

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI

SORUN ALANLARI VE POLİTİKA ÖNERİLERİ II

Mayıs 2013

KEİG

kadın emeği ve istihdamı girişimi

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI

SORUN ALANLARI VE POLİTİKA ÖNERİLERİ II

Mayıs 2013

KEİG

kadın emeği ve istihdamı girişimi

KEİG Yayınları Dizisi: Rapor
TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI
SORUN ALANLARI VE POLİTİKA ÖNERİLERİ II

Hazırlayan: Keig Platformu
Birinci Basım: Mayıs 2013
*Bu rapordan kaynak göstermek kaydıyla yararlanılabılır.
Bu kitap İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı desteği ile yayınlanmıştır.*

Kapak / İç tasarım: Tekin Zengin
Baskı: Hazal Matbaa
Davutpaşa Emintaş San. Sitesi No.103/434-435 Topkapı / İstanbul
Tel: 0212 501 95 96

KEİG PLATFORMU
Kadınlarla Dayanışma Vakfı
Kamer Hatun Mah. Hammalbaş Cad. No. 22/13 Beyoğlu – İstanbul
Tel/Faks: 0212 251 58 50
e-posta: iletisim@keig.org
web: www.keig.org

İÇİNDEKİLER

Önsöz	5
Keig Platformu	7
1 Giriş	9
2 Kadın İstihdamında Son Yıllarda Görülen Değişimler ve Mevcut Sorun Alanları	13
3 Erkek Egemen Sosyal Yapı ve Kamusal Desteğin Yetersizliği	16
4 Kadın İstihdamına Yönelik Politikalar	19
Kaynakça	29
Tablolar	31



Önsöz

Türkiye’de kadın emeği ve istihdamı üzerine 2009 yılında yayınlanan ilk raporun ardından geçen dört yıl içerisinde hem krizin yarattığı dönüşümü hem de kadın istihdamını arttırmaya dönük politikaların kurgusunu ve sonuçlarını; kadın istihdamıyla esnek istihdamın, niteliksiz işlerin, güvencesizliğin giderek daha çok özdeşleşmesi ve kadın-erkek işi ayrımının katılaşması eğilimlerinde gözledik.

Bizler, kadın istihdamında son dönemde yaşanan artışın hangi koşullarda gerçekleştiği ve uzun dönemli sonuçlarının kısa vadeli hedeflerden daha önemli olduğu kanısındayız. Bu nedenle uygulanan istihdam politikalarının olumlu anlamda dönüştürücü olup olmadığının titizlikle takip edilmesi gereken bir süreçteyiz.

Kadın istihdamında gözlemlenen artış, kadınların niteliksiz işlerdeki payının artmasıyla, güvencesiz işlerde erkeklerden daha çok istihdam edilmesiyle, artan kayıtsız ve esnek çalışma ile paralel seyretti. Kadınlar hane gelirinin düşmesi nedeniyle işgücü piyasasına katıldılar ancak hane içindeki yükleri hafiflemek bir yana yoksulluğun da getirdiği baskıyla daha da arttı. Kadın erkek eşitliğini hedeflemek üzere kurgulanması gereken politikaların aile odaklı bir bakış açısıyla oluşturulması, kadın istihdamına dair en temel sorun alanının dönüştürülmek istenmediğinin kanıtı oldu.

Bu nedenle, KEİG olarak 2009 sonrasında kadın istihdamında yaşanan dönüşümü ve uygulanan politikaların bir değerlendirmesini sunmak amacıyla, bu raporda;

Kadınların işgücü piyasasındaki son dönem durumu, erkek egemen iş bölümünün etkileri ve kadın istihdamına yönelik politikaların eleştirisi ile eşitlikçi çözüm önerilerine yer verildi. Rapor, KEİG Platformunu oluşturan kadın emeği ve istihdamı alanında çalışan 27 kadın ör-

ÖNSÖZ

gütü tarafından birlikte yazıldı. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu, alanında çeşitli politikalar üreterek bu politikaların savunuculuğunu üye örgütleriyle birlikte hem yerel hem de ulusal alanda harekete geçirmeyi hedefliyor.

Raporda emeği geçen bütün kadınlara KEİG Platformu adına teşekkür ediyoruz.

KEİG, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu

KEİG, kadın emeği ve istihdamı konusunda kadın bakış açısını ve kadın örgütlerinin ortak taleplerini dile getirmek için kurulmuş bir platformdur. Amacımız, benzer ya da farklı konularda ve mekânlarda yürütölen kadın emeğini görünür kılmaya ve kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalarını ortak bir politika üretme ve politikaları etkileme platformunda buluşturmak ve güçlendirmek. Böylelikle kadın emeği ve istihdamını etkileyebilecek her türlü ekonomik ve sosyal politikayı yönlendirmede aktif rol oynamak. KEİG, kadın emeği ve istihdamı konusunda yapılan çalışma, araştırma ve deneyimlerden yararlanmak için bu alanda çalışan kadın örgütleri arasında bir ağ ve işbirliği kurmayı amaçlar. Aynı zamanda, bu alanda çalışacak yeni kadın gruplarına destek olmaya çalışır.

KEİG Neler Yapıyor?

KEİG Platformundaki kadın örgütleri kolektif çalışmayı esas kabul ederek faaliyetlerini sürdürmektedir. Kadın istihdamına yönelik yerel ve merkezi uygulamaların izlenmesi, bilginin ağ içinde yaygınlaşması, elde edilen verilerin raporlarının yazılması ve oluşturulan taleplerin ilgili kurumlarla paylaşılması yürüttüğü politika çalışmasının bir ayağıdır. Bunun yanı sıra kadın örgütleri ile kurduğu sürekli iletişim oluşturduğu politik sözün yaygınlaşmasını sağlar. Seminer, panel ve konferanslarla kadın emeği ve istihdamı bağlamında derinlemesine tartışmalar düzenler ve kadınların ekonomik alanda temsilinin yaygınlaşmasını sağlar.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı ve AB Bakanlığının hazırladığı raporlar, yürüttüğü çalıştaylara katılarak kadınlar açısından değerlendirmelerini paylaşır. KEİG Platformu en son 2013 yılında erken çocuk eğitim ve bakım hizmetini gündemine aldı. Platformun üyelerinin bulunduğu illerde durum analizi yaptı. Toplumda

kadın emeği ile çözülen bakım hizmetinin yanısıra yasal düzenlemelere bağlı olarak uygulama şartlarını, uygulama alanlarını inceledi. Kreş atölyelerinde kadınlarla birlikte erken çocuk eğitim ve bakım hizmeti nasıl verilmeli tartıştı. Yıllardır kadınlara bırakılan bu hizmetin toplum tarafından en iyi şekilde uygulanmasının koşulları belirlendi. Bu çalışma sonrasında Kreş Haktır Platformu oluştu. www.kreshaktır.org sitesinden kadınların erken çocuk eğitim ve bakım hizmeti hakkındaki taleplerine ulaşabilirsiniz.

KEİG Platformu Üyeleri

- Ev Hanımları Dayanışma ve Kalkındırma Derneği - EVKAD / ADANA
- Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu - ANKARA
- Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği - KEİD / ANKARA
- Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu - ANKARA
- Antalya Kadın Danışma Merkezi ve Dayanışma Derneği - ANTALYA
- Koza Kadın Derneği - BURSA
- Çanakkale Girişimci Kadınlar Üretim ve Pazarlama Kooperatifi - ÇANAKKALE
- Elder Kadın El Emeğini Değerlendirme Derneği - ELDER / ÇANAKKALE
- Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği - GİKAD / DENİZLİ
- Doğu ve Güney Doğu İş Kadınları Derneği - DOGÜNKAD / DİYARBAKIR
- Kadın Merkezi Vakfı - KAMER / DİYARBAKIR
- Selis Kadın Danışmanlık Merkezi - DİYARBAKIR
- Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği - KA.DER / İSTANBUL
- Kadın Mühendisler Grubu - İSTANBUL
- Kadın Sendikacılar Grubu - İSTANBUL
- Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği - İSTANBUL
- Kadınlarla Dayanışma Vakfı - KADAV / İSTANBUL / KOCAELİ
- Petrol İş Kadın Dergisi - İSTANBUL
- Türkiye Kadın Girişimciler Derneği - KAGİDER / İSTANBUL
- Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi - SOGEP / İSTANBUL
- Buca Evka 1 Kadın Kültür ve Dayanışma Evi - BEKEV / İZMİR
- Çiğli Evka-2 Kadın Kültür Evi - ÇEKEV / İZMİR
- İzmir Kadın Dayanışma Derneği - İZMİR
- Karadeniz Kadın Dayanışma Derneği - KarKad-Der / TRABZON
- Yaşam Evi Kadın Dayanışma Derneği - URFA
- Van Kadın Derneği - VAKAD / VAN
- Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar Grubu - KEFA

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI

SORUN ALANLARI VE POLİTİKA ÖNERİLERİ II¹

Giriş

Çalışma yaşamında kadın ve kadın istihdamına dair sorun alanlarını belirleyen KEİG'in ilk raporu 2009 yılında yayınlandı. Bu ilk raporda, son dönemlerde göreve gelen hükümetlerin uygulamaya koyduğu istihdam politikalarının kadın istihdamı açısından bir değerlendirmesi yapıldı ve çözümler getirebilecek politika önerileri sunuldu. O tarihten bugüne dört yıllık bir süre geçti. İlkinin bir devamı niteliğindeki bu ikinci rapor, geçmiş dört yıl içindeki değişimleri ve politikaları kadın istihdamı açısından yeniden değerlendiriyor.

2012 itibariyle Türkiye'de işgücüne katılmayan kadın nüfus, erkek nüfusun iki buçuk katıdır. Kentlerde kadın işsizliği, erkeklerin işsizlik oranından yüzde altı puan daha yüksek ve erkek istihdam oranı² (yüzde 64) kadın istihdam oranından (yüzde 22) neredeyse üç kat daha yüksek seviyededir. Oysa kadınların işgücüne katılımında Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üyesi ülkelerin ortalaması yüzde 62 düzeyinde. Avrupa Birliği (AB) Lizbon kri-

1 Bu metin Nuray Ergüneş, Özge İzdeş ve Emel Memiş tarafından KEFA ve KEİG üyelerinin önemli katkı ve desteğiyle hazırlanmıştır.
2 İstihdam oranı, istihdam edilenlerin, çalışma çağında ve çalışabilecek durumda olan nüfusa oranını ifade eder.

terlerine göre, tüm üye ülkelerde erkek (yüzde 70) ve kadın istihdam oranlarının (yüzde 60) birbirlerine yaklaştırılarak arttırılması hedeflenmekte. Hatta Avrupa İstihdam Stratejisi'nde AB'nin 2020 için istihdam hedefi ise her iki cins için de yüzde 75 olarak belirlendi. Bu göstergelerin işaret ettiği gibi, Türkiye hızla büyüyen bir ülke olmasına rağmen işsizlikle boğuşan ve özellikle de kadınların ekonomik açıdan güçsüz kaldıkları bir ülke olarak, “insani gelişmişlik endeksine” göre 187 ülke arasında epeyce gerilerde, 92. sırada yer alıyor (BMKP, 2011).

İnsani gelişmişlik göstergelerine kadın-erkek arasındaki uçurum açısından bakıldığında daha trajik bir tablo ortaya çıkmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Uçurumu 2012 raporuna göre; Türkiye 2006'da 135 ülke içinde 105. sıradayken, 2012'de ise 124. sıraya gerilemiştir. Kadınların işgücüne katılımlarının, ücret eşitliğinin, gelir eşitliğinin ve yönetici konumundakilerin cinsiyet dağılımına bakılarak hesaplanan Ekonomik Yaşama Katılım ve Olanaklar kategorisinde kendi bölgesi olarak tanımlanan Avrupa-Orta Asya'da ise sonuncu sırada yer aldı. OECD içinde yükselen ekonomilerden biri olan Türkiye, kadınların ekonomik hayata katılımı açısından değerlendirildiğinde sonuncu sırada yer almaktadır.

Son yıllarda, Türkiye'de kadın istihdamının arttırılması, politika yapımcıların gündemlerinde öncelikli alanlar arasında yer aldı. Bu ilgede kadın örgütlerinin savunuculuk ve lobicilik çalışmalarının, AB uyum sürecinin ve Türkiye'nin bu süreçteki olumsuz itibarını düzeltme çabalarının önemli etkileri olmakla birlikte kalkınma politikalarında “geri planda kalmış nüfus” unsurunun ülke ekonomilerine getireceği kabul edilen avantajın yeniden keşfi temel belirleyen oldu. Doğurganlığın düşmesi nedeniyle çalışma çağı nüfusunun yükselen oranı bir yandan üretime bir dinamik getirirken, öte yandan bağımlı nüfus oranının görece düşük olması kadınların kendilerini geliştirmeleri için bir fırsat yarattı (Özbay, 2013). Kadın istihdamı ekonomik büyüme hedeflerini yükselten Türkiye ekonomisi için değerlendirilmemiş bir emek kaynağı olarak görüldü. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın “Kadın Emeği, Tür-

kiye Ekonomisinin Yeni Dinamiği” sloganı bu görüşü açık bir biçimde gözler önüne seriyor. Geçtiğimiz yıl kamuoyuyla paylaşılan Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı’nda (2012-2013), belirtildiği gibi, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının³ 2023’de yüzde 35 olması hedeflenmişti ve bu hedef daha sonra revize edilerek yüzde 38’e yükseltildi. Kuşkusuz istihdam artışı kadınların karar alma süreçlerine katılabilmesi ve ekonomik olarak güçlenebilmesi için önemli bir etmen. Bu anlamda, kadın istihdamının artırılması kalkınma hedefleri için bir araç olarak görülmekte. Bunun ötesinde çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği uluslararası anlaşmalarca da kendi başına bir kalkınma hedefi olarak ilan edilmekte. Bu bağlamda, Türkiye’de düşük düzeyde olan kadın işgücüne katılım oranının (2012 yılına göre yüzde 29.5) iyileştirilmesi için hayata geçirilen bir dizi politika; içeriği ve uygulama biçimleri tartışmaya açık olmakla birlikte, hem ulusal hem de uluslararası düzlemde ilgili pek çok kurum ve kuruluş temsilcileri tarafından geçikmiş fakat olumlu gelişmeler olarak yorumlandı.

Nitekim, 1995’de Pekin’de gerçekleşen Dördüncü Kadın Konferansı’nda 189 ülkenin katılımı ile ortak bir deklarasyona dönüşen toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma, uzun bir gecikmenin ardından 2008 yılında, TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından hazırlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2010)” ile politika metinlerine taşındı. Bu planı takiben kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak 25 Mayıs 2010 tarihli ‘Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması’ başlıklı Başbakanlık Genelgesi çıkarıldı ve planın gerçekleştirilmesine yönelik atılmış önemli adımlardan biri oldu.

Genelgede yer alan maddelerin başında “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulması yer aldı. Bu maddeyi, kadın istihdamında öne çıkan sektörlerde mes-

3 İşgücüne katılım oranı, çalışma çağındaki olup çalışmak isteyenlerin tümünü, yani istihdam edilenler ve iş arayanların, çalışma çağındaki ve çalışabilecek durumda olan nüfusa oranını ifade eder.

lek eğitimlerinin verilmesi, kurum içi eğitimlerde kadınlar ve erkekler arası fırsat eşitliğinin gözetilmesi, kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesinin sağlanması ve denetlenmesi; şiddete uğrayan kadınlar, cezaevindeki kadınlar ile kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katılmasına yönelik projelere ağırlık verilmesi hususları izledi.

Kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik atılan bu adımlar ve uygulamalar genel olarak kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesi, esnek çalışma koşullarının yaygınlaştırılması ve kadın girişimciliğinin artırılması üzerine yoğunlaştı. Farklı içerikte ve alanlarda bu tür uygulamalar halen sürdürülmektedir. Bu politikaların öncelikle kadın-erkek eşitliğinin dinamiklerini kurmada, mevcut tabloyu uzun vadeli ve yapısal olarak dönüştürmede etkisiz olduğu açıktır. Son dönemde kadın istihdamında görece bir artış gözlenmesine rağmen bu eğilimin kadınların özgürleşmesine ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olmadığını söyleyebiliriz. Uygulamaların cinsiyetçi işbölümünü dönüştürmeyi hedeflemeyen bir bakış açısıyla kurgulanması ve istihdamı esnekleştirme merkezinde şekillenmesi kaygı vericidir.

Gelinen bu noktada, bu raporda, 2009 sonrasında kadın istihdamına yönelik belirlenen hedefler doğrultusunda uygulamaya konmuş düzenlemelerin ve oluşturulan politikaların bir değerlendirmesini sunmak amacıyla öncelikle 2009-2012 yılları arasında kadın istihdamındaki değişimlere yer vermeyi ve çalışma yaşamındaki mevcut sorunları genel hatlarıyla ortaya koymayı planladık.

KADIN İSTİHDAMINDA SON YILLARDA GÖRÜLEN DEĞİŞİMLER VE MEVCUT SORUN ALANLARI

TÜİK'in düzenlediği Hanehalkı İşgücü Anket (HHİA) verilerine göre 2009-2012 yılları arasında kadın istihdamında yüzde 24.5'lik bir artış gerçekleşmiş durumda (Ek, tablo1). Bu artış esas olarak hizmetler (yüzde 32.7'si) sektöründeki istihdam artışından kaynaklanmış. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadın sayısı aynı dönem yüzde 34.7 oranında artmış. Bu oranın kadın istihdamında gerçekleşen genel artış oranından yüksek olması kadınların daha çok niteliksiz işlerde istihdamının arttığı anlamına gelmektedir. Niteliksiz işler dışında kadın istihdamının bu dönemde en çok arttığı iş alanı hizmet ve satış elemanı olarak çalışanların iş alanı olmuştur (Ek, tablo 2). Tarım artık kadın istihdamı açısından başat sektör olmaktan çıkarak yerini ilk kez hizmetlere bırakmıştır. İmalat sanayindeki kadın istihdamındaki gerilemede ise krizlerin ve son olarak etkilerinin yıkıcı olarak 2008-2009 yıllarında hissedildiği küresel krizin payı önemlidir. Krizle birlikte kadınlar yoğun olarak istihdam edildikleri imalat sanayinde ve imalat sanayi alt sektörlerinde hızla iş kaybına uğrarken, bu kayıplar ekonomi yeniden büyümeye başladığında telafi edilmemekte ve krizin ardından imalat sanayinde çalışan kadın oranı düşmektedir (İzdeş, 2011). 2008-2009

Krizi sonrası genişleme döneminde de bu olumsuz eğilimde bir düzelleme gözlemlenmedi ve imalat sanayi sektörünün kadın istihdamı içindeki payı (yüzde 14.9) düşmeye devam etti (Ek, tablo1).

Türkiye’de çalışanların sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmamaları sosyal güvenlikten yoksun olarak çalıştıkları anlamına gelmektedir. Genel olarak güvenceli çalışan sayısında bir artış olmamasına rağmen, tarımda çalışan kadınlar arasında hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı çok yüksektir (yüzde 96.1). Tarımda güvenceden yoksun ücretsiz aile işçilerinin yüzde 80’ini halen kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların tarımda çalışma oranlarında gözlenen azalma bile güvencesiz işlerde çalışma oranlarını maalesef düşürmemiştir. Aksine, 2009-2012 yılları arasında güvencesiz çalışan erkek sayısında azalma (yüzde 2.9’luk) görülürken, kadınlarda önemli bir artış (yüzde 15.5’lik) görülmektedir (Ek, tablo 3). Bu da açık bir şekilde kadınların gittikçe daha güvencesiz işlerde istihdam edildiklerini göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, özellikle küresel kriz sonrasında kadın çalışanlar arasında güvencesiz çalışma koşullarının giderek yaygınlaşmasının ciddi bir sorun haline dönüştüğünü raporlarında önemle vurgulamıştır. (UÇÖ, 2011; UÇÖ, 2013).

2009-2012 arasında Türkiye’de kadın istihdamında cinsiyetçi yapının varlığını sürdürdüğü ortadadır. “Kadın işi-erkek işi” ayrımı, kadınların belli sektörlerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Kadınlar ağırlıklı hizmetler, imalat sanayinin emek-yoğun kesimlerinde ve tarım sektöründe istihdam edilmekte, cinsiyetçi ayrım, işte yükselme, mesleklere göre dağılım bulgularında da açıkça gözlenmektedir. Bu ayrımın, çalışma biçimleri bakımından yarattığı önemli sonuçlar mevcuttur. Kadınlar sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmakta, iş yaşamında karşılaştıkları ayrımcı muameleler karşısında korunaksız kalmaktadır. Kayıtsızlık, çalışan kadınları sağlık sorunları olduğunda ve yaşlandıklarında onları koruyabilecek bir si-

gorta sisteminin dışında bırakmakta; işten çıkarılmaları halinde de kadınları yasal haklarını kullanmaktan mahrum bırakmaktadır (Ecevit, 2010).

Kadınlar çoğunlukla belirli sektörlerde ve faaliyetlerde çalışmanın yanı sıra erkeklere göre daha düşük ücret almaktadır⁴. Tarım sektöründe kadın ve çocukların yevmiyesi, erkek tarım işçilerinin yevmiyelerinin çok altında gerçekleşmekte; güvencesiz ve esnek çalışma ilişkileri de kadınların ücretlerini erkek çalışanlara oranla daha da düşürmektedir.

4 İlkaracan ve Selim (2007), eğitim, kıdem, yaş, medeni durum, meslek, çalışılan iş kolu, yarı zamanlı çalışma, iş yeri büyüklüğü, kayıt dışı olma, sendikalı olma durumu gibi değişkenler sabit tutulduğunda bile kamu sektöründeki erkeklerin ücretlerinin kadınların ücretlerinden yüzde 6 daha yüksek olduğunu, özel sektörde, yine tüm faktörler sabit tutulduğunda, erkeklerin kadınlardan yüzde 21,2 daha yüksek ücret kazandığını saptadı.

ERKEK EGEMEN SOSYAL YAPI VE KAMUSAL DESTEĞİN YETERSİZLİĞİ

Toplumsal hayatın bütün alanlarında olduğu gibi işgücüne katılım ve işsizlik durumunda da kadınlar açısından temel belirleyici erkek egemen ilişki biçimleri ve değer yargılarıdır. Kadınlar evdeki sorumlulukları nedeniyle istihdama katılamamaktadırlar. Nitekim istatistikî veriler kullanılarak yapılan çalışmalar da bunu desteklemekte. 2006 yılı rakamlarına göre, Türkiye’de yetişkin kadın nüfus (15-64 yaş) hanehalkı ve ev bakımına günde ortalama 5 saat 17 dakika ayırırken erkeklerde bu sayı bir saatten daha az bir süre, yalnızca 51 dakikadır. Türkiye 15-64 yaş kadın nüfusun hane içi bakım işlerine ayırdıkları zaman bakımından OECD ve OECD dışı otuz ülke arasında bu sürenin en yüksek olduğu ülkedir. Hane içi bakım işlerine ayrılan zaman bakımından kadın ve erkek arasındaki fark yine AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında yaklaşık dört kat daha yüksektir. Bu eşitsiz hane içi işbölümü, kadınlar işgücüne katılıp, gelir getirici işlerde çalışıyor olsa dahi eşitsiz niteliğini koruyor. Türkiye’de istihdam edilen kadınların çifte mesai yaptığını söylemek mümkün⁵. Gelir yoksulu hanelerde erkek ve

5 Erkekler gelir getiren bir işte çalıştıklarında ev işlerine günde sadece yarım saat kadar ayırırken çalışan kadınlar için toplam mesailerinin arısından fazlasını (günde 4 saat) hane içi sorumluluklarını yerine getirmek için harcamakta (Memiş vd., 2012).

kadın arasındaki uçurum daha derinleşmekte, yoksullukla birlikte geçinebilmek için artan iş yükünden kadın ve erkeğin üstlendiği pay, yine kadın aleyhine eşitsiz biçimde dağılmaktadır.

Kadınların işgücüne katılamamalarının nedenleri evdeki sorumlulukları ile sınırlı değildir. Eğitim düzeylerinin erkeğe kıyasla daha düşük olması, kamusal desteğin yeterli olmaması gibi unsurlar da temel nedenler arasında yer alıyor. Dahası mevcut erkek egemen yapının bir başka tezahürü olan muhafazakarlaşma ve yarattığı baskı kadınları ev içerisinde konumlandırılıyor. Kız çocuklarının okula gitmelerine, evdeki kadının dışarıda kamusal alanda olmasına izin verilmemesi bunun tipik örneklerini oluşturuyor. Öte yandan erkek egemen baskıdan kurtularak kamusal alana çıkabilmiş kadınlar kendilerini işyerlerinde sıkça maruz kaldıkları cinsel tacizle baş etme sorunu içinde buluyorlar. İşyerlerinin ulaşım hizmetlerinin, ışıklandırma, güvenlik gibi hizmetlerin olmaması veya yetersiz olması, gece vardiyalı çalışma biçiminin olduğu durumlarda kadınların istihdama katılmalarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Sosyal politikanın tüm alanlarında gözlemlenen muhafazakarlaşma etkisi, annelik ve evliliğin önemini defalarca vurgulayan aile merkezli politikalarla⁶ kadınları geleneksel rollerine ve eve döndürmeye çalışan söylemlerde ve kadının bedenine ve doğurup doğurmama hakkına müdahale eden düzenlemelerle kendini göstermektedir. Kadın-erkek eşitliğine dönük kurgulanması gereken politikaların aile odaklı bir bakış açısıyla oluşturulması, kadın istihdamına dair en temel sorun alanının halen göz ardı edildiğini göstermekte. Bu bakış açısının kadın istihdamına yönelik politikaları yanı sıra, yardıma muhtaç gruplar için hazırlanan sosyal yardım programlarına da önemli yansımaları olduğu açıktır.

6 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın 2011 yılında ilan edilen Eşi Vefat Etmiş Kadınlar İçin Sosyal Yardım Programının temel aldığı araştırma Türkiye'de yoksulluk sınırı altında geliri olan ve sosyal güvencesi olmayan 150 bin dul kadın olduğunu tespit ederken yaşam standartı oldukça düşük olan 20 bin boşanmış kadın olduğunu da belirtmiştir. Fakat destek programı boşanmış kadınların durumlarını düzeltmenin boşanmaları artıracağı, kadınların özerk haneler kurmasını teşvik edeceği düşüncesiyle boşanmış kadınları program kapsamı dışında bırakmıştır (Özar ve Yakut-Çakar, 2012).

Yapılan çalışmalar erkek egemen ilişkilerin ve annelik rollerinin kadınların işgücü piyasasına katılımlarının ve bu katılımlarının devamlılığının önünde aşılması zorlu bir engel olduğunu göstermekte. Çalışan kadınların üzerindeki bu yükün hafifletilmesi, bu sorumlulukların toplumsal olarak paylaşılması gerekirken, iş yerlerinde kreş, emzirme odaları, anaokulu benzeri temel bazı kurumsal yapıların olmaması, işgücü piyasasına yeni katılımları zorlaştırmakta ve çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sekteye uğratmaktadır. Türkiye’de erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinden yararlananların oranı oldukça düşük ve bu hizmetlerin sunumu çok yetersizdir. İlkaracan (2010) 3 yaş altı için kreş 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 yüzde 4, 4 yaş yüzde 16, 5 yaş için yüzde 61 düzeyinde olduğuna işaret etmektedir.

KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR

Kadın istihdamının geliştirilmesi için atılan adımların genel olarak kadınların eğitim düzeylerinin arttırılması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve esnekleştirmeye yönelik düzenlemelerle sınırlı kaldığı görülmektedir. Hazırlanan politika metinlerinde kadın ve erkek arasındaki eğitim düzeyindeki farka dikkat çekilerek, öncelikli olarak kadınların eğitime yönelik tedbirler getirilmektedir. Kuşkusuz, eğitim düzeyi ile kadınların işgücüne katılımları arasında aynı yönde bir ilişki olması beklenir. Kadınların işgücüne katılma oranının düşük olması, tek başına kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim düzeylerindeki farkla açıklanamamaktadır.⁷ Türkiye örneğinde olduğu gibi, eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım beraberinde işsizlik artışı getiriyorsa (Ek, tablo 4) istihdam politikasıyla desteklenmeyen bir eğitim politikası eğitimden beklenen istihdam etkisini yaratmayacaktır. Kadınların eğitim düzeyle-

7 Örneğin, İlkaracan (2010) 2008 HHIA verilerini kullanarak kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarını eğitimin yanısıra medeni duruma göre ayrıştırarak incelemekte ve ilkokul da dahil her bir eğitim düzeyinde hiç evlenmemiş kadınların işgücüne katılım oranları aynı eğitim seviyesindeki evli kadınların oranının 2-3 katı olduğunu göstermektedir. Erkeklerin işgücüne katılım oranlarında ise eğitim seviyesi ve medeni duruma göre farklar çok daha düşüktür. Kentlerde esas çalışma yaşındaki kadın ve erkeklere ilişkin yaptığı karşılaştırmada, İlkaracan, ilkokul mezunu hiç evlenmemiş kadınların katılım oranlarının yüzde 40 civarında olduğunu bulurken, ilkokul mezunu evli kadınların katılım oranlarının yüzde 15'e düştüğünü, lise mezunlarında bu oranların yüzde 60'dan yüzde 25'e düştüğünü, üniversite mezunları için ise yüzde 85'den yüzde 70'e düştüğünü göstermektedir.

rinin arttırılması kadınların istihdam alanlarını genişletecek bir bakış açısıyla oluşturulmalı ve işgücü piyasasındaki kadın işi-erkek işi ayırımına dayalı katmanlı yapıyı kırarak istihdam politikalarıyla desteklenmelidir. Aksi halde kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi istihdam edilebilmeleri için tek başına yetersiz kalmaktadır.

İşgücü piyasasında esnekleşmenin sağlanması kadın istihdamına yönelik ikinci temel politika olarak karşımıza çıkmakta. Esnekleşme, işgücü piyasalarında, teknolojiye, üretimin yapısında yaşanan değişime uyum olarak ifade edilmekte, esnek olmayan işgücü piyasasında işsizliğin de yüksek olacağı belirtilmektedir. “İstihdam yaratmayan büyümeye” karşı “istihdam dostu bir büyüme” stratejisinin öncelikle emek piyasalarının katılıklarının kaldırılması yoluyla sağlanabileceği ileri sürülmektedir (Ergüneş, 2010). Bu bağlamda Şubat 2012 tarihli Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) Taslağı'nın temel hedefinin işgücü maliyetlerini düşürmek ve esnek istihdam biçimlerini yaygınlaştırmak olduğu açık biçimde anlaşılmaktadır. UİS, Türkiye işgücü piyasasının temel sorunu olarak belirttiği “katılığa” çözüm olarak esnek çalışma biçimini ve istihdam güvencesini getirmektedir.

Esnek çalışma biçimleri olarak kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma gibi çalışma biçimlerinin yasallaştırılması ve sosyal güvenlik kapsamına alınması öngörülmektedir. Bu tarz çalışma biçimleri kadınların ve gençlerin istihdam artışını sağlamak üzere önerilerek meşrulaştırılmaya çalışılmakta ve aslında işgücü piyasasının tamamı için geçerli kılınması hedeflenmektedir. Esnek çalışma biçimleri sosyal güvenlik kapsamına alındığında dahi, bu kapsamda sağlanan haklardan yararlanmak, ödenmesi gereken prim tutarlarının yüksekliği ve ödeme sürelerinin uzunluğu nedeniyle adeta imkansız hale gelmekte veya ödendiğinde ise çok yetersiz olmaktadır. Esnek istihdamın istihdam politikası olarak henüz yaygınlaştırılmadığı mevcut durumda dahi ka-

dınlar kendi işleri yoluyla sosyal güvenliğe sahip olamamakta⁸. Kadınların sosyal güvenceye ulaşmadaki bu dezavantajlı durumu mevcut durumda düzeltilmesi gereken temel bir sorun alanıdır. Esnek istihdam uygulamaları nedeniyle bu sorun daha da yaygınlaşarak derinleşebilir. UİS taslağı, kadın istihdamının artmasını desteklemekle birlikte kadın emeği yoğun sektörlerde⁹ egemen olan elverişsiz ve ağır çalışma koşullarının kadınlar açısından emekli olana kadar çalışılacak bir meslek sunmadığını görmezden gelmektedir¹⁰.

Kurgulanan istihdam tasarısı kadınları yine “kadın işi” olarak bilinen sektörlerde değerlendirirken, kadınlar aleyhine bölünmüş ve yapılandırılmış emek piyasalarının yapısını değiştirmeyi hedef almamaktadır. Bu haliyle tasarının, olası uygulamalar sonucunda sadece esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı ancak kadınların yine emek-yoğun ve kadın-iş sayılan ikincil işlerde sıkışıp kaldığı bir yapıyı devam ettireceğini söylemek mümkün. Olması gereken, kadınları belli sektörlerle hapsedmeyecek, kadın istihdamını her sektörde arttıracak, özellikle beceri gerektiren sermaye yoğun sektörlerde kadın istihdamının artması için “özel” önlemlerin alınmasıdır.

Özel sektörü istihdam yaratmaya ve yatırım yapmaya teşvik edecek önlemler işverenlerin bu önlemleri değerlendirme kapasitesiyle sınırlı kalmaktadır. Örneğin bu dönemde İş Kanunu’nda¹¹ kadın ve genç istihdamına yönelik iki düzenleme yapıldı. Bunlardan ilki

8 Kadınların yüzde 68.4’ü eşlerinden dolayı, yüzde 12.9’u anne babalarından yüzde 2.7’si ise çocuklarından dolayı sosyal güvenceye sahip olabilmekte (Elveren, 2008).

9 Tekstil ve konfeksiyon gibi alt imalat sanayi sektörleri ile finans sektörü bunun en önemli örneklerini oluşturuyor. Türkiye’de tekstil sektörü ve kadın işçilerin çalışma biçimlerine dair kapsamlı bir çalışma için bkz. Dedeoğlu (2012).

10 UİS’in genç ve kadın istihdamı açısından neler getirdiğinin ve getiremediklerinin kapsamlı bir değerlendirmesi için bkz. Toksöz (2012).

11 2008-2010 dönemi için kadınların ve gençlerin istihdam edilmesini özendirmek için işverenin sosyal güvenlik prim ödemelerinde indirim yapılması için 219 milyon YTL ayrılmış, Mayıs 2008’de çıkan 5763 sayılı iş yasasında da daha önce işgücünde olmayan bir kadını istihdam eden işverenin bu prim ödemelerinde ilk yıl %100 olmak üzere ilerleyen yıllarda azalan indirimlere gidilmiştir. son 2009 mali paketi bu kanunun süresini 2015’e kadar uzattı. 2013 Mart itibarıyla Hazine’den bu teşvik için ayrılan pay 38.366.437 TL’dir.

2008'de 4447 sayılı Kanunla kadınların ve gençlerin sigorta primlerine ait işveren hissele-
rinin beş yıl süreyle kademeli olarak İşsizlik Sigortası fonundan karşılanması. İkincisi ise
2011'de 6111 sayılı Kanunun Geçici 10. maddesine göre İŞKUR'a kayıtlı ve meslek eğitimine
katılmış işsizlerin istihdam edilmesi halinde çeşitli süreler itibariyle sigorta primlerinin işve-
ren hissesinin İşsizlik Sigortası fonundan karşılanması idi. İlk düzenleme kapsamında prim
indirimden yararlanan kişi sayısı oldukça düşüktür. İkinci düzenleme daha etkili olmuştur
ancak Mart 2013 itibariyle her iki Teşvik Kanunundan yararlananların sayılarına baktığımız-
da teşvik alan 122.677 işyerinde yararlanan toplam 257.105 çalışan olduğunu ve bu toplamın
sadece yüzde 55'ini kadın çalışanların oluşturduğunu görmekteyiz. Bu rakamlar kadın istih-
damının arttırılması için “özel” önlemler alınması gerektiğinin bir kez daha altını çizmekte.
Toplumun tüm “dezavantajlı” gruplarına ortak bir reçetenin çözüm getireceğini beklemek
oldukça iyimser bir yaklaşım olur.

Öte yandan, Türkiye’de yatırımları ve istihdamı arttırmak üzere hazırlanan Yeni Teşvik Siste-
mi (YTS) belgesi, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması hususunda UİS’i tamamlama-
yan bir nitelik göstermekte. YTS’de kadın istihdamının arttırılabilmesi için aktif işgücü poli-
tikalarının sanayi politikaları ile uyumlaştırılması ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesinin
gerekliliği ifade edilmekte; evde çalışma, yarı-zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi
biçimler teşvik edilmektedir. Ancak burada, girişimcilerin dahil olduğu kendi hesabına çalı-
şanlar içinde kadınların yüzde doksanı sosyal güvenlikten yoksun biçimde çalışmakta oldu-
ğunun altı çizilmeli. Kadın girişimciliği kadınları bakım hizmetlerinin asli sorumlusu olarak
gören bir yaklaşımla aile ve iş hayatının uyumlaştırıcı biçimler olarak önerilmekte; böylece
hem kadınların ev içi emeği ve yaşlı-hasta bakım hizmetlerinin devamı sağlanabilmekte hem
de kadınlar ev içi sorumlulukları ile çalışma ilişkilerini uyumlaştırma baskısı altında düşük
ücrete ve esnek çalışma koşullarına mahkum edilmektedir.

Kadın girişimciliğinin arttırılmasında kullanılan temel yöntem mikrofinans/mikro kredi uygulamalarıdır. Mikrokrediler resmi finansal kurumlara erişim olanağı olmayan veya resmi finans kuruluşlarının hizmet sunmadıkları durumlarda yoksul insanlar için oluşturulmuş bir finansman yöntemidir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planında (2008-2013) kadın yoksulluğuna ilişkin strateji ve eylem planı olarak mikrokredilerin yaygınlaştırılması gerekliliğine işaret edilmekte. Kadınların girişimci olmalarını sağlayarak toplumdaki konumlarını iyileştirme iddiasında¹² olan mikro kredi uygulamaları ortaya çıkış nedeni olan yoksulluk ya da kredi piyasasındaki eşitsizlikler gibi makro sorunların çözümüne dönük politikalar olmaktan çok, bu sorunların etkilerini hafifleten mikro ölçekli politika araçlarıdır.

Kadın girişimciliğinin desteklenmesi, kadın istihdamını artırma yollarından biri olarak, alternatif olmakla birlikte sonuç alma ihtimali en zayıf olan yöntemdir. Zira, girişimcilik; sıradan güvenceli istihdamdan farklı olarak, risk almayı ve piyasada tutunmayı gerektirmekte. Çalışma yaşamına ilk kez katılan kadınların böyle bir yükün altından kalkabilmesi hele ki bunu toplumdaki konumunu değiştirebilecek ölçüde bir sıçramayı sağlayabilecek ölçülere taşıyabilmesi ender başarı hikayelerini oluşturmadan öteye geçememektedir. Mikrokrediler “mucize öyküleri” yaratmadığı gibi erkek egemen toplumsal yapıda dönüşüm yaratacak güce de sahip değildirler (Ergüneş, 2010). Bu anlamda bu politikalara ayrılan kaynaklarla sonuç alma oranı arasındaki uçurum şaşırtıcı değildir.

12 Mikrokredilerin işleyiş mekanizmaları ve kullanılan yöntemleriyle birlikte detaylarıyla anlatan Ergüneş (2013) bu mekanizmaların hedefleriyle çelişkili sonuçlar yaratmaya açık olduğunu uygulamalardan örnekler vererek sunar. Mikrokrediler kapsamında verilen kredilerden, yoksullukla mücadele etmek üzere kadınların öncülüğünde yeni girişimlere yönelmesi hedeflenirken, bunların birikmiş kira, yiyecek, ekim zamanı tarlaya gübre alma gibi gündelik temel ihtiyaçların karşılanmasında kullanılabilir. Yine, kredilerin kadınların kullanımında olması öngörülürken kredi almada ve kredinin hangi alanda kullanılacağına erkeklerin karar verdiği durumlarla da karşılaşılabiliyor. Ayrıca, kadınların piyasaya birbirine benzer geleneksel bazı ürünler sunuyor olmasından dolayı mikrokredi ile üretim faaliyetine katılan kadınların karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri ürünlerini pazarlayacak alan bulamamaları oluyor. Kadınların mikrokredileri evden çıkmadan yapılacak işler için kullanıyor olmaları ev ve bakım emeğinin sürekliliğini sağlıyor. Öte yandan kadınların evde satmak üzere yaptıkları işleri iş olarak görmeme algısında da herhangi bir değişim yaratmıyor. Kadınlar kendilerini çalışan olarak görmüyor.

Kadın girişimciliğinin desteklenmesindeki uygulamalar arasında girişimcilik eğitimleri, istihdam garantili eğitim programları ve 2008 krizi sonrası görülen toplum yararına çalışma programı (TYÇP) öne çıkmakta. İşgücü piyasasına girişleri açısından “dezavantajlı kesimler” olarak kabul edilen kadınların gelir getirici bir faaliyette yer alabilmelerini desteklemek amacıyla sağlanan bu eğitimler de işgücü piyasasının cinsiyetçi yapısını devam ettirir biçimde “kadın işi-erkek işi” ayrımı üzerinden kurgulanmaktadır (KEİG, 2012). Kadınların yoğun olarak yönlendirildikleri mesleki eğitimler çoğunlukla; kuaförlük, dikiş-nakış, hasta ve yaşlı bakımı gibi eğitimler olmakta¹³ ve kurslara daha çok kadınların katılmasına rağmen¹⁴ işe yerleştirmeler ve kalıcı istihdam yaratma açısından etkili olamamaktadır¹⁵. İşsizliğe karşı yaygın uygulanan toplum yararına çalışma programı ise niteliği gereği sürekliliği olmadığı gibi program kapsamında sunulan işlerin cinsiyetçi yapıyı dönüştürecek işler olduğunu söylemek mümkün değildir (KEİG, 2012).

İŞKUR’un “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” değerlendirme sonuçlarında da benzer eğilimleri görmek mümkün¹⁶. Bu proje kapsamında da kadınların “kadın işlerine”

13 İŞKUR verdiği eğitimlerde kadınların katılımının %75 ile %100 olduğu eğitimler kozmetik, bakım, tekstil-giyim ve sekreterlik kursları yer alıyor. Kadınların katılımının %50-74 olduğu eğitimler ofis işleri, muhasebe, açılış, pasta yapımı, temizlik, pazarlama gibi ‘kadınlara uygun’ işler. İmalat, makine, mekanik gibi eğitimlerde ise kadınlar neredeyse görünmezler (Yücel, 2013). Örneğin işverenlerle işbirliği halinde gerçekleştirilen UMEM (Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri) Beceri 10 Projesi kapsamında açılan kursların daha çok imalat sanayiinde erkeklerle özgülennmiş otomotiv montajı, makinecilik, oto kaportacılığı gibi alanlarda yoğunlaşması nedeniyle, bu kurslar diğer mesleki eğitim kurslarının aksine 19.453 erkek kursiyere karşın, 7.856 kadın kursiyerin katılımıyla sonuçlanmıştır.

14 TÜİK 2009-2010 yılı verilerine göre Türkiye genelinde Halk Eğitim Merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan 3 588 355 kişinin yüzde 61’ini, Mesleki Eğitim Merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan 284 543 kişinin yüzde 18’ini, Kız Teknik Genel Müdürlüğü verilerine göre ise Kız Teknik Öğretim Okullarında açılan kurslardan faydalanan 52 549 kişinin yüzde 90’ını kadınlar oluşturuyor (KSGM, 2012: 15).

15 KEİG’nin (2012) İŞKUR’un 2011 verilerinden yararlanılarak yapmış olduğu hesaplama göre kadınların ve erkeklerin işe yerleştirilme oranları arasındaki fark coğrafi bölgelere göre önemli değişiklikler göstermektedir. Örneğin başvuranlar arasında Marmara bölgesinde işe yerleştirilen kadınların oranı yüzde 23 iken bu oran erkeklerde yüzde 35 düzeyindedir. Güneydoğu Anadolu bölgesinde ise kadınların sadece yüzde 8’i işe yerleştirilirken erkekler için bu oran yüzde 20’dir.

16 Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, NUTS II bölgesindeki 43 ilde kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, daha iyi işlere girişimleri kolaylaştırmak, kadınların işgücüne katılmalarını önleyen engelleri azaltmak, özellikle yerel düzeyde İŞKUR’u daha etkili kamu istihdam hizmeti sunmasını sağlamak amacıyla gerçekleştirilen bir proje. AB ve Türkiye fonları ile desteklenen 27 milyon 150 bin 589 Avro’luk bir bütçeye sahip olan bu proje 2009-2013 yıllarını kapsıyor. Proje sonuçlarının detayları için KEİG’e (2012) başvurulabilir.

yönlendirildiği, projenin piyasada cinsiyet temelli ayrışmayı devam ettiren bir anlayışla yürütüldüğünü söylemek mümkün. Kadınların düşük ücretli ve daha “az itibarlı kadın işlerine” sıkışmalarına neden olan katmanlı yapıyı kırmak için dönüştürücü nitelikte politika ve uygulamalar şarttır.

Bütün bu değerlendirmeler karşısında *kadınların özgürleşmesinin ve kadın erkek eşitliğine ulaşmanın yolunun insana yakıştır işler yaratan makroekonomik politikaların yanı sıra ev içi bakım yükünün aileler ve kamu, erkekler ve kadınlar arasında eşit dağılımını sağlayan düzenlemelerden geçtiğinin altını çizerek aşağıda yer alan ve bugün de geçerliliğini koruyan taleplerimizi bir kez daha paylaşıyoruz:*

1. Erken çocukluk ve bakım ve eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması:

Ebeveynlerin farklı yaşam ve çalışma koşulları ile uyumlu çocuk bakım hizmetlerinin tasarlanması; bunların mekân, süre, sunulan hizmetin türü gibi açılardan çeşitlendirilmesi. Kreş hizmetlerinin bir sosyal hak olarak ücretsiz şekilde düzenlenmesi. Çocuklara verilen bakımın ve eğitimin kalitesinin, ebeveynlerin gelir düzeyleri arasındaki farklar ve eşitsizliklerin etkilememesini sağlayacak önlemlerin alınması.

- Erken çocukluk bakım ve eğitime katılım oranlarının 2023'e kadar AB hedeflerinde de olduğu gibi 0-3 yaş için %33, 3-6 yaş için %100 hedeflerine yönelik olarak geliştirilmesi.
- Yüksek öğrenimde, erken çocukluk bakım ve eğitim bölümlerinde, 0-3 yaş grubu için de özel eğitim programları oluşturularak, bu gruba hizmet veren kurumlarda istihdam edilecek öğretmenlerin ve çocuk gelişim uzmanlarının yetiştirilmesi.
- İlköğretim çağındaki çocuklar için okul saatleri dışında çocukların gelişimini sağlaya-

çak etüt saatleri uygulamalarının emek piyasası mesai saatleri ile uyumlu olarak tasarlanması ve yaygınlaştırılması.

2. 16 haftalık ücretli doğum iznini takiben 6 aylık ebeveyn izni verilmesi:

Bu iznin en az iki ayının babadan anneye transfer edilemez (sadece babalar tarafından kullanım hakkını içeren) ücretli izin olarak uygulamaya geçirilmesi ve bu iznin babalar tarafından amacına uygun olarak kullanılmasının teşvik edilmesi ve denetlenmesi.

Ebeveyn izninin çalışanın isteğine bağlı olarak ve işveren ile karşılıklı mutabakat temelinde kısmi zamanlı olarak kullanılmasına olanak sağlayacak şekilde esnek tasarlanması; örneğin toplam 180 günlük ebeveyn izninin istihdamdaki ebeveyn tarafından bu toplamı aşmayacak şekilde, kısmi zamanlı olarak haftada en az 1 gün olarak kullanılması durumunda 180 haftaya kadar yayılabilmesi.

3. Annelik ve ebeveyn izni sürelerinin okul öncesi çocuk bakım hizmetlerine ulaşım yaşı ile uyumlu ve bütünlüklü bir bakış açısı ile tasarlanması ve uygulamaya konulması:

Yasal ebeveyn izninin bitimini takiben okul öncesi çocuk bakım ve eğitim hizmetlerine ulaşımın sağlanması yoluyla, kadınların çocuk bakımı nedeniyle emek piyasası dışına çıkmak zorunda kalmalarının önlenmesi.

4. Diğer bağımlı aile bireylerinin (yaşlı, engelli) bakımına yönelik hizmetlerin yaygınlaştırılması:

Kadın ve erkeklerin yaşam ve çalışma koşullarını uzlaştırabilmeleri açısından bağımlı aile bireylerine yönelik (yaşlı, engelli) bakım hizmetlerinin mekân, süre, sunulan hizmetin türü gibi açılardan çeşitlendirilmesi.

Yaşlı ve engelli bakımına yönelik hali hazırda tek uygulama olan nakit transferi poli-

tıkası sadece toplumun en düşük gelirli kesimlerine hitap etmekte. Yukarıda belirtilen karma çözümlerle desteklenen (gündüzlü kurum bakımı, yatılı kurum bakımı ve mesai saatleri dışında evde bakım seçeneğini de içeren) bakım hizmetleri tüm kesimlerin önündeki seçeneklerin çeşitlendirilmesini sağlar. Bu kapsamda, hizmetlerin, belli bir gelirin altındakilerden hiç ücret almamak şartıyla gelire göre ailelerden de katkı almak suretiyle oluşturulacak bir kamu bakım sigortası fonundan karşılanmasının esas alınması.

5. Çalışma saatlerinin, tam zamanlı statüsünü koruyarak azaltılması ve iş koşullarının iyileştirilmesi:

İşyerinde çalışma saatleri uygulamalarının yasal üst limit olan 45 saate uygun olarak denetlenmesi; bu üst limitin zaman içerisinde kadın ve erkek çalışanların iş ve özel yaşamı bağdaştırabilecekleri şekilde azaltılması.

6. Kayıtdışı istihdamla mücadele edilmesi:

İnsana yakışır iş koşullarına sahip, yasal bakım izinlerine, izin sonrası iş garantisi hakkına ve sosyal haklara erişimi temel alan kayıtlı istihdamın standart hale getirilmesi, esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin teşvik edilmemesi.

7. Makroekonomik politikaların daha çok ve hızlı büyümeyi değil, çevreye saygılı, adil bir yaşam biçimini öngören üretim ve bölüşümü hedeflemesi:

Kadınların istihdama katılmalarının önündeki engelleri kaldırmaya ve kadın işgücü arzını artırmaya yönelik politikaların genel olarak işgücü talebini, özel olarak da kadın işgücü talebini artıracak makro politikalarla desteklenmesi şart. Özel kesim yatırımlarına yönelik teşvik sistemleri istihdamı dolaylı biçimde artıran araçlar. İstihdamı doğrudan ve temel hedef olarak artırmaya yönelik makro politikalar geliştirilmeli. Kamu yatırım programlarında istihdam kapasitesi yaratacak farklı ölçeklerde yatırımların

kapsanmasının yanı sıra, insana yakışır istihdam yaratacak özel kesim yatırımlarını teşvik etmeye yönelik önlemler tasarlanmalı. Yatırımlarla bağlantılı istihdam artışlarının kadın erkek eşitliğini gözetmesi sağlanmalı. Bakım hizmetlerine yönelik yatırımlar, yatırım politikasının temel bileşeni olmalı. Eğitim ve sağlık hizmetleri gibi öncelikli sektörlerdeki yatırım açıklarının giderilmesi sadece özel kesim yatırımlarını teşvik ederek sağlanamaz. Bu hizmetler içinde yer alan eğitim ve bakım hizmetlerinin de kamusal sorumluluk olduğu unutulmamalı.

8. Kadın istihdamının yoğun olduğu tarımsal üretimin desteklenmesi:

Kırdan kente göçle birlikte kadınların işgücü piyasasından çekilmesini önlemek, gerekse gelecek kuşaklar için dışa bağımlı olmayan besin olanakları sağlamak üzere doğrudan gelir desteği yerine ürün bazlı tarımsal teşvikler verilmeli, organik tarım, tohumculuk ve hayvancılık desteklenmelidir. Kırsal alanlara gıda üretim tesisi yatırımlarının yapılması, eko-turizmin desteklenmesi gibi yöntemlerle, kırsal alanda tarımsal üretim dışı yatırım alanları geliştirilmelidir.

Bütün bunların ötesinde makro politikaların amacı, adaletsiz bir gelir dağılımı içinde daha çok ve daha hızlı büyümek değil; kadınlarla erkeklerin eşit koşullarda yaşadığı, dünyanın kaynaklarının gelecek nesillere de aktarılabilirdiği, çevreye saygılı, adil bir üretim ve bölüşümün gerçekleştirilmesi olmalı.

Kaynakça

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (BMKP), **İnsani Gelişme Raporu, 2011.**

Dedeoğlu, S. “Türkiye’de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler: Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman Araştırması, **ILO, Türkiye Ofisi, 2012.**

Dünya Ekonomik Forumu, **Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu,**
<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2012> , 2012.

Ecevit, Y. İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı, İŞKUR, 2010.

Elveren, A. Y. “Assessing Gender Inequality in the Turkish Pension System” **International Social Security Review**, 61 (2): 39-58, 2008.

Ergüneş, N. “Kadın İstihdamının Geliştirilmesine Yönelik İstihdam Politikaları, **İktisat Dergisi**, 514: 48-54, 2010.

Ergüneş, N. Sanayileşme Stratejisinden Hareketle Türkiye’de Mali Disiplin Üzerine Değınmeler, Maliyeye “Müştereklerden” Bakmak içinde, **İktisat Dergisi**, sayı 522, 2013.

İlkkaracan, İ. Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, İTÜ BMT-KAUM, Kadının İnsan Hakları–Yeni Çözümler Derneği, 2010.

İlkkaracan, İ. ve R. Selim. "The Gender Wage Gap in the Turkish Labor Market", **Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations**, 21 (2): 563-93, 2007.

KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu). **Genelgenin Ardından İstihdamın Durumu Araştırması**, Ara Rapor, 2012.

İzdeş, Ö., “Ekonomik Çevrimlerin (Krizlerin) Kadın/Erkek İstihdamına Yansımaları-Türkiye İmalat Sanayi ve Kent Emek Piyasası Üzerine Ampirik Bir Analiz”, (der.) Abuzer Pınar, Ahmet Haşim Köse ve Nihat Falay, **Kriz ve Maliye Düşüncesinde Değişim**. SAV Yayınları, İstanbul, 2011.

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). **Türkiye’de Kadının Durumu**, Ankara, 2012.

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, Ankara, 2008.

Memiş, E., Öneş, U. ve Kızılırmak, B. “Housewifization of Women: Contextualizing Gendered Patterns of Paid and Unpaid Work”, **Gender and Society in Turkey: The Impact of Neo-liberal Policies, EU Accession and Political Islam** içinde, der. Dedeoğlu, S. ve Elveren, A., I.B. Tairus, 2012.

Özbay, F. “Demografik Dönüşüm Sürecinde Cinsiyet ve Sınıf”, **Nüfus, Aile ve Göç - Seçme Yazılar**, İletişim, 2013.

Özar, Ş. ve B.Yakut-Çakar, Aile, Devlet ve Piyasa Kıskaçında Boşanmış Kadınlar, **Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar**, Sayı 16, 2012.

Toksöz, G. “Ulusal İstihdam Stratejisi Kadınlar ve Gençler İçin Ne Getiriyor?”, **Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış** içinde (ed.) Ahmet Makal, s.36-50, Türk-İş / SBF Sosyal Politika Merkezi Ortak Yayını, 2012.

Uluslararası Çalışma Örgütü, **The Global Crisis; Causes, Responses and Challenges**, Geneva, 2011.

Uluslararası Çalışma Örgütü, **Global Employment Trends 2013: Recovering From A Second Dip**, Geneva,2013.

Tablolar

Tablo 1

Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımındaki Değişme

	Toplam	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2009	5.871	2.446	901	2.524
Paylar %	100.0	41.7	15.3	43.0
2012	7.309	2872	1088	3349
Paylar %	100.0	39.2	14.9	45.8

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>. Erişim tarihi 12.05.2013.

Tablo 2

Kadın İstihdamının Mesleklere Göre Dağılımındaki Değişme

	2009	2012	Değişim	Paylar
Toplam	5,871	7,309	1,438	100%
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	189	220	31	2%
Profesyonel meslek mensupları	595	780	185	13%
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	437	535	98	7%
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	601	775	174	12%
Hizmet ve satış elemanları	594	867	273	19%
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	1,852	2,101	249	17%
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	338	321	-17	-1%
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	183	251	68	5%
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1,083	1,459	376	26%

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>. Erişim tarihi 12.05.2013.

TABLULAR

Tablo 3

Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayan Kadın Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımındaki Değişme

	Toplam	Tarım	Tarım dışı	Tarım dışı ücretli
2009	3.426	2.353	1.073	631
Değişim %	16%	17%	12%	15%
2012	3.959	2.757	1.202	725

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>. Erişim tarihi 12.05.2013.

Tablo 4

Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları

	2009		2012	
	İşgücüne katılma oranı %	İşsizlik oranı %	İşgücüne katılma oranı %	İşsizlik oranı %
Okuma-yazma bilmeyen	15,0	3,0	16,7	1,4
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	19,2	9,1	20,7	5,2
İlkokul	23,3	9,4	28,3	6,4
İlköğretim	18,0	18,3	20,7	13,2
Ortaokul veya dengi meslek okul	22,8	20,0	27,9	15,4
Genel lise	30,4	26,3	30,6	19,0
Lise dengi meslek okul	39,1	25,9	38,1	19,4
Yüksekokul veya fakülte	70,8	16,3	70,9	14,7
Toplam	26,0	14,3	26,1	15,5

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>. Erişim tarihi 12.05.2013.



Sekreteryaya:

Kadınlarla Dayanışma Vakfı

Kamer Hatun Mah. Hamalbaşı Cad. No: 22 Kat: 6 Daire: 13
Beyoğlu - İstanbul - Türkiye
Tel: 0212 251 58 50

iletisim@keig.org

www.keig.org

Destekleyen Kurum

