, servis, kreş ve bakımevi hizmetlerinin devlet destekli olarak sağlanması sorunun çözümüne önemli katkıda bulunacaktır. Kadının okuma yazma, mesleki eğitim ve sertifikasyon problemlerinin çözülmesi gerekmektedir. Kadının sadece sanayide değil hizmetler sektöründe de işgücüne katılımının sağlanması bölgedeki kadın istihdamı sorununa çözüm oluşturabilir. ■

BARTIN'DA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI

Bartın İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması 2011 verilerine göre 48.sırada yer almaktadır. TÜİK verilerine göre Bartın'daki kadın istihdam oranı %40,4' tür. Bartın'da istihdama uygun olan 48794 kadın vardır ve bunun 1344'ü işsizdir. İstihdam edilebilecek yaş grubundaki kadınların %7,7'si ücretli, %0,4'ü işveren, %7,2 lik bir oran kendi hesabına çalışmakta, %85'i ise tarım faaliyetlerinde çalışmaktadır.

Türkiye işsizlik oranı % 11,9, Bartın'daki işsizlik oranı ise % 10,2'dir. Bartın Türkiye işsizlik oranının altında kalmıştır. Türkiye genelinde kadınlarda işsizlik oranı erkeklerden daha fazladır.

Bartın'da kadınların % 1,7 ' si işsizdir. Bartın'daki kadınların çoğu geçimlerini tarımdan kazanmaktadır. Bartın'da bulunan Garıla Bazarı (Kadınlar Pazarı) ilin kadınlarının mahsullerini satmaları için kurulan pazardır. Yaklaşık 200 yıldır varlığını sürdüren Garıla Bazarı'nın kuruluşu, Osmanlı döneminde işsizlik nedeniyle ormancılık faaliyetleri için erkeklerin evlerinden ayrılması ve evin iç işlerinin yanı sıra, tarla ve bahçe işlerini kadınların üstlenmesiyle başlamıştır. Bartın Merkez ilçe ve çevre köylerindeki kadınlar bağ, bahçelerinden getirdikleri günlük taze ürünleri pazarlarlar. Kadınlar kendi ihtiyaçlarının dışında kalan mallarını satarak evlerinin eksik olan malzemelerini temin etmişlerdir. Bu bakımdan Bartın'lı kadınlarımızın sayesinde kurulan Garıla Pazarı'nın Bartın ticaretinde çok önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Bartın şehrinde yaşayan halkın çoğunluğu alışveriş için Garıla Bazarı'nı tercih etmektedir. Pazarda her daim taze ve organik ürünlerin bulunabilmesi, ürün seçeneğinin fazla olması, pazarlık yaparak fi-



Ender YEĞEN

Bartın Ticaret ve Sanayi Odası
(Genel Sekreter)

yat düşürme olanağının bulunması, fiyatların manav ve marketlere nazaran daha uygun olması Garıla Bazarı'nın tercih edilmesinde en büyük etkenidir. Yaz ve kış aylarında pazara olan yoğunluk değişmektedir. Garıla Bazarı'nda pazarcı sayısı ve ürün çeşitliliği kış aylarında yaz aylarına göre oldukça düşüktür. Bu sebeple pazar alanı şartlarının iyileştirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması ile yaz-kış azalmayan bu alım satım döngüsü dengelenmektedir.

Her ne kadar Garıla Bazarı ilin ekonomisinin önemli bir payını oluştursa da daha da gelişmesi için üreticilere verilecek seracılık eğitimleri ve teşviklerle yaz kış üretim yapabilecek olan üreticinin pazarda daha çok yer edinmesine imkan sağlanabilir. Bu da ekonomik açıdan gelişimi hızlandırabilir.

İl üretimi olan manda yoğurdunun markalaştırılması da hem ilin tanıtımında önemli bir yere sahip olur, hem de manda yoğurdu imalatı yapan ka-

dınların iş hayatına katılmalarını sağlar. Bu sektördeki istihdam da artmış olur.

Diğer illerde olduğu gibi Bartın'da da en büyük amaç istihdamın artırılmasıdır. Kadın istihdamının arttırılması için büyük bir kısmı tarıma dayalı üretim yapılan Bartın'da, Belediyeler ve kamu kuruluşları vasıtasıyla açılan kurs ve seminerler ile Bartın'lı kadınların iş hayatında daha çok yer edinirilmesi amaçlanmıştır. İşkur aracılığı ile açılan dikey makinesi operatörlüğü, hasta ve yaşlı bakım kurs ve seminerlerinin fazlaştırılması kadınlarımızın da aktif şekilde istihdama katkı sağlamasına ve ev kadınların da ekonomik ve sosyal yönden güçlenmelerini sağlayacaktır.

Yöre kadınlarının el emekleri ile evlerinde üretmiş oldukları el işi ürünlerin gerek iç pazara gerekse dış pazara pazarlanabilmesi için destekler verilmelidir. Bartın Belediyesi tarafından ev kadınlarının emeklerini sergileyebileceği alanlar oluşturulmaktadır. Bu çalışmaların daha da geliştirilmesi ve dış pazara da açılabilmesi için desteklerin artırılması gerekmektedir.

KOSGEB tarafından verilen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri kendi işini kurmak isteyen girişimciler tarafından büyük talep görmektedir. Ancak bu faaliyetlerin içeriğinden il halkı yeteri kadar bilgi sahibi değildir. Bu sebeple girişimciliğin

arttırılması için KOSGEB'in girişimcilik destekleri daha etkin şekillerde anlatılarak girişimci olmak isteyenlerin desteklenmesine ihtiyaç vardır. Hatta Girişimcilik Destek alanlarının genişletilmesi de girişimcilik talebinin artmasına sebep olabilecektir.

Bartın Ticaret ve Sanayi Odası Kadın Girişimciler Kurulu girişimciliğin arttırılması için Yöresel El Sanatları Projesi hazırlanmıştır. Bu proje kapsamında yapılan yarışma ile yöre kadınlarının tel kırma el işi ile çeşitli şekillerde ortaya çıkararak ürünleri sergilemişlerdir. Kadınlarımızın desteklenmesi için bu tarz panel ve etkinliklerin arttırılması, yarışmalar düzenlenmesi girişimciliğe yönelmeleri için teşvik edecektir.

Türkiye'de sürdürülebilir gelişimi sağlamak için kadınlara yönelik istihdam fırsatlarının yaratılması ve kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması hayati önem taşımaktadır. Kadınların işgücünü arttırmak ve piyasa istihdamının artması için 43 ilde yürütülen Avrupa Birliği Projesi Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun Bartın'da da çalışmalarının başlatılması Kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, onların daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engelleri azaltmasında destek olacaktır. ■

işgücünde kadının yeri daha iyi olmalıdır