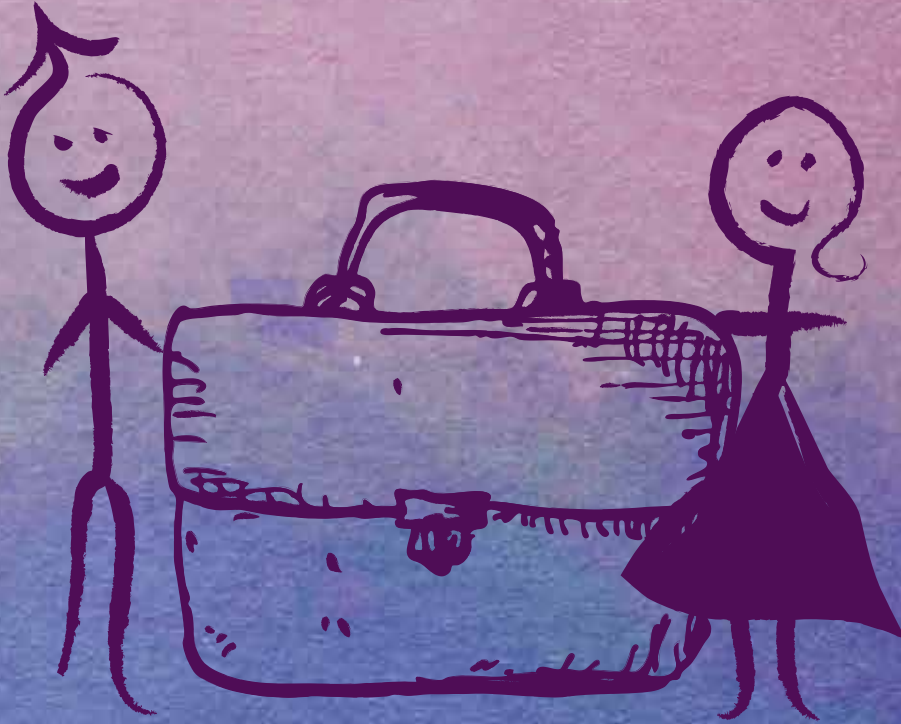




Yerel Yönetimler, Kamu Kurumları  
ve Sivil Toplum Örgütleri İçin  
**KADIN DOSTU KENTLER EĞİTİCİ KİTİ**

# İstihdam

Prof. Dr. Yıldız Ecevit



[www.kadindostukentler.org](http://www.kadindostukentler.org)

Yerel Yönetimler, Kamu Kurumları  
ve Sivil Toplum Örgütleri İçin  
**KADIN DOSTU KENTLER EĞİTİCİ KİTİ**

# İSTİHDAM

Prof. Dr. Yıldız Ecevit

.....  
Yerel Yönetimler, Kamu Kurumları  
ve Sivil Toplum Örgütleri İçin

**KADIN DOSTU KENTLER EĞİTİCİ KİTİ**

*İstihdam / Prof. Dr. Yıldız Ecevit*

.....

**Yayıma Hazırlayan**

Gamze Göker, Ege Tekinbaş

**Grafik Tasarım**

Gülru Höyük, Cem Kocataş

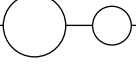
**Basım Tarihi**

Mayıs 2015

**Basım Yeri**

Berk Matbaacılık  
Kazım Karabekir Cad.  
Özer Han No: 31/25-26  
İskitler ANKARA  
Tel: (0312) 342 19 13  
Faks: (0312) 342 19 14

# ÖNSÖZ



Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Kentler Ortak Programı 2006 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği prensiplerinin yerel yönetimlerin planlama ve programlama süreçlerine dahil edilmesi ve bu sürece paralel olarak yerel yönetimler ile kadın örgütlerinin güçlendirilmesi ve aralarındaki işbirliği fırsatlarının artırılması amacıyla başlatılmıştır. İçişleri Bakanlığı'nın ana paydaşı olduğu Ortak Programın ilk aşamasına Birleşmiş Milletler kuruluşlarının yanı sıra, Sabancı Vakfı, 10 ülke ve çok sayıda kadın sivil toplum kuruluşu destek vermiştir. Programın ilk aşaması 2006-2010 yılları arasında Türkiye'de 6 kentte; İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon ve Van'da uygulanmıştır. Kadın Dostu Kentler Programı, sürdürülebilir ve insan hakları temelli yaklaşımıyla BM Nüfus Fonu-UNFPA tarafından İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin (1948) kabul edilmesinin 60. yılı vesilesiyle yapılan değerlendirmede tüm dünyada 'insan hakları alanında yürütülen' en iyi altı program arasına girmeyi başarmış ve Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını yerel yönetimlere taşıyan ilk program olmuştur.

Programın uygulandığı 6 kentte kaydedilen ilerlemenin ardından, birçok yerel yönetim kendi illerinde de "Kadın Dostu Kent" modelini uygulama isteği ile UNFPA'ya başvurmuştur. Bu olumlu gelişmelerden hareketle, Kadın Dostu Kentler-2 Ortak Programı, birinci aşamanın bıraktığı noktadan, toplumsal cinsiyeti yerel yönetişime dahil etmek amacıyla 2011 yılında başlatılmıştır. Programa dahil olma isteği ile başvuran aday iller 'kapasite' ve 'ihtiyaç' esasına göre sıralanmış ve yeni program illerinin seçimi için bu kriterler üzerinden ağırlıklı bir değerlendirme yapılmıştır. Yapılan haritalama çalışmasının sonunda 7 yeni il (Adıyaman, Antalya, Bursa, Gaziantep, Malatya, Mardin, Samsun) Ortak Program'a dahil olmuştur.

İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programının ulusal ortağı ve temel paydaşıdır. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu- UNFPA ve (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı-UNDP'nin ortaklaşa yürüttükleri Kadın Dostu Kentler Programı'nın 2. aşaması, İsveç Uluslararası İşbirliği ve Kalkınma Ajansı-SIDA tarafından finanse edilmektedir.

Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Kentler Ortak Programı'nın 2006 yılından bu yana devam eden uygulama sürecinde de ortaya konduğu şekliyle, "Kadın Dostu Kentler", en temel tanımıyla "kadınların kentsel yaşamın tüm alanlarında eşit bir biçimde yer almasını destekleyen" kentlerdir. Bu tanımdan hareketle düşünüldüğünde, gerçek anlamda kadın dostu bir kent, kadınların, kent hayatına rahat katılabildiği, istihdam olanaklarından erkeklerle eşit yararlanabildiği, kız çocuklarının örgün eğitime devam sıkıntısı yaşamadığı, sağlık hizmetlerinin ve özellikle kadını doğrudan ilgilendiren üreme sağlığı hizmetlerinin kolay ve ulaşılabilir olduğu, kadına yönelik şiddeti önlemeye yönelik mekanizmaların ve şiddete maruz kalmış ya da kalma riski bulunan kadınların destek alabileceği yapıların etkili ve erişilebilir olduğu, fiziksel

mekânların kadınlar ve kız çocukları açısından rahat, güvenli ve eşitlikçi olduğu, sosyal yaşantı, ulaşım, toplu konut ve altyapı hizmetlerinin planlama süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği prensibinin dikkate alınarak yapıldığı bir kenttir. Böyle bir kentin var olabilmemesinin en önemli koşulu ise kadınların karar alma mekanizmalarında ve planlama süreçlerinde yer almaları ve kendilerini doğrudan etkileyen yerel politikalar üzerinde söz sahibi olmalarıdır. Yine bir o kadar önemli olan diğer bir ihtiyaç ise, yerelde hizmet sağlamakla yükümlü kurum ve kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliği ve bu eşitlik politikalarının ana plan ve programlara yansımaları kapsayan “toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması” konularında bilgi, kapasite ve istek sahibi olmasıdır.

Bu ihtiyaçtan hareketle, Kadın Dostu Kentler program illerinde yerleşik, yetkin ve yüksek kapasiteli eğitimcilerin yetişmesi önemli bir hedef olarak tanımlanmıştır. Bu hedef doğrultusunda, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında 2013 yılının Nisan ayında, İzmir’de kapsamlı bir “Eğitici Eğitimi” düzenlenmiştir. Eğitimin ardından taslak bir eğitim kiti hazırlanmış ve bu taslak kit program illerinde deneme eğitimleri ile test edilmiş ve raporlanmıştır. Elde edilen geri dönüşler ve deneme eğitimlerinin çıktıları ile deneme kiti Türkiye’nin alanında önde gelen isimleri tarafından tekrar düzenlenmiş ve elinizdeki kapsamlı çalışma ortaya çıkmıştır.

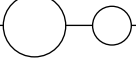
Bu eğitici kiti ile amaçlanan, yerelde birikecek bilgi, deneyim ve kapasitenin kurum içi ve kurumlar arası aktarımını ve sürekliliğini sağlamak, eşitlik bakışını kurumsal bir prensibe dönüştürmek ve Kadın Dostu Kentler modelini uygulamak isteyen diğer iller için kolaylaştırıcı bir araç sunmaktır. Kadın Dostu Kentler Programı kapsamında program ortağı tüm illerde katılımcı süreçler yardımıyla hazırlanan Yerel Eşitlik Eylem Planlarının ana başlıklarında düzenlenen ve bu planların hayata geçmesinde ihtiyaç duyulan kurumsal teknik kapasiteye katkı sunması amaçlanan bu eğitim kiti, hem yerel hem de merkezi düzeyde çalışma yapan kişi ve kurumlar tarafından rahatlıkla kullanılacak pratik bilgileri, eğitim egzersizlerini ve sunumları içermektedir. Yerel Eşitlik Eylem Planı alanlarından eğitim, istihdam, kadına yönelik şiddet, kentsel hizmetler ve sağlık dışında toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma ve yetişkin eğitimi konuları da eğitici kitinin kapsamına alınmıştır. Kadın Dostu Kentler Programı süresince tanımdan gurur duyduğumuz kendini işine ve yaşadığı topluma fayda sağlamaya adanmış çok sayıda kamu, yerel yönetim ve sivil toplum örgütü temsilcisi için bu yayının önemli bir fayda sağlayacağına yürekten inanıyor ve onlara çalışmalarında destek olabildiğimiz için kendimizi şanslı sayıyoruz.

Yayında emeği geçen değerli uzmanlarımıza ve akademisyenlerimize, 2006 yılından bu yana Kadın Dostu Kentler Programı’nı uygulamakta olan ve bu sayede yerelde düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını amaç edinen İçişleri Bakanlığı’na, Program ortağı valilik ve belediyelere, Programın uygulanmasına çok önemli katkı sağlayan kadın sivil toplum örgütlerine ve 2011 yılından bu yana programa finansal destek sağlayan İsveç Kalkınma ve İşbirliği Ajansı’na (SIDA) teşekkür ediyor, elinizdeki bu Eğitici Kitinin yerel düzeyde toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve programların hayata geçmesinde kilit rol oynayan kurum ve kuruluşların çalışmalarına ışık tutmasını diliyoruz.

### **Zahidul Huque**

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye Temsilcisi

# İÇİNDEKİLER



Giriş **7**

Genel Görünüm: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamına İlişkin Temel Veriler **7**

Kadınların İşgücüne Katılımlarına ve İstihdamlarına İlişkin Engeller / Sorunlar **10**

İSTİHDAM / EGZERSİZLER **21**

Dipnotlar **28**

Kaynakça **30**







## Giriş

### Amaç

Bu çalışma, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve istihdamlarına yönelik güncel ve temel verileri sunmayı, kadın emeğinin işgücü piyasası dışında kalış nedenlerini sorgulamayı, çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorun ve engelleri irdelemeyi ve bu alanlara ilişkin politika önerileri sunmayı amaçlamaktadır.

### Konunun Önemi

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı temel bir sorun alanı olmayı sürdürmektedir. İstihdam edilememe, kadınları ekonomik bağımsızlığa ulaştıracak yolun önünde önemli bir engeldir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde ciddi bir rol oynar. İstihdam edilememenin ve işsizliğin, kadınların hak

ihlallerine uğramasında da önemli bir payı vardır. Gelir getirici bir işte çalışmak kadınları güçlendirir, kendilerinin ve dolayısıyla ailelerinin refah düzeyinin artmasını sağlar.

## Genel Görünüm: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamına İlişkin Temel Veriler

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2013 yılında yayımlanan Küresel İstihdam Eğilimleri adlı raporu<sup>1</sup>, işgücüne katılımdaki düşüşün neredeyse küresel bir eğilim olduğunu ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin devam ettiğini göstermesi bakımından önemlidir.



Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadınların işgücüne katılımında ve istihdamında bütün dünya ülkeleri için hem küresel hem de bölgesel temelde işaret ettiği bu eşitsizlikler, Türkiye'de de hüküm sürmektedir. Bu başlık altında izleyen bölümde, kadınların işgücüne ve istihdam katılımları, ekonomik sektörler arasında dağılımları, istihdam statüleri ve işsizlik durumları istatistikler ışığında sergilenecek, böylece işgücüne katılımda kadınların dezavantajlı durumu ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin varlığı somut olarak saptanacaktır.

## İşgücüne Katılım

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları 1950'li yıllardan itibaren sürekli olarak düşme eğilimi göstermektedir. Hane Halkı İstatistiklerinde yapılan düzenlemelerin başlangıç yılı olan 1988 yılını esas alarak bu düşüş daha net izlenebilir. 1988 yılında kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 34.3 iken 2014 yılında 29.7'ye düşmüştür. Bu oran kentlerde yüzde 28.3, kırsal kesimde ise yüzde 32.6'dır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2013 Hane Halkı İşgücü verilerine göre 15 yaş ve üstü nüfusun işgücüne katılma oranı yüzde 50 iken, bu oran erkeklerde yüzde 71,5 kadınlarda ise yüzde 29,7 olarak gerçekleşmiştir.

## İstihdam

İşgücüne katılan nüfus, istihdam edilenlerle işsizlerden oluşmaktadır. İşsizlerin çıkarılması ile elde edilen istihdamdaki nüfus oranlarına bakarak kadınların ekonomiye katılımına ilişkin daha net bir resim çizmek mümkün olabilir. Türkiye'de, 2014 yılında istihdam edilen kadınların oranı yüzde 26.2'dir. Kentlerde bu oran yüzde 23.8'e kadar düşmekte, kırsal yüzde 31.2'ye ulaşmaktadır. Kırsal kadınların istihdam oranlarının hem Türkiye ortalamasından hem de kent istihdam oranlarından daha yüksek olmasının temel nedeni, ücretsiz aile işçiliğidir. Yani kadınlar bir ücret karşılığı olmaksızın, ailelerindeki diğer üyeler gibi, kendi topraklarında çalışmaktadırlar. Konuya gelir getirici işlerde istihdam edilme olarak baktığımızda ve kentlere döndüğümüzde,

çalışan kadınların oranının düşüklüğü (yüzde 23.8) bize kentlerde her dört kadından sadece birinin çalıştığını, diğerlerinin ev kadınlığı yaptığını gösterir.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üyesi ülkelerin ortalaması ile karşılaştığımızda Türkiye'de kadınların istihdam katılımlarının düşüklüğü çarpıcıdır<sup>2</sup>. 2013 yılında OECD ortalamasına göre kadın istihdamı yüzde 57,5 olmuştur. Türkiye OECD ülkeleri içerisinde kadın istihdamında son sırada gelmektedir. 10. Kalkınma Planı'nda, 2023 yılında kadın istihdamının yüzde 38'e çıkarılması hedeflenmektedir. Ancak, bu amaç 2013 OECD ortalamasının bile gerisinde kalmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında Avrupa Birliği'nde (AB) kadın ve erkek istihdamının yüzde 75 oranında eşitlenmesi hedefine<sup>3</sup> yaklaşmak ise çok zor görünmektedir.

## Sektörler Arası Dağılım

Türkiye'de istihdam edilen kadınların ekonomik sektörler arası dağılımı kentsel ve kırsal alanlar itibarıyla farklılık gösterir. 2014 yılında kentlerde istihdam edilen kadınların en yüksek olduğu sektör hizmet sektörüdür (yüzde 71.9). Bunu sanayi (yüzde 21.0) ve tarım sektörleri (yüzde 5.5) izler. Çok küçük bir oranda (yüzde 1.4) kadının da inşaat sektöründe çalıştığı görülmektedir. Kırsal kesimde ise kadınların büyük çoğunluğu (yüzde 75.0) tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Hizmetlerde yüzde 19.2, sanayide yüzde 5.3 oranında kadın çalışmaktadır. İnşaat sektöründe kadınlar yok denecek kadar azdır (yüzde 0.4). Bu sonuçlara bakarak kentlerde kadınların istihdamları açısından en çok iş yaratan sektörün hizmet sektörü olduğu rahatlıkla söylenebilir. Hatta hizmet sektörünün kırsal hizmet işlerinde istihdam edilen kadınlar açısından bile önemini arttırdığı söylenebilir. Öte yandan, tarım hariç hemen hiçbir sektörde kadın ve erkek istihdamı dengeli bir dağılım göstermemekte, kadınlar tarım sektörü ve hizmet sektörünün bazı alt sektörlerinde kalabalıklaşmakta, en fazla istihdam olanağı buldukları hizmet sektöründe bile erkeklerin istihdam oranlarının çok gerisinde kalmaktadır.

## İşteki Durum

İstihdam edilen kadınlara işteki durumları açısından bakıldığında, Türkiye genelinde istihdam edilen her 100 kadından yüzde 83.1'inin ücretli veya yevmiyeli çalıştığı görülür. Ücretsiz aile işçisi olan kadınların oranı ise yüzde 6.3'tür. Kendi hesabına çalışan kadın oranı yüzde 8.9'dur. En küçük grup iş-veren statüsü ile çalışanlardır (yüzde 1.5). Uzun yıllar boyunca ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışan kadınların oranı bütün statülerde çalışanlardan daha yüksekti; çünkü kırdan yaşayan nüfus oranı yüksekti. Kırdan kentlere göç süreci devam ettikçe bu statüde çalışan kadınların oranı iyiden iyiye azalmış, tersine kentlerde ücretli olarak çalışan kadınların oranı artmıştır. Ücretsiz aile işçiliğinden ya da çok az kazançlı kendi hesabına çalışma statüsünden ücretli ve maaşlı istihdam geçiş, kadınlar için ekonomik özgürlüğü artırıcı ve karar almayı etkinleştirici olması bakımından önemli bir adımdır.



Türkiye genelinde hem de kentlerde, kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarından çok daha yüksek olması, kadınların istihdam olanaklarına neden kavuşamadıkları sorunu akla getirmektedir. Bu soru aşağıdaki paragraflarda ayrıntılı olarak irdelenecektir. **Türkiye'de işsizlik, kadınlar arasında o kadar yüksektir ki, bu durum artık işsizliği çalışabilir yaştaki nüfusun tümünü etkile-**

## İşsizlik

2014 istatistiklerine göre, Türkiye genelinde kadın işsizlik oranı yüzde 11.8, erkek işsizlik oranı yüzde 9.4'tür. Bu durum, kentlerde daha da belirgin olarak görülür. Kentlerde kadınların işsizlik oranları yüzde 15.5 iken erkeklerde bu oran yüzde 9.9'dur. Araştırma verileri, iş deneyimi az olan yaşlı kadınların işsizlik oranlarının çok yüksek olduğunu göstermektedir<sup>4</sup>.

**yen bir sorun olarak değil, daha çok 'kadın merkezli' ve hatta 'genç kadın merkezli' bir sorun olarak görmeyi ve değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla işsizliği önlemek için yapılacak herhangi bir düzenleme, uygulanacak herhangi bir politika veya program özellikle genç kadın işgücüne yönelmelidir.** Türkiye'nin 2010 yılında *demografik fırsat penceresi*<sup>5</sup> sürecine girdiği göz önünde bulundurulduğunda, genç kadın işsizliği daha da önemli hale gelmektedir. 2040'lı yıllara kadar var olacağı öngörülen

fırsat penceresinin, artan çalışma çağındaki nüfusa yeni istihdam olanakları yaratılmazsa, Türkiye’de işsizlik penceresi olarak karşımıza çıkacağı, bu süreçten de özellikle genç kadınların olumsuz yönde etkileneceği açıktır.

Yukarıda özet olarak sunulan istatistikler, kadınların işgücüne katılım oranlarında da istihdam oranlarında da yıllar itibariyle azalma olduğunu ve bu oranlarda son yıllardaki küçük artışlara rağmen kadın nüfusun bütünü açısından bakıldığında ciddi bir statü değişikliği yaratmadığını göstermektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının çok düşük olduğu gerçeğinin altını çizmek gerekir. İşgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşüklüğü, kadınların Türkiye’de işgücü piyasasında ekonomik fırsat ve olanaklardan hala yeterli düzeyde yararlanmadığının göstergesi olarak değerlendirilmelidir. Diğer ülke deneyimleri, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılmasının hem toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi hem de kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından hayati önemde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Türkiye üzerine yapılan araştırmalarda, kadınların işgücüne katılım oranları sabit kaldığında, erkeklerin işgücüne katılım oranları yüzde 100 seviyesine ulaşsa bile, belirlenen kalkınma hedeflerine erişilmesinin mümkün olamayacağına işaret edilmektedir<sup>6</sup>. Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı’nda<sup>7</sup> kadınların işgücüne katılım oranlarının yüzde 35 seviyesine çıkarılması 2023 yılı hedefi olarak belirlenmiştir. Bu, ulaşılabilir olmakla birlikte, hâlâ düşük bir hedeftir. İkinci olarak, yüksek büyüme oranlarına rağmen, büyümenin özellikle kadınlar için formel sektörde, nitelikli, güvenceli ve tam zamanlı istihdam yaratma kapasitesi sınırlı kalmakta, kadınlar iş piyasasının marginal, ikincil alanlarında kalabalıklaşmaktadır. Dolayısıyla, burada göz önünde bulundurulması gereken nokta, kadın istihdamındaki oransal artıştan daha çok, kadınların istihdam edildikleri işlerin nitelikleri ve bu işlerin kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına ve güçlenmelerine yaptığı katkıdır.


## Kadınların İşgücüne Katılımlarına ve İstihdamlarına İlişkin Engeller/ Sorunlar

### İşgücüne Katılırken Sorunlar

**Kadınların toplumsal cinsiyet temelli iş yükleri, işgücü piyasasına girmelerini zorlaştırmaktadır.**

Toplumsal cinsiyet temelli iş yükü denince toplumda her iki cinsiyete uygun görülen ve toplumca onaylanmış sorumluluklar aklı gelir. En genel olarak erkekler evin geçiminden sorumlu tutulurken kadınlardan da evdeki işleri yapmaları ve çocuk, hasta ve yaşlı bakımı ile ilgili hizmetleri görmeleri beklenir. Toplumsal olarak erkeklerin muaf tutulduğu bu işlerden kadınların sorumlu kılınması, onların ev dışında çalışma kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. Özellikle evli ve çocuklu kadınlar ev dışında çalışma veya çalışmama kararı alırken evde yapmakta oldukları işlerin aksama olasılığını, iş saatleri dışında, evdeki işler için ayırabilecekleri zamanı düşünmek zorundadırlar. Evlenmemiş kadınların işgücü katılımı yüksekken evlilik durumunun bu katılımı düşürmesinin, çocuklu kadınların ise ev dışında çalışmaya son vermelerinin nedeni zaman yoksulu olmalarıdır<sup>8</sup>. Kadınların çalışıyor olsalar da ev işleri ve bakım sorumluluklarının hafifletmediği ve erkeklerle işleri paylaşmadıkları bilinen bir gerçektir. Bunun içindir ki Memiş ve arkadaşları, araştırmalarında kullandıkları hesaplama yöntemleri ile çalışan erkeklerin ev işlerine günde sadece yarım saat kadar ayırdıklarını, çalışan kadınlar için ise bu zamanın en az dört saat olduğunu bulmuşlardır<sup>9</sup>.



A photograph of a woman with dark hair, wearing a green top, holding a baby in a red and dark blue outfit. They are outdoors, with white flowers in the background. A blue circular graphic with a white wave pattern is overlaid on the image, containing white text. Below the circle are two white circles of different sizes.

Ev dışında ücretli  
bir işte çalışmak isteyen  
çoğu kadın, çocuklarını  
uygun koşullarda  
emanet edebilecekleri  
kurumların yokluğu  
nedeniyle bu kararından  
vazgeçmektedir.



**Bakım hizmetlerinin kurumsallaşmamış olması, kadınların çalışma kararlarını olumsuz etkilemektedir.**

Sadece ev işlerini yapmak değil, çocuk ve yaşlılara bazen de engellilere bakmak zorunluluğu da kadınların işgücü piyasasına katılıp katılmamaları konusunda alacakları kararları yakından etkiler. Hem iş arayan kadınların hem de halen çalışmakta olan kadınların karşılaştıkları sorunların temelinde yatan en önemli nedenlerden biri, erken çocukluk bakımı ve eğitiminde yetersizlikler ve yaşlı bakımının aile içinde kalmasıdır.

Çocuk bakımının kurumsallaşmasındaki yetersizlik ve uygun çocuk bakım tesislerinin eksikliği, kadınların çalışma yaşamlarını doğrudan etkilemektedir. Kadınlar, ne zaman ve nerede çalışacaklarına ilişkin tüm kararlarını çocuk bakımına ilişkin yaptıkları düzenlemelere göre vermektedir. Çalışmaya niyetli kadınlar iki açıdan çocuk bakım kurumlarının yetersizliğinden etkilenmektedir. Birincisi, ev dışında ücretli bir işte çalışmak isteyen çoğu kadın, çocuklarını uygun koşullarda emanet edebilecekleri kurumların yokluğu nedeniyle bu kararından vazgeçmektedir. İkincisi,

çalışmaya karar verdiklerinde, çocukları için gündüz bakım tesislerine erişebilecekleri işyerlerini aramaktadır.

Yaşlı bakımı da kurumsallaşmamış bir diğer ihtiyaçtır. Kurum bakımı hem çok yetersizdir hem yaşlılara bakan kurumlar tıpkı çocuk bakımı sağlayan kurumlar gibi büyük kentlerde yoğunlaşmıştır. Üstelik devlet kurumları yok denecek kadar az, özel sektör kurumları ise son derece pahalıdır<sup>10</sup>. Çocuklarını erken çocukluk eğitimi veren kurumlara gönderebilmek veya yaşlı aile üyelerinin kurumsal bakımını sağlayabilmek için kadınların yüksek ücretler kazanmaları gerekir ki, bu da kadın emeğinin özelliklerine ters düşer. Çünkü Türkiye’de çalışan kadınların çok büyük bir kısmının ücretleri düşüktür.

**Eğitimin istihdamı artırıcı etkisi azalmakta, eğitim düzeyi yüksek kadınlar iş bulmakta zorlanmaktadır.**

Eğitim, hem erkek hem de kadınların işgücüne katılımlarını artıran önemli bir etkidir. Bununla birlikte **eğitimin kadınların işgücü arzını artırmadaki etkisinin, erkeklerin işgücü arzını artırmadaki etkisinden daha**

**güçlü olduğu saptanmıştır<sup>11</sup>.** Kadınların eğitiminin işgücüne katılımlarına yaptığı etkinin en açık olarak görüldüğü yerler, kentlerin işgücü piyasalarıdır. Kentlerde eğitimin kadınların işgücüne katılma oranlarında erkeklere kıyasla daha belirleyici olduğu bilinmektedir. Ancak son yıllarda eğitim ile istihdam arasındaki bu pozitif ilişkinin zayıfladığı gözlenmektedir. Türkiye’de işsizliğin eğitilmiş kadınlar arasında daha yaygın olması, artık eğitim ile kadın istihdamı arasında doğrudan bir ilişki kurmanın mümkün olmadığını göstermektedir. Meslek lisesi mezunu olmak, kadınların işgücü katılım eğilimlerini genel olarak artırsa da, meslek liseli kadınlar arasındaki yüksek işsizlik oranları mesleki eğitimin özellikle kadınların istihdam edilebilirliğine olan katkısının sınırlı olduğuna işaret etmektedir. Öte yandan, yüksek eğitim görmüş kadınlar arasında işsizlik oranlarının yüksekliği, eğitim sisteminin piyasada talep edilen becerileri kazandırmada yetersiz kalmasının ve uygulanan ekonomik politikaların nitelikli istihdam olanakları yaratamamasının bir sonucu olabilir. Kadınlara eğitim yanında iş piyasasına girebilmeleri için gerekli bilgi ve becerilerin verileceği yaygın eğitimlere çok ihtiyaç duyulmaktadır.

### **Ekonomik büyüme yeterince istihdam yaratmamaktadır.**

Ekonomik politikalar ve bu politikaların tercihleri işsizliğin yaratılmasında ve sürekliliğinde rol oynamaktadır. Türkiye’de sabit sermaye yatırımlarının ulusal gelire oranı uzun zamandır düşük durumdadır. İşsizliğin azalması bu oranın yükselmesi ile ilişkilidir. Düşük bir yatırım hacmi ile işsizlikte azalma sağlanamaz. Ayrıca, sabit sermaye yatırımlarının miktarı kadar yatırımların hangi alanlara yapılmakta olduğu, yani yatırımların dağılımı da kadın istihdamı açısından önemlidir. Özellikle son yıllarda kadınların sanayi sektöründeki istihdamları, hizmetler ile karşılaştırıldığında hem çok düşüktür hem de düşmeye devam etmektedir. Neredeyse son 30 senedir sanayi sektörüne yapılan yatırımların istihdam yaratıcı yatırımlar olması<sup>12</sup>, böyle bir sonuca ulaşılmasının temel nedenidir.

Bazı iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmesi, bazılarının ise görmemesi, kadınları açık işler arasında seçim yapabilmeye zor durumda bırakmaktadır. Kadınların yapmasının olumlu karşılandığı işler ve onlara uygun görülen sektörler kısıtlı sayıda oldukça, bu işler için yarışan kadın sayısı yüksek olmakta, bu da onların işverenler tarafından kabul olasılıklarını azaltmaktadır.

## **İstihdamda Sorunlar**

### **Halen çalışmakta olan kadınların önemli bir kısmı kayıt dışı çalışmaktadır. Bu hem önemli bir sorundur hem de işgücüne yeni katılacak olanların cesaretini kırmaktadır.**

Kadınların yüksek işsizlik oranlarına yukarıda değinilmişti. Kadınların, uzun süreli ve yorucu iş arama süreçlerinden sonra bulabildikleri işleri, bu işler kayıt dışı olsa da kabul etmeleri yaygın bir durumdur. Kayıtlılık, beraberinde iş güvencesini, sosyal hakları, görece yüksek ücretleri getirirken kayıtsızlık, tersine, güvencesizlik, sosyal korumadan mahrumiyet ve düşük ücretler demektir. 2013 yılı verileri dikkate alındığında, Türkiye genelinde kadın işgücünün yüzde 52’si kayıt dışı çalışırken, bu oran erkek işgücü için yüzde 30.2’dir. Kırsal bölgelerde kadınların kayıt dışı çalışma oranları, ücretsiz aile işçisi olma durumlarına paralel olarak yüzde 85’e kadar yükselir. Kentlerde de, Türkiye ortalamasının altında kalmakla birlikte, kadınlar arasında kayıt dışı çalışma erkek işgücüne göre yaygındır. Şöyle ki, kentlerde kadın işgücünün yüzde 29.1’i kayıtlı çalışırken bu oran erkeklerde yüzde 20.6’dır. Özellikle kriz dönemlerinde kadın işgücünün kayıt dışı olarak enformel sektörde istihdam edilme olasılığı artmaktadır. Bu dönemlerde kadınlar arasında ücret, çalışma saatleri ve koşulları açısından her türlü esnekliği gösterme eğilimi artar ve kadınların erkeklerin kabul etmeyecekleri kayıt dışı çalışma koşullarına ve enformel işlere razı oldukları görülür. Eraydın ve Erendil<sup>13</sup>, 1996 yılında yaptıkları araştırma ile üretim işlerinde kadın işçilerin neredeyse yarısının enformel sektörde yer alan küçük işletmelerde kayıt dışı çalıştıklarını, formel sektör işletmelerindeki kadınların ise



kontratsız çalıştıklarını ve koruma ve ücrete ek katkılardan hiç yararlanmadıklarını ortaya çıkarmışlardır. Daha yakın tarihli (2010) bir araştırmada ise Kümbetoğlu, User ve Akpınar, İstanbul'da kayıt dışı çalışan 213 kadın işçi ile yaptıkları görüşmeler sonucu tekstil sektöründe çok sayıda çocuk işçi çalıştığını, yüksek işçi devri olduğunu, asgari ücretin altında ücretlerin ödendiğini ve bu ödemelerin de düzensiz yapıldığını, zorunlu gece vardiyalarının olduğunu saptamışlardır<sup>14</sup>.

Kayıt dışı çalışma, sadece ev dışında ücretli bir işte çalışan kadın işçilerin sorunu değildir. Ev içinde çalışanlar da kayıt dışı çalışabilmektedir. Bu iki önemli gruptan ilki, ev eksenli çalışan kadınlardır.

Kayıtlı sektörde iş bulamayan işsiz kadınlar, baba veya kocasından dışarıda çalışmak için izin alamayan veya ailede bakıma muhtaç kişiler bulunduğu için evden çıkamayan kadınlar, 'ev eksenli çalışma' denildiğinde ilk akla gelen kesimlerdir. Ev eksenli çalışma emek sömürsünün yoğun olduğu, ücretlerin düşük olduğu bir çalışma türüdür. Fabrikalardan parça başı iş almaktan başlayıp piyasadaki restoranlar için hazır yemek üretmeye kadar geniş bir yelpazede her türlü iş ev eksenli çalışma kapsamına girebilir. Kadınlar bu işleri, diğer ev işlerini de aynı zamanda ve mekânda yapabildikleri, çocuk ve yaşlılara bakabildikleri için tercih etmektedir. Ancak bu tür işlerin dezavantajları vardır. Fabrika ve benzeri bir iş yerinden iş aldıkları zaman, işlerin sürekliliğinin olmaması ve kazançların düşüklüğü sorun olurken, sipariş üzerine çalıştıklarında ürün, örgütlenme ve pazarlama en önemli darboğazları oluşturmaktadır. Hepsinden önemlisi, her iki durumda da yaptıkları işlerin aileleri ve toplum gözünde 'çalışma' olarak kabul edilmemesi ve değerinin bilinmemesidir.

İkinci olarak, ev hizmetlerinde çalışanlar da kayıt dışı çalışan bir kadın grubu olarak dikkat çekmektedir. Ev temizliği, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı işlerinde istihdam edilen ev işçileri hakkında yapılan bir araştırma<sup>15</sup> ev işlerinde kayıt dışı çalışmanın yaygınlığını ve bu statü ile çalışanların büyük bir kısmı-

nı kadınların oluşturduğunu gözler önüne sermekte, ayrıca ev işçilerinin sorunlarına işaret etmektedir. Uzun çalışma saatleri, sigortasızlık ve eğreti istihdam Türkiye'deki ev işçilerinin karşılaştıkları güçlüklerin başında gelmektedir. Yerli ev işçileri ile göçmen ev işçilerinin çalışırken yaşadıkları sorunların birçoğu ortaktır; ancak göçmen ev işçilerinin iş bulmada aracı kurumlara bağımlılıkları yerli işçilerden fazladır. Ruhsatsız çalışan bu kurumların denetlenememesi de göçmen işçileri karşılaştıkları psikolojik, fiziksel veya cinsel taciz durumlarında korunmasız bırakılmaktadır. Araştırmacılara göre, ev işçileri sosyal güvenlik kapsamına alınmalı ve ihtiyaçları ile çalışma koşullarını ele alan hukuksal çerçeve güçlendirilmelidir.

### **Çalışan kadınların ücretleri düşüktür ve ücretlerde kadın-erkek eşitsizliği devam etmektedir.**

Ücret düşüklüğü ve eşitsizliği, kadınları işgücü piyasasına girmek konusunda olumsuz etkilemektedir. Çalışacağı işte düşük bir ücret alacağını bilmek, bir kadını çalışma hayatına girmekten alıkoymabilir, girdiği durumda da işine yönelik iş tatminini azaltabilir. Öte yandan, kadınların ücretleri erkeklerden düşüktür; bu durum hem makro hem de mikro çalışmaları kanıtlanmıştır. Kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılıkları öğrenim durumuna, çalışılan sektöre ve işteki duruma göre azalmakta veya artmakta ama genel kural bozulmamaktadır<sup>16</sup>. İlkaracan ve Selim (2007), eğitim, kıdem, yaş, medeni durum, meslek, çalışılan iş kolu, yarı zamanlı çalışma, işyeri büyüklüğü, kayıt dışı olma, sendikali olma durumu gibi değişkenler sabit tutulduğunda bile kamu sektöründeki erkeklerin ücretlerinin kadınların ücretlerinden yüzde 6 daha yüksek olduğunu, özel sektörde, yine tüm faktörler sabit tutulduğunda, erkeklerin kadınlardan yüzde 21,2 daha yüksek ücret kazandıklarını saptamıştır<sup>17</sup>. Tarım sektöründe ise kadın ve çocukların yevmiyesi, erkek tarım işçilerinin yevmiyelerinin çok altında gerçekleşmekte; güvencesiz ve esnek çalışma ilişkileri de kadınların ücretlerini erkek çalışanlara oranla daha da düşürmektedir<sup>18</sup>.



## Ayrımcılık ve Eşitsiz Muamele

Türkiye’de kadın istihdamında kadınlara ayrımcılık yapılan bir yapının varlığını sürdürdüğü ortadadır. Kadınlara yönelik ayrımcılığın gerçekleşmesinde doğrudan olmasa bile dolaylı rol oynayan ilk faktör, “kadın işi-erkek işi” ayrımıdır. Bu ayrım, kadınların belli sektörlerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Kadınlar esas olarak hizmetlerde, imalat sanayinin emek-yoğun kesimlerinde ve tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Çalışmak isteyen kadınlar bu sektörlerin de birkaç alt sektörüne sıkışıp kaldıklarında iş bulma olasılıkları azalmaktadır. Her iki cinse de eşit fırsatlar sunan bir işgücü piyasasında ise istihdam olanakları daha fazla olacaktır.

Diğer taraftan, İş Yasası’nda, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı reddeden bir madde olmasına rağmen, kadınların işe alınırken, çalışırken ve işte yükseltilirken karşılaştıkları ayrımcı muameleler süregelmektedir. Çalışan kadınların işten çıkarılmasına pek çok gerekçe gösterilebilmekte ve bunlar arasında gebelik ve doğum ile ilgili olanlar başta gelmektedir. İş güvencesinin yokluğunda,

kadın çalışanlar işlerini kaybetmek endişesi ile doğum öncesi ve sonrası izinlerini kullanmaktan vazgeçmektedir. Özellikle özel sektörde kadın işçilerin hamilelik süresince işyerinde korunması kuralı da uygulamaya konulmayan bir kuraldır. Bazı iş kollarında gebelik, doğum ve çocukları nedeniyle kadınlar neredeyse hiç işe alınmaz<sup>19</sup>.

Kadınların karşılaştıkları eşitsiz muamele ve özellikle ücretlerde eşitsizlik, tüm yasal düzenlemelere ve aşağıda değinilen uluslararası sözleşmelere karşın varlığını sürdürmektedir. Aynı işyerinde aynı nitelikteki işlerde aynı verimle çalışan kadın ve erkekler farklı ücretler ödenebilmekte ve böylece ücret eşitliği bozulmaktadır. Çünkü kadınlarla erkeklerin yaptıkları işlerin “aynı nitelikte” ve “aynı verim düzeyinde” olup olmadığının tayini işverenlere bırakılmıştır. Bu nedenle kadınlara bir dizi öznel değerlendirme sonunda erkeklerden daha düşük ücretler verilir.

Toplumsal cinsiyet temelli ayrışma sadece ücretler açısından olumsuz sonuçlar yaratmaz. Aynı zamanda bu ayrışmanın, çalışma biçimleri bakımından yarattığı önemli so-



nuçlar mevcuttur. Kadınlar sosyal güvenlik-ten yoksun olarak çalışmakta, iş yaşamında karşılaştıkları ayrımcı muameleler karşısında korunaksız kalmaktadır. Kayıtsızlık, çalışan kadınları sağlık sorunları olduğunda ve yaşlandıklarında onları koruyabilecek bir sigorta sisteminin dışına atmakta; işten çıkarılmaları halinde de kadınları yasal haklarını kullanmaktan mahrum bırakmaktadır<sup>20</sup>.

HAK-İŞ tarafından 2011 yılında yüzde 87'si sendikalı, yüzde 13'ü sendikasız 1000 kadın ile yapılan bir araştırmanın sonuçlarına kısaca değinmek, çalışan kadınların sorunlarına geniş bir çerçeveden bakmakta yararlı olabilir: Çalışma hayatında yaşanan en önemli sorunların belirtilmesinin istendiği soruya verilen cevaplarda kadına yapılan ayrımcılık ilk sırada, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma sorunu ikinci sırada, çocuk bakımı ve kreş sorunu üçüncü sıradadır. Çocuk sahibi kadınların yüzde 87'si okul çağına gelmemiş çocuk-




ları için kreşe ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Diğer sorunlardan terfi ve yükselme sorunu dördüncü sırada, çalışma saatleri/gece vardiyası beşinci sırada, mobbing altıncı sırada, uygun pozisyonlarda görevlendirilmeme yedinci sırada, doğum öncesi ve sonrası ücretli ve ücretsiz izinlerin yetersiz olması sekizinci sırada, düşük ücret on birinci sırada gelmektedir<sup>21</sup>.

## Uluslararası Yükümlülükler ve Taahhütler

Türkiye birçok ülke ile kıyaslandığında, kadınları çalışma yaşamındaki ayrımcılıktan koruyacak bir yasal çerçeveye sahip olma açısından olumlu bir yerdedir. Ulusal düzeyde Anayasa ve çalışan kadınlarla ilgili hükümler taşıyan diğer yasalar cinsler arası eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik bu yasal çerçevenin temellerini oluşturur. 1982 Anayasasının herkesin kanun önünde eşit olduğu ve cinsiyete bağlı olarak ayırım yapılamayacağını hükme bağlayan 10. Maddesi; çalışmanın herkes için bir hak olduğuna işaret eden 49. Maddesi; kimsenin yaşına ve cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağına yönelik 50. Maddesi ve kamu hizmetlerine alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayırım gözetilmeyeceğine yönelik 70. Maddesi kadın-erkek eşitliği ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık açısından önemli maddelerdir.

Öte yandan Türkiye, uluslararası sözleşmelerde hedeflenen kadın-erkek eşitliği ve kadınların ayrımcılıktan korunması ilkelerine uyacağını, bu sözleşmeleri onaylayarak taahhüt etmiştir. Türkiye Kadınlara Karşı Her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni (CEDAW) imzalamış ülkelerden birisi olarak, sözleşmenin 11. Maddesi gereğince kadınların çalışma haklarını güvence altına almak, istihdam alanında kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak kadınlara işgücü piyasasında eşit haklar sağlamak amacıyla gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu sözleşmenin birinci maddesi kadınlara karşı ayrımcılığı "kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın-erkek eşitliğine dayalı olarak, politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan



Sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal istikrar, kadınlara eşit ekonomik fırsatların sunulmasıyla gerçekleşir; böylece refah artar, bölgesel gelişmişlik farkları azalır ve sosyal kalkınma başarıyla gerçekleştirilebilir.





hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama” olarak tanımlar. Bu maddede yer alan önlemlerin tümünde temel prensip, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamak ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önlemektir. Ayrıca, Türkiye Avrupa Sosyal Şartı’na taraftır ve Avrupa Birliği müktesebatına uyum süreci çerçevesinde bir takım taahhütleri yerine getirmekle yükümlüdür. Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerine de taraftır. Bu sözleşmelerin onaylanması, onaylanmış sözleşmelerin ise uygulamaya aktarılması Türkiye’de kadın-erkek eşitliği konusunda ilerleme kaydedilebilmesi açısından önem taşımaktadır.

## Sonuç

Demokrasinin olmazsa olmaz koşullarından birisinin kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması olduğuna herkesin gönülden inanması gerekir. Türkiye’de gerçek demokrasiden söz edebilmek için kadın ve erkeklerle eşit imkân ve fırsatların sunulması koşullardan vazgeçilemez.

Sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal istikrarın da, kadınlara eşit ekonomik fırsatların sunulmasıyla gerçekleşeceği, böylece refahın artacağı ve yaygınlaşacağı, bölgesel gelişmişlik farklarının azalacağı ve sosyal kalkınmanın başarıyla gerçekleşeceği tahmin edilebilir sonuçlardandır. İşgücüne katılan kadınlar, ülkenin siyasi, ekonomik ve sosyal hayatına daha çok katkıda bulunabilirler.

Kadınların işgücüne katılımlarının düşüklüğü, Türkiye'nin gelişmişlik düzeyinde kabul edilemeyecek noktadadır. Enformel sektöre kadınların her geçen gün artan katılımı, aktif kadın işgücünün enformel alana kayan etkinliğini ortaya koymaktadır. Bu kayış, bu sektörü kadınlar için neredeyse en başat istihdam alternatifini haline getirmiştir. Bu sektördeki olumsuz çalışma koşulları, kadınların işgücüne katılım konusunda cesaretlerini kırmaktadır. Bu katılımı artırmak için hem bir ulusal istihdam politikasına hem de daha özel olarak bir kadın istihdam politikasına ve bu politikayı uygulamak için de bir kadın istihdamı eylem planına gerek vardır. Ulusal düzeyde makro ekonomik politikalarla ilişkilendirilmiş böyle bir plan, kadınların işgücüne katılımını artırıcı politik düzenlemelerin yapılması, hedef ve stratejilerinin saptanması için çok gereklidir.

Bugüne kadar kadının işgücünün artırılması hedefine yönelik, devletin katılımcı bir yaklaşımla ve kaynakları harekete geçirmek için mutabakat sağlamaya da özen göstererek oluşturduğu böyle bir bütünlüklü plan yoktur. Bunun yerine, başta KSGM olmak üzere kamu kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının ve hatta uluslararası kuruluşların kimi zaman bölgesel, kimi zaman ulusal düzeyde hazırladıkları, öneri demetleri vardır. Özellikle sivil toplum kuruluşları, bu hazırlıklarının hükümetçe bir istihdam politikası kapsamında dikkate alınmasını ve politikaların kendilerini içeren katılımcı mekanizmalar dahilinde geliştirilmesini beklemektedir.

İşgücü dışında kalan kadınları işgücüne çekmek ve şu andaki 'dışlanmışlıklarını' gidermek için atılabilecek adımlardan bazıları şunlardır:

- Demografik değişimler dikkatle incelenmeli, bu değişimlerin ekonomik büyüme ve kentleşme ile ilişkisi kurulmalı, tarımdaki çözümlenin ne ölçekte nüfus açığa çıkaracağı, bölgeler, hatta iller düzeyinde ayrıntılı olarak hesaplanmalı, kentlerin işgücü piyasalarının taleplerine yönelik değerlendirmeler yapılmalı, okullaşacak ve çalışma hayatına katılacak nüfus grupları tanımlanmalı, kısaca her alanda kestirimler yapılarak Türkiye'de yakın

gelecekte artacak kadın işsizliği sorunu ile baş edebilmek için şimdiden hazırlanmalıdır.

- Kayıtlı işlerin bulunduğu formel sektör, kadınların gözünde enformel sektöre göre daha az riskli ve sosyal olarak daha güçlendiricidir. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarında artış sağlanması isteniyorsa, formel sektöre girişlerini kolaylaştırıcı politika araçları geliştirilmelidir. Türkiye'de önemli ölçüde istihdam sağlayan ve kayıt dışı istihdam oranının yüksek olduğu KOBİ'lerin finansman sorunlarının çözülmesi, hem istihdam artışına hem de kayıt dışılığın azalmasına olumlu etki edecektir

- Esnek çalışma ve istihdam biçimlerinin işsizlik ve/veya çalışan yoksulluğu yaratmaması için esnekleştirme uygulamaları, minimum gelir, eğitim, sağlık, sosyal bakım alanlarında sosyal hizmetler, işsizlik sigortası, yeniden işe yerleştirme programları gibi etkin sosyal politikalar ile desteklenmelidir. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarında niceliksel bir artışa yol açabilir ancak amaç sadece bu artışı sağlamak olmamalıdır. Esnek çalışma biçimlerinin kapsamlı bir kadın istihdamı politikasının bileşenlerinden yalnızca birisi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Kadınlar için esnek çalışma biçimleri, ancak sosyal güvence ve eşit ücretle ilgili düzenlemelerle ve hizmetlerle desteklenildiği sürece kabul edilebilir.

- Çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımı aile merkezli olarak ve kadın tarafından yerine getirilmektedir. Kadınların hem çalışma yaşamına hem de kamusal yaşamın tüm alanlarına erkeklerle eşit bir şekilde katılabilmeleri için özellikle bakım sorumluluğunun erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri gereken toplumsal bir sorumluluk olarak görülmesi ve bakım hizmetlerinin sosyal hak anlayışı çerçevesinde kurumsallaştırılması gerekmektedir. Kadınların işgücüne katılımını ciddi düzeyde aşağı çektiği hatırd tutularak kurum bakımı bölgesel ve yerel özelliklere uygun yenilikçi modellerle güçlendirilmelidir.

- Kadınların doğum ve analık izinlerini fiilen kullanabilmelerini sağlayacak düzenleme-



ler üzerinde daha ayrıntılı çalışmalar yürütülmeli ve tedbirler alınmalıdır. Bu noktada, varsayımlar üzerinden hareket etmek yerine, politika geliştirme süreçlerine kadınların ve kadın örgütlerinin dâhil edilmesi daha verimli sonuçlara ulaşılmasına imkân sağlayacaktır.

2010 yılında yürürlüğe giren *Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması* konulu Başbakanlık Genelgesi'nin hedefi, *kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanmasıdır.*

Genelge ile kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ve bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleş-

tirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere, sivil toplum kuruluşları ve üniversite temsilcilerinin de içinde bulunduğu **Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu** oluşturulmasına karar verilmiştir.

Genelge son yıllarda kadın istihdamını artırmak amacıyla atılan en somut adımlardan birisi olmasına rağmen, maddelerinin uygulama düzeyine aktarılması ile ilgili darboğazlar söz konusudur. Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu tarafından yapılan araştırma<sup>22</sup>, pek çok maddenin hayata geçmediğine dikkat çekmektedir. Bu koordinasyon kurulunun oluşturulması ve düzenli olarak çalışmasının, kadın istihdamı ile ilgili gelişmeleri hızlandıracağı, konuyla ilgili bütün tarafların beklentisidir.









## Uygulama 1

**Uygulama Yönergesi:** CEDAW 11. madde metnini bir katılımcıya okuması için verin. İlgili slayttan yararlanarak Anayasa'nın 90. Maddesini hatırlatın. Onaylanmış uluslararası sözleşmelerin Kanun Hükmünde olduğunu belirtin.

**Gerekli malzemeler:** Materyal 1 (CEDAW Madde 11Metni)

**Süre:** 5 dk.



## Uygulama 2

**Uygulama Yönergesi:**

- Katılımcıları 3'lü gruplara ayırın.
- Her gruba Materyal 2'nin sorular bölümünü dağıtın.
- Grupların kendi içlerinde tartışarak Materyal 2'yi doldurmalarını isteyin.
- Açıklama yaparken doğru ya da yanlış, yanıtın önemli olmadığını; sadece yaklaşık olarak tahmin etmeleri gerektiğini belirtin.
- Gruplar çalışmayı tamamlayınca Materyal 2'nin doğru yanıtlar bölümünü dağıtın ve bu bölümde yer alan soruları tartışmalarını isteyin.
- Sonuçları katılımcılarla tartışın.

**Gerekli Malzemeler:** Materyal 2

**Süre:** 45 dk.



## Uygulama 3

**Uygulama Yönergesi:**

- Katılımcıları 4 gruba ayırın.
- Materyal 3'ü dağıtın.
- Grupların materyal 3'te yer alan soruyu tartışmalarını ve sonuçları kısaca not almalarını isteyin.
- Gruplar sunuşlarını yaptıktan sonra sonuçları büyük grupta tartışın.

**Gerekli malzemeler:** Materyal 3

**Süre:** 30 dk.



## Uygulama 4

### Uygulama Yönergesi:

- Canlandırma için 6 gönüllü belirleyin.
- Gönüllülerden 3 çift oluşturun.
- Her çiftte Materyal 4'te yer alan bir rol kartı verin.

**Gerekli Malzemeler:** Materyal 4

**Süre:** 30 dk.



## Uygulama 5

### Uygulama Yönergesi:

- Katılımcıları 3'er kişilik gruplara ayırın.
- Her gruba materyal 4'ü verin.
- Sonuçları büyük grupla paylaşımlarını isteyin.

**Gerekli Malzemeler:** Materyal 5

**Süre:** 45 dk.

## Materyal 1

### **KADINLARA KARŞI HER TÜRLÜ AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ SÖZLEŞMESİ (CEDAW) 11. Madde**

#### **Çalışma hakkı**

1. Taraf Devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları ve özellikle aşağıdaki hakları tanır:

- a) Her insanın vazgeçilmez bir hakkı olan çalışma hakkı;
- b) İstihdam konularında seçim yapılırken aynı ölçülerin uygulanması da dahil, aynı istihdam imkanlarından yararlanma hakkı;
- c) Mesleğini ve işini serbestçe seçme hakkı, meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkanlardan ve menfaatlerden yararlanma hakkı ile, çıraklık eğitimi, ileri düzeyde mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi gibi mesleki eğitim ve yenileme eğitimi alma hakkı;

- d) Tazminatlar da dahil eşit ücret alma, ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;
- e) Özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik gibi hallerde sosyal güvenlik hakkı ile birlikte ücretli izin hakkı;
- f) Sağlığın korunması ve doğurganlık yeteneğinin korunması da dahil, çalışma şartlarında güvenlik hakkı;
2. Taraf Devletler, evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellenmek ve çalışma hakkını etkili bir biçimde korumak için aşağıdaki tedbirleri alırlar:
- a) Hamilelik veya annelik izni sebebiyle işe son verilmesini ve medeni duruma dayanılarak işten çıkarma şeklinde ayrımcılık yapılmasını cezaya tabi tutarak yasaklar;
- b) İş, işte kıdemi veya sosyal hakları kaybetmeden ücretli olarak veya buna benzer menfaatler sağlanarak annelik izni verilmesine dair düzenleme yapar;
- c) Anne ve babanın aile içi yükümlülüklerini, çalışma yaşamındaki sorumluluklarıyla ve toplumsal yaşama katılmalarıyla uyumlaştırabilmeleri için, özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik eder;
- d) Hamilelik sırasında kendilerine zarar verebilecek işlerde çalışan kadınların özel olarak korunmasını sağlar;
3. Bu madde kapsamına giren koruyucu yasal önlemler, bilimsel ve teknolojik bilgilerin ışığında periyodik olarak gözden geçirilir ve gerekli görüldüğü takdirde düzeltilir, kaldırılır veya genişletilir.

## Materyal 2

### TAHMİN EDELİM

1. 2014 verilerine göre Türkiye’de kadın istihdamı oranı % .....dır.

Ülkemizde 2014 yılı verilerine göre istihdama katılan kadınların:

2. %.....tarım sektöründe,

3. % .....sanayi sektöründe,

4. % ..... ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır.

5. Tarımda çalışan kadınların %.....hiçbir ücret almada çalışmaktadır.

6. 100 kadından. ....'u kendi hesabına bir işte çalışmaktadır.

7. Kentlerde erkeklerin işsizlik oranı % .....iken kadınlarda bu oran .....'dir.

8. Türkiye genelinde kadın işgücünün .....'i kayıtsız olarak çalışmaktadır. Kentlerde bu oran biraz düşmekle birlikte hala çalışan kadınların .....'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadan, yani kayıtsız olarak çalışmaktadır.

9. Ev ekstenli işler yapan kadınların yaptıkları bu işler aileleri ve toplum tarafından 'çalışma' olarak kabul edilmez.

10. Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı'nda 2023 yılında kadınların işgücüne katılım oranlarının .....düzeyine çıkarılması hedeflenmiştir.

11. Bir araştırmada alınan cevaplar sonucu yapılan hesaplamalara göre, çalışan erkekler ev işlerine günde ..... saat ayırırken çalışan kadınlar en az ..... saat ayırmaktadırlar.



## Materyal 4

### 1. Çift

Belediye başkanından kreş açmasını isteyen kadın ve bunu reddeden belediye başkanı

### 2. Çift

Çalışmak için kocasını ikna etmek isteyen kadın ve kabul etmeyen koca

### 3. Çift

Belediyede otobüs şoförlüğü yapmak için işe başvuran kadın ve bunu kabul etmeyen müdür.

## Materyal 5

Kadınların çalışma yaşamına katılımı için neler yapılabilir?

BİREYSEL OLARAK YAPABİLECEKLERİM	KURUMUMUN YAPABİLECEKLERİ	BAKANLIĞIN YAPABİLECEKLERİ

## DİPNOTLAR

<sup>1</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_202326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014\\_empl\\_outlook-2014-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en)

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_en.htm)

<sup>4</sup> Seçil A. Kaya, B. & Emel Memiş (2013) Estimating the Impact of the 2008–09 Economic Crisis on Work Time in Turkey, *Feminist Economics*, Cilt 19:3, 181–207.

<sup>5</sup> Toplam işgücü arzı demografik değişikliklerden etkilenerek artar veya azalır. Örneğin, birçok Batı Avrupa ülkesinde çalışma çağındaki nüfustaki azalmadan dolayı işgücü arzı azalmaktadır. Türkiye’de ise çalışma çağındaki nüfus artmaktadır. Bu durum işgücü arzını artırmaktadır. “Demografik fırsat penceresi adı verilen bu durum, istihdam yaratabildiği takdirde ekonomik büyüme için itici güç oluşturacaktır (2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış, TÜSİAD – UNFPA, 2012. <http://www.tusiad.org.tr/bilgi-merkezi/raporlar/2050ye-dogru-nufusbilim-ve-yonetim--isgucu-piyasasına-bakis>)

<sup>6</sup> Aşık, G. A. (2013). Türkiye’yi Kadınlar Büyütebilir mi?. TEPAV Politika Notu. [http://www.tepav.org.tr/upload/files/1361452044-2.Turkiye\\_yi\\_Kadinlar\\_Buyutebilir\\_mi?](http://www.tepav.org.tr/upload/files/1361452044-2.Turkiye_yi_Kadinlar_Buyutebilir_mi?)

<sup>7</sup> ÇSGB (2012). Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023). Ankara: T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. s.27

<sup>8</sup> İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İTKİB), Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman’da tekstil sektöründe çalışan kadınların durumu hakkında, “Türkiye’de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler” raporu hazırladı. Raporda tekstil sektöründe kadın istihdamının oranının yüzde 37 olduğuna işaret edildi ve şöyle denildi: “Kadınlar ancak evlenene kadar iş hayatına kısa süreli dahil oluyor. Bölgede aileler, ortalama beş çocuk sahibi ve bu durum kadınların iş hayatına girmesini imkansızlaştırıyor. Firmalar ve kadın işçiler arasında, kadınların evleninceye ya da en azından hamile kalıncaya kadar çalışacaklarına dair örtük bir anlaşma bulunuyor.” 18 Mart 2013. Milliyet.com.tr.

<sup>9</sup> Memiş, E., Öneş, U. ve Kızılırmak, B. (2012) “Housewifization of Women: Contextualizing Gendered Patterns of Paid and Unpaid Work”, içinde Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. (Der.) *Gender and Society in Turkey: The Impact of Neo-liberal Policies*, EU Accession and Political Islam London: I.B. Taurus.

<sup>10</sup> Ecevit, Y. (2010) İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi. İçinde İ. İlkaracan (Der.), *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulama Merkezi ve Kadının İnsan Hakları yeni Çözümler Derneği ortak yayını. İstanbul. s. 88-114.



<sup>11</sup> TÜSİAD ( 2002) Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik. Tüsiad Yayın no: 2002/12-354. İstanbul. s. 52.

<sup>12</sup> Sanayi sektöründe yapılan yatırımların istihdam yaratmayan bir özelliğe sahip olması uzun zamandır devam eden bir durumdur. Sanayi ve hizmetler sektörlerinde yapısal değişmelerin kadın işgücüne etkileri için bkz. Ecevit, Y.1990) Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri. İçinde Ş. Tekeli (Der.), *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadınlar*. İletişim Yayınları. İstanbul. 105- 115.

<sup>13</sup> Eraydın, A.& Erendil, A. ( 1999). The Role of Female Labour in Industrial Restructuring: New Production Processes and Labour market Relations in the İstanbul Clothing Industry. *Gender, Place and Culture*, 6 (3), 259–272.

<sup>14</sup> Kümbetoğlu, B. Üser, İ, Akpınar, A.( 2010). Unregistered Women Workers in the Globalised Economy: A Qualitative Study in Turkey. *Feminist Formations*, Vol.22; No.3; 96-123.

<sup>15</sup> Erdoğan, S.; Toksöz, G. ( 2013). Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi; No. 42.

<sup>16</sup> Ecevit,Y. ( 2000). “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği” TÜSİAD Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset. TÜSİAD Yayın No:2000/12/290. s.166.

<sup>17</sup> İlkaracan, İ. ve R. Selim. ( 2007) “The Gender Wage Gap in the Turkish Labor Market”, *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 21 (2): 563-93.

<sup>18</sup> KEİG (2013). Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı: Sorun Alanları ve Politika Önerileri. Mayıs. s.15.

<sup>19</sup> Ecevit, Y. ( 2000). “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği”, *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. TÜSİAD Yayın No:2000/12/290. 174- 175..

<sup>20</sup> Ecevit, Y.(2010). İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı, İŞKUR.

<sup>21</sup> 10. Kalkınma Planı İstihdam Çalışma Grubu Raporu, 2013

<sup>22</sup> KEİG (2012). Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması. İstanbul.

## KAYNAKÇA

### BAŞVURULABİLECEK ELEKTRONİK KAYNAKLAR (TARİH SIRASINA GÖRE)

TÜSİAD (2000) Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset. <http://www.tusiad.org.tr/bilgi-merkezi/raporlar/kadin-erkek-esitligine-dogru-yuruyus--egitim--calisma-yasami-ve-siyaset/>

Toksöz, Gülay (2007) Türkiye’de Kadın İstihdam Durumu Raporu, ILO, Ankara. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/turkiyedekadinistihdami.pdf>

TÜSİAD (2008) Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri. [http://www.tusiad.org.tr/\\_rsc/shared/file/KADINRAPOR.pdf](http://www.tusiad.org.tr/_rsc/shared/file/KADINRAPOR.pdf)

KEİG (2009) Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı: Sorun Alanları ve Politika Önerileri 2. <http://www.keig.org/raporlar.aspx?id=6>

Dedeoğlu, Saniye (2009) Eşitlik mi Ayrımcılık mı, Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, Çalışma ve Toplum, 2009/2:41-54 <http://calismatoplum.org/sayi21/atilgan.pdf>

DPT, Dünya Bankası ( 2009) Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi.Rapor No 48508-TR [http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/conference\\_files/2010-06-04\\_world\\_bank\\_2.pdf](http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/conference_files/2010-06-04_world_bank_2.pdf)

Sosyal İş Sendikası (2010) 8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu. [kadin\\_emegi\\_ve\\_istihdami.pdf](http://www.sosyalisendikasi.org.tr/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf)

Filiz, Y. (2011) Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri.vrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması. KSGM Yayını. Ankara. [http://yenikadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/yeliz\\_filiz\\_tez.pdf](http://yenikadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/yeliz_filiz_tez.pdf)

Şahin, M. (2011) Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev Eksenli Çalışma. KSGM Yayını.Ankara. [sahin\\_metin\\_tez.pdf](http://www.sosyalisendikasi.org.tr/sahin_metin_tez.pdf)

KEİG (2013) Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı: Sorun Alanları ve Politika Önerileri I. <http://www.keig.org/raporlar.aspx?id=8>

KEİG (2014) Esnekleşme ve Enformelleşme Kısacında Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı. <http://www.keig.org/content/raporlar/KE%C4%B0G%20politika%20raporu%202014%20web.pdf>





