



İPEKYOLU KALKINMA AJANSI KADIN İSTİHDAMI RAPORU

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
TABLOLAR DİZİNİ	II
ŞEKİLLER DİZİNİ	III
1. GİRİŞ	1
2. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI: TÜRKİYE ARKA PLANI	3
2.1. YASAL ÇERÇEVE	9
2.1.1. Uluslararası Sözleşmeler	9
2.1.2. Ulusal Mevzuat	13
2.1.3. Kanunlar	15
3. KADIN İSTİHDAMI VE KALKINMA İLİŞKİSİ	26
4. ANALİZ	31
4.1. TRC1 Bölgesi Kadın İstihdamı İstatistikleri	32
4.2. TRC1 Bölgesi İllerinin İşgücü Piyasası Analizi	39
4.2.1. Gaziantep	41
4.2.2. Adıyaman	52
4.2.3. Kilis	61
4.3. İŞKUR'UN DÜZENLEDİĞİ KURSLAR	69
4.3.1. Gaziantep	73
4.3.2. Adıyaman	74
4.3.3. Kilis	76
4.4. TRC1 BÖLGESİ KADIN İSTİHDAMININ SORUNLARI	79
4.4.1. Kadınların İşgücüne Katılımları Önündeki Başlıca Engeller	79
4.4.2. İşgücüne Katılan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar	83
5. TRC1 BÖLGESİ KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	88
KAYNAKÇA	96

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Kadınların İstihdam ve İşgücüne Katılma Oranı	4
Tablo 2. İstihdam Edilen Kadınların İstihdam Alanları	7
Tablo 3. Sektörlere Göre İşgücü İstatistikleri	8
Tablo 4. TRC1 Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu	32
Tablo 5. TRC1 İşgücüne Dahil Olmama Nedenine Göre İşgücüne Dahil Olmayanlar	33
Tablo 6. TRC1 Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücüne Katılma, İşsizlik ve İstihdam Oranları	34
Tablo 7. TRC1 Kurumsal Olmayan Nüfusun Eğitim Durumuna Göre İstihdamı	35
Tablo 8. TRC1 Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler	36
Tablo 9. TRC1 Geniş Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler	37
Tablo 10. İşletmelerde Çalışan Kadınların Sayısı ve Eğitim Durumları	42
Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre; Başvuru, İşe Yerleştirme, Kayıtlı İşgücü ve Kayıtsız İşsizlerin Çapraz Olarak Karşılaştırılması - Eylül 2011	49
Tablo 12. İşletmelerde Çalışan Kadınların Eğitim Durumları	53
Tablo 13. Adıyaman Ekim 2011: Eğitim Durumuna Göre; Başvuru, İşe Yerleştirme, Kayıtlı İşgücü ve Kayıtsız İşsizlerin Çapraz Olarak Karşılaştırılması	58
Tablo 14. İşletmelerde Çalışan Kadınların Eğitim Durumları	62
Tablo 15. Kilis Ekim 2011: Eğitim Durumuna Göre; Başvuru, İşe Yerleştirme, Kayıtlı İşgücü ve Kayıtsız İşsizlerin Çapraz Olarak Karşılaştırılması	68
Tablo 16. 01.01.2011 - 23.11.2011 Tarihleri Arası Kurs Verileri (Gaziantep)	74
Tablo 17. 01.01.2011 - 23.11.2011 Tarihleri Arası Kurs Verileri (Adıyaman)	75
Tablo 18. 01.01.2011 - 23.11.2011 Tarihleri Arası Kurs Verileri (Kilis)	77



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. En Fazla Ücretsiz Çalışan Kadınlar Meksikalı ve Türk Kadınlardır	4
Şekil 2. Tarım Dışı Sektörlerde Ücretli Olarak Çalışan Kadınların Oranı	6
Şekil 3. İdari Kadroda ve İşletmelerde Çalışan Kadınların Pozisyonları	44
Şekil 4. İşletmelerde Çalışan Kadınların En Çok Yakındıkları Sorunlar	46
Şekil 5. İŞKUR'a Kayıtlı Kadın İşsizlerin Eğitim Durumu	50
Şekil 6. 2011 Eylül Ayında İŞKUR'a Kayıtlı İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumları	51
Şekil 7. İdari Kadroda ve İşletmede Çalışan Kadınların Pozisyonları	54
Şekil 8. Kadınların Çalışmasını Zorlaştıran Sebepler	56
Şekil 9. 2011 Ekim Ayında İŞKUR'a Kayıtlı İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumu	59
Şekil 10. İşletmelerde Çalışan Kadınların En Çok Karşılaştıkları Sorunlar	64
Şekil 11. İŞKUR'a Kayıtlı Kadın İşsizlerin Eğitim Durumu	67
Şekil 12. 2011 Ekim Ayında İŞKUR'a Kayıtlı İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumu	69
Şekil 13. TRC1 Bölgesi Kadın İstihdamı 2013 Yılı Projeksiyonu	87

TRC1 Kadın İstihdamı Raporunun hazırlanmasında değerli katkılarını esirgemeyen T.C. İpekyolu Kalkınma Ajansı Yönetim Kurulu ve Kalkınma Kurulu Üyelerine ve bu raporu hazırlayan Planlama, Programlama ve Koordinasyon Birimi Uzmanı Sayın Merve ÇALHAN'a teşekkür ederiz.

T.C. İpekyolu Kalkınma Ajansı Genel Sekreterliği



İPEKYOLU KALKINMA AJANSI

Adres : İncilipınar Mahallesi Muammer Aksoy Bul.
Vakıflar Güven İş Merkezi Kat: 1-2-3 Şehitkamil / GAZİANTEP

Telefon : +90 342 231 07 01-02

Faks : +90 342 231 07 03

e-posta : bilgi@ika.org.tr - ppkb@ika.org.tr



İPEKYOLU KALKINMA AJANSI KADIN İSTİHDAMI RAPORU



1. GİRİŞ

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar tarihsel süreç içinde üretim mekanizmalarının her aşamasında yer almalarına rağmen hem ekonomik hem de toplumsal alanda ikinci planda buldukları için ekonomik ve sosyal kalkınmanın olanaklarından yeteri kadar faydalanamamışlardır. Sermaye, teknolojik ilerleme ve iktisadi örgütlenmenin yanı sıra, *yetmişmiş işgücü*, kalkınma ve büyümenin en önemli unsurlarından birisidir. Gelişmiş ülkelerde işgücünün büyük bir kısmı tam süreli ve kapasiteli olarak çalışıp milli gelire yüksek oranlarda katkı sağlarken, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde istihdam edilen işgücünün büyük bir kısmı gizli işsiz olarak ve eksik istihdamda çalışmaktadırlar. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki kadını toplumun ikinci planına iten erkek egemen kültüre dayalı kökleşmiş geleneksel örüntülerin varlığı, gizli işsiz ve eksik istihdamda daha çok kadınların yer almasına yol açmıştır. Kadınlar, genel anlamda tüm ülkelerde erkeklere oranla daha az istihdam edilmekte ve daha düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Kadınlar işgücüne katılım, kalıcı bir işte çalışma süresi ve iş piyasalarına erişim konularında erkeklerin karşılaşmadığı bağlantılı birçok engelle karşılaşmaktadır. Küreselleşme olgusunun emeğin esnekleşmesine katkı sağlayan iç yapısı, işgücü piyasasını 'ücret esnekliği' ve 'çalışma sürelerinde esneklik' gibi konularda biçimlendirirse de, dünya genelinde kadın işgücünün formel sektörde istihdamı düşüktür ve kadınların büyük bir çoğunluğu aldıkları ücretle, geçimlerini sağlayamamaktadırlar.

Kalkınmanın sağladığı imkan ve fırsatlardan erkeklerle eşit oranda yararlanamayan kadınlar, dünya yoksullarının içinde çoğunluğu oluşturmaktadır. Kadınların, toplumsal hayat içinde sahip oldukları dezavantajlı konumlarına rağmen, kalkınma plan, program, politika belgesi ve projelerinde rolleri hala ihmal edilmektedir. Öyle ki kadınların kalkınma sürecindeki yeri ilk kez 1970'li yıllarda gündeme gelmiştir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın 1990 yılından beri hazırladığı 'İnsani Kalkınma Raporları'na, 'Cinsiyet Güçlendirme Ölçütü' (Gender Empowerment Measure) ilk kez 1995 yılında girmiştir. Bugün kadın ve kalkınmanın konusu, kadının işgücüne katılımı, istihdamı, siyasal ve sosyo-kültürel hayatın bir parçası olarak gündelik yaşamı üzerinde denetim gücünü arttırabilmesini kapsamaktadır.

Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım ve istihdamı AB ülkelerine oranla oldukça düşük seviyededir.¹ Kadınların istihdama katılımının düşük düzeyde olması, hem kadınların kendi potansiyellerini gerçekleştirmelerinin önünde önemli bir engel teşkil etmekte hem de sosyal kalkınmayı imkansız kılmaktadır. Kadınların istihdama düşük düzeyde katılmasına paralel olarak, Türkiye'nin hem insani gelişme endeksinde hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinde gerilerde olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen tüm yapısal ve yasal reformlara karşın, hem iş sahası içinde, hem evde, kadın ve erkeklerin görev, sorumluluk ve fırsatları eşit değildir. Bu farklılıkların ise yasal, siyasi, sosyal ve ekonomik konjonktürün kapsamlı bir şekilde incelenmeden çözülmesi mümkün değildir.

Geleneksel yapı büyük ölçüde korunduğu GAP Bölgesi'ndeki kadınlar, ağırlıklı olarak tarım sektöründe 'ücretsiz aile işçisi' olarak çalışmaktadırlar. Bölgede, kırsal alandan kentlere ya-

¹ Kadının işgücüne katılım oranı, AB ülkelerinde ortalama % 60 iken, Türkiye'de % 29,8'dir (TÜİK:2011)

şanan yoğun göç istihdamın yapısını önemli ölçüde etkilemiştir. Bu çerçevede İpekyolu Kalkınma Ajansı'nın kapsadığı GAP'ın üç ili olan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis'te (TRC1 Bölgesi) kadının işgücü piyasasındaki yerini belirlemek amacıyla bir çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. *Bu raporda kadın ve kalkınmanın en önemli bileşenlerinden biri olan kadın istihdamı konusu sektörel bazda ve TRC1 Bölgesi genelinde ayrıntılı olarak incelenecek ve analizi yapılacaktır.* TRC1 kadın istihdamının önündeki engeller, çalışan kadınların sorun alanları, TRC1 bölgesi kurumlarının kadın istihdamındaki rolleri ve kadın istihdamına yönelik yürütülen projeler raporda detaylı olarak analiz edilecektir.

2. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI: TÜRKİYE ARKA PLANI

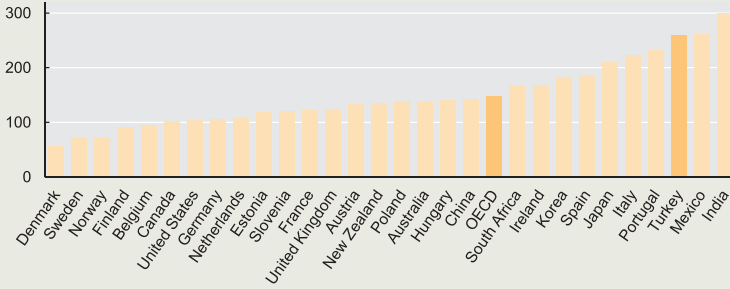
Türkiye'de kadınların istihdam içindeki payları 1950'li yıllarda başlayan kırdan kente yönelik göçün beraberinde getirdiği kentleşme olgusu ve tarımda yaşanan değişikliklere bağlı olarak düşme eğilimine girmiş ve kadınların işgücü piyasasındaki sektörel konumu değişime uğramıştır. Bu dönemde tarımda yaşanan modernizasyona bağlı makineleşme sonucu köylerdeki işgücü zorunlu olarak kentlere yönelmiş, kentlerde niteliksiz bir işgücü fazlası oluşmuştur. Sanayi tarımdan ayrılan işgücünü emecek oranda gelişmediğinden, kente göçle gelen kadınların büyük çoğunluğu güvencesiz, düşük ücretli ve geçici işlerde çalışmaya başlamıştır. Göç ettikleri kentlerde enformel sektörde istihdam edilen kadınlar, kentin sosyo-ekonomik dokusuna uyum sağlayamadıkları için kentsel entegrasyon sorunları ile karşı karşıya kalmışlardır. Kadınların yarı zamanlı ve esnek işleri kabul etmeleri, işte süreklilik arayışlarının daha az olması, kadın işgücünü enformel üretimde öne çıkarmaktadır.²

² Ansal, 1997:8



Kadın işgücünün enformel sektörde istihdam edilmesi- ne paralel bir şekilde, OECD'nin hazırladığı raporda Türkiye ve Meksika, OECD ülkeleri arasında en yüksek ücretsiz çalışan kadın oranına sahip ülkeler olarak tespit edilmiştir. Aşağıdaki grafik, kadınların ücretsiz çalışmada geçirdikleri dakikaları günlük olarak göstermektedir.

Şekil 1. En fazla ücretsiz çalışan kadınlar Meksikalı ve Türk kadınlardır³



Kaynak: OECD, 'Society at a Glance' Report

Tablo 1. Kadınların İstihdam* ve İşgücüne Katılma Oranı*

Yıl	İstihdam Oranı*	İşgücüne Katılma Oranı**
1988	% 30,6	% 34,3
1993	% 24,3	% 26,8
2000	% 24,9	% 26,6
2005	% 20,7	% 23,3
2010	% 24,0	% 27,6

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri

(*): İstihdam Oranı: İstihdamın kurumsal olmayan nüfus içindeki oranıdır.

(**): İşgücüne Katılma Oranı: İstihdam edilenler ve işsizlerin oluşturduğu işgücünün kurumsal olmayan nüfus içindeki oranıdır.

Kentleşme olgusu kadınların istihdam içindeki paylarını düşürürken, kente yönelik göçün yarattığı toplumsal yapıdaki

³ OECD, "Society at a Glance-Social Indicators", 2011: 15

hızlı dönüşüm kadının toplumsal konumunu ve çalışma yaşamındaki yerini etkilemiştir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, kent inktisadi ve sosyal örgütlenme modelinde yer almak için eğitime önem vermeye başlamıştır. Ancak, sanayileşme kadınları giderek işgücü piyasasına çekse de, istihdamdaki ikincil konumları devam etmiştir.

Son yıllarda gelişmiş ülkelerde, kadınların işgücüne katılım oranları büyük ölçüde artmasına rağmen, Türkiye’de düşmektedir. “Kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranlarına bakıldığında hem AB’ye hem de aynı gelir grubunda yer alan ülkelere (Meksika, Sırbistan) göre son derece düşük olduğu görülmektedir.”⁴

“Ulusların Gerçek Zenginliği: İnsani Gelişmenin Yolları” başlıklı UNDP 2010 İnsani Gelişme Raporuna göre, Türkiye’de işgücüne katılma oranı erkeklerde %74,6 iken kadınlarda %26,9 olarak tespit edilmiştir.

“Ulusların Gerçek Zenginliği: İnsani Gelişmenin Yolları” başlıklı UNDP 2010 İnsani Gelişme Raporuna göre, Türkiye’de işgücüne katılma oranı erkeklerde % 74,6 iken kadınlarda % 26,9 olarak tespit edilmiştir.⁵ Cinsiyete göre istihdamda gözlenebilen ayrımcılık, kadınların eğitim düzeylerinin erkeklere oranla düşük olması, toplumun kadınlara biçtiği geleneksel roller, işgücünün niteliği değişse de, işgücü piyasasındaki durumu değiştirmemiştir. Dolayısıyla kadınlar, çoğunlukla işgücü piyasasının dışında kalan “geçimlik üretim”, “ev içi üretim” ve “gönüllü çalışma” alanla-

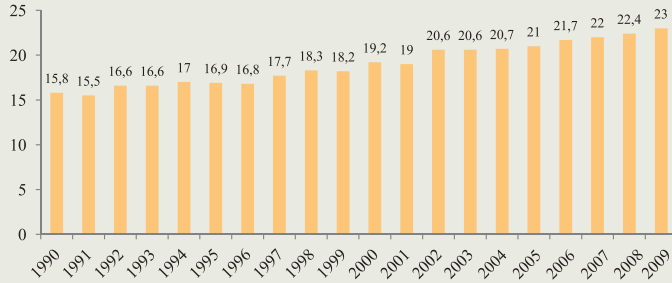
⁴ TEPAV, 2011:2

⁵ UNDP İnsani Gelişme Raporu, 2010: 157

rında yer alabilmişlerdir.⁶

Türkiye’de, 1950’lerden sonra kadın gerçek anlamda tarım dışı işgücüne katılmasına rağmen kadın istihdamının sektörel dağılımı incelendiğinde, kadınların hala en çok tarım sektöründe ‘ücretsiz aile işçisi’ olarak istihdam edildiği görülmektedir. *UNDP Binyıl Kalkınma Hedefleri 2011 Raporu*’na göre, ülkemizde ücretli olarak tarım dışı sektörlerde çalışan kadınların tarım dışı istihdama oranı halen oldukça düşüktür. Çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu da ücretsiz aile işçisi olarak tarımsal faaliyetlerle uğraşmaktadırlar. Kadınların tarım dışı sektörlerde faaliyet göstermeye başlaması ücretli olarak çalışan kadınların oranını arttıracaktır. Bu ise kırdan kente yaşanan göçle birlikte tarım sektöründen ayrılan kadınların işgücü nitelik ve becerilerinin geliştirilerek tarım dışı sektörlerle entegre edilebilmesi yoluyla sağlanabilir.⁷

Şekil 2. Tarım Dışı Sektörlerde Ücretli Olarak Çalışan Kadınların Oranı (%)



Kaynak: UNDP, Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu, Türkiye, 2010
(*): ADNKS’ye dayalı yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

⁶ Geçimlik Üretim: Ailenin tüketimine yönelik olarak öncelikle tarım sektöründe üretilen ve pazardan alınacak malları ikame eden gıda üretimini kapsar. Ev İçi Üretim: Piyasadan temin edilebilecek mal ve hizmetlerin hane içinde kadın tarafından üretilmesidir.

Gönüllü Çalışma: Bazı sosyal hizmetlerin gönüllü örgütler tarafından gerçekleştirildiği alan (T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1999:21).

⁷ UNDP, 2010:31

UNDP'nin raporuna göre, Türkiye'de tarım dışı sektörlerde ücretli olarak çalışan kadınların oranı 1990'dan 2009 yılına kadar geçen sürede genel olarak bir artış eğilimi gösterse de, dramatik bir artış oranına da sahip olmamıştır. Söz gelimi 1990'dan 2009 yılına kadar geçen 19 yıl içinde, tarım dışı sektörlerde ücretli olarak çalışan kadınların oranı % 7,2'lik bir artış gösterebilmiştir.

Tablo 2. İstihdam Edilen Kadınların İstihdam Alanları

Yıl	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2005	% 46,3	% 16,6	% 37
2006	% 43,6	% 16,3	% 40
2007	% 42,7	% 16,1	% 41,2
2008	% 42,1	% 15,7	% 42,2
2009	% 41,6	% 15,3	% 43,1
2010	% 42,4	% 15,9	% 41,7

Kaynak: TÜİK, Uluslar ve Uluslararası Seçilmiş Ekonomik Göstergeler

İstihdam edilen kadınların çalışma alanları incelendiğinde ise, tarım ve hizmetler sektöründeki yığılma göze çarpmaktadır; ancak, 2005 yılından 2010 yılına kadar geçen süre içinde kadınlar sanayi sektöründe varlık gösterememişlerdir. Bunun en önemli sebepleri, kırdan kente 'göçle gelen kadın'ın kentte istihdam dışı kalarak enformel sektörde çalışması, ev kadını haline gelmesi, işsiz kalması, geleneksel toplumsal yapının varlığı, eğitimde geçirilen sürenin uzaması ve iş aramaktan ümidini kesmiş işsizlerin varlığıdır. Özellikle de kırdan kente göç olgusu, kadınlarda kır ve kent işgücüne katılım oranlarının farklılaşmasına yol açmıştır. TÜİK'in 2009 verilerine göre kentsel alanda kadının istihdam oranı % 17,7 iken, kırsal alanda kadının istihdam oranı % 32,8 olarak gerçekleşmiştir.⁸

⁸ TÜİK:2009

Tablo 3. Sektörlere Göre İşgücü İstatistikleri⁹

Gösterge	Cinsiyet	Yıllık Ortalama		
		2008	2009	2010
Tarım	Toplam		4.881	5.355
	Erkek		2.656	2.828
	Kadın		2.225	2.527
Tarım Dışı	Toplam	16.182	16.041	16.897
	Erkek	12.934	12.614	13.202
	Kadın	3.248	3.427	3.695
Sanayi	Toplam		5.382	5.924
	Erkek		4.485	4.903
	Kadın		896	1.021
İmalat	Toplam	4.232	3.875	4.219
	Erkek	3.400	3.031	3.272
	Kadın	832	843	948
İnşaat	Toplam		1.305	1.432
	Erkek		1.265	1.376
	Kadın		40	56
Hizmetler	Toplam		11.007	11.312
	Erkek		8.261	8.436
	Kadın		2.746	2.875
Toplam İstihdam	Toplam	21.191	21.288	22.613
	Erkek	15.596	15.406	16.177
	Kadın	5.595	5.882	6.435
İş Gücüne Katılma Oranı (%)	Toplam	46,8	47,9	48,8
	Erkek	70,1	70,5	70,8
	Kadın	24,5	26,1	27,6

Kaynak: ILO İşgücü İstatistikleri, Ülke Profili: Türkiye, Temmuz 2011

ILO'nun işgücü istatistiklerinden yorumlanabileceği üzere, Türkiye'de işgücüne dahil olan kadınların hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Hizmet sektöründeki kadın istihdamı özellikle eğitim ve sağlık alanlarında yoğunluk kazanmıştır.

⁹ Tablodaki değerler, yüzde ve bin olarak ifade edilmiştir.

Bu çerçevede kadın istihdamının gelişme yönünün hizmetler sektörü olduğu söylenebilir. Günümüzde kadınların en yoğun meslek alanları tekstil, öğretmenlik, tıp, bankacılık, borsa, gıda, madencilik, otomotiv, medya, turizm, sigortacılık ve bilişim sektörüdür.¹⁰ Ancak, kadınların istihdam edildikleri meslek grupları arasında “kanun yapıcılar, üst düzey yönetici ve müdürlükler”, diğer meslek gruplarına göre oldukça azdır. Kadınlar çoğunlukla “tarım, ormancılık ve balıkçılık”, “imalat sanayi”, “toptan ve perakende ticaret” ve “insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri” ve “nitelik gerektirmeyen işlerde” istihdam edilmektedirler.¹¹

2.1. YASAL ÇERÇEVE

2.1.1. Uluslararası Sözleşmeler

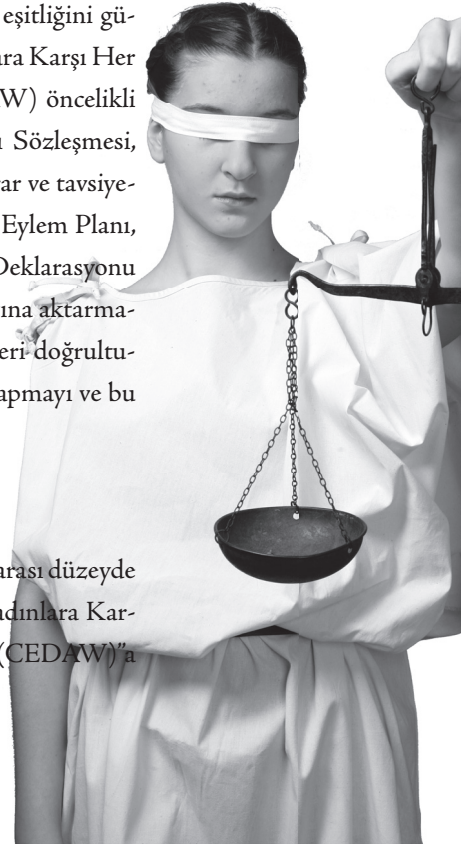
Türkiye, Anayasa ve yasalarıyla kadın-erkek eşitliğini güvence altına almış, ayrıca Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyeleri, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu 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.

i. CEDAW Antlaşması

Türkiye, kadın-erkek eşitliği alanında uluslararası düzeyde tek bağlayıcı yasal doküman “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)”a

¹⁰ Aztimur, 2005:50

¹¹ TÜİK:2010



1985 yılında taraf olmuştur. CEDAW dünyada 'kadının insan hakları sözleşmesi' olarak bilinir ve kadın haklarının uluslararası hukuk çerçevesinde ele alındığı, hükümetleri bağlayıcı özelliği olan tek 'evrensel' sözleşmedir. Sözleşmenin etki alanı sadece toplumsal ve kamusal alanla sınırlı değildir. Sözleşmeyi onaylayan devletler, önce kanun önünde eşitliği sağlamak sonra da 'kültürel', 'dini' ve 'geleneksel' ayrımcılığı ortadan kaldırmakla sorumludur. Sözleşmenin 11. maddesine göre,

Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:

- a. Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- b. İstihdam konularında eşit seçim kriterlerinin uygulanması da dahil. erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı,
- c. Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı,
- d. Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı,
- e. Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,

- f. Güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.¹²

ii. Pekin Deklarasyonu

1995 yılında Pekin'de gerçekleştirilen 4. Dünya Kadın Konferansı'nın sonunda 'Pekin Deklarasyonu' ve 'Eylem Platformu' isimli iki belge kabul edilmiştir. Pekin Deklarasyonu, hükümetleri kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet perspektif ana politikalara ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmakta ve eylem platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir. Türkiye her iki belgeyi çekince koymadan kabul etmiştir.¹³ Türkiye'nin Pekin Konferansı'nda kadın istihdamı ile ilgili verdiği taahhütler 'tüm meslek alanlarında bütün kamu ve özel kurumların belirli sayıda kadın çalışan istihdam etmesinin sağlanması' ve 'kadın istihdamının arttırılması konusunda projeler hazırlanması ve bu projeleri destekleyecek uluslararası finans kaynaklarının bulunması' ile ilgilidir.¹⁴

iii. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı'nın 4. Maddesi'nin 3. fıkrası, 16. maddesi ve 8. maddesi ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 4. maddesinin 3 fıkrası, çalışan erkek ve kadınlar arasında eşit işe eşit ücret prensibine vurgu yapmakta, 16. maddesi ise ailenin sosyal, yasal ve ekonomik koruma hakkını, 8. madde çalışan kadınların analığının korunması hakkını düzenlemektedir.¹⁵

¹² UNICEF: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi

¹³ Timisi, 2003, 1(1):145

¹⁴ Anıl, İkkaracan, Kılıç, Ronge, Seral, Ülgen, 2001:16

¹⁵ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008: 17

iv. ILO Sözleşmeleri

ILO Sözleşmeleri arasında, Türkiye'nin onayladığı temel insan hakları ve kadın istihdamını doğrudan veya dolaylı etkileyen tavsiye kararları bulunmaktadır. Bunlardan kadın istihdamı ile ilgili olan tavsiye kararları aşağıda belirtilmiştir.¹⁶

- a. Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı Sözleşme,
- b. Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı Sözleşme,
- c. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşme,
- d. Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 sayılı Sözleşme,
- e. İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 sayılı Sözleşme,
- f. İşçilerin İyonizen Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında 115 sayılı Sözleşme,
- g. İstihdam Politikasıyla İlgili 122 sayılı Sözleşme,
- h. Tek İşçinin Taşıyabileceği Asgari Ağırlık hakkında 127 sayılı Sözleşme,
- i. Hizmet İlişkinine Son Verilmesi hakkında 158 sayılı Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır.¹⁷

¹⁶ ILO Sözleşmeleri

¹⁷ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008:17

v. Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı

Türkiye 3 Şubat 2003 tarih ve 2003/5224 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla Avrupa Birliği'nin sosyal politika programları arasında yer alan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı'na katılmıştır.

2.1.2. Ulusal Mevzuat

i. 9. Kalkınma Planı

9. Plan döneminde aktif işgücü politikalarına verilen önem artmıştır. Aktif işgücü politikaları işsizler, özürllüler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili eğitim programlarını kapsamaktadır. Plan kapsamında, 2013 yılı için kadınların işgücüne katılım oranının % 29,6 olması hedeflenmiştir.¹⁸

ii. Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013), Avrupa Komisyonu'nun mali desteği ile Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı'nca ortaklaşa yürütülen "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi" eşleştirme projesi kapsamında hazırlanmıştır. Eylem planı, Türkiye'de 2008-2013 döneminde kadın ve erkeklerin yaşamlarının çeşitli alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi amacıyla hedef ve uygulama stratejilerinin yanı sıra temel politika yapıcılarını da tanımlayan entegre bir dokümandır ve nihai hedefi kadına karşı ayrımcılığı önlemek ve kadınların sosyal ve ekonomik durumlarını iyileştirmektir.

¹⁸ 9. Kalkınma Planı, 'İstihdam Göstergeleri':62

iii. 2011 Yılı AB İlerleme Raporu

İlerleme Raporu'nda Türkiye'de kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna geniş yer verilmiş ve sınırlı bir ilerlemenin kaydedildiği belirtilmiştir. Kadın istihdamını arttırmak için bazı tedbirlerin alınmış olduğu ancak bu tedbirlerin kapsam ve etkilerinin düşük seviyede kaldığı vurgulanmıştır. Raporunda, kadınların çoğunlukla kötü koşullar altında kayıt dışı ve ücretsiz aile işlerinde çalışmakta olduğu ve serbest çalışmalarını teşvik edecek fonların yetersiz olduğu vurgulanmıştır. Bu yüzden beyaz yakalı kadınlar arasında işsizliğin arttığı vurgulanırken, işgücü ile ilgili mevzuat düzenlemelerinin, istihdamda cinsiyet ayrımcılığını önleyecek şekilde tasarlanması gerektiği bildirilmiştir. Erkekler için işgücüne katılma oranı yaklaşık % 70 iken, kadınlar için bu oran % 30'un altındadır. Kadın nüfus oranı içinde aktif olarak iş arayanların oranı oldukça düşük olmasına rağmen, kadın işsizlik oranı, erkek işsizlik oranının yalnızca bir miktar üzerindedir. Ayrıca, istihdam edilen kadınların yaklaşık üçte biri tarım sektöründe 'ücretsiz aile işçisi' olarak istihdam edilirken, belirli bir ücret karşılığında istihdam edilen kadınların çalışma çağındaki toplam kadın nüfusuna oranı % 15'in biraz altına düşmektedir. Raporunda, kadınların siyasette, eğitim alanında¹⁹, kamu yönetimindeki yönetici pozisyonlarında, valilik makamlarında, siyasi partilerde ve sendikalarındaki temsilinin sınırlı olması, sadece seçmen tercihi veya kadınların ailedeki geleneksel rollerine bağlı olmadığı, aynı zamanda kadınların siyasette yeteri kadar desteklenmemesine de bağlı olduğunun altı çizilmiştir.

Vurgulanan önemli konulardan bir diğeri ise, 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nın uygulanmasına yönelik

¹⁹ Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün kadın istihdamının görece yüksek olduğu eğitim sektörü ile ilgili raporuna göre, okullardaki 58.835 yönetici pozisyonunun sadece % 9'unda kadınlar görev yapmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında, rektörlerin yaklaşık sadece % 5'i, dekanların ise % 15'i kadındır.

yeterli insan kaynağı ve mali kaynağın bulunmamasıdır. Bu kapsamda, başbakanlık genelgelerinin de uygulanması sağlanmalıdır. Eylem planları ve genelgeler bağlayıcı değildir ve ülke çapında eşit düzeyde uygulanmamaktadır.

2.1.3. Kanunlar

Kadın erkek eşitliğinin hukuki zemini güçlendirilmekle Türkiye’de uzun bir geçmişi olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin son yıllarda yasal çerçevesi genişletilmiş ve kadınların toplumdaki rolünü güçlendirmeyi hedefleyen devlet politikaları yaygınlaştırılmıştır. Bu kapsamda başta Anayasa’da olmak üzere Türk Ceza Kanunu’nda, Türk Medeni Kanunu’nda ve İş Kanunu’nda pek çok düzenleme gerçekleştirilmiştir.

i. 4857 Sayılı İş Kanunu

Ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen Yeni İş Kanunu’nda 2003 yılında yapılan düzenlemeler ile çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması yönünde önemli gelişmeler kaydedilmiştir. İş Kanununda; 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 yapamayacağı, 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 hükümleri yer almıştır. İşyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümler de ilk kez Kanunda yer almıştır. Ayrıca kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin süreleri de artırılmıştır. Bu-

nunla birlikte 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile esnek çalışma yöntemlerinin bir kısmı yasal temele kavuşmuştur.²⁰

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun temelinde işçi-işveren ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılmayacağı esası oluşturmaktadır. Söz konusu kanun gereğince,

- a. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.
- b. Hamilelik ya da doğum ve süt izinleri nedeniyle iş akdi feshedilemez.
- c. Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
- d. Geçerli olmayan bir sebeple iş akdinin feshedilmesi halinde iş iade talebinde bulunma hakkı mevcuttur.
- e. Çalışırken evlenilmesi halinde, evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde istenilmesi halinde kıdem tazminatı alınarak işten ayrılma hakkı bulunmaktadır.
- f. Gebe ve çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.²¹

²⁰ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008:19

²¹ AKP Kadın ve İstihdam Politikaları Çalıştay Raporu, 2010:10; TBMM, 4857 Sayılı İş Kanunu

ii. 5763 Sayılı İş Kanunu

Kadın istihdamının arttırılması ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı İş Kanununun da 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 100’ü,
- b. İkinci yıl için yüzde 80’i,
- c. Üçüncü yıl için yüzde 60’ı,
- d. Dördüncü yıl için yüzde 40’ı,
- e. Beşinci yıl için yüzde 20’si, işsizlik sigortası fonundan karşılanır” hükmü getirilmiştir.²²

iii. 6111 Sayılı Kanun

Torba kanun olarak da adlandırılan 6111 sayılı ‘Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Diğer Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hük-

²² Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008:19; AKP Kadın ve İstihdam Politikaları Çalıştay Raporu, 2010:8

münde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 25 Şubat 2011 tarih, 25857 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 6111 sayılı kanunda, kadın işçi ve memurlara yönelik düzenlemelere yer verilmiştir:²³

a. Kadın İşçi Alımında Teşvik

31.12.2015 tarihine kadar işe alınacak 18 yaşından büyük her bir sigortalı kadın işçi için geçerli olmak üzere özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanun 81.maddesinde sayılan ve 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır (6111/74.Md).

b. Erken Doğum Yapan Kadın İşçinin İzin Hakkı

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılacaktır (6111/76.Md).Yasal düzenleme gereği erken doğum yapan sigortalı kadın işçinin doğum öncesi kullanmadığı izinler, doğum sonrası iznine eklenecektir.

c. Doğum Yapan Memurun Gece Nöbeti

Kadın memurlara, doktor raporunda belirtilmesi hâlinde

²³ Özdemir, 2011.

hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyecektir (6111/105.Md).

d. Doğum Yapan Memurun İzin Hakkı

Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu doktor raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği halinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü halinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilecektir (6111/106.Md).

e. Kadın Memurun Süt İzni

Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır. (6111/106.Md).

f. Memurların İzin Hakkı

Memura, eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine

on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilecektir (6111/106.Md).

g. Eşi Doğum Yapan Memurun Ücretsiz İzni

Doğum yapan memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir (6111/108.Md).

h. Evlat Edinen Memurun İzni

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesa-yet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm halinde eşlere kullanılabilir (6111/108.Md).

i. Evlilik Nedeniyle Kıdem Tazminatına Hak Kazanma

4857 Sayılı İş Kanunu 120 ve geçici 6. maddesi gereği “Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır” hükmünü içeren yasal düzenlemede bir değişiklik olmamıştır. Özellikle kadın işçileri ilgilendiren “Evlilik Nedeniyle Kıdem Tazminatına”

hak kazanımı uygulaması devam ediyor ve kaldırılmasına yönelik bir yasal düzenleme de henüz yoktur. Evlenen, haksız yere işten çıkarılan ve haklı yere işi bırakan kadın işçilere müracaatı halinde kıdem tazminatını ödemeyen işveren hakkında işçiler doğrudan iş mahkemesine müracaat edebilecekleri gibi, idari yönden incelenmesi için “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına” veya Alo Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi “Alo 170” hattını haftanın 7 günü 24 saat arayarak şikayette bulunabilmektedirler.

iv. 25178 Sayılı AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı

24 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe giren bu programa göre çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına dair eşitlikçi uygulamaların yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

- a. 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.
- b. 2006 yılında yayımlanan ve İŞ-KUR İl Müdürlüklerine iletilen bir talimat ile, özel sektör işyerlerinin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayrım yapamayacakları konusunda işverenlerin bilinçlendirilmesi istenmiştir.
- c. Sosyal güvenlik kapsamında ele alınabilecek diğer bir kanun olan İşsizlik Sigortası Kanunu’na göre, işsizlik sigor-

tası erişimine, kapsamına, katkılarına ve hesaplamalarına ilişkin tüm hükümler kadın ve erkek için aynıdır.

- d. 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.
- e. 2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanunu ve 2004 yılında Devlet Memurları Kanunu’nda yapılan değişikliklerle hem kadın işçiler hem de kadın memurlar için paralel düzenlemeler getirilmiştir.
- f. “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.²⁴
- v. *Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması ile İlgili 27591 Sayılı Başbakanlık Genelgesi*

Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması,

²⁴ Maliye Bakanlığı, 2003

sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması şarttır.

Bu amaçla;

- a. Kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı başkanlığında; Adalet, İçişleri, Milli Eğitim, Sağlık, Tarım ve Köy İşleri, Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarından ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından müsteşar yardımcısı; Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Türkiye İstatistik Kurumundan Başkan veya Genel Müdür; TOBB, TESK, memur, işçi ve işveren konfederasyonları temsilcileri ile kurul tarafından bir yıl süre için tespit edilecek kadın istihdamı konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve üniversite temsilcilerinden müteşekkil “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulacaktır. Kurulun çalışma usul ve esasları ilk toplantıda kurul tarafından belirlenecektir.
- b. Öncelikle kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik

ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacak, ayrıca bir birime “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği”ne ilişkin görev verilecektir.

- c. Gerek kamu gerekse özel sektör iş yerlerine yönelik yapılan her türlü denetimde 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilecektir.
- d. Kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecektir.
- e. Kamu kurumlarınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacaktır.
- f. Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanda yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecektir.
- g. Tüm kamu kurum ve kuruluşları, hizmet içi eğitim programlarında “kadın-erkek fırsat eşitliği” konusuna yer vereceklerdir.

- h. 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.
- i. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından iller bazında yapılacak iş piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlerle yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecektir. Konuya ilişkin faaliyetler ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna gönderilecektir,
- j. Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimler tarafından yürütülen tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitim programları, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içerecek şekilde planlanacaktır.
- k. Kadın konukevlerindeki şiddet mağduru kadınlar ile tahliyesine bir yıldan az kalmış olan cezaevindeki kadınlar ve kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katılımının sağlanması amacıyla gerçekleştirilecek projelere öncelik tanınacaktır.
- l. Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacaktır. Ayrıca ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenli ve sistemli istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacaktır.

- m. 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir.²⁵

3. KADIN İSTİHDAMI VE KALKINMA İLİŞKİSİ

Birçok toplumda cinsiyet ayrımının ağır basması, kadınların geri plana itilmeleri ve kaynakları kontrol edenler, yönetenler konumuna geçmelerini engellemektedirler. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde cinsiyet farklılaşmasının giderek kadınların aleyhine işlediği yönündeki gözlemler kadının kalkınmadaki rolü ve işlevini gündeme getirmiştir.

Kalkınma süreci erkekleri ve kadınları farklı şekillerde etkilemektedir. Kapitalist modernleşmenin yayılması toplumlarda yapısal bir değişimi beraberinde getirmiştir. Tarımda modernleşmenin getirdiği değişimler, toplumdaki iş bölümünde farklılaşmalara yol açmıştır. Tarımda makineleşmenin başlamasıyla ve mülkiyet yapısının değişmesi ile, tarım sektöründe istihdam edilenlerin büyük bir çoğunluğu işlerini kaybetmiştir. Kırdan kente göçün başlamasıyla, az gelişmiş ve geliştirmekte olan ülkeler hızlı ve dengesiz bir kentleşme ile karşı karşıya kalmışlardır ancak sanayi, tarımdan ayrılan işgücünü absorbe etme kapasitesi gelişmediğinden ve kırdan ayrılan işgücü, sanayinin istediği kalifiye işgücüne sahip olmadığı için kente göç edenlerin büyük çoğunluğu 'kentsel geçimlik sektör'de istihdam edilmişlerdir.

Kalkınmanın ve büyümenin en önemli unsurunun iyi yetişmiş kalifiye işgücü olduğu düşünüldüğünde, az gelişmiş ve

²⁵ Resmi Gazete, 2010

gelişmekte olan ülkelerin kalkınmalarının önündeki en büyük engelin teknoloji geliştiren, kaynakların kullanımı ve dağılımını sağlayan işgücü ile ilgili problemler olduğu söylenebilir. “Gelişmiş ülkelerde işgücünün büyük bir kısmı tam süreli ve kapasiteli olarak çalışıp milli gelire yüksek oranlarda katkı sağlarken, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde istihdam edilen işgücünün büyük bir kısmı gizli işsiz veya eksik istihdamda çalışmaktadır.”²⁶

Gelişmiş ülkelerdeki işgücüne katılma oranları, gelişmekte olan ülkelere oranla daha yüksek seviyelerde olduğu gibi, kadının iş gücüne katılma oranı da gelişmekte olan ülkelere nazaran oldukça yüksek seviyelerde yer almaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde, özellikle de kırdan kente göç yoluyla gelmiş kadınlar kentsel üretim mekanizmalarının içinde yer alamadığı için kentin ekonomik ve sosyal yaşamında ‘görünmez’ hale gelmişlerdir.

Gelişmekte olan ülkelerde, özellikle de kırdan kente göç ile gelmiş kadınlar kentsel üretim mekanizmalarının içinde yer alamadığı için kentin ekonomik ve sosyal yaşamında ‘görünmez’ hale gelmişlerdir. Bunun sonucu olarak kırsal kesimdeki statülerini hızla kaybetmişler ve sanayi toplumunda yaşamının getirdiği ağır yük ve sorumlulukların altında, toplumun en ‘dezavantajlı’ kesimlerinden birini oluşturmuşlardır. Modernleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni üretim teknolojileri ve beraberinde getirdiği ekonomik büyüme, yoksulluğu ortadan kaldıramadığı gibi, alt gelir seviyesindeki kadınların tek geçim kaynağı olan ev içi üretimdeki istihdam olanaklarını da ortadan kaldırmıştır. Bu yüzden özellikle de az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınma politikalarında kadın istihdamının arttırılması ve kadının

²⁶ Aztimur, 2005:36

toplumdaki statüsünün güçlendirilmesi konularına yer verilmesi hayati önem taşımaktadır.

Kadın ve kalkınmanın konusu, kadının işgücüne katılımı, istihdamı, siyasal ve sosyo-kültürel hayatın bir parçası olarak gündelik yaşamı üzerinde denetim gücünü arttırabilmesini kapsamaktadır.

Kadınların kalkınma sürecindeki yeri ilk kez 1970'li yıllarda gündeme gelmiştir ve kalkınma projelerinin kadın ve erkeği farklı etkilediği Ester Boserup tarafından kaleme alınan 'Ekonomik Kalkınmada Kadının Rolü' kitabında yer almıştır. Bunu takiben 1975'te Birleşmiş Milletler, Birinci Dünya Kadın Konferansı ile birlikte aynı yıl yayınlanan 'Kadın Yılı Bildirgesi' ile toplumsal cinsiyete dayalı planlamalara yer verilmeye başlanmıştır.²⁷ Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın 1990 yılından beri hazırladığı 'İnsani Kalkınma Raporları'na, 'Cinsiyet Güçlendirme Ölçütü' (Gender Empowerment Measure) ilk kez 1995 yılında girmiştir. Bugün kadın ve kalkınmanın konusu, kadının işgücüne katılımı, istihdamı, siyasal ve sosyo-kültürel hayatın bir parçası olarak gündelik yaşamı üzerinde denetim gücünü arttırabilmesini kapsamaktadır.

1950'lerden beri kadın ve kalkınma konusu değişik perspektiflerle değerlendirilmiştir. Geleneksel kalkınma programları, kalkınma süreçlerinin kadınları ve erkekleri aynı şekilde etkilediğini savunduğu için eleştirilmiştir. Kalkınmadaki gelenekselci yaklaşım, bir toplumda meydana gelen ekonomik gelişmelerin kadın ve erkeğin eşit derecede etkilediği, erkeğin gelirinin artmasının bütün aileye yararlı olduğu, gelirin cinsiyet ayrımını olmaksızın eşit oranda paylaşıldığı ve kadını ücretsiz aile işçisi statüsünde gören bir yaklaşımı benimsemiştir. Geleneksel kalkınma anlayışı-

²⁷ Aztimur, 2005:56

na getirilen eleştiriler, kalkınmanın 'cinsiyet dengeli bir kalkınma' anlayışı içinde yorumlanması gerektiğini gündeme getirmiştir. Bu yeni kalkınma anlayışı, kadını toplumdan izole etmeden, toplumsal süreçlere ve kalkınmaya aktif bireyler olarak katılmasını öngörmektedir. Bu sayede kadınlara gerekli destek ve yönlendirmeler sağlanarak kapasitelerinin ve yeteneklerinin geliştirilmesi ve kalkınmanın öznesi haline getirilmeleri hedeflenmektedir. Bugün, kadın ve kalkınma konusu kadının daha üretken olması değil işgücüne katılımı, modern kurumlara erişebilmesi, eğitim, sağlık, kredi, sosyal hizmetlerden yararlanabilmesi, kendi emeği ve gündelik yaşamı üzerinde denetim gücünü arttırabilmesi ve erkeklerle eşit bir biçimde kalkınma sürecine katılabilmesi akslarında bütüncül bir yaklaşım temelinde değerlendirilmektedir.

1950'lerden itibaren değişik biçimlerde geliştirilen kadınlara yönelik kalkınma yaklaşımları aşağıda belirtilmiştir:

- a. **Eşitlikçi Yaklaşım:** 1970'lerde kadın hareketlerinin hız kazanması kalkınma politikalarında ve yaklaşımlarında değişimlere yol açmıştır. Bu yaklaşım, kadınların toplumsal süreçlere katılım alanları ve dolaşım özgürlüklerini ve bu yönde inisiyatif kullanabilmelerini güçlendirecek kurum ve süreçlerin yaratılmasını amaçlamıştır.²⁸
- b. **Yoksullukla Mücadele Yaklaşımı:** 1980'lerde, yoksulluk üzerine yapılan çalışmaların artmasıyla, toplumun dezavantajlı gruplarından biri olarak görülen kadınların yoksulluklarının giderilmesi ile ilgili çalışmalar yoğunlaşmıştır. "Yoksullukla Mücadele Yaklaşımı" olarak adlandırılan bu yaklaşımın amacı kadının üretkenliğini arttırmaktır ancak bu yaklaşım kadınların yalnızca üretken rollerini dikkate almakla eleştirilmiştir.²⁹

²⁸ Ertürk, 1995

²⁹ Moser, 1993:67

- c. **Etkililik Yaklaşımı:** Bu yaklaşım, kadınlara yönelik gelir getirici projelerin uygulamaya konulmasını hedeflemiştir. Sosyal yardımların önemli kesintilere uğramasının bir sonucu olarak, kadınların daha çok üretmeleri istenmiş ve kadınlar çoklu toplumsal rolleri ve iş yükleri azalmayarak daha çok üretmek zorunda kaldıkları için ciddi bir toplumsal baskı ile karşı karşıya kalmıştır.³⁰
- d. **Güçlendirme Yaklaşımı:** Bu yaklaşım dünya üzerinde Kuzey-Güney ayrımı içinde bakıldığında, eşitlik anlayışının dezavantajlarına karşılık geliştirilmiştir. Bu anlayışın önemle vurguladığı nokta, gerekli vasıflar kazandırılarak, kadınların hayatın her alanında ihtiyaçlarını karşılayacak bir öz güvene kavuşmalarını sağlamanın gereğidir. Bu yaklaşım, yerel ve uluslararası kadın sivil toplum kuruluşları tarafından ilgiyle karşılanmıştır.³¹

Türkiye’de kadınların istihdama katılımında erkeklerin gerisinde olduğu ve yıllar itibariyle işgücüne katılım oranlarında düşüş olduğu görülmektedir. Oysa kadınların sosyal ve ekonomik gelişmelerden yararlanabilmeleri işgücü piyasalarına katılımı ile yakından ilgilidir; çünkü, çalışma yaşamı kadınlara ekonomik özgürlük sağlarken, özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttırmakta, aile içindeki konumlarını iyileştirmektedir. Kadınların işgücüne katılımında yasal açıdan herhangi bir ayırım olmamasına rağmen aile yaşamındaki sorumlulukları, onları çalışma hayatından uzaklaştırmakta, çalışma hayatına girebilen kadınların da işinden ayrılmasına sebep olmakta ya da kariyerinde yükselbilmesinin ve potansiyelini ortaya koyabilmesinin önünde engel oluşturmaktadır. Bu yüzden kadınlar, beşeri sermayeyi geliştir-

³⁰ KSSGM, 1999:10

³¹ KSSGM, 1999:10

menin aktif özneleri olarak ele alınacaksa ihtiyaçları, toplumdaki 'çoklu' rolleri ve değişen ekonomik ve sosyal aile yapısı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kapsamda belirlenen politikalarla, kadınların üretim ve sosyal aktivitelerdeki tanımlanmış ve potansiyel rolleri ulusal kalkınmanın öğelerinden birini oluşturacaktır.

Türkiye'de Devlet Planlama Teşkilatı, ilk kez 1990-1994 yıllarını kapsayan 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndan başlayarak kadınların sosyo-ekonomik olarak güçlenmesi konusuna çalışmalarında yer vermiştir. Kadınların işgücüne katılımlarının yetersiz kalması ve çalışma şartlarındaki dezavantajlı durumlarının nedenleri özetlenmiş, mesleki eğitim ve öğretimin güçlendirilmesi girişimcilik alternatifini canlandıracak bir şekilde ele alınmış ve kadınların ulaşabilecekleri kredi sistemlerinin oluşturulmasına yer verilmiştir.³² Ulusal büyük ölçekli kalkınma planlarında ve kalkınma ajanslarının oluşturdukları bölgesel kalkınma planlarında kadınların sosyo-ekonomik kaynaklara ulaşımını pekiştirecek, aynı zamanda kalkınma merkezli programlara aktif katılımını engelleyen sosyo-ekonomik, kültürel ve hukuki kısıtları ortadan kaldıracak politikalara yer verilmelidir.

Ulusal büyük ölçekli kalkınma planlarında ve kalkınma ajanslarının oluşturdukları bölgesel kalkınma planlarında, kadınların kalkınma merkezli programlara aktif katılımını engelleyen sosyo-ekonomik, kültürel ve hukuki kısıtların ortadan kaldırılmasıyla ilgili politikalara yer verilmelidir.

4. ANALİZ

Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal ve ekonomik yaşamda fırsat eşitliğinin sağlanması,

³² Ecevit, 2007:4



sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınmanın gerçekleşmesi için eşit işe eşit ücret prensibiyle kadın istihdamının artırılması oldukça önemlidir. Kadınların TRC1 Bölgesi iş gücü piyasasındaki yerini belirlemek amacıyla kadın istihdamının sektörel bazda ve bölge genelinde incelenmesi önem taşımaktadır.

4.1. TRC1 Bölgesi Kadın İstihdamı İstatistikleri

Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinin işgücü piyasasına ilişkin veriler, TÜİK'in Hane Halkı İşgücü Anketi Bölgesel Sonuçları Düzey 2 içinde, TRC1 Bölgesi bazında yer almaktadır. TRC1 Bölgesi'ni oluşturan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye ortalamasının çok altındadır ve kadınların yarısından fazlası tarım sektöründe istihdam edilmektedir.³³ Kısacası TRC1 Bölgesi'nde kadınların, tarım dışı sektörlerde, resmi görevliler dışında istihdam edilme oranları oldukça düşüktür.

TRC1 Bölgesi'nde kadınların, tarım dışı sektörlerde, resmi görevliler dışında istihdam edilme oranları oldukça düşüktür.

Tablo 4. TRC1 Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara Göre İşgücü Durumu (2010)

Kadın (Bin)	
İşgücü	138
Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (15 +)	783
İstihdam edilenler	125
Zamana bağlı eksik istihdam	1
İşsizler	13
İşgücüne dahil olmayan nüfus	646

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı

³³ Ercan, Hoşgör, Yılmaz, 2010: 17

Tablo 4'e göre, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (15 +) dikkate alındığında, TRC1 Bölgesi'nde iş gücüne dahil olmayan kadın nüfusun oranının oldukça yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 5. TRC1 İşgücüne Dahil Olmama Nedenine Göre İşgücüne Dahil Olmayanlar (2010)

Kadın (Bin)	
İş aramayıp çalışmaya hazır olan / diğer	20
Mevsimlik çalışan	2
Ev işleri ile meşgul	504
Öğrenci	51
Emekli	6
İş bulma ümidi yok	3
Özürü, yaşlı veya hasta	52
Ailevi ve kişisel nedenler	3
Diğer	3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı

İşgücüne dahil olmayan 646.000 kadının, işgücüne dahil olmama nedenleri yukarıdaki tabloda detaylandırılmıştır. Tabloya göre, TRC1 Bölgesi'nde yer alan kadınların istihdam dışında kalma nedenlerinden en önemlisi, kadınların 'ev işleri ile meşgul olması'dır. 'Özürü, yaşlı veya hasta' ve 'öğrenci' grubuna dahil olan kadınlardan sonra çoğunluğu 'iş aramayıp çalışmaya hazır olan/ diğer' kadınların dahil olduğu grup oluşturmaktadır. 'İş bulma ümidi olmayan' kadınların sayısı ise azımsanmayacak orandadır.

Tablo 6. TRC1 Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücüne Katılma, İşsizlik ve İstihdam Oranları

Kadın (%)	
İşgücüne katılma oranı	17,6
İşsizlik oranı	9,4
Tarım dışı işsizlik oranı	14,9
İstihdam oranı	15,9

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı

TRC1 Bölgesi kurumsal olmayan nüfusun, tarım dışı işsizlik oranı ülke ortalamasının altında yer almaktadır. Tarım dışı işsizlik oranının, ülke ortalamasının altında yer almasının nedeni kadın istihdamının % 47,2'si tarım sektöründe sağlanırken, sanayi (% 15,2) ve hizmetler (% 37,6) sektöründe sağlanan kadın istihdam oranının, tarım sektörüne oranla oldukça düşük kalmasından kaynaklanmaktadır. TRC1 Bölgesi'nde kadınların, işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı ise ülke geneliyle kıyaslandığında düşük kalmaktadır.

Kadınların eğitim seviyesinin görece daha düşük olması kadınların tarım dışı sektörlerde istihdam edilmelerini güçleştirmektedir. Eğitim kadın istihdamını, kadının işgücü piyasasının gerektirdiği nitelik ve becerilerini arttırdığı için olumlu yönde etkilemekte ve kadının toplum ve aile içindeki statüsünü yükseltmektedir. Kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi ile tarım dışı alanlarda istihdam edilmelerinin önü açılacaktır. Aşağıdaki tabloya göre, TRC1 Bölgesi genelinde, en çok 'ortaöğretim' mezunu kadınlar istihdam edilirken en az istihdam edilen kadınlar 'lise ve dengi meslek okulları'ndan mezun olan kadınlardır. Bu veriden hareket ederek TRC1 Bölgesi'nde istihdam edilen kadınların eğitim düzeylerinin yüksek olmadığını söyleyebiliriz.

TRC1 Bölgesi genelinde, en çok 'ortaöğretim' mezunu kadınlar istihdam edilirken en az istihdam edilenler 'lise ve dengi meslek okulları'ndan mezun olan kadınlardır.

Tablo 7. TRC1 Kurumsal Olmayan Nüfusun Eğitim Durumuna Göre İstihdamı

Kadın (Bin)	
Okuma-yazma bilmeyen	26
Lise altı	70
Lise ve dengi meslek okulu	14
Yükseköğretim	15
Toplam	125

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı

Bunu TÜİK'in TRC1 bölgesinde kadınların eğitim ve işgücüne göre durumu verileri kanıtlar niteliktedir. Buna göre, 2008, 2009 ve 2010 verileri baz alındığında, 15 yaş üstü kadınların % 53,6'sının 'lise altı' okullardan mezun oldukları ortaya çıkmaktadır. Aynı veri tabanına göre, kadın işgücününün eğitim durumunun en büyük çoğunluğu her üç yılda da 'lise altı' eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. 'Lise altı' eğitim seviyesine sahip kadınlara nazaran 'yükseköğretim' ve 'lise ve dengi meslek okulları'ndan mezun olanların sayısı oldukça azdır. Bu yüzden, geliştirilecek olan aktif istihdam politikalarının, özellikle de 'lise altı' eğitim seviyesine sahip kadınları kapsamaları TRC1 Bölgesi kadın istihdamının artırılması açısından oldukça önemlidir.

Geliştirilecek olan aktif istihdam politikalarının, özellikle de 'lise altı' eğitim seviyesine sahip kadınları kapsamaları TRC1 Bölgesi kadın istihdamının artırılması açısından oldukça önemlidir.

TRC1 Bölgesi'nde istihdama katılan kadınların %73,6'sı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir.

TÜİK'in TRC1 verilerinde dikkat çekici noktalardan birisi, istihdama katılan kadınların % 73,6'sı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmamasıdır. Başka dikkat çekici bir nokta ise, 'lise ve altı' eğitim seviyesine sahip kadınların % 87'lik bir oranla, 'kayıt dışı' çalışan kadınlar arasında ilk sırada yer almaktadır. Kayıt dışı çalışanlar arasında en düşük oranı 'yükseköğretim' mezunu kadınlar oluşturmaktadır. 'Yükseköğretim' mezunu kadınların % 93,3'ü 'kayıtlı' çalışırken % 6,7'si ise 'kayıt dışı' çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışmayı engellemek için etkin iş, vergi ve sosyal güvenlik düzenlemelerinin yürürlüğe girmesi ve kadınların kayıt dışı istihdama yönelik bilinçlendirilmeleri sağlanmalıdır.

Tablo 8. TRC1 Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler (2010)

Kadın (Bin)			
	Kayıtlı	Değil	Toplam
Okuma-Yazma Bilmeyen	26	0	26
Lise Altı	61	9	70
Lise ve Dengi Meslek Okulu	5	9	14
Yükseköğretim	1	14	15
Toplam	92	33	125

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı

Kadın ve erkeğin işgücüne katılım yaşlarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye genelinde kadınların büyük bir çoğunluğunun istihdama en yoğun olarak katıldığı yaş aralığı '25-29' iken erkeklerde '35-54' yaş dilimini kapsamaktadır. Bunun temelinde yatan nedenlerden biri yapılan evliliklerle birlikte kadının ev işi, çocuk bakımı gibi sorumlulukları yüklenmesi

nedeniyle işgücü piyasasından çekilmesidir. Ancak evlilik yaşının yükselmesi, eğitimde geçirilen sürenin uzaması gibi nedenlerle kadınların işgücü piyasasına katıldıkları yaş aralığı da yükselmiştir. Öyle ki, Türkiye verileri incelendiğinde kadınların işgücüne katılma yaş aralığı '20-24', '25-34' ve '35-54' arasında yoğunlaşmaktadır.

TRC1 Bölgesi'nde kadınların işgücüne dahil oldukları yaş aralığı, '25-34' ve '35-54' yaş aralığını kapsamaktadır.

TRC1 Bölgesi'nde kadınların işgücüne dahil oldukları yaş aralığı, aşağıdaki tabloda görülmektedir. '35-54' yaş aralığı eğitimdeki iyileşmenin olumlu etkisini yansıtmaktadır. '25-34' yaş aralığından sonraki düşüş, ülkemizde olduğu gibi TRC1 Bölgesi'nde de evlilik ve çocuk doğumuna bağlı olarak işgücü piyasasından ayrılanların bir kısmının geri dönmesinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 9. TRC1 Geniş Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler (2010)

Kadın (Bin)						
Yaş grubu	15-19	20-24	25-34	35-54	55 +	Toplam
Kişi	13	19	43	39	11	125

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı

TRC1 Bölgesi'nde 'ücretli veya yevmiyeli' ve 'ücretsiz aile işçisi' olarak çalışanların oranı, 'işveren veya kendi hesabına çalışan' kadınlara göre yüksektir. Kadınların en az istihdam edildikleri meslek grupları, 'tesis/makine operatörleri ve montajcılar', 'kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler'dir. Kadınların büyük bir çoğunluğu 'tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, su ürünleri' ve 'nitelik gerektirmeyen işlerde' istihdam edilmektedir.³⁴

³⁴ TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 'TRC1 – Kadın, İşteki Duruma ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler', 2010

TRC1 Bölgesi'nde, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu tarım sektöründe kayıt dışı olarak istihdam edilirken, ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu hizmet sektöründe istihdam edilmektedir.

Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu tarım sektöründe kayıt dışı olarak istihdam edilirken, ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınlar ise hizmet sektöründe istihdam edilmektedir.³⁵ TRC1 Bölgesi'nde kadın işsizlerin çoğu 'lise altı', yani ilköğretim ve ortaöğretim mezunu kadınlardan oluşmaktadır.³⁶ İstatistiklere göre işsiz olan ilköğretim ve ortaöğretim mezunu 25-54 yaş grubu kadınların büyük bir çoğunluğu 'ev işleriyle meşgul oldukları' ve 'iş aramadıkları' için işgücüne dahil olamamaktadırlar.

TRC1 Bölgesi'nde son bir yılda istihdam edilen kadınların sayısı 24.000 artarken, kadın istihdamındaki kayıt dışı çalışan kişi sayısı 17.000 artmıştır.³⁷ Ücretli veya yevmiyeli çalışan kadın sayısı 2.000 kişi artmıştır. Kendi hesabına çalışan sayısındaki artış sadece sanayi ve hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir. Tarım sektöründeki ücretsiz aile işçisi sayısı ise, 15.000 artmış, ancak sanayi sektöründe yer alan ücretsiz aile işçilerinin sayısında (1.000 kişi) herhangi bir değişiklik olmamıştır. Hizmetler sektöründe yer alan ücretsiz aile işçilerinin sayısı 1.000 kişi azalarak 4.000'e inmiştir. Dolayısıyla artış gösteren kadın istihdamının en önemli kısmı, maddi bir karşılığı olmayan, kadının aile içindeki konumunda ve sosyo-ekonomik statüsünde herhangi bir iyileşme sağlamayan 'ücretsiz aile işçiliği'nde olması kadın istihdamı açısından olumlu olarak nitelendirilebilecek bir gelişme değildir.

³⁵ TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 'TRC1 – Kadın, İktisadi Faaliyet Koluna ve İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler', 2010

³⁶ TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 'TRC1 – Eğitim Durumuna ve Bölgelere Göre İşsizler', 2010

³⁷ TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, TRC1 – Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve Tarım ve Tarım Dışı İstihdama Göre İstihdam Edilenler, 2010

Gaziantep'te paydaşlarla yapılan görüşmelerde tarım üretiminin daha çok Adıyaman ilinde olduğu, dolayısıyla kadın istihdamındaki artışın Gaziantep'ten çok Adıyaman ve Kilis'te gerçekleşmesi olasılığı dikkate değerdir. Kadınlar pamuk, fıstık, zeytin ve biber üretiminde çalışmakta oldukları için istihdam artışı 'mevsimsel' niteliktedir. Bu yüzden de Gaziantep'te kadınların, resmi kurumlar hariç istihdama katılımlarının oldukça sınırlı olduğu yorumu yapılabilir.

TRC1 Bölgesi'nde, tarım sektöründe çalışan kadınların % 96,6'sı, tarım dışı sektörlerde çalışan kadınların ise % 53'ü kayıt dışı çalışmaktadır.

TRC1 Bölgesi'nde kadınların kayıt dışı çalışma oranları oldukça yüksektir. 2010 yılında kayıt dışı çalışan kadınların oranı % 73,6'dır. Kayıt dışı çalışanlar içinde en büyük grubu 'ücretsiz aile işçileri' oluşturmaktadır. Büyük bir bölümü tarım sektöründe bulunan ve standart bir istihdamdan farklı olarak tarım ya da ticaretle uğraşan ailesine yardım eden bu kişiler, istihdam edilenlerin % 38,4'ünü oluşturmaktadır.³⁸ İstatistiklere göre tarım sektöründe çalışan kadınların % 96,6'sı, tarım dışı sektörlerde çalışan kadınların ise % 53'ü kayıt dışı çalışmaktadır.³⁹

4.2. TRC1 Bölgesi İllerinin İşgücü Piyasası Analizi

Raporun bu bölümünde Gaziantep Sanayi Odası'nın SO-DES programı kapsamında yürüttüğü en güncel kadın istihdamı projelerinden biri olan '*Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımının*

³⁸ TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 'TRC1 – İsteki Duruma ve Bölgelere Göre İstihdam Edilenler', 2010

³⁹ TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 'TRC1 – Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve Tarım ve Tarım-Dışı İstihdama Göre İstihdam Edilenler', 2010.

ve *Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi'nin (2011)* sonuçlarının analizine ve İŞKUR'un iler bazında hazırladığı *'İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporları'*na yer verilmiştir. Ayrıca, Türkiye İş Kurumu il müdürlüklerine yapılan başvurular kapsamında değerlendirilerek kurumun veri tabanına aktarılan 'toplam başvuru', 'işe yerleştirme', 'kayıtlı işgücü' ve 'kayıtsız işsiz' verilerinin de analizi yapılmıştır.

Gaziantep Sanayi Odası'nın yürüttüğü 'Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımının ve Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi', Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde uygulanmıştır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme metodu ile seçilen firmalarda yüz yüze görüşme tekniği (anket) uygulanarak firma sahipleri ya da insan kaynakları müdürleriyle 500 geçerli görüşme yapılmıştır. Araştırma kapsamında firmaların sektörel özellikleri, genel istihdam anlayışları, çalışma koşulları, kadın istihdamı ve kadın istihdamına ilişkin gelecek perspektifi, kadın istihdamına ilişkin mevzuat hakkında bilinç düzeyleri ile ilgili konular analiz edilmiştir.

İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekleri belirlemek ve bu mesleklerde istenen becerileri tespit etmek ve işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak için 2011 yılının ilk yarısında, İŞKUR tarafından 'İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizi Anketi' uygulanmıştır. TRC1 Bölgesini kapsayan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde de uygulanan anket çalışması sadece İŞKUR'a kayıtlı iş yerleri tarafından doldurulmuştur. Bu yüzden araştırmanın sonucunda elde edilen sonuçların iller bazında genellenemeyeceğini belirtmek gerekmektedir.

İŞKUR tarafından uygulanan bu çalışma kapsamında, Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde ikamet eden kadınların işgücü piyasasındaki yerleri, anketin verileri baz alınarak analiz edilecektir. Raporun yazıldığı dönemde çalışma henüz tamamlanmadığından dolayı, Gaziantep ili için 2009 verileri değerlendirilecektir. Adıyaman ve Kilis illeri için 2011 ve 2009 verilerini karşılaştırma olanağı bulunmuştur.

4.2.1. Gaziantep

Gaziantep Sanayi Odası'nın yürüttüğü “*Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımının ve Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi*” kapsamında Gaziantep’te toplam 250 firma ile görüşme yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, Gaziantep’in kadın istihdamında, *tekstil sektörü* açık ara birinci sırada yer alırken *kimya/plastik/kağıt* ve *gıda* sektörünün de belirli bir ağırlığı bulunmaktadır.

Gaziantep’te, halı, konfeksiyon, iplik işkollarını bünyesinde barındıran ‘*tekstil*’ sektörü kadın istihdamı açısından önemli ağırlığa sahiptir.

Halı, konfeksiyon, iplik vb işkollarını bünyesinde barındıran tekstil sektörü kadın istihdamı açısından önemli bir yere sahiptir ancak bu sektörlerde istihdam edilen kadınların çalışma koşulları, ücretleri, izin ve tatil haklarının düzenlenmesi gerekmektedir. Araştırmaya göre, nicelik açısından belli bir kotaya ulaşan otomotiv, makine, metal ve kimya gibi yan sektörlerde kadın istihdamının çok düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Gaziantep’te ücretli çalışan kadınların toplam istihdama oranı görece düşüktür. Araştırma bulgularına göre, her firma nis-

bi de olsa kadın istihdam etmektedir, ancak istihdam oranı çok düşüktür.

Gaziantep'te istihdam edilen kadınların büyük bir çoğunluğunun eğitim düzeyi oldukça düşüktür.

Tablo 10, istihdam edilen kadınların eğitim seviyesinin düşüklüğüne dikkat çekmektedir. Örneğin ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip kadınların oranı % 38,2'dir. Sanayi ve hizmetler sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanın düşük ölçülerde istihdamı görülmektedir. İstihdam edilen kadınların % 6,9'u meslek lisesi mezunu % 12'si ise meslek yüksek okulu mezunudur. Üniversite mezunu kadın çalışanların oranı % 16'dır. Elde edilen bu verilerden hareketle, Gaziantep'te kalifikasyonu görece düşük kadınların istihdam edilmelerinin sebeplerinin araştırılması önem arz etmektedir.

Tablo 10. İşletmelerde Çalışan Kadınların Sayısı ve Eğitim Durumları

	İlköğretim ve Altı	Normal Lise	Meslek Lisesi	Meslek Yüksek Okulu	Lisans ve Üstü	Bilinmeyen	TOPLAM
SAYI	999	680	181	314	418	25	2617
ORAN (%)	38,2	26	6,9	12	16	1	100,00

Kaynak: Gaziantep Sanayi Odası

Araştırmaya göre, firmalarda istihdam edilen kadın çalışanların yarısından fazlasının genç yaş diliminde oluşu anlaşılmaktadır. '25-34' yaş diliminde yer alan kadın çalışanların oranı % 56, '45-54' yaş diliminde yer alan kadınların oranı % 0,5'dir. Genç yaş dilimi kadın çalışan için faal çalışma yaşına denk düşmektedir. Ancak faal çalışma yaşamı içinde bulunanların düşük eğitim ve kalifikasyona sahip olduğu düşünüldüğünde bunun

çalışan, firma ve genel işgücü açısından önemli bir kayba neden olduğu söylenebilir.

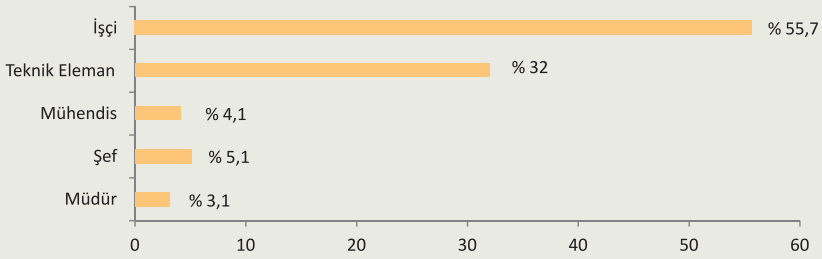
Gaziantep'te işletmelerde çalışma saatlerine bakıldığında, her ne kadar araştırmaya katılan firma yetkilileri arasında, fazla mesainin olmadığını beyan edelerin oranı (% 71,6) yüksek görünse de, fazla mesainin yapıldığını bildirenlerin oranı (% 28,4) azımsanmayacak orandadır. Fazladan mesai yapanlarda ise '1-2 saat' arası mesai yapanların oranı % 51,7, '3-5 saat' arası mesai yapanların oranı % 41,7'dir. Raporda, firmalarda kadın çalışanların ortalama çalışma süresi sekiz saat (% 80) olarak dikkat çekmektedir. İkinci sırada on saat ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Dokuz saat ve üzeri çalışanların oranı ise % 6,2'dir. Ancak, anket sorularının sadece firma yetkililerine uygulandığı düşünüldüğünde ortaya çıkan sonuçların ne kadar sağlıklı olduğu da tartışmaya açık bir konudur. Bunun dışında, çalışma saatlerinin kayıt dışı istihdam edilenlerde artması muhtemel gözükmektedir. Dolayısıyla çalışma saatlerinin yasal mevzuata tabi tutulması önem arz etmektedir. Mesai saatleri için ödenen ücretlerde kadın çalışanın hak kaybına uğraması uzun vadede çalışanın işini bırakmasına neden olabilmektedir. Kadın çalışanlarda istihdamda sürekliliğin olmamasının bir nedeni bu faktörle açıklanabilir.

Gaziantep'te, idari kadroda ve işletmelerde çalışan kadınların % 50'sinden fazlası 'işçi' veya 'teknik eleman' statüsünde istihdam edilmektedir.

Araştırmadan elde edilen verilere göre, işletmelerde çalışan kadınların yarısı idari kadroda; yarısı da işletme kadrosunda yer almaktadır. Hem işletme hem de idari kadroda çalışan kadınların yarısından fazlası (%55,7) işçi statüsünde çalışmakta-

dır. İkinci sırada teknik eleman kadrosunda yer alanlar (%32) gelmektedir. Araştırmaya dahil olan firmalarda, yönetici statüsünde çalışan kadınların oranı çok düşüktür. Örneğin müdür konumunda bulunan kadınların oranı sadece % 3,1, profesyonel personel statüsünde firmalarda istihdam edilen kadınların oranı da ise, % 4,1'dir. Gaziantep işgücü piyasası temel alındığında kadınların çok büyük bölümünün düşük statülü işlerde ve düşük ücretlerle çalıştıkları ortaya çıkmıştır.

Şekil 3. İdari Kadroda ve İşletmelerde Çalışan Kadınların Pozisyonları



Kaynak: Gaziantep Sanayi Odası

Araştırma sonuçlarına göre, firma yetkilileri iş yerlerinde çalışan kadınlar için en çok gerekli gördükleri eğitimin 'bilgisayar programları' ve 'iletişim teknikleri' olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmada ortaya çıkan kritik sonuçlardan birisi de, kadınların çalıştıkları işle alakalı olarak hizmet içi kurs/seminer/konferansa katılımlarının arzu edilen düzeyde olmamasıdır. Hizmet içi eğitimler çalışanların bilgi-beceri düzeylerini yükseltme, bireyin kendisine yatırım yapma noktasında motive edici rol oynamaktadır. Özellikle günümüz küresel ekonomisinde rekabete dayalı sistemde bilgi teknolojilerinin hızla geliştiği bir dönemde başta kadınlar olmak üzere tüm çalışanların hizmet içi eğitim

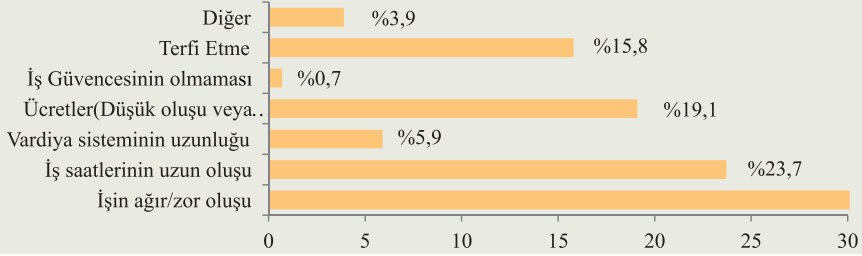
yoluyla niteliğinin yükseltilmesi tüm firmaların vazgeçilmez misyonu olmalıdır. Araştırma sonuçlarına göre, firma yetkilileri iş yerlerinde çalışan kadınlar için en çok gerekli gördükleri eğitimin 'bilgisayar programları' ve 'iletişim teknikleri' olduğunu belirtmişlerdir.

Gaziantep'te kadın istihdamını engelleyen faktörler arasında birinci sırada 'kadınlık halleri', ikinci sırada 'servis/vardiya sistemi' gelmektedir.

Araştırmada çalışan kadınların, iş yerlerinde karşılaştıkları temel sorunlar da analiz edilmiştir. Buna göre, 'işin zor veya ağır oluşu' (% 30,9), 'iş saatlerinin uzun oluşu' (% 23,7), 'ücretlerin düşük ve adil olmaması' (% 19,1), 'terfi etme sistemindeki aksaklıklar' (% 15,8) ve 'vardiya sistemi' (% 5,9), çalışan kadınların karşılaştıkları temel sorunlar arasında yer almaktadır. Araştırmaya katılan firma yetkililerine, kadın istihdamının önündeki engeller sorulmuştur. Kadın istihdamını engelleyen faktörler arasında birinci sırada 'kadınlık halleri' (% 42,5), ikinci sırada 'servis/vardiya sistemi' (%17,1) gelmektedir. 'Erken işten ayrılma/tazminat talebi' ve 'istikrarsızlık' kadın işgücü istihdamı konusunda firmalarda isteksizliğe yol açmaktadır.

Gaziantep'te, çalışan kadınların en çok yakındıkları sorunların başında, 'işin zor/ağır oluşu' ve 'iş saatlerinin uzun oluşu' gelmektedir.

Şekil 4. İşletmelerde Çalışan Kadınların En Çok Yakındıkları Sorunlar



Kaynak: Gaziantep Sanayi Odası

Araştırma sonucunda, firma yöneticilerinin, kadın işçi ve memurlara yönelik düzenlemelerin yer aldığı 6111 sayılı kandan haberdar olmadığı ortaya çıkmıştır. Firmaların önemli bir kısmının (% 32,6) bu mevzuatla ilgili bilgileri yoktur. Ayrıca, firmalar, mevzuatla ilgili bilgi sahibi olsalar bile yukarıda vurgulanan kadın istihdamına ilişkin çekincelerinden ötürü çekimser kalmaktadırlar. Torba yasa ile ilgili farkındalık yaratmak için resmi kurumların ve sivil toplum kuruluşlarının koordinasyonunda, yasanın tanıtımı ile ilgili faaliyetler düzenlenmelidir. Görüşme yapılan firmaların büyük bir oranı (% 70) 6111 sayılı Torba Yasadan haberdar olsa da, yasanın olanak sağladığı destekten faydalanmamaktadır.

Gaziantep'te nitelikli meslek elemanı açığı hala yüksektir.

Araştırmaya katılan her iki firma yetkilisinden biri kadın istihdamının artmasında 'mesleki eğitim ve kursun' şart olduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra 'kamu ve özel teşvikler', 'kadınlar için uygun çalışma ortamının sağlanması', 'basit işlere yönlendirme' gibi etmenlerin kadın istihdamında etkili olduğu vurgulan-

maktadır. Gaziantep'in demografik yapısı göz önüne alındığında genç işgücünün oransal ağırlığı ve bu nüfus diliminin 'mesleki ve teknik eğitim' yoluyla vasıflandırılıp ekonomik hayatın içine dahil edilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Son dönemlerde sanayi ve hizmetler sektörlerinin talep ettiği nitelikli işgücünün yetiştirilmesi konusunda, meslek/teknik lise, yüksekokul ve üniversitelerin yanı sıra yerel yönetimler, özel eğitim kurumları, meslek odaları, halk eğitim merkezleri de meslek kursları açmakta ve kalifiye eleman yetiştirmektedir. Ancak bu konuda henüz istenilen düzeyde yakalanmamıştır ve nitelikli meslek elemanı açığı hala yüksektir.

Gaziantep'te, firmaların gelecek iki yıllık projeksiyonları çerçevesinde ağırlıklı olarak 'vasıfsız kadın çalışan' istihdam etmek istediklerini belirtmişlerdir.

Araştırma sonuçlarında ortaya çıkan kritik noktalardan bir diğeri de firmaların gelecek iki yıllık projeksiyonlarında ağırlıklı olarak 'vasıfsız kadın çalışan' istihdam etmek istediklerini belirtmeleridir. Firma yetkilileri, esnek çalışma saatlerine uyum sağladıkları ve vasıflı kadınlara göre daha az ücret ödedikleri için vasıfsız kadınları tercih ettikleri yorumu yapılabilir. Araştırmada, firmaların, 'vasıfsız kadın'lar dışında, 'muhasibe' ve 'idari kadro' için de kadın istihdam etmeyi planladıkları ortaya çıkmıştır.

Araştırma örneğine giren firma temsilcilerinin değerlendirmesinde personel istihdamında 'eş-dost-tanıdık' yöntemi ilk sırada gelmektedir. Bunu sırasıyla 'İŞKUR' ve 'internet' takip etmektedir. Gazete ilanı ve özel danışmanlık firmaları yoluyla personel istihdamı çok düşük düzeydedir. İşgücü hareketliliğinin 'hemşerilik' bağları üzerinden sağlanması, Gaziantep ilinde 'gelecekte referans sistemi'nin uygulandığının bir göstergesidir.

“İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması”na göre, toplam 1723 işyerinin doldurduğu Gaziantep İŞKUR’un 2009 yılında uyguladığı ‘İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu’na göre, kadın çalışanların sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, en çok kadın istihdam edilen sektörün ‘sağlık işleri ve sosyal hizmetler’ olduğu ortaya çıkmaktadır. Daha sonra sırasıyla ‘tekstil ve tekstil ürünleri imalatı’, ‘toptan ve perakende ticaret’, ‘eğitim’ sektörleri kadınların en çok istihdam edildiği sektörler arasında yer almaktadır. ‘Maden ve taşocakçılığı’, ‘elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı’, ‘kamu yönetimi, savunma, zorunlu sosyal güvenlik’ sektörlerinde ise oldukça az sayıda kadın istihdam edilmektedir.⁴⁰

Gaziantep’te toplam çalışanlar içinde sadece ‘sağlık işleri ve sosyal hizmetler’ sektöründe çalışan kadın sayısı, çalışan erkek sayısından fazladır.

Rapora göre, Gaziantep’te çalışanların % 85,55’i erkek, % 14,45’i kadındır. Toplam çalışanlar içerisinde sadece ‘sağlık işleri ve sosyal hizmetler’ sektöründe çalışan kadın sayısı çalışan erkek sayısından fazladır.⁴¹ Çalışanların mesleklerine göre dağılımları incelendiğinde, erkeklerin en çok çalıştığı meslek ‘iplikçilik’ iken, kadınların en çok çalıştığı meslek ‘beden işçiliği’dir.⁴²

Gaziantep’te, temininde en çok güçlük çekilen meslekler ‘iplikçi’ ve ‘temizlik görevlisi’dir. Temininde güçlük çekilen mesleklerde istihdam edilmek istenen kişilerin % 18’i iplikçi mesleğindedir. Açık iş bulunan meslekler ile temininde güçlük çekilen meslekler arasında paralellik görülmektedir. Temininde güçlük çekilen mesleklerin, mesleki nitelik ve beceri gerektiren meslekler olması dikkat çekici bir noktadır.⁴³

⁴⁰ İŞKUR, ‘İşgücü Piyasası Araştırması Gaziantep İli Sonuç Raporu’, 2009:3-4

⁴¹ İŞKUR, ‘İşgücü Piyasası Araştırması Gaziantep İli Sonuç Raporu’, 2009: 5

⁴² İŞKUR, İşgücü Piyasası Araştırması Gaziantep İli Sonuç Raporu’, 2009:8

⁴³ İŞKUR; ‘İşgücü Piyasası Araştırması Gaziantep İli Sonuç Raporu, 2009:12

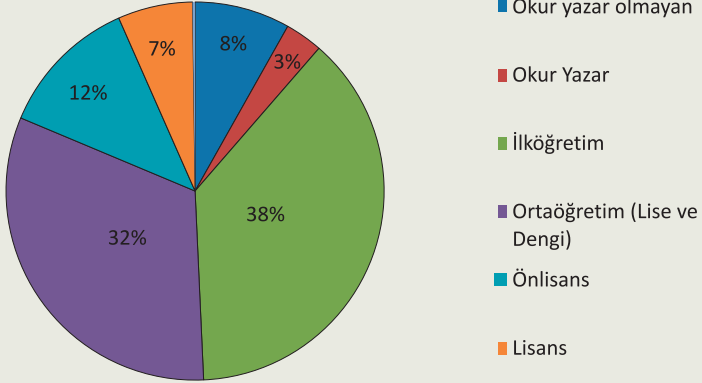
Türkiye İş Kurumu Gaziantep İl Müdürlüğü'nden elde edilen, 2011 verilerine göre, Eylül ayı kuruma başvuruda bulunan toplam kadın sayısı 927, işe yerleştirilen kadın sayısı 61'dir. Kuruma kayıtlı toplam işsiz kadın sayısı ise 10.227'dir. Buna paralel olarak işe yerleştirilen kadınların büyük çoğunluğunu 'ilköğretim' mezunu kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre; Başvuru, İşe Yerleştirme, Kayıtlı İşgücü ve Kayıtsız İşsizlerin Çapraz Olarak Karşılaştırılması – Eylül 2011*

Öğrenim Durumu	Başvuru			İşe Yerleştirme			Kayıtlı İşgücü			Kayıtlı İşsiz		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Okur yazar olmayan	233	168	401	12	2	14	1259	855	2114	1184	834	2018
Okur Yazar	86	28	114	7	0	7	1033	344	1377	922	329	1251
İlköğretim	1247	263	1510	490	30	520	21067	4061	25128	18280	3877	22157
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	361	300	661	145	17	162	7024	3610	10634	5832	3277	9109
Önlisans	127	117	244	14	10	24	1646	1385	3031	1351	1234	2585
Lisans	92	51	143	5	2	7	1253	756	2009	1013	654	1667
Yüksek Lisans	2	0	2	1	0	1	44	28	72	35	22	57
Doktora	1	0	1	0	0	0	2	0	2	1	0	1
Genel Toplam	2149	927	3076	674	61	735	33328	11039	44367	28618	10227	38845

Kaynak: İŞKUR Gaziantep İl Müdürlüğü

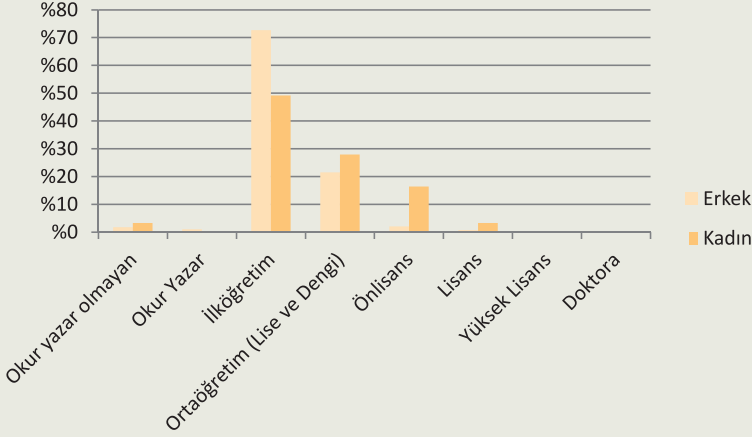
(*): Tablodaki başvuru ve işe yerleştirme verileri Eylül ayına ait olmakla birlikte, kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsiz verileri, İŞKUR'a kayıtlı olan tüm işgücüne aittir.

Şekil 5. İŞKUR'a Kayıtlı Kadın İşsizlerin Eğitim Durumu

İŞKUR Gaziantep İl Müdürlüğü'ne kayıtlı olan kadın işsizlerin büyük çoğunluğu 'ilköğretim' ve 'ortaöğretim (lise ve dengi)' okullarından mezundur.

Şekil 5, İŞKUR Gaziantep İl Müdürlüğü'ne kayıtlı olan kadınların eğitim durumunu göstermektedir. Kadın işsizlerin büyük çoğunluğu 'ilköğretim' ve 'ortaöğretim (lise ve dengi)' okullarından mezundur. Daha sonra sırasıyla 'önlisans', 'okur-yazar olmayan', 'lisans', 'okur-yazar' ve 'yüksek lisans' mezunu kadınların işsiz olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 6. 2011 Eylül Ayında İŞKUR'a Kayıtlı İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumları



Gaziantep'te İŞKUR'a kayıtlı işe yerleştirilen kadınların büyük bir çoğunluğunu en çok 'ilköğretim' ve 'ortaöğretim' mezunu kadınlar oluşturmaktadır.

Şekil 6'da, 2011 Eylül ayı içerisinde İŞKUR'a kayıtlı işe yerleştirilenlerin eğitim durumları ve cinsiyetleri analiz edilmiştir. Buna göre, kadınlar arasında en çok 'ilköğretim' ve 'ortaöğretim' mezunu olanlar işe yerleşirken, erkekler arasında da benzer bir eğilimin olduğu göze çarpmaktadır. 'Ortaöğretim', 'önlisans' ve 'lisans' ve 'okur-yazar olmayan' grup arasında, kadınlar erkeklere göre daha çok istihdam edilmiştir. 'İlköğretim' mezunu erkeklerin istihdamı, ilköğretim mezunu kadınların istihdamından daha fazladır. Eylül ayı içinde, toplamda işe yerleştirilen erkeklerin sayısı, kadınların sayısından fazladır.

İŞKUR Gaziantep İl Müdürlüğü'nden elde edilen verilere göre, Ocak 2011 – Ekim 2011 arasında işe yerleştirilen erkek sayısı toplam 7101 iken, işe yerleştirilen kadın sayısı 1046'dır. Diğer illerde olduğu gibi Gaziantep'te özel sektör tarafından işe alınan kadın sayısı, kamu kurumları tarafından işe alınan kadın sayısından fazladır.⁴⁴

4.2.2. Adıyaman

Sanayi Odası'nın "*Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımının ve Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi*" kapsamında, Adıyaman ilinde toplam 150 firmayla görüşme yapılmıştır. Buna göre, Adıyaman'da *tekstil* (% 26,8), *gıda* (% 22,8), *kimya/plastik/kağıt* sektörü (% 10,1) öne çıkan sektörler arasında yer almaktadır.

Adıyaman'da, kadın istihdamında öne çıkan sektörler arasında 'tekstil', 'gıda' ve 'kimya/plastik/kağıt' sektörü yer almaktadır.

Makine/metal, inşaat, iş kollarının da oranları düşük olsa dahi belli bir ağırlığı bulunmaktadır. Tekstil iş kolunda kadın istihdamına duyulan ihtiyacın yüksek oluşu göz önüne alındığında kadın istihdamının teşvik edilmesi yönünde özel çalışmaların yapılması Adıyaman için de zorunluluktur. Benzer şekilde Adıyaman'da hizmet sektörünü oluşturan iş kollarının belirli bir ağırlık oluşturması kadın istihdamı açısından avantaja dönüştürülebilir.

Adıyaman'da sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların eğitim seviyesi oldukça düşüktür.

⁴⁴ İŞKUR Gaziantep İl Müdürlüğü, 'İşe Yerleştirmeler', 2011

Adıyaman'da sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların eğitim seviyesi oldukça düşüktür. Bu tespit, TRC1 bölgesinin kadın istihdamının eğitimi açısından tipik benzerlik göstermektedir. Örneğin Adıyaman'da 'ilköğretim ve altı' eğitim düzeyine sahip kadın çalışanların oranı % 53,4'dir. Bu her iki kadından birinin eğitim düzeyinin çok düşük olduğu anlamına gelmektedir. Araştırmada, sanayi ve hizmetler sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanın düşük ölçeklerde istihdam edildiği ortaya çıkmıştır. Meslek lisesi veya meslek yüksek okulu mezunu olan kadınların istihdamı oldukça düşükken, üniversite mezunu kadın çalışanların oranı (% 0,2) ise yok denecek kadar azdır.

Tablo 12. İşletmelerde Çalışan Kadınların Eğitim Durumları

	İlköğretim ve Altı	Normal Lise	Meslek Lisesi	Meslek Yüksek Okulu	Lisans ve Üstü	Bilinmeyen	TOPLAM
SAYI	1937	905	417	361	9	233	3862
ORAN (%)	50,15	23,4	10,79	9,34	0,2	6	99,9

Kaynak: Gaziantep Sanayi Odası

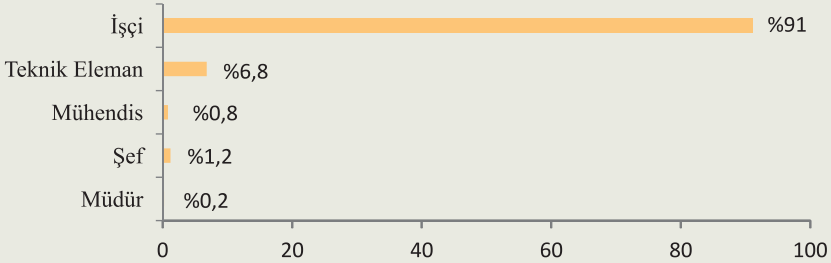
Adıyaman'daki işletmelerde istihdam edilen kadın çalışanların oransal dağılımına bakıldığında ilk sırada '25-34' yaş diliminde (% 44,8) yer alanlar, ikinci sırada '16-24' yaş diliminde (% 41,8) yer alanlar gelmektedir. Yaş ilerledikçe Adıyaman'da da kadın istihdamı azalmaktadır. Nitekim '45-54' yaş diliminde yer alan kadınların istihdam oranı yok denecek düzeydedir (% 0,1).

Adıyaman'da, idari kadroda ve işletmelerde çalışan kadınların % 91'i 'işçi' statüsünde istihdam edilmektedir.

Adıyaman'da, idari ve işletme kadrolarında çalışan kadınların % 91'i işçi statüsünde çalışırken, % 6,8'i ise teknik eleman konumunda çalışmaktadır. Adıyaman'daki oranlar, Gaziantep'le

kiyaslandığında benzerlikler görülmektedir. Her iki şehirde de kadınların büyük bir oranının işçi konumunda çalışması dikkat çekmektedir.

Şekil 7. İdari Kadroda ve İşletmede Çalışan Kadınların Pozisyonları



Adıyaman'daki firma yetkililerinin, çalışan kadınlar için en çok gerekli gördükleri eğitimlerin başında, 'bilgisayar destekli eğitim', 'işbaşı eğitim' ve 'iş güvenliği eğitimi' yer almaktadır.

İşyerlerinde istihdam edilen kadın çalışanların yarısından fazlasının hizmet içi kurslardan herhangi birinden yararlandığı (% 54,3) görülmektedir. Araştırmada, işletmelerin eğitim ihtiyacı analiz edilmiştir. Birinci sırada ihtiyaç duyulan 'bilgisayar destekli eğitim', ikinci sırada 'işbaşı eğitim', üçüncü sırada da 'iş güvenliği eğitimi' yer almaktadır.

İşletmelerde firma yetkililerine göre çalışan kadınlarda gözlemlenen eksiklik, birinci sırada 'risk alma' (% 37,9) gelirken, ikinci sırada 'takım çalışması' (% 22,7), üçüncü sırada 'bilgi ve teknoloji kullanımı' (% 16,7) gelmektedir. Kadın çalışanlarda gözlemlenen bu eksikliklerin giderilmesi bakımından firmalarca bir dizi çalışma yapılması ve firmaların bu konuda daha istekli olması beklenilmektedir.

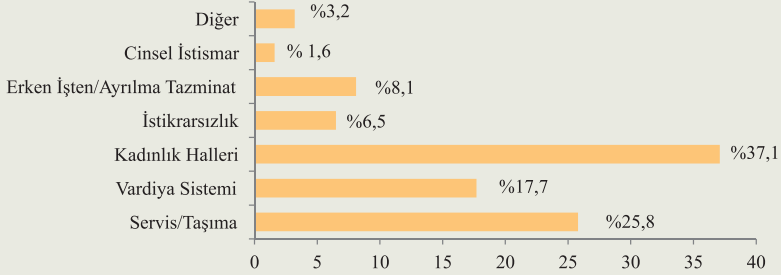
Araştırmaya göre, teknolojik değişim sonucu yetkinliğini kaybeden kadın çalışana yapılan müdahaleler arasında ilk sırada 'uyarma' (% 55,1), ikinci sırada 'eğitime tabi tutma' (% 29), üçüncü sırada yapılan müdahale ise 'işten çıkarma' (% 8,7) olarak belirmektedir. Önceki verilerden hareketle firmaların, yetkinliğini kaybeden kadın çalışanlar için 'eğitime tabi tutma' girişiminin bir ideal olduğu oysa uygulamada eğitim konusunun önemsenmediği görülmektedir. Dolayısıyla firmalarda başta kadın çalışanlar olmak üzere tüm çalışanların eğitime ihtiyaç duyduğu açıktır. Bunun düzelmesi için gerek firmaların gerekse de ilgili yasal mekanizmaların devreye sokması gerekmektedir.

İşletmelerde kadın çalışanların, işin zorluğu, iş saatlerinin uzun oluşu gibi konulardan rahatsız oldukları belirtilmektedir. Her on kadın çalışandan beşi işin zor oluşundan veya iş saatlerinin uzun oluşundan yakınmaktadır. Kadın istihdamının artırılması açısından çalışma koşullarının iyileştirilmesi önem arz etmektedir.

Adıyaman'da, kadın istihdamını engelleyen faktörler arasında birinci sırada 'kadınlık halleri', ikinci sırada 'servis/taşıma sistemindeki aksaklıklar' gelmektedir.

Şekil 8'de, kadınların çalışmalarını zorlaştıran sebepler sıralanmıştır. En önemli sebep, hamilelik, doğum izni, emzirme dönemi, çocuk bakımı vb. 'kadınlık halleri'dir (% 37,1). İkinci sırada 'servis/taşıma' (% 25,8), üçüncü sırada ise, 'vardiya sistemi' (% 17,7) gelmektedir. Bu sebepler Adıyaman'daki işletmelerde kadın istihdamını güçleştirmektedir. 'Cinsel istismar' ve 'işten erken ayrılma/tazminat' gibi sebepler de kadın çalışanların rahatsızlık duyduğu konular arasındadır.

Şekil 8. Kadınların Çalışmasını Zorlaştıran Sebepler



Adıyaman'da yeterli istihdam alanının olmamasının, kadın istihdamının artırılması açısından ciddi bir engel oluşturmaktadır.

Araştırmada firma yetkililerine kadın istihdamının artırılması için alınacak önlemler sorulmuştur. 'Mesleki ve teknik eğitim kursları'nın düzenlenmesi, (% 36,6) 'uygun çalışma ortamı oluşturulması' (% 26,8), 'kamu ve özel teşvik sistemi oluşturulması' (% 19,5), 'istihdam alanlarının artırılması' (% 7,3) firma yetkilileri tarafından dile getirilen önlemler arasındadır. Bu araştırmanın ortaya çıkardığı önemli bulgulardan birisi, Adıyaman'da yeterli istihdam alanının olmamasının, kadın istihdamının artırılması açısından ciddi bir engel oluşturmasıdır.

Adıyaman'da gelecek iki yıl içerisinde istihdam edilecek kadın çalışanların mesleki dağılımına bakıldığında ilk sırada % 22'lik oranla 'muhasibe elamanı', gelmektedir. Akabinde % 20,3 oranında 'sekreterlik', % 13,6 oranında 'tekniker', % 10,2 oranında da 'kalite kontrol' elemanına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunların yanı sıra işletmecisi, vasıfsız işçi, tekstil işçisi, mühendis, tasarımcı ve pazarlama gibi mesleklere de önümüzdeki yıllarda ihtiyaç duyulacaktır.

İŞKUR'un Adıyaman'da 464 iş yerinde uyguladığı "2011 İşgücü Piyasası Araştırması"na göre, toplam çalışan sayısında ön plana çıkan sektör 'tekstil ve tekstil ürünleri' imalatı sektörüdür. Anket yapılan iş yerlerinde çalışan kadınların % 59,6'sı tekstil ve tekstil ürünleri imalatı sektöründe çalışmaktadır. Araştırmanın en çarpıcı noktası çalışan kadınların erkeklere oranında ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya göre, çalışanların % 81,7'si erkek, % 18,3'ü ise kadındır.⁴⁵ Adıyaman'da kadınların istihdama katılım oranları erkeklere oranla oldukça düşüktür.

Adıyaman'da işsiz kadınların büyük bir çoğunluğunu 'ilköğretim' ve 'lise ve dengi' okullardan mezun olanlar oluşturmaktadır.

Adıyaman'da, özel sektör tarafından işe alınan kadınların sayısı, kamu kurumları tarafından işe alınan kadınların sayısından fazladır.

Tablo 13, Adıyaman İŞKUR'a yapılan başvuruları, işe yerleştirmeleri, kayıtlı işgücünü ve kayıtlı işsizleri göstermektedir. Buna göre, 2011 Ekim ayında işe alınan kadın sayısı 44'tür. Aynı yıl içinde işe alınan erkek sayısının 591 olması, Adıyaman'daki kadın istihdamının oldukça düşük olduğunun en önemli göstergelerinden birisidir. Bunun dışında, Ocak 2011-Ekim 2011 tarihleri arasında özel sektör tarafından işe alınan kadın sayısı 142 iken, kamu kurumları tarafından işe alınan kadın sayısı 45'tir. Aynı tarih aralığında daimi bir işe yerleşen kadınların sayısı 185 iken, erkeklerin sayısı ise 1369'dur.⁴⁶

⁴⁵ İŞKUR, 'İşgücü Piyasası Araştırması Adıyaman İli Sonuç Raporu', 2011: 6

⁴⁶ İŞKUR, 'İşe Yerleştirmeler - Adıyaman, 2011

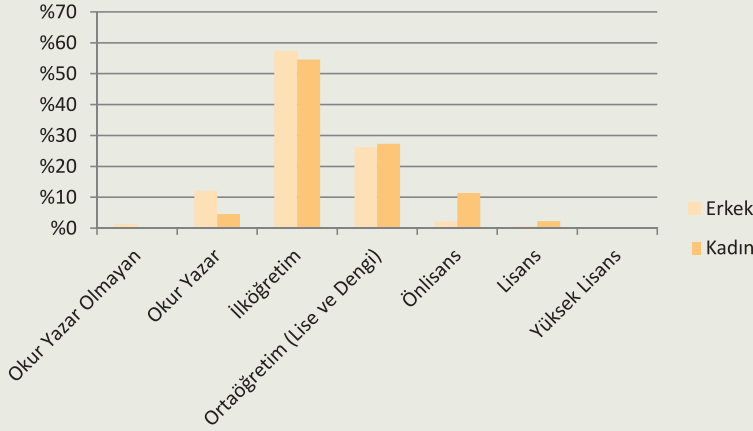
Tablo 13. Adıyaman Ekim 2011: Eğitim Durumuna Göre; Başvuru, İşe Yerleştirme, Kayıtlı İşgücü ve Kayıtsız İşsizlerin Çapraz Olarak Karşılaştırılması

Öğrenim Durumu	Başvuru			İşe Yerleştirme			Kayıtlı İşgücü			Kayıtlı İşsiz		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Bilinmeyen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Okur Yazar Olmayan	103	48	151	8	0	8	817	545	1362	761	541	1302
Okur Yazar	96	31	127	71	2	73	598	464	1062	568	456	1024
İlköğretim	308	90	398	339	24	363	6045	3137	9182	5694	3071	8765
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	268	50	318	155	12	167	4945	2783	7728	4451	2697	7148
Önlisans	45	33	78	13	5	18	841	669	1510	728	615	1343
Lisans	18	9	27	4	1	5	540	228	768	473	213	686
Yüksek Lisans	0	0	0	1	0	1	15	9	24	10	8	18
Doktora	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Genel Toplam	838	261	1099	591	44	635	13802	7835	21637	12686	7601	20287

Kaynak: İŞKUR Adıyaman İl Müdürlüğü

Adıyaman İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından en çok 'ilköğretim' ve 'ortaöğretim' mezunu kadınlar işe yerleştirilmiştir.

Şekil 9. 2011 Ekim Ayında İŞKUR'a Kayıtlı İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumu



Şekil 9'da, 2011 Ekim ayı içerisinde İŞKUR'a kayıtlı işe yerleştirilenlerin eğitim durumları ve cinsiyetleri analiz edilmiştir. Buna göre, kadınlar arasında en çok 'ilköğretim' ve 'ortaöğretim' mezunu olanlar işe yerleşirken, erkekler arasında da benzer bir eğilimin olduğu göze çarpmaktadır. 'Ortaöğretim', 'önlisans' ve 'lisans' mezunu grup arasında, kadınlar erkeklere göre daha çok istihdam edilmiştir. 'İlköğretim' mezunu, 'okur-yazar' ve 'okur-yazar olmayan' erkeklerin istihdamı, ilköğretim mezunu kadınların istihdamından daha fazladır. Eylül ayı içinde, toplamda işe yerleştirilen erkeklerin sayısı, kadınların sayısından fazladır.

İŞKUR'un 2011 yılı verilerine göre, Adıyaman'da kadın istihdamı oranı 2010 yılına oranla düşüş göstermiştir.

Adıyaman'daki kadın istihdamında dikkat çekici noktalardan birisi istihdamdaki kadın sayısındaki dramatik düşüştür. Her ne kadar İŞKUR'un ülke genelindeki verilerine göre

kadın istihdamı geçen yılın ilk yedi ayına kıyasla artış gösterse de, Adıyaman'da kadın istihdamı görece bir düşüş göstermiştir. İŞKUR'un 'İşgücü Piyasası Araştırması' verilerine göre, 'tekstil ve tekstil ürünleri imalatı' ve 'gıda ürünleri, içecek ve tütün' imalatında çalışan kadınların sayısı son iki yılda yaklaşık % 88 oranında düşüş göstermiştir.⁴⁷ Aynı düşüş kadınların en çok istihdam edildikleri alanlar olan 'eğitim' ve 'sağlık işleri ve sosyal hizmetler' sektöründe de gerçekleşmiştir. Çalışan kadın sayısındaki düşüşün en önemli sebebi, Adıyaman'da istihdam edilen kadınların çok büyük bir çoğunluğunun ya 'mevsimlik' işçi olarak dönemsel ve sigortasız olarak ya da tarım işletmelerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Kayıt dışı çalıştıkları için resmi istatistiklerde görünmeyen bu kadınlar, düşük teknoloji ve basit organizasyona dayalı yağ ve salça fabrikaları gibi yerlerde mevsimlik üretime dahil olmaktadır.

Adıyaman'da, temininde en çok günlük çekilen meslek, 'iplikçilik'tir.

Ekonomide üretime katma değer sağlayamayan bu kadınlar, ekonomik hayattan dışlandıkları gibi sosyo-kültürel açıdan geri kalmakta ve kendilerine olan saygılarını ve uzun vadede de aile içindeki statülerini yitirerek birey olma özelliklerini de kaybetmektedirler. Bu yüzden, Adıyaman'da düzenli gelir getiren işlerde çalışmayan kadınların büyük bir çoğunluğu toplumun en dezavantajlı kesimini oluşturmaktadır. Adıyaman KAMER'in yaptığı mahalle çalışmalarına da göre, yoksulluk ve işsizlik kadınların birinci ve en önemli sorunları arasında yer almaktadır. Özellikle de kentin çöküntü alanlarında yaşayan kadınların çoğu ev içi sorumlulukları, geleneksel roller, eş ve babalarının izin

⁴⁷ İŞKUR, 'İşgücü Piyasası Araştırması Adıyaman İli Sonuç Raporu', 2011:4

vermemesi sebebiyle yaşadıkları mahallelerden dışarı dahi çıkmamaktadırlar. Özellikle de toplumun en dezavantajlı kesimini oluşturan işsiz kadınlar için istihdam politikaları üretmek oldukça önemlidir. Bu çerçevede, ekonominin ve iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilen bir mesleki eğitim sisteminin kurulması önem arz etmektedir. Söz gelimi, İŞKUR'un İşgücü Piyasası Araştırması Adıyaman ili sonuç raporuna göre, toplam istihdamında artış beklenen meslekler; beden işçisi (genel), ekmeğe satış elemanı, fırıncı ustası-unlu mamuller, aşçı ve pişiricidir. Bu noktada İŞKUR'un raporunda öne çıkan konu, 2011 yılında gıda sektöründe çalışan sayısındaki dramatik düşüşün, yükselişe geçeceği beklentisidir. Temininde güçlük çekilen ve ihtiyaç duyulan mesleklerin tamamı özel sektördendir ve en çok 'iplikçi'ye ihtiyaç duyulmaktadır. İplikçi mesleğinde eleman temininde güçlük çektiğini belirten işyerlerinin tamamı yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması dolayısıyla eleman bulamadıklarını belirtmişlerdir.⁴⁸ Düzenlenmesi planlanan mesleki eğitim kurslarında makinecilik (dikişçilik) kurslarına ağırlık verilmesi ve bu kursların istihdam garantili olması, Adıyaman'daki kadın istihdamının arttırılması açısından önem arz etmektedir.

4.2.3. Kilis

“Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımının ve Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi” kapsamında Kilis ilinde toplam 250 firmada görüşme yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Kilis'te de 'tekstil' (% 55,2), 'gıda' (% 26) ve 'sağlık' sektörü ön plana çıkan sektörler arasında yer almaktadır. Beyaz eşya, sigortacılık, kimya-plastik-kâğıt işkollarının da oranı düşük de olsa belli bir ağırlığı bulunmaktadır. Tekstil işkolunda kadın istihdamına duyulan ihtiyacın yüksek oluşu göz önüne alındığında

⁴⁸ İŞKUR, 'İşgücü Piyasası Araştırması Adıyaman İli Sonuç Raporu', 2011:11-12

kadın istihdamının özendirilmesi yönünde özel çalışmaların yapılması Kilis için zorunluluktur. Benzer şekilde Kilis'te hizmet sektörünü oluşturan işkollarının nisbi bir ağırlık oluşturması kadın istihdamı açısından avantaja dönüştürülebilir. Nitekim giderek gelişen sağlık, eğitim sigortacılık sektörlerinde kadınların istihdam edilmeleri oldukça önemlidir.

Kilis'te, 'tekstil', 'gıda' ve 'sağlık' sektörü kadın istihdamı açısından önemli bir ağırlığa sahiptir.

Kilis'te yer alan firmaların çok büyük bir çoğunluğu, 'Küçük Ölçekli İşletmeler'den oluşmaktadır. İşletmelerde kadın istihdamı oranı Gaziantep'e göre düşüktür. Bu açıdan kadın istihdamının güçlendirilmesi yönünde Kilis'te ilgili kurumların koordineli çalışmalar içine girmeleri ve orta-uzun erimli projeksiyonlarda stratejik çalışmalar yapmaları önem taşımaktadır.

Tablo 14. İşletmelerde Çalışan Kadınların Eğitim Durumları

	İlköğretim ve Altı	Normal Lise	Meslek Lisesi	Meslek Yüksek Okulu	Lisans ve Üstü	TOPLAM
SAYI	53	36	12	10	26	137
ORAN (%)	38,7	26,3	8,7	7,3	19	100

Kaynak: Gaziantep Sanayi Odası

Kilis'te istihdam edilen kadınların büyük bir çoğunluğunun eğitim düzeyi oldukça düşüktür.

Kilis'te sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların eğitim seviyesi düşüktür. Örneğin 'ilköğretim ve altı' eğitim düzeyine sahip kadınların oranı % 38,7'dir. Sanayi ve hizmetler sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanların istih-

dam oranları ise oldukça düşüktür. İstihdam edilen kadınların % 8,7'si meslek lisesi mezunu % 7,2'ü ise meslek yüksek okulu mezunu iken üniversite mezunu kadın çalışanların oranı % 19'dur. Bu verilerden yola çıkarak, Kilis'te, Adıyaman ve Gaziantep'te olduğu gibi eğitim ve kalifikasyonu düşük kadınların istihdam edilmektedir.

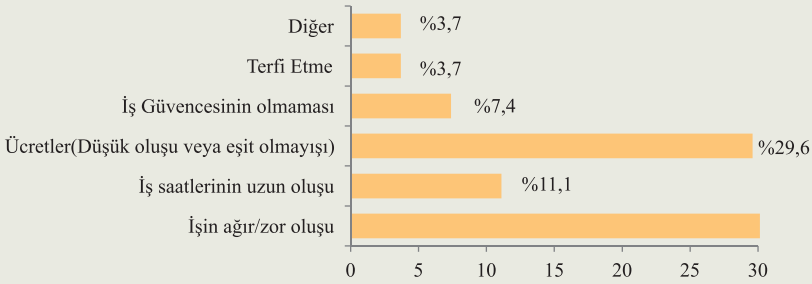
Kilis'te işletmelerde istihdam edilen kadın çalışanların yaş dağılımına bakıldığında ilk sırada '16-24' yaş diliminde (% 36,96) yer alanlar; ikinci sırada '25-34' yaş diliminde (% 36,23) yer alanlar gelmektedir. Yaş ilerledikçe kadın istihdamında belirgin bir düşüş gözlenmektedir. Nitekim '45-54' yaş diliminde yer alan kadınların oranı sadece % 1,45'tir. Genç nüfusun (kadın veya erkek) faal çalışma hayatında yer alması kuşkusuz önemlidir; ancak 45 ve üstü yaş grubunun çok erken dönemde üretimde yer alaması veya istihdam edilememesi de dikkate alınması gereken bir problemdir.

Kilis'te idari kadroda ve işletmelerde çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu 'işçi' veya görece düşük statülü işlerde çalışmaktadırlar.

Kilis'te işletmelerde dikkat çeken bir diğer husus da kadın çalışanların çok büyük bir kısmının ağırlıklı olarak 'işçi' veya idari kadroda görece düşük statülü işler'de çalışmasıdır. Bu durum toplumsal cinsiyet temelinde yaşanan sıkıntıların Kilis'te de devam ettiğini göstermektedir. Yüksek statülü/prestijli ve yüksek ücretli pozisyonlarda büyük bir çoğunlukla erkekler istihdam edilmektedir. Çalışma yaşamında dönüştürücü bir etkinin yaratılabilmesi için kalıp haline gelmiş bu ayrımın giderilmesi gerekmektedir. Mesleğe dayalı toplumsal cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması için kadın-erkek arasındaki eşitsizliğe karşı kalıcı sosyal politikalar oluşturulmalıdır.

Kilis'te işletmelerde çalışan kadınların en çok karşılaştıkları sorunların başında, 'işin zor/ağır oluşu' ve 'ücretlerin düşük ve eşit olmaması' gelmektedir.

Şekil 10. İşletmelerde Çalışan Kadınların En Çok Karşılaştıkları Sorunlar



Kaynak: Gaziantep Sanayi Odası

Kilis'te işverenlere göre kadın çalışanların en çok yakındıkları sorunlar sırasıyla 'işlerin ağır', 'çalışma sürelerinin uzun' ve 'ücretlerin düşük oluşu'dur. Araştırma bulgusu, kadınların ek mesai yaptıklarını ve bu mesainin iki saatten beş saate kadar çıkabildiklerini dolayısıyla işverenlerin çalışma saatlerinin standart bir ilkeye göre değil, kendi isteklerine göre düzenleme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Araştırmada, kadınlara ödenen ücret de erkeklere ödenen ücretle kıyaslandığında çok daha düşük kalmaktadır. Kuşkusuz bu eğilimi destekleyen pek çok süreçten bahsedilebilir. Toplumsal mesleklere göre cinsiyet ayrımı erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkının kalıcı olmasındaki en önemli nedenlerden birisidir. Nitekim Kilis'te kadınlar, daha düşük ücretlerin ödendiği vasıfsız işlerde yoğunlaşmaktadır.

Kilis'te firmaların gelecek iki yıllık projeksiyonları çerçevesinde ağırlıklı olarak 'vasıfsız işçi' istihdam etmek istediklerini belirtmişlerdir.

Kilis'te önümüzdeki iki yıl içinde işverenler, ilk sırada 'vasıfsız işçi' istihdam etmeyi planlamaktadırlar. İkinci sırada 'pazarlama elemanı' ve üçüncü sırada ise 'muhasabe elamanı' ihtiyacı gelmektedir. Araştırmaya katılan işverenler, 'kasiyerlik', 'sekreterlik' ve 'bilgisayar operatörü'nü ihtiyaç duyulan meslekler arasında olduğunu ifade etmişlerdir. Bu dağılım, Kilis'te önümüzdeki dönemlerde istihdam edilecek olan kadın işgücünün hizmetler sektöründe yoğunlaşmakta olduğunu göstermektedir.

Kilis'te kadınlar için istihdam alanı oldukça dardır. Kadın istihdamını arttırmak için, emek piyasasında belirli düzenlemele-re gidilmesi gerekmektedir. Örneğin bu noktada esnek istihdam koşulları yaratılarak kadının ev ve iş arasındaki dengesi sağlanabilir. Kadınlar hem gelir getirici bir faaliyete katılabilir hem de aile sorumluluklarını yerine getirebilir. Esnek işlerin hizmetler sektöründe yaygınlaştığı göz önünde bulundurulduğunda, Kilis'te kadın işgücü için çeşitli fırsatlar yaratılabilir. Esnek istihdam, düşük ücret, iş güvencesinin olmayışı ve terfi adaletsizliği gibi olumsuzlukları içerdiği için, esnek çalışanların sosyal korunmasını sağlamak için AB topluluk müktesebatı içinde yer alan, esnek çalışma biçimlerine olanak sağlayan düzenlemeler uygulanabilir.

Kilis'te kadınların hizmet sektöründe istihdam edildikleri ana kolun başında 'eğitim' gelmektedir.

Toplam 95 işyeri tarafından doldurulan "İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizi Anketi", Kilis ili için 2011 yılının ilk yarısında

uygulanmıştır. Çalışanların sektörlere ve mesleklere göre dağılımları incelendiğinde kadınların en çok 'eğitim' sektöründe istihdam edildiği ortaya çıkmaktadır. 'Toptan ve Perakende Ticaret', 'Tekstil ve Tekstil Ürünleri İmalatı', Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme, kadınların en çok istihdam edildikleri sektörlerin başında gelmektedir.⁴⁹ Anket sonuçlarında dikkat çekici noktalardan birisi, Adıyaman ilinde olduğu gibi, Kilis ilinde de 2009'dan bu yana kadın istihdamında yaşanan düşüştür. İŞKUR'a kayıtlı iş yerleri tarafından doldurulan 2009 yılı İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizi Anketi'ne göre, istihdam edilen kadınların sayısı 276 iken, 2011 yılında uygulanan ankete göre 198 olarak tespit edilmiştir. 2011 yılında uygulanan ankette dikkat çekici bir diğer nokta ise 'eğitim' sektöründe istihdam edilen kadın sayısındaki artıştır.

Ankete göre toplam çalışanların % 89,5'i erkek iken, % 10,5'i kadındır.⁵⁰ Çalışan kadınların mesleklerine göre dağılımları incelendiğinde en çok 'beden işçisi', 'eğitim-öğretim görevlisi', 'orta öğretim öğretmeni', 'temizlik görevlisi', 'plastik işlemeci', 'fırıncı ustası-unlu mamuller' ve 'pasta ustası' olduğu ortaya çıkmaktadır.⁵¹ Anketin yapıldığı zamanda işyerlerinin ihtiyaç duyduğu eleman sayısı ve mesleklerini incelediğimizde yalnızca bir meslekte iki adet açık iş olduğu görülmektedir. Mevcut açık iş sanayi sektöründe, 'fason takip elemanı' (baskı-nakış) mesleğinde bulunmaktadır ve ikisi de özel sektördedir. Ayrıca mevcut açık iş on ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinden gelmiştir. Uygulanan ankete göre, istihdam artışı beklenen sektörün 'Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme' olduğu görülmektedir.⁵²

Kilis'te işsiz kadınların büyük bir çoğunluğunu 'ilköğretim' mezunu kadınlar oluşturmaktadır.

⁴⁹ İŞKUR, 'İşgücü Piyasası Araştırması Kilis İli Sonuç Raporu', 2011: 4-5

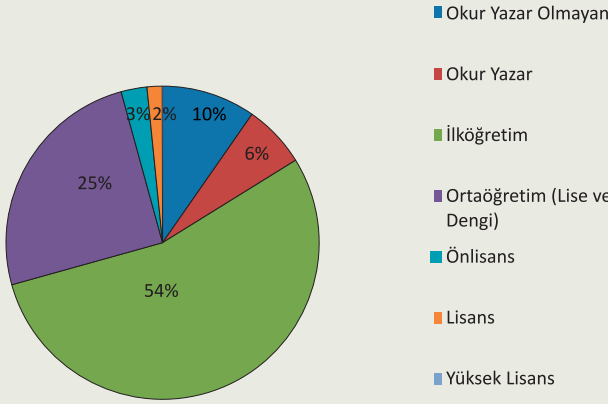
⁵⁰ İŞKUR, 'İşgücü Piyasası Araştırması Kilis İli Sonuç Raporu', 2011: 6

⁵¹ İŞKUR, 'İşgücü Piyasası Araştırması Kilis İli Sonuç Raporu', 2011: 7-8

⁵² İŞKUR, 'İşgücü Piyasası Araştırması Kilis İli Sonuç Raporu', 2011:11

Türkiye İş Kurumu Kilis İl Müdürlüğü'nden elde edilen verilere göre, kadın işsizlerin meslek grupları ve öğrenim durumlarına göre dağılımları analiz edilmiştir. Buna göre, Kilis ilinde en çok 'ilköğretim' mezunu kadınlar işsizdir. İlköğretim mezunlarını, 'ortaöğretim (lise ve dengi)', 'okur-yazar olmayan', 'okur-yazar', 'önlisans', 'lisans' ve 'yüksek lisans' mezunları takip etmektedir.⁵³ Kilis iline kayıtlı işsiz kadınların sayısı 2697'dir.⁵⁴ Şekil 11, 2011 Ekim ayı içinde İŞKUR'a kayıtlı kadın işsizlerin eğitim durumlarını göstermektedir.

Şekil 11. İŞKUR'a Kayıtlı Kadın İşsizlerin Eğitim Durumu



Kilis'te özel sektör tarafından işe alınan kadınların sayısı, kamu kurumları tarafından işe alınan kadınların sayısından fazladır.

Tablo 15'e göre, Ocak-Ekim 2011 tarihleri arasında İŞKUR'a başvuran erkekler arasından 883 erkek, kadınlar arasından ise 98 kişi işe yerleştirilmiştir. Bugüne kadar İŞKUR'a başvuruda bulunmuş kadınlardan 1045 kişi daimi bir işe girer-

⁵³ İŞKUR, 'Kayıtlı İşsizlerin Meslek Grupları ve Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları-Kilis', 2011

⁵⁴ İŞKUR, 'Kişisel Durumlar-Kilis', 2011

ken, erkeklerden ise 7071 kişi daimi bir işe yerleşmiştir. Adıyaman ilinde olduğu gibi Kilis ilinde de özel sektör tarafından işe alınan kadınların sayısı, kamu kurumunda işe alınanların sayısından oldukça fazladır.⁵⁵

Tablo 15. Kilis Ekim 2011: Eğitim Durumuna Göre; Başvuru, İşe Yerleştirme, Kayıtlı İşgücü ve Kayıtsız İşsizlerin Çapraz Olarak Karşılaştırılması

Öğrenim Durumu	Başvuru			İşe Yerleştirme			Kayıtlı İşgücü			Kayıtlı İşsiz		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Bilinmeyen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Okur Yazar Olmayan	190	190	380	11	2	13	244	261	505	239	261	500
Okur Yazar	55	44	99	37	5	42	96	178	274	93	175	268
İlköğretim	914	337	1251	641	44	685	2074	1530	3604	1930	1470	3400
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	407	237	644	169	32	201	993	708	1701	897	676	1573
Önlisans	37	31	68	16	10	26	107	75	182	96	72	168
Lisans	41	28	69	9	5	14	68	50	118	60	42	102
Yüksek Lisans	1	1	2	0	0	0	3	2	5	3	1	4
Doktora	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Genel Toplam	1645	868	2513	883	98	981	3585	2804	6389	3318	2697	6015

Kaynak: İŞKUR Kilis İl Müdürlüğü

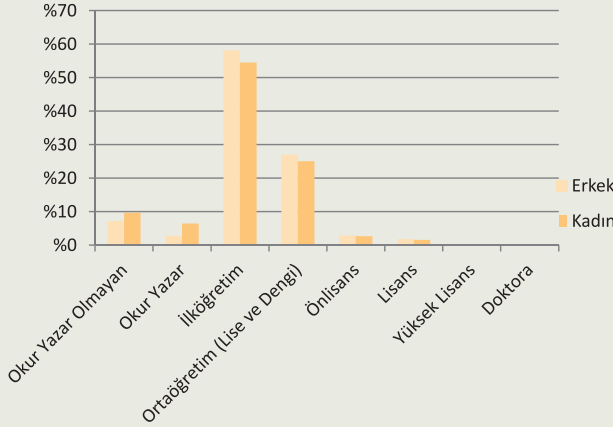
Kilis'te İŞKUR'a kayıtlı başvurular arasında en çok 'ilköğretim' ve 'ortaöğretim' mezunu kadınlar istihdam edilmiştir.

Şekil 12, 2011 Ekim ayı içinde İŞKUR'a kayıtlı işe yerleştirilen kadınların eğitim durumlarını göstermektedir. Buna göre, İŞKUR'a kayıtlı başvurular arasında en çok 'ilköğretim' ve 'ortaöğretim' mezunu kadınlar istihdam edilmiştir. TRC1 Bölgesi'ni oluşturan diğer illerde olduğu gibi, Kilis ilinde de, İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasında, erkekler kadınlardan daha fazla istihdam

⁵⁵ İŞKUR, İşe Yerleştirmeler-Kilis, 2011

edilmiştir. İstihdam edilen 'ilköğretim' ve 'ortaöğretim' mezunlarının çoğunluğu erkekler, okur-yazar olmayan ve okur-yazar olarak istihdam edilenlerin çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

Şekil 12. 2011 Ekim Ayında İŞKUR'a Kayıtlı İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumu



4.3. İŞKUR'UN DÜZENLEDİĞİ KURLAR

İşsizlikle mücadele edebilmek adına, İŞKUR tarafından, GAP ve İşsizlik Sigortası fonundan finanse edilen çeşitli mesleki eğitim kursları ve eğitimler işsizlikle mücadelede en önemli araçlar arasında yer almaktadır. Bu kapsamda İŞKUR, 'özel öğretim kurumları' ve 'işyerleri'ne yönelik kurslar düzenlemektedir. İş yeri kurslarında, kursiyerlerin en az % 50'sinin istihdam edilmesi zorunluyken, özel eğitim kurumları kurslarında, kursiyerlerin en az % 20'sinin istihdam edilmesi zorunluluğu bulunmaktadır. İŞKUR yetkililerinden alınan bilgilere göre, istihdam taahhüdünü yerine getirmeyen firmalar 'yasaklı' statüsüne alınmakta ve bir daha herhangi bir mesleki eğitim projesinde İŞKUR'la çalış-



mamaktadırlar. İŞKUR yetkilileri, 'nylon istihdamı' engellemek adına, firmalar tarafından istihdam edilmiş olan personelin maaş bordrolarının ve SSK ödemelerinin kontrol edildiğini belirtmişlerdir. İŞKUR bünyesinde düzenlenen kursların açıklaması aşağıda verilmiştir:

İşgücü Yetiştirme Kursları: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim ve öğretim kurumları, üniversiteler, öğretim kurumları, özel sektör işyerleri, eğitim veya rehabilitasyon amacıyla kurulmuş firmalar, eğitim için gerekli mekan ve donanımına sahip dernek, vakıf, işçi, işveren, esnaf ve meslek kuruluşları, meslek birlikleri ve benzeri kurum ve kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşları, döner sermayeli kuruluşlar, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşlar ile bunlara bağlı işyerleri ile işbirliği yaparak ve hizmet satın alarak işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarında hizmet alımları; ihale yöntemi ve doğrudan temin yoluyla sağlanmakta olup, bireysel gönderme ve işbirliğiyle gerçekleştirilmektedir. İşgücü yetiştirme kursları istihdam garantili olarak da düzenlenmektedir. İşgücü yetiştirme kurslarına katılanlara, eğitimlere katıldıkları her bir fiili gün için kursiyer cep harçlığı verilerek, eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenmektedir.

Girişimcilik Eğitimleri: İçeriği ve eğitimi düzenleyecek yüklenicisi Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile mutabakata varılması ile belirlenen girişimcilik eğitimleri kuruma kayıtlı işsizlere yönelik olarak kendi işlerini kurmalarına yardımcı olmak amacıyla düzenlenmeye başlanmıştır. Girişimcilik programına katılanlara, eğitimlere katıldıkları her bir fiili gün için kursiyer cep harçlığı verilerek, eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta

primleri ödenmektedir.

Staj Programları: Kurumca; en az lise, (lise dengi ve üstü) düzeyindeki eğitim kurumlarından mezun olmuş kuruma kayıtlı işsizlerinden öğrenci olmayanlar arasından mesleki yeterliklerini geliştirebilecekleri staj programları düzenlenmektedir. Programlar en az on çalışanı bulunan işyerlerinde düzenlenir. Kamu kurum/kuruluşlarında staj programları uygulanmaz. Stajyerler; staj yapacakları işyerlerini, mezun olunan ya da ilgi duyulan alandaki işyerleri arasından, staj eğitimini tamamlayacak niteliğe sahip olması şartı ile kendileri belirlemektedir. İl/Şube Müdürlüklerince ilan edilen işyerleri de Kurum'dan stajyer talebinde bulunabilmektedir. Programa katılan stajyerlere, staj programına katıldıkları her bir fiili gün için cep harçlığı verilerek ve eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenmektedir.

Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP): İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan, doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan programlardır. Bu faaliyetler, genellikle ekonomik kriz, özelleştirme, ekonomik yapılanma, doğal afetler ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde Kuruma kayıtlı işsizlerin, çalışma yaşamından uzun süre ayrı kalarak maddi sıkıntıya düşmelerini önlemek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmemelerini, kısa süreli istihdam ve eğitimlerini sağlamak için yürütülmektedirler. TYÇP'ler, çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, restorasyon, kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları konularında düzenlenebilmektedir. Katılımcılara TYÇP

süresince cari asgari ücret üzerinden çalışma süresine göre hesap edilecek ücret ödenmekte ve sosyal güvenlik ve genel sağlık sigorta prim ödemeleri gerçekleştirilmektedir.

UMEM: ‘Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM)’in sekretaryalığını İŞKUR yapmaktadır. UMEM, işgücü piyasasında arz ve talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi arasında imzalanan protokol kapsamında 19 ilde başlatılmıştır. UMEM projesinin amaçları aşağıda sıralanmıştır:

- a. İŞKUR tarafından yürütülmekte olan meslek edindirme faaliyetlerinin ve özellikle de teknik alanlardaki mesleki eğitimin etkinlik ve verimliliğinin artırılması ve işgücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesine yönelik bir sistemin ortaya konulması,
- b. İşsizlere yönelik temel mesleki eğitim, mesleki gelişim ve meslekte yenileme eğitimlerinin verilmesi, başarılı kursiyerlerin staja yerleştirilmesi ve son aşama olarak da başarılı stajyerlerin istihdamının sağlanması,
- c. İŞKUR tarafından yürütülen mesleki eğitim hizmetlerine olan farkındalığın artırılması,
- d. Meslek liselerinin teknik altyapısının yenilenmesi, proje kapsamındaki okulların günün gerektirdiği teknolojik gelişmelere göre donatılması ve bu okullardaki eğitimcilerin gelişen teknolojiye uyumunun artırılması,
- e. Sektörel ve bölgesel işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin gerçekleştirilmesi,

- f. İşgücü piyasası analizine ilişkin kurumsal kapasitenin artırılması, bu amaçla İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına işlevsellik kazandırılması,
- g. Proje kapsamındaki okullarda uygulanacak mesleki eğitim programlarının etkinliğinin artırılması için ilgili tarafların katılımını öngören “Kurs Yönetimi” adı altında yeni yönetim modelinin geliştirilmesidir.

4.3.1. Gaziantep

İŞKUR'un yürüttüğü işgücü yetiştirme kursları aracılığıyla dezavantajlı gruplar arasında görülen kadınların da işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak hedeflenmektedir. Aşağıdaki Tablo'da, 01.01.2011-23.11.2011 tarihleri arasında düzenlenen kurslar, katılımcı sayıları ve katılımcıların istihdam durumları verilmiştir. Gaziantep'te kadınların en çok katılım sağladıkları kurs programları, 'engelli bakım elemanı', 'terzi', 'insan kaynakları meslek elemanı', 'bilgisayarlı muhasebe elemanı', 'halı deseni kopyacısı', 'turizm ve otel işletmeciliği meslek elemanı', 'engelli bakım elemanı', 'bayan terzi', 'makine nakışçısı', 'ev mefruşatı dikimcisi', 'bayan kuaförü', 'triko makineleri operatörü', 'çağrı merkezi görevlisi', 'halı dokuyucu (otomatik tezgah)', 'kasiyer', 'depo sorumlusu', 'sabun imalatçısı', 'hasta danışmanı' ve 'çocuk gelişimi meslek elemanı' kurslarıdır. En çok istihdam ise, 'sabun imalatçılığı', 'insan kaynakları meslek elemanı', 'hasta danışmanlığı', 'turizm ve otel işletmeciliği meslek elemanı' ve 'çağrı merkezi görevlisi' ve 'triko makineleri operatörlüğü' kurslarında gerçekleşmiştir.⁵⁶

İŞKUR'dan elde edilen istatistiklere göre, en çok kadın istihdamı 'İşgücü Yetiştirme Kursları' ve 'GAP-II' kurslarında

⁵⁶ İŞKUR Gaziantep İl Müdürlüğü

sağlanmıştır ancak istihdam edilen erkek sayısının, kadın sayısından oldukça fazla olduğu görülmektedir. İŞKUR'un düzenlediği kurslarda dikkat çekici noktalardan birisi, kadınların istihdam şansı bulabildikleri mesleklerin, çoğunlukla toplumdaki geleneksel rollerini pekiştiren nitelikte mesleklerden oluşmasıdır.

Tablo 16. 01.01.2011-23.11.2011 Tarihleri Arası Kurs Verileri

Kurs İsimleri	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam	Ayrılmış	İstihdam Edilen	
						(Erkek)	(Kadın)
Staj	33	58	91	149	72	47	30
Girişimcilik	8	124	68	192	1	25	8
GAP-II	77	808	506	1314	77	757	111
GAP-II TYÇP	11	370	13	383	0	94	3
İşgücü Yetiştirme Kursları	27	129	249	378	52	50	190
UMEM	63	390	41	431	8	299	14

Kaynak: İŞKUR Gaziantep İl Müdürlüğü

4.3.2. Adıyaman

UMEM Projeleri kapsamında Adıyaman'da çeşitli mesleki eğitim kursları düzenlenmiştir ancak 2011 yılında düzenlenen elektrot kaynakçısı ve mobilya imalatçısı gibi eğitimlerden sadece erkekler faydalanmıştır. Kadınlar, 'İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları' ve 'GAP'tan finanse edilen çeşitli mesleki eğitim kurslarına katılım sağlamışlardır. Kadınların en çok katılım sağladığı kurs programı 'makinecilik (dikişçilik)', 'muhasibecilik', 'overlok makinesi operatörlüğü', 'çocuk gelişim elemanı', 'cilt bakım ve güzellik meslek elemanı', 'bilgisayar programcılığı'dır. Ancak, düzenlenen mesleki eğitim programlarının işgücü ihtiyacı duyulan ve temininde güçlük çekilen mesleklere yöneltilmesi, bu prog-

ramların başarılı olması açısından önem arz etmektedir. İşgücü ihtiyacı duyulan mesleklerde mesleki eğitim kursları açılmalı ve bu kurslarda işgücü piyasasının aradığı nitelik ve becerilere yönelik eğitim verilmelidir. Söz gelimi, İŞKUR'un yaptığı işgücü piyasası analizine göre, temininde güçlük çekilen ve ihtiyaç duyulan meslek 'iplikçilik'tir. Aşağıdaki tabloda, İŞKUR bünyesinde düzenlenen kurslarda erkek ve kadın istihdam sayısı verilmiştir.

Tablo 17. 01.01.2011 -23.11.2011 Tarihleri Arası Kurs Verileri*

Kurs İsimleri	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam	Ayrılmış	İstihdam Edilen	
						(Erkek)	(Kadın)
Özürlü Kursları	5	57	19	76	32	0	0
UMEM Projesi	2	49	1	50	19	0	0
GAP-II	25	235	294	529	127	0	0
GAP-II TYÇP	14	602	77	679	252	420	31

Kaynak: İŞKUR Adıyaman İl Müdürlüğü

(*): Kurum kaynağı ile düzenlenen kurs ve TYÇP faaliyetleri dahil edilmemiştir.

2011 yılında gerçekleştirilen istihdam garantili kurslar henüz tamamlanmadığından istihdam oranları sisteme işlenmemiştir.

UMEM projesi kapsamında Kasım ayı itibarıyla 9 adet işbaşı eğitim kursu açılmış olup, başvurular hala alınmaktadır. 225 kişilik bu kursların büyük ölçüde bayan başvurularından seçilmesi beklenmektedir.

4.3.3. Kilis

Kadınlar, Kilis'te düzenlenen UMEM projelerinden 'plastik işlemeciliği', 'ambalajcılık', 'dokuma makineleri operatörlüğü' ve 'güzellik uzmanlığı' kurslarına katılım sağlamışlardır. 2011 Ağustos ayında düzenlenen plastik işlemeciliği ve ambalajcılık kurslarına katılanların tamamı istihdam edilmiş ancak dokuma makineleri operatörlüğü ve güzellik uzmanlığı kurslarına katılanların hiçbiri istihdam edilememiştir. Kilis'te düzenlenen UMEM projelerinde istihdam edilenlerin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır.

Kilis ilinde kadınlar, GAP'ın bütçesinden finanse edilen 'temizlik görevlisi', 'makine nakışçısı', 'kuaförlük', 'el sanatları ustalığı', 'bilgisayar programcılığı', 'insan kaynakları meslek elemanı', 'sekreterlik', 'çocuk bakıcılığı', 'moda tasarımlığı öğretmenliği', 'web tasarımcılığı', 'aşçı yardımcılığı', 'turizm ve otelcilik elemanı', 'bilgisayar operatörlüğü', 'stilistik', 'işletme meslek elemanı', 'büro yönetimi ve sekreterlik meslek elemanı', 'pazarlamacı', 'bilgisayar bakım ve onarımcılığı' kurslarına katılım sağlamışlardır. Kursiyer sayılarının yeterli düzeyde olmadığı bu kurslarda, istihdam sayısı da oldukça düşüktür.

'İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları'ndan en çok 'tıbbi sekreterlik', 'yönetici sekreterliği', 'web tasarımcılığı' kurslarına katılım sağlanmıştır ancak erkeklerle kıyaslandığında oldukça az sayıda kadının istihdam edildiği görülmektedir.

İŞKUR Kilis İl Müdürlüğü'nün düzenlediği kurslara yapılan başvurulardaki kadın-erkek ayrımı göz önünde bulundurulduğunda, erkek kursiyerlerin 'teknik' alanlara yönelirken kadınların, geleneksel rollerine paralel mesleki eğitim program-

larına yönelindikleri görülmektedir. Toplumdaki geleneksel kalıpların kırılması adına, kadınların 'teknik' alanlara yönlendirilmesi kalkınma açısından da önem arz etmektedir.

Tablo 18. 01.01.2011-23.11.2011 Tarihleri Arasındaki Kilis Kurs Verileri

Kurs İsimleri	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam	Ayrılmış	İstihdam Edilen	
						(Erkek)	(Kadın)
İşgücü Yetiştirme TYÇP	6	482	110	592	27	482	110
GAP II - TYÇP	5	83	2	85	9	83	2
Girişimcilik	5	77	48	125	12	0	0
Staj	5	4	4	8	0	1	2
UMEM	24	190	50	240	60	102	15

Kaynak: İŞKUR Kilis İl Müdürlüğü

4.4. TRC1 BÖLGESİ KADIN İSTİHDAMININ SORUNLARI

4.4.1. Kadınların İşgücüne Katılımları Önündeki Başlıca Engeller

TRC1 Bölgesi'nde kadının işgücüne katılımını engelleyen önemli sosyolojik nedenler vardır. Kadınların eğitimde geçirdikleri sürenin uzaması, işgücüne katılım sorununu çözememektedir. Toplumsal yapı içinde evdeki görev paylaşım algısı ve sosyal rol dağılımı değişmediği için, özellikle de geleneksel toplum yapısının örüntülerinin yaygın olarak bulunduğu TRC1 Bölgesi'nde, kadınların istihdam edilebilirliğine yönelik geleneksel bakış açısı ile çocuk ve yaşlı bakım olanaklarının sınırlı olması kadınların işgücüne katılımını ciddi ölçüde sınırlamaktadır. Bölgede çalışan kadınlar ailesi ve yakın çevresi tarafından sıklıkla eleştirilmekte ve sosyo-ekonomik yapı içindeki konumları sorgulanmaktadır. İşgücüne katılımı azaltan diğer nedenler ise, çözülen tarım sektörü ve kadınların ağırlıklı olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışması, kente göçün hızlanması ile kadınların kentsel alandaki işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmamasıdır.

TRC1 Bölgesi'nde geleneksel toplumsal yapının varlığına paralel olarak kadınlar, her sektörde çalışmamaktadırlar. Bu bulguya paralel bir biçimde, TRC1 Bölgesi'nde kadınlar çoğunlukla 'tarım' ve 'hizmet' sektöründe, erkekler ise 'hizmet' ve 'sanayi' sektöründe istihdam edilmektedirler. Kadınların yarısından fazlası tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kısacası TRC1 Bölgesi'nde tarım sektörü dışındaki çalışma hayatında kamu kurumlarında çalışan resmi görevliler dışında kadın hemen hemen hiç bulunmamaktadır ve bölge genelinde kadınların istih-

dama katılım oranı oldukça düşüktür.⁵⁷ Kadınlar, gıda, hizmetler ve hazır giyim sektörlerinde çalışırken erkekler kimya ve kağıt sanayii, enerji sektörü, ulaştırma sektörü gibi alanlarda çalışmaktadırlar. İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitim kurslarında dikkat çekici noktalardan birisi, kadınların istihdam şansı bulabildikleri mesleklerin, çoğunlukla toplumdaki geleneksel rollerini pekiştiren nitelikte mesleklerden oluşmasıdır.

İŞKUR'un düzenlediği kurslarda dikkat çekici noktalardan birisi, TRC1 Bölgesi'nde kadınların istihdam şansı bulabildikleri mesleklerin, çoğunlukla toplumdaki geleneksel rollerini pekiştiren nitelikte mesleklerden oluşmasıdır.

TRC1 Bölgesi'nde kadın istihdamının önündeki engeller incelenirken, genelleme yapmaktan kaçınmak için farklı kadın gruplarından bahsetmek mümkündür. Aşağıda içlerinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşullara göre çeşitli kadın gruplarının özelliklerinden bahsedilmiştir:

Okuma-Yazma Bilmeyen Kadınlar: Bu grubu oluşturan kadınlar işsizlikten en çok etkilenmekte ve işgücü piyasasına daha yüksek oranda katılmaktadırlar. Genellikle yeni göçmen 'ilkokul terk' kadınlardan oluşmaktadır. Bu kadınlar genellikle erken yaşlarda evlenmekte ve erken yaşta çocuk sahibi olmaktadır. Kırsal çözülme sürecinde, yaşadıkları köyleri terk edip kentlere göç eden bu kadınlar, diğer kadın grupları arasında en 'dezavantajlı' konumda bulunmaktadır. Çoğunlukla kent çeperinin çöküntü alanlarında yer alan mahallelerinde yaşayan bu kadınlar 'enformel sektörde' sigortasız, sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmaktadırlar. Bu kadınların çoğu evlerde fıstık kırarak ya da pamuk,

⁵⁷ Ercan, Hoşgör, Yılmaz, 2010:17

zeytin ve biber üretiminde çalışarak geçimlerini sağlamaktadırlar. Tekstil sektöründe istihdam edilen kadınlar ise merdiven altı konfeksiyon atölyelerinde çalışarak kayıt dışı ekonomiye eklenmektedirler. Aynı duruma gıda iş kolunda paketleme işlerinde de rastlanmaktadır. TÜİK'ten elde edilen verilere göre TRC1 Bölgesi'nde, 'okuma-yazma bilmeyen' kadınların %53,8'i 'tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri' ile ilgili alanlarda çalışırken, %34,6'sı 'nitelik gerektirmeyen işlerde' çalışmaktadırlar.⁵⁸ İşgücüne illegal eklenen bu kadınların yeşil kartlarını kaybetme endişesi de işgücüne katılımlarını sınırlandıran önemli etmenlerden biridir.

Tarımda artan kadın istihdamı bu sosyo-ekonomik grupta yer alan kadınların, ücretsiz aile işçiliğindeki artışını temsil etmektedir. Adıyaman ve Kili'ste kurumlarla yapılan görüşmelerde tarım üretiminin daha çok Adıyaman ilinde olduğu, dolayısıyla kadın istihdamındaki artışın Gaziantep'ten çok Adıyaman ve Kili'ste gerçekleşmesi olasılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.⁵⁹

Lise Altı / Lise ve Dengi Meslek Okulu Mezunu Kadınlar: Bu kadınlar eğitime katılımlarından ötürü daha geç yaşta evlenmektedirler. Bu grup içinde evli ancak henüz çocuk sahibi olmayan kadınların işgücüne katılma şansları daha yüksektir. Gaziantep'teki kadın nüfusunun % 65'ini 30 yaş altında olduğu ve bu nüfusun kadın işgücünün çoğunluğunu oluşturduğu düşünüldüğünde, bu grubun, aktif istihdam politikalarının hedef kitesini oluşturduğu söylenebilir. TÜİK verilerine göre, 'lise altı' eğitim düzeyine sahip kadınların çoğu 'tarım, hayvancılık, avcı-

⁵⁸ TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 'Eğitim Durumuna ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler', 2010

⁵⁹ Toksöz, 2009:68

lık, ormancılık ve su ürünleri,' nitelik gerektirmeyen işlerde' çalışırken, 'lise ve dengi meslek okulları'ndan mezun olanların çoğu 'yardımcı profesyonel meslek menupları' ve 'büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan' elemanlardan oluşmaktadır.⁶⁰

Bu grubu oluşturan kadınların aldıkları eğitim işgücü piyasası açısından gerekli becerileri kazandırmamaktadır. Bu genç kadınların daha az gelismis bölgelerde, teşvik edilen sektörlerden tekstil-konfeksiyon, gıda gibi işkollarında mesleki eğitimden geçerek vasıflı işgücü olarak istihdamı konusunda çalışma yürütülmelidir. Büyük ölçekli yatırımların desteklendiği sektörler arasında yer alan elektronik sanayi, tıbbi alet, hassas ve optik aletler imalatı, ilaç üretimi, turizm gibi alanlarda da genç kadınların mesleki eğitim görerek vasıflı işgücü olarak çalışması sağlanabilir.⁶¹

Yükseköğretim Mezunu Kadınlar: Yükseköğretim mezunu kadınlar, TRC1 Bölgesi'nde en az istihdam edilen kadınlar arasındadır. İstatistiklere bu şekilde yansımalarının en önemli sebebi TRC1 Bölgesi'nde yükseköğretim mezunu oldukça az sayıda kadının olmasıdır. Yükseköğretim mezunu kadınlar, 'kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler', 'profesyonel meslek mensubu', 'yardımcı profesyonel meslek mensubu' olarak, fabrikaların idari departmanlarında, finans sektöründe, eğitim sektöründe ve sağlık sektöründe çalışmaktadırlar.⁶² Lise mezunu genç kadınların özellikle sayıları giderek artan özel sağlık kurumlarında ara eleman ve alışveriş merkezlerinde satış elemanı olarak istihdam edildiği belirtilmiştir. Üniversite mezunu olan kadınların bir kısmı da aslında

⁶⁰ TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 'Eğitim Durumuna ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler', 2010

⁶¹ Toksöz, 2009:77

⁶² TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, 'Eğitim Durumuna ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler', 2010

lise mezunu olanların yapabileceği işleri yapmak üzere çalışmaktadır. TRC1 Bölgesi'nde, özellikle de Gaziantep'te, yüksekokul mezunu kadınların kendi istekleriyle istihdama katılmamaları ve ev kadını olmaları oldukça sık rastlanan bir durumdur.

4.4.2. İşgücüne Katılan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

İşgücüne katılan kadınların karşılaştıkları sorunlar TÜİK'in değişkenlerinden 'iktisadi faaliyet kolu'na ve 'işteki durum'a göre sınıflandırılarak incelenmiştir. TRC1 Bölgesi'nde kadınların büyük bir çoğunluğu tarım ve hizmetler sektöründe istihdam edilirken, sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların sayısı oldukça azdır. Söz gelimi Gaziantep, TRC1 Bölgesi'ni oluşturan iller içinde sanayi üretiminde önemli bir yere sahip olmasına rağmen, sanayi sektöründe çalışan kadın sayısı oldukça azdır.

Gaziantep Sanayi Odası'na kayıtlı bulunan 3000'e yakın üye arasında 35 sanayici kadın bulunmakta ve bu grubun büyük bir bölümü eşleriyle birlikte ortak çalışmaktadırlar.

Gaziantep Sanayi Odası'na kayıtlı bulunan 3000'e yakın üye arasında 35 sanayici kadın bulunmakta ve bu grubun büyük bir bölümü eşleriyle birlikte ortak çalışmaktadırlar. Ancak, aralarında miras yolu ile işi devralanlar ve kendi imkanlarıyla iş sahibi olan bir grup da bulunmaktadır.⁶³ TRC1 Bölgesi'nin işgücü istatistikleri göz önünde bulundurulduğunda, 'işveren ya da kendi hesabına çalışan' kadınların oldukça az olduğu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla TRC1 Bölgesi'nde kadın girişimciliğinin oldukça az olduğu söylenebilmektedir. Girişimci potansiyeli ta-

⁶³ Ercan, Hoşgör, Yılmaz, 2010:23

şıyan kadınların çoğu ailesi veya eşi izin vermediği için geleneksel kalıplarla kuşatılmış ev içindeki yaşamlarına devam etmektedir. Bütün geleneksel yargıları kırmış, girişimci olmak isteyen kadınlar ise başlangıç sermayesine nasıl ulaşacaklarını bilememektedir. Bu eşitsizliğin giderilmesi için TRC1 Bölgesi'nde kadın girişimci merkezlerinin oluşturularak, girişimci olmak isteyen kadınlara finans kaynaklarına erişimleri konusunda yol gösterilmesi, mevcut küçük girişimlerin büyütülmesi konusunda destek olunması, Türkiye'nin diğer bölgelerinde yaşayan kadın girişimcilerle temas geçmelerinin sağlanması, müşteri portföylerinin ve vizyonlarının geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

'Ücretli' olarak çalışan kadınlar, TRC1 Bölgesi 'işteki durum'a göre istihdam edilen kadınların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Ücretli olarak çalışan kadınlar, işverenler ve çalıştıkları kurumun insan kaynakları politikasıyla ilgili problemlerle karşılaşmaktadırlar. Kadınların çalışmasını güç hale getiren sebeplerin başında işyerlerinde kreş imkanlarının olmayışı, vardiyalı çalışma saatleri, servis (taşıma) sorunu gelmektedir. Söz gelimi, sanayi sektöründe 100 ve daha fazla kadın işçi çalıştıran işyerlerinde, işverenler oldukça maliyetli olan yuva açma sorumluluğundan kaçınmak için az sayıda kadın istihdam etmektedirler. Gece vardiyasına kalan kadınların gece geç saatlerde evlerine dönmesi güvenlik sorunlarını beraberinde getirdiği için, işverenlerin gece vardiyasına kalan kadın işçiler için 'servis aracı' tesis etmesi, kadın işçilerin evlerine güvenle ulaşmaları açısından önem arz etmektedir.

TRC1 Bölgesi'nde istihdam edilen kadınların çalıştıkları iş yerlerinde karşılaştıkları diğer sorunlar ise 'ücretlerin yetersiz olması', 'iş saatlerinin uzun', 'verilen işlerin ağır olması' ve 'terfi

etmede' yaşanan sıkıntılardır. İş saatlerinin uzun olmasından yakınan kadınlar, iş yaşamında daha çok kadının yer alması için 'esnek çalışma saatleri'nin uygulanmasını ve 'ücretlerde iyileştirmeler'in sağlanmasını talep etmektedirler. Terfiler konusunda yapılan eşitsizlikler, kadınları iş hayatından soğutmakta ve motivasyonlarını düşürmektedir.

'**Ücretsiz aile işçileri**', kadınların en çok istihdam edildikleri ikinci iş durumunu oluşturmaktadır. TRC1 Bölgesi'nde kadınların en çok istihdam edildikleri sektörün başında 'tarım' sektörü gelmektedir. Tarım sektöründe kadın istihdamının fazla olması ve kadınların büyük bir bölümünün ücretsiz aile işçisi olarak çalışması gizli işsizliği beraberinde getirmektedir. TRC1 Bölgesi'nde, kayıt dışı istihdamın en çok yüksek olduğu istihdam biçimi 'ücretsiz aile işçiliği'dir. Eşlerinin sosyal güvenceleri üzerinden sağlık hizmeti alan kadınlar, sigorta prim ödemelerin aylık peiyotlarla yapılması zounluluğu ve sigortalı olmayı teşvik edici uygulamaların yetersiz düzeyde olması gibi nedenlerle, tarımda çalışan kadınlar sosyal güvenlik sisteminden uzak kalmaktadır. Kadınların ekonomik hayatta güçlü olarak var olabilmeleri ve hak kaybına uğramamalar için Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yeni düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre artık "**sosyal güvenlik kuruluşları kapsamı dışında kalan ve herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın nam ve hesabına tarımsal faaliyette bulunan 22 yaşını doldurmuş kadın, başka bir şart aranmaksızın sigortalı olacaktır**".⁶⁴

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan, çalışan ve çalışmayan kadınların oluşturduğu sosyo-ekonomik grubun temelini oluşturan alt yapı, TRC1 Bölgesi içinde yaygın olan 'geleneksel aile

⁶⁴ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı - Haberler

yapısı'dır. Bu yapıya göre kadınlar geleneksel aile yapısı içindeki rollerini (çocuk bakmak, yemek yapmak, ev işleri vb.) sürdürmektedirler. Bu toplumsal yapının dışında kalmayı başarıp iş hayatında yer alabilen kadınlar ise farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışma koşullarının elverişsizliği de bu noktada belirleyicidir. Özellikle küçük işletmelerde cinsel tacize uğrama riskinin kadınları bu tip işletmelerde çalışmaktan alıkoyduğu için, kadınlar tarafından büyük işletmeler tercih edilmektedir ancak gıda iş kolunda kadın işçilerin bulunduğu bazı büyük işletmelerde üç vardiya çalışma olmasının, genç işçi kadınların evlenince işten ayrılmasına yol açtığı belirtilmiştir. Çalışma saatlerinin vardiyalı olduğu iş kollarında ulaşım imkanı sağlanamaması hem kadınlar hem de aileleri için önemli bir sorun oluşturmaktadır. Ayrıca aileye ilişkin tüm ev işi ve bakım sorumluluklarının kadınlardan beklendiği koşullarda, erkeklerin beklentisi de kadınların çalışmaması doğrultusundadır. Buna karşılık yüksek öğretim mezunu uzman mesleklere sahip kadınlar ağırlıkla hizmet sektöründeki bazı iş kollarında çalışma imkanı bulsalar da, üst gelir gruplarından olan önemli bir kesimin evde oturmaktan yana tercih kullandığı dile getirilmektedir.⁶⁵

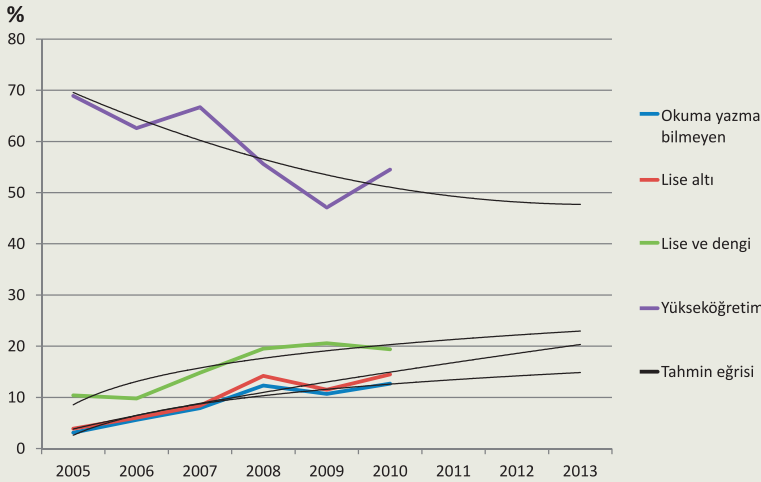
Oluşturulan projeksiyona göre, 2013 yılında TRC1 Bölgesi'ndeki 'yükseköğretim' mezunu kadınların istihdam oranında düşüş beklenirken okuma-yazma bilmeyen ve lise altı eğitime sahip kadınların istihdam oranında artış beklenmektedir.

Şekil 13, TRC1 Bölgesi'ndeki 2013 yılı kadın istihdam oranı projeksiyon grafiğini göstermektedir. Projeksiyonda, 'yükseköğretim' mezunu kadınların istihdam oranındaki düşüş göze çarpmaktadır. Yükseköğretim mezunu kadınların istihdam ora-

⁶⁵ Toksöz, 2009:69

nındaki artış 2007 yılına tekabül etmektedir. 2007 yılından sonra hızlı bir düşüş ve 2010 yılında ise istihdam oranlarında görece bir toparlanmadan bahsetmek mümkündür. Grafikte, 2013 yılında yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranında bir düşüş görülürken, 'okuma-yazma bilmeyen' ve 'lisealtı' eğitime sahip kadınların istihdam oranında yıldan yıla gerçekleşen bir artış görülmektedir. 2008 yılında % 15 oranına ulaşmış olan kadın istihdam oranının, bu bulguya paralel bir biçimde 2013 yılında da artması öngörülmektedir. TRC1 Bölgesi 'lise ve dengi' eğitime sahip kadınların istihdam oranı yıldan yıla artmış ancak 2010 yılında görece bir düşüş gözlemlenmiştir. Yapılan projeksiyona göre, lise ve dengi mezunu kadınların istihdam oranında 2013 yılında %3 düzeyinde bir artışla, %23'e ulaşması beklenmektedir.

Şekil 13. TRC1 Bölgesi Kadın İstihdamı 2013 Yılı Projeksiyonu (Eğitim Durumuna Göre)



5. TRC1 BÖLGESİ KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASINA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Çalışmanın bu kısmında TRC1 Bölgesi'ndeki kurum ve kuruluşların kadın istihdamını arttırmaya yönelik oluşturabilecekleri potansiyel politikalar beş yıllık bir eylem planı üzerinden değerlendirilecektir.

STRATEJİK AMAÇ 1. Kadınların istihdama erişim kanallarını genişletmek

Hedef 1.1. Kadınların piyasa ihtiyaçlarına uygun mesleki becerilerini güçlendirmeleri

Faaliyet 1.1.1. İŞKUR, TRC1 işgücü piyasasının büyük bir bölümünü oluşturan 'lise ve altı' eğitim düzeyine sahip kadınları işgücü piyasasına kazandırmak için ön plana çıkan sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikleri kazanabilecekleri mesleki eğitim programları geliştirmesi.

Faaliyet 1.1.2. İŞKUR'un, kadınlar için 'geleneksel kadın rolleri'ni pekiştiren dikiş, nakış, halı dokumacılığı gibi alanların dışında da mesleki eğitim programları düzenlenmesi ve bu programlara katılımı teşvik etmesi. İŞKUR'un, kadınların yüksek vasıflı sanayilerde istihdamını sağlayacak çıraklık ve mesleki eğitim programları uygulaması.

Faaliyet 1.1.3. Gaziantep Sanayi Odası'nın araştırmasında, işverenler, firmalarında çalışan kadınların 'iş güvenliği', 'iş başı eğitimi', 'bilgisayar programları' ve 'iletişim teknikleri' ile ilgili eğitimler almaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Bu çerçevede, İŞKUR tarafından, çalışan kadınların da yararlanabileceği çeşitli eğitim programlarının düzenlenmesi gerekmektedir.

Faaliyet 1.1.4. İstihdam garantili kurslara katılan kadınların, istihdam edilip edilmedikleri ve bu kurslara katılan kadın sayısının, konulan yıllık hedefler doğrultusunda artış sağlayıp sağlamadığının takip edilmesi.

STRATEJİK AMAÇ 2. Kadın girişimcilerin desteklenmesi

Hedef 2.1. İş planı hazırlama, temel girişimcilik becerileri, muhasebe ve finans, finans kaynaklarına ulaşma, satış ve pazarlama ve üretim planlaması eğitimlerinin düzenleneceği, 'Kadın Girişimci Merkezleri'nin kurulması.

Faaliyet 2.1.1. Kendi işini kurmak isteyen kadınların finansal kaynaklara ve piyasaya erişimini kolaylaştırmak için belediyelerde pilot 'Kadın Girişimci Merkezleri'nin kurulması

Faaliyet 2.1.1.1. Girişimci merkezlerinde, kadınların iş arama süreçlerine ilişkin danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmesi

Faaliyet 2.1.1.2 Oluşturulan bu merkezlerde küçük ve orta ölçekli işletme sahibi kadınların ürünlerini pazarlamalarını kolaylaştırmak için müşteri portföylerinin oluşturulması.

Faaliyet 2.1.1.3. Kadın girişimcilere yönelik sağlanan teşviklerin (kredi ve hibe programlarının) tanıtımının

yapılması.

Faaliyet 2.1.1.4. Merkezlerde girişimcilik eğitimi alan kadınlar arasından kendi işini kurmak isteyen kadınlara yönelik olarak Kalkınma Ajansı'nın destek mekanizması geliştirmesi.

Faaliyet 2.1.1.5. Kadın Girişimci Merkezlerinde girişimcilik eğitimi alıp Kalkınma Ajansı'nın desteğinden faydalanarak kendi işini kuran kadınların kamuoyuna tanıtılarak görünürlüklerinin arttırılması yoluyla toplumsal kabul ağlarının güçlendirilmesi.

STRATEJİK AMAÇ 3. Kadınların istihdama erişimde karşılaştıkları sosyo-kültürel engellerin ortadan kaldırılması

Hedef 3.1. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının yaygınlaştırılması

Faaliyet 3.1.1. Kamu idareleri stratejik plan ve programları, faaliyet raporları gibi resmi metinlerde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesine yönelik hedef, somut tedbir ve önerilerle dile getirilmesi.

Faaliyet 3.1.2. Yerel yönetimlerde görev yapan seçilmiş ve atanmış tüm kadın ve erkeklere toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim çalışmaları düzenlenmesi.

Faaliyet 3.1.3. Kamu kurumlarındaki istatistiklerin cinsiyet temelinde toplanması.

Faaliyet 3.1.4. Kamu spotları, billboardlar, afişler, seminer ve konferanslarla kalkınmada kadının istihdama katılma-

sının önemimin vurgulandığı bilinçlendirme kampanyalarının başlatılarak kadınların aktif iş piyasasına katılımının sağlanması.

Faaliyet 3.1.5. Kadınların kalifikasyon gerektiren, toplumun geleneksel örüntülerinden referans almayan sektörlerde istihdam edilmesinin teşvik edilmesi.

Faaliyet 3.1.6. Belediyelerde kadın-erkek eşitliği birimlerinin kurularak, alınacak tüm kararların toplumsal cinsiyet eşitliği tarafından değerlendirilmesi.

STRATEJİK AMAÇ 4. TRC1 Bölgesi'nde kayıt dışı çalışan kadın sayısının azaltılması

Hedef 4.1. TRC1 Bölgesi'nde kayıt dışını engellemeye yönelik bilinçlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi.

Faaliyet 4.1.1. 'Herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın nam ve hesabına tarımsal faaliyette bulunan 22 yaşını doldurmuş kadın başka bir şart aranmaksızın sigortalı olacağı' ile ilgili sosyal sigortalar kanunundaki değişikliklerin sanayi ve ticaret odaları işbirliğiyle bilinirliğinin arttırılması.

Faaliyet 4.1.2. TRC1 Bölgesi'nde en çok kayıt dışı kadın istihdam eden sektörlerin tespit edilmesine yönelik araştırma yapılması.

STRATEJİK AMAÇ 5. Dezavantajlı kadınların istihdama katılımlarının sağlanması**Hedef 5.1. Dezavantajlı kadınların meslek edinmelerini kolaylaştırıcı uygulamaların oluşturulması**

Faaliyet 5.1.1 Dezavantajlı kadınların meslek edinmelerine yönelik özel programların İŞKUR ve Halkevleri işbirliğiyle geliştirilmesi.

Faaliyet 5.1.2 Çalışmaya uzun süre ara vermiş, engelli, göçle gelen kadınların istihdamı için yerel kurumların kota uygulaması yapması.

Faaliyet 5.1.3. Belediyeler tarafından, özellikle kentin en dezavantajlı kadınlarının bulunduğu kent çeperinde yer alan ve mahalle yoksunluk dizinlerinde en son sıralarda yer alan mahallelere, 'danışma ve yaşam merkezleri' açılması.

Faaliyet 5.1.4. Sığınma evlerine başvuran ve herhangi bir meslek sahibi olmayan kadınların İŞKUR ile bağlantıya geçmelerinin sağlanması.

Faaliyet 5.1.5. Yerel meclislerde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili politikalar (kadınların yerel hizmetlerden ve kaynaklardan yararlanmalarını destekleyecek projeler ve aktiviteler) geliştirmek üzere bir toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi kurulması.

Faaliyet 5.1.5.1. Bu komitelerde, ihtiyaca bağlı olarak kurulan ve kentteki kadın gruplarının, sivil toplum kuruluşlarının, ilgili paydaşların ve isteyen tüm kadın-

erkek vatandaşların katılımına açık tematik toplantılar düzenlenmesi.

Faaliyet 5.1.6. Belediyelerin, göçle gelen gruplarda yer alan kadınların kente ekonomik entegrasyonunu sağlamak için İŞKUR'la protokol imzalaması. Bu kapsamda, İŞKUR'un, kente kırdan göçle gelmiş nitelikli olmayan iş gücünü oluşturan kadınlara ekonomik özgürlüklerini kazandırmak için mesleki eğitim kursları düzenlemesi. Belediyelerin de kadınlar tarafından üretilen ürünleri, mahallelerdeki bakkal ve marketlere satarak üretimlerini kazanca dönüştürmelerini sağlayan çalışmalar yapılması.

STRATEJİK AMAÇ 6. İstihdam edilen kadınların karşılaştıkları kadın olmalarından kaynaklanan problemlerin ortadan kaldırılması

Hedef 6.1. İşverenlerin iş sözleşmesinin yapılmasında, iş şartlarının oluşturulmasında ve şartların oluşturulup uygulanmasında cinsiyet nedeniyle farklı uygulamalara gidilmesinin engellenmesi.

Faaliyet 6.1.1. İşverenlerin kadın istihdamını teşvik için İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle ilgili farkındalıklarının Sanayi ve Ticaret Odaları'nın işbirliğiyle arttırılması.

Faaliyet 6.1.2. İşverenlerin vardiyalı çalışan kadın personeli için 'servis' tahsis edilmesi.

Faaliyet 6.1.3. Kadın personelin süt izni ve doğum izninin İş Kanunu hükümlerine göre uygulanması.

Faaliyet 6.1.4. Kadın personelin eğitimi için kaynak ayrı-

arak kadın çalışanlara yatırım yapılması.

Faaliyet 6.1.5. 100'den fazla kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde 'kreş' açılması.

Faaliyet 6.1.6. Gelecek iki yıllık projeksiyonlarında vasıfsız kadın işçi istihdam etmek isteyen firmalarda, vasıflı kadın işçi istihdam etmemelerinin nedenlerini ortaya koyan bir araştırmanın yapılması.

Faaliyet 6.1.7. Belediyelerin kadınlara işe ulaşımında kolaylık sağlayıcı uygulamalar başlatması. Örneğin, havanın karanlık olduğu belirli saatler içinde otobüslerin ve dolmuşların yolcu indirip bindirmelerinin şoförlerin inisiyatifine bırakılması ve otobüs duraklarına acil durum telefonları konulması.

STRATEJİK AMAÇ 7. Kadın istihdamının artırılmasında TRC1 Bölgesi'nde faaliyet gösteren STK ve derneklerin aktif rol oynaması

Hedef 7.1. Bölgedeki kadın örgütler, sendika ve derneklerin toplumsal cinsiyet duyarlılığına dayalı politikalar üretmesi

Faaliyet 7.1.1. Girişimci/işveren meslek örgütlerinin, kadın girişimciliğin geliştirilmesine yönelik kendi kurumlarının iç yapılarını değiştirmesi ve kadın-erkek eşitliğini sağlaması.

Faaliyet 7.1.2. Sendikalardaki kadın üye oranları ve mevzuatlarına kadın kotası konulması.

Faaliyet 7.1.3. Sendika uzman kadroları ve yöneticilerine yönelik toplumsal cinsiyet eğitimi çalışmaları yapılarak kadın işgücü duyarlılığının artırılması.

Faaliyet 7.1.4. Sendikalar, dernekler ve STK'ların, kadınların kayıt dışı olarak çalıştığı iş kollarına yönelik özel politikalar üretmesi.

Faaliyet 7.1.5. Sendikalar ve dernekler yerel düzeyde kadınlara meslek ve nitelik kazandırıcı eğitim kuruluşları ile iletişim ağı kurmalı ve iş veren ve iş talep eden arasında aracı rolü üstlenmesi.

Faaliyet 7.1.6. Sendikal sözleşmelerin, kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve iş yerinde kadınlara yönelik ayrımcılıkları kaldıran hükümler içermesi.

Faaliyet 7.1.7. Mikro kredi alan kadınlar için kooperatifler aracılığıyla ürünlerini satış ve pazarlama imkanları oluşturulması.

KAYNAKÇA

Anonim. 2010 AB İlerleme Raporu. AB Komisyonu, 2010.

Anonim. 9. Kalkınma Planı. DPT, 2007-2013.

«Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı» 11 Kasım 2012. <http://www.aile.gov.tr/tr/haberler/s/168> (Nisan 02, 2012 tarihinde erişilmiştir).

Anonim. «AKP Kadın ve İstihdam Politikaları Çalıştay Raporu» 2010.

Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu. Ankara: UNDP, 2010.

Anonim. Hanehalkı İşgücü Araştırması. Ankara: TÜİK, 2011, Mayıs.

«ILO» <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/cilosoz.pdf> (Kasım 17, 2011 tarihinde erişilmiştir).

Anonim. İşe Yerleştirmeler. Gaziantep: İŞKUR Gaziantep İl Müdürlüğü, 2011.

Anonim. İşe Yerleştirmeler. Adıyaman: İŞKUR Adıyaman İl Müdürlüğü, 2011.

Anonim. İşe Yerleştirmeler. Kilis: İŞKUR Kilis İl Müdürlüğü, 2011.

Anonim. İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı - Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu. Ankara: TÜİK, 2009.

Anonim. İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı - TRC1 Eğitim Durumuna ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler. Ankara: TÜİK, 2010.

Anonim. İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı - TRC1 Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve Tarım Dışı İstihdama Göre İstihdam Edilenler. Ankara: TÜİK, 2010.

Anonim. İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı - TRC1 Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve Tarım/Tarım Dışı İstihdama Göre İstihdam Edilenler. Ankara: TÜİK, 2010.

Anonim. İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı-İşteki Duruma ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler. Ankara: TÜİK, 2010.

Anonim. İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı-Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler. Ankara: TÜİK, 2010.

Anonim. İşgücü Piyasası Araştırması Adıyaman İli Sonuç Raporu. Adıyaman: İŞKUR Adıyaman İl Müdürlüğü, 2011.

Anonim. İşgücü Piyasası Araştırması Kilis İli Sonuç Raporu. Kilis: İŞKUR Kilis İl Müdürlüğü, 2011.

Anonim. İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması Gaziantep İli Sonuç Raporu. İŞKUR Gaziantep İl Müdürlüğü, 2009.

«Kalkınma Bakanlığı» 25 Mayıs 2010. (Ağustos 27, 2011 tarihinde erişilmiştir).

Anonim. Kayıtlı İşsizlerin Meslek Grupları ve Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları. Kilis: İŞKUR Kilis İl Müdürlüğü, 2011.

Anonim. Kişisel Durumlar. Kilis: İŞKUR Kilis İl Müdürlüğü, 2011.

«Maliye Bakanlığı» 24 Temmuz 2003. <http://www.bumko.gov.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFA79D6F5E6C1B43FF250068E593A1D55D> (Ağustos 18, 2011 tarihinde erişilmiştir).

Anonim. OECD Society at a Glance. OECD, 2011.

«Resmi Gazete» 25 Mayıs 2010. <http://www.resmi-gazete.org/rega/kadin-istihdaminin-artirilmasi-ve-firsat-esitliginin-saglanmasi-ile-ilgili-2010-14-sayili-basbakanlik-gengelgesi-2684.htm> (Ağustos 12, 2011 tarihinde erişilmiştir).

T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi. Ankara, 1999.

«TBMM» 4857 Sayılı İş Kanunu. 22 05 2003. <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html> (Temmuz 12, 2011 tarihinde erişilmiştir).

Anonim. Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008.

Anonim. TRC1 İşteki Duruma ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler. Ankara: TÜİK, 2010.

Anonim. TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı - TRC1 İşteki Duruma ve Bölgelere Göre İstihdam Edilenler. Ankara: TÜİK, 2010.

Anonim. TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı-TRC1 Eğitim Durumuna ve Bölgelere Göre İşsizler. Ankara: TÜİK, 2010.

Anonim. TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı-TRC1 İktisadi Faaliyet Koluna ve İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler. Ankara: TÜİK, 2010.

Anonim. UNDP İnsani Gelişme Raporu, “Ulusların Gerçek Zenginliği”. UNDP, 2010.

«UNICEF» http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html (Kasım 07, 2010 tarihinde erişilmiştir).

Ansal, Hacer. Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri: Türk Tekstil ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstihdamı.

Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1997.

Aztimur, Hatice. GAP Bölgesi'nin Sosyo-Ekonomik Kalkınmasında Kadın İstihdamının Yeri. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

Ecevit, Yıldız. Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım. Ankara: ILO, 2007.

Ela Anıl, Pınar İlkaracan, Zülal Kılıç, Karın Ronge, Gülşah Seral, Tuluğ Ülgen. Pekin + 5: BM'de Kadının İnsan Hakları ve Türkiye'nin Taahhütleri. Stampa, 2001.

Ertürk, Yakın. «Sürdürülebilir Kalkınmada Cinsiyet Farklılaşması ve Eşitlik.» Şanlıurfa, 1995.

Hakan Ercan, Ayşe Gündüz Hoşgör, Özlem Yılmaz. Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Etmeler ve İl İstihdam Meslek Kurulları için Öneriler: Ankara, Gaziantep ve Konya. Ankara: ILO, 2010.

O.N.C, Moser. Gender Planning and Development Theory. London - Routledge UK: Practice and Trainin, 1993.

Özdemir, Cumhur Sinan. 6111 Sayılı Kanunla Çalışma Mevzuatında Getirilen Değişmeler. Ankara, 08 Mart 2011.

Şener, Ülker. 8 Mart'ın 101. Yılında Kadınlar. TEPAV, 2011.

Timisi, Nilüfer. «BM Kadının Statüsü Komisyonu 47. Dönem Toplantısı Etkinlik Değerlendirmeleri.» İletişim:Araştırmaları, 2003. 145.

Toksöz, Gülay. Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasaları. Ankara: ILO , 2009.

Unaldı, Zeliha. Bir Kalkınma Konusu Olarak Toplumsal Cinsiyet - GAP Kadın Deneyimleri Seminer Notları. Diyarbakır, 2000.

Yıldız, Özkan. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi. Gaziantep: Gaziantep Sanayi Odası, 2011.