

T.C.
BAŞBAKANLIK
KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

POLİTİKA DOKÜMANI
KADIN ve EKONOMİ

2008, ANKARA

Bu politika dokümanı, Türkiye’de kadınların ekonomi alanındaki durumunu analiz etmektedir. Doküman, KSGM tarafından diğer 6 politika dokümanı ile birlikte hazırlanmıştır. Söz konusu politika dokümanları eğitim, ekonomi, yoksulluk, yetki ve karar alma, sağlık, medya ve çevre alanlarını kapsamaktadır. Bu yedi politika dokümanı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013 için girdi olarak kullanılmıştır.

Yedi politika dokümanının tamamı şu bölümlerden oluşmaktadır: söz konusu alanda kadınların rollerinin önemini belirten giriş bölümü; ilgili alanda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin geçmiş ve mevcut yasal çerçevenin özeti; ilgili ulusal ve yerel istatistikler temelinde erkeklere kıyasla kadınların mevcut durumunun kapsamlı analizi; toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılmasının önündeki engellerin sıralanması; uygulanan politikaların genel özeti; 2008-2013 yılları arasında uygulanacak eylem hedef ve stratejilerinin listesi.

Politika dokümanlarının içeriği, ilgili paydaşlarla yapılan bilgi ve görüş alış veriş sonucunda ortaya çıkmıştır. Öncelikle ilgili paydaşları, bu paydaşların rol ve sorumluluklarını belirlemek ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013’te ele alınması gereken konuları değerlendirmek amacıyla Mart-Haziran 2007 arasında Haritalama Çalışması yapılmıştır. Bu çalışmanın ardından her bir alan için taslak politika dokümanları hazırlanmış ve bu dokümanlar çalışma gruplarında ilgili paydaşlarla tartışılmıştır. Ekim 2007’de gerçekleştirilen ilk çalışma grubu toplantısında katılımcılar, kadınların söz konusu alandaki mevcut durumu, mevcut hükümet politikaları ve kadınların durumunu iyileştirmek için gerçekleştirilen diğer faaliyetlerin genel bir özetini sunan taslak metne ilişkin görüşlerini dile getirme şansına sahip olmuştur. Şubat 2008’de gerçekleştirilen ikinci toplantıda aynı gruplar uygulanacak hedef ve stratejilerin ilk taslağını tartışmıştır. Dokümanlara son şekli verilirken katılımcıların yorumları dikkate alınmıştır.

Politika dokümanlarında sunulan gösterge ve istatistikler, toplumsal cinsiyet konusunda kaydedilen gelişmeyi izlemede referans noktası olarak kullanılacaktır. İlgili istatistikler iki yılda bir güncellenecek ve KSGM’nin web sitesinde (www.ksgm.gov.tr) yayımlanacaktır.

ISBN 978-975-19-4361-3

Eylül 2008 - Ankara

Grafik Tasarım: Erdener Esen - www.3etanitim.com

Baskı: Fersa Ofset - www.fersaofset.com

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ	5
2. YASAL ÇERÇEVE.....	6
3. MEVCUT DURUM	10
4. ÖNCEKİ VE MEVCUT POLİTİKALAR, PROGRAMLAR, PROJELER	28
KAYNAKÇA	37
TABLO LİSTESİ	39
GRAFİK LİSTESİ	40

AB Eşleştirme Projesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi

4. Bileşen

POLİTİKA DOKÜMANI

KADIN VE EKONOMİ

1. GİRİŞ

Sürekli ekonomik büyüme, sosyal kalkınma, çevresel koruma ve sosyal adaletin gerçekleşmesi; insan merkezli sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştiricileri ve yararlanıcıları olarak kadınların ve erkeklerin tam ve eşit katılımını, kadınların ekonomik ve sosyal kalkınmanın vazgeçilmez elemanları olarak görülmesini gerektirmektedir.

Kadınlara yönelik kalkınma yaklaşımları tarih içerisinde değişiklik göstermekle birlikte kadınların kalkınma sürecindeki konumlarına 1970'li yıllarda dikkat çekilmiş ve kalkınma programlarının kadın ve erkeği farklı etkilediği gündeme getirilmiştir.

Kadın ve kalkınmaya ilişkin çeşitli stratejiler geliştirilmektedir. Ancak geliştirilen stratejilerde toplumsal cinsiyet farklılıklarının göz önüne alınmaması kadınların iş yükünün daha fazla artması, erkeklerle kadınlar arasındaki toplumsal ve ekonomik farkın daha da açılması, kadınlara yönelik eşitsizliklerin derinleşmesi gibi sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kalkınmada cinsiyet farklılaşmasının öneminin anlaşılması için konunun toplumsal cinsiyet bakış açısı ile ele alınması gerekmektedir. Ancak bu şekilde sağlıklı sürdürülebilir kalkınma modelleri geliştirilmesi mümkün görülmektedir.

Türkiye'nin çağdaş ve gelişmiş bir ülke hedefi için toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi, siyasi, sosyal ve iktisadi yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır.

Ancak Pekin+5 Sonuç Belgesi'nde de ifade edildiği gibi makro ekonomik politikaların geliştirilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının önemi henüz yaygın olarak kabul görmemiştir ve diğer birçok alanda olduğu gibi "Kadın ve Ekonomi" alanında da eşitsizlik mevcuttur.

Eğitimde ve öğretimde, işe almada ve ücret belirlemede, yerleştirmede ve yatay geçiş uygulamalarında ayrımcılığın yanı sıra esnek olmayan çalışma koşulları, üretim kaynaklarına ulaşabilirlikten yoksun olma, aile sorumluluklarının yetersiz paylaşımına ek olarak çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması, kadınların istihdam imkanlarını sınırlandırmakta ve iş gücü piyasasına katılımlarını zorlaştırmaktadır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle kadınların büyük çoğunluğu işgücü piyasasının dışında kalmakta, işgücüne katılanlar da belli sektörlerde, belli mesleklerde ve daha çok alt kademelerde yoğunlaşmaktadır.¹

Türkiye’de istihdam oranının yükseltilmesi, tam istihdam, sürdürülebilir bir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedeflerine ulaşılması için temel bir koşuldur. Bu hedeflere ulaşabilmesi ancak tüm bölgeler üzerinde daha dengeli bir kalkınma tesis edilmesi yoluyla ve nüfusun yarısını oluşturan kadınlarımızın istihdama katılımının artırılması ile mümkündür.

Bu çalışmada kadınların iktisadi yaşama katılımının önemi göz önünde bulundurularak öncelikle kadın ve ekonomi alanında ülkemizdeki yasal çerçeve ele alınacak, daha sonra mevcut durum; işgücüne katılım, istihdam, işsizlik, kayıtdışı istihdam, esnek çalışma biçimleri, bölgesel farklılıklar gibi çeşitli alt başlıklara ayrılarak incelenecek, bu konuyla ilgili önceki ve mevcut politikalar, programlar ve projelere değinildikten sonra, mevcut durumdan yola çıkarak politika öncelikleri ve amaçlar belirlenerek bunlara yönelik hedefler konulacak ve bu hedeflere nasıl ulaşılabileceğine ilişkin uygulama stratejilerine yer verilecektir.

2. YASAL ÇERÇEVE

Türkiye gerek Anayasa ve yasalarıyla, gerekse ILO sözleşmeleri ile Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi gibi onayladığı uluslararası sözleşmelerle ve Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde ulusal mevzuatına aktarması gereken kadın-erkek eşitliği ile ilgili AB direktifleri doğrultusunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve bu yasaları uygulamaya geçirmeyi taahhüt etmiştir.

Türkiye’nin 1985 yılında taraf olduğu ve 1986 yılında yürürlüğe koyduğu kadın erkek eşitliği alanında tek yasal bağlayıcı doküman olan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin 11. Maddesinde, taraf devletlerin istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için alacakları önlemler yer almaktadır. Anayasamızın 90 ıncı maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle;

“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konudaki farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır” hükmü eklenerek CEDAW Sözleşmesi ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir.

¹ Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’nun yanı sıra pek çok uluslararası belgede, kadınların çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğradığına vurgu yapılmaktadır.

Diğer taraftan, Avrupa Sosyal Şartı'nın konu ile ilgili 4. maddesinin 3. Fıkrası, 16. Maddesi, 8. maddesi ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 4. maddesinin 3. fıkrasında "Akit taraflar çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı taahhüt ederler" ifadesi yer almakta; 16. maddesi "Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkını" 8. maddesi ise "Çalışan kadınların analığının korunması hakkını" düzenlemektedir.

Ülkemizde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ILO Sözleşmelerinden Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Sözleşme, Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Sözleşme, Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşme, Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 sayılı Sözleşme, İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 sayılı Sözleşme, İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 Sayılı Sözleşme, İstihdam Politikasıyla İlgili 122 sayılı Sözleşme, Tek İşçinin Taşıyabileceği Asgari Ağırlık hakkında 127 sayılı Sözleşme ve Hizmet İlişkisine Son Verilmesi hakkında 158 sayılı sözleşme onaylanmıştır.

19 Mart 2001'de Bakanlar Kurulunca kabul edilip, 24 Mart 2001 tarih ve 24352 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programında, çalışma yaşamında kadın - erkek eşitliğine dair Topluluk müktesebatına uyum sağlanmasının amaçlanması yanı sıra, temel olarak "eşitlikçi politikaların" yaygınlaştırılması ve etkin olarak her kesim ve alanda uygulanması hedeflenmiştir.

24 Temmuz 2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programında, ülkemizin Şubat 2003'de Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına katıldığı ve ülkemizde kadın ve erkeğe eşit muamele konusunun Topluluk mevzuatına uyum, uygulama ve uygulamanın denetlenmesinin ötesinde, ilgili tüm tarafların ve özellikle bu alanda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının bilgilendirilmesinin önemi belirtilmektedir.

2001 ve 2003 tarihli Türkiye Ulusal Programları kapsamında; kadın-erkek eşitliğine ilişkin direktiflere uyum sağlamak üzere yapılan çalışmalar şu şekilde özetlenebilir:

- Türk Medeni Kanunu ile eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hükmü getirilmiştir.
- Kadınların istihdamının önündeki engelleri kaldırmak amacıyla "İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkındaki 111 Sayılı ILO Sözleşmesi" kapsamında işe yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik olarak 2006 yılında yayımlanan Tebliğ ile, Kamuya işe yerleştirme ile ilgili iş ve işlemler sadeleştirilmiş, kamu taleplerinde cinsiyet ayrımı yasaklanmıştır.
- 2003 yılında yürürlüğe giren Yeni İş Kanunu ile işveren işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağı hükmüne bağlanmıştır. Bu kapsamda, işverenin 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 kararlaştıramayacağı; cinsiyet,

medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı hükümlerinin yanı sıra, işyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümler de ilk kez Kanunda yer almıştır. Ayrıca kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin süreleri de artırılmıştır.

- Ayrıca, kadın istihdamının artırılması ve kayıtdışı istihdamın önlenmesi amacıyla 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı, İş Kanununda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla "... 8 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan; bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması şartıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigorta sayısına ilave olarak bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde işe alınan ve fiilen çalışanlar için; 506 sayılı kanunun 72'nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin;
 - a. Birinci yıl için yüzde yüzü,
 - b. İkinci yıl için yüzde sekseni,
 - c. Üçüncü yıl için yüzde altmışı,
 - d. Dördüncü yıl için yüzde kırkı,
 - e. Beşinci yıl için yüzde yirmisi, İşsizlik sigortası fonundan karşılanır..." hükmü getirilmiştir.
- İŞ-KUR İl Müdürlüklerine iletilen 25.05.2006 tarih ve 9644 sayılı talimatla, özel sektör işyerlerinin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapamayacakları konusunda işverenlerin bilinçlendirilmesi istenmiştir.
- İş Kanunu'nda, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı; işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı hükme bağlanmıştır. Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarımda Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, Devlet Memurları Kanunu ve Emekli Sandığı Kanununa göre kadınlar için 58, erkekler için 60 olan emeklilik yaşı hariç, kapsama ve erişime, katkı ödenmesi yükümlülüğüne, katkıların ve yardımların hesaplanmasına ilişkin tüm hükümler kadınlar ve erkekler için aynıdır.
- Sosyal Güvenlik kapsamında ele alınabilecek diğer bir kanun olan İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre, işsizlik sigortası erişimine, kapsamına, katkılarına ve hesaplamalarına ilişkin tüm hükümler kadın ve erkek için aynıdır.
- 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.

- Bu çerçevede yürütülen çalışmalardan biri de doğum izinleri hakkındadır. Doğum izinleri konusunda, farklı sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı olarak çalışanlar arasında eşitliği sağlamak ve izin sürelerini AB mevzuatına uyumlu hale getirmek amacıyla farklı sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışanlar için doğum öncesi ve sonrası ücretli izin sürelerinin eşitlenmesini, doğum sonrası 6 ay ücretsiz çocuk bakımı izninin ebeveyn izni olarak anne ve baba arasında paylaşılabilmesini, ebeveynin istekleri halinde bu sürenin 6 ay daha uzatılabilmesini ve evlat edinenlerin de doğum izninden yararlanmasını öngören yasa taslağı, 22 Temmuz 2007 genel seçimleri ile birlikte kadük olmuştur. Söz konusu Kanun Tasarısı yeni yasama döneminde görüşülecektir.
- Doğum izni ve buna ilişkin konular Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanunu'nda ayrı ayrı düzenlenmektedir. 2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanunu ve 2004 yılında Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan değişiklikle hem kadın işçiler hem de kadın memurlar için paralel düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelere göre, kadın işçilerin/memurların doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için doğum izinleri bulunmaktadır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenebilmektedir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi/memur isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin/memurun çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Bu belirtilen süreler işçinin/memurun sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra uzatılabilir. Kadın işçilere hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilmektedir. Ayrıca, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. Kadın işçiye/memura bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçim hakkı vardır. Doğum yapan memurlara istekleri halinde yukarıda belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 12 aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Bu süre kadın işçiler için 6 aydır.
- "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması, bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulmasının zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır.
- "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"te, kadın işçilerin, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçilerin ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmayacağı, emziren kadın işçilerde bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde bir yıla kadar uzatılabileceği düzenlenmiştir.

4857 sayılı yeni İş Kanunu ile esnek çalışma yöntemlerinin bir kısmı yasal temele kavuşmuştur.

2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan değişiklikle hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur.

3. MEVCUT DURUM

İşgücüne Katılım²

Ülkemizde işgücüne katılım son yıllarda oldukça düşük seviyelere gerilemiştir ve yıllar itibarıyla da azalma eğilimindedir. TÜİK verilerine göre, 2000 yılında kurumsal olmayan çalışma çağındaki³ 46.211.000 nüfusun (15+) sadece 23.078.000'i (%49,9) işgücü piyasasında yer almakta iken, 2006 yılında 51.668.000 nüfusun 24.776.000'i (%48) işgücü piyasasında yer almıştır.

İşgücüne katılma oranının düşük olması;

- İşgücünün eğitim seviyesinin düşüklüğü,
- Çalışma çağındaki nüfusun dolayısıyla işgücüne girenlerin yıllık artış hızının o yıl içinde yeni yaratılan işlerin yıllık artış hızından daha fazla olması,
- Tarımsal istihdamın azalma eğilimi sonucu artan kente göçün özellikle kadınların işgücünden çekilmesine neden olması,
- Yaşanan ekonomik krizler (1994, 1999 ve 2001 krizleri),
- Yüksek işsizlik ortamında kişilerin, özellikle kadınların, iş bulmaktan ümitlerini kesip iş aramamaları,
- Erken emeklilik,

gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır.

Tablo 1 Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	(15+yaş) 2006
Türkiye	49,9	49,8	49,6	48,3	48,7	48,3	48,0
- Erkek	73,7	72,9	71,6	70,4	72,3	72,2	71,5
- Kadın	26,6	27,1	27,9	26,6	25,4	24,8	24,9
Kent	44,1	44,0	44,4	43,8	44,5	45,5	45,5
- Erkek	70,9	70,6	69,8	68,9	70,8	71,5	70,8
- Kadın	17,2	17,4	19,1	18,5	18,3	19,3	19,9
Kır	58,7	58,7	57,6	55,5	55,4	53,1	52,2
- Erkek	77,9	76,4	74,5	72,9	74,7	73,5	72,7
- Kadın	40,2	41,7	41,4	39,0	36,7	33,7	33,0

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.

² İşgücüne katılma oranı: İşgücünün (istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar) kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

³ Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus: Kurumsal olmayan sivil nüfus (Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastahane, hapisane, kışla ya da orduveinde ikamet edenler dışında kalan nüfus) içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

Cinsiyete göre işgücüne katılma oranlarına bakıldığında kadınların işgücüne katılımları erkeklere kıyasla çok düşüktür ve yıllar itibarıyla azalmaktadır. Erkeklerin işgücüne katılma oranı 2000 yılında %73,7 iken, 2006 yılı için %71,5'dir. Kadınlarda bu oran sırasıyla %26,6 ve %24,9'dur. Bu durum kadınların işgücüne katılımının kentlerde son derece sınırlı kalmasından kaynaklanmaktadır.

İşgücüne katılma oranına kent kır ayrımında bakıldığında kırdaki işgücüne katılma oranının kentten daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum özellikle kentsel yerlerde yaşayan kadınların işgücüne yeterince katılmamasından kaynaklanmaktadır. 2006 yılına gelindiğinde 1990'lı yılların başında kent ve kırdaki kadın işgücü oranları arasında var olan uçurumun azaldığı görülmekle beraber, hala büyük bir fark bulunmaktadır.

Diğer yandan, kırdan kente göçün yaratmış olduğu etki, kırsal alandaki kadın işgücüne katılım oranlarının düşmesine neden olmuştur. 2000 yılında %40,2 seviyesinde olan kırsal kesimdeki kadın işgücüne katılım oranı 2006 yılında %33'e gerilemiştir (Tablo 1).

Eurostat verilerine göre; 2006 yılında AB27'de işgücüne katılma oranı kadınlar için %63,0 erkekler için %77,6'dır. AB ülkelerinde kadın işgücüne katılma oranına bakıldığında, bu oran %77,0 ile Danimarka'da en yüksek iken bunu %76,3 ile İsveç takip etmektedir. 2004 yılında AB'ye üye olan Malta %38,3 kadın işgücüne katılma oranı ile son sırada yer almaktadır.

Ülkemiz işgücü piyasasında önemli sorunlardan biri, kadın işgücünün ortalama eğitim düzeyinin düşük olmasıdır. Eğitim seviyesi düşük kadınlar genelde katma değeri yüksek olmayan işlerde düşük ücretle çalışmaktadırlar. Ücretlerin düşük olması ise kadınların birçoğunun çalışmak yerine ev kadını olarak kalmayı tercih etmelerine sebep olmaktadır.⁴ 2000 yılında kentsel yerlerde işgücüne dahil olmayan 11.439.000 kadından 8.412.000'i (%73,54) işgücüne dahil olmamasının nedenini ev işleriyle meşgul olması olarak belirtmişken; 2006 yılında 13.028.000 kadından 8.783.000'i (%67,41) ev işleriyle meşgul olmasını işgücüne dahil olmamasının nedeni olarak belirtmiştir. Bu kadınların çok büyük bir bölümü "ev kadınlığı" sorumluluklarından/konumlarından kurtulduklarında işgücüne katılmaya hazır hale gelebilecek niteliklere sahiptir. Dolayısıyla Türkiye'de ciddi boyutlarda gizli bir kadın işsizliği vardır. Öte yandan bu kadınların çalışmaya hazır olarak işgücü piyasasına girmeleri, zaten tehlikeli boyutlara ulaşmış olan işsizlik sorununun daha da artmasına neden olacaktır.⁵

4 DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2006, s. 38.

5 Aysun SAYIN, Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s. 68.

Tablo 2 Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	(15+yaş) 2006
TOPLAM							
Okuryazar olmayanlar	31,5	30,3	28,8	28,2	24,4	21,9	20,3
Lise altı eğitilmişler	50,1	49,9	49,2	47,5	48,2	47,4	46,9
Lise ve dengi meslek	55,3	56,0	55,1	53,3	56,6	57,1	57,0
Yüksekokul ve fakülte	78,2	79,2	79,5	77,7	80,0	79,1	78,5
ERKEK							
Okuryazar olmayanlar	56,7	52,5	48,1	48,7	46,8	43,5	40,4
Lise altı eğitilmişler	74,9	73,7	72,3	70,7	72,3	71,8	70,8
Lise ve dengi meslek	70,8	71,6	69,7	69,0	73,3	73,8	73,6
Yüksekokul ve fakülte	83,2	84,3	84,5	82,7	85,3	84,7	84,1
KADIN							
Okuryazar olmayanlar	25,2	24,8	24,4	23,6	19,3	17,5	16,2
Lisealtı eğitilmişler	23,0	24,2	24,9	23,4	22,8	21,8	21,8
Lise ve dengi meslek	31,8	31,1	31,9	28,9	30,6	30,9	31,4
Yüksekokul ve fakülte	70,1	70,8	71,5	69,5	71,3	70,0	69,8

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Eğitim düzeyi kadınların ve erkeklerin işgücüne katılma oranlarını ileri düzeyde etkilemektedir ve daha da önemlisi, eğitimin kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını vermedeki belirleyici rolü, erkeklerle kıyaslandığında daha güçlü olmaktadır. Kadınlarda eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranına baktığımızda 2000 yılında okuma yazma bilmeyenler için bu oran %25,2; lise altı eğitilmişler için %23,0; lise ve dengi meslek lisesi mezunları için %31,8 ve yükseköğretim mezunları için %70,1 iken; 2006 yılında bu oran sırasıyla %16,2; %21,8; %31,4; %69,8'dir. Oranlardan da anlaşılacağı üzere kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır (Tablo 2).

TÜİK verilerine göre kentsel yerleşimlerde yaşayan üniversite mezunu kadınların işgücü piyasasına katılım oranı 2006 yılında % 70 civarında iken, kentlerdeki ilköğretim mezunu kadınların katılım oranı % 13'tür.

Kadınların işgücüne düşük katılımının önemli nedenlerinden biri de, kırdan kente göçtür. Kırdan tarım sektöründe çoğunlukla aile işletmelerinde ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kadın, göçle kente geldiğinde, kent işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olmaması, ailedeki çocuk, yaşlı ve özürlü bireylerin bakımının kadınların sorumluluğunda olması ve bu bakım hizmetlerinin yaygın olmaması, farklı bir ortamın getirdiği sosyal baskılar ve geleneksel yapı gibi nedenlerle kent işgücü piyasasına girememekte veya işgücü piyasasından çıkmaktadır. Kadının aile içi rolü ve güç ilişkileri ile karar alma mekanizmalarındaki konumu kentsel işgücüne katılımı belirleyen önemli etkenlerdir. Aynı beceri ve eğitim düzeyinde olsalar da kente göç eden ve iş piyasasında yer alabilen erkeklerin yanında kadınların işgücü piyasasına girememesi nedenlerinin başında aile, yakın çevrenin tutumu ve daha genel olarak kültürel norm ve değerlerin ev dışında çalışmaya ilişkin olumsuz yargılar taşıması gelmektedir.⁶

6 KSSGM, 1996 Ulusal Eylem Planı, Ankara, 1998, s. 11.

Evlilik durumu ve eğitim düzeyi, kentlerde yaşayan kadınların işgücü piyasasına katılımlarını belirleme açısından önemli bir role sahiptir. Evli olmayan kadınların işgücüne katılma oranları evli olanlarınkinden daha yüksektir. 2006'da işgücüne katılım oranları evli kadınlar için %23.1, bekar kadınlar için %34.3 ve boşanmış kadınlarda %42.1'dir. Kocanın gelir düzeyi ve karısının çalışması karşısındaki genelde negatif tutumu oranların düşüklüğünde etkili olmaktadır.⁷

Kadınların işgücüne katılımı çocuk, özürlü ve yaşlı bireylerin bakımının kadının sorumluluğunda olması ve bu bakım hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle de düşüktür. Ülkemizde çalışan kadınların çocuklarının bakımı ağırlıklı olarak kendileri (%34), kadının ya da eşinin annesi (%29,9), büyük kız çocuk (%7,4) tarafından gerçekleştirilmektedir. Para karşılığı yardımcı çalıştırma ve kurumsal bakım ise sırasıyla %7,6 ve %8,9 gibi düşük oranlarda kalmaktadır. Ülkemizde yaşlılar, aile dayanışması içerisinde evde bakılmaktadır. Yaşlıların ev dışında bakımı ya da huzurevlerinde kalması toplumda olumlu karşılanmamaktadır. TÜİK 2006 Türkiye Aile Yapısı araştırmasına göre Türkiye'de erkeklerin %56,2'si, kadınların ise %43'ü yaşlılığında çocuklarının yanında kalmayı tercih etmekte, yaklaşık %25'i huzurevine gitmeyi ya da evde bakım hizmeti almayı tercih etmektedir. Kaldı ki ülkemizde yeterli sayıda huzurevi yoktur; evde bakım hizmetleri ise sayısal olarak yetersiz ve pahalıdır.⁸ Bu noktada, çalışanların çocuklarının kreş hizmetlerinden yararlanabilmesi için, çocuk bakım sorumluluğunu işverenin ve kadınların sorumluluğundan çıkaran bir anlayışın benimsenmesi, sadece işverenleri değil yerel yönetimleri de bu hizmetin sunumuyla yükümlü tutan düzenlemelerin yapılması ve bu düzenlemeler yapılırken, işverenin sorumluluğunun çalıştırdığı toplam kadın sayısı ile değil, toplam işçi sayısı ile belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Kadınların işgücüne katılımının düşük düzeyinin bir başka nedeni de Türkiye'de ev eksenli çalışmanın yaygınlığıdır. Türkiye'de ev eksenli çalışma ağırlığını korumaktadır. Kırsal alanda ise, ekilebilir arazinin parçalanmış oluşu ve tarımın hane ekonomisi ile bütünleşmiş özellikler göstermesi bu kesimde kadının işgücü piyasasının bir parçası olmasını sağlamaktadır. Kentsel alanlarda, piyasa ve hane sektörlerinin daha kesin çizgilerle ayrılması, başta kırsal kesimlerden göç edenler olmak üzere kadınların işgücü piyasasına katılımını daha da güçleştirmektedir.

İstihdam⁹

İşgücü piyasasında istihdam oranı¹⁰ düşüktür. Özellikle tarım sektöründeki istihdamın azalmasına paralel olarak 2000 yılında %46,7 olan istihdam oranı, 2006 yılında %43,2'ye gerilemiştir (Tablo 3). Ülke ekonomisinde gerçekleşen büyüme yeteri kadar istihdam yaratamamaktadır.

7 Gülay TOKSÖZ, Türkiye'de Kadın İstihdamı Durum Raporu, ILO Türkiye Direktörlüğü, 2007, s. 32

8 TÜRKONFED, İş Dünyasında Kadın, İstanbul, 2007, s. 13.

9 Türkiye İstatistik Kurumu'na yapılan tanıma göre; İstihdam edilenler: Aşağıda yer alan işbaşı olanlar ve işbaşı olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur.

İşbaşı olanlar: Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

İşbaşı olmayanlar: İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir. Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Bununla birlikte, referans haftası içinde "1 saat" bile çalışmamış olan ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedir.

Bir iş ya da meslekte bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışan çıkarlar ve stajyer öğrenciler de istihdam halinde olanlar kapsamına dahil edilmektedirler.

10 İstihdam oranı: İstihdamın kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

Ülkemizde istihdam oranının düşük olması:

- Ekonomik istikrarsızlık,
- Yatırımların yetersizliği,
- İşgücü piyasasının kurumsallaşamaması,
- Tarımdan gelen nitelsiz işgücüne yeterli iş imkanlarının yaratılmaması,
- Çalışma çağı nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından fazla olması,
- İşgücünün niteliğinin ekonominin ihtiyaçlarına cevap verememesi,
- İşgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin kurulamaması,
- İşgücü piyasası esnekliğinin sağlanamaması, girişimciliğin yeterince desteklenememesi
- Kadınların, özellikle de kentlerdeki kadınların istihdam oranının çok düşük kalmasıyla açıklanmaktadır.

Tablo 3 Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İstihdam Oranı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	(15+yaş) 2006
Türkiye	46,7	45,6	44,4	43,2	43,7	43,4	43,2
- Erkek	68,9	66,5	63,9	62,9	64,7	64,8	64,5
- Kadın	24,9	25,1	25,3	23,9	22,9	22,3	22,3
Kent	40,2	38,9	38,1	37,7	38,4	39,7	40,0
- Erkek	65,4	63,3	60,7	60,3	62,0	63,2	63,0
- Kadın	15,0	14,5	15,5	15,1	15,0	16,0	16,7
Kır	56,4	56,0	54,3	51,9	52,1	49,5	48,8
- Erkek	74,1	71,4	69,0	67,1	69,3	67,6	67,2
- Kadın	39,4	41,0	40,2	37,4	35,5	32,3	31,6

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

İstihdam oranına bakıldığında da kadınların erkeklerin oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir. Kadınlar kırsal yerlerde kentsel yerlere oranla daha fazla istihdam edilmektedir. Çünkü kırdaki kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz aile işçisi konumunda istihdamda görünürken kente göç ettiklerinde düşük nitelikleri ve geleneksel yapı nedeniyle istihdam dışında kalmaktadırlar. Özellikle çocuk, özürü ve yaşlı bireylere yönelik bakım hizmetlerinin yaygın olmaması ve var olan hizmetlerin de pahalı olması kadınların istihdamını engelleyen önemli bir faktördür.

2006 yılında ülkemizde kadınların istihdam oranı %22,3 iken erkekler için bu oran %64,5'tir (Tablo 3). Eurostat verilerine göre; 2006 yılında AB27'de bu oran kadınlar için %57,2; erkekler için %71,6'dır. AB ülkelerinde kadın istihdam oranına bakıldığında, bu oran %73,4 ile Danimarka'da en yüksek iken bunu %70,7 ile İsveç takip etmektedir. 2004 yılında AB'ye üye olan Malta %34,9 kadın istihdam oranı ile son sırada yer almaktadır.

Ülkelerin ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergelerinden biri olan istihdamın sektörel dağılımına ülkemiz açısından bakıldığında yıllar itibarıyla aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4 İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	(15+yaş) 2006
TARIM	36,0	37,6	34,9	33,9	34,0	29,5	27,3
- Erkek	27,0	27,7	24,8	24,4	25,6	21,7	19,8
- Kadın	60,5	63,3	60,0	58,5	57,2	51,6	48,5
SANAYİ	17,7	17,5	18,5	18,2	18,3	19,4	19,7
- Erkek	19,5	19,7	20,6	20,2	20,0	21,1	21,6
- Kadın	12,6	11,8	13,3	12,9	13,6	14,6	14,4
HİZMET	46,3	44,9	46,6	47,9	47,7	51,1	53,0
- Erkek	53,5	52,6	54,6	55,4	54,4	57,2	58,6
- Kadın	26,9	24,9	26,6	28,6	29,2	33,8	37,1

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.

İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kollarına baktığımızda, 2000 yılında istihdam edilen kadınlar içinde tarım sektöründe istihdam edilen kadınların payı %60,5 iken; erkeklerin payı %27'dir. 2006 yılında ise bu oran kadınlarda %48,5, erkeklerde %19,8'dir. 2000 yılında istihdam edilen kadınların %12,6'sı, erkeklerin %19,5'i, 2006 yılında istihdam edilen kadınların %14,4'ü, erkeklerin %21,6'sı sanayi sektöründedir. 2000 yılında istihdam edilen kadınların %26,9'u, erkeklerin %53,5'i; 2006 yılında istihdam edilen kadınların %37,1'i; erkeklerin %58,6'sı hizmet sektöründedir. Oranlardan da anlaşılacağı üzere kadınların çoğu tarım sektöründe istihdam edilmekte ancak bu oran azalma eğilimi göstermektedir (Tablo 4). Tarımda istihdam edilen kadınların çoğu ücretsiz aile işçisi konumundadır. 2006 yılında tarımda istihdam edilen kadınların %74,4'ü ücretsiz aile işçisi olarak çalışmışlardır. Sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdam oranlarında artış görülmekte, özellikle hizmet sektöründe büyük oranda artış gerçekleşmiştir.

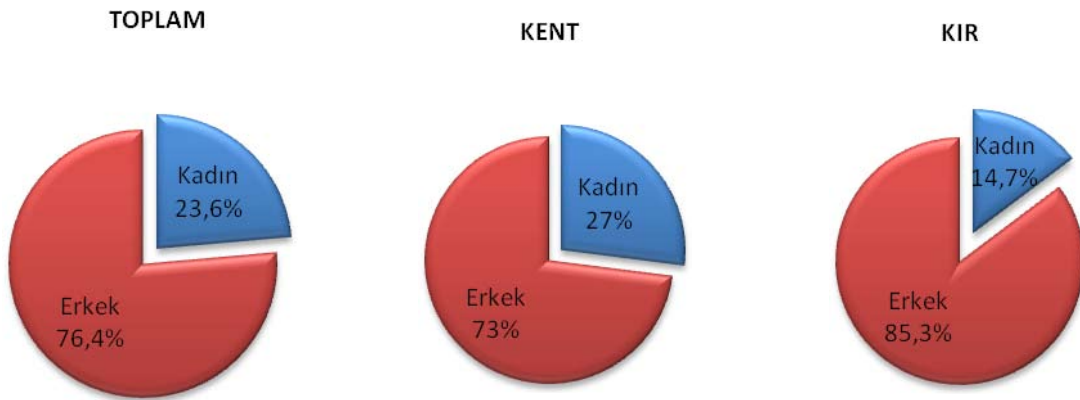
Toplam istihdam içerisinde tarım sektörünün payı, 2000 yılındaki %36,0 seviyesinden 2006 yılında %27,3'e düşmüştür. Tarım sektöründen ayrılan işgücünün tamamının sanayi ve hizmetler sektörlerinde istihdam edilemeyişi, söz konusu dönemde istihdam oranının düşmesine neden olmuştur (bakınız Tablo 4). TÜİK verilerine göre, 2000-2006 döneminde toplam istihdam 750.000 kişi artmıştır. Bu dönemde toplam kadın istihdam artışı 10.000 kişi iken erkek istihdam artışı 740.000 kişi olmuştur. Aynı dönemde tarımda kadın istihdamı 692.000 kişi azalırken, diğer sektörlerde toplam kadın istihdamı 702.000 kişi artmıştır. 2000-2006 dönemi için tarımda erkek istihdamı 989.000 kişi azalırken, diğer sektörlerde toplam erkek istihdamı 1.729.000 kişi artmıştır. Bu rakamlardan da anlaşılacağı üzere, ülkemizde var olan istihdam yetersizliği sorunu esas olarak kadın istihdamı yetersizliği sorunudur.¹¹

11 Gülay TOKSÖZ, Türkiye'de Kadın İstihdamı Durum Raporu, ILO Türkiye Direktörlüğü, 2007.

TÜİK verilerine göre, toplam istihdam içinde kamu sektörünün payı 2000 yılında %14,4 iken 2006 yılında %13,5'tir. Kamu sektörünün istihdamdaki payı kentsel alanlarda (%16,9) kırsal alanlara (%8,8) göre daha büyüktür. 2006 yılı verilerine göre kamuda çalışanların %23,6'sı kadın, %76,4'ü erkektir.

Kamu sektörü hizmetler alanında önemli bir paya sahip olup, kamu sektöründe sağlık ve eğitim hizmetleri kadın istihdamında önemli paya sahiptir. Kentte kamuda istihdam edilenler içinde kadın oranı %27, erkek oranı %73; kırdaki bu oranlar sırasıyla %14,7 ve %85,3'tür.

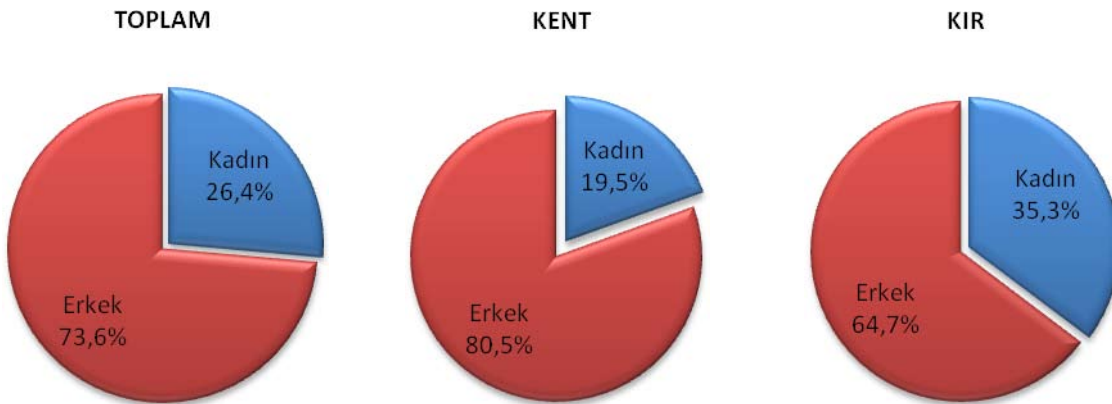
Grafik 1 Kamu Sektöründe Cinsiyete Göre İstihdam -2006-



Kaynak: TÜİK

2006 yılında özel sektörde çalışanların %26,4'ü kadın, %73,6'sı erkektir. Kentte özel sektörde çalışanların %19,5'i kadın, %80,5'i erkek; kırdaki bu oranlar sırasıyla %35,3 ve %64,7'dir.

Grafik 2 Özel Sektörde Cinsiyete Göre İstihdam -2006-



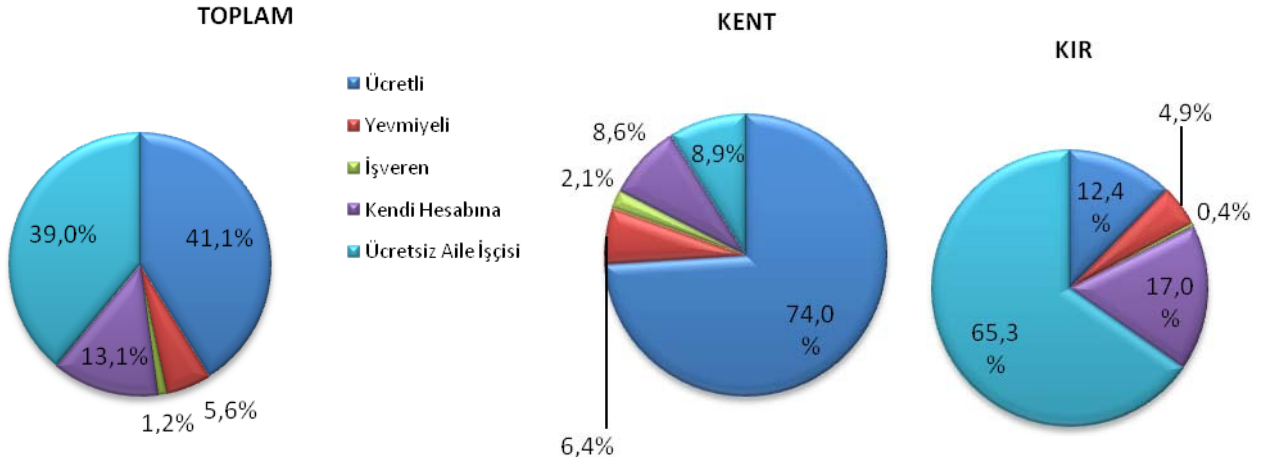
Kaynak: TÜİK

Tablo 5 İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	(15+yaş) 2006
TOPLAM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ücretli	38,7	39,0	42,0	42,8	42,6	47,0	49,3
Yevmiyeli	9,9	8,2	7,7	7,9	8,3	7,2	7,2
İşveren	5,1	5,3	5,6	5,0	4,7	5,1	5,4
Kendi hesabına	24,7	24,9	23,8	24,8	24,7	24,7	23,5
Ücretsiz aile işçisi	21,6	22,6	20,9	19,6	19,8	16,0	14,6
ERKEK	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ücretli	41,6	42,9	46,5	46,8	45,9	50,0	52,2
Yevmiyeli	11,9	9,7	8,4	8,7	9,1	7,8	7,7
İşveren	6,8	7,1	7,4	6,6	6,1	6,6	6,9
Kendi hesabına	29,4	29,5	28,4	29,7	30,0	28,5	27,2
Ücretsiz aile işçisi	10,4	10,8	9,3	8,2	8,9	7,0	6,0
KADIN	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ücretli	30,8	28,8	30,9	32,3	33,4	38,3	41,1
Yevmiyeli	4,4	4,4	6,1	5,9	5,9	5,6	5,6
İşveren	0,7	0,7	1,0	0,7	0,8	0,9	1,2
Kendi hesabına	11,8	12,9	12,5	12,2	10,1	13,6	13,1
Ücretsiz aile işçisi	52,1	53,2	49,6	49,0	49,8	41,7	39,0

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

İstihdam edilen kadınların işteki durumuna bakıldığında 2000 yılında ücretli, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın oranı (+15 yaş) sırasıyla %30,8; %4,4; %0,7; %11,8; %52,1 iken; 2006 yılında bu oranlar sırasıyla %41,1; %5,6; %1,2; %13,1 ve %39 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 5). Kent ve kırdaki işteki durum cinsiyete göre değerlendirildiğinde, 2000 yılında kırdaki kadınlar için bu oranlar sırasıyla %7,2; %2,7; %0,2; %13,8; %76,1 iken; 2006 yılında %12,4; %4,9; %0,4; %17; %65,3 olarak gerçekleşmiştir. Kentteki kadınlar için bu oranlar 2000 yılında %73,3; %7,6; %1,7; %8,4; %9 iken; 2006 yılında %74; %6,4; %2,1; %8,6; %8,9'dur.

Grafik 3 İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumu -2006-

Kaynak: TÜİK.

Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de kadın girişimciliği, kadın istihdamı sorununun çözümünde önemli araçlardan biri olarak görülmekte ve bu amaçla ilgili kamu kuruluşları, meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleri tarafından çeşitli proje, program ve çalışmalar yürütülmektedir. Ancak ülkemiz işgücü piyasasına girişi engelleyen cinsiyete dayalı ayrımcılık kadın girişimciliğinde de söz konusudur. Kadın girişimciler, kültürel, finansal ve eğitimle ilgili engellerle karşılaşmaktadırlar. Türkiye’de kadın girişimci oranı 2006 yılı için %14,3 iken erkek girişimci oranı %34,1’dir.

Tablo 6 İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı 2006 (Bin)

	Kadın	Yüzde	Erkek	Yüzde
Kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürler	157	2.7	1 869	11.3
Profesyonel meslek grupları	511	8.8	959	5.8
Yardımcı profesyonel meslek grupları	409	7.0	915	5.5
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	500	8.6	823	5.0
Hizmet ve satış elemanları	483	8.3	2 055	12.4
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, su ürünleri çalışanları	2 258	38.9	2 854	17.3
Sanatkarlar ile ilgili işlerde çalışanlar	334	5.7	2 845	17.2
Tesis ve makine operatörleri, montajcılar	224	3.9	2 112	12.8
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	935	16.1	2 088	12.6
Toplam	5 811	100.0	16 520	100.0

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenmiştir.

İstihdam edilenlerin meslek gruplarına göre dağılımını veren Tablo 6 işgücü piyasasının ayrılmış yapısının bir göstergesidir. Buna göre kadınların tahmin edilebileceği gibi en fazla tarım, hayvancılık vb. işlerde çalıştığı ortaya çıkmaktadır. İkinci sırada gelen nitelik gerektirmeyen işler imalat sanayinde ve hizmetlerdeki niteliksiz işleri kapsamaktadır. Kadınlar

açısından dikkat çekici olan profesyonel ve yardımcı profesyonel mesleklerdeki oranlarının erkeklerinkinden yüksek olması, buna karşılık üst yöneticilik konumundaki oranlarının düşüklüğüdür. Erkekler açısından tarımsal meslekler ile sanatkarlık oransal olarak başa baş gitmekte, diğer meslek grupları ise birbirine yakın oranlarda bulunmaktadır. Üst düzey yöneticiler arasında kadınların çok düşük oranı işe alım süreçleri kadar işte yükseltme süreçlerinin de kadınlara yönelik ayrımcılık içerdiğinin açık bir göstergesidir. Tablo verilerine göre tüm üst düzey yöneticiler arasında kadınların oranının sadece %7.7 olması, yani her on yöneticiden birinin bile kadın olmaması, kadınların üst pozisyonlara gelmesinin önünde ciddi engeller bulunduğunu göstermektedir. Literatüre cam tavan kavramıyla girmiş bulunan olgu, kadınların eğitim, beceri, deneyim gibi niteliklerinden bağımsız olarak erkeklerin lehine işleyen yükseltme kriterlerinin varlığına işaret etmektedir. Yükseltme kararlarının alınmasında erkek yöneticilerin kadınlar aleyhine önyargıları etkili olmakta ve kadınlar genellikle orta kademe yöneticiliklerin ötesine geçememektedir. Bu durum sadece kamu veya özel sektör işyerlerinde değil, çalışanların örgütlendiği meslek kuruluşları ve sendikalarda da geçerlidir.¹²

Tablo 7 Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

Yaş grubu	Ekim 1999	2006 (Ekim, Kasım, Aralık)
6-14	5,1	2,6
-Kadın	4,6	1,8
-Erkek	5,6	3,3
15-17	26,3	16,9
-Kadın	21,2	11,3
-Erkek	31,3	22,3
18-24	43,6	38,2
-Kadın	28,6	23,9
-Erkek	59,8	53,8
25-34	58,5	56,2
-Kadın	27,7	26,9
-Erkek	88,7	84,5
35-54	56	53,4
-Kadın	26,9	26,5
-Erkek	84,3	79,9
55+	28,9	21,5
-Kadın	18	10,8
-Erkek	41,1	33,5

Kaynak: TÜİK, Çalışan Çocuklar.

¹² Gülay TOKSÖZ, Türkiye'de Kadın İstihdamı Durum Raporu, ILO Türkiye Direktörlüğü, 2007, s. 50-51.

Yaş gruplarına ve cinsiyete göre istihdam durumuna baktığımızda 25-34 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı en yüksek olup, erkekler için de istihdam oranı bu yaş aralığında en yüksektir.

İstihdamda yer alan kadınların kazançları ve işteki konumları değerlendirildiğinde kadınların bu açıdan da dezavantajlı durumda oldukları görülmektedir. Kadınların çoğunlukla düşük ücretli ve düşük nitelikteki işlerde yoğunlaşmaları, eşit değerde işlerde bile kadınların daha düşük ücret almaları kadın ile erkeklerin kazanç farklılıklarının nedenleridir. TÜİK 2006 Kazanç Yapısı Anketi sonuçlarına göre erkekler kadınlardan daha yüksek kazanç elde etmektedir. 2006 Kasım ayında ortalama brüt ücret değerlerine cinsiyet ayrımında bakıldığında erkeklerin 1.107 YTL, kadınların 1.091 YTL aylık ortalama brüt ücret elde ettikleri görülmektedir. Başka bir deyişle kadınlar erkeklerin %98,5'i kadar ücret elde etmiştir. Bu oran 2006 yıllık ortalama brüt kazanç dikkate alındığında %98'dir. Diğer taraftan ücret ve kazançlar; meslek grubu, ekonomik faaliyet kolu, yaş grubu, kıdem yılı gibi ayrımlarda incelendiğinde bu oran değişiklik göstermektedir.

İşsizlik¹³

1990 ve 2000 yıllarında düşük olan işsizlik oranı 2001 ekonomik krizi sonrasında % 10'lar seviyesine yükselmiştir. İşsizlik oranının 2000 yılı öncesinde düşük olmasının nedeni nüfusun önemli bir bölümünün tarım sektöründe istihdamda görünmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle tarım dışı işsizlik oranının da göz önünde bulundurulması yararlı olacaktır.

Tablo 8 Tarım Dışı İşsizlik Oranı¹⁴ ve İşsizlik Oranı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	(15+yaş) 2006
İşsizlik Oranı	6,5	8,4	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	9,3	12,4	14,5	13,8	14,3	13,6	12,6
- Erkek	8,4	11,3	13,3	12,6	13,1	12,4	11,3
- Kadın	13,5	17,7	19,8	18,9	19,6	18,8	17,9

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.

Ülkemizde 2003 yılında %10,5 olan işsizlik oranı 2004 yılında %10,3'e gerilemiştir. 2006 yılında işsizlik oranı %9,9 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı işsizlik 2006 yılında %12,6'dır. Söz konusu oran kadınlarda %17,9; erkeklerde %11,3'tür.

13 Türkiye İstatistik Kurumu'nca yapılan tanıma göre; Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden, 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek kişiler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler.

14 Türkiye İstatistik Kurumu'nca yapılan tanıma göre; **Tarım dışı işsizlik oranı:** Tarım dışı işsiz nüfusun (tarım dışında bir iş arayan), tarım dışı işgücü içindeki oranıdır.

Tablo 9 Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşsizlik Oranı (%)

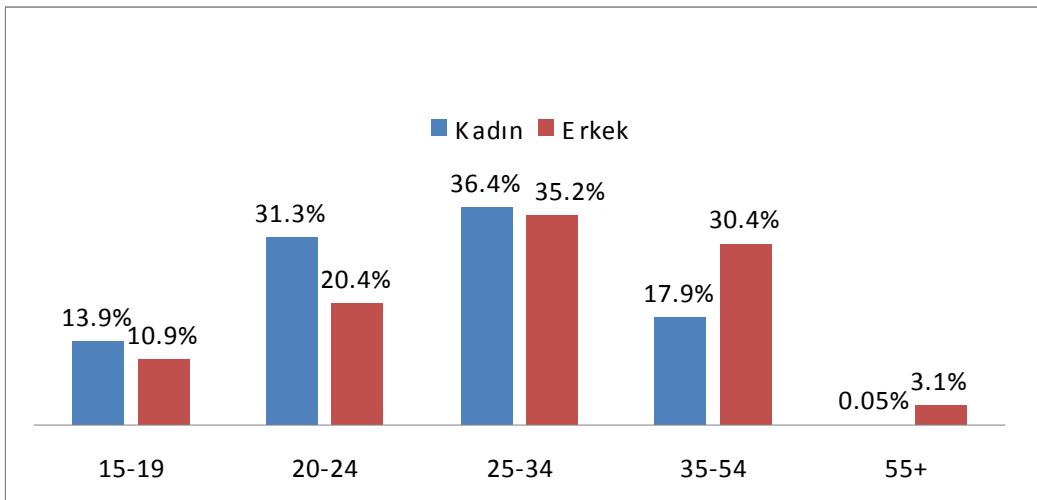
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	(15+yaş) 2006
Türkiye	6,5	8,4	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9
- Erkek	6,6	8,7	10,7	10,7	10,5	10,3	9,7
- Kadın	6,3	7,5	9,4	10,1	9,7	10,3	10,3
Kent	8,8	11,6	14,2	13,8	13,6	12,7	12,1
- Erkek	7,8	10,3	13,0	12,6	12,5	11,6	10,9
- Kadın	13,0	16,6	18,7	18,3	17,9	17,0	16,4
Kır	3,9	4,7	5,7	6,5	5,9	6,8	6,5
- Erkek	4,9	6,5	7,3	7,9	7,3	8,1	7,6
- Kadın	2,0	1,7	3,0	4,2	3,2	4,1	4,3

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.

Türkiye genelinde 2006 yılında kadınların işsizlik oranı %10,3 iken erkeklerin işsizlik oranı %9,7'dir. Eurostat verilerine göre AB27'de bu oran sırasıyla %8,9; %7,6'dır. AB ülkelerine bakıldığında kadın işsizlik oranının en düşük olduğu ülke %4,2 ile İrlanda'dır. Kadın işsizlik oranının en yüksek olduğu AB ülkesi %14,9 ile Polonya'dır.

Ülkemizde işsizlik oranı kentsel yerlerde kırsal yerlerden fazladır. Daha önceden de değinildiği gibi kırsal yerlerde tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olması, ücretsiz aile işçilerinin de büyük çoğunluğunun kadınlardan oluşması nedeniyle kişilerin işsiz görünmemesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

En yüksek işsizlik oranlarının kentlerde yaşayan kadınlar arasında görülmesi ise kentte kadınların eğitim seviyesinin erkeklere oranla düşük olması dolayısıyla niteliklerinin yetersiz kalmasıyla kısmen açıklanabilir.

Grafik 4 İşsizlerin Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre Dağılımı - 2006.

Kaynak: TÜİK.

İşsiz kadınların kendi iç dağılımlarında en büyük pay 20-24 ve 25-34 yaş gruplarındadır. Buna karşılık erkeklerde 20-24 yaş grubunun payı daha düşük, 35-54 yaş grubunun payı yüksektir. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılım örüntüleriyle uyumludur, 20-24 yaş grubu işgücüne katılımın en yüksek olduğu dönemdir, ardından azalma eğilimine girmektedir. 35 ve daha büyük yaşlardaki kadınlar giderek daha az iş aramaktadır. Erkekler ise 25-34 ve 35-54 yaş gruplarında iş arama konusunda benzer tavır sergilemektedir.¹⁵

Kayıtdışı İstihdam¹⁶

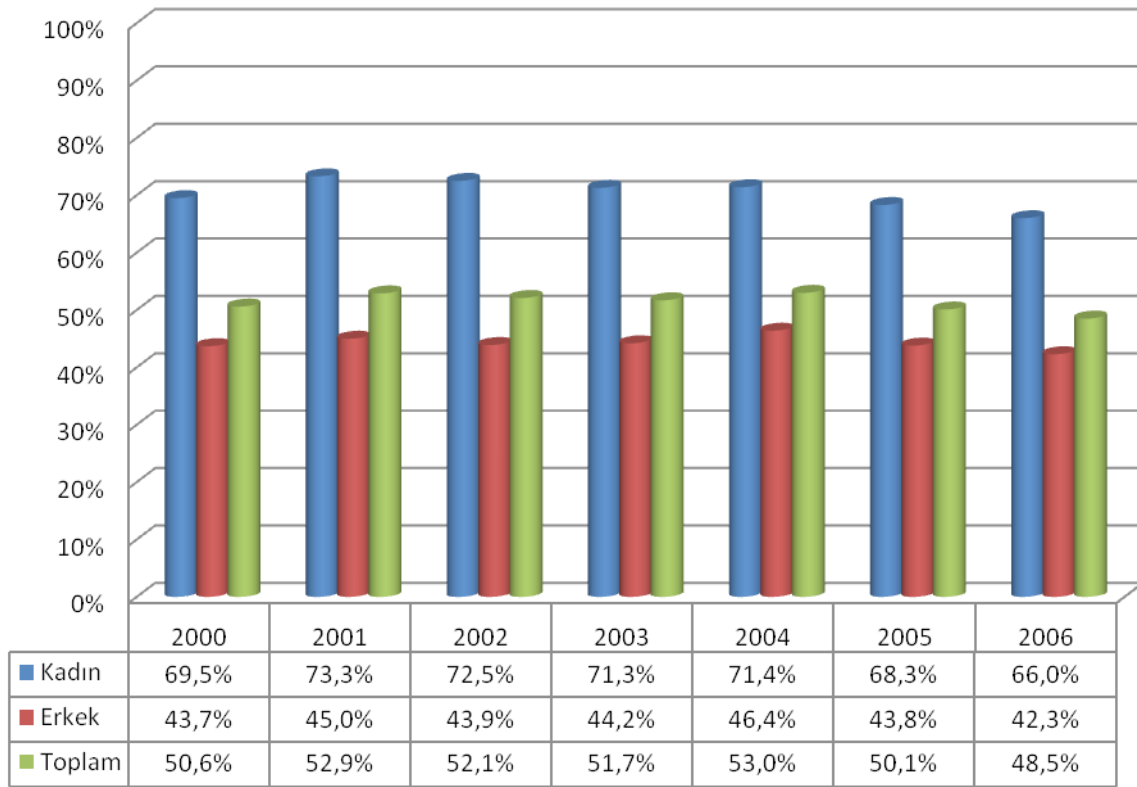
Kayıtdışı istihdamın nedenleri:

- Hızla artan nüfus,
- Tarım kesiminin istihdam içerisindeki payının yüksekliği,
- Göç,
- Kentleşme,
- Gelirin adaletsiz dağılımı,
- Yoksulluk,
- Yüksek işsizlik,
- Düşük eğitim seviyesi ve buna bağlı olarak bilgi ve bilinç eksikliği,
- Sanayinin yapısı ve düşük rekabet gücü,
- Vergi oranlarının yüksek olması ve vergilerin adil toplanamaması,
- İşgücü maliyetlerinin yüksekliği,
- Erken emeklilik ve isteğe bağlı sigorta uygulaması gibi sosyal güvenlik uygulamaları,
- Sosyal güvenlik kurumları hizmetlerinden hoşnutsuzluk,
- Kurumlar arasında koordinasyon ve işbirliği eksikliği,
- Kayıtlı istihdamda esnek çalışmayı düzenleyen yasa ve yönetmeliklerin uygulamasındaki yetersizlikler olarak sıralanabilir.

Kayıtdışı istihdam verilerine Hanehalkı İşgücü Anketlerinden sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık durumuna göre ulaşılabilmektedir. Kayıt dışı istihdam oranlarına bakıldığında Türkiye’de istihdamın yarısından fazlasının kayıt dışında olduğu görülmektedir.

¹⁵ Gülay TOKSÖZ, Türkiye’de Kadın İstihdamı Durum Raporu, ILO Türkiye Direktörlüğü, 2007, s. 48

¹⁶ Türkiye İstatistik Kurumu “informal” sektörü “şirketleşmemiş (hukuki olarak bireysel mülkiyet veya basit ortaklık statüsünde olan işyerleri) tarım dışında faaliyet gösteren, götürü vergi veren veya hiç vergi vermeyen ve 1 ila 9 arası işçi çalıştıran işletmeler” olarak; “Kayıt dışı istihdam” ise “referans zaman biriminde asil işiyle ilgili olarak herhangi bir sosyal sigorta kurumuna kayıtlı olmayan kişiler” olarak tanımlanmaktadır.

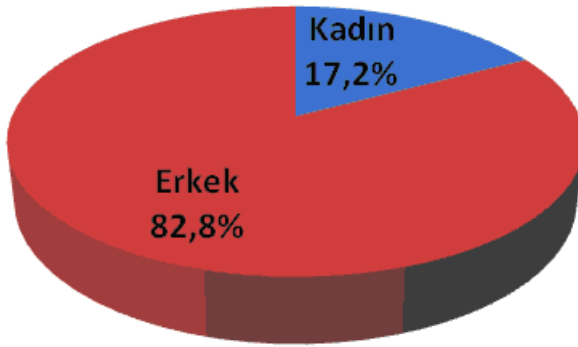
Grafik 5 Kayıtdışı İstihdam 2000 - 2006

Kaynak: TÜİK.

Kayıtdışı çalışma Türkiye genelinde %50'nin üzerinde seyretmekle birlikte kırsal kesimlerde 2000 yılında %73,8 (kadın %91,4; erkek %64) ve kentsel yerlerde % 28,8 (kadın %30; erkek %28,5) iken; 2006 yılında bu oran sırasıyla %67,5 (kadın %89,3; erkek %56,5); %35,1'dir (kadın %39,3; erkek %34).. Bu oran tarımsal faaliyetlerde 2006 yılında %90 iken, tarım dışı faaliyetlerde %34'tür. Bu durum, kayıtdışılığın daha çok kırsal bölgelerde tarımsal faaliyetlerle uğraşanlarda özellikle de ücretsiz aile işçilerinde yoğunlaştığını göstermektedir. 2006 yılında kayıtdışı olarak ücretsiz aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların %23,2'sini erkekler oluştururken; %76,8'ini kadınlar oluşturmaktadır.

İstihdam kapsamındaki kadınların 2006 yılı itibariyle yaklaşık üçte ikisi kayıt dışı çalışan durumundadır. Kayıt dışı sektörde çalışan kadınlar sadece ev içi çalışanları ve bebek bakıcıları olarak çalışmamakta aynı zamanda ev-eksenli dikiş ve örgü işleri yapmakta ve giyim, tekstil, ambalajlama, gıda üretimi gibi sektörlerde de kayıt dışı çalışanlar olarak istihdam edilmektedirler.

2006 yılı itibariyle sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı çalışanlar içinde erkeklerin oranı %82,8 iken kadınların oranı %17,2'dir.

Grafik 6 Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Çalışanlar - 2006

Kaynak: TÜİK.

İstihdamın büyük oranda kayıt dışı olduğu tarım kesimi bir yana bırakılırsa (bu kesimde 2006 yılında bütün çalışanların %87,4'ü kayıt dışı), inşaat, perakende ticaret, restoran ve oteller, ulaşım/iletişim kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu diğer alanlardır. Ayrıca, imalat sanayi de kayıt dışı çalışanların üçte birini istihdam etmektedir.

Kadınlarımızın önemli kısmının kayıt dışı işlerde çalışıyor olması Türkiye'de sendikalı kadın işçi sayısının düşük olmasının önemli bir nedenidir. Gelişmiş ülkelerde sosyal adaletin sağlanmasında, sosyal dengenin kurulmasında, sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesinde, kayıtdışı istihdamla mücadelede; toplu sözleşmeli, sendikalı kamu düzeninin oluşmasında sendikalar etkin bir rol oynamaktadır. Ancak ülkemizde sendikal haklar yasal güvence altında olsa da uygulamada zorluklarla karşılaşmaktadır ve sendikalaşma yeterli düzeye ulaşmamıştır.

2008 yılı Ocak ayı itibarıyla 5.349.828 işçi çalışan karşısında 3.137.819'u sendikalıdır ve sendikalaşma oranı %58,65'tir. Sendikal mevzuatların AB ve ILO normlarına göre yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Ülkemizde kadınların kamu görevlileri ve işçi sendikalarına üyelik oranları %10-12 oranları arasında değişmektedir. Sendikaların yönetim kademelelerindeki kadın oranı ise %1 oranındadır. Kayıtdışı istihdam ve sendikal örgütlülük birbiriyle oldukça yakından bağlantılıdır. Sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık sistemi kayıtdışı istihdam ile mücadelede en önemli enstrümanlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Kadınların sendikasızlık statüsünü aşmaları için sendikalara da önemli görevler düşmektedir.¹⁷

Esnek Çalışma Biçimleri

Esnek çalışma biçimleri özellikle kadınların işgücü piyasasında kalmaları için bir alternatif olarak sunulmakla birlikte ülkemizde yaygın olarak uygulanmamaktadır. Esnek çalışma ile ilgili iki görüş vardır. Bu görüşlerden biri, esnek çalışma biçimlerinin aile ve çalışma yaşamının uyumlaştırılmasıyla daha fazla insanın dolayısıyla kadının işgücüne katılmasına olanak sağlayacağı görüşü, diğeri de bu tür çalışma biçimlerinin kuralılaşmaya ve kazanılmış hakların (ücret, sosyal yardım, ücretli izin, sosyal güvenlik, kıdem tazminatı, sendika üyeliği, toplu iş sözleşmesi hakkı vb.) kaybına yol açabileceği ve bu çalışma türlerine dikkatle yaklaşılması gerektiği görüşüdür.

¹⁷ Hak-İş Konfederasyonu tarafından verilen bilgi, 2008.

Kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, sadece belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi yöntemler, pek çok batı ülkesinde toplam istihdamın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Ülkemizde esnek çalışmanın yaygınlığına dair rakamlar bulunmamaktadır. 2002 verilerine göre Türkiye’de erkeklerin sadece %1’i, kadınların sadece %2’si haftada 20 saatten az çalışmaktadır.¹⁸ Eurostat 2007 verilerine göre Türkiye’de kısmi zamanlı çalışan kadın oranı %17,8’dir. AB ülkelerinde bu tarz çalışma biçimleri ağırlıklı olarak kadınlara özgü bir seçenek olarak algılanmakta ve kadınlar tarafından daha çok tercih edilmektedir.

Kadınların istihdamının artırılması önemli olduğu kadar kadınların nasıl, hangi koşullarda ve ücretlerde istihdam edildikleri de çok önemlidir. Bu nedenle esnek çalışma olanakları güvenceli esneklik kapsamında sağlanmalıdır ve İş Kanunu’na giren esnek çalışma yöntemlerinin sosyal güvenlik boyutu sağlam temellere oturtulmalı ve güvenceli esnek çalışma modelleri işgücünün tercih olarak değerlendirilebileceği bir seçenek haline gelmelidir.

Bölgesel Farklılıklar

İstatistiki Bölge Sınıflaması Düzey 2 verilerine göre işgücüne katılma oranlarına bakıldığında, en yüksek oranın %62,3 ile TR 90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde ve en düşük oranın %30,6 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde olduğu görülmektedir. TR 90 bölgesi, kadınların işgücüne katılma oranının (%50,1) en yüksek olduğu bölgedir. Bu durumun nedenlerinden biri TR 90 bölgesinde tarım kesiminde kadınların erkeklerden çok daha fazla oranda çalışmasıdır. Çalışan kadınların %80,6’sı tarım kesiminde istihdam edilmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranının (%5,0) en düşük olduğu bölge ise TRC3’tür (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) ve bunu %5,6 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgesi takip etmektedir.

18 Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yol Haritasına Uyumlu Ulusal Kadın Politikaları Eylem Planı 2007-2012, s. 28.

Tablo 10 İBBS 2 (26 bölge) İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması'na Göre İşgücü Durumu, 2006

İstatistikî bölge birimleri sınıflaması (NUTS 2 düzeyi)	(15+yaş)								
	İşgücüne katılma oranı (%)			İstihdam oranı (%)			İşsizlik oranı (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
TOTAL	48.0	71.5	24.9	43.2	64.5	22.3	9.9	9.7	10.3
TR10 (İstanbul)	48.0	73.2	21.8	42.6	65.5	18.7	11.2	10.5	13.9
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	56.0	79.1	32.2	51.5	73.8	28.5	8.0	6.6	11.6
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	50.3	71.1	30.3	47.2	67.0	28.1	6.2	5.9	7.0
TR31 (İzmir)	47.2	70.3	23.6	41.9	62.7	20.7	11.2	10.8	12.5
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	51.7	72.4	31.3	47.9	67.3	28.6	7.4	6.9	8.4
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	48.4	71.2	26.0	44.9	66.0	24.1	7.2	7.3	7.1
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	51.1	72.9	28.7	47.2	67.8	26.0	7.6	6.9	9.4
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	47.9	72.4	22.9	42.8	65.4	19.8	10.7	9.7	13.8
TR51 (Ankara)	46.7	69.9	23.5	41.1	62.8	19.3	12.1	10.2	17.8
TR52 (Konya, Karaman)	42.7	70.4	15.9	38.1	63.6	13.5	10.6	9.6	15.1
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	57.8	78.3	36.7	53.6	72.5	34.1	7.3	7.4	7.0
TR62 (Adana, Mersin)	47.8	73.1	23.3	40.1	62.3	18.6	16.2	14.8	20.4
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	45.0	67.6	24.1	39.5	59.2	21.4	12.1	12.4	11.3
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	47.3	70.1	26.1	42.4	62.7	23.4	10.5	10.6	10.2
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	40.1	67.6	14.0	35.6	60.6	11.9	11.3	10.4	15.4
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	52.8	71.8	34.9	49.7	66.9	33.5	5.9	6.8	4.1
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	55.9	76.0	35.9	53.1	72.3	34.0	5.0	4.8	5.3
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	54.3	73.2	37.1	50.7	67.9	35.1	6.6	7.2	5.5
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	62.3	74.8	50.1	58.7	70.1	47.6	5.7	6.2	5.0
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	48.4	71.3	26.2	45.8	66.5	25.7	5.4	6.7	1.8
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	51.8	76.6	30.4	49.1	71.8	29.5	5.2	6.2	3.1
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	44.0	66.4	23.1	38.0	56.8	20.4	13.7	14.4	11.6
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	41.5	69.3	17.5	37.9	62.5	16.8	8.5	9.9	3.9
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	40.5	73.6	8.8	34.3	61.6	8.3	15.1	16.3	6.1
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	32.3	60.3	5.6	28.4	52.6	5.4	12.0	12.7	5.1
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	30.6	57.7	5.0	25.8	48.9	4.0	15.7	15.3	19.8

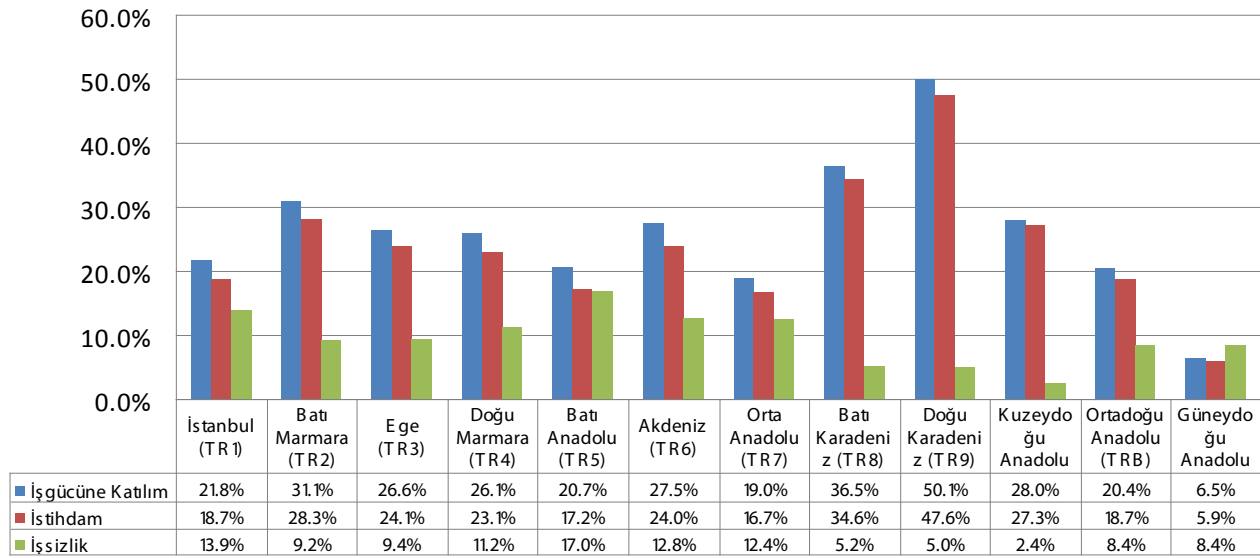
Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.

İstihdam oranlarına bakıldığında da en yüksek değer %58,7 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde ve en düşük değer %25,8 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde görülmektedir. 2006 yılı verilerine göre kadın istihdam oranı en yüksek olan bölge %47,6 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesidir.

İşsizlik oranı en yüksek olan bölge %16,2 ile TR62 (Adana, Mersin) bölgesidir ve bunu %15,7 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesi takip etmektedir. Bu bölgelerde kadınların işsizlik oranı sırasıyla %20,4; %19,8 iken, erkeklerin işsizlik oranı %14,8; %15,3'tür. İşsizlik oranının en düşük olduğu bölge ise %5,0 ile TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) bölgesidir. Bu bölgede ise kadınların işsizlik oranı %5,3; erkeklerin işsizlik oranı ise %4,8'dir.

Düzye 2 verilerine göre istihdamın sektörler itibarıyla dağılımına bakıldığında, hizmetler sektörünün payının en yüksek olduğu bölgenin %67,3 ile TR51 (Ankara), sanayi sektörünün (inşaat sektörü dahil) payının en yüksek olduğu bölgenin %45,2 ile TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik) ve tarım sektörünün payının en yüksek olduğu bölgenin %58,8 ile TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) olduğu görülmektedir.

Grafik 7 Düzye 1, Kadının İşgücü Piyasasında Durumu – 2006



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.

Düzye 1 verilerine bakıldığında 2006 yılında kadın işsizliğinin en fazla olduğu bölge %17 ile Batı Anadolu (TR5) bölgesi iken, bunu %13,9 ile İstanbul (TR1) takip etmektedir. En düşük olduğu bölge %2,4 ile Kuzeydoğu Anadolu'dur (TR10). Kadın işgücüne katılma oranının en düşük olduğu bölge %6,5 ile Güneydoğu Anadolu (TR12), en yüksek olduğu bölge %50,1 ile Doğu Karadeniz (TR9) bölgesidir. Kadın istihdam oranlarına bakıldığında %47,6 ile Doğu Karadeniz (TR9) Bölgesi en yüksek kadın istihdam oranına sahipken, bu oran %5,9 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi (TR12)'de en düşüktür.

4. ÖNCEKİ VE MEVCUT POLİTİKALAR, PROGRAMLAR, PROJELER

Politikalar ve Programlar

Türkiye 5-14 Eylül 1995 tarihleri arasında Pekin'de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunu hiç çekince koymadan onaylamıştır. Pekin Eylem Platformu'nda belirtilen 12 kritik alandan birisi de Kadın ve Ekonomi'dir. Söz konusu belgede ekonomi alanında fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak stratejik hedefler ve bu hedeflere ulaşılabilmesi için yapılacak eylemlerden bahsedilmektedir.

Ülkemizde belirli dönemleri kapsayan, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda gerçekleştireceği dönüşümleri ortaya koyan Kalkınma Planları hazırlanmaktadır. Bu planlar temel politika dokümanı niteliğindedir. Aktif işgücü politikaları vasıtasıyla istihdamın artırılması VIII. Plan döneminde önem kazanmıştır. İşgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğin artırılmasını amaçlayan aktif işgücü politikaları, işgücü yetiştirme, (mesleki) eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yönelme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler, özürülüler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili eğitim programlarını kapsamaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi yaklaşımını güçlendirmeye yönelik bazı fırsatlar sunan, entegre bir yaklaşım ve insan odaklı bir kalkınma temelinde işleyen 9. Kalkınma Planında yer alan ana amaçlar aşağıda belirtilen ve açıkça kadınlarla ilgili olan hedeflere dönüştürülmüştür:

Bu kapsamda işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürülüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanması, kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması, gençlerin işgücü piyasasında deneyim kazanmalarını sağlayıcı programlar geliştirilmesi; işsizlerin, işgücü piyasası açısından dezavantajlı kesimlerin ve tarım sektöründen açığa çıkacak işgücünün niteliklerinin ve beceri düzeylerinin, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda, aktif işgücü programları uygulanarak geliştirilmesi ve bu programlara ayrılan kaynakların artırılması; kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için bu kesime yönelik mesleki eğitim imkanları geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılması, yaşlılara yönelik olarak evde bakım hizmetinin desteklenmesi, kurumsal bakım konusunda ise huzurevlerinin sayısının ve kalitesinin artırılması hedefleri 9. Kalkınma Planı'nda yer almaktadır.

9. Kalkınma Planı'nda işgücü piyasasının esneklik ve güvence arasında dengenin sağlandığı, istihdam üzerindeki yüklerin kademeli bir şekilde azaltıldığı, tüm bireylere eşit istihdam fırsatlarının sunulduğu, sosyal diyalogun güçlendirildiği daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşturulacağı da belirtilmektedir.

Eğitim seviyesinin yükseltilmesi, aktif işgücü politikalarıyla istihdam edilebilirliğin artırılması, işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi yoluyla 9. Kalkınma Planı döneminde (2007-2013) işgücüne katılma oranının %2,1 oranında artırılabileceği öngörülmekte, bu artışın temel belirleyicisinin kadınlar olması beklenmektedir. Ayrıca, 9. Kal-

kınma Planı'nın Plan Dönemi Hedef ve Tahminleri¹⁹ kısmında kadınların işgücüne katılma oranının 2013 yılına kadar %29,6 olması yer almaktadır.

Ayrıca DPT'nin 2006 Ülke Programı'nda kadın girişimciliği ve istihdamı konusunda kayda değer bir vurgulama vardır. 2006–2008 dönemi kamu politikaları hedeflerini ele alan 2006 Ülke Programında, kadın girişimciliğinin önemine değinilmiş; kırsal kalkınma, aktif işgücü piyasası politikaları ve yoksullukla mücadele bağlamında kadınların mesleki eğitimleri ve kadın işletmecilere yönelik finansman ve danışmanlık hizmetleri üzerinde özellikle durulmuştur. Söz konusu programın "Altıncı Politika Önceliği"nde, işgücünün istihdam olunabilirliğinin, aktif işgücü politikalarına daha fazla ağırlık verilerek artırılacağından söz edilmektedir. Bu yönde alınacak önlemler arasında, girişimcilik eğitiminin daha etkili ve yaygın biçimde sağlanması da vardır. Burada hedef gruplar arasında kadınlara ve gençlere öncelikli yer verilmekte, kadınların işgücü dışında kalma eğiliminde oldukları, bu alanda öncelikli ve konunun özelliğini gözetilen bir politika müdahalesine gerek bulunduğu belirtilmektedir. İŞKUR dışında bu alanda sorumluluk alabilecek diğer kuruluşlar olarak, işveren ve işçi kuruluşlarından, meslek örgütlerinden ve sivil toplum kuruluşlarından da söz edilmektedir. Kadın istihdamının geliştirilmesi hedefi açısından dikkate alınabilecek bir başka önlem de, işsizlerin iş deneyimi edinmelerini sağlayacak özel programlar geliştirilmesidir. Bu tür önlemler kapsamında işgücüne katılımlarına özel önem verilen kadınlar ve gençler, temel hedef grup olarak tanımlanmaktadır.²⁰

Yüksek Planlama Kurulu'nun 22 Aralık 2003 tarih ve 2003/61 sayılı Kararıyla kabul edilen Ön Ulusal Kalkınma Planı'nın (2004 - 2006) Dördüncü Gelişme Eksenini Bölgelerin Ekonomik Gücünün Artırılması, Bölgeler Arasındaki Gelişmişlik Farklarının Azaltılması ve Kırsal Kalkınmanın Hızlandırılmasıdır. Söz konusu belgede Türkiye'nin 26 İBB Düzey-II Bölgesi arasında önemli ekonomik ve sosyal gelişmişlik farklılıklarının bulunduğu ve bunun için insan odaklı bir kalkınma anlayışı doğrultusunda bölgelerin içsel potansiyellerini harekete geçirmeye yönelik olarak; yerel kalkınma girişimlerinin destekleneceği ve kurumsal kapasitelerin geliştirileceği, altyapı yatırımlarına fon sağlanacağı ve kırsal kalkınmanın teşvik edileceği ve bu şekilde az gelişmiş bölgelerin istihdam düzeyi ve rekabet güçlerinin artırılması yoluyla bölgeler arası ekonomik ve sosyal gelişmişlik farklılıklarının azaltılmasının temel amaç olduğu belirtilmektedir.

1996 yılında o zamanki adıyla Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğüne ilgili tarafların katılımıyla 1995 Yılında Pekin'de Gerçekleşen IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı hazırlanmıştır. Söz konusu Eylem Planı'nda yer alan, "eşit değerdeki işe eşit ücret" ilkesinin iş yasalarına ve ücret politikalarına yansıtılması, kadının gebelik ve doğum izni sırasında işten çıkartılmasının önlenmesi, esnek çalışma biçimlerinin düzenlenmesi, kazanılmış hakların korunması, isteğe bağlılık ve geriye dönüşün olanaklı olduğu yasal bir çerçeve oluşturulması, işsizlik sigortası ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılması hedefleri gerçekleşmiş; kamu ve özel sektör iş yerlerinde işçi veya memur olmasına bakılmaksızın 100 kişi çalıştıran her iş yerinde kreş açılması, kadın çalıştıran her işyerinde kadın sayısına bakılmaksızın emzirme odası açılması, Tarım İş Yasası'nın çıkarılması, ILO'nun 177 Sayılı Sözleşmesi çerçevesinde ev eksenli çalışma konusunda yasal düzenlemeler yapılması, çocuk bakımı sorumluluğunun anne ve baba arasında paylaşılması için Ebeveyn İzni Yasası çıkarılması, bütün kamu ve özel sektör kurumlarında pozitif ayrımcılık içerecek şekilde istihdam edilmede kadınlara yönelik kota uygulanması hedefleri gerçekleşmemiştir.

19 DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), s. 62.

20 Yıldız ECEVİT, Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, ILO Türkiye Direktörlüğü, Ankara, 2007, ss. 5-6.

Projeler

Ülkemizde kadın istihdamı alanında kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar tarafından önemli faaliyetler yürütülmüş ve yürütülmektedir. Bu metinde yürütülen bütün faaliyetlere yer verilmeyecek olup, ulaşılan insan sayısı, etkileri ve yenilikçi yaklaşım açısından önemli olan bazı uygulamalara değinilecektir.

Kadın istihdam ile ilgili olarak Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü bünyesinde 1994-2000 yılları arasında "Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi" yürütülmüştür. Bu proje ile geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu iş alanları da dahil olmak üzere, bütün alanlarda; kadınlara daha iyi iş ve meslek olanaklarının sunulmasını sağlayacak politikaların üretilmesi için gerekli bilgi ve verileri toplamak, araştırmak ve bunları yaygınlaştırmak amaçlanmış olup, kadın istihdamını teşvik eden politika önerileri büyük ölçüde bu araştırmaların sonucunda ortaya çıkmıştır. 1995-1996 yıllarında Dünya Bankası destekli bir araştırma projesi olan "Küçük Girişimcilik Projesi" yürütülmüş ve girişimciliği destekleyecek çeşitli öneriler geliştirilmiştir. 1993-2003 yılları arasında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve KSGM işbirliği ile yürütülen "Kadınların Kalkınmaya Katılımının Desteklenmesi Ulusal Programı Projesi" ile kadın girişimciliğinin desteklenmesine yönelik olarak araştırmalar yapılmış, 9 ayrı pilot projeye destek verilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı, mesleki eğitim sistemine daha çağdaş bir içerik kazandırmak ve sistemi piyasanın taleplerine daha duyarlı hale getirmek için birçok proje yürütmektedir. Bu faaliyetler arasında en önemlilerinden biri "Türk Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemlerinin Güçlendirilmesi" (MEGEP) projesidir. Bu projenin başlıca amacı, mesleki eğitimi modüler bir yapıda ve uluslararası sınıflamaya uygun biçimde yeniden düzenlemektir.²¹ Eğitim ile kadınların iş gücüne katılımının arttığı göz önünde bulundurulursa MEB ve özel sektör kuruluşları tarafından yürütülen "Haydi Kızlar Okula", "Kardelenler", "Baba Beni Okula Gönder" gibi proje ve kampanyalar kadınların kariyerlerine ve işgücünün verimliliğine de katkı sağlayacak önemli adımlardır. Ayrıca MEB ve ilgili kuruluşların işbirliği ile İstihdam İçin Eğitim ve Öğretim (MEDA-ETA) Projesi, Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi ve Zamana Bağlı Ulusal Politikaların Geliştirilmesi Projesi, Mesleki Teknik Eğitimi Özendirme Programı, Hükümlü ve Tutuklulara Yönelik Eğitim Faaliyetleri, İşgücü Yetiştirme Kursları Düzenlenmesi Protokolü, Halk Eğitimi Kurs Programları ile İlgili Çalışmalar gibi istihdam amaçlı faaliyetler yürütülmektedir.²²

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'na bağlı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) İş Geliştirme Merkezlerinde erkek ve kadın girişimcilere destek sağlamaktadır. Ayrıca KOSGEB kadın girişimleri özendirici ve işlerini geliştirmelerine yardım amacını güden hizmetler vermektedir. Bu hizmetlerden yararlanan 414 kişi 29.07.2002 ile 31.12.2005 tarihleri arasında kendi işlerini kurmuşlardır. Kendi işlerini kuran 414 kişiden 124'ü kadındır. KOSGEB kadın girişimcilere iş kurma sürecinde önlerine çıkan engelleri aşmalarına yardımcı olmak ve kuracakları işletmeleri en kritik dönemleri olan ilk yıllarında desteklemek amacıyla Türkiye AB Mali Yardımı 2005 yılı Programı kapsamında gerçekleştirilen "Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi"ni yürütmektedir. Proje kapsamında ülkemizde ilk defa kurulan Kadın İş Geliştirme Merkezleri (KİŞGEM); Pendik/İstanbul, Hacıbektas/Nevşehir, Kütahya ve Çorum'da yer almaktadır. KİŞGEM'ler bünyesinde barındırdıkları yeni işletmelere yönetim danışmanlığı desteği, finans kaynaklarına erişim imkanı, uygun koşullarda işyeri imkanı, ortak ofis ekipmanı ve ofis hizmetleri sunmakta ve en kırılgan oldukları iş kurma aşamasını sağlıklı bir şekilde aşmalarını ve büyümelerini sağlamaktadır. KOSGEB'in örnek projelerinden biri de "Beykoz Cam Üretimi Sektöründe Kadınlara İstihdam Yaratılması ve Aktif İşgücü Piyasası Projesi"dir. Bu projenin

21 Yıldız ECEVİT, Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, ILO Türkiye Direktörlüğü, Ankara, 2007, s. 8.

22 MEB, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Danışma Kurulu (II) de Alınan Kararlar Doğrultusunda Hazırlanan Rapor.

diğer projelerden farkı katılımcılara cam eşya üretiminde beceri kazandırma ve iş kurma eğitimi verilmesinden sonra belirli bir iş kurma fikrine sahip olanların seçilerek, bu kişilere kredi ve danışmanlık hizmeti verilmesi, iç ve dış pazar ve pazarlama kanalları araştırmaları yapılması ve girişimcilerin başlangıçta KOSGEB tarafından desteklenen bir inkübatörde yer almalarıdır. KOSGEB tarafından Ağustos 2008'de başlatılan "Esnaf ve Sanatkar Kredisi Destek Programı" ile imalatçı esnaf ve sanatkara "0" faizli Cansuyu Kredisi verilecek olup, bu kapsamda toplam 5000 imalatçı esnaf ve sanatkarın yararlandırılması planlanmaktadır. İmalatçı esnaf ve sanatkar başına sağlanacak azami 25 bin YTL kredinin faizi KOSGEB tarafından karşılanacaktır. Programda, kadın girişimcilere de pozitif ayrımcılık yapılarak işletme başına 30 bin YTL'ye kadar kredi kullanılması öngörülmektedir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) bünyesinde 2003-2006 tarihleri arasında "Aktif İşgücü Programları Projesi" yürütülmüştür. İŞKUR işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürllü, hükümlü ve eski hükümlüler ile işgücü piyasasında geçerli bir mesleğe sahip olmayan vasıfsız işsizlere yönelik olarak işgücü yetiştirme kursları düzenlemektedir. Ülkemizde aktif işgücü politikalarının temel uygulayıcısı olan İŞKUR'un düzenlemiş olduğu programların yaygınlaştırılması çalışmaları devam etmektedir.

Başbakanlığa bağlı GAP Bölge Kalkınma İdaresi tarafından "Güneydoğu Anadolu Projesi" adıyla kapsamlı bir kalkınma projesi yürütülmektedir. Kadına yönelik faaliyetler Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) ve Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM) tarafından yürütülmektedir.²³ 14 yaşından büyük kadınları hedef kitlesi olarak tanımlayan ve kadınları güçlendirmeyi hedefleyen ÇATOM'lar program ve etkinliklerini eğitim ve öğretim, sağlık, gelir yaratma, sosyal destek ve kültürel-sosyal etkinlikler gibi temel alanlarda gerçekleştirmektedirler. Gelir getirici etkinlikler bağlamında Çok Amaçlı Toplum Merkezleri kadınlara ortak kullanılan atölyeler ve satış yerleri sağlamakta, temel iş eğitimi vermek ve mesleki becerilerini güçlendirmektedir.²⁴ GAP-Girişimci Destekleme Merkezleri, Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilip GAP İdaresi ve BM Kalkınma Programı tarafından yürütülen, bölgedeki mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik eğitim, bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri sunarak bu işletmelerin geliştirilmesini hedef alan bir projedir. "Fırsat Penceresi" olarak adlandırılan küçük ölçekli proje alanlarından biri de kadın girişimcilere yönelik geliştirilmiştir.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve yerel meslek odalarının desteklediği Gaziantep, Kocaeli ve İzmir illerinde AB İş Geliştirme Merkezlerinde (ABİGEM) kadın girişimciliği konusunda eğitim faaliyetleri yürütülmektedir. 2004-2005 döneminde eğitim programlarına katılan 9.081 girişimcinin 1.643'ü kadın girişimcidir ve bu süreçte 27 kadın kendi işini kurmuştur. Ayrıca TOBB tarafından 40 üyeli Kadın Girişimciler Kurulu kurulmuş ve Kurul ilk toplantısını 29 Ekim 2007 tarihinde gerçekleştirmiştir. Kurul tarafından girişimci olmak isteyenlere, mevcut girişimci kadınlara yol gösterilecek, eğitimler verilecek, kadın girişimcilerin, deneyimli girişimciler yanında hem Türkiye'de hem de yurtdışında ve özellikle AB ülkelerinde staj yapmaları sağlanacak, koçluk sistemiyle yeni girişimcilere deneyimli girişimciler tarafından destek verilecek, TOBB ve illerdeki odaların öncülüğünde "Kadın Girişimci Eğitim ve Danışma Merkezleri" açılacak, bu merkezlerde AB ve diğer uluslararası kadın girişimci kaynakları imkânları konusunda araştırmalar, risk sermayesi gibi konularda danışmanlık yapılacaktır.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu 2002-2004 tarihleri arasında Avrupa Komisyonu finansmanı ile, "Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi" yürütülmüştür. Proje kapsamında 1630 kişiye iş kurma eğitimi verilmiş ve bu kişi-

²³ Kadınlarla Dayanışma Vakfı, Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu, İstanbul, 2007, s. 65.

²⁴ Yıldız ECEVİT, Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, ILO Türkiye Direktörlüğü, Ankara, 2007, s. 10.

lerden 359'u kendi işini kurmuştur. Projenin tamamlanmasından sonra beş farklı ilde (Ankara, Bursa, Denizli, Mersin ve Çorum) kadın girişimcilere hizmet sunmak üzere beş Eğitim ve Danışma Merkezi kurulmuştur.²⁵

Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) tarafından Kadın Girişimci Destekleme Programı kapsamında kurulan iş geliştirme merkezinde 60 kadına girişimcilik eğitimi verilmiş, 9 kadına mentörlük, 5 kadına inkubasyon, GAP bölgesinden girişimci adayı 52 kadına dernek üyelerinin firmalarında staj yapma imkanı verilmiştir. Ayrıca KAGİDER tarafından GAP-GİDEM (Girişimcilik Geliştirme Merkezi), ÇATOM (Çok Amaçlı Toplum Merkezi) ve Yeditepe Üniversitesinin işbirliğinde Mardin bölgesindeki kadınların sosyo-ekonomik gelişmelerine katkıda bulunarak statülerinin yükseltilmesi ve bölgesel farklılıkların azaltılmasına destek olmak amacıyla Kadından Kadına Köprü Projesi ve kadın girişimciliğinin, insan kaynakları danışmanlığı ve kişisel eğitim alanlarında desteklenmesi amacıyla Su Damlası Projesi yürütülmüştür.

Düşük gelirli kadınlara yaşam kalitelerini iyileştirmeleri için destek sağlamak, onların buldukları sosyal ortamlardaki rollerini güçlendirmek ve liderlik yeteneklerini kazanmalarına destek olmak amacıyla kurulan Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) 35 yerel kadın grubuna fon sağlamaktadır. KEDV'in girişimcilik eğitimlerinden 2600 kadın yararlanmıştır. Vakıf İstanbul'da ülkenin her tarafından kadınları ürünlerini pazarlamalarına yardımcı olacak bir dükkan (NAHİL Dükkanı) açmıştır. Kadınların ürünleri ayrıca internet sitesinde de sergilenmektedir. Vakfın bir diğer önemli çalışması kendi işini kurmak ve geliştirmek isteyen kadınlara mikro kredi vermesidir. MAYA Vakfın ekonomik işletmesi olarak 2002 yılı Haziran ayında kredi vermeye başlamıştır. MAYA 2005 yılı sonuna kadar İstanbul, Kocaeli, Adapazarı ve Düzce'de 3000 kredi vermiş olup verilen kredilerin toplamı 1.181.727 doları bulmaktadır.²⁶

Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı tarafından 2004-2006 tarihleri arasında MATRA Programı tarafından desteklenen "Kadın İçin Kadın Projesi" uygulanmıştır. Başlıca hedefi Ankara'nın Mamak ilçesinde ağır işsizlik durumu yaşayan kadınların ekonomik durumunu iyileştirmek olan proje bir Kadın İstihdam Merkezi'nin oluşturulmasını, kadınların iş arama ve bulma kapasitelerinin artırılmasını, işverenler ve iş arayanlar için referans merkezi olmayı, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına ilişkin bilinç ve duyarlılık geliştirmeyi öngörmüştür. Bu doğrultuda 500 kadına yönelik özgüven oluşturma ve mesleki eğitim verilmiş ve bu kadınların 203'ü bir işe girmiştir. Girişimcilik eğitimine katılan 160 kadından 26'sı kendi işini kurmuştur. 2005'te dernek olarak kurulan Kadın Eğitim ve İstihdam Merkezi (KEİM) Mamaklı kadınların istihdamına yardımcı olmakta ve her yıl 120 kadının işe yerleştirilmesinde rol oynamaktadır. Proje çerçevesinde merkezde gerekli eğitimi almış kadınlardan 10'u iş danışmanı olarak işe alınmıştır. Aktiviteler ve projelere katılan kadın sayısı 4000'e ulaşmıştır.²⁷

Bangladeş merkezli Grameen Bank'ın desteği ile Türkiye İsrافی Önleme Vakfı ve Diyarbakır Valiliği'nce 11 Haziran 2003 tarihinde pilot bölge olarak seçilen Diyarbakır'da mikro kredi projesi başlatılmış ve zaman içerisinde diğer illere de yaygınlaştırılmıştır. 10 ilde (Diyarbakır, Ankara, Batman, Mardin, Gaziantep, Yozgat, Zonguldak, Çankırı, Kahramanmaraş, Eskişehir) yürütülen bu proje kapsamında 28 Eylül 2007 tarihine kadar 6126 kişiye toplam 8.248.656,50 YTL kredi sağlanmıştır.

Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV) ILO'nun "Kendi İşini Kur" eğitici eğitimini TESK ile işbirliği içinde Güneydoğu Anadolu'da çeşitli ÇATOM'larda, değişik illerdeki KAMER'lerde vermiştir. Toplam 332 katılımcının %86'sı kadındır. TKV tarafından

25 A.k., s. 33.

26 Kadınlarla Dayanışma Vakfı, Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu, İstanbul, 2007, s. 70.

27 A.k., s. 71.

sağlanan bir başka hizmet Girişimciliği Geliştirme Fonu'dur. Bu fonun hedef grubu kırsal kesimdeki yoksul haneler, dezavantajlı gruplar ve kadın girişimcilerdir. Krediler nakit olarak değil yapılan işin girdileri olarak verilmektedir. Fonun oluşturulmasından sonraki iki yıl içinde 51 işletmeye toplam 202.000 dolar kredi verilmiştir. İşletmelerden 22'sinin sahibi kadın, 29'unun da erkektir.²⁸

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı tarafından Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı ve Köy Bazlı Katılımcı Yatırım Programı Tarıma Dayalı Yatırımların Desteklenmesi Projesi yürütülmekte ve her iki projede de ekonomik faaliyetlere yönelik yatırımlar için proje ön değerlendirme kriterleri formu 100 puan üzerinden değerlendirilmektedir. Kadınları teşvik etmek amacıyla Yatırımı gerçekleştirecek tüzel kişilerin yönetim kurulundaki kadın üye sayısı 2'ye kadar 1 puan, 2'den fazla ise 5 puan verilmektedir.

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, bakıma muhtaç özürülere evde veya özel bakım merkezlerinde bakım hizmetinin sunulması yönünde çalışmalarını sürdürmektedir. Bakıma muhtaç özürülere evde bakım hizmeti veren aile üyelerine bir aylık net asgari ücret (457.63 YTL), özel bakım merkezlerinde 24 saat süreyle yatılı bakım hizmetinden faydalanan bakıma muhtaç özürülere için iki aylık net asgari ücret (KDV dahil 988.48 YTL) tutarında nakdi ödeme yapılmaktadır.

SHÇEK Genel Müdürlüğü'nden izin alınarak açılan özel kreş ve gündüz bakımevleri ve özel çocuk kulüplerinde Genel Müdürlük için ayrılan %5 kontenjandan, ekonomik güçlük içinde bulunan ailelerin çocuklarına ücretsiz bakım hizmeti sunulmaktadır.

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ve Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği tarafından 1998'de imzalanan bir protokol kapsamında yürütülmekte olan Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP) SHÇEK'e bağlı Toplum Merkezleri ve Aile Danışma Merkezlerinde uygulanmaktadır. Bugüne kadar 36 ilde 5000'e yakın kadına ulaşılmıştır. 16 atölye çalışmasından oluşan programda medeni haklardan kadına karşı şiddet'e, ekonomik haklardan, cinsel haklara, iletişim ve toplumsal cinsiyete duyarlı çocuk eğitimine kadar kadınları ilgilendiren pek çok konu ele alınmaktadır. Program, kadınların insan hakları ve yasal hakları çerçevesinde bilinçlenmesini ve bu hakları savunmaya yönelik becerileri geliştirmeleri hedeflenmektedir. KİHEP katılımcıları ile 2002'de yapılan bağımsız bir değerlendirme çalışması programın kadınlar üzerindeki pek çok olumlu etkilerini somut olarak bulgulamıştır. Katılımcıların ezici çoğunluğu KİHEP sonrası kendilerine olan öz güveninin arttığını, yaşadıkları şiddeti durdurdukları ya da önemli şekilde azalttıkları, kendi çevrelerinde kadın hakları konusunda kaynak kişi haline geldiklerini, yarıda bıraktıkları eğitimlerine geri döndüklerini ve gelir karşılığı bir işte çalışmaya başladıklarını belirtmektedirler. KİHEP'in doğrudan kadın istihdamını arttırmaya yönelik bir program olmamasına rağmen, programa katılan katılımcıların %28 gibi önemli bir kısmının programı tamamladıktan sonra çalışma yaşamına katılıyor olması, kadın istihdamı önünde temel engellerden birinin toplumsal cinsiyet rolleri olduğunun somut bir göstergesidir.²⁹

HAK-İŞ'e bağlı Öz İplik-İŞ sendikası tarafından 10 ay süreyle Kayseri'de Sosyal Diyalog Yoluyla Tekstil Sektöründeki Kadınların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Projesi yürütülmüş olup, projenin en önemli çıktısı ve işçi-işveren ve yerel yönetim işbirliği modeliyle, üç işyerinde çalışan kadınların ortak olarak kullanacakları Çocuk Bakım Yurdunun (kreş) sosyal diyalog ile kurulması çalışmalarının yapılmış olmasıdır.

²⁸ A.k., s. 72.

²⁹ Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği tarafından verilen bilgi, 2008.

Eylem Hedef ve Stratejileri

Hedef 1 : 9. Kalkınma Planı hedefleri dahilinde tüm taraflarca kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalara hız verilecektir.

STRATEJİLER	SORUMLU KURUM KURULUŞLAR	İŞBİRLİĞİ KURUM – KURULUŞLARI
1.1. Kadınların istihdam edilebilirliklerinin, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eğitim, mesleki eğitim, girişimcilik eğitimi, yetişkin eğitimi ve aktif işgücü programları ile artırılması, ayrıca sosyal ve psikolojik danışmanlık, kamu kurumlarıyla tanışma, özgüven kazanma, çatışma çözme vb. konularda güçlendirme eğitimi verilmesi	ÇSGB (İŞKUR), MEB, KOSGEB	KSGM, SHÇEK, GAP İdaresi Başkanlığı, Yerel Yönetimler, Üniversiteler, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, Meslek Odaları. TOBB Kadın Girişimciler Kurulu, STK'lar
1.2. Yöresel özellikler dikkate alınarak kadınlara yönelik istihdam garantili meslek kurslarının yaygınlaştırılması	MEB, İŞKUR	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, GAP İdaresi Başkanlığı, Yerel Yönetimler, KOSGEB, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, İşveren kuruluşları, STK'lar
1.3. Çocuk, hasta, özürlü ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir hale getirilmesi	ÇSGB(SGK), SHÇEK, Yerel Yönetimler, MEB	KSGM, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Özel Sektör, GAP İdaresi Başkanlığı, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, STK'lar
1.4. Çocuk bakımı sorumluluğunun anne ve baba arasında paylaşılması için "Ebeveyn İzni" konusunda yasal düzenlemeler yapılması	ÇSGB, KSGM	Adalet Bakanlığı, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Barolar Birliği, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, STK'lar
1.5. Kadının ekonomik ve sosyal yaşama katılımını kısıtlayan zihniyet, geleneksel yapı ve diğer engellerin azaltılması için erkeklerin de katılımı ile toplumsal bilincin yükseltilmesi	ÇSGB, KSGM, SHÇEK, GAP, MEB	İlgili kamu kuruluşları, Diyanet İşleri Başkanlığı, Genel Kurmay Başkanlığı, Üniversitelerin Kadın Çalışma Merkezleri, Medya kuruluşları. Özel sektör, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları
1.6. Kadın girişimciliğinin eğitim, finansman, danışmanlık hizmetleri ile desteklenerek teşvik edilmesi	MEB, KOSGEB, İŞKUR, GAP İdaresi Başkanlığı	KSGM, Üniversiteler, TESK, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu STK'lar, Özel Sektör
1.7. Ev eksenli çalışan kadınların sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları konusunda bilgilendirilme çalışmaları yapılması	ÇSGB (SGK)	KSGM, MEB, GAP İdaresi Başkanlığı, SHÇEK, Barolar Birliği Kadın Komisyonları, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, STK'lar
1.8. Meslek örgütleri ile işçi-işveren sendika ve konfederasyonlarında düzenlenecek eğitimlerle cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesi	İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, Meslek Kuruluşları	KSGM, Üniversiteler (KASAUM)
1.9. Kayıt dışı ekonomi ile mücadele kapsamında kadınların sosyal güvenlik sistemi içinde istihdamına yönelik çalışmalar yapılması	ÇSGB Maliye Bakanlığı, İŞKUR	TÜİK, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, Meslek Kuruluşları, Barolar Birliği
1.10. Kadın istihdamını artırmak amacıyla okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılmasının sağlanması	MEB	KSGM, GAP İdaresi Başkanlığı STK'lar
1.11. Kadınların sendikal örgütlenmeye katılımının teşvik edilmesi ve sendika yönetimlerinde kadın temsiline artırılması	İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonları	Kamu Kurum ve Kuruluşları, Özel Sektör

Hedef 2 : Kırsal kesimdeki kadınların ekonomik konumları iyileştirilecektir.

STRATEJİLER	SORUMLU KURUM KURULUŞLAR	İŞBİRLİĞİ KURUM – KURULUŞLARI
2.1. Kırsal kesimde çalışan kadınların teknolojik imkanlardan ve gelişmelerden yararlanmasının sağlanması	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı	MEB, Çevre ve Orman Bakanlığı, Valilikler, Yerel Yönetimler, Üniversiteler, GAP İdaresi Başkanlığı, Özel sektör, STK'lar
2.2. Tarıma dayalı iş kollarında kadın girişimciliğinin özendirilmesi, kadınların kooperatif kurmasının desteklenmesi, mevcut kooperatifler içerisinde üyeliklerinin artırılması ve aktif rol almalarının sağlanması,	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı	KSGM, GAP İdaresi Başkanlığı, MEB, Çevre ve Orman Bakanlığı, Meslek kuruluşları, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, STK'lar
2.3. Kırsal kesim kadınları için gelir getirici ve çalışma koşullarını iyileştirici, faaliyet çeşitliliğini artırıcı projeler yürütülmesi	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, MEB, İŞKUR	KSGM, GAP İdaresi Başkanlığı, Üniversiteler, Çevre ve Orman Bakanlığı, Yerel Yönetimler, Meslek kuruluşları, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları. STK'lar
2.4. Kadınlara yönelik tarımsal yayım hizmetlerinin daha yaygın ve etkili bir şekilde sunulması	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı	KSGM, GAP İdaresi Başkanlığı, Yerel Yönetimler, Özel Sektör, STK'lar
2.5. Tarımda çalışan kadınların sosyal güvenlik sistemine dahil edilmesi	Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, ÇSGB	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, Meslek Odaları

Hedef 3 : İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edilecek, kadın ve erkek arasında ücret farklılıklarının azaltılması sağlanacaktır.

STRATEJİLER	SORUMLU KURUM KURULUŞLAR	İŞBİRLİĞİ KURUM – KURULUŞLARI
3.1. İş Kanunu'nun toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alacak tanımları da içerecek şekilde yeniden gözden geçirilmesi	ÇSGB KSGM	İŞ-KUR, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Barolar Birliği, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, STK'lar
3.2. Kadınlar ve erkekler arasında eşit işte farklı ücret uygulamalarına ilişkin veri üretilmesi	TÜİK, Üniversiteler	ÇSGB (SGK), İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, Özel Sektör
3.3. Kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıklarının giderilmesine yönelik çalışmalar yapılması	İŞ-KUR, ÇSGB	Özel Sektör, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları
3.4. Kadınların istihdama girişte ve çalışma hayatında karşılaştığı her türlü ayrımcılığa karşı gerekli önlemlerin alınması	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş-Kur	KSGM, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları

KAYNAKÇA

1. ACAR, F; Gender Mainstreaming Policies in Education and Employment. Country Study: Turkey, 2006.
2. DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013).
3. DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2006.
4. ECEVİT, Yıldız, Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, ILO Türkiye Direktörlüğü, Ankara, 2007.
5. Hak-İş Konfederasyonu tarafından verilen bilgi, 2008.
6. ILO/TÜRK-İŞ/UNFPA, Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları, Ankara, 2005
7. Kadınlarla Dayanışma Vakfı, Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu, İstanbul, 2007.
8. Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği tarafından verilen bilgi, 2008.
9. KSGM, Brifing Raporu, Haziran, 2005.
10. KSGM, Türkiye’de Kadının Durumu Raporu, 2007.
11. KSSGM, Türkiye’de Kadının Durumu Dördüncü Dünya Kadınlar Konferansı Türkiye Ulusal Raporu, Ankara, Mayıs, 1994.
12. KSSGM, 1996 Ulusal Eylem Planı, Ankara, Ağustos, 1998.
13. KSSGM, Pekin+5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi (Türkçe-İngilizce) Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, Ankara, Eylül, 2001.
14. KSSGM, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Komitesine Sunulan 2. ve 3. Birleştirilmiş Dönemsel Ülke Raporu.
15. Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yol Haritasına Uyumlu Ulusal Kadın Politikaları Eylem Planı 2007-2012.
16. SAYIN, Aysun, Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.

17. TOKSÖZ, Gülay, Türkiye’de Kadın İstihdamı Durum Raporu, ILO Türkiye Direktörlüğü, 2007.
18. TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu, “21. Yüzyılda Türkiye’de Çalışan Kadın Profili” Kurultayı, Ankara, 2004.
19. Türkiye Cumhuriyeti Ön Ulusal Kalkınma Planı (2004 - 2006)
20. TÜRKONFED, İş Dünyasında Kadın, İstanbul, 2007.
21. TÜSİAD, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, Ankara, 2000.
22. www.tuik.gov.tr
23. www.ceterisparibus.net

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 Kent-Kır Ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%)	10
Tablo 2 Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)	12
Tablo 3 Kent-Kır Ve Cinsiyet Ayrımında İstihdam Oranı (%)	14
Tablo 4 İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)	15
Tablo 5 İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%).....	17
Tablo 6 İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı 2006 (Bin).....	18
Tablo 7 Yaş Gruplarına Ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%).....	19
Tablo 8 Tarım Dışı İşsizlik Oranı Ve İşsizlik Oranı (%).....	20
Tablo 9 Kent-Kır Ve Cinsiyet Ayrımında İşsizlik Oranı (%).....	21
Tablo 10 İBBS 2 (26 Bölge) İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması'na Göre İşgücü Durumu, 2006.....	26

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1 Kamu Sektöründe Cinsiyete Göre İstihdam - 2006.....	16
Grafik 2 Özel Sektörde Cinsiyete Göre İstihdam - 2006.....	16
Grafik 3 İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumu - 2006.....	18
Grafik 4 İşsizlerin Yaş Grubuna Ve Cinsiyete Göre Dağılımı - 2006.....	21
Grafik 5 Kayıtdışı İstihdam 2000-2006.....	23
Grafik 6 Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Çalışanlar - 2006.....	24
Grafik 7 Düzey 1, Kadının İşgücü Piyasasında Durumu - 2006.....	27