

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ KALKINMAYA ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Lütfiye Selva ÇAM

1103815081

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

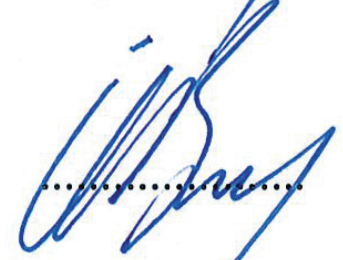
Danışman: Prof. Dr. Ünsal BAN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1103815081 numaralı yüksek lisans öğrencisi, L. Selva ÇAM ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ KALKINMAYA ETKİLERİ" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Ünsal BAN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Ünsal BAN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Prof. Dr. Nevin YÖRÜK
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Prof. Dr. Başaran ÖZTÜRK
Niğde Üniversitesi



TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ KALKINMAYA ETKİLERİ” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



23/09/2014

L. Selva ÇAM

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın birinci ve ikinci bölümlerinde kadın istihdamı ve iktisadi hayata etkisini tarihi süreç içinde, çeşitli boyutları ile ele alınmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar ve araştırmalar ile desteklenmiştir. Çeşitli açılardan dünyadaki gelişmelerden de veri ve değerlendirmeler ile araştırma konusu güçlendirilmiştir. Üçüncü ve dördüncü bölümde ise kadın istihdamını ve işgücüne katılımını etkileyen unsurlar değerlendirilmiştir. Beşinci bölümde, kadının ekonomik kalkınmaya katkısı Türkiye'deki farklılıkları ile ele alınmıştır. Son bölümde ise kalkınmanın kadının istihdamının artırılması ile olabileceği sonucu ortaya konmuştur.

20 yılı aşkın bir süredir uğraş vermekte olduğum “Kadın-Kalkınma-İstihdam” konularına yönelik ayrıca bir de akademik tez çalışma yapma fırsatını çok kıymetli destekleri ile bana sağlayan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Ünsal BAN'a, Türk Hava Kurumu Üniversitesine ve aileme teşekkür ederim.

Eylül 2104



L. Selva ÇAM

ÖZET

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ KALKINMAYA ETKİLERİ

ÇAM, Lütfiye Selva

Yüksek Lisans, İşletme Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ünsal BAN

Eylül- 2014, 97 sayfa

Türkiye’nin daha iyi kalkınması, gelişmiş ilk on ekonomi arasına girmesi, ancak kadının ekonomi dünyasında etkinliğini artırmak ve işgücünden daha fazla yararlanmakla mümkün. Bununla birlikte, sürekli Türkiye’ye örnek olarak gösterilen ülkelerdeki kalkınmışlık seviyesi en yüksek düzeyde, kadın ise her konuda erkekler ile eşit şartlarda hatta çoğu zaman erkeklerden daha ileride olsa da; o ülkelerin mutsuzluk seviyesi, sosyal problemler, rekor intiharlar veya benzer alanları da iyi irdelenmeli, Türkiye’nin gerçekleri ve değerlerine göre modellenmelidir. Tarih boyunca kadını ailenin ve sosyal hayatın merkezinde gören ve ekonomiye güçlü katkılar sağlayan bir medeniyetin mensubu olan Türk kadını, tüketim kölesi haline getirilmiş bir küresel kadın modelinden farklılıklar arz etmektedir. Kadın güçlü ve ailesinden etkin destek görebildiği sürece ekonomiye ve dolayısı ile Türkiye’nin kalkınmasına katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, istihdam, kalkınma

ABSTRACT

EFFECTS OF THE WOMEN EMPLOYMENT TO THE DEVELOPMENT OF TURKEY

ÇAM, Lütfiye Selva

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Ünsal BAN

September- 2014, 97 pages

In order to achieve Turkey's target of "to be among the first 10 Economies of the world" could be only possible, if the contribution of women labor is provided. On the otherhand, the examples coming from the developed countries are not always enough for Turkey's case. Many high ranked developed countries, which have high stastical records in women employment are facing drastic social problems, high suicide figures or lack of enthusiasim. All in its past history, according to her cultural background, Turkish women is at the center of family and social environment; She is not similar to the ones who became slaves of the global consumers. Turkish women may contribute to the economy, hence to the development of Turkey, if she is durable enough and recieves full support from her family.

Keywords: Women, Employment, Development

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| ÖNSÖZ | iii |
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| İÇİNDEKİLER | vi |
| TABLolar LİSTESİ..... | viii |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | ix |
| KISALTMALAR..... | x |
| GİRİŞ..... | 1 |
| BİRİNCİ BÖLÜM | 1 |
| 1. TARİHSEL AÇIDAN KADININ İŞGÜCÜNE GİRİŞİ | 1 |
| 1.1 Anadolu'nun Kadına ve Aileye Bakışı; İktisadi Yaşama Etkisi | 1 |
| 1.1.1 Türkler'de Kadın | 1 |
| 1.1.2 Orta Asya'da Türk Kadını..... | 4 |
| 1.1.3 Balkanlar ve Batının Türk Kadınına Etkisi | 5 |
| 1.1.4 İslam Tarihinde Kadın ve Ekonomi | 6 |
| 1.2 Dünya'da Kadının Ekonomik Hayata Girişi..... | 8 |
| 1.3 Sanayi Devrimi ve Kadın İşgücü | 9 |
| 1.4 II. Dünya Savaşı ve Kadın İşgücü..... | 11 |
| 1.5 Cumhuriyetin İlanı ve Kadın İşgücü | 12 |
| 1.6 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımı | 13 |
| 1.6.1 Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi | 14 |
| 2.BÖLÜM | 16 |
| 2 KADIN İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜNE KATILIMI | 16 |
| 2.1 İstihdamın Tanımı | 16 |
| 2.1.1 Kadın İstihdamına Gelişim Süreci | 17 |
| 2.1.2 Dünyada Kadın İstihdamı | 18 |
| 2.1.3 Türkiye'de Kadın İstihdamı | 19 |
| 2.2 İşgücüne Katılım..... | 22 |
| 2.3 Türkiye'deki Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Oranları..... | 28 |
| 2.4 Türkiye'de Kadın İstihdam Oranları..... | 30 |
| 2.5 Kamuda Kadın İstihdamı | 33 |
| 2.6 İşsizlik | 35 |
| 2.7 Türkiye ile AB ülkeleri Kadın İşgücü Oranlarının Karşılaştırılması | 38 |
| 3.BÖLÜM | 42 |

| | |
|---|-----------|
| 3 TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN UNSURLAR..... | 42 |
| 3.1 Ücretsiz Aile İşçiliği | 42 |
| 3.2 Eğitim..... | 43 |
| 3.3 Kayıt Dışı İstihdam | 49 |
| 3.4 Cinsiyete Göre İstihdam..... | 53 |
| 3.5 Yaş Faktörü | 54 |
| 3.6 Medeni Durum ve İşgücüne Katılma | 57 |
| 4. BÖLÜM | 59 |
| 4 HUKUKİ DÜZENLEMELER | 59 |
| 4.1. T.C. Başbakanlık Genelgesi..... | 59 |
| 4.2 Kadın İstihdamına Yönelik Projeler ve Protokoller..... | 61 |
| 5.BÖLÜM | 66 |
| 5 KADININ EKONOMİK KALKINMAYA KATKISI..... | 66 |
| 5.1 Kadınının Ekonomik Kalkınmaya Katkısında Türkiye Farkı | 66 |
| 5.2 Türkiye’ye Uygun Kalkınma Hedeflerinin Belirlenmesinde Kadın İşgücü Tanımlarının Yeniden Yapılanması..... | 70 |
| 6.BÖLÜM | 73 |
| 6 SONUÇ | 73 |
| KAYNAKÇA..... | 76 |
| ÖZGEÇMİŞ | 84 |

TABLÖLAR LİSTESİ

| | |
|--|----|
| <u>Tablo 2.2.1: İş Gücüne Katılma Oranı</u> | 23 |
| <u>Tablo 2.5.1: Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımındaki Değişme</u> | 35 |
| <u>Tablo 2.5.2: Kadın İstihdamının Mesleklere Göre Dağılımındaki Değişme</u> | 35 |
| <u>Tablo 3.2: Eğitim Durumuna Göre Bölgesel İstihdam Oranı (2011)</u> | 49 |
| <u>Tablo 3.6: Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadının İşgücüne Katılma Oranı</u> | 57 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 2.2.2: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları | 24 |
| Şekil 2.2.3: Kadın İstihdam Oranı, OECD Ülkeleri 2011 | 25 |
| Şekil 2.2.4: Türkiye’de Kadın İstihdamı Verileri 2000-2012 | 26 |
| Şekil 2.2.5 Kadınların Temel İşgücüne katılım Göstergeleri..... | 27 |
| Şekil 2.2.6: Aylara Göre Kadın İstihdam Oranları | 27 |
| Şekil 2.3.1: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları (2013-2014)..... | 29 |
| Şekil 2.3.2: İşgücüne Katılma Oranı (2004-2012)..... | 30 |
| Şekil 2.4.1: İstihdamın Sektörel Dağılımı (2013- 2014)..... | 31 |
| Şekil 2.4.2: Tarım- Tarım Dışı İstihdamın Dağılımı (2004-2012) | 32 |
| Şekil 2.4.3: Türkiye işgücü piyasasında mevsimlik çalışma oranı | 33 |
| Şekil 2.5: Kamuda İstihdam Edilen Kadınların Oranları | 34 |
| Şekil 2.6.1: Cinsiyete Göre İşsizler (2013-2014)..... | 36 |
| Şekil 2.6.2: İşsizlik Oranları (2004-2012)..... | 37 |
| Şekil 2.6.3: Genç İşsizlik Oranı (2004-2012) | 37 |
| Şekil 2.6.4: İşgücüne Dahil Olmama Sebepleri | 38 |
| Şekil 3.1: 15 Yaş ve Üzeri İşgücü Kadın/Erkek (2012)..... | 42 |
| Şekil 3.2.1: Okullaşma Oranı (2011- 2012) | 46 |
| Şekil 3.2.2: Bitirilen Son Öğrenim Kurumuna Göre Cinsiyet Oranı (2011) | 46 |
| Şekil 3.2.3: Cinsiyete Göre Yükseköğrenim Alanları (2011-2012)..... | 47 |
| Şekil 3.2.4: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (2012)..... | 48 |
| Şekil 3.3: Kayıt- Dışı İstihdamı Yıllık Ortalamaları..... | 52 |
| Şekil 3.5.1: Türkiye’nin Yıllara Göre İstihdam Oranı (Kaynak: OECD)..... | 56 |
| Şekil 3.5.2: Türkiye’nin Yıllara Göre İstihdam Oranı (Kaynak: TÜİK) | 56 |
| Şekil 3.6: Kadının Medeni Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı | 58 |

KISALTMALAR

- ASPB:** Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
- CEDAW:** Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
- ÇSGB:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- DPB:** Devlet Personel Başkanlığı
- HEM:** Halk Eğitim Merkezi
- HHIA:** Hane Halkı İşgücü Anketi
- İLO:** Uluslararası Çalışma Örgütü
- İŞGEM:** İş Geliştirme Merkezin
- İŞKUR:** Türkiye İş Kurumu
- KİHEP:** Kadının İnsan Hakları Eğitimi Programı
- KİŞGEM:** Kadın Girişimci İş Geliştirme Merkezleri
- KEİG:** Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
- KOBİ:** Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
- KOSGEB:** Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
- KSGM:** Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
- MEKSA:** Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı
- NUTS:** İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması
- OECD:** Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
- SODES:** Sosyal Destek Programı
- STK:** Sivil Toplum Kuruluşu
- TESK:** Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
- TEPAV:** Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
- TOBB:** Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
- TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu
- TYÇP:** Toplum Yararına Çalışma Programı
- UGEPE:** Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü
- UNDP:** Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

GİRİŞ

Günümüzde ülkelerin gerek ekonomik gerekse toplumsal olarak gelişimleri ve kalkınmaları var olan işgüçlerinin istihdam edilmesi ile yakından ilgilidir. Ülkelerin kalkınmışlıklarında nüfuslarının yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılmaları ve istihdam edilmeleri önemli bir etkidir. Kadınlar, aslında tarih boyunca, yaşadıkları toplumun, yer, iklim ve zamanın şartlarına göre çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmuşlardır. Farklı statülerde olsa da çalışma hayatının içerisinde yer almışlardır. Bu şekilde hem aile, hem de ülke ekonomisine katkıda bulunan kadının istatistiksel olarak görünmeyen işgücü yok sayılmamalıdır. Türkiye önümüzdeki on yıl içinde dünyanın ilk on ekonomisi arasında yer almayı hedeflediğinden kadının işgücüne katılımı ülkemiz için ayrı bir önem kazanmaktadır. Bu hedefe ulaşmak için kadın ve erkek nitelikli işgücüne ihtiyaç vardır. Son yıllarda yapılan kadınların istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemeler ve iyileştirmeler ile çalışma hayatındaki kadınların sayısı göreceli olarak artsa yeni yaklaşımlara ihtiyaç vardır. Tarih boyunca ekonomiye sağladığı görünür ya da görünmez katkıları ile ait olduğumuz medeniyetimizin kadını, sosyal ve kültürel gelişimimizin temelini oluşturmaktadır. Bu tarihi sürece göre de kadınının işgücünün ölçülmesi ve tanımlanması hususlarında özgün anlayış ve yaklaşımlara ihtiyaç vardır.

Bu çalışmada Kadının istihdamının arttırılmasının kalkınmayla olan direkt ilişkisi incelenirken, kadının iş hayatındaki tarihsel sürecinden de bahsedilmiştir. İstihdam ve işgücünün tanımsal olarak anlatımı ve Türkiye’de kadının işgücüne katılımında etken olan unsurlar ele alınmıştır. Türkiye’deki kadın istihdamının son durumu ortaya konmuştur. Tüm bu genel bakış açısının yanı sıra “Kadının Kalkınmaya Katkısı” Türkiye perspektifinden değerlendirilmiş, Türkiye’ye uygun kalkınma hedeflerinin belirlenmesi için önerilerde bulunulmuştur. Kadınların ekonomik hayata yıpranmadan ve uygun şartlar sağlanarak daha fazla katılması, kalkınma ve büyümeden daha büyük pay alması, aile içi konumlarının iyileştirilmesi, atıl bir şekilde bırakılmadan üretken hale getirilmesi yaşadıkları ülkenin kalkınmasına katkıda bulunacak ve ülke ekonomisinin büyümesini hızlandıracaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TARİHSEL AÇIDAN KADININ İŞGÜCÜNE GİRİŞİ

1.1 Anadolu'nun Kadına ve Aileye Bakışı; İktisadi Yaşama Etkisi

“Anadolu” ismine de etkisi olduğu çeşitli açıklamalarda yer alan topraklarımız, tarihimizde pek çok “Anaların” önderliğinde ve desteğinde sosyal, iktisadi ve kültürel gelişimimize katkı sağlanmıştır. Domaniçli Ebe Ana, Kayı Boyunun Hayme Anası Şerife Ana, Ebe Ana, Mümine Hatun, Hacı Bayramı Veli'nin dergâhına destek veren Melike Sultan ve pek çok “ana” medeniyet tarihimizin temel taşlarını teşkil etmektedir.

1.1.1 Türkler'de Kadın

Tarihimizin her döneminde kadın sosyal, hatta siyasi alanlarda önemli bir rol üstlenmiştir. Hun, Göktürkler, Uygurlar ve Oğuzlar 'da hanedanın kadınları da Hakanlar gibi seçkin veya önemli boylardan olurdu. Kağanların eşleri hatun unvanı ile anılmakta iken, belirli konularda söz sahibi ve etkin olma gücüne sahipti.

Türklerin İslam'a girdikten sonra da kadının sosyal hayattaki etkinliği devam etmiştir: Karahanlılar, Harzemşahlar, Selçuklular ve Osmanlı'da çeşitli farklılıklarla birlikte, benzerlikler görülmektedir. Osmanlı'ya kadar devletin bizzat yönetiminde olan hatta naip olarak devletin bizzat başında olan “hatunlar” bulunmuştur.

Osmanlı ile birlikte ise yerleşik yaşama geçen kadının statüsünde yavaş yavaş bir değişim yaşandığı gözlemlenmekte olsa da, iktisadi alanda etkinliği devam etmektedir. Osmanlı kadını geleneğe uygun devam etmekte, aile ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Bu dönemde dokuma, maden, savaş sanayi gibi bazı geleneksel sanayi kollarında ücret karşılığı çalışan kadınlara nadir olarak rastlanmaktadır (Ekmekçi, 2004).

1839 Tanzimat Fermanı ile birlikte kadınlara bazı haklar resmi olarak verilmiş, Batıdaki sanayileşme süreci, Osmanlı'yı dolaylı olarak etkilemeye

başlamıştır. Kadınlara yönelik olan kız ortaokulları, kız öğretmen okulları, kız öğretmen okulları ve ebelik okulları açılmaya başlamıştır. Az sayıda sadece seçkin çevrelere hitap edecek şekilde, II. Meşrutiyet sonrası kızlara yönelik medrese (üniversite) açılmıştır. Sanayi Devrimi sonrası, 1850'den sonra kadınlar tekstil sektöründe ağırlıklı çalışmaya başladığı görülmektedir.

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında etkin olarak yer alması için gerekli ortamın oluşması Cumhuriyet dönemi ile başlamıştır. Bu nedenle, işgücü piyasasındaki kadınların konumu Cumhuriyet öncesi ve sonrası olarak iki ayrı dönemde değerlendirilmelidir. Göçebelik döneminde, Türk kadını o devrin erkeği gibi ata binmiş, ok atmış, kılıç kuşanmış ve düşmanla savaşmıştır. Kadınlar, aşiret içindeki toplumsal yaşam ve üretime yoğun biçimde katılmışlardır (Doğramacı,1997).

Anadolu'nun İslamlaşması ve Türkleşmesinde etkin olan Ahiyan-ı Rum erkeklerden oluşurken, Bacıyan-ı Rum da kadınlardan oluşuyordu; 21.Yüzyılın sağlıklı ve güçlü bir aile modeli ile birlikte kalkınma hamlesinin başlatılabilmesi ancak bu teşkilatı iyi anlamakla mümkün olacaktır (Çam, 2014).

Anadolu'da ise bu tür oluşumlar ile pek çok teşkilat, benzer çabalar içinde aynı hedefe yönelik hizmet vermekteydi. Fatma Bacı isminde ve Hacı Bektaş-ı Veli hazretlerinin yolundan giden, sufi geleneğin temsilcisi bir kadın tarafından kurulan Bacıyan-ı Rum, bir kadın örgütüydü. Anadolu'nun Müslüman kimliğe bürünmesinde etkin bir rol oynamıştı. Günümüz şartlarına göre aslında tam anlamı ile Sivil Toplum Örgütü (STK)olan bu hareket, günümüz bir sivil inisiyatif/hareket/ örgüt modellerine tarihimizin en dikkat çekici ilklerindedir.

Âşıkpaşazâde, 13.üncü Yüzyılda Bacıyan-ı Rum diğer bir ifade ile Anadolu Bacıları Teşkilâtından bahsetmekte, Âşıkpaşazâde, Osmanlı Devleti'ni oluşturan dört kesimi ele almaktadır, “Rûm'da dört taife vardır: Kim misafirler içinde anılır biri Gaziyân-ı Rûm ve biri Abdalân-ı Rûm ve biri Bâciyân-ı Rûm ve biri Ahiyân-ı Rûm (Cihat Yapan Türkmenler, Tüccar Türkmenler ve Dervişler) olarak ifade etmiştir, “...imdi Hacı Bektaş, bunların içinden Bâciyân-ı Rûm'u ihtiyar etti kim Hatun Ana'dır anı kız edindi...” diye kaydeder (Aşıkpaşazade, 222).

İlme, sanata ve ahlâka son derece önem verilen Ahilikte, kadının da sosyal ve ekonomik hayatta önemli bir yeri vardı. Kadınların teşkilatlanıp gelişmesi için Ahi Evran'ın eşi Fatma Bacı, dünyanın ilk kadın teşkilatı olan "Bacıyan-ı Rum" teşkilatını yani Anadolu Kadınlar Birliği'ni kurmuştur.

Ahilik sisteminin kurucusu Ahi Evran'ın Eşi Fatma Bacı'nın kurduğu Bacıyan-ı Rum, 13.Yüzyılda Anadolu'da kurulan dünyanın ilk iş kadınları örgütüdür ve ilk Türk kadın ekonomik işbirliği teşkilatıdır. Hacı Bektaş'ın da öğretmenliğini yapan Kayserili Şeyh Kirmani'nin kızıdır. Yaklaşık 1230 yılında Ahi Evran hazretleri ile evlenmiş ve bu yıllarda Bacıyan-ı Rum'u kurmuştur. Bilindiği üzere Ahi Evran, Kayseri'de sanayi yerleşiminde çadırcılık, keçecilik, deri işleme, nakışçılık, örgücülük, kilim ve halı dokumacılığı, ipek ve pamuk ipliği üretimini gerçekleştirmişlerdir. Bu örgüt çalışan kadınların, gerek mesleki ve teknik konularda, gerekse ahlaki konulardaki dönemin gerektirdiği eğitim ihtiyacı giderilmektedir. Bu çalışmalar ile kadınlar ekonomide etkin konuma getirilmiş ve Ahilik teşkilatı ile kadınlar bir taraftan mesleki eğitim alırken, diğer taraftan da sufi öğretinin etkin olduğu tarikat ehli olarak din ve kültürel çalışmalar içinde yer almışlardır. (Bayram, 1994 s.41-56)

Bacıyan-ı Rum teşkilatı, Anadolu kadınlarını, gerektiğinde düşmanlara karşı vatan savunmasında eşlerinin yanında mücadele etmesi ve gerektiğinde de kültürde, sanatta, edebiyatta, sosyal ve ekonomik alanlarda kalkınıp gelişmesini sağlamak için teşkilatlandırmıştır. Anadolu Kadınlar Birliği, kadınlar arasındaki yardımseverliğin, konukseverliğin, doğruluk ve merhametin gelişmesine katkı sağladığı gibi Türk dilinin, Türk kültürünün ve İslam anlayışının kadınlar arasında yayılmasını hızlandırılmıştı. Hacı Bektaş-i Veli Velayetnamesinde (Firdevs-i Rumi yazmıştır) "Bilgili ve keramet sahibi bir mürşide" olarak anılan Fatma Bacı, tahminen 1213 yılı civarında doğmuş, Moğolların istilasını ile birlikte hapsedilmiş, esaretten kurtulunca eşinin yanına Kırşehir'e gitmiştir. Ahi Evran öldürüldükten sonra Fatma Bacı, Hacı Bektaş-i Veli'nin dergahına sığınmıştır.

Anadolu Kadınlar Birliği, Ahilerin kadınlar kolu olarak yetim ve kimsesiz genç kızları himayesine almış, onların eğitimlerinden, ev-bark sahibi olmalarından sorumlu olmuşlardır. Bunun dışında kimsesiz ihtiyar kadınların bakımı, genç kızların evlendirilmesi gibi birtakım sosyal hizmetlerde bulundular, maddi sıkıntı içinde olanlara yardım elini uzatmışlardır.

İçtimai, iktisadi ve ahlâki Ahilik kültürü; teşkilatın erkek üyelerine "eline, beline, diline sahip ol!" yani "hırsızlık etme, başkasının namusuna göz dikme, başkası hakkında kötü konuşma" Bacıyan-ı Rum teşkilatı ile de kadınlarına, "eşine, işine ve aşına dikkat et!" yani "eşine yardım et, onu evine bağla, işine ve geçimine dikkat et" kurallarını uyguluyordu.

1.1.2 Orta Asya’da Türk Kadını

Anadolu’ya şekil veren kadın hareketleri doğal olarak göç ettikleri topraklarda bıraktıkları atalarının, Orta Asya’daki büyük ninelerinin pek çok özelliğinden etkilenmiştir. Anne/kız yani Usta/Çırak ilişkisi içinde, nesilden nesille değerlerini aktarmıştır. Günümüze kadar da muhafaza edilebilen güçlü temellere sahip olan “Kadın” kimliğimiz değişime uğrasa, pek çok etkileşim içinde olsa da, kültür ve değerlerimizin kodlarını “muhafaza” eden en önemli değer olmuştur. 13.Yüzyılda Selçuklu döneminde, Anadolu sancılar ve krizler içinde son çırpınışlarını vermiş, Osmanlı’nın kuruluşu öncesinde yaşanan zorlukların aşılmasında kadının rolü artmış ve her alanda Orta Asya kadınının izlerini taşımaya devam etmiştir.

Tarihimizde kadının dokumacılık ve el sanatlarındaki çalışmaları, sosyal faaliyetlerinin yürütüldüğü teşkilatın bir parçası olmuştur. Türk kadın el sanatlarının zenginliği, derinliği ve başarısı, engin geleneğimizin ne kadar çeşitli, kaliteli ve yüksek değerde olduğunun önemli ispatlarındandır. Keçe, kök boyama, çadır, halı ve kilim, nakış ve bilimum dokuma ve kumaş imalatı, kıyafetlerin dikimleri ile kadınıımız pek çok alana güçlü bir şekilde mührünü vurmuştur. Geleneksel Türk el sanatları ile Türk kadını: pamuk/yün/ipek üretimi ile tarım alanında, bu ürünlerin işlenmesi ile geleneksel teknik ve sınai alanda, beceri ve estetik anlayışı ile kültür ve sanat alanında, pazarda ürünlerin satışı ile ticaret hayatında, askeri ve savaş tehditlerine karşı gıda/barınma/dokumacılık ile savunma alanında olmak üzere hemen hemen her boşluğu güçlü ve kudretli yapısı ile doldurmayı başarmıştır.

Horasan’a ait sanayi ürünlerinden kumaş, seramik, cam, deri eşyaları, metal eşyalar ve pek çok alanda iddialıydı. Bununla ilgili olarak ekonomik hayata ilişkin şu detaylar yer alır: “Özellikle Merv’de pek çok zanaat türü çok gelişmiş bir şekilde icra edilmektedir. Şehirde üretilen kumaş bütün Horasan bölgesinde büyük üne sahiptir.

Aynı zamanda Nesa’da inci işlemeli kumaşlar üretilirken, Serahs’ta da simli kumaş üretimi ön plana çıkmaktadır. Ayrıca Nesa, ham ipek ve örgü kumaşların da üretildiği önemli merkezlerden biridir. Tilki derisinden imal edilen kürkler ise diğer ünlü ürünlerden olmuştur. Nişabur ve çevresi ise ipek, keten ve pamuklu kumaşların en önemli üretim merkezi durumundadır. Kumaşlardaki süslemeler daha ziyade ağaçlar üzerinde resmedilmiş kuşlar ve çiçekler şeklindeki tasvirlerdir. Horasan’da yaygın olan bir zanaat de seramik yapımıdır. Mutfak ve diğer ev eşyası olarak kullanılan ürünler hem metal, hem de topraktan imal edilmektedir.” (Piyadeoğlu, Cihan, 2012, S.182-183)

Orta Asya’da kadın yeri o derece önemlidir ki fermanlar yayınlanırken “Han ve Hatun buyururlar ki...” şeklinde yapıldığı bilinmektedir. Türkmen kadının bu özelliği Rum diyarına (Anadolu) göçtüğünde de devam etmiştir. 1071’de Alpaslan girmeden önce Bacılar Anadolu’da hem siyasi olarak hem de ekonomik olarak rol almaya başlamıştı.

Türkistan’dan Aslan Baba’nın, Ahmet Yesevi’nin öğretilerinin bir parçası olan Bektaşî kültüründe var olan Kadıncık ve Kadın Ana tanımları ile Fatma Bacı’nın çalışmalarına zemin teşkil etmiştir.

1.1.3 Balkanlar ve Batının Türk Kadınına Etkisi

Sürekli genişleyen bir coğrafi yapı içinde, tarihimizde kadın karşılıklı bir etkileşim içindedir. Balkanlara yayılma sürecinde Orta Asya ve Anadolu’nun değerlerini taşıyarak, buna mukabil Doğu Avrupa, Bizans ve diğer akımların etkisi bulunmaktadır. Özellikle İmparatorluk özgüveni içinde genişleyen, “iyi ya da güzel” olan her yeniliği içselleştirip kültür dağarcığına katma rahatlığı göstermektedir. Sadece halk bazında değil, yönetim olarak da Saray’da hanedana ve bürokrasisine etki eden evlilikler ve genişlemeler vardır. Olumlu ve olumsuz yönleri ile gelişen bu süreçte yine Türk kadının nesilden nesille çocuk eğitimi ile transfer ettiği kültürel zenginliklerin temeli güçlü bir Anadolu ekolü ile muhafaza altındadır. Tasavvufun etkisinde pek çok sivil örgüt bünyesinde hem korunan hem de gelişen kadınıma dair özellikler yer almaktadır. Buna en iyi örnek ise Gül Baba veya Sarı Saltuk gibi önderlerin Balkanlar ve Doğu Avrupa’ya saçtığı ışıktır. O ışık da yine aynı akımın devamıdır; tıpkı Merv’den, Buhara’dan, Semerkand’tan veya Türkistan’dan gelen

manevi önderlerin Anadolu'ya oradan da Balkanlara uzanması gibi göç hareketleri ve yerel unsurlar ile entegre olma neticesinde kadının iktisadi hayata katkısı gelişerek devam etmektedir. Ebu'l Hayri Rumi'nin Saltıknamesinde: "Bunlardan Sarı Saltık Baba, alp-eren kimliği ile Balkanlara yerleşmiş, oranın Türkleşmesi ve İslamlaşmasında öncülük yapmış gazi dervişlerin öncüsüdür. Gaziliği ile Türk fütühatçılığının güce, kahramanlığa, azimkarlığa ve irade gücüne dayanan yönünü gösterirken; dervişliği ile de fütuhatin kuru bir cihangirlik davası olmadığını mesajını vermiştir". (Demir, Necati – Erdem, M.Dursun, 2013, S.9)

1.1.4 İslam Tarihinde Kadın ve Ekonomi

İslam, Adem ve Havva'dan bu tarafa tüm semavi dinlerin son noktası olarak her alanda en mükemmel tekamüle uğramış bir medeniyet mesajıdır. Sosyal yaşamın her noktasını dolu dolu dolduran, insanlığa yön veren yoldur. Peygamber efendimiz (SAV) Veda Hutbesi ilk insan hakları evrensel beyannamesi olarak kabul edilir ve burada kadının haklarının korunması ve güçlendirilmesine ilişkin önemli emirler yer alır. Diğer taraftan, Peygamber eşi ama aynı zamanda başarılı bir iş kadını olarak Hz. Hatice validemiz ekonomik hayata önemli katkı sağlayan büyük bir işkadınıdır ve Müslüman kadınlara rol modelidir.

Eşinin patronu olan, dış ticarete önemli çalışmalar yapan, aynı zamanda eşinin en büyük destekçisi ilk Müslüman sadık ve vefalı kadın, Hz. Hatice. İşletme kitaplarına ilham kaynağı olmuş, Hicaz'dan Şam'a kadar uzanan kervan yollarında etkin ticari faaliyeti yürüten bu model bile başlı başına Müslüman kadının ekonomik kalkınmaya yönelik ne büyük katkı payı olduğuna delil teşkil edecek özellik taşımaktadır.

İslam'ın barış mesajı dünyaya yayılırken pek çok yardımlar sayesinde (sadaka, zekat, fitre ya da diğer insani yardımlar) kimsesiz, yoksul, hasta ve yaşlı ve kadın ile sosyal ve ekonomik iletişime geçilmiş; gayri-Müslimlere verilen yüksek ahlak ve anlayışa dayanan iletişimler neticesinde İslamlaştırmaya etkisini gösteren pek çok örnek sunmaktadır. İslam aksine savaşlar ile değil, başta kadın olmak üzere pek çok sosyal alanda güçlü ve orijinal mesajlar verilebildiği için yayılmıştır. Tüm insani değerlerin aktarılmasında kadın ve aile yapılarının iktisadi yaşama adil ve dengeli bir şekilde yansması ile gerçekleşmiştir.

İslam'a ait kaynaklarda kadını güçlü kılan ve haklarını öne çıkaran önemli açıklamalar vardır. Kur'an-ı Kerim'in pek çok kısmında kadının haklarına yönelik mesajlar vardır. Ahzap Suresi'nin 35. ayetine göre kadının kulluk açısından erkek ile eşitliği vurgulanır. Kur'an-ı Kerim'de "kadın" isminde bir sure (Nisa) bile vardır. Peygamberimizin soyu kızı Fatıma'dan devam etmekte, pek çok Hadis eşi Ayşe Validemizden rivayet edilmektedir. Hemen hemen her vesile ile İslam'da kadının yeri özel olduğu ve değer verildiği vurgulansa da, kadının sosyal hayatta statüsünü geriletmeye yönelik çeşitli çabalar olmuştur. İslam'ın yanlış yorumlama ya da yorumlatma gayretleri yanı sıra, güncel siyasetin yanlış yönlendirmesi de etkili olmuştur. (Şekerci, 2011 s.97-145)

Medeniyetimizin dayanağı olan dinimiz İslam açısından Kadınların çalışması ve iktisadi hayata dair direkt engel teşkil edecek şartlar bulunmamaktadır. Ancak, İslam'ın mutedil (orta yolu) tercih eden barış mesajı özellikle İslam dışı çevrelerin gizli çaba ve teşebbüsleri ile bu süreç zaman zaman bazı mekânlarda tam tersi bir yöne doğru çekildiği bilinmektedir. Tarihte "hariciler" olarak anılan her emri katı ve acımasız yaklaşımlar ile yorumlayıp, cahiliye döneminin anlayış ve geleneklerine göre sistem kuran kesimlerin, kadının statüsünün bozulmasında çok önemli etkileri olmuştur. Savaşlar ve propaganda ile diğer coğrafyaları etkisi altına almaya çalışan bu ve benzer hareketler İslam'a ve Müslümanlara büyük tahribatlar vermiştir. En çok da çocuğu yetiştiren, tüm yöntem ve metotların transferini çocuk eğitimi üzerinden yapan kadını vurmuştur. Sosyal ve girişimcilik yönü ile erkeğinin tamamlayıcısı olan, hayata Yaratıcı önünde eşit ancak fitrata göre farklı görev ve sorumluluklar ile ortak yaşama, aileye katkı sağlayan kadın, aşırı ve baskıcı sistemler içinde zayıflatılmış, dolaylı olarak da erkeği, ailesi ve yetiştirdiği çocuklar üzerinde son derece olumsuz yansımalara neden olmuştur. Ekstreminin olduğu bölgelerde önce aile sonra da toplumun geneli ciddi tahrip olmakta, kalkınma süreçlerini tam anlamı ile ters yönde etkilemektedir.

Bu süreç, maalesef günümüzde de yayılarak devam etmektedir. Özellikle din, dil ve etnisite eksenli ayrıştırma ve saldırılar neticesinde dünyanın değişik coğrafyalarında öncelikli kadın ve çocukların zarar gördüğü geniş kriz bölgeleri oluşmuştur. Sırf Müslüman olduğu için başları taşlarlar ezilerek linç edilen Orta Afrika'lı Müslümanlar gibi, yakın coğrafyamız Filistin'de, Suriye'de, Irak'ta ya da

uzak coğrafyamız Afganistan veya Somali’de pek çok ekstrimist hareketlere maruz kalmış insanlar vardır. Sadece terör ya da doğal afetler ile pek çok kalkınmış bölge, bir anda geri kalmış, kalkınma sürecinden çıkarak açlıkla mücadele eder duruma gelmiştir.

Dolayısıyla, özü itibarı ile genelde her insana, özelde ise kadına değer veren İslam anlayışına göre kadının ekonomiye katkı sağlamasına engel teşkil edecek bir durum yoktur. Belirli kurallara uymak kaydı ile, kadının aile ve çocuk eğitimini önceleyen bir anlayış ile girişimciliği, ait olduğu toplumun kalkınma seviyesini artırmaktadır.

1.2 Dünya’da Kadının Ekonomik Hayata Girişi

Kadın işgücünün tarihsel gelişimine bakıldığında sanayi devrimi değişimlerin yaşandığı önemli bir donum noktası olmuştur. Sanayi devriminden önce kadınlara geleneksel rollerinin fazlasına dışına çıkamamışlar, “işçi” statüsü ile ücret karşılığında çalışmaları bu devrim ile gündeme gelmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte artan işgücü talebini karşılamada erkek işgücünün yanı sıra kadın işgücünün önemi de artmıştır. Sanayileşme süreci ile ekonominin iş gücü eksikliği kadının çalışmaya olan isteği ve ekonomik gereklilik, kadınların emek piyasasına çıkışını hızlandırmıştır.

Tarih boyunca kadınlar ve erkekler dünyayı eşit olarak paylaşamamışlar ve bu nedenle olumsuz etkilenen kadınlar ile birlikte tüm toplum etkilenmiştir. Kadınların toplumda eşit haklar elde etmek için başlattıkları mücadele Fransız devrimine kadar uzanır. Devrimin yerleştiği “eşitlik, özgürlük, kardeşlik” kavramları kadın hareketlerinin de güç kaynağını oluşturmuştur (KSSGM 1996).

Kadınların haklarını elde etmek için başlattıkları ilk hareketlerden biri 8 Mart 1857 tarihinde New York da çalışan bir grup kadın işçinin “eşit işe eşit ücret” talebi ile başlattıkları gösteridir. Bu gösterinin anısına 1910 yılında 8 Mart’ın Dünya Kadınlar Günü olması önerilmiş, 1977 yılında Birleşmiş Milletler tarafından 8 Mart Dünya Kadınlar Günü olarak ilan edilmiştir. Kadın hakları ile ilgili somut adımlar kadınların politik, ekonomik ve sosyal haklarını korumak için 1946 yılında kurulan “Birleşmiş Milletler (BM) Kadının Statüsü Komisyonu” ile atılmış ve bunu 1948 yılında kabul edilen BM Evrensel Bildirgesinin cinsiyet ayrımı yapmadan kaleme alınması izlemiştir. Birleşmiş Milletler sisteminin özünü “insan hakları ve temel

özgürlüklere, cinsiyet temelli ayrımcılık dahil hiçbir ayrımcılığa yer vermeksizin saygı gösterilmesi, temel hak ve özgürlüklerin korunup güçlendirilmesi için uluslar arası işbirliğinin sağlanması” prensibi oluşturmaktadır. Daha sonraki yıllarda cinsiyete dayalı eşitlik mücadelesi, Birleşmiş Milletlerin uluslararası çeşitli sözleşme ve bildirgeleri ile desteklenmiştir. Dünyada kadın konusundaki yaklaşım değişikliği yine bu çalışmalar sonucu gerçekleşmiş, kadın artık destek ve yardım gören değil, kalkınmada temel ve eşit bir birey olarak algılanmaya başlanmıştır (KSSGM 2003).

Uluslararası kadının en önemli olaylarından biri 1979 yılında BM genel kurulunun **Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini** (Convention on Elimination of all Forms of Discrimination Against Women-CEDAW) kabul edilmesi uluslararası arenada kadınlar için en önemli olay olarak tarihe geçmiştir. CEDAW, 1980 yılında imzaya açılmış ve 20 ülkenin imza koyması ile uluslararası bir sözleşme haline gelmiştir. CEDAW, kadının medeni durumuna bakılmaksızın kadın erkek eşitliğine dayalı olarak, politik, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda temel hak ve özgürlüklerini engelleyen yasalar ve geleneksel yaklaşımların ortadan kaldırılması çalışmalarını içerir. Kadın erkek eşitliği alanında uluslararası tek yasal bağlayıcı doküman olan bu sözleşmeye Mart 2001 yılı itibari ile 167 ülke taraf olmuştur. Türkiye CEDAW sözleşmesini 1985 yılında imzalamış ancak medeni kanunun bazı hükümleri ile çeliştiği gerekçesi ile 15. ve 16. maddelerine çekince koymuştur. Daha sonraki yıllarda medeni kanunda yapılan değişiklikler ile bu çekinceler 1999 yılında tümü ile kaldırılmıştır. (TUIK 2012)

1.3 Sanayi Devrimi ve Kadın İşgücü

Dünyada birçok ülkesinde nüfusun hemen hemen yarısını oluşturan kadınların işgücü olarak vazgeçilmez üretim unsuru olmalarına ve kalkınmadaki önemlerine rağmen **“ikincil işgücü”** Statüsünde kalmaları gerek ekonomik gerekse sosyolojik açıdan sıkıntılara sebep olmaktadır.

Aslında kadınları işgücü piyasasında ikincil yapan en önemli faktörlerden biri geleneklerinden gelen iş paylaşımlarıdır. Her toplumda farklılık gösterse de kadınların cinsiyetlerinden dolayı çocuk doğurmak büyümek, ev işleri yapmak gibi temel görevleri vardır. Dışarıda para kazanarak çalışmak ise erkeğin temel görevi olarak kabul edilmiştir. Ancak bu benimsenmiş olan iş bölümü, 1750’lerden itibaren

İngiltere’de sanayileşmenin başlaması ile değişime uğramıştır. “**Sanayi Devrimi**” olarak anılan bu süreç ilk olarak çırık makinesinin icadı ile başlamış, 1782 yılında James Watt’ ın yaptığı buharlı makinenin icadından sonra demir-çelik üretimi başta olmak üzere diğer sektörler ve ülkelere yayılmıştır. Bu dönemde Avrupa sanayiinde başlayan kitle üretimi ile birlikte tarımda da “devrim” niteliğinde gelişmeler yaşanmış, boşa çıkan tarımsal kadın işgücü de kente göç ederek emek piyasalarına işgücü olarak katılmaya başlamıştır.

Sanayileşmenin bu ilk döneminde kadın işgücü özellikle tekstil işkolunda düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında günde 12 saat çalıştırılmıştır. Bu dönemde İngiltere’de imalat

sanayiinde çalışan kadınların oranı 1841’de %35’lerden 1851’de %45’e yükselmiştir. Aynı dönemde yaşanan bir başka gelişme de, imalat sanayiinin tarım sektöründen boşa çıkan kadın işgücüne yeterli istihdam imkânı yaratamaması nedeniyle, kadın işgücünün önemli bir kısmının (%40) kentlerde hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmaya başlaması olmuştur. İngiltere’de başlayan sanayileşme ve kadının istihdamındaki değişiklik süreci sonradan Fransa başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de yayılmıştır (Tilly ve Scott, 1978: 64,68-69).

Sanayileşme kadın istihdamı üzerinde tüm dünyada önemli değişikliklere neden olmuştur. Sanayileşme ile birlikte vasıfsız işgücü olarak tarımda aile işçisi olarak çalışan kadınların belli bir kısmının vasıflı işgücünü olarak sanayi sektörüne kaymalarını sağlamıştır. Örneğin; ABD’nin kuzeydoğusunda 1820 yılında sanayide çalışan kadınların oranı % 9 iken, bu oran 1932 yılında % 33’e yükselmiştir. Sanayinin gelişmesi zaman içinde firma sayısını ve ölçeklerini de büyütmüş, buna bağlı olarak kadınlar sadece imalat sanayisinde değil; tezgâhtarlık, sekreterlik, muhasebecilik gibi hizmet işlerinde de çalışma imkânı elde etmişlerdir (Costa, 2000: 10-11).

Sanayi devrimi ile istihdamda ücret karşılığında çalışmalar başlamıştır. I. Dünya Savaşı’ndan sonra ise, 1929 yılında baş gösteren “Dünya Ekonomik Bunalımı” ile dünyada işsiz kalan bir kitle ortaya çıkmıştır. (Köklü, 1976:67).

Tarihsel süreçte yapılan savaşlar ve yaşanan ekonomik sıkıntılardan sonra devletler, kadın ve erkek ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanlarını genişletmeye başlamıştır. Endüstrileşme ile kadınların yeni alanlarda varlık göstermelerini teşvik etmiş, aile ve toplum içerisinde kadınlara yeni roller kazandırmıştır. (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 196).

İşgücü piyasasındaki kadınlar için gelir getirici faaliyetler, kadınların özgüvenini arttırdığı gibi, aile içinde paranın kullanımı konusunda aile içi alınan kararlara önemli katkı sağladığı gözlenmektedir. Özet olarak gelir getirici faaliyetler, kadının güçlenmesinde gerekli bir önkoşul olarak kabul edilmektedir (Beneria ve Roldan, 1987, Littlefield, Murdugh ve Hashemi, 2003, s.5).

Diğer yandan, kadının işgücüne katılımının kalkınmadaki rolü, bilinen bir gerçektir. Kadınların katılımı olmadan kalkınmanın gerçekleşmeyeceği artık anlaşılmiş, Birleşmiş Milletler ve Dünya Bankası tarafından yürütülen araştırmalar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ekonomik büyüme ve kalkınmaya engel teşkil ettiğini saptamıştır (Baltacı, 2011, s. 61).

1.4 II. Dünya Savaşı ve Kadın İşgücü

Sanayileşme ile istihdam edilen kadınlar, II. Dünya savaşı ile işgücü piyasasında daha çok yer bulmuştur. Savaş ile birlikte kadınların işgücüne katılımı önemli bir şekilde artmıştır. Bu artışın arz ve talep ile ilgili nedenleri vardır. Kadınların iş piyasasına girişindeki temel sebeplerin başında vatan sevgisi olmakla birlikte, erkeklerin savaşa gitmesi ailenin gelirinin azalması da etken olmuştur. Ekonomik açıdan ise, erkeklerin savaşa gitmeleri ile azalan iş gücü ücretlerin yükselmesine ve piyasa da kadınlara yer açılmasına neden olmuştur. Savaş sonrası ise, zaten iş piyasasında olan kadınlardan bir kısmı eve dönüş yaparken bir kısmı mevcut işlerinde çalışmaya devam etmişlerdir.

(Goldin, 1991: 740, 742, 745).

II Dünya savaşı ve savaş sonrası kadınların yaşadıkları tecrübeler işgücüne katılımlarının devamı açısından aldıkları kararları etkilemiştir. Ayrıca teknolojik gelişmeler, 1800 lerde yapılan icatlar; çamaşır makinası, ütü vs. ev işlerinin kolaylaşması kadınların işgücüne katılıma yöneltmiştir. (Greenwood, Seshadri ve Yorukoğlu, 2002:6, 32).

I. ve II. Dünya Savaşları'nda, erkek işgücünün silahaltına alınmasıyla birlikte çalışma alanında kadınlar görülmeye başlanmıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 196). Çünkü I. ve II. Dünya Savaşı sırasında silahaltına alınan erkek işgücü nüfusunun yerini, silah sanayisinde kadın işgücü almıştır (Altan ve Ersöz, 1994: 32).

Aynı dönemde kadınların sahip oldukları çocuk sayısının 1900'lerdeki ortalamanın 6'dan, 1950'lerde 3'e düşmesi de kadın işgücüne katılımını etkileyen bir gelişmedir. Sanayileşmiş ülkelerde çocuk ölümlerinin azalması, az doğum yapan kadının istediği aile büyüklüğüne ulaşması, kadınların genç anne olarak gençlik yıllarında çocuk bakımını tamamlamaları işgücü piyasasına katılmaya yöneltmiştir.

Gelişmiş ülkelerde 1950'lilerden itibaren ekonomilerindeki sektörel değişim ve dönüşüm kadınların hem işgücüne katılmalarını arttırmış hem de, işgücünün yapısını değiştirmiştir. Tarım ve sanayi sektörünün hakim olduğu ekonomilerden hizmet sektörüne doğru yönelim olmuştur. Bu da kadınların işgücüne katılımı açısından olumlu bir gelişmedir.

1990'lı yıllar itibariyle Latin Amerika' da ekonomik olarak aktif kadınların % 71'i, Asya ve Pasifik' te % 40'ı, Afrika'da %20'si, diğer gelişmiş bölgelerde % 62'sinin hizmetler sektöründe çalışması bu sektörün kadın istihdamı açısından önemini göstermektedir (Tokol, 1999: 21).

1.5 Cumhuriyetin İlanı ve Kadın İşgücü

Türkiye'de de cumhuriyetin ilan edilmesiyle, kadınların sosyal hayatları, kadın işgücü ve kadın haklarına yönelik pek çok değişiklik gerçekleştirilmiştir. Ancak Türk kadınlarının işgücü piyasasında yer almaları işgücü piyasasındaki bu tür olumlu gelişmelerden değil, o dönemde erkeklerin çoğunun orduya katılmasıyla azalan işgücünü takviye etme zorunluluğu sonucu olmuştur.

Kadınların işgücüne katılımı 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan işgücünü takviye etmek mecburiyetiyle başlamış, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında artmıştır. Bununla birlikte, savaş sonrası erkeklerin terhis olmasıyla birlikte kadınların büyük kısmı yine geleneksel ev işlerine geri dönmüşlerdir (Mardin, 2000).

Aslında Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılımları 20.yy ortalarına dayanmaktadır. Yetmişli yıllardan sonra, kentsel yaşam alanındaki kent kültürünün gelişimi ve yaşam koşulları, ev dışında çalışmak isteyen kadınların sayısını arttırıcı yönde etkilemiştir. Ancak, kadınların çalışma talebindeki artışa karşılık, hizmet ve sanayi sektörleri aynı oranda istihdam yaratamamıştır (Ecevit, 1995).

Bu yıllarda, sanayi işçiliğinin toplumsal saygınlık açısından, hizmet sektöründen sonra geldiği düşüncesinin hâkim olması, sanayi sektöründe çalışmak zorunlu kalınmadıkça kadınlar tarafından tercih edilmemiştir. Bugün, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında daha fazla sayıda yer almasına ve konumlarının göreceli olarak daha iyi olmasına rağmen, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmektedir (Palaz, 2003).

Türkiye’de kadının gerçek anlamda tarım dışı işgücüne katılması 1950’lerden sonra, kırdan kente yönelik göçün yarattığı hızlı kentleşme sonucu gerçekleşmiştir. Kırsal alandan ayrılıp kente göç etme, kent yaşamının özelliklerine uyum ve zihniyet değişimleri, aile yapısında ve aile içi ilişkilerde de bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal konumu ve çalışma yaşamındaki yerini etkilemiştir (Koray, 1999:16 17).

Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır. Ancak toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

1.6 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımı

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kuramsal altyapısında, ‘cinsiyet’ (sex) ile ‘toplumsal cinsiyet’ (gender) arasındaki ayrım kullanılmaktadır. ‘Cinsiyet’ kavramı, kadınlar ile erkekler arasındaki evrensel biyolojik farklılıklara atıfta bulunurken ‘Toplumsal Cinsiyet’ kavramı, kadınlarla erkekler arasındaki toplumsal ilişkileri belirli bir bağlama göre tanımlamakta, erkeklerle kadınlar ve erkek çocuklarıyla kız çocukları arasındaki ilişkiye ve bu ilişkinin sosyal olarak nasıl kurulduğuna değinmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyetin getirdiği roller dinamiktir ve içeriği zamana ve yere göre değişmektedir.

Toplumsal cinsiyet ilişkileri, hayatın birçok alanında erkeklerin daha baskın olduğu, kadınların genellikle ikinci plana itildiği eşit olmayan güç ilişkisi içermektedir. Erkekler ve erkeklere atfedilen işlevlere ve görevlere verilen değer, birçok açıdan kadınlara ve kadınlara atfedilen işlevlere ve görevlere verilen değerden daha büyüktür. (TUİK 2012)

1.6.1 Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi

Türkiye’de başta Anayasa olmak üzere tüm yasalarda kadın erkek eşitliği güvence altına alınmıştır. Türkiye Cumhuriyetinin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk 10 yılda yapılan reformlar, kadının yurttaşlık hakkını kazanmasının yanında Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği göstergesi sayılabilecek gelişmelerden bazıları yıllara göre aşağıda verilmiştir.

1924 Tevhidi Tedrisat Kanunu ile eğitim tek sistem altında toplanarak kadınlara erkeklerle eşit eğitim imkânları sağlamıştır.

1926 Türk Medeni Kanunu ile kadının sosyal hayatı çağa uygun olarak yeniden düzenlenmiş ve kadına temel haklar verilmiştir.

1930 Yerel yönetimlerde seçme ve seçilme hakkına sahip olmuştur.

1934 Milletvekili seçme ve seçilme hakkına sahip olmuştur.

1935 yılında yapılan genel seçimlerde TBMM’ne 18 kadın milletvekili seçilmiştir.

1938 1926 yılında çıkarılan Türk Medeni Kanunu’nda kadınlar için 17, erkekler için 18 olan yasal evlenme yaşı, 1938 yılında kadınlar için 15, erkekler için 17’ye düşürülmüştür.

2003 Ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen Yeni İş Kanunu’nda 2003 yılında yapılan düzenlemeler ile çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması yönünde önemli gelişmeler kaydedilmiştir.

2004 Anayasanın 10. maddesine “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü eklenmiştir. Yapılan bu değişiklikle devlet cinsiyete dayalı ayırım yapmamanın ötesinde, kadınlara erkeğin her alanda eşit haklara, eşit imkânlarla kavuşması için düzenlemeler yapmak, gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır.

2005 Kadın erkek eşitliği gözetilerek hazırlanan ve 1 Haziran 2005’te yürürlüğe giren Yeni Türk Ceza Kanunu’nda kadının mağdur olduğu birçok suç topluma karşı işlenen suçlar kapsamında çıkarılıp, kişilere karşı işlenen suçlar kapsamına alınarak cezaları ağırlaştırılmıştır.

2006 2006/17 sayılı “Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleri ile Töre ve Namus

Cinayetlerinin Önlenmesi için Alınacak Tedbirler” konulu Başbakanlık Genelgesi 4 Temmuz

2006 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Türkiye, 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, Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Belgesi 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.

2.BÖLÜM

2 KADIN İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜNE KATILIMI

2.1 İstihdamın Tanımı

Genel anlamı ile, belirli bir dönemde ekonomik faaliyetler içerisinde bulunan çalışanların toplamına İstihdam denilmektedir. İstihdam kavramının diğer tanımları; İstihdam kavramı farklı biçimlerde tanımlanmaktadır; İstihdam, sözlük anlamı ile; “bir işte, bir görevde kullanma, çalıştırma”(TDK, 2005:989) şeklinde tanımlanmaktadır. İstihdam diğer bir tanım ile “kullanma, çalıştırma, hizmete alma anlamında kullanılmaktadır” (Özaydın, 2000:5). Uysal (2007), “ istihdam geniş bir kavramını olarak, bütün üretim faktörlerinin mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim sürecinde kullanılması” olarak açıklanmaktadır (Uysal, 2007: 55). Kelime anlamı olarak istihdam, “bir kimsenin belli bir iş ya da vazifenin görülmesi amacıyla çalıştırılmasıdır”. İstihdam, bir ülkenin sahip olduğu emek, toprak ve sermaye kapasitesinin bir yıllık dönem içerisindeki kullanma miktarı olarak tanımlanabilir. Bir başka tanıma göre istihdam, bir ülkede bir yıllık dönemde ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılma, çalışma ya da çalıştırılma derecesini gösterir.

“ İktisadi anlamda ise” bir ülkede üretimi gerçekleştirmek ya da yurtiçi çıktıyı elde etmek amacıyla, üretim faktörlerinin, mal ve hizmetlerin üretim sürecine aktif biçimde dâhil edilmesidir” . Bunun yanı sıra, istihdamın geniş bir anlama sahip olduğu bilinmektedir ve ülkelerin gelişmişlik düzeyine bakmaksızın ülke bazında ekonomik sorun olarak yer almaktadır”. (Karakayalı, 2007: 401)

2.1.1 Kadın İstihdamına Gelişim Süreci

Tarihi sürece bakıldığında çalışma hayatına kadınların girişi uzun zaman almıştır. Genel olarak bakıldığında, insanların düşünce yapılarında, kadınlara ev içinde biçmiş oldukları roller(kadının yeri evi, ailesi ve çocuklarıdır), erkek hâkimiyetinde yaşar anlayışı mevcuttur. Yerleşik hayata geçişte kadınların bu ikincil statüsünde herhangi bir değişiklik yaratmamıştır. (Erarslan, 2009: 1).

Dünyada sanayi ve ekonomideki gelişmeler, tarımda ve üretimde verimliliği arttırırken, sanayileşme ile birlikte kentlere olan göç hızlanmıştır. Sanayileşme iş gücü piyasasını olumsuz etkilemiş katılım oranları düşmüştür. (Zaim, 1997).

Tarım toplumlarında yüksek olan işgücü katılımı, sanayileşmiş toplumlarda öncelikle işgücüne katılımın azaldığı sonra ise eğitim düzeyinin yükselmesi ile artan bir eğilim gösterdiği saptanmıştır. (Işığışok, 2005: 114).

Sanayileşme ile birlikte, gelişmiş ülkelerdeki ekonomik gelişmeler, sek törel dönüşümler, işgücündeki kadınların, tarımdan ve sanayi sektörlerinden, hizmet sektörüne kaymalarına neden olmuştur. Böylece kadınlar hizmet sektörü olan, hastane, kamu kurum ve kuruluşlarında göreve başlamıştır. Ticaretin 1970'lerde serbest hale gelmesi ile yabancı şirketlerin sayısını artması ucuz işçiliği gündeme getirmiştir. İkincil işgücü olarak görülen kadınlar bu durumdan daha fazla etkilenmişler ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmışlardır. Aynı yıllarda, kadınların çalışma hayatı içerisinde yer alması ve ekonomiye olan katkıları, çalışma hayatındaki kadınlara yönelik bir takım düzenlemelerin yapılmasını da zorunlu kılmıştır. Uluslararası çalışma örgütü (ILO) kadınlara karşı iş hayatında yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılması için çalışmalar yapmış ve bu konuda önemli gelişmeler kaydedilmesini sağlamıştır.(Erarslan, 2009: 1). Kadınlar işgücü piyasasında dünyanın birçok ülkesinde ekonominin ve üretimin vazgeçilmez unsurudur. Ancak buna rağmen çalışma hayatında erkeklerin gerisinde kalmışlardır (Erarslan, 2009: 4).

Sanayileşmenin 19. Yüzyılda batıda başlaması ile birlikte tekstil sektörünün de gelişmesine sebep olmuştur. Bununla birlikte, sektörde çalışanların önemli bir kısmını kadınlar oluşturmuştur. Ücretli işçi olarak ekonomik zorluklar sebebi ile çalışan kadınlar sektörde yoğun bir sömürüye de maruz kalmışlardır. Tekstil

sektörünün aksine yüzyılın sonlarına doğru gelişme gösteren metalürji, araba, kimya vb. diğer sanayi sektörlerindeki kadın işgücü oranı oldukça düşüktür. (Ekin, 1991: 19-21).

20.yüzyılın ortalarına kadar, kadınların çalışma hayatındaki kadınların varlığı oldukça durgun olduğu görülmektedir.(Erarslan, 2009: 7). Tarım dışında çalışan kadınların istihdamı, küresel açıdan bir artış göstermiştir. Dünya geneline bakıldığında 1990 yılında tarım dışında çalışmakta olan kadınların oranı % 35 iken, 2000 yılında % 37'ye, 2010 yılında ise % 40'a yükselmiştir. Kadın-erkek istihdam oranlarına dünya genelinde bakıldığında bölgesel farklılıklar göstermektedir. Kadın-erkek istihdam oranlarında Birleşmiş Milletlerden alınan verilere göre hala bölgesel dengesizlikler göze çarpmaktadır. (Birleşmiş Milletler, 2012, s. 22).

2.1.2 Dünyada Kadın İstihdamı

Dünyadaki örnekleri üzerinden bu orana bakacak olursak, kadın istihdamı, son 20 yıllık periyotta Kuzey Afrika'da herhangi bir artış göstermezken, bölge ülkelerinde hızlı ekonomik büyümenin görüldüğü Güney Asya'da, (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği ve Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği, 2008, s. 147) ve erkeklerin istihdamdan çekilmesi ile meydana gelen düşüşler (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2012, s. 37) sebebiyle, hızlı bir artış (Birleşmiş Milletler, 2012, s. 22) göstermiştir. Diğer taraftan Orta Asya Kafkaslar bölgesi ile Kuzey Amerika ile Avrupa'yı içine alan Gelişmiş Bölgelerde kadın erkek istihdama katılım oranları birbirine yakın bir seyir göstermektedir.

“ Ev kadınlığından hayat boyu istihdama geçiş, aniden büyük bir hızla artarak teknoloji gelişmelerinin önüne geçti. Bu geçişin hızı neredeyse devrim niteliğindedir. Uluslar düzeyindeki öncülerini düşünelim. İsveç ve ABD'de, 1950'lerde %35 civarında olan kadın istihdamı şimdi sırasıyla %75 ve %71 düzeyindedir. Bu ivme 1970'lerde, annelerin hayat boyu istihdamı bir norm haline geldiğinde başladı. Bu gelişmeyi daha geriden takip eden ülkelerde, örneğin Güney Avrupa ülkelerinde, kadın rolleri çok kısa bir sürede değişmiştir. 1990

yılından beri İspanya’da kadınların toplam istihdam oranı %65 arttı ve çocuklu ve genç kadınlara baktığımızda istihdam oranı ABD düzeyine ulaştı.” (Esping-Andersen,19)

2012 yılı Dünya Ekonomik Forumunda yayınlanan ve farklı alanlarda dünyadaki cinsiyetler açısından eşitsizlikleri inceleyen Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporundaki veriler de Birleşmiş Milletlerin istihdam verilerini desteklemektedir. 135 ülkeyi kapsayan bu raporda kadın ve erkeklerin ekonomiye katılımları arasındaki fark ve bu konusundaki eşitsizlik vurgulanmaktadır. Bu raporda tanımlanan eşitsizlik kadın ve erkek istihdama katılanlar arasındaki farkı yansıtmakta olup bu raporda ekonomik katılım konusunda Türkiye 129. Sırada yer almaktadır.

(Hausmann, Tyson ve Zahidi, 2012, s. 7-20).

Avrupa Birliğinde alınan kararlar doğrultusunda 1997 Amsterdam Anlaşması ile Kadının işgücüne katılımına yönelik olumlu birçok politikalar geliştirmiştir. Ancak, bu bölgeleri bir bütün olarak görmek ve ülkeler arası farkları yok saymak yanıltıcı olacaktır. (Sayın, 2008, s. 58-59) 2009 yılında Avrupa Halk Partisi Kadın Kollarının(EPPW) Brüksel’deki ” Ekonomi ve Kadın” konulu toplantısında belirtildiği üzere, Avrupa Birliğine üye ülkelerde bölgesel olarak uygulanan politikalar farklılık göstermektedir. Ülkelerin iç dinamiklerine göre, çalışma ve aile yaşamına etkileri ve kadın istihdamının artırılmasına için alınan önlemlerin etkinliği de ülkeler arası farklılıklar göstermektedir. (Çam, 2009)

2.1.3 Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de 20.yüzyılın başlarında yapılan savaşlara katılan erkek nüfusunda yaşanan azalmalar kadınları işgücü piyasalarına girmelerine neden olmuştur. Kadınların evlerinin dışında tarım dışı çalışma hayatına girişleri erkelerin yokluğu ile işgücünü desteklemek zorunluluğundan doğmuştur. (KSGM, 2000).

Kadın istihdamı Türkiye’de cumhuriyetin kuruluşundan sonra çözülmesi gereken bir sorun olarak gündeme gelmiş olan bir konudur. Tarihsel süreç içerisinde kadınların istihdamını etkileyen etmenler arasında; ev içindeki iş

paylaşımları, köylerden kentlere olan göç hareketleri, tarımsal yapıya olan sanayileşmenin etkisi, aile yapılarındaki gelenekselliğin zayıflaması, iş hayatı ile aile hayatının bütünleşmesinde yaşanan sıkıntılar ve eğitim düzeylerinin kadınlarda daha düşük olmasıdır.

(Hotar, 2011: 84-86'dan aktaran; Karabıyık, 2012: 232).

Hukuksal alanda Cumhuriyet sonrası kadınlara tanınan öğrenim görme, meslek edinme gibi kadın erkek eşitliği gibi haklar kadınlar için yeni iş piyasaları oluşturmuştur. (Ersöz, 1993: 42). 1930'lu yıllarda nüfusun yüzde 70'lik kısmı kırsalda köylerde yaşarken, 1950'lerden bu tarafa tarımda makineleşmeye gidilmesi ve sonraki dönemlerde sanayileşme sonucu köyden kente göçler yaşanmıştır. Bu göçler sonrası tarımda işgücü olan kadınlar, kentlerde işgücü piyasasında yer bulmakta zorlanmışlardır. Bu nedenle işgücüne katılım oranları da azalma göstermiştir.

1950'lerden itibaren daha aktif iş hayatına giren kadınların (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201), iş piyasalarına giriş oranlarında son yıllarda artış olmasına rağmen Türkiye'de dünya geneline göre 1950'lerin ortalarından itibaren daha düşük bir eğilim göstermektedir (Yıldız, 2008: 115; Türk İş, 2005: 4). Bu eğilimin sebebi 1950'lerin sonuna Türkiye ekonomisinin tarımsal üretime dayalı olması (TUSİAD, 2004), ekonomik olarak yapısal değişimler ve buna bağlı sosyal dönüşümlerdir (TUSİAD, 2000).

Kadın iş hayatına katılım oranı 1950 yılında %81,5 iken, 1955'de %72'ye, 1965'te %56,2'ye (Doğramacı, 1984: 85; Dülger, 1984: 95), 1990 yılında %34,1'e, 2000 yılında %26,6'ya, 2005 yılında %23,3'e düşmüş, 2010 yılında ise 4,3 puan artarak %27,6 2012 Ağustos ayında ve kadın işgücüne katılım en yüksek değerine %31,9 ya yükselmiştir. (TUIK 2012). Türkiye'de son 10 yılda kadın istihdamı, istenen oranda olamasa da belli bir artış göstermiştir.

Dünyada geneline bakıldığında ve bölgesel olarak kadınların istihdamı incelendiğinde, Türkiye'de iş piyasasına katılımın dünya kadın istihdamına göre oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. (ILO, 2011; TUIK, 2010)' Son 10 yıldaki gelişmelere bakıldığında, Türkiye'de kadın işgücüne katılım oranı %30,9 (TUIK, 2013) iken, Avrupa birliğinin 27 ülkesinde ortalama olarak bu oran %58,2'dir (European Commission, 2010).

Bu verilerden hareketle kadın istihdamı AB ülkelerinin gerisine düştüğü görülmektedir. Son dönemde yapılan araştırmalar, işgücüne katılımın düşüklüğünün

nedenlerinin başında köyden kente göçün olduğu görülmüştür. (Özby, 1990, Erman, 1998, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği ve Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği, 2008)

Türkiye'nin 1999 yılında AB'ye aday olması ile birlikte, Türkiye'de çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik AB normlarını kendi iç hukukumuzla uyumlu hale getirmesi gerekliliği doğmuş ve bu düzenlemeler yapılmıştır.

Kadınların işgücüne katılım oranları gelişmiş ülkelerde, büyük ölçüde artmasına rağmen, Türkiye'de istene hızda bir yükselme görülmemektedir. Bu oran, hem AB'ye hem de Meksika, Sırbistan gibi aynı gelir grubunda yer alan ülkelere göre düşük olduğu görülmektedir" (TEPAV, 2011: 2). "Ulusların Gerçek Zenginliği: insani Gelişmenin Yolları" başlıklı UNDP (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) 2010 insani Gelişme Raporuna göre, Türkiye'de işgücüne katılma oranı erkeklerde % 74,6 iken kadınlarda % 26,9 olarak tespit edilmiştir (UNDP insani Gelişme Raporu, 2010: 157)

Türkiye'nin Binyıllık Kalkınma Hedeflerine bakıldığında, tarım sektörü dışında çalışmakta olan kadınların tarım dışındakiler istihdamına oranlarının, küresel eğilim ile doğru orantılı olarak çok büyük bir artış gösterdiği görülmemektedir. Ancak, kadınların tarım dışındaki sektörlerde katılımları çok düşük kaldığı görülmüştür, 2009 yılında ancak %23'e ulaşabilmiştir.

2010 yılında yayınlanan Türkiye'nin Binyıllık Kalkınma Hedefleri Raporu'nda bu durumun temel sebepleri, Türkiye'de yaşayan kadınların işgücüne katılımının genel olarak düşük olmasından kaynaklanmaktadır (T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığı, 2010, s. 31). Aynı raporun 2011 yılına göre, tarım dışında çalışan kadınların, istihdamına oranının düşük olduğu gözlenmektedir. Bunun nedeni halen kadınların ücretsiz aile işçisi olarak tarımda çalışıyor olmasındandır. Tarımda çalışan kadınların kayıtlı olması ve tarım dışı sektörlerde çalışmaya başlaması istihdam edilen kadınların oranını arttıracaktır (UNDP insani Gelişme Raporu, 2010: 31).

Kadınların Türkiye'deki işgücüne katılımındaki durumlarına bakıldığında, kadınlar ile erkeklerin istihdam oranlarındaki ciddi farklar olduğu görülmektedir. Ülkemizde özellikle son on yılda yapılan çalışmalar ve alınan tedbirler ile tüm yapısal ve yasal reformlar ile yasalarımızdaki eşitlikçi düzenlemelere rağmen, kadınları işgücüne katılım oranları istenilen düzeyde değildir. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler arasında;

- ◆ Bölgelerarası sosyo-ekonomik ve kültürel farklılıklar
- ◆ Toplumdaki kadına geleneksel bakış açısı,
- ◆ Toplumsal önyargılar /Aile içi rol dağılımı
- ◆ Kadınların bu geleneksel yaklaşımları kabullenmeleri
- ◆ Eğitim ve Özgüven eksikliği
- ◆ İşgücü piyasasında kadına uygun olmadığı düşünülen işler sayılabilir.(ÇAM, 2012)

2011 Yılı AB ilerleme Raporu'nda ise Türkiye'de son yıllarda yapılan yasal düzenlemeler ile toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konularında değerlendirmeler yapılmış ve bu konuda yeterli olmasa da bir ilerlemenin kaydedildiği belirtilmiştir. Bu raporda, eğitime bağlı olarak kadınların üst düzey yönetim kademelerinde (eğitim, kamuda yöneticilik, siyaset, valilik, sendikalar vs) sınırlı olarak buldukları önemle belirtilmiştir (Kadın istihdam raporu, 2011). Sonuç olarak, ekonomik olarak kalkınmayı önceleyen bir ülkede kadının istihdamının önemli olduğu buna rağmen Türkiye'de rakamsal olarak kadın istihdamının istenilen düzeyde olmadığı ve düşük seyri görülmektedir.

2.2 İşgücüne Katılım

İşgücü ise, çalışmak isteyen ve ekonominin uygun şartları sağlaması ile çalışabilecek insanları tanımlar. Gelişmişlik düzeyi göstergesi olarak kabul edilen "istihdam" düzeyi çoğu gelişmekte olan ülkelerde "işgücü düzeyinin altında kalmaktadır.

Kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde etkili bir biçimde bulunması, kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması, bireysel ve toplumsal açıdan kalkınması ve gelişmesi için önemlidir. Bu nedenle yoksulluğun önlenmesi açısından kadın istihdamının artması ve haneye giren gelirin yükselmesi ve daha iyi yaşam şartlarına kavuşmak anlamına gelir (Ecevit, 2010: 2).

Kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturmalarına rağmen, dünyada hemen hemen bütün ülkelerde erkekler ile kıyaslandığında istihdamda daha az yer edinmekte ve ücret olarak daha az almaktadırlar. Kadın istihdam raporunda da belirtildiği üzere kadınlar, işgücüne katılımda, kalıcı bir işte çalışmada, çalışma

süreleri ve iş bulma konularında erkeklere göre pek çok engelle karşılaşmaktadır (kadın istihdam raporu, 2011).

Kadınların işgücüne katılımları Türkiye’de 1950’ler de yüzde 70’lerde seyrederken kentlere göçlerin etkisi ve tarım politikaları sebebi ile 2000’li yıllarda bu oran yüzde 20’leri görmüştür. Kadın işgücüne katılımın yüksek olduğu yıllarda ücretsiz aile işçisi olarak tarımda istihdam edilen kadınlar, şehirlerde işgücüne dâhil olamamıştır. Tarımsal işgücü yıllara oranla bir düşüş yaşasa da istihdamda diğer sektörleri geride bırakmıştır. Toplam istihdamın yarısını tarım çalışanları oluşturmaktadır. Tarımsal işgücündeki azalma ve tarımda istihdamın düşmesi en çok kadınları etkilemiştir. 1980’lerde toplam istihdamda yüzde 50’lerde olan tarım işgücü 2000’li yıllarda neredeyse yarı yarıya düşmüştür.

Son 20 yılda Türkiye’de işgücüne katılım ve Avrupa ülkeleri ile OECD ülkeleri ile Tablo 2.2.1 de görülmektedir.

| İşgücüne Katılma Oranı (%) | | | | | | |
|----------------------------|---------|---------|------|------|------|------|
| | 1990-99 | 2000-09 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| Türkiye | 55,8 | 51,5 | 53,4 | 54,7 | 54,6 | 54,6 |
| Avrupa Ülkeleri | 67,1 | 71,4 | 73,0 | 73,0 | 73,2 | 73,3 |
| Toplam OECD Ülkeleri | 69,7 | 71,7 | 72,4 | 72,6 | 72,7 | 72,9 |

Kaynak: OECD.

Tablo 2.2.1: İş Gücüne Katılma Oranı (Kaynak:OECD)

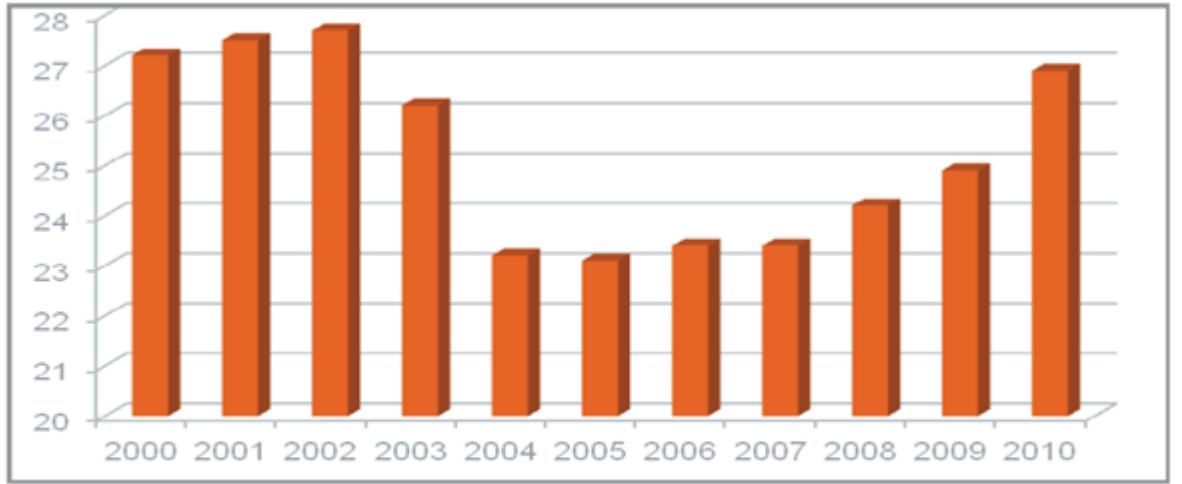
İşgücü, TÜİK’in tanımlamasına göre, bir ülkedeki çalışma çağındaki (yani 15 yaş ve üzeri yaşta olan), istihdam edilenler ile işsizlerin toplamını ifade eder (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2011).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından belirlenen standartlara göre, işgücü ölçülmektedir.

Türkiye’de işgücüne katılım oranı, genç nüfus oranı ile nüfus artış hızı yüksek olmasına rağmen, istene düzeyde değildir. Tablo 2.2.1’e bakıldığında Türkiye’nin işgücüne katılım oranı; 2012 ve 2013 yılları içinde % 54,6’lık bir oran öngörülmektedir.

Bu işgücüne katılım rakamları, Avrupa ülkelerine ve OECD ülkelerine kıyasla oldukça düşük görülmektedir.

Ülkemizde kadınların eğitim düzeylerinin yüksek olmaması, buna bağlı olarak işgücüne katılım oranının düşük olması işgücüne katılım oranının düşüklüğüne sebep olarak gösterilebilir.



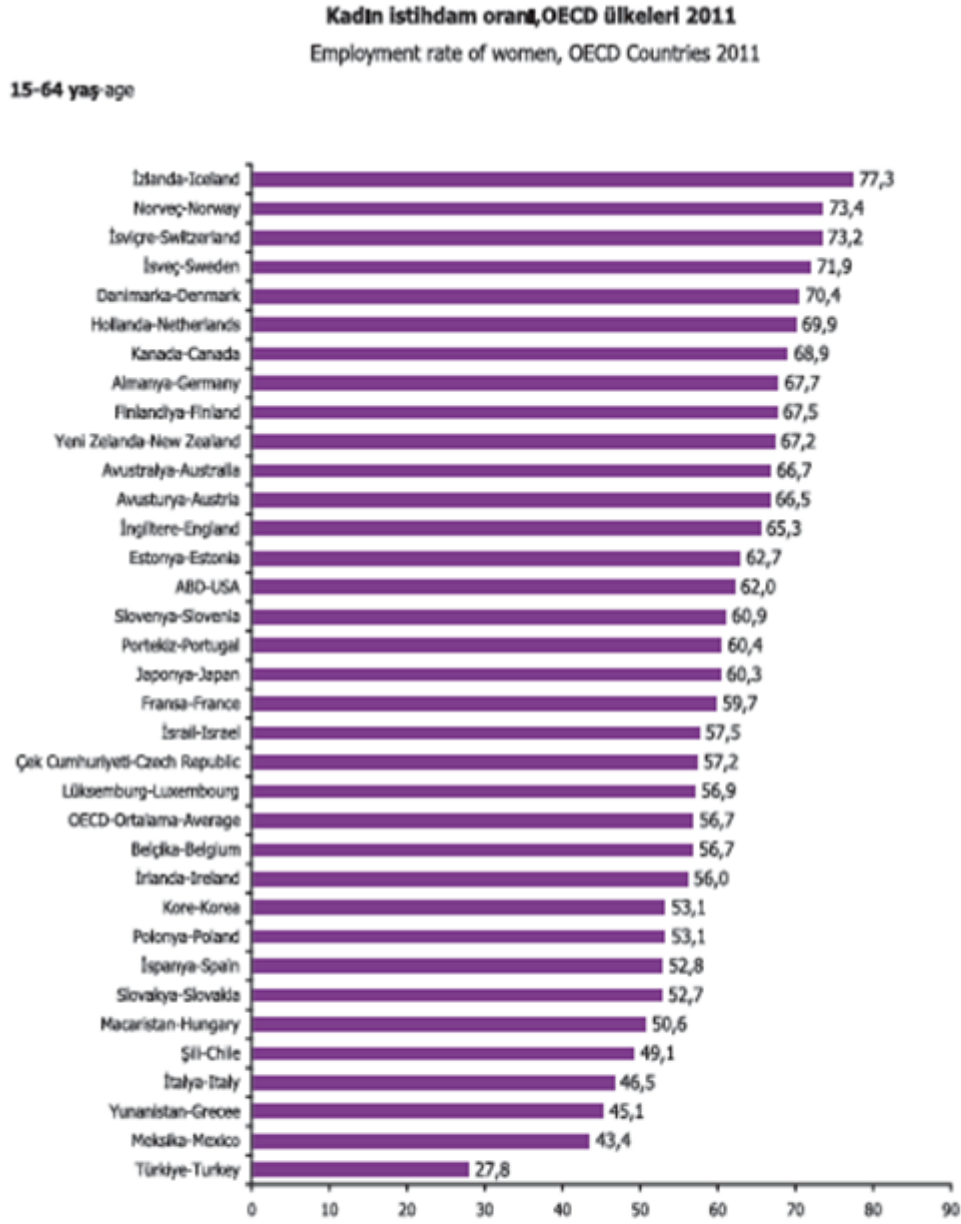
Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)

Kaynak: OECD.

Şekil 2.2.2: Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (Kaynak: OECD)

OECD göstergelerine göre 2010 yılında; kadınların işgücüne katılım oranı OECD ülkeleri içerisinde %26,9'luk katılım oranı ile en düşük Türkiye'dedir. 2.2.2 Şekilinde görüldüğü gibi son 10 yılda yapılan düzenlemeler ve teşviklere rağmen 2000 yılında % 27,2 olan kadınların işgücüne katılım oranı, düşüş göstermiştir.

Şekil 2.2.3: Kadın İstihdam Oranı, OECD Ülkeleri 2011 (Kaynak:OECD)



Kaynak: OECD veri tabanı

Not: Türkiye verileri 15-64 yaş grubu için TÜİK tarafından hesaplanmıştır.

Source: OECD database

Note: 15-64 age group data for Turkey is calculated by TurkStat

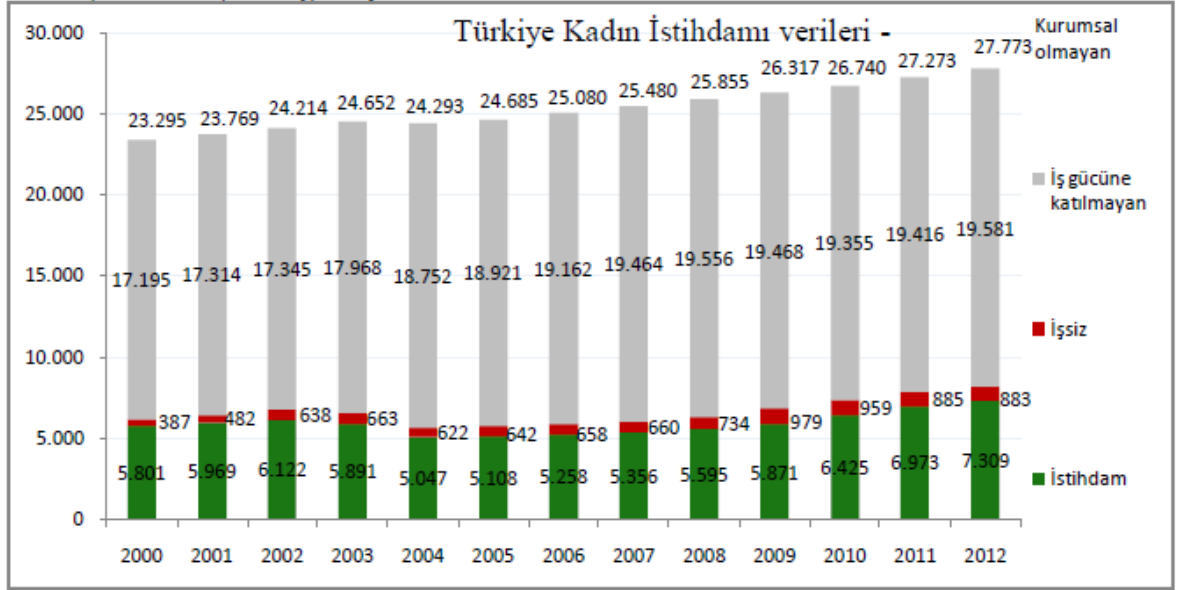
OECD ülkeleri karşılaştırıldığında kadın istihdama katılma oranı 2011 yılında % 77,3 ile en yüksek oranda İzlanda'da en düşük oranda ise % 27,8 ile Türkiye'dedir.

According to the OECD countries in 2011, the employment rate of women is the highest in Iceland (% 77,3) and the lowest rate is 27,8 % in Turkey.

OECD ülkeleri ile Türkiye'deki kadın istihdamına katılım oranı karşılaştırıldığında Şekil 2.2.3 'de görüldüğü gibi, 2011 yılı verilerine göre %27,8 ile Türkiye en düşük orana sahip iken İzlanda % 77,3 ile en yüksek orana sahiptir.

Şekil 2.2.4: Türkiye'de Kadın İstihdamı Verileri 2000-2012

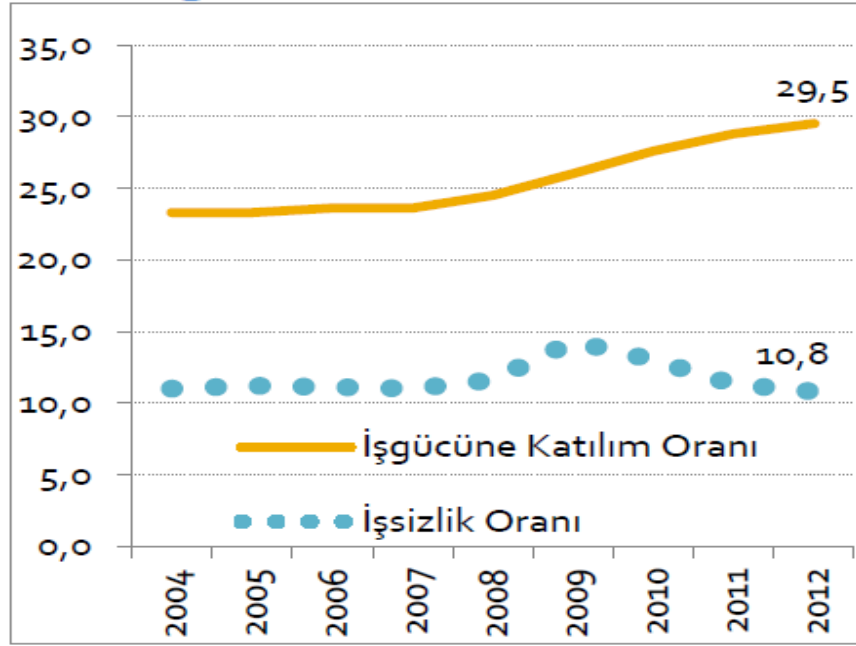
(Kaynak: Tuik)



Türkiye'de kadın istihdamının 2000- 2012 yılları arasındaki göstermiş olduğu değişim işsizler ve iş gücüne katılmayan kadınlarda dikkate alınmak suretiyle Şekil 2.2.4'da ortaya konulmuştur. İş gücüne katılmayan büyük bir kesimin varlığı dikkat çekmektedir.

Diğer bir grafikte ise kadınların iş gücüne katılımı ile işsizlik oranı 2004-2012 yılları aralığında gösterilmiştir. TUİK'in 2012 yıl sonu verilerine göre iş gücüne katılım oranı %29'dur.

Kadınların Temel İşgücü Göstergeleri (%)

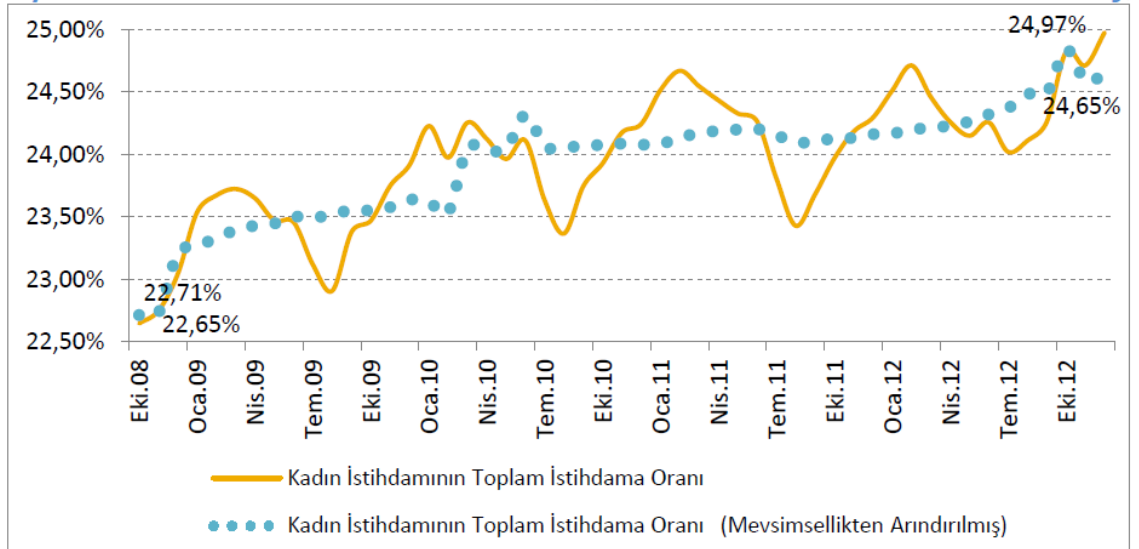


Kaynak: TÜİK

Şekil 2.2.5 Kadınların Temel İşgücüne katılım Göstergeleri

Genel olarak bakıldığında, toplam istihdam içerisindeki kadın istihdamının oranı belli bir yükselme göstermektedir.

Aylara Göre Kadın İstihdam Oranları (MA=Mevsimsellikten Arındırılmış)



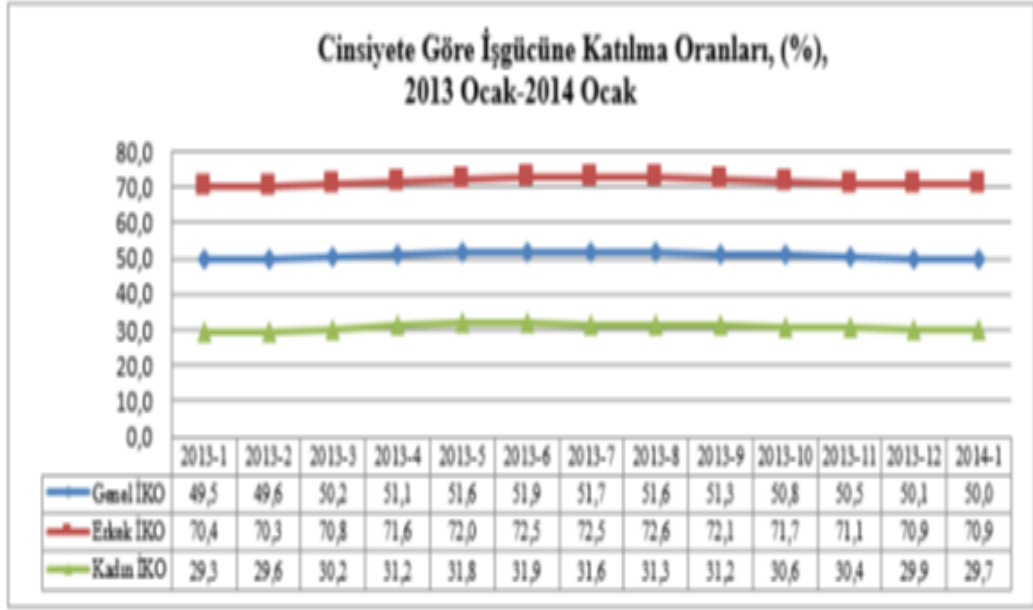
Şekil 2.2.6: Aylara Göre Kadın İstihdam Oranları (Kaynak: TÜİK)

Ekim 2008 ile Ekim 2012 yılları arasında aylar göre mevsimlikten arındırılmış kadın istihdamının toplam istihdama oranları Şekil 2.2.6' da verilmiştir. Buna göre; tarımda yaşanan mevsimlik istihdam kadın istihdamında dalgalanma yaratsa da, kadın istihdamının mevsimsellikten arındırılmış hali ile toplam istihdam içinde artış gösterdiği söylenebilir.

2.3 Türkiye'deki Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Oranları

“TUIK İşgücü istatistikleri Ocak 2014 verilerinde; Toplam nüfusun yaklaşık %73'ünü oluşturduğu görülen 15 yaş ve üzeri nüfus, bir yıllık zaman dilimi içerisinde (Ocak 2013 – Ocak 2014) %1,65'lik bir artış göstererek 55 milyon 169 binden 56 milyon 084 bine yükselmiştir. Aynı zaman dilimi içerisinde işgücüne dahil olanlar %2,6'lık bir artışla 27 milyon 323 binden 28 milyon 036 bine ve işgücüne dahil olmayanlar da %0,7'lik bir artış göstererek 27 milyon 846 binden 28 milyon 048 bine yükselmiştir.

İşgücüne dahil olanların, 15 yaş ve üstü nüfusa oranlanmasıyla hesaplanan işgücüne katılma oranı da son bir yıllık zaman dilimi içerisinde özellikle yaz aylarında en yüksek düzeyine ulaşmıştır. Şekil 2.3.1'e genel işgücüne katılma oranı en yüksek değerine (%51,9) Haziran ayında, erkek işgücüne katılma oranı en yüksek değerine (%72,6) Ağustos ayında ve kadın işgücüne katılma oranı da genel işgücüne katılma oranında olduğu gibi en yüksek değerine (%31,9) yine Haziran ayında ulaşmıştır. Geçen yılın aynı dönemi ile kıyaslandığında Ocak 2014 itibariyle, genel ve erkek işgücüne katılma oranlarında 0.5'er puanlık ve kadın işgücüne katılma oranında da 0.4 puanlık bir artış olduğu gözlenmektedir. Bu ve buna benzer pek çok grafik göstermektedir ki, Türkiye'de işgücüne katılım oranlarının istenilen düzeye çıkarılamamasının en önemli nedenlerinin başında kadınların çok düşük oranlarda işgücüne dahil olması gelmektedir. Gerçekten de gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, yaklaşık %30'luk işgücüne katılma oranı performansı oldukça düşük ve üzerinde düşünülmesi gereken bir rakamı işaret etmektedir”.(İstanbul iktisat dergisi, 10-30)

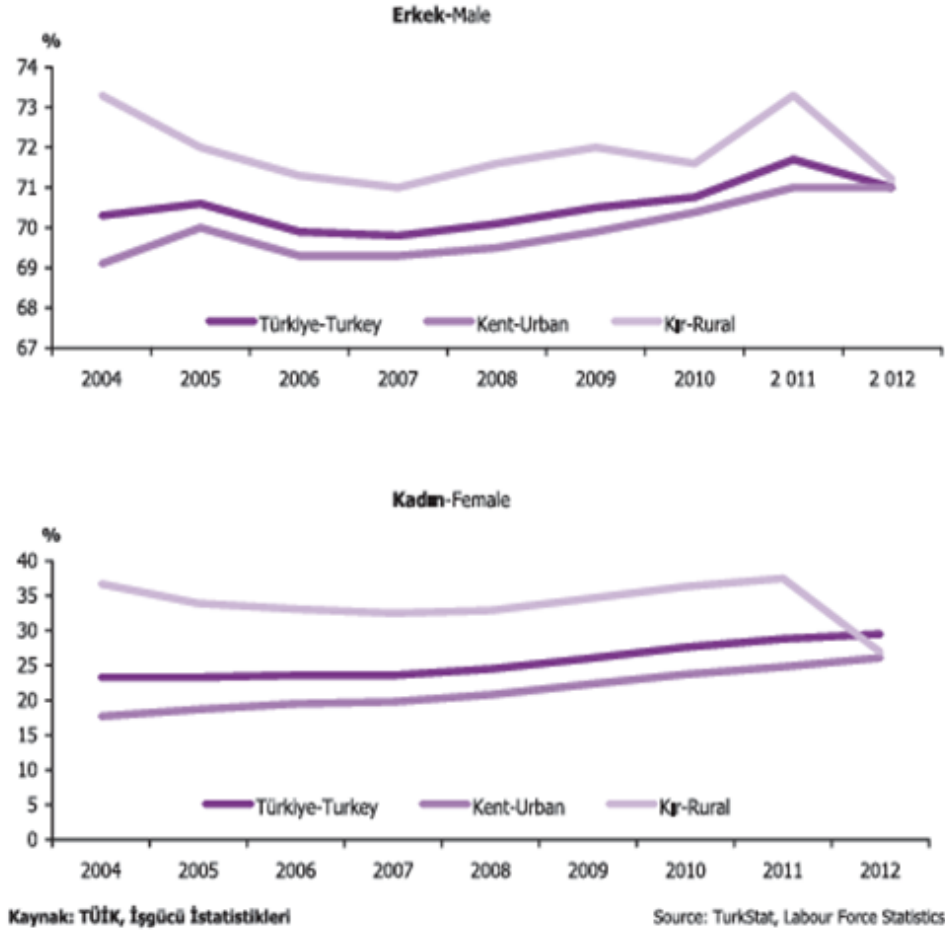


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (Çevrimiçi) tuik.gov.tr.

Şekil 2.3.1: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları (2013-2014)

İşgücüne katılma oranı, 2004-2012 Labour force participation rate, 2004-2012

(15+ yaş-15+ age)



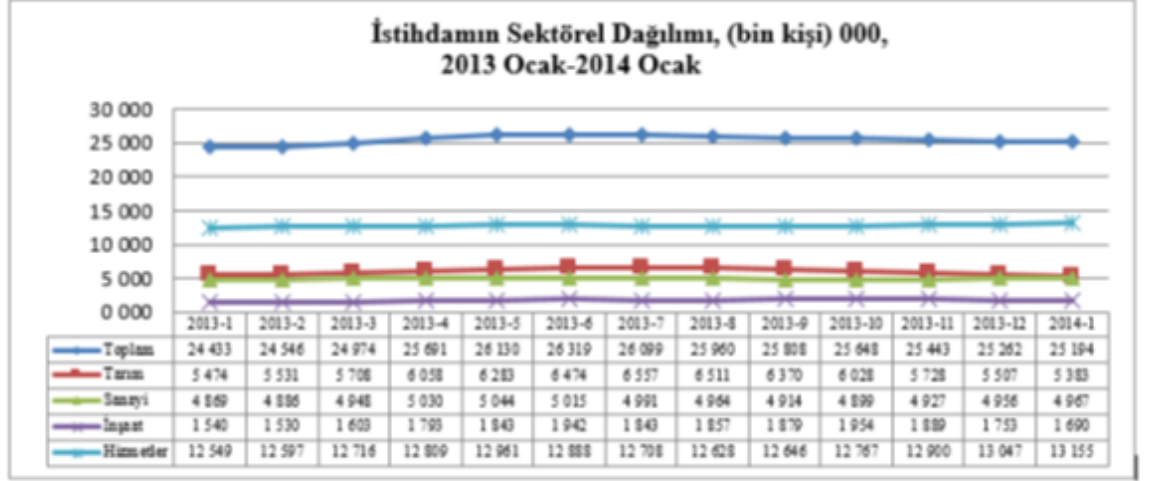
Şekil 2.3.2: İşgücüne Katılma Oranı (2004-2012)

2004 yılında erkeklerin işgücüne katılma oranı % 70,3 iken bu oran 2012 yılında % 71'eyükselmiştir. Aynı dönemde kadınların işgücüne katılma oranı % 23,3'den % 29,5'eyükselmiştir

2.4 Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları

Geçen yılın aynı dönemine göre Ocak 2014’te toplam istihdam edilenlerin sayısı yaklaşık %3,1’lik bir artış göstererek 24 milyon 433 binden 25 milyon 194 bine yükselmiştir. Bu çerçevede, toplam istihdam edilenlerin, toplam işgücü (28 milyon 036 bin) içerisindeki oranı da yaklaşık %89,9’a tekabül etmektedir. Toplam istihdam edilenlerin sayısının yaz aylarında ciddi bir artış gösterdiği ve 26 milyon

319 bin ile Haziran ayında maksimum düzeye çıktığı görülmektedir. Geçen yılın aynı dönemi ile kıyaslandığında ve her bir sektör kendi içerisinde değerlendirildiğinde, Ocak 2014 itibariyle tarım sektöründe -%2,2'lik bir istihdam daralmasının ve buna karşın, sanayi sektöründe %2,0, inşaat sektöründe %9,7 ve hizmetler sektöründe de %4,8'lik bir istihdam artışının yaşandığı görülmektedir.



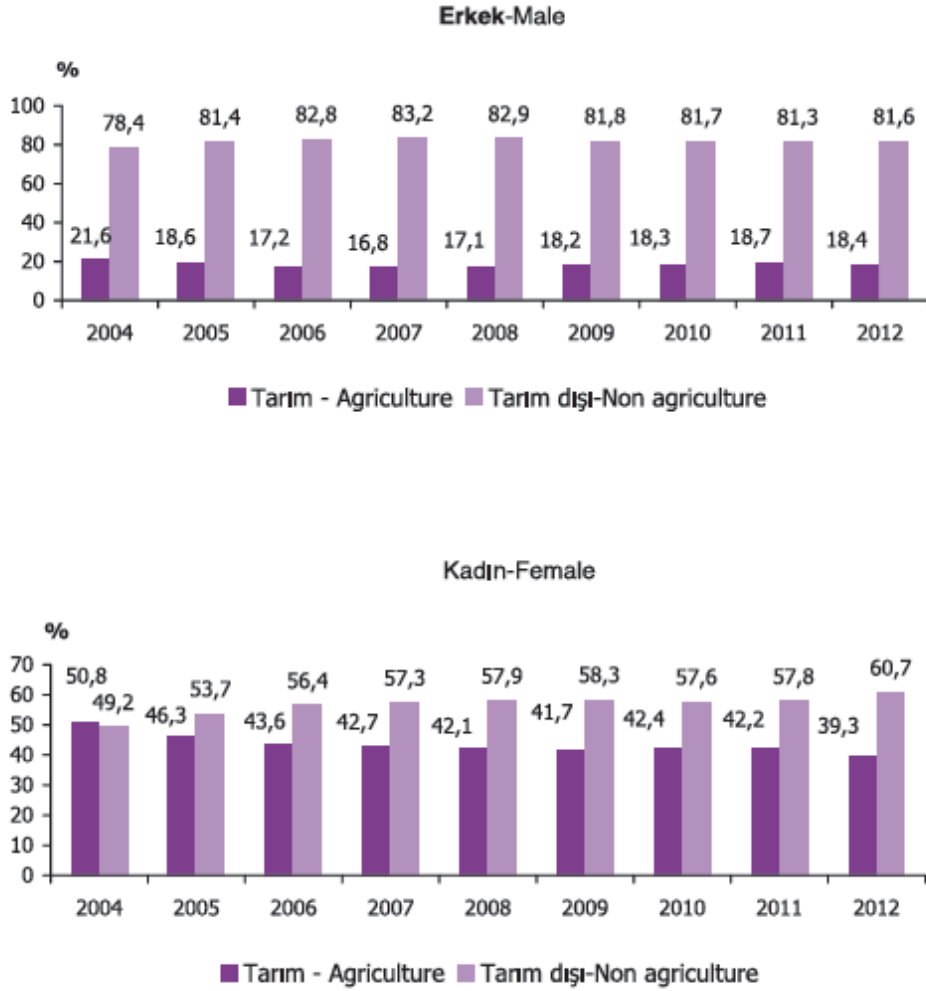
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (Çevrimiçi) tuik.gov.tr.

Şekil 2.4.1: İstihdamın Sektörel Dağılımı (2013- 2014)

İstihdam edilenlerin sektörel dağılımına oransal olarak bakıldığında ise, geçen yılın aynı dönemine göre Ocak 2014 itibariyle tarımın payının 1 puan gerileyerek %22,4'ten %21,4'e düştüğü, sanayinin payının 0.2 puan gerileyerek %19,9'dan %19,7'ye düştüğü; buna karşın inşaat sektörünün payının %6,3'ten %6,7'ye yükselerek 0.4 puan artış gösterdiği ve hizmetler sektörünün payının da %51,4'ten %52,2'ye yükselerek 0.8 puan artış gösterdiği görülmektedir. Tüm sektörlerin bir yıl içerisindeki genel eğilimlerine bakıldığında; tarımın payının özellikle mevsimlik işçilerin sayısının artmasıyla birlikte yaz aylarında belirgin bir şekilde yükseldiği, sanayinin payının neredeyse mevsimlik değişimlerden hiç etkilenmediği ve aylar itibariyle çok stabil bir yapı arz ettiği, inşaat sektörünün özellikle yaz aylarında hareketlenmeye başladığı ve takriben sonbahar mevsiminde en yüksek düzeye ulaştığı ve hizmetler sektörünün ise, özellikle yaz aylarında belirgin bir azalma göstermekle birlikte mevsimlik etkilerin azalmasının paralelinde kış aylarında tekrar ciddi bir artış gösterdiği ve bu çerçevede reel anlamda en yüksek istihdam yaratma potansiyeline sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tarım-tarım dışı istihdamın dağılımı, 2004-2012

The distribution of employment by agriculture and non-agriculture, 2004-2012



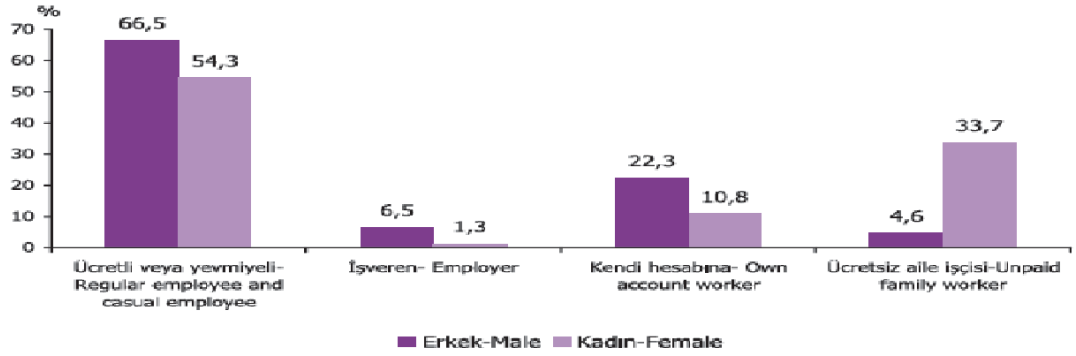
Şekil 2.4.2: Tarım- Tarım Dışı İstihdamın Dağılımı (2004-2012)

2004-2011 döneminde tarımsal iş yapanların oranında her iki cinsiyette de bir azalma görülürken, tarım dışı çalışanların oranında her iki cinsiyette de artış gözlenmektedir.2004 yılında tarımsal iş yapan kadınların oranı %50,8 iken,2012 yılında bu oran % 39,3'e düşmüştür.2004 yılında tarımsal iş yapan erkeklerin oranı % 21,6 iken 2012 yılında bu oran %18,4'e düşmüştür.

İstihdam edilenlerin 15 yaş ve üzeri nüfusa oranlanmasıyla hesaplanan istihdam oranlarına göz atıldığında, geçen yılın aynı dönemine göre 2014 yılı Ocak ayı itibariyle, genel istihdam oranının 0.6 puan artış göstererek %44,3'ten %44,9'a,

erkek istihdam oranının 0.8 puan artış göstererek %63,4'ten %64,2'ye ve kadın istihdam oranının da 0.5 puan artış göstererek %25,7'den %26,2'ye yükseldiği görülmektedir. Hem erkeklerde hem de kadınlarda en yüksek istihdam oranlarının Haziran ayında gerçekleşmiş olması, Türkiye işgücü piyasasında mevsimlik çalışmanın etkisini bir kez daha ortaya çıkarmıştır.

(15+ yaş-15+ age)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

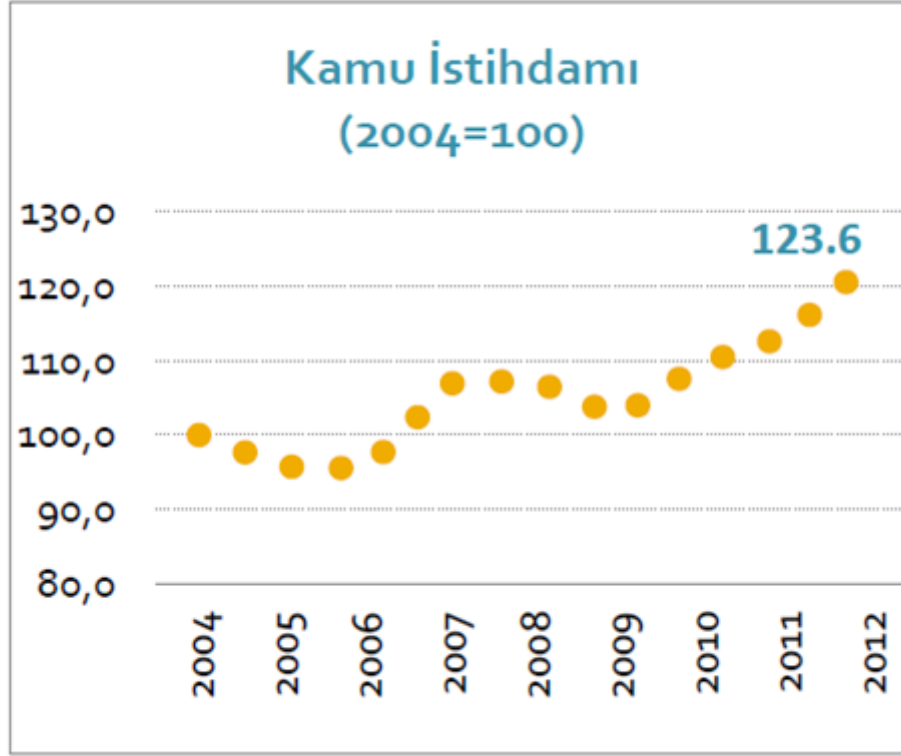
Source: TurStat Labour Force Statistics

Şekil 2.4.3: Türkiye işgücü piyasasında mevsimlik çalışma oranı

2012 yılında çalışan kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisidir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 iken kendi hesabına çalışan kadınların oranı % 10,8'dir. Aynı dönemde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı % 66,5, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı % 22,3'tür.

2.5 Kamuda Kadın İstihdamı

TÜİK'in 2012 verilerine bakıldığında kamuda kadın istihdamının erkeklere göre daha yüksek bir artış gösterdiğini görmekteyiz. Bunun temel sebeplerinden biri, kadınların sınava dayalı istihdam edildiğinde daha başarılı olmalarıdır. Kamuda 2012 yılında istihdam artışı toplamda 9,1 olurken, erkek istihdamı artışı %5, kadın istihdam artışı %15,7 olmuştur.



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi

Şekil 2.5: Kamuda İstihdam Edilen Kadınların Oranları

Cinsiyet bazında yıllara göre kamuda istihdam istatistiklerine bakıldığında, 2004-2012 arasında, erkeklerde kamu %17.8, kadınlarda ise %71.7 oranında artış gerçekleşmiştir. Buna rağmen istihdam edilen her 1 kadın çalışana karşılık 5.6 erkek çalışanın olduğu da bir gerçektir.

Kadın İstihdamının sektörel ve mesleklere göre dağılımı Şekil 2.5 'de gösterilmiştir. Haziran 2013 tarihinde TÜİK, Hane halkı İşgücü Anketleri verilerinden derlenerek alınmış olan tabloda kadınların en çok hizmet sektöründe yer aldığını görülmektedir. Ayrıca mesleklere göre dağılım söz konusu olduğunda maalesef niteliksiz çalışan kadınlar %26 ile en yüksek payı almaktadır.

Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımındaki Değişme

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

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, <http://tutkapp.tutk.gov.tr/tsgucuapp/tsgucu.zul>. Erişim tarihi 12.05.2013.

Kadın İstihdamının Mesleklere Göre Dağılımındaki Değişme

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

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri, <http://tutkapp.tutk.gov.tr/tsgucuapp/tsgucu.zul>. Erişim tarihi 12.05.2013.

Tablo 2.5.1: Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımındaki Değişme

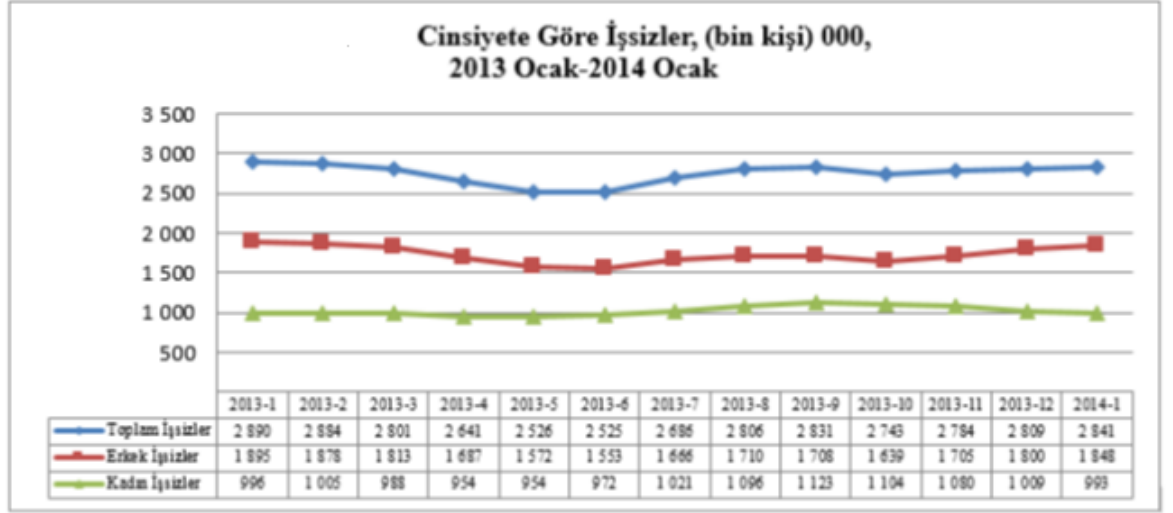
Tablo 2.5.2: Kadın İstihdamının Mesleklere Göre Dağılımındaki Değişme

2.6 İşsizlik

2014 Ocak ayı itibariyle Türkiye’de toplam 2 milyon 841 bin işsiz bulunmaktadır. Bunların yaklaşık %65’ini (1 milyon 848 bin) erkekler; geriye kalan %35’ini (993 bin) de kadınlar oluşturmaktadır. Geçen yılın aynı dönemi ile kıyaslandığında ise, toplam işsiz sayısında 49 bin kişilik bir azalmanın meydana geldiği görülmektedir. Bunların yaklaşık 46 bini erkek, 3 bini ise kadındır. Hem erkeklerde hem de kadınlarda işsiz sayısının özellikle yaz aylarında belirgin bir azalma gösterdiği gözden kaçmamaktadır.

Şekil 2.6.1 de geçen yılın aynı dönemi ile kıyaslandığında 2014 Ocak ayı itibariyle genel işsizlik oranının 0.5 puan azalma göstererek %10,6’dan %10,1’e; erkek işsizlik oranının yine 0.5 puan azalma göstererek %9,9’dan %9,4’e ve kadın işsizlik oranının da 0.3 puan azalma göstererek %12,1’den %11,8’e gerilediklerini söylemek mümkündür. Özellikle ücretsiz aile işçiliğindeki artışın paralelinde

kadınlarda Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında işsizlik oranlarının belirgin bir düşüş gösterdiği gözden kaçmamaktadır. En düşük kadın işsizlik oranı, %10,7 ile Mayıs ayında gerçekleşmiş iken en yüksek orana ise %12,7 ile Eylül ve Ekim aylarında ulaşılmıştır. Aynı eğilimin erkeklerde de mevcut olduğu ve en yüksek işsizlik oranına Ocak aylarında, en düşük işsizlik oranına ise aynı kadınlarda olduğu gibi %7,8 ile Haziran ayında rastlanıldığı görülmektedir.

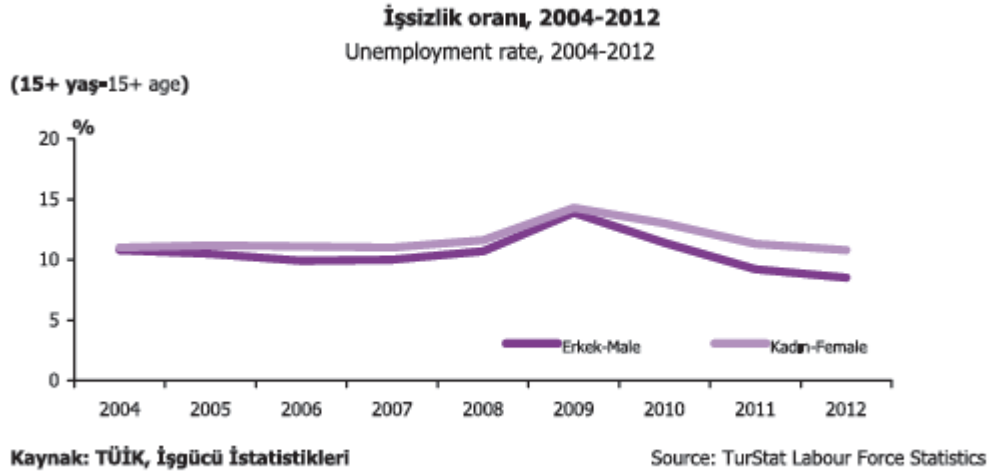


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (Çevrimiçi) tuik.gov.tr.

Şekil 2.6.1: Cinsiyete Göre İşsizler (2013-2014)

Bütün bu veriler ışığında son bir yıllık zaman dilimi içerisinde Türkiye’de istihdamın belirgin bir artış gösterdiği ve keza işsizliğin de azalma trendine girdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Türkiye ekonomisi 2013 yılında beklentilerin de üzerinde birinci çeyrekte %3, ikinci çeyrekte %4,5, üçüncü çeyrekte %4,4 ve son çeyrekte de %4,4 büyüyerek önemli bir artış eğilimi göstermiştir. Özellikle tarım dışı işsizlik oranında meydana gelen azalma ve hizmetler sektörünün istihdam yaratma kapasitesinin görece yüksekliği pozitif seyirli durumun en önemli nedenleri arasında görülmektedir. GSYH’de meydana gelen bir artışın istihdam üzerindeki hassasiyetini ifade eden büyüme-istihdam esnekliği (büyümenin istihdam yaratma kapasitesi) yaklaşık olarak 0.6-0.7 civarlarında seyretmektedir. Bunun anlamı GSYH’de meydana gelen %10’luk bir büyümenin istihdamda yaklaşık %6-7’lik bir artış yaratıyor olmasıdır. Özellikle hizmetler sektöründe yani tarım dışı alanda meydana

geldiği gözlenen istihdam artışının işsizliği de önemli ölçüde aşağıya çekmeye çalıştığı açık bir şekilde görülmektedir.



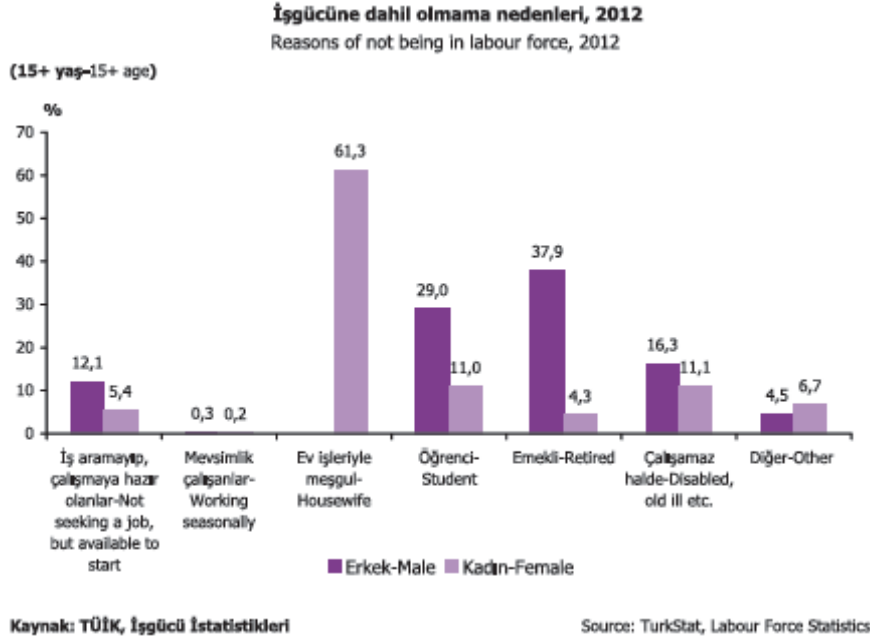
Şekil 2.6.2: İşsizlik Oranları (2004-2012)

Kadınların işsizlik oranı erkeklerden daha fazladır. 2004 yılında kadınlarda işsizlik oranı %11 iken 2012 yılında % 10,8 olmuştur. 2004 yılında erkeklerde % 10,8 olan işsizlik oranı 2012 yılında % 8,5'e düşmüştür



Şekil 2.6.3: Genç İşsizlik Oranı (2004-2012)

2004-2012 yılları arasında genç işsizlik oranları her iki cinsiyette de azalmıştır. 15-24 yaş grubundaki kadınların işsizlik oranı aynı yaş grubundaki erkeklerden daha fazladır. 2012 yılında 15-24 yaş grubundaki kadınların % 19,9'u, aynı yaş grubundaki erkeklerin % 16,3'ü işsizdir.



Şekil 2.6.4: İşgücüne Dahil Olmama Sebepleri

2012 yılında işgücüne dahil olmayan erkeklerin % 37,9'u emekli, % 29'u öğrencidir. Aynı dönemde işgücüne dahil olmayan kadınların % 61,3'ü ev kadını, % 11'i öğrencilerden oluşmaktadır.

2.7 Türkiye ile AB ülkeleri Kadın İşgücü Oranlarının Karşılaştırılması

Kadınların ülkemizde işgücüne katılımı ve istihdamının Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında daha düşük olduğu görülmektedir.. İşgücüne katılım ve istihdam oranları oldukça düşüktür

“ Haziran 2012 verilerine göre, lise altı eğitilmişler arasında işgücüne katılma oranı erkeklerde %70 kadınlarda %27,1. Üniversite mezunu erkeklerde %83,7 olan çalışma oranı, kadınlarda %68,9.

Türkiye’de 2009 yılı verilerine göre kadın istihdam oranı %22,3 iken AB-15’te

%60,4, AB-27’de %59,1 idi. Türkiye’de istihdama katılan kadınların %41,7’si tarım sektöründe, %14,6’sı sanayi sektöründe, %43,7’si ise hizmetler sektöründe çalışıyor. İşteki durumları açısından bakıldığında 100 kadından sadece 12,8’i kendi hesabına ve işveren konumunda, 51,1’i herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında ve 34,8’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor. Kadınların sadece işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü değil, sektörel dağılımlarındaki çarpıklık da dikkat çekmektedir. AB ülkelerinde Kadın işgücününün %59,1’i istihdam edilirken ve tarım sektöründeki istihdam oranı yok denecek kadar az iken, Türkiye’de ana istihdam alanınının tarım olması dikkat çekicidir Lizbon Stratejisi’nin, AB 2020 Hedeflerinin çok gerisinde kalan bu rakamlar, Türkiye’de kadın istihdamı konusunun istihdam politikalarının merkezinde yer alması gerektiğini göstermektedir.” (Atik, 30-120)

Bir toplumun refahının en önemli göstergelerinden biride o toplumdaki kadınların siyasi, sosyal ve ekonomik statüsününün güçlendirilmesidir.

Kadınlarımızın Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu’nun 2011 yılı verilerine göre, ülkemizde toplam istihdama katılım oranı yüzde 26’dır. Bu her dört kadından sadece birinin istihdam edildiği anlamına gelmektedir.

Bu oran Avrupa ülkelerinde ülkemize oranla daha yüksektir. Fransa’da yüzde 47, Almanya’da yüzde 46, İspanya’da yüzde 42, İtalya’da yüzde 40. Diğer birçok Avrupa ülkesinde de durum farklı değildir. AB ülkelerinde kadın istihdam hedefi, toplumsal cinsiyet eşitliğini konu alan Lizbon Stratejisi uyarınca, yüzde 60’lardır.

Son yıllarda, bu alandaki çalışmalar artış göstermiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO’nun kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden sözleşmelerine imza atılması, yine ILO’nun gerçekleştirdiği bir toplantıda Ulusal Saygın İş Programı Mutabakat Zaptını imzalayarak, kadınlara yönelik işlerin yaygınlaştırılması ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmaları

uygulayacağını beyan etmesi gerçekten önemli adımlardır. Türk Hükümetinin 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda da, yüzde 26 olan iş gücüne katılım oranının, yüzde 30'lara yaklaşması hedefi belirlenmiştir.

Öte yandan, Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanmakta olan Ulusal İstihdam Stratejisi de kadınların iş gücüne katılımını artırma hedefine yönelik önemli çalışmalardan biridir. Bu konuda yapılan yasal düzenlemeler ve çalışmalardan bir kısmı "Hukuk ki Düzenlemeler" başlığı altında verilmiştir.

Başbakanlık 2010/14 Genelgesinde yer alan 6. maddede kamu kurumlarında terfi, üst yönetimde görev alma ve hizmet içi eğitim programlarına katılımında cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik bir ilke belirlenmiştir. Buna bağlı olarak Türkiye'deki duruma bakıldığında, avukatlık, doktorluk gibi uzmanlık gerektiren mesleklerde kadın oranlarının yüksek düzeyde olduğu görülmekle birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarında yönetimde üst kademelere çıkıldıkça kadın sayısı azalmaktadır. Üst düzey yöneticiliklerde, kurul, komisyon ve komitelerde kadınların temsil düzeyi oldukça düşüktür. Devlet Personel Başkanlığı'nın 2011 yılı verilerine göre kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen 100 personelin 37'si kadındır. Kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlardaki oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bürokrasideki 100 üst düzey yöneticinin 13'ü kadındır".(Şemsa Özar,Gülay,Şensesen, 20-120)

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

KSGM'nin 2012 Nisan ayında yayınlanan Türkiye'de Kadının Durumu isimli raporunda da belirtildiği gibi "Türkiye'de 1 kadın Vali (Yalova) bulunmaktadır. 458 Vali Yardımcısından sadece 5'i kadındır. 861 Kaymakam'ın ise 20'si kadındır (İçişleri Bakanlığı Personel Genel Md. Kasım 2010). 107 kaymakam adayının ise sadece 5'i kadındır (İçişleri Bakanlığı Personel Genel Md. Mart 2012). Kadınların üst düzey bürokrasi içinde durumlarına bakıldığında, hiç kadın müsteşar bulunmamaktadır. Bakanlıklarda 3 kadın Müsteşar Yardımcısı görev yapmaktadır. Ülkemizde, Bağlı Kurumlar ve Bakanlık bünyesindeki görev yapan Genel Müdürlerin 6'sı kadındır.

337 Genel Müdür Yardımcısından 32'si kadın, 1976 Daire Başkanından ise 286'sı kadındır" (KSGM,2012:33). 3 KSGM'nin alınan bilgiye göre profesörler içerisinde kadın oranı % 27,6, doçentler içerisinde kadın oranı % 32,2, öğretim görevlileri içerisinde kadın oranı % 39,1'dir (TÜİK, 2010-2011). Türkiye'de savcılarının % 8,3'ü, hâkimlerin ise % 33,6'sı kadındır (HSYK, Ekim 2011).

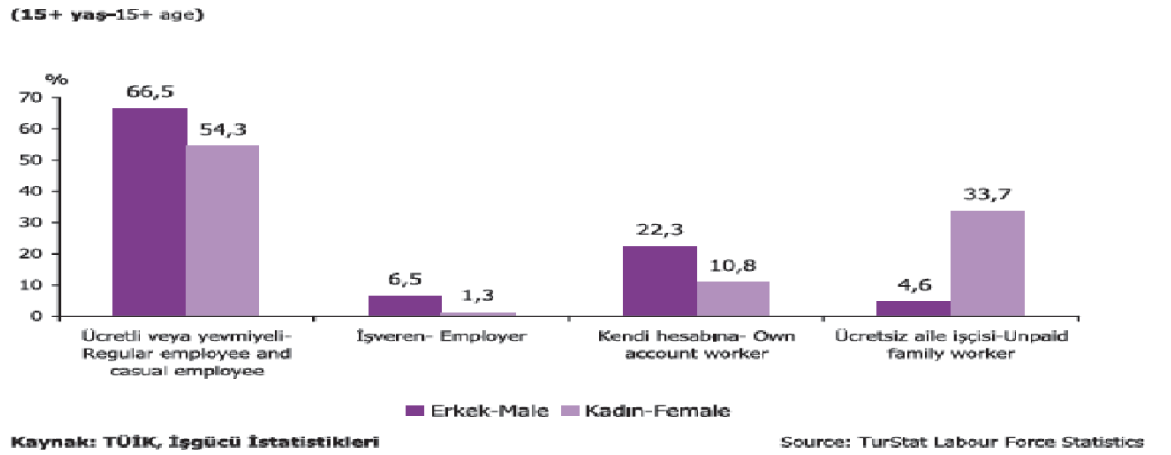
3.BÖLÜM

3 TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN UNSURLAR

3.1 Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye’de kadınların istihdam edildiği alanlara bakıldığında, kadınlarımızın büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildiği görülür. Köylerde – kırsal kesimde daha fazla görülen ücretsiz aile işçiliği, kentlere geldikçe oldukça düşük oranlarda görülmektedir. Bu gerçek, kırsal-kentsel istihdam ve işgücüne katılım oranlarında farklılıklar olmasına neden olmaktadır. Kırsalda kadın işgücü olan tarım sektöründe, ücretsiz işçi olarak çalışan kadınların, kentlere geldiğinde ücretli iş piyasasına giremedikleri bir gerçektir. Bu da aslında çalışan ama istihdam verileri içerisinde yer alamayan çalışan bir kadın kitlesinin olduğunun açıkça kanıtıdır. İstatistiki verilerde bu grup “istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı” olarak yer almaktadır.

Şekil 3.1: 15 Yaş ve Üzeri İşgücü Kadın/Erkek (2012)



Şekil 3.1 2012 yılında çalışan kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisidir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 iken kendi hesabına çalışan kadınların oranı % 10,8'dir. Aynı dönemde ücretli veya yevmiyeli

olarak çalışan erkeklerin oranı % 66,5, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı % 22,3'tür.

3.2 Eğitim

Bir ülkenin gelişimi ve refahı, ülkede bulunan bireylerin iyi eğitim almasına ve eğitimin sürekliliğine bağlıdır. Eğitimli bireyler, ülke için hem sosyo-ekonomik hem de kültürel kalkınma açısından önemlidir. 21. Yüzyılda dünya, bilgi toplumu haline gelmiştir ve eğitim büyük önem kazanmıştır. Eğitim, bireysel ve toplumsal açıdan, gelişim ve ekonomik açıdan büyümeye büyük katkılar sağlamaktadır (Alpaydın, 2008: 50). Kadın erkek ayırmaksızın eğitim kalkınma ve büyümenin temelini oluşturmaktadır. Eğitim ayrıca, kişilerin toplumsal statülerini de belirletmekte de değiştirebilmesini sağlamaktadır.

Eğitim toplum içerisinde toplumsal cinsiyet ayrışımalarının giderilmesi açısından da oldukça önemlidir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, hayatın temel alanlarını oluşturan eğitim hayatı, çalışma hayatı, siyaset ve karar alma mekanizmalarına katılım açısından kadınlar için fırsat eşitliğinin sağlanamadığı görülmektedir. Bu fırsat eşitsizliği, nüfusun yarısını oluşturan bir insan kaynağı olarak, kadının teknolojik, ekonomik, büyüme ve kalkınmaya yönelik verimliliğini azaltmakta, yoksulluğun yaygınlaşmasına katkıda bulunmaktadır. (Özpolat ve Yıldırım, 2009: 3)

Eğitim, kalkınmada kadınların rollerini belirlemekle birlikte, kadınların istihdama katılımında önemli bir faktördür. Yoksulluğun azalmasında da etken olan eğitim, işgücü verimliliğini arttırarak, kadınların istihdamda yer bulmalarını sağlayarak aile bütçesine de katkıda bulunmasını sağlar. Bununla birlikte, eğitim ile kadın sağlık, beslenme konularında bilinçlenmekte, sağlıklı doğum ve çocuk ölümleri azaltmakta, dolayısıyla da toplumsal gelişim ve ülkelerin kalkınmasına katkıda bulunmaktadır (Palaz, 2005: 322).

Eğitimsiz kadınlar işgücü piyasasında daha önceleri yetenek, eğitim ve beceri gerektirmeyen işler bulabilirken, aldıkları eğitimin etkisi ile daha vasıflı işlerde istihdam edilmeye başlamışlardır. Bu da eğitimin insana yakışır işlerde çalışma açısından istihdamdaki önemini ortaya koymuştur.

Kadınların eğitimi, gelişmekte olan ülkelerin kalkınması açısından önemle üzerinde durması gereken bir konudur. Nüfusun yarısını oluşturan kadınları aktif işgücüne katmadan kalkınmayı düşünmek mümkün değildir. Bu konunun önemine binaen, özellikle kadın işgücü yapısının, eğitim durumlarının ekonomik büyüme ile ilgisini gösteren istatistiki veriler değerlendirilerek yapılan analizler ile iyileştirici politikaların geliştirildiği görülmektedir. Gelişmişliğin ve kalkınmanın itici gücü olan kadın istihdamının artırılması için desteklenmesi ülkelerin öncelikleri arasında yer almalıdır ve almaktadır.

Bu nedenle özellikle son yıllarda Türkiye’de kadın istihdamını arttırıcı politikalar geliştirilmekte ve uygulamaya konulmaktadır. Eğitim ve özellikle kız çocuklarının okullaşması, üzerinde hassasiyetle durulan bir konudur. Ekonomik verimliliğin artması için de kadın nüfusun okullaştırılması ve eğitilmesi çok önemlidir. Eğitim ile yoksulluk arasındaki bağlantı dikkate alınacak olursa, kadınlara sağlanan eğitim imkanları ile yoksulluğun azaltılması mümkündür. Buna ek olarak, ekonomik verimlilik de artırılabilir.

“Eğitim iktisatçılara göre, erkek olsun kadın olsun bireyin verimliliği dolayısıyla kazancı öğrenim düzeyiyle doğru orantılı artmaktadır “ (Adem,1991).

“Eğitim hem istihdamla direk ilişkili olup eğitim arttıkça istihdam edilebilirlik artmakta, hem de eğitimin ekonomik kalkınma-büyüme ve yarattığı pozitif dışsallık ekonomiyi olumlu etkilemektedir”

(Berber ve Eser, 2008).

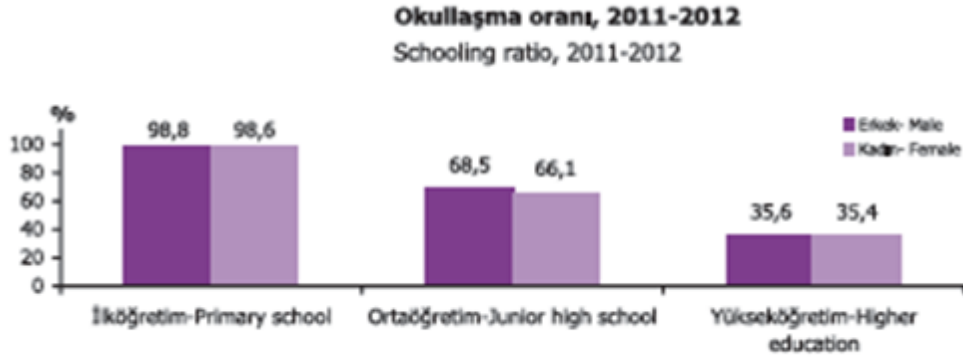
Kadınların eğitime katılımlarında, okullaşma oranlarında son 10 yılda Türkiye’de eğitimin her kademesinde ciddi bir mesafe kat edilmiştir. Bugün itibariyle bitirilen eğitim düzeyi esas alınarak, kadın ve erkeklerin eğitim durumları incelendiğinde, “Milli eğitim Bakanlığının (MEB) 2013-2014, eğitim-öğretim yılı istatistiklerine göre, okullaşma oranları okul öncesinde net yüzde 26,6’dan yüzde 27,7’ye, ilkokulda 98,8’den 99.5’e, ortaokulda 93’den 94,5’e, liselerde ise 70’den 76’6’ya yükseldiği görülmektedir. Türkiye’de dezavantajlı grupların, engelli ve kız çocukların toplumsal hayata katılımını sağlamak amacıyla yürütülen çalışmalarla birlikte, ilköğretimde kız ve erkeklerin brüt okullaşma oranları arasındaki fark

azalmıştır. Bu oran 1997-1998 eğitim öğretim yılında 13,83 iken, 2002-2003 döneminde 8,9 oldu. 2012-2013 eğitim öğretim yılında ise 1,87 oranında kız çocuklarının lehine artış meydana gelmiştir.”

“2013-2014 eğitim öğretim yılı verilerine göre, ortaokulda yüzde 94,5'e yükselmiştir. Ortaöğretimde kız ve erkek çocukların brüt okullaşma oranları arasındaki fark 2002-2003'te 25,84 iken, 2012-2013 eğitim öğretim yılında ise 5,83'e düşürülmüştür. Liselerde ise 2013-2014 yılında okullaşma oranı net yüzde 76'6'ya yükselmiştir. Ortaöğretimde kız öğrencilerin okullaşma oranlarında artış görülmüş 69,3'den 76'ya yükselmiş, erkek öğrencilerde 70,7'den 77.2'ye çıkmıştır. Zorunlu eğitiminin 8 yıldan 12 yıla çıkarılması okullaşma oranlarına olumlu yansımıştır. Mezun öğrencilerin liselere kaydında da artış yaşanmıştır. Liselerin zorunlu olmasıyla okullara kayıt yaptırmayan küçük grup e-Okul sistemi üzerinden açık öğretim liselerine kayıt yaptırdı. “(MEB,2014)

Yüksek-öğretim hariç her aşamada kadın ve erkekler arasındaki fark azalmıştır Kız çocukların üniversiteye gitme oranı ise erkeklere göre hala daha düşüktür. “Yükseköğretimde kız ve erkek çocuk arasındaki cinsiyet oranları 1997-1998 eğitim öğretim yılında yüzde 69,58 iken, 2002-2003 yılında yüzde 74,33'e, 2012-2013 döneminde ise yüzde 88,05'e ulaşmıştır. Yükseköğretimde kız ve erkek çocukların brüt okullaşma oranları arasındaki fark 1997-1998 eğitim öğretim yılında 6,97 iken, 2002-2003 döneminde 7,96 , 2012-2013 eğitim öğretim yılında ise 9,5 olmuştur.”

Yüksek öğrenim düzeyinde kız çocuklarının okullaşma oranının düşük olması vasıflı işgücü olarak iş hayatında yer alamamalarında önemli bir etkidir.



Şekil 3.2.1: Okullaşma Oranı (2011- 2012) (Kaynak: TÜİK, Milli Eğitim İstatistikleri)

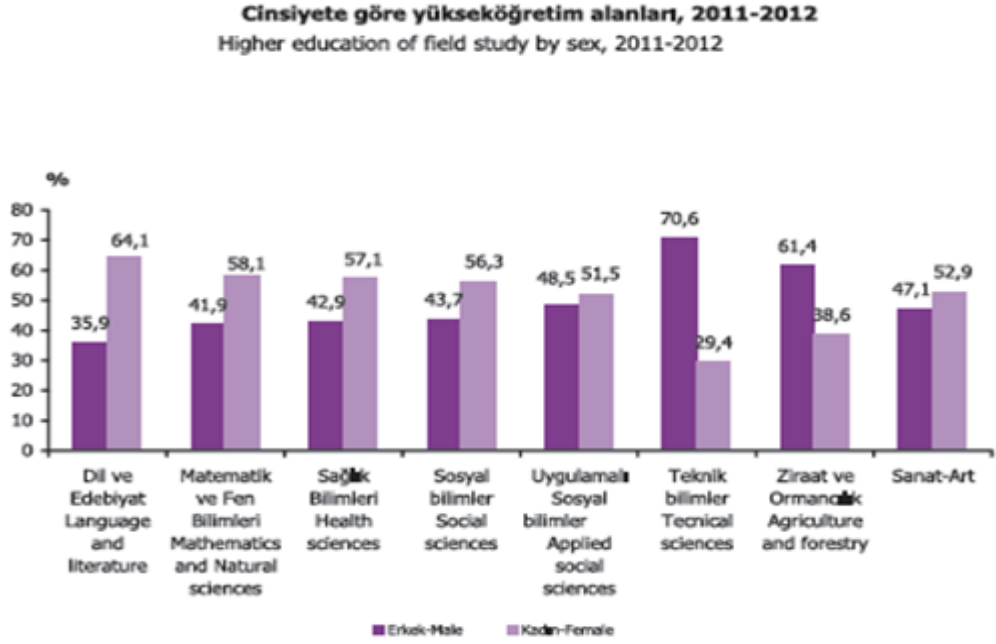
2011-2012 öğretim yılında eğitim seviyelerine göre okullaşma oranlarında kadın ve erkek arasında fark gözlenmemektedir. Yükseköğretimde okullaşma oranı 2011-2012 döneminde kadınlarda % 35,4, erkeklerde %35,6'dır.



Şekil 3.2.2: Bitirilen Son Öğrenim Kurumuna Göre Cinsiyet Oranı (2011) (Kaynak:TÜİK)

2011 yılında okuryazar olmayan her 100 kadına karşılık 21 erkek okur yazar değildir. İlköğretim mezunu her 100 kadına karşılık 179 erkek ilköğretim mezunu, lise ve

dengi okul mezunu her100 kadına karşılık 151 erkek lise ve dengi okul mezunu, yüksek okul mezunu her 100 kadına karşılık 149 erkek yüksekokul mezunudur



Şekil 3.2.3: Cinsiyete Göre Yükseköğretim Alanları (2011-2012) (Kaynak: Yükseköğretim İstatistikleri, YÖK)

2011-2012 akademik yılında yüksek öğrenim alan seçiminde teknik bilimler erkek öğrenciler tarafından daha çok tercih edilirken, kız öğrenciler daha çok dil ve edebiyat alanını tercih etmiştir. Teknik bilimlerde öğrenim gören erkek öğrenciler, kız öğrencilerin yaklaşık 2,4katına sahiptir.

İstatistiki verilere göre, Türkiye'deki kadın istihdamı ile eğitim ilişkisine baktığımızda, istihdamdaki kadınların eğitim düzeylerinin oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. İstihdam edilen kadınların %52'si liseden bile mezun değilken, sadece %20'si yükseköğretim mezunu , %18'i ise lise veya teknik lise mezunudur. Okur-yazar olmayan kadınların istihdamdaki oranı %10'larda, okur-yazar olmayan ve/veya lise altı eğitim düzeyi olan niteliksiz sayılan grubun toplam oranı %62 oldu. (Şekil 3.2.3)

Şekil 3.2.4: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (2012)



Kaynak: TÜİK

Şekil 3.2.4' de görüldüğü gibi okuma yazma bilmeyen kadınların sadece %10'u istihdam edilirken, en çok istihdam lise altı eğitilmiş kadınlar %52 ile en yüksek istihdam oranına sahiptir.

Eğitim Durumuna Göre Bölgesel İstihdam Oranı (%), 2011

| Bölge | Okuma Yazma Bilmeyenler | Lise Altı ğretim | Lise ve Dengi Okullar | Yüksek ğretim |
|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------------------|----------------|
| Batı Marmara | 17,6 | 45,1 | 54,7 | 68,4 |
| Ege | 14,7 | 43 | 49,4 | 67,9 |
| Doğu Marmara | 12,9 | 39,4 | 52,5 | 70,6 |
| Batı Anadolu | 11,4 | 38,1 | 45,2 | 70,1 |
| Akdeniz | 21,9 | 45,8 | 51 | 70,4 |
| Orta Anadolu | 15,2 | 38,5 | 46,5 | 71,5 |
| Batı Karadeniz | 30,4 | 47,3 | 51,2 | 72,2 |
| Doğu Karadeniz | 39,2 | 56,5 | 54,6 | 70,8 |
| Kuzey Doğu Anadolu | 32,2 | 48,3 | 53,1 | 78,4 |
| Orta Doğu Anadolu | 25,8 | 38,7 | 47,9 | 75,1 |
| Güney Doğu Anadolu | 12,6 | 34,9 | 45 | 74,5 |

Kaynak : TÜİK

Tablo 3.2: Eğitim Durumuna Göre Bölgesel İstihdam Oranı (2011)

Tablo 3.2’de eğitimlerine göre bölgelere bazında istihdam yüzdeleri görülmektedir. Türkiye’de yukarıdaki 11 bölgede de yükseköğrenim görmüş olan eğitimli kesimin istihdamda yer bulduğunu gözlemlenmektedir. Bölgesel olarak ta eğitimle istihdam arasındaki doğru orantı göze çarpmaktadır

3.3 Kayıt Dışı İstihdam

Kadın istihdamının düşüklüğü söz konusu olduğunda en önemli parametrelerden biri olarak karşımıza çıkan eğitim sorununun dışında kadın istihdamındaki önemli bir sorunda “kayıt-dışı istihdam” sorunudur..

Dünyadaki Ekonomik gelişmeler ile kadınların iş piyasalarında kapasitelerine ve becerilerine uygun geniş bir istihdam alanları doğmuştur. Bununla birlikte vasıf gerektirmeyen çok sayıda için, bu işlere uygun kişiler veya iş bulamayan bir grup tarafından tercih edildiği görülmektedir. Özellikle kayıt dışı olan ve ekonominin gelişmesi ile türleri artan bu istihdam alanlarında, kadınların tercih edilmesi ve bu

işlere kadınların yönelmesi, zamanla toplam işgücü içinde kadın oranının artmasına neden olmuştur.(Ekin, 1991).

Küreselleşme, ihracata dayalı endüstrileşmeye geçiş ve endüstrilerin gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere doğru yerleştirilmesi kayıt dışı istihdamın artmasına yol açarken, ucuz ve esnek işgücü olarak çoğu zaman kadınlar tercih edilmektedir (Unni, Rani, 2000)

Kayıt dışı istihdam özellikle yoğun göç yaşanan büyük şehirlerde gününbirlik çalışanların ortaya çıkardığı bir piyasa türüdür (Bayrakdar ve Okay, 2011). **“Kayıt dışı ekonomi”** olarak adlandırılan bu sorun, özellikle kentsel iş piyasalarında kadın işgücüne katılımını etkileyerek, katılma oranlarının düşük olmasına neden olan bir unsurdur. İstatistiksel olarak “çalışmıyor” diye adlandırılan bir kesim kadın aslında, farklı sektörlerde çalışmaktalar. Özellikle parça başı çalışan, fason üretim yapan tekstilci işletmelerden veya toptancılardan iş alan kadınlar ve evlerinde iğne oyası, örgü, dikiş veya terziye yapanlar ile gündelikçi olarak çalışanlar “ çalışmıyor” olarak kayda geçmektedirler. Çocuklarını bırakabilecekleri yer bulamayan ya da pahalı oluşu sebebi ile bunun için kreş – anaokuluna para vermek istemeyen kadınlar kayıt dışı istihdama yönelmektedirler. Bu gibi durumlarda çevre şartları ve iş bulma koşullarına bağlı olarak evde veya dışarıda para getirecek işlere yönelindikleri görülmektedir.

Kadınları kayıt dışı ekonomide çalışmaya zorlayan başlıca etkenlerden biri, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksunluktur. Gerçekten, hem düşük düzeyde ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olduklarından, hem de çalışacak alan bakımından başka seçenekleri olmadığından giderek daha çok kadın kayıt dışı işgücüne katılmaktadır (Beneria, Floro, 2003).

Türk ekonomisinde 1970’lerden bugüne önemli gelişmeler olmakla birlikte, bugün hala şehirlerde ücretli istihdam alanlarının yeterli olmaması nedeni ile iş bulma zorlukları içerisinde olan kadınların kayıt dışı çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir. (Özar, 1996: 523).

Yaşanan ekonomik krizlerle birlikte aile bütçesine katkıda bulunmak zorunda kalan ve eğitimden yoksun kadınların tercih ettiği formal olmayan, sıklıkla gününbirlik çalışma şeklinde olan kayıt dışı istihdamda kadınlar erkeklerden daha fazla tercih edilmektedir. Ayrıca kadının erkeğin ucuz iş gücü ikamesi olarak görülmesi yine kadınlarda kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının ana sebeplerindendir(Bayrakdar ve Okay, 2011).

Şehirlerde istatistiki kayıtlara kadınların istihdamının geçmemesinin sebeplerinden biride kendilerini ev kadını olarak tanıtmalarıdır. Özellikle evlere gündelikçi olarak giden kadınlar yaptıkları işi niteliksiz gördükleri için kendilerini çalışmıyor olarak göstermektedirler. Benzer durumdaki erkekler kendilerini “işsiz” olarak nitelendirerek faal nüfus içinde kaydedilmekte, kadınların ise verdikleri yanlış beyanlar ile işgücüne katılan kadın-erkek oranları arasındaki farkın açılmasına sebep olmaktadır. (Özbay, 1993: 135).

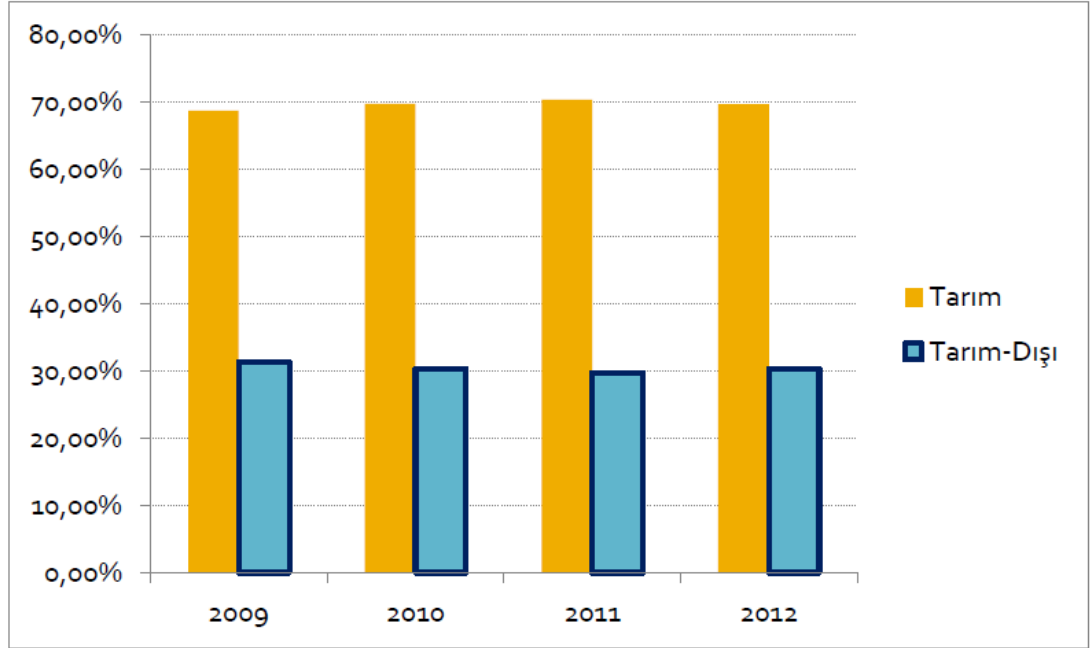
Kayıt dışı istihdam, kadınları evden dışarıya çıkmamaya teşvik eden bir istihdam olduğu kadar, bunun yanında kadının evindeki işleri aksatmaması, ulaşım giderlerinin olmaması, işyerinin evi olması nedeni ile uyum problemi yaşamaması, işyerinde yaşanabilecek cinsel tacizlere uğramaması ve ailesinden izin alma sorunu gibi birçok sıkıntıdan uzaklaşarak kadınların aile bütçelerine katkıda bulunmalarını sağlaması yönünden “yararlı” olarak nitelendirilebilir (Lordoğlu ve Minibaş, 1999: 5,10)

Özellikle sektör bazında bakıldığında Sanayi ve hizmet sektörlerinde kadın ve çocukların kayıt dışı olarak sosyal hakları ve güvencesi olmaksızın çalıştırıldığı gözlenmiştir (KEİG Raporu, 55). Kayıt dışı çalışmalara Kendi hesabına tarımsal alanlarında çalışan kadınlar ile mevsimlik olarak çalışan tarım işçileri ve ev eksenli çalışan kadınlar ile ev işçileri kadınların çalışmaları örnekler olarak gösterilmektedir.

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

25/05/2010 tarihinde Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması başlıklı Başbakanlık Genelgesinin 12. maddesinde ev eksenli çalışmaya yönelik sistematik ve düzenli bilgi toplanması ve araştırmalar yapılması belirtilmesine rağmen; özellikle belirli bir kuruma sorumluluk verilmemesi sahadaki uygulamalara yansımamasına neden olmaktadır. (KEİG Raporu, 87)

Kayıt-dışı Kadın İstihdamı (Yıllık Ortalama)



Kaynak: TÜİK

Şekil 3.3: Kayıt- Dışı İstihdamı Yıllık Ortalamaları

Şekil 3.3 TÜİK'in en son yayımladığı istatistiklere göre 2009 yılında kayıt-dışı çalışan kadın sayısı 3.4 milyon olarak gerçekleşmişken, 2012 sonu itibariyle bu sayı 4 milyona ulaştı. Kayıt-dışı çalışan kadınların %70'i tarımda, %30'u tarım-dışı alanlarda istihdam edildi.

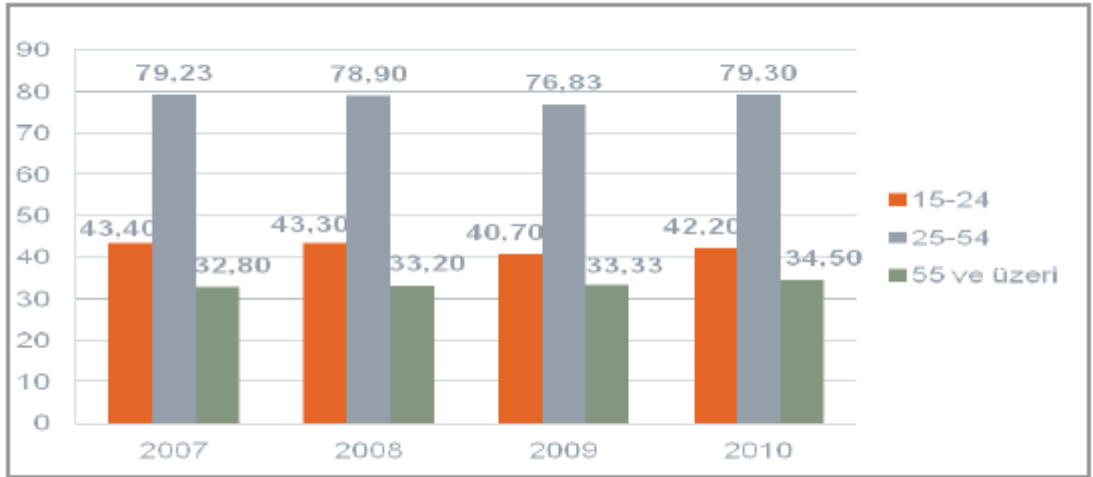
Kayıt dışı çalıştırılan kadınların oranları dikkate alındığında hizmet sektöründe ikinci sırada yer almaktadır. Buna karşın, kayıtlı çalıştırılan kadınların istihdamının en yüksek olduğu sektörde hizmet sektörüdür. Sanayi sektöründe de kayıt dışı çalıştırılan kadınların oranı kayıtlılara göre oldukça yüksektir.

Kayıtlı istihdam beraberinde iş güvencesini, sosyal hakları, görece yüksek ücretleri getirirken kayıt dışı istihdam tersine, güvencesizlik, sosyal korumadan mahrumiyet ve düşük ücretler demektir. Türkiye'de çalışan kadınların %66'sı kayıt dışı çalışmaktadır (TÜSİAD, KAGİDER, 2008).

3.4 Cinsiyete Göre İstihdam

Türkiye’de cinsiyete göre istihdama bakıldığında, kadınların istihdama katılım oranları ile erkeklerin istihdama katılma oranları, yaş gruplarına göre ciddi farklılıklar göstermektedir. Özellikle 25-54 yaş aralığında aktif iş hayatının olduğu yaşlarda %50’lerin üzerinde bir fark söz konusudur. Kadınların istihdama katılımının düşük olmasının pek çok sebebi vardır. Eğitim, ailevi sorumluluklar, geleneksel faktörler kadınların iş hayatına girişlerini zorlaştırmaktadır.

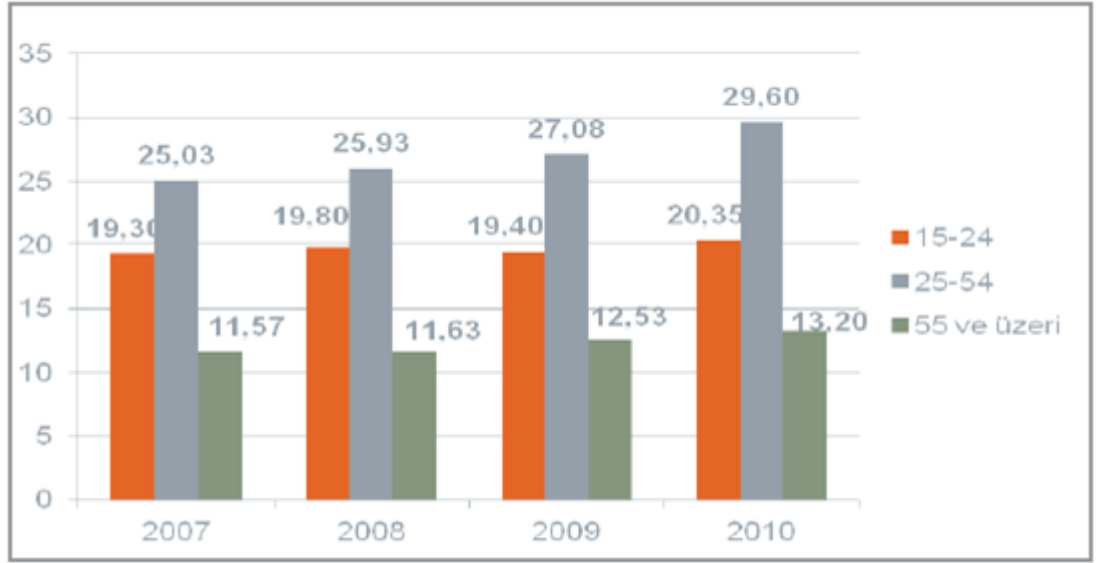
Şekil 10’da görüldüğü gibi, Türkiye’de erkeklerin istihdam oranı en düşük 55 ve üzeri yaş aralığında %30’larda gerçekleşirken, 25-34 yaş aralığında ise %80 oranındadır. Kadınlarda ise aynı yaş ortalamasında, bu oran neredeyse dörtte biri kadardır.



Türkiye’de Yıllar İtibari ile Erkek İstihdam Oranı (%)

Kaynak: TÜİK.

Şekil 3.4.1: Türkiye’de Yıllar İtibari ile Erkek İstihdam Oranları



Türkiye’de Yıllar İtibari ile Kadın İstihdam Oranı (%)

Kaynak: TÜİK.

Şekil 3.4.2: Türkiye’de Yıllar İtibari ile Kadın İstihdam Oranları

Kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen diğer bir etmen de kırsaldan kentlere göçtür. Köylerden şehirler göç eden ve tarımsal alanlarda çalışan kadınlar, göç ettiklerinde şehirlerde iş bulamayarak işgücünden çekilmeye mecbur kalmaktadır. Bu gerçek, ülkemizde zaten düşük olan istihdama katılan kadın oranını daha da düşmesine neden olmaktadır.

3.5 Yaş Faktörü

İşgücüne kadınların katılımı birçok ülkede yaş gruplarına göre incelendiğinde, “M” harfine benzeyen bir eğilim göstermektedir. Şöyle ki 20-24 yaşlı gruplarda artış göstererek zirveye ulaşan oran, 30’lu yaşların başından itibaren düşüş gösterip 40’lı yaşlarda tekrar bir yükselme trendine girip, 40-54 yaşları arasında tekrar tavan yaparak “M” harfini çağrıştıran bir hareket yapmaktadır.

İşgücüne katılım oranlarının 30’lu yaşlarda bir düşüş göstermesi, kadınların anne olarak 0-6 yaş grubu çocukları ile kendi ilgilenmeleri ve büyütme amacıyla işgücü piyasalarından ayrılmalarıdır. (Hayghe ve Bianchi, 1994: 25).

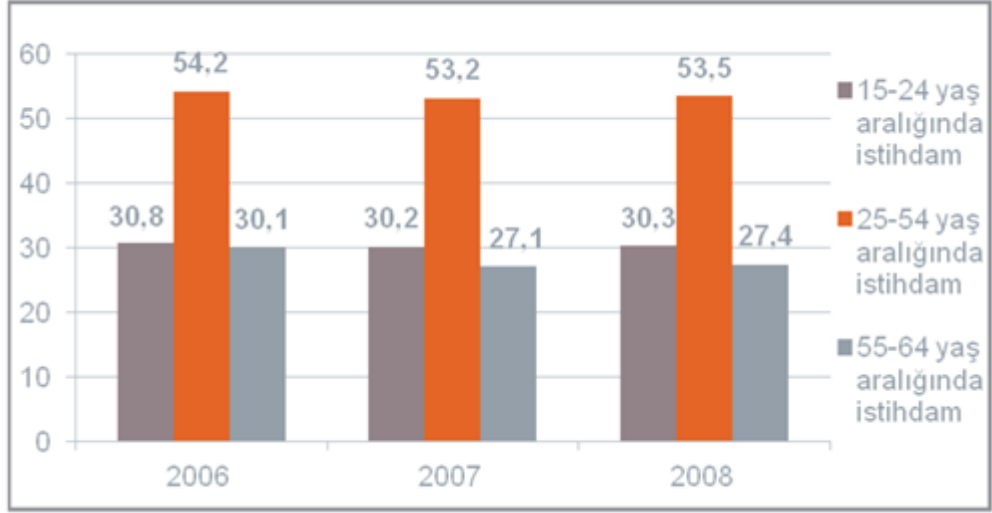
“Bu genellikle dünya ülkelerinin çoğunda aynıdır. Örneğin A.B.D.’de 1992 yılında okul çağında (6-17) çocuğu olan annelerin %78’inin emek piyasalarında bulunmalarına karşılık, 6 yaşın altında çocuğu bulunan annelerin %67’sinin emek piyasalarında buldukları tespit edilmiştir. Bütün bu çalışmalar çocuk bakım maliyetlerinin evli kadınların işgücüne katılma kararlarında önemli bir değişken olduğunu göstermektedir.” (Chase, 1995: 7).

Bu bilgilerden hareketle, Türkiye’deki kadın işgücüne katılımını ile yaş grupları arasındaki bağlantıya bakıldığında; aynı bahsedilen eğilimi görmek mümkündür. 15-19 ve 20-24 yaş gruplarında zirveye ulaşan oranın 25 yaşından itibaren inişe geçtiği, 40-44 yaş grubunda ise tekrar tavan yaptığı, sonra tekrar azalış eğilimine girdiği görülmektedir. Türkiye’de de kadın iş gücü ile yaş grupları arasındaki bağlantıyı “M” tipine benzetmediğini söylemek yanlış olmayacaktır.(Özer-Biçerli, 68)

İstihdamı ve işgücü piyasalarını direk etkileyen faktörlerden biride nüfusun yapısı, yoğunluğu, artış hızıdır. Türkiye’nin demografik yapısına bakıldığında, nüfus artış hızının oldukça yüksek ve genç bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. İstihdam açısından önemli olan bu iki parametre işgücüne katılan kişi sayısını arttırmakta, ancak yeterli imkanların sağlanamaması durumunda işsizliğe de sebep olabilmektedir.

OECD istatistiklerine bakıldığında, 2006–2008 yıllarında Türkiye’deki istihdamda olanların ortalama % 30’u 15 - 24 yaş aralığında, % 50’si 25 - 54 yaş ve % 28’inin ise 55 - 64 yaş aralığından olduğu görülmektedir. Şekil 3.5.1 de TÜİK verileri de benzer tabloyu önümüze koymaktadır. Şekil 3.5.2

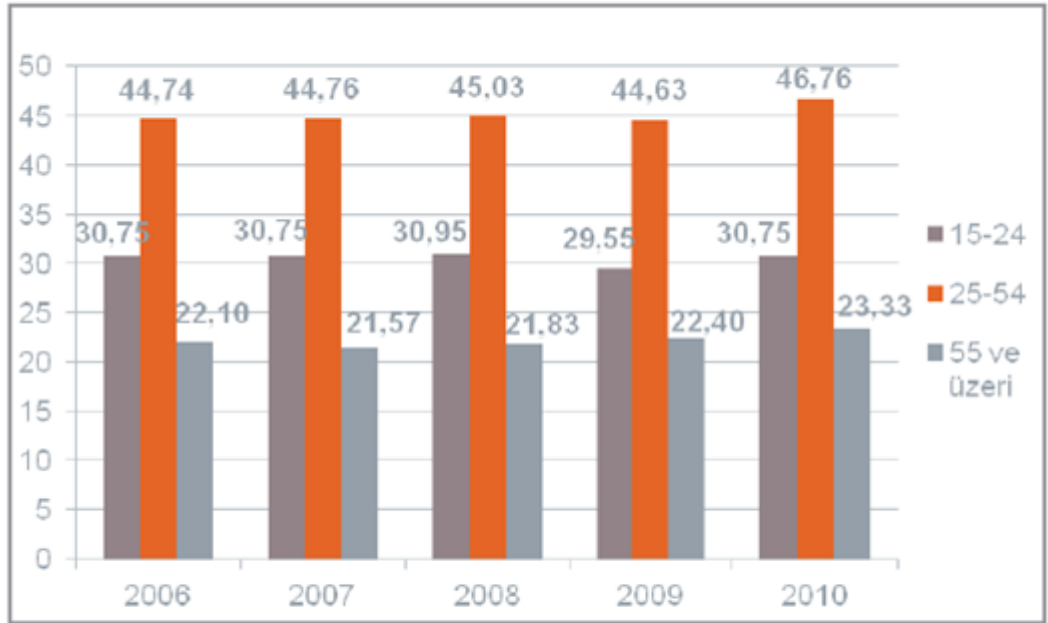
Şekil 3.5.1: Türkiye'nin Yıllara Göre İstihdam Oranı (Kaynak: OECD)



Türkiye'nin Yıllara Göre İstihdam Oranları (%)

Kaynak: OECD.

Şekil 3.5.2: Türkiye'nin Yıllara Göre İstihdam Oranı (Kaynak: TÜİK)



Türkiye'nin Yıllara Göre İstihdam Oranı (%)

Kaynak : TÜİK.

3.6 Medeni Durum ve İşgücüne Katılma

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir diğer faktör de kadının medeni durumudur. Evli kadınların evli olmayan bekar yada boşanmış kadınlara göre istihdamda yer alması daha zordur. Evli kadınların çalışması toplumsal roller nedeni ile yasal bir engelleyen olmamasına rağmen daha düşüktür. Aile içi sorumlulukları, sahip olduğu çocuk sayısı ve çocukların yaş grubu ve yaş aralığı ve varsa yaşlı bakımı kadını istihdamdan alı koyan başlıca sebeplerdir.

Yıllar itibariyle kadının medeni durumuna göre işgücüne katılım oranları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 3.6: Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadının İşgücüne Katılma Oranı

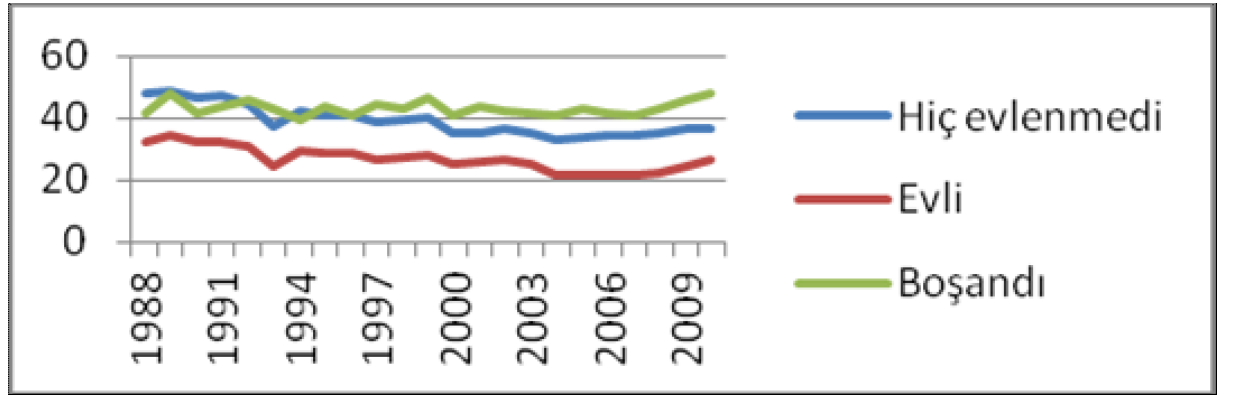
| Yıllar | Hiç Evlenmedi | Evli | Boşandı | Eşi Öldü |
|--------|---------------|------|---------|----------|
| 1988 | 47,8 | 32 | 41,5 | 16 |
| 1989 | 48,5 | 34,2 | 48 | 16,5 |
| 1990 | 46,6 | 32,5 | 41,7 | 14,4 |
| 1991 | 47 | 32,1 | 43,5 | 14,2 |
| 1992 | 44,3 | 30,8 | 45,7 | 14 |
| 1993 | 37,5 | 24,7 | 42,7 | 10,9 |
| 1994 | 42,3 | 29,3 | 39,7 | 14,1 |
| 1995 | 41,0 | 29 | 43,7 | 14,5 |
| 1996 | 40,9 | 28,7 | 40,5 | 14,1 |
| 1997 | 38,9 | 26,8 | 44,5 | 13,7 |
| 1998 | 39,5 | 27,1 | 43,3 | 14,5 |
| 1999 | 39,9 | 27,9 | 46,7 | 15,3 |
| 2000 | 35 | 25,2 | 41 | 11,5 |
| 2001 | 35,1 | 25,9 | 43,5 | 12,8 |
| 2002 | 36,8 | 26,4 | 42,1 | 12,4 |
| 2003 | 35 | 25,3 | 41,2 | 11,5 |
| 2004 | 33,2 | 21,6 | 40,9 | 9,1 |
| 2005 | 33,6 | 21,3 | 42,7 | 9,2 |
| 2006 | 34,3 | 21,5 | 41,4 | 8,7 |
| 2007 | 34,4 | 21,6 | 40,6 | 8,1 |
| 2008 | 35,3 | 22,4 | 42,9 | 8,6 |
| 2009 | 36,2 | 24,3 | 45,8 | 9 |
| 2010 | 36,6 | 26,4 | 47,8 | 9,2 |

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), ET: 14.02.2012

Hiç evlenmeyen, evli olan ve eşi ölen kadının işgücüne katılma oranında genel itibariyle bir düşüş yaşanırken, eşinden boşanmış kadınların işgücüne katılma oranında artış yaşanmıştır. Buna rağmen kriz dönemlerinde, medeni durumu ne olursa olsun kadının işgücüne katılım oranında ani düşüşler yaşanmaktadır.

Medeni duruma göre kadının işgücüne katılım oranı tablo halinde aşağıda verilmiştir:

Şekil 3.6: Kadının Medeni Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı



Kaynak: TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), ET:14.02.2012

Yukarıdaki Şekil 3.6 da , evli kadınların işgücüne katılma oranı diğerlerine göre düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Medeni durum, kadının işgücüne katılma kararında önemli rol oynamaktadır. Evli kadın ile evli olmayan kadının işgücüne katılma kararı birbirinden farklı olmaktadır. Evli kadına yüklenen toplumsal sorumluluklar işe girişinde etken olmaktadır. Bakımına muhtaç çocuk sahibi olan kadın çalışma kararını, çalıştığı takdirde alacağı ücrete bağlı olarak verecektir. Çocuğun bakım maliyetinin yüksek olması işe girmemesine neden olacaktır.(Korkmaz-Korkut 49-51)

4. BÖLÜM

4 HUKUKİ DÜZENLEMELER

Ekonomide ve işgücü piyasalarında son 10 yılda yapılan iyileştirme çalışmaları ve yasal düzenlemeler, kadın işgücü için yeni alanların açılması, çalışma alanlarında çıkan yeni sorunların çözümüne yönelik yeni politikaların geliştirilmesine neden olmuştur. Kadının iş hayatındaki sorunlarına ve yaşadığı sıkıntılara çözüm olmak amacıyla ya da kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan yasal düzenlemeler ve 2010 yılında yayınlanan Başbakanlık genelgesi aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

4.1. T.C. Başbakanlık Genelgesi

Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konulu Başbakanlık Genelgesi (2010/14)

- “1. Kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve iş birliğini sağlamak üzere "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulacak.
2. Kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacak, ayrıca bir birime "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği"ne ilişkin görev verilecek.
3. Kamu ve özel sektöre yönelik her türlü denetimde, 4857 sayılı İş Kanununun beşinci maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilecek.
4. Kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimler stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler. Bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecek.

5. Kamu kurumlarınınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacaktır.
6. Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, terfi, üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecek.
7. Tüm kamu kurum ve kuruluşları, hizmet içi eğitim programlarında "kadın-erkek fırsat eşitliği" konusuna yer verecekler.
8. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara "kadın" konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacak.
9. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecek. Konuya ilişkin faaliyet ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna gönderilecek.
10. Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimlerin yürüttüğü tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitim programları, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içerecek şekilde planlanacak.
11. Kadın konukevlerindeki şiddet mağduru kadınlar ile tahliyesine bir yıldan az kalmış olan cezaevindeki kadınlar ve kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katılımlarının sağlanması amacıyla gerçekleştirilecek projelere öncelik tanınacak.
12. Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacak. Ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacak.
13. 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecek.” (T.C. Başbakanlık Genelgesi,2010/14)

Kadının Emeği ve İstihdamın Girişimi Platformu (KEIG) tarafından derlenen kadın istihdamına yönelik projeler ve protokoller kadın istihdamının arttırılması ve sahada yaşanan sorunların çözümü için yapılan düzenleme ve uygulamaları içermektedir.

4.2 Kadın İstihdamına Yönelik Projeler ve Protokoller

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

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

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

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

tahliyesine bir yıldan az kalmış, kocası ölmüş, kocası tarafından terk edilmiş, kocası cezaevinde olan veya boşanmış kadınların İŞKUR'a erişiminin sağlanması gibi kadınların ekonomik yaşama katılımlarının artırılmasına ve güçlendirilmesine önemli katkı sağlayacak hususlara yer verilmiştir.

- Türkiye'nin AB istihdam stratejisine dahil olma çabaları, kadın istihdamının da artırılmasında itici bir role sahiptir. Bilindiği üzere Avrupa İstihdam Stratejisinin 4 boyutundan birisini kadın erkek eşitliği oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB İstihdam Stratejisine dahil olmak üzere çalışmalarını sürdürmektedir. Bu çerçevede, **“İstihdam Durum Raporu”** hazırlanmış ve kadınların iş piyasasındaki konumları bu raporda incelenmiştir. **Ortak Değerlendirme Belgesine** ilişkin çalışmalar devam etmektedir. Bununla birlikte çalışmaları devam eden Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesinin taslak metni hazırlanmış olup, söz konusu taslakta kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılmasına ilişkin belirlenen hedef çerçevesinde kadınların işgücüne katılım oranının 2023 yılına kadar %35 düzeyine çıkarılması hedeflenmektedir.
 - Kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engelleri azaltmak, özellikle yerel düzeyde İŞKUR'un daha etkili kamu istihdam hizmeti sunmasını sağlamak üzere **“Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu”** Temmuz 2010-Aralık 2011 tarihleri arasında, NUTS II bölgesindeki büyüme merkezlerinde ve artalanlarında yürütülmüştür. Söz konusu Operasyon ile İŞKUR İl Müdürlüklerinin ve ilgili ortakların işgücü piyasasına girmek isteyen kadınlara daha iyi hizmet ulaştırması, mesleki, sosyal güçlendirme, danışmanlık ve girişimcilik eğitimleri ile kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması, çocuk/yaşlı bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, kadınların işgücüne katılımlarını önleyen kültürel engellerle mücadele konusunda farkındalığın ve duyarlılığın artırılması hedeflemiştir.
- İŞKUR tarafından yürütülen işgücü yetiştirme kursları kapsamında girişimcilik ve istihdam garantili kurslardan, meslek ve iş danışmanlığı hizmetlerinden çok sayıda kadın yararlanmıştır. Söz konusu hizmetler devam etmektedir.
- **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Eylül 2010-Mart 2012 dönemini kapsayan “Çalışma Hayatında**

Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi” yürütülmüştür.. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve bu kanunlara ilişkin ikincil düzenlemeler ile AB mevzuatı arasında uyumsuzluklar belirlenmiştir. Ayrıca Proje kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uzman personeli ve müfettişlerine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinde iş mevzuatı konusunda eğitimler verilmiştir

- Ülkemizde düşük düzeyde olan kadınların işgücüne katılımını artırmak amacıyla; Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve kadın sivil toplum kuruluşları tarafından da çeşitli çalışmalar ve projeler yürütülmektedir.
- **KOSGEB “İş Merkezleri Yoluyla Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi”** kapsamında İstanbul (Pendik), Nevşehir (Hacıbektaş), Kütahya ve Çorum illerinde “Kadın İş Geliştirme Merkezleri (KİŞGEM)” açılmış olup, söz konusu merkezlerde kendi işlerini kurmak isteyen kadın girişimcilere başlangıç desteği verilmektedir.
- Bu çerçevede, **İŞKUR ile KOSGEB arasında 18.09.2009 tarihinde “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolü (UGEP)”** imzalanmıştır. Kadınların da faydalanması hedeflenen program kapsamında 10.000 kişiye girişimcilik eğitiminin verilmesi ve katılımcıların % 30’unun kendi işlerini kurarak istihdama katılması amaçlanmaktadır. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından sosyo-ekonomik yoksunluk içinde bulunan vatandaşların toplumsal ihtiyaçları karşılanarak topluma entegre olmaları ve ekonomide aktif üretken duruma geçerek, sürdürülebilir gelire ulaşmaları amacıyla, kentsel alanda iş kurmaya yönelik, kırsal alanda yöre şartlarına uygun sürdürülebilir faaliyetlere yönelik gelir getirici proje destekleri verilmektedir.
- Türkiye’de kadın girişimci potansiyelini nicelik ve nitelik bakımından geliştirmek için politikalar belirlemek amacıyla **Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafından Kadın Girişimciler Kurulu** kurulmuştur. 81 ilde örgütlenen Kurul, kadın girişimci potansiyelinin nicelik ve nitelik bakımından geliştirilmesi ve daha donanımlı hale getirilmesi amacıyla

politika belirlemek ve girişimcilik kültürünün kadınlar arasında gelişmesine öncülük etmek üzere çalışmalar yürütmektedir.

- **Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Halk Eğitim Merkezlerinde** özellikle işgücü piyasası açısından dezavantajlı kesimlerin başında gelen kadın ve genç kızlara ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için, günümüz ihtiyaçları göz önüne alınarak mesleki kurslar verilmekte, ayrıca bilinçlendirmeye yönelik olarak verilen eğitimlerle kadınların sosyo-kültürel gelişimi sağlanmaktadır.
- Mesleki Eğitim Merkezlerinde, Kanun kapsamındaki 131 meslek dalında verilen eğitimle yetiştirilen kadın ve genç kızlar, kalfalık ve ustalık belgesi alarak kalifiye ara insan gücü olarak ya kendi işyerlerini açmakta ya da çeşitli sektörlerde çalışmaktadırlar.
- **Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü** tarafından Anne Baba Dershanesi Projesi yürütülmektedir. Proje ile orta öğretimde kız çocuklarının ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleklerinin belirlenmesi ve eğitimlerinin ailelerce desteklenerek sürdürülebilirliğinin sağlanması hedeflenmektedir.
- 2008-2012 yılları arasında, GAP Eylem Planı'nın "Sosyal Gelişiminin Sağlanması" bileşeni altında, Sosyal Destek Programı (SODES) oluşturulmuştur. Yaşam kalitesinin yükseltilerek, toplumsal dayanışma ve bütünleşmenin sağlanmasını amaçlayan SODES'in öncelikli hedef grupları arasında, kadınlar da yer almaktadır.
- Türkiye'de bazı bölgelerin az gelişmişliğine bağlı olarak yürürlüğe konulan bölge planları bulunmaktadır. Bu kapsamda, Güneydoğu Anadolu Bölgesi için **GAP**, Doğu Anadolu Bölgesi için **DAP**, Doğu Karadeniz Bölgesi için **DOKAP** projesi uygulanmaktadır. Söz konusu Projeler kapsamında Valilikler koordinasyonunda kadınların ve kamu yararına çalışan sivil toplum kuruluşlarının güçlendirilmesini amaçlayan projeler yürütülmektedir.
- Ekonomik güçlenmenin en önemli koşulu olan işgücüne katılımında kadınların karşılaştığı engeller ve ekonomik güç paylaşımında yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınlar yoksullaşmakta ve özellikle kadın başlı ailelerde kadınların yükleri daha da ağırlaşmakta olduğundan, kadın

yoksulluğunun önlenmesi için dünyada ve ülkemizde örnekleri olan kredi uygulamalarının yaygınlaştırılması ve kadın girişimcilerin ihtiyaç duydukları eğitim, danışma, rehberlik, fon-finansman sağlama konularını içeren çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

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

-Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, bölgesel kalkınma kurum ve kuruluşları ve uluslararası finansal kurumlar ile işbirliği içinde, 2012 yılında 5 yıllık bir süreyi kapsayan **“Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Eylem Planı”** hazırlanacaktır. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından kırsal alanda yaşayan kadınları tarımsal konularda eğitmek ve kırsaldaki kadının ekonomik ve sosyal konumunu güçlendirmek amacıyla **“Kadın Çiftçiler Tarımsal Yayım Projesi”** yürütülmektedir.” (KEIG,35-39)

5.BÖLÜM

5 KADININ EKONOMİK KALKINMAYA KATKISI

5.1 Kadınının Ekonomik Kalkınmaya Katkısında Türkiye Farkı

Birleşmiş Milletlerin 10 Yıllık Gelişmişlik hedeflerine bakarak fakir ülkelerin gelişmişlik hedeflerine ulaşılması için dünyada büyük gayretler sözde vardır (MDG's- Millenium Development Goals). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) 2015 yılına kadar dünyada fakirliği yarı yarıya azaltma hedefine önemli bir katkı sağlamayı vaat etmektedir. Sağlam politikalar tavsiye edilmekte, dengeli bir ekonomik büyüme amaçlı kurumsal kapasiteleri geliştirmektedir.

Dünyadaki zenginlik ve refah sadece belirli ülkeler için geçerli olurken, adalet in olmadığı, gelir dağılımı dengesizliklerin olduğu, pek çok coğrafi bölgede siyasi, kültürel, sosyal ve insani krizlerin yaşandığı görülmektedir. Soğuk savaşın sözde son erdiği düşünülürken, Kafkaslar'da, Ortadoğu'da, Afrika'da ve diğer pek çok bölgede sıcak çatışma ve gerginlikler ile dünya yeni bir belirsizliğe doğru hızla ilerlemektedir. Küresel eksende karşılıklı bağımlılıklar artarken, ekonomiler birbirleri ile entegre olurken, açlık, aşırı yoksulluk, borçlanma, azgelişmişlik ve ticaret dengesizlikleri gibi pek çok iktisadi sorunlar artmaktadır.

Afrika, Asya, Latin Amerika ve Karayiplerde yaşayan dünya nüfusunun yarısı hala günde 2 ABD dolarından daha az bir parayla geçinmek zorundadır. 1 milyara yakın insan temiz suya ulaşamazken veya okuma yazma bilmezken, 100 milyonu aşkın çocuk okula gidemezken Türkiye'de, kadınları dahil, sadece kendi kalkınması ve mutluluğu eksenli bir hedefle çalışması düşünülemez. Civarında bir çok sorunu olan Türkiye özellikle son yıllarda dış ülkelerde yaşanan krizlere duyarlı bir yaklaşımla dünyadaki insani yardımlara ve kalkınma faaliyetlerine yoğun bir şekilde katkı vermeye çalışmaktadır. 2013 yılında insani yardımlarda Türkiye, ABD ve İngiltere'den sonra üçüncü olurken, GSYH'sinin %0,21'ünü yurtdışı insani yardımlarına ayırarak yine aynı yıl için "Dünyanın En Cömert Ülkesi" ünvanını

alması ile özgün bir konumdadır. Türkiye'nin bir takım ülkelerin "tüketimi" teşvik eden, sömürüye ve bencilliğe dayanan söylem ve jargonları ile "Kalkınma Hedeflerini" belirlemesi düşünülemez. Özellikle Kuzey ve Güney arasındaki giderek artan uçurumun olduğu bir dünyada, az gelişmiş ülkelerin derdini sadece kuru söylemler ile çözümenin mümkün olmadığını dünyadaki tüm halklar fark etmeye başlamıştır.

Gelişmiş ülkeler tarafından, dünyadaki yardımlar, fakirliğin bitirilmesi, çocuk ölümlerinin engellenmesi, çevre duyarlılığı, kadınların güçlendirilmesi veya insan hakları meselelerinin sürekli olarak ele alınması ve dillendirilmesi, aslında giderek sömürü ve haksızlığın enstrümanları haline geldiğine işaret eder

Türkiye Nisan 2011'de Birleşmiş Milletler ile birlikte "En Az Gelişmiş Ülkelere (LDC's –Least Developed Countries) Yönelik İstanbul Konferansı" düzenlemiş ve tüm dünyaya "Sıfır Açlık" hedefi için çağrıda bulunmuştu. Aşırı yoksullukları ile küresel büyüme ve kalkınmanın dışında kalan 49 "En Az Gelişmiş Ülke" (LDC's), çoğunluğu Afrika kıtasındaki ülkelere zenginlerin sözde gayret ve çabaları, samimiyetten ve yeterlilikten uzaktır.

Gelişmekte olan küçük ada devletleri (SIDS) diğer büyük devletlerin çevreye vermiş oldukları zararlardan etkilenmekte, onların neden olduğu büyük kasırga ve doğal afetlerle karşı karşıya bırakılmakta, adeta varlıklarının tamamına yakınını yitirirlerken, çok komik düzeyde dış yardımlar ile yeniden hayata tutunmaya çalışmaktalar.

Türkiye, sırası ile 2011,2012 ve 2013'de arka arkaya 22 sanayileşmiş ülke ve Avrupa Komisyonundan oluşan Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD) bağlı Kalkınma Yardım Komitesi (DAC-Development Aid Comitee) arasında "Kalkınma Yardımlarının Artışı Hızında" birinci veya ilk üçe girerek yeni rekorlara imza atmıştır.

Resmi Kalkınma Yardımları (ODA-Official Development Aid) konusunda Türkiye tüm dünyanın dikkatlerini en üst düzeyde çekerken, diğer üye ülkelerin çoğu en düşük seviyelere düşmüştür. Pek çok ülke kendi ülkesinde yaşanan siyasi veya ekonomik krizleri gerekçe göstererek dış yardımlarını azaltma yoluna gitmiştir.

İzlanda, Danimarka, Hollanda, Lüksemburg, Norveç veya İsveç gibi zengin ülkeler milli gelirlerinin önemli bölümlerini dünyadaki ihtiyaç sahiplerine ayırırken, özellikle de “kadının statüsü veya kalkınmasına” dönük harcamalar yapmış olsalar da, harcamaların verimliliği veya hedeflere yönelik ulaşıp ulaşmadığına dair tartışmalardan da kurtulamamışlardır. Kaynakların önemli kısmı çeşitli yardım kuruluşlarını fonlama ve bu fonların verimsiz şekilde idari harcamalara veya maaşlara gittiği, gerçek ihtiyaç sahiplerinin gerektiği ölçüde yararlanmadığı dünyada tartışma konusudur.

Diğer taraftan, çeşitli zengin ülkelerin diğer az gelişmiş ülkelerin kalkınmalarına sözde yardımcı olma ve özellikle de kadın ve gençlik hareketlerini destekleme girişimleri de, çoğu zaman şüphe ile karşılanmakta, iç siyasi dengelere müdahale etme, sömürü süreçlerini kontrol altında tutma veya insan hakları, kadın istihdamı, demokrasi, hak ve özgürlüklerin getirilmesi gibi kamuflejlerin zeminini oluşturmaktadır.

Gelişmiş ülkeler sürekli az gelişmiş ülkelerdeki kadının istihdamı ve kalkınmaya katkısını artırmak üzere projeler üretirken, aslında o ülkelerdeki kadınlarının tarım, hayvancılık veya temel endüstrisinde kadınların daha etkin olduklarını ya fark edememekte, ya da fark etmek istememektedirler. Örneğin, açlık ve kuraklıkla mücadele eden Somali’de siyasetteki veya ticaretteki kadın oranı nerede ise Türkiye’den daha fazladır. Aslında mesele kadının ekonomiye katkısından önce, kültürel değerlerini koruyabilme, başka kültürlerinin saldırılarına karşı güncel yaşamda direnebilme ve kendi medeniyet havzasına uygun insanca çalışma koşullarını oluşturulmasıdır.

Türkiye tarihinden gelen inanç ve anlayış ile “İnsanı Yaşat ki Devlet Yaşasın” ilkesini benimseyen, insana yaraşır şartlar ve fırsatların, temel ilke ve hakların, sadece kendisi için değil yeryüzündeki tüm insanlığın hakkı olarak gören bir felsefeye sahiptir.

Birleşmiş Milletlerin kadın-erkek eşitliğinin güçlendirilmesine yönelik hedefleri tüm konferanslarda, araştırma raporlarında veya hükümet programlarında yer alır. Yine aynı çevrelere göre cinsiyetler arası eşitlik ilkesi, kalkınma hedeflerine ulaşmada en kritik araçlarından biridir. Yoksulluğu yenme ve açlığı azaltma gayretleri, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta dahil edilerek kalkınma hedeflerine

en güçlü katkı sağlanmaktadır. Sürekli çalış, kazandığın ile de sürekli harca eğimlerini pompalayan dünyadaki hegomonik güç, aslında belirli ülkelerdeki ekonomik yetersizlikleri kendi zenginliklerinin doping aracı olarak görmekte, sadece kadını değil tüm aile fertlerini köleleştirme süreçlerini geliştirmektedir. Kadını Orta Asya'nın steplerindeki dönemlerinden bu tarafa hep ekonominin ve toplumun merkezine yerleştirmişken, ona “Ana” veya “Hatun” unvanları vererek devletin ve sosyal hayatın en güçlü enstrümanları olarak görmüşken, Türkiye'nin dünyadaki moda olan kalkınma akımlarını, başarısız olduğunu bile bile kendine örnek olarak almasını da beklememek gerek.

Kadını, çocuk eğitimi ve aileyi önceleyen bir anlayış içinde, kadının statüsünün toplumda güçlendirilmesi, kanunlar önünde eşit hak ve kazanımlara sahip olması, buna mukabil üzerinde taşıdığı tarihi sorumluklar ve değerlerine ait yüklerin hafifletilmesinde pozitif ayrımcılığa tabi tutulması Türkiye'de giderek benimsenen en önemli yaklaşımdır. Evet, kalkınma hedefli tüm çalışmalarda kadının önemli katkısı olacaktır ancak diğer ülkelerin kaybetmiş olduğu kazanımlarını feda etmeden bir kalkınmışlık düzeyi hedeflenmelidir. Dünyada toplumların mikro temelini oluşturan ailelerin son Yüzyılda çok büyük ölçüde yapısal değişime uğradığı, hane içinde sayıların azaldığı, evlilik ve çocuk doğurmanın ertelendiği, boşanma oranlarının yükseldiği, tek başına çocuk büyütmenin yaygınlaştığı, sosyal medya aracılığı ile dünyanın öteki ucu ile bile irtibat kurabilirken aile içi iletişimde problemlerin yaşandığı, bireyselliğin teşvik edildiği, gayri-meşru yaşamın özendirildiği, bireylerin tüketim canavarları haline dönüştürüldüğü bir dünyanın “kalkınma hedeflerine” Türkiye'nin de dahil olmaya çalışması aslında hala tam olarak yitirmediği “aile” değerlerinin tehlikeye sokulması olarak değerlendirilmelidir.

Türkiye'nin daha iyi kalkınması, gelişmiş ilk on ekonomi arasına girmesi, ancak kadının ekonomi dünyasında etkinliğini artırmak ve işgücünden daha fazla yararlanmakla ile mümkündür. Bununla birlikte, sürekli Türkiye'ye örnek olarak gösterilen ülkelerdeki kalkınmışlık seviyesi en yüksek düzeyde, kadın ise her konuda erkekler ile eşit şartlarda hatta çoğu zaman erkeklerden daha ileride olsa da; o ülkelerin mutsuzluk seviyesi, sosyal problemler, rekor intiharlar veya benzer alanları da iyi irdelenmeli, Türkiye'nin gerçekleri ve değerlerine göre modellenmelidir.

Dolayısı ile mutluluğu ve huzuru yitirmeden, intihar rakamlarını patlatmadan veya aile bölünmelerini teşvik etmeden bir kalkınma yöntemi geliştirilmeli; buna göre de kadının ekonomik sürece katılımını Türkiye'nin kalkınmasında etkin bir araç olarak teşvik edilmelidir.

5.2 Türkiye'ye Uygun Kalkınma Hedeflerinin Belirlenmesinde Kadın İşgücü Tanımlarının Yeniden Yapılanması

İşgücünün tanımlarında tarih boyunca sürekli bir değişim seyretmiştir; tarım, sanayi, teknoloji, bilişim, yönetim veya başka süreçler yaşandıkça nitelikli istihdamın şartları belirlenmesinde değişik tanımlar yapılmıştır. Çoğu zaman dışarıda değil de evde olan kadının işgücü geleneksel yaklaşımların etkisinde kalınarak ihmal edilmiştir. Özellikle istatistiklerde veya ekonomik verilerin hazırlanmasında kadının görünmeyen ekonomik katma değeri göz ardı edilmektedir. Örneğin, mesleki/teknik eğitim almış bir annenin: aile fertlerinin elbiselerini dikmesi, evin kışlık ihtiyacı olan konserveleri kurması, makarna/erişte yapması, çocuklarına okul sonrası çeşitli alanlarda ek eğitim vermesi (kültür, sanat, el işleri,vb.), bahçesinde sebze meyve yetiştirmesi, tavuk, küçük/büyük baş hayvan beslemesi, yün eğirmesi, iplik yapması, pamuklu yorgan dikmesi ve Türk kadının tarih boyunca ekonominin temelini oluşturan pek çok faaliyeti, günümüzde dikkate alınmaması aslında Türk kadının işgücünün tanımlanmasında bir eksikliktir. Tüm bu ve benzer faaliyetleri bir tarafa bırakarak kadının düşük katma değeri olan işlere asgari ücret karşılığında talip olması da işgücüne katkı olarak da kabul edilmesi doğru olmayabilir. Özellikle düşük sabit ücretli işlere yönelmek yerine, geleneksel Türk mutfağını, el işlerini ve nitelikli çocuk eğitim katkıları ile aile ekonomisine katkı sağlayan yüksek katma değeri olan hizmet alanlarını tercih etmesi, işgücü kalitesinin artışına, böylece de kalkınmaya yönelik doğru adımların atılmasına zemin oluşturacaktır.

Kadının güçlü ve etkin bir konumda iş hayatında yerini alması önemlidir. Şehirleşme sürecinde ihtiyaç duyduğu tüm eğitim süreçlerini tamamlamış, güçlü bir aile içi eğitim ve kültürel temeli almış, dünyayı ve iş çevresini analiz edebilen bir konuma ulaşmış kadının iş hayatında ve aile yaşamında başarılı olması beklenecektir. Eşler arası iletişim ve beklentilerin karşılanması, çocuk yapma ve annelik süreci, evin içinde ihtiyaç duyulan hizmetin içeriden ve dışarıdan sağlıklı bir görev dağılımının sağlanması, eşlerin insani ve ahlaki yaklaşımları ile birbirlerinin

yüklerini alan bir yapıyı kurması gibi unsurlar ile kadın işgücü katkısı ideal şartlarda sağlanmış olacaktır. Kültürel konumu veya hayat görüşü ne olursa olsun, Türkiye'deki eşlerin beklentileri diğer ülkelerden farklılık arz etmektedir. Günümüzde eş ve çocukların, yani ailelerin birer tüketim canavarına dönüşmesini tetikleyen küresel ekonomik güçler, Türkiye dahil pek çok ülkede derin toplumsal yaraları açmaktadır. Ambalajlı hazır gıdaları mikro-dalga fırınlarda ısıtıp tüketen, reklam filmlerinde dayatılan marka ve ürünleri satın almayı teşvik eden, üretmeyen ama sürekli tüketmek isteyen, ihtiyaç olmadığı halde sosyal etkinlik adı altında hafta sonlarını AVM'lerde dolaşırken birçok ürünü vitrinlerde gördükçe ihtiyaç haline getiren, akşamlarını onlarca kanal içinden dizi beğenerek geçirmeye çalışan, okumayan, düşünmeyen, hissetmeyen ve en önemlisi gülmeyen topluluklar oluşurken, kadının istihdamını teşvik ederken dikkat edilmesi gereken detayların çok iyi tespit edilmesi gerekmektedir.

Erkeklerin egemen olduğu ve fitratı gereği çatıştığında ezilebileceği konumlarda görev yapan daha düşük nitelikteki kadınların kalkınmaya katkısı olsa bile, toplumda yarardan çok zararı getirecektir. Kadının güçlü olabileceği alana girmesinin engellenmesi kalkınma hamlesinde önemli bir kayıptır. Kadın güçlü olmadığı alana girmesindenense girmemesi ve evinde kayıtlara geçmeyen ama aslında katma değeri göreceli olarak daha yüksek olan konumu tercih etmesi daha doğru olacaktır. Günümüz meslek çeşitlerine bakıldığında görülecektir pek çok sekreter, kat görevlisi, süpermarket kasiyeri veya ara yönetici olup da ezilen kadın istihdamı örneği bulunmaktadır. Bir taraftan tatmin edici bir gelire sahip olmazken diğer taraftan evinde hizmet üretene göre kendisini özgür, güçlü, yararlı ve tatmin olmuş hissedememektedir. Dolayısı ile kadının işgücü piyasasına girebilmesi ve karşılaştığı tehditlere karşı başarılı olabilmesi için erkeğe göre çok daha güçlü bir eğitime tabi tutulması, özgüven kazanması ve aile desteği alabilmesi gerekmektedir.

Hak etmediği ayrımcılıkla kadının istihdamında erkeğe göre daha düşük pozisyonlarda ve düşük gelirler ile işgücü katkısı, aslında kalkınma hedefleri açısından istenilecek bir durum olmamalıdır. Erkeğe göre çok düşük ücretler ile istihdam edilen kadının bir taraftan erken saatlerde güne başlayıp çocuklarını okula hazırlaması istenmesi, evin ihtiyaçlarını tam anlamı ile tedarik edecek gelirlere kavuşamaması ya da düşük kaliteleri tedarik ederek gidermesi, fastfood mutfağa

yönelerek sağlıklı ve geleneksel mutfağı evinde kuramaması, işyerinde erkek egemen amirleri kendisine oranla daha az yetenekli olsa bile ezme eğiliminde (hatta tacizlere yeltenmesi), çocuklarına ihtiyaç duyduğu ruh ve beden sağlığı, gelişimine ihtiyaç duyulan ilgi ve zamanı ayıramaması, evin hemen hemen tüm günlük ihtiyaçlarını tek başına gidermeye çalışması, kültürel ve sosyal faaliyetlere vakit ayıramayıp robotlaşması, aile içi iletişim problemleri, aile içi kıskançlık/şiddet, eşler arası diyalog eksikliğinden kaynaklanan buhranlar, ahlaki çöküntülere giden çözümler gibi pek çok tehdit ve tehlikelere karşı direnen bir kadın profili sürekli karşımıza çıkmaktadır.

6.BÖLÜM

6 SONUÇ

Kadınların siyasi, sosyal ve ekonomik hayata aktif olarak katılması, statülerinin güçlendirilmesi toplumsal refahın sağlanması açısından önem taşımaktadır. Kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde etkili bir biçimde bulunması, kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması, bireysel ve toplumsal açıdan kalkınması ve gelişmesi için önemlidir.

Tarihsel sürece bakıldığında kadınlar tarihimizin her döneminde sosyal, siyasi ve ekonomik hayatta direk ya da dolaylı olarak yer almışlardır. Daha 13. Yüzyılda Bacıyan-ı Rum teşkilatı ile Anadolu kadını ekonomide etkin konuma getirilmiş ve bir taraftan mesleki eğitim alırken, diğer taraftan da dini ve kültürel çalışmalar içinde yer almışlardır. Günümüz şartlarında “Sivil Toplum Örgütü” sayılabilecek dönemin iş kadınları ve mesleki iş örgütleri kurulmuştur.

Ancak zamanla dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, geleneksel ve dini olduğu söylenen pek çok sebepten ve kendi üzerine yüklediği misyondan ötürü ikincil konuma getirilmiştir. Aslında kadınları işgücü piyasasında ikincil yapan en önemli faktörlerden biri geleneklerinden gelen iş paylaşımlarıdır. Her toplumda farklılık gösterse de genel olarak bakıldığında, insanların düşünce yapılarında, kadınlara ev içinde biçmiş oldukları roller(kadının yeri evi, ailesi ve çocuklarıdır), erkek hâkimiyetinde yaşar anlayışı mevcuttur.

Yerleşik hayata geçişte de, kadınların bu ikincil statüsünde herhangi bir değişiklik olmamıştır. Geleneklerin kaynağı gibi gösterilen dinimizde her ne kadar kadının yerinin özel olduğu ve değer verildiği vurgulansa da, kadının sosyal hayatta statüsünü geriletmeye yönelik çeşitli çabalar olmuştur. Dini yanlış yorumlama ya da yorumlatma gayretleri yanı sıra, güncel siyasetin yanlış yönlendirmesi de etkili olmuştur.

Medeniyetimizin dayanağı olan din açısından kadınların çalışması ve iktisadi hayata dair engel bir engel yoktur. Sosyalliği ve girişimciliği ile erkeğin tamamlayıcısı olan, hayata yaratıcı önünde eşit ancak fitrata göre farklı görev ve sorumluluklar ile başlayan, ortak yaşama, aileye katkı sağlayan kadın, aşırı ve baskıcı sistemler içinde zayıflatılmıştır. Zorbalığın olduğu bölgelerde önce aile,

sonra da toplumun geneli ciddi tahrip olmakta, kalkınma süreçlerini tam anlamı ile ters yönde etkilemektedir.

Ülkemizde 2003 yılında yapılan düzenlemeler ile çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması yönünde önemli gelişmeler kaydedilmiş, 2004 Anayasanın 10. maddesine “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü eklenmiştir. Yapılan bu değişiklikle devletimiz cinsiyete dayalı ayırım yapmamanın ötesinde, kadınla erkeğin her alanda eşit haklara, eşit imkânlarla kavuşması için düzenlemeler yapmak, gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır.

Ekonomik olarak kalkınmayı önceleyen bir ülkede kadının istihdamının önemli olduğu buna rağmen Türkiye’de rakamsal olarak kadın istihdamının istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir. Kadın istihdamının arttırılmasında eğitim önemli bir parametredir. Bilgi toplumu haline gelmiş dünyada ülkelerin gelişmesi ve refah düzeylerinin artması, o ülkede bulunan bireylerin iyi eğitim almasına ve eğitimin sürekliliğine bağlıdır. Eğitimli toplum, ülke için hem ekonomik büyüme hem de kültürel kalkınma açısından önemlidir.

Kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen faktörler arasında eğitimin dışında, köylerden şehirler göç, tarımsal alanlarda çalışan kadınların şehirde iş bulamaması, medeni durum, yaş, aile içi sorumluluklar sayılabilir.

Pek çok bölgede sıcak çatışma ve gerginlikler ile dünya yeni bir belirsizliğe doğru hızla ilerlemektedir. Karşılıklı bağımlılıkların arttığı, ekonomilerin birbirleri ile entegre olduğu günümüz siyasetinde aynı zamanda açlık, aşırı yoksulluk, borçlanma, azgelişmişlik ve ticaret dengesizlikleri gibi pek çok iktisadi sorunlar artmaktadır.

Kadını Orta Asya’nın steplerindeki dönemlerinden bu tarafa hep ekonominin ve toplumun merkezine yerleştirmişken, ona “Ana” veya “Hatun” unvanları vererek devletin ve sosyal hayatın en güçlü enstrümanları olarak görmüşken, Türkiye’nin dünyadaki moda olan kalkınma akımlarını, başarısız olduğunu bile bile kendine örnek olarak almasını da beklememek gerekir.

Türkiye’nin kalkınma hedeflerine ulaşması, kadın işgücünün artırılması ile olacaktır. Ancak, diğer ülkelerin kaybetmiş olduğu kazanımlarını feda etmeden bir

kalkınmışlık düzeyi hedeflenmelidir. Dünyada toplumların mikro temelini oluşturan ailelerin son yüzyılda çok büyük ölçüde yapısal değişime uğradığı, hane içinde sayıların azaldığı, evlilik ve çocuk sahibi olmanın ertelendiği, boşanma oranlarının yükseldiği, tek başına çocuk büyütmenin yaygınlaştığı, aile içi iletişimde problemlerin yaşandığı, bireyselliğin teşvik edildiği, gayri-meşru yaşamın özendirildiği, bireylerin tüketim canavarları haline dönüştürüldüğü bir dünyanın “kalkınma hedeflerine” Türkiye’nin de dahil olmaya çalışması aslında hala tam olarak yitirmediği “aile” değerlerinin tehlikeye sokulması olarak değerlendirilmelidir.

Son on yılda yapılan yasal düzenlemeler ve kadınların istihdamını teşvik edecek projeler olmasına karşın kadın istihdamının artışı istenen düzeye henüz ulaşmamıştır. Gerçekten de gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, yaklaşık %30’luk işgücüne katılma üzerinde düşünülmesi ve yeni politikalar üretilmesi gereken bir konudur.

Türkiye’nin daha iyi kalkınması, gelişmiş ilk on ekonomi arasına girmesi, ancak kadının ekonomi dünyasında etkinliğini artırmak ve işgücünden daha fazla yararlanmakla ile mümkündür. Bununla birlikte, sürekli Türkiye’ye örnek olarak gösterilen ülkelerdeki kalkınmışlık seviyesi en yüksek düzeyde, kadın ise her konuda erkekler ile eşit şartlarda hatta çoğu zaman erkeklerden daha ileride olsa da; o ülkelerin mutsuzluk seviyesi, sosyal problemler, rekor intiharlar veya benzer alanları da iyi irdelenmeli, Türkiye’nin gerçekleri ve değerlerine göre modellenmelidir. Dolayısı ile mutluluğu ve huzuru yitirmeden, aileyi önceleyen bir kalkınma yöntemi geliştirilmeli; buna göre de kadının ekonomik sürece katılımını Türkiye’nin kalkınmasında etkin bir araç olarak teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Adem, Mahmut,1993. Kalkınmada Kadın Eğitimi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:26, Sayı:2,
- Altan,Ş.ve Ersöz A. (1994). Kadının çifte yükümlülüğü, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, sayı: 2, s.32.
- Alpaydın, Yusuf (2008), “Türkiye’de Yoksulluk ve Eğitim İlişkileri”, *İLEM Yıllık*, Cilt:3 Sayı:3, 49-64.
- Âşıkpaşazâde Tarihi, ” *neşr. Ali Beğ*”, İstanbul 1332, s. 222
- Atik Hayriye, “*İşsizlik Verileri ve İşsizliğin Yapı Değişirmesi Üzerine*”
<http://www.ankarastrateji.org/yazar/prof-dr-hayriye-atik/2011-ve-2012yillariissizlik-verileri-ve-issizligin-yapi-degistirmesi-uzerine/> [İndirme Tarihi:14.04.2012]
- Bayrakdar,Seda ve Aslı Okay, 2011.“Türkiye’de Kadın Yoksulluğuyla Mücadelede Bilgi Ekonomisinin Yeri”, 9thInternational Conference on Knowledge, Economy & Management Proceedings
- Bayram, Mikail. (1994). “ *Fatma Bacı ve Bacıyan-I Rum (Anadolu Bacılar Teşkilatı)*” İstanbul. Sf. 41-56
- Beneria Lourdes, Floro Maria S., “*Labour Market Informalization and Social Policy: Distributional Link and The Case of Homebased Workers*”, Working Paper No 60, Vassar College Economics, 2003.
- Berber, Metin ve Burçin Yılmaz Eser, 2008. “*Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz*”“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:10 Sayı:2, Nisan.

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

Chase, Robert S. (1995). Womens Labor Force Participation During And After Communism:A Study Of The Czech Republic And Slovakia. *Yale University Economic Growth Center Discussion Paper No:768*, November: 1-25.

Costa, Dora L. (2000). From Mill Town To Board Room: The Rise Of Women’s Paid Labor. *National Bureau Of Economic Research Working Papers, WP No:7608*, Cambridge, MA.

Çam, Lütfiye Selva.(2012).”*Kadın İstihdamında İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*” Çalıştay. Ankara. 2 Şubat 2012. Konuşma metni

Çam, Lütfiye Selva. (2014). “*Bacıyan-ı Rum Paneli*” Anadolu Bacıları Panel Konuşmacısı, 22.05.2014 Yunusemre Enstitüsü. Konuşma metni

Doğramacı, E. (1997): “*Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü*” Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.

Ecevit, Y. (1995): “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu Ve Değişen Biçimleri”, İletişim Yayınları, İstanbul: 105-117

Ekin,Nusret, 1991.“*Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı Ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler*”,Hukuki Esasları veSosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi-Kalkınma Paneli,T.C Aile Araştırma Kurumu, Ankara: 7Mayıs.

Ekin, N. (1991).” *Batı toplumlarında kadın işgücü ve istihdamı ve kısmi süreli çalışmadaki gelişmeler, hukuki esasları ve sosyal ekonomik yönleriyle kısmi çalışma*”, yay. Haz. İrfan Çaybolu, T.C. Başbakanlık ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No: 23, Ankara: Öz-El matbaa, s.19-21.

Ekmekçi, Y. (2004) : “*Türkiye’de Kadın İşgücü’nün Gelişimi Ve Karşılaştıkları Sorunlar*”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Erarslan, Ş. (2009). “*Türkiye’de kadın istihdamının artırılması: tespit ve öneriler*”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul

Ersöz G.A. (1993). “Yönetici kadınların ve eşlerinin ev içi iş bölümü konusundaki tutum ve davranışlarına ilişkin sosyolojik bir araştırma”. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, s.42

Ersöz,H.,Delican M., Şahin, L.(2014). “*2014 Ocak Ayı İşsizlik Raporu*” Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, İstanbul Üniversitesi dergisi

Esping-Andersen,Gosta (2009): “*The Incomplete Revolution Adapting to Women’s New Roles*”İletişim Yayınları, İstanbul 10-50

EuropeanCommission. (2010). Employment in Europe 2010, Luxembourg, Publications Office of theEuropeanUnion, s.165.

Global Humanitarian Assistance. (2013). “*Global Humanitarian Assistance Report 2013*”
<http://www.globalhumanitarianassistance.org/wpcontent/uploads/2013/07/GHA-Report-2013.pdf>

Global Humanitarian Assistance. (2014). “*Global Humanitarian Assistance Report 2014*” <http://www.globalhumanitarianassistance.org/wp-content/uploads/2014/09/GHA-Report-2014-interactive.pdf>

Goldin, Claudia (1991). The Role Of World War II In The Rise Of Women’s Employment.*American Economic Review*, Vol.81, Nu.4, September: 741-756.

Greenwood, Jeremy; Seshadri, Ananth ve Yörükoğlu, Mehmet (2002). Engines Of Liberation,.*University Of Rochester, Department Of Economics Working Papers*:51.

Hausmann, R.,Tyson, L. D. &Zahidi, S. (2012).” *Küresel cinsiyet uçurumu raporu*”, Dünya Ekonomik Forumu.

Hayghe, Hovard V. ve Bianchi, Suzanne M. (1994). Married Mothers' Work Patterns: The Job-Family Compromise. *Monthly Labor Review*, June: 24-30.

Hotar, N. (2011). “*Ekonomik toplumsal kalkınma ve kadın istihdamı*”, Türk-İş Dergisi, Sayı: 392, Ankara, s.84-86.
http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2003/1/sos_bil.3.pdf. Erişim tarihi: 10.05.2008.

ILO. (2011). “*Global employment trends in 2011*”, Geneva, International Labour Office, s.66.

Işığışık, Ö. (2005). “*XXI. Yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş*”, Bursa, Ezgi Kitabevi, s.114.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu. (2012). “*Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması, 12 İlde Kadın İstihdamını Artırma ve Fırsat Eşitliğini Sağlama Politika Sonuçlarının Değerlendirilmesi*”. KEİG, İstanbul, Kasım 2012.

“*Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu*”.(Mart 2010).Sosyal- İş Sendikası

Kocacık, F ve Gökkaya, V.B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, s.195-201

Koray Meryem, Demirbilek Sevda, Demirbilek Tunç (Proje Araştırmacıları), *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık 1999,Ankara.

Korkmaz, Adem ve Korkut Gülsüm.(2012) “*Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri*”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi Cilt:17, Sayı:2, sf:41-65

Köklü A.(1976). Makro İktisat.Ankara:S Yayınları

KSSGM (1996) 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, Kadın Bülteni Özel Sayısı. Kadının Statüsü

Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) Yayını

KSSGM (2003) TBMM Kadının Statüsü Araştırma Komisyonu Raporu. 2. baskı
CEM WEB offset

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

Lordoğlu, Kuvvet, Türkel Minibaş vd. (1999). *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak
Kentli Kadın ve Değişimi*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları
Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

Mardin, N. B. (2000) : “Sağlık Sektöründe Kadın”, T.C. Başbakanlık Kadının
Statüsü ve
Sorunları Genel Müdürlüğü, Nisan 2000, Ankara:127.

Milliyet Gazetesi. (2014). “Okullaşma oranları
arttı” [http://www.milliyet.com.tr/okullasma-oranlari-artti-egitimdunyasi-
1863832/](http://www.milliyet.com.tr/okullasma-oranlari-artti-egitimdunyasi-1863832/) (08.04.2014)

OECD, Stats. (2013). “Aid (ODA) by Sector and Donor (DAC5)”.
<http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TABLE5>

Özar, Şemsa (1996). Kentsel Kayıt dışı Kesimde İstihdam Sorununa Yaklaşımlar ve
BirOn Saha Araştırması. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 23 (4): 509-534.

Özaydın, M.M. (2000). “Türkiye ve Avrupa birliğinde istihdam politikalarının genel
görünümü, karşılaşılan problemler ve çözüm arayışlarının mukayeseli
analizi”, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans
Tezi, s.5.

Özbay, F. (1990). “Kadınların ev içi ve ev dışı uğraşlarındaki değişme. içinde i.
Tekeli
(Der.), Kadın bakış açısından 80’ler Türkiye’sinde kadınlar”. İstanbul:
İletişim Yayınları.

- Özbay, Ferhunde (1982). “*Türkiye’de Kırsal/Kentsel Kesimde Eğitimin Kadınlar Üzerindeki Etkisi*”, Nermin Abadan Unat (Der.), *Türk Toplumunda Kadın*, 2. Baskı, Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları, İstanbul :.171-197.
- Özbay, Ferhunde (1993). Kadınların Ev İçi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme. Şirin Tekeli (Der.), *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın*, 2. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul: 129-158.
- Özer, Mustafa ve Biçerli, Kemal. (2004). “*Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi*”. *Sosyal Bilimler Dergisi* sf. 68
- Özpolat, Aslı ve Yıldırım, Metin (2008), “*Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Eğitimi ve Büyüme İlişkisi*”, Anadolu International Conference in Economics, June 17-19, 2009, Eskişehir, Turkey.
- Palaz, S. (2003) : “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri” *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.6, Sayı.9, Mayıs: 87-109.
- Palaz, Serap (2005), “*İktisadi Kalkınmada Sosyal, Kültürel ve Siyasal Faktörlerin Rolü*”, Kar M. ve Taban S. (der), *Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma: Kalkınmada Kadının Yeri içinde*, Ankara: Ekin Kitapevi. Yönetim ve Ekonomi 19/1 (2012) 179-191
- Parlaktuna, İnci. (2010). “*Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi*”. *Ege Akademik Bakış* Cilt:10 Sayı:4 s.1217-1230
- Piyadeoğlu, Cihan. (2012). “*Güneş Ülkesi Horasan Büyük Selçuklular Dönemi*” Bilge Kültür Sanat Yayınevi, İstanbul s.182-190
- Rumi, Ebu’l Hayr-ı. “*Saltukname (Saltık Gazi Destanı)*” TİKA, UKID yayınları, İstanbul s. 8-22

- Sayın, A. (2008). “*Avrupa Birliği’nde çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği*”. İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi
- Şekerci, Hülya. (2011). “*Kur’an- Hayat Ekseninde Mümin Kadın*” Ekin Yayınevi, İstanbul. S. 97-145
- Şemsa Özar&Gülay Günlük Şensesen (1999) “*Gender- Based Occupational Segregation in the Turkish Banking Sector*”, The Economics of Women and Work in the Middle East and North Africa, 3edited by Mine Çınar, Vol.4, Research in Middle East Economics, JAI Press, 2001, pp.247-267;
- Şenesen, Gülay Günlük (1994) “*Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu, 1990-1993*”, Akademik Yaşamda Kadın Sempozyumu, Alman Kültür Merkezi, Ankara, 22-24 Eylül 1994. GÜLAY GÜNLÜK-ŞENESEN(2004) “Akademik Mesleğe 8 Mart Vesilesi ile bir Bakış”, Eğitim, Bilim, Toplum, 2/5, 70-73
- Stiglitz, E. Joseph (2008). “*Eşitsizliğin Bedeli Bugünün Bölünmüş Toplumu Geleceğimizi Nasıl Tehlikeye Atıyor?*” İletişim Yayınları, İstanbul. S.110-130
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığı. (2010). “*Binyıl kalkınma hedefleri raporu*”, Ankara, s.31.
- Tilly,Louise A. ve Scott, Joan Wallach (1978),*Women, Work and Family*, New York: Holt, Rinehart and Winston(64-70)
- Tokol, Aysen (2000), *Hukukta Kadın Sempozyumu*, BKSGM [Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü] yayınları, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu, “*Hanehalkı İşgücü Araştırması 2012 Haziran Dönemi Sonuçları*”
<http://www.tuik.gov.tr> [İndirme Tarihi: 17.09.2012]

Türkiye İstatistik Kurumu. (2012). “İstatistiklerle Kadın 2012” Ankara: Bilgi Dağıtım Grubu s.50-150

TÜSİAD.(2000).”Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma, Yaşama ve Siyaset” İstanbul, TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290, s.129.

TÜSİAD.(2004).”Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik” İstanbul, TÜSİAD Yayınları, Yay. No: 2004-11/381, s.29-30

TÜSİAD ve KAGİDER, “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri Raporu”, TÜSİAD Yayınları, İstanbul, Temmuz 2008.

UNDP. (2010). İnsani gelişme raporu, s. 157.

UNDP.(2014). “Binyıl Kalkınma Hedeflerinde UNDP’nin Türkiye’deki Liderliği” <http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/mdgoverview/>

Unni Jeemol, Rani Uma, “Women in Informal Employment in India”, The International Association for Feminist Economics 2000 Conference. Boğaziçi University, İstanbul-Turkey, August 15-17 2000.

Uysal, D. (2007). “Türkiye’de istihdam, işsizlik, ve istihdam politikaları, Türkiye ekonomisi makro ekonomik sorunlar ve çözüm önerileri”, Ed.: Ahmet AY, Çizgi Kitapevi, Konya, s. 55-79.

Yıldız E. (2010). “İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı”, Ankara

Zaim, S., (1997). “Çalışma Ekonomisi”, Filiz Kitapevi, İstanbul, 10. Baskı

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı soyadı : Lütfiye Selva ÇAM
Uyruğu : T.C
Doğum Yeri ve Tarihi : Şanlıurfa 05 Eylül 1970
Medeni Hali : Evli
Adres : Bilkent1 Çamlık Sitesi Martı Çıkmaı No: 8
Çankaya/ANKARA
E-Posta Adresi : selvacam@gmail.com
İletişim(Telefon) : 0533 738 01 97

EĞİTİM

Lise : Ankara Bahçelievler Deneme Lisesi 1987
Lisans : Orta Doğu Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi
Kimya
Kimya Mühendisliği 1995
Yüksek Lisans : Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

MESLEKİ DENEYİM

1970 Şanlıurfa doğumludur. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kimya Mühendisliği bölümünden 1995 Ocak ayında mezun oldu. Yurtiçi ve yurtdışında İnsan Kaynakları, yönetim, organizasyon ve eğitime yönelik çalışmalarda bulundu: 1992 yıllarında Boston Üniversitesi ve Troy State Üniversitesi ile birlikte “Doğu Almanya’nın Yeni Ekonomik Süreci” üzerine Dresten’de araştırma çalışmalarına katıldı. Aynı yıl katıldığı İnsan Kaynakları Yönetimi programı ile bundan sonraki çalışmalarına temel

oluşturdu. 1999-2000 İsviçre Neuchatel’de Sağlık Turizmi konusunda bir projeyi yürüttü. İsviçre’de bir sağlık merkezinin İnsan Kaynakları koordinatörlüğünü yaptı. 2008-2014 yılları arasında AK Parti Genel Merkez Kadın Kolları MKYK ve MYK yeliği görevlerinde bulundu. Yürütme kurulu yesi olarak önce Ekonomi İşleri Başkanı daha sonra da Dış İlişkiler Başkanı olarak görev yaptı. Ekonomi İşleri Başkanı olarak görev yaptığı yıllarda “ Kadın İstihdamı ve önündeki Engeller ve Çözüm nerileri” “ Ev Eksenli Çalışma Modelleri “ gibi çalıştayları düzenleyerek 2010 yılında “Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi’nin yayınlanmasında etkin olarak çalıştı.. 2008-2012 yılları arasında Avrupa Halk Partisi Kadın Kollarında partisi adına gözlemci ye olarak yönetim kurulunda çalışmalara katıldı. 2013-2014 Asya Siyasi Partileri Konferansı (ICAPP) Kadın Kolları Başkan Yardımcılığı görevini üstlendi. 1996 Yılından bu tarafa İnsan Kaynakları, yönetim ve organizasyon konularında danışmanlık hizmeti veren bir şirket sahibidir. Ankara Kadın ve Demokrasi Derneği başkanlığını yapmaktadır. İngilizce ve başlangıç düzeyinde Fransızca bilmektedir. Çam evli ve 3 çocuk annesidir.