

GENELGENİN ARDINDAN İSTİHDAMDA KADININ DURUMU ARAŞTIRMASI

12 İLDE “KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMA VE FIRSAT
EŞİTLİĞİNİ SAĞLAMA” POLİTİKA SONUÇLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ

KASIM 2012
KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU

İçindekiler

GENELGENİN ARDINDAN İSTİHDAMDA KADININ DURUMU ARAŞTIRMASI.....	3
ÖNSÖZ.....	3
GİRİŞ.....	6
ARAŞTIRMANIN SAPTAMALARI	14
1. KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR	14
a. İstihdama Giriş.....	14
b. İstihdamda Kalma	22
c. İstihdam Yaratma.....	24
d. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) toplantıları, toplantılara katılım ve toplantı gündemleri	27
2. YEREL ve MERKEZİ POLİTİKA METİNLERİNDE KADIN EMEĞİ.....	28
SONUÇ.....	30
ÖNERİLER.....	35
KAYNAKÇA.....	37
EKLER	39
EK-1: Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konulu Başbakanlık Genelgesi (2010/14)	39
EK-2: Kadın istihdamına yönelik projeler ve protokoller	41
EK-3: Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri (KEİG Raporu, 2009).....	46
Ek-4 Tablo ve Grafikler.....	47
Ek-5 Araştırmanın Kurumlara Yöneltilen Soruları:	53

GENELGENİN ARDINDAN İSTİHDAMDA KADININ DURUMU ARAŞTIRMASI

ÖNSÖZ

Son yıllarda Türkiye’de kadın emeği ve istihdamı konusu farklı görüşlerin gündeminde -çeşitli boyutlarıyla- sıkça yer almaya başlamıştır. Bu noktada kadın hareketi ve emek örgütlenmelerinin yanında, hükümet yetkililerinden, işverenlere ve hatta uluslararası örgüt temsilcilerine kadar geniş bir kesim, kadın istihdamı oranının düşük olmasını sorunsallaştırmakta, kadın istihdamının artırılmasının çeşitli nedenlerle gerekli olduğunu vurgulamaktadır. “Kadın istihdamının düşüklüğü” saptaması, tüm aktörlerin pozisyon ve öncelikleri bağlamında farklı motivasyonlara sahip olmakla birlikte belli kesimlerin konuyla ilgilenme nedenleri ile söylem ve çözüm önerilerinin ortaklaştığı görülmektedir. Örneğin hükümet ve işveren cephesinden konuya bakıldığında, kadın istihdamının OECD ve AB ülkelerine göre düşüklüğü gibi sadece niceliksel yönünün dikkate alındığı görülmektedir. Bu noktada kadın istihdamının düşüklüğü “sosyal kalkınma”, “beşeri sermaye yatırımları” ve AB uyum politikaları (kadın istihdamının –yıllardır zaten düşük olmasına rağmen- özellikle son yıllarda gündeme taşınması da büyük ölçüde bu politikalarla ilişkilidir) bağlamında büyük bir sorun olarak görülmektedir. Çözüm olarak kadın istihdamı oranının artırılması sunulurken, bu artışın özellikle “ülke kalkınmasına sağlayacağı katkı” ön plana çıkarılmakta, “işgücünün israf olmaması” gerekliliği vurgulanmaktadır.

Kadın hareketi ve emek örgütlenmeleri içindeki kadınlar ise sadece kadın istihdamının niceliğine değil aynı zamanda niteliğine de bakmanın önemli olduğuna yıllardır dikkat çekmektedir. Son yıllarda hem kadın hareketinin çabaları hem de diğer aktörlerin ihtiyaçlarının kesişiminde kadın istihdamının artırılmasına yönelik politika ve projeler oluşturulmuştur. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu, 2006 yılından bu yana kadın emeğinin görünürlüğünü artırmayı ve kadın istihdamını insana yakışır iş imkânlarını sağlayacak şekilde yükseltmeyi hedefleyen çalışmalar yapmaktadır. Böylelikle yerel ve merkezi mekanizmalar aracılığıyla kadın emeği ve istihdamını etkileyebilecek her türlü ekonomik ve sosyal politikayı belirleme ve yönlendirmede aktif rol oynamaya çabalamaktadır.

Kadın istihdamının artırılmasına ve kadınların ekonomik anlamda güçlenmesine yönelik üretilen pek çok politika ve belgenin hedeflediği sonuçlara ulaştığını söylemek, bunca çabaya rağmen, mümkün değildir. Bunun zihniyet yapısından, patriyarkal kapitalist ilişkilere kadar pek çok sebebi olabilir. Sekizinci ve Dokuzuncu Kalkınma Planları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planları, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu çalışmaları, ILO sözleşmeleri ve AB Uyum süreci programları gibi uluslararası ve ulusal ölçekli belge ve yapılanmalar, çeşitli projelerle bütünsellik arz edecek şekilde düzenlenmektedir. Ancak, uygulamada bunların etkisinin oldukça sınırlı kaldığını düşünmekteyiz. 2010 yılında çıkarılan “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi de aynı yaklaşımı kurumlara görev ve sorumluluk yükleyerek somutlaştırmıştır. Genelgenin 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 sağlanması” olarak belirtilmiştir. Söz konusu Genelgede, bahsi geçen düzenlemeler kadın hareketinin ve elbette kadın hareketinin bileşenlerinden biri olan KEİG platformunun yıllarca savunduğu taleplerin bir kısmıyla da kesişmektedir. Tüm bunlara rağmen söz konusu somut düzenlemelerle gündelik hayatta karşılaşılması, hatta Genelge tedbirlerinin aksi yöndeki uygulamaların sıkça şikayet konusu olması dikkat çekmektedir. Bu gözlemden esinlenerek bir ihtiyaç analizi yapmanın hem KEİG platformuna üye kadın örgütlerinin politika üretimine yerelden dahil olmaları için yöntem belirlemek, hem de savunulacak politikaları illerdeki kadın istihdamının durumuna göre gözden geçirmek için gerekli olduğu KEİG Platformu üyeleri tarafından saptanmıştır. Böylelikle KEİG Platformu üyesi kadın örgütlerinin bulunduğu 12 ilde (Adana, Ankara, Antalya, Çanakkale, Denizli, Diyarbakır, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Şanlıurfa, Trabzon ve Van) “*Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu*” araştırması yapılmıştır. Araştırma, bir ihtiyaç analizi olarak şekillenmiştir ve belirtilen hedefler bağlamında Genelgenin uygulamaya nasıl yansıdığını incelemeyi ve kadın istihdamına yönelik çalışma ve faaliyetlerin yönünü belirlemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın ilk aşamasında Genelgede de belirtilen kurumların ve kuruluşların¹, projelerinin, hizmet içi eğitim programlarının stratejik plan ve benzeri belgelerin incelenmesi, il işgücü piyasası analizi, mesleki eğitim materyallerinin gözden geçirilmesi, organize sanayi bölgelerinde kreş olup olmadığının sınılanması ve kadın istihdamının iller bazında durumunun saptanmasına ayrılmıştır. İkinci aşamada, 2012 yılının Haziran ve Temmuz aylarında Genelgenin doğrudan ya da dolaylı sorumlu kıldığı çeşitli kamu kurumları, odalar, sendikaların kadın grupları, kadın örgütleri ve yerelde istihdamla ilgili ön plana çıkan diğer kurumlarla toplamda 120'yi aşkın yüz yüze görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeler sırasında da çeşitli veriler elde edilmiştir. Ancak, ilk dizi görüşmelerin ardından, "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" gibi bazı oluşumlara ve bazı projelere ilişkin daha fazla bilgi edinilmesi gerekliliği açığa çıkmıştır. Genel olarak cinsiyetlendirilmiş veri ve izleme ve değerlendirme sonuçlarının eksikliği çalışmanın her aşamasında hissedilmiştir. Araştırmanın ilk iki aşaması, 17 Ekim 2012 tarihinde gerçekleştirilen toplantı ile sonlandırılmıştır. Toplantıda kadın örgütlerinin araştırma sırasında topladıkları bilgiler ve yaşadıkları süreçlere dair gözlemleri araştırmanın ilk saptamaları ile birleştirilmiş ve bir yol haritası çıkarılmıştır. Bu bağlamda bir ara değerlendirme olarak kabul edebileceğimiz bu metinde, 12 ilde görüşme yapılabilen kurumlar ve kadın örgütlerinden edinilen bilgiler ile genelgede bahsi geçen metinlerden elde edilen verilerin değerlendirmesi yer almıştır. Araştırmanın, bir ihtiyaç analizi olduğu söylenebilir. Ancak yöntem ihtiyaç analizine uygun hazırlanmışken, sonuçlar itibarıyla eylem araştırmaya (action research) dönüşmüştür. Araştırmanın kamu kurum ve kuruluşlarına KEİG platformu üyesi kadın örgütleriyle birlikte gidilmiş ve genelgenin 13 maddesine göre hazırlanan sorular beraberce sorulmuştur. Özellikle Genelgenin maddeleri içinde belirtilen ve doğrudan kadın örgütlerini ilgilendiren gelişmelerin (kadın STK'larla işbirliği uyarısı veya il istihdam ve mesleki eğitim kurullarında kadın STK temsilcilerine yer verme emri gibi) muhataplar tarafından sorgulanması süreci o andan itibaren etkilemeye başlamıştır. Görüşme sırasında ve sonrasında kadın örgütlerinin kamu kurumlarıyla kimi zaman güçlü kimi zaman zayıf olan ilişkilerinde görülen değişiklikler, genellikle olumlu yönde olmuştur. Bu niteliğiyle, hem ilk iki aşamada yereldeki

¹ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, Valilik, Belediye, İl Özel İdaresi, Kalkınma Ajansı, KOSGEB, Aile ve Sosyal Politika İl Müdürlükleri, Milli Eğitim Bakanlığı İl Müdürlükleri, Halk Eğitim Merkezleri, Sanayi Odası, Ticaret Odası, TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu, vd.

kadın örgütleriyle yaratılan etkinin sonuçlarını almak hem de üst ölçekte kurulan kurul ve oluşturulan projelerin izlenmesi anlamında, araştırma devam etmektedir. Okumakta olduğunuz metin araştırmamızın ilk iki kısmının bir *ara değerlendirme* niteliğindedir. Araştırma kapsamında kadın istihdamının 12 ilde ne yönde dönüştüğüne ilişkin çeşitli bilgiler de elde edilmiştir. Zira ara değerlendirme kapsamında bunlara yer verilmemiştir. Ancak iller bazında bilgilerin ayrıntılı olarak katılacağı genel değerlendirmede, ilin demografik ve ekonomik verileri ile birlikte ile özgü eğilimler de saptanacaktır. Bu rapor, bu çalışmanın ilk sonuçlarını tartışmaya açmayı amaçlamaktadır. Raporla birlikte yereldeki etkileşimi kamuoyu aracılığıyla ulusal ölçekte de sağlamayı ummaktayız.

GİRİŞ

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Temmuz 2012 verilerine göre Türkiye’deki her 100 kadından 30’u işgücüne katılmakta, 25’i ise gelir getirici bir işte çalışmaktadır (Hane Halkı İşgücü Anketi, 2012 Temmuz Bülteni). Aynı verilere göre, her 100 kadından 11’i işsizdir. Türkiye’de kadın işsizliği, özellikle kentlerde erkeklerin işsizlik oranından yüksektir.

Kadın istihdamının yıllar içindeki niceliksel seyri aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmektedir:

Tablo 1: 15 ve Üzeri Yaştaki Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu, Türkiye (2011)

Yıllar	İşgücü (000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (000)	İstihdam oranı (%)	İşgücü (000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (000)	İstihdam oranı (%)
1990	6 160	34,1	5 637	31,2	13 990	79,7	12 901	73,5
1995	6 427	30,9	5 958	28,7	15 858	77,8	14 628	71,7
2000	6 188	26,6	5 801	24,9	16 890	73,7	15 780	68,9
2001	6 451	27,1	5 969	25,1	17 040	72,9	15 555	66,5
2002	6 760	27,9	6 122	25,3	17 058	71,6	15 232	63,9
2003	6 555	26,6	5 891	23,9	17 086	70,4	15 256	62,9
2004	5 669	23,3	5 047	20,8	16 348	70,3	14 585	62,7
2005	5 750	23,3	5 108	20,7	16 704	70,6	14 959	63,2
2006	5 916	23,6	5 258	21,0	16 836	69,9	15 165	62,9
2007	6 016	23,6	5 356	21,0	17 098	69,8	15 382	62,7
2008	6 329	24,5	5 595	21,6	17 476	70,1	15 598	62,6
2009	6 851	26,0	5 871	22,3	17 898	70,5	15 406	60,7
2010	7 383	27,6	6 425	24,0	18 257	70,8	16 170	62,7

2011	7.859	28,8	6 973	25,6	18 867	71,7	17 137	65,1
------	-------	------	-------	------	--------	------	--------	------

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması 2012, Temmuz

Kadın işgücü ve istihdamı oranlarına bölgesel düzeyde bakıldığında, bölgeler arasında belirgin farklılıklarla karşılaşabilmektedir. Aşağıdaki tablo, kadın istihdamının Düzey II (NUTS2) bölge birimleri bazında dağılımını göstermektedir. Araştırmanın kapsadığı iller tablo içinde işaretlenmiştir.

Sayfa | 7

Tablo 2: 15 ve Üzeri Yaştaki Kadın Nüfusun 2011 Yılı İşgücü ve İstihdam Durumu, (DÜZEY 2) Türkiye (2011)

		<i>İşgücüne katılma oranı Labour force participa- tion rate (%)</i>	<i>İşsizlik oranı Unemp-loym- ent rate (%)</i>	<i>İstihdam oranı Employ- ment rate (%)</i>
2011 YILI	Toplam	28.8	11.3	25.6
1	TR10 (<i>Istanbul</i>)	25.2	15.2	21.4
	TR21 (<i>Tekirdağ, Edirne, Kırklareli</i>)	33.9	13.8	29.2
2	TR22 (<i>Balıkesir, Çanakkale</i>)	29.2	6.2	27.4
3	TR31 (<i>İzmir</i>)	33.9	21.1	26.7
	TR32 (<i>Aydın, Denizli, Muğla</i>)	37.8	10.5	33.9
	TR33 (<i>Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak</i>)	33.4	4.9	31.8
	TR41 (<i>Bursa, Eskişehir, Bilecik</i>)	27.5	10.4	24.7
	TR42 (<i>Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova</i>)	34.0	15.2	28.8
	TR51 (<i>Ankara</i>)	25.6	12.3	22.5
	TR52 (<i>Konya, Karaman</i>)	26.7	8.8	24.4
	TR61 (<i>Antalya, Isparta, Burdur</i>)	40.5	11.4	35.9
	TR62 (<i>Adana, Mersin</i>)	31.4	13.7	27.1
	TR63 (<i>Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye</i>)	28.6	10.3	25.6
	TR71 (<i>Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir</i>)	23.9	8.6	21.8
	TR72 (<i>Kayseri, Sivas, Yozgat</i>)	29.2	11.6	25.8
	TR81 (<i>Zonguldak, Karabük, Bartın</i>)	43.6	7.4	40.4
	TR82 (<i>Kastamonu, Çankırı, Sinop</i>)	45.8	6.4	42.8
	TR83 (<i>Samsun, Tokat, Çorum, Amasya</i>)	36.0	6.1	33.8
	TR90 (<i>Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane</i>)	44.0	4.7	41.9
	TRA1 (<i>Erzurum, Erzincan, Bayburt</i>)	28.8	3.1	27.9
	TRA2 (<i>Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan</i>)	31.6	3.5	30.5
	TRB1 (<i>Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli</i>)	25.4	9.9	22.8
	TRB2 (<i>Van, Muş, Bitlis, Hakkari</i>)	22.7	8.8	20.7
	TRC1 (<i>Gaziantep, Adıyaman, Kilis</i>)	14.2	12.3	12.4
	TRC2 (<i>Şanlıurfa, Diyarbakır</i>)	7.9	3.0	7.7

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması 2012, Temmuz

Tablodaki veriler değerlendirildiğinde özellikle metropoller ve büyük şehirlerde benzer bir eğilim açığa çıkmaktadır. Bu noktada, İstanbul, İzmir, Ankara gibi metropoller ile Antalya, Adana, Samsun, Kayseri, Gaziantep gibi büyük şehirlerin bulunduğu bölgelerde kadın işsizliği yüksek oranlarda seyretmektedir.

Sayfa | 8

Kadın istihdamının sektörlere göre dağılımına bakıldığında ise "emek piyasasındaki yatay ayrışma"nın oldukça yüksek olduğu izlenmektedir. Diğer bir ifadeyle "kadın işi-erkek işi" ayrımı, kadınların belli sektörlerde yoğunlaşmasına neden olmuştur. Kadın işgücünün en çok istihdam edildiği faaliyetler "kadınlar için uygun alanlar" olarak toplumsal kabul görmüşlerdir. Kadınlar ağırlıklı hizmetler, imalat sanayinin emek-yoğun kesimlerinde ve tarım sektöründe istihdam edilmektedirler.

Aşağıdaki tabloda, Türkiye’de istihdama katılan her 100 kadından 42’sinin tarım sektöründe, 15’inin sanayi sektöründe, yaklaşık 43’ünün ise hizmetler sektöründe çalıştığı görülmektedir (TÜİK HHİA, 2012 Temmuz). Ayrıca sanayide ve tarımda çalışan kadın sayısının niceliksel artışına rağmen 2012’ye gelindiğinde oransal olarak azaldığı tespit edilebilir. Türkiye’de inşaat sektöründeki büyüme trendine uygun olarak sektörde çalışan kadın sayısının artması dikkat çekmektedir. Ancak tabloda en önemli eğilim hizmet sektörüne yöneliktir. 2004 yılından 2012 yılına kadar hizmetler sektöründe çalışan kadınların oranı iki kat artmıştır; bu artış oranı erkeklere göre daha yüksek bir büyüme oranına tekabül etmektedir.

**Tablo 3: İşgücünün Sektörlere Dağılımı, Türkiye
(1000 kişi)
KADIN**

Yıllar	Tarım	%	Sanayi	%	İnşaat	%	Hizmetler	%	TOPLAM
2004	2.565	50,82	784	15,54	26	0,51	1.672	33,13	5.047
2005	2.367	46,34	819	16,03	28	0,55	1.895	37,55	5.108
2006	2.295	43,64	823	15,65	37	0,73	2.104	41,68	5.258
2007	2.288	42,72	824	15,39	36	0,71	2.208	43,75	5.356
2008	2.354	42,06	834	14,90	42	0,83	2.366	46,88	5.595
2009	2.445	41,65	857	14,60	40	0,79	2.530	50,13	5.871
2010	2.724	42,40	966	15,04	56	1,11	2.680	53,11	6.425
2011	2.944	42,22	1.003	14,38	54	1,07	2.973	58,91	6.973

2012									
Haziran	3.227	41,97	1.041	13,54	61	1,21	3.359	66,56	7.688

Kaynak: TÜİK, HHİA, 2012 Haziran

Tablo 4: İşgücünün Sektörlere Dağılımı, Türkiye
(1000 kişi)

ERKEK

Yıllar	Tarım	%	Sanayi	%	İnşaat	%	Hizmetler	%	TOPLAM
2004	3.148	21,58	3.145	21,56	941	6,45	7.352	50,40	14.585
2005	2.787	19,11	3.364	23,06	1.080	7,40	7.728	52,99	14.959
2006	2.613	17,92	3.460	23,72	1.159	7,95	7.933	54,39	15.165
2007	2.578	17,68	3.489	23,92	1.196	8,20	8.119	55,66	15.382
2008	2.663	18,26	3.606	24,72	1.200	8,23	8.130	55,74	15.598
2009	2.795	19,16	3.222	22,09	1.266	8,68	8.124	55,70	15.406
2010	2.959	20,29	3.528	24,19	1.376	9,43	8.306	56,95	16.170
2011	3.199	21,93	3.701	25,37	1.622	11,12	8.617	59,08	17.137
2012 Haziran	3.328	22,82	3.718	25,49	1.861	12,76	8.980	61,57	17.888

Kaynak: TÜİK, HHİA, 2012 Haziran

Kadın istihdamının bölgesel düzeyde sektörlere göre dağılımına bakıldığında, sadece 26 bölgeden 7'sinde hizmetler sektörünün tarım sektöründen yüksek olduğu görülmektedir. Kadın istihdamının sanayide yoğunlaştığı hiçbir bölge bulunmamaktadır. Sanayide, kadın istihdamının %20'sinden fazlasının topladığı 5 bölge ise, tekstil ve gıda ürünleri imalatı gibi sanayi dallarının kümелendiği bölgelerdir.

Tablo 5: Kadın İstihdamının 2011 Yılı İktisadi Faaliyetlere göre Dağılımı (DÜZEY II)

	TÜRKİYE TURKEY		
	(%)		
	Tarım Agriculture	Sanayi (*) Industry(*)	Hizmet Service
TOPLAM	42.2	15.2	42.6
TR10 (İstanbul)	0.4	32.3	67.4
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	25.2	32.1	42.7
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	54.6	9.1	36.3

TR31 (<i>İzmir</i>)	19.1	20.7	60.2
TR32 (<i>Aydın, Denizli, Muğla</i>)	50.9	11.8	37.3
TR33 (<i>Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak</i>)	66.4	10.5	23.1
TR41 (<i>Bursa, Eskişehir, Bilecik</i>)	19.6	32.1	48.3
TR42 (<i>Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova</i>)	38.2	22.0	39.8
TR51 (<i>Ankara</i>)	7.0	10.1	83.0
TR52 (<i>Konya, Karaman</i>)	57.0	15.7	27.3
TR61 (<i>Antalya, Isparta, Burdur</i>)	48.4	6.2	45.3
TR62 (<i>Adana, Mersin</i>)	45.4	10.2	44.4
TR63 (<i>Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye</i>)	59.7	8.0	32.4
TR71 (<i>Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir Kırşehir</i>)	59.1	5.4	35.5
TR72 (<i>Kayseri, Sivas, Yozgat</i>)	65.6	10.0	24.4
TR81 (<i>Zonguldak, Karabük, Bartın</i>)	66.4	8.0	25.5
TR82 (<i>Kastamonu, Çankırı, Sinop</i>)	73.5	7.1	19.4
TR83 (<i>Samsun, Tokat, Çorum, Amasya</i>)	65.3	7.8	26.9
TR90 (<i>Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane</i>)	78.7	3.8	17.5
TRA1 (<i>Erzurum, Erzincan, Bayburt</i>)	75.5	4.7	19.8
TRA2 (<i>Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan</i>)	85.8	2.1	12.2
TRB1 (<i>Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli</i>)	66.0	5.8	28.3
TRB2 (<i>Van, Muş, Bitlis, Hakkari</i>)	79.4	1.2	19.3
TRC1 (<i>Gaziantep, Adıyaman, Kilis</i>)	45.9	15.2	38.9
TRC2 (<i>Şanlıurfa, Diyarbakır</i>)	57.0	2.7	40.2
TRC3 (<i>Mardin, Batman, Şırnak, Siirt</i>)	35.6	6.9	57.5

Kaynak: TÜİK, HHİA, 2012 Haziran

Araştırmanın gerçekleştirildiği illerin bulunduğu bölgelere ait kadın işgücü, işsizlik ve istihdam oranları ile kadın istihdamının sektörel dağılımı aşağıda ayrıca verilmiştir.

Tablo-6: Araştırma İllerinin Bulunduğu Düzey II Bölgeler Bazında Kadın Çalışanların İşgücüne Katılma Oranı, İşsizlik Oranı, İstihdam Oranı ve Sektörel Dağılımı:

	<i>İşgücüne katılma oranı(%)</i>	<i>İşsizlik oranı (%)</i>	<i>İstihdam oranı(%)</i>	Tarım	Sanayi	Hizmet
Toplam	28.8	11.3	25.6	42.2	15.2	42.6
TR10 (<i>İstanbul</i>)	25.2	15.2	21.4	0.4	32.3	67.4

TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	29.2	6.2	27.4	54.6	9.1	36.3
TR31 (İzmir)	33.9	21.1	26.7	19.1	20.7	60.2
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	37.8	10.5	33.9	50.9	11.8	37.3
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	34	15.2	28.8	38.2	22	39.8
TR51 (Ankara)	25.6	12.3	22.5	7	10.1	83
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	40.5	11.4	35.9	48.4	6.2	45.3
TR62 (Adana, Mersin)	31.4	13.7	27.1	45.4	10.2	44.4
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	44	4.7	41.9	78.7	3.8	17.5
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	22.7	8.8	20.7	79.4	1.2	19.3
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	7.9	3	7.7	57	2.7	40.2

Kadın istihdamının sektörel ve bölgesel dağılımı kadar işteki durumu da oldukça önemli bir diğer ayrışmayı açığa çıkarmaktadır. Kadın çalışanların çalışma hayatındaki statüsü, dikey ayrışmanın ve cam tavanların varlığının önemli bir göstergesidir. Çalışan 100 kadından sadece 12,9'u kendi hesabına ve işveren konumunda, 51,6'sı herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında ve 35,5'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Yine, TÜİK HHİA 2012 Ağustos ayı verilerine göre işgücüne katılmayan 100 kadından 62,1'i işgücüne katılmama nedeni olarak "ev kadını" olmalarını göstermektedir. Bu oran, bazı bölgelerde son derece yükselmektedir (Bakınız Tablo-6).

Tablo 7: İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Düzey 2)

Bölgeler	Toplam	İşgücüne katılma- yanlar	Ev işleri nedeniyle işgücüne katılma- yanlar	Ev işleri nedeniyle işgücüne katılmayan- ların oran %
TR10 (İstanbul)	19,414	3,673	11,872	61
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	409	409	153	37
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	470	470	287	61
TR31 (İzmir)	1,045	1,045	564	54
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	696	696	352	51
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	719	719	498	69
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	1,005	1,005	743	74

TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	832	582	70
TR51 (Ankara)	1,363	990	73
TR52 (Konya, Karaman)	601	266	44
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	597	241	40
TR62 (Adana, Mersin)	936	388	41
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	758	351	46
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	434	323	74
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	598	411	69
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	231	136	59
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	161	48	30
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	660	389	59
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	554	278	50
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	247	156	63
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	239	166	69
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	461	276	60
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	471	276	59
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	698	567	81
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	964	781	81
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	590	426	72

Kaynak: TÜİK veri seti

Öte yandan, kadın istihdamının sadece sayısal düzeyi değil, niteliği de oldukça ciddi bir diğer sorun alanıdır. Kadınların karşılaştığı ayrımcılık ve düşük ücretli çalışma pratikleri, ev-içi cinsiyetçi işbölümünün kadın emeğinin değersizleşmesine neden olan etkileri ile birlikte sorunları pekiştirmektedir.

Kadınların çoğunlukla belirli sektörlerde ve faaliyetlerde çalışmasının yanı sıra erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştığı da tespit edilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı sigortalı kadınların ortalama günlük kazancının erkek çalışanlarla karşılaştırıldığında, kadınların erkeklere göre daha az kazandığı görülmektedir. 2007 yılında hazırlanan bir rapora göre Türkiye’de eşdeğer işlerde kadın ve erkek arasındaki ücret farkı %46 civarındadır (Toksöz, 2007). Kadın emeğinin daha yoğun kullanıldığı -yukarıda bahsi geçen- sektörlerde ise (sadece SGK verileri üzerinden hesaplandığında) bu kazanç farkı erkekler lehine artmaktadır. TEPAV’ın hesaplamasına göre bu sektörlerde erkekler, kadınlardan günde 3,78 TL, bir başka deyişle %8 daha fazla kazanmaktadır. Tarım sektöründe ilgili TÜİK verilerinin de işaret ettiği gibi kadın ve

çocukların yevmiyesi, erkek tarım işçilerinin yevmiyelerinin çok altında gerçekleşmektedir. Kayıt-dışılık ve esnek çalışma ilişkileri de kadınların ücretlerini erkek çalışanlara oranla daha da düşürmektedir.

Düşük ücret, kadın istihdamının temel özelliklerinden biri olarak yaygınlaşmıştır. Bu açıdan düşük ücret uygulamalarına, adı konulmamış bir politika denmesinin sakıncası yoktur. Düşük ücret politikaları sadece ücret aracılığıyla da ortaya çıkmamaktadır. Sigortasız çalıştırma, çift kayıt olarak bilinen mesai ücretinin sigorta primlerine yansıtılmaması ya da fazla mesai ücret verilmeksizin fazla çalıştırma; yıllık izin kullandırmama; servis-yemek gibi çalışma koşullarına dair olanakların sağlanmaması; kreş ve emzirme odası gibi doğrudan kadın çalışanlarla ilgili işyerinin sosyal donatılarını sağlamama ve benzeri pek çok uygulamayı içermektedir. Düşük ücret politikaları kadın, erkek pek çok işçi için geçerli olmakla birlikte kadınların söz konusu uygulamalarla daha fazla muhatap kalmalarına pek çok örnek verilebilir. Örneğin, kadınların bir kısmı, eşlerinin sigortası olduğu gerekçesiyle işverenler tarafından sigortalanmamaktadır, sigortalananların ise gerçek ücretlerinden değil asgari ücretten gösterildiği yaygın kabul görmektedir. Kadınların pek çoğu, asgari ücret veya altında olan ücretlerine sigorta priminin bir kısmı dahil edildiği için bu duruma itiraz edememektedirler. Kadın işçilerin doğum, evlenme gibi gerekçelerle işyerinde “kalıcı” olmayacağı varsayımı işverenler tarafından genel kabul görmektedir. Dolayısıyla işe giriş-işten çıkış hızının (işçi devir hızı) ve kolaylığının yüksekliği kadınların çalışma koşullarını zorlaştırmakta ve iş güvencesini kesintiye uğratmaktadır. Kadın işçilerin sendikalarda örgütlenmesi de erkek işçilere göre güçtür. Hem aileleri hem de işverenleri tarafından örgütlenme süreçlerine ket vurulmaktadır. Sendikaların eril yapıları da bu örgütsüzlüğü perçinlemektedir. Bu açıdan toplu iş sözleşmelerinde de kadın işçilerin talepleri çok az dikkate alınmaktadır.

Kadın işçinin yevmiye ya da ücretini doğrudan aileye verme, bir sorun olduğunda kadın işçiyi ailesine şikâyet etme ya da bununla tehdit etme, ihtiyaç zamanlarını kısaltma, evlenmeme ve hamile kalmama anlaşmaları imzalama gibi -sadece üretim içindeki zamanı değil yeniden üretime ayrılan boş zamanını da denetim altına alan- kadın aleyhine uygulamaların varlığını Novamed, THY, Hey tekstil, Çağrı Merkezleri gibi farklı sektörlerdeki kadınların direnişleri yoluyla görmekteyiz. Bu örnekler sadece vasıfsız kadın işgücü için geçerli olmamakta, vasıflı

kadın işgücü de ayrımcılıktan nasibini almaktadır. Bankacılık, havacılık, sağlık sektörü, çağrı merkezi, kimya gibi çok farklı sektörlerdeki vasıflı kadın çalışanlarla hamile kalmayacaklarına ve benzeri beden politikalarına dair yasal olmayan sözleşmelerin imzalatılması, cam tavanların olması gibi pek çok sorunun olduğu görülmektedir

Diğer yandan, kadın istihdamı için gerekli olan kreş ve emzirme odası gibi yasal zorunlulukların hayata geçirilmemesi, kadınların işten kopmalarının önemli gerekçesi olduğu gibi işverenler açısından da kadın çalıştırmanın maliyet kalemlerini oluşturmaktadır.

Kadın çalışanlar için uzun çalışma saatlerinin varlığı, çalışmaktan vazgeçmeleri için önemli bir nedendir. Kadınlar ev ve çocuk- engelli-hasta-yaşlı bakımından oluşan işleri başka kadınlara devredebildiği ölçüde uzun çalışma saatlerine tahammül etmekte ve mesai ödemeleri aracılığı ile ücretlerini yükselmektedir. Ancak ev ve bakım işlerinin bir başkasına devri de uzun süreli olmamaktadır. Kadınlar “yeterli” ücret kazanmadığı sürece “çalışmasının yüksek maliyetini” karşılayamamaktadır.

ARAŞTIRMANIN SAPTAMALARI

Araştırma saptamaları iki boyutlu olarak incelenecektir. Öncelikle kadın istihdamına yönelik politikalar; istihdama giriş, istihdamda süreklilik ve istihdam yaratma bağlamında sınıflandırılmaktadır. Aynı çerçeve içinde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, girişimcilik ve mesleki eğitimleri belirleyen bir mekanizma olarak ayrıca incelenmektedir. Saptamaların ikinci boyutu ise yerel ve merkezi politika metinlerinde (stratejik plan, faaliyet raporu, bütçe ve performans planı gibi) toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin bulunması ile ilgilidir. Ayrıca çeşitli uygulamaların etki değerlendirme ile bazı faaliyet ve projelerin izleme ve değerlendirmeleri araştırılmıştır. Böylelikle söz konusu genelgenin 13 maddesini de kapsayan bir dizi soru hazırlanmış ve bulgular elde edilmiştir.

1. KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR

a. İstihdama Giriş

İstihdama giriş kadınlar için belirli şartlara bağlıdır. Kreş ve diğer çalışma koşullarının iş kanununa uygun olması, güvenli bir çalışma mekânının kurgulanması, servis ve yemeğin firma

tarafından karşılanması ve ödemelerin düzenliliği kadın çalışmasını en az ücret kadar belirlemektedir. Kadın işgücünün firmalar tarafından talep edilmesine ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalar, Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına göre daha çok mesleki eğitimler ve girişimcilik faaliyetleri yolu ile yürütülmektedir. Ancak hem bu alanlarda hem de istihdam edildikleri sektörlerde kadınlar belli alanlara yönlendirilmektedirler. Bu bağlamda, kadınların sektörel ve vasıfsal ayrışmasının -diğer bir deyişle yatay ayrışma- ve can tavanların kadın istihdamının önünde ne derece engel olduğu araştırdığımız 12 ilin verilerinde de gözlemlenebilmektedir. Aşağıda bu bağlamda genelge maddelerine dayanarak çıkarılan bulgular ifade edilmiştir. Genelgede yatay ve dikey ayrışmaya dair maddeler olmamasından dolayı istihdama giriş başlığı altında “kreş ve bakım hizmetleri” ve “mesleki eğitimler” başlıkları yer almıştır.

i.Kreş ve Bakım Hizmetleri

Kreş ve gündüz bakımevi, yaşlı, hasta, engelli bakım merkezleri kadınların çalışmaya başlaması ve devam etmesi için en önemli gereklilikler arasındadır. Konuyla ilgili maddelerin içinde bulunduğu 2012 içinde iki protokol imzalanmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 88. Maddesi gereğince hazırlanan ve 14 Temmuz 2004 Tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte” ayrıntılı olarak kreşlerin nasıl yapılandırılacağı ifade edilmiştir. Araştırmanın motivasyon kaynağını oluşturan 2010/14 sayılı Genelgede ise 13. Maddede “4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir” ifadesi yer almaktadır. Ancak araştırma yapığımız illerde söz konusu kreşlerin yenilerinin açılması ve kapasitelerinin genişletilmesi yerine *kapanması* göze çarpmaktadır. Kamusal bakım hizmeti desteği, kadın örgütlerinin talebi olarak ön plana çıkmasına rağmen kreş ve anasınıfına yönelik merkezi ve yerel yönetimlerin bütünlüklü bir politikası ve hizmet sunumunun olduğunu söylemek güçtür. Kamusal mekanizmaların yeterli işlememesi nedeniyle özel sektör kreşleri ve bakıcı seçenekleri daha fazla öne çıkmaktadır. Ancak, özel sektör kreşlerinin yüksek maliyetleri kadınların çalışma hayatından çekilmesine neden olabilmektedir. Yasal zorunluluk olarak işveren tarafından sağlanan kreş destekleri de oldukça sorunlu ve yetersizdir. Son yasal

düzenlemelerde işverenin yüklerinden “işgücü maliyeti”ni düşürmek amacıyla, işverenin kreş açma yükümlülüğü yerine kreş için kadın işçilerine destek vermesi gündeme getirilmiştir. Aynı maliyet düşürme kaygısının bir ikinci seçeneği olarak, Organize Sanayi Bölgeleri (OSB)’lerinde sosyal alanlar içinde kreşlerin açılması söz konusu olmuştur.

Araştırmanın gerçekleştirildiği illerden sadece İstanbul Dudullu Organize Sanayi Bölgesi’nde büyük yatırımlı ve 300 çocuk kapasiteli bir kreş inşa edilmiştir. Eylül 2012’de de faaliyete geçmiştir. Ancak kreş fiyatlarının oldukça yüksek olması dikkat çekmektedir. Denizli OSB’de kreş 2000 yılından beri bulunmaktadır. Ancak kadın örgütlerine göre, iki ayrı bölgede OSB bulunmasına rağmen bir tane kreşin olması oldukça sorunludur. Bunun dışında ulusal medyada gündeme gelen ve araştırma illerinden biri olmayan Manisa ve Gaziantep OSB’lerde yatırım başlatılmıştır. Diyarbakır’da hem OSB hem de proje halinde bulunan tekstil kent içinde kreş kurulmasına dair çalışmalar sürdürülmektedir. Aynı eğilim Van ve Şanlıurfa’da da görülmüştür. Görüşülen illerin hepsinde OSB’ye kreş kurulmasına dair teklifimiz olumlu karşılanmıştır. Ancak, ildeki OSB’lerde kreş olup olmadığının ilgili yöneticiler tarafından bilinmemesi de dikkat çekicidir. İzmir’deki iki serbest bölgeden birinde ve İzmir Atatürk OSB içinde 150 çocuk kapasiteli bir kreş bulunmaktadır. Özellikle Bilim, Teknoloji ve Sanayi Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın Şubat 2012’de imzaladığı protokolden sonra OSB’lerde kreş projeleri daha fazla dillendirilmeye başlamıştır. Yukarıda bahsi geçen olumlu örneklerin dışında, içinde kreş bulunan başka OSB ve Serbest Bölgeye görüşmelerimizde ve basına yansıyan haberlerde rastlanmamıştır.

Kreşlerle ilgili kadın örgütlerinin ve emek örgütlerindeki kadınların en önemli eleştirileri, kreş fiyatlarının yüksekliği, vardiyalara uygun olmayan çalışma saatleri, çalışan sayısına göre düşük kapasiteleri ve genellikle üç yaş sonrası çocukları kabul edecek şekilde bir ana sınıfı olarak yapılandırılmalarıdır.

Sadece OSB ve serbest bölgelerde değil, mahalle ve kent merkezlerindeki kreş ve diğer çocuk bakım olanaklarının darlığı da dikkat çekmektedir. Çocuk bakım hizmetleri, özel sektöre önemli oranda devredilmiştir. Özel sektör kreşlerinin maliyeti çok yüksektir. Bu nedenle kadınların çalışma hayatından çekilmesine neden olabilmektedir. İşveren tarafından ücrete katkı olarak ya

da hizmet alımı yoluyla sağlanan kreş destekleri de oldukça sorunlu ve yetersizdir. Görüşmelerimiz esnasında bilgi aldığımız Sivil Toplum Kuruluşları (STK)'nın bedelsiz çocuk bakımına dair çabaları da genellikle bürokratik zorluklarla mücadele etmek durumunda kalmış ve devam edememiştir. Zira İlkaracan'ın konuyla ilgili araştırmasına göre Türkiye'de kreş ve okul öncesi eğitim koşullarını sağlama oranı %16'dır. İlkaracan (2011) 3 yaş altı için kreşin olmadığını, 3-5 yaş için çok az sayıda imkânın var olduğunu ve devletin konuyla ilgili 16 haftalık annelik izni dışında sorumluluk almadığını belirterek; okul öncesi eğitime katılımın, 3 yaş için %4, 4 yaş %16, 5 yaş %61 düzeyinde seyrettiğini açıklamaktadır.

Araştırmanın gerçekleştirildiği illerdeki duruma bakıldığında, Antalya'da yerel yönetimlere ait iki kreşin mevcut olduğu; ancak -kadın örgütlerinden alınan bilgiye göre- bu kreşlerden gerçek ihtiyaç sahiplerinin yararlanamadığı görülmektedir. İldeki özel kreşlerin sayısı ise İstanbul, İzmir, Ankara vb. kentsel alanlarda olduğu gibi yüksektir. Fakat özel kreşlerin maliyetinin yüksek olması nedeniyle her çocuğun bu kreşlerden yararlanması söz konusu değildir. Denizli'de ise geçmişte var olan belediye kreşlerinin yerini, etüt merkezi olarak faaliyet gösteren "bilgi evleri" almış bulunmaktadır. Bu değişikliğin gerekçesi olarak "kreşlerin yeterli talep görmemesi ve etüt merkezlerinden yararlanma yaş aralığının daha geniş olması" olarak belirtilmektedir. İldeki kadınlar ise bu gerekçeye katılmamaktadır: "belediye kreşine çok fazla talep vardı ve talep devam ediyor; çünkü ilde kreşlerle ilgili ciddi bir ihtiyaç var" şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Urfa ve İstanbul'da yerel yönetimlere ait kreşler mevcut olmakla birlikte, ihtiyacı karşılayacak sayı ve kapasitede değildir. Trabzon ve Diyarbakır'da da Belediyenin kreşi kapatılmış ancak yeniden açılacağı bilgisine ulaşılmıştır. Diğer yandan tüm iller için kreşlerin yokluğunun yanı sıra geçerli olan bir başka sorun da, kreşlerin hizmet verdikleri saatlerle ilgilidir. Örneğin vardiyalı çalışan ebeveynlerin çocukları için sadece gündüz hizmet veren bu kreşler ihtiyacı karşılayamamaktadır.

Araştırma kapsamında görüşülen tüm kurumların, kreş sorununu, kadın istihdamının önündeki önemli bir engel olarak görmelerine ve kreş ihtiyacının olduğunu kabul etmelerine rağmen yerel yönetimlerin bütçe yetersizliği ve merkezi yönetimin taşra teşkilatının bağımsız karar alma yetkisinin olmaması sebebiyle bakım hizmetlerine yönelik herhangi bir politika

oluşturamadıkları görülmektedir. Kadın örgütlerinin kreş konusundaki talepleri karşılanmamaktadır. Ayrıca Kalkınma Ajansı görüşmelerinde kreşlere ilişkin mali ve sosyal destek programlarında ve rehberlerde yapılabilecek değişikliklerle kreş yatırımının özendirilebileceği ifade edilmiştir. Özetle, kreş konusuna yönelik merkezi ve yerel yönetimlerin bütünlüklü bir politikası ve hizmet sunumunun olduğunu söylemek güçtür. Kreşin yanı sıra emzirme odalarının varlığı da kadın istihdamı açısından önem taşıyan bir başka fiziksel donatıdır. Ancak konuyla ilgili ayrıntılı bilgi, sonuç raporunda verilecektir. Aynı zamanda genelge maddeleri arasında sadece kreş ve gündüz bakım evinden söz edilmesi nedeniyle bu konuya odaklanılmıştır.

Öte yandan, çocuk bakımına yönelik burada belirtilmesi gereken bir durum da, kadınlara yönelik verilen meslek eğitim kurslarında çocuk bakıcılığının her ilde yoğun bir şekilde programlara yerleştirildiğidir. Ancak eğitimi alan kadınlar çoğunlukla çocuk bakımı sertifikalarıyla iş aramamaktadırlar. Kadınlar, tüm illerde bir başka kişinin evinde çalışmasını sağlayacak işler yapmaktan uzak durmaktadırlar. Bu konu, mesleki eğitimler başlığı altında ilerleyen bölümde ayrıntılı incelenmektedir.

ii.Mesleki Eğitimler

Aktif işgücü politikaları vasıtasıyla istihdamın artırılması 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde önem kazanmıştır. İşgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğin arttırılmasını amaçlayan aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP); işgücü yetiştirme, (meslekî) eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yönlendirme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş arama stratejilerinin geliştirilmesini hedeflemektedir. Politikaların hedef grubu olarak işsizler, özürlüler, kadınlar ve gençler şeklinde sınıflandırılan “dezavantajlı gruplar” ön plana çıkmaktadır. Politikalar, emek piyasasına girişleri açısından dezavantajlı ilan edilenlerin gelir elde etmelerini sağlayacak iş bulma, girişimcilik eğitimleri ve istihdam garantili eğitim programları ile 2008 krizi sonrası görülen *toplum yararına çalışma programını* (TYÇP) kapsamaktadır. Bahsi geçen dezavantajlı grupların sınıflandırılmasındaki sorunlar bir yana, aktif işgücü piyasası politikaları işsizliği basit bir arz-talep sorunu olarak ele alan bir yaklaşımdır. Bu

yaklaşım, yerel düzeyde hazırlanan il işgücü piyasası analizlerinde belirginleşmektedir. Zira mesleki eğitimlerin programlanması da bu analizlere göre yapılmaktadır. Araştırma kapsamında yapılan görüşmeler ve incelenen belgeler, tüm illerde benzer sonuçlar göstermektedir. Öncelikle işsizliğe karşı uygulanan TYÇP, yaygın olarak uygulanan bir programdır ve niteliği gereği geçici bir istihdam sağlamaktadır. Özellikle Trabzon, Diyarbakır, Şanlıurfa, Van, Adana gibi illerde TYÇP oldukça geniş bir çalışan kitlesini programa dahil etmektedir. Ancak, çalışma üç ila sekiz ay civarında gerçekleşmektedir. Sürekliliği olmadığı gibi yapılan işler nedeniyle vasıf kazandırması da söz konusu değildir. Bu açıdan, istihdamla ilgili bazı kurumlarca öne sürülen *bu programın istihdam yarattığı tezi* doğru değildir. İkinci olarak düzenlenen eğitim programları da il işgücü piyasası analizlerine göre yapılmaktadır. İşgücü piyasası ihtiyaç analizi, dışarıdan hizmet alma yoluyla üniversite, özel sektör işbirliği ile yapılmaktadır. Genel olarak çıkan analizlerden hiçbir yerel aktör memnun değildir ve gerçeği aktarmadığını iddia emektedirler. Analiz kısa dönemli eğilimleri içermektedir. Bu açıdan açılan mesleki eğitimler de altı ay ila bir yıl gibi kısa dönemli ihtiyaçlara dönük olmaktadır. Analizlerde toplumsal cinsiyet perspektifi de göstermelidir. Kadınlara önerilen eğitim programlarının ilin rekabetçi sektörlerine paralel olmaması, dikkat çekicidir. Kadınlara önerilen işler geleneksel kadın işleri dışına çıkmamaktadır.

KSGM (2012) Türkiye’de kadının durumu raporunda mesleki eğitime yönelik olarak yapılan tespit şöyledir: “Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları da artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar için bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin gelecekte giderilmesi ümit edilse bile, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç vardır.” KSGM’nin yukarıdaki saptamasının aksine il işgücü analizlerinde çoğunlukla, işsiz kadınlarla işsiz erkeklerin farklı özelliklere sahip olduğu ve işsiz kadınların mesleğinin olduğunun açıkça tablolarda görülmesine rağmen tablo yorumlarında erkek işsizliği temel alınmıştır. Konuya ilişkin kadın örgütlerinin, yerel sermaye örgütlerinin ve kamu kurumlarının en önemli eleştirisi, açılan mesleki kursların istidam garantili olsa bile işsizliği ortadan kaldıracak nitelikte olmadığı ve işsizlik fonundan aktarılan kaynakların eğitimle alakası olmayan firmalara dağıtılarak böylelikle çarçur edildiğidir. Mesleki eğitim programları açan bazı danışmanlık şirketlerinin gerek anlamda

eğitim vermediği, sadece kaynakları kullanmak için göstermelik programlar oluşturduğu iddia edilmektedir.

Ayrıca istihdam politikasında son yıllarda genel olarak "işgücü piyasasında esneklik ve güvence arasında dengenin sağlanması" yaklaşımı hâkimdir. Bu nedenle bu faaliyetlerin kadınları güçlendirerek ekonomik ve sosyal hayata katılmalarını sağlayıp sağlayamayacağı tartışmalıdır.

Sayfa | 20

"*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi*" yaklaşımını güçlendirmeye yönelik hedefler koyan Kalkınma Planları, bu kapsamda kadınların istihdama katılımlarının desteklenmesi amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması, mesleki eğitim imkânlarının geliştirilmesi, kadınların karar alma mekanizmalarındaki etkinliğinin arttırılması ve kadın "konukevlerinde" kalan mağdur kadınlar için daha geniş istihdam imkânları oluşturulması gibi hedefler koymuştur. Ancak bahsi geçen imkânların bugüne kadar yaratılmadığı genel kabul gören bir eleştiri konusudur.

Özetle, araştırmanın yürütüldüğü illerdeki istihdamla ilgili faaliyetlerin, kalkınma planlarıyla paralel olarak "aktif işgücü istihdam politikaları" doğrultusunda ve özellikle toplum yararına çalışma programları ile mesleki eğitimler ve işe yönlendirme/yerleştirme çerçevesinde yapılandırılmakta olduğu söylenebilir.

Türkiye genelinde Halk Eğitim Merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan 3.588.355 kursiyerin % 61'ini; Mesleki Eğitim Merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan 284.543 kursiyerin % 18'ini (TÜİK, 2009-2010); kız teknik öğretim okullarında açılan kurslardan faydalanan 52.549 kursiyerin ise % 90'ını (Kız Teknik Genel Müdürlüğü, 2010-2011) kadınlar oluşturmaktadır. 2011 yılı içerisinde ise açılan 2652 istihdam garantili kurstan yararlanan sayısı 60.695 iken bunların 33.714'ü (%55) kadın katılımcılardır. İstihdam garantili kurslar dolayısıyla istihdam edilen kadın sayısı ise 15.379'dur. İŞKUR'un 2011 verilerinden yararlanılarak yapılan hesaplama göre, Marmara bölgesinde kadınların işe yerleştirilme oranı %23 iken bu oran erkeklerde %35; Ege bölgesinde kadınlar için %15 iken erkekler için %27; Akdeniz bölgesinde kadınlar için %17 iken erkekler için %29; Karadeniz bölgesinde kadınlar için %20 iken erkekler için %31; İç Anadolu bölgesinde kadınlar için %17 iken erkekler için %34; Doğu Anadolu bölgesinde kadınlar için %20 iken erkekler için %29 ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde kadınlar için %8 iken erkekler

için %20'dir. Araştırma kapsamında incelediğimiz illerde Halk Eğitim Merkezlerindeki kurslardan yine çoğunlukla kadın kursiyerlerin yararlandığı, bununla birlikte İŞKUR kurslarından yararlanan kadınların oranının da oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte mesleki eğitimleri edinen kursiyerlerin cinsiyet dağılımına bakıldığında, bu oranların çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımını aşındırma yönündeki hedeflere ters düştüğü görülmektedir. İŞKUR'un özellikle istihdam garantili eğitimlerinde cinsiyet tercihinin ortadan kaldırmasına rağmen, işlerin işletmelere bağımlı olarak belirlenmesi ile birkaç istisnai çalışma alanı dışında cinsiyetçi ayrımın devam ettirildiği gözlemlenmiştir. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM) kurslarında bu durum daha da belirgindir. Diğer yandan, kadın istihdamında mesleki eğitimlerin verilmesinde sorun olmadığı, asıl olarak işe alım kısmında sorunların gözlemlendiği mülakatlarda vurgulanmıştır.

Aktif işgücü politikaları kapsamında verilen mesleki eğitimler, -birkaçı dışında- geleneksel rolleri pekiştiricidir ve kadın işi-erkek işi ayrımını aşındırıcı olmaktan uzaktır. Kadınların tüm illerde yoğun olarak yönlendirildikleri mesleki eğitimler çoğunlukla; kuaförlük, dikiş-nakış, hasta ve yaşlı bakımı gibi eğitimler olmaktadır. Sürekliliği olmayan yatırım alanlarına ya da bölgesel ihtiyaçlar dışındaki alanlara yönelik olarak düzenlenen bu eğitimlerin istihdam alanında bir karşılık bulmaması ya da geçici bir istihdam yaratması söz konusudur.

Konuyla ilgili başka bir sorun, mesleki eğitim kurslarına ilişkin ders saati düzenlemeleri ve kursların önemli bir kısmında kreş ya da çocuk oyun odası olmamasıdır. Bu durum, kadınların kurslara katılımını zorlaştırmaktadır. Bu düzenlemelerin yapılmasıyla daha fazla kadının kurslara katılacağı tahmin edilmektedir. Örneğin, İzmir'de açılan bir kursun çocuk oyun odası ve anasınıfına sahip olmasından dolayı, çok daha fazla kadın başvurusu aldığı gözlemlenmiştir.

Diğer yandan araştırmanın yapıldığı illerde dikkat çeken bir durum, "yaşlı, hasta ve çocuk bakımı" kurslarının kadınlara yoğun olarak verildiğidir. Ancak, kursu düzenleyen kurumlar, kadınların bu kurslara günlük yevmiyeler nedeniyle katıldıklarını ve aslında bu alanda istihdam edilmek istemediklerini vurgulamaktadırlar. Buna rağmen bölgesel ihtiyaçlar ve kadınların talepleri dikkate alınmadan bu kurslar verilmeye devam etmektedir.

b.İstihdamda Kalma

i.Dikey ayrışma

Genelgede yer alan 6. maddede kamu kurumlarında terfi, üst yönetimde görev alma ve hizmet içi eğitim programlarına katılımda cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik bir ilke belirlenmiştir. Bu bağlamda Türkiye'deki duruma bakıldığında, avukatlık, doktorluk gibi uzmanlık gerektiren mesleklerde kadın oranlarının yüksek düzeyde olduğu görülmekle birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarında yönetimde üst kademelere çıkıldıkça kadın sayısı azalmaktadır. Üst düzey yöneticiliklerde, kurul, komisyon ve komitelerde kadınların temsil düzeyi oldukça düşüktür. Devlet Personel Başkanlığı'nın 2011 yılı verilerine göre kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen 100 personelin 37'si kadındır. Kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlardaki oranının oldukça **düşük** olduğu görülmektedir. Bürokrasideki 100 üst düzey yöneticinin 13'ü kadındır².

Üniversitelerde kadın öğretim elemanı oranı yaklaşık % 40,9'dur. Bu kapsamda, Öğretim görevliliğinden profesörlüğe yükseldikçe oran düşmektedir³. (TÜİK, 2010-2011). Ayrıca, 162 üniversitenin 10'unda kadın rektör görev yapmaktadır. Mimarların % 39'u (Mimarlar Odası, Mart 2012), avukatların % 38'i (Türkiye Barolar Birliği, Aralık 2011), bankacıların % 49,8'i (Türkiye Bankalar Birliği, Aralık 2011), polislerin % 5,6'sı (TÜİK, 2011) kadındır.

KSGM'nin 2012 Nisan ayında yayınlanan *Türkiye'de Kadının Durumu* isimli raporunda da belirtildiği gibi "Türkiye'de 1 kadın Vali (Yalova) bulunmaktadır. 458 Vali Yardımcısından sadece 5'i kadındır. 861 Kaymakam'ın ise 20'si kadındır (İçişleri Bakanlığı Personel Genel Md. Kasım

² Bu duruma istisna teşkil eden sektörler olarak bankacılık ve akademi için cam tavan farklı süreçler aracılığıyla işlemektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Şemsa Özar&Gülay Günlük Şensesen (1999) "Gender-Based Occupational Segregation in the Turkish Banking Sector", The Economics of Women and Work in the Middle East and North Africa, 3 edited by Mine Çınar, Vol.4, Research in Middle East Economics, JAI Press, 2001, pp.247-267;

Türkçe Dilinde Özar ve Şenesen (2001) "Bankacılık Kesiminde Teknolojik Gelişmenin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri", (Ş. Özar ile) TMMOB Sanayi Kongresi, İstanbul 30 Kasım, 1-2 Aralık 2001.

GÜLAY GÜNLÜK ŞENESEN (1994) "Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu, 1990-1993", Akademik Yaşamda Kadın Sempozyumu, Alman Kültür Merkezi, Ankara, 22-24 Eylül 1994.

GÜLAY GÜNLÜK-ŞENESEN(2004) "Akademik Mesleğe 8 Mart Vesilesi ile bir Bakış", Eğitim, Bilim, Toplum, 2/5, 70-73

³ KSGM'nin alıntıldığı bilgiye göre profesörler içerisinde kadın oranı % 27,6, doçentler içerisinde kadın oranı % 32,2, öğretim görevlileri içerisinde kadın oranı % 39,1'dir. (TÜİK, 2010-2011)

2010). 107 kaymakam adayının ise sadece 5'i kadındır (İçişleri Bakanlığı Personel Genel Md. Mart 2012). Kadınların üst düzey bürokrasi içinde durumlarına bakıldığında, hiç kadın müsteşar bulunmamaktadır. Bakanlıklarda 3 kadın Müsteşar Yardımcısı görev yapmaktadır. Ülkemizde, Bağlı Kurumlar ve Bakanlık bünyesindeki görev yapan Genel Müdürlerin 6'sı kadındır. 337 Genel Müdür Yardımcısından 32'si kadın, 1976 Daire Başkanından ise 286'sı kadındır" (KSGM, 2012:33).

Türkiye'de savcıların % 8,3'ü, hâkimlerin ise % 33,6'sı kadındır (HSYK, Ekim 2011). Türkiye genelinde olduğu gibi, araştırma kapsamındaki illerde de uygulamada kamu ve kamu niteliğindeki kuruluşlarda benzer bir tablonun olduğu ve cam tavanın yerli yerinde durduğu gözlemlenmiştir. Görüşme yaptığımız illerde kadın vali, kaymakam ve vali yardımcısı ile karşılaşılmamıştır. Milli Eğitim, Çalışma ve İş Kurumu il müdürleri, KOSGEB yöneticisi, Aile ve Sosyal Politikalar İl müdürleri arasında da hiç kadın yoktur. Sanayi ve ticaret odaları genel sekreterleri arasında yine kadın yoktur. Kamu kurumları ile yaptığımız görüşmelerden kadın yöneticilerle sadece dair daire başkanları, şefler, müdür yardımcıları ve uzmanlar arasında gerçekleşmiştir. Diyarbakır ve İzmir belediyelerinde kadın yöneticilerin çok olması olumlu iki örnek olarak verilebilir. Zira bu durum Türkiye genelinin bir yansımasıdır.

Görüşülen kurumlara, kadınların işe giriş, işte yükselme, hizmet içi eğitimlere katılma durumlarına ilişkin sorular sorulduğunda alınan yanıt benzer olmuştur: "Kadınların ayrımcılığa maruz kalması söz konusu değildir." Ancak, kurumların personel dağılımına ve yönetici konumunda çalışanların cinsiyet dağılımını sorduğumuzda aldığımız yanıtlar da çoğunlukla personel dağılımı ve yönetici benzer olmuştur: Personel ve yönetici konumundakilerin cinsiyet dağılımı ağırlıklı olarak erkektir.

ii. Hizmet içi eğitimlere katılma ve eğitimlerin niteliği

Genelgenin 10. maddesi, yürütülen tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitimlerin kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanaklarını içerecek şekilde planlanmasını açıkça söylemesine rağmen, ne halk eğitim merkezlerinde verilen eğitimlerde, ne İŞKUR eğitimlerinde ne de hizmet içi eğitimlerde böyle bir planlama yapılmamıştır. Bununla birlikte İzmir'de Milli Eğitim; Denizli'de İŞKUR; Çanakkale'de KOSGEB KEİG'den cinsiyet eşitliğine yönelik hizmet içi eğitim talep etmiştir.

Genel olarak kadının insan hakları eğitimi veya kadın erkek eşitliği yaklaşımlarından bahsedilince kurumlar tarafından aile, çocuk ve sağlık eğitimleri anlatılmıştır. Toplumsal cinsiyet bütçelemesi gibi eğitimlerin kalkınma ajansı uzmanları ve meslek danışmanlarına sağlandığı Diyarbakır ve Urfa'da, politik yaklaşım gereği kadın erkek eşitliği konusunda eğitim verip kota uygulayan Diyarbakır'da ve kadın dostu kentler projesine dâhil edilen Trabzon, Antalya, İzmir gibi bazı kentlerde durum biraz farklılaşmıştır. Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında aralarında yerel yönetimlerin de yer aldığı kamu kurumlarında çalışan personele toplumsal cinsiyet eğitimleri verilmesi ve yerel eşitlik eylem planlarının oluşturulması konuyla ilgili farkındalığı sağlamış görünmektedir. Ancak yine de cinsiyet eşitliği yaklaşımının tüm plan ve programlara dâhil edildiğini ve bütünlüklü bir bakış açısının yerleşmiş olduğunu söylemek güçtür. Ayrıca kadın istihdamı üzerine pilot projelerin yapıldığı illerde de bazı eğitimlerin verildiği görülmektedir. Bu noktada asıl sorun, Genelde açıkça belirtilmesine rağmen eğitimlerin proje bazlı olarak sağlanması ve sürekliliğinin olmamasıdır.

c.İstihdam Yaratma

i.Kadın Girişimciliği

Kadın istihdamının artırılması için girişimciliğin desteklenmesi politikasının sürdürüldüğünden bahsetmek mümkündür. Genel olarak kadın girişimcilerin kadın istihdamını artıracakları öngörülmektedir.

Kadın girişimciliği, yaygın olarak, kadınların geleneksel rollerini sürdüren ve para kazanamadıkları alanlarda bir "zaruriyet girişimciliği"⁴ biçiminde görülmektedir. Büyük sermayeli girişimci kadınların genel olarak aile işini devam ettiren ya da ilk sermayeyi ailesinin imkânlarıyla elde edebilmiş kadınlar olduğu gözlemlenmiştir.

Kadın girişimciliği genel olarak mikro krediler ve KOSGEB eğitimleri, hibe ve krediler ile desteklenmektedir. Kadın girişimcilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulanmaktadır. (KOSGEB-İŞKUR Girişimcilik Proje Destek Programı kapsamında verilen 27 bin TL'lik hibenin

⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz.

<http://in.bgu.ac.il/women-forum/DocLib/research/GenderdifferencesinEntrepreneursipEqualitydiversi.pdf>

http://www.tobb.org.tr/Lists/Haberler/Attachments/724/GEM_TURKIYE_2010_RAPORU.pdf

http://mpira.ub.uni-muenchen.de/29506/2/MPRA_paper_29506.pdf

destek oranı birinci ve ikinci teşvik bölgelerinde erkekler için %60, kadınlar [ve “özürlü” girişimciler için] için %70’tir. Üçüncü dereceden altıncı dereceye kadarki teşvik bölgelerinde ise erkek girişimciler için %70, kadın [ve “özürlü”] girişimciler için %80’dir. Yeni girişimcilere 70 bin TL’ye kadar verilen kredinin de destek oranı aynıdır.⁵).

Diğer yandan araştırmanın gerçekleştirildiği illerde oldukça fazla sayıda kadının girişimcilik eğitimi aldığı; buna rağmen girişimcilik çabasına giren kadınların önündeki en önemli engelin ilk sermayeye ulaşma sorunu olduğu görülmektedir. İkinci önemli sorun ise yıldırıcı bürokratik süreçlerle ortaya çıkmaktadır. KOSGEB ve kalkınma ajansları girişimci kadınlar için yukarıda da ifade edilen hibelerinde pozitif ayrımcılık uygulamaktadır; ancak bunun nedenine dair sistematik bir bilgi söz konusu değildir. Konuyla ilgili izleme-değerlendirme raporuna dair bilgi edinilememektedir. KOSGEB merkezde kadın girişimciliğin kadın istihdamına olumlu katkı yapacağına dair varsayım, yerel KOSGEB’lerde de etki-değerlendirme yapmaksızın kabul görmektedir. İzleme ve kontrol kadın girişimcilik eğitimi alanların oranlarına yöneliktir.

KOSGEB’in verdiği girişimcilik eğitimlerinde verilen bilgiler ve girişimci adaylarından istenen raporların hem eleme anlamında hem de girişimciliğin gerekliliğini gösterme açısından önemli olduğu söylenebilir. KOSGEB, fırsat girişimciliğini geliştirme konusunda en önemli mekanizmalar arasında sayılmaktadır. Özellikle kadın girişimciliğin geliştirilmesinde işletmelerin takip edilmesi ve danışmanlık desteği verilmesinin kritik öneme sahip olduğu KOSGEB ve sermaye örgütleri tarafından belirtilmiştir. Genel olarak iş kurmak isteyenleri, KOSGEB, “bildikleri işlere” yönlendirmektedir. Bu durum, kadın girişimcilerin ya aile işlerine devam etmelerini ya da girdikleri iş alanlarının sınırlandırılmasını beraberinde getirmiştir. Genel olarak kadın girişimcilerin bulunduğu işler, moda, tekstil, kişisel hizmet, bakım ve temizlik işleri ve gıda gibi sektörlerde varlık göstermektedir.

Kadın girişimciliğinin desteklenmesi bağlamında Kadın Girişimci İş Geliştirme Merkezleri (KİŞGEM)’nin kadın girişimcilere verdiği destek ve kadınların bir arada olmasını sağlaması açısından önemli bir çaba olduğu aşikârdır. Ancak, kadınların girişimcilik süreci -istihdamda olduğu gibi- kendiliğinden gerçekleşmemektedir. Kadınların bir arada olması ve ucuz kira ile

⁵ Ayrıntılı bilgi için Bkz. <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69>

düşük maliyet koşullarının sağlanması, toplumsal yapının verili koşulları altında yeterli değildir. Örneğin Pendik KİŞGEM'in yeri (lokasyonu) ve fiziki koşulları kadın çalışmasına uygun değildir. Kreş ve benzeri sosyal donatıların olmaması da kadınların bu alanda var olmasını zorlaştırmaktadır. Kısacası tamamlayıcı mekanizmaları oluşturulmayan desteklerin kadın istihdamı açısından beklenen sonuçları doğurmadığı görülmektedir.

KOSGEB küçük ve orta ölçekli firmaları (KOBİ) desteklemekte iken mikro girişimler yaratmayı öne çıkaran mikro kredi uygulamaları ile karıştırılmamalıdır. Mikro kredi, özellikle Diyarbakır ve Şanlıurfa'da yaygın uygulanan bir politikadır ve zaruriyet girişimciliğini tam olarak örneklemektedir. Özellikle görüştüğümüz illerde il özel idareleri ve Türkiye İsrافی Önleme Vakfı tarafından dağıtılan mikro kredinin "mucizevi" bir çözüm olarak sunulması dikkat çekmektedir. Görüşmeler esnasında mikro kredi, kadınlara yönelik yerel yöneticilerin en önem verdiği destek türü olarak ifade edilmiştir. Ancak mikro kredi uygulamaları, üretim zincirini eve taşıması, kayıt dışılığı artırası, tehlikeli çalışma koşullarına önlem almayı imkânsız hale getirmesi ve kadınların borçlanma yoluyla daha fazla sömürülmesine neden olması gibi gerekçelerle pek çok araştırmacı tarafından eleştirilmektedir.

ii. Kayıt dışı istihdam ve ev eksenli çalışma

Sanayi ve hizmetler sektörlerinde özellikle kayıt dışı işyerlerinde yoğunlukla kadın ve çocuk işgücü her türlü sosyal hak ve güvenceden yoksun şekilde çalıştırılmaktadır. Tarım sektöründeki kendi hesabına çalışan kadınlar ile mevsimlik tarım işçileri⁶ ve ev eksenli çalışma ile ev işçileri kadınların kayıtdışı çalışması en göz çarpan örneklerdir. Araştırma esnasında yapılan görüşmelerde tarımsal çalışmaya dair bazı çabalar göze çarpsa da ev eksenli çalışma, ücretli seks işçiliği yapmak zorunda kalan kadınlar ve ev işçileri⁷ için aynı şeyi söylemek mümkün değildir.

⁶ Tarım sektöründeki kadınlar, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumunda olmaları nedeniyle gelir elde etmemeleri ya da gelir azlığı nedenleriyle, yasal bir engel olmamasına rağmen sosyal güvenlik kapsamına büyük ölçüde girememektedirler. (KSGM, 2012:33)

⁷ Türkiye'de işçi statüsünde çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumuna (SSK), memur statüsünde çalışanlar Emekli Sandığına, bağımsız çalışanlar ise Bağ-Kur kapsamında yer alabilmekte iken, 20.5.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile üç farklı sosyal güvenlik kuruluşu tek çatı altında

Genelgenin 12. maddesinde ev eksenli çalışmaya yönelik sistematik ve düzenli bilgi toplanması ve araştırmalar yapılması salık verilmiştir; ancak belirli bir kuruma sorumluluk verilmemiştir. Bunun bir yansıması olarak 12 ilde görüştüğümüz kamu kurumlarından hiçbiri konuyla kendilerinin ilgisini kurmamakta ve kendilerini muhatap görmemektedir. Dolayısıyla konunun kamu yönetimi tarafından görmezden gelinme hali devam etmektedir. Konuyla ilgili bilgi toplanmamaktadır. Ev eksenli çalışmanın en yaygın olduğu Denizli, İzmir ve Diyarbakır gibi illerde dahi bir “görmezden gelme” hali mevcuttur.

d. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) toplantıları, toplantılara katılım ve toplantı gündemleri

Genelgenin 8. ve 9. maddeleri İİMEK’lerin oluşumu ve kadın istihdamına yönelik yapacaklarına; 10. maddesi ise mesleki eğitimlerle ilgili düzenlemenin “kadın erkek fırsat eşitliğine” uygun gerçekleştirilmesine değinmiştir. Maddelerdeki ifadelerin belirsiz olması, konuyla ilgili ölçme yapılabilecek bir kriterin geliştirilmemesi nedeniyle dikkat çekmektedir. Ayrıca yine özellikle 10. maddedeki düzenlemenin kimi hedeflediği ve kimi muhatap kıldığı işaret edilmemektedir.

İİMEK, il düzeyinde; istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulması, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi, istihdam etkinliklerinin ve mesleki eğitim uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik çalışmaları yürütmektedir.

Araştırma kapsamındaki illerde, İİMEK’lere kadın örgütlerinin üyelik doğrultusunda katılımları, ilde ne kadar etkili olduklarıyla ya da sürekli bir “talep”te bulunma durumlarını sürdürüp sürdüremedikleriyle ilgili olarak değişmektedir. İİMEK’ler, üye kadın örgütü olarak çoğunlukla ildeki “girişimci”, “iş kadını” vb. isimler altında toplanan kadın STK’ları kabul etmektedir. İİMEK’lere hangi kadın örgütünün katılacağı konusunda objektif olmayan kriterlerle belirlenen vali ve yerel yönetici inisiyatifi de bir diğer önemli dışlayıcı pratiktir. KEİG üyesi kadın örgütlerinin İİMEK’te yer alabilmeleri çoğunlukla bir davet üzerine değil, mücadele içeren bir

birleştirilmiştir. Bir işyerinde çalışmasına rağmen sigortalı olmayan çok sayıda kadın vardır. Ev kadınlarına isteğe bağlı sigortalılık olanağı sağlayan uygulama ise primlerin yüksekliği, prim ödemede eşe bağımlı olma ve yeterli bilgi sahibi olmama gibi nedenlerle sınırlı kalmaktadır.(KSGM, 2012:33)

talepte bulunma süreci üzerine gerçekleştirebilmektedir. İzmir’de KEİG üyesi kadın örgütleri, araştırma sırasında yapılan görüşmelerden sonra İİMEK toplantılarına çağırılmıştır.

Öte yandan, İİMEK faaliyet raporlarında ve kurul üyelerinin söylemleri doğrultusunda, hiçbir ilde kadın emeği ve kadın istihdamı konusu toplantılarda -tek istisna dışında- bir gündem oluşmamıştır. Bu istisna ise Trabzon’da 2012 yılının bir toplantısında kadın istihdamı üzerine bir gündem açılmasıdır.

2. YEREL ve MERKEZİ POLİTİKA METİNLERİNDE KADIN EMEĞİ

Araştırmanın gerçekleştirildiği illere bakıldığında kurumların stratejik plan, faaliyet raporu, performans programları gibi metinlerinin -birkaç istisna dışında- genel olarak genelgenin 4. maddesinin belirttiği cinsiyet eşitliği perspektifini içerdiğini söylemek güçtür. Kadınlarla ilgili konulara bu metinlerde ya değinilmediği ya da sağlık, mesleki eğitim gibi alanlarda geleneksel rollerden bağımsız olmayan bir algının yerleşik olduğu görülmektedir. Bazı faaliyetlerin -doğrudan cinsiyetçi olmasa da- sonuçları açısından cinsiyetçiliğe yol açtığı bu noktada cinsiyet körü olduğu belirtilmelidir. Ayrıca Genelgenin 12. maddesinde bulunan istatistiklerin cinsiyet temelli toplanması konusunda il bazında bazı verilere ulaşamamasına rağmen önemli gelişmeler bulunmaktadır. Özellikle İİMEK faaliyet raporları ve Kalkınma Ajanslarının bölge planları çoğunlukla cinsiyetlendirilmiş verileri içermektedir.

Genelgenin 7. maddesinde “mevzuat taslakları hazırlanırken fırsat eşitliği etki değerlendirmesinin yapılması” yer almaktadır. Buna göre böyle bir etki değerlendirmenin yapılmadığını, projelerde olması gereken izleme ve değerlendirme sürecinin de etkin olmadığı gözlemlenmiştir.

Kadın erkek eşitliği açısından mevzuat etki değerlendirmesinin, bazı illerdeki kurumlarda genel olarak proje bazında yapıldığı gözlemlenmiştir. Ancak söz konusu etki değerlendirme raporları kamuoyuna açık değildir. Konuyla ilgili bilginin yetersizliği ve süreksizliği, etki değerlendirme raporlamasının ve izleme değerlendirme prosedürünün geçici/dönemsel ve proje bazlı olduğu izlenimini vermektedir.

Proje bazında yapılan etki değerlendirme raporlarına göre, kadınlar mesleki eğitim kurslarına daha fazla katılım göstermiştir; ancak kadınların mesleki eğitim aldığı ve iş bulduğu alanların,

kadın terziliği, tekstil, çağrı merkezi gibi zaten yoğun olarak kadınların çalıştığı alanlar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla raporlarda verilen mesleki eğitimlerin geleneksel rolleri pekiştirici olduğu açıkça tablolar aracılığıyla görünmekte iken, konuyla ilgili yorum yapılmamaktadır. Ayrıca kadın işi-erkek işi ayrımını aşındırmaya yönelik bir hedefin de hiçbir metinde bulunmadığını söylemek mümkündür. Öte yandan, eğitimlerin tüm kriterleri yerine getirerek verilmesi halinde dahi işsizliği yaratan koşulları değiştirmeyecektir. İşsizlik şu haliyle yapısaldır. Dolayısıyla işsizlikle mücadelenin vasıf ve meslek kazandırmaya yönelik eğitimlere endekslenmesi görüşmelere de yansıyan çelişkili bir süreci yansıtmaktadır. Bir yandan mesleki eğitim programına katılıp sertifika alan işsizler bulunmaktadır ve kamu kurumlarının yöneticilerine göre bu durumun nedeni bu kişilerin “tembelliği” ya da “kadınların güzellik uykularından vazgeçememesi” ile açıklanmaktadır. Diğer yandan bunca sertifikaya rağmen işe giremeyen ve gelir getirici bir faaliyeti süreklileştiremeyen işsiz kadınların ümidi kırılmaktadır, işsizliğin suçunu kendilerinde bulmaktadırlar. İşgücü piyasası analizlerinde işsiz kadınların ücret ve çalışma koşulları nedeniyle çalışmayı kabul etmemesi ve deneyim yetersizliği nedeniyle iş bulamaması durumu istatistiklere yansıdığı halde yorumlarda dikkate alınmamaktadır. Bu durum görüşme yaptığımız kamu kurumu yöneticilerinin sorunun kaynağını işsizlerde bulan yaklaşımlarına denk düşmektedir. Yine bu yaklaşıma bir başka örnek ise işgücü piyasası analizlerinde karşımıza çıkan ve sermaye örgütleriyle görüşmelerde de paralelliği dikkat çeken vasıf uyumsuzluğu örnekleridir. Sorunun tespitinde kadın örgütlerinin görüşlerine başvurulmaması ve cinsiyet körü saptamalar çözümleri de sığ bırakmaktadır. Şu haliyle aktif istihdam politikaları, işsizliği sürdürülebilir kılmaktadır.

Çoğu kurumun AB uyum çalışmalarına paralel olarak cinsiyetlendirilmiş veri toplama sistemleri geliştirmelerine rağmen, stratejik plan hedeflerinde, performans göstergelerinde ve izleme ve değerlendirmelerinde toplumsal cinsiyet perspektifini görmek mümkün değildir.

İllerde merkezden, Genelgeyle bütünlük gösteren (Ek-1’de bir kısmı ifade edilen) protokollerin imzalanması ve projelerin yürütülmesi söz konusudur; ancak merkezi yönetimde bulunan bazı kurumların ve yereldeki kurumların bu faaliyetlerden haberdar olmaması söz konusudur.

SONUÇ

“Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması”nda, 2010 yılında çıkarılan “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi’nin maddelerinin hayata geçirilip geçirilmediği hem illerdeki görüşmeler hem de yayınlanan belgeler üzerinden değerlendirilmektedir. Genelgenin maddelerinin hayata geçirilmesine dair araştırmanın ilk sonuçları şöyle özetlenebilir:

Sayfa | 30

Genelgenin genel olarak istisna olan az sayıda kurum ve il dışında hatırlanmadığı/bilinmediği; genelge maddelerinin bir kısmının göstermelik tedbirlerle hayata geçirildiği, bir kısmının gerçekleşmediği bir kısmının da bazı kentlerde, çoğunlukla kısmi kalan projeler dolayısıyla sağlandığı gözlemlenmiştir. Genelgenin maddelerinde çoğunlukla belirsiz ifadelerin kullanılması ve yaptırım mekanizmasına yer verilmemesinin neticesinde etkisinin sınırlı olduğu anlaşılmaktadır.

Genelge çerçevesinde oluşturulan kadın istihdamı ulusal izleme ve koordinasyon kurulunun toplantıları, katılımcılarına ilişkin bilgiye ulaşmak oldukça zordur. Süreç şeffaf işlememektedir. Kurul çalışması kurumsallaşmamıştır ve kişisel inisiyatife dayalı olarak yürütülmektedir. Kurul, genelgede öngörülen izleme, değerlendirme ve koordinasyon görevini yerine getirememektedir. Yaptırım gücünün ve bütçesinin olmaması kurulun işlerliği hakkında olumsuz görüşleri güçlendirmektedir.

Genelgenin ikinci maddesinde söz konusu olan tüm bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde görevlendirme yapılmamıştır, çoğunlukla kadın erkek fırsat eşitliği birimleri kurulmamıştır. Sadece bazı yerel idarelerin bu birimleri, kadın dostu kentler projesi gibi projeler bağlamında kurgulanmıştır. Ancak 12 ilin hiçbirinde ildeki kadın istihdamı faaliyetlerinin bütünlüklü bilgisine ulaşılabilecek ve ayrımcılığa karşı eğitim düzenlenmesini organize etmek dışında faaliyette bulunacak -işleyen- bir birim yoktur.

Genelgenin üçüncü maddesinde iş yasasına gönderme yapılmakta ve denetim raporlarının cinsiyet eşitliğini içermesi gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Bu raporlara ulaşılamamıştır. ÇSGB yetkililerinden istendi ve gelmediyse belirtilebilir. Araştırma kapsamında olmayan

görüşmeler yoluyla elde edilen bilgilere göre özellikle kadın emeğinin yoğun kullanıldığı sektörlerde söz konusu çabanın bazı örnekleri görülmektedir.

Genelgenin dördüncü maddesinde kurumların stratejik plan, faaliyet raporları ve performans programlarında kadın-erkek eşitliği yaklaşımlarının dahil edilmesi ve istatistiki veriler ile bilimsel araştırmaların desteklenmesi belirtilmiştir. Söz konusu süreç için ödenek ayrılması da maddede yer almaktadır. Fakat bahsi geçen metinlerde yer alan istatistiki çalışmaların cinsiyetlendirilmesi kısmen gerçekleşmiştir. SGK ve TÜİK cinsiyetlendirilmiş veri toplamaktadır. Ancak makro düzeydeki modellemelerinde cinsiyet temelli modelleme yapılmamaktadır. Ayrıca stratejik planlarda, personelin cinsiyet dağılımı, görevlere, kıdem gibi değişkenlerle ayrıntılandırılarak verilmemektedir. 2010 sonrası hane halkı işgücü anketi gibi verilere il bazında ulaşmak mümkün değildir. Bazı illerde kalkınma ajansları tarafından özel çalışma yapılması; İzmir, İstanbul ve Ankara'da ise Düzey II (NUTS 2) bölge biriminin ile tekabül etmesi nedeniyle il temelli veriler bulunmaktadır. Ancak asıl sorun verilerin karşılaştırmaya uygun olmamasıdır. Bu durum analizi zorlaştırmıştır. Bahsi geçen belgelerde, toplumsal cinsiyet yaklaşımı İzmir, Diyarbakır, Urfa ve Trabzon'da ve Belediye ile Kalkınma Ajansları gibi kurumlar için yer almaktayken, geri kalan illerde yer almamaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği illere bakıldığında kurumların stratejik plan, faaliyet raporu, performans programları gibi metinlerinin -birkaç istisna dışında- genel olarak genelgenin 4. maddesinin belirttiği üzere cinsiyet eşitliği perspektifini içerdiğini söylemek güçtür. Kadınlarla ilgili konuların ya hiç kapsamadığı ya da sağlık, mesleki eğitim gibi alanlarda geleneksel rollerden bağımsız olmayan bir algının yerleşik olduğu görülmektedir. Bazı faaliyetlerin -doğrudan cinsiyetçi olmasa da- sonuçları açısından cinsiyetçiliğe yol açtığı bu noktada cinsiyet körü olduğu belirtilmelidir. Söz konusu maddenin sonuçlarının kişisel inisiyatiflerin süreci yönlendiren temel unsur olmasıyla ile ve kuruma göre değişken olması, genelgenin sonuçları açısından dikkat çekicidir.

Genelgenin beşinci maddesinde bulunan mevzuat tasarımları hazırlanırken fırsat eşitliği etki değerlendirmesinin yapılmadığı, projelerde olması gereken izleme ve değerlendirme sürecinin de etkinsiz olduğu gözlemlenmiştir.

Genelgenin altıncı maddesinin kamu kurumları için öngördüğü terfi, üst yönetimde görev alma ve hizmet içi eğitim programlarına katılımı cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik

ilkeye rağmen uygulamada kamu ve kamu niteliğindeki kuruluşlarda bu ilkeye uyulmadığı ve cam tavanın yerli yerinde durduğu gözlemlenmiştir.

Genelgenin yedinci maddesinde bulunan hizmet içi eğitimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna yer verileceği belirtilmiş ancak yukarıdaki saptamalarda ayrıntılı olarak belirtilen iller ve kurumlar dışında genel olarak uygulandığı gözlemlenmemiştir. Var olan istisnalar dışında eğitimlerin de konunun bağlamından uzak gerçekleşmesi önemli bir soruna işaret etmektedir.

Genelgenin sekizinci maddesinde yer alan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının oluşumu ve gündemlerine dair önemli sorunlar tespit edilmiştir. Öncelikle genelgede konuyla ilgili eşitliğin nasıl gözetileceğine dair bir yaklaşım bulunmamaktadır. İkinci olarak maddede belirtilen “kadın” konusunda faaliyet gösteren STK temsilcisinin kuruldaki katılımının gözlemci ya da kurul üyesi olup olmayacağı belirlenmemiştir. Araştırma illerinde genel olarak katılım sağlanmadığı, sağlanıyorsa gözlemci statüsünde katılım olduğu görülmüştür. İİMEK’ler üye kadın örgütü olarak çoğunlukla ildeki “girişimci”, “iş kadını” vb. isimler altında toplanan kadın STK’ları kabul etmektedir, İİMEK’lere hangi kadın örgütünün katılacağı konusunda objektif olmayan kriterlerle belirlenen vali ve yerel yönetici inisiyatifi de bir diğer önemli dışlayıcı pratiktir.

Genelgenin dokuzuncu maddesinde yer alan “kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlerle yönelik mesleki eğitimlere ağırlık verilmesi” ve konuya ilişkin faaliyetler ve sonuçların raporlaştırılarak ulusal izleme ve koordinasyon kuruluna gönderilmesi unsurlarının hayata geçirilmediği gözlemlenmiştir. Ancak genelgede yer alan kadın istihdamı için öne çıkan sektörlerle yönelik mesleki beceri kurslarının teşvikinin de ayrımcılığı pekiştirecek bir uygulama olduğu aşikârdır. Ayrıca eğitimlerin proje bazlı olarak sağlanması, eğitimlerin sürekliliğini de tartışmalı hale getirmektedir.

Genelgenin onuncu maddesinde mesleki eğitimlerle ilgili düzenlemenin “kadın erkek fırsat eşitliğine” uygun gerçekleştirmesi ifade edilmişse de söz konusu düzenlemenin hayata geçirilmediğini, “kadın erkek eşitliğine” yönelik eğitimlerin kadın sağlığı ve aile eğitimine dönüştüğü yine araştırma kapsamında karşılaştığımız bir eğilimdir.

Genelgenin on birinci maddesinde önerilen “en dezavantajlı kadınlar”ın istihdamına yönelik projeler arasında mesleki eğitim dışında bir çaba görülmemiştir. Ayrıca söz konusu projelerin istihdam garantili olsa dahi sürekliliği yine tartışma konusudur.

Genelgenin 12. maddesinde bulunan istatistiklerin cinsiyet temelli toplanması konusunda il bazında bazı verilere ulaşılamamasına rağmen önemli gelişmeler bulunmaktadır. Ev eksenli çalışmanın yapılan bazı bilgilendirme çalışmaları dışında görmezden gelindiği saptanmıştır.

Genelgenin 13. maddesi ve organize sanayi bölgelerine dair protokol ile 4875 sayılı iş yasasının ilgili maddesine göre uygulanması gereken kreş düzenlemelerinin hayata çeşitli nedenlerle geçirilmediğini gözlemlemek mümkündür. Kreş ve gündüz bakımevi kadınların çalışmaya başlaması ve devam etmesi için en önemli gereklilikler arasındadır. Özel sektör kreşlerinin yüksek fiyatlı hizmetleri kadınların çalışma hayatından çekilmesine neden olmaktadır. Kadınlara işverenleri tarafından sağlanan kreş destekleri de oldukça sorunlu ve yetersizdir.

Genelgede yer alan konular dışında da araştırma açısından önem taşıyan bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Kadınlar, çok sayıda mesleki eğitim alması ve ellerinde çokça sertifika bulunmasına rağmen iş bulmakta zorlanmaktadırlar. Mesleki eğitimlerin yoğun kadın katılımına rağmen beklenen kadar istihdam yaratmadığı gözlemlenmiştir. Bunun nedenleri ara değerlendirme metninin içinde saptanmıştır⁸. Ayrıca mesleki eğitim alan kadınlar için bir başka sorun da kurs bittikten sonra başlamaktadır. Genel olarak izlenen süreç, kadınların aynı işte uzun süre çalışmadıklarıdır. Bir araştırma ihtiyacı olmakla birlikte, bu konuda filizlenen yeni eğilim, mesleki eğitim projelerinin kadın istihdamının firmalar arasında sirkülasyonunu beslemesidir.

Araştırma kapsamında kadın istihdamının on iki ilde ne yönde dönüştüğüne ilişkin çeşitli bilgiler elde edilmiştir. Ara değerlendirme kapsamında bunlara yer verilmemiştir. Ancak iller

⁸ Özetle, sıralanabilecek nedenler şunlardır: İşyerleri tarafından kadınların çalışması için gerekli koşulların (kreş, emzirme odası, servis gibi) maliyet hesabına dahil edilerek, kadınlara düşük ücret teklif etmeleri ve bu düşük ücret koşulları nedeniyle kadınların çalışmayı kabul etmemesidir. Çünkü kadınlar çalışırken kıyaslama yapmak zorunda kalmaktadır ve bakım hizmeti, yol-yemek vs. maliyetlerinin kendilerine ödenen ücretten fazla olması durumunda çalışmamayı tercih etmektedir. Bir diğer neden ise işyerlerinin yüksek vasıf gerektiren işlerde ve katma değeri yüksek alanlarda kadın çalıştırmayı kabul etmemesidir. Söz konusu çalışma koşulları altında eğitimlerin sürelerinin uzunluğu, eğitim yapılan yerlerin ve zamanların kadınlara göre düzenlenmemesi iş bulma çabasına dair tüm umutsuzlukla birlikte bu eğitimlere kadın katılımını düşürme ihtimalini taşımaktadır.

bazında bilgilerin ayrıntılı olarak katılacağı genel değerlendirmede, ilin demografik ve ekonomik verileri ile birlikte ile özgü eğilimler de saptanacaktır.

KEİG platformunun daha önce yayınladığı önerilerin (Bkz. Ek 2) sonuçlarının da değerlendirilmesi araştırmanın bir başka boyutunu meydana getirmektedir. Genelgenin de çıkarılması sürecinde etkili olan bu öneri dizisinin geliştirilmesi ve değerlendirilmesi yapılacaktır.

Sayfa | 34

Ara değerlendirmenin sonuçlarına bakılarak genel olarak aşağıdaki önerileri geliştirmek mümkün olmuştur. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu üyeleri olarak 12 ilde yer alınan politik süreçlerde savunacağımız öneriler (geliştirilmek üzere) şunlardır:

ÖNERİLER

1. Kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ve bu sorunların giderilmesine yönelik çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere oluşturulan “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu”nun işler bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir. Bu kapsamda Kurulun daha kurumsal bir yapıya dönüştürülmesi ve yerelerde kamu teşkilat yapısı içindeki tüm kurumlarda bir ilişkili-sorumlu birim oluşturulması önem taşımaktadır.
2. Kadınlar için düzenlenen mesleki eğitimlerin il bazında yürütülen işgücü ihtiyaç analizleri çerçevesinde ve kadın işi-erkek işi ayrımını aşındıracak bir perspektifle düzenlenmesi gerekmektedir.
3. Kamu ve diğer kurumların hizmet-içi eğitimlerine cinsiyet eşitliği perspektifini yerleştirmeleri önem taşımaktadır.
4. Kadın istihdamının önündeki en önemli engellerden biri olan ve kadına yüklenen bakım hizmetlerinin kamusallaşması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu kapsamda merkezi ve yerel yönetimlere bağlı, kreş ve gündüz bakım evleri ile hasta, yaşlı ve engelli bakım birimleri sayısı artırılmalıdır. Bu destekten bir “sosyal hak” olarak tüm kadınlar ve erkekler eşit olarak yararlanmalıdır.
5. Ev eksenli çalışan kadınlara yönelik il düzeyinde veriler toplanmalı ve çalışma ilişkileri KEİG Platformunun da üyesi olan Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Grubu’nun önerileri doğrultusunda kadınlar lehine oluşturulmalıdır.
6. Tüm bu önerilerin gerçekleşmesini sağlamak üzere, il bazında valinin, yerel yönetimlerin ve ilgili tüm tarafların katıldığı, özerk bir bütçesi ve yaptırım gücü olan bağımsız statüde “kadın-erkek eşitliği komisyonları” oluşturulmalı ve bu komisyonlara resmi statüsüne bakılmaksızın tüm kadın örgütleri ve gruplarının katılımı sağlanmalıdır.
7. Gerek merkezi gerek yerel düzeyde kadınların güçlendirilmesi, kadın istihdamının arttırılması veya kadın erkek eşitliğinin yerleştirilmesi hedeflerine yönelik olarak yürütülen, özellikle AB

kaynaklı projelerin sadece kapasite artırımı ve eğitim odaklı değil, en az bir pratik uygulamayı hayata geçirip sürdürebilecek bir deneyim yaratması ve bunun izlenmesini içermelidir.

KAYNAKÇA

12 il istihdam ve mesleki eğitim kurulu faaliyet raporu 2012-2011-2010

12 il iş gücü piyasası ihtiyaç analizi raporları

Sayfa | 37

12 il Ticaret ve sanayi odaları yayınları ve raporları

12 il Yerel internet yayıncılığı, gazete ve dergi taraması

12 il yerel yönetim ve kamu kurumları stratejik plan, faaliyet raporu ve performans programları incelemesi

12 ilin içinde bulunduğu kalkınma ajansı yayınları (bölge planları ve mevcut durum analizleri) incelemesi

BETAM bültenleri

Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu(2009), Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri

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://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/138/Gebe+veya+Emziren+Kadınların+Calistirilma+Sartlariyla+Emzirme+Odalari+ve+Cocuk+Bakim+Yurtlarina+Dair+Yonetmelik>

<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/266/Imzalanan+Protokoller>

http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/uep_2011.pdf

http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/aile_bilimsanayi.pdf

<http://www.sanayigazetesi.com.tr/kadinin-is-yasamindaki-kolayligi-makale,219.html>

Kadın emeği konulu çeşitli güncel araştırmalar

KSGM (2012), Türkiye’de Kadının Durumu, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Raporu, Ankara

TEPAV İstihdam İzleme Bültenleri

Toksöz, Gülay (2007) Türkiye’de Kadın İstihdam Durumu Raporu, ILO, Ankara.

TÜİK (2011) İl Düzeyinde Temel İşgücü Göstergeleri , T.C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Sayı: 8536, Ankara

TÜİK (2012) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2012, T.C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Sayı:10920, Ankara

EKLER

EK-1: Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konulu Başbakanlık Genelgesi (2010/14)

Sayfa | 39

1. Kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve iş birliğini sağlamak üzere "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulacak.
2. Kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacak, ayrıca bir birime "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği"ne ilişkin görev verilecek.
3. Kamu ve özel sektöre yönelik her türlü denetimde, 4857 sayılı İş Kanununun beşinci maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilecek.
4. Kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimler stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler. Bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecek.
5. Kamu kurumlarınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacaktır.
6. Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, terfi, üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecek.
7. Tüm kamu kurum ve kuruluşları, hizmet içi eğitim programlarında "kadın-erkek fırsat eşitliği" konusuna yer verecekler.
8. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara "kadın" konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacak.

9. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecek. Konuya ilişkin faaliyet ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna gönderilecek.

10. Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimlerin yürüttüğü tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitim programları, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içerecek şekilde planlanacak.

11. Kadın konukevlerindeki şiddet mağduru kadınlar ile tahliyesine bir yıldan az kalmış olan cezaevindeki kadınlar ve kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katılımlarının sağlanması amacıyla gerçekleştirilecek projelere öncelik tanınacak.

12. Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacak. Ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacaktır.

13. 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecek.

***Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ATHGM) ile protokol imzaladı.**

Protokol ile kadınların işgücü piyasasına girişlerinde karşılaştıkları sorunların çözülmesinin desteklenmesi amaçlanıyor. Protokol kapsamında kadınların ekonomik ve sosyal güçlendirilmelerini sağlamak üzere hizmetlerin işbirliği içerisinde bütüncül bir şekilde sunulmasına yönelik "Yönlendirme Ağı"nın 5 pilot ilde geliştirilmesi hedefleniyor.

Pilot iller arasında Çorum, Erzurum, Gaziantep, Şanlıurfa ve Trabzon illeri yer alıyor. Yönlendirme Ağı'yla İŞKUR ve ATHGM hizmetlerinin, kadınların işgücü piyasasına girmekte karşılaştıkları kişiye özgü durumları ve ihtiyaçları doğrultusunda istihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik olanların tanımlanıp bir ağ çerçevesinde bütünleştirilerek sunulması planlanıyor.

***Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında "Kadınlar, engelliler, gazi ve şehit yakınlarına yönelik girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilmesi ve kadın istihdamının arttırılmasını öngören işbirliği protokolü" 10 Şubat 2012 tarihinde imzalanmıştır.** Protokol kapsamında kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik stratejiler belirlenmiş; bununla birlikte iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasına yönelik önlemler çerçevesinde organize sanayi bölgelerinde çalışan kadınların çocuklarını bırakabilecekleri kreşlerin açılmasının teşvik edilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması öngörülmüştür.

***Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında; istihdam, çocuk işçiliği ve sosyal yardımlar konularında işbirliği protokolü 17 Şubat 2012 tarihinde imzalanmıştır.** Protokolde; iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması ve bu çerçevede kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması, işsizlere yönelik İŞKUR tarafından uygulanan işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin eğitim modüllerine toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının insan hakları, çalışma yaşamında haklar, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, aile eğitimi konularına yer verilmesi için çalışmalar yapılması ve mevsimlik gezici tarım işçileri olarak çalışan kadınların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması, şiddet mağduru, tahliyesine bir yıldan az kalmış, kocası ölmüş, kocası tarafından terk edilmiş, kocası cezaevinde

olan veya boşanmış kadınların İŞKUR'a erişiminin sağlanması gibi kadınların ekonomik yaşama katılımlarının artırılmasına ve güçlendirilmesine önemli katkı sağlayacak hususlara yer verilmiştir.

*Türkiye'nin AB istihdam stratejisine dahil olma çabaları, kadın istihdamının da artırılmasında itici bir role sahiptir. Bilindiği üzere Avrupa İstihdam Stratejisinin 4 boyutundan birisini kadın erkek eşitliği oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB İstihdam Stratejisine dahil olmak üzere çalışmalarını sürdürmektedir. Bu çerçevede, **"İstihdam Durum Raporu"** hazırlanmış ve kadınların iş piyasasındaki konumları bu raporda incelenmiştir. **Ortak Değerlendirme Belgesine** ilişkin çalışmalar devam etmektedir. Bununla birlikte çalışmaları devam eden Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesinin taslak metni hazırlanmış olup, söz konusu taslakta kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılmasına ilişkin belirlenen hedef çerçevesinde kadınların işgücüne katılım oranının 2023 yılına kadar %35 düzeyine çıkarılması hedeflenmektedir.

*Kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engelleri azaltmak, özellikle yerel düzeyde İŞKUR'un daha etkili kamu istihdam hizmeti sunmasını sağlamak üzere **"Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu"** Temmuz 2010-Aralık 2011 tarihleri arasında, NUTS II bölgesindeki büyüme merkezlerinde ve artalanlarında yürütülmüştür. Söz konusu Operasyon ile İŞKUR İl Müdürlüklerinin ve ilgili ortakların işgücü piyasasına girmek isteyen kadınlara daha iyi hizmet ulaştırması, mesleki, sosyal güçlendirme, danışmanlık ve girişimcilik eğitimleri ile kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması, çocuk/yaşlı bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, kadınların işgücüne katılımlarını önleyen kültürel engellerle mücadele konusunda farkındalığın ve duyarlılığın artırılması hedeflemiştir.

İŞKUR tarafından yürütülen işgücü yetiştirme kursları kapsamında girişimcilik ve istihdam garantili kurslardan, meslek ve iş danışmanlığı hizmetlerinden çok sayıda kadın yararlanmıştır. Söz konusu hizmetler devam etmektedir.

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Eylül 2010-Mart 2012 dönemini kapsayan **"Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi**

Projesi” yürütülmüştür. Proje kapsamında; çalışma hayatında cinsiyet eşitliğine yönelik direktifler ve ATAD kararları dikkate alınarak mevzuatımız eşleştirme uzmanları tarafından ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve bu kanunlara ilişkin ikincil düzenlemeler ile AB mevzuatı arasında uyumsuzluklar belirlenmiştir. Ayrıca Proje kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uzman personeli ve müfettişlerine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinde iş mevzuatı konusunda eğitimler verilmiştir.

*Ülkemizde düşük düzeyde olan kadınların işgücüne katılımını artırmak amacıyla; Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve kadın sivil toplum kuruluşları tarafından da çeşitli çalışmalar ve projeler yürütülmektedir.

-KOSGEB “İş Merkezleri Yoluyla Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi” kapsamında İstanbul (Pendik), Nevşehir (Hacıbektaş), Kütahya ve Çorum illerinde “Kadın İş Geliştirme Merkezleri (KİŞGEM)” açılmış olup, söz konusu merkezlerde kendi işlerini kurmak isteyen kadın girişimcilere başlangıç desteği verilmektedir.

-Bu çerçevede, İŞKUR ile KOSGEB arasında 18.09.2009 tarihinde “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü (UGEP)” imzalanmıştır. Kadınların da faydalanması hedeflenen program kapsamında 10.000 kişiye girişimcilik eğitiminin verilmesi ve katılımcıların % 30’unun kendi işlerini kurarak istihdama katılması amaçlanmaktadır. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından sosyo-ekonomik yoksunluk içinde bulunan vatandaşların toplumsal ihtiyaçları karşılanarak topluma entegre olmaları ve ekonomide aktif üretken duruma geçerek, sürdürülebilir gelire ulaşmaları amacıyla, kentsel alanda iş kurmaya yönelik, kırsal alanda yöre şartlarına uygun sürdürülebilir faaliyetlere yönelik gelir getirici proje destekleri verilmektedir.

*Türkiye’de kadın girişimci potansiyelini nicelik ve nitelik bakımından geliştirmek için politikalar belirlemek amacıyla **Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafından Kadın Girişimciler Kurulu** kurulmuştur. Genel Müdürlüğümüz de söz konusu kurulun üyesidir. 81 ilde örgütlenen Kurul, kadın girişimci potansiyelinin nicelik ve nitelik bakımından geliştirilmesi ve

daha donanımlı hale getirilmesi amacıyla politika belirlemek ve girişimcilik kültürünün kadınlar arasında gelişmesine öncülük etmek üzere çalışmalar yürütmektedir.

***Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Halk Eğitim Merkezlerinde** özellikle işgücü piyasası açısından dezavantajlı kesimlerin başında gelen kadın ve genç kızlara ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için, günümüz ihtiyaçları göz önüne alınarak mesleki kurslar verilmekte, ayrıca bilinçlendirmeye yönelik olarak verilen eğitimlerle kadınların sosyo-kültürel gelişimi sağlanmaktadır.

Sayfa | 44

-Mesleki Eğitim Merkezlerinde, Kanun kapsamındaki 131 meslek dalında verilen eğitimle yetiştirilen kadın ve genç kızlar, kalfalık ve ustalık belgesi alarak kalifiye ara insan gücü olarak ya kendi işyerlerini açmakta ya da çeşitli sektörlerde çalışmaktadırlar.

-Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından Anne Baba Dershanesi Projesi yürütülmektedir. Proje ile orta öğretimde kız çocuklarının ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleklerinin belirlemesi ve eğitimlerinin ailelerce desteklenerek sürdürülebilirliğinin sağlanması hedeflenmektedir.

-2008-2012 yılları arasında, GAP Eylem Planı'nın "Sosyal Gelişmenin Sağlanması" bileşeni altında, Sosyal Destek Programı (SODES) oluşturulmuştur. Yaşam kalitesinin yükseltilerek, toplumsal dayanışma ve bütünleşmenin sağlanmasını amaçlayan SODES'in öncelikli hedef grupları arasında, kadınlar da yer almaktadır.

*Türkiye'de bazı bölgelerin az gelişmişliğine bağlı olarak yürürlüğe konulan bölge planları bulunmaktadır. Bu kapsamda, Güneydoğu Anadolu Bölgesi için **GAP**, Doğu Anadolu Bölgesi için **DAP**, Doğu Karadeniz Bölgesi için **DOKAP** projesi uygulanmaktadır. Söz konusu Projeler kapsamında Valilikler koordinasyonunda kadınların ve kamu yararına çalışan sivil toplum kuruluşlarının güçlendirilmesini amaçlayan projeler yürütülmektedir.

*Ekonomik güçlenmenin en önemli koşulu olan işgücüne katılımı kadınların karşılaştığı engeller ve ekonomik güç paylaşımında yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınlar yoksullaşmakta ve özellikle kadın başlı ailelerde kadınların yükleri daha da ağırlaşmakta olduğundan, kadın yoksulluğunun önlenmesi için dünyada ve ülkemizde örnekleri olan kredi uygulamalarının yaygınlaştırılması ve kadın girişimcilerin ihtiyaç duydukları eğitim,

danışma, rehberlik, fon-finance sağlama konularını içeren çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çerçevede yoksulluğu önleme amaçlı olarak Türkiye’de mikro-kredi uygulamaları yürütölmektedir. İl Özel İdaresi Kanununun 6'ncı maddesinin (a) bendinde İl Özel İdaresinin görev ve yetkileri arasında yoksullara mikrokredi verilmesinin de yer alması nedeniyle, bu Kanunun söz konusu maddesinin özellikle pozitif ayrımcılık içerecek şekilde kadın yoksulluğunu azaltmaya yönelik olarak 81 İl Valilikleri tarafından uygulanmasının kadınların ekonomik açıdan güçlendirilmesi, yoksulluğun ortadan kaldırılması, kadınların kendilerine olan özgüven ve saygılarının artması ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi bakımından büyük önem taşıdığı hususunu içeren yazı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğüne İçişleri Bakanlığı’na gönderilmiştir. İçişleri Bakanlığı’nın bu konuda Valiliklere gönderdiği talimat doğrultusunda bazı illerde mikro kredi uygulaması başlatılmıştır ve sürdürölmektedir.

***Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından** kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, bölgesel kalkınma kurum ve kuruluşları ve uluslararası finansal kurumlar ile işbirliği içinde, 2012 yılında 5 yıllık bir süreyi kapsayan **“Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Eylem Planı”** hazırlanacaktır. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından kırsal alanda yaşayan kadınları tarımsal konularda eğitmek ve kırsaldaki kadının ekonomik ve sosyal konumunu güçlendirmek amacıyla “Kadın Çiftçiler Tarımsal Yayım Projesi” yürütölmektedir.

EK-3: Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri (KEİG Raporu, 2009)

<http://www.keig.org/yayinlar/keig%20platformu%20politika%20raporu.pdf>

Ek-4 Tablo ve Grafikler

Tablo 1: 15 ve Üzeri Yaştaki Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu, Türkiye (2011) (Kaynak: TÜİK Hanehalkı işgücü araştırması 2012)										
Yıllar	Kadın					Erkek				
	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (ooo)	İşgücü (ooo)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (ooo)	İstihdam oranı (%)	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (ooo)	İşgücü (ooo)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (ooo)	İstihdam oranı (%)
1990	18 045	6 160	34,1	5 637	31,2	17 556	13 990	79,7	12 901	73,5
1995	20 787	6 427	30,9	5 958	28,7	20 388	15 858	77,8	14 628	71,7
2000	23 295	6 188	26,6	5 801	24,9	22 916	16 890	73,7	15 780	68,9
2001	23 769	6 451	27,1	5 969	25,1	23 389	17 040	72,9	15 555	66,5
2002	24 214	6 760	27,9	6 122	25,3	23 827	17 058	71,6	15 232	63,9
2003	24 652	6 555	26,6	5 891	23,9	24 260	17 086	70,4	15 256	62,9
2004	24 293	5 669	23,3	5 047	20,8	23 251	16 348	70,3	14 585	62,7
2005	24 686	5 750	23,3	5 108	20,7	23 673	16 704	70,6	14 959	63,2
2006	25 080	5 916	23,6	5 258	21,0	24 094	16 836	69,9	15 165	62,9
2007	25 480	6 016	23,6	5 356	21,0	24 513	17 098	69,8	15 382	62,7
2008	25 855	6 329	24,5	5 595	21,6	24 917	17 476	70,1	15 598	62,6
2009	26 317	6 851	26,0	5 871	22,3	25 369	17 898	70,5	15 406	60,7
2010	26 740	7 383	27,6	6 425	24,0	25 801	18 257	70,8	16 170	62,7
2011	27 273	7 859	28,8	6 973	25,6	26 320	18 867	71,7	17 137	65,1

Tablo 2: 15 ve Üzeri Yaştaki Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu, Kent (2011)

Kadın						Erkek					
Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (ooo)	İşgücü (ooo)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (ooo)	İstihdam oranı (%)	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (ooo)	İşgücü (ooo)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (ooo)	İstihdam oranı (%)	Sayfa 48
2004	17 125	3 039	17,7	2 495	14,6	16 548	11 432	69,1	10 006	60,5	
2005	17 263	3 236	18,7	2 685	15,6	16 875	11 811	70,0	10 441	61,9	
2006	17 510	3 413	19,5	2 853	16,3	17 277	11 978	69,3	10 666	61,7	
2007	17 770	3 513	19,8	2 947	16,6	17 504	12 122	69,3	10 817	61,8	
2008	17 976	3 739	20,8	3 117	17,3	17 721	12 323	69,5	10 892	61,5	
2009	18 321	4 084	22,3	3 252	17,7	17 875	12 501	69,9	10 587	59,2	
2010	18 519	4 396	23,7	3 575	19,3	18 057	12 709	70,4	11 104	61,5	
2011	18 736	4 655	24,8	3 885	20,7	18 236	12 939	71,0	11 623	64,3	

Tablo 3: 15 ve Üzeri Yaştaki Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu, Kır (2011)

Kadın						Erkek					
Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (ooo)	İşgücü (ooo)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (ooo)	İstihdam oranı (%)	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (ooo)	İşgücü (ooo)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (ooo)	İstihdam oranı (%)	
2004	7 168	2 629	36,7	2 552	35,6	6 703	4 916	73,3	4 579	68,3	
2005	7 422	2 514	33,9	2 423	32,6	6 798	4 894	72,0	4 518	66,5	
2006	7 570	2 503	33,1	2 405	31,8	6 817	4 857	71,3	4 500	66,0	
2007	7 710	2 503	32,5	2 409	31,2	7 009	4 976	71,0	4 565	65,1	
2008	7 879	2 509	32,9	2 478	31,4	7 195	5 153	71,6	4 706	65,4	
2009	7 996	2 766	34,6	2 619	32,8	7 493	5 396	72,0	4 819	64,3	
2010	8 221	2 987	36,3	2 850	34,7	7 744	5 549	71,6	5 065	65,4	
2011	8 536	3 203	37,5	3 088	36,2	8 084	5 928	73,3	5 514	68,2	

(Kaynak: TÜİK Hanehalkı işgücü araştırması 2012)

Tablo 4: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre İşgücü Durumu (2011) (15+ yaş) (Kaynak: TÜİK Hanehalkı işgücü araştırması 2012)

	TOPLAM			KADIN			ERKEK		
İBBS-SRE	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İşsizlik Oranı(%)	İstihdam Oranı(%)	İşgücüne katılma Oranı(%)	İşsizlik Oranı(%)	İstihdam Oranı(%)	İşgücüne Katılma Oranı(%)	İşsizlik Oranı(%)	İstihdam Oranı(%)
Toplam	49,9	9,8	45,0	28,8	11,3	25,6	71,7	9,2	65,1
İstanbul	48,8	11,8	43,1	25,2	15,2	21,4	72,7	10,6	65,0
Batı Marmara	51,2	7,1	47,5	31,5	10,2	28,3	71,2	5,8	67,1
Ege	53,5	10,0	48,1	34,9	13,3	30,3	72,8	8,4	66,7
Doğu Marmara	51,5	9,8	46,5	30,6	13,0	26,7	72,7	8,4	66,6
Batı Anadolu	48,1	8,6	44,0	25,9	11,2	23,1	71,3	7,6	65,8
Akdeniz	52,9	10,6	47,3	33,2	12,0	29,2	73,6	10,0	66,3
Orta Anadolu	48,6	9,7	43,9	27,1	10,5	24,2	71,1	9,3	64,4
Batı Karadeniz	54,7	6,0	51,4	39,5	6,5	36,9	70,9	5,6	66,9
Doğu Karadeniz	57,4	6,4	53,7	44,0	4,7	41,9	71,4	7,5	66,1
Kuzeydoğu Anadolu	52,4	8,3	48,1	30,2	3,3	29,2	74,7	10,4	66,9
Ortadoğu Anadolu	47,7	11,2	42,4	24,0	9,4	21,8	72,5	11,8	63,9
Güneydoğu Anadolu	36,3	11,7	32,1	10,0	9,1	9,1	64,4	12,1	56,6

Tablo 5: İşteki Durumu ve Kayıtlılığa Göre Kadın İşgücü, 2011
(1000 kişi)

	Ücretli veya maaşlı	%	İşveren	%	Kendi hesabına	%	Ücretsiz aile işçisi	%	Toplam
Erkek									
Kayıtlı									
Değil	2.794	46	258	4	2.345	38	712	12	6.109
Kayıtlı	8.483	77	899	8	1.526	14	120	1	11.028
Toplam	11.277	66	1.157	7	3.871	23	832	5	17.137
Kayıtsızlık Oranı		70		22		61		86	36
Kadın									
Kayıtlı									
Değil	945	23	20	0	731	18	2.334	58	4.030
Kayıtlı	2.653	90	67	2	85	3	138	5	2.943
Toplam	3.599	52	87	1	816	12	2.472	35	6.973
Kayıtsızlık Oranı		26		23		90		94	58

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veritabanı

Tablo 6: İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYANLARIN YILLAR VE CİNSİYETE GÖRE İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAMA NEDENLERİ (DÜZEY 2)

REASONS OF NOT BEING IN LABOUR FORCE BY YEARS AND SEX (SRE, Level 2)

(Bin kişi, 15+ yaş)

TÜRKİYE

(Thousand person, 15+ age)

TURKEY

Yıllar - Years	Neden - Reason								
	İşgücüne dahil olmayan nüfus Population not in labour force	İş bulma ümidi olmayanlar Discouraged	Diğer Other	Mevsimlik çalışanlar Working seasonally	Ev işleriyle meşgul Housewife	Eğitim/ Öğretim Education/ Training	Emekli Retired	Çalışamaz halde Disabled, old ill etc.	Diğer Other
KADIN – FEMALE									
2011 YILI – ANNUAL	19,414	271	821	50	11,872	2,043	772	2,174	1,410
TR10 (İstanbul)	3,673	7	61	2	2,224	406	223	225	526
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	409	16	30	1	153	31	16	81	80
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	470	9	44	-	287	36	23	60	10
TR31 (İzmir)	1,045	8	60	1	564	107	122	103	79
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	696	16	51	6	352	68	41	126	36
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	719	6	9	10	498	66	18	97	16
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	1,005	1	9	6	743	98	61	73	15
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	832	3	16	7	582	95	29	75	27
TR51 (Ankara)	1,363	3	32	2	990	165	92	60	19
TR52 (Konya, Karaman)	601	15	66	-	266	58	5	103	88
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	597	15	44	4	241	59	26	138	71
TR62 (Adana, Mersin)	936	35	89	1	388	99	27	149	149
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	758	32	57	1	351	78	11	119	108

Sayı

TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	434	1	8	-	323	47	6	46	3
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	598	14	20	-	411	62	7	63	20
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	231	2	10	-	136	23	6	37	16
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	161	7	9	-	48	15	5	48	29
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	660	5	24	2	389	81	52	24	116
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	554	6	17	2	278	74	15	148	12
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	247	3	9	1	156	27	1	38	12
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	239	1	5	-	166	34	1	30	2
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	461	15	49	1	276	55	4	51	9
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	471	17	50	-	276	38	1	46	43
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	698	1	7	1	567	65	5	48	4
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	964	7	13	1	781	104	2	47	9
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	590	26	31	-	426	52	-	46	9

"GENELGENİN ARDINDAN İSTİHDAMDA KADININ DURUMU ARAŞTIRMASI"

GÖRÜŞME REHBER FORMU

1. İlde istihdamla ilgili şimdiye kadar yürüttüğünüz faaliyetleri anlatabilir misiniz?

2. Genelgeden yola çıkarak sorulacak sorular:

a. Hazırladığınız stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporunda kadın erkek eşitliğini gözettiler mi? Hangi alanlarda gözettiler? Nasıl? Biraz bahseder misiniz?

b. Bu metinlerde cinsiyet temelli ayrıştırılmış veriler, istatistikler yer alıyor mu?

c. Mevzuat taslakları hazırlanırken kadın erkek eşitliği etki değeriendirmesi yapıldı mı? Yapılıyor mu?

d. Kurumunuzda işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanda yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesine uyulduğunu söyleyebilir misiniz? Kurumunuzda bu süreç nasıl işliyor?

e. Hizmet içi eğitim programlarında kadın erkek eşitliği konusuna yer veriliyor mu?

f. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları il bazında iş piyasası analizi yaptı mı? Ön plana çıkan sektörler nelerdir? Buna yönelik mesleki eğitimler veriliyor mu? Bunlar istihdam garantili mi?

Kadın istihdamı için verilen meslek eğitimleri neler? [eğer arada bir örtüşme yoksa] Neden kadın istihdamını bu sektörlerde artırmayıp, diğer alanlarda mesleki eğitim açma ihtiyacı duyuldu?

Konuyla ilgili raporlar cinsiyet temelli olarak yazılıyor mu? Ulaşabilmemiz mümkün mü?

g. Mesleki eğitimler; kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içeriyor mu?

h. Ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenli bir çalışma yapıyor musunuz? İstatistik ve veri topluyor musunuz?

ı. Genelgeden sonra kreş ve gündüz bakımevi kurulması çalışmaları hızlandı mı? OSB ve benzeri yerlerde durum nasıl? Bölgedeki/ildeki genel durum nedir?

3. Bazı çalışmaların genelgede yer aldığı halde şimdiye kara bir sonuç alınamadığını görüyoruz. Sizce bunun nedeni nedir? Çalışmayı sınırlayan engeller var mıydı? Bunları açıklayabilir misiniz?