

KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER:
TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN
KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ

ÇALIŞMA YAŞAMINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EĞİTİM REHBERİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
Türkiye Ofisi - Ankara: ILO, 2018

ISBN:
978-92-2-830946-1 (basılı)
978-92-2-830947-8 (web pdf)
Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi

İşte, evde, her yerde

eşitiz

beraberiz



KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER:
TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN KADINLARIN
GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ

**ÇALIŞMA
YAŞAMINDA
TOPLUMSAL
CİNSİYET
EŞİTLİĞİ**
EĞİTİM REHBERİ

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2018
İlk basım yılı: 2018

Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla rights@ilo.org adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır. Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için www.ifro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler İçin Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi / Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi - Ankara: ILO, 2018

ISBN:

978-92-2-830946-1 (basılı)

978-92-2-830947-8 (web pdf)

Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler'in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez.

İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez. Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir.

ILO yayınları ve dijital ürünler ile ilgili bilgiye: www.ilo.org/publns adresinden ulaşılabilir.

Türkiye'de basılmıştır

Önsöz.....	3
Modül 1: Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Önemi.....	5
Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu.....	5
Modül 2: Toplumsal Cinsiyet.....	18
Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu.....	18
Modül 3: Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu.....	25
Doç. Dr. Emel Memiş.....	25
Modül 4: İnsan Yakışır İş ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	36
Ebru Özberk Anlı.....	36
Modül 5: Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Uluslararası Norm ve Standartlar.....	43
Valli Corbanese.....	43
Modül 6: Türkiye'de Kadın İstihdamına İlişkin Yasal Çerçeve ve Ulusal Politikalar.....	50
Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu.....	50
KAYNAKLAR.....	60

“Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi” projesi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ortaklığında ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı’nın (SIDA) mali desteği ile 2013-2018 yılları arasında yürütülmüştür.

Projede, kadınların insana yakışır iş fırsatlarına erişimlerinin artması ve kadının insan hakları ve çalışma standartları konularında farkındalıklarının artması yoluyla Türkiye’de kadınların güçlenmesine katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Projede bu temel amaca yönelik olarak aşağıda açıklanan üç hedef doğrultusunda çalışmalar yürütülmüştür:

1. Kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması konusunda ulusal ölçekte kapsayıcı ve bütüncül politikaların geliştirilmesi,
2. Aktif işgücü piyasası politikaları ile kadınlar için insana yakışır iş olanaklarına erişimine katkı sunulması,
3. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları alanında farkındalık yaratılması.

Birinci hedef doğrultusunda, Türkiye’de ilk kez kadın istihdamına odaklanan “Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)” sosyal diyalog anlayışı ile kamu kurumları, işçi ve işveren kuruluşları ile kadın sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katkılarıyla İŞKUR tarafından geliştirilmiştir. Eylem Planında, kadın istihdamının artırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi ile kadınların işgücü piyasasına erişim olanaklarının artırılmasına yönelik iki temel hedef çerçevesinde uygulanan eylemler yer almaktadır. Ayrıca, Eylem Planı’nın yerel düzeyde uygulanmasını desteklemek için dört pilot ilde, Ankara, Bursa, İstanbul ve Konya’da, bir yıllık Kadın İstihdamı İl Eylem Planları geliştirilmiştir.

Hazırlanan eylem planların etkin şekilde uygulanması için hem İŞKUR personeline hem de diğer paydaşlara yönelik çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği,

ÇALIŞMA YAŞAMINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ÖNEMİ

Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin kadının güçlenmesine, ekonomik kalkınmaya, ailenin refahına ve işyerlerinin performansına olan katkılarını gözden geçirmiş olacaklardır.
Süre	60 dakika
Alıştırmalar	Kadın istihdamını geliştirmede toplumsal maliyet-yarar analizi

GİRİŞ

“...Sürdürülebilir ekonomik ve sosyal büyüme, yoksulluğun önlenmesi ve sosyal adaletin sağlanması ancak kadınların ekonomik ve sosyal kalkınmaya katılmalarının sağlanması ile mümkün olabilir...”

(BM, IV Kadın Konferansı Pekin Deklarasyonu, 1995).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, temel bir insan hakkı olduğu kadar, kadınların ekonomik hayata katılımının kadınlara, ailelere, topluluklara ve nihayetinde ekonomiye önemli katkıları vardır. Kadınların ekonomik faaliyetlere katılmaları yoluyla güçlenmeleri; daha istikrarlı ve adil toplumların oluşmasına, kalkınma, sürdürülebilirlik ve insan hakları alanlarındaki uluslararası hedeflere ulaşılmasına, kadınların, erkeklerin ve toplumların yaşam kalitelerinin yükselmesine, güçlü ekonomiler inşa edilmesine ve özel sektör kuruluşlarının daha başarılı iş sonuçları elde etmelerine katkısı olmaktadır¹.

İstihdamda toplumsal cinsiyet açığı, çalışma çağındaki (15-64 yaş) erkeklerin ve kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları arasındaki farklılıklar olarak tarif edilmektedir. 2015 yılında İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı'na (OECD) üye ülkelerde istihdamda kadın ve erkek oranları arasındaki fark ya da bir başka deyişle istihdamda toplumsal cinsiyet açığı 16,3 puandır ve 2016 yılında bu değer 16,4 olarak belirlenmiştir (OECD).

toplumsal cinsiyete duyarlı kamu istihdam hizmetleri, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının kamu istihdam hizmetlerinde anaakımlaştırılması konuları üzerine bir dizi eğitim çalışması yapılmıştır.

Kadınların daha çok ve daha iyi işlere erişim olanaklarının artırılması için gerekli olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu istihdam hizmetlerinde anaakımlaştırılması stratejisinin uygulanması için bu tür eğitim çalışmalarının hem İŞKUR'da hem de paydaş kurumlarda sürdürülebilir hale gelmesi çok önemlidir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” eğitim rehberi birbirini tamamlayan modüllerden oluşmaktadır.

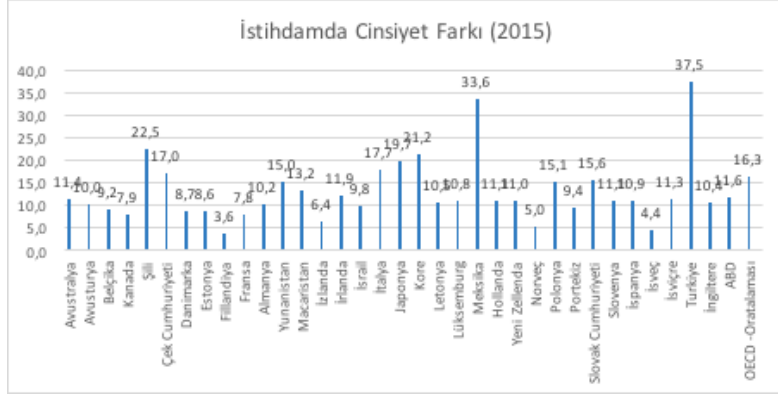
“Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Önemi” ve “Toplumsal Cinsiyet” başlıklı ilk iki modül ile “Türkiye’de Kadın İstihdamına İlişkin Yasal Çerçeve ve Ulusal Politikalar” başlıklı altıncı modül, Muğla Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu tarafından hazırlanmıştır. Üçüncü modül “Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu” başlığını taşımaktadır ve Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü öğretim görevlisi Doç. Dr. Emel Memiş tarafından kaleme alınmıştır. “İnsana Yakışır İş ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” konusunda hazırlanan dördüncü modül ise Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi Ulusal Proje Koordinatörü Ebru Özberk Anlı tarafından hazırlanmıştır. “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Uluslararası Norm ve Standartlar” başlıklı beşinci modül, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından istihdam alanında uluslararası uzman olarak görev yapan Valli Corbanese’ye hazırlanmıştır.

Bu eğitim setinde, hem yerel hem de merkezi düzeyde çalışma yapan kişi ve kurumlar tarafından rahatlıkla kullanılacak uygulamaya dönük bilgiler ve eğitimlerde kullanılacak egzersizler yer almaktadır.

Hazırlanan bu eğitim setinin, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye çalışan tüm paydaşlar için faydalı olmasını dileriz.

ILO Türkiye Ofisi

1) Kadının Güçlenmesi Uygulama Rehberi, http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/w/e/weps_rehber.pdf



Kaynak: OECD (<http://www.oecd.org/gender/data/employment/>)

Küresel düzeyde işgücüne erkek ve kadın katılım oranları arasındaki fark, işgücüne katılımda cinsiyet farkı, ise % 26,7'dir. (ILO, 2017). 2016 TÜİK verilerine göre, Türkiye'de istihdamda cinsiyet farkı 37 puan, işgücüne katılımda bu fark 39,5 olarak görülmektedir.

Kadınların çalışma haklarını sınırlı düzeyde kullanabilmesinin sonucu olarak çalışma yaşamında ortaya çıkan bu cinsiyet farkının toplumsal ve ekonomik maliyeti oldukça yüksektir. Örneğin Avrupa'da istihdamda toplumsal cinsiyet açıklarının yıllık maliyeti yaklaşık 370 milyar Euro olarak hesaplanmıştır (ya da AB'nin GSYH'sinin yüzde 2,8'i). Ayrıca, bir kadının yaşamı boyunca istihdam dışı kalmasının maliyeti, kadının eğitim düzeyine bağlı olmak üzere, 1,2 milyon ile 2 milyon Euro arasında tahmin edilmektedir (Eurofound, 2016)².

Kadınların İşgücüne Katılımlarının Artması, Hem Küresel Hem Ülke Ekonomisinin Büyümesine Çok Büyük Katkı Sağlar

2015 yılında McKinsey Enstitüsü tarafından hazırlanan rapora göre, tüm dünyada işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğine tam olarak ulaşılması durumunda (%50 kadın, %50 erkek katılımı), bunun 2025 yılında küresel düzeyde gayri safi hasılaya katkısı 28 trilyon Dolar'dır.

2025 yılına kadar, her ülke kendi bulunduğu coğrafyada toplumsal cinsiyet eşitliği açısından en iyi durumdaki ülkenin seviyesine çıkarsa, bu durumda küresel düzeyde kazanım 12 trilyon Dolar olarak hesaplanmaktadır.

Bu kazanım dünya ölçeğinde Çin ve ABD ekonomik büyüklüğünün toplamına denk düşen boyuttadır. (McKinsey, TÜSİAD, 2016).

Kadınların Güçlenmesi

Güçlenme; kadın, erkek tüm insanların yaşamlarını kontrol edebilmesi, kendi gündemlerini belirleyebilmesi, beceri kazanması (veya sahip olduğu beceri ve bilgilerinin kabul görmesinin sağlanması), öz güvenlerinin artması, sorunları çözebilmesi anlamına gelir³. Tüm dünyada kadınlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine bağlı olarak birçok engel ile karşılaşmaktadır. İş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmesi, kadınların güçlenmesine çok önemli katkı sağlar.

Kadınların güçlenmesi,

- Onurlu ve özgür bir hayat sürmeleri
- Özsaygı ve özgüvenlerinin artması
- Kendilerine özgü bir kimlik bulmaları
- Toplumda ve ailede saygın bir yer edinmeleri
- Finansal olarak bağımsız olmaları
- Toplumun iyiliği ve refahı için katkı yapmaları

2) Eurofound: The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union (Luxembourg, 2016)

3) UN Women, 2017, Kadının Güçlenmesi Prensipleri Uygulama Rehberi

- Ülke ekonomisinin büyümesine katkı yapmaları
- Ülke kaynaklarından adil ve eşit olarak faydalanmaları gibi olumlu sonuçlara sağlamaktadır.

Haneye Katkısı

Kadınların işgücüne katılımı, gelir getirici işlerde çalışması öncelikle hane gelirini artırmakta ve hanenin refah düzeyini yükseltmektedir. Ayrıca, kadınların ücretli işlerde çalışması hane içindeki gelir eşitsizliğini azaltmakta ve bunun sonucunda da makro düzeyde gelir eşitsizliği azalmaktadır. Ayrıca çeşitli araştırmaların, kadınların gelir getirici kaynaklara ulaşımının arttırılmasının aile bireylerinin özellikle çocukların refahında ciddi artışlar yarattığını da göstermektedir. Bu nedenlerle, kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı sadece kendiler için değil fakat aile üyeleri ve içinde buldukları toplulukların da refahını etkilemekte, hane içi kaynak dağılımını olumlu etkilemektedir.

İş Yerine Katkısı

Kadınların ekonomik olarak güçlenmesi ve ekonomik faaliyetlere katılımın artması sadece içinde yaşadıkları aileler içinde değil aynı zamanda çalıştıkları işyerlerinin, şirketlerin performanslarına da olumlu katkı yapmaktadır. Kadınların şirketlerin her kademesinde yer alması, iş performansına önemli katkılar sağlıyor. Birçok çalışma, iş dünyasında kadın liderlerin varlığının, finansal performansta yükselme, yatırım getirileri, pazar payı, sermaye ve hisse senedi gibi değerlerde artış sağladığını göstermektedir. Ayrıca, şirketlerin ölçeklerinden bağımsız olarak, kendi işgüçlerine daha çok kadın çalışan dâhil etmesi hem şirketlerin kendi müşteri tabanını temsil gücünü arttırıyor, hem de tüketici tercihlerine yönelik daha fazla bilgi ve iç-görü sağlıyor.

En az üç kadın yönetici bulunan şirketlerin finansal performansı daha yüksek:

McKinsey'in dünya çapında faaliyet gösteren 101 şirketi odağına aldığı ve ilkini 2007 yılında yayımladığı "Women Matter" Raporu, yönetim kurulunda bulunan kadın sayısı ile şirketlerin örgütsel ve finansal performansları arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koyuyor. Rapora göre; en az üç kadın yöneticisi bulunan şirketlerin finansal performansları, kadın yöneticisi bulunmayan şirketlere göre daha yüksek. Ayrıca, kadın yöneticilerin olduğu şirketlerde kurumsal verimliliği belirleyen çalışma ortamı değerleri, koordinasyon ve denetim, liderlik, sorumluluk, dışa dönüklük ve yeniliklere açık olma gibi konular şirket çalışanları nezdinde daha olumlu görülüyor.

Yönetim kurulunda en az 3 kadın bulunan şirketlerin yatırım getirileri %60 daha fazla

Catalyst tarafından ABD'nin ilk 500 şirketi üzerine yapılan "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards" başlıklı çalışma, yönetim kurulunda en az 3 kadın bulunan şirketlerin yatırım getirilerinin, yönetim kurullarının tamamının erkek olduğu şirketlere göre %60 daha fazla olduğunu gösteriyor.

KAYNAK: Kadının Güçlenmesi Uygulama Rehberi

Ekonomiye Katkısı

Günümüzde yapılan birçok araştırma, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmesinin, kalkınma, yoksullukla mücadele, iş verimliliğinin artması, bebek ölüm oranlarının azalması ve nihai olarak ekonomik ve sosyal büyümenin artmasına katkı sağladığını göstermektedir.

Gerek akademik yazında gerek ulusal ve uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan raporlarda cinsiyet eşitliğinin iktisadi büyüme bakımından çok olumlu sonuçları olduğu konusunda bir uzlaşma mevcuttur. Kadınların ekonomik güçlenmesinin ekonomiye iş verimliliğinin, işgücü arzının ve ekonomik büyümenin artışı gibi birçok olumlu etkisi bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ise ekonomik büyümenin önündeki en önemli engellerden biridir. Ka-

dın erkek eşitsizliğinin en fazla olduğu ülkeler aynı zamanda kişi başına düşen milli gelirin en düşük olduğu ülkelerdir. Son yıllarda kaydedilen gelişmelere rağmen, istihdamda kadın-erkek eşitsizlikleri önemli ölçüde devam etmektedir⁴.

Ülke ekonomisine katkı

Kadın ve erkek istihdam oranlarındaki farkın azalması, makro ölçekte ülke ekonomisi açısından önemli kazanımlar sağlıyor. OECD ve AB 2020 Stratejisi, güçlü ekonomilerin kurulmasının ve ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğinin kadınların ücretli işlerde daha fazla istihdam edilmesine bağlı olduğunun altını çiziyor. OECD, kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının birbirine yaklaşması durumunda, 2030 yılı itibarıyla Türkiye'nin de dahil olduğu tüm OECD ülkelerinin toplam ekonomilerinde %12'lik potansiyel bir kazanç sağlanacağını öngörüyor (Kadının Güçlenmesi Uygulama Rehberi)

2014 yılı Kasım ayında Brisbane'de, küresel gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYH)'nın %80'ini üreten ekonomileri temsil eden G-20 ülkelerinin toplandığı zirve sonrası liderler bir bildiri yayınladı. Daha iyi yaşam koşullarının ve kaliteli işlerin sağlanması için küresel büyüme oranının artırılmasının birincil öncelik olduğu belirtilen bildiriye, G-20'nin GSYH'nın 2018 yılına kadar en az yüzde 2 arttırma hedefi belirlendi. Büyüme hedefleri ve iş yaratılması için birlikte hareket etmenin, daha güçlü ve dirençli ekonomilerin inşasının sürdürülebilir büyüme ve kalkınma için önemini altı çizildi. Ayrıca liderler, kadınların işgücüne katılım oranındaki toplumsal cinsiyet farklılığını 2025 yılına kadar %25 azaltacaklarını taahhüt ettiler. ILO tarafından yapılan hesaplamalara göre, bu hedefe ulaşılması küresel düzeyde hükümetlerin vergi gelirlerinin toplamını 1,5 trilyon Dolar arttıracaktır (ILO, 2017).

Kadınlar Ülke Ekonomisini Nasıl Etkiliyor?

Dünyada ve Türkiye'de kadınlar gelir ve servetin çok azına sahip veya bunların çok azını kontrol edebiliyor. Finansal kaynaklara erişim ve gayrimenkul sahipliği üzerinde kadınların sınırlı yetkisi bulunmakta. Özellikle tarımda çalışan kadınlar sahibi olmadığı ve söz sahibi olmadığı topraklarda emek-yoğun işlerde çalışmakta. Türkiye'de kadınların %62,5'inin, (erkeklerin ise %5,4'ünün) herhangi bir kişisel geliri yok. Türkiye'de kadınların %35'i gayrimenkul sahibi (erkeklerin %65'i).

Kadınlar gelir ve kaynaklar üzerinde sınırlı kontrole sahip olsa da tüketim harcamalarını etkiliyor. Harvard Business Review'a göre dünya genelinde kadınlar, satın alma kararlarının ve tercihlerinin %80'ini etkiliyor. Küresel çapta yıllık toplam tüketici harcamalarının yaklaşık 20 trilyon dolarlık kısmını kadınlar gerçekleştiriyor. Bu harcama, küresel düzeydeki toplam hane harcamalarının %57'sine tekabül ediyor. Türkiye'de ise 15 milyon anne, 24 milyon çocuğun hayatını şekillendiriyor; annelerin tüketim kararları yaklaşık 55 milyon kişiyi etkiliyor. Anneler yılda 27 milyar, günde 74 milyon TL harcıyor. (Kadının Güçlenmesi Uygulama Rehberi, syf:19)

4) Valli Corbanese, *Gender Mainstreaming in the Public Employment Service in Ukraine: User's Guide*, 2011, s:5.

KADIN İSTİHDAMINI GELİŞTİRMEDE TOPLUMSAL MALİYET-FAYDA ANALİZİ⁵

Grup çalışması

Alıştırmanın Adımları:

Grubunuz, kadın işsizliğinin yüksek oranlarda olduğu bir ilde görev yapan kamu istihdam kurumunda çalışan kişilerden oluşmaktadır.

1. Aşağıda örnek olaya ilişkin verilen bilgi notunu okuyunuz ve yeni geliştirilen aktif işgücü programının maliyet ve fayda hesaplamasını yapınız.
2. Yaptığımız hesaplamamın sonuçlarını aşağıdaki tabloda özetleyiniz.
3. Bulduğunuz sonuçları grubunuzda tartışınız.
4. Grup tartışmasının ana noktalarını not ediniz ve grup çalışması sonunda eğitimdeki tüm katılımcılarla paylaşınız.

Öge	Hesaplama yöntemi	Toplam değer (TL)
FAYDALAR		
Sosyal yardım harcamalarında azalma	İstihdam edilen kişi sayısı (net etki) * sosyal yardım olarak ödenen ortalama miktar	
Vergi ve sosyal güvenlik gelirlerinde artış	İstihdam edilen kişi sayısı (net etki) * kişisel gelir vergisi ve sosyal sigorta primi olarak ödenen miktar	
Çıktı çarpanı	Toplam AİPP yatırımı *1,9	
TOPLAM FAYDA		
MALİYET		
Program giderleri	Toplam program giderleri + yüzde 20 idari giderler	
TOPLAM GİDERLER		
FAYDA-MALİYET ORANI		

5) Bu alıştırma İstihdam ve Toplumsal Cinsiyet Uluslararası Uzmanı Sayın Valli Corbanse tarafından geliştirilmiştir.

Örnek Olay -Bilgi Notu:

İşgücü araştırması (İA) sonuçlarına göre, ilinizde aktif olarak iş arayan 15-55 yaş grubundan yaklaşık 250.000 kadın bulunmaktadır. Bu kadınların yarısından fazlası ancak ortaokul düzeyinde eğitime sahiptir. (ISCED –Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması- düzey 2). Yaklaşık yüzde 20’lik bir bölüm (50.000 kadın) üniversite eğitimi almış, ancak daha önce çalışma deneyimi bulunmamaktadır. 55.000 kadın açısından ise istihdam önünde örneğin uzun süre işsiz kalma, engellilik, tek ebeveynlik ya da göçmen kökenli olma gibi ek engeller bulunuyor. İşsiz kadınların yüzde 90’ından fazlası Kamu İstihdam Kurumu’na kayıtlıdır. Bu kadın işsizlerin önemli bir bölümü (210.000 kişi) sosyal yardımlardan yararlanmakta ve yardım olarak ayda 200 TL almaktadır.

İşgücü araştırmasından elde edilen sonuçlar ayrıca faal olmayan, eğitim ve öğretimde yer almayan yaklaşık 75.000 kadın olduğunu göstermektedir. Bunların yarısından fazlası (40.000 kadın) çalışmak istediğini belirtmiştir. 30.000 kadarı hemen çalışabilecek durumda olmadıklarını, çünkü ev işleriyle ilgili sorumlulukları olduğunu ifade etmiştir. 10.000 civarında bir grup ise, umudu kırılmış kişilerden oluşmaktadır (kendileri için iş olmadığı görüşündeler). Bu grup içinde yaklaşık 35.000 kadın aylık 200 TL tutarındaki sosyal yardımdan yararlanmaktadır.

Kadın İstihdamı İl Eylem Planı, kadın işsizliğinin ve işgücüne katılmayan kadınların sayının azaltılmasına dair hedefler içermektedir. Bunun için Kamu İstihdam Kurumu İl Müdürlüğü üç aktif işgücü piyasası programı başlatmayı planlamaktadır:

- En dezavantajlı konumdaki kadınları hedef almak üzere sübvansiyonlu işe alma: Bu çerçevede, sübvansiyondan yararlanan kadınların, 6 ay süre ile verilecek sübvansiyon döneminden sonra bir altı ay daha işte tutmaları koşuluyla işverenlere altı ay boyunca ayda 240 TL tutarında ödeme yapılması planlanmaktadır.

- Üniversite eğitimi olan kişilere bir kuruluşta (özel şirket, kamu kurumu gibi) altı ay çalışıp deneyim kazanacakları staj programı: Programa katılanlara ayda 120 TL ödenek verilmesi öngörülmektedir.
- Sonunda sertifika verilecek (işgücü piyasası ya da eğitime geri dönüş için) altı ay süreli mesleki eğitim programı: Kursiyerlere ayda 140 TL ödeme yapılması ve eğitimi veren kuruluşta her kursiyer için 3.200 TL ödenmesi planlanmaktadır.

Kamu İstihdam Kurumu İl Müdürlüğü, yeni programların başlatılmasından önce, alınacak önlemlerin yapılan yatırıma getiri sağlama olasılığı olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla basit bir maliyet-fayda analizi yapmaya karar vermiştir. Planlanan yatırımın sosyal giderlerinin ve getirilerinin hesaplanması için ekibinize aşağıdaki bilgiler veriliyor:

- İl Müdürlüğü diğer hedef gruplar için işe alım sübvansiyonunu, staj programını ve mesleki eğitim programlarını uzun süredir uygulamaktadır. Bu programlara ilişkin olarak yakın zamanda yapılan bir etki değerlendirmesi, bu programdan yararlanan katılımcıların programdan bir yıl sonra istihdam oranlarının sırasıyla yüzde 60, yüzde 40 ve yüzde 42 olduğunu göstermektedir.
- Bu programlara katılanların ortalama aylık brüt kazancı, işe alma sübvansiyonunda 1.920 TL, stajda 2.080 TL, mesleki eğitimde ise 1.980 TL'dir.
- Çalışanlar her yıl brüt maaşlarının yüzde 15'ini gelir vergisi ve sosyal sigorta primi olarak ödemektedir.
- Aktif işgücü piyasası programlarına yapılan 1 TL'lik her yatırım ekonomiye 1,90 TL getiri sağlamaktadır (Keynesçi çarpan etkisi dolayısıyla).

1. Toplam program giderlerinin hesaplanması

50.000 üniversite mezunu ama iş deneyimi olmayan kadın staj programına dâhil edilecek.

140.000 işsiz kadın + aktif olmayan 10.000 kadın eğitim programına katılacak.

55.000 işsiz kadın + aktif olmayan 30.000 kadın sübvansiyondan yararlanacak

Tüm kadınlar bu programlara katılmayabilir. Hedef grubun %70'sinin programlara katılması durumunda programlardan yararlanan kadın sayısı şu şekilde olacaktır:

Staj programında 35.000 kadın

Mesleki Eğitim programında 108.000 kadın

Sübvansiyon kapsamında 60.000 kadın yararlanacaktır.

Staj maliyeti: 120 TL x 6 ay = 720 TL (1 kadın için maliyet)

Staj programının toplam maliyeti:

35.000 kadın x 720 TL= 25.200.000 TL

Eğitimin maliyeti: 140 TL x 6 ay = 840 TL; Buna ilave olarak her kadın için eğitim kurumuna 3.200 TL ödenecektir. Bu durumda bir kadının eğitiminin maliyeti 840+ 3.200 =4.040 TL.

Eğitim programlarının toplam maliyeti: 108.000 kadın x 4.040 TL= 436.320.000 TL

Sübvansiyonun maliyeti 240 TL x 6 ay = 1.440 TL (bir kadın için)

Sübvansiyonun toplam maliyeti: 60.000 kadın x 1.440 TL = 86.400.000 TL

Yeni programın toplam maliyeti: 547.920.000 TL

2. Programların sonunda istihdam edilen kadın sayısının hesaplanması

Önceki programların etki değerlendirmesinden elde edilen rakamlar uygulandığında şu sonuçlar çıkmaktadır:

İşe alım sübvansiyonları: 36.000 kadın istihdam edildi (60.000 katılımcının %60'sı)

Staj: 14.000 kadın istihdam edildi (35.000 kadının %40'ı)

Mesleki Eğitim: 45.360 kadın istihdam edildi (108.000 kadının %42'si)

3. Azalan sosyal harcamaların ve artan gelirlerin hesaplanması

Tüm katılımcıların sosyal yardımlardan yararlandıkları varsayılmaktadır. Bu durumda işe giren her bir kişi için devletin yıllık tasarrufu 200 TL x 12 ay=2.400 TL.

Bu planlanan program sonunda işe girmesi öngörülen kadın sayısı:

36.000 + 14.000 + 45.360=95.360 kadın istihdam edilecek

Devletin işe giren kişilerin sosyal yardımlardan çıkması ile elde edeceği yıllık toplam tasarruf: 95.360 kadın x 2.400 TL= 228.864.000 TL

4. Gelir vergisi ve sosyal sigorta primi gelirlerinin hesaplanması

Gelirler, brüt aylık kazancın %15'idir; ancak kazançlar program türüne göre farklılık gösterdiğinden:

Sübvansiyon: (1.920 TL x 12 ay) x %15 = 3.456 TL (bir kadının işe girmesi ile devletin elde edeceği yıllık gelir)

Sübvansiyondan yararlanan 36.000 kadın için devletin elde edeceği gelir: 3.456 TL x 36.000 kadın = 124.416.000 TL

Staj: (208 x 12 ay) x %15 = 3.744 TL x 14.000 kadın = 52.416.000 TL

Mesleki eğitim: (198 TL x 12 ay) x %15 = 3.564 TL x 45.360 kadın =161.663.040 TL

Devletin elde edeceği yıllık gelir: 338.495.040 TL

5.Çıktı çarpanının hesaplanması

Burada programlara yapılan toplam yatırım (547.920.000 TL) Keynes çarpanıyla (1,9) çarpıldığında 1.041.048.000 TL elde edilir.

6) Keynesyen çarpanı kamu harcamalarının çıktı olarak meydana getireceği toplam sonucu ifade etmektedir. Aktif işgücü Programlarına yapılacak kamu harcamalarının sonucunda, bu programlara katılanların iş gelir sahibi olması ve dolayısıyla harcanabilir kişi gelirinin ve dolayısıyla tüketimin artması beklenmektedir. Birey ve hane tüketimin artmasının da piyasada talebi artıracığı öngörülmektedir. Son dönemlerde yapılan tahminlere göre,

Öğe	Hesaplama yöntemi	Toplam değer (TL)
FAYDALAR		
Yardım harcamalarında azalma	İstihdam edilen kişi sayısı (net etki) * sosyal yardım olarak ödenen ortalama miktar	228.864.000 TL
Vergi ve sosyal güvenlik gelirlerinde artış	İstihdam edilen kişi sayısı (net etki) * kişisel gelir vergisi ve sosyal sigorta primi olarak ödenen miktar	338.495.040 TL
Çıktı çarpanı	Toplam AİPP yatırımı *1,9	1.041.048.000 TL
TOPLAM YARARLAR		1.608.407.040 TL
GİDERLER		
Program giderleri	Toplam program giderleri + yüzde 20 idari giderler	547.920.000 TL
TOPLAM GİDERLER		547.920.000 TL
Fayda-maliyet oranı		2,9*

(* Etki değerlendirmesinin verdiği iyi sonuçlar dolayısıyla bu oran çok iyidir.

TOPLUMSAL CİNSİYET

Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: • Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili temel kavramları gözden geçirmiş olacaklardır.
Süre	60 dakika

GİRİŞ

Eşitlik, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasını ve hayatın ve iş yaşamının tüm alanlarında, tüm yaşlardan kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara erişebilmesi ve eşit muamele görmesini gerektirir. Eşit haklara sahip olma ve ayrımcılığa maruz kalmama temel insan haklarıdır. Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'ın birinci maddesi siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda kadın-erkek eşitliğinin tanınması ve hayata geçmesi konularını vurgulamaktadır.

Çalışma yaşamı da dâhil olmak üzere yaşamın tüm alanlarında eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda uluslararası norm ve standartlar bulunmasına karşın, bugün hiçbir toplum ayrımcılıktan tamamen arınmış değildir. Dünyada milyonlarca kadın ve erkek işe ve eğitime ulaşamamakta, düşük ücretler almakta ya da salt cinsiyet, renk, etnik köken ya da inanç gibi nedenlerle, becerileri dikkate alınmadan belirli mesleklere hapsedilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı, çalışma yaşamında eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkelerinin hayata geçmesinin önündeki engellerin anlaşılması ve ortadan kaldırılması için son derece önemlidir. Bu bölümde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına dair temel kavramlar açıklanmaktadır.

Cinsiyet, kişinin doğumdan itibaren, kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik, biyolojik özellikleri belirtmek için kullanılır. Cinsiyet farkları dendiğinde, kadın ve erkek arasında var olan biyolojik ve fizyolojik farklara işaret edilmektedir.

Toplumsal Cinsiyet terimi, kadın ve erkeğe toplumsal olarak atfedilen rolleri, özellikleri, davranış biçimlerini, tutumları tarif etmektedir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyet özelliklerinden farklı olarak, bireylerin biyolojik özellikleri ile değil, toplumsal algılar ve beklentilerle ilgilidir. Bir başka deyişle, toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumun verdiği roller ve görevler, toplumun bireyi nasıl gördüğü, algıladığı ve beklentileri ile ilgili bir kavramdır. Yani, toplumsal cinsiyet, öğrenilen bir kavramdır ve kültürler arasında büyük farklılıklar gösterir. Daha da önemlisi zamanla değişime uğrayabilir ve biçim değiştirebilir. Herhangi bir toplumda toplumsal cinsiyet önemli bir toplumsal değişken olarak karşımıza çıkar ve kişinin yaş, sosyal sınıf, ırk, etnik köken, engellilik durumu ve coğrafi, ekonomik ve politik çevresi gibi içinde bulunduğu farklı koşullardan etkilenir.

“Sadece kadınlar doğum yapabilir” ya da “sadece erkekler prostat kanseri olabilir” ifadeleri kadın ve erkeğe dair biyolojik özelliklere işaret etmektedir. Bu ifadeler bugün doğru olduğu gibi otuz yıl önce de doğrudur. Türkiye’deki kadın ve erkekler için doğru olduğu gibi, Avustralya’da ya da Latin Amerika’da yaşayanlar için de doğrudur.

Öte yandan, “çocuklara sadece kadın bakabilir” ya da “sadece erkekler yönetici olabilir” ifadeleri, toplumsal ve kültürel olarak kadın ve erkeğe atfedilen özellikleri göstermektedir. Bu özellikler evrensel değildir, farklı toplumlarda ve farklı zamanlarda kadın erkeğe biçilen toplumsal cinsiyet özelliklerini anlatmaktadır. Günümüzde birçok baba çocuklarının bakım ve gelişimi için emek ve zaman sarf etmektedir ve çok başarılı kadın yöneticiler bulunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet nedir?	Toplumsal cinsiyet ne değildir?
Toplumsal olarak belirlenir Evrensel değildir Zaman içinde değişir	Cinsiyet demek değildir Kadın demek değildir

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramadan toplumsal yaşamın her alanında eşit olarak yer alması, görülebilmesi, güçlenmesi, temsil edilmesi ve katılımı olarak ifade edilmektedir. Tüm insanlar kendi kişisel becerilerini geliştirmek ve herhangi bir kalıp yargı ya da önyargı ile karşılaşmaksızın kendi seçimlerini yapabilme hakkına sahiptir. Bu kadın ve erkeklerin farklı davranış, ihtiyaç ve ilgilerinin dikkate alınması, değerlendirilmesi ve böylece eşitliğin desteklenmesini gerektirir.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, genellikle kadınların ve erkeklerin yapabilecekleri üzerine toplumda belirlenmiş fikirlerdir.

- Kadınlar daha iyi yemek yapar, erkekler daha iyi tamir yapar.
- Kadınlar daha iyi hizmet eder, erkekler daha liderdirler.

Kutu 1.1 Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Kadın	Erkek
Sevecen ve fedakardır	Sorumluluk duygusu güçlüdür
Korkaktır	Cesurdur
Sessizdir, uyumludur	Yönetmeyi bilir
Ayrıntıcıdır	Soyut düşünme yeteneği gelişkindir
Duygusaldır	Rasyoneldir
Dikkati insanlara ve ilişkilere yöneliktir	Duygular ve ilişkilere çok, teknolojiye ve nesnelere ilgi duyar
Dedikoducudur	Saldırgandır

Yukarıdaki listeye daha birçok kalıp yargının eklenmesi mümkündür. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadın ve erkeğin içine girmesi gereken/sığması gereken sınırları ve kalıpları göstermektedir. Oysa, gerçek hayatta kadınlar ve erkekler bu kalıplara çoğunlukla sığmazlar. Çok sevecen ve fedakar erkekler ve sorumluluk duygusu güçlü pek çok kadın vardır. Bu kalıp yargılar, sadece kadın ve erkeğe ait bir takım özellikleri tarif etmekle kalmaz, ay zamanda bu özellikler arasında bir hiyerarşiye de işaret eder. Toplumsal olarak, “rasyonel” olmak, “duygusal” olmaktan ya da “soyut düşünme yeteneği”, “ayrıntıcı olmaktan” daha önemli kabul edilir.

Kadın ve erkeğin nasıl olması gerektiği konusunda kalıplar oluşturan bu yaklaşımın son derece yıkıcı sonuçları da olabilmektedir. Kadınların daima “ince ve zarif” olması gerektiği anlatılan kız çocuklarının yeme bozukluğu hastalıklarına yakalanması ya da erkeklerin daima “sert ve cesur” olması gerektiği anlatılan delikanlıların yaşadığı bir anlaşmazlığı çözmek için arkadaşını ya da öğretmenini bıcaqlaması gibi telafisi çok güç sonuçları olabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadına ve erkeğe hem özel hayatlarında hem de özel hayatları dışında kamusal alanda (iş, sosyal yaşam

gibi) toplumsal olarak yüklenen sorumlulukların ve yaptıkları işlerin farklılıklarına işaret etmektedir. Örneğin, birçok toplumda erkekler genelde evin dışında çalışır, kadınlar ise ev ve bakım işlerinden sorumludur. Toplumsal cinsiyet rolleri esnek ve katı olabileceği gibi, zamanla değişim de göstermektedir. Günümüzde birçok toplumda bu değişimin izini sürmek mümkündür, zaman içinde erkeklerin daha fazla ev ve bakım işlerini yüklediği, kadınların ise ücretli işlerde çalıştığı toplumlar mevcuttur. Toplumsal olarak biçimlenen bu roller, kız ve erkek çocuklarına çok erken yaşlardan itibaren farklı kanallarla (oyuncaklar, oyunlar, renkleri, okul, medya gibi) öğretilir.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların ve erkeklerin ne yapması gerektiği veya neleri yapabilecekleri hakkında toplumda yaratılmış olan fikirlere ve değerlere dayanarak, kadınlara ve erkeklere farklı roller, sorumluluklar ve görevler yüklenmesi olarak tanımlanır.

Hem kadınlar hem de erkekler yaşamlarında üretken (tüketim ve ticaret için mal ve hizmetlerin üretilmesi ve sonucunda gelir elde edilmesi) ve yeniden üretim (hane halkının bakımını ve varlığının sürdürmesini sağlayan işler) alanlarında pek çok farklı rol üstlenmektedir.

Ancak bugün pek çok toplumda erkeklerin temel rolü üretken alanda tanımlanır. Ücret karşılığı yapılan bu üretken işler, ekonomik katkı, milli gelir hesapları ve sosyal haklara bağlanmaktadır. Ev dışında, kamusal alanda yürütülen bu faaliyetler, kişiye hem gelir hem de sosyal statü sağlar.

Günümüzde toplumların birçoğunda kadınların temel rolü ise, yeniden üretim faaliyetleri olarak görülmektedir. Yeniden üretim işleri, toplumların, hanelerin ve bireylerin yeniden üretimi için gerekli bütün faaliyetler olarak tanımlanabilir. Daha çok kadınların ev-içi yeniden üretim faaliyetlerine referansla kullanılır. Yeniden üretim işlerinin tanımı oldukça geniş ve belirsizdir. Yeniden üretim işi, evde yaşayan kişilerin giysilerinin yıkanıp ütülenmesi, yemeklerinin pişirilip bulaşklarının yıkanması, evin temizlenmesi gibi işlerin yanı sıra, evdekilerin moral bozukluklarına, ergenlik bunalımlarına, yaş dönümü krizlerine, başarısızlık korkularına çareler aramaya kadar uzanır. Bu yeniden üretim işleri, insanların varlıklarını sürdürabilmesi için için hayati bir öneme sahip olmasına rağmen, ev içinde çoğunlukla kadınların yaptıkları bu işler ‘çalışma’ değil, sorumluluk duygusuyla ve sevgiyle gönüllü olarak yapılan, adeta kadın olmanın

bir parçası olarak görülen işlerdir. Herhangi ekonomik bir çıktı ile ödüllendirilmez, görünmez ve karşılıksız emek olarak nitelendirilir.

Cinsiyete dayalı iş bölümünün, işgücü piyasasında pek çok yansıması bulunmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, hem sektörel olarak hem de işlerin kadınlar ve erkekler arasında dağılımına işaret etmektedir. Kadınların ya da erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri sektörler, “kadın işi” - “erkek işi” ayrışmasını getirmektedir. Bu duruma kadınların hizmet, erkeklerin ise imalat sektöründe yoğun olarak istihdam edilmesi örnek olarak sunulabilir. Sektörlerin alt dallarında da cinsiyet bazlı ayrışma olmaktadır. Örneğin, elektronik ve hazır giyim imalatında kadınlar, otomotiv sanayisinde erkekler yoğun olarak çalışmaktadır. Bu ayrışma, “cinsiyete dayalı mesleki ayrışma” olarak adlandırılmaktadır. Bu ayrışmanın en yaygın görünümü, kadınların az beceri gerektiren, kariyer şansı düşük olan düşük ücretli işlerde yoğunlaşmasıdır. Öte yandan “dikey ayrışma” aynı sektörde çalışan kadın ve erkeklerin mesleklerinde ilerleme konusunda eşit şansa sahip olmamasını işaret eder. Kadınlar genellikle düşük pozisyonlarda çalışmakta ve bunun sonucu olarak düşük gelir elde etmektedirler⁷.

Asya'nın bazı bölgelerinde, yol yapım inşasında kadınların çalışması çok yaygındır. Halbuki Avrupa ülkelerinde bu iş genellikle “erkek işi” olarak görülür.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, sabit ve değişmez değildir, toplumda meydana gelen ekonomik kriz, göç, savaş gibi birçok dinamiğin etkisi ile zaman içinde değişmektedir. Çalışmak amacıyla başka ülkeye göç eden kadınların eşleri, ev ve hane sorumluluklarını tamamen üstlenebilmektedir.

Ayrımcılık, yaş, ırk, cinsiyet, din, politik düşünce, etnik köken ya da herhangi başka bir temel üzerinden doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan ayırım, dışlama ya da kayırma olarak tanımlanır.

İşgücü piyasasında ayrımcılık, yaş, ırk, cinsiyet, din, politik düşünce, etnik köken ya da herhangi başka bir temel üzerinden eşit davranma ve fırsat eşitliğini bozan durum olarak tanımlanabilir.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinde şu şekilde tanımlanmaktadır:

7) ILO, Decent Work for Women. An ILO proposal to accelerate implementation of the Beijing Action Platform, Geneva: ILO Bureau for Gender Equality, 2000.

“...kadına karşı ayrımcılık terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmamasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya bu hakları kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir.”

Bu tanım ayrımcılık konusunda yapılan tarife önemli bir boyut kazandırmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının, kadının insan haklarının ihlali olduğunu ortaya koymaktadır.

İşgücü piyasasında ayrımcılık farklı biçimler alabilmektedir:

Doğrudan ayrımcılık, yasalar, kural ve pratiklerin çalışanlar arasında yukarıda sayılan hususlar üzerinden doğrudan ayrımcılık yapılmasıdır.

Örneğin, bir iş ilanında askerliğini yapmış erkek eleman aranıyor deniyorsa, yaş ve cinsiyet üzerinden bir ayrımcılık yapıyor demektir.

Örneğin, hemşirelik mesleği 2007 yılında Hemşirelik Kanunu değişinceye kadar sadece kadınlar tarafından yapılabiliyordu. Erkekler, hemşire olmak isteseler dahi eski kanunun 3. maddesindeki “Türkiye’de hemşirelik sanatı bu kanun hükümleri dahilinde hemşire unvanı kazanmış Türk kadınlarından başka kimse tarafından yapılmaz.” hükmü nedeni ile bu mesleği yapamıyorlardı.

Dolaylı ayrımcılık ise, kuralların ve uygulamaların aslında tarafsız gibi görünmesine rağmen uygulamada belli bir cinsiyet, ırk, renk ya da diğer başka karaktere sahip kişiler için dezavantaj yaratılması durumudur. Bir başka deyişle, dolaylı ayrımcılık sürekli olarak belli bir grubun fırsat ve olanaklardan daha fazla yararlanmasına yol açan uygulamaları ifade eder. Bu ayrımcılığın fark edilebilmesi için uygulamaların sonuçlarının da ele alınması çok önemlidir. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sürmesinde bu tür ayrımcılık daha fazladır ve bunların tespit edilerek önlem alınması, eşitliğin gelişmesi için son derece önemlidir.

Örneğin, tam zamanlı çalışma ile yarı zamanlı çalışma arasında ücret farklılığı vardır. Avrupa’da birçok ülkede, yarı zamanlı işlerde kadınların ağırlıklı olarak istihdam ediliyor olması, bu uygulamada dolaylı bir cinsiyet ayrımcılığı olduğuna işaret eder. Benzer bir örnek şirket

düzeyinde verilebilir. Eğer bir iş yerinde yarı zamanlı işlerde ağırlıklı olarak kadınlar çalışıyorsa ve işveren sadece tam zamanlı çalışanların işte yükselebileceğini söylüyor ve uyguluyorsa, bu durumda da dolaylı bir ayrımcılık olduğu açıktır.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından kaynaklanan ve günlük yaşam içinde alışılmış gelen birçok dolaylı ayrımcılık pratiği vardır. Örneğin, işe alımlarda, “erkek işi” olarak kabul gören bir işe başvurmuş olan kadınların, erkek meslektaşları ile benzer beceri ve deneyime sahip olsa bile görüşmeye dahi çağırılmaması. Bir diğer durum ise, iş başvurusu yapan kadınlara evlenmeyi düşünüp düşünmedikleri, evli iseler çocuk yapma isteklerinin sorulması, evli-bekar, çocuklu-çocuklu kadınlar arasında da bir ayrımcılık yaratmaktadır.

Bazı özel gruplara farklı davranılmasına ise iki durumda izin verilmektedir:

Belli bir grup işçileri korumak için, örneğin 18 yaşından küçüklerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının yasaklanması. Örneğin, 18 yaş altı çocukların mevsimlik tarım işçiliği ağır ve tehlikeli iş olarak tanımlandığından yasaktır.

Bir grup için geçmiş ya da devam etmekte olan ayrımcılığın etkilerini ortadan kaldırmak ve eşitliği tesis etmek için belli bir süre (bu eşitsiz durum ortadan kalkıncaya kadar) pozitif ayrımcılık uygulanması. Kadınlar veya engelliler için yapılan kota uygulamaları buna örnek olarak verilebilir.

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

Doç. Dr. Emel Memiş

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: • Türkiye’de kadın istihdamının durumuna dair; • Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları yaygın sorunlar hakkında bilgi edinmiş olacaklardır
Süre	120 dakika

GİRİŞ

Bu bölümde işgücü piyasasındaki temel göstergeler ile Türkiye’de kadın istihdamının durumu incelenecektir.

Temel İşgücü Göstergeleri

Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2016 yılı işgücü verilerine göre, Türkiye’de işgücüne katılım oranı erkeklerde yüzde 72 iken kadınlar için bu oran yüzde 32.5 düzeyindedir. Buna göre işgücüne dâhil olan her on kişiden yaklaşık olarak sadece üçü kadındır. İstihdam oranlarına bakıldığında Türkiye’de kadınların istihdamda yer alma olasılığının da erkekle kıyaslandığında çok düşük olduğu gözlenmektedir. İstihdam oranı erkeklerde 65.1 iken kadınlarda bu oran yüzde 28 düzeyindedir. Buna karşılık işgücüne katılımı çok düşük düzeyde olan kadınların işgücüne katıldıklarında ise işsiz olma olasılığı erkeklere kıyasla çok daha yüksektir. Yine 2016 yılı işgücü verilerine göre işsizlik oranı erkeklerde yüzde 9.6, kadınlarda ise yüzde 13.7 düzeyindedir. Bir başka deyişle iş arayan her on kişiden dördü kadındır. Gençlerin (15-24 yaş) işsizlik oranları bu rakamların çok daha yukarısına çıkmakta. 15-24 yaş grubunda ve işgücünde yer alan nüfus içinde her 100 erkekten yaklaşık 17’si işsiz iken her 100 kadın arasında 24’ü işsiz konumundadır.

Tarihsel olarak bakıldığında İkinci Dünya Savaşı sonrasında tüm dünyada kadınların işgücüne katılımında genel bir artış olduğu gözlenmektedir. Dünya ölçeğinde görülen bu artış farklı coğrafyalara ve ülkelere göre değişik oranlarda gerçekleşmiş ve 2016 yılı itibarıyla yüzde 50 oranına ulaşmıştır. Erkeklerde ise bu oran yüzde 76.2 dü-

zeyindedir. Kadın ve erkek arasında katılım oranlarındaki bu fark dünya genelinde ortalama 26 puan iken, Türkiye’de yüzde 40 puana çıkmakta; dünyanın bazı bölgelerinde ise oldukça artmakta, örneğin Ortadoğu ülkelerinde yüzde 53 puana çıkmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranları yüksek olduğu bölgelere bakıldığında, gelişmiş sanayileşme süreçlerini tamamlamış ülkelerin olduğu coğrafyaların yanında tarımsal üretimin halen ağırlıklı olduğu sanayileşmemiş ülkelerin olduğu bölgeleri görmekteyiz. Doğu ve Güney Doğu Asya, gelişmiş ülkeler, Avrupa ülkeleri bu grup arasında yer almakta. Aynı zamanda Sahraaltı Afrika ülkelerinde de kadınlar yüzde 75’i aşan oranlarda işgücünde yer almaktalar.

Küresel Endekslerde Türkiye’nin durumu

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından her yıl hazırlanan İnsani Gelişme Raporlarıyla geniş kapsamlı bir kalkınma anlayışına dayanan ölçümlerle ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gözlemlemek olanaklı hale gelmiştir. 2016 İnsani Gelişim Raporuna göre , Türkiye, 2015 yılında 188 ülke 72. sırada beşeri kalkınma bakımından ileri ülkeler arasında yer aldı. Bu raporda ülkelerin gelişmişlik düzeyi ortalama yaşam süresi, okullaşma oranları ve kişi başına düşen yurtiçi hasıla gibi beşeri kalkınmanın temelini oluşturan üç temel kıstasa göre hesaplanmaktadır.

BM 1995 yılından itibaren insani gelişmişlik endeksi (İGE) yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından ülke durumunu takip etmek amacıyla farklı alt alanları merkeze alan bir dizi toplumsal cinsiyet gelişme endeksi hesaplaması sunmaktadır. İnsani Gelişim Raporuna göre, toplumsal cinsiyet gelişim endeksinde, Türkiye beş ülke grubu içinde 4. Grup olan orta ve düşük eşitliğe sahip ülke grubuna girmiştir¹⁰.

8) Uluslararası Çalışma Örgütü’nün model tahminine göre.

9) UNDP, 2015, Human Development Report.

10) A.g.y. s:221.

11) Bu bölümdeki tanımlar için Türkiye İstatistik Kurumu, 2011, Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti’nden yararlanılmıştır.

KUTU 1.2: TANIMLAR¹¹

İşgücü: İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar.

İşgücüne katılma oranı: Resmi istatistiklerde çalışma yaşamına katılım, işgücüne katılım oranı ile ölçülmektedir. Bu oran işgücünün (istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfus) 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun yani çalışma çağındaki nüfusun içindeki payı hesaplanarak elde edilir.

İstihdam: Kişinin bizzat gelir getirici bir çalışma faaliyeti içinde olması veya çalıştığı işletmenin gelir getirici faaliyet içinde bulunması. İstihdamda olan fertler yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

Ücretsiz aile işçiliği: Aile işletmesinde, işyerinde veya tarlada herhangi bir ücret karşılığı olmadan çalışma biçimi.

Kendi hesabına çalışan: Kendi işinde çalışan kişilerdir.

İstihdam oranı: İstihdamın, çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

Karşılığı olmayan emek: Piyasa değeri olarak karşılığı olmayan, meta ekonomisi sınırları dışında gerçekleşen, büyük bir kısmı günlük yaşamsal ihtiyaçları sağlayan ev içi işlerin oluşturduğu ekonomik veya ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler. Ev işleri ve bakım emeği, geçimlik emek, gönüllü emek, hane işletmelerinde ücretsiz çalışma faaliyetlerini kapsar.

Kayıt dışı istihdam: Yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar.

İşsiz: Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olanlar

İşsizlik oranı: İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır.

İşgücü dışında kalanlar: İşsiz veya istihdamda olmayan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar: Çeşitli nedenlerle bir iş aramayan, ancak 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. İki alt başlıkta ele alınmaktadır: a) İş bulma ümidi olmayanlar: Daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. b) Diğer: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

Mevsimlik çalışanlar: Mevsimlik çalışması nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

Ev işleriyle meşgul: Kendi evinde ev işleriyle meşgul olması nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

Öğrenci: Bir öğrenim kurumuna devam etmesi nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

Emekli: Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olduğu için iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

Çalışamaz halde: Bedensel özür, hastalık veya yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

Diğer: Ailevi ve kişisel nedenler ve bunun dışındaki diğer nedenler ile iş aramayan ve iş başı yapmaya da hazır olmayan kişilerdir.

KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI YAYGIN SORUNLAR

Kadınların Çifte Yüğü

Kadınlar işgücü piyasasına girdikleri zaman, hem ücretli çalışma hem de yeniden üretim faaliyetlerini üstlenmek durumunda kalırlar. Erkeklerle oranla kadınların çalışma saatleri çok daha uzun gerçekleşir. Kadınların hem ücretli çalışma hem de ev içinde gerçekleşen faaliyetleri aynı zamanda gerçekleştirmeleri sonucu oluşan iş yüküne, kadınların çifte yükü denir. Ücretli çalışma kadar kadınların ev içinde gerçekleştirdikleri yeniden üretim faaliyetleri toplumların devamlılığı için olmazsa olmaz faaliyetlerdir. Bu kadar zaruri olmasına rağmen, yeniden üretim faaliyetleri ücretlendirilmediği gibi ekonomik değer olarak da kabul edilmez. Fakat bu faaliyetler dünyada gerçekleştirilen toplam üretimin üçte birine eşittir ve kadınların toplam ekonomik faaliyetler için harcadıkları zaman, gelişmekte olan ülkelerde erkeklere göre %30 daha fazla olduğu bilinmektedir (Corbanese 2011).

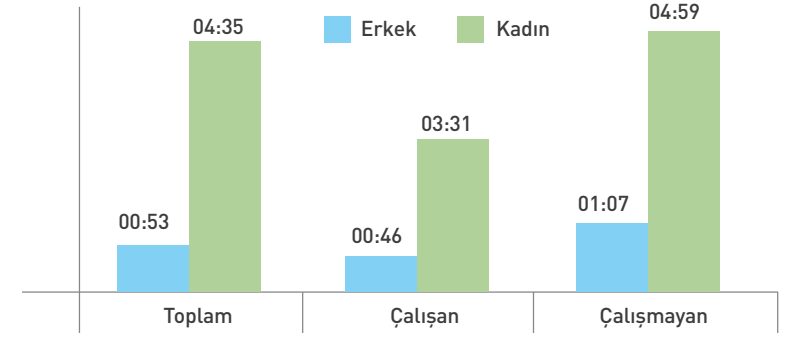
Kadın istihdamı önündeki engellerin temelinde ve işgücü piyasasındaki eşitsizliklerin de gerisinde yer alan önemli bir neden hane içi eşitsiz iş yüküdür (İlkkaracan, 2010). Yapılan çalışmalar kadınlar tarafından yerine getirilen hanehalkı ve ev bakım faaliyetlerinin bir yandan kadınların işgücü piyasasına düşük düzeyde katılımına neden olduğunu, diğer yandan da işgücü piyasasında daha yüksek oranda geçici, enformel işlerde çalışmak durumunda kaldıklarını ortaya koymaktadır.

Bireylerin hem işgücü piyasasında ücretli bir işte çalışma, hem de piyasa dışı örneğin hane içinde karşılıksız olarak çalışma biçimleri ve saatlerine ilişkin bilgiye zaman kullanım anketleri sayesinde ulaşmak mümkün. Gelişmiş ülkelerde kadınların karşılıksız emeğe günde ortalama 6 saat kadar, erkeklerin ise bunun sadece yarısı düzeyinde ortalama üç saat kadar zaman harcadığı gözlenmektedir. Bazı gelişmekte olan ülkelerde ise kadınların karşılıksız emeğe harcadıkları zaman ile erkeklerin harcadığı zaman arasındaki fark günde 5 saati aşmakta. Sadece çalışan kesim incelendiğinde, ikinci vardiya veya çifte mesai tezlerinde ortaya konduğu üzere, çalışan kadınların erkeklere nazaran karşılıksız emeğe yine daha fazla zaman ayırdığı gözlenmektedir. Kadınların işgücüne artan düzeyde katılımı, erkeklerin daha fazla hane içi sorumluluk yüklendiği değil, aksine

kadınlardan beklentilerin arttığı, kadınların çok daha fazla sorumluluk üstlenip yerine getirdikleri anlamına geliyor . Zaman kullanımı anket verilerinden elde edilen istatistiklere göre hane içi iş yükü bakımından kadın erkek arasındaki eşitsizlik tüm dünyada gözlenmektedir. OECD verilerine göre 26 ülke ortalamasına bakıldığında, 15-64 yaş grubundaki kadınlar hane içi çalışma faaliyetlerine günde 4.5 saatten daha uzun zaman harcarken, aynı gruptaki erkekler yaklaşık 2 saat 20 dakika harcamaktadır. Kadınlar işgücü piyasasında çalışarak yer almalarından bağımsız olarak, erkeklere kıyasla çok daha fazla zamanı hane içi çalışma ve bakım faaliyetlerine ayırmakta Hane içindeki eşitsizliğin işgücü piyasasındaki eşitsizleri derinleştirebildiği gibi, kadınların ev işi yükü nedeniyle iş hayatında karşılaştıkları dezavantajları arttırarak hane içindeki eşitsizlikleri besleyebilmektedir.

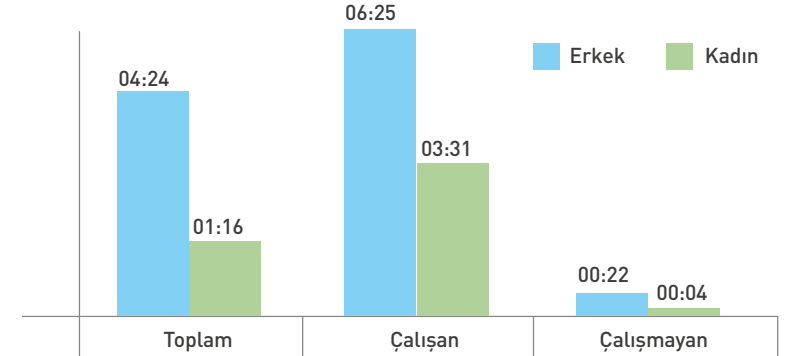
Türkiye’de TÜİK tarafından 2014-15 yılında derlenen Zaman Kullanım Anketi verilerinden oluşturulan istatistikler, Türkiye’de hane içi emeğin düşündürücü düzeyde orantısız biçimde kadınlar tarafından üstlenildiğini göstermektedir . 10 yaş ve üstü fertlerin günlük faaliyetleri incelendiğinde, kadınlar bir günde ortalama 4 saat 35 dakikayı hanehalkı ve ev bakımına harcarken erkekler yalnızca 53 dakika harcamaktadır. Kadınlar toplam çalışma saatlerinin (hem işgücü piyasasında çalışma, hem de hane içi karşılıksız çalışmanın toplamı) yüzde 83’ünü hanehalkı ve ev bakımı faaliyetlerine harcarken, erkekler ise toplam çalışma zamanlarını yüzde 78’ini işgücü piyasasında gelir getirici bir işte çalışmaya ayırmaktadır. Çalışan bireylerin hanehalkı ve ev bakımına harcadıkları zamana bakıldığında, Türkiye’de kadınlar işgücü piyasasında çalışıyor olsa dahi hanehalkı ve ev bakımına günde 3 saat 31 dakika zaman ayırırken, erkek çalışanlar yalnızca 46 dakika ayırmaktadır. (Şekil 3.1). Bu eşitsiz iş yükü bireylerin eğitim düzeyi, işgücü durumu, çalışma biçimi, kırsal veya kentte yerleşik olması gibi bireysel özelliklerinin yanı sıra yaşadığı hanenin gelir düzeyine, hanedeki çocuk ve yetişkin sayısına, hanede bakıma muhtaç çocukların veya yetişkinlerin varlığına bağlı olarak değişiklikler göstermektedir (Memiş, 2016; Toksöz vd., 2014).

Şekil 3.1 Hanehalkı ve ev bakımına ayrılan süre (saat/gün)



Kaynak: Zaman Kullanım Anketi, TÜİK 2014-2015.

Şekil 3.2 İstihdam ve iş aramaya harcanan süre (saat/gün)



Kaynak: Zaman Kullanım Anketi, TÜİK 2014-15.

Yatay ve Dikey Ayrışma

İşgücü piyasasında sektörler ve meslekler düzeyinde cinsiyete göre yatay ve dikey ayrışma yaygın olarak gözlemlenmektedir.

İşgücü piyasasında bazı sektörlerdeki işlere ‘kadın işi’, bazılarındaki işlere de ‘erkek işi’ denmektedir.

Örneğin otomobil ve petrol sektörü erkek yoğunluklu sektörlerken, tekstil ve hazır giyim ise kadın yoğun sektörler olarak görünmektedir. Sektörel bazda cinsiyete dayalı bu ayrışma, yatay ayrışma olarak

12) Gauthier, A. H., T.T. Smeeding ve F. F. Furstenberg. (2004) “Are Parents Investing Less Time in Children? Trends in Selected Industrialized Countries”, *Population and Development Review*, 30: 647-671.

13) Zaman Kullanım Anketi verilerinden elde edilen istatistikler, 1) anketin uygulandığı kişilerin demografik ve hanehalkı özellikleri, 2) kişilerin bir günde 24 saati hangi faaliyetlere ne kadar zaman ayırarak geçirdikleri, 3) bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği mekâna yönelik (örneğin ev, iş yeri özellikleri gibi) detaylı bilgi sunar

adlandırılır. . Dikey ayrışma, bir iş yerinde kadınların vasıf gerektirmeyen veya pek az gerektiren, dolayısıyla statüsü ve ücretleri düşük işlerde, erkeklerin de vasıflı ve statülü işlerde yığılmaları demektir.

İşgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında görülen bir diğer ayrışma biçimi ise, cam tavan olarak adlandırılır. İş yeri hiyerarşisinde yukarıya doğru çıkıldıkça işler daha çok değerli hâle gelir. Kadınların yukarıdaki, üst düzey işlere erişmesi ise zordur. Kadınların işlerinde yükselmeleri, terfi etmeleri, yönetici kadrolara gelebilmeleri erkeklerle göre daha zordur. Birçok işyerinde, kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları işlerde dahi kadınların yönetici pozisyonlara gelemedikleri görülmektedir. Kadınların bu kadrolara ulaşamamalarına neden olan engeller vardır, bu engellere literatürde 'cam tavan' denir.

Kadın istihdamı açısından 2000'lerin başına dek en önemli paya sahip sektör olan tarım sektörü; küreselleşme sürecinin son yirmi yılda geldiği nokta ulus aşırı üretim biçimleri, yaygınlaşan hizmetler sektörü tarım sektörünün yerini almıştır. İhracata dayalı büyüme politikaları izleyen ülkelerde emek maliyetleri üzerinden yürütülen rekabet süreçleri sonucu kadın işgücü talebi artmıştır. Sanayide çalışan kadınlar daha çok gıda, giyim, tekstil sanayinde çalışma olanağı buldular. Ancak bu sektörlerde değişen üretim yapısı nedeniyle atölyelerde, evlerde, ev eksenli, çalışmak durumunda kalarak esnek sosyal güvenceden yoksun işgücü kaynağını oluşturduklar. Bugüne dek tarım sektörü kadın istihdamı açısından önemini korumakta: Türkiye'de 2016 yılı itibariyle tarımın kadın istihdamı içindeki payı yüzde 30 düzeyindedir. Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de kadın istihdamında en büyük paya sahip sektör hizmetlerdir (yüzde 55). Gelişmiş ülkeler ve AB ülkelerinde de kadın istihdamının yüzde 86'sı hizmet sektöründe çalışmakta. Sanayi kadın istihdamında payı inşaat sektörü dışarıda bırakıldığında hep en düşük olan sektör (% 15). Doğu ve Güney Asya ülkeleri gibi sanayinin kadın istihdamı açısından yüksek paya sahip bölgelerinde dahi toplam kadın istihdamı içindeki payı yüzde 28'i aşmamakta (ILO KILM Veritabanı).

İşteki Durum

Enformel çalışma ve ücretsiz aile işçiliği

Sektörlere göre işgücü piyasasında gözlenen cinsiyet ayrımı, çalışma biçimleri ve işteki duruma göre de gözlenmektedir. Türkiye'de kadınlar işgücüne katıldığında ve istihdamda yer aldığı da oldukça

yüksek oranla (yüzde 35) ya ücretsiz aile işçisi veya kendi hesabına çalışan durumundadır (Tablo 3.2). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ücretsiz aile işçiliğini kendi hesabına çalışma ile birlikte ele alarak bu iki çalışma biçimini kırılğan istihdam olarak tanımlar. Bu iki çalışma biçiminde yer alan istihdamın toplam istihdama oranı kırılğan istihdam oranını oluşturur. Kırılğan istihdam tanımından da anlaşıldığı üzere enformel ve düzensiz çalışma, düzensiz ücret ödemelerinin olduğu, iş garantisinin olmadığı, geçici, güvencesiz çalışma biçimlerine denk düşmektedir. Bu özellikler genellikle kadın istihdamının yoğunlaştığı sektör ve mesleklerde gözlenmektedir. Türkiye'de 2016 yılı itibariyle istihdamdaki kadınların yüzde 44'ü sosyal güvenceden yoksun biçimde çalışmakta. Erkeklerde de yüksek olan bu oran yaklaşık yüzde 30 düzeyindedir.

Tablo 3.2 İşteki Durumuna Göre İstihdam

	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek Çalışan Payı E/(E+K)	Kadın Çalışan Payı K/(E+K)
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	13,101	5,276	69%	63%	71%	29%
İşveren	1,127	112	6%	1%	91%	9%
Kendi Hesabına	3,801	734	20%	9%	84%	16%
Ücretsiz aile işçisi	864	2,190	5%	26%	28%	72%
	18,893	8,312	100%	100%	69%	31%

İşgücü piyasasında kadınların erkeklere göre daha yüksek oranlarda enformel işlerde çalıştığı görülmektedir. Enformel sektör işleri, en düşük ücret ve kötü çalışma koşulları ile ilişkilendirilen işlerde ve daha da önemlisi güvencesiz çalışma koşullarını barındıran işlerdir. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları tarım sektörü, kadınların gerçekleştirdikleri enformel faaliyetlerin başında gelmektedir. Kadınlar işgücü piyasasına girmeye karar verdiklerinde onlar için daha çok bu tür işlerin var olduğu gerçeği ile karşılaşmaktadırlar.

Yarı-zamanlı, geçici ve güvencesiz atipik işler

İşgücü piyasalarının esnekleşmesi ile ortaya çıkan yarı-zamanlı, geçici ve güvencesiz genel anlamda a-tipik işlerde çalışanlar çoğunlukla kadınlardır. Kadınlar evdeki bakım yükleri nedeniyle daha kısa süreli çalışmayı ve işgücü piyasasında daha düşük niteliklere sahip olduklarında esnek ve kayıtdışı çalışma koşullarını daha fazla kabul

ederler. Yarı-zamanlı işlerin, ev aksenli işlerin, ev hizmetleri ve çocuk bakım hizmetleri gibi işlerin büyük bir kısmının kadınlar tarafından yapılmaktadır.

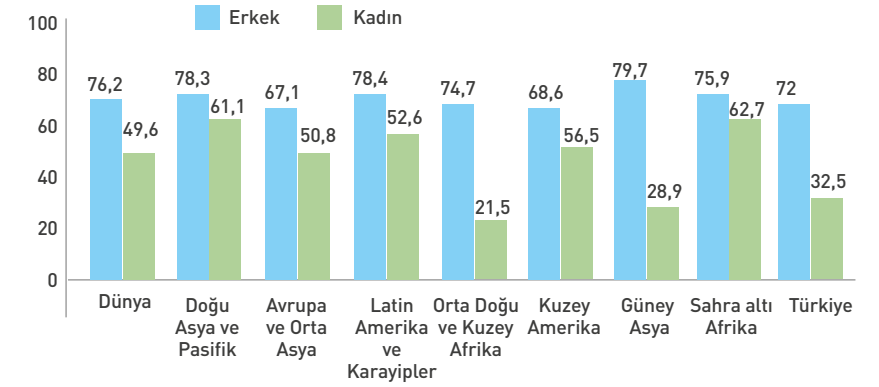
Ücret Açığı

Kadın ve erkekler arasında hem gelir hem de ücretler arasında ciddi farklılıklar vardır. Bu farklar sadece düşük nitelikli ucuz işlerde ortaya çıkmaz fakat yüksek nitelikli gerektiren işlerde de devam etmektedir. Örneğin, muhasebe, bilgisayar programcılığı, mühendislik gibi alanlarda, kadın ve erkekler benzer niteliklere sahipken, ücretleri arasındaki fark erkekler lehine kadınların aleyhine devam etmektedir.

Cinsiyet temelli ücret farklılıkları, mesleki temelli ayrışma, mesleklerin ayrılma biçimleri, ödemeler sistemindeki yapısal faktörler ve zayıf pazarlık güçleri eşitsizliklerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

İşgücü piyasasında çalışma ve piyasa dışında hane içi emek faaliyetlerindeki eşitsizliklerin bir sonucu kadın erkek arasındaki ücret ve gelir eşitsizliğidir. Türkiye’de kadınlar ve erkekler arasındaki ücret ve gelir farklarını inceleyen çalışmalara göre toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığı yüksek düzeydedir. Tüm gelir türlerini hesaba katan ilk çalışmalardan biri kadınların aylık ortalama kazancının erkeklerinkinin yüzde 48’i kadar olduğunu bulmuştur. Ücret geliri elde eden çalışanlara bakıldığında kadın erkek arasındaki ücret açının düştüğü kadınların ücretinin erkeklerin ortalama ücretinin yüzde 96’sı düzeyinde olduğu gözlenmiştir. Türkiye’de kadın erkek ücretleri arasında tespit edilen farkın yüzde 36’sı eğitim, deneyim, meslek vb. değişkenlere bağlı olarak açıklanabilirken, yüzde 64’ü araştırmacıların piyasa ayrımcılığı olarak nitelendirdiği cinsiyete dayalı ayrımcılıktan ileri gelmektedir (Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997). 2012 yılında yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye’de kadınların ortalama yıllık kazancı erkeklerin kazancının yaklaşık yüzde 55’i kadardır. Kadınların yaklaşık yüzde 63’ü kişisel bir gelir elde etmezken bu oran erkeklerde sadece yüzde 5.5 düzeyindedir. Kadınlarda kişisel gelire ulaşma olasılığının bu denli düşük olması bir yanda işgücüne düşük katılım oranı öte yandan kırılğan istihdam oranının yüksek olması ile açıklanabilir (Dayıoğlu ve Başlevent, 2012).

Şekil 3.1. İşgücüne Katılım Oranı (%), 15 yaş ve üstü, 2015- ILO model tahmini ve TÜİK HİA-2016.



İNSAN YAKIŞIR İŞ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Ebru Özberk Anlı

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: Toplumsal cinsiyet eşitliği ve insana yakışır iş arasındaki ilişkiyi gözden geçirmiş olacaktır.
Süre	30 dakika

GİRİŞ

Çalışmak, insan hayatının devamlılığı, refahı ve toplum içindeki konumu açısından kilit bir faaliyettir. Bu anlamda çalışmak gelir elde etmenin yanı sıra, daha genel anlamda sosyal ve ekonomik ilerlemenin yolunu açabilir; kişileri, ailelerini ve toplulukları güçlendirir. Ancak, böyle bir ilerleme çalışılan işlerin insana yakışır olmasına bağlıdır. İnsana yakışır iş, insanların çalışma yaşamlarındaki özlemlerini yansıtır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “İnsana Yakışır İş” yaklaşımını işçi, işveren örgütleri ve hükümetlerden oluşan bileşenleriyle eşgüdüm içinde geliştirmiştir. Bu yaklaşım, 1919 yılında ILO’nun kuruluşundan itibaren, başta ILO Anayasası olmak üzere pek çok sözleşmede yer almaktadır. Son olarak da 2030’da ulaşılması amaçlanan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’de de yer almaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün tanımına göre İnsana Yakışır İşler:

- Üretkendir,
- Adil bir ücret getirir,
- Güvenli ve yeterli sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alır,
- Sosyal koruma sağlar (gelirin yitirilmesi ya da azalması durumlarında telafi sunar),
- Yeterli serbest zaman ve dinlenme imkânları tanır,
- Özel yaşamı, aileyi ve toplumsal değerleri gözetir,
- Kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından fırsatlar sunar,

- Çalışanlar kaygılarını serbestçe dile getirebilir, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabilir, tüm kadın ve erkekler eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele görürler¹⁴.

Bir başka deyişle “insana yakışır iş”, adil bir ücret getiren, insan onuruna saygılı, özgür ve güvenli çalışma koşulları sağlayan, çalışanlar ve aileleri için sosyal koruma sağlayan, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri üretken işleri ifade etmektedir (ILO, 1998).

ILO insana yakışır iş yaklaşımının hayata geçmesi herkes için insan yakışır iş gündemini geliştirmiştir. İnsana yakışır iş gündemi birbiriyle yakından ilişkili dört temel bileşenden oluşmaktadır:

1. Çalışma haklarının ve prensiplerinin güvence altına alınması (Çalışanların haklarının tanınmasını ve bu haklara saygılı olunmasını sağlanması)
2. İstihdam fırsatlarının artırılması (Yatırım, girişimcilik, beceri geliştirme, üretken iş olanakları ve sürdürülebilir geçim fırsatları sunan bir ekonomi)
3. Sosyal korumayı genişletmek (iş yerinde güvenlik, çalışanlar ve aileleri için sosyal koruma, çalışanlara kişisel gelişimleri için imkanlar sunma, toplumsal bütünleşmeyi teşvik etme)
4. Sosyal diyalogu teşvik etmek (çalışanların yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılım sağlamaları, işte herkes için eşit fırsat ve eşit muamelenin garanti altına alınması)¹⁵

“İnsana yakışır iş” kavramı, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını da kapsamaktadır, çünkü insan yakışır iş, hak temelli bir yaklaşımdır; kapsayıcılık, eşitlik ve adalet prensiplerine dayanır. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için, kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen rollerin ele alınması ve toplumsal kaynaklardan, fırsatlardan ve haklardan yararlanmada kadınlar ile erkekler arasında farklılık yaratan etkenlerin incelenmesi gerekir. Yukarıda açıklanan dört temel bileşenin hayata geçmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ile yakından ilişkilidir. Bir başka deyişle, kadınlar için daha iyi işler sağlanması için belirti-

14) Kaynak: Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Ankara Ofisi <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang-tr/index.htm>

15) O, 2007. Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work. Geneva.

len dört bileşenin göz önüne alınması gerekir. Bu çerçevede, aşağıda kadınları da kapsayan insana yakışır iş yaklaşımının hayata geçmesi için alınabilecek önlemler özetlenmektedir¹⁶:

1. Çalışma haklarının ve prensiplerinin güvence altına alınması

- Eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesine dair ILO sözleşmelerinin (100,111, 156, 183) onaylanması ve etkin şekilde uygulanması
- Ev eksenli, geçici çalışma biçimleri ile göçmen işçileri de kapsayacak şekilde, eşit fırsatlar ve eşit muamele konularında yasal düzenlemelerin geliştirilmesi
- Çalışma hayatında meydana gelen ayrımcılık durumlarına dair veri toplanması ve araştırmaların yapılması
- İstihdamda eşitlik konusunda ulusal politikaların geliştirilmesi, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi
- Kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması için geçici özel önlemlerin alınması
- Toplumsal cinsiyeteşitliği hedeflerinin, eşdeğer işe eşit ücret gibi, ulusal istihdam stratejilerine entegre edilmesi
- İşte eşit hakların korunması için insan hakları kurumları ya da eşitlik komisyonları gibi kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi
- Kadın ve erkek çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması
- Çalışma yaşamında cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın önlenmesi için tedbirler alınması

2. İstihdamın Fırsatlarının Artırılması¹⁷

- Mesleki ve beceri eğitim olanaklarının artırılması: Yeni teknolojilere uygun becerilerin gelişmesi hem erkek hem de kadın çalışanların iş bulma imkanlarını artırmaktadır. Ayrıca işletmenin

verimliliği ve üretkenliği üzerinde de olumlu sonuçlar yaratmaktadır. Bu konuda atılabilecek adımlar aşağıda özetlenmektedir:

- Kadınların, gençlerin ve engelli bireylerin eğitim fırsatlarının artırılması
- Kadınların teknoloji ile ilgili alanlarda uzmanlaşmalarının desteklenmesi
- Kadınların teknoloji ile ilgili alanlarda eğitim almalarının ve çalışmalarının önündeki önyargıların ortadan kaldırılması için farkındalık çalışmalarının yapılması
- Kent ve kırsal bölgelerde kadınların ve erkeklerin yeni teknolojileri öğrenmesi için ekili araçlar geliştirilmesi
- Girişimciliğin Desteklenmesi: Girişimcilik, sürdürülebilir kalkınma için çok önemlidir. Son yıllarda, yeni işlerin çoğunun küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından yaratıldığı bilinmektedir. Ancak, girişimcilik konusunda kadınlar, erkek girişimcilerden farklı engelleri de (finansal kredilere ulaşım sınırlılık, kadınların iş kurmasına dair toplumsal önyargılar vb) aşmakta kalmaktadır. Bu konuda alınabilecek önlemler aşağıda özetlenmektedir:
 - Kadınların bilgi ve iletişim teknolojileri alanında daha etkin olmaları için, bilgi ve iletişim teknolojileri politika ve stratejilerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının entegre edilmesi,
 - Kadın girişimcilerin daha fazla görünür olmalarının ve başka kadınlara örnek olmalarının sağlanması için platformların yaratılması (medya kampanyaları, ticari fuarlar gibi yollarla),
 - Kadınların mikro kredi olanaklarına erişimlerinin artırılması ve böylece işlerinde verimliliği ve yeni teknolojileri kullanma olanaklarının artırılması,
 - Kadınların, girişimcilik, mikro kredi olanaklarından yararlanma ve yeni teknolojileri kullanma konularındaki eğitimlere erişimlerinin artırılması yoluyla kadınların kendi işlerini kurmalarının desteklenmesi konusunda politikaların geliştirilmesi.

16) ILO ITC and UNIFEM, Gender, Development and decent Work, 2009.

17) ILO, 2009. "Skills and entrepreneurship: Bridging the technology and gender divide". Brochure. In: Gender Equality at the Heart of Decent Work Campaign.

3. Sosyal korumayı genişletmek

Sosyal koruma, gelirin güvence altına alınmasını ve güvenli çalışma koşullarının sağlanmasını ifade etmektedir. Ancak günümüzde çalışanların çok büyük bir kısmı özellikle de kadın çalışanlar, kayıt dışı istihdam ve geçici işlerde çalıştıkları için sosyal koruma kapsamında değildir. Öte yandan mevcut sosyal korumaya dair düzenlemeler de kadınlar açısından yetersizdir.

- Anneliğin korunması ile ilgili uluslararası standartlar, ILO'nun 183 sayılı Sözleşmesi ile 191 numaralı tavsiye kararında (2000) açıklanmaktadır. Buna göre, anneliğin korunması için aşağıdaki konuların sosyal koruma kapsamına alınması gerekmektedir:
 - Gebelik izni
 - Nakit ve sağlık yardımlarının korunması
 - Gebelik döneminde annenin ve bebeğin sağlığının korunması
 - Gebelik sonrasında kadının ayrımcılığa maruz kalmadan aynı ücretle aynı ya da denk bir işe dönmesinin garanti edilmesi
- Aile sorumlulukları ile ilgili uluslararası norm ve standartlara ILO'nun 156 sayılı sözleşmesinde yer verilmektedir. Buna göre, "aile sorumluluğu", "bağımlı yaştaki çocuklar" ile "bakıma ihtiyacı olan diğer aile bireylerini" ifade etmektedir. Bu "ücretsiz bakım işi" gayri safi milli gelir hesaplamalarında dikkate alınmamaktadır, ancak ailenin ve toplumun devamlılığı için son derece önemli bir ekonomik değer üretmektedir. Dolayısıyla, bu ekonomik değer kamuya, işverenlere ve işçi örgütlerine ve genel olarak kamuoyuna anlatılması gerekmektedir. Ayrıca, günümüzde pek çok ailenin, iş-aile yaşantısı arasında denge kurmakta yaşadığı zorluklar da tüm taraflara gösterilmelidir. İş-aile yaşantısı arasında denge kurulmasının sağlayıcı tedbirlerin geliştirilmesi, bireylerin istihdama katılımını sağlamada, işte verimliliklerinin artırılmasında ve genel olarak toplumun refahında çok önemli bir role sahiptir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği: ILO tahminlerine göre, her yıl 2,3 milyon kadın ve erkek çalışan işe bağlı kaza ve hastalıklar nedeniyle hayatını kaybetmektedir.¹⁸ İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı

ayrışma iş yerlerinde kadın ve erkek çalışanların iş sağlığı ve güvenliği risklerini aşağıda örneklendiği biçimde artırmaktadır.

Erkekler kadınlara göre daha fazla kaza riskinin olduğu alanlarda çalışmakta ve ölümle sonuçlanan iş kazalarına maruz kalmaktadırlar. Ayrıca erkekler kadınlara göre daha yüksek oranda kansere ya da dolaşım veya solunum yolu hastalıklarına yol açabilen riskli maddelere daha fazla maruz kalmaktadır. Birçok araştırma erkeklerin iş kazalarını önlemek için alınması gereken tedbirleri, kadınlara nispeten, daha az uyduklarını göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından, kadınların hem evde hem de işte yaptıkları çifte mesai önemli bir risk olarak değerlendirilmektedir.

- Sosyal Güvenlik açısından, günümüzde gittikçe artan sayıda kadın ve erkek çalışan sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışmaktadır. Bu sorun kadınlar açısından daha ciddi boyutlara gelmektedir çünkü kadınların çalışmalarının önemli bir kısmı ücretsiz bakım işi, ücretsiz aile işçisi şeklinde olması ya da kayıtsız ve düzensiz işlerde kadın oranının daha yüksek olması, kadınların ileri yaşlarında daha dezavantajlı bir duruma sokmaktadır. Kadınlar kayıtlı dahi çalışsalar, düşük ücret nedeniyle sosyal güvenlik birikimleri daha az olmaktadır. Bütün bunların sonucunda, çoğu kadının kendi hesabına emekli maaşı ya da sağlık yardımı ya hiç bulunmamakta ya da sınırlı düzeyde bulunmaktadır.

4. Sosyal diyalogu teşvik etmek

Sosyal diyalog platformlarının gündemine, cinsiyet temelli ayrımcılık, eşit/eşdeğer işe eşit ücret, iş-aile sorumluluklarının dengelenmesi ya da iş yerinde kadına yönelik cinsel şiddet gibi konular ancak bu platformlarda yeterli sayıda kadının yer alması ve sosyal diyalogun bir tarafı olması halinde alınmaktadır. Bu nedenle sosyal diyalog mekanizmalarında kadınların sayısının artırılması çok önemlidir. Ayrıca kadınların bu mekanizmalardaki temsili kadar pazarlık yapma kapasitelerinin de güçlenmesi için desteklenmeleri gerekmektedir. Bu konuda atılabilecek adımlar aşağıda özetlenmektedir:

18) ILO, 2009. "Providing safe and healthy workplaces for both women and men". Brochure. In: Gender Equality at the Heart of Decent Work Campaign.

Örgütlenme ve toplu pazarlık konularındaki ILO Sözleşmelerinin (özellikle 87 ve 98 sayılı) onaylanması ve etkin biçimde uygulanması

Kadınların sendikalarda ve işveren örgütlerinde temsillerinin artırılması için mekanizmalar geliştirilmesi

Kayıt dışı ekonomide kadın ve erkek çalışanların, ev eksenli çalışanların, göçmen işçilerin, işçi örgütlerinde temsillerinin güçlendirilmesi

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın artırılması

Sosyal diyalog ve toplu pazarlık süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin entegre edilmesi konusunda iyi uygulama örneklerinin paylaşılması için eğitimler düzenlenmesi¹⁹.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KONUSUNDA ULUSLARARASI NORM VE STANDARTLAR

Valli Corbanese

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: • Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili temel uluslararası çalışma standartlarını gözden geçirmiş olacaklardır
Süre	45 dakika

GİRİŞ

Hiçbir toplum ayrımcılıktan tamamen arınmış değildir. Dünyada milyonlarca kadın ve erkek işe ve eğitime ulaşamamakta, düşük ücretler almakta ya da salt cinsiyet, renk, etnik köken ya da inanç gibi nedenlerle, becerileri dikkate alınmadan belirli mesleklere hapsedilmektedir.

Ayrımcılığa maruz kalmama temel bir insan hakkıdır. Ayrıca, iş yerinde eşitliğin sağlanmasının önemli ekonomik yararları vardır. Eşitliği yaşama geçiren işverenler daha geniş ve daha fazla çeşitlilik taşıyan işgücünden yararlanabilmektedir. Eşitlikten yararlanan işçiler de eğitime daha fazla erişebilmekte, çoğu kez daha yüksek ücret almakta ve daha fazla harcama yapmakta, böylelikle genel hasıladaki artışa katkıda bulunmaktadır.

ILO'nun eşitlikle ilgili standartları işyerinde ve toplumun genelinde ayrımcılığın her yönüyle ortadan kaldırılmasını sağlayacak araçlar sunmaktadır. Bu standartlar ayrıca toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma stratejilerinin çalışma yaşamında uygulanabileceği zemini oluşturmaktadır.

Çalışan erkeklere ve kadınlara daha eşit ve eşitlikçi bir gelecek oluşturma açısından, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili dört temel Sözleşme eşit ücreti, istihdam ve mesleklerde ayrımcılık yapılmamasını, aile sorumlulukları olan işçileri ve anneliğin korunmasını kapsamaktadır. Bu standartlardan ikisi çalışma yaşamındaki temel ilkeler ve haklar arasında yer almaktadır.

Bu ILO Sözleşmelerini onaylayan ülkeler, öngörülen hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik ulusal politikalar geliştirme taahhüdünde bu-

19) ILO ITC and UNIFEM, Gender, Development and decent Work, 2009.

lunmuş olurlar. Türkiye iki temel Sözleşmeyi, ayrımcılık ve eşit ücretle ilgili olanları 1967 yılında onaylamış, ancak aile sorumlulukları olan işçiler ve anneliği koruma standartları ile ilgili olanları henüz onaylamamıştır.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİYLE İLGİLİ İLO SÖZLEŞMELERİ

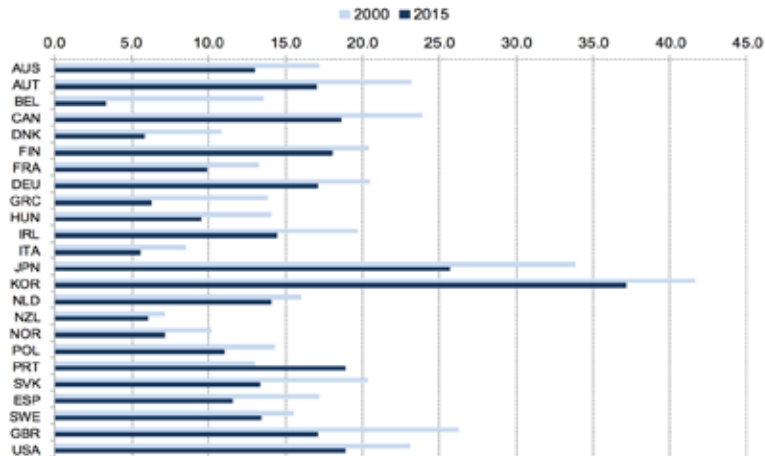
Toplumsal cinsiyet eşitliği Sözleşmelerinden oluşan ana paket çalışma yaşamıyla ilgili dört uluslararası belge içerir (bakınız PPT1):

1. Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No.100);
2. Ayrımcılık (İstihdamda ve Mesleklerde) Sözleşmesi, 1958 (No.111);
3. Aile Sorumlulukları olan İşçiler Sözleşmesi, 1981 (No. 156) ve
4. Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 2000 (No. 183).

Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)

Bu Sözleşme onaylayan ülkelere erkeklere ve kadınlara eşit değerde işler için eşit ücret ödenmesi ilkesini yaşama geçirme yükümlülüğü getirmektedir. “Ücret”, normal, temel ya da asgari ücret ile birlikte kişinin bir işte çalışmasından kaynaklanan, nakit ya da aynı, doğrudan ya da dolaylı ek ödeme ve hakları kapsamaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli ücret açığı verileri 100 sayılı ILO Sözleşmesinin hedefinin henüz gerçekleşmediğini göstermektedir.

Şekil 2.1 Toplumsal cinsiyet bazında ücret açığı, 2000-2015 seçilmiş OECD ülkeleri (yüzde)



Kaynak: OECD istatistik veri tabanı (2016)

Ücretlerde toplumsal cinsiyet açığını yaratan çok sayıda neden vardır:

- Eğitimde ve öğretimde toplumsal cinsiyet farklılıkları
- Çalışma deneyimlerinde toplumsal cinsiyet farklılıkları
- Mesleklerde cinsiyete göre ayrıştırma
- Yarı/tam zamanlı çalışma
- İşletme büyüklüğü ve sendikalaşma oranı
- Ücret ayrımcılığı (aynı işe farklı ad verme)

İki işin aynı değerde olup olmadığının belirlenmesinde, iş değerlendirme yöntemine başvurulması, beceri, çaba, sorumluluklar ve çalışma koşulları gibi unsurlar dikkate alınarak göreceli değerlerin ölçülmesi ve karşılaştırılması gerekir.

Eşit işe eşit ücret ilkesinin yaşama geçmesi önerilen önlemler arasında şunlar da yer almaktadır:

- Kadın ücretiyle erkek ücreti arasında olabilecek doğrudan herhangi bir farkı gidermek üzere ücret belirleme mekanizmalarının gözden geçirilmesi
- Ücret ya da hak miktarlarını dolaylı yoldan belirleyen yasa ve uygulamaların gözden geçirilmesi
- Analitik yöntemlere dayalı iş değerlendirmelerinin daha yaygın kullanılmasını sağlama
- İşin içeriğiyle, kıdemle ya da verimlilikle bağlantılı olmayan farklılıkların giderilmesi için ücret sistemlerinde gerekli değişikliklerin yapılması
- Ücret eşitliği kurulları oluşturulması
- Cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistiklerin toplanması ve analizi (elle geçer gelir düzeyleri ve çalışma saatleri, meslek gruplamaları, eğitim düzeyi, yaş, kıdem, fiilen çalışılan saatler vb.)
- Yasalarda, toplu sözleşmelerde ve ücret yönergelerinde eşit ücret hükmüne yer verilmesi
- Çoğunlukla erkekler tarafından yapılan işlerle çoğunlukla kadınlar tarafından yapılan işlerde olası farklı ücret kategorilerine dikkat edilmesi (örneğin ağır iş, hafif iş gibi).

Ayrımcılık (İstihdamda ve Mesleklerde) Sözleşmesi, (No.111) 1958

Hedeflenen, işyerlerinde fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması ve çalışma yaşamında ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır. Bu Sözleşme ayrımcılık, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal ya da toplumsal köken temelinde yapılıp, istihdamda ya da mesleklerde fırsat ve muamele eşitliğini ortadan kaldırıcı ya da zedeleyici sonuçlar yaratan herhangi bir ayırım, dışlama ya da tercih olarak tanımlanmaktadır.

Bu belge ayrımcılığı, eğitime ve mesleki eğitime, istihdamda ve belirli mesleklere erişim durumu, ayrıca istihdam hüküm ve koşulları bağlamında kapsamaktadır. Bir işin doğasından kaynaklanan gereklilikler temelinde ayırım (örneğin dil ya da dinsel gereklilikler); erkeklerin ve kadınların üreme işlevlerini ve anne sağlığını korumaya yönelik özel önlemler, pozitif girişimler –geçmişteki ya da halen sürmekte olan ayrımcılığın sonuçlarını karşılamaya yönelik geçici önlemler ayrımcılık sayılmaz.

Toplumsal cinsiyet temelli gelir açığı ve ayrımcılık

Toplumsal cinsiyet temelli ücret farklılıkları ülkeden ülkeye değişmekle birlikte bu farklılıklar hemen her yerde sürmektedir. Yapılan tahminlere göre saat başı ücretler açısından bu farklılık kimi ülkelerde yüzde 40'a kadar varabilmektedir.

Ücretlerdeki farklılıklar kısmen bireysel özelliklerle açıklanabilir. Örneğin eğitim düzeyi, beceri ve deneyim düzeyi, erkekler ve kadınlar arasındaki mesleki ve sektörel ayrımlar gibi. Yakınlarda yapılan ve ABD'deki mikro verileri analiz eden bir çalışma, eğitim, iş deneyimi ve meslek gibi faktörler kontrol edildikten sonra toplumsal cinsiyet temelli ücret açığının yüzde 38'inin açıklanamadığını göstermektedir. Gerçekten de toplumsal cinsiyet temelli ücret açığını belirlelenebilir yapısal bileşenlere ve açıklanamayan farka göre ayrıştıran çeşitli araştırmalar açıklanmamış farkı ayrımcılığa bağlamaktadır.

Tüm dünyada toplumsal cinsiyet temelli açığın yüzde 25 oranında azaltılması küresel hasılayı yüzde 3,9 oranında artıracak, küresel vergi hasılatı da 1,5 trilyon dolar artabilecektir.

Kaynak: ILO: Dünyada İstihdam ve Toplumsal Durum: Kadınlara İlişkin Eğilimler 2017 (Cenevre, 2017)

Aile Sorumlulukları olan İşçiler Sözleşmesi, 1981 (No. 156)

Sözleşme, (i) aile sorumlulukları olan erkek ve kadın çalışanlar ve (ii) aile sorumlulukları olan ve olmayan çalışanlar arasında fırsat ve muamele eşitliği sağlanmasını hedeflemektedir. Sözleşme, ekonomik faaliyetin tüm sektörlerini, bağımlı çocuklar ve ailede açıkça bakıma ve desteğe muhtaç başka üyeler açısından aile sorumlulukları taşıyan tüm kadın ve erkek çalışanları kapsamaktadır. Üye Devletlerden beklenen, aile sorumlulukları taşıyan çalışanların ayrımcılıkla karşılaşmadan ve iş ve aile sorumlulukları arasında bir gerilim yaşamadan istihdamda katılabilmelerini sağlayacak politikalar geliştirmeleridir.

İş-aile uyumunu sağlayacak önlemler şunları kapsar: aile hizmetleri (çocuk ve yaşlı bakımı, ev işlerinin yükünü hafifletecek hizmetler); izinler (doğum izni, babalık izni, ebeveynlik izni, acil durumlar için aile izni, yeniden eğitim/yeniden entegrasyon); çalışma süreleri (süre, yarı zamanlı, esnek çalışma süreleri) ve iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesine ilişkin farkındalık yaratılması.

Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 2000 (No. 183)

Sözleşme, bağımlı çalışmanın tipik olmayan biçimleri dâhil olmak üzere istihdam kapsamındaki tüm kadınları kapsar ve annelik koruma imkânları sağlar. Anneliğin korunması şunları kapsar:

- Doğum izni (14 hafta; ülke ölçeğinde başka türlü bir düzenleme yoksa doğum sonrası altı haftalık zorunlu izin; hastalık ya da komplikasyon gibi durumlarda is ek izin)
- Nakit ve tıbbi yardım (kadının güvenceli kazancının ya da eş değerinin en az 2/3'ü; doğum öncesi, doğum sırası ve sonrası; hastane giderleri)
- Sağlığın korunması (kadının kendisinin ya da çocuğunun sağlığı açısından tehlikeli olabilecek işler yapmak zorunda olmaması)
- İş güvencesi (işten çıkarılmaya karşı koruma; aynı ya da eşdeğer bir işe aynı ücretle geri dönme hakkı)
- Ayrımcılık yapmama (doğumun istihdamda bir ayrıcalık vesilesi yapılmaması; sağlığın korunması açısından yasal olarak gerekmedikçe gebelik testi uygulanmaması)
- Emzirme (emzirme için çalışmaya düzenli olarak ara verilmesi ya da iş saatlerinin kısaltılması – emzirme aralarının/saatlerinin ücret ödenecek mesai içinde sayılması).

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilmiş ve 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme kadınların maruz kaldıkları ayrımcılıkların ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. Sözleşme, kadına karşı ayrımcılığı insan hakları ihlali olarak tanımlamakta ve ülkelerin gelişmesi ve refahın artması, özgürlüğün gerçekleşmesi için, çalışma hayatı dahil yaşamın tüm alanlarında kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması ve kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Türkiye CEDAW Sözleşmesini 1985 yılında bazı çekincelerle beraber onaylamış, 2000 yılında iç hukuk düzenlemelerini takiben çekinceler kaldırılmıştır.

Sözleşme'nin 11. Maddesi istihdam alanında kadınlara karşı ayrımın önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için Sözleşmeye taraf devletlerin alması gereken önlemleri açıklamaktadır. Ayrıca Sözleşme'de evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayırım yapılmasının önlenmesine dair de düzenlemeler bulunmaktadır. Sözleşmenin 13. Maddesinde ise, Taraf Devletlerin, ekonomik ve sosyal hayatta erkeklerle kadınların eşit olarak haklardan yararlanabilmelerinin sağlanması için gerekli tedbirlerin alınması istenmektedir. Sözleşme, kırsal kesimde yaşayan kadınlarının karşılaştıkları sorunların altını çizmekte ve kırsal kesimdeki kadınların ayrımcılığa uğramaması için gerekli tedbirlerin alınmasını tavsiye etmektedir. CEDAW Komitesi, Sözleşme kapsamında bazı konulara dair Genel Tavsiye Kararları da hazırlamaktadır. Çalışma yaşamına ilişkin Genel Tavsiye kararları şunlardır:

- CEDAW Genel Tavsiyeler No.13: Eşit Değerdeki İşe Eşit Ücret İlkesi
- CEDAW Genel Tavsiyeler No.16: Kırsal ve kentsel aile işletmelerinde ücretsiz kadın emeği
- CEDAW Genel Tavsiyeler No.17: Kadınların ücretsiz ev içi faaliyetlerinin ölçümü ve niceliğinin belirlenmesi ve gayri safi milli hasıladaki dikkate alınması
- CEDAW Genel Tavsiyeler No.26: Kadın Göçmen İşçiler

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN YASAL ÇERÇEVE VE ULUSAL POLİTİKALAR

Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: • Türkiye'de Kadın İstihdamına İlişkin Yasal Çerçeveyi • Ulusal Politika belgelerini gözden geçirmiş olacaklardır.
Süre	60 dakika

GİRİŞ

Türkiye'de kadın erkek eşitliği yasal çerçevede güvence altına alınmıştır. Cumhuriyet'in kurulması kadınlara temel vatandaşlık haklarının sağlanması açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Kadınların yasalarda güvence altına alınan vatandaşlık hakları, kadın erkek eşitliğini sağlama ve kadınların toplumsal konumlarını iyileştirme konusunda elbette yeterli değildi. Bu nedenle 2000'li yıllarından başından itibaren, Türkiye Anayasa başta olmak üzere İş Kanunu (2003), Medeni Kanun (2001) ve Ceza Kanunu (2004) kadın erkek eşitliğini geliştirici ileri düzenlemeler içermektedir. 2004 tarihli Anayasa'nın 10. Maddesi'nde yapılan değişiklik, kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir ve devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğunu içermektedir.

Temel Yasal Düzenlemeler

İşgücü piyasasında kadın erkek eşitliğini sağlamaya ilişkin hükümler 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinden detaylı bir şekilde yer almıştır. Bu Madde:

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı,
- İşverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı,

- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı hükmü getirmektedir.
- İşyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümler de ilk kez Kanunda yer almıştır. Türk İş Hukuku'na göre işverenin "işçiyi gözetme borcu" çerçevesinde çalışanın, vücut bütünlüğünü, sağlığını ve yaşamını korumakla ve iş yerinde iyi niyet kurallarına uygunluğu sağlamak gibi görevleri vardır. Bu açıdan bakıldığında işverenin çalışanlarını iş yerinde gerçekleştirecek cinsel tacize karşı koruması Anayasal bir görevdir.
- İş Kanunu'nda kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin süreleri de artırılmıştır, 8 hafta doğum öncesi ve 8 hafta doğum sonrası olmak üzere AB Direktiflerinde belirtilen 16 hafta minimum ücretli doğum izni süresi bu şekilde uygulamaya konulmuştur.

Bu değişikliklere ek olarak, 2004 tarihli ve 'Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi' konulu Başbakanlık Genelgesinde; kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiği bildirilmektedir. Böylece kamuya işe alımlarda direkt olarak cinsiyete dayalı işe alımlar ve özellikle de ilanlarda cinsiyet belirtme bu Genelge ile yasaklanmıştır.

İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları (Bakım İzinleri, Bakım Ödenekleri, Bakım Hizmetleri)

Ev içinde gerçekleştirilen ev işleri ve bakım hizmetlerinin önemli bir kısmı kadınlar tarafından gerçekleştirildiğinden, çalışan kadınlar erkeklerle göre daha uzun saatler çalışır ve genelde çifte mesai yükünü sırtlanmak zorunda kalırlar. Ev içinde aile bireylerinin yaşamalarını devam ettirmeleri için zorunlu olan yemek, temizlik gibi faaliyetlerin yanı sıra çocuk yaşlı ve hasta bakımı da kadınların görevleri arasındadır. Çalışan ailelerin - özellikle kadınların- ev içinde yükledikleri bu yeninden üretim faaliyetleri ve işgücü piyasası faaliyetleri arasında daha iyi bir denge yaratabilmelerine yardımcı olan politika ve araçlar iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları olarak adlandırılır. Bu politikaların bir kısmı kadınların bakım yükünü kurumsal bakıma aktarırken, bir kısmı ise erkeklerin ev içi işlerde daha fazla rol alması üzerine kurgulanmıştır. Bu politika araçlarının bir kısmı şöyledir:

Kurumsal Bakım Hizmetleri

Kreşler ve anaokulları, yaşlılar ve engelliler için aktif yaşam merkezleri, evde profesyonel hasta bakım hizmetleri.

Bakım İzinleri: Annelik izninin yanı sıra babalık izni (hatta ebeveynlik izni), ayrıca hasta/yaşlı yakınlar için bakım izinleri.

İş-yaşam dengesini sağlayacak çalışma saatleri ve esnek çalışma: Kısmi-zamanlı çalışma, bakım yükü ile değişen çalışma süreleri ve çalışma mekanı. Örneğin, yeni bebek sahibi olan kadınların kısmi-zamanlı çalışması ya da evden çalışması gibi, haftanın belirli günleri çalışma gibi.

İş ve yaşam dengesini oluşturmanın en önemli ayaklarında biri ise, ev içi ücretsiz işlerin erkekler tarafından da eşit olarak paylaşılmasını sağlamaya yönelik teşvikler: Erkekler için oluşturulan ücretli çocuk/hasta/yaşlı bakım izinleri, erkeklerin de bakım yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağlamaya yönelik esnek çalışma uygulamaları, "ev işi erkeğin de işidir" kampanyaları, gibi.

Türkiye'de Uygulamada Olan İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları:

Bakım İzinleri

4857 İş Kanunu 74/1: 8 hafta doğum ve 8 hafta doğum sonrası olmak üzere 16 haftalık doğum izni, çoğul gebeliklerde 18 hafta olmak üzere doğum izinleri verilir. 76 Md. kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1.5 saat süt izni verilir. Kadın memurlar için ilk altı ayda günde 3 saat sonraki altı ay ise günde 1.5 saat emzirme izni verilir.

Doğum yardımı 6637 sayılı Kanun: Bu kanun ile 663 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri hakkında KHK'ya eklenen hükümler doğrultusunda her vatandaş her canlı ilk doğum için 300, ikinci doğum için 400 ve 3. doğum için 600 TL doğum ödeneği alır.

Yarım Çalışma Ödeneği

Doğum sonrası analık hali izni bitiminden itibaren kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde;

- Birinci doğumda 60 gün,
- İkinci doğumda 120 gün,
- Sonraki doğumlarda ise 180 gün,

süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği, çoğul doğum halinde bu süreler otuzar gün ekleneceği, çocuğun engelli doğması halinde bu sürelerin 360 gün olarak uygulanacağı hükmü getirilmiştir. Yarım çalışma işçinin isteğine bağlıdır. İşçinin isteği halinde işveren yarım çalışma yaptırır.

Bakım Hizmetleri

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının en önemli ayaklarından bir olan çocuk bakım hizmetleri, çalışan kadınlar için İş Kanunu çerçevesinde Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik tarafından düzenlenmiştir. İş yerinde kreş ve emzirme odaları şu şekilde düzenlenmektedir:

100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

Türkiye'de iş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikaları daha çok bakım izinleri üzerinden düzenlenirken, erken çocuk bakım hizmetlerinin yeterince yaygınlaşmadığı görülmektedir. Kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması hem kadınlar için istihdam olanakları yaratırken hem de çalışma isteyen kadınların çocuk bakım yüklerinin hafiflemesine katkı da bulunmaktadır.

Ulusal Politika Belgeleri

Türkiye'de kadın erkek eşitliği yasal çerçevede AB standartlarında olmasına rağmen, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları ile asıl sorun, istihdam dışı kadınların işgücü piyasasına eklenmesi ve

istihdamda olan kadınların önemli bir kısmının kayıtdışı olarak çalışıyor olmasıdır. Kayıtdışı çalışan kadınların önemli bir kısmının ise ücretsiz aile işçiliği ve kendi hesabına çalışmaktadır. Kadınların istihdama katılımı ve istihdam edildiklerinde düşük gelir getirici faaliyetlerde bulunuyor olmaları önemli bir toplumsal sorun olduğundan son yıllarda hazırlanan birçok strateji belgesinde yer bulmaktadır.

Ana strateji belgeleri olarak "10. Kalkınma Planı (2014-2018)", "Öncelikli Dönüşüm Programı: Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı", "Ulusal İstihdam Stratejisi" ve İŞKUR koordinasyonunda hazırlanan "Kadın İstihdamı Eylem Planı'nda (2016-2018)" kadın istihdamına bakış açısını ele almak Türkiye'de kadın istihdamına ilişkin hedeflerin incelenmesi açısından önemli bir adımdır.

10. Kalkınma Planı (2014-2018)

Türkiye'de kalkınmanın temel hedeflerinin üzerine kurulduğu nitelikli insan güçlü toplum başlığı altında kadın istihdamına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin gelişmeler aile ve kadın başlığı altında ele alınmıştır.

Kadınların toplumsal konumlarına ilişkin durum değerlendirmesinde, kadının güçlendirilmesi bağlamında, son yıllarda kadının işgücüne katılımı ve karar alma süreçlerindeki rolünü artırmış, anayasaya kadına yönelik pozitif ayrımcılık ilkesi dâhil edilmiş, kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla düzenlemeler yapılmış ve TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur.

Geliştirilmesi gereken alanlar olarak Kalkınma Planı'nda kadın erkek fırsat eşitliği konusunda, başta istihdam ve karar alma mekanizmalarına daha aktif katılım olmak üzere şiddetin önlenmesi, eğitim ve sağlık konularında yapılan iyileştirmelerin sürdürülmesi ve uygulamada etkinliğin artırılması ihtiyacının devam etmekte olduğu belirtilmektedir.

Kalkınma Planının Kadın ve Aile başlığının amaç ve hedefleri arasında, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi temel amaçtır.

Bu amaç ve hedef için izlenecek politikalar ise şöyle sıralanmıştır:

1. Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi sağlanacaktır.
2. Aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modeller uygulanacaktır.
3. Kadına yönelik şiddetin ve ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi amacıyla özellikle erken çocukluktan başlayarak örgün ve yaygın eğitim yoluyla toplumsal bilinç düzeyi yükseltilecektir.
4. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda farkındalık oluşturulacak ve örnek uygulamalar geliştirilecektir.

Öncelikli Dönüşüm Programı: Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı

Bu programla, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gelişmesini desteklemek üzere dinamik nüfus yapısının korunması, aile kurumunun güçlendirilmesi ve böylece sosyal refah ve sosyal sermayenin artırılması amaçlanmaktadır.

Program hedefleri için kadın istihdamını daha direk olarak etkileyen, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması vardır ve bu hedef için çalışan kadınların toplam doğurganlık hızının artırılması hedefe ulaşmak için temel gösterge olarak belirlenmiştir.

Dinamik Nüfus Yapısının Korunmasının 3. Bileşeni olarak,

1. Aile ve iş hayatının uyumunun güçlendirilmesi: Bu çerçevede çalışan kadınların doğum oranlarını arttırmak için yarım çalışma ödeneği ve eğer isterlerse çiftlerden biri çocukları zorunlu eğitim yaşına gelene kadar kısmı-zamanlı çalışmayı seçebilmektedir.
2. Kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş ve okul öncesi eğitim imkânlarının yaygınlaştırılması. Bu çerçevede ise nüfusu 100 bini aşan illerde belediyelerin kreş açmaları zorunlu hale getirilmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi

Türkiye'de işgücü piyasasında yapısal dönüşümler ve öncü gelişmeler yaratmak üzere hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi. Ulusal İstihdam Stratejisi Türkiye'de işgücü piyasasında yapısal dönüşümlerini dört ana eksen etrafında ele alıyor. Bunlar, 1) Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, 2) İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, 3) Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, 4) İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi.

Kadın istihdamına yönelik amaç ve hedefler özel politika gerektiren gruplar içinde değerlendiriliyor ve buradaki temel amaç ise kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizler başta olmak üzere özel politika gerektiren gruplarının işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması amaçlanmaktadır.

Kadın istihdamına yönelik özel hedefler ise, kadınların işgücüne katılma oranı 2023 yılına kadar yüzde 41 düzeyine çıkarmak ve Kadınların 2012 yılı itibarıyla yüzde 54,2 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında yüzde 30'a düşürülecektir. Bu hedeflerin büyük ölçüde karşılanabilir olduğunu söylenebilir. Kayıtdışı istihdamın azaltılması ise büyük ölçüde karşılanmış görünüyor. ÜİS'de kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdamı artırılacak kayıt dışı istihdamı ile mücadele edilmesi için politikaların geliştirilmesi öngörülmektedir.

ÜİS kapsamında hazırlanan Eylem Planı'nda kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırmak, kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek için yapılacaklar 15 madde halinde sıralanmıştır.

1. Kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmaya yönelik tedbirler alınacaktır.
2. Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusunda bürokratik engeller kaldırılacaktır.
3. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların kayıtlı istihdama geçmeleri yönünde bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.
4. Mevzuatta yer alan işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen düzenlemeler AB normları ile uyumlaştırılacaktır.
5. İşyerinde psikolojik tacizi önlemeye yönelik yaptırımlar etkinleştirilecektir.

6. Kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki engellerin azaltılması amacıyla, toplumun ilgili kesimlerine yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.
7. Kırdan kente göç eden kadınların, işgücü piyasasına uyumlarını sağlayıcı programlar gerçekleştirilecektir.
8. İller bazında yapılacak işgücü piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlerle yönelik işgücü yetiştirme kurslarına öncelik verilecektir.
9. Şiddet mağduru kadınların, konukevinde kalanların, eski hükümlü ile kocası ölmüş veya boşanmış kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımları desteklenecektir.
10. İstihdam yaratma ve artırmaya yönelik mevzuat çalışmaları, politika belgeleri ve stratejilerde cinsiyete duyarlı yaklaşım ve bütçeleme yapılması konusunda farkındalık artırılacaktır.
11. Çocuk sahibi olan kadınların işgücü piyasasından kopmalarının engellenmesine dönük teşvik edici düzenlemeler yapılacaktır.
12. Kadın girişimciliğinin güçlendirilmesi amacıyla düşük gelir grubundaki kadınların bilinçlendirme çalışmaları ve mikro kredi sistemi ile desteklenmesi sağlanacaktır.
13. Kadın istihdamının artırılmasına ve çalışanların kayıtlı hale getirilmesine yönelik teşvik düzenlemeleri tanıtılarak uygulamanın yaygınlaşması sağlanacaktır.
14. Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulunun yıllık toplantılarında, Ulusal İstihdam Stratejisi eylem planlarının gündeme alınması sağlanacaktır.
15. Ev eksenli çalışan kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik önlemler alınacak ve kayıtlı istihdama geçmeleri özendirilecektir.

İŞKUR ve Kadın İstihdam Eylem Planı

İŞKUR, Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018) ile kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmayı hedeflemektedir. İŞKUR Kadın İstihdam Eylem Planı'nın bu iki temel hedefi ve bu hedefler için belirlenen eylemler şöyledir:

1. Kadın istihdamının artırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi
 - İşbaşı eğitim programlarının kadın istihdamını arttıracak şekilde düzenlenmesi sağlanacaktır.
 - Kurum hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı geliştirilecektir.
 - 2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesinde de yer alan “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara “kadın” konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacaktır.” tedbirinin etkinliğini artırmak adına çalışmalar yapılacaktır.
 - Kadınların işe dayalı hareketlilik noktasında yaşadıkları sıkıntılar tespit edilecek, bu tespitler gerçekleştirilecek politikalarda göz önünde bulundurulacaktır.
 - Kadınların meslek edindirilmesi ve istihdamına yönelik hazırlanan projeler desteklenecektir.
 - İlk kez iş arayan kadınlar başta olmak üzere kadınlar için iş fırsatlarının yaratılması amacıyla özel destek programlarının devamlılığı sağlanacaktır.
 - Yaygın Eğitim Kurslarına katılan kadınların çocuklarına yönelik çocuk bakım oyun odaları yaygınlaştırılacaktır.
 - Özel sektörde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilen kadınların oranı arttırılacaktır.
 - İşgücü piyasasında kadınlara ihtiyaç duyulan alanlar, meslek ve temel beceri ihtiyacı göz önüne alınarak İşgücü Piyasası Araştırmaları yapılacaktır.

- Şiddet mağduru kadınların açık işlere yönlendirilmesinde danışmanlık faaliyetleri etkinleştirilecektir.

2. Kadınların işgücü piyasasına erişim olanaklarının artırılması

- Kadın girişimciliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.
- İş arayanların girişimcilğe bakış açısını ölçmeye yönelik farkındalık çalışmaları artırılabilecektir.
- Kadın girişimcilik eğitimi almış kadın girişimci adaylarına işverenler ya da akademisyenler tarafından mentörlük hizmetleri verilmesi sağlanacaktır.
- Kadın istihdamında kayıtlılığın korunmasına destek verilecektir.
- İŞKUR'un kadın istihdamına yönelik faaliyetlerinin tanıtımına ağırlık verilecektir.
- Kadın istihdamının artırılmasına yönelik teşvik düzenlemeleri tanıtılacaktır.
- İstihdam garantili kurslarda kadınlara öncelik verilecektir.
- KOSGEB ile işbirliği halinde yürütülen girişimcilik eğitimleri ve finansman
- İmkanlarından kadınların daha fazla faydalanmasına yönelik programlar hazırlanacaktır.
- Kırsalda kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik işbirliği sağlanacak ve programlar hazırlanacaktır.

KAYNAKLAR

Avila, Zulun (2016) *İŞKUR Hizmetlerinin Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı Açısından Değerlendirmesi Raporu* (Ankara, İŞKUR)

Corbanese, Valli (2011b). Gender mainstreaming in the public employment service in Ukraine-Trainer's guide (Kiev, ILO).

Dayıoğlu, Meltem, Başlevent, Cem (2012), *Türkiye'de Gelir Dağılımının ve Yoksulluğun Toplumsal Cinsiyet Boyutları*, S. Dedeoğlu, A.Y. Elveren (Der.) *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, s.127-157.

Dayıoğlu Meltem, Kasnaoğlu Zehra, (1997) "Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları", ODTÜ Gelişme Dergisi 24 (3).

Toksöz G., Dedeoğlu S. , Memiş E. , Kaya Bahçe S. (2014) *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*, ASPB, Ankara.

İlkkaracan İpek (2010) "Giriş", İ. İlkkaracan (Der.) İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları içinde, İTÜ BMTKAUM, Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği, İstanbul.

Memiş, E. (2016) *Social Reproduction and Institutions, Background Paper for UNDP HDR Turkey Report.*

European Commission (2007): Gender mainstreaming of employment policies, A comparative review of thirty European countries

Corbanese, Valli (2011b). *Gender mainstreaming in the public employment service in Ukraine-Trainer's guide (Kiev, ILO).*

Peer review, (2004) Gender Mainstreaming in the Public Employment Service, Denmark.

Gauthier, A. H., T.T. Smeeding ve F. F. Furstenberg. (2004) "Are Parents Investing Less Time in Children? Trends in Selected Industrialized Countries", *Population and Development Review*, 30: 647-671.

