

İŞ DÜNYASINDA KADIN



İŞ DÜNYASINDA KADIN

KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

YARD. DOÇ. DR. OĞUZ KARADENİZ
DR. H. HAKAN YILMAZ

KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK EĞİTİM POLİTİKALARI

PROF. DR. GÜLAY BUDAK
DOÇ. MELTEM ONAY ÖZKAYA

KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK MALİ DÜZENLEMELER

YARD. DOÇ. DR. OĞUZ KARADENİZ
DR. H. HAKAN YILMAZ

KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK HUKUKİ DÜZENLEMELER

DOÇ. DR. KADRIYE BAKIRCI

© 2007, TÜRKONFED

YAPIM MYRA

KİTAP TASARIMI MURAT ÖZGÜL
KAPAK TASARIMI UMUT PEHLİVANOĞLU

BASKI ÖNCESİ HAZIRLIK MYRA

BASKI ÖNCESİ HAZIRLIK KOORDİNASYONU
GÜLDEREN R. ERBAŞ, NERGİS KORKMAZ

BASKI ARTPRES

ISBN 978-9944-0172-0-6

İSTANBUL, ARALIK 2007

TÜRKONFED (Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu), bünyesindeki 9 federasyon, 96 dernek ile, yaklaşık 208 milyar dolarlık bir iş hacmine sahip, 1 milyonu aşkın kişiye istihdam sağlayan, 65 milyar dolardan fazla ihracat yapan 9600 iş insanını bünyesinde barındıran, tamamen gönüllülük esasına dayanan, liberal ekonomik politikaları savunan Türkiye'nin en büyük sivil toplum örgütlerinden biridir.

TÜRKONFED, misyonu doğrultusunda ve faaliyetleri çerçevesinde ülkenin ve üyelerinin gündemindeki konularla ilgili görüşlerini bilimsel çalışmalarla destekleyerek kamuoyuna duyurmaya ve bu görüşlerden hareketle kamuoyunda tartışma platformlarının başlatılmasına çalışmaktadır.

"İş Dünyasında Kadın" raporunun hazırlık sürecine liderlik eden TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Celal Beyse, İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı İlknur Denizli ve Yönetim Kurulu Üyesi Aynur Bektaş'ın katkıları çok önemlidir. Görüşleri ve önerileri ile her zaman TÜRKONFED'in yanında olan ERG Koordinatörü Neyyir Berktaş, MESS Eğitim Vakfı Genel Müdürü Necdet Kenar, insan kaynakları konusunda Türkiye'nin

önde gelen isimlerinden Pembe Candaner ve AGM Danışmanlık Başkanı Güher Erbil'e de değerli katkılarından dolayı teşekkürlerimizi sunarız. Ayrıca, Türkiye'nin dört bir yanında örgütlenen iş kadınları derneklerinin, özellikle Diyarbakır İş Kadınları Derneği Başkanı Nilüfer Baran'ın desteği de çalışmalarımız için büyük önem taşımaktadır. TÜRKONFED bu raporun hazırlanışında tüm emeği geçenlere teşekkür eder.

"İş Dünyasında Kadın" başlıklı bu rapor, akademisyenler Prof. Dr. Gülay Budak, Doç. Dr. Kadriye Bakırcı, Doç. Dr. Meltem Onay Özkaya, Yard. Doç. Dr. Oğuz Karadeniz ve Dr. H. Hakan Yılmaz tarafından hazırlanmıştır. "İş Dünyasında Kadın" raporu hazırlanırken, konu hakkında bilgi ve deneyim sahibi 46 kurumun ve uzmanın görüş, bilgi ve katkılarından yararlanılmıştır.

Rapor, yazarların ve uzmanların fikirleri alındıktan sonra TÜRKONFED üyelerinin demokratik platformda oluşturdukları görüşlerini yansıtacak şekilde hazırlanmıştır. Bu nedenle raporun içeriği bir ortak aklın sonucudur. Rapor, yazarları, uzmanları ve temsil ettikleri kurumları bağlamaz.

İŞ DÜNYASINDA KADIN RAPORUNA DESTEK VEREN KİŞİLER:

Abdülkadir Yanıcı, İŞKUR
Aygen Yenigün, AGM Danışmanlık
Aynur Bektaş, TÜRKONFED Yönetim Kurulu Üyesi
Aysun Sayın, KAGİDER
Burcu Yakut Çakar, Boğaziçi Üniversitesi
Dilek Volkan, ESTA Vakfı Türkiye Temsilcisi
Erbil Cihangir, İTKİB
Güher Erbil, AGM Danışmanlık
Gülay Aslantepe, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Temsilcisi
Günce Çetin, TOBB
İdil Mimaroğlu, Yeditepe Üniversitesi
İlknur Denizli, TÜRKONFED Yönetim Kurulu Üyesi, İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı
Necdet Kenar, MESS Eğitim Vakfı Genel Müdürü
Neyyir Berktaş, Eğitim Reformu Girişimi
Pembe Candaner, Özel İstihdam Büroları Derneği Kurucu Başkanı
Şemsa Özar, Boğaziçi Üniversitesi
Solmaz Coşkun, TİSK
Timur Erk, TÜRKONFED Yönetim Kurulu Üyesi
Zeynep Kılıç, Eğitim Reformu Girişimi

İŞ DÜNYASINDA KADIN RAPORUNA DESTEK VEREN DERNEKLER:

Adana İş Kadınları Derneği
Adana Kadın Girişimciler Derneği
Adana SİAD
Adıyaman İş Kadınları Derneği
Ankara Girişimci İş Kadınları Derneği
Antalya İş Kadınları Derneği
Atatürk Organize Sanayi Bölgesi SİAD
Balıkesir İş Kadınları Derneği
Bursa SİAD
Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi SİAD
Diyarbakır İş Kadınları Derneği
Ege Giyim Sanayicileri Derneği
Hatay İş Kadınları Derneği
KAGİDER
Kayseri İş Kadınları Derneği
Konya İş Kadınları Derneği
Mardin İş Kadınları Derneği
Mersin İş Kadınları Derneği
Muş İş Kadınları Derneği
Samsun SİAD
Silivri SİAD
Şanlıurfa İş Kadınları Derneği
Trabzon SİAD
Tunceli İş Kadınları Derneği
TÜSİAD
Van İş Kadınları Derneği

PROF. DR. GÜLAY BUDAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda 1986 yılında Bilim Uzmanı ünvanını aldı. 1990 yılında Doktor ünvanını alan Budak, 1992 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı'nda Yardımcı Doçentlik kadrosuna atandı. 1998 tarihinde Doçent, 2003 yılında Profesör ünvanını aldı. Halen, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı'nda Profesör olarak görevini sürdürmektedir.

DOÇ. DR. KADRIYE BAKIRCI

İTÜ İşletme Fakültesi Hukuk Anabilim Dalı'nda İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Doçenti olan Kadriye Bakırcı, hukuk alanındaki mesleki kariyerini İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde yaptı.

1992–1993 yılında London University The Institute of Advanced Legal Studies'de; 1995–1996 yılında London University, The London School of Economics and Political Science Law Department'da; 2000–2001 yılında yine London University, The London School of Economics and Political Science Law Department'da, 2005–2006 yılında Cambridge University School of Law ve Wolfson College'da kendisine sağlanan burslarla, Uluslararası İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Avrupa İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ve Çalışan Kadın, Çocuk ve Gençlerin İnsan Hakları alanlarında çalışmalar yaptı.

“Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Sözleşmeli Personel”, “İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz”, “Dünya’da ve Türkiye’de Evde Çalışma”, “Uluslararası Bölgesel ve Türk İş Hukuku’nda Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması” başlıklı dört kitabı bulunan Bakırcı’nın, çalışma hukukuna ilişkin ulusal ve uluslararası çeşitli bildirileri ve makaleleri mevcuttur ve çeşitli ulusal hukuk dergilerinde hakemlik yapmaktadır.

2003'te Devlet Personelinden Sorumlu Devlet Bakanlığı'nın talebiyle Devlet Personel Başkanlığı tarafından oluşturulan “Kamu Personeli Reform Tasarısı”nı hazırlayan Bilim Kurulu'nda görev aldı. 1998 yılında yayımlanan “İşyerinde Cinsel Taciz” kitabından sonra, 2003'te İş Kanunu'nda ve 2005'te Türk Ceza Kanunu'nda işyerinde cinsel taciz, bu kitapta savunulan görüşlere paralel olarak, Türkiye’de ilk defa düzendi.

1998’de İstanbul Teknik Üniversitesi Araştırma Görevlileri Temsilcisi olan ve İTÜ Yönetim Kurulu ve Senatosu üyesi olan Bakırcı, o dönemde üniversite yönetim kuruluna verdiği dilekçeyle, kuruluş tarihi olan 1874’ten itibaren kız öğrenci alınmayan İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesi’ne kız öğrenci alınmasını sağladı.

Bakırcı, Araştırma Görevlileri Derneği’nin oluşum safhasında katkılarda bulundu, “Kazete” adlı dergide bir süre köşe yazarlığı yaptı, kadın mühendislere yönelik ayrımcılığa karşı yürütülen kampanyada fiilen görev aldı. Bakırcı, halen iki uluslararası mesleki kuruluş, İstanbul Valiliği İl İnsan Hakları Kurulu, İstanbul Valiliği Kadın ve Çocuklara Yönelik Şiddetle Mücadele Komisyonu, TCK Platformu, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Grubu ve Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Grubu üyesidir.

DOÇ. DR. MELTEM ONAY ÖZKAYA

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda 1996 yılında Bilim Uzmanı ünvanını aldı. 2000 yılında Doktor ünvanını alan Özkaya, yine aynı yıl Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulunda İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı'nda Yardımcı Doçentlik kadrosuna atandı. 2005 tarihinde Doçent ünvanını aldı. Halen, Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı'nda görevini sürdürmektedir.

YARD. DOÇ. DR. OĞUZ KARADENİZ

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Maliye Bölümü’nden mezun oldu. Yüksek lisansını Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mali Hukuk Anabilim dalında, doktorasını ise aynı enstitünün Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde tamamladı. Maliye Bakanlığı’nın 1993 yılında açtığı Vergi Denetmen Yardımcılığı sınavını kazanarak adı geçen bakanlıkta göreve başladı. Daha sonra ise SSK’nın açtığı Sigorta Müfettiş Yardımcılığı sınavını kazanarak SSK’ya geçti. 1998 yılında yeterlilik sınavını kazanarak Sigorta Müfettişi ünvanını aldı. 2000–2003 yılları arasında SSK’da Genel Müdür Yardımcılığı yaptı. 2004 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü’nde öğretim üyesi olarak başladığı akademik kariyerine halen Pamukkale Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bölümü'nde devam etmekte ve bölüm başkanlığı görevini yürütmektedir. Sosyal politika ve sosyal güvenlik konusunda çalışan Karadeniz'in yurtiçi ve yurtdışında yayınlanmış çalışmaları bulunmaktadır.

DR. H. HAKAN YILMAZ

Lisans eğitimini 1987 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Maliye Bölümü'nde tamamladı. Yurt içi ve yurt dışında çeşitli üniversitelerde yüksek lisans programlarına devam ettikten sonra yüksek lisans derecesini 1998 yılında Columbia University'den (New York City) aldı (MIA). Doktora eğitimini ise 2006 yılında Hacettepe Üniversitesi Maliye Bölümü'nde tamamladı. 1988–92 yılları arasında TC Sayıştay Başkanlığı'nda denetçi yardımcısı ve denetçi olarak çalıştıktan sonra 1993 yılında sınavla DPT'ye geçti. Meslek yaşamında çok çeşitli görevlerde de geçici olarak bulunan Yılmaz, aynı zamanda, ODTÜ İktisat Bölümü ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Bölümünde yarı zamanlı öğretim görevlisi olarak lisans ve yüksek lisans dersleri vermektedir. Kamu maliyesi, bütçe, mali sisteme ilişkin yapısal reformlar, istikrar programları ve mali uyum, mali saydamlık, yerel yönetimler maliyesi ve sosyal harcamalar yazarın ilgi alanları olup, bu konularda çok sayıda çalışması bulunmaktadır.

SUNUŞ 11

YÖNETİCİ ÖZETİ 13

GİRİŞ: ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ VE SINIRLANDIRILMASI 21

BÖLÜM 1: TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASI İÇİNDEKİ KONUMU VE İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER 23

TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASI İÇERİSİNDEKİ KONUMU VE YILLAR İTİBARIYLA GELİŞİMİ 23

TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILMASINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER 26

EKONOMİK FAKTÖRLER 27

SOSYAL FAKTÖRLER 33

DEMOGRAFİK FAKTÖRLER 36

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ 41

BÖLÜM 2: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK EĞİTİM POLİTİKALARI 43

TÜRK MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİNİN YAPISI 43

EĞİTİMLE İLGİLİ GÖSTERGELER 43

TÜRKİYE'DE ÖRGÜN EĞİTİMLE İLGİLİ YÜRÜTÜLMEKTE OLAN BELLİ BAŞLI PROJELER 47

TÜRKİYE'DE YAYGIN EĞİTİM İÇİNDE KADININ YERİ 50

MESLEKİ EĞİTİMİ GELİŞTİRME VE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYI AMAÇLAYAN BAZI PROJELER 54

POLİTİKA ÖNERİLERİ 58

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ 61

BÖLÜM 3: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK MALİ DÜZENLEMELER 63

GİRİŞ 63

KISA VADEDE İSTİHDAMI ARTIRABİLECEK MALİ KOLAYLIKLAR 65

ORTA VE UZUN VADEDE İSTİHDAMI ARTIRABİLECEK MALİ KOLAYLIKLAR 71

KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİNE YÖNELİK OLARAK KAMU DESTEĞİ POLİTİKASI İÇİN MODEL ÖNERİSİ 75

BÖLÜM 4: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK HUKUKİ DÜZENLEMELER 79

GİRİŞ 79

HUKUKSAL DÜZENLEMELERDE YAPILMASI GEREKEN DEĞİŞİKLİKLER 81

SONUÇ 97

KAYNAKÇA 99

EKLER 105

TABLOLAR VE ŞEKİLLER

TABLO EKONOMİK BÜYÜME VE İSTİHDAM 21

TABLO 1.1 TÜRKİYE'DE CİNSİYETE VE YERLEŞİM YERİNE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM, İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE TARIM DIŞI İŞSİZLİK ORANLARI, 2006 (%) 23

TABLO 1.2 TÜRKİYE'DE KADINLARIN İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA VE İŞTEKİ DURUMA GÖRE İSTİHDAMI 24

TABLO 1.3 YILLAR İTİBARIYLA İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA GÖRE KADINLARIN İSTİHDAMININ GELİŞİMİ, (1988–2006), (BİN) TÜRKİYE 24

TABLO 1.4 YILLAR İTİBARIYLA İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA GÖRE ERKEKLERİN İSTİHDAMININ GELİŞİMİ (1988–2006), (BİN) TÜRKİYE 25

TABLO 1.5 KADINLARIN YILLARA VE İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAMA NEDENLERİNE GÖRE GELİŞİMİ (1988–2006), (BİN) TÜRKİYE 25

TABLO 1.6 ERKEKLERİN YILLARA VE İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAMA NEDENLERİNE GÖRE GELİŞİMİ (1988–2006) (BİN) TÜRKİYE 26

ŞEKİL 1.1 KADIN İSTİHDAMI ÇALIŞTAYINDA GRUPLARIN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR VE KADIN İSTİHDAMINI ENGELLEYEN FAKTÖRLERLE İLGİLİ ÖNERMELERİNİN GRUPLANDIRILMASI 27

ŞEKİL 1.2 TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANINI DÜŞÜKLÜĞÜNE NEDEN OLAN ETMENLER 28

ŞEKİL 1.3 KİŞİLERİN CİNSİYETE VE ÇALIŞTIKLARI SEKTÖRLERE GÖRE SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞUNA KAYITLILIK DURUMLARI, 2006 29

ŞEKİL 1.4: CİNSİYETE GÖRE FERTLERİN SAĞLIK GÜVENCELERİNİ SAĞLAMA YÖNTEMLERİ 29

TABLO 1.7 ÜLKELER İTİBARIYLA DEMOGRAFİK GÖSTERGELER, EMEKLİLİK YAŞI, GSYİH, 2006 30

TABLO 1.8 KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN ÜCRETLİ VE YEVMİYELİLERİN CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI 2002 31

TABLO 1.9 TÜRKİYE'DE KURUMLARA GÖRE HUZUREVİ SAYILARI VE KAPASİTELERİ 32

ŞEKİL 1.5 KENTLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇOCUKLARININ BAKIMINA GÖRE DAĞILIMI (%) 32

ŞEKİL 1.6 TÜRKİYE'DE YAŞ GRUPLARI İTİBARIYLA NÜFUS ORANLARI 33

TABLO 1.10 CİNSİYETE VE EĞİTİM GRUPLARINA GÖRE KENTLERDE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI VE 1988'E GÖRE % FARK (1988–2006) 34

ŞEKİL 1.7 KADINLARIN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İSTİHDAM ORANLARI (KENT) (2006) 34

TABLO 1.11 EV İŞLERİNİN CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI (%) 35

ŞEKİL 1.8 TÜRKİYE'DE KENTLERDE YAŞ GRUPLARI VE CİNSİYETE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (2006) 37

ŞEKİL 1.9 YAŞ GRUPLARI İTİBARIYLA KIRSAL KESİMDE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM İSTİHDAM VE İŞSİZLİK ORANLARI 2006 37

TABLO 1.12 YILLAR İTİBARIYLA YAŞ GRUPLARINA GÖRE KENTLERDE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (KADIN) (%) 38

TABLO 1.13 KADINLARIN EĞİTİM DURUMU VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE KENTLERDE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (2006) (%) 39

TABLO 1.14 YILLAR İTİBARIYLA GÖÇ RAKAMLARI 40

TABLO 2. 1 ÖĞRETİM YILI VE EĞİTİM (8 YILLIK ZORUNLU EĞİTİM) SEVİYESİNE GÖRE OKULLAŞMA ORANI 43

TABLO 2. 2 TÜRKİYE VE BAZI ÜLKELER ARASI EĞİTİM SEVİYESİNE GÖRE CİNSİYET ORANLARI 44

TABLO 2. 3 EĞİTİM KURUMLARININ KADEMELERİNE GÖRE OKUL, ÖĞRENCİ VE ÖĞRETMEN SAYILARI (2006–2007 ÖĞRETİM YILI) 45

TABLO 2. 4 ÇOCUK İŞGÜCÜ TEMEL GÖSTERGELERİ, (BİN KİŞİ) 49

TABLO 2. 5. BAZI AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE ÖĞRENCİ BAŞINA HARCAMALAR (1997 – ABD \$) 50

TABLO 2. 6 2004–2005 ÖĞRETİM YILINDA, ORTAÖĞRETİM DURUMUNA İLİŞKİN VERİLER 53

TABLO 2. 7 YAYGIN EĞİTİM KURUMLARINA İLİŞKİN VERİLER 55

TABLO 2. 8 2002 YILINDA BAŞLATILAN EĞİTİM KAMPANYALARI İLE İLGİLİ İSTATİSTİKLER 58

ŞEKİL 3. 1 01 EKİM 2007 TARİHİNDE YAPILAN ÇALIŞTAYDA KADIN İSTİHDAMINI ARTIRACAK ÖNERİLERİN GRUPLARA GÖRE DAĞILIMI 63

ŞEKİL 3. 2 KADININ İSTİHDAMINI ARTTIRACAK POLİTİKALAR VE MALİ KOLAYLIKLAR 64

TABLO 3.1 OKULÖNCESİ ÖĞRENCİ SAYILARI VE OKULLAŞMA ORANLARI (2002–2007) 66

TABLO 3.2 OKULÖNCESİ EĞİTİM HARCAMALARI (BİN YTL) (2002) 67

TABLO 3.3 BAZI ÜLKELERDE BAKIM HİZMETLERİ VE FİNANSMANI 69

TABLO 3.4 YAYGIN EĞİTİM KURUMLARINDA ÖĞRENCİ VE ÖĞRETMEN SAYILARININ İKİ DÖNEM İTİBARIYLA GELİŞİMİ 70

ŞEKİL 3. 3 ORTAÖĞRETİMDE ÖĞRENCİ BAŞINA DÜŞEN HARCAMA (2002–2006 ORTALAMASI, 2006 YILI FİYATLARIYLA) 73

ŞEKİL 3. 4 KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ İÇİN FİNANSMAN MODELİ: 76

KUTU 1 CİNSİYET BÜTÇELEMESİ: TÜRKİYE İÇİN MEME KANSERİ ÖRNEĞİ 104

EK TABLO 1. 1 01 EKİM 2007 TARİHLİ ÇALIŞTAYDA KADINLARIN İSTİHDAMINI ENGELLEYEN NEDENLERLE İLGİLİ ÖNERMELERİN TEKRARLANMA SIKLIĞINA GÖRE VE BAŞLIKLARA GÖRE DAĞILIMI 105

EK ŞEKİLLER 1.1–1.25 1, 22 İSTATİSTİKİ BÖLGE İTİBARIYLA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM İSTİHDAM VE İŞSİZLİK ORANLARI (2006) 105

EK TABLO 3. 1 01 EKİM 2007 TARİHLİ ÇALIŞTAYDA KADINLARIN İSTİHDAMINI ARTIRACAK UYGULAMALARLA İLGİLİ ÖNERİLER 115

EK TABLO 3.2 BAZI OECD ÜLKELERİNDE ERKEN ÇOCUKLUK EĞİTİMİ VE BAKIMI İÇİN ARA FİNANSMAN MODELLERİ 119

EK TABLO 3.3 BAZI AB ÜLKELERİNDE ÇOCUK BAKIMI FİNANSMANININ HİZMETİN VERİLDİĞİ YERE VE AİLE KATKISINA GÖRE DAĞILIMI 120

EK TABLO 4.1 AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER YÖNETMELİĞİ EK 1

AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERE AİT ÇİZELGE 121

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği
AğTİY: Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği
AREM: İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi
ATAUM: Ankara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi
AY: Anayasa
BBeIK: Büyükşehir Belediye Kanunu
BeIK: Belediye Kanunu
BM: Birleşmiş Milletler
CEDAW: Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ÇATOM: Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DTM: Dış Ticaret Müsteşarlığı
ERG: Eğitim Reformu Girişimi
GAP: Güneydoğu Anadolu Projesi
GebeEKY: Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği
GFK: Kadın için Küresel Fon Kuruluğu
GSMH: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
HHBA: Hane Halkı Bütçe Anketi
HHİA: Hane Halkı İş Gücü Anketi
ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü
IPA: Katılım Öncesi Mali Yardım
IPEC: Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı
İİBF: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşK: İş Kanunu
İşKUR: Türkiye İş Kurumu
KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSGM: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğu
MEB: Milli Eğitim Bakanlığı
MEDA: Avrupa Birliği Akdeniz Programı
METGE: Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi
MISSOC: Sosyal Güvenlikte Karşılıklı Bilgilendirme Sistemi
STK: Sivil Toplum Kuruluğu
MK: Medeni Kanun
MTEM: Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi
MYK: Mesleki Yeterlilik Kurumu
ODTÜ: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
SenK: Sendikalar Kanunu
SSK: Sosyal Sigortalar Kurumu
SSPTW: Dünya Çapında Sosyal Güvenlik Programları
SYDGM: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğu

TCK: Türk Ceza Kanunu
TESK: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TSE: Türk Standartları Enstitüsü
TURKAK: Türk Akreditasyon Kurumu
TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKONFED: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UMSK: Ulusal Meslek Standartları Kurumu
UNDP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Fonu
UNICEF: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
YİBO: Yatılı İlköğretim Bölge Okulları

Kadınların iş gücüne katılım oranı, erkeklere kıyasla tüm dünyada daha düşük oranlarda seyretmektedir. Ancak Türkiye'deki durum, benzer gelişmişlik seviyelerindeki ülkelerle karşılaştırıldığında, ciddi sorunlara işaret etmektedir. Örnek olarak, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kadın çalışan oranı % 56,3 iken, Türkiye'de, TÜİK'in 2006 verilerine göre bu oran %26'dır.

Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve politik alanlarda ilerlemesi, kadının sanayi ve hizmet sektöründe hak ettiği yere ulaşmasıyla doğru orantılıdır. Küresel olarak rekabet edebilir bir ekonomi için kadının iş hayatına katılması büyük önem taşımaktadır. TÜRKONFED misyonu doğrultusunda kadının toplumdaki yerini güçlendirmek ve ekonomide hak ettiği yeri almasını sağlamak için çalışmalar yapmaktadır. "İş Dünyasında Kadın" raporunun amacı, genel çerçeve içerisinde kadınların iş yaşamına entegrasyonunu hızlandırmak, ekonomik güçler dengesi içinde yerlerini almalarına destek olmak ve aynı zamanda, iş yaşamında kadının yerinin AB normları seviyesine çıkarılmasını sağlamaktır.

Sanayide ve hizmet sektöründe hem girişimci hem de çalışan kadın sayısının artması, bu sektörleri gerek nitelik gerekse kapasite olarak fevkalade olumlu etkileyecektir. Ekonomide kadının yerinin güçlenmesi yalnızca Türk ekonomisinin güçlenmesi demek değil, daha önemlisi, sosyal olarak güçlenen kadının sağlıklı bir toplumsal yapı oluşturulmasına katkısının da artması demektir.

Yukarıda çizilen ana hatlar doğrultusunda, "İş Dünyasında Kadın" raporu üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler, kadının işgücüne katılımını kolaylaştıracak ve destekleyecek eğitim politikaları, finansman yöntemleri ve hukuksal alanda önerilen değişiklikler olarak özetlenebilir. Her bölümün sonunda, iş dünyası temsilcilerinin de uygulanmasını arzu ettiği politika ve çözüm önerileri yer almaktadır. Geliştirilen önerilerin hayata geçirilmesi, raporun amacına ulaşması anlamına gelecektir.

I- KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ DÜŞÜK OLMASININ NEDENLERİ

Türkiye’de işgücü piyasası verileri incelendiğinde kadının işgücüne katılım oranının erkeğin işgücüne katılım oranının üçte biri olduğu görülmektedir. Kırsal kesimde kadının işgücüne katılım oranı, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışması nedeniyle yüksek iken (%33), kadın kente geldiğinde eğitimsizlik, aile baskısı vb. nedenlerle işgücü piyasasından çekilmekte ve söz konusu oran %19,9’a gerilemektedir. Türkiye’de kadın kırsal kesimde tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, kentlerde ev kadını olmakta ve işgücüne katılmamaktadır. Kadınların %41’i ücreti veya maaşlı, %6’sı yevmiyeli, %1’i işveren, %41’i ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kadınların %48’i halen tarım sektöründe çalışmaktadır. Kadınların tarımdan sonra en çok istihdam edildikleri sektörler sırasıyla imalat sanayi (%14), toptan ve perakende ticaret (%10), eğitim hizmetleri (%1), sağlık işleri (%5) ve diğer toplumsal hizmetlerdir (%5).

1- EKONOMİK FAKTÖRLER

DÜŞÜK ÜCRET

Kadının işgücüne katılabilmesi için elde edeceği ücret düzeyinin, geleneksel aile sistemi içerisinde kadına yüklenen çocuk, yaşlı bakımı, ev işlerinde kadının yerine çalışacak olan kişiyi ya da kreş masraflarını karşılaması gerekmektedir.

SOSYAL GÜVENCESİZLİK

İş-Kur’un açtığı istihdam garantili meslek kurslarına devam eden kadınlardan kurs sonrası çalışmayanların, çalışmamalarının ekonomik nedenleri arasında düşük ücret ve sigorta ilk sırayı almaktadır. İstanbul’da yapılan bir araştırmada, işsiz kadınların %69,7’si, ev kadınlarının ise %63’ü sigortalı işlerin azlığının kadınların çalışmamayı seçmesinde bir etken olduğunu ifade etmişlerdi. Kadınlar çalışma hayatında erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışmaktadırlar. Tarım dışı sektörde

erkeklerin kayıt dışı çalışma oranı %33,5 iken, kadınların kayıt dışı çalışma oranı %35,2’ye yükselmektedir. Tarım sektöründe ise kadınların sosyal güvencesizliği daha yaygın bir görünüm arz etmektedir. Tarım sektöründe erkeklerin kayıtlı çalışma oranı %22, iken, kadınların kayıtlı çalışma oranı %1,3’de kalmaktadır. Belirtilen durum kadının sağlık, emeklilik gibi en temel haklardan yoksun kalmasına ve çalışma hayatında daha da korumasız konuma düşmesine sebep olmaktadır. Diğer yandan hayatı boyunca evin gündelik işlerini yeniden üreten kadınlar karşılıksız emekleri sonucunda herhangi bir sosyal güvenceye kavuşamamaktadır. Her ne kadar kadınlar sosyal sigorta sistemi içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödeyebilseler dahi, geliri olmayan kadının prim ödemesi dolayısıyla emekli olması oldukça güçtür. Nitekim Bağ-Kur istatistiklerine göre 2006 yılı itibarıyla sadece 99.805 ev kadını isteğe bağlı sigortaya prim ödemektedir.

ÇOCUK VE YAŞLI BAKIMI HİZMETLERİNİN YETERSİZLİĞİ

Çalışan kadınların çocuklarının bakımı ağırlıklı olarak kendileri (%34), kadının ya da eşinin annesi (%29,9), büyük kız çocuk (%7,4) tarafından gerçekleştirilmektedir. Para karşılığı yardımcı çalıştırma ve kurumsal bakım ise sırasıyla %7,6 ve %8,9 gibi düşük oranlarda kalmaktadır. Ülkemizde yaşlılar, aile dayanışması içerisinde evde bakılmaktadır. Yaşlıların ev dışında bakımı ya da huzurevlerinde kalması toplumda olumlu karşılanmamaktadır. TÜİK 2006 Türkiye Aile Yapısı Araştırması’na göre Türkiye’de erkeklerin %56,2’si, kadınların ise %43’ü yaşlılığında çocuklarının yanında kalmayı tercih etmekte, yaklaşık %25’i huzurevine gitmeyi ya da evde bakım hizmeti almayı tercih etmektedir. Kaldı ki ülkemizde yeterli sayıda huzurevi yoktur; evde bakım hizmetleri ise sayısal olarak yetersiz ve pahalıdır.

KADINA YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Ülkemizde yasalarda cinsiyet ayrımcılığına dönük madde olmamasına karşın uygulamada

1 Yönetici özeti TÜRKONFED tarafından hazırlanmıştır.

kadınların erkeklere oranla daha az ücret geliri elde ettikleri görülmektedir. Türkiye Birleşmiş Milletler Kalkınma Fonu'nun (UNDP) İnsani Gelişme Raporu'na göre cinsiyet gelişimi endeksi sıralamasında dünyada 92. sıradadır. TÜİK 2003 yılı HHBA verileri baz alınarak yapılan bir ampirik çalışmada Türkiye'de erkeklerin kadınlardan %42 daha fazla ücret geliri elde ettiği tespit edilmiştir. Cinsiyetler arası gelir farklılığı beşeri sermaye farklılığına ve piyasadaki cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanabilmektedir. Türkiye için TÜİK 2002 HHBA verileri üzerinde yapılan bir ampirik çalışma, Türkiye'de cinsiyetler arası gelir farklılığının büyük oranda (%89,02) piyasadaki ayrımcılıktan kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Kanunlarımızca yasaklanmış olmasına ve yapılması halinde ağır yaptırımlara bağlanmış olunmasına karşın çoğu işyerinde kadına yönelik yapılan ayrımcılık ve çalışma şartlarındaki olumsuzluk kadının işgücüne katılım oranını düşürebilmektedir.

KADININ EĞİTİM SEVİYESİNİN DÜŞÜKLÜĞÜ VE MESLEKİ EĞİTİMİN KALİTESİ

Kadının eğitim seviyesinin düşüklüğü niteliksiz işlerde çalışmasına neden olmakta ve düşük ücret geliri elde eden kadın çalışmaktan vazgeçmektedir. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verileri kadının eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranının arttığını göstermektedir. İlkokul mezunu kadının işgücüne katılım oranı %11,30 iken meslek lisesi mezunu kadının işgücüne katılım oranı %28,30'a üniversite mezunu kadının işgücüne katılım oranı ise %60,9'a yükselmektedir.

2- DEMOGRAFİK NEDENLER

EVLENME VE ÇOCUK SAHİBİ OLMA

Kadının evlenmesi ve çocuk sahibi olması işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Yapılan bir araştırmada kadınların son çalıştığı işten ayrılma nedenleri evlenme ve nişanlanma (%24), çocuğun olması (%14), hamile kalma (%7), aileden birisinin sağlık probleminin olması (%5) olarak belirlenmiştir. Kadının işgücüne katılım çizgisi yaş grupları itibarıyla M harfi şeklindedir. Kadının işgücüne katılımı yirmi beş yaşına kadar artmaktadır. Yirmi beş otuz yaşlarında evlenip çocuk sahibi olunması ile birlikte kadın işgücü piyasasından çekilmekte ve çocuğunu büyütmektedir. Otuzlu yaşların ortasında ise kadın çocuğunu büyütüp tekrar iş hayatına geri

dönmekte ve kırklı yaşların sonlarına kadar çalışmaktadır. Kırklı yaşların ortalarından itibaren ise kadının işgücüne katılım oranı yaşlı bakımı nedeniyle düşmektedir.

KÖYDEN KENTE GÖÇ

Türkiye'de tarımın GSMH içerisindeki payının hızla küçülmesi ve kırsal yörelerde iş imkanlarının azalması beraberinde köyden kente göç sürecini hızlandırmıştır. 1990 yılında kırsal kesimde yaşayan nüfusun toplam nüfusa oranı %48,7 iken, söz konusu oran 2006 yılında %37,3'e gerilemiştir. Tarım istihdamındaki hızlı azalmanın sonuçlarından biri de kadın istihdam oranının hızla düşmesidir. Tarımda çalışan eğitimsiz kadınlar şehre göç ettiklerinde işgücüne katılamamaktadırlar.

II - KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK EĞİTİM POLİTİKALARI

- Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, okul öncesi dönemden, üniversiteye ve emek gücünün sürekli eğitimine kadar okullaşma oranlarının artırılması ve eğitimin kalitesinin yükseltilmesi, devletin en temel politikalarından biri olmalıdır. Bu politikanın uygulanışı, kararlılıkla takip edilmelidir.
- Okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılması sağlanmalıdır. Özellikle, Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinde, okul öncesi eğitimde Türk dilinin öğretilmesi açısından kız çocuklarına pozitif ayrımcılık uygulanmalı ve okulöncesi eğitime ağırlık verilmelidir.
- İlköğretime kayıt yaptırılmayan veya okula devam konusunda sorun bulunan kız çocukları ile ilgili bilgi alma ve izleme konusunda muhtarlar görev alabilir. Muhtarların bu konuda etkili çalışmalarını sağlamak için teşvik sistemi uygulanabilir. Muhtarlara okula kayıt veya devamını sağladığı kız çocuk başına küçük de olsa bir ödül verilebilir.
- İhtiyaç sahibi ailelere şartlı nakit transferi adı altında, çocuklarını düzenli olarak okula göndermeleri şartı ile doğrudan çocukların annelerine her ay yapılan ödemeler, birtakım ailelerde çocuğun ihtiyaçları için harcanmamaktadır. Söz konusu paranın çocuk için harcanmasının sağlanması için okul-anne işbirliği ve harcama konusunda üstünlük paylaşımı ile ilgili düzenlemeler yapılmalıdır.

- Ders kitaplarının, cinsiyet ayrımcılığına yol açabilen geleneksel kadın rolünü sembolize eden kadın modeli figürlerinden mümkün olan en kısa zamanda arındırılması gereklidir.
- Taşımalı Eğitim ve Bölge Yatılı ve Pansiyonlu İlköğretim Okulları, özellikle de kız çocuklarının eğitim imkânlarından daha fazla yararlanabilmesi açısından önemli uygulamalardır. Özellikle, ülkemizin bazı bölgeleri, kış aylarında ulaşım güçlüğü ve tehlike yarattığından taşımalı ilköğretim uygulamasının mümkün olduğunca asgariye indirilerek, Yatılı İlköğretim Bölge Okulları'nın (YİBO) sayılarının ve mevcut YİBO'ların yatılılık kapasitelerinin ve kalitelerinin ihtiyaca yanıt verecek biçimde artırılması gereklidir.
- Çocuk işçiliği ile mücadeleyle aynı kararlılıkla devam edilmelidir. Milli Eğitim Bakanlığı ilgili bakanlıklar ve kuruluşların katkısıyla öncelikle çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması ve çocukların istismar edildiği alanlardan çekilmesine yönelik çalışmalar hızla tamamlanmalıdır.
- Kırsal kesimin gerekli olan yerlerinde yoğun olarak tarlada çalıştırılan çocuklarının eğitimlerinin kesintiye uğramaması için, yöresel bazda ve belli bir sistem (MEB koordinasyon ve kontrolünde) dahilinde öğretim dönemlerinde esnek takvim uygulaması yapılabilir.
- Mesleki eğitim programları geliştirilirken, eğitim kurumlarının bulunduğu bölgesel özellikler (sanayileşmenin yoğun yaşandığı) ve kız öğrencilerin devam etmekte oldukları kurumlar (ortaöğretim ya da yaygın eğitim kurumları) ile ilgi ve kabiliyetleri dikkate alınarak, iş hayatının ihtiyaçları ile istihdama yönelik uygun programlara yönlendirilmesi yapılmalıdır.
- Mesleki teknik eğitim programlarının hazırlanmasında, kız öğrencilerin iş hayatına aktif katılımını sağlayacak istihdam politikalarının belirlenmesinde ve uygulama aşamasında hükümet, işveren, sendika temsilcileri, öğrenci ve öğretmenlerin katılımıyla bir danışma kurulu oluşturulmalıdır.
- Özellikle mesleki teknik eğitimden geçen kız öğrencilerin, üniversite ve yüksek okullara geçişte karşılaşılabilecek güçlüklerin giderilmesi, almış oldukları modüler eğitim programlarına yönelik üniversite ya da yüksek okul programlarına yönlendirilmesi ve mezun olan kız öğrencilere istihdam imkânlarının sağlanması gereklidir.
- Çeşitli nedenlerle eğitim alamadan, eğitim çağı dışına çıkmış bireylerde eğitim imkanları konusunda farkındalık yaratılarak, onların açık öğretim, e-öğretim fırsatlarından yararlanmaları teşvik edilmelidir. Okur-yazar olmayan anne ve babaların okur-yazar olmalarını sağlayan kampanyalara devam edilmelidir. Yaş sınırına bakılmaksızın isteyen herkese meslek eğitimi olanağı tanınmalıdır.
- İş başında eğitim-hizmet içi eğitim faaliyetlerine geniş yer vermek, özellikle kadın çalışanlara yönelik olarak geliştirici kurslar açılarak onların kariyer planlamalarında yardımcı olmak yararlı olacaktır.
- Kız çocuklarının evliliğe endeksli hayat görüşü kırılarak, kız çocuklara kendi kendine yeten bireyler olabilme anlayışı aşılanmalıdır.
- Ailenin refah seviyesinin yükseltilmesinde, ve aile içi dayanışmanın oluşmasında eğitimi ve üreten kadın modeline vurgu yapan, toplumun her kesimindeki bireylerin dikkatini çekecek, onları bu konuda bilinçlendirecek, kısa iletişim programları ve tanıtımlar hazırlanarak, televizyon kanallarında yayımlanması sağlanmalıdır.
- Özellikle, kız çocukların eğitimin her kademesine etkin bir biçimde katılımını gerçekleştirmek ve bazı kesimlerde halen geçerliliğini koruyan sosyal yargıları kırmak için Diyanet İşleri Başkanlığı önderliğinde kampanyalar başlatılmalıdır. Örneğin, Diyanet İşleri Başkanı'nın kız çocuklarının eğitimin her kademesinde okullaşması ile ilgili kısa ve özlü konuşmalarına televizyon kanallarında belirli periyotlarla yer verilmesi sağlanabilir. Ayrıca, denetim mekanizması etkin bir biçimde kullanılarak cami imamlarının özellikle Cuma hutbelerinde bu konuyla ilgili vaazlar vermeleri sağlanmalıdır.
- Türk Silahlı Kuvvetleri'nde askerlik görevini yapan kişilere kadın-erkek eşitliği, kız çocuklarının okullaşarak meslek edinmesinin önemini kavratacak eğitimler verilmelidir.

III - KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK MALİ DÜZENLEMELER

1- KISA VADEDE UYGULANABİLECEK POLİTİKA ÖNERİLERİ:

ÇOCUK VE YAŞLI BAKIMEVLERİNİN SAYISININ ARTIRILMASI VE AİLE YARDIMLARI SİGORTASI

Kreş ve çocuk yaşlı bakımevi sayısı artırılmalıdır. Yaşlı bakımı kadın işte çalışırken evde ya da semtlerde kurulacak yaşlı bakımevlerinde günlük olarak sağlanabilir. Kreş ve yaşlı bakım maliyetlerinin düşürülmesi için aile yardımları sigortası kurulmalı, genel sağlık sigortası bünyesinde evde yaşlı bakım hizmetleri sağlanmalıdır. Aile yardımları sigortası, işsizlik sigortası primlerinin bir kısmının bir havuzda toplanması ile kurulabilir. Yoksullara yönelik ise vergilerle finanse edilen bir aile yardımlar sistemi kurulmalı, yardımın alınabilmesi çocukların çalışmamasına ve eğitime devam etmesine, kadının mesleki eğitimi görmesine veya çalışması şartına bağlanabilir. Kurulacak çocuk ve yaşlı bakımevleri, kurulması önerilen aile yardımları sigortası ve bakım sigortası ile birleştirildiğinde, kadının çocuk ve yaşlı bakım maliyetleri düşebilecek ve kadın çalışma hayatına atılabilecektir. Halen 65 yaş üstü nüfusumuzun toplam nüfusa oranı %5,6 iken, söz konusu oran 2025 yılında %9'a ulaşmış olacaktır. Dolayısıyla özellikle kentlerde daha fazla yaşlı bakımı sunan merkezlere ihtiyaç duyulacaktır. Kadınların çalışma hayatına daha fazla katılması ile özellikle çocuk ve yaşlı bakımı ile ev hizmetlerinde çalışacak nitelikli personel talebinde artış olabilecektir.

VERGİ VE SİGORTA PRİM İNDİRİMLERİ

Çeşitli sektörlerde çalışma hayatına yeni atılan kadınlara yönelik, belirlenecek bir süre için vergi ve sigorta prim indirimleri sağlanmalıdır. Çalışma hayatına yeni giren ve eş ya da anne babanın sağlık güvencesi yönünden bağımlılığından çıkan kadının sağlık sigortası primlerinin sigortalı hissesi belirli bir süreyle hazine tarafından karşılanmalıdır. Aynı şekilde gelir vergisi de belirli bir süreyle alınmamalıdır. Böylelikle kadının eline geçen ücretinde artış sağlanacaktır. Yine doğumdan sonra işe dönen kadının sağlık sigortası primleri hissesi belirli süre ile hazine tarafından karşılanmalıdır. Doğumdan sonra işe dönen kadına belirli süreler ile gelir vergisi indirimi de sağlanmalıdır.

2- ORTA VADEDE UYGULANABİLECEK POLİTİKA ÖNERİLERİ:

MİKRO KREDİ:

Kadın girişimcilere verilen mikro kredi uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır. Mikro kredi uygulaması sadece şık ve moda bir söylem olarak görülmemeli, iyi uygulama örnekleri yaratılarak ve yaygınlaştırılarak ekonomik ve sosyal yapı tarafından içselleştirilmelidir. Özellikle az gelişmiş bölgelerde ve/veya kentlerin yoksul kesimlerinde mikro kredi uygulaması örnek yaratması nedeniyle çok daha yaygın bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Burada yaratılacak olan ekonomik değer yanında daha önceden işgücüne katılmayan ve/veya işsiz olan kadınların çalışmak suretiyle elde ettikleri kazançla ailelerine destek olmaları ve kendi ayakları üzerinde durmaları geleneksel yapılarında değişime yol açacaktır.

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE DÜZENLEMELER:

Sosyal güvenlik, özellikle yaşlılık için gelir güvencesi, pek çok kadın, hatta eşleri için çalışma hayatına girişte teşvik edici bir politika aracı olarak kullanılabilir. Doğum yapan kadının doğum ya da çocuk yetiştirme için çalışmasını teşvik edecek şekilde belirli sürelerle borçlanma hakkı getirilmeli ve belirtilen süreler sigortalı hizmetinden sayılmalıdır. Kadınların emeklilik yaşı sosyal güvenlik kurumlarının aktueryal dengesi de gözetilerek makul seviyeye düşürülmelidir. Kısmi süreli çalışan kadınlar ile eve iş verme sistemi içersinde çalışan kadınlara yönelik sosyal güvenlik programları geliştirilmelidir.

3- UZUN VADEDE UYGULANABİLECEK POLİTİKA ÖNERİLERİ:

- Cinsiyet bütçesi yapılarak kadınların bütçeden daha fazla pay alması sağlanmalıdır.
- Kadınlara bütçeden daha fazla pay ayrılması konusunda kadınlar daha etkin olmalıdır. Bu ise kamu politikalarının oluşturulması, planlanması ve bütçelenmesi süreçlerinde kadınların gereken sahiplenmeyi göstermesi ile mümkündür.
- Kadının eğitime ve çalışmasına yönelik toplumdaki olumsuz tutumların kırılması için süreklilik arzeden kampanyalar yapılmalıdır.
- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yönetiminde bütçe içi bir

fon oluşturulmalıdır. KSSGM idaresinde oluşturulacak bütçe içi bir fon ile kadın istihdamına yönelik pek çok proje desteklenebilir (kreş yapımı gibi). Ancak kamu kurumları kadar, meslek odalarının, sendikaların ve STK'ların kadınların istihdamına yönelik politikalara destek vermesi, proje üretmesi ve konuyu sahiplenmesi gereklidir. Özellikle ticaret ve sanayi odalarının ve bütçelerinin belirli kısmını kadınların mesleki eğitimine ve istihdamına yönelik projelere (kreş yapımı vb.) ayırması sağlanmalıdır. Sendikaların ise üyelerinin mesleki eğitimi için ayırdıkları fonların kadınlar lehine mesleki eğitimde kullanması teşvik edilmelidir.

- Kadınların istihdamını kolaylaştıracak mali önlemler için finansman, genel bütçe, sosyal güvenlik kurumları, yerel yönetimlerin kaynakları, işsizlik sigortası fonu, sendika ve odaların kaynakları ile AB fonlarından sağlanabilir.
- Kadının istihdamını kolaylaştıracak bazı önlemlerin (vergi ve sigorta teşviki, erken emeklilik, hizmet borçlanması, aile yardımları sigortası, bakım sigortası) ilk başta genel bütçenin faiz dışı fazla hedefini bozucu etkisi olduğu ileri sürülebilir. Kısa vadede söz konusu söylem doğru kabul edilebilir. Ancak kadın istihdamının artışı ile orta ve uzun vadede sosyal güvenlik açısından kadın bağımlı olmaktan kurtulacak ve prim ve vergi ödeyecektir. Söz konusu etki orta ve uzun vadede sosyal güvenlik kurumlarının aktif/pasif oranlarını da olumlu yönde etkileyecektir.
- Türkiye'de kaynak sorunundan çok sorunun kaynakların stratejik önceliklere tahsis ve etkin kullanım sorunu olduğu göz ardı edilmemelidir. Kaynakların kadın istihdamını teşvik edecek şekilde yönlendirilmesi ekonomide atıl duran üretim faktörünün kullanılmasını sağlayarak ekonomik kalkınmaya katkı verecektir.

IV. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK HUKUKİ DÜZENLEMELER

ANAYASA'NIN KADINLARA BAKIŞI

Anayasa Madde 50 f.2 ile kadınlar, fiil ehliyeti olmayan küçükler ve ruhî yetersizliği olanlarla aynı düzenlemeye tabi kılınarak,

eşit bireyler olarak değil, kısıtlı, çaresiz, zayıf ve korunmaya muhtaç varlıklar konumuna getirilmiştir. Dolayısıyla 2. fıkra Anayasadan çıkarılmalı, bu maddeye eklenecek ayrı bir fıkra ile, çalışan kadınların çalışan erkeklerle eşit haklara sahip oldukları ve yalnızca biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kıldığı hallerde korunacakları düzenlenmelidir.

HÜKÜMETİN KADINLARA BAKIŞI

DPT 9'uncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2007-2013) pek çok özel ihtisas komisyonları (örneğin çocuk ve gençlik özel ihtisas komisyonları) kurulmuş olmasına rağmen, önceki yıllardan farklı olarak kadın konusunda özel ihtisas komisyonu kurulmamıştır.

Dolayısıyla 9'uncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadın ve erkek eşitliği konusunda hiçbir plan ve program, strateji belirlenmiş değildir. Oysa bu Komisyon'un varlığı, kadın-erkek eşitliği bakış açısının, kadın-erkek eşitliği konusunda politikaların varlığı ve devletin bu konuya verdiği önemin ortaya konması açısından son derece önemlidir. Bu nedenle DPT'nin sonraki dönem Beş Yıllık Kalkınma Planlarında mutlaka kadın komisyonları kurulmalıdır.

Ayrıca Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, DPT ve Türkiye İş Kurumu ile ortaklaşa bir "İstihdamda Ulusal Eylem Planı" oluşturmalıdır.

MESLEKİ EĞİTİM

Kadınların istihdama katılmalarını sağlamak için, uzun vadede, kadınlara yönelik olarak yaygın eğitim düzeyinin ve kalitesinin artırılması ve kadınlara yönelik önyargıların bu konuda farkındalık yaratılarak ortadan kaldırılması; kısa dönemde ise, kadınlara beceri kazandırmaya yönelik kısa dönemli kursların artırılması gerekmektedir. Bu hedefin gerçekleştirilmesi için,

- a. Çıraklık okullarının sayısı artırılarak genç kızlar çıraklık okullarına yönlendirilmeli
- b. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu ve Sendikalar Kanunu'nda yapılacak değişikliklerle bu kuruluşların mesleki eğitim verme zorunluluğunu düzenleyen hükümlerine, kadınlara mesleki eğitim verme ve ayrıca eğitim bütçelerinin belirli bir oranını kadınlara ayırma zorunluluğuna ilişkin fıkralar eklenmelidir.

MESLEKİ EĞİTİMİN DENETİMİ

Çıraklık kurumunun kötüye kullanılmasını engellemek ve çıraklık eğitiminde kız ve erkek çocuk, ve gençler arasında ayrımcılığı engellemek için, çıraklık mevzuatına (Meslek Eğitimi Kanunu'na ve ilgili yönetmeliklere) ayrımcılığı yasaklayan düzenlemelerin eklenmesi ve işyerlerinde Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleriyle işbirliği içinde etkin bir denetim gerçekleştirmeleri sağlanmalıdır.

TARIM İŞ KANUNU

Türkiye'de kadınların en yoğun istihdam edildikleri işlerden biri olan tarım işleri için özel bir kanuna ihtiyaç olmasına rağmen, böyle bir kanun çıkarılmış değildir. İş Kanunu m.4/b uyarınca, "50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, İş Kanunu hükümleri uygulanmaz." Bu düzenleme uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde Borçlar Kanunu, 50'den fazla işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İş Kanunu uygulanacaktır. Oysa tarım ve orman işlerinde çalışan kadınların yapılan işin niteliğine bağlı olarak farklı sorunları vardır ve bu nedenle bir Tarım İş Kanunu çıkarılmalıdır.

EVDE ÇALIŞANLAR

Evde çalışanlar, İş Kanunu kapsamında olmalarına rağmen, çalışma koşulları nedeniyle iş ve sosyal güvenlik mevzuatının koruyucu hükümlerinden yararlanamamaktadır. Borçlar Kanunu Taslağı'nda evde çalışanların çalışma koşullarına uygun düzenlemeler yapılmıştır ve bu taslak yasalaşmalıdır.

İŞE ALMADA POZİTİF AYIRIMCILIK İHTİYACI

Türkiye'nin 2010 yılına kadar kadın istihdam oranında %60 standardına ulaşabilmesi için, bu oranı hızlı bir biçimde yaklaşık üç kat artırması gerekmektedir. Bu nedenle istihdamda kadın erkek eşitliği sağlanıncaya kadar kadın istihdamını artırmaya yönelik geçici özel önlemlere, bir başka deyişle pozitif ayrımcılık oluşturan önlemlere ihtiyaç vardır.

KADINLARIN AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERDE ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN YASAKLAR

Yapılacak yeni düzenlemelerde şu hususlar göz önünde bulundurulmalıdır:

- Teknolojik gelişmeler sonucu bedensel güç gerektiren işler azalmış, bazı işler ağır ve tehlikeli olmaktan çıkmıştır. Bu nedenle ağır ve tehlikeli işlere ilişkin yeni bir liste oluşturulmalıdır.
- Hem kadın hem erkeği eşit olarak olumsuz etkileyen ağır ve tehlikeli işlerdeki çalıştırma yasakları kaldırılmalıdır. Bu tür işlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri artırılarak hem kadın hem erkek işçiler korunmalıdır.
- Yalnızca, bilimsel çalışmalarla biyolojik ve fizyolojik özellikleri nedeniyle kadınların sağlığını özel olarak olumsuz etkisi olduğu saptanmış olan ağır ve tehlikeli işlerde kadınların çalıştırılması yasaklanmalıdır.
- Kadınları özel olarak olumsuz etkileyen ve yasak olan ağır ve tehlikeli işlerde de, bedensel işler yapmayan yönetici kadınlar, sağlık ve sosyal hizmetleri yapanlar, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla staj görecekt kadınlar yasak kapsamı dışında bırakılmalıdır.
- Öte yandan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'ndeki kadınların ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde 5 gün süreyle çalıştırılmayacakları hükmü bulunmaktadır. Bu madde değiştirilmeli, genel bir kural yerine özel günlerinde çalışmasının sakıncalı veya zor olacağı ağır ve tehlikeli işler, bilimsel çalışmalar ışığında tek tek saptanmalı ve bu işlerde özel günlerde çalıştırma yasaklanmalıdır.

GEBE VE EMZİREN KADINLARA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Ülkemizde çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri, yaşlı ve engelliler için hizmet merkezleri veya bakım hizmetleri yetersizdir. Bu durum ailedeki çocuk, yaşlı veya engellilere bakmak zorunda olan genç kız veya kadınların çalışmasına engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla aile yükümlülükleri olan kadınların istihdamda katılmasını sağlamak için, kreş ve gündüz bakımevlerinin, yaşlı ve engelliler için gündüz hizmet merkezlerinin veya bakım hizmetlerinin artırılması gerekmektedir. Bu amaçla:

- Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu m.20 f.1'e eklenecek bir cümleyle Organize Sanayi Bölgelerinde çalıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir.

- Kreş ve Gündüz Bakım Evlerinden Yararlanabilenler Yönetmelik m.16 uyarınca, “oda ve yurtlardan, kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar”. Bu hak, erkek ve kadına eşit olarak sağlanmalı, annenin işyerinde emzirme odası veya yurt olmaması durumunda, çocuk, babanın işyerindeki olanaklardan yararlanabilmelidir.
- Belediye Kanunu ve Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nda yapılacak yeni düzenlemelerle, belediyelere kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir. Belediyelerin bu konuda yapacakları harcamalar için gerekli finansman sağlanmalıdır.
- Sendika ve Konfederasyonların Sosyal Faaliyetleri başlıklı Sendikalar Kanunu’na:
 - 1) Kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü de eklenmelidir.
 - 2) Sendika ve konfederasyonlardan, her yıl yenilenecek somut birer “cinsiyet eşitliği planı” hazırlamaları ve kendi bünyelerinde ve işyerlerinde eşitliği sağlamak için yaptıklarını çalışma raporlarına dahil etmeleri istenmeli ve bunlar denetlenmelidir.
 - 3) Sendika ve konfederasyonlara, üyelerine cinsiyet eşitliği konusunda düzenli olarak bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü getirilmelidir.
 - 4) Sendika ve konfederasyonların zorunlu organlarında kadınların yer alabilmeleri için, kota uygulaması zorunlu hale getirilmelidir.
- Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu’na bağlı kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısı artırılmalıdır.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’ne kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir.

İSTİHDAMDA EŞİTLİĞİN İZLENMESİ VE DENETİMİ, TBMM KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ KOMİSYONU

İstihdamda kadın-erkek eşitliğiyle ilgili mevzuatın uygulanmasının sağlanması

için, söz konusu mevzuatın uygulanmasının izlenmesi ve denetimi son derece önemlidir. Bunun için, **TBMM Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu** kurulmalıdır. Bu Komisyon’un kurulması için TBMM Tüzüğü’nde değişiklik yapılmalıdır. Bu komisyon, istihdamda eşitliğin uygulanmasını izleyerek yıllık raporlar yayımlamalı ve aksayan hususlarda önlemler önermelidir.

Ayrıca,

- **Özerk Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu’na ve**
- **Özerk Kadın-Erkek Eşitliği Ombudswoman’ına ihtiyaç vardır.**

Bu birimler kuruluncaya kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Kadın İş Müfettişliği Birimi kurulmalıdır.

İSTİHDAMLA İLGİLİ MEKANİZMALARDA KADINLARIN TEMSİLİ İHTİYACI

İstihdamda kadın-erkek eşitliğinin Türkiye’deki istihdamla ilgili politikaların odağında yer alabilmesi ve geliştirilen makro ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi için istihdamla ilgili politikaları belirleyen bütün mekanizmalarda kadınlar temsil edilmelidir.

KADINLARIN İSTİHDAMINI İLGİLENDİREN KONULARDA KOORDİNASYONUN GÜÇLENDİRİLMESİ İHTİYACI

Kadınlarla ilgili kanuni düzenlemeler yapan veya diğer önlemler alan her bakanlık ve ilgili birimlerinin arasındaki koordinasyon güçlendirilmelidir.

KADINLARIN SİYASETE KATILIMININ SAĞLANMASI

Kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilebilmesi için kadınların siyasette yer alması şarttır. Bunun gerçekleştirilebilmesi için, Siyasi Partiler Kanunu ve Seçim Kanunu’nda değişiklikler yapılarak,

- Siyasi partiler bünyesinde demokrasinin yerleşmesi sağlanmalı,
- Siyasi partilere adaylık başvurularında paranın değil liyakatin önemli olduğu bir sistem getirilmeli,
- Parti içinde yükselmenin önündeki engeller kaldırılmalı,
- Uluslararası hukuk ve Anayasa’da karşılığı olan (AY m. 10) kadınlar için geçici özel önlem (kota) uygulaması düzenlenmelidir.

GİRİŞ

ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ VE SINIRLANDIRILMASI¹

Bir ülke ekonomisinin varlıklarının başında sahip olduğu insan gücü ve kalitesi gelmektedir. Sahip olduğu varlıklarını kullanamayan, bu anlamda özellikle kadın nüfusunun önemli bir kısmını ekonomik yaşamda değerlendirmeyen bir ekonominin hedeflediği ekonomik sonuçlara ulaşması orta ve uzun vadede mümkün değildir. Bugün Türkiye'nin makro sorunlarının başında işsizlik gelmektedir. İşsizlik oranı resmi raporlara ve rakamlara ortalama % 10 olarak yansımakla birlikte, işgücüne katılma oranı başta olmak üzere, işsizlik oranını belirleyen çeşitli parametreler üzerinde yapılan düzeltmeler sonrasında aslında oranın % 20'lerin üzerinde olduğunu söylemek yanıltıcı olmayacaktır.²

İşsizlik ekonomik yaşamda yapısal bir sorun niteliğinde olmakla birlikte özellikle son beş yılda işsizliğin ekonomi büyürken de arttığını ya da düşmediğini gözlemlemekteyiz. Uygulanan ekonomik programın bir sonucu olan düşük kur (değerli YTL) ve yüksek faiz firmaları rekabet gücünü korumaları için çok daha fazla oranda ara malı ithalatı yapmaya zorlamış bu ise özellikle imalat sanayinde istihdam düzeyini ve kalitesini olumsuz etkilemiştir.³

Ekonomi 2003–2007 döneminde sabit fiyatlarla kümülatif olarak % 40'a yakın oranda büyürken, istihdam düzeyindeki artış % 5,8 oranında kalmıştır. Bunun anlamı, ekonomide bu dönemde yaşanan büyümenin yaklaşık % 15'nin istihdama yansımış olmasıdır. Diğer ülke ortalamalarına baktığımızda bu oranın yani büyümenin istihdam yaratma esnekliğinin % 60'lar düzeyinde olduğunu görmekteyiz. Diğer ülke örneklerinde standart olarak büyüme % 60 oranında istihdama yansırken, kalan % 40 ise sermayeye gitmektedir. Bazı ülkelerde büyümenin istihdam yaratma esnekliği % 70'lere kadar çıkmaktadır.

Tüm bu gelişmeler çerçevesinde ortaya çıkan sonuçlardan bir tanesi de, Türkiye'nin yapısal bir sorunu haline gelen işsizlikten en fazla etkilenen kesimlerin başında kadınların geldiği gerçeğidir. Kadınların dörtte üçünün istihdam piyasası dışında kalması ve işsizlik oranının buna rağmen yüksek olması bunun bir sonucudur. Çalışma, gerek ekonomide gerekse sosyal yaşamda değişmeye başlayan koşulların etkisinde kadınların istihdam piyasasına katılımını kolaylaştırmaya yönelik kısa ve orta-uzun vadeli önerileri geliştirmeyi amaçlamıştır.

Kadının işgücüne katılım oranını artıracak mali kolaylıkların araştırılmasından önce, kadının işgücüne katılım oranını etkileyen faktörleri tespit etmek, bir başka anlatımla sorunun temel nedenlerini belirlemek gerekmektedir.

TABLO EKONOMİK BÜYÜME VE İSTİHDAM

	2003	2004	2005	2006	2007*	Küm. Büy. (2003-2007)	Ort. Büyüme (2007-2003)
GSMH (Büyüme) (%)	5,9	9,9	7,6	6,0	5,0	39,3	6,9
GSYİH (Büyüme) (%)	5,8	8,9	7,4	6,1	5,0	37,9	6,6
İstihdam Artış Oranı (%)	-1,0	3,0	1,2	1,3	1,2	5,8	1,1
İstihdam Sayısı (bin kişi)	21.147	21.791	22.046	22.330	22.600		
Net İstihdam Artışı (bin kişi)	-207	644	255	284	564	1.540	308

Kaynak: TÜİK HİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.09.2007)

ve DPT 2007 verilerinden çalışmanın yazarları tarafından hesaplanmıştır

* 2007 yılı için GSYİH için (DPT 2007 Programı: 5) tahmini alınmış, istihdam rakamları ise çalışma kapsamında tahmin edilmiştir.

¹ Yard. Doç. Dr. Oğuz Karadeniz ve Dr. H. Hakan Yılmaz tarafından hazırlanmıştır.

² Bu konuda ayrıntılı değerlendirme ve hesaplamalar için bkz. Yılmaz (2006), s. 149-150

³ 2000 yılında Türkiye 36 milyar dolar ara malı ithal ederken, söz konusu rakam 2007 yılı Ocak-Eylül ayı itibarıyla 89,1 milyar dolara yükselmiştir. (Bkz DTM 2007)

Bir diğ er ifadeyle, mevcut durumun resminin çekilmesi sorunun daha doğru bir şekilde anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Gelişmekte olan bir ülke ile gelişmiş bir ülkede işgücü piyasası ve kadının yerini etkileyen faktörler temelde aynı gibi görünse de ağırlık açısından farklılıklar mevcuttur. Örneğin gelişmiş bir ülkede kadının işgücüne katılımını artırmak için kreş ve yaşlı bakımevi sayılarının artırılması diğ er sorunlara göre görece önem taşıırken, gelişmekte olan bir ülkede kadının eğitim seviyesinin düşüklüğü, kadına toplum tarafından atfedilen roller, kadının işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kadınların istihdam piyasasına katılımını kolaylaştıracak önerileri ele almadan önce Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranını etkileyen faktörleri ayrıntılı olarak analiz etmek gerekmektedir.

Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranını etkileyen pek çok etmen bulunmaktadır. Toplum tarafından cinsiyet temeline dayandırılan geleneksel iş bölümü içerisinde kadından çocuk yapması, çocukların ve evdeki yaşlıların bakımını üstlenmesi, ev işlerini yürütmesi beklenmektedir. İşgücüne katılan kadınların büyük bir bölümünün eğitim seviyesinin düşüklüğü, kadınların işgücüne katılım oranını düşüren ana etmen olarak ortaya çıkmaktadır. Kırsal kesimde tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kente göç ettiğinde kalifiye olmadığı için ya nitelik gerektirmeyen düşük ücretli işlerde çalışmakta ya da işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir. Bununla beraber eğitilmiş kadın işgücü piyasasına girdiğinde erkeklere göre daha düşük ücret geliri elde etmekte, işyerinde yükselememektedir. Diğ er yandan mesleki eğitim sisteminden kaynaklanan sorunlar da meslek eğitimi almış kadınların işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların 25–35 yaş arası çocuk sahibi olmaları yetersiz kreş ve çocuk bakımı

hizmetleri ile birleştiğinde işgücüne katılım oranını düşürmektedir. Orta yaşlarda ise kadın evdeki yaşlı bakımını üstlenmekte ve işgücü piyasasından çekilmektedir. Görüldüğü üzere kadının işgücüne katılım oranını etkileyen etmenler bir hayli fazladır. Çoğu zaman birkaç faktör birlikte kadının işgücüne katılmasını engellemektedir.

Çalışmanın giriş bölümünde, öncelikle kadının işgücüne katılım oranını etkileyen ekonomik, sosyal ve demografik nedenler sıralanmıştır. Bu nedenler, TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri ile 2004 Hane Halkı Bütçe Anketi verilerinden hareketle ayrıntılı olarak incelenmiştir.

İkinci bölümde, kadının eğitimine dair veriler incelenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı kaynaklarının ağırlıklı olarak kullanıldığı bu bölümde, kadının işgücüne katılımını artıracak eğitim politikaları saptanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümü, kadının işgücüne katılımını artıracak mali politikalara ayrılmıştır. Bu bölümde, özellikle bütçe kaynaklarının tekrar yönlendirilmesiyle, kadının işgücüne daha fazla dahil olabilmesinin yolları aranmıştır.

Dördüncü bölümde hukuki düzenlemeler ele alınmıştır. Anayasa, İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde kadının iş gücüne katılımını sınırlayan düzenlemeler incelenmiş ve alternatifler önerilmiştir.

Çalışmanın taslak halindeki ilk bulguları 21 Haziran ve 5 Kasım 2007 tarihlerinde yapılan toplantılarla katılımcılara sunulmuş ve görüşleri alınmıştır. 1 Ekim 2007 tarihinde ise ekli listede adı ve kurumları verilen katılımcılarla kadının işgücüne katılım oranını etkileyen faktörler üzerine bir çalışma yapılmıştır. Yapılan bu toplantılar ve çalışmalar sonrasında ortaya konulan görüş ve öneriler de değerlendirilerek raporun birinci ve üçüncü bölümlerinde kullanılmıştır.

BÖLÜM I: TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASI İÇİNDEKİ KONUMU VE İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER¹

YARD. DOÇ. DR. OĞUZ KARADENİZ
DR. H. HAKAN YILMAZ

TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASI İÇERİSİNDEKİ KONUMU VE YILLAR İTİBARIYLA GELİŞİMİ

Türkiye'de işgücü piyasası verileri incelendiğinde kadının işgücüne katılım oranının erkeğin işgücüne katılım oranının üçte biri olduğu görülmektedir. Kırsal kesimde kadının işgücüne katılım oranı, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışması nedeniyle yüksek iken (%33), kadın kente geldiğinde eğitimsizlik, aile baskısı vb. nedenlerle işgücü piyasasından çekilmekte ve söz konusu oran %19,9'a gerilemektedir. Tablo 1.1'in incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, kadınların tarım dışı işsizlik oranı erkeklerden yüksektir.

Türkiye'de kadın kırsal kesimde tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, kentlerde ev hanımı olmakta ve işgücüne katılmamaktadır. Tablo 1.2'de kadınların işteki duruma ve iktisadi faaliyet koluna göre dağılımı gösterilmiştir. Tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı üzere kadınların %41'i ücreti veya maaşlı, %6'sı yevmiyeli, %1'i işveren, %41'i ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kadınların %48'i halen tarım sektöründe çalışmaktadır. Kadınların tarımdan sonra en çok istihdam edildikleri sektörler sırasıyla imalat sanayi (%14), toptan ve perakende ticaret (%10), eğitim hizmetleri (%1), sağlık işleri (%5) ve diğer toplumsal hizmetlerdir (%5).

TABLO 1.1 TÜRKİYE'DE CİNSİYETE VE YERLEŞİM YERİNE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM, İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE TARIM DIŞI İŞSİZLİK ORANLARI, (2006) (%)

		İşgücüne Katılım Oranı	İstihdam Oranı	Eksik İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı	Tarım Dışı İşsizlik Oranı
Türkiye	Erkek	71,5	64,5	4,2	9,7	11,3
	Kadın	24,9	22,3	1,8	10,3	17,9
Kent	Erkek	70,8	63	3,4	10,9	11,1
	Kadın	19,9	16,7	2,3	16,4	17,7
Kır	Erkek	72,7	67,2	5,6	7,6	12,1
	Kadın	33	31,6	1,4	4,3	19,2

Kaynak: TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 25.09.2007)

¹ Yard. Doç. Dr. Oğuz Karadeniz ve Dr. Hakan Yılmaz tarafından hazırlanmıştır.

TABLO 1.2 TÜRKİYE'DE KADINLARIN İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA ve İŞTEKİ DURUMA GÖRE İSTİHDAMI

	Ücretli veya Maaşlı	Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam	İkt. Faal. Koluna Göre Top. İçindeki Payı %
Tarım ormancılık, avcılık ve balıkçılık	10	173	11	527	2094	2815	0,48
Madencilik ve taşocakçılığı	2	1	0	0	0	3	0,00
İmalat sanayii	642	51	11	99	26	829	0,14
Elektrik, gaz ve su	5	0	0	0	0	5	0,00
İnşaat ve bayındık işleri	32	1	1	0	2	36	0,01
Toptan ve perakende ticaret	350	12	18	73	110	563	0,10
Lokanta ve oteller	81	7	5	5	17	115	0,02
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	71	1	1	1	3	77	0,01
Mali aracı kuruluşlar	82	0	1	0	1	84	0,01
Gayrimenkul kiralama	156	8	8	15	5	192	0,03
Kamu yönetimi	147	1	0	0	0	148	0,03
Eğitim hizmetleri	363	4	1	1	1	370	0,06
Sağlık işleri	297	2	2	3	0	304	0,05
Diğer toplumsal hizmetler	151	65	9	36	8	269	0,05
Toplam	2388	326	69	761	2267	5811	1
İşteki duruma göre toplam içindeki payı %	0,41	0,06	0,01	0,13	0,39	0,41	1

Kaynak: TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.09.2007)

TABLO 1.3 YILLAR İTİBARIYLA İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA GÖRE KADINLARIN İSTİHDAMININ GELİŞİMİ , (1988–2006), (BİN) TÜRKİYE

Yıllar	Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	Madencilik ve taşocakçılığı	İmalat sanayii	Elektrik, gaz ve su	İnşaat ve bayındırılık işleri	Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	Ulaştırma, haberleşme ve depolama	Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	Toplam
1988	4.018	7	438	3	15	143	43	103	463	5.234
1990	4.319	3	482	0	12	151	40	118	512	5.637
1991	4.553	5	481	0	11	155	43	118	528	5.893
1995	4.269	2	546	7	24	253	36	142	678	5.958
2000	3.508	4	720	6	33	388	68	221	852	5.801
2006	2.816	2	828	6	36	678	77	276	1.091	5.810
1988'e göre değişme %	-30	-71	89	100	140	374	79	168	136	110

Kaynak: TÜİK, HHİA Veri Tabanı. www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25..09.2007)

Tablo 1.3'te kadınların, Tablo 1.4'te ise erkeklerin yıllar itibarıyla iktisadi faaliyet kollarına göre istihdamının gelişimi verilmiştir.

Tablo 1.3'ün incelenmesinden de anlaşılacağı üzere kadın istihdamı 1988 yılı baz alındığında sadece %11 oranında artmıştır. Kadın istihdamı 1988'e göre tarımda %30

azalırken, madencilik ve taşocakçılığında %70 azalmıştır. Kadın istihdamındaki en yüksek artış oranı %374 ile toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller iktisadi faaliyet kolunda gerçekleşmiştir. Söz konusu iktisadi faaliyet kolunu sırasıyla mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri (%168),

TABLO 1.4 YILLAR İTİBARIYLA İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA GÖRE ERKEKLERİN İSTİHDAMININ GELİŞİMİ (1988–2006), (BİN) TÜRKİYE

Yıllar	Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık	Madencilik ve taşocakçılığı	İmalat sanayi	Elektrik, gaz ve su	İnşaat ve bayındırlık işleri	Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	Ulaştırma, haberleşme ve depolama	Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	Toplam
1988	4.230	221	2.112	24	998	1.886	736	325	1.989	12.520
1990	4.372	191	2.143	26	880	2.003	776	298	2.213	12.901
1991	4.659	172	2.255	22	964	2.035	778	314	2.196	13.395
1995	4.810	152	2.481	107	1.213	2.464	842	339	2.219	14.628
2000	4.261	77	2.918	85	1.331	3.429	999	488	2.192	15.780
2006	3.272	126	3.358	87	1.231	4.052	1.086	735	2.573	16.520
1988'e göre değişim %	-23	-43	59	263	23	115	48	126	29	32

Kaynak: TÜİK, HHİA Veri Tabanı. www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25..09.2007)

TABLO 1.5 KADINLARIN YILLARA VE İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAMA NEDENLERİNE GÖRE GELİŞİMİ (1988–2006), (BİN) TÜRKİYE

Yıllar	İş Bulma Ümidi Yok	İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan	Mevsimlik Çalışan	Ev İşleri ile Meşgul	Öğrenci	Emekli	İrad Sahibi	Özürlü Hasta Yaşlı	Ailevi Kişisel Nedenler	Diğer	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus
1988	245	178	21	8.860	564	195	148	813		205	11.229
1990	93	49	85	9.408	655	194	170	1.100		128	11.882
1991	62	75	62	9.250	655	178	196	1.378	387	5	12.247
1995	33	95	145	10.935	1.029	258	218	1.289	325	32	14.359
2000	49	171	339	12.339	1.144	443	332	1.359	703	228	17.108
2006	295	810	310	12.780	1.560	575		2.035	911	314	19.588
Nedene Göre Toplam İçindeki Pay % (2006)	2	4	2	65	8	3	0	10	5	2	100
1988'e göre artış oranı %	20	355	1376	44	177	195	-100	150	135	53	74

Kaynak: TÜİK, HHİA Veri Tabanı. www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.09.2007)

TABLO 1.6 ERKEKLERİN YILLARA VE İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAMA NEDENLERİNE GÖRE GELİŞİMİ (1988–2006) (BİN) TÜRKİYE

Yıllar	İş Bulma Ümidi Yok	İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan	Mevsimlik Çalışan	Öğrenci	Emekli	İrad Sahibi	Özürlü, Hasta, Yaşlı	Ailevi Kişisel Nedenler	Diğer	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus
1988	120	77	12	998	921	242	539		216	3.125
1990	72	38	30	1.111	1.136	232	774		173	3.564
1991	47	68	60	1.304	1.033	170	757	169	4	3.611
1995	46	89	68	1.752	1.367	160	754	262	30	4.527
2000	83	159	260	1.756	1.835	146	816	461	510	6.025
2006	412	572	101	2.030	2.456		1.258	123	352	7.304
Nedene Göre Toplam İçindeki Pay % (2006)	6	8	1	28	34	0	17	2	5	1.00
1988'e göre artış oranı %	243	643	742	103	167	-63	133	-27	63	134

Kaynak: TÜİK, HHİA Veri Tabanı. www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25..09.2007)

toplum hizmetleri ve kişisel hizmetler %136 izlemektedir. İmalat sanayinde 1988'e göre 2006 yılında kadın istihdamındaki artış oranı ise %89 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1.4'ün incelenmesinden de anlaşılabacağı üzere 1988–2006 yılları arasında erkeklerin istihdamı 2006 yılında 1988'e göre %32 oranında artış göstermiştir. Bir başka anlatımla geçmiş yaklaşık 20 yıl içerisinde erkekler kadınlardan daha kolay iş bulabilmişlerdir.

Tablo 1.5'te kadınların, tablo 1.6'de ise erkeklerin yıllara ve işgücüne dahil olmama nedenlerine göre gelişimi verilmiştir.

Tablo 1.5'in incelenmesinden de anlaşılabacağı üzere 2006 yılı itibarıyla kadınların işgücüne katılmama nedenlerinin başında ev işleri (%65) gelmektedir. Söz konusu nedeni, özürlü, hasta, yaşlı olma (%10), öğrencilik, ailevi ve kişisel nedenler (%8), ile iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar (%4) izlemektedir. İşgücüne katılmayan kadın evde çocuk bakımı, yemek, ütü, bulaşık gibi gelir getirmeyen işlerde çalışmaktadır. Kadının evdeki çalışması gelir getirmemektedir, ancak dışardan başkasına yaptırıldığında ücret ödenmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında kadının emeği "görünmeyen emektir" (Koray, 2005:445–446) 1988 yılı başlangıç kabul edildiğinde işgücüne katılmayan kadınların sayısındaki artış oranı %74'dür. İş aramayıp,

çalışmaya hazır olanların sayısında 2000 yılından itibaren meydana gelen artış dikkat çekicidir. 2006 yılında iş aramayıp, çalışmaya hazır olan kadın sayısı, 1988'e göre %355'lik bir artışla 810.000'e ulaşmıştır. Ailevi ya da kişisel nedenlerle çalışamayanların sayısındaki artış oranı 1991'e göre 2006 yılında %135 artmıştır.

Tablo 1.6'nın incelenmesinden de anlaşılabacağı üzere, 2006 yılı itibarıyla erkeklerin %34'ü emeklilik, %28'i öğrencilik, %17'si özürlü, hasta ve yaşlı olması nedeniyle işgücüne katılmamaktadır. Erkeklerin ev işleriyle meşgul olmaması nedeniyle işgücüne katılmaması cinsiyete dayalı işbölümünü göstermektedir (Toksöz, 2007:66)

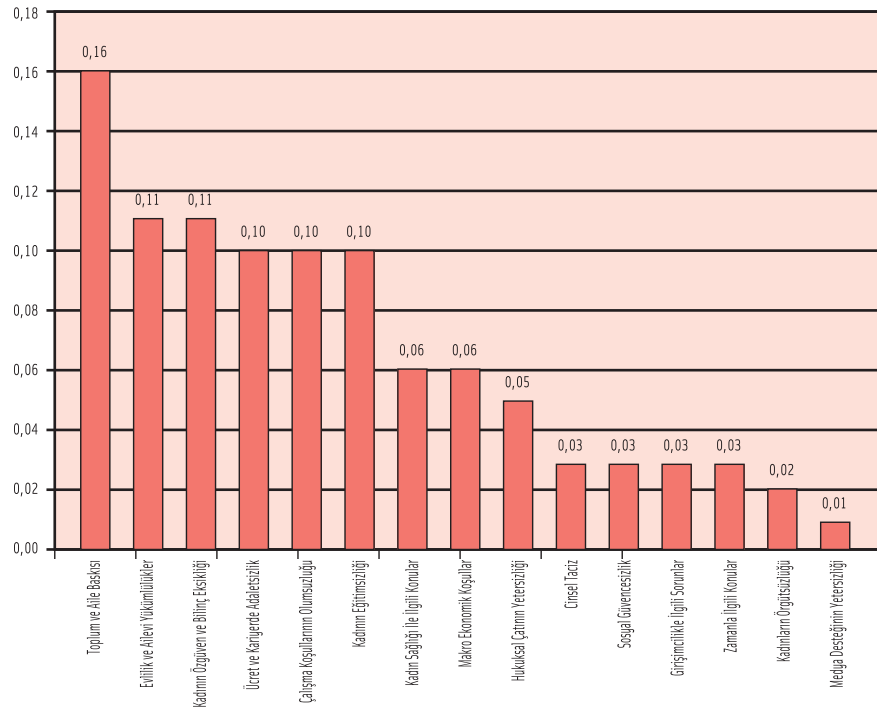
TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILMASINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kadının işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin tespitinde sorun ağacı yöntemi kullanılmıştır. Hemen belirtelim ki kadının işgücüne katılım oranını etkileyen küçük dalları tek bir ana dala bağlamak doğru olmayacaktır. Sorunlar birbiri ile bağlantılıdır. Bir neden bir başka nedenin sonucu olabilmektedir. Örneğin kadının eğitim seviyesinin düşüklüğü, kadının düşük ücret geliri elde etmesine neden olabilmektedir. Söz konusu ilişkiler sorun ağacında da gösterilmeye çalışılmıştır.

Kadının çalışma hayatında karşılaştığı zorluklar ve istihdamını engelleyen faktörler ile ilgili 01.10.2007 tarihinde ekte isimleri ve kurumları bulunan katılımcılarla altı grupta yapılan çalıştayda, kadın istihdamın önündeki engellerle ilgili 143 önerme ortaya konmuştur. Söz konusu önermelerin ana başlıklar altında gruplandırması yapılmış ve şekil de gösterilmiştir. Önermelerin alt başlıklara göre gruplandırması ek tabloda verilmiştir.

düşüklüğü, çocuk ve evlilik üç temel neden olarak belirlenmiştir (Demirel vd. 1999:117). Kadının işgücüne katılabilmesi için elde edeceği ücret düzeyinin, geleneksel aile sistemi içerisinde kadına yüklenen çocuk, yaşlı bakımı, ev işlerinde kadının yerine çalışacak olan kişiyi ya da kreş masraflarını karşılaması gerekmektedir. Oysa kadının Türkiye’de eğitim seviyesi 1998 yılı itibarıyla ortalama 5 yıldır (TÜİK, 2007). Bu nedenle çalışmak isteyen

ŞEKİL 1.1 KADIN İSTİHDAMI ÇALIŞTAYINDA GRUPLARIN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR VE KADIN İSTİHDAMINI ENGELLEYEN FAKTÖRLERLE İLGİLİ ÖNERMELERİNİN GRUPLANDIRILMASI (%)



Kaynak: TÜRKONFED 01.10.2007 Tarihli Kadın İstihdamı Toplantı Tutanaqları

Şeklin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere kadın istihdamını engelleyen faktörlerin başında kadının çalışmasına yönelik toplumun olumsuz tutumu ve aile baskısı gelmektedir (%16). Kadının evlenmesi, çocuk ve yaşlı bakımı (%11), ücret ve kariyerde eşitsizlik (%11), başta düşük ücret olmak üzere olumsuz çalışma koşulları (%10), kadının eğitimsizliği (%10) kadın istihdamını etkileyen en önemli sorunlar olarak tespit edilmiştir.

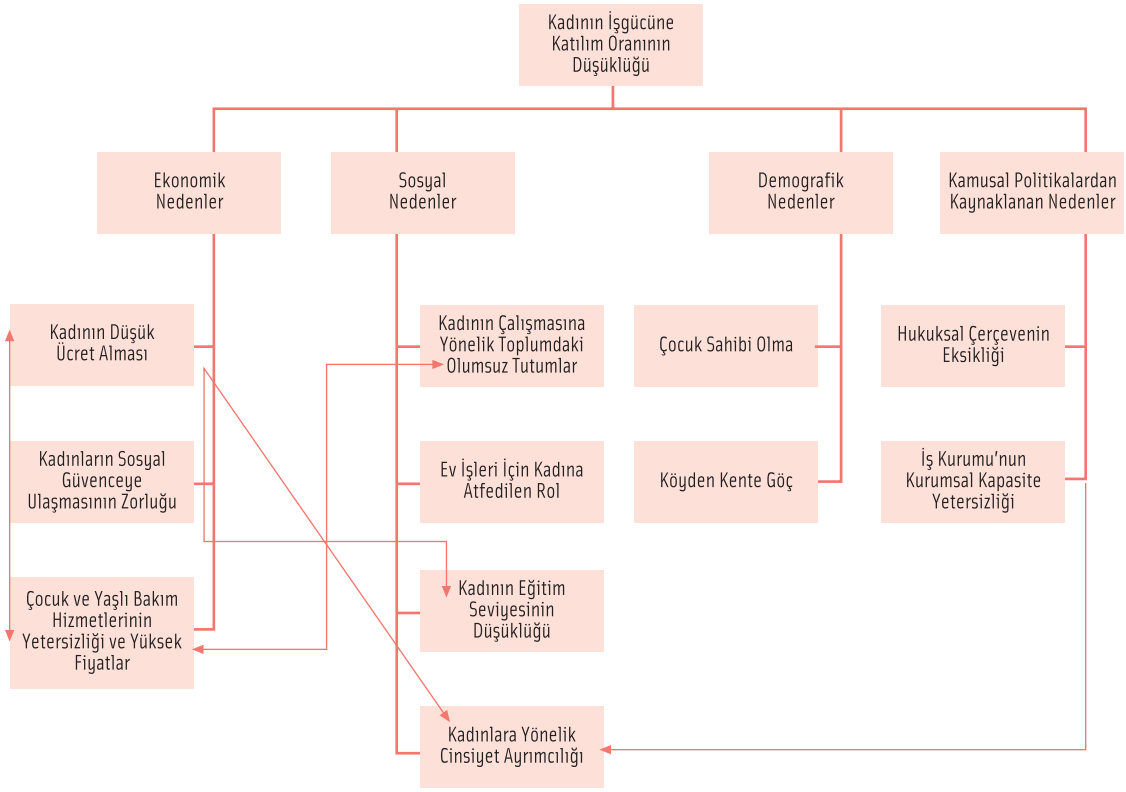
A- EKONOMİK FAKTÖRLER

1. DÜŞÜK ÜCRET

Kadının işgücüne katılım oranını belirleyen ekonomik faktörlerden birincisi düşük ücrettir. Yapılan bir saha çalışmasında daha önce çalışan kadınların işi bırakmasında ücret

kadınlar genellikle niteliksiz işlerde ve düşük ücretlerle iş bulabilmektedirler. Kadının evde ürettiği hizmetlerin toplam değeri rezervasyon ücreti olarak adlandırılmaktadır (Ecevit, 2000:157). Kadın işgücü piyasasına girmek istediğinde elde edeceği ücret geliri ile çalışmasından dolayı meydana gelen harcamaları (rezervasyon ücretini) kıyaslamaktadır. Sonuçta kadının çalışması halinde elde edeceği ücret, rezervasyon ücretinden yüksek ise, bir başka anlatımla, elde edeceği ücret ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımında çalışacak olan kişinin ücretini ya da kreş masraflarını karşılamamaktaysa kadın işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir (Ecevit, 2000:157).

ŞEKİL 1.2 TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANINI DÜŞÜKLÜĞÜNE NEDEN OLAN ETMENLER



Kaynak: Çalışmanın yazarları Karadeniz ve Yılmaz tarafından oluşturulmuştur.

2. SOSYAL GÜVENCESİZLİK

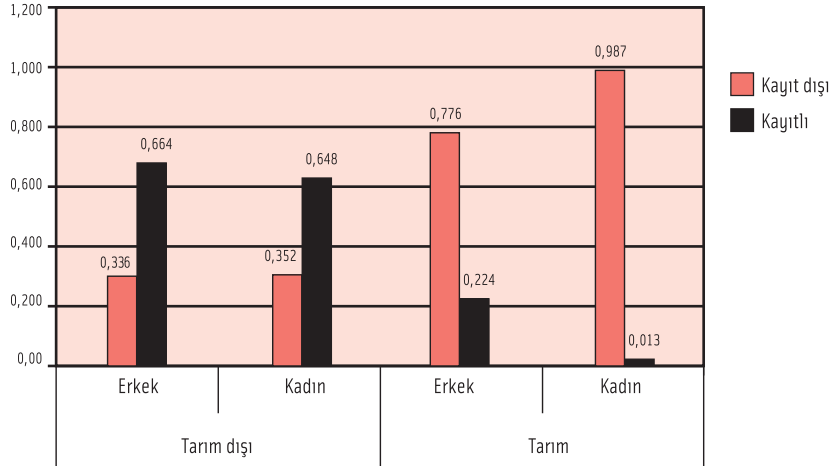
Sosyal güvence kadınların çalışma hayatına atılmasında çekici faktörlerden birisidir. Yapılan bir araştırmada çalışmayı düşünen kadınların önem verdikleri üç konu sırasıyla, ücret, sigorta ve huzurlu çalışma ortamı olarak belirlenmiştir (Eyüpoğlu vd. 2000: 54–55). İş-Kur'un açtığı istihdam garantili meslek kurslarına devam eden kadınlardan kurs sonrası çalışmayanların çalışmamalarının ekonomik nedenleri arasında, düşük ücret ve sigorta ilk sırayı almaktadır (Akhun vd. 1999: 259–260). İstanbul'da yapılan bir araştırmada, işsiz kadınların %69,7'si, ev kadınlarının ise %63'ü sigortalı işlerin azlığının kadınların çalışmamayı seçmede bir etken olduğunu ifade etmişlerdir (Demirel vd. 1999: 186). Aynı çalışmaya göre, istihdama katılan kadınların ortalama çalışma yılı sekizdir. Kadınlar meslek sahibi bir kocanın sosyal güvencesi altına girerek emeklilik haklarını kaybetmektedirler (Demirel vd. 1999: 245–246).

Kadınlar çalışma hayatında erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışmaktadırlar. Tarım dışı sektörde erkeklerin kayıt dışı çalışma

oranı %33,5 iken, kadınların kayıt dışı çalışma oranı %35,2'ye yükselmektedir. Tarım sektöründe ise kadınların sosyal güvencesizliği daha yaygın bir görünüm arz etmektedir. Tarım sektöründe erkeklerin kayıtlı çalışma oranı %22, iken, kadınların kayıtlı çalışma oranı %1,3'de kalmaktadır. Belirtilen durum kadının sağlık, emeklilik gibi en temel haklardan yoksun kalmasına ve çalışma hayatında daha da korumasız konuma düşmesine sebep olmaktadır.

Diğer yandan hayatı boyunca evin gündelik işlerini yeniden üreten kadınlar karşılıksız emekleri sonucunda herhangi bir sosyal güvenceye kavuşamamaktadır (Toksöz, 2007:66). Her ne kadar kadınlar sosyal sigorta sistemi içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödeyebilseler dahi, geliri olmayan kadının prim ödemesi dolayısıyla emekli olması oldukça güçtür. Nitekim Bağ-Kur istatistiklerine göre 2006 yılı itibarıyla sadece 99.805 ev kadını isteğe bağlı sigortaya prim ödemektedir (Bağ-Kur, 2006). SSK'da ise 2006 yılı itibarıyla isteğe bağlı sigortaya tabi 154.209 kadın sigortalı kayıtlıdır (SSK, 2006). 2006 yılı itibarıyla 12.780.000 kadının

ŞEKİL 1.3 KİŞİLERİN CİNSİYETE VE ÇALIŞTIKLARI SEKTÖRLERE GÖRE SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞUNA KAYITLILIK DURUMLARI (%) (2006)



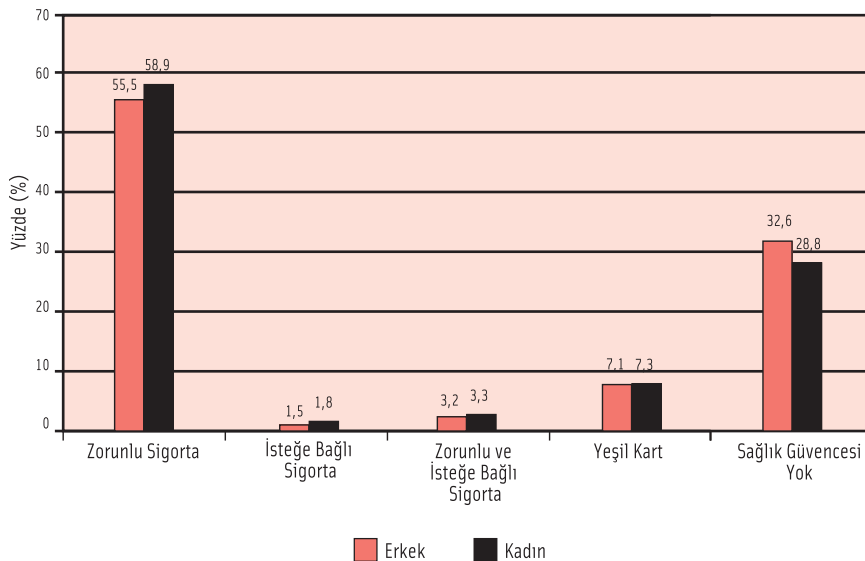
Kaynak: TÜİK, HHİA Veri Tabanı. www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25..09.2007)

ev işleriyle meşgul olduğu gerekçesi ile işgücüne katılmadığı dikkate alındığında (Bkz. Tablo 1.6), ev kadınlarını sadece %2'sinin sosyal güvence kapsamında olduğu sonucuna varılabilir. Kadınlar sosyal güvencelerini genellikle kocaları ve babaları üzerinden bağımlı olarak sağlamaktadırlar (Koray, 2005:445). Şekil 1.4'ün incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, 2004 yılı itibarıyla kadınların %58,9'u sağlık güvencelerini zorunlu sigorta kapsamında elde etmektedirler. Oysa tarım dışı sektörde çalışan kadınların %66,4'ü, tarım sektöründe çalışan kadınların %98,7'si herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan

çalışmaktadırlar. Dolayısıyla işgücüne katılın katılmasın kadınların büyük çoğunluğunun sosyal güvencelerini –en azından sağlık açısından- eşleri üzerinden sağladıkları sonucuna ulaşılabilir.

Kadının ev işlerinde çalışması, çocuk ve yaşlı bakımı nedeniyle çalışma yaşamından ayrılması, kadının erkeğe göre erken emekli olması ve yaşlılık aylığına daha çabuk kavuşması ile telafi edilebilir. Türkiye'de yaşlılık aylığı alabilmek için mevcut şartlarda kadınların 58, erkeklerin ise 60 yaşını doldurması ve 7000 gün sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir. Bir başka anlatımla kadın olma nedeniyle erken emekli olma

ŞEKİL 1.4: CİNSİYETE GÖRE FERTLERİN SAĞLIK GÜVENCELERİNİ SAĞLAMA YÖNTEMLERİ



Kaynak: TÜİK Hane Halkı Bütçe Anketi Veri Seti 2004'den hesaplanmıştır.

imkanı sadece iki yılla sınırlıdır. Üstelik kadınlar emekli olabilmek için erkekler gibi 7000 gün sigorta primi ödemek zorundadır. Oysa kadın evde de çalışmakta ve daha fazla yıpranmaktadır. Diğer yandan çocuk ve yaşlı bakımı nedenleriyle erkenden işgücü piyasasından ayrılan kadının emekli olabilmek için 7000 gün gibi yüksek bir gün sayısını doldurması zordur. Seçim sonrasında

ertelenen sosyal güvenlik reformu kadının özel durumunu dikkate almamakta ve prim ödeme gün sayısı erkekler gibi ağırlaşmaktadır. Yaşlanan nüfusuna karşın Avrupa kıtasındaki 46 ülkenin sadece 16'sında kadın ve erkeğin emeklilik yaşı aynıdır. Otuz ülkenin çoğunda ise kadınlar erkekler göre 5 yıl erken emekli olma hakkına sahiptirler. (SSPTW, Europe 2006). Emeklilik gibi bir hakkın zorlaştırılması

TABLO 1.7 ÜLKELER İTİBARIYLA DEMOGRAFİK GÖSTERGELER, EMEKLİLİK YAŞI, GSYİH, (2006)

Ülkeler	Toplam Nüfus (Milyon)	65 Yaş Üstü Nüfus (%)	Bağımlılık Oranı	Yaşam Beklentisi		Zorunlu Emeklilik Yaşı		Erken Emeklilik Yaşı		GSYİH Satınalma Gücü Paritesi (ABD \$)
				Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	
Avusturya	8,1	16,7	47,4	76,9	82,4	65	60	62,25	57,25	30094
Belarus	9,7	14,7	42,6	63,1	74,5	60	55	--	--	6052
Belçika	10,4	17,6	52,4	76,5	82,7	65	64	60	60	28335
Bulgaristan	7,7	16,8	43,8	69,8	76,3	63	58,5	--	--	7731
Hırvatistan	4,5	17,2	48,5	72,3	79,2	64	59	59	54	11080
Çek Cum.	10,2	14,2	40,4	73,1	79,4	61,5	55,66	58,5	52,66	16357
Estonya	1,3	16,5	46,1	67	78	63	59,5	60	56,5	13539
Finlandiya	5,2	15,9	49,7	76	82,4	65	65	62	62	27619
Fransa	60,4	16,6	53,3	76,6	83,5	60	60	--	--	27677
Almanya	82,6	18,8	49,4	76,4	82,1	65	65	63	63	27756
Yunanistan	11,1	18,2	48,1	76,1	81,3	65	60	60	55	19954
Macaristan	10	15,2	44,7	69,8	77,7	62	60	--	--	14584
İtalya	58	20	51,5	77,5	83,6	65	60	--	--	27119
Hollanda	16,2	14,1	47,7	76,3	81,6	65	65	--	--	29371
Norveç	4,6	15	52,9	77,8	82,5	67	67	--	--	37670
Polonya	38,5	12,9	41,2	71,2	79	65	60	--	--	11379
Portekiz	10,4	17,1	49	74,6	81,2	65	65	55	55	18126
Romanya	21,7	14,8	43,4	68,7	75,7	63	57,75	58	52,75	7277
Rusya	143	13,8	40,8	58,7	71,8	60	55	--	--	9230
İspanya	43	16,5	44,5	76,5	83,8	65	65	--	--	22391
İsveç	9	17,2	53,1	78,6	83	65	65	61	61	26750
İsviçre	7,2	16	48,1	78,2	83,8	65	64	--	--	30552
Ukrayna	46,4	16,1	44,7	60,7	72,5	60	55	--	--	5491
İngiltere	59,6	16	51,2	76,7	81,2	65	60	--	--	27147
Türkiye	73,1	5,10	52,9	67,5	72,1	60	58	50	50	7753

Kaynak: SSPTW 2006 Europe, : SSPTW 2006 Asia

kadının işgücü piyasasına katılımını düşürebilmektedir.

Bir başka sorun kısmi süreli çalışanların sosyal güvenliğindedir.

Doktrinde kısmi süreli çalışma, işçi ile işveren arasında serbest irade ile kurulan iş sözleşmesine göre düzenli olarak işyerinde tam gün olarak çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa süre çalışması olarak tanımlanmaktadır (Centel, 1992:22). 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışma kavramı kavramı da yer almaktadır. Kanun'un 13. maddesine göre "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir." Kısmi süreli çalışmadan söz edebilmek için Kanun metninde "önemli ölçüde az" kelimelerine yer verilirken ne kadarın altındaki haftalık çalışmaların kısmi süreli olacağına yer verilmemiştir. Bununla birlikte maddenin gerekçesinde haftalık çalışma saatinin üçte ikisinden az (otuz saatin altında) istihdam edilenlerin kısmi süreli çalıştığına kabul edileceği belirtilmiştir.

Türkiye'de TÜİK 2004 Hanehalkı Bütçe Anketleri (HHBA) verilerine göre ücretli ve maaşlı çalışanların sadece %3,9'u haftalık otuz saatin altında, bir başka anlatımla kısmi süreli çalışmaktadır. Yevmiyeli çalışanlarda ise söz konusu oran %18,6'ya yükselmektedir.

İzleyen tabloda Türkiye'de kısmi süreli çalışan ücretlilerin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 9'un incelenmesinden de anlaşılacağı üzere kısmi süreli çalışan ücretli ve maaşlıların

%59,1'i erkek, %40,9'u ise kadındır. Yevmiyeli ve kısmi süreli çalışanların ise %36,1'i erkek, %63,9'u kadındır. Tam zamanlı çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar karşılaştırıldığında, kısmi süreli çalışmanın erkeklere oranla kadınlar tarafından daha çok tercih edildiği görülmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre haftalık çalışma süresi uzadıkça, evli kadınların çalışması azalmaktadır. Dolayısıyla işgücü piyasası evli kadınların çalışmasını sağlayacak gerekli esnekliklere sahip değildir (Tunalı 2004:49).

Bununla beraber kısmi süreli çalışanların sosyal güvenliği önemli bir sorun teşkil etmektedir. Nitekim Sosyal Sigortalar Kurumu (Sosyal Güvenlik Kurumu'na devredilen) çıkardığı 13.05.2004 tarih ve 16-318 sayılı Ek Genelge ile ay içerisinde günün belirli saatlerinde kısmi süreli çalışanların ve bunu kısmi süreli iş sözleşmesi ile belgeleyenlerin her 7,5 saatlik çalışma süresinin 1 gün kabul edileceğini duyurmuştur. Bu durumda her gün 2,5 saat çalışan ve ayda otuz gün çalışan sigortalının prim gün sayısı $(2,5 \times 30 = 75 / 7,5 = 10)$ 10 gün olacaktır.

Ayda 10, yılda 120 gün kuruma bildirilen çalışanın yeni kanuna göre kısmi emekli aylığı alabilmek için 4500 gün prim ödemesi gerektiği dikkate alındığında, kısmi süreli çalışanın 4500 gününü doldurabilmesi için yaklaşık 37,5 yıl çalışması gerekecektir. Belirtilen sürenin, zaten işgücü piyasasında korumasız konumda bulunan kısmi süreli çalışan kadınlar açısından doldurulması neredeyse imkansızdır. Kısmi süreli çalışmanın hukuksal zemine oturtulması ve prim miktarının düşüklüğü kadınların istihdamını kolaylaştırırsa bile, emeklilik hakkını elde etmenin zorluğu kısmi süreli işçileri kayıt dışı çalışmaya teşvik edebilecektir (Süral, 2005, Topcuk:2007). Hemen belirtelim ki, 01.01.2008 tarihinde yürürlüğe girmesi beklenen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca kısmi süreli çalışanlara çalışmadığı süreler için isteğe bağlı sigortaya prim ödeme hakkı getirilmiştir. Ancak, zaten düşük ücret geliri elde eden çalışanın bir de isteğe bağlı sigorta primini ödemesi neredeyse olanaksızdır (Şakar, 2006).

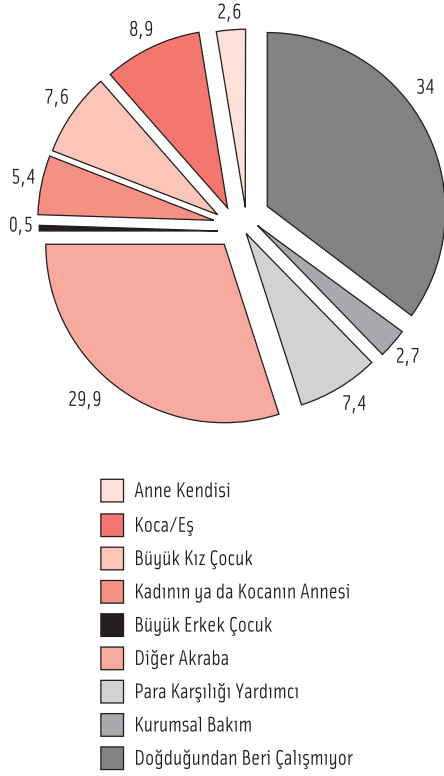
İşgücü piyasasında, formal sektörün daralması ve enformel sektörün büyümesinin getirdiği eşitsizlik, güvencesizlik ve yoksulluğu yaşayanlar, kadınlar olmuştur (Erdut,2005:46).

TABLO 1.8 KISMI SÜRELİ ÇALIŞAN ÜCRETLİ VE YEVMIYELİLERİN CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI 2002

	Erkek %	Kadın%	Toplam%
Ücretli ve Maaşlı			
1-29 saat çalışanlar	59,1	40,9	100,0
30 saat ve üstü çalışanlar	81,1	18,9	100,0
Yevmiyeli			
1-29 saat çalışanlar	36,1	63,9	100,0
30 saat ve üstü çalışanlar	75,1	24,9	100,0

Kaynak: TÜİK, 2004 Hane Halkı Bütçe Anketi Veri Setinden Karadeniz ve Yılmaz tarafından hesaplanmıştır.

ŞEKİL 1.5 KENTLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN ÇOCUKLARININ BAKIMINA GÖRE DAĞILIMI (%)



Kaynak: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüdları Enstitüsü, Nüfus ve Sağlık Araştırması, 2003, www.kssgm.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2007)

Son yıllarda ülkemizde ev eksenli çalışma kadınların enformel sektör içerisinde kolaylıkla iş bulabildikleri yaygın çalışma biçimlerinden birisidir (Ecevit, 2000:163 vd.). Eve iş verme sistemi içerisinde çalışanlar mevcut durumda sosyal sigortalar açısından, sigortalı sayılmamaktadırlar (Karadeniz 2004). Oysa evde çalışanlar düzensiz gelir, uzun çalışma saatleri, tehlikeli işler vb nedenlerle sosyal

korumadan yoksun olan (Erdut, 2005:40) ve sosyal korumaya en çok ihtiyaç duyan kesimler arasındadır.

Esnek çalışma biçimi olarak adlandırılan çalışmaların ancak yeterli sosyal koruma sağlandığı zaman istihdamı artırabileceği göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle esnek çalışanların sosyal güvenliği ile ilgili gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

3. ÇOCUK VE YAŞLI BAKIMI HİZMETLERİNİN YETERSİZLİĞİ

Ülkemizde kadının işgücüne katılmasını engelleyen nedenlerden bir tanesi de çocuk ve yaşlı bakımı hizmetlerinin yetersizliğidir. Çalışan kadın ev ile iş arasında bocalarken, maddi olanakları yeterse, çocuğuna bakıcı bulmakta ya da kreşe vermekte, yetmediğinde aile desteğini istemek zorunda kalmaktadır (Koray, 2005:447)

Kentlerde çalışan kadınların çocuklarının bakımına göre dağılımı Şekil 1.5'te verilmiştir. Şeklin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, çalışan kadınların çocuklarının bakımı ağırlıklı olarak kendileri (%34), kadının ya da kocanın annesi (%29,9), büyük kız çocuk (%7,4) tarafından gerçekleştirilmektedir. Para karşılığı yardımcı çalıştırma ve kurumsal bakım ise sırasıyla %7,6 ve %8,9 gibi düşük oranlarda kalmaktadır.

Ülkemizde 150'den fazla kadın işçi çalıştıran işyerleri çocuk yuvası açma zorunluluğuna sahiptir. Oysa küçük işletme ağırlıklı bir ekonomide söz konusu koşullara ait çok az işletme olduğu gibi, bunlardan kaçınmak için bazı işyerleri kadın işçi sayısını azaltma yoluna gitmektedirler (Koray, 2005:451).

Ülkemizde yaşlılar, aile dayanışması içerisinde evde bakılmaktadır. Yaşlıların bakım ya da huzurevlerinde kalması toplumda olumlu karşılanmamaktadır. TÜİK 2006 Türkiye Aile Yapısı Araştırması'na göre Türkiye'de erkeklerin %56,2'si kadınların ise %43'ü yaşlılığında çocuklarının yanında kalmayı, yaklaşık %25'i huzurevine gitmeyi ya da evde bakım hizmeti almayı tercih etmektedir. Kaldı ki ülkemizde yeterli sayıda huzurevi yoktur; evde bakım hizmetleri ise sayısal olarak yetersiz ve pahalıdır. Tablo 1.9'un incelenmesinden de anlaşılacağı üzere ülkemizde 236 huzurevinin kapasitesi 19.450'dir. Yaşlı bakımı sosyal güvenlik kurumlarınca karşılanmamaktadır. Kadınlar

TABLO 1.9 TÜRKİYE'DE KURUMLARA GÖRE HUZUREVİ SAYILARI VE KAPASİTELERİ

	Huzurevi Sayısı	Kapasite
SHÇEK	69	7504
Dernek ve Vakıflara Ait Huzurevleri	33	2360
Azınlıklara Ait Huzurevleri	7	991
Özel Huzurevleri	102	4163
Diğer Bakanlıklara Bağlı Huzurevleri	6	2442
Belediyelere Ait Huzurevleri	19	1990
Toplam	236	19450

Kaynak: http://www.shcek.gov.tr/hizmetler/yasli/yasli_bakim_hizmetleri.asp (Erişim Tarihi: 12.11.2007)

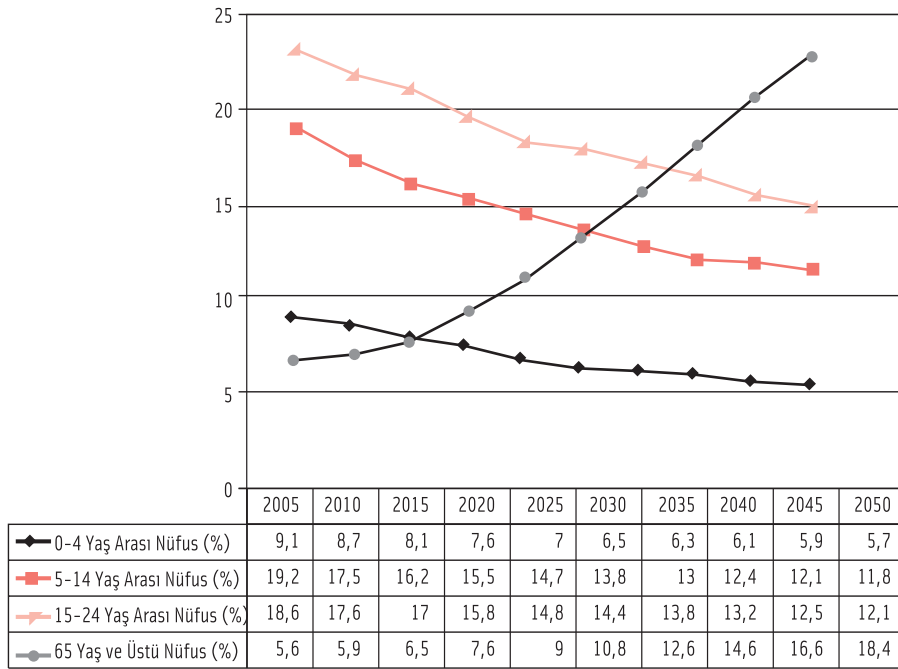
çalışırken yaşlıların günü birlik bakılabileceği bakımevleri ise yoktur.

Gelecek 20 yılda, 0-24 yaş grubunda azalma, 65 yaş ve üzeri nüfusta ise hızlı bir artış tahmin edilmektedir (Bkz. Şekil 1.6) Yaşlı nüfus oranının hızla artması, yaşlı bakımı ile ilgili hizmet ihtiyacını artıracaktır.

Hemen belirtelim ki ülkemizde çocuk ve yaşlı bakımı ile ev hizmetlerindeki işgücü talebi

TÜİK 2003 yılı HHBA verileri baz alınarak yapılan bir ampirik çalışmada Türkiye’de erkeklerin kadınlardan %42 daha fazla ücret geliri elde ettiği tespit edilmiştir (Karadeniz vd. 2007:92). Cinsiyetler arası gelir farklılığı beşeri sermaye farklılığına ve piyasadaki cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanabilmektedir (Kiren, Üçdoğruk:6). Türkiye için TÜİK 2002 HHBA verileri üzerinde yapılan bir ampirik çalışma Türkiye’de

ŞEKİL 1.6 TÜRKİYE’DE YAŞ GRUPLARI VE YILLAR İTİBARIYLA TAHMİNİ NÜFUS ORANLARI (2005-2050)



Kaynak: Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2006 Revision and World Urbanization Prospects: The 2005 Revision, <http://esa.un.org/unpp>, Pazartesi, 12 Kasım 2007; 3:30:31

açığı 1990’lı yıllardan itibaren ülkemize gelen yabancı uyruklular tarafından kapatılmaya çalışılmaktadır. İstanbul’da 2006 yılı itibarıyla kaçak çalıştığı tespit edilen yabancı uyrukluların %4’ü ev hizmetleri, % 14’ü sosyal ve sağlık hizmetleri danışmanlık işlerinde çalışmaktadır (Lordoğlu, 2007:27)

B- SOSYAL FAKTÖRLER

1. KADINA YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Ülkemizde yasalarda cinsiyet ayrımcılığına dönük madde olmamasına karşın uygulamada kadınların erkeklere oranla daha az ücret geliri elde ettikleri görülmektedir. Türkiye Birleşmiş Milletler Kalkınma Fonu’nun (UNDP) İnsani Gelişim Raporu’na göre cinsiyet gelişimi endeksi sıralamasında dünyada 92. sıradadır (UNDP 2006).

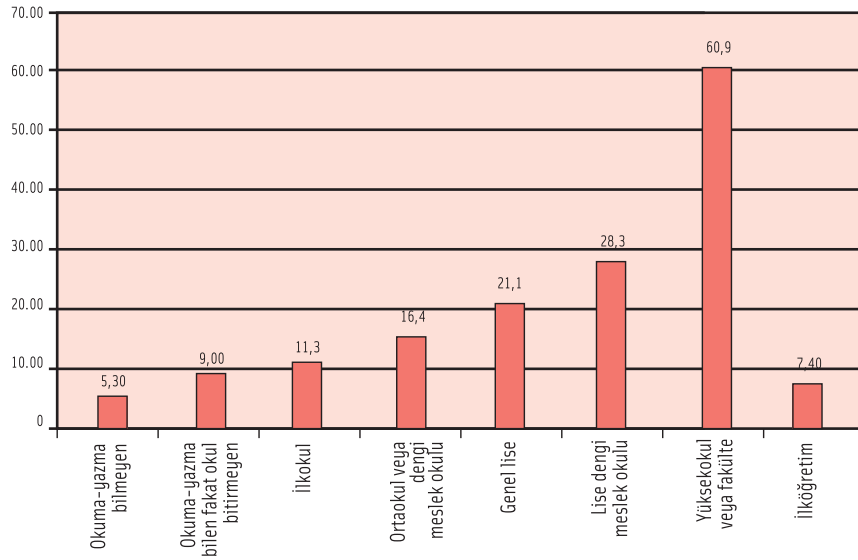
cinsiyetler arası gelir farklılığının büyük oranda (%89,02) piyasadaki ayrımcılıktan kaynaklandığını ortaya koymaktadır (Kiren, Üçdoğruk:7). Kanunlarımızca yasaklanmış olmasına ve yapılması halinde ağır yaptırımlara bağlanmış olunmasına karşın, çoğu işyerinde kadına yönelik yapılan ayrımcılık ve çalışma şartlarındaki olumsuzluk kadının işgücüne katılım oranını düşürebilmektedir. Tekstil-giyim, turizm ve bankacılık sektörlerinde yapılan bir çalışmaya göre meslek ayrımı indeksinin düşmesi kadın istihdamını olumlu yönde etkilemektedir. Meslek ayrımı indeksindeki 1 puanlık düşüş, tekstil-giyim sektöründe %6, turizm sektöründe %2, bankacılık ve sigortacılık sektöründe ise %8’lik bir artış sağlayabilecektir (Günlük Şenesen, vd. 2000:136).

2. KADININ EĞİTİM SEVİYESİNİN DÜŞÜKLÜĞÜ VE MESLEKİ EĞİTİMİN KALİTESİ

Kadının eğitim seviyesinin düşüklüğü niteliksiz işlerde çalışmasına neden olmakta ve düşük ücret geliri elde eden kadın çalışmaktan vazgeçmektedir. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verileri kadının eğitim seviyesi

yükseldikçe işgücüne katılım oranının arttığını göstermektedir. İlkokul mezunu kadının işgücüne katılım oranı %11,30 iken, meslek lisesi mezunu kadının işgücüne katılım oranı %28,30'a, üniversite mezunu kadının işgücüne katılım oranı ise %60,9'a yükselmektedir. Bu noktada eğitimin kalitesi ve işgücü talebine uygunluğunu da tartışmaya açmak gerekmektedir.

ŞEKİL 1.7 KADINLARIN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İSTİHDAM ORANLARI, KENT (%) (2006)



Kaynak: TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.08.2007)

TABLO 1.10 CİNSİYETE VE EĞİTİM GRUPLARINA GÖRE KENTLERDE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI VE 1988'E GÖRE % FARK (1988-2006)

Kadın	1988	1995	2000	2006	Fark	Fark %
Okuma yazma bilmeyen	8,5	6,8	5,1	5,6	-2,9	-34,12
Okuma yazma bilen ve bir okul bitirmeyen	10,6	6,8	7,9	10,1	-0,5	-4,72
İlköğretim	14,0	11,4	10,4	13,3	-0,7	-5,00
Ortaokul ve Dengi Meslek	16,7	12	13,6	20,4	3,7	22,16
Lise	44,3	32,7	27,5	27,6	-16,7	-37,70
Lise Dengi Meslek	49,6	45	39,9	35,6	-14	-28,23
Yükseköğretim Fakülte	80,3	73,1	69,6	69,8	-10,5	-13,08
Erkek	1988	1995	2000	2006	Fark	Fark %
Okuma yazma bilmeyen	63,3	51,7	44,7	36,4	-26,9	-42,50
Okuma yazma bilen ve bir okul bitirmeyen	69,7	57,9	45,3	50,1	-19,6	-28,12
İlköğretim	86,1	82,4	78,4	75,9	-10,2	-11,85
Ortaokul ve Dengi Meslek	59,1	57,4	62,1	82,5	23,4	39,59
Lise	73,9	69,3	64,7	65,9	-8	-10,83
Lise Dengi Meslek	81,9	81,1	77,3	80,2	-1,7	-2,08
Yükseköğretim Fakülte	87,4	87,5	82,1	83,3	-4,1	-4,69

Kaynak: TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.09.2007)

Tablo 1.10'da yıllar itibarıyla kentlerde eğitim gruplarına göre kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranları ve 1988–2006 yılları arasındaki azalma, fark ve yüzde olarak gösterilmiştir.

Aynı tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı üzere eğitim seviyesi dikkate alındığında, 1988'e göre 2006 yılında erkek ve kadınlarda en büyük azalma, okuma yazma bilmeyenlerdedir. Kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerden sonra işgücüne katılma oranındaki en büyük düşme lise mezunları ile (-% 37,7), lise dengi meslek lisesi mezunlarında (-%28,3) görülmektedir. Aynı dönemde lise mezunu erkeklerde işgücüne katılma oranında %10,83 azalma meydana gelirken, lise dengi meslek lisesi mezunlarının işgücüne katılma oranındaki azalma % 2,08'dir. Aynı dönemde üniversite mezunu kadınların işgücüne katılma oranındaki düşmenin (- %13,08) üniversite mezunu erkeklerden (-%4,69) daha fazla olduğu da görülmektedir. Bu noktada, 1988 yılına göre 2006 yılında işgücüne katılım oranındaki artış, ortaokul ve dengi meslek mezunu kadınlar ile (%22,16) erkeklerdedir (%39,59).

Kadınlarda lise ve lise dengi meslek lisesi mezunlarının işgücüne katılım oranındaki düşme dikkat çekicidir. Lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranındaki düşme bir yana bırakılırsa, temel amacı sanayi ve hizmetler sektörlerine ara eleman yetiştirmek olan meslek lisesi mezunu kadınların işgücüne katılım oranındaki büyük düşüş, kadınlara yönelik mesleki eğitimin kalitesini ve işgücü talebine uygunluğunu tartışmaya açmaktadır. Nitekim TÜİK 2003 HHBA üzerinde yapılan bir çalışmada, lise mezunlarının orta dengi meslek okulu mezunlara göre %3,3 daha az ücret geliri elde etmesi, meslek lisesi mezunlarının ise lise mezunu çalışanlara göre sadece %3,8 fazla ücret geliri elde etmesi (Karadeniz vd. 2007:93) mesleki eğitimin kalitesi konusundaki endişeleri kuvvetlendirmektedir. Meslek liselerine yapılan harcamanın daha yüksek olduğu dikkate alındığında getirinin düşük olması, kaynakların büyüme ve verimlilik anlamında etkin kullanılmadığını göstermektedir (Yılmaz, 2006:44).

Yaygın eğitimde 2006–2007 eğitim öğretim yılı itibarıyla çıraklık ve kalfalık eğitimi gören 178.279 kişinin sadece %17,4'ünün (MEB;2007) kadın olması yaygın eğitim

sisteminin kadınlara ulaşamadığını göstermektedir. Çıraklara ödenen ücretin düşüklüğü ve sigorta primlerinin devlet tarafından karşılanmasına karşın, çıraklık eğitiminin meslek eğitiminde alternatif bir sistem olarak etkili olamamasında, yetersiz tanıtımın da etkisi olduğu düşünülmektedir. Nitekim yapılan bir araştırmada iş görenlerin işgücü yetiştirme kurslarından genellikle aile, eş arkadaş yoluyla haberdar oldukları, televizyon, radyo, gazete ve afiş ilanı ile kurslardan haberdar olanların sayısının ise oldukça düşük olduğu, bir başka anlatımla kursların tanıtımında kitle iletişim araçlarının yeterince kullanılmadığı tespit edilmiştir (Akhun vd. 1999:256).

3. EV İŞLERİNDE KADINA ATFEDİLEN ROL VE KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK OLUMSUZ TUTUMLAR

Geleneksel aile sistemi içerisinde kadın yemek, çamaşır, temizlik, çocuk ve yaşlı bakımı ile uğraşırken erkekler gelir getirici bir işte çalışmaktadır. Tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın şehre geldiğinde işgücüne katılamamaktadır. Kuşkusuz bunda kadının eğitimsiz olması kadar ev işlerinde kadına atfedilen rolün ve kadının çalışmasına yönelik olumsuz tutumların etkisi büyüktür. TÜİK tarafından yapılan Aile Yapısı Araştırması, erkeklerin %77'sinin kadınların ise %90'ının kadınların ücretli bir işte çalışmasına olumlu baktıklarını göstermiştir (TÜİK, Aile Yapısı Araştırması Anketi, 2006). Ancak yapılan diğer araştırmalar kadınların ağırlıklı olarak eş, ağabey, baba gibi aile bireyleri istemedikleri için işgücüne katılmadıklarını göstermektedir. İlkaracan tarafından Ümraniye'de yapılan araştırmada İstanbul'da çalışan kadınların son işinden ayrılma nedenleri %53,1 ile ailevi nedenlerdir. Hiç çalışmamış kadınların çalışmama nedenleri arasında aile fertlerinin izin vermemesi %35,8 ile ilk sırada gelmektedir Aynı çalışmaya göre aile fertleri çalışmayı engelleme nedeni olarak kadının çalışmasının uygun olmadığını ifade etmektedirler (%66,4) (İlkaracan 1998). 01 Ekim 2007 tarihinde yapılan çalıştayda da kadının istihdamını etkileyen en önemli faktör, kadının çalışmasına yönelik toplumun olumsuz tutumları ve aile baskısı olarak tespit edilmişti (Bkz. Ek Tablo 1.1). Söz konusu toplantıda kadının çalışmasını olumsuz yönde etkileyen toplum baskısı ile ilgili önermelerin %70'ini (16 önerme) geleneksel aile sistemi

içersinde eş ve aile baskısı oluşturmaktadır. Dini inanışlar nedeniyle kadının çalışmasına yönelik olumsuz tutumlar ise %22 ile (5 önerme) ikinci sırayı almaktadır. Yapılan bir araştırmada kadınların dini yönelim düzeyleri ile çalışmaya ilişkin tutumları arasında ters yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur (Kuzgun, Sevim 2004). Söz konusu çalışmada kadının çalışmasına dönük olumsuz tutumların alt dini yönelimden çok, geleneksel cinsiyet rollerinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Kuzgun, Sevim, 2004:25). Kadına hayatta geleneksel rollerin verildiği toplumda, çalışmak eğitilmiş kadınlar için bile başlı başına bir amaç haline gelmemekte, önceliği, kadınlık, annelik ve aile almaktadır (Koray, 1993:92)

Kadınlara geleneksel aile sistemi içersinde yüklenen görevler kadının iş hayatına katılmasını engelleyebilmektedir. TÜİK Aile Yapısı Araştırması'na göre yemek, ütü, sofranın kurulup kaldırılması ağırlıklı olarak kadın tarafından yapılmaktadır. (Tablo 1.11)

kadar artmaktadır. Yirmi beş otuz yaşlarında evlenip çocuk sahibi olunması ile birlikte kadın işgücü piyasasından çekilmekte ve çocuğunu büyütmektedir. Otuzlu yaşların ortasında ise kadın çocuğunu büyütüp tekrar iş hayatına geri dönmekte ve kırklı yaşların sonlarına kadar çalışmaktadır. Kırklı yaşların ortalarından itibaren ise kadının işgücüne katılım oranı yaşlı bakımı nedeniyle düşmektedir. İlkaracan'ın yaptığı araştırmada kadınların son işinden ayrılma nedenleri arasında evlilik, nişan, doğum (%35,2), çocuklara ya da aile bireylerinden birine bakma (%5,2) önemli yer tutmaktadır. (İlkaracan 1998). TÜİK 2002 HHBA verileri üzerinde yapılan ampirik bir çalışmaya göre ise evli ve 0-6 yaş arası çocuk sahibi olmak, kadının istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir (Kiren Gürler, Üçdoğru:5). Türkiye'de evli olmayan kadının işgücüne katılma olasılığı evli kadına göre iki kat yüksektir (Tunalı 2004:39). Çalışan kocanın varlığı, çocuklara bakacak kimsenin bulunmaması evli kadının işgücüne katılmasını

TABLO 1.11 EV İŞLERİNİN CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI (%)

	Erkek	Kadın	Aile fertleri beraber	Hane ferdi olmayan akraba	Dışarıdan biri ücret karşılığı	Evde yapılmıyor
Yemek yapma	2,0	87,1	9,5	0,8	0,4	0,2
Ütü	2,2	84,3	9,5	1,1	0,9	2,2
Sofranın kurulup kaldırılması	2,4	74,1	22,6	0,6	0,2	0,1
Günlük yiyecek-içecek alışverişi	33,3	37,7	26,8	1,3	0,3	0,6
Aylık faturaların ödenmesi	69,1	17,0	10,2	2,8	0,4	0,5
Küçük bakım onarım, tamir	68,4	6,7	6,4	4,0	13,5	1,2

Kaynak: TÜİK, Türkiye Aile Yapısı Araştırması www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:01.08.2007)

C- DEMOGRAFİK FAKTÖRLER

1. EVLENME VE ÇOCUK SAHİBİ OLMA

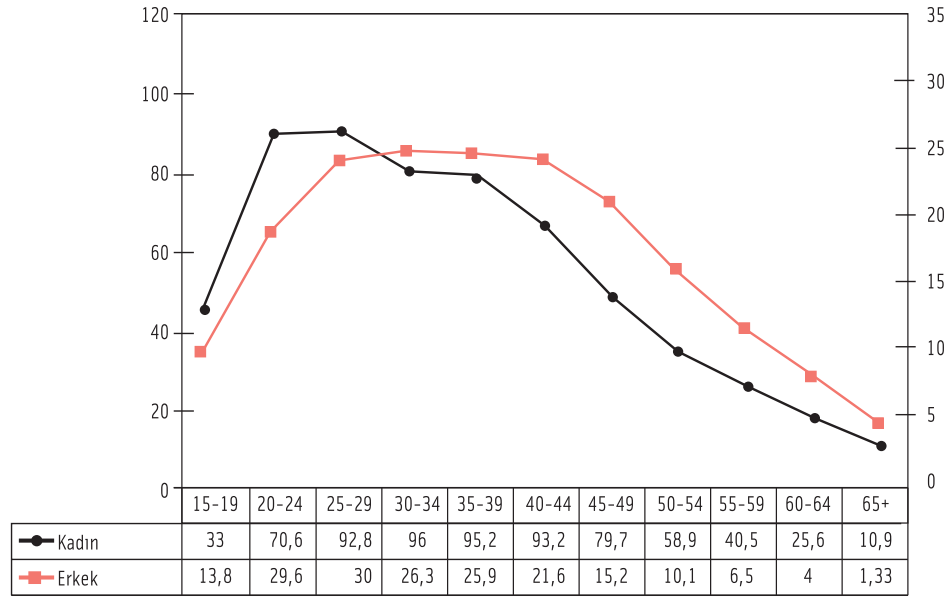
Kadının evlenmesi ve çocuk sahibi olması işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Yapılan bir araştırmada kadınların son çalıştığı işten ayrılma nedenleri evlenme ve nişanlanma (%24), çocuğun olması (%14), hamile kalma (%7), aileden birisinin sağlık probleminin olması (%5) olarak belirlenmiştir (Eyüboğlu vd. 2000:41). Kadının işgücüne katılım çizgisi yaş grupları itibarıyla M harfi şeklindedir (Eyüboğlu vd. 2000:150). Kadının işgücüne katılımı yirmi beş yaşına

olumsuz yönde etkilemektedir (Tunalı 2004:39).

Şekil 1.8'de 2006 yılında Türkiye'de kentlerde yaş grupları ve cinsiyete göre işgücüne katılım oranları gösterilmiştir.

Şekil 1.8'in incelenmesinden de anlaşılabileceği üzere erkeklerde 15-19 yaş grubunda işgücüne katılım oranında başlayan artış, 30-34 yaş arasında %96 gibi yüksek bir seviyeye ulaşmakta ve 44 yaşına kadar da çok fazla bir azalma olmadan seyrini sürdürmektedir. Oysa kadınlarda 25-29 yaş arasında %30'a ulaşan işgücüne katılım oranı,

ŞEKİL 1.8 TÜRKİYE'DE KENTLERDE YAŞ GRUPLARI VE CİNSİYETE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%) (2006)

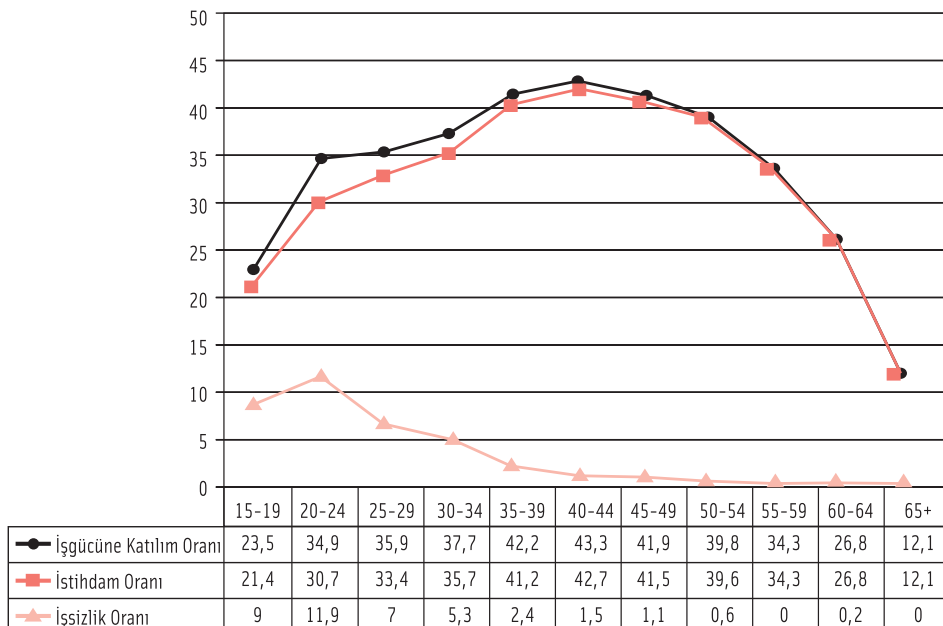


Kaynak: TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.08.2007)

30-34 yaş arasında erkeklerin tersine 3,7 puan azalmakta ve %26,3'e gerilemektedir. 40 yaşına kadar işgücüne katılma oranı küçük bir düşme gösterirken, 40-44 yaş grubunda % 21,6 'ya gerileyen işgücüne katılım oranı, 45-49 yaş grubunda %15,2'ye gerilemektedir. Söz konusu sert düşüşte emeklilik kadar yaşlı bakımı nedeniyle kadının işgücü piyasasından çekildiği tahmin edilmektedir.

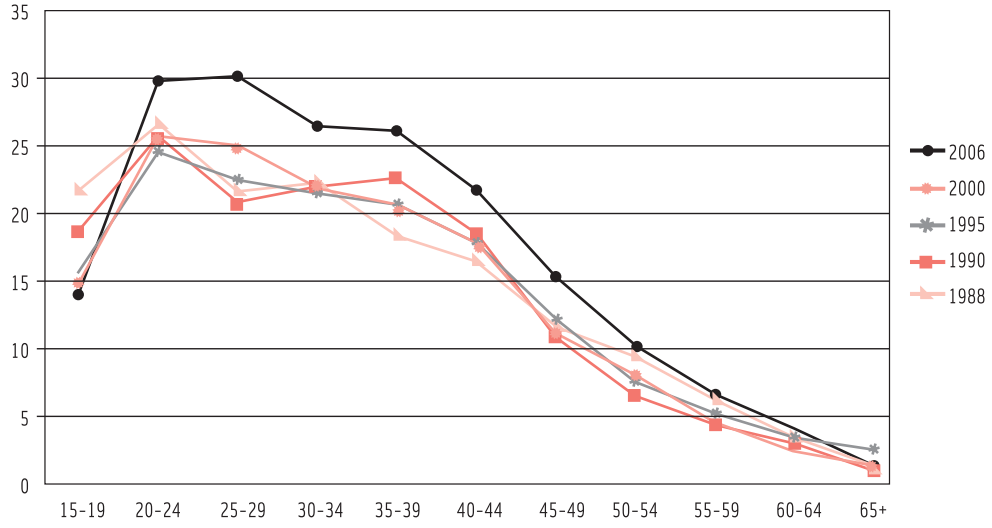
Kırsal kesimde ise kadının emeği tarımda ücretsiz aile işçisi olarak rakamlara yansımaktadır. Kırsal kesimde gerek tarımsal faaliyetlerin yılın belirli bir süresi ile sınırlı kalması, gerekse ataerkil aile içerisinde çocuğun aile büyükleri tarafından bakılması kadının işgücüne katılımını etkilememektedir. Dolayısıyla kırsal kesimde kadının işgücüne katılım oranında çocuk nedeniyle kentteki

ŞEKİL 1.9 YAŞ GRUPLARI İTİBARIYLA KIRSAL KESİMDE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK ORANLARI (%) (2006)



Kaynak: TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.09.2007)

ŞEKİL 1.10 YILLAR İTİBARIYLA YAŞ GRUPLARINA GÖRE KENTLERDE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)



Kaynak: TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.09.2007)

gibi düşüş meydana gelmemekte ve işgücüne katılım oranı 45-49 yaş grubuna kadar artmaktadır (Bkz. Şekil 1.9).

Şekil 1.10 ve Tablo 1.12'nin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere 2000 yılına kadar kadının işgücüne katılım oranında 25-29 yaş grubunda azalma görülürken, 2000 ve 2006 yıllarında işgücüne katılım oranındaki azalmanın 30-34 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Söz konusu değişimde evlilik ve/veya çocuk sahibi

olma yaşının yükselmesinin katkısı olacağı düşünülebilir.

Kadınların eğitim ve yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranını Şekil 1.11 ve Tablo 1.13'te gösterilmiştir.

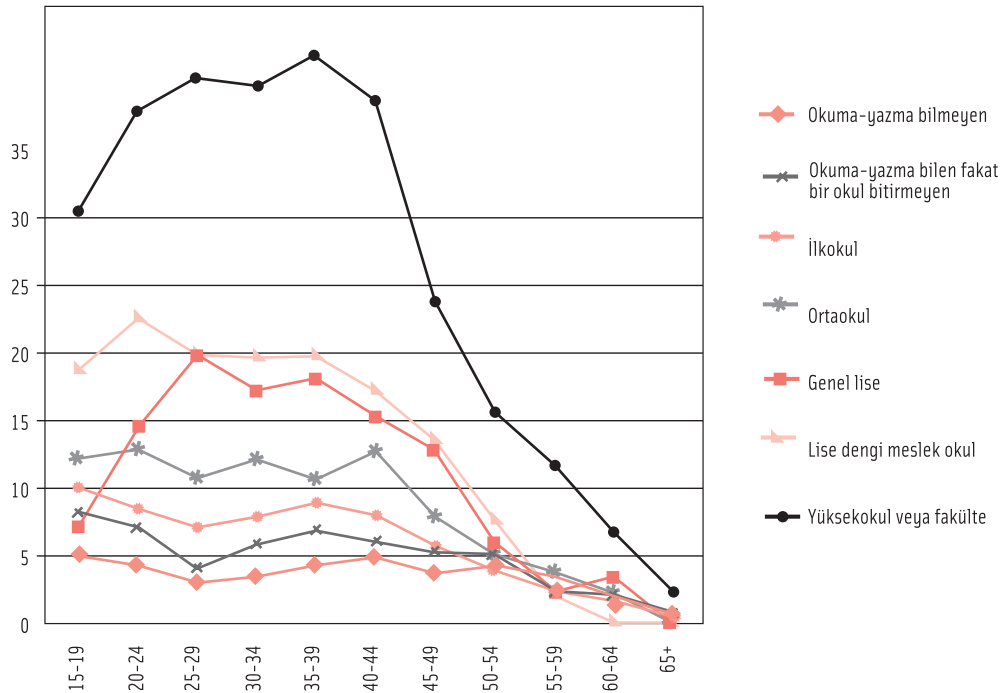
Tablo 1.13 'ün incelenmesinden de anlaşılacağı üzere genel lise ile yüksekokul veya üniversiteli kadınlar dışında, tüm eğitim seviyelerinde 25-29 yaş grubunda işgücüne katılım oranında önemli bir azalma

TABLO 1.12 YILLAR İTİBARIYLA YAŞ GRUPLARINA GÖRE KENTLERDE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (KADIN) (%)

	1988	1990	1995	2000	2006
15-19	21,6	18,4	15,5	14,5	13,8
20-24	26,3	25,3	24,4	25,6	29,6
25-29	21,5	20,7	22,3	24,9	30,0
30-34	22,0	21,8	21,3	21,9	26,3
35-39	18,2	22,4	20,5	20,6	25,9
40-44	16,4	18,5	17,8	17,6	21,6
45-49	11,5	10,7	12,1	11,1	15,2
50-54	9,4	6,5	7,5	8,0	10,1
55-59	6,1	4,3	5,0	4,5	6,5
60-64	3,3	3,0	3,2	2,5	4,0
65+	1,4	0,9	2,5	1,5	1,3

Kaynak: TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.09.2007)

ŞEKİL 1.11 KADINLARIN EĞİTİM DURUMU VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE KENTLERDE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (%)



Kaynak: TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.09.2007)

TABLO 1.13 KADINLARIN EĞİTİM DURUMU VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE KENTLERDE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (2006)

	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte
15-19	0,099	0,161	0,197	0,239	0,143	0,372	0,600
20-24	0,084	0,140	0,168	0,254	0,287	0,444	0,749
25-29	0,059	0,078	0,139	0,212	0,392	0,392	0,799
30-34	0,066	0,115	0,154	0,238	0,339	0,387	0,785
35-39	0,083	0,135	0,174	0,208	0,357	0,389	0,830
40-44	0,096	0,118	0,157	0,250	0,303	0,338	0,763
45-49	0,072	0,107	0,113	0,156	0,255	0,268	0,470
50-54	0,082	0,101	0,075	0,103	0,120	0,152	0,309
55-59	0,068	0,046	0,052	0,075	0,043	0,042	0,231
60-64	0,036	0,043	0,033	0,045	0,067	0,000	0,136
65+	0,012	0,019	0,007	0,000	0,000	0,000	0,045

Kaynak: TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.09.2007)

görülmektedir. İlkokul ve daha aşağı eğitim seviyesinde işgücüne katılım oranındaki azalmanın 20-24 yaş grubunda başladığı görülmektedir. Ortaokul ve dengi meslek liseleri ile ve daha aşağı eğitim seviyene sahip kadınların işgücüne katılım oranlarında 30'lu yaşların başından itibaren artış görülmektedir. Lise mezunlarında ise 30-34

yaş grubunda işgücüne katılım oranlarında düşüş meydana gelmektedir. 35-39 yaş grubunda ise kadınların işgücüne katılım oranı artmasına karşın, 40-44 yaş grubunda tekrar azalmaktadır. Lise ve dengi meslek mezunlarında 25-29 yaş grubunda işgücüne katılım oranındaki düşüş 35-39 yaş grubunda küçük bir artış gösterse de düşme

eğilimindedir. Kentlerde yaşayan üniversite mezunu kadınlarda ise 30–34 yaş grubunda işgücüne katılım oranındaki küçük düşüş 35–39 yaş grubunda artışla sonuçlanmaktadır. 30–34 yaş grubunda işgücüne katılım oranında meydana gelen düşüşün üniversiteli kadınların geç evlenmesi ve çocuk sahibi olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ortaokul mezunları ile okuryazar olmayanlarda 35–39 yaş grubunda işgücüne katılım oranında artış gözlemlenmektedir. Hemen hemen tüm eğitim gruplarında evlilik ve çocuk nedeniyle işgücüne katılım oranındaki azalma ile çocuğun büyümesinden sonra işgücüne katılım oranında küçük bir artışın olduğu görülmektedir. Kadınlar kırklı yaşların sonunda ise yaşlı bakımı, emeklilik vb. nedenlerle kadının işgücü piyasasından çekilmektedirler. Nitekim SSK 2006 istatistiklerine göre 2006 yılı itibarıyla kamu sektöründen emekli olan kadınların ağırlıklı ortalama yaşı 47, özel sektörden emekli olan kadınların ise 49'dur (SSK, 2006).

Rapora ek şekillerde 22 istatistiki bölgede 2006 yılı itibarıyla kadınların işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları gösterilmiştir.

20–24 yaş grubunda kadınların işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ilk beş istatistiki bölge sırasıyla, Trabzon, Rize, Artvin, Giresun, Gümüşhane (%55,4), Tekirdağ, Edirne, Kırklareli (%47,9), Antalya, Isparta, Burdur (%44,4), Samsun, Tokat, Çorum, Amasya (%44,2), Aydın, Denizli, Muğla'dır (%40,7).

İstanbul'da kadınların işgücüne katılım oranları 20–24 yaş arasında %36,9 gibi yüksek bir rakama ulaşırken, söz konusu rakam 25–34 yaş arasında %29,8'e gerilemektedir. İstihdam oranı ise 20–24 yaş arasında %29,4 iken 25–34 yaş arasında %26,1'e gerilemektedir. Kocaeli, Sakarya, Düzce,

Bolu, Yalova, Tekirdağ, Kırklareli ve İzmir'de kadınların aynı yaş gruplarındaki işgücüne katılım ve istihdam oranlarında aynı oranda düşmelere rastlanılmaktadır. Diğer illerde, sanayileşmiş bölgelerin aksine 25–34 yaş grubunda kadınların işgücüne katılım oranında artış görülmektedir. Bunun temel nedenleri arasında Ankara, Denizli gibi bazı istisnalar hariç, söz konusu bölgelerde ağırlıklı olarak tarıma dayalı bir ekonomik yapıda kadınların, erken yaşta evlenip, orta yaşlara doğru tarımda genellikle ücretsiz aile işçiliğine dayanan bir şekilde çalışmaları gösterilebilir.

Rapora ek şekillerden de anlaşılabileceği üzere, kadınların 35 yaşına kadar işgücüne katılım ve işsizlik oranları yüksektir. 25–34 yaş grubundan itibaren işsizlik oranının azalması ise, uzun süre iş arayan kadınların gerek eğitimsizlik, gerekse evlilik ve çocuk nedeniyle iş aramaktan vazgeçmesine bağlanabilir. Bu durumda 20–35 yaş grubu eğitimsiz kadınların eğitilmesi ve nitelikli hale getirilmesi halinde işgücüne katılım ve istihdam oranının artacağı beklenebilir.

2. KÖYDEN KENTE GÖÇ

Türkiye'de tarımın GSMH içerisindeki payının hızla küçülmesi ve kırsal yörelerde iş imkânlarının azalması, beraberinde köyden kente göç sürecini hızlandırmıştır. 1990 yılında kırsal kesimde yaşayan nüfusun toplam nüfusa oranı %48,7 iken, söz konusu oran 2006 yılında %37,3'e gerilemiştir (DPT, 2007). Tarım istihdamındaki hızlı azalmanın sonuçlarından biri de kadın istihdam oranının hızla düşmesidir (Selamoğlu, Lordoğlu, 2006:197). Tarımda çalışan eğitimsiz kadınlar şehre göç ettiklerinde işgücüne katılamamaktadırlar. Tablo 1.14'ten de görüleceği üzere 1995–2000 yılları arasında iller arası göç eden nüfusun daimi nüfusa oranı %7,88'dir. Önümüzdeki yıllarda tedbir alınmazsa tarımdaki hızlı çözülmeye paralel

TABLO 1.14 YILLAR İTİBARIYLA GÖÇ RAKAMLARI

Dönem	Yerleşim Yerleri Arasında Göç Eden Nüfus	Daimi Nüfusa Oranı (%)	İller arası Göç Eden Nüfus	Daimi Nüfusa Oranı (%)
1975–1980	3.584.421	9,34	2.700.977	7,03
1980–1985	3.819.910	8,67	2.885.873	6,55
1985–1990	5.402.690	10,81	4.065.173	8,13
1995–2000	6.692.263	11,02	4.788.193	7,88

Kaynak: TÜİK Göç Araştırması www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:01.10.2007)

olarak köyden kente göç eden sayısının artacağı ve kadınların kentlerde işgücüne katılım oranının daha da düşeceği tahmin edilmektedir.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen pek çok faktör vardır. Kadın istihdamının artırılabilmesi, söz konusu nedenlerin doğru tespit edilebilmesine ve söz konusu nedenlere yönelik politikaların etkin uygulanmasına bağlıdır. Türkiye’de köyden kente göç sürecinde kadının işgücüne katılım oranı mevcut istihdamın yapısı ve piyasaların işleyişi çerçevesinde beklendiği şekilde düşmektedir. Tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, şehre göç ettiklerinde ev kadını olmakta ve işgücüne katılamamaktadır. Geleneksel cinsiyete dayalı rol paylaşımı içerisinde kadına, annelik, çocuk ve yaşlı bakımı, ev işlerinin yüklenmesi ve kadının çalışmasına yönelik eş ve ailenin olumsuz tutumları, kadınları işgücüne katılmaktan alıkoyan en önemli etkenler olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın

istihdamı ile ilgili çalıştayda, ortaya konan söz konusu bulgu bugüne kadar yapılmış olan alan çalışmalarında ulaşılan sonuçlarla da paralellik göstermektedir. Hemen belirtelim ki, kadının işgücüne katılmasına engel olan tek unsur geleneksel aile sistemi içerisinde kadına atfedilen rol ve toplum baskısı değildir. Kadını işgücüne katılmaktan alıkoyan etmenler ekonomik, sosyal ve demografik başlıklar altında sıralanabilir. Bunlar kısaca düşük eğitim ve beceri seviyesi, nitelsiz işlerde çalışması, emeklilik hakkı elde etme zorluğu ve yetersiz bakım hizmetleridir. Sosyal nedenler arasında ise, cinsiyet ayrımcılığı ve geleneksel rol sistemi içinde kadına yüklenen görevler yer almaktadır. Kadının işgücüne katılım oranını düşüren demografik etmenler ise evlenme, çocuk sahibi olma ve köyden kente göç olarak gruplandırılabilir. Kadının işgücüne katılımını sınırlayan faktörler kuşkusuz bu sayılanlarla sınırlı değildir. Ancak söz konusu etmenler bazen tek başlarına, bazen de diğerleri ile etkileşim halinde kadının işgücüne katılım oranını düşürmekte ve kadını adeta eve hapsetmektedir.

BÖLÜM 2: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK EĞİTİM POLİTİKALARI¹

PROF. DR. GÜLAY BUDAK
DOÇ. DR. MELTEM ONAY ÖZKAYA

1. TÜRK MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİNİN YAPISI

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Yasası ile belirlenmiş olan Millî Eğitim Sistemi, “Örgün Eğitim” ve “Yaygın Eğitim” olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır (Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2006–2007:X–XIV).

Örgün Eğitim

Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla, okul çatısı altında düzenli olarak

yapılan eğitimidir. Örgün eğitim, okulöncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsar.

Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim, örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar.

2. EĞİTİMLE İLGİLİ GÖSTERGELER

Ülkemizde 1994–1995 eğitim döneminde 5 yıllık zorunlu eğitime, 1997–1998 eğitim döneminde ise sekiz yıllık kesintisiz zorunlu

TABLO 2.1. ÖĞRETİM YILI VE EĞİTİM (8 YILLIK ZORUNLU EĞİTİM) SEVİYESİNE GÖRE OKULLAŞMA ORANI

Öğretim Yılı	Okullaşma Oranı (%)	İlköğretim			Ortaöğretim			Yükseköğretim		
		Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
1997/98	Brüt	89,51	96,26	82,43	52,79	60,20	44,97	19,52	22,92	15,95
	Net	84,74	90,25	78,97	37,87	41,39	34,16	10,25	11,28	9,17
1998/99	Brüt	94,31	100,72	87,60	57,15	64,89	48,99	21,67	25,4	17,68
	Net	89,26	94,48	83,79	38,87	42,34	35,22	10,76	11,81	9,67
1999/00	Brüt	97,52	103,31	91,47	58,84	67,10	50,15	21,05	24,55	17,42
	Net	93,54	98,41	88,45	40,38	44,05	36,52	11,62	12,68	10,52
2000/01	Brüt	100,93	106,32	95,31	60,97	60,67	51,84	22,25	25,55	18,79
	Net	95,28	99,58	90,79	43,95	48,49	39,18	12,27	13,12	11,38
2001/02	Brüt	99,45	104,19	94,51	67,89	76,94	58,38	23,37	26,59	19,99
	Net	92,40	96,20	88,45	48,11	53,01	42,97	12,98	13,75	12,17
2002/03	Brüt	96,49	100,89	91,91	80,76	93,36	67,52	27,12	31,00	23,04
	Net	90,98	94,49	87,34	50,57	55,72	45,16	14,65	15,73	13,53
2003/04	Brüt	96,30	100,31	92,14	80,97	90,80	70,67	28,15	32,23	23,88
	Net	90,21	93,41	86,89	53,37	58,08	48,43	15,31	16,62	13,93
2004/05	Brüt	95,74	99,48	91,85	80,90	59,53	71,88	30,61	34,79	26,63
	Net	89,66	92,58	86,63	54,87	59,05	50,51	16,60	18,03	15,10
2005/06	Brüt	95,59	98,83	92,24	85,18	95,07	74,88	34,46	38,78	29,94
	Net	89,77	92,29	87,16	56,63	61,13	51,95	18,85	20,22	17,41
2006/07	Brüt	96,34	99,21	93,37	86,64	96,24	76,66	-	-	-
	Net	90,13	92,25	87,93	56,51	60,71	52,16	-	-	-

Brüt (Kaba) Okullaşma Oranı: İlgili öğrenim türündeki tüm öğrencilerin, ait olduğu öğrenim türündeki teorik yaş grubunda bulunan nüfusa bölünmesi ile elde edilir.

Net Okullaşma Oranı: İlgili öğrenim türündeki teorik yaş grubunda bulunan öğrencilerin, ait olduğu öğrenim türündeki teorik yaş grubunda bulunan nüfusa bölünmesi ile elde edilir.

Öğrencilerin bitirdiği yaş baz alınarak; ilköğretimde teorik yaş 6–13, ortaöğretimde 14–16 ve yükseköğretimde 17–21 olarak kabul edilmiştir.

Kaynak: Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2006–2007, T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Resmi İstatistik yayını, 2007 s:1

1 Çalışmanın 1., 2., 3. Bölümleri Prof. Dr. Gülay BUDAK, 4., 5. Bölümleri Doç. Dr. Meltem Onay ÖZKAYA tarafından hazırlanmıştır.

eğitime geçilmiştir. 1997-1998 ile 2006-2007 eğitim dönemleri arasındaki kız ve erkek çocukların okullaşma oranlarına Tablo 2.1'de yer verilmiştir.

Tablo 2.1'de görüldüğü gibi, 1997-1998 eğitim döneminde ilköğretimde erkeklerin okullaşma oranı %90.25 iken, kız çocukların okullaşma oranı %78.97'dir. Bu oran 2006-2007 döneminde erkeklerde %92.25'e, kız çocuklarında ise %87.93'e yükselmiştir. İlköğretim zorunlu olmasına rağmen 2006-2007 döneminde kız çocuklarının %12'si okul dışındadır ve temel vatandaşlık hakkı olan eğitim hakkından yararlanamamaktadır. Her ne kadar yıllar itibarıyla kız çocuklarının ilköğretimde okullaşma oranları artsa da, okula kayıt olmak kadar okula devamın sağlanması da önemlidir. Özellikle kız çocuklarının okula devamlılığı konusunda sorun yaşandığı bilinmektedir. Nitekim 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı stratejisine uygun olarak eğitim sisteminin geliştirilmesi için "İlköğretimde okul terklerinin azaltılması için başta kırsal kesime ve kız çocuklarına yönelik olmak üzere gerekli tedbirler alınmalı ve ortaöğretime geçiş oranları yükseltilmelidir" stratejisi belirlenmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2006 Yılı Faaliyet Raporu, Nisan 2007;30).

AB üyelik sürecinde bulunan Türkiye'nin zorunlu eğitim süresi, AB üyesi ülkelere göre düşüktür (8 yıl). Portekiz, AB'ye üye olduktan sonra 1986 yılında zorunlu eğitim seviyesini 6 yıldan 9 yıla çıkarmıştır. Aradan geçen yirmi yıldan sonra, Portekiz'deki eğitim seviyesi, Malta ile birlikte hala Avrupa'nın en düşüğüdür (Ercan, 2007;32).

1997-1998 eğitim döneminde ortaöğretimde erkeklerin okullaşma oranı %41,39 iken, kız çocukların okullaşma oranı %34,16'dır. Bu oran 2006-2007 döneminde erkeklerde %60,71'e, kız çocuklarında ise %52,16'ya yükselmiştir.

1997-1998 eğitim döneminde yükseköğretimde erkeklerin okullaşma oranı %11,28 iken, kız çocukların okullaşma oranı %9,17'dir. Bu oran 2005-2006 döneminde erkeklerde %20,22'ye, kız çocuklarında ise %17,41'e yükselmiştir. Eğitimin her seviyesinde kız çocukları aleyhine bir durum mevcudiyetini korumaktadır.

Türkiye ve seçilen bazı ülkeler arası eğitim seviyesine göre cinsiyet (kadın/erkek) oranlarına Tablo 2.2'de yer verilmektedir.

TABLO 2.2. TÜRKİYE VE BAZI ÜLKELERDE KADINLARIN ERKEKLERE GÖRE OKULLAŞMA ORANLARI

Ülkeler	İlköğretim %	Ortaöğretim %	Yükseköğretim %
Brezilya	94	110	102
Çin	100	97	85
Fransa	100	102	128
Almanya	100	98	100
Hindistan	94	79	66
İspanya	99	104	122
İsveç	100	103	155
Birleşik Devletler	96	102	139
Türkiye (2006/07)	94.11	79.65	77.20*

*2005/06 öğretim yılına ait veridir.

Kaynak: Women's Economic Participations, PriceWaterhouseCoopers, 2007;7 ve Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2006-2007, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İstatistik yayını, s:2.

Tablo 2.2 incelendiğinde Brezilya, Fransa, İspanya, İsveç ve Birleşik Devletler'de orta ve yükseköğretimde kadınlar erkeklerden daha fazla okullaşmaktadır. Diğer bir deyişle sözü edilen ülkelerde kadınların lehine bir durum mevcuttur. Ülkemiz Hindistan hariç, tabloda yer alan tüm ülkelerin gerisindedir. Hindistan ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde küçük farkla da olsa Türkiye'den daha düşük oransal değerlere sahiptir.

2006-2007 verilerine göre eğitim kurumlarının kademelere göre okul, öğrenci ve öğretmen sayılarına ilişkin veriler Tablo 2.3'te yer almaktadır.

Tablo 2.3'te görüldüğü gibi, 2006-2007 öğretim döneminde okul öncesi eğitim kademesinde toplam 3.222 okulun (anasınıflar hariç) 1.267'si resmi 1.742'si özeldir. Bu okullardaki toplam 640.849 öğrencinin, 334.252'si erkek, 306.597'si kız çocuğudur. Bu dönemde, 640.849 çocuk okulöncesi eğitim imkanına sahip olup, 48-72 ay çağı nüfusunun %25'i okullaşmıştır.

Mesleki ve teknik ortaöğretimdeki toplam 1.244.499 öğrencinin 760.771'i erkek, 483.728'i kızdır. Mesleki ve teknik ortaöğretimde öğrencilerin %38,87'si kız çocuğu iken, %61,13'ü erkektir. Bu verilerden hareketle, kız çocuklarının erkekler kadar mesleki ve teknik okulları tercih etmedikleri söylenebilir.

TABLO 2.3- EĞİTİM KURUMLARININ KADEMELERİNE GÖRE OKUL, ÖĞRENCİ VE ÖĞRETMEN SAYILARI (2006-2007 ÖĞRETİM YILI)

EĞİTİM KADEMESİ	OKUL KURUM SAYISI	ÖĞRENCİ SAYISI			ÖĞRETMEN SAYISI
		TOPLAM	ERKEK	KIZ	
OKULÖNCESİ EĞİTİMİ	3.222	640.849	334.252	306.597	10.016
OKULÖNCESİ (Resmî)	1.267	580.336	302.224	278.112	4.580
Bağımsız Anaokulu	786	80.767	42.572	38.195	3.217
Anasınıfı	*16.792	482.212	250.696	231.516	**13.018
657 S.K.191.Mad. Göre Açılan	481	17.357	8.956	8.401	1.363
OKULÖNCESİ (Özel)	1.742	60.513	32.028	28.485	4.270
Anaokulu	583	19.401	10.185	9.216	1.888
Anasınıfı	*661	16.999	9.052	7.947	** 1.741
SHÇEK	1.372	24.113	12.791	11.322	3.548
İLKÖĞRETİM	34.656	10.846.930	5.684.609	5.162.321	402.829
İLKÖĞRETİM (Resmî)	33.898	10.346.509	5.408.525	4.937.984	381.354
İLKÖĞRETİM (Özel)	757	213.071	116.099	96.972	21.475
AÇIK İLKÖĞRETİM	1	287.350	159.985	127.365	0
ORTAÖĞRETİM	7.934	3.386.717	1.917.189	1.469.528	187.665
ORTAÖĞRETİM (Resmî)	7.216	2.946.363	1.663.955	1.282.408	174.748
ORTAÖĞRETİM (Özel)	717	86.458	47.180	39.278	12.917
AÇIKÖĞRETİM LİSESİ	1	353.896	206.054	147.842	0
GENEL ORTAÖĞRETİM	3.690	2.142.218	1.156.418	985.800	103.389
GENEL ORTAÖĞRETİM (Resmî)	2.993	1.775.244	942.561	832.683	90.716
GENEL ORTAÖĞRETİM (Özel)	696	85.547	46.509	39.038	12.673
AÇIKÖĞRETİM LİSESİ	1	281.427	167.348	114.079	0
MESLEKİ ve TEKNİK ORTAÖĞRETİM	4.244	1.244.499	760.771	483.728	84.276
MESLEKİ ve TEKNİK LİSE (Resmî)	4.223	1.171.119	721.394	449.725	84.032
MESLEKİ ve TEKNİK LİSE (Özel)	21	911	671	240	244
AÇIKÖĞRETİM LİSESİ	0	72.469	38.706	33.763	0
ÖRGÜN EĞİTİM TOPLAMI	45.812	14.874.496	7.936.050	6.938.446	600.510
***YAYGIN EĞİTİM	10.576	4.508.564	2.545.004	1.963.560	79.370
RESMÎ	1.833	2.141.389	1.043.308	1.098.081	10.190
ÖZEL	8.743	2.367.175	1.501.696	865.479	69.180
ÖRG. VE YAY. EĞT. TOPLAMI	56.388	19.383.060	10.481.054	8.902.006	679.880

*Okul öncesi eğitimde 16 792 resmî anasınıfı ile 661 özel anasınıfı okul sayısına dahil edilmemiştir.

**14 759 okul öncesi öğretmeni kadrolarının bulunduğu kurumların öğretmen sayılarında gösterilmiştir. Toplama dahil edilmemiştir.

***Yaygın Eğitim Kurumlarına ait öğrenci sayısı bilgileri 2005/'06 öğretim yılı sonu itibarıyla verilmiştir

Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2006-2007, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İstatistik Yayını, 2007; 42.

2005-2006 öğretim yılında 6 yaşındaki çocukların okullaşma oranı %83,8, söz konusu oran erkekler için %84,6, kızlar için %82,92'dir. Kız çocuklarının yaklaşık %15'i okul dışında kalmaktadır. 2005-2006 öğretim yılında 6 yaş kayıtlı öğrenci sayısı toplam 1.199.000, bu sayının 617.000'ini erkekler, 582.000'ini ise kızlar oluşturmaktadır. 6 yaş nüfus projeksiyonuna bakıldığında, toplam 1.431.000 çocuğun 729.000'i erkek, 702.000'i kızdır. 2005-2006 öğretim yılında, ilköğretimde okul dışında kalan toplam 1.057.000 çocuğun 392.000'i erkek, 666.000'i kızdır. Yani 2005/06 öğretim yılında ilköğretim çağındaki (6-14 yaş) çocukların %9,5'i okul dışında kalmıştır. Okul dışında kalan erkek çocuklar %6,9'luk bir orana sahipken, kız çocuklar %12,1'lik bir orana sahiptir (Kavak ve Ergen, 2007;12).

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) 2006-2007 örgün eğitim istatistiklerine göre, Türkiye genelinde derslik başına düşen öğrenci sayısı ilköğretimde 34, ortaöğretimde 31 (genel ortaöğretimde 32, mesleki ve teknik okullarda ise 29) kişidir. Bölgesel değerlendirme yapıldığında, derslik başına ilköğretimde 49, ortaöğretimde ise 40 öğrenci ile Güneydoğu Anadolu bölgesinin başı çektiği görülmektedir. İl bazında ise, derslik başına ilköğretimde 62 öğrenci ile birinci sırada Şanlıurfa, ikinci sırada ise 51 öğrenci ile İstanbul ve Gaziantep yer almaktadır. Ortaöğretimde ise 50 öğrenci ile Diyarbakır birinci sırayı alırken, 45 öğrenci ile Batman ikinci sırayı almaktadır (Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2006-2007, 2007; 10-14'den derlenmiştir). Bu veriler, ülkemizin belli bölge ve illerinde derslik başına düşen öğrenci yoğunluğunun azaltılabilmesi için derslik ihtiyacının ciddiyetine dikkat çekmektedir.

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2003-2007 yılları arasında, 28 ülke (27 AB üyesi ülke ve aday konumunda ülke olan Türkiye) üzerinde Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi gerçekleştirmiş ve elde ettiği sonuçları bir rapor haline getirerek 18 Mayıs 2007 tarihinde yayınlamıştır. Türkiye'de her yıl bir milyon insanın eğitim sistemine katıldığı ve durumun bazı bölgelerde, aşırı kalabalık veya dönüşümlü okul sistemini ortaya çıkardığı belirtilmiştir. Yetişkinlerin %8'inin hiç eğitilmiş olmadığı, eğitilmiş olan yetişkinlerin de yarısından fazlasının sadece ilköğretim seviyesinde eğitim gördüğü ve bu

haliyle Türkiye'deki genel eğitim seviyesinin, AB devletlerindeki seviyenin çok altında olduğu raporda vurgulanmıştır. Ayrıca bu kapsamda, OECD tarafından 2005 yılında yapılan 41 gelişmiş endüstri toplumunda 15 yaşındaki 6.000 çocuğun testini içeren değerlendirmede, Türk öğrencilerin, OECD ortalamasının fen bilimleri testinde %13, matematik testinde %15, okuma testinde ise %12'nin altında kaldığı örnek olarak verilmiştir (İç İşleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM), Değerlendirme Raporu Birinci Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi: Türkiye'de Yaşam Kalitesi, Temmuz 2007, 5).

Aynı rapora göre, Türkiye genelinde eğitime karşı yaygın bir tatminsizlik bulunmaktadır. Ülke genelinde, eğitimin tatmin ediciliği (10 puan üzerinden) 4,7 derece ile AB ülkelerine göre çok kötü durumda bulunmaktadır. Bu oranlar AB15 ülkelerde 7,0, AB10 yeni üye ülkelerde ise 6,4 olarak gerçekleşmiştir (İç İşleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM), Değerlendirme Raporu Birinci Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi: Türkiye'de Yaşam Kalitesi, Temmuz 2007, 43).

Genel bir değerlendirme yapıldığında, yıllar itibarıyla erkek ve kadınların eğitimin her kademesinde öğretim görme oranları artmasına rağmen, nüfusun yarısını oluşturan kadınların erkeklerle kıyasla görece olarak eğitimin her kademesinde daha düşük okullaşma oranlarına sahip olduğu görülmektedir.

Bilindiği gibi kadınların eğitimi Türkiye'nin önemli sorun alanlarından birisidir. Türkiye, taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve çekincesiz kabul ettiği uluslararası belgelerde [Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı] kadın okuryazarlığını %100 olarak gerçekleştireceğini taahhüt etmiştir. Nitekim Pekin Eylem Platformu'nda ülkeler, 2000 yılından önce temel eğitime herkesin ulaşabilmesini, ilkokul çağındaki çocukların en az %80'inin ilkokulu bitirmiş olmasını, 2005 yılından önce ise önce ilk ve orta öğretimdeki cinsiyet farkının kapatılmasını taahhüt etmişlerdir. Aynı şekilde, 2015 yılından önce bütün ülkelerde herkesin ilköğretimi tamamlamış olması öngörülmüştür. Türkiye zorunlu olarak ilköğretimi 1997 yılında 8 yıla çıkartarak eğitim konusunda önemli bir adım atmıştır. Bir sonraki adım kız çocukların daha yüksek oranlarda öğretim alarak kız

ve erkek çocukları arasında görülen farkı kapatmak olacaktır. Sekiz yıllık ilköğretim giderlerinde kullanmak üzere hazırlanan yasal düzenlemenin uygulanabilmesi amacıyla "Eğitimde Çağrı Yakalama 2000 Projesi" uygulamaya konmuştur. Projenin politikaları arasında, özellikle kız çocukları açısından önemli olan taşınmalı eğitimin yaygınlaştırılması ile Yatılı Bölge ve Pansiyonlu İlköğretim okullarının kapasitelerinin artırılması hedeflenmiştir (KSGM, Pekin Eylem Platformunun Uygulanmasına Yönelik Verilen Yanıt, 2007;7-8).

YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULLARI

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 25. ve 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 9 uncu maddelerinde, nüfusun az ve dağınık olduğu yerlerde köyler gruplaştırılarak, merkezi durumda olan köylerde ilköğretim bölge okulları ve bunlara bağlı pansiyonlar, gruplaştırmanın mümkün olmadığı yerlerde ise yatılı ilköğretim bölge okullarının (YİBO) açılacağı belirtilmiştir (http://digm.meb.gov.tr/uaorgutler/oecd/oecd_onrapor_trmart06.pdf, 2007;45.).

Böylece, kırsal kesimde okulu bulunmayan köy ve köy altı yerleşim birimlerinde bulunan ilköğretim çağ nüfusu ile yoksul ailelerin çocuklarının ilköğretim hizmetlerine kavuşturulmasını sağlamak amacıyla yatılı ilköğretim bölge okulları açılmıştır. Yatılı ve pansiyonlu ilköğretim okullarında okuyan çocukların yiyecekleri, giyecekleri, ders kitapları, defterleri, harçlıkları, ders araç ve gereçleri ile her türlü giderleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, YİBO'lardan mezun olan öğrencilere, ortaöğretimde yatılılık imkanı da sağlanmaktadır.

2006-2007 verilerine göre, ülkemizde ilköğretim genel müdürlüğüne bağlı pansiyon sayısı 603 ve pansiyon kapasitesi 191.201'dir. Bu pansiyonlardaki parasız yatılı öğrenci sayısı 166.794'tür. Pansiyonda kalan ilköğretim öğrencilerinin 107.637'si erkek, 59.157'si kızdır (Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2006-2007, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İstatistik yayını, 2007;150).

TAŞINMALI İLKÖĞRETİM

Okulu bulunmayan nüfusu az ve dağınık yerleşim birimlerinde bulunan ilköğretim çağındaki çocuklar ile birleştirilmiş sınıf

uygulaması yapan okullarda bulunan öğrencilerin daha kaliteli eğitim-öğretim imkanına kavuşturulması, eğitimde fırsat ve imkan eşitliğinin sağlanması amacıyla MEB tarafından "Taşınmalı İlköğretim Uygulaması" yapılmaktadır. Öğrencilerin taşıma ve öğle yemekleri giderleri devlet tarafından karşılanmaktadır (http://digm.meb.gov.tr/uaorgutler/oecd/oecd_onrapor_trmart06.pdf, 2007;23).

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 1989-1990 öğretim yılında Kırklareli ilinde 3, Kocaeli ilinde 2 merkez okulda pilot uygulama mahiyetinde başlatılan taşınmalı ilköğretim uygulamasının yararlı olduğu tespit edildiğinden uygulamanın yaygınlaştırılmasına karar verilmiştir. 1990-1991 öğretim yılında 9 ilde yapılan taşınmalı ilköğretim, hızlı bir şekilde yaygınlaştırılmış, 2002-2003 öğretim yılında ise 79 ilde uygulamaya geçirilmiştir (<http://iogm.meb.gov.tr/pages.php?page=sube&id=13>). 2006/07 öğretim yılı başı verilerine göre, 81 ilde 694.329 ilköğretim öğrencisi, merkezi yerlerdeki 6 410 ilköğretim okuluna günü birlik taşınmıştır. Uygulama kapsamındaki 694.276 öğrencinin 363.276'sı erkek, 331.053'ü kızdır. Taşınan okul sayısı 27.818'dir (Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2006-2007, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İstatistik yayını, 2007;70-72).

Ülkemizde son 10 yıllık sürece bakıldığında kız çocuklarının eğitim seviyesinde bir artış gözlenmektedir. 1997/98 eğitim yılında temel eğitimin zorunlu ve kesintisiz olarak 8 yıla çıkarılması kız çocuklarının her düzeyde okullaşma oranının yükselmesine, onların eğitimde kalma süresinin uzamasına katkı sağlamıştır. 8 yıllık zorunlu ve kesintisiz eğitime geçişin yanı sıra yoğun bir şekilde yürütülen projeler, kampanyalar ve protokoller ile kız ve erkek çocukların ilköğretimde %100 okullaşma oranı hedefine ulaşmaya çalışılmakta, diğer eğitim kademelerinde okullaşma oranlarının artırılması hedeflenmektedir.

3. TÜRKİYE'DE ÖRGÜN EĞİTİMLE İLGİLİ YÜRÜTÜLMÜŞ OLAN BELLİ BAŞLI PROJELER

ŞARTLI NAKİT TRANSFERLERİ

Türkiye, AB Lizbon Stratejisi'nin bir parçası olan eğitim ve öğretim 2010 çalışma programına katıldığı için ülkemizin eğitimde

hedefi, 2010 yılına kadar kız ve erkek çocuklar için temel eğitimde (ilköğretimde) okullaşma oranını % 100'e ulaştırmaktır.

Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Genel Müdürlüğü ile MEB arasında yapılan protokol çerçevesinde şartlı nakil transferi uygulaması başlatılmıştır. Amaç nüfusun en muhtaç kesimine dahil olan ailelerin çocuklarının temel eğitim hizmetlerine tam olarak erişimini sağlamaktır. Bu kapsamda ihtiyaç sahibi ailelere, çocuklarını düzenli olarak okula göndermeleri şartı ile ilköğretime devam eden erkek öğrencilere ayda 18 YTL, kız öğrencilere 22 YTL, ortaöğretime devam eden erkek öğrencilere ayda 28 YTL, kız öğrencilere ise 39 YTL ödeme yapılmaktadır. Ödemeler doğrudan çocukların annelerine yapılmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2006 Yılı Faaliyet Raporu, Nisan 2007;22)

ANNE-BABA, ÇOCUK EĞİTİMİ PROJESİ

MEB tarafından 1998 yılında başlatılan "Anne-Baba, Çocuk Eğitimi Projesi" ile okur-yazarlık eğitiminin yanı sıra, kurs, panel, ev ve köy ziyaretleri, radyo ve TV programları yoluyla kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesine yönelik çocuk bakımı, aile planlaması, bilinçli eş seçimi ve sağlıklı çocuk dünyaya getirmenin önemi üzerinde durularak özellikle akraba evliliklerinin getireceği toplumsal olumsuzluklara dikkat çekilmesi, başta genç kız ve kadınlarımız olmak üzere tüm aile fertlerinin, bulundukları yörenin sosyo-kültürel problemlerine göre eğitim ihtiyaçlarının tespit edilerek, bu konularda eğitim verilmesi amaçlanmıştır (http://sgb.meb.gov.tr/butce/2007_yili_butce_raporu.doc; 2007; 146).

Proje kapsamında eğitim verilen konu ve uygulamalarda; üniversiteler, devlet hastaneleri, il sağlık müdürlükleri, sağlık ocakları, tıp doktorları, psikologlar, sosyal hizmet görevlileri, yerel basın, yayın kuruluşları ile işbirliği yapılmaktadır.

Projenin başlangıcından bugüne kadar eğitim verilen kişi sayısı toplam 2.355.369 kişiye ulaşmıştır.

ILO ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN SONA ERDİRİLMESİ ULUSLARARASI PROGRAMI

Çocuk işçiliği gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de önemli bir sorundur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün

(ILO) Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'nin izlenmesi çerçevesinde 4 Mayıs 2006 tarihinde yayımlanan İkinci Küresel Rapor tahminlerine göre, dünya genelinde 5-17 yaş grubunda 2002 yılındaki 245 milyon 500 bin olan çocuk işçi sayısı, %11,3'lük düşüşle 217 milyon 700 bine gerilemiştir. Yine 5-17 yaş grubunda tehlikeli işlerde çalışan çocuk sayısı da %25,9'luk düşüşle 170 milyon 500 binden 126 milyon 300 bine gerilemiştir. Türkiye, ILO Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı'na (IPEC) katılan ilk 6 ülkeden biridir. Program halen 87 ülkede devam etmektedir. Türkiye ILO-IPEC programı çerçevesinde 15 yıldır uyguladığı 120'nin üzerinde proje ile ulaştığı sonuç açısından, ILO tarafından çocuk işçiliği ile mücadelede dünyadaki en başarılı ülkeler arasında gösterilmektedir. Çocuk işçiliğindeki düşme eğiliminde ülkemizde uzun yıllara dayanan çocuk işçiliği ile mücadele kültürünün oluşması, başta hükümet, işveren ve işçi kuruluşları olmak üzere, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve yerel yönetimlerin sorun çözümüne yönelik istekli ve kararlı tutumları önemli rol oynamaktadır. ILO, IPEC desteğiyle TÜİK tarafından gerçekleştirilen Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarını 20 Nisan 2007'de açıklamıştır (Aslantepe, 2007; 48-49).

ILO ve IPEC desteğiyle, ülkemizde, 2006 yılı Ekim, Kasım ve Aralık aylarında Hanehalkı İşgücü Anketi ile birlikte gerçekleştirilen Çocuk İşgücü Araştırması'nda 6-17 yaş grubundaki çocuklar kapsamıştır. Çocuk işgücü ile ilgili temel göstergelere Tablo 2.4'te yer verilmektedir (www.tuik.gov.tr/preHaberBultenleri.do?id=482, 2007).

Çocuk İşgücü Araştırması'ndan elde edilen sonuçlara aşağıda yer verilmektedir (www.tuik.gov.tr/preHaberBultenleri.do?id=482, 2007):

- 6-17 yaş grubundaki çocuklar, kurumsal olmayan sivil nüfusun % 22,3'ünü oluşturmaktadır.
- 2006 yılının IV. döneminde Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 16 milyon 264 bindir. Bu yaş grubundaki çocukların % 60,9'u kentsel, % 39,1'i kırsal yerlerde bulunmaktadır.
- 6-17 yaş grubundaki çocukların % 84,7'si bir okula devam ederken, % 15,3'ü okula devam etmemektedir. Okula devam

etmeyen çocukların % 58,8'ini kız çocukları oluşturmaktadır.

- 6-17 yaş grubunda çalışan çocuk sayısı 958 bindir.
- 6-17 yaş grubunda bulunan 16 milyon 264 bin çocuktan % 5,9'u ekonomik bir işte çalışmakta, bir başka ifadeyle istihdam edilmektedir (958 bin kişi). 6-17 yaş grubunda 1994 yılında çağ nüfusun %15,2'si çalışırken, 1999 yılında bu oran %10,3'e, 2006'da ise %5,9'a gerilemiştir. Ülkemizde yıllar itibarıyla çocuk işçiliği oranları azalma eğilimi göstermektedir.
- Türkiye genelinde 6-17 yaş grubunda istihdam edilen çocukların % 47,7'si kentsel, % 52,4'ü kırsal yerlerde yaşamaktadır. İstihdam edilen çocukların % 66'sını erkek, % 34'ünü kız çocukları oluşturmaktadır.
- Çalışan çocukların % 31,5'i bir okula devam ederken, % 68,5'i öğrenimine devam etmemektedir.
- Ekonomik işlerde çalışan çocukların 392 bini tarım sektöründe faaliyet göstermektedir.

- Çalışan çocukların % 40,9'u tarım (392 bin kişi), % 59,1'i tarım dışı sektörde (566 bin kişi) faaliyet gösterirken, % 53'ü ücretli veya yevmiyeli, % 2,7'si kendi hesabına veya işveren, % 43,8'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.
- 6-17 yaş grubundaki çocukların % 5,9'u ekonomik işlerde çalışırken, % 43,1'i ev işlerinde çalışmakta, % 51'i ise hiçbir işte çalışmamaktadır. Çocuk işgücü araştırmalarında, çocukların ekonomik işlerde çalışma durumunun yanı sıra, ev işlerinde çalışıp çalışmadıkları da sorulmaktadır. Ancak, 1994 ve 1999 yıllarında çocukların ev işlerinde çalışıp, çalışmadıkları tek bir soru ile alınmışken, 2006 yılı araştırmasında ev işleri tek tek çocuklara hatırlatılarak sorgulanmıştır.
- Ev işlerinde ailesine yardımcı olduğunu ifade eden 7 milyon 4 bin çocuğun, % 61,2'sini kız çocukları oluşturmaktadır (4 milyon 289 bin kişi).
- Okula devam eden çocukların % 42,8'i ev işlerine yardımcı olurken, okula devam etmeyen çocukların % 44,4'ü ev işlerine yardımcı olmaktadır.

TABLO 2.4- ÇOCUK İŞGÜCÜ TEMEL GÖSTERGELERİ, (BİN KİŞİ)

	Ekim 1994	Ekim 1999	2006 (Ekim-Kasım-Aralık)
Kurumsal olmayan sivil nüfus	59.736	65.422	72.957
0-5 yaş grubundaki nüfus	8.469	7.930	8.479
6-17 yaş grubundaki nüfus	14.968	15.821	16.264
İstihdam (6 ve daha yukarı yaş)	20.984	22.124	22.963
İstihdam (6-17 yaş)	2.269	1.630	958
İstihdam oranı (6-17 yaş) (%)	15,2	10,3	5,9
Kent	611	478	457
Kır	1.659	1.151	502
Erkek	1.372	955	632
Kadın	898	675	326
Tarım	1.510	990	392
Tarım dışı	759	640	566
Ücretli veya yevmiyeli	648	617	513
Kendi hesabına veya işveren	52	28	26
Ücretsiz aile işçisi	1.570	985	420

(www. tuik.gov.tr/preHaberBultenleri.do?id=482,2007)

Özet bir değerlendirme yapıldığında, Türkiye, ILO-IPEC programı çerçevesinde 15 yıldır uyguladığı 120'nin üzerinde proje ile çocuk işçiliği ile mücadelede önemli başarılar göstermiştir. Ayrıca, ülkemizde son 10 yıllık sürece bakıldığında kız çocuklarının eğitim seviyesinde bir artış gözlemlendiği söylenebilir. 1997/98 eğitim yılında temel eğitimin zorunlu ve kesintisiz olarak 8 yıla çıkarılması kız çocuklarının her düzeyde okullaşma oranının yükselmesine, onların eğitimde kalma süresinin uzamasına katkı sağlamıştır. 8 yıllık zorunlu ve kesintisiz eğitime geçişin yanı sıra yoğun bir şekilde yürütülen projeler, kampanyalar ve protokoller ile kız ve erkek çocukların ilköğretimde %100 okullaşma oranı hedefine ulaşılmaya çalışılmakta, diğer eğitim kademelerinde okullaşma oranlarının artırılması hedeflenmektedir.

TARLADAN OKULA PROJESİ

Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik bir diğer proje ise Tarladan Okula Projesi'dir. MEB ve Ç.S.G.B tarafından, ABD Çalışma Bakanlığı-Uluslararası Çalışma Bürosu desteğiyle, IMPAQ firmasının koordinasyonunda yürütülen Tarladan Okula Projesi 2005 yılında faaliyetlerine başlamıştır. Bu proje ile Ankara, Elazığ, Mardin, Gaziantep, Şanlıurfa ve Ağrı illerinde, İl Milli Eğitim Müdürlüklerinin desteği İl Proje Koordinasyon Ofislerinin çalışmaları ile tarımda çalışan ve çalışma ihtimali bulunan risk altındaki çocuklar belirlenmiş ve kayıt takip sistemiyle kayıt altına alınmıştır. Kayıt takip sisteminde

güncellemeler sürekli yapılmaktadır. Proje 2008 Eylül ayında sona erecektir.

Projenin amaçları arasında, tüm çocuklar için eğitimin önemi hakkında farkındalığın yükseltilmesi, eğitim alt yapılarının geliştirilmesi ve harekete geçirilmesi, çalışan ve çalışma riski bulunan çocukların okula devamı için teşvik ve örgün geçiş eğitim sistemlerinin güçlendirilmesi, ulusal kurumların eğitim ve çalışan çocuklarla ilgili politikaların güçlendirilmesi amaçları bulunmaktadır (<http://iogm.meb.gov.tr/pages.php?page=projects&id=18>, 2007). Projenin hedef kitlesi, Proje illeri kapsamında öncelikle tarlada çalışan çocuklar ve aileleridir. Proje kapsamında 10.000 çocuğa ulaşılması hedeflenmiştir.

4. TÜRKİYE'DE YAYGIN EĞİTİM İÇİNDE KADININ YERİ

Genel olarak, Türkiye'de Milli Eğitim Temel Yasası'nda öngörülmüş olan eğitim-insangücü-istihdam dengesi hiçbir dönemde kurulamamıştır. Sanayileşme süreci içinde bulunan Türkiye'nin gereksinim duyduğu nitelikli ve yüksek nitelikli insan gücünü yetiştirme görevi bulunan eğitim sistemi, bu durumla değil AB ülkeleriyle rekabet edebilmek, sağlıklı bir kalkınma amacına bile hizmet etmekten uzaktır. Türk eğitim sisteminin diplomalı işsiz yetiştirmek yerine, sanayi ile bağlantılı, onun olanak ve gereksinimleri ile uyuşacak bir biçimde yeniden yapılanması gereği bulunmaktadır.

TABLO 2.5. BAZI AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE ÖĞRENCİ BAŞINA HARCAMALAR (1997) (ABD DOLARI)

Ülke	Okulöncesi	İlköğretim	Ortaöğretim	Yükseköğretim
Almanya	4.288	3.490	6.149	9.466
Avusturya*	4.867	6.258	8.213	9.993
Fransa	3.462	3.621	6.564	7.177
İngiltere**	5.312	3.206	4.609	8.169
İtalya*	4.462	5.073	6.284	5.972
Yunanistan**	—	2.351	2.581	3.990
Ortalama	4.478	4.000	5.733	7.461
Türkiye*	408	389	564	2.397

* Kamu kurumları,

**Kamu kurumları ve devlete bağlı özel kurumlar.

Kaynak: OECD-Education At A Glance-2000, s.94 ve Türkiye için MEB.

Eğitim için harcanan kaynaklara bakıldığında; AB üyesi ülkelerin tümü Türkiye'den daha çok kaynak kullanmaktadır. Bu ülkeler GSYİH'nın ortalama % 5,5'ini eğitim için harcarken, Türkiye % 3,5'ini harcamaktadır.

Öğrenci başına eğitim harcamalarında da Türkiye son sırada yer almaktadır. AB ülkelerinin öğrenci başına yaptığı harcama, Türkiye'nin harcamalarına göre okulöncesi eğitimde 11, ilköğretimde 10, ortaöğretimde 10, yükseköğretimde 3 katıdır (Tablo 2.5).

Kadının işgücüne katılım oranını yükseltmek için öncelikle mesleki eğitimin niteliğinin günümüz bilim ve teknolojisi ile emek piyasasının talepleri doğrultusunda geliştirilmesine ihtiyaç vardır (www.egitim.aku.edu.tr). Mesleki eğitim bireylere yapacağı iş için gerekli yeterlilikleri kazandırabildiği oranda başarılıdır. Yeterlilik, bireyin iş yapabilme gücüdür. Yeterlilikler öğretme-öğrenme sisteminin çıktısını tanımlar. Çağdaş mesleki eğitim sistemlerinde, işgücünün, yeterlilikler referans alınarak eğitilmesi yönünde güçlü bir eğilim vardır. Yeterliliğe dayalı mesleki eğitim, bireye emek piyasasında yapacağı iş için gerekli yeterlilikleri kazandırmayı amaçlamaktadır. Mesleki eğitim programlarının modüler yapıda yeterlilikler referans alınarak geliştirilmesi ve uygulanması, mesleki eğitimin niteliksel gelişmesinde ileri bir adım olacaktır. Kadının işgücüne katılım oranının artırılması ve işteki etkinliğinin yükseltilmesi için emek piyasasında kadın işgücüne ihtiyaç olan mesleklerin belirlenmesine ve bu mesleklerle ilgili görevlerin yapılabilmesi için bireyin sahip olması gereken yeterliliklerin analiz edilerek tamamlanması gerekir.

T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından, Birleşmiş Milletler CEDAW Komitesine sunulmak üzere hazırlanan Dördüncü ve Beşinci Birleştirilmiş Periyodik Türkiye Raporu'nda (Haziran, 2003); kadın ve erkekler arasında mevcut eğitim açığının en kısa sürede kapatmaya yönelik uygulamalarda, örgün eğitimin yanı sıra, bilgi, beceri ve meslek kazandırmaya ve bireysel ve toplumsal gelişmeyi sağlamaya yönelik yaygın eğitim programlarından bahsedilmektedir.

Rapora göre; 1996 yılından günümüze kadar açılan toplam 237. 284 kursa % 73 ağırlıkta kadınlar katılmıştır. Ancak kadın kursiyerlerin

çoğunluğunun, ev ekonomisi, el becerileri (biçki-dikiş, nakış, oya vb), kuran kurslarına ve düşük oranda da okuma-yazma kurslarına katıldıkları görülmektedir. 1990-1995 yılları arasında açılan 7.462 kursa devam edenlerin %36'sını (72.680) kadınlar oluşturmaktadır. 1995-2002 yılları arasında açılan 34.801 adet okuma yazma kursu ile 398.329 kadın okur-yazar hale getirilmiştir. Kadınlar bu dönemlerde kurslara katılanların % 52'sini oluşturmaktadır.

Kamu kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve üniversiteler işbirliği ile 2001 yılından itibaren uygulamaya konulan Ulusal Eğitime Destek Kampanyası kapsamında Doğu ve Güneydoğu Anadolu illerinde açılan okuma yazma kurslarına katılanların %62'si, mesleki kurslara katılanların %62,4'ü, sosyal-kültürel kurslara katılanların ise yüzde 52,9'u kadınlardan oluşmaktadır.

Kadınları hedefleyen bir başka girişim de Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) tarafından kurulan Çok Amaçlı Toplum Merkezleri'dir (ÇATOM). ÇATOM'un amacı; Güneydoğu Anadolu'daki kadınların eğitim sorunlarını dikkate alarak kalkınma süreciyle bütünleşmelerini sağlamaktır.

Bir diğer bölge odaklı proje Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde 26 ilde uygulanan "Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi Sosyal Gelişmeyi ve İstihdamı Destekleme Projesi"dir. Ekim 2000 tarihinde uygulamaya başlanılan proje ile sosyal ve ekonomik bakımdan yoksulluk içinde bulunan, öncelikle genç kız ve kadınlar olmak üzere, yetişkin nüfusun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amaçlanmıştır. Proje kapsamında açılan kurslara, 2001 yılında toplam 283.906 kadın kursiyer katılmıştır.

Sektörel mesleki eğitim programları, çeşitli kamu kuruluşları yoluyla da sağlanmaktadır. Bunlardan en önemlileri, Türkiye İş Kurumu ve Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı tarafından yürütülen programlardır. 2001 yılı itibarıyla 26.097 adet eğitim çalışmasında 313.73 kadın eğitilmiştir.

Ancak, pek çok kurum tarafından desteklenen ve projelendirilen kurslara ve 1997 yılından bu yana kadın okur-yazarlığında dikkate değer bir artış görülmesine rağmen, Pekin Konferansı'nda 2002 yılı itibarı ile okumaz-yazmazlığın ortadan kaldırılmasına yönelik verilen taahhüt yerine getirilememiştir.

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİME OLAN İHTİYAÇ

Toplumlarda, sanayileşme süreciyle (her ne kadar sanayileşme öncesinde de olsa) çok çeşitli alanlarda nitelikli insan gücü gereksinimine ihtiyaç duyulmaya başlandığı görülmektedir. Çeşitli sanayi kollarının ortaya çıkması, bu alanlara yönelik teknik personele olan ihtiyacı da beraberinde getirmiştir. Bugün ise mesleki ve teknik eğitime olan farklı gereksinimi, bireysel, sosyal, ekonomik ve ulusal gereksinimler bakımından ele almak mümkündür. Bunları kısaca açıklamak gerekirse;

Mesleki ve teknik eğitimdeki bireysel gereksinimler, daha çok bireysel farklılıklarla açıklanabilir. Bu farklılıklardan dolayı ortaya çıkan ihtiyaçları kısaca beş grupta sıralamaktadırlar.

- Onüç ve onsekiz yaşları arasındaki ve tam gün öğrenim gören ortaöğretim öğrencilerin, okullarını bitirdiklerinde bir işe girebilmeleri ve bu işte ilerleyebilmeleri için gerekli beceri ve davranışları kazandıracak programa ihtiyaçları vardır.
- Ortaöğretim sonrasında bireylerin yüksek düzeyde mesleklerle hazırlanma ve mesleklerinde ilerleme ihtiyaçları vardır.
- İlk ve ortaöğrenimini tamamlamadan okuldan ayrılmış veya iş hayatına atılmış bireyler için ileri bilgi ve beceri gerektirmeyen işlerden geçerli ve sürekli bir mesleğe hazırlanma olanağı tanıyan programa ihtiyaçları vardır.
- Yetişkinlerin oluşturduğu ve çalıştıkları mesleklerde gelişme gereksinimi yaşayan bireylerin bilgi ve becerilerinin yenilenmesi için periyodik olarak mesleki gelişme programlarına katılma ihtiyaçları vardır.
- Bedensel, zihinsel, sosyal ve psikolojik özürleri nedeniyle çalışamaz durumdaki ve mesleğini kaybetmiş bireylerin topluma kazandırılmaları için özel durumlarına uygun eğitim programlarına ihtiyaç vardır (<http://yayim.meb.gov.tr>; <http://alm.mebnet.net/metge.htm>).

Toplumların doğal kaynakları, sahip oldukları insan gücü ve bunlardan faydalanma durumları o toplumun refah düzeyini belirlemektedir. Mesleki ve teknik eğitim ise insan gücü yetiştirme aracı olarak burada aktif rol oynamaktadır. Ayrıca, mesleki ve teknik

eğitimi, ekonomik yönden gerekli kılan hedefleri arasında; iş gücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması, üretimde verimlilik ve kalite artışının sağlanması, işsizliğin azaltılması, daha ucuz ve kaliteli mal ve hizmet üretilmesi, iç ve dış pazarlarda rekabet gücünün yükseltilmesi, kaynakların etkinlik, verimlilik ve rasyonellik esaslarına göre kullanılması, çağdaş teknolojinin izlenmesi, yorumlanması, mal ve hizmet üretimine yansıtılması, hızlı, istikrarlı ve sağlıklı bir ekonomik kalkınmanın desteklenerek gerçekleştirilmesi şeklinde sıralanabilir.

Son olarak da ulusal gereksinimler açısından mesleki ve teknik eğitimi incelerken bu gereksinimlerin nedenleri arasında;

- Köyden kente göç edenleri gerekli bilgi ve becerilerle donatmak,
- Gelişen teknolojiyle birlikte teknik insan gücü ihtiyacını karşılamak bulunmaktadır.

Ulusal çalışma gücünün verimini yükseltmek için iş dünyasındaki koşullar, meslekler arasındaki farklılıklar ve bireylerin değişik gereksinimleri dikkate alınarak iyi planlanmış bir mesleki ve teknik eğitim sistemiyle yukarıda sayılan bazı ulusal gereksinimlere cevap verilebilecektir.

TÜRKİYE'DEKİ GENEL ORTAÖĞRETİM KURUMLARI VE MESLEKİ VE TEKNİK LİSELER

Günümüzde mesleki ve teknik liseler dört temel grupta faaliyetlerini sürdürmektedir. Bunlar; erkek teknik öğretim okulları, kız teknik öğretim okulları, ticaret ve turizm öğretimi okulları ve din eğitimi veren okullardır (imamlık-hatiplik ve Kuran kursu öğreticiliği gibi dinî hizmetlerin yerine getirilmesi ile görevli elemanları yetiştirmek üzere hem mesleğe hem de yükseköğretime hazırlayan programların uygulandığı kurumlardır. Din öğretimi okulları; imam hatip liseleri, Anadolu imam hatip liseleri ve çok programlı liselerden oluşmaktadır).

Tablo 2.6'da, 2004-2005 öğretim yılında, orta öğretim durumuna ilişkin veriler gösterilmeye çalışılmıştır.

Görüldüğü gibi, ortaöğretime devam eden toplam 3.258.254 öğrenci bulunmaktadır. Bu öğrencilerin %63,70'i genel ortaöğretim, %36,3'ü mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına devam etmektedirler. Genel

TABLO 2.6. 2004–2005 ÖĞRETİM YILINDA, ORTAÖĞRETİM DURUMUNA İLİŞKİN VERİLER

Eğitim Kademesi	Toplam	Erkek öğrenci	Kız öğrenci	Öğretmen sayısı
Genel ortaöğretim	2.075.617	1.123.459	952.158	102.581
Resmi	1.741.479	926.218	815.261	88.441
Özel	75.693	41.486	34.207	14.140
Açık öğretim lisesi	258.445	155.755	102.690	
Mesleki ve Tek. Ortaöğ.	1.182.637	732.282	450.355	82.736
Resmi	1.106.945	691.192	415.753	81.621
Özel	977	602	375	380
Açık öğretim lisesi	70.374	37.131	33.243	
Diğ. Bak. ve Kurum. Bağlı meslek ok.	4.341	3.357	984	735
Genel Toplam	3.258.254	1.855.741	1.402.513	185.317

Kaynak: Milli Eğitim - Ortaöğretim İstatistikleri (2005–2006)

ortaöğretime devam eden 2.075.617 öğrenciden %45,87'si kız öğrencidir. Bu öğrencilerin büyük bir çoğunluğu, %85,62'si, resmi- genel ortaöğretim kurumlarını tercih etmektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarını tercih eden öğrencilerin %38,08'i kız öğrencidir. Bu öğrencilerin büyük bir çoğunluğu, %92,31'i, resmi-mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarını tercih etmektedir.

Öğretmen sayısına bakıldığında ise 185.317 eğitmenin %55,35'i genel ortaöğretim kurumlarında görev yapmaktadır. Genel ortaöğretimde ortalama 20 öğrenciye bir eğitmen düşmektedir. Mesleki ve teknik öğretim kurumlarında ise ortalama 14 öğrenciye bir eğitmen düşmektedir.

MEB Ortaöğretim İstatistikleri, 2005–2006 verilerine göre erkek teknik öğretim kurumları içerisinde en fazla tercih edilen kurum endüstri meslek liseleridir. (%61,15). Endüstri meslek liselerine devam eden öğrencilerin ancak %6,29'u kız öğrencidir. Bu durum göstermektedir ki, erkek teknik öğretim kurumlarını genellikle erkekler tercih etmektedir.

Kız teknik öğretim kurumları arasında en fazla tercih edilen okullar arasında kız meslek liseleri bulunmaktadır (%52,10). Kız teknik öğretim lisesini tercih eden öğrencilerin %94,16'sı kız öğrencidir. Bu durum göstermektedir ki, erkek teknik öğretim kurumlarına kız öğrenciler tercihte

bulunmazken, kız meslek liselerine de erkek öğrenciler tercihte bulunmamaktadırlar. Bu okullar arasında çok programlı lise ile mesleki ve teknik eğitim merkezlerine kız öğrenciler kadar erkek öğrenciler de katılmaktadırlar.

Ticaret ve turizm öğretimi yapan kurumlar arasında en fazla tercih edilen eğitim kurumu ticaret meslek lisesidir (%59,84). Bu kuruma devam eden öğrencilerin ise %42,47'si kız öğrencidir. Anadolu iletişim meslek lisesi'nde de bu oran kız öğrencilerin lehinedir (%63,67). Kız öğrencilerin tercih ettiği bir diğer kurum da Anadolu ticaret meslek lisesidir.

Kız öğrenciler tarafından tercih edilen ticaret meslek liselerindeki eğitmen sayısına bakıldığında ise ortalama her 18 öğrenciye bir eğitmen düştüğü görülmektedir.

Din öğretimi yapan kurumlara toplam 103.788 öğrenci gitmektedir. Bu öğrencilerin %45,71'i kız öğrencidir. Ülkemizde din öğretimi yapan iki kurum bulunmaktadır. Bunlardan birincisi imam hatip liseleri, diğeri ise Anadolu imam hatip liseleridir. Toplam öğrenci sayısı içerisinde imam hatip liselerine daha fazla talep edildiği görülmektedir (%70,87). Ancak oldukça ilginçtir ki, daha az tercih edilen Anadolu imam hatip liselerinde öğrenim gören öğrencilerin %62,92'si kız öğrencidir.

Din öğretimi veren okulların yıllar içerisindeki değişim oranlarına bakıldığında,

2001–2002 yılı içerisinde toplam 77.389 öğrenci bulunurken, 2002–2003 yılında bu

sayı 71.000'e düşmüştür. Ancak 2004–2005 yılı arasında bu sayı 103.788'e yükselmiştir. Kız öğrenci oranlarına bakıldığında ise; 2001–2002'de %45,83, 2002–2003'de %39,78, 2003–2004'de %45,71 olmuştur. Bu dikkate değer bir bulgudur. 2003–2004 yılı ülkemizde ortaöğretim düzeyinde özellikle kız öğrencilerin, bu tür okulları diğer kurumlara göre daha fazla tercih ettikleri bir yıl olmuştur.

Anadolu sağlık meslek liselerini tercih eden öğrencilerin de büyük bir çoğunluğunun kız öğrenciler olduğunu söylemek mümkündür (%82,40).

Sonuç olarak 2004–2005 yılı dikkate alındığında toplam öğrenci sayısı içerisinde ortaöğretime devam eden kız öğrencilerin; %29,46'sının genel ortaöğretime; %15,49'unun mesleki ve teknik ortaöğretime; %0,014'ünün bakanlık ve kurumlara bağlı meslek liselerine; %55,02'sinin ise yaygın eğitime devam ettikleri söylenebilir. Bu durum göstermektedir ki; ülkemizde halen kız ve erkek öğrencilerin tercih ettikleri okullar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Erkek öğrenciler genel orta öğretim ve mesleki teknik ortaöğretim kurumlarını tercih ederken, kız öğrenciler yaygın eğitim kurumlarını tercih etmektedirler.

Tablo 2.7'de yaygın eğitim kurumlarına ilişkin veriler gösterilmeye çalışılmıştır.

Milli Eğitim İstatistikleri'nden alınan verilere göre 2004–2005 yılları arasında toplam 4.044.975 kişi yaygın eğitim kurumlarından yararlanmaktadırlar. Bu kurumları tercih eden öğrencilerden %44,70'ini kız öğrenciler oluşturmaktadır. Bu kurumlar arasında en fazla tercih edilen birinci yaygın eğitim kurumu halk eğitim merkezleri (%32,45), ikincisi ise özel kurslardır (%29,45). Bu kurumlar içerisinde halk eğitim merkezlerine giden öğrencilerin %56,9'u, özel kurslara devam edenlerin ise %29,94'ü kız öğrencidir. Bu durum göstermektedir ki, yaygın eğitim kurumları içerisinde tercih edilen kurumlardan halk eğitim merkezlerine daha çok kız öğrenciler, özel kurslara da erkek öğrenciler gitmektedirler.

Yaygın eğitim kurumları arasında bulunan pratik kız sanat okuluna devam eden öğrencilerin % 93,54'ü, olgunlaşma enstitülerinin tamamı kız öğrencidir.

Mesleki eğitim merkezine giden öğrencilerin ise %15,27'sini, özel dershanelerin %46,89'unu, meslek kurslarının %33,71'ini, özel eğitim kurumlarının %35'ini kız öğrenciler oluşturmaktadır.

Ortaöğretim kurumlarında görüldüğü gibi, yaygın eğitim kurumlarında da din eğitimi alan yani Kuran kurslarına katılan öğrencilerin % 86,91'ini kız öğrenciler oluşturmaktadır. Kuran kurslarına devam eden öğrenci sayısına bakıldığında 2001–2002 yılından bu yana % 42,75 oranında artmıştır.

5. MESLEKİ EĞİTİMİ GELİŞTİRME VE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYI AMAÇLAYAN BAZI PROJELER:

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİ GELİŞTİRME (METGE) PROJESİ

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarını çağdaş bir yapıya kavuşturmak amacıyla bilim ve teknolojiye gelişme ve değişimlerin, birey ve iş hayatının ihtiyaçları doğrultusunda eğitim alanına yansıtılması, etkin biçimde uygulanması ve işsizliği azaltmada etkili bir meslekî ve teknik eğitim hizmeti sunmak amacıyla 1993 yılında yürürlüğe konulan proje, 2003 yılı Eylül ayında tamamlanmış ve sistemdeki yerini almıştır.

Proje ile yerel düzeyde eğitim ihtiyaçlarına duyarlı okul yapısı ve öğretim sistemi geliştirilmiş ve sektörün eğitim ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik, sektörle iş birliği içinde modüler öğretim programları geliştirilmiştir (<http://aml.mebnet.net/metge.htm>). METGE kapsamında, Politika Grubu'nun yapmış olduğu atölye çalışmasına ilişkin Ron Tuck tarafından hazırlanan raporda, ülkemizde özellikle Ulusal Yeterlilik Sistemi'ne ilişkin işlevlerin ne ölçüde yetersiz kaldığını göstermektedir.

Türk mesleki ve teknik eğitim sistemini çağdaş bir yapıya kavuşturmak amacıyla Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur. 7 Ekim 2006 tarihli Resmi Gazete'de yayınlandığı üzere, Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'nun amacı; ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, denetim, ölçüm ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere mesleki yeterlilik kurumunun kurulması, çalışma usul ve esasların belirlenmesi ile

ulusal yeterlilik çerçevesiyle ilgi hususların düzenlenmesini sağlamaktır

Pek çok kamu ve özel sektör kuruluşu üyesinin katılımıyla oluşturulan MYK'nın şüphesiz arzulanan hedefler doğrultusunda aktif çalışacağı düşünülmektedir. Ancak bu bölümde Politika Grubu tarafından dikkate alınan bazı konulardan bahsetmenin yararlı olacağı tahmin edilmektedir. Buna göre grubun raporuna göre;

Şu anda mesleki standartların geliştirilmesi konusunda yasal bir sorumluluğa ait MYK oluşturulmuştur. Bununla birlikte ulusal mesleki standartlara ilişkin kanun tasarısı bu sorumluluğun Ulusal Meslek Standartları Kurumu'nda (UMSK) olması gerektiğini savunmaktadır. Türk Standartları Enstitüsü (TSE) kendisinin mesleki standartların geliştirilmesinden sorumlu olması gerektiği kanısındadır. Ancak hiçbir AB ülkesinde üründen sorumlu bir kurum mevcut değildir ve süreç standartlarında da aynı zamanda ulusal mesleki standartların sorumluluğuna sahiptir.

Türkiye'de şu an doğrudan yeterlilik geliştirme işlevini karşılayacak olan bir oluşum mevcut değildir. Mesleki müfredat programları Tahsil Kurulu'nun onayına tabidir ve diplomalar mesleki ve teknik okullar tarafından verilmektedir. Ancak yeterliliklerin verilmesi için ulaşılmaması gereken standartlarda ulusal tanımın mevcut olmadığı ortadadır.

Türk Akreditasyon Kurumu (TURKAK) laboratuvar, belgelendirme ve denetim hizmetleri sunan yerel ve uluslararası birimi akredite etmek ve bu birimi kabul edilmiş standartlara uygun olarak çalışmalarını sağlamak amacıyla kurulmuştur.

Tahsil Kurulu milli eğitim alanında çok çeşitli sorumluluklara sahiptir. Ulusal yeterlilik sistemi konusunda yapılan idare ve yönetim düzenlemeleri mutlaka Tahsil Kurulu'nun milli eğitim sisteminde yerini bilmelidir. Sistemde mevcut olan boşluk; mesleki eğitim ve öğretimde ulusal bir sınav ve sertifika eksikliğidir. İlk soru; mesleki standartlar ve mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi sorumluluğunun farklı kişiler ya da kurumlar tarafından mı yapılacağı yoksa sadece oluşturulacak olan tek bir kurumun üyeleri tarafından mı yapılacağıdır.

Önemli bir konu da, otelcilik ve turizm gibi ya da inşaat gibi konularda kapsamlı mesleki sektöre karşılık gelen bir dizi yeterlilik veren kurum oluşturmaktadır. Bu seçeneğin avantajları, iş sektörüne daha güçlü "mülkiyet" verecek olması, belirli yeterlilik kategorileri açısından ülke genelindeki standartların birbiriyle tutarlı olmasını sağlayarak, UMSK'nın üzerindeki yükü azaltacağıdır. Bu seçeneğin dezavantajı ise, iş sektöründe çok çeşitliliğin olmasıdır. Ancak, ulusal yeterlilik sisteminin tüm

TABLO 2.7 YAYGIN EĞİTİM KURUMLARINA İLİŞKİN VERİLER

Yaygın eğitim kurumları	Toplam	Erkek öğrenci	Kız öğrenci	Öğretmen sayısı
Pratik kız sanat okulu	73.656	4.751	68.905	188
Olgunlaşma enst.	1.515	0	1.515	289
Yetişkinler teknik eğitim merkezi	443	325	118	
Halk eğitim merkezi	1.312.618	574.937	737.681	4.724
Mesleki eğitim merkezi	309.962	262.605	47.357	4.532
Özel kurslar	1.191.251	834.533	356.718	16.660
Özel dershaneler	925.299	491.408	433.891	41.031
Meslek kursları	61.842	40.990	20.852	
Özel eğitim	10.052	6.532	3.520	2.106
Kuran kursları	158.370	20.726	137.611	6.078
Toplam	4.044.975	2.236.807	1.808.168	75.608

Kaynak: Yaygın Eğitim İstatistikleri (2004–2005)

sorumluluğu UMSK'nın üzerinde olması bu dezavantajın üstesinden gelinmesini sağlayacaktır.

ANNE-BABA-ÇOCUK EĞİTİMİ PROJESİ

1998 yılında başlatılan "Anne-Baba-Çocuk Eğitimi Projesi" ile çeşitli yerleşim birimlerinde bulunan okullar aracılığıyla anne-baba ve çocuklarımızın eğitim ihtiyaçları tespit edilmekte ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda; aile içi ilişkiler, çocuk gelişimi ve eğitimi, akraba evlilikleri, hamilelik, beslenme, kardeş ilişkileri, etkili ders çalışma yöntemleri v.b. konularda konferans, panel, kurs, ev ve köy ziyaretleri yoluyla ailelere ulaşılarak eğitimler verilmektedir. Proje kapsamında bugüne kadar 1.491.292 kadın, 538.425 erkek olmak üzere toplam 2.029.717 kişinin eğitimden yararlanması sağlanmıştır.

İŞKUR TARAFINDAN DÜZENLENEN İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURLARI

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) istihdamın artırılması, işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla, Aktif İşgücü Programları çerçevesinde aşağıda bazıları belirtilen işgücü yetiştirme faaliyetlerinde bulunmaktadır.

İSTİHDAM GARANTİLİ İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURLARI

Kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği ya da iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilmelerini amaçlayan kurslardır. 2006 yılında istihdam garantili olarak 246 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş, bu kurslara 1.664'ü kadın ve 3.361'i erkek olmak üzere toplam 5.025 kişi katılmıştır.

İstihdam garantili kurslarla ilgili verilerine bakıldığında 2000 yılından 2006 yılına kadar geçen sürede kurs sayılarında oldukça inişli - çıkışlı gelişmeler olduğu görülmektedir. Şüphesiz bunun en önemli nedeni kursiyerlerin talebi ile ilgilidir. Ancak 2005-2006 yılları arasında hem kurs hem de kursiyer sayısındaki artışın, istihdam garantili kursların tercih edildiğini göstermektedir. Ancak bu olumlu gelişmelere rağmen, kadın kursiyer sayısının azlığı (%33,14) kadınların bu tür kurslara pek fazla rağbet etmediklerini göstermektedir.

KENDİ İŞİNİ KURMAK İSTEYENLERE YÖNELİK MESLEK EDİNDİRME KURLARI

Kuruma kayıtlı işsizlerden herhangi bir mesleki bilgi ve becerisi bulunmayanların kendilerine gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını temin amacıyla düzenlenen meslek edindirme kurslarıdır. Bu kurslar daha çok yörelin özellikleri dikkate alınarak planlanmaktadır. 2006 yılında kendi işini kuracaklara yönelik olarak 38 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş, bu kurslara 478'i kadın ve 170'i erkek olmak üzere toplam 648 kişi katılmıştır.

Kendi işini kurmak isteyenlere yönelik meslek edindirme kurslarına gerek kurs gerekse kursiyer sayısı açısından tercih edilmeyen kurslar arasında olduğu söylenebilir. Bunun en önemli nedenleri arasında; ekonomik sorunların yaşandığı bir ülkede pek çok kişinin kendi işini kurmaya cesaret edememesi ve belki de bu tür bir kursun olduğunun pek çok kişi tarafından bilinmiyor olmasıdır. Ancak bütün bu olumsuz sonuçlara rağmen, kursiyerlerin büyük bir çoğunluğunun kadın olmasının (%73,76), ülkemizde kadın girişimciliğinin yaygınlaşmaya başlayabileceği umidini taşımaktadır.

HÜKÜMLÜLERİN MESLEKİ EĞİTİMİNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR

İŞKUR 2001 yılında yapılan olağan genel kurulunda alınan kararla; cezaevi ortamında bulunan hükümlülerin tahliye olduklarında daha kolay iş bulabilmeleri amacıyla Aktif İşgücü Programları'ndan yararlandırılmaları istenmiştir. Bu karardan hareketle, Adalet Bakanlığı ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak, tahliyelerine az süre kalan hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları başlatılmıştır. Bu faaliyet 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi gereğince, özürü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüklerine uymayan işverenlerden kesilip, kuruma aktarılan ceza paraları kapsamında sürdürülmektedir. 2006 yılında hükümlülere yönelik olarak 126 kurs düzenlenmiş, bu kurslara 53'ü kadın ve 1.966'sı erkek olmak üzere toplam 2.019 kişi katılmıştır.

İŞSİZLİK SİGORTASI KAPSAMINDA İŞSİZLERE VERİLEN EĞİTİMLER

Sigorta kapsamında işsizlik ödeneği almaya hak kazanan işsizlerin ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilerek işe yerleştirilmelerini veya kendi işlerini kurmalarının sağlanması amacıyla meslek geliştirme, değiştirme ve edindirme eğitimlerine 2002 yılı Nisan ayından itibaren başlanılmıştır. 2006 yılında işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlere yönelik olarak 118 işgücü yetiştirme kursu düzenlenmiş, bu kurslara 480'i kadın ve 1.207'si erkek olmak üzere toplam 1.687 kişi katılmıştır.

İşsizlik sigortası kapsamında verilen eğitimlere olan talebin gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Ancak bu tür programlara da kadın kursiyerlerin katılımı (%28,45) oldukça azdır.

GAP GİDEM

GAP GİDEM projesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde uygulanmakta olan bir KOBİ geliştirme projesidir. Proje, Sürdürülebilir İnsani Kalkınma prensiplerinden yola çıkılarak, GAP Bölge Kalkınma İdaresi, KOSGEB, Türkiye Kalkınma Bankası ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ortaklığında şekillenmiştir (www.iskur.gov.tr).

Projenin genel hedefi, GAP bölgesindeki kadın girişimciliğin geliştirilmesidir. Bir başka ifade

ile kadınlar tarafından işletilen işyeri sayısının artması, kadın istihdamının yaratılması, kredi olanaklarından faydalanmaları ve yan çıktı olarak kadın istihdam sayısına katkı sağlayarak aile gelir düzeylerinde artış kaydedilmesi beklenen çıktılar arasında yer almaktadır.

GİDEM tarafından Güneydoğu Anadolu Kadın Girişimcilik Danışma Kurulu kurulmuştur. Bu kurul, Diyarbakır'da kadın STK'lar için Leonardo programına proje geliştirmiştir. 14.000 Euro'luk proje AB tarafından kabul edilmiştir. Yine ABD'den Kadın İçin Küresel Fon (GFW) kuruluşu Diyarbakır'a davet edilmiş ve beş proje sunulmuştur.

KOSGEB

T.C Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Küçük ve Orta Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığına bağlı olan KOSGEB, özellikle küçük ve orta ölçekli şirketlere, bilişim, bölgesel kalkınma, danışmanlık ve eğitim, girişimciliği geliştirme, kalite geliştirme, kredi destekleri, pazar araştırması ve ihracatı geliştirme, teknoloji geliştirme ve uluslararası işbirliğini geliştirmeye yönelik faaliyetleriyle hizmet veren bir kurumdur.

KOSGEB'in verdiği eğitimler arasında; kadın girişimcilere yönelik programlar da bulunmaktadır. Eğitime katılan kadınların, iş fikirlerinin hayata geçirilmesine yönelik

TABLO 2.8 2002 YILINDA BAŞLATILAN EĞİTİM KAMPANYALARI İLE İLGİLİ İSTATİSTİKLER

İl	2002-2003 öğretim yılı öğrenci sayısı			2003-2004 öğretim yılı öğrenci sayısı			% artış (kız)
	Toplam	Erkek	Kız	Toplam	Erkek	Kız	
Ağrı	100.880	61.291	39.589	104.492	62.513	41.979	6,04
Batman	108.256	61.273	46.983	107.879	59.989	47.890	1,93
Bitlis	60.611	36.835	23.776	63.523	38.209	25.314	6,47
Diyarbakır	283.013	163.494	119.519	290.350	165.197	125.153	4,71
Hakkari	49.604	28.693	20.911	51.059	29.127	21.932	4,88
Muş	80.906	49.088	31.818	84.039	50.203	33.836	6,34
Siirt	60.589	35.722	24.867	66.836	37.122	29.714	19,49
Şanlıurfa	263.346	157.848	105.498	264.118	156.569	107.549	1,94
Şırnak	70.429	42.549	27.880	72.563	42.929	29.634	6,29
Van	174.391	107.329	67.062	187.328	112.835	74.493	11,08
Genel Toplam	1.252.025	744.122	507.903	1.292.187	754.693	537.494	5,83

Kaynak: <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler>

stratejiler oluşturulmalarına yardımcı olunmaktadır. Ayrıca KOSGEB, kadınlara yönelik bazı projeler de yürütmektedir. Bunlardan bir tanesi de, 2002 yılında başlayıp, 2005 yılında biten "Hızır Giyim Sektöründe Mesleki Eğitim Projesi" kapsamında özellikle genç işçilere ve sektörde çalışan genç kadınlara yönelik yaklaşık 5900- 6000 işçinin eğitilmesidir (www.kultur.gov.tr).

UNICEF

UNICEF ile Milli Eğitim Bakanlığı işbirliğinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerin katılım ve katkısı ile ilköğretim çağındaki (6-14 yaş) kız çocuklarından eğitim sistemi dışında kalan, okulu terk eden ya da devamsızlık yapan öğrencilerin %100 okullulaşmalarının ve eğitimde cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmasına yönelik kampanyalar yapılmıştır.

Tablo 2.8'de 2002 yılında başlatılan kampanya ile ilgili istatistik veriler gösterilmeye çalışılmıştır.

- 10 ilden gelen verilere göre, kızların okullulaşmasında Siirt %19.49, Van%11.08 ve Muş % 6.34'lük bir artış sağlamıştır.
- Kampanyanın bir yıllık uygulaması sonucunda: bir önceki yıla oranla 40.000 kız öğrenci fazladan kayıt olmuştur. Artış oranları %2 ile %20 arasında değişmektedir.

Tüm kampanya çalışmaları süresince Türkiye genelinde 273.447 kız çocuğunun okullulaşmadığı tespit edilmiş, illerde yapılan çalışmalar sonucunda bunların %81'i (222.800 kız çocuğu) okullulaştırılmıştır. Ancak tespit edilen 50.647 (%19'luk kısım) kız çocuğunun eğitim sistemine kazandırılma çabaları sürdürülmektedir.

POLİTİKA ÖNERİLERİ:

- Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, okul öncesi dönemden, üniversiteye ve emek gücünün sürekli eğitimine kadar, okullaşma oranlarının artırılması ve eğitim kalitesinin yükseltilmesi, devletin en temel politikalarından biri olmalıdır. Bu politikanın uygulanışı kararlılıkla takip edilmelidir.
- Kız çocuklarının evliliğe endekli hayat görüşü kırılarak, kız çocuklara kendi kendine yeten bireyler olabilme anlayışı aşılanmalıdır.

- AB üyelik sürecinde bulunan Türkiye'nin zorunlu eğitim seviyesi, AB üyesi ülkelerden düşüktür (8 yıl). Bireylerin sosyal, psikolojik, düşünsel ve fiziksel olarak gelişmesinde oldukça önemli bir yeri olan okul öncesi eğitimin de yaygınlaştırılması sağlanmalıdır. Bunun için, Milli Eğitim Bakanlığı önderliğinde toplumsal farkındalık düzeyini yükseltecek faaliyetler yapılmalıdır. Ayrıca, öğretmen ve fiziki altyapı ihtiyacının karşılanması için gerekli önlemler alınarak, okul öncesi eğitimin Türkiye genelinde fırsat ve imkân eşitliği sağlayacak şekilde geliştirilerek yaygınlaştırılmasına çalışılmalıdır. Özellikle, Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinde, okul öncesi eğitimde Türk dilinin öğretilmesi açısından kız çocuklarına pozitif ayrımcılık uygulanmalı ve okulöncesi eğitime ağırlık verilmelidir.
- 1997/98 eğitim döneminden itibaren ülkemizde 8 yıllık kesintisiz zorunlu eğitime geçilmesine rağmen kız çocuklarının %12'si öğrenim hakkından yararlanamamaktadır. İlköğretime kayıt yaptırılmayan veya okula devam konusunda sorun bulunan kız çocukları ile ilgili bilgi alma ve izleme konusunda muhtarlar görev alabilir. Muhtarların bu konuda etkili çalışmalarını sağlamak için **teşvik sistemi** uygulanabilir. Muhtarlara okula kayıt veya devamını sağladığı kız çocuk başına küçük de olsa bir ödül verilebilir.
- İlköğretimde okul terklerinin azaltılması için başta kırsal kesime ve kız çocuklarına yönelik olmak üzere risk grubu tanımı yapılarak, risk grubunda olan çocukların okula devamlarının sağlanması için gerekli tedbirler alınmalı ve cinsiyet farkı gözetmeksizin ortaöğretime geçiş oranları yükseltilmelidir.
- İhtiyaç sahibi ailelere şartlı nakit transferi adı altında çocuklarını düzenli olarak okula göndermeleri şartı ile, her ay doğrudan çocukların annelerine yapılan ödemeler, birtakım ailelerde çocuğun ihtiyaçları için harcanmamaktadır. Söz konusu paranın çocuk için harcanmasının sağlanması için okul-anne işbirliği ve harcama konusunda üstünlük paylaşımı ile ilgili düzenlemeler yapılmalıdır.

- Toplumsal dönüşümün sağlanmasında, MEB yaşam boyu eğitim perspektifi ile ilgili olarak belirlenen politikaları sistemli bir biçimde uygulamalıdır.
- Özellikle kız çocuklarının okula aidiyet duygularını kaybetmemeleri için; eğitimin, ders dışı faaliyetlerin ve öğretmenin kalitesi artırılmalıdır. Öğretmenlerin cinsiyet ayrımcı tutumlar ve tüm çocuklara eşitlikçi yaklaşımlar konularında hassasiyetleri artırılmalıdır. Bu konuda öğretmenler eğitimden geçirilmelidir.
- Ders kitaplarının, cinsiyet ayrımcılığına yol açabilen geleneksel kadın rolünü sembolize eden kadın modeli figürlerinden mümkün olan en kısa zamanda arındırılması gereklidir.
- İçinde bulunduğumuz çağ bilgi çağıdır ve çağın gereklerine uygun olarak eğitimde bilgi teknolojilerinin kullanımı yaygınlaştırılmalıdır.
- Kız çocukların okutulmasına yönelik yapılan kampanyalar eğitim konusunda ciddi bir duyarlılık yaratılmasına yardımcı olmuştur. Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin okullaşma bilincinin yaratılması için, medyanın, yerel yönetimlerin, STK'ların, eğitim kurumlarının, sanayi sektöründeki işverenlerin duyarlı olmasını sağlayacak işbirlikleri sağlanmalıdır.
- Eğitimin gerekliliği ve önemi konusunda farkındalık yaratmak için bilgilendirici ve bilinçlendirici kampanyalar yapmaya artan oranlarda devam edilmelidir. Bu kampanyalarda, toplum tarafından güvenilirliği ve/veya sevilirliği yüksek olan sanatçı, sporcu, siyasetçi, işveren vb kişiler yer almalıdır.
- Özellikle, kız çocukların eğitimin her kademesine etkin bir biçimde katılımını gerçekleştirmek için bazı kesimlerde halen geçerliliğini koruyan sosyal yargıları kırmak için yukarıda belirtilenlere ilaveten Diyanet İşleri Başkanlığı önderliğinde kız çocukların okula gönderilmesi konusunda kampanyalar başlatılmalıdır. Örneğin, Diyanet İşleri Başkanı'nın kız çocuklarının eğitimin her kademesinde okullaşması ile ilgili kısa ve özlü konuşmalarına televizyon kanallarında bilimli periyotlarla yer verilmesi sağlanabilir. Ayrıca, denetim mekanizması etkin bir biçimde kullanılarak cami imamlarının özellikle Cuma hutbelerinde bu konuyla ilgili vaazlar vermeleri sağlanmalıdır.
- Özellikle kırsal kesimde, öğrencilerin okula ulaşımının ciddi bir sorun teşkil ettiği bilinmektedir. Taşımali Eğitim ve Bölge Yatılı ve Pansiyonlu İlköğretim Okulları, söz konusu sorunun çözümünde ve özellikle de kız çocuklarının eğitim imkanlarından daha fazla yararlanabilmesi açısından önemli uygulamalardır. Ancak, taşımali eğitimin de bazı sorunları vardır. Bunlardan en önemlileri bazı bölgelerde kış aylarında yaşanan ulaşım güçlüğü ve öğrencilerin uygun olmayan koşullarda okullara taşınabilmeleridir. Bu nedenlerden dolayı, taşımali ilköğretim uygulamasının mümkün olduğunca asgariye indirilerek, Yatılı İlköğretim Bölge Okulları'nın (YİBO) sayılarının ve mevcut YİBO'ların yatılılık kapasitelerinin ve kalitelerinin ihtiyaca yanıt verecek biçimde artırılması gereklidir.
- Bütün eğitimin kademelerinde okullaşma oranlarını artırmak için toplumsal bilinç yaratılmalı, fiziki mekân, donanım ve öğretmen ihtiyacı, yerleşim yerleri arasındaki farklılıkları azaltacak şekilde giderilmez. Bu konuda MEB, yerel yönetimler ve sivil toplum örgütleri arasında işbirliği, güç birliği ve dayanışma sağlanmalıdır.
- Çocuk işçiliği gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de önemli bir sorundur. Ülkemizde 15 yıldır alınan önlemler sayesinde yıllar itibarıyla çocuk işçiliği oranları azalma eğilimi göstermektedir. Çocuk işçiliği ile mücadelele aynı kararlılıkla devam edilmelidir. Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili bakanlıklar ve kuruluşların katkısıyla öncelikle çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması ve çocukların istismar edildiği alanlardan çekilmesine yönelik çalışmalar hızla tamamlanmalıdır. Tarım alanında, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerdeki örneklerinden birini, çocuğun ücret karşılığında gezici ve geçici tarım işlerinde çalışması oluşturmaktadır. Ayrıca, bu durum, çocuğun okula devamlılığında da

önemli sorunlar yaratmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önderliğinde 6 ilimizde Eylül 2005'te tarımda çalışan ve çalışma ihtimali bulunan risk altındaki çocuklarla ilgili olarak başlatılan Tarladan Okula projesi faaliyetlerinin, çalışan ve/veya çalışma riski bulunan tüm çocuklara yaygınlaştırılmasına çalışılmalıdır.

- Ülkemizin bazı bölgelerinin kırsal kesimlerinde, yaygın ve yoğun olarak tarlada çalıştırılan ilköğretim çağındaki çocukların öğretim dönemlerine yaklaşık bir ay geç başlayabildikleri bilinmektedir. Yukarıda sözü edilen "Tarladan Okula" projesinin tarlada çalışmak zorunda bırakılan tüm çocuklara uygulanması sağlanıncaya kadar, *geçici bir çözüm* olarak söz konusu çocukların eğitimlerinin kesintiye uğramaması için gerekli olan yerlerde yöresel bazda ve belli bir sistem (MEB koordinasyon ve kontrolünde) dahilinde öğretim dönemlerinde esnek takvim uygulaması yapılabilir.
- Çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından (MEB, bazı sivil toplum örgütleri gibi) maddî gücü yeterli olmayan öğrencilere burs ve kredi verilmektedir. Ancak, bunun daha sistematik ve ihtiyaca daha fazla yanıt verir hale gelebilmesi için MEB'in yetki alanı içinde etkin bir burs ve kredi sistemi geliştirilmelidir.
- Öğrenci sayısının çokluğu, buna karşın fiziki mekan ve donanım eksikliği nedeniyle, uygulanmakta olan ikili öğretimden tekli öğretime geçilmesi sağlanmalıdır.
- Gerekli rehberlik ve danışmanlık hizmetinin olmaması nedeniyle özellikle kız öğrencilerin, izleyecekleri meslekî eğitim programlarını ve iş alanlarını yeterince tanımadan meslek seçimine gitmeleri engellenmelidir.
- Mesleki eğitim programları geliştirilirken, eğitim kurumlarının bulunduğu bölgesel özellikler (sanayileşmenin yoğun yaşandığı) ve kız öğrencilerin devam etmekte oldukları kurumlar (ortaöğretim ya da yaygın eğitim kurumları) ile ilgi ve kabiliyetleri dikkate alınarak, iş hayatının ihtiyaçları ile istihdama yönelik uygun programlara yönlendirilmesi yapılmalıdır.

- Meslekî eğitim programları günün şartlarına uygun olarak esnek bir yapıda hazırlanmalıdır.
- Gerek kız gerekse erkek öğrencilerin, meslekî yeterliliklerinin etkin bir şekilde ölçülmesi muhakkak sağlanmalıdır.
- AB'ye uyum sağlamada gerekli olan yasa, kurul ve komisyonların bir an önce oluşturulması, verilen yardım ve olanaklar, özellikle kız öğrencilere eğitim veren kurumlara aktararak onlara meslek edinme imkanlarının sağlanması gereklidir.
- Mesleki ve teknik eğitim dahilinde uygulanan programlarda diploma ve çeşitli sertifikalar verilecek şekilde geniş tabanlı ve modüler esasa göre bir yaklaşım izlenilmesi önemli bir husus konumuna gelmiştir. Bu noktada eğitim programları amaç, kapsam, süre ve diğer nitelikler bakımından meslek standartları göz önünde bulundurularak yeniden yapılandırılmalıdır.
- Eğitim programları teknolojik çevreden olabildiğince yararlanılabilecek bir anlayışla oluşturulmalı ve programa katılan öğrencilerin (özellikle kız öğrencilerin) teknolojik ortamı tanımaları, teknolojinin boyut ve olanaklarını kavrayarak teknolojiden yüksek derecede yararlanmaları esas alınmalıdır.
- Mesleki ve teknik eğitim kurumlarına talebin sürekli bir şekilde sürmesi, eğitim kurumlarının bulunduğu yere göre gerekli uyarlamaların hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesi için okul yönetimlerinin yetki alanlarının genişletilmesi önem arz etmektedir. Aynı zamanda yönetim ve finansmanda dahil olmak üzere plânlamadan uygulamaya kadar her aşamada, işveren ve işçi kuruluşları, akademik ve araştırma kurumları, meslek kuruluşları, öğrenci-öğretmen-veli temsilcileri gibi ilgili kurum ve kuruluşları aktif bir şekilde karar alma sürecine katılımları sağlanarak yerel yapılanma gerçekleştirilmelidir.
- Mesleki teknik eğitim programlarının hazırlanmasında, kız öğrencilerin iş hayatına aktif katılımını sağlayacak istihdam politikalarının belirlenmesinde ve uygulama aşamasında hükümet,

işveren, sendika temsilcileri, öğrenci ve öğretmenlerden oluşan kurulun muhakkak oluşturulması gereklidir.

- Örgün ve yaygın eğitim, genel ve mesleki eğitim arasında yatay ve dikey geçişlere olanak sağlanması, kız öğrencilerin bu konuda teşvik edilmesi ve özel kontenjanların ayrılması sağlanmalıdır.
- Almanya’da uygulanan düalist sistemde olduğu gibi, teknik ve mesleki liseler ile yaygın eğitim kurumlarında eğitim gören öğrencilere almış oldukları modüler programa yönelik olarak sektörler de uygulama imkanının sağlanması gereklidir.
- Özellikle mesleki teknik eğitimden geçen kız öğrencilerin, üniversite ve yüksekokullara geçişte karşılaşacakları güçlüklerin giderilmesi, almış oldukları modüler eğitim programlarına yönelik üniversite ya da yüksek okul programlarına yönlendirilmesi ve mezun olan kız öğrencilere istihdam imkanlarının sağlanması gereklidir.
- Her ilde mesleki eğitimi geliştirme ofislerinin kurulması ve AR-GE çalışmalarına geniş yer verilmesi yararlı olacaktır.
- Çeşitli nedenlerle eğitim alamadan, eğitim çağı dışına çıkmış bireylerde eğitim imkanları konusunda farkındalık yaratılarak, onların açık öğretim, e-öğretim fırsatlarından yararlanmaları teşvik edilmelidir. Okur-yazar olmayan anne ve babaların okur-yazar olmalarını sağlayan kampanyalara devam edilmelidir. Yaş sınırına bakılmaksızın isteyen herkese meslek eğitimi olanağı tanınmalıdır.
- İş başında eğitim-hizmet içi eğitim faaliyetlerine geniş yer vermek, özellikle kadın çalışanlara yönelik olarak geliştirici kurslar açılarak onların kariyer planlamalarında yardımcı olmak yararlı olacaktır.
- Öğretmenlerin (özellikle kadın öğretmenlerin) yurt içi ve yurt dışında

eğitilmesine olanak sağlanması, gelecekte yetişecek kız öğrenciler için örnek bir model olma niteliğinde olacaktır.

- Toplumun her kesimindeki bireylerin dikkatini çekecek, ikna edici ve çarpıcı mesajların yer aldığı kısa tanıtımlar ya da programlar hazırlanarak, televizyon kanallarında yayımlanması sağlanmalıdır. Bu programlarda ailenin refah seviyesinin yükseltilmesinde çalışan kadın modeli vurgulanmalıdır.
- Türk Silahlı Kuvvetleri’nde askerlik görevini yapan kişilere kadın-erkek eşitliği, kız çocuklarının okullaşarak meslek edinmesinin önemini kavratacak eğitimler verilmelidir.
- Yabancı dil öğretimine önem verilmelidir.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Türkiye’de sekiz yıllık kesintisiz zorunlu eğitime geçilmesiyle birlikte kız çocukların okullaşma oranlarında ilerleme sağlanmış olsa da, oranlar Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında hala çok düşük seviyelerdedir. Oranların yukarılara çekilebilmesi için kız çocuklarının eğitim her seviyesinde daha fazla okullaşmasına toplumun tüm kurumları özellikle önem vermelidir .

Okula erişimin düşük olduğu bölgelerde, kız çocuklarının eğitim görebileceği Bölge Yatılı ve Pansiyonlu İlköğretim Okulları’nın sayıları artırılmalı, var olan okulların kalitesi yükseltilmelidir. Yine bu bölgelerde uygulanan kız çocuklarına yönelik eğitim kampanyalarına devam edilmelidir.

Okulla ilişkisi çeşitli nedenlerle kesilmiş kadınların yaygın eğitim yoluyla eğitime devam etmeleri teşvik edilmelidir. Kadınlar var olan yaygın eğitim programlarından yeterince yararlanmamaktadırlar. Bu programlar, kadınlara daha etkin yöntemlerle tanıtılmalı, katılımları sağlanmalıdır.

Tüm bunların yanısıra, toplumda kadına atfedilen rollerin kırılması, kadının eğitimi ve işgücüne katılımında büyük artış sağlayabilecektir.

BÖLÜM 3: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK MALİ DÜZENLEMELER

YARD. DOÇ. DR. OĞUZ KARADENİZ
DR. H. HAKAN YILMAZ

GİRİŞ

Kadınların gerek çalışma yaşamlarına katılımı gerekse çalışma yaşamında kalmalarını sağlayacak olan ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlerin hepsini bu çalışma kapsamında ele almak şüphesiz ki mümkün değildir. Bu bölümde öncelikle ekonomik faktörler esas olmak üzere somut ve uygulanabilir politika önerileri geliştirmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda geliştirilen politikalar niyet beyanları olmaktan öte uygulanabilir olmalarını sağlamak üzere finansman önerileri ile birlikte ortaya konacaktır.

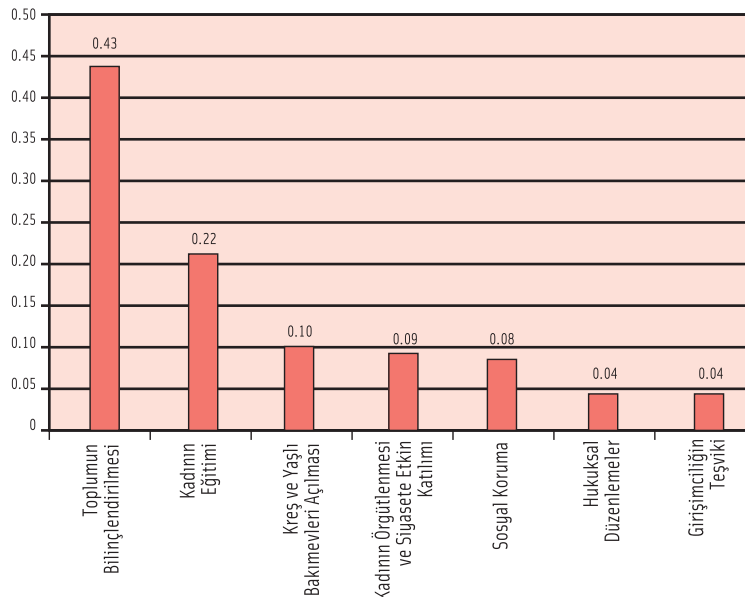
1. KADINLARIN İSTİHDAMINI ARTIRACAK YÖNTEMLERİN TESPİTİ

01 Ekim 2007 tarihinde yapılan TÜRKONFED çalıştayında kadınların istihdamını artıracak 117 önerinin gruplara göre dağılımı Şekil 3.1'de verilmiştir.

Şeklin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere kadın istihdamını artıracak önerilerin

neredeyse yarısına yakını (%43), toplumun kadınların eğitimi ve çalışması konusundaki bilinçlendirme ile ilgilidir. Aynı çalıştayın sabah oturumunda kadınların istihdamının önündeki engellerin başında toplum ve aile baskısı (%18), kadının özgüven ve bilinç eksikliğinin (%11) tespit edilmiştir. Gerçekten de geleneksel aile sistemi içerisinde kadına atfedilen rolün ve kadının çalışmasına dönük eş ve aile baskısının kadın istihdamında önemli bir etken olduğu göz önüne alındığında (Bkz. I. Bölüm) sorunların çözümünde de toplumun bilinçlendirilmesi ve eğitiminden başlamak en rasyonel yol olacaktır. Hemen belirtelim ki, kadın istihdamının büyük oranlarda artırılması bugünden yarına hemen gerçekleşebilecek bir değişim değildir. Ancak sorunun çözümü kısa, orta ve uzun vadeli çözümler şeklinde yapılandırılabilir. Bu noktada kısa vadede, kreş ve yaşlı bakımevi sayısının artırılması, aile yardımları sigortasının kurulması, kısmi süreli çalışanlar ile eve iş verme sistemi içerisinde çalışanlara

ŞEKİL 3.1 01 EKİM 2007 TARİHİNDE YAPILAN ÇALIŞTAYDA KADIN İSTİHDAMINI ARTIRACAK ÖNERİLERİN GRUPLARA GÖRE DAĞILIMI (%)



Kaynak: TÜRKONFED 01.10.2007 Tarihli Kadın İstihdamı Toplantı Tutanaqları

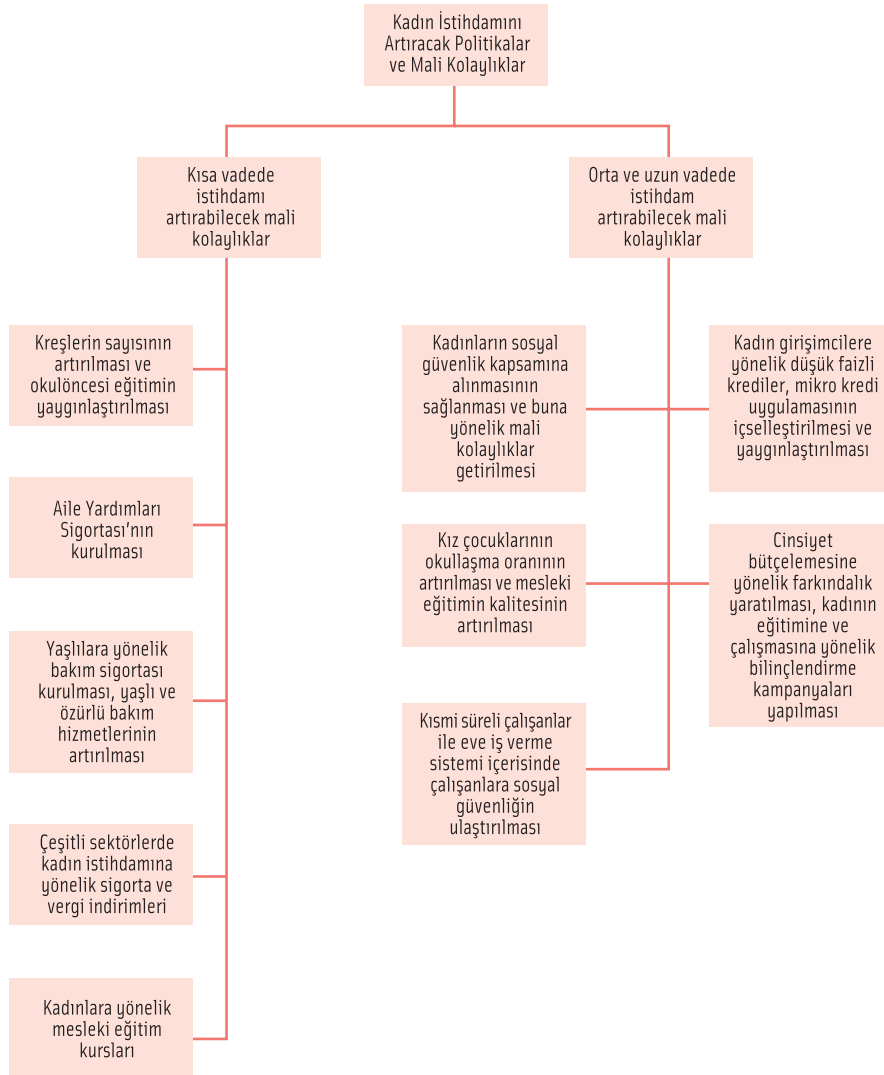
sosyal güvenliğin ulaştırılması ve asgari gelir güvencesinin sağlanması, mesleki eğitim kursları gibi önlemler, çalışmaya hazır olan, ancak çocuk ve yaşlı bakımı ya da eğitimsizlik gibi nedenlerle çalışmayan kadınların istihdamını kolaylaştırabilecektir. Öte yandan kadının çalışmasına yönelik olumsuz tulumları kırabilecek toplumu bilinçlendirmeye yönelik faaliyetler, kadının sosyal güvenliğe erişimini kolaylaştıracak düzenlemeler, kızların okullaşma oranının artırılması ve mesleki eğitimin kalitesinin yükseltilmesi gibi uygulamalar orta ve uzun vadede kadınların istihdamını kolaylaştırabilecektir.

Çalışma kapsamında ortaya konan politika önerileri farklı şekillerde ve ağırlıkta ele alınabilir. Önemli olan nokta genel politikalar ve planlarla uyumlu bir stratejik plan yaklaşımı ile konuların ele alınması ve uygulamaya

konulmasıdır. Burada önemli olan bütünsel bir yaklaşımla önceliklerin, bir yönüyle tercihlerin, zaman ve kaynak boyutları da dikkate alınmak suretiyle ortaya konması ve sonrasında yönetilmesine dikkat edilmesidir. Örneğin mikro kredi gibi moda ve şık söylemlerin söylemde kalmaması, aksine çok sayıda iyi uygulama örneği yaratılarak sistem tarafından içselleştirilmesi ve sahiplenilmesi sağlanmalıdır.

Bu çalışma kapsamında getirilen önerilerin önemli bir kısmı kamu sektörü ile özel sektörün ortak çabasını gerektirmektedir. Bu çerçevede politikalar arasında anlayış birliği oldukça önemlidir. Yine hizmet sunacak olan çok sayıda kamu kurumu arasındaki koordinasyonun güçlü olması da hizmetlerin sunum düzeyi ve kalitesi açısından önem taşımaktadır.

ŞEKİL 3.2 KADININ İSTİHDAMINI ARTIRACAK POLİTİKALAR VE MALİ KOLAYLIKLAR



Yard. Doç. Dr. Oğuz Karadeniz ve Dr. Hakan Yılmaz tarafından oluşturulmuştur.

KISA VADEDE İSTİHDAMI ARTIRABİLECEK MALİ KOLAYLIKLAR

1. KREŞLERİN SAYISININ ARTIRILMASI VE OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİN YAYGINLAŞTIRILMASI

Kadınların işgücüne katılım oranının artırılması ile çalışma hayatında okuldaki erken ayrılanlar, engelliler, göçmenlerin işgücü piyasasına entegre edilmesi AB istihdam stratejisinin temel hedefleri arasındadır. Buna göre üye devletler 2010 yılına kadar işsizlik ve istihdama katılım oranlarında farkın azalmasını ve kadınların işgücü piyasasını katılımını hedefleyen politikalar geliştirilecektir. Kadınların iş ve özel yaşamlarını ayırt edecek ve çalışma yaşamına dönmelerini kolaylaştıracak şekilde politikalar geliştirilmelidir. Bu noktada çocuk bakım hizmetleri geliştirilmeli, 2010 yılına kadar üç yaş altı çocukların %33'üne, 3 yaş ile zorunlu eğitim yaşı arasındaki çocukların ise %90'ına çocuk bakım hizmetleri sağlanmalıdır (EC 2003/578). 2010 yılına kadar öğrenimini erken bırakanların oranı %10'dan fazla olmayacaktır. Ayrıca üye ülkeler çalışmayı teşvik edecek politikalar izleyeceklerdir. Yaşlı işçilerin, engellilerin, niteliksiz işçilerin ve kadınların istihdama katılımını sağlayacak, işsizliği azaltacak vergi ve sosyal yardım reformları araştırılacaklar, 2010 yılına kadar marjinal efektif vergi oranları ile düşük ücretliler üzerindeki vergi yüklerini azaltacaklardır (EC 2003/578).

OECD ülkelerinde erken çocuk eğitimi ve bakımını ele alan bir çalışmaya göre, finansman programları beş ana başlık altında incelenmektedir (Cleveland ve Krashinsky 2003:24) ¹:

- Çocukla ilgili izinler ve birleştirilmiş yardımlar: Analık, babalık, aile, çocuk bakım izinleri, ödenekler.
- Kamu ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından sağlanan hizmetler
- Erken çocuk eğitimi ve çocuk bakımı için arzın artırılması için destekler: Okul ve kreşler için ücret, kalite geliştirilmesi ile ilgili ödenekler, vergi yardımları, vergi indirimleri
- Erken çocuk eğitimi ve çocuk bakımı için talebin artırılması için destekler:

Düşük gelirli ailelerin çocuklarını okula göndermelerine yönelik destekler, kreş ücretlerinin vergiden indirimleri

- Diğer finansman programları

Bazı AB ülkelerinde okul öncesi dönemde çocuk bakım hizmetlerini veren kurumlara ve ailelerin finansmana katkılarına göre dağılımı ek tabloda verilmiştir. Buna göre AB ülkelerinde aileler merkezde çocuk bakımı halinde maliyetin %15-35'ini kendileri karşılamaktadırlar (Bkz. Ek Tablo 3.6 Plantega, Siegel).

Türkiye'de istihdam piyasasında yer alan kadınların sürekliliğini sağlamaya yönelik politika önerilerinin başında çocuk bakımı ile birlikte kreş ve okul öncesi eğitim veren kurumların sayısının artırılması gelmektedir. Kısa vadede özellikle eğitilmiş kadınların kentlerde işgücüne katılım oranını artırabilecek en önemli katkı buradan gelecektir.

Kreşlerin sayısının artırılmasına paralel olarak 4-5 yaşındaki çocuklara okul öncesi eğitim veren kurumların kapasitelerinin ve sayılarının artırılması birbirini destekleyen bir süreç olarak görülmelidir. Kreş sonrası çocukların okul öncesi eğitime devam etmeleri, ülkenin iyi yetişmiş insan gücüne katkı anlamında, eğitim politikası yönünden önemli bir politika açılımı olarak görülmelidir.

Kentlerde kadınların işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu yaş grubu % 30 ile 25-29 yaş grubudur. 30-34 yaş grubunda kadınların işgücüne katılım oranları sert bir düşüşle %26,3'e gerilemektedir. Bundan sonra ise 35-39 yaş grubunda düşüş yavaşlamakta (%25,9), 40-44 yaş grubunda ise düşüş tekrar hızlanmaktadır (TÜİK 2006 HHİA verileri).

Kadınlar sadece çocuk bakımı için değil, aynı zamanda okul öncesi ve ilköğretimde okuyan çocukları ile ilgilenmek için de işgücüne katılmaktan vazgeçmektedirler.

Ülkemizde kreş hizmetleri ile okul öncesi eğitim hizmetlerinin yeterli olması halinde en iyi senaryo ile kadınların işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu 25-29 yaş grubundaki %30'luk oranın 44 yaşın sonuna kadar devam edeceği varsayımı altında, kentlerde 30-44 yaş grubunda bulunan

1 Ek tabloda bazı OECD ülkelerinde Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımı için ana finansman modelleri gösterilmiştir.

yaklaşık 300 bin kadının daha işgücüne katılabileceği ve kadınların işgücüne katılım oranı %19,9'dan %21,6'ya yükseleceği tahmin edilmektedir. Konuya istihdam oranı açısından bakıldığında ise aynı varsayımlar altında 30-44 yaş grubunda kadın istihdamında 150 bin civarında bir artış olabileceği ve kadın istihdam oranının %16,7'den %17,5'a yükselebileceği tahmin edilmektedir.²

Diğer yandan TÜİK 2006 HHİA verilerine göre kadınların 45-49 yaş grubunda mevcut işgücüne katılım oranları ile istihdam oranlarının önemli ölçüde azalmakta ve %15,2'ye gerilemektedir. Söz konusu düşüşte, sigortalı çalışan kadınların erken emeklilik hakkından yararlanıp emekli olmasının ya da yaşlı bakımı nedeniyle kadının işgücü piyasasından çekilmesinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Türkiye'de nüfusun artan oranda yaşlandığı dikkate alındığında, yukarıdaki veriler gelecek 10 yılda çok daha yüksek düzeye çıkacaktır. Çocuk bakımı, kreş ve okul öncesi eğitime yönelik atılacak adımlar tahminen 300 bine yakın kadının istihdam piyasasına girişini en fazla etkileyecek faktörlerin içinde yer almaktadır. İşgücüne katılım oranının istihdam piyasasında yaşanacak olumlu gelişmelerle çok daha yüksek orana çıkması durumunda, bu sayı çok daha yüksek düzeye çıkacaktır. Hemen belirtelim ki bu durum sadece işgücü

piyasasından çekilen kadınları değil, piyasaya bu nedenlerle giremeyen kadınları da teşvik edecektir. Bu politika işgücü piyasasından çekilen kadınlar kadar, işgücüne çocuğu olması ve çocuğuna bakacak kimsesi olmadığı için katılmayan kadınların da katılım oranını yükseltecektir.

Bugün Türkiye'de 4-5 yaş grubunda okullaşma oranı % 20 civarında iken 3-5 yaş grubunda bu oran % 10-15 bandına düşmektedir.

Okullaşma oranın son dönemde geliştirilen politikalarla % 15'lerden % 20'lere çıkarılması önemli bir gelişme olarak görülmekle birlikte, bu yaş grubunda eğitimin daha çok bakım olarak algılanması sunulan eğitimin kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. Nitekim 2008 yılı programında bu tespit DPT tarafından da açık bir şekilde ifade edilmiştir.³

Türkiye gerek gelişmiş, gerekse kendisine benzer gelişmekte olan ülkeler arasında okul öncesine en az kaynak ayıran ülkeler arasında yer almaktadır. OECD ülkelerinde okul öncesinde öğrenci başına yaklaşık 4.500 ABD doları düzeyinde kaynak ayrılırken bu tutar Türkiye'de 276 ABD dolarıdır. Türkiye Hindistan, Endonezya, Filipinler gibi ülkelerle benzer kaynağı okul öncesine ayırmaktadır (bkz; Yılmaz 2007).

Okul öncesinde okullaşma oranının özellikle kentlerde artırılması gerekmektedir. Bu

TABLO 3.1 OKULÖNCESİ ÖĞRENCİ SAYILARI VE OKULLAŞMA ORANLARI (2002-2007)

	Çocuk Sayısı			% Dağılımı		Okullaşma Oranı	
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	4-5 yaş	3-5 yaş
2002	270.966	18.152	289.118	93,7	6,3	10,3	6,8
2003	310.279	13.273	323.552	95,9	4,1	11,4	7,5
2004	352.830	14.063	366.893	96,2	3,8	12,7	8,5
2005	416.802	17.969	434.771	95,9	4,1	15,2	10,2
2006	521.447	28.700	550.147	94,8	5,2	19,3	12,9
2007	604.449	36.400	640.849	94,3	5,7	22,5	15,0
Ortalama				95,1	4,9	15,2	10,2

Kaynak: H. Hakan Yılmaz, Preprimary Education in Turkey. Financial Structure and Envelope (2007), UNICEF Destek Çalışması.

² İşgücü= İstihdam Edilenler + İşsizler

İşgücüne Katılım Oranı = İşgücü/Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus

İstihdam Oranı =Çalışanlar/ Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus Bkz. TÜİK HHİA Açıklamaları www.tuik.gov.tr/isgucu (Erişim Tarihi:01.11.2007)

³ DPT 2008 Yıllık Programı, s. 204

anlamda kısa vadede öncelikle mevcut ilköğretim okullarının kapasitelerinden yararlanılması önem taşımaktadır. Kamunun son iki yılda olduğu gibi 30'u aşkın yeni üniversite açmak politikası yerine kaynaklarını artan oranda okul öncesine ayırması, eğitim getirisi yanında kadınların istihdam piyasasına girişini de destekleyecektir.

Ancak hemen finansman sağlansa bile kreş ve okul sayısının bugünden yarına artırabilmek kolay değildir. Problem, kendisini özellikle kreş ve okul öncesi eğitim kurumlarında çalışacak olan eğitimli ve yetişmiş uzman personel sağlanmasında gösterecektir. Bu nedenle sadece bu kurumların sayısının artırılması değil, buralarda çalışacak uzman personelin eğitime yönelik olarak da yaygın ve örgün eğitim programlarının gözden geçirilmesi ve buna yönelik finansman sağlanması gerekmektedir. Dolayısıyla sorunun aşılarda çözümü bütünsel bir perspektifte orta ve uzun vadede kendisini gösterecektir. Bununla birlikte ilk aşamada kreşlerin ve okul öncesi eğitim veren kurumların kapasitelerinin artırılması sağlanmalı, yenilerinin açılması hızlandırılmalıdır.

FİNANSMAN MODELİ:

Çocuk bakımını ve okul öncesi eğitime yönelik olarak finansman modeli, kamu ve özel sektörün ortak katkısı ile birlikte ele alınmalıdır. Bu anlamda kamu kaynakları ile özel sektör kaynaklarını içeren bir karma finansman modeli öngörülmelidir.

Türkiye'deki mevcut yapıya bakıldığında karşımıza çıkan finansman yapısı (TÜİK 2002) ve çalışmayı revize eden Yılmaz (2007) çalışması çerçevesinde aşağıdaki şekildedir:

GSYİH'nın onbinde 3'ü düzeyinde bir kaynak okulöncesine ayrılırken, bu kaynağın yaklaşık % 60'ını başta hanehalkı olmak üzere, özel

kesim fonları finanse etmektedir. Kaynağı harcamaya çeviren kurumlar açısından bakıldığında ise % 61'le kamu kurumları önceliği almaktadır.

Hizmet sunumu ise esas olarak kamu kurumları tarafından yerine getirilmektedir. Okulöncesi eğitim alan öğrencilerin yaklaşık % 95'i kamu eğitim kurumlarında eğitim almaktadır. Özel kesim katılımının oldukça yüksek olduğu bu alanda özel kesimin hizmet sunumunda payının artması gerekmektedir.

Bu çerçevede okulöncesi eğitime yönelik finansman kaynakları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere kamu kurumları gerek eğitim politikası, gerekse sosyal yardım anlamında bu eğitimi hem finanse etmeli hem de sunmalıdır. Burada hizmeti sunan kamu kurumları açısından iki temel kaynak söz konusudur; birincisi vergi mükellefinin parası, başka bir ifadeyle bütçeden alınan kaynak, ikincisi ise hizmetten yararlananlardan alınan katkı paylarıdır.
- Özel sektör ise istihdam ettiği personele yönelik olarak bu hizmeti doğrudan sunabileceği gibi, bu hizmeti sunan kurumlara, çalışanlarını desteklemeye yönelik olarak maddi katkılarda bulunabilir.
- Yerel yönetimlerin kaynakları kullanılabilir.
- Kamusal bir politika olarak okul öncesi eğitim veren kurumlara yönelik, başta vergi ve sosyal güvenlik primi olmak üzere, çeşitli kısmi nitelikte teşvik müesseseleri öngörülebilir.
- Sivil toplum başta olmak üzere meslek örgütleri, sendikalar, odalar ile organize sanayi bölgelerinin kaynakları bu alanda kullanılabilir.

Kreşler için kaynak, hem kamu hem de özel sektörün katkısı yoluyla sağlanabilir. Kamunun

TABLO 3.2 OKULÖNCESİ EĞİTİM HARCAMALARI (bin YTL) (2002)

	Merkezi Yönetim		Yerel Yönetimler		Özel Kaynaklar		Uluslararası Kaynaklar	Genel Toplam
	MEB	Eğ.Kur.	Belediyeler	İl.Öz.İd.	Hanehalkı	Firmalar		
Okulöncesi	36.130	928	97	35	51.683	754	3	89.631
Kamu	36.130	83	97	35	17.722	498	3	54.569
Özel		845			33.961	256		35.062

Kaynak: TÜİK 2004 ve Yılmaz 2007, UNICEF Destek Çalışması.

kreş açması ve/veya kreş açmaya yönelik girişimleri mali açıdan desteklemesinin birden fazla finansman modeli olabilir. Burada önemli olan ihtiyacın, bir diğer ifadeyle talebin doğru tespit edilmesidir.

İhtiyaçlar ortaya konduktan sonra ikinci aşama finansmanın ve hizmet sunumunun nasıl sağlanacağıdır. Burada merkezi idare yanında, yerel yönetimlere ve sosyal güvenlik kurumlarına da önemli rol ve sorumluluk düşmektedir.

Kamu, kreşlere yönelik olarak kuracağı bir bütçe içi fonla yararlanacak kişiler üzerinden bir finansman desteğinde bulunabilir (bkz. bütçe içi fon modeli). Burada finansman desteğinin maliyetin tümünü kapsamaması gerekmektedir. Bu politikaların uygulamasında kamu, özel kurumların çocuk bakımı, kreş gibi yatırımlarına fon aracılığı ile destek verebilir.

Eğer bakım evde gerçekleşecekse (kapasite yetersizliği veya tercih durumlarına göre farklılaşmakla birlikte) katlanılan maliyet kurulan fon (bütçe içi fon modeli) ve/veya bu fona bu amaçla bütçeden finansman desteği sağlanmak suretiyle karşılanabilir.

İlgili yasalarda yapılacak değişikliklerle, işletmeler yanında işçi ve işveren örgütleri (işçi ve işveren sendikaları ile odalar) tarafından da katkı verilmesi sağlanabilir.

Kreş için bir diğer alternatif kaynak da Avrupa Birliği fonları olabilir. Finansman, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardımları'nın (IPA) ya da Avrupa Sosyal Fonu'ndan sağlanabilir. Kreşler ve okul öncesi eğitim kurumlarında çalışacak olan uzman personelin yetiştirilmesinin desteklenmesine yönelik olarak Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardımları'nın (IPA) İnsan Kaynağının Geliştirilmesine Yönelik IV no'lu bileşeninden ya da Avrupa Sosyal Fonu'ndan sağlanabilir. (yardımlarla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. ÇSGB 2007a, ÇSGB, 2007/b).

2. AİLE YARDIMLARI SİGORTASININ KURULMASI

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki 102 Sayılı Sözleşmesi'nde yer alan 9 sigorta kolundan bir tanesi de aile yardımları sigortasıdır. Kentlerde çocuk yetiştirmek, ailenin anaokulu ve kreş giderlerini artırmaktadır (Kurtulmuş, 1997:195).

Aile yardımları sigorta kolu, çocuk sahibi olan ailelerin giderlerini karşılamada önemli bir araçtır. Aile yardımları sigortası kapsamında çocuk sahibi ailelere verilecek paralar çocuğun bakımında kullanılabilir. Aile yardımlarının çocuk sayısını artıracığı yönündeki endişeler olsa da (Tuncay, Ekmekçi, 2005), modern anlamda sosyal güvenliğin yaygınlaştırılabilmesi ve çocukların sağlıklı yetişebilmesi için aile yardımları sigortası kurulmalıdır (Şakar, 2004). Verilecek çocuk yardımlarının belirli çocuk sayısı ile sınırlanması, yardımların nüfus artışına etkisini önleyebilecektir. Hemen belirtelim ki, 5165 sayılı kanun ile 01.01.2008 tarihinden itibaren çalışan ücretlilere asgari geçim indirimini kolaylığı getirilmiştir. Çocuk sahibi olan ücretlinin asgari geçim indirimini iki çocuğa kadar %7,5, sonraki çocuklar için %5 olarak belirlenmiştir. Ancak asgari ücret üzerinden yapılan hesaplama göre, ücretliye bir çocuk için 6,3 YTL ek gelir sağlanmaktadır ki, söz konusu rakam çocuk masraflarını karşılamaktan oldukça uzaktır (Ayrıntılı bilgi için bkz. 265 seri no'lu Gelir Vergisi Taslağı www.gib.gov.tr Erişim Tarihi: 17.11.2007).

FINANSMAN MODELİ:

Aile yardımla sigortası birçok ülkede istihdamla sınırlı tutulmuştur ve işveren primleriyle finanse edilmektedir (Kurtulmuş, 1997:209). Türkiye'de kamu çalışanlarına yönelik olarak aile yardımı ödenekleri artırılırken, işsizlik sigortası prim oranının %1'lik kısmı azaltılarak aile yardımları sigorta kolu kurulabilir. Çalışan kadınların evde bakılan çocukları için fondan yapılan yardımlar artırılabilir. Yoksul ailelere dönük olarak ise Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDGM) tarafından uygulanan ödeneklerin verilmesi, çocuğun okula gitmesine ve sağlık kontrollerinin düzenli yapılmasına bağlanabilir. Yoksullara yönelik ise vergilerle finanse edilen bir aile yardımları sistemi kurulabilir. Yardımın alınabilmesi, çocukların çalışmamasına ve eğitime devam etmesine, kadının mesleki eğitim kursuna gitmesine ve çalışmasına bağlanabilir.

3. YAŞLILARA YÖNELİK BAKIM SİGORTASI KURULMASI, YAŞLILARA VE ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK BAKIM HİZMETLERİNİN YAYGINLAŞTIRILMASI

Ülkemizde bakım hizmetlerine ilişkin bir sigorta kolu bulunmamaktadır. Evde bakım hizmetleri ise pahalı olması yanında yetersizdir.

TABLO 3.3 BAZI ÜLKELERDE BAKIM HİZMETLERİ VE FİNANSMANI

Ülkeler	Finansman
Belçika	Hastalık ve maluliyet sigortası çerçevesinde karşılanmaktadır. Ayrıca primsiz rejim çerçevesinde devlet bütçesinden vergilerle finanse edilen sosyal yardımlarla bakım hizmetleri sağlanmaktadır.
Bulgaristan	Bakım programı sosyal sigortalar kapsamında karşılanmaktadır. Ayrıca devlet, belediyeler ve hizmet alanlar tarafından ortaklaşa finanse edilen programlar bulunmaktadır.
Çek Cumhuriyeti	Sağlık sigortası ile sosyal hizmetler çerçevesinde sağlanmaktadır.
Almanya	Zorunlu uzun dönem bakım sigortası bulunmaktadır. Prim oranı %1,7 olup, işveren ve sigortalı tarafından yarı yarıya karşılanmaktadır. Primlerle finanse edilen sistemin yanında vergilerle finanse edilen sosyal hizmetler bulunmaktadır.
İrlanda	Bakım hizmetleri vergilerle finanse edilmektedir.
Norveç	Genel sosyal güvenlik rejimi herkesi kapsamaktadır. Bunun yanında bakım hizmetiyle ilgili belediyelerin sorumluluğu bulunmaktadır.
Portekiz	Sosyal sigorta ve sosyal yardım kanunları çerçevesinde karşılanmaktadır.
Slovenya	Sosyal sigortalar ile merkezi bütçe ve belediye bütçelerince karşılanmaktadır.
Macaristan	18 yaşın altındaki çocuklar ile yaş sınırlaması olmaksızın maluller için bakıcı ücreti yerel yönetimlerce karşılanmaktadır. Ayrıca genel bütçeden vergilerle finanse edilen sosyal yardımlar bulunmaktadır.

Kaynak: MISSOC 2006

Kurulacak bakım sigortası ya da evde bakım hizmetlerinin mevcut hastalık sigortasından sağlanması ile yaşlı bakımı sağlanabilir.

Hemen belirtelim ki Avrupa'da uzun dönemli bakım hizmetleri yaşlılık, malullük ya da sağlık sigortası kapsamında verilmekte ve Almanya dışında ek olarak işveren ve sigortalıdan prim alınmamaktadır. Tablo 3.3'te çeşitli ülkelerde uzun dönemli bakım hizmetlerinin finansmanı hakkında bilgi verilmiştir.

Kurulacak yaşlı bakımevlerinin Türk toplumunun da yapısı dikkate alınarak, kadına günlük hizmet verecek şekilde planlanması da aktif kullanımının teşvik edilmesi bağlamında yerinde olacaktır.

Özürlü çocukların bakımına yönelik mali destekler ve/veya kurumsal yapılar yoluyla sunulan hizmetler, özellikle kadının istihdam piyasasına girmesini olumlu etkilemektedir. Bu anlamda, özürlüler kanunu ile özürlülere evlerinde bakılmaları halinde 2007 yılı için aylık 403 YTL, özel bakım merkezlerinde bakılmaları halinde ise aylık 806 YTL ödenmesi uygulaması, (Bkz. 60. Hükümet Programı) kadınların istihdam piyasasında kalmaları açısından olumlu bir politika uygulamasıdır. Burada önemli olan nokta, bu politikanın sürekliliğinin olması ve ödemelerin reel değerini zaman içinde korumasıdır.

FİNANSMAN MODELİ:

01.01.2008 tarihinde yürürlüğe girmesi beklenen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında evde bakım hizmetleri sağlanabilir.

Yaşlı bakımevleri, sosyal güvenlik kurumlarının yanında yerel yönetimlerin de finansman ve hizmet sunumu desteği sağlayacağı bir alan olarak ele alınmalıdır.

Özellikle belediyelerin yaşlılara yönelik bakımevi kurulması ve/veya evde sunulan bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik olarak bütçelerinden kaynak ayırmalarının teşvik edilmesi sağlanabilir. Burada eğer ana sorumluluk merkezi idareye verilecekse yerel yönetimin katkısı, kapasitenin artırılması ve sunulan hizmetin kalitesinin artırılmasına yönelik olmalıdır. Bu şekilde teşvik müessesinin çalışması sağlanmış olacaktır.

4. ÇEŞİTLİ SEKTÖRLERDE ÇALIŞAN KADINLARA YÖNELİK VERGİ VE SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİ SAĞLANMASI

Çeşitli sektörlerde kadınlara yönelik vergi ve sigorta prim indirimleri, kadınların işgücüne katılım oranını artıracaktır. Vergi ve sigorta indirimlerinin özellikle genç kadın işsizler ile çocuk sahibi olması nedeniyle işten ayrılan kadınların işgücüne katılım oranını artıracak

şekilde uygulanması, politikadan beklenen faydanın artmasına yol açacaktır. Yeni iş kuran kadın girişimciye belirli sürelerle vergi muafiyeti tanınması da kadın girişimciliğin artmasında önemli bir rol oynayabilecektir.

FINANSMAN MODELİ:

Vergi ve sigorta primlerine yönelik farklı uygulamayı vergi harcaması (tax expenditure) içinde ele alabiliriz. Bu anlamda merkezi hükümet tahsil edeceği vergi veya sigorta priminden vazgeçmek suretiyle kadın istihdamının teşvik edilmesine yönelik bir politikayı desteklemiş olmaktadır. Bir diğer ifadeyle, doğrudan kaynak aktarmak yerine devlet, alacağı vergiden vazgeçmek veya belli koşulların yerine getirilmesi şartıyla ertelemek suretiyle kadın istihdamını veya girişimini desteklemektedir. Bu çerçevede finansman, merkezi yönetim bütçesi ve sosyal sigorta kurumu üzerinden sağlanmaktadır.

Kadın istihdamına yönelik vergi ve sigorta primi teşvikleri uygulamasında, yasalarla işletmelere getirilen yükümlülükleri kolaylaştırmaya yönelik politika açımları da dikkate alınmalıdır. Örneğin 50 ve daha

fazla kadın işçi çalıştıran işletmelere bu teşvikin daha yüksek oranlarda uygulanması düşünülebilir.

5. MESLEKİ EĞİTİMİN İHTİYACA YÖNELİK OLMASI: MESLEKİ KURSLARIN İŞLEVSEL HALE GETİRİLMESİ (YAYGIN EĞİTİM)

Kadınların istihdam piyasasına katılması önündeki temel sorunların başında eğitim düzeyleri ile mesleki beceri ve yeterliliklerinin düşüklüğü gelmektedir. Eğitim düzeyi artan, mesleki beceri kazanan kadınların kentlerde emek piyasasına girmeleri hızlanmaktadır.

Nitekim kadınların eğitim durumlarına göre istihdam oranlarına bakıldığında; eğitim ve beceri düzeyi artan kadınların istihdam oranları arttığı görülmektedir. Bununla birlikte, lise dengi mesleki eğitim alan kızların işgücüne katılma oranlarındaki düşmenin erkeklerin çok üzerinde olması, mesleki eğitimde sorunlar olduğunun bir göstergesi olmaktadır. Bu çerçevede, kadınlara yönelik örgün eğitimin özellikle istihdama yönelik sorunlar çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Meslek liselerini bitiren kızların neden istihdam piyasasına girmediği

TABLO 3.4 YAYGIN EĞİTİM KURUMLARINDA ÖĞRENCİ VE ÖĞRETMEN SAYILARININ İKİ DÖNEM İTİBARIYLA GELİŞİMİ

Yaygın Eğitim Kurumları	2002-2003				2004-2005			
	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı
	Toplam	Erkek	Kız		Toplam	Erkek	Kız	
Toplam	2.999.788	1.609.979	1.389.809	56.869	4.044.975	2.236.807	1.808.168	75.608
Pratik Kız Sanat Okulu	110.489	1.279	109.210	193	73.656	4.751	68.905	188
Olgunlaşma Enstitüsü	1.495	0	1.495	259	1.515	0	1.515	289
Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezi	22	22	0		443	325	118	
Halkeğitimi Merkezi	995.347	407.411	587.936	5.558	1.312.618	574.937	737.681	4.724
Mesleki Eğitim Merkezi	279.925	244.824	35.101	4.604	309.962	262.605	47.357	4.532
Özel Kurslar	769.252	543.622	225.630	15.369	1.191.251	834.533	356.718	16.660
Muhtelif Kurslar					220.636	113.230	107.406	4.450
Motorlu Taşıt Sürücü Kursu					970.615	721.303	249.312	12.210
Özel Dersaneler	668.673	361.503	307.170	23.730	925.299	491.408	433.891	41.031
Meslek Kursları	47.008	27.433	19.575		61.842	40.990	20.852	
Özel Eğitim	9.234	6.167	3.067	1.672	10.052	6.532	3.520	2.106
Kuran Kursları	118.343	17.718	100.625	5.484	158.337	20.726	137.611	6.078

Kaynak: Yılmaz (TÜRKONFED, 2007)

ve/veya giremediği kapsamlı bir analize tabi tutulmalıdır. Bu analiz, meslek eğitimi veren kurumları yeniden yapılandırılmasında mutlaka göz önüne alınmalıdır.

Kadınlar açısından yaygın eğitim düzeyinin ve kalitesinin artırılması da işgücüne katılmayan kadın nüfusu dikkate alındığında önemlidir. Özellikle son dönemde kadınların mesleki eğitim niteliğindeki kurslara katılma oranları azalırken, Kuran kursu gibi kurslara katılma oranlarındaki hızlı ve sürekli artış dikkat çekicidir. Kısa dönemde yapılması gereken, kadınlara beceri kazandırmaya yönelik kısa dönemli kursların artırılmasıdır.

Ev kadınlarına yönelik kısa süreli meslek eğitimi kursları kadınların işgücüne katılım oranlarını artıracaktır. Meslek kurslarının işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda açılması kadınların işgücüne katılım oranını artıracaktır. On sekiz yaşını doldurmuş eğitimsiz kadınlara meslek kazandırmada halen mevcut formel çıraklık sisteminden yararlanılabilir. Böylelikle üç yıllık bir süre için çıraklık eğitimi gören kadının sigorta primi genel bütçeden sağlanabilir. Ancak bunun için formel çıraklık sistemi içerisinde kadının çalışabileceği işlerle ilgili çıraklık okullarının yaygınlaştırılması gerekmektedir.

FINANSMAN MODELİ:

- 1- Formel çıraklık eğitimi çerçevesinde MEB bütçesinden finansman sağlanabilir.
 - 2- İşsizlik sigortasından hiç sigortalı olmamış kadınlara yönelik açılacak kursların finansmanı sağlanabilir.
 - 3- Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardımları (IPA'nın İnsan Kaynağının Geliştirilmesine Yönelik IV no'lu bileşeninden ya da Avrupa Sosyal Fonu'ndan) sağlanabilir. (Yardımlarla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.ÇSGB 2007a, ÇSGB, 2007/b)
 - 4- TOBB, TESK ve sendikalar, kadınlara yönelik mesleki eğitim kursları düzenlemekle zorunlu tutulabilirler. Nitekim aşağıda da açıklandığı üzere söz konusu kuruluşlar, ilgili yasalarca, mesleki eğitim yapmakla zorunlu tutulmuşlardır (Karadeniz 2007:180).
- Hemen belirtelim ki, gerek odalar gerekse sendikaların bütçeleri ve bütçelerinin ne kadarını eğitime ayırdıklarına ilişkin detaylı veriye ulaşılamamıştır. Sendika ve odaların bu konuda içrek bir yapıya sahip oldukları

söylenbilir. Bu nedenle sendika ve odaların erişim sayfalarında öncelikle gelir ve giderlerini yayınlamaları, bütçelerinin ne kadarını eğitime ayırdıklarını ve bununla hangi eğitimlere destek verdiklerinin açıklanması zorunluluğu getirilebilir.

MEB kaynakları başta olmak üzere bütçe kaynakları ile kamu dışı kurumların katkıları mesleki eğitimin kalitesini artırma yönünde kullanılmalıdır. Bu kapsamda model önerileri için Yılmaz 2007, "Beceriler, Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim, TÜRKONFED" çalışmasına bakılabilir.

ORTA ve UZUN VADEDE İSTİHDAMI ARTIRABİLECEK MALİ KOLAYLIKLAR

1. KADINLARIN SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINA ALINMASININ SAĞLANMASI VE BUNA YÖNELİK MALİ KOLAYLIKLAR GETİRİLMESİ

ÖNCELİKLE ÇALIŞAN KADININ SOSYAL GÜVENLİĞE ERİŞİMİNİN SAĞLANMASI GEREKMEKTEDİR.

Kadının yarımını güvence altına alacağını hissetmesi işgücüne katılım oranını artırmada önemli bir faktör olabilecektir. Ancak ülkemizde emeklilik yaşının yüksekliği ve prim ödeme gün sayısının erkekle aynı olması, kadınların emekli olabilmek umutlarını azaltmakta ve onları çalışma hayatlarından koparak eşi bağlı hale getirebilmektedir. Bu nedenle Avrupa ülkelerinin çoğunda olduğu gibi, kadının emeklilik yaşının erkeğe göre beş yaş düşürülmesi, prim ödeme gün sayısının ise çocukla bağlantılı olarak düşürülmesi bir yöntem olabilir. Bir diğer yöntem ise doğumda ücretsiz izinde geçen sürelerin düşük borçlanma primleri ile kişilerce karşılanması ya da finansmanının analık sigortası kapsamında devletçe karşılanarak prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi olabilir. Bununla beraber, hizmet borçlanmalarının sosyal güvenlik kurumlarının gelir ve gider dengesini bozmayacak ve kadını tekrar çalışma hayatına dönecek uzunlukta planlanması gerekmektedir. Aksi halde, kadınlara dönük uzun süreli borçlanma imkanı, kadının çalışma isteğini ortadan kaldırabilir.

Belçika, Portekiz, İtalya ve Bulgaristan'da analık nedeniyle çalışamayan, Avusturya, İrlanda, İngiltere, Fransa ve Slovakya'da analık nedeniyle ödenek alınan haller, yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için ya sigortalılık süresinden sayılmakta ya da

borçlanılabilmektedir (MISSOC,2007). Yine Bulgaristan'da çocukların büyütülmesinde alınan ücretli ve ücretsiz izin süreleri ile çalışmayan annelerin çocukları üç yaşına gelinceye kadar olan süreleri için, yaşlılık sigortasından borçlanabilme olanakları vardır. Çocuk bakımı ile ilgili yaşlılık aylığı yönünden borçlanılabilecek süreler, çocuğun belirli yaşa gelmesi ile sınırlı tutulmuştur. Buna göre, çocuğuna bakan anne, Çek Cumhuriyeti'nde 4 (çocuk engelli ise 18 yaşına gelinceye kadar), Almanya'da 10, Estonya'da 8, Norveç'te 7, Letonya'da 8, Lüksemburg'da 6 yaşına kadar, Avusturya'da 4, ikiz doğum halinde beş yıl yaşlılık aylığına hak kazanabilme yönünden ya borçlanabilmekte, ya da yasalar gereği çocuk bakımını sosyal güvenlik hizmet süresinden saydırabilmektedir (MISSOC, 2007).

Kısmi süreli çalışanların sosyal güvenliğe erişimi sağlanmalıdır. Bunun için kısmi süreli çalışanları koruyacak emekli aylığına asgari sınır uygulaması konulabilir. Diğer yandan eve iş verme sistemi içerisinde çalışan kadınlar için yeni sosyal güvenlik programı geliştirilmelidir.

FINANSMAN MODELİ:

Kadının emeklilik ve prim ödeme gün sayısının düşürülmesinde gider artışları genel bütçeden sağlanabilir.

Doğumda ücretsiz izinde geçen sürelerin düşük primlerle borçlanılarak kadınlarca karşılanması bir diğer yöntem olarak düşünülebilir. Her ne kadar 01.01.2008 tarihinde yürürlüğe girmesi beklenen 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesi a bendine göre kanunları gereğince verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri borçlanılabilsede kanaatimizce, söz konusu hüküm çocuk bakımını kapsamamaktadır. Diğer yandan prim oranı %32 gibi yüksek bir düzeyde belirlenmiştir (5510 S.K./m41).

Kısmi süreli çalışanların sosyal güvenliğı ile eve iş verme sistemi içerisinde çalışan kadınların sosyal güvenliğinde devlet katkısı artırılmalıdır.

ÇALIŞAN KADINLARIN SAĞLIK SİGORTASI PRİMLERİNDE İNDİRİM SAĞLANABİLİR.

Çalışmayan kadınlar genellikle eşleri, evli değıllerse anne ya da babalarının zorunlu sağlık sigortasından yararlanmaktadırlar. Oysa kadın çalışmaya başladığında bağımlı olmaktan çıkmakta ve erkekle aynı sağlık sigortası primini ödemeye başlamaktadır.

Karı kocanın birlikte çalışması halinde kadının sağlık sigortası primlerinde indirimle gidilmesi, kadın istihdamını teşvik edici bir unsur olabilecektir.

FINANSMAN MODELİ:

Sosyal güvenlik kurumu bütçesi prim oranında yapılacak farklılaşma ile bu maliyeti üstlenebilir.

2. KADIN GİRİŞİMCİLERE YÖNELİK DÜŞÜK FAİZLİ KREDİLER: MİKRO KREDİ UYGULAMASININ İÇSELLEŞTİRİLMESİ VE YAYGINLAŞTIRILMASI

Kadın girişimcilere yönelik olarak düşük faizli ve/veya uzun vadeli kredi verilmesi bir kamu politikası olarak uygulanabilir. Burada girişimin kadınlar tarafından yapılması yanında, bölgesel ve sektörel öncelikler de dikkate alınmalıdır. Temel amaç kadınların kuracağı işletmelere yönelik kredi farklılığı yaratmak suretiyle, kadın girişimciliğinin desteklenmesidir. Bu politikanın uygulanmasında öncelik, kadın girişimciliğinin eksik olduğu bölgelerin ve sektörlerin bu yönlü teşvike konu olmasının sağlanmasıdır.

Mikro kredi uygulaması şık ve moda bir söylem olarak görülmemelidir. Çok çeşitli finansman ve yönetim modelleriyle desteklenebilecek olan bu modelin taraflar tarafından sahiplenilmesi önem taşımaktadır. Özellikle az gelişmiş bölgelerde ve/veya kentlerin yoksul kesimlerinde mikro kredi uygulaması örnek yaratması nedeniyle çok daha yaygın bir etkiye sahip olacaktır. Burada yaratılacak olan ekonomik değerin yanında, daha önceden işgücüne katılmayan ve/veya işsiz olan kadınların çalışmak suretiyle elde ettikleri kazançla ailelerine destek olmaları ve kendi ayakları üzerinde durmaları, geleneksel yapılarında değişmesine yol açacaktır.

Mikro kredi uygulamalarından yararlananlara dönük düşük primlerle finanse edilen ve devlet katkısının yüksek olduğu mikro sigorta uygulamaları geliştirilebilir. Eğitim ve sağlık dışındaki nakit yardımlardan yararlananların, yardımlardan yararlanma şartını, gerekli eğitimlerden sonra çalışma şartına bağlanması, hatta mikro kredi uygulamaları ile de birleştirilmesi, yoksullukla mücadelede önemli bir adım olabilecektir. (Adaman, Bulut, 2007: 256).

FİNANSMAN MODELİ:

Bir kamu politikası olarak ele alındığında verilecek düşük faizli krediler görev zararı olarak tanımlanabilir. Bu durumda kaynak Hazine, dolayısıyla bütçe olmaktadır.

Özellikle mikro kredi uygulamasında başta yerel kaynaklar, sosyal sorumluluk bağlamında ise özel kesimin katkısı ve dış proje kredileri olmak üzere çok çeşitli kaynaklar kullanılabilir.

3. KIZ ÇOCUKLARININ OKULLAŞMA ORANININ VE MESLEKİ EĞİTİMİN KALİTESİNİN ARTIRILMASI

Eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranının, dolayısıyla istihdam düzeyinin yükselmesi gerçeği dikkate alındığında, kadınların eğitim düzeylerinin artırılması gerekmektedir. Bu çerçevede, öncelikle kız çocuklarının zorunlu ilköğretimi bitirmeleri sağlanmalıdır.

Kadınlara yönelik eğitim politikalarının odak noktasının mesleki eğitim olmasından hareketle, mesleki örgün eğitimin kalitesi artırılmalı, yaygın eğitim yoluyla ise beceri kazandırma düzeyi yükseltilmelidir. Bu çerçevede, özellikle mesleki teknik eğitim veren liselerin içinde yer alan kız meslek liselerinin kalitesinin artırılması yanında günün gereklerine uygun alanlarda eğitim verilmesi gerekmektedir.

FİNANSMAN MODELİ:

Başta bütçe olmak üzere kamu kaynakları öncelikli olarak kullanılabilir. Yerel kaynaklar da çeşitli finansman modelleri ile bu süreci

destekleyici bir rol üstlenebilir. (Bu konuda ayrıntılı değerlendirme ve öneriler için TÜRKONFED tarafından yayınlanan Beceriler, Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim: Finansman Yapısı ve Politika Önerileri çalışmasına bakılabilir Yılmaz 2007).

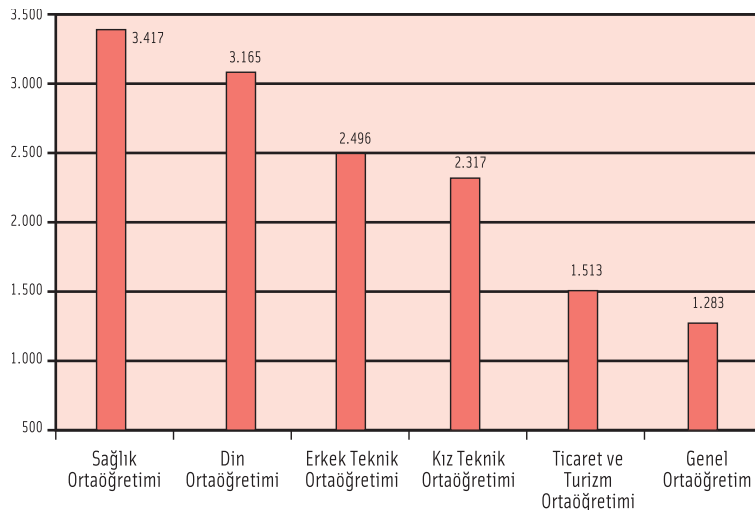
4. CİNSİYET BÜTÇELEMESİNE YÖNELİK FARKINDALIK YARATILMASI İLE KADININ EĞİTİMİNE VE ÇALIŞMASINA YÖNELİK BİLİNÇLENDİRME KAMPANYALARI YAPILMASI

Cinsiyet bütçelemesi, bütçe kaynaklarının kamusal hizmetlere tahsis sürecinde belli tanımlar çerçevesinde dikkate alınabilir. Bu sürecin kadınlar tarafından iyi çalışılmış ve tartışılmış politika metinleriyle desteklenmesi gerekmektedir. Bu ise kamu politikalarının oluşturulması, planlanması ve bütçelenmesi süreçlerinde gereken sahiplenmenin gösterilmesi ile mümkündür.

Kadınlara yönelik doğrudan harcamaların somut projelerle artırılması istenebileceği gibi, dolaylı harcama alanlarının da orta ve uzun vadeli etkileri dikkate alınarak artırılması talep edilebilir.

Kadının eğitiminden istihdama katılmasına kadar toplumda var olan önyargıların kırılabilmesi amacıyla, kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri tarafından bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyaları yapılmalıdır. Kadınların eğitim ve çalışmasına yönelik iyi uygulama örnekleri, başta kadınlar olmak üzere toplumun tüm kesimlerine

ŞEKİL 3.3 ORTAÖĞRETİMDE ÖĞRENCİ BAŞINA DÜŞEN HARCAMA (2002-2006 ORTALAMASI, 2006 YILI FİYATLARIYLA)



Kaynak: Yılmaz (TÜRKONFED, 2007)

KUTU 3.1 CİNSİYET BÜTÇELEMESİ: TÜRKİYE İÇİN MEME KANSERİ ÖRNEĞİ

CİNSİYET BÜTÇELEMESİ: TÜRKİYE İÇİN MEME KANSERİ ÖRNEĞİ*

Meme kanseri kadınlarda görülme sıklığı en yüksek olan kanserdir. Bu durum Türkiye için de geçerlidir. Ülkemizde meme kanseri kadınlarda en sık ölüme neden olan 20 hastalık içinde % 2,1'lik oranla 8. sırada yer almaktadır (Ulusal Hastalık Yüğü ve Maliyet-Etkililik Projesi 2004). Bu oranla Türkiye' de meme kanserinden ölüm hızı ABD' ye göre daha yüksek görülmektedir.

Yazihan, Yılmaz (2007) çalışmasında; Türkiye'de 2007 yılı itibarıyla olası meme kanserli kadın sayısı 44.253 olarak hesaplanmıştır. Mamografi, meme kanseri taramalarında kullanılan en önemli yöntemlerden bir tanesidir. Yapılan çalışmalar taramalarda tanı konulan meme kanseri hastaların polikliniğe semptomla başvuranlara göre daha erken evrelerde olduğunu göstermiştir. Bu durum hastalığın sadece mortalite ve morbiditesine değil, aynı zamanda hastanın yaşam kalitesi ve tedavi harcamalarına da yansımaktadır. Türkiye' de genel anlamda koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinliği ve maliyet analizlerine yönelik çalışmalar meme kanseri örneğinde ortaya çıktığı üzere yetersizdir.

Yazihan, Yılmaz (2007) çalışmasında mevcut verilere dayanarak toplumsal tabanlı bir tarama yapılması ya da yapılmaması durumunda, ileriye doğru 6 yıllık bir yansımayla hasta kanser evrelerine ve sağlık harcamalarına etkisi analiz edilmiştir. T.C. Sağlık Bakanlığı Kanserle Savaş Dairesi Başkanlığı'na bağlı Kanser Erken Tanı ve Tarama Merkezleri'nden alınan veriler ve T.C. Sağlık Bakanlığı Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi Onkoloji ve Cerrahi Klinikleri'nin hasta kayıtları kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda Türkiye'de meme kanseri insidansı ve meme kanserine bağlı ölüm hızının mevcut bilgilerin ötesinde daha yüksek olduğu görülmüştür. Toplumsal tabanlı meme kanseri taramasında mamografi kullanımı hasta tanı evrelerinde çok belirgin iyileşme sağlamaktadır. Tarama programları, hastalık evresiyle korele olarak yükselen tedavi maliyetlerini de bu yolla azaltmaktadır. Nitekim söz konusu çalışma kapsamında yapılan değerlendirmeler ve Türkiye çapında etkin bir toplumsal tarama gerçekleştirileceği varsayılarak yapılan simülasyonlar, hastaların çok daha erken evrelerde tanı almasının sağlanarak, 6 yıllık bir dönemde tedavi maliyetlerinin belirgin bir şekilde düşeceğini göstermiştir. Bu durum, hasta yaşam süresini ve kalitesini de etkilemektedir. Kanserli kadınların hastalıktan uzak toplam yaşam sürelerinin toplumsal tabanlı tarama sonrasında ortalama olarak 4,5 yıl uzaması (toplam nüfus açısından 170 bin yıl), yaşam kalitesinin artması yanında ekonomiye faktör kullanımı ve verimliliği açısından da önemli bir katkı sağlamaktadır.

* Yazihan, Nuray, H. Hakan Yılmaz (2007), "Türkiye'de Meme Kanseri: Ekonomik Etkinlik ve Maliyet Etkililik"

tanıtılmalıdır. Özellikle televizyonların belirli saatlerde kadının eğitiminin ve çalışmasının getirilerini anlatan programlara yer verilmesi teşvik edilmelidir (Eyüpoğlu vd. 2000:162). Ayrıca kadınların katılabilecekleri mesleki eğitim kurslarını ve kursların getirilerini tanıtan kataloglar ve broşürler hazırlanmalı ve bunlar ilköğretim öğretmenleri yoluyla tüm kadınlara ulaştırılmalıdır. Kurslar konusunda radyo ve televizyondan en üst düzeyde yararlanılmalıdır. Ayrıca İŞKUR bünyesinde sadece işgücüne yeni katılacak kadınlar ile işsiz kadınlara hizmet veren bürolar oluşturulabilir. Bu bürolar kendi işini kurmak isteyen kadınlara kredi kolaylıkları ve girişimcilik konusunda bilgiler verebilir (Demirel vd. 1999:258). Ancak bunun için İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin ve memur sayısının artırılması gerekmektedir.⁴

FİNANSMAN MODELİ:

Kadınlara yönelik kaynak kullanımı farklılaşmasında temel kaynak bütçe ödenekleridir. Özellikle Kutu 3.1'deki örnekte olduğu gibi koruyucu nitelikteki sağlık harcamalarının artması, hizmetin kamusallığını, dolayısıyla toplumsal yaşama ve ekonomiye katkısını artırmaktadır. Kadınlara yönelik kamusal politikaları yansıtan stratejik amaç ve hedeflerin altında yer alan faaliyet ve projeler, plan, program ve bütçe sürecinde hazırlanacak çeşitli çalışmalarıyla desteklenebilir.

Bilgilendirme programlarının kaynağı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü bütçesine konulacak ödenekle merkezi yönetim bütçesi olacaktır. Cinsiyet bütçelemesine yönelik programlara ayrıca sivil toplum örgütleri ve dış kaynaklı projeler yoluyla mali destek sağlanabilir.

⁴ Hali hazırda İŞKUR'un 3420 memur kadrosu bulunmaktadır (www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi:01.11.2007). Mevcut haliyle kurumun etkin hizmet vermesi mümkün görülmemektedir.

III. KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİNE YÖNELİK OLARAK KAMU DESTEĞİ POLİTİKASI İÇİN MODEL ÖNERİSİ

Bugün kadınlara yönelik olarak bütçesinden doğrudan ve/veya dolaylı olarak kaynak ayıran ve kullanan kurumlar Kadını Statüsü Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, KOSGEB, Çocuk Esirgeme Kurumu ve Belediyeler şeklinde sıralanabilir. Bu kurumların kullandığı kaynaklara kurumsal olarak bakıldığında; vergi mükelleflerinin gelirleriyle finanse edilen bütçe kaynakları, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik fonu olmak üzere bütçe dışı fon kaynakları ile başta AB projeleri ve hibeleri olmak üzere uluslararası kredi ve hibeler şeklinde bir sınıflandırma yapılabilir.

Bu kurumsal yapılar yoluyla sağlanan kaynağın harcamaya dönüşmek suretiyle kullanımı ise hem bütçe hem de başta sivil toplum örgütleri olmak üzere, bütçe dışı kurumlar eliyle olmaktadır. Özellikle AB hibe ve kredilerinde STK'ların rolü ve kaynak kullanımları çok daha önemli bir konu haline gelmektedir.

Bu kurumların bütçelerinde kadınlara yönelik olarak ayrılan kaynağın düzeyi, toplam bütçe büyüklüğü içinde ihmal edilecek bir düzeydedir. Kamu kaynaklarının tahsis sürecinde kadınlara yönelik politikalara kaynak ayrılmasına yönelik geleneksel olumsuz yaklaşımın yanında, son dönemde uygulanan istikrar programının da etkisiyle kaynakların artırılması üzerinde bir mali baskı söz konusu olmaktadır. Hedeflenen faiz dışı fazlaya ulaşılma politikası bir çok kamusal hizmet üzerinde olduğu gibi, kadınlara yönelik kaynağın büyüklüğünü de doğrudan etkilemektedir.

Kadınların gerek istihdama katılım, gerekse sosyal yardım anlamında desteklenmesine yönelik politikaların hayata geçmesi, mutlaka bir kaynak perspektifine dayandırılmalıdır. Aksi takdirde politika söylemleri birer iyi niyet beyanı olmanın ötesine geçemeyecektir. Bu yüzden finansman yapısı kısa, orta ve uzun vadeli politikaların uygulanabilir olması açısından önemli hale gelmektedir. Bu çalışma kapsamında özellikle kadın istihdamının desteklenmesine yönelik olarak özellikle yeni kaynak yaratımına ilişkin öneriler

geliştirilmektedir. Bu kapsamda bir merkezi model önerisi de yapılmıştır.

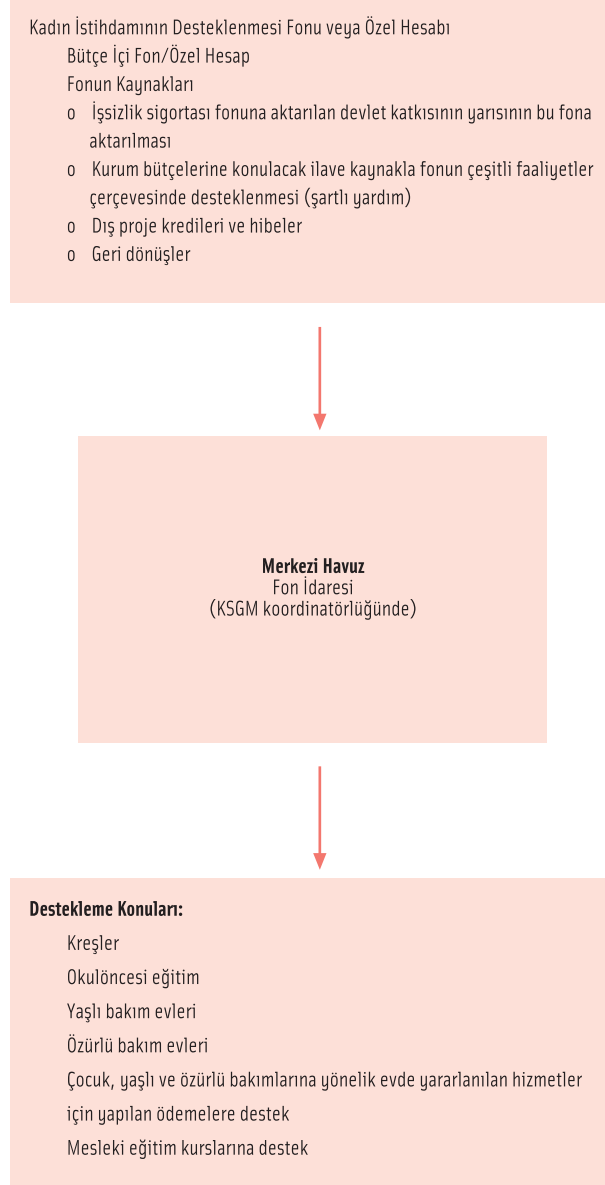
Önerilen model ile bütçeden ilk aşamada ilave bir kaynak yaratma talebinde bulunulmaksızın Hazine'nin işsizlik sigortası fonuna devlet katkısı olarak aktardığı payın yarısı kurulacak olan bu fona aktarılmaktadır. Fon, başta kamu desteği ile belirlenen kaynaklarını kadınların istihdamı önündeki engellerin kaldırılmasına veya azaltılmasına yönelik olarak çeşitli faaliyetler altında kaynaklarını kullanmaktadır. 2007 yılı verileri çerçevesinde bu şekilde fona aktarılabilecek kaynağın yaklaşık 380 milyon YTL tutarında olacağı tahmin edilmektedir. Bu tutar 2007 yılında çocuklar dahil olmak üzere yaşlılar ve kadınlar için ayrılan toplam ödeneğin yaklaşık yarısına eşit çıkmaktadır. Bunun anlamı sadece bu politika ile kadınlara, çocuklara ve yaşlılara yönelik kullanılan kaynağın bir anda % 50 oranında artmasıdır. Doğrudan kadınlara yönelik politikalar ağırlıklı düşünüldüğünde, bu oran kimi durumda 10-15 kat artışa çıkabilmektedir.

Kadın istihdamı geliştirilirken, özellikle kayıt dışı kalan faaliyetlerin önemli bir kısmının da bu şekilde kayıt ve sosyal güvenlik kapsamına alınması hedeflenmektedir.

Bu model yerel inisiyatifler çerçevesinde geliştirilecek yerel fonlar ile desteklenebilir. Buradaki temel farklılık, yerel fonların kullanımı konusunda yerel aktörlerin belirleyici olmasıdır. Merkezi politikalarla belirlenen uygulamalara, yerel kaynaklardan yapılacak destekle ilgili standartların bu aşamada belirlenmesi gerekmektedir. Bu standartları belirlemenin amacı, esas olarak yerel katkının teşvik edilmesi olmalıdır. Yerel katkının artması, mutlaka merkezin katkısının azalması anlamına gelmemelidir.

Yerel katkının artırılmasına yönelik olarak ayrıca katkıda bulunacak kişi ve kurumları destekleyecek başta vergi ve sosyal güvenlik primi olmak üzere çeşitli mali teşvik politikaları da uygulanmalıdır.

ŞEKİL 3.4 KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ İÇİN FİNANSMAN MODELİ:



Yard. Doç. Dr. Oğuz Karadeniz ve Dr. Hakan Yılmaz tarafından hazırlanmıştır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Türkiye’de kadın istihdamını bugünden yarına artıracak sihirli bir formül tabii ki mevcut değildir. Sorunların oluşumu ve kronikleşmesi nasıl yıllar almışsa, çözümde aynı şekilde orta ve uzun vadede gerçekleştirilebilir. Kadının çalışmasına yönelik toplumda mevcut olumsuz tutumları kırmak zaman alacaktır. Aynı şekilde kadınların işgücüne katılmasının ekonominin iş yaratma kapasitesiyle de ilgili olduğu göz ardı edilmemelidir. Bununla beraber, kadın istihdamının düşüklüğü ile ilgili kısa vadeli çözümler, çalışmaya karar vermiş, ancak kreş ve yaşlı bakımevi sayısının yetersizliği, mesleki eğitimden yoksun olma

gibi nedenlerle çalışmayan ya da çalışma hayatından çekilen kadınların işgücüne katılmasına katkı verebilecektir. Kreş ve çocuk yaşlı bakımevi sayısı artırılmalıdır. Yaşlı bakımı kadın işte çalışırken evde ya da semtlerde kurulacak yaşlı bakımevlerinde günlük olarak sağlanabilir. Kreş ve yaşlı bakım maliyetlerinin düşürülmesi için aile yardımları sigortası kurulmalı ile genel sağlık sigortası bünyesinde evde yaşlı bakım hizmetleri sağlanmalıdır. Aile yardımları sigortası, işsizlik sigortası primlerinin bir kısmının bir havuzda toplanması ile kurulabilir. Yoksullara yönelik ise vergilerle finanse edilen bir aile yardımlar sistemi kurulmalı, yardımın

alınabilmesi çocukların çalışmamasına ve eğitime devam etmesine, kadının mesleki eğitim kurslarına gitmesine ve/veya çalışması şartına bağlanabilir. Kurulacak çocuk ve yaşlı bakımevleri, kurulması önerilen aile yardımları sigortası ve bakım sigortası ile birleştirildiğinde, kadının çocuk ve yaşlı bakım maliyetleri düşebilecek ve kadın çalışma hayatına atılabilecektir. Halen 65 yaş üstü nüfusumuzun toplam nüfusa oranı %5,6 iken, söz konusu oran 2025 yılında %9'a ulaşmış olacaktır (Bkz. Şekil:1.6). Dolayısıyla özellikle kentlerde daha fazla yaşlı bakımı sunan merkezlere ihtiyaç duyulacaktır. Kadınların çalışma hayatına daha fazla katılması ile özellikle çocuk ve yaşlı bakımı ile ev hizmetlerinde çalışacak nitelikli personel talebinde artış olabilecektir.

Kısa vadede çalışma hayatına yeni atılan kadınlara belirli sürelerle vergi ve sigorta prim teşviki kadın istihdamını artırabilecektir. Çeşitli sektörlerde kadınlara yönelik vergi ve sigorta prim indirimleri kadınların işgücüne katılım oranını artıracaktır. Yine yeni iş kuran kadın girişimciye belirli sürelerle vergi muafiyeti tanınması, kadın girişimciliğin artmasında önemli bir rol oynayacaktır. Kadın istihdamına yönelik vergi ve sigorta primi teşvikleri uygulamasında yasalarla işletmelere getirilen yükümlülükleri kolaylaştırmaya yönelik politika açılımları da dikkate alınmalıdır. Örneğin 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelere bu teşviğin daha yüksek oranlarda uygulanması düşünülebilir.

Çeşitli sektörlerde çalışma hayatına yeni atılan kadınlara yönelik vergi ve sigorta prim indirimleri sağlanmalıdır. Çalışma hayatına yeni giren ve eş ya da ebeveynin sağlık güvencesi bağımlılığından çıkan kadının sağlık sigortası primlerinin sigortalı hissesi, belirli yıl süreyle Hazine tarafından karşılanabilir. Aynı şekilde gelir vergisi de belirli bir süreyle alınmayabilir. Böylelikle kadının eline geçen ücretinde artış sağlanacaktır. Yine doğumdan sonra işe dönen kadının sağlık sigortası primleri hissesi belirli süre ile hazine tarafından karşılanabilir. Doğumdan sonra işe dönen kadına belirli süreler ile gelir vergisi indirimi de sağlanabilir.

Orta ve uzun vadede ise kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak mali düzenlemeler, kadınların sosyal güvenceye erişiminin kolaylaştırılması, kadın girişimcilere düşük

faizli mikro kredi sağlanması, kız çocuklarının okullaşma oranının ve mesleki eğitimin kalitesinin artırılması, cinsiyet bütçelemesine ilişkin farkındalık yaratılması ve kadının eğitimine çalışmasına yönelik bilinçlendirme kampanyaları yürütülmesi şeklinde olabilir.

Kadın girişimcilere verilen mikro kredi uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır. Mikro kredi uygulaması sadece şık ve moda bir söylem olarak görülmemeli iyi uygulama örnekleri yaratılarak ve yaygınlaştırılarak ekonomik ve sosyal yapı tarafından içselleştirilmelidir. Özellikle az gelişmiş bölgelerde ve/veya kentlerin yoksul kesimlerinde, mikro kredi uygulamasının örnek yaratması nedeniyle çok daha yaygın bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Burada yaratılacak olan ekonomik değer yanında daha önceden işgücüne katılmayan ve/veya işsiz olan kadınların çalışmak suretiyle elde ettikleri kazançla ailelerine destek olmaları ve kendi ayakları üzerinde durmaları geleneksel yapıların da değişmesine yol açacaktır.

Sosyal güvenlik, özellikle yaşlılık için gelir güvencesi, pek çok kadın, hatta eşleri için çalışma hayatına girişte teşvik edici bir politika aracı olarak kullanılabilir. Doğum yapan kadına, doğum sonrasında çalışmasını teşvik edecek şekilde belirli sürelerle borçlanma hakkı getirilmeli ve belirtilen süreler sigortalı hizmetinden sayılmalıdır. Kadınların emeklilik yaşı sosyal güvenlik kurumlarının aktüeryal dengesi de gözetilerek makul seviyeye düşürülmelidir. Kısmi süreli çalışan kadınlar ile eve iş verme sistemi içersinde çalışan kadınlara yönelik sosyal güvenlik programları geliştirilmelidir.

Kız çocuklarının okullaşma oranının artması, özellikle mesleki eğitimin kalitesinin artırılarak iş bulabilmelerinin kolaylaştırılması kadınların işgücüne katılım oranını artırabilecektir. Kadının eğitim seviyesi yükseldikçe, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artması, sorununun temel çözümlerinden bir tanesinin eğitimde olduğunu göstermektedir. Kız çocuklarının okullaşma oranı yükseltilmeli ve niteliksiz kadın işgücü mesleki eğitim programları ile eğitilmeli ve meslek sahibi yapılmalıdır. Halk eğitim ve çıraklık eğitim programları etkin biçimde kullanılmalı ve işverenlere ve halka tanıtılmalıdır. Yeni sistemde 18 yaşını dolduranlarda çıraklık

eğitimi alabilmektedirler. Çırakların sigorta primleri MEB bütçesine konan ödenekle karşılanmaktadır. Ücretleri ise çırağın yaşına uygun ücretin %30'u kadardır. Özellikle eğitim seviyesi düşük kadınlara çıraklık programına devamı yoluyla nitelik kazandırılabilir. Özellikle genç ve eğitimsiz işsiz kadınlar çıraklık eğitimi yoluyla istihdam edilebilir hale getirilebilir. Bunun için çıraklık programlarının sayısı ve kapsamı genişletilmeli ve sistem kamuoyuna en etkin biçimde tanıtılmalıdır.

Kadının eğitimine ve çalışmasına yönelik toplumdaki olumsuz tutumların kırılması için süreklilik arzeden kampanyalar yapılmalıdır. Diğer yandan bütçe yapılırken, cinsiyet bütçesinin esas alınması ve kadınlara bütçeden daha fazla pay ayrılması konusunda kadınlar daha etkin olmalıdır. Bu ise kamu politikalarının oluşturulması, planlanması ve bütçelenmesi süreçlerinde kadınların gereken sahiplenmeyi göstermesi ile mümkündür.

Kadınların eğitimine ve çalışmasına yönelik toplumdaki olumsuz tutumların kırılmasına dönük süreklilik arz eden uygulamaların devam ettirilmesi, kadın istihdamında en önemli sorunlardan bir tanesinin çözümüne katkı verebilecektir. Kadınların istihdamını kolaylaştıracak mali önlemler için finansman genel bütçe, sosyal güvenlik kurumları, yerel yönetimlerin kaynakları, işsizlik sigortası fonu ile sendika ve odaların kaynakları ve AB fonlarından sağlanabilir. KSSGM idaresinde oluşturulacak bütçe içi bir fon ile kadın istihdamına yönelik pek çok proje desteklenebilir (Kreş yapımı

gibi). Ancak kamu kurumları kadar, meslek odalarının, sendikaların ve STK'ların kadınların istihdamına yönelik politikalara destek vermesi ve proje üretmesi ve konuyu sahiplenmesi gereklidir. Özellikle ticaret ve sanayi odalarının ve bütçelerinin belirli kısmını kadınların mesleki eğitimine ve istihdamına yönelik projelere (kreş yapımı vb.) ayırması sağlanmalıdır. Sendikaların ise üyelerinin mesleki eğitimi için ayırdıkları fonların kadınlar lehine mesleki eğitimde kullanması teşvik edilmelidir.

Kadının istihdamını kolaylaştıracak bazı önlemlerin (vergi ve sigorta teşviki, erken emeklilik, hizmet borçlanması, aile yardımları sigortası, bakım sigortası) ilk başta genel bütçenin faiz dışı fazla hedefini bozucu etkisi olduğu ileri sürülebilir. Kısa vadede söz konusu söylem doğru kabul edilebilir. Ancak kadın istihdamının artışı ile orta ve uzun vadede sosyal güvenlik açısından kadın bağımlı olmaktan kurtulacak, prim ve vergi ödeyecektir. Söz konusu etki orta ve uzun vadede sosyal güvenlik kurumlarının aktif/pasif oranlarını da olumlu yönde etkileyecektir.

Türkiye'de kaynak sorunundan çok sorunun kaynakların stratejik önceliklere tahsisi ve etkin kullanım sorunu olduğu göz ardı edilmemelidir. Kaynakların kadın istihdamını teşvik edecek şekilde yönlendirilmesi ekonomide atıl duran üretim faktörünün kullanılmasını sağlayarak ekonomik kalkınmaya katkı verecektir.

BÖLÜM 4: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK HUKUKİ DÜZENLEMELER¹

DOÇ. DR. KADRIYE BAKIRCI

GİRİŞ

Çalışma hakkı, temel insan haklarından biridir. Bu nedenle ki, uluslararası ve Avrupa belgeleri ve Anayasamız, eşitlik ilkesine dayalı olarak herkesin çalışma hak ve özgürlüğüne sahip olduğunu düzenlemektedir.

Anayasa'nın (AY) "çalışma hakkı ve ödevi"ni düzenleyen 49. maddesi uyarınca,

Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir (f.1).

(Değişik: 3.10.2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır (f.2).

Türkiye'de çeşitli nedenlerle oluşan işsizlik sorunu nedeniyle bu hak ve özgürlükten yoksun olan, bir başka deyişle işsiz hem erkek hem kadın mevcut olmasına rağmen, işsiz kadın oranı erkeklere kıyasla çok daha yüksektir (www.tuik.gov.tr).

Öte yandan çalışma hakkından eşit olarak yararlanma hakkı, AY'nın 10. ve 70. maddeleriyle güvence altına alınmıştır.

AY m.10 uyarınca,

Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

(Ek: 7.5.2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

AY m.70 uyarınca ise,

Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.

Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.

Çalışma hakkı, kadınlar açısından bağımlı yaşamamak, şiddete uğramamak, istemediği bir yaşam biçimine katlanmamak, aile ve toplumda statü kazanmak, kısacası haklarını kullanabilen özgür bireyler olmak için özel bir önem arz etmesine rağmen, Türkiye'de çalışabilir yaştaki kadınların %20'si ücretli olarak çalışmaktadır. Çalışan kadınların %68,3'ü ise sosyal koruma kapsamı dışındadır (www.tuik.gov.tr). Türkiye, OECD ülkeleri arasında en düşük kadın istihdam eden ülkedir. Bu oranın yukarıya çekilmesi, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne (AB) uyum sürecinde öncelikli konularından birini oluşturmaktadır. AB'de çalışabilir yaştaki kadınların %56,3'ü çalışmaktadır. (Europe in figures, Eurostat Yearbook 2006-2007) AB mevzuatı, kendi mevzuatı dışında Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Konseyi sözleşmelerini de kapsamaktadır. Çünkü AB, yönergelerinde ve çeşitli belgelerinde bu sözleşmelere atıfta bulunmaktadır.

AB'nin eşitliği düzenleyen mevzuatı aşağıdaki belgelerden oluşmaktadır:

- Roma Antlaşması, m.141,
- 75/117 sayılı Erkekler ve Kadınlar İçin Eşit Ücret Temel İlkesinin Uygulanması Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Denkleştirilmesi Hakkında Yönerge,
- 76/207 sayılı Kadınlara ve Erkeklerle İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, İşte Yükselmede ve Çalışma Koşulları Konusunda Eşit Davranma Temel İlkesinin Geliştirilmesi Hakkında Yönerge (2002/73 sayılı Yönerge ile eklemeler yapılmıştır),

¹ Bu rapor TÜRKONFED'in katıldığı görüşleri içerdiğinden, yazarın TÜRKONFED tarafından benimsenen görüşlerine yer verilmiş, TÜRKONFED tarafından benimsenmeyen görüşlerine yer verilmemiştir.

- 79/7 sayılı Kadın ve Erkekler Sosyal Sigorta Alanında Eşit Davranma Temel İlkesinin Gerçekleştirilmesi Hakkında Yönerge,
- 86/378 sayılı İşyeri Temelinde Sosyal Sigorta Alanında Eşit Davranma Temel İlkesi ve Anahğin Korunması Hakkında Yönerge,
- 27.10.1991 tarihli İşyerinde Kadın ve Erkeğin Onurunun Korunması Hakkında Tavsiye Kararı ve Ekli Cinsel Tacizle Mücadeleye İlişkin Önlemler Hakkında Uygulama Kodu,
- 97/80 sayılı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Halinde İspat Yükünün Düzenlenmesi Hakkında Yönerge,
- 2000/78 sayılı İş ve Meslekte Eşitlik İlkesinin Gerçekleştirilmesi Hakkında Yönerge (Bakırcı, 2006a),
- 2000/43 sayılı İrk ve Etnik Köken Nedeniyle Ayrımcılığın Yasaklanması Hakkında Yönerge (Bakırcı, 2006a),
- 2001/23 sayılı İşletme İşyeri veya İşletme ve İşyerinin Kısmen Devredilmesinde İşçi Haklarının Korunması Hakkında Yönerge,
- 2004/113 sayılı Mal ve Hizmetlerden Yararlanmada Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkında Yönerge,
- Avrupa Temel Haklar Şartı.

Kadın istihdamıyla ilgili düzenleme içeren ve Türkiye'nin taraf olduğu BM belgeleri şunlardır:

- Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi,
- Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi Ek İhtiyari Protokolü,
- Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi,
- Pekin Bildirgesi.

Kadın istihdamıyla ilgili olan ve Türkiye'nin onaylamış olduğu ILO sözleşmeleri şunlardır:

- 45 no'lu Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarının Yeraltı İşlerinde Çalışması Sözleşmesi,
- 100 no'lu Eşit Ücret Sözleşmesi,
- 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme,

- 111 no'lu İş ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi,
- 122 no'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi.

Kadın istihdamıyla ilgili olan ancak Türkiye'nin onaylamadığı dört ILO sözleşmesi daha vardır. Bunlar:

- 156 no'lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Sözleşmesi,
- 175 no'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi,
- 177 no'lu Evde Çalışma Sözleşmesi,
- 183 no'lu Anahğin Korunması Sözleşmesi.

Bunlar dışında Türkiye açısından bağlayıcı olan Avrupa Konseyi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı çalışan kadınlarla ilgili önemli düzenlemeler içermektedir.

Türkiye'nin onaylamış olduğu BM, ILO ve Avrupa Konseyi Sözleşmeleri, AY m.90 f.son uyarınca "...kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz" Bu sözleşmelerle kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda bu Sözleşme hükümleri esas alınır. Dolayısıyla bu sözleşmeler, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, diğer kuruluş ve kişileri bağlar.

İstihdamda kadın oranının düşüklüğünde, ekonomik, sosyal, kültürel ve eğitimsel sorunlar yanında, hukuksal düzenlemelerdeki eksiklik ve aksaklıklar da rol oynamaktadır. Türkiye'de çalışan kadınlarla ilişkin mevcut hukuksal düzenlemelerin bir kısmı çok eski tarihli olduklarından; yeni tarihli olan, örneğin 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK) ise, kadınların gerçek ihtiyaçları gözetilmeden ve çalışan kadınlarla ilgili kapsamlı ve karşılaştırmalı çalışmalar yapılmadan düzenlendiği için eksiklikler veya aksaklıklar içermektedir.

Öte yandan bazen de sorunlar, mevzuatta mevcut olan düzenlemelerin uygulanmamasından kaynaklanabilmektedir. Örneğin eşit nitelikteki işe eşit ücret ilkesi, İŞK m.5 ile güvenceye bağlanmış olmasına rağmen, erkeklerle eşit nitelikte ve eşit verimle çalışan kadın işçiler, çoğu sektörde erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaktadırlar².

2 "Yapılan bir ampirik çalışmada Türkiye'de kadınların erkeklere göre % 42 daha az ücret geliri elde ettiği tespit edilmiştir. Kadının çalışması halinde elde edeceği ücret, ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımında çalışacak olan kişinin ücretini ya da kreş masraflarını karşılamamakta ve kadın işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir" (Yılmaz, H/Karadeniz, O. (2007), Türkiye'de Kadının İstihdama Katılımını Artıracak Mali Kolaylıklar, Bu Rapor içinde).

Türkiye’de çalışan kadınlar çok farklı biçimlerde ve çok farklı hukuksal statülerde çalışmaktadırlar ve bağlı oldukları gelir grubuna göre de farklı sorunları vardır (Bakırcı, 2007a).

Örneğin, kendi nam ve hesabına çalışan kadınlar vardır. Bunlar bir çalıştırana bağlı olmadan, bir başka deyişle bağımsız çalışırlar. Ancak bunlar hukuksal olarak aynı statüde olsalar bile, çalışma biçimleri ve ekonomik açıdan homojen bir grup değildirler. Bu gruba, bürosu olan bir kadın avukat da, evde yaptığı çeyizlik eşyayı pazarda satan bir kadın da dahildir. Homojen olmayan bu gruptakiler için, kadın girişimciliğini destekleyici hukuksal düzenlemeler dışında, kendi özel koşullarını göz önünde bulunduran, örneğin evde hem bağımlı hem bağımsız olarak iş yapan kadınların sosyal güvenliklerini güvence altına alan özel hukuksal düzenlemeler mevcut değildir.

Öte yandan memur olarak, sözleşmeli personel olarak (Bakırcı, 1990; Bakırcı, 1992a; Bakırcı 1992b; Bakırcı 2003a; Bakırcı 2003b) veya işçi olarak bir çalıştırana veya işverene bağımlı çalışan kadınlar vardır. Bunlar farklı hukuksal statüdeki kadınlardır, dolayısıyla farklı kanunlara ve farklı hukuksal düzenlemelere bağlıdırlar.

Bunlar içinde işçi olarak çalışan kadınlar sayıca en kalabalık grubu oluşturur. Ancak işçi olarak çalışanlar da, tıpkı erkekler gibi, aynı hukuksal statüde olmalarına rağmen, çalışma biçimlerindeki farklılıklar nedeniyle farklı düzenlemelere tabidirler. Ekonomik olarak da homojen bir grup değildirler. Bu gruptakilerin bazıları İŞK’na tabi iken, bazıları ya genel kanunlara ya da yaptıkları işin niteliğine özgü özel kanunlara tabidirler.

Belirtmek gerekir ki bu çalışma, çalışan kadınların hepsini kapsamamaktadır. Bu

çalışma, İŞK kapsamında olan işçi kadınlarla (İŞK.m.4) sınırlıdır³. Ancak İŞK kapsamında olan işçi kadınlar da aynı düzenlemelerden yararlanamamaktadırlar. Bu gruptakiler de çalıştıkları işyerindeki işçi sayısına, kıdemlerine, statülerine ya da sözleşme tiplerine bağlı olarak farklı düzenlemelerden yararlanırlar.

Bu çalışmada, İŞK kapsamıyla sınırlı olarak kadın istihdamı açısından sorun yaratan hukuksal düzenlemeler, eksiklikler ve aksaklıklar ortaya konacak ve mevzuatta kadın istihdamını artırmak için yapılması gereken değişiklikler konusunda önerilerde bulunulacaktır. İdeal olan bütün çalışanları kapsayan özel bir **İstihdamda Kadın-Erkek Eşitliği Kanunu**’nun çıkarılmasıdır. Ancak böyle bir düzenleme yapılınca kadar olan süreçte, AY, İŞK, İŞK ile ilgili yönetmelikler ve çeşitli kanunların İŞK ile bağlantılı düzenlemeleri, kadınların istihdama katılmalarını kolaylaştıracak ve artıracak bir niteliğe kavuşturulmak üzere değiştirilmelidir.

HUKUKSAL DÜZENLEMELERDE YAPILMASI GEREKEN DEĞİŞİKLİKLER

1.Anayasa’nın Kadınlara Bakışı

AY’nın “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddesi uyarınca,

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz (f.1).

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (f.2”).

AY m.50 f.2 ile kadınlar, fiil ehliyeti olmayan küçükler ve ruhi yetersizliği olanlarla aynı düzenlemeye tabi kılınarak, eşit bireyler olarak değil, kısıtlı, çaresiz, zayıf ve korunmaya muhtaç varlıklar konumuna sokulmuştur (Bakırcı, 2007a; Bakırcı 2007b).

3 İş Kanunu m.4 uyarınca aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde İŞK hükümleri uygulanmaz. Bunlar, a.Deniz ve hava taşıma işleri, b.50’den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri, c.Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, d.Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler, e.Ev hizmetleri, f.İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar, g.Sporcular, h.Rehabilitasyon edilemleri, i.507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri Dolayısıyla bu tür işlerde çalışan kadınlar bu çalışmanın kapsamı dışındadır.

Ancak İŞK m.4 uyarınca, a.Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, b.Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler, c.Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, d.Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, e.Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri, f.Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler, Bu Kanun hükümlerine tabidir”.

Dolayısıyla 2. fıkra AY'dan çıkarılmalı, bu maddeye eklenecek ayrı bir fıkrayla, çalışan kadınların çalışan erkeklerle eşit haklara sahip oldukları ve yalnızca biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kıldığı hallerde korunacakları düzenlenmelidir.

2.Hükümetin Kadınlara Bakışı

Devlet Planlama Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca, Devlet Planlama Teşkilatı, ülkenin doğal, beşeri ve iktisadi her türlü kaynak ve imkanlarını tespit ederek, takip edilecek; iktisadi, sosyal ve kültürel politika ve hedeflerin belirlenmesinde Hükümete müşavirlik yapan, hükümetçe belirlenen amaçlar doğrultusunda kalkınma planları ile yıllık programları hazırlayan bir kuruluştur. Ancak, DPT 9'uncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2007–2013) pek çok özel ihtisas komisyonları (örneğin çocuk ve gençlik özel ihtisas komisyonları) kurulmuş olmasına rağmen, önceki yıllardan farklı olarak kadın konusunda özel ihtisas komisyonu kurulmamıştır. Dolayısıyla 9'uncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadın ve erkek eşitliği konusunda hiçbir plan ve program, strateji belirlenmiş değildir. Oysa bu komisyonun varlığı, kadın-erkek eşitliği bakış açısının, kadın-erkek eşitliği konusunda politikaların varlığının ve devletin bu konuya verdiği önemin ortaya konması açısından son derece önemlidir. Bu nedenle DPT'nin sonraki dönem beş yıllık kalkınma planlarında mutlaka kadın komisyonları kurulmalıdır.

Ayrıca Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, DPT ve Türkiye İş Kurumu ile ortaklaşa bir "İstihdamda Ulusal Eylem Planı" oluşturmaktadır.

3.Mesleki Eğitim

Kadınların eğitim düzeyleri veya mesleki beceri ve yeterlilikleri ile istihdamı paralellik arz etmektedir⁴. Erkeklerin hemen hemen her işte çalışmaları kabul gördüğünden, eğitim düzeylerinin düşüklüğü veya mesleki beceri ve yeterlilik sahibi olmamaları istihdam edilmelerine engel değildir. Eğitim düzeyleri veya mesleki beceri ve yeterlilikleri düşük olan kadınlar ise, kadınlar ikincil işgücü olarak görüldükleri veya bazı işlerin kadınlar

için uygun olmadığı yönündeki önyargılar nedeniyle ya işverenler tarafından tercih edilmemekte ya da istihdam edildikleri işlerde erkeklerden daha kötü koşullarla (örneğin kayıtdışı ve/veya düşük ücretle) çalıştırılmaktadırlar. Kötü koşullarla çalışmak istemeyen kadınlar ise çalışmaktan vazgeçebilmektedirler.

Kadınların istihdama katılmalarını sağlamak için, uzun vadede, kadınlara yönelik olarak yaygın eğitim düzeyinin ve kalitesinin artırılması (Yılmaz/Karadeniz 2007) ve kadınlara yönelik önyargıların bu konuda farkındalık yaratılarak ortadan kaldırılması; kısa dönemde ise, kadınlara beceri kazandırmaya yönelik kısa dönemli kursların artırılması gerekmektedir (Yılmaz/Karadeniz 2007). Bu hedefin gerçekleştirilmesi için,

- a. Çıraklık okullarının sayısı artırılarak genç kızlar çıraklık okullarına yönlendirilmeli,
- b. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu ve Sendikalar Kanunu'nda yapılacak değişikliklerle, bu kuruluşların mesleki eğitim verme zorunluluğunu düzenleyen hükümlerine, kadınlara mesleki eğitim verme ve ayrıca eğitim bütçelerinin belirli bir oranını kadınlara ayırma zorunluluğuna ilişkin fıkralar eklenmelidir (Yılmaz/Karadeniz 2007).

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu m.12, f.2 (b) uyarınca,

"Odalar başka mevzuat hükümleri çerçevesinde; ... Milli Eğitim Bakanlığı'nın izin ve denetiminde ticaret, denizcilik ve sanayi ile ilgili kursları açmak, açılan kurslara yardımda bulunmak, yurt içinde ve dışında ihtiyaç duyulan alanlar için öğrenci okutmak ve stajyer bulundurmak; mesleki ve teknik eğitim ve öğretimi geliştirme ve yönlendirme çalışmaları yapmak, kendi üyelerinin işyerleriyle sınırlı olmak üzere, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu kapsamına alınmamış meslek dallarında bu uygulamaya ilişkin belgeleri düzenleme..., görevlerini de yaparlar"

Aynı Kanun'un 56. maddesinin z bendi,

"Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetişmesini sağlamak amacıyla

4 TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verileri, kadının eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranının arttığını göstermektedir. İlkokul mezunu kadının işgücüne katılım oranı %11,30 iken meslek lisesi mezunu kadının işgücüne katılım oranı %28,30'a, üniversite mezunu kadının işgücüne katılım oranı ise %60,9'a yükselmektedir" (Yılmaz, H/Karadeniz).

üniversiteler, yüksekokullar, mesleki ve teknik eğitim kurumları kurmak, kurulmuş bulunanlara iştirak etmek, işbirliği yapmak; ilgili kuruluşlarla işbirliği halinde görev tanımları yapmak, bu görev tanımlarına uygun öğretim programları hazırlanması ve uygulanmasını teşvik etmek; odalarca sürdürülen çıraklık ve mesleki eğitim hizmetlerinin uyumlu yürütülmesini teminen uygulamalara rehberlik etmek; oda ve borsaların yönetici ve personeline yönelik hizmet içi eğitim programları hazırlamak, uygulamak, bu amaçlarla gerektiğinde bir mesleki eğitim merkezi kurulmasını" sağlamayı TOBB'un görevleri arasında saymaktadır.

Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu, mesleki eğitim ve finansmanı konusunda esnaf ve sanatkarlar kuruluşlarına önemli görevler yüklemektedir. Madde 74 uyarınca,

"Esnaf ve sanatkarlar meslek kuruluşları bu Kanunda belirtilen meslek eğitime ilişkin görevleri yerine getirmek için, katılma paylarının hesaplanmasında kullanılan yöntem esas alınarak, yıllık gayri safi gelirlerinin % 5'ini ayırmak suretiyle eğitim bütçesi yapmak zorundadırlar."

Sendikalar Kanunu m.33/6 uyarınca,

Sendikalar ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri arasında "Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak" görevi yer almaktadır. Ayrıca işçi sendika ve konfederasyonları "gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar" (m.44/2)

4.Mesleki Eğitimin Denetimi

Çıraklık kurumunun kötüye kullanılmasını ve çıraklık eğitiminde kız, erkek çocuk ve gençler arasında ayrımcılığı engellemek için, çıraklık mevzuatına (Meslek Eğitimi Kanunu'na ve ilgili yönetmeliklere) ayrımcılığı yasaklayan düzenlemelerin eklenmesi ve işyerlerinde Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleriyle işbirliği içinde etkin bir denetim gerçekleştirmeleri sağlanmalıdır.

5.Mesleki Yönlendirme

Mesleki eğitim konusunda en önemli hususlardan biri de mesleki yönlendirmedir (rehberliktir).

Örneğin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda çırak adaylarının ilgi, istek, yetenek ve yeterlilikleri ölçüsünde ve doğrultusunda başarılı olabilecekleri en uygun mesleği seçmelerine yardımcı olmayı amaçlayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Çırak öğrenci olmak için izlenen süreç de böyle bir desteğe olanak vermemektedir. Çünkü genç, önce çalışacağı işyerini bulmakta, daha sonra sözleşme imzalayarak çırak öğrenci statüsünü kazanmaktadır. Bu nedenle Mesleki Eğitim Kanunu'na, genç kız ve erkeklere hiçbir ayrımcılık yapılmadan mesleki yönlendirme hizmetlerinin verilmesine ilişkin hükümler eklenmelidir.

Çıraklık eğitimi bir meslek eğitimidir. Öğrencilerin bu eğitime başlamadan, en üst düzeyde başarılı olabilecekleri ve durumlarına göre en uygun mesleği seçmeleri gerekmektedir. Bu konuda öğrenciye gerekli yardımı sağlamak ilköğretim kurumlarına düşmektedir. Ancak, ilköğretim kurumlarındaki yönlendirme hizmetlerinin yetersizliği, çırak öğrencilerin bilinçsiz meslek seçimleri sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle İlköğretim Kanunu'na mesleki yönlendirme hizmetlerinin kimler tarafından ve nasıl verileceğine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler konmalıdır.

6. Tarımda Çalışanlar

Türkiye'de kadınların en yoğun istihdam edildikleri işlerden biri olan tarım işleri için özel bir kanuna ihtiyaç olmasına rağmen, böyle bir kanun çıkarılmış değildir.

İşK m.4/b uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.

Bu düzenleme uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde Borçlar Kanunu, 50'den fazla işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İş Kanunu uygulanacaktır.

Oysa tarım ve orman işlerinde çalışan kadınların yapılan işin niteliğine bağlı olarak farklı sorunları vardır ve bu nedenle bir **Tarım İş Kanunu** çıkarılmalıdır.

7. Evde Çalışanlar

Evde çalışanlar, İşK kapsamında olmalarına rağmen, çalışma koşulları nedeniyle iş ve sosyal güvenlik mevzuatının koruyucu hükümlerinden yararlanamamakta ve ciddi mağduriyetler yaşamaktadırlar (Bakırcı, 2002). Bu nedenle Borçlar Kanunu Taslağı'nda evde çalışanların çalışma koşullarına uygun düzenlemeler yapılmış bulunmaktadır. Hükümetin ilk döneminde yasalaşmayan bu Taslak'ın, Taslak'la ilgili çalışmalar tamamlanır tamamlanmaz yasalaşması gerekmektedir. Ayrıca Gelir Vergisi Kanunu'nda evde çalışanlara ilişkin iyileştirmeler sağlanmalıdır.

8. İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesi Yapılırken Ayrımcılık

2003 tarihli 4857 sayılı İşK, işçilerle doğrudan ilgili mevzuat içinde en yeni tarihli olanı, kapsamındaki kadın işçiler için en geniş korumayı sağlayan ve AB mevzuatına uyum iddiasıyla çıkarılmış olmasına rağmen, kadınların istihdama katılımını kolaylaştıran bir niteliğe sahip değildir. Bu Kanun'da, cinsiyet eşitliği konusunda daha önce hiçbir iş kanununda yer almayan düzenlemelere yer verilmiş olmasına rağmen, bu düzenlemelerde önemli eksiklikler ve uluslararası sözleşmeler ve AB mevzuatına aykırı hususlar mevcuttur.

"Eşit davranma ilkesi"ni düzenleyen İşK m.5 f.1 ve f.2 uyarınca,

"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz".

Bu düzenleme, 1475 sayılı İşK'nda mevcut değildi. 1475 sayılı İşK'nda yalnızca ücret açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmıştı. Bu düzenleme ilk defa 2003 yılında 4857 sayılı İşK ile Türk Pozitif Hukuku'na girmiştir. Eşit davranma ilkesini düzenleyen bu düzenlemede ciddi problemler söz konusudur. Şöyle ki,

- Bu maddenin 1. fıkrasında iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında ayrımcılık yasağı düzenlenmemiştir.

Dolayısıyla 1. fıkraya, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında ayrımcılık yasağı dahil edilmelidir.

- 1 ve 2. fıkralarında iş duyurularında ayrımcılıktan hiç söz edilmemektedir. İş duyurularında ayrımcılık yasağı her iki fıkraya dahil edilmelidir (Bakırcı, 2006; Bakırcı, 2006a; Bakırcı, 2007a).
- İşK'na eklenecek bir düzenlemeyle ayrımcı iş ilanları veren işverenlere idari para cezası yaptırımı öngörülmelidir.
- Türk Ceza Kanunu'na (TCK) eklenecek bir düzenlemeyle ayrımcı iş duyurularına yer veren basın organlarına cezai yaptırım öngörülmelidir.

9. İşe Almada Pozitif Ayrımcılık İhtiyacı

Türkiye'de istihdam edilen kadın ve erkek oranları arasındaki büyük uçurumun giderilmesi, mevzuatta yalnızca yasaklayıcı hükümlerin getirilmesiyle olanaklı görünmemektedir. 2000 yılı Mart ayında toplanan AB-Lizbon Avrupa Konseyi, sosyal politika alanında önemli taahhütlerin verildiği ve uzun dönemli bir vizyonun ortaya konulduğu bir platform oluşturmuştur. Lizbon'da Avrupa Birliği'nin, 2010 yılına kadar, daha çok istihdam ve sosyal uyum yoluyla, dünyada sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip en rekabetçi ve en dinamik bilgi ekonomisi olma hedefi saptanmıştır. Hedefler arasında 2010 yılı itibarıyla toplam ortalama istihdam oranının %70'e, kadın istihdam oranının %60'a ve 55-64 yaş arası kişilerin istihdam oranının da %50'ye çıkarılması yer almıştır. Türkiye'nin 2010 yılına kadar kadın istihdam oranında %60 standardına ulaşabilmesi için, kadın istihdam oranını hızlı bir biçimde yaklaşık üç kat artırması gerekmektedir. Bu nedenle istihdamda kadın erkek eşitliği sağlanıncaya kadar kadın istihdamını artırmaya yönelik geçici özel önlemlere, bir başka deyişle pozitif ayrımcılık oluşturan önlemlere ihtiyaç vardır.

10. İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesi Yapılırken Ayrımcılık Hallerinde Cezai Yaptırım

2005 yılında yürürlüğe giren yeni TCK'da ilk defa, işe girmede ayrımcılık yaptırımı bağlanmıştır. "Ayrımcılık" başlıklı TCK m.122 uyarınca,

(1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a)...kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan,

...

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

İş hukukundaki cezai yaptırımlar günümüzde artık idari para cezalarına dönüştürülmüş durumdadır. Oysa işe alınmada cinsiyet ayrımcılığı, TCK ile hapis veya adli para cezası yaptırımına bağlanmıştır. İşK'nda iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmeleri ve iş sözleşmesi yapılmasında yaptırım öngörülmemiş olması, bu sonuca yol açmıştır. İş duyurularında ve işe girişte ayrımcılık, İşK ile yaptırıma bağlanır ve ayrımcılık halinde öngörülen idari para cezasının miktarı (İşK m.99) artırılsa, TCK'daki bu düzenlemeye ihtiyaç kalmayacaktır (Bakırcı, 2006a; Bakırcı, 2007a).

11. İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesi Yapılırken Ayrımcılık Hallerinde Tazminat

"Eşit davranma ilkesi"ni düzenleyen İşK m.5 f.6 uyarınca,

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır (m.5, f.6).

İş ilişkisinin devamında ve işin sona ermesinde işveren eğer dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparsa bir yaptırım (işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat) öngörülmüş, fakat iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmeleri ve iş sözleşmesi yapılmasında tazminat yaptırımı öngörülmemiştir.

Dolayısıyla İşK'nun bu maddesinde yapılacak değişikliklerle iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmelerinde ve iş sözleşmesi yapılırken ayrımcılık hallerinde de tazminat yaptırımı öngörülmelidir (Bakırcı, 2007a).

12. Kadınların Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılmasına İlişkin Yasaklar

a. İş Kanunu İle Öngörülen Yasaklar

İşK m.72 uyarınca,

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Her yaştaki kadının maden ocaklarının yeraltı işlerinde çalıştırılmasının yasaklanması ilişkin İşK'ndaki düzenleme, Türkiye tarafından 9.6.1937 gün 3229 sayılı Kanun'la kabul edilen 1953 tarihli Kadınların Her Türü Maden Ocaklarının Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında 45 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne dayanmaktadır. Sözleşme'nin 1. maddesi uyarınca, her yaştaki kadının her türlü maden ocağının yeraltı işlerinde çalıştırılması yasaktır. Öte yandan 45 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde, bedensel işler yapmayan yönetici kadınların, sağlık ve sosyal hizmetleri yapan kadınların, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yeraltı işlerinde staj görmelerine izin verilen kadınların, bedensel nitelikte olmayan işler için zaman zaman maden ocaklarının yeraltı kısımlarına inmek zorunda kalan kadınların, ulusal mevzuatla yasak kapsamının dışında bırakılabileceği öngörülmüş olmasına rağmen, İşK'nda bu istisnalar getirilmiş değildir. Ancak bu istisnalara yer verilmemiş olması, yasaklamanın amacına ve eşitlik ilkesine aykırıdır. Çünkü staj yapanlar hariç, yerüstü faaliyetleri ağırlıklı olan bu gruplara, yeraltı faaliyetlerinin tamamen yasaklanmasının haklı bir gerekçesi yoktur (Bakırcı, 2007c; Bakırcı, 2004a).

Nitekim İş Sağlığı Hizmetleri Hakkında 161 sayılı ILO Sözleşmesi ve 171 sayılı Tavsiye Kararı ile Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 176 sayılı ILO Sözleşmesi ve 181 sayılı Tavsiye Kararı, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm işçilerin madenlerde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak ve madenlerde yapılan çalışma için sağlık ve güvenlik önlemlerini oluşturmak ve uygulamak amacına uygun olarak çıkarılmışlardır (Bakırcı, 2007c; Bakırcı, 2004a).

b. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ile Öngörülen Yasaklar

İşK m.85 uyarınca,

Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Bu maddeye dayanılarak çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (AĞTİY) ağır ve tehlikeli işlerin tanımını yapmamakta ancak m.4/2 uyarınca,

EK-1'deki çizelgede (Bkz. Ek Tablo 4.1), karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar ve (Gİ) harfleri bulunmayan işlerde de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler çalıştırılmaz.

Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelgede (Ek-1) kadınların yapabileceği veya yapamayacağı işler gösterilmiştir:

İşK m. 86 ve AĞTİY m. uyarınca,

Ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar dahil çalıştırılacak işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur. İşin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespiti zorunludur. Sağlık raporu alınmamış herhangi bir işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır.

Öte yandan AĞTİY m. 6 uyarınca,

Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir.

Türk İş Hukuku'ndaki ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar için öngörülen çalıştırma yasakları ve sınırlamalar, kadınların istihdamını önemli ölçüde etkilemekte ve cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. AĞTİY'ndeki yasaklar,

kadınların sanayide çalışabileceği alanları son derece kısıtlamaktadır. Bu nedenle bu düzenlemelerin teknolojik ve bilimsel gelişmeler dikkate alınarak, Avrupa Hukuku ve Uluslararası Hukuk ışığında gözden geçirilmesi ve kadın istihdamını daraltıcı gereksiz yasakların kaldırılması gerekmektedir.

Yapılacak yeni düzenlemelerde şu hususlar göz önünde bulundurulmalıdır:

ba. Teknolojik gelişmeler sonucu bedensel güç gerektiren işlerde azalma olduğundan ve teknolojik ve bilimsel gelişmeler sonucu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde önemli mesafeler katedildiğinden, bazı işler ağır ve tehlikeli olmaktan çıkmıştır. Bu nedenle ağır ve tehlikeli işlere ilişkin yeni bir liste oluşturulmalıdır.

bb. Hem kadın hem erkeği eşit olarak olumsuz etkileyen ağır ve tehlikeli işlerdeki çalıştırma yasakları kaldırılmalıdır. Bu tür işlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri artırılarak hem kadın hem erkek işçiler korunmalıdır. Bu tür işlerde çalışıp çalışmayacağına, sağlığı sözkonusu işi yapmaya elverişli olan kadınlar kendileri karar vermelidir, yasakoyucu değil. Aksi durum ayrımcılık oluşturur ve eşitlik ilkesini ihlal eder.

bc. Yalnızca, bilimsel çalışmalarla biyolojik ve fizyolojik özellikleri nedeniyle kadınların sağlığını özel olarak olumsuz etkisi olduğu saptanmış olan ağır ve tehlikeli işlerde kadınların çalıştırılması yasaklanmalıdır.

bç. Kadınları özel olarak olumsuz etkileyen ve yasak olan ağır ve tehlikeli işlerde de, bedensel işler yapmayan yönetici kadınların, sağlık ve sosyal hizmetleri yapan kadınların, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla staj görmelerine izin verilen kadınların yasak kapsamı dışında bırakılması gerekmektedir.

bd. Öte yandan AĞTİY'ndeki kadınların ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde 5 gün süreyle çalıştırmayacakları ve bu sürenin hekim raporuyla uzatılabileceği yönündeki düzenleme (m.6) bilimsel çalışmalar ışığında yeniden gözden geçirilmelidir. Çünkü bu düzenleme de, kadın istihdamını daraltıcıdır. Hiçbir işveren her ay 5 gün çalıştırmayacağı bir işçiye işe almak istemeyecektir. Dolayısıyla kadın işçilerin özel günlerinde ayda 5 gün çalıştırmayacağına ilişkin genel bir

kural yerine, özel günlerinde çalışmasının sakıncalı veya zor olacağı ağır ve tehlikeli işler, bilimsel çalışmalar ışığında tek tek saptanmalı ve bu işlerde özel günlerde çalıştırma yasaklanmalıdır (Bakırcı, 2007c).

13. Gebe ve Emziren Kadınlara İlişkin Düzenlemeler

Ülkemizde çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri, yaşlı ve engelliler için hizmet merkezleri veya bakım hizmetleri yetersizdir. Bu durum ailedeki çocuk, yaşlı veya engellilere bakmak zorunda olan genç kız veya kadınların çalışmasına engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla aile yükümlülükleri olan kadınların istihdama katılmasını sağlamak için, kreş ve gündüz bakımevlerinin (Bakırcı, 2007c; Bakırcı, 2006b), yaşlı ve engelliler için gündüz hizmet merkezlerinin veya bakım hizmetlerinin artırılması gerekmektedir. Aşağıda bu konuda mevzuatta yapılması gereken değişikliklere ilişkin önerilerde bulunulacaktır.

a. Terminolojide Uyum

Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği (GebeEKY) m.15, işverenlere, emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü getirmektedir. Bu madde uyarınca,

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Eğer işyerlerinde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılıyorsa, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur.

Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar.

Yurt, işyerine 250 metreden daha uzakta, işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.

- GebeEKY'ndeki "oda ve yurt" sözcüğü, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu mevzuatıyla uyum sağlanması için, "kreş ve gündüz bakım evi" olarak değiştirilmelidir.

b. İşverenlerin Ortaklaşa Kreş ve Gündüz Bakım Evleri Açmaları

GebeEKY m.15 f.3 uyarınca,

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelik'te öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Bu düzenlemeye ek olarak Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu m.20 f.1'e eklenecek bir cümleyle organize sanayi bölgelerinde çalıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir.

"Alt yapı tesisleri kurma, kullanma ve işletme hakkı" başlıklı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu m.20 f.1 uyarınca,

OSB`lerin ihtiyacı olan elektrik, su, kanalizasyon, doğalgaz, arıtma tesisi, yol, haberleşme, spor tesisleri gibi alt yapı ve genel hizmet tesislerini kurma ve işletme, kamu ve özel kuruluşlardan satın alarak dağıtım ve satışını yapma, üretim tesisleri kurma ve işletme hakkı sadece OSB`nin yetki ve sorumluluğundadır. Ancak, atıkların ortak arıtma tesisinin kabul edebileceği standartlara düşürülmesi amacıyla münferiden ön arıtma tesisi yapılması gerekir.

c. Kreş ve Gündüz Bakım Evlerinden Yararlanabilenler

GebeEKY m.16 uyarınca,

Oda ve yurtlardan, kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır.

Bu hüküm eleştiriye açıktır. Bu hak, erkek ve kadına eşit olarak sağlanmalıdır. Çünkü annenin işyerinde emzirme odası veya yurt olmaması durumunda, çocuk, babanın işyerindeki olanaklardan yararlanabilmelidir (Süral, 2002). Bu düzenleme de, kadınların çalışma yaşamında eşit fırsatlara sahip olma

hakkı önünde engel oluşturmaktadır (Bakırcı, 2007a).

c.Belediyelerin Kreş ve Gündüz Bakımevleri ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Açmaları

Belediyenin görev ve sorumluluklarını düzenleyen Belediye Kanunu (BeK) m.14 uyarınca,

Belediye, kanunlarla münhasıran başka bir kamu kurum ve kuruluşuna verilmeyen mahallî müşterek nitelikteki her türlü görev ve hizmeti yapar veya yaptırır, gerekli kararları alır, uygular ve denetler.

Belediye öncelikle imar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor; sosyal hizmet ve yardım, evlendirme, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır. Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000'i geçen belediyeler, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açar.

Belediye, okul öncesi eğitim kurumları açabilir; Devlete ait her derecedeki okul binalarının inşaatı ile bakım ve onarımını yapabilir veya yaptırabilir, her türlü araç, gereç ve malzeme ihtiyaçlarını karşılayabilir; sağlıkla ilgili her türlü tesisi açabilir ve işletebilir; kültür ve tabiat varlıkları ile tarihî dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin korunmasını sağlayabilir, bu amaçla bakım ve onarımını yapabilir, korunması mümkün olmayanları aslına uygun olarak yeniden inşa edebilir.

Hizmetlerin yerine getirilmesinde öncelik sırası, belediyenin malî durumu ve hizmetin ivediliği dikkate alınarak belirlenir.

Belediye hizmetleri, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulur. Hizmet sunumunda özürlü, yaşlı, düşkün ve dar gelirlilerin durumuna uygun yöntemler uygulanır.

Anayasa Mahkemesi, Belediye Kanunu'nun, 14. maddesinin, 1. fıkrasını ve 4. fıkrasında yer alan "Okul öncesi eğitim kurumları açabilir..." ibaresini iptal etmiştir (6 Haziran 2007).

Büyükşehir Belediyesi Kanunu (BBelK) m. 7 bent (v) uyarınca,

v) Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak.

İlçe ve ilk kademe belediyelerinin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kanunlarla münhasıran büyükşehir belediyesine verilen görevler ile birinci fıkra da sayılanlar dışında kalan görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

...

d) Birinci fıkra da belirtilen hizmetlerden; otopark, spor, dinlenme ve eğlence yerleri ile parkları yapmak; yaşlılar, özürlüler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik sosyal ve kültürel hizmetler sunmak; mesleki eğitim ve beceri kursları açmak; sağlık, eğitim, kültür tesis ve binalarının yapım, bakım ve onarımı ile kültür ve tabiat varlıkları ve tarihî dokuyu korumak; kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin geliştirilmesine ilişkin hizmetler yapmak.

...

İlçe ve ilk kademe belediyelerinin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kanunlarla münhasıran büyükşehir belediyesine verilen görevler ile birinci fıkra da sayılanlar dışında kalan görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

...

d) Birinci fıkra da belirtilen hizmetlerden; otopark, spor, dinlenme ve eğlence yerleri ile parkları yapmak; yaşlılar, özürlüler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik sosyal ve kültürel hizmetler sunmak; mesleki eğitim ve beceri kursları açmak; sağlık, eğitim, kültür tesis ve binalarının yapım, bakım ve onarımı ile kültür ve tabiat varlıkları ve tarihî dokuyu korumak; kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin geliştirilmesine ilişkin hizmetler yapmak.

Belediye Kanunu ve Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda yapılacak yeni düzenlemelerle,

belediyelere kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir. Belediyelerin bu konuda yapacakları harcamalar için gerekli finansman sağlanmalıdır.

ç.Sendikaların Kreş ve Gündüz Bakım Evleri, Yaşlı ve Engelli Hizmet Merkezleri Açması

"Sendika ve Konfederasyonların Sosyal Faaliyetleri" başlıklı Sendikalar Kanunu (SenK) m.33 uyarınca,

Sendika ve konfederasyonlar tüzelkişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda belirtilen faaliyetlerde de bulunabilirler:

...

3. İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak,

...

8. (Değişik 12/4/2005-5332/1) Üyelik şartı aranmaksızın, nakit mevcutlarının % 25'ini aşmamak kaydıyla ve yönetim kurulu kararıyla, ilgili bakanlıklara devretmek üzere eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak, yurt içinde veya yurt dışında yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla afet bölgesinde konut, eğitim, sağlık veya rehabilitasyon tesisleri yapmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunmak.

Bu bentlere, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü de eklenmelidir.

Sendika ve konfederasyonlardan, her yıl yenilenecek somut birer "cinsiyet eşitliği planı" hazırlamaları ve kendi bünyelerinde ve işyerlerinde eşitliği sağlamak için yaptıklarını çalışma raporlarına dahil etmeleri istenmeli ve bunlar denetlenmelidir.

Sendika ve konfederasyonlara, üyelerine cinsiyet eşitliği konusunda düzenli olarak bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü getirilmelidir.

Sendika ve konfederasyonların zorunlu organlarında kadınların yer alabilmeleri için, kota uygulaması zorunlu hale getirilmelidir.

d.Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu'nun (SHÇEK) Kreş ve Gündüz Bakım Evleri Açması

SHÇEK'e bağlı kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısı artırılmalıdır.

e. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin (TOBB) Kreş ve Gündüz Bakım Evleri, Yaşlı ve Engelli Hizmet Merkezleri Açması

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nun "Kamulaştırma, şirket ve vakıf kurma" başlıklı 80. maddesi uyarınca,

Odalar, borsalar ve Birlik amaçlarını gerçekleştirmek ve faaliyet konuları ile sınırlı olmak şartı ile yetkili organlarının kararı ve Bakanlığın izni ile kamulaştırma yapabilirler. Kamu yararı kararı Bakanlıkça verilir.

Odalar, borsalar ve Birlik, bu Kanunda öngörülen ekonomik nitelikli görevlerini yapmak, meslek mensuplarının müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, meslekî faaliyetlerini kolaylaştırmak ve mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak amaçlarıyla sınırlı olarak ve Bakanlığın izni ile kurulmuş veya kurulacak şirketlere iştirak edebilirler. Odalar, borsalar ve Birlik, amaçlarına uygun olarak eğitim ve öğretim kurumları kurmak üzere vakıf kurabilirler.

Bu maddede yapılacak değişikliklerle TOBB'a, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir.

14. Ailevi Yükümlülükleri Olanlara İlişkin Düzenlemeler

a.Ailevi Yükümlülükleri Nedeniyle İzin Kullanan veya İşten Ayrılanların Yeniden Eğitimi

Türk Hukuku'nda ailevi yükümlülükleri nedeniyle işten ayrılanların çalışma yaşamına dönmeleri için yeniden eğitimlerini öngören özel bir düzenleme mevcut değildir.

Türkiye İş Kurumu Kanunu'na buna ilişkin özel bir düzenleme konmalıdır.

b. İş ve Aile Yükümlülüklerinin Bağdaştırılması

"Kısmî Süreli Çalışma" başlıklı İşK m.13/son uyarınca, "*İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam*

süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur".

Bu düzenlemeye, çocuk, hasta, yaşlı veya engelli bakım yükümlülüğü gibi aile yükümlülükleri olan işçilere, istekleri halinde, tam süreliden kısmî süreliye geçirilmede öncelik tanınacağı ibaresi eklenmelidir (Bakırcı, 2007a; Bakırcı, 2006d).

15. İşyerinde Cinsel Taciz

İşyerinde cinsel taciz, kadının işgücüne katılımı önünde önemli engellerden bir tanesidir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün yaptırdığı bazı araştırmalarda, büyük oranda kadın ya işe ilk girişinde tacize maruz kaldığı için çalışmaktan vazgeçtiğini veya tacize uğrama korkusuyla çalışmak istemediğini veya tacize uğrayabileceği endişesiyle eşinin veya erkek kardeşinin veya babasının çalışmasına izin vermediğini ifade etmektedir (Bakırcı, 1998; Bakırcı, 2000a; Bakırcı, 2000b; Bakırcı, 2000c; Bakırcı, 2001a).

İşyerinde cinsel taciz ilk defa 2003 yılında İş Kanunu'nda, 2005 yılında da Türk Ceza Kanunu'nda teknik anlamda düzenlenmiştir.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı"nı düzenleyen İşK m. 24 uyarınca,

Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

...

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

b. İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa,

...

d. İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen İşK m. 25 uyarınca,

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

...

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

b. İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

İşK'nda, ne yazık ki, işyerinde cinsel tacizle ilgili özel bir madde düzenlenmemiştir. Yalnızca işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiği haller ve işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği haller içinde, cinsel taciz durumunda işçi ve işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. Sonuçta sadece işten çıkma ve çıkarmayla ilgili bir düzenleme yapılmıştır. Halbuki önemli olan, cinsel tacizi önlemektir. Yaptırıma bağlamak önemli olmasına rağmen, öncelikli olan işverenlere işyerinde cinsel tacizi önleyici önlemler alma ve önleyici mekanizmalar oluşturma yükümlülüğü getirilmesidir. Ayrıca işverenlere, her işyerine giren işçi veya işçilere işyerinde cinsel taciz konusunda eğitim verme yükümlülüğü getirilmelidir. İşK'nda yapılacak olan düzenlemede, AB mevzuatına uygun olarak işyerinde kadınlara yönelik cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğu açıkça düzenlenmelidir (Bakırcı, 1998; Bakırcı, 2000a).

Cinsel tacizi düzenleyen TCK m. 105 uyarınca,

(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.

(2) Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

Bu maddenin 1. fıkrası sorundur. Çünkü bu fıkra uyarınca, bir davranış niteliği gereği cinsel bir davranış olsa bile, cinsel amaç

güdülmemişse cinsel taciz oluşturmayacaktır. Bu düzenlemede, mağdur değil fail esas alınmaktadır. Failin saikine bakılmaktadır. Fail, cinsel amaç gütmemişse, cezası daha hafif olan hakareten yargılanacaktır. Bu nedenle bu fıkradaki "cinsel amaçlı" ibaresi çıkarılmalıdır (Bakırcı, 2001b; Bakırcı, 2006; Bakırcı, 2006c; Bakırcı, 2007a).

16. İş Sözleşmesinin Feshinde Ayrımcılık

a. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki Kadınlara Fesih Halinde Ödenecek Ayrımcılık Tazminatı

İş güvencesi kapsamı dışındaki kadınların belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine, örneğin cinsel taciz veya cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, idari veya adli makamlara başvurusu veya bu hususta başlatılmış sürece katılması nedenleriyle; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenlerle; 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi; veya hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık nedeniyle feshetmesi halinde, hem İşK 5. maddeye göre cinsiyet ayrımcılığı, hem de İşK 17. maddeye göre kötüniyetli fesih sözkonusu olur. İşçi bu durumda seçimlik bir hakka sahiptir. Bir başka deyişle ya 5. maddeye ya da 17. maddeye dayanarak dava açabilir.

İşK m.5/3 uyarınca,

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin...sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. İşK m.5 uyarınca dava açıldığında, işçi, ayrımcılık tazminatı olarak dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat talep edebilir. (İşK m.5/6).

İşK m.17 uyarınca kötüniyetli fesih iddiasıyla dava açıldığında ise işçi kötüniyet (ayrımcılık) tazminatı olarak bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat talep edebilir. (İşK m.17/8).

İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi üç yıla kadar sürmüştse, İşK m.5 uyarınca dava açması talep edebileceği tazminat açısından lehine bir sonuç doğururken; üç yıldan fazla sürmüştse İşK m.17 uyarınca dava açması lehinedir.

Çünkü İşK. m.17 f.2 uyarınca, iş sözleşmeleri;

a. İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b. İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c. İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d. İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır".

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir (İşK m.17/2), bu sürelerin sözleşmelerle artırıldığı hallerde, artırılan süreler dikkate alınarak hangi madde çerçevesinde dava açmanın lehte olacağının saptanması gerekir.

Aynı davranışın iki ayrı düzenlemeyle farklı tazminatlarla yaptırıma bağlanmış olması ve aşağıda görüleceği gibi ispat yükünün farklı biçimlerde düzenlenmiş olması, eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu nedenle İşK m.5'deki düzenleme esas alınarak, İşK m.17 yeniden düzenlenmelidir (Bakırcı, 2006b; Bakırcı, 2006e; Bakırcı, 2004b; Bakırcı, 2000f; Bakırcı, 2007d).

b. İş Sözleşmesinin Feshinde Ayrımcılık Halinde Tazminat Üst Limiti

ba. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler

"Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı İşK m.21 f.1 uyarınca,

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

bb. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçiler

"Süreli fesih" başlıklı İşK m.17 f.1 uyarınca,

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a. İşçi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b. İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c. İşçi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

D. İşçi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu maddenin 5. fıkrası uyarınca,

...18. maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu fıkra göre, iş güvencesi kapsamı dışındaki kadın işçilerin iş sözleşmelerinin ayrımcılık nedeniyle feshi, kötüniyetli fesih oluşturacak ve kötüniyetle iş sözleşmesi feshedilen kadın işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenecektir.

İşK m.21 f.1'da öngörülen (işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat) ve İşK m.17 f.1'de öngörülen (bildirim süresinin üç katı tutarında tazminata ilişkin) düzenlemeler kaldırılmalıdır. Çünkü ayrımcılık tazminatına ilişkin üst sınır, 76/207/EEC sayılı Kadınlara ve Erkeklerle İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, İşte Yükselmede ve İş Koşulları Konusunda Eşit Davranma Temel İlkesinin Geliştirilmesi Hakkında AB Yönergesi'ne aykırıdır (ATAD, 2.7.1993, M. Helen Marshall v Southhampton and South-west Hampshire Area Health Authority; Bakırcı, 2007a).

bc. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesihte Ayrımcılığı İspat Yükü

Yukarıda da belirtildiği üzere, iş güvencesi kapsamı dışında çalışan kadınların belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine, örneğin cinsel taciz veya

cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, idari veya adli makamlara başvurusu veya bu hususta başlatılmış sürece katılması; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenlerle; 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi; veya hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık nedeniyle feshedilmesi halinde, hem İşK 5. maddeye göre cinsiyet ayrımcılığı hem de İşK 17. maddeye göre kötüniyetli fesih söz konusu olur.

İşK m.5 uyarınca dava açılması halinde ispat yükü açısından İşK m.5/son uygulama alanı bulur. Bu fıkra uyarınca, "20'nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur".

Ayrımcılık hallerinde kötüniyetli fesih iddiasıyla İşK m.17 uyarınca dava açıldığında ise, Medeni Kanun (MK) m.6 uyarınca, ayrımcılık iddiasını işçi ispat etmek zorundadır. MK m.6 uyarınca, "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür".

Ayrımcılık hallerinde kötüniyetli fesih iddiasıyla dava açıldığında ispat yükünün işçiye olması yükümlülüğü, 15 Aralık 1997 tarihli Ayrımcılık Hallerinde İspat Yükü Hakkında 97/80/EC sayılı AB Yönergesi'ne (Bakırcı, 1998) aykırıdır. Dolayısıyla, ayrımcılığa dayalı kötüniyetli fesih halinde de ispat yükü, İşK m.5'deki gibi düzenlenmelidir (Bakırcı, 1998; Bakırcı, 2006b, Bakırcı, 2007a).

bç. İş Güvencesi Kapsamındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesihte İspat Yükü

İşK m. 20/2 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işe iade davası açtığında, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Bu düzenlemeyle ispat yükü, işverenin iddiasının aksini ileri süren, örneğin ayrımcılık iddiasında bulunan işçiye yüklenmiştir. Bu düzenleme, 97/80/EC sayılı AB Yönergesi'ne aykırıdır. Dolayısıyla, bu maddedeki ispat yükü, İşK m.5'deki gibi düzenlenmelidir (Bakırcı, 2006b; Bakırcı, 2006e).

bd. İş Güvencesi Kapsamındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesih Hali İade Davası Açma Zorunluluğu

İşK m.18 uyarınca, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenler; 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek; hastalık veya kaza nedeniyle 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık iş güvencesi kapsamında olup belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan kadınlar için geçerli birer fesih sebebi değildir.

İşK m.20/1 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir.

Bu düzenlemede, işçiye geçersiz veya ayrımcılığa dayalı fesih halinde, sadece işe iade davası açma olanağı tanınmakta, işe geri dönmek istemeyen işçiye tazminat talep etme olanağı tanınmamaktadır.

Oysa işverene geçersiz veya ayrımcılığa dayalı fesih halinde seçimsel bir hak tanınmıştır. İşK m. 21/1 uyarınca,

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

İşverene işçiyi isterse işe alma, istemezse onun yerine tazminat ödeme olanağı tanınmışken, işçiye bu olanağın tanınmaması adil değildir. Kanımca işçiye de seçimsel

hak tanınmalıdır. Çünkü işten çıkarılma aşamasında, örneğin psikolojik şiddete maruz kalan kadın işe dönmek istemeyebilir. Yalnızca uğradığı ayrımcılığa karşı tazminat talep etmek isteyebilir (Bakırcı, 2007a).

17. Cinsiyete Dayalı Fesih Halinde İdari Yaptırımlar

İşK m.99 uyarınca, İşK'nun 5. maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

Bu maddedeki para cezası miktarı caydırıcı değildir. Bu nedenle artırılmalıdır.

18.Sosyal Güvenlik Mevzuatı

a.Aile Yardımları Sigortası

Aile yardımlarının amacı, bir toplumdaki aileler arasındaki dikey ve yatay adaleti sağlamaktır. Şöyle ki gelir durumu düşük olanlara yapılan ödemeye bu ailelerin yoksulluğu azaltılarak veya engellenerek dikey adalet, çocuklu ailelere yapılan ödemeye çocuklu ve çocuksuz aileler arasındaki yatay adalet sağlanmak amaçlanmaktadır. Çünkü çocuk sahibi olmak, ailenin masraflarını artırır. Aile yardımı, toplumda sosyal adaleti ve dengeyi sağlamaya yönelik kurumlardan biridir. Aile yardımlarının hukuksal temelleri AY'mızda mevcuttur. AY'nın 2. maddesi uyarınca, "Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir Devlettir". 5. maddesi uyarınca, "kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak Devletin temel amaç ve görevlerindendir". 41. maddesi uyarınca, "Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır (f.1). Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar (f.2)". 60ncı maddesi uyarınca, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir (f.1). Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilâtı kurar".

Ayrıca Türkiye'nin taraf olduğu 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki ILO Sözleşmesi'nde yer alan 9 sigorta kolundan bir tanesi de aile yardımları sigortasıdır.

Türkiye’de aile yardımlarından toplumun geneli veya bütün çalışanlar yararlanamamaktadır. Türk Sosyal Güvenlik Hukuku’nda aile yardımları, ebeveynlerin çalışma statüleriyle ilişkilendirilmiştir. Bir başka deyişle aile yardımları, yalnızca memurlara, 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu ile tanınmış olan bir haktır. Devlet, işçilere ve bağımsız çalışanlara aile yardımı ödemekle yükümlü değildir. Kuşkusuz ki toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçiler, toplu iş sözleşmelerinde hüküm varsa, işveren tarafından ödenecek olan aile yardımlarından yararlanabilirler.

Oysa çocuk için aile yardımları ödeneği, kadınların işgücüne katılımını teşvik etmenin aracıdır. Ancak bunun çocuk doğurmayı da teşvik edebileceği endişesi nedeniyle ve Türkiye’de doğum oranı, genç nüfus ve genç nüfus içinde işsizlik oranı yüksek olduğu için, hükümetler ne aile yardımlarının kapsamını genişletmek ne de Devlet Memurları Kanunu’nda çok sembolik olan aile ödeneği tutarını artırmak niyetindedir. Nitekim her ne kadar aile yardımlarının doğum oranı üzerindeki etkisine ilişkin veri bulunmamakla beraber, 17.12.2004 tarihli Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Kanunu Tasarısı, yalnızca çocuklu yoksul aileleri kapsayacak biçimde düzenlenmiştir. Tasarı, çalışanları kapsamamaktadır. Oysa en çok iki çocuk için aile yardım ödeneği ödenecek biçimde bir düzenleme yapılabilir (Bakırcı, 2005; Bakırcı, 2006g).

b.Yaşıllara Yönelik Bakım Sigortası Kurulması ve Evde Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması

Ülkemizde bakım hizmetlerine ilişkin bir sigorta kolu bulunmamaktadır. Evde bakım hizmetleri ise pahalı ve yetersizdir. Kurulacak bakım sigortası ya da evde bakım hizmetlerinin mevcut hastalık sigortasından sağlanması ile yaşlı bakımı sağlanabilir (Yılmaz/Karadeniz, 2007).

19. İşverenleri, Kadın ve Sigortalı Olarak Çalıştırmaya Teşvik

Sigortasız çalıştırılan kadın sayısı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bunun engellenmesi için önerilebilecek yollardan biri, işverenleri kadınları sigortalı çalıştırmaya teşvik edici önlemler almaktır. Çeşitli sektörlerde kadınlara yönelik vergi ve sigorta prim indirimleri işverenleri hem kadın çalıştırmaya hem de sigortalı olarak çalıştırmaya teşvik

edecektir. Vergi ve sigorta indirimlerinin özellikle genç kadın işsizler ile çocuk sahibi olması nedeniyle işten ayrılan kadınları kapsayacak biçimde uygulanması, işgücüne katılım oranını artırabilecektir (Yılmaz/Karadeniz, 2007).

20.İstihdamda Eşitliğin İzlenmesi ve Denetimi

İstihdamda kadın-erkek eşitliğiyle ilgili mevzuatın uygulanmasının sağlanması için, sözkonusu mevzuatın uygulanmasının izlenmesi ve denetimi son derece önemlidir. Bunun için,

-TBMM Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu kurulmalıdır. Bu Komisyon’un kurulması için TBMM Tüzüğü’nde değişiklik yapılmalıdır. Bu komisyon, istihdamda eşitliğin uygulanmasını izleyerek yıllık raporlar yayımlamalı ve aksayan hususlarda önlemler önermelidir.

Ayrıca,

-Özerk Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu’na ve -Özerk Kadın-Erkek Eşitliği Ombudswomanı’na ihtiyaç vardır.

-Bu birimler kuruluncaya kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Kadın İş Müfettişliği Birimi kurulmalıdır.

21.İstihdamla İlgili Mekanizmalarda Kadınların Temsili İhtiyacı

İstihdamda kadın-erkek eşitliğinin Türkiye’deki istihdamla ilgili politikaların odağında yer alabilmesi ve geliştirilen makro ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi için istihdamla ilgili politikaları belirleyen bütün mekanizmalarda kadınlar temsil edilmelidir. Bu amaçla,

- Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun’da değişiklik yapılarak, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlamak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak istişari mahiyette ortak görüş belirlemek için kurulmuş olan Ekonomik ve Sosyal Konsey’in, kadın istihdamıyla ilgili bir kurul kurması zorunlu hale getirilmelidir.
- Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te değişiklik yapılarak Üçlü Danışma Kurulu’na, kadın istihdamıyla

ilgili araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere bir kadın komisyonu kurma zorunluluğu getirilmelidir.

22. Kadınların İstihdamını İlgilendiren Konularda Koordinasyonun Güçlendirilmesi İhtiyacı

Kadınlarla ilgili kanuni düzenlemeler yapan veya diğer önlemler alan her bakanlık ve ilgili birimlerinin birlikte çalışması son derece önemlidir. Oysa Türkiye’de bakanlıklar ve ilgili birimler arasındaki koordinasyon zayıftır. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında KHK’da değişiklik yapılarak, ÇSGB, KSGM ve DPB bünyesinde kadın istihdamını artırmayı hedefleyen ve bu kurumlar arasında koordinasyonu yürütecek özel birimler oluşturulmalıdır.

23. İstatistiki Verilerin Tutulmasının Önemi

Kadın istihdamı konusunda geleceğe yönelik politikaların geliştirilmesi, planlamaların yapılabilmesi ve önlemlerin alınabilmesi için, mevcut durumun ne olduğunun ve gelişmelerin bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Bu konuda toplanacak istatistiki veriler ve göstergeler, kanun koyucu, uygulayıcılar, kamu kurum ve kuruluşlarının yetkili organları, özel kuruluşlar

ve araştırmacılar için yol gösterici olacaktır. Bu nedenle Türkiye İstatistik Kurumu kadın istihdamı konusunda güncel, güvenilir, tarafsız ve uluslararası standartlara uygun istatistikler üretmeli ve kullanıma sunmalıdır.

24. Kadınların Siyasete Katılımının Sağlanması

Kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilebilmesi için kadınların siyasette yer alması şarttır. Bunun gerçekleştirilebilmesi için, Siyasi Partiler Kanunu ve Seçim Kanunu’nda değişiklikler yapılarak,

- siyasi partiler bünyesinde demokrasinin yerleşmesi sağlanmalı,
- siyasi partilere adaylık başvurularında paranın değil liyakatin önemli olduğu bir sistem getirilmeli,
- parti içinde yükselmenin önündeki engeller kaldırılmalı,
- uluslararası hukuk ve AY’da karşılığı olan (AY m.10) kadınlar için geçici teşvik edici önlem (kota) uygulaması düzenlenmelidir.

25. Kadın Uzmanların Hukuksal Değişikliklerde Yer Alması

Kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilebilmesi ve kadın bakış açısının hukuksal düzenlemelere yansıtılabilmesi için, Anayasa’dan yönetmeliklere kadar yapılan bütün hukuksal değişiklikler veya yeni düzenlemelerle ilgili çalışmalarda kadın bakış açısına sahip, konusunda uzman kadınlara yer verilmelidir.

Ülkemizde kadınların iş gücüne katılımı Avrupa Birliği ülkelerine kıyaslandığında düşük seviyelerde kalmaktadır. Oranın düşüklüğünün eğitimsel, sosyal, ekonomik ve hukuksal nedenleri bulunmaktadır.

Eğitim politikaları ele alındığında, okullaşma oranlarının hem kız hem erkek çocuklar için ülke genelinde yükseltilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bugün kız çocuklarının okullaşma oranlarına bakıldığında, erkek çocuklara oranla daha düşük olduğu gözlenmektedir. İstihdam piyasalarına girişte büyük engel teşkil eden eğitim seviyesi düşüklüğünün önüne geçebilmek için, özellikle kız çocukların okullaşması bir devlet politikası haline gelmelidir. Okullaşma oranlarının artırılması için, taşınabilir eğitime önem verilmeli, yatılı ilköğretim bölge okullarının hem sayısı hem de kalitesi artırılmalıdır. Özellikle kız çocukların kalabileceği kaliteli yurtların da artması, kızların eğitim seviyelerinin artmasında önemli rol oynayacaktır.

İş yaşamında girebilmenin başlıca koşullarından birinin meslek sahibi olmak olduğu göz önüne alındığında, kız çocukları için mesleki eğitimin önemi kolayca ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, meslek eğitiminin daha çok erkek öğrenciler tarafından tercih edildiğini, kız öğrencilerin ise belli başlı alanlarda yoğunlaştıklarını göstermektedir. Kız çocuklarının meslek eğitimi almaları teşvik edilmeli, rehberlik eğitimleri ile meslek eğitimi programları ve getirdiği olanaklar tanıtılmalıdır.

Kadınların iş hayatına girmelerinin önündeki bir engel de toplumsal hayatta kadınlara yüklenen rollerdir. Çocuk ve yaşlı bakımının kadının görevi olarak algılanması, kadınların ücretlerinin erkeklere kıyasla çoğu sektörde düşük olması, evde bakım masraflarının kadının alacağı ücrete denk ya da fazla olması, kadınların iş yaşamına girmek yerine bakım görevlerini üstlenmeleri ile sonuçlanmaktadır. Bu nedenlerden dolayı, yerel yönetimler bünyesinde kreşler ve yaşlılar için gündüz bakım evlerinin açılması, kadınların

iş yaşamına girmesini kolaylaştıracak uygulamaların başında gelir. Ayrıca, çalışmadığı zaman her halükarda ebeveynleri ya da eşi üzerinden sağlık sigortası kapsamına alınan kadının çalışmaya başlaması ile birlikte sağlık primlerinde yapılacak bir indirim de kadın istihdamını artıracaktır.

Türkiye’de kadınların istihdamdaki oranının düşüklüğünde, hukuksal engeller de rol oynamaktadır. 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu, işçilerle doğrudan ilgili mevzuat içinde, en yeni tarihli olanı, kapsamındaki kadın işçiler için en geniş korumayı sağlayan kanun ve AB’ye uyum iddiasıyla çıkarılmış olmasına rağmen, kadınların istihdama katılımını kolaylaştıran bir niteliğe sahip değildir. Bu Kanun’da, cinsiyet eşitliği konusunda daha önce hiç bir iş kanununda yer almayan düzenlemelere yer verilmiş olmasına rağmen, bu düzenlemelerde önemli eksiklikler ve uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği mevzuatına aykırı hususlar mevcuttur. Öte yandan Anayasa’nın bazı düzenlemeleri ve yeni Türk Ceza Kanunu’nun çalışma yaşamıyla ilgili ve İş Kanunu’nu tamamlayan düzenlemeleri ve İş Kanunu ile ilgili yönetmelikler de sorunlar içermektedir. Dolayısıyla bu çalışmada Anayasa, İş Kanunu, İş Kanunu ile ilgili yönetmelikler, Türk Ceza Kanunu’nun İş Kanunu ile bağlantılı düzenlemeleri ve kadın istihdamıyla doğrudan veya dolaylı ilgili pek çok düzenleme, toplumsal cinsiyet farkındalığıyla, uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Hukuku ile karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve kadınların istihdama katılmalarını kolaylaştırmak için çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Raporda öne sürülen politika önerilerinin elbette bir maliyeti vardır. Ancak Türkiye’de kaynak sorunundan çok sorunun kaynakların stratejik önceliklere tahsisi ve etkin kullanım sorunu olduğu göz ardı edilmemelidir. Kaynakların kadın istihdamını teşvik edecek şekilde yönlendirilmesi ekonomide atıl duran üretim faktörünün kullanılmasını sağlayarak ekonomik kalkınmaya katkı verecektir.

BÖLÜM 1: TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASI İÇİNDEKİ KONUMU VE İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

KAYNAKÇA

- Akhun, İ., Kavak, Y., Senemoğlu, N., (1999), **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları., Ankara
- Bağ-Kur (2006) İstatistik Yıllığı, <http://www.bagkur.gov.tr/finansman/yillik.html> (Erişim Tarihi:01.11.2007)
- Centel, T. (1992), **Kısmi Çalışma**, Kazancı Yayınevi, İstanbul
- Demirel, A., Bilgin, Z. K., Kocaman, M., Ödemiş, F., Demirel, T., Usal, B., Bayrakçı, S., Fistiköğlu, E., Destici, A., Türköz, Ö. ve Basmak, S., (1999) **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, (Danışman: K. Lordoğlu ve T. Minibaş), Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara
- DPT, (2007), Ekonomik ve Sosyal Göstergeler, www.dpt.gov.tr (Erişim Tarihi:01.11.2007)
- DPT (2007) Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013) 2007 Yılı Programı, <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2007.pdf> (Erişim Tarihi:01.12.2007)
- DTM (2007) Dış Ticaret İstatistikleri <http://www.dtm.gov.tr/dtmweb/index.cfm?action=detayrk&yayinID=11166&icerikID=1225&dil=TR> (Erişim Tarihi:01.12.2007)
- Ecevit, Y., (2000), "Çalışma Yaşamında Kadın Emeliğinin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği", içinde, **Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, Aralık, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD-T/200012/290 ss.117-196
- Erdut, T., (2005), İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.6, ss.11-49
- Eyüboğlu, A., Ş. Özar, . ve H.T.Tanrıöver, (2000), **Kentlerde Yaşayan Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyoekonomik ve Kültürel Boyutları**. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara
- Günlük-Şenesen, G., Pulhan E., Özer, Ş., (2000), **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler Ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Ankara, Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüdleri Enstitüsü, **Nüfus ve Sağlık Araştırması**, 2003, www.kssgm.gov.tr (Erişim Tarihi:12.11.2007)

http://www.shcek.gov.tr/hizmetler/yasli/Yasli_Bakim_Hizmetleri.asp (Erişim Tarihi:12.11.2007)

İlkkaracan, İ. (1998). Kentli Kadınlar Ve Çalışma Yaşamı, içinde **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Derleyen: A.B. Hacımirzaoğlu, ss.285-302. İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları.

Karadeniz, O., S.Köse Ve S.Durusoy. (2007) "Türkiye'de Eğitimin Getirileri ve Finansmanı", Editör: O.Karadeniz., **Avrupa Birliği Yolunda Türkiye'de Eğitim ve Beşeri Sermaye**, Gazi Kitabevi, Ankara, ss. 79-122

Karadeniz, O., (2004), "Türkiye'de Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği", **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Yıl:5 S.23 ss. 25-42

Kiren Gürler Ö., Üçdoğru Ş. "Türkiye'de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması", **Journal of Yasar University**, C.2, No:6, www.joy.yasar.edu.tr/makale/6.sayi/ozlemkirensenay.pdf (Erişim Tarihi:15.11.2007)

Koray, M. (1993), **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, Basisen Yayınları, İstanbul

Koray, M. (2005), **Sosyal Politika**, İmge Kitabevi, 2. Baskı, Ankara, Kasım

Kuzgun Y., S. Sevim (2004), "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki", **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, C. 37, S.1, ss.14-27

Lordoğlu, K. (2007), "Türkiye'de Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışanlar", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.3, ss.11-31

MEB (2007), 2006-2007 Öğretim Yılı Ülke Geneli Mesleki Eğitim Merkezlerine İlişkin Sayısal Veriler (Öğrenim, Yaş Ve Cinsiyete Göre) <http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/mem/1-2006-2007%20Öğretim%20Yılı%20Verileri.pdf> (Erişim Tarihi:01.11.2007)

Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2006 Revision and World Urbanization Prospects: The 2005 Revision, www.esa.un.org/unpp, Pazartesi, 12 Kasım 2007; 3:30:31

Selamoğlu, A., Lordoğlu, K. (2006), **Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü**, Belediye İş yayınları AB'ye sosyal Uyum Dizisi, Ankara

Şakar, M. (2006), "Çalışanları Bekleyen Yeni Tehlike: Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmalar" **Yaklaşım Dergisi**, Haziran, S.162, www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2006068156.htm (Erişim Tarihi:15.11.2007)

Social Security Programs Throughout the World (SSPTW Asia), (2006), <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2006-2007/asia/guide.html> (Erişim Tarihi:01.11.2007)

Social Security Programs Throughout the World Europe (SSPTW Europe) (2006), <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2006-2007/europe/guide.html> (Erişim Tarihi:01.06.2007)

SSK, (2006), İstatistik Yıllığı, www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.html (Erişim Tarihi:01.11.2007)

Süral N.A., (2005), "Esnekliğin Sosyal Güvenlik Boyutu", **TİSK İşveren Dergisi**, C.43, S.4/5/6, www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1153&id=63 (Erişim Tarihi:15.11.2007)

Toksöz, G., (2007), İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.15, ss.57-79

Topcuk, Y. (2007), "Kısmi Süreli Çalışma Ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği" Kısmi Süreli Çalışma Ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği" başlıklı makalenin tüm hakları yazarı Yılmaz Topcuk'e aittir ve makale, yazarı tarafından **Türk Hukuk Sitesi** (<http://www.turkhukuksitesi.com>) kütüphanesinde yayınlanmıştır. http://www.turkhukuksitesi.com/makale_596.htm (Erişim Tarihi:15.11.2007)

TÜİK Göç Araştırması www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:01.10.2007)

TÜİK (2006) **Türkiye Aile Yapısı Araştırması**, www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:01.08.2007)

TÜİK HHİA Açıklamaları www.tuik.gov.tr/isgucu (Erişim Tarihi:01.11.2007)

TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:25.09.2007)

TÜİK, (2004), Hane Halkı Bütçe Anketi Veri Seti

TÜİK, Nüfus ve kalkınma Göstergeleri, <http://nkg.tuik.gov.tr/goster.asp?aile=3> (Erişim Tarihi:01.11.2007)

Tunalı, İ., (2004), **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması**, Türkiye İş Kurumu, www.iskur.gov.tr (Erişim Tarihi:12.08.2007)

UNDP (2006), Human Development Report 2006 Data, http://hdrstats.undp.org/buildtables/rc_report.cfm (Erişim Tarihi:01.11.2007)

Yılmaz, H. Hakan (2006), "Türkiye'de 2000 Sonrası Dönemde Uygulanan İstikrar Programlarında Mali Uyumda Kalite Sorunu", Doktora Tezi (Hacettepe Üniversitesi)

Yılmaz, H. Hakan (2007), "Beceriler, Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim: Finansman Yapısı ve Politika Önerileri ", TÜRKONFED ve ERG Yayını, İstanbul

BÖLÜM 2: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK EĞİTİM POLİTİKALARI

KAYNAKÇA

ASLANTEPE, Gülay , "Çocuk İşçiliği ile Mücadele", **Mess Mercək Dergisi**, Ekim 2007.

Dördüncü ve Beşinci Birleştirilmiş Periyodik Türkiye Raporu (2003)

ERCAN, Hakan, "Avrupa İstihdam Stratejisi ve Gençlerin İstihdamı", **TİSK Akademi**, Cilt 2, Özel Sayı I, Ankara, 31 Mayıs 2007.

ERG (Eğitim Reformu Girişimi), TÜRKONFED (2006), Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Politika Analizi ve Öneriler, İstanbul: Artpres

İç İşleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM), Değerlendirme Raporu Birinci Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi: Türkiye'de Yaşam Kalitesi, Temmuz 2007.

KSGM, Pekin Eylem Platformunun Uygulanmasına Yönelik Soru Formuna Verilen Yanıt, 2007;8.

Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2006 Yılı Faaliyet Raporu, Nisan 2007

MEB Milli Eğitim İstatistikleri 2004-2005 (akt. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü İletişim ve Yayın Dairesi Başkanlığı).

Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2006-2007, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Resmi İstatistik yayını, 2007

TANSEL, A. (2004), Education and Labor Market Outcomes in Turkey.

T.C. Başbakanlık KSGM Stratejik Plan, 2008-2012, s. 30

TUNALI, İ. (2003), "Background Study on Labor Market and Employment in Turkey", European Training Foundation, Torino.

Türkiye İşgücü Piyasası Raporu, 2006

TÜSİAD (2002), Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, Yayın No:T/2002/12-354, İstanbul: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği Yayınları.

ÜLGER, S. (1991), AB Ülkeleri ile Türkiye'de Kadına ve Kadın Sağlığına Genel Bir Bakış, Ankara: Ankara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları (ATAUM)

Women's Economic Participations, PriceWaterhous
eCoopers,2007.

YÖK (2005), Ortaöğretimde Öğrenci Dağılımı

INTERNET KAYNAKLARI:

<http://aml.mebnet.net/metge.htm>,25.10.2007

http://digm.meb.gov.tr/uaorgutler/OECD/OECD_onrapor_TRMart06.pdf, 23 .09.2007

<http://dpt.gov.tr/ab/ABMutesebati/ABMuktesebati.asp>,23.9.2007

<http://www.egitim.aku.edu.tr/kavak0.htm>
(Türkiye'de Yaygın Mesleki Eğitim İçinde Kalan Kadın Eğitiminin Yeri), Yüksel Kavak

<http://www.ilo.org> (Yüksel Kavak)

<http://iogm.meb.gov.tr/pages.php?page=projectsGid=4>, 23 .09.2007

<http://iogm.meb.gov.tr/pages.php?page=projectsGid=7>, 23 .09.2007

<http://iogm.meb.gov.tr/pages.php?page=projectsGid=18>, 23 .09.2007

<http://iogm.meb.gov.tr/pages.php?page=subeGid=13>, 23 .09.2007

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/gerceklesen.html>
(Kadın girişimciliği- GİDEM)

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/kurs.htm> (İşgücü yetiştirme kursları)

<http://www.isletme-finans.com/ekopol40.htm>
(Kadın ve genç nüfusumuzun istihdam durumu- Ali Bilge, 12/03/2004.

<http://www.ksggm.gov.tr>, kadın ve eğitim

<http://www.meb.gov.tr>

<http://www.meb.gov.tr/haberler/haberayrinti.asp?ID=1232>, erişim 23. 09,2007

<http://projeler.tisk.org.tr/iep.asp>, 25.10.2007

http://sgb.meb.gov.tr/butce/2007_yili_butce_raporu.doc, 27.09.2007

<http://tedp.meb.gov.tr/main.php?ID=01-01>, 23 .09.2007

<http://tedp.meb.gov.tr/doc/booklet/TEDP-TR.pdf>, 23 .09.2007

<http://tedp.meb.gov.tr/main.php?ID=01-01>, 23 .09.2007

<http://www.tisk.org.tr>, 12.09.2007

<http://www.tisk.org.tr> (Kadın istihdamını artırmada eğitimin rolü ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün Yürüttüğü Çalışmalar)

<http://www.tisk.org.tr>, Avrupa Birliği İstihdam Paketi

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1357 (Kadın İstihdamının Artırılmasında Mesleki Eğitimin Rolü), Sezgin, İlhan

www.tuik.gov.tr/preHaberBultenleri.do?id=482, 10.11.2007

<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler>, 25.10.2007

http://www.yok.gov.tr/egitim/endüstriyel/MYO_durumu.doc, 25.10.2007

BÖLÜM III: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK MALİ DÜZENLEMELER

KAYNAKÇA

Adaman, F., Bulut, T., (2007), **500 Milyonluk Umut Hikayeleri / Diyarbakır'dan İstanbul'a**, İletişim Yayınları, İstanbul

Cleveland, G. ve Krashinsky, M. "Financing ECEC Services in OECD Countries", Paris, OECD, www.oecd.org/dataoecd/55/59/28123665.pdf (Erişim Tarihi:01.09.2007)

ÇSGB(2007/a), Katılım Öncesi Mali Yardımı (IPA) www.ab.calisma.gov.tr/web/Çalışmalarımız/KatılımÖncesiMaliYardımlIPA/tabid/172/Default.aspx (Erişim Tarihi:01.12.2007)

ÇSGB (2007/b), İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Taslak Operasyonel Program 2007 – 2009, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, www.ab.calisma.gov.tr/dnn/Docs/insan%20kaynaklarının%20Gelistirilmesi%20Operasyonel%20Programı%20Taslagi.doc (Erişim Tarihi:01.12.2007)

Demirel, A., Bilgin, Z. K., Kocaman, M., Ödemiş, F., Demirel, T., Usal, B., Bayrakçı, S., Fistikçoğlu, E., Destici, A., Türköz, Ö. ve Basmak, S., (1999) **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, (Danışman: K. Lordoğlu ve T. Minibaş), Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara

DPT (2008). Yıllık Programı, Ankara

DPT (2007), Ekonomik ve Sosyal Göstergeler, www.dpt.gov.tr (Erişim Tarihi:01.11.2007)

EC, Council Official Decision (EC 2003/578)

Eyüboğlu, A., Ş Özar, ve H.T.Tanrıöver, (2000), **Kentlerde Yaşayan Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyoekonomik ve Kültürel Boyutları**. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara

Gelir İdaresi Başkanlığı (2007), 265 seri nolu Gelir Vergisi Taslağı www.gib.gov.tr Erişim Tarihi:17.11.2007)

Karadeniz, O. (2007) "AB İstihdam Stratejisi ve Eğitim Politikası Çerçevesinde Türkiye'de Beşeri Sermaye'nin Geliştirilmesine ve Etkin Kullanımına Yönelik Öneriler", Editör: O.Karadeniz., **Avrupa**

Birliğı Yolunda Türkiye'de Eğitim ve Beşeri Sermaye,
Gazi Kitabevi, Ankara, ss.157-182

Kurtulmuş, S. (1997), **Teorik Esasları ve Tatbikatları**
Bakımından Aile Ödenekleri, Başbakanlık Aile
Araştırma Kurumu, Bilim Serisi: 102, Ankara

MISSOC (2006) ec.europa.eu/employment_social/
missoc/db/public/compareTables.do (Erişim
Tarihi:05.08.2007)

MISSOC; (2007) ec.europa.eu/employment_social/
missoc/db/public/compareTables.do (Erişim
Tarihi:05.11.2007)

Plantenga J. ve Siegel, M. Position Paper,
"Childcare in a Changing World" Part I: "European
childcare strategies" http://www.childcareinachangingworld.nl/downloads/position_paper_part1.pdf
(Erişim Tarihi:01.09.2007)

Şakar, M. (2004), "Türkiye'nin Ailevi Yükler
Sigortasını Kurması Gerekli!", Yaklaşım Dergisi,
Ocak, S.133 http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2004014153.htm(Erişim Tarihi:01.10.2007)

TÜİK HHİA Açıklamaları www.tuik.gov.tr/isgucu
(Erişim Tarihi:01.11.2007)

TÜİK HHİA Veri Tabanı www.tuik.gov.tr (Erişim
Tarihi:25.09.2007)

TÜİK, (2004), Hane Halkı Bütçe Anketi Veri Seti

TÜİK, (2002) Türkiye Eğitim Harcamaları Anketi

Tuncay C., Ekmekçi Ö., (2005), **Sosyal Güvenlik**
Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Yayınları, 11. Baskı
Şubat

www.iskur.gov.tr Erişim Tarihi:01.11.2007

Yazihan, N., H. H. Yılmaz (2007), "Türkiye'de Meme
Kanseri: Ekonomik Etkinlik ve Maliyet Etkililik"
Yayınlanmamış Çalışma

Yılmaz, H. Hakan (2006), "Türkiye'de 2000 Sonrası
Dönemde Uygulanan İstikrar Programlarında Mali
Uyumda Kalite Sorunu", Doktora Tezi (Hacettepe
Üniversitesi)

Yılmaz, H. Hakan (2007), "Beceriler, Yeterlilikler
ve Mesleki Eğitim: Finansman Yapısı ve Politika
Önerileri ", TÜRKONFED ve ERG Yayını, İstanbul

Yılmaz, H. Hakan, (2006), " Equity in Primary and
Secondary Education: Education Expenditures
in Turkey", March 17, 2006 World Bank – State
Planning Organization "Turkey Education Sector
Study Conference", Ankara

Yılmaz, H.H., (2007) Preprimary Education in
Turkey: Financial Structure and Envelope, UNICEF
Destek Çalışması

60'ıncı Hükümet Programı, <http://www.basbakanlik.gov.tr/docs/hukümetprg.doc> (Erişim
Tarihi:01.12.2007)

BÖLÜM IV: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ ARTMASINI SAĞLAYACAK HUKUKİ DÜZENLEMELER

KAYNAKÇA

Bakırcı, K. (1990), "399 Sayılı Kanun Hükmünde
Kararname Açısından Kamu İktisadi Teşebbüslerinde
Sözleşmeli Personel Çalıştırma", İstanbul Barosu
Dergisi, C.64, S.10-11-12.

Bakırcı, K. (1992a), Kamu İktisadi Teşebbüslerinde
Sözleşmeli Personel Sorunu, Kazancı Kitap Ticaret
A.Ş., İstanbul.

Bakırcı, K. (1992b), "Anayasa Mahkemesi'nin 399
Sayılı KHK'yi İptal Kararının Değerlendirilmesi", İş
Hukuku Dergisi, C.II, S.1, Ocak-Mart.

Bakırcı, K. (1998), "Sexual Harassment in
the Workplace in Relation to EC Legislation",
International Journal of Discrimination and the Law,
Vol.3, No.1.

Bakırcı, K. (2000a), İş Hukuku Açısından İşyerinde
Cinsel Taciz, İstanbul, Yasa Yayınları.

Bakırcı, K. (2000b), "İşyerinde Cinsel Taciz ve
Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri", Turhan
Esener'e Armağan, Ankara.

Bakırcı, K. (2000c) "İşçilerin Üçüncü Kişilerin
Saldırısına Uğramaları Halinde İşverenin
Sorumluluğu", Çimento İşveren, C.14, S.3, Mayıs.

Bakırcı, K. (2001a) "Remedies Against Sexual
Harassment of Employees Under Turkish Law",
European Public Law, Issue 3, September.

Bakırcı, K. (2001b), "İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk
Ceza Kanunu Ön Tasarısı", İstanbul Barosu Dergisi,
S.1, Mart.

Bakırcı, K. (2002), "Dünya'da Evde Çalışmada
Hukuksal Koruma Sistemleri ve Mevzuatı", İktisat
Dergisi, S.430, Ekim.

Bakırcı, K. (2003a), "Kamu İktisadi Teşebbüsleri
Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılmasına
İlişkin Çözüm Önerileri", TC Başbakanlık Devlet
Personel Başkanlığı ve Türk Ağır Sanayi ve Hizmet
Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'nın Türkiye'de
Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması
Sempozyumu, TÜHİS Yayını, Ankara.

Bakırcı, K. (2003b), "Kamu Personel Reformu
Çalışmaları ve İşçi, Memur ve Sözleşmeli Personel
Ayrımı Sorunu", Türk Sosyal Bilimler Derneği
8.Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi (3-5 Aralık 2003),
ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezi, Ankara.

Bakırcı, K. (2004a), Uluslararası Bölgesel ve Türk
Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının
Korunması, Beta Yayınları, İstanbul.

Bakırcı, K. (2004b), "Unfair Dismissal in Turkish
Employment Law", Employee Responsibilities and
Rights Journal, Volume 16 (Issue: 2), June.

Bakırcı, K. (2005), "Family Allowances in Turkish Social Security Law", the VIIIth European Congress of the International Society for Labour and Social Security Law, Bologna (Italy), 20-23 Eylül.

Bakırcı, K. (2006), "İşçi Kadınların İnsan Hakları", Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, Ankara, 3-7 Ocak 2006.

Bakırcı, K. (2006a), "Avrupa Birliği Herkes İçin Fırsat Eşitliği Yılı'na Girerken 2000/43 ve 2000/78 sayılı AB Yönergeleri Üzerine", Toprak İşveren, Sayı: 73, Aralık.

Bakırcı, K. (2006b), "Protection of Women Employees Before and After Childbirth in Turkish Employment Law", International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 22, Issue 4, December.

Bakırcı, K. (2006c), "İşçi Kadınların İnsan Hakları", Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, Ankara, 3-7 Ocak 2006.

Bakırcı, K. (2006d), "Reconciliation of Paid Work and Family Responsibilities Under Turkish Law", Joint Project on Gender Equality in the Labour Market by the Ministries of Employment of Turkey and Netherlands, 3rd Seminar on Policies to Reconcile Work and Caring Responsibilities, Possibilities for Implementation in Turkey, Istanbul, 6-7 March.

Bakırcı, K. (2006e), İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat İle Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2, Haziran.

Bakırcı, K. (2006f), "Termination of Employment Contract ", The Socio-Legal Studies Association

Annual Conference, Hosted by the School of Law, University of Stirling, 28-30 March 2006.

Bakırcı, K. (2006g), "Türk Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Aile Yardımları", Hukuk ve Adalet, Yıl:2, S.8, Nisan.

Bakırcı, K. (2007a), "Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı İle İlgili Varolan Yasaların Değerlendirilmesi", Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu, İstanbul, Friedrich Ebert Stiftung Derneği ve Kadınlarla Dayanışma Vakfı.

Bakırcı, K. (2007b), "1961, 1982 Anayasaları ve Anayasa Önerisi'nde Sosyal Haklar", Yayınlanmamış Makale.

Bakırcı, K. (2007c), "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Kadınlar İçin Öngörülen Çalıştırma Yasakları ve Ayrımcılık", Yayınlanmamış Makale.

Bakırcı, K. (2007d), Termination of Employment Contract: Turkey, Termination of Employment Legislation Digest, Profiles of National Legislation, ILO Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, 2007.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/termination/countries/index/htm>

Europe in figures, Eurostat Yearbook 2006-07.

Sürat, N. (2002), Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, KSGM, Ankara.

www.tuik.gov.tr

Yılmaz, H/Karadeniz, O. (2007), Türkiye'de Kadının İstihdama Katılmasını Artıracak Mali Kolaylıklar, Bu Rapor içinde.

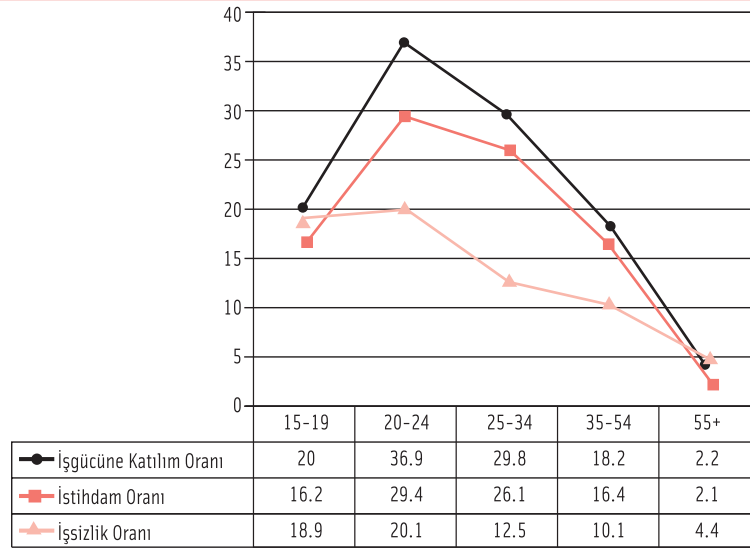
BÖLÜM I İÇİN EKLER

EK TABLO 1.1 01 EKİM 2007 TARİHLİ TÜRKONFED ÇALIŞTAYDA KADINLARIN İSTİHDAMINI ENGELLEYEN NEDENLERLE İLGİLİ ÖNERMELERİN TEKRARLANMA SIKLIĞINA GÖRE VE BAŞLIKLARA GÖRE DAĞILIMI

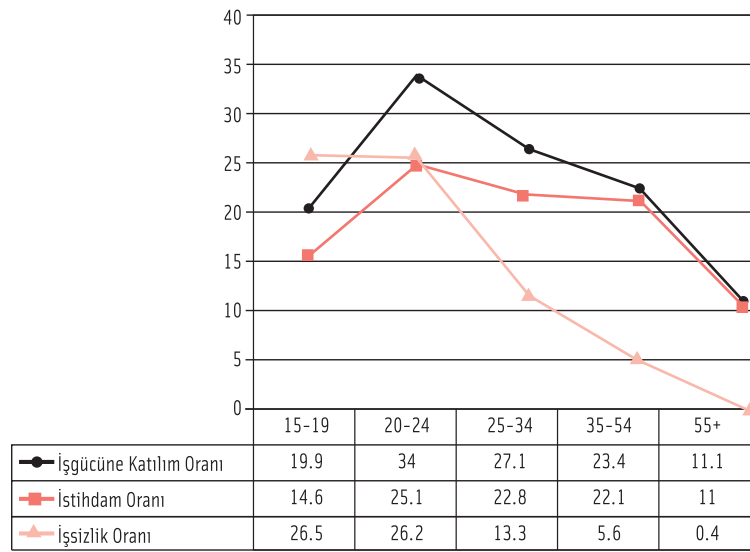
Fırsat eksikliği	6
Eğitimin yetersizliği	3
Mesleki eğitimsizlik	5
İstihdamdaki yükler	1
Ücret yetersizliği	6
İş hayatında elde edilen maddi kazancın, özel hayattaki ihtiyaçlara yetmemesi	3
Çalışma koşulları	3
Yıldırma	1
Terfide adaletsizlik ve üst düzey yönetici olamama	4
Siyasi temsilde eksiklik	1
Ücret eşitsizliği	4
Fiziksel yetersizliğin kadın çalışan aleyhine kullanılması	1
İşe girişte kadına yapılan ayrımcılık	4
Ailevi sorunlar	1
Ailevi sorumluklar	9
Çocuk bakımı	4
Yaşlı bakımı	2
Kadın Girişimcilerin Finansman sorunları	3
Girişimcilik Ruhunun olmaması	1
Geleneksel aile sistemi eş ve aile baskısı ve kadının çalışmasına dönük olumsuz tutumlar	16
Dini inançlar nedeniyle kadının çalışmasına dönük olumsuz tutumlar	5
Çalışan kadından her alanda mükemmel olmasının beklenmesi	1
Ailede şiddet	1
Kadının sosyal güvencesinin olmaması	3
Sosyal güvenlik sistemin yetersizliği	2
Sendikaların duyarsızlığı	1
Kadınların örgütsüzlüğü, öz güven eksikliği	2
Hukuksal çatı yetersizliği	4
Kadın çalışmasında pozitif kota olmaması	1
Yasal hakların bilinmemesi	1
Özürlüler ile kadınların aynı kategoride değerlendirilmesi	1
Çalışma katına atılmada cesaret ve özgüven eksikliği	8
Rol model kişilerin azlığı	1
Kadınlar arası rekabet	1
Kolaycılık, zora gelememe, istikrarsızlık, bilinçsizlik	6
İş hayatından kaynaklanan yorgunluk	1
Ailevi sorumluluklar sebebiyle stres, dikkat kaybı ve yorgunluk	2
Annelik ve doğumdan kaynaklanan iş kaybı	3
Ay hali süreci	1
Anneliğin çalışan kadın üstündeki psikolojik etkisi	1
Medya desteğinin azlığı	2
Özel hayat ve hobilere zaman ayıramama	2
Ulaşım ve iş seyahatleri	2
Cinsel taciz	3
Erkek sosyal çevresine girememek (otel, bar, pavyon, gazino) ve birey olarak kabul edilmeme	2
Bölgesel sosyoekonomik durum (köy, kent)	2
Devlet politikaları (sosyal devlet, işverenleri teşvik, girişime destek, kanunlar)	1
İşsizlik ve ekonomik büyümenin istihdama yansımaması	3
Kadınların büyük çoğunluğunun tarım işçisi olarak çalışması	1
Tarımdan kopuşla birlikte şehirde yaşadığı sorunlar	1
Toplam	143

EK ŞEKİL 1.1-1.25: 22 İSTATİSTİKİ BÖLGE İTİBARIYLA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK ORANLARI¹

EK ŞEKİL 1.1. İSTANBUL

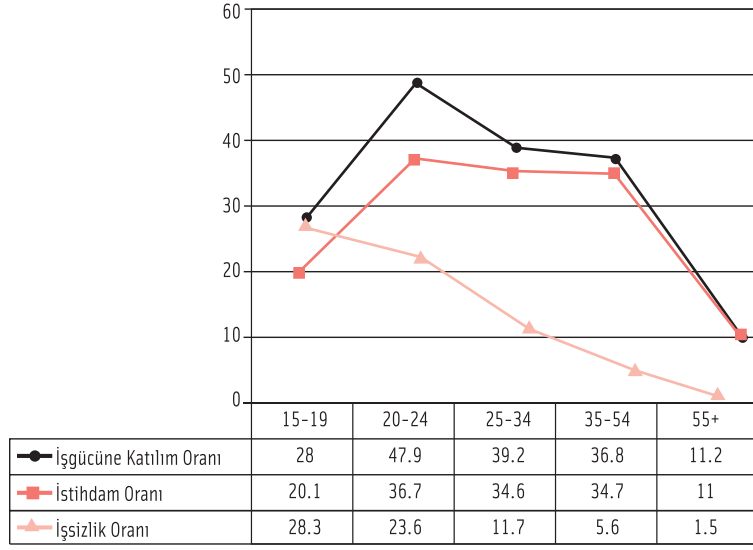


EK ŞEKİL 1.2. KOCAELİ SAKARYA DÜZCE BOLU YALOVA

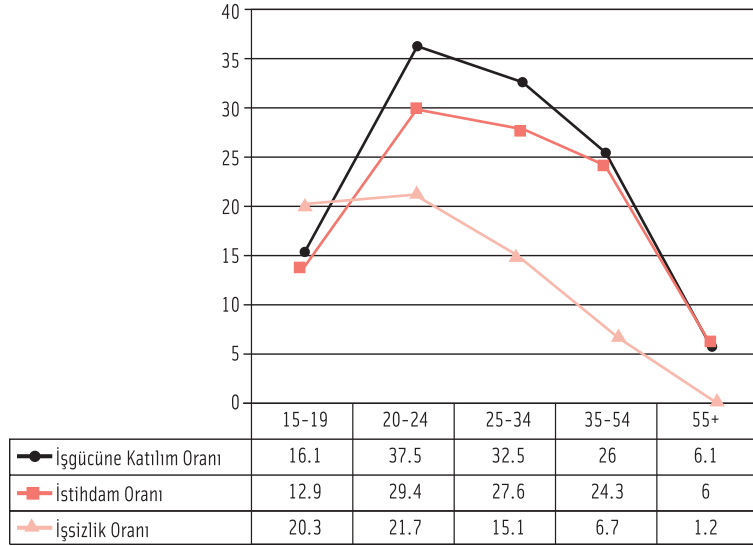


¹ TÜİK Hanehalkı İşgücü Veri Tabanından (www.tuik.gov.tr) (Erişim tarihi: 25.08.2007) hesaplanmıştır.

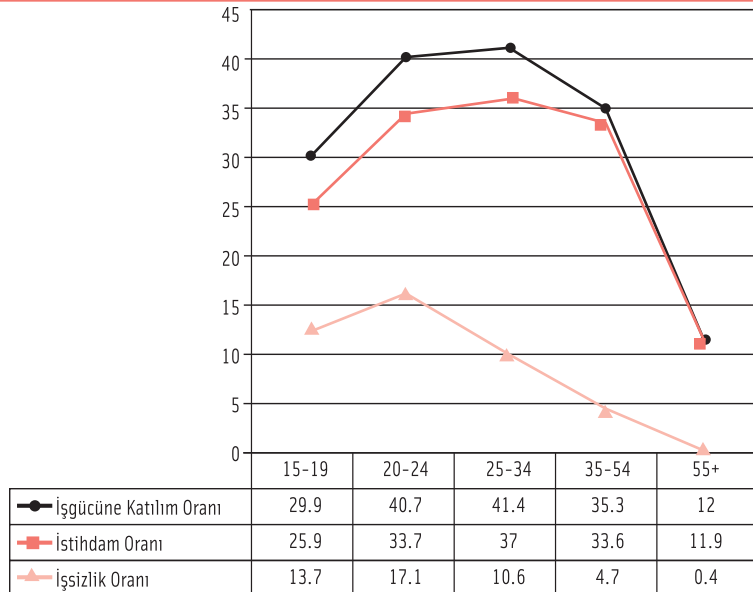
EK ŞEKİL 1.3. TEKİRDAĞ EDİRNE KIRKLARELİ



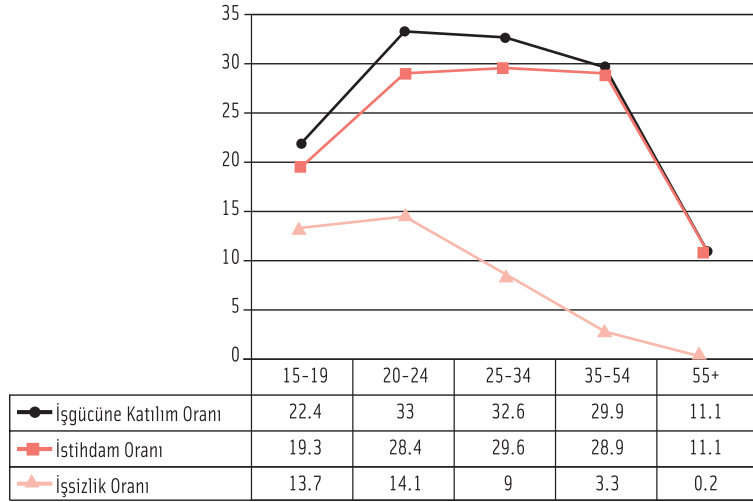
EK ŞEKİL 1.4. İZMİR



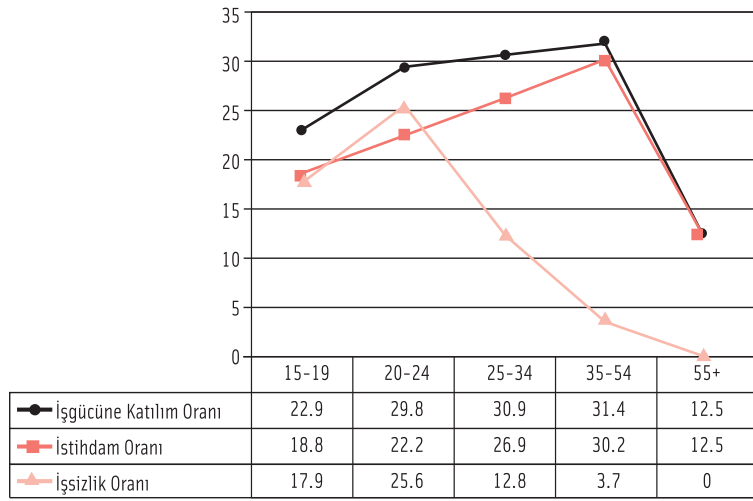
EK ŞEKİL 1.5. AYDIN DENİZLİ MUĞLA



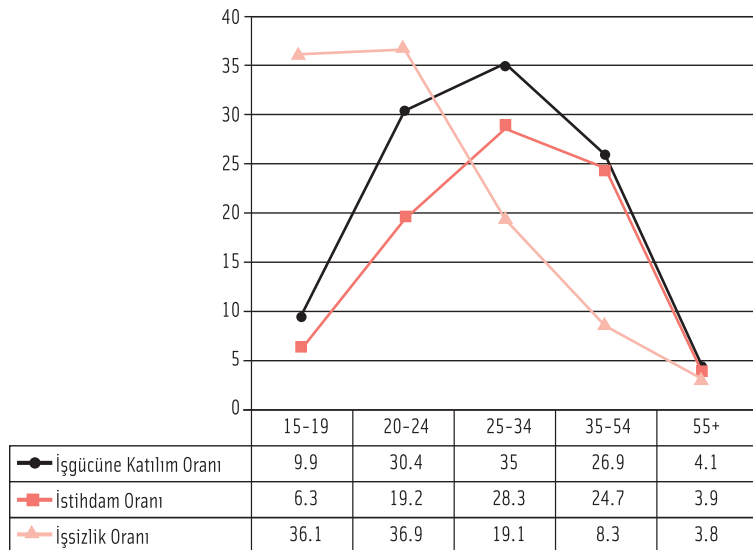
EK ŞEKİL 1.6. MANİSA AFYON KÜTAHYA UŞAK



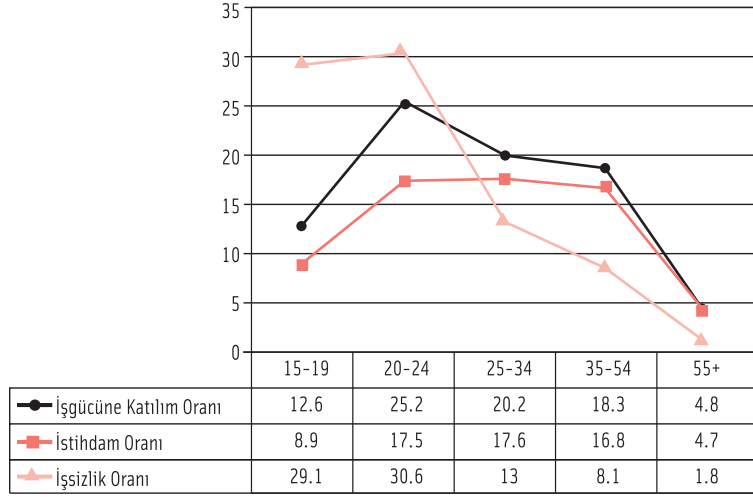
EK ŞEKİL 1.7. KIRIKKALE AKSARAY NİĞDE NEVŞEHİR KIRŞEHİR



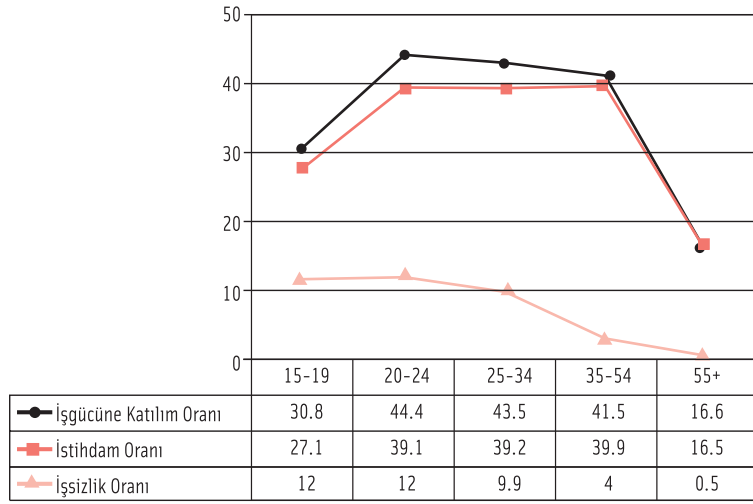
EK ŞEKİL 1.8. ANKARA



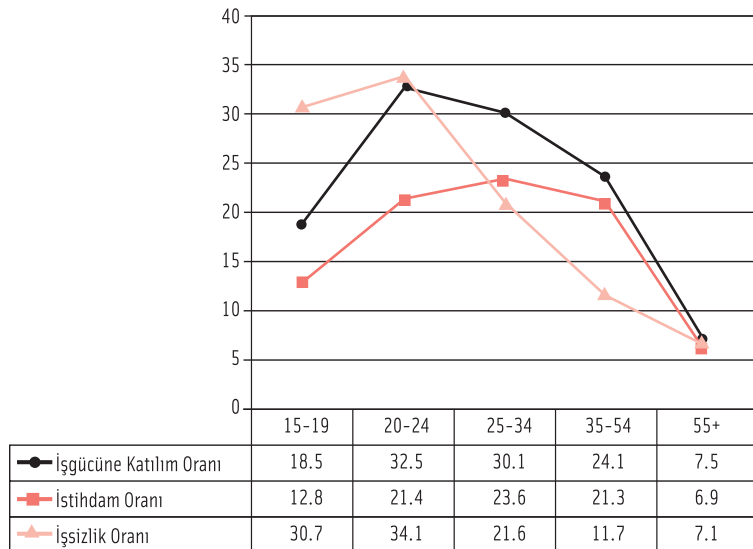
EK ŞEKİL 1.9. KONYA KARAMAN



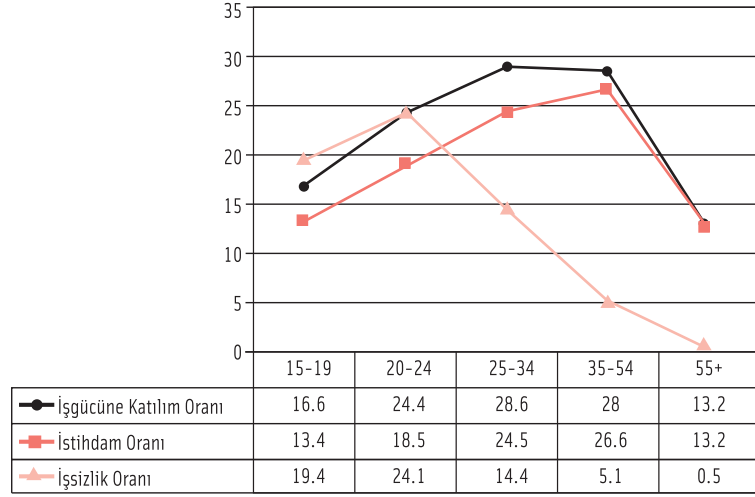
EK ŞEKİL 1.10. ANTALYA ISPARTA BURDUR



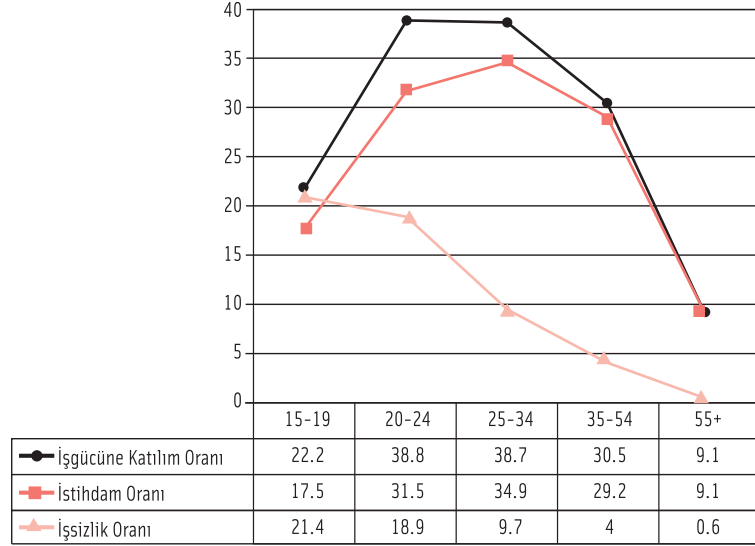
EK ŞEKİL 1.11. ADANA MERSİN



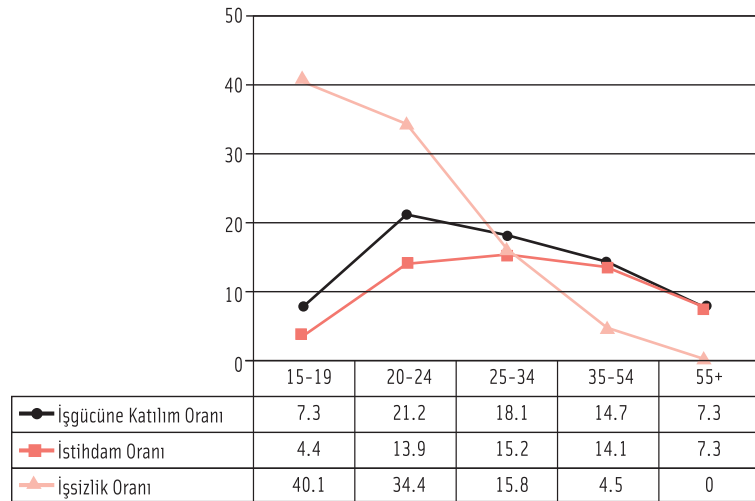
EK ŞEKİL 1.12. HATAY KAHRAMANMARAŞ OSMANİYE



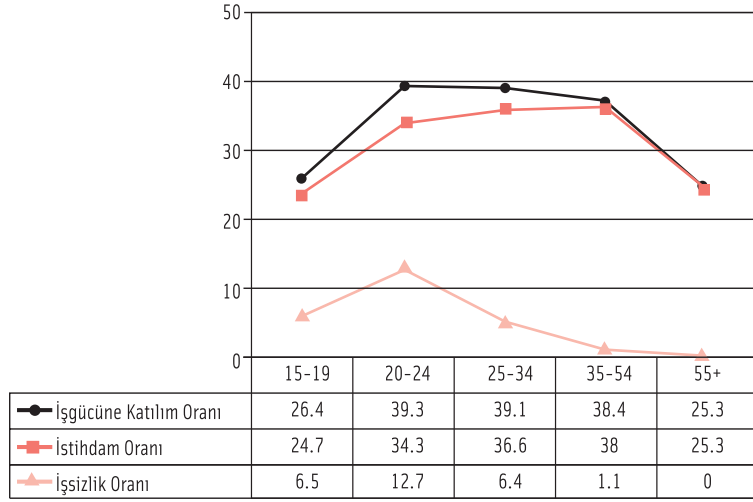
EK ŞEKİL 1.13. BURSA ESKİŞEHİR BİLECİK



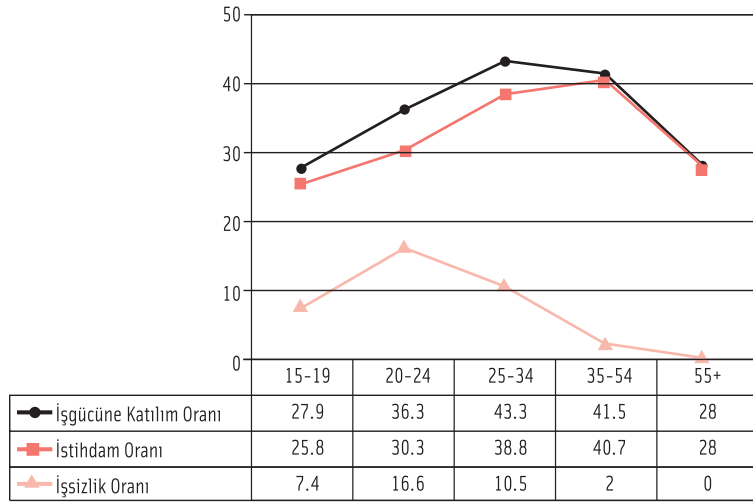
EK ŞEKİL 1.14. KAYSERİ SİVAS YOZGAT



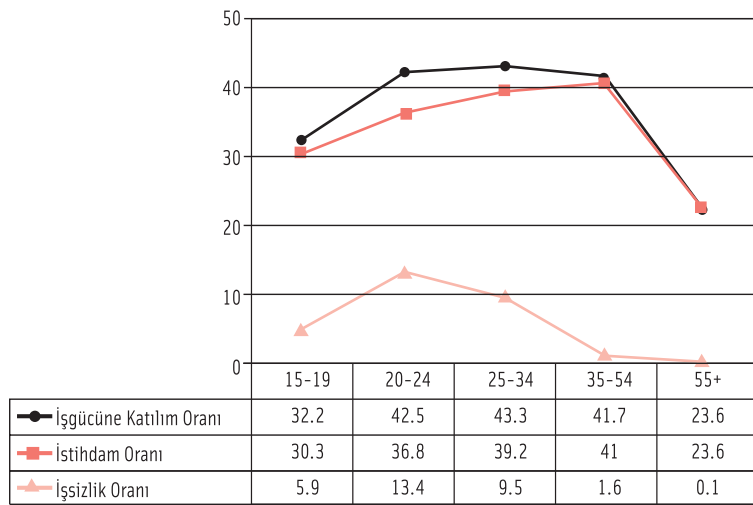
EK ŞEKİL 1.15. ZONGULDAK KARABÜK BARTIN



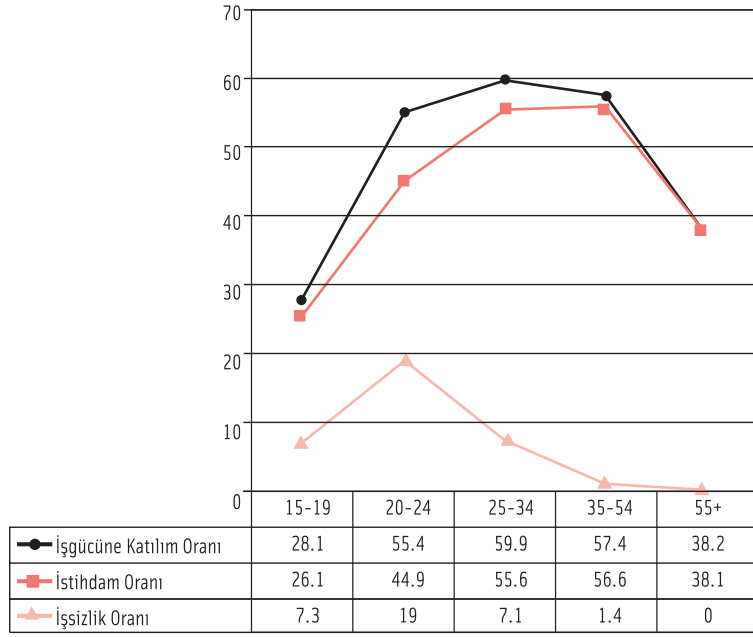
EK ŞEKİL 1.16. KASTAMONU ÇANKIRI SİNOP



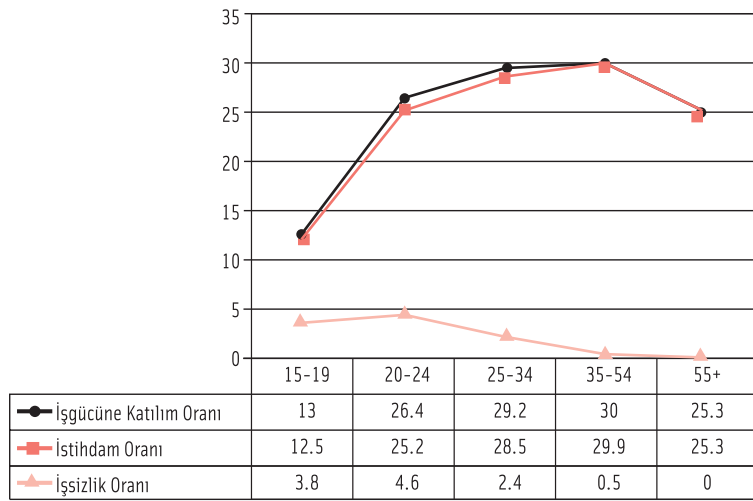
EK ŞEKİL 1.17. SAMSUN TOKAT ÇORUM AMASYA



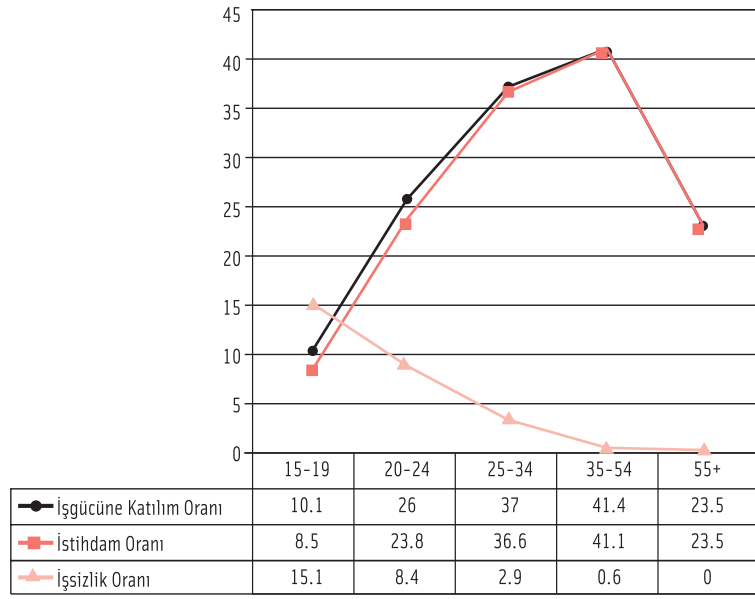
EK ŞEKİL 1.18. TRABZON ORDU GİRESUN RİZE ARTVİN GÜMÜŞHANE



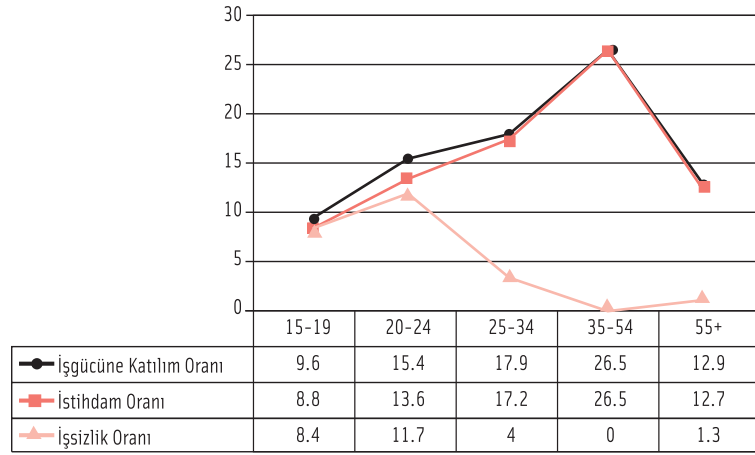
EK ŞEKİL 1.19. ERZURUM ERZİNCAN BAYBURT



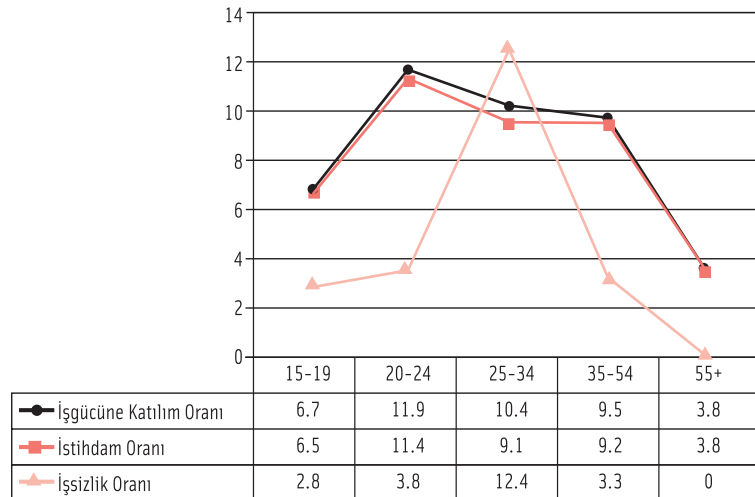
EK ŞEKİL 1.20. AĞRI KARS İĞDIR ARDAHAN



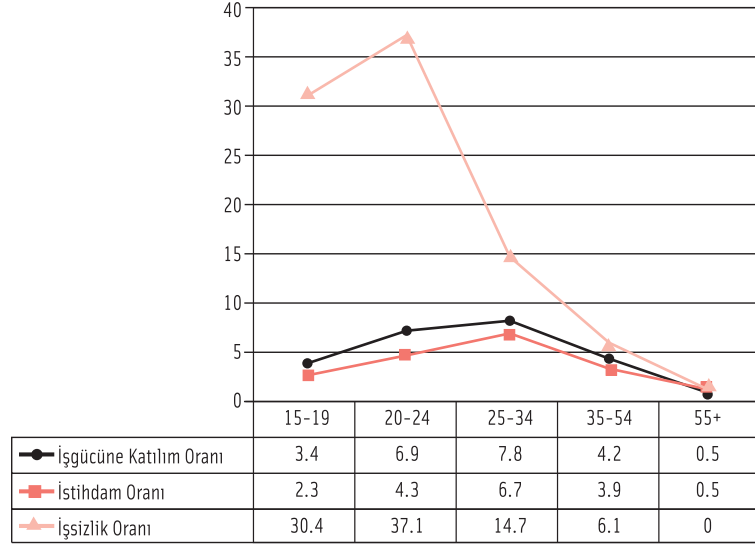
EK ŞEKİL 1.21. VAN MUŞ BİTLİS HAKKARİ



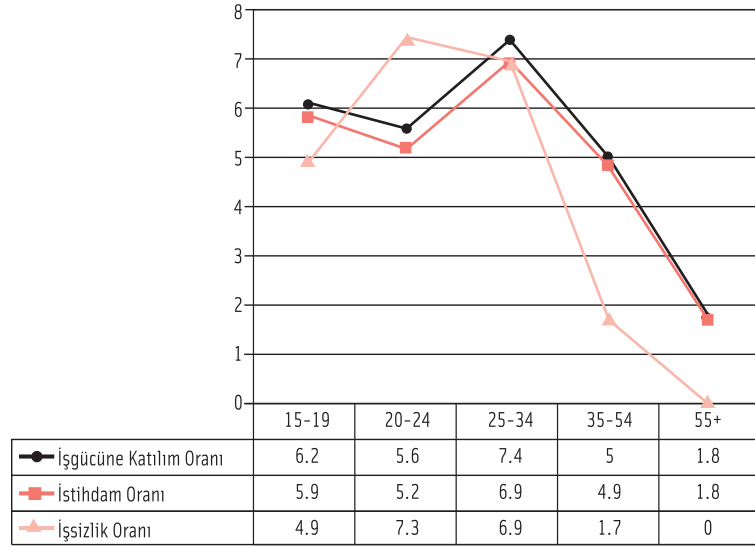
EK ŞEKİL 1.22. GAZİANTEP ADIYAMAN KİLİS



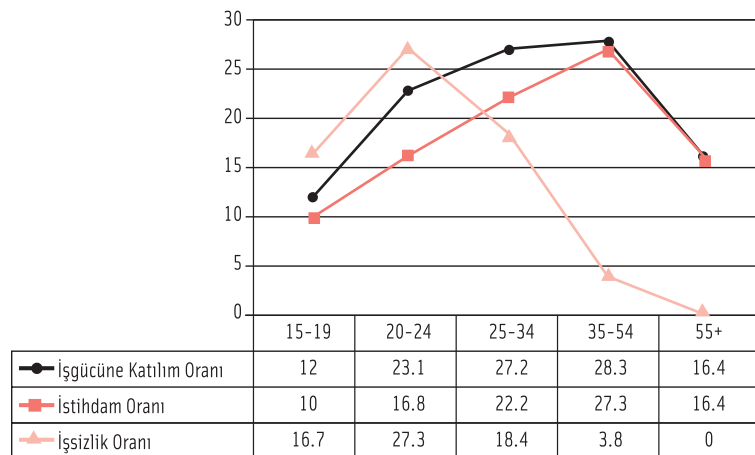
EK ŞEKİL 1.23. MARDİN BATMAN ŞIRNAK SİİRT



EK ŞEKİL 1.24. ŞANLIURFA DİYARBAKIR



EK ŞEKİL 1.25. MALATYA ELAZIĞ TUNCELİ BİNGÖL



BÖLÜM 3 İÇİN EKLER

EK TABLO 3.1 01 EKİM 2007 TARİHLİ TÜRKONFED ÇALIŞTAYINDA KADINLARIN İSTİHDAMINI ARTTIRACAK UYGULAMALARLA İLGİLİ ÖNERİLER

Eğitim İle İlgili Öneriler

Erişim STK'lar Baskı Grubu İşlevini Yerine Getirmeli

Devlet Eğitim Hizmetleri İçin Altyapı Oluşturmalı

Anne Baba Eğitimi

Nitelikli Kurs Ve Sertifika Programları Çıraklık Eğitimi (Devlet Tarafından Karşılansın)

Mesleki Eğitim, Kalkınma Planları Uyarınca Bölgelerin İhtiyacına Göre Meslek Okulları Açılması

İşgücü Piyasasının İhtiyacına Uygun Mesleki Eğitim

STK Ve Ticaret Odasının Mevzuat Düzenlemelerinde Söz Sahibi Olması

Özel Meslek Okullarının Teşvik Edilmesi (Sektörel Okullar)

Yaşam Boyu Eğitim: Devlet, Özel Sektör, Yerel Yönetimler, STK'lar Yaşam Boyu Eğitim Hizmetleri Vermeli

Devletin Her Haneyi Takip Etmesi Gerekir (Örnek: Askerlikteki Takip, Kız Çocuklarının Okumasında Da Uygulanmalı)

Okuma Yazma Bilmeyenlerin Eğitimi Konusunda Kendi Sorunlarını Hissettirmeli

Her Eğitimli Kadın 5 Okuma Yazma Bilmeyen Kadın Okuma Öğretmeli

Okullar Kız Çocukları İçin Uygun/Çekici Hale Getirilmeli

İlköğretim 2 kademeden Başlayacak, Yeterli Kız Yurtları

Mesleki Eğitim Kurslarına Yönelik Rehber Broşür, Programları Hazırlansın (TV Spotları)

Kadınlara Yönelik Çıraklık Eğitim Programları Artırılsın

Eğitimde STK'ların Uzmanlıklarına Göre İş Bölümü Yaparak Derinleşme

Üniversitelerin Teknik Bölümlerinde Kız Öğrencilere Burs İmkânı

12 Yıl Zorunlu Eğitim (Okulöncesi Dahil)

Müfredat Değişimi

Kız Çocuklarının Teknik Meslek Liselerine Ve Meslek Yüksekokullarına Yönlendirilmesi

Meslek Eğitim Kursları Açmak

Birey: Yaşam Boyu Eğitime Katılım

Köyden Kente Göçen Kadınlara MEB Ve İŞKUR Mesleki Eğitim Versin

Kreş Ve Yaşlı Bakımevleri İle İlgili Öneriler

Yaşlı Bakım Hizmetleri (Devlet, Yerel Yönetimler, Özel Girişim)

Kreş Ve Yaşlı Bakımında Çalışacak Personelin Yetiştirilmesi (Meslek Kurslarının Açılması)

Belediyeler: Belediyeler Uygun Fiyatla Yaşlı Bakım Evi Ve Kreş Açılması

STK'ların Yaşlı Ve Çocuk Bakım Evi Konusunda Sorumluluk Yüklenmeleri Ve Finansmana Katılarak Model Oluşturmaları

Bütçeden Pay (Çocuk, Yaşlı, Özürlü)

Kreş: Devlet Katkı Sağlasın, Yerel Yönetimler, Sendikalar, Gebe Ve Emziren Kadın Yönetmeliğinde İşçi Sayısı Kadın Ve Erkek İşçilerin Toplamı Dikkate Alınarak Hesaplınsın ve İşverenlere Vergi İndirimi Sağlansın, Organize Sanayi Bölgelerinde Özel Sektör Kreş Açsın

Kreş Vb Destekler

Belirli Sayıda Kadın Çalışan Bulunan İşyerlerinde Kreş Zorunluluğu + Bu İşyerine Vergi İndirimi Gibi Teşviklerin Uygulanması

Ortak Kreş Açılması (STK + Vergi İndirimi + Çalışan Katkı Paylarıyla)

Kreş Ve Bakım Evi Açan İşverenlere Vergi İndiriminin Sağlanması

Kreş Ve Bakım Evi Yatırımlarının Paylaşılarak Ortak Yapılması (TSBİSO)

Siyaset Ve Örgütlenme İle İlgili Öneriler

Kadın İstihdamı Ve Kadının Siyasete Katılımı Devletçe Konulacak Yasal Kotalar İle Sağlanmalı STK Ve Devlet İşbirliği İle İş Hayatı Ve Siyasi Partilerdeki Kotalar Takip Edilmeli

Hak Verilmez Alınır Düşüncesi İle Kadınların Örgütlenmesi Ve Mücadele Etmesi Gerekir

Resmi Kadın İstihdam Politikasının Oluşturulması

TBMM'de Kadın - Erkek Eşitliği Komisyonu Kurulması

Karar Alma Mekanizmaları, Siyasette Kadın Kotalarının Getirilmesi

Devlet Tarafından Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi

Kadına Karşı Şiddet İle İlgili 4312 Sayılı Kanunda Düzenleme Yapılması

Kadın Örgütleri Arasındaki İlişkinin Güçlendirilmesi

AB'deki Kadın Örgütleri İle Yakın İlişkiler İçinde Olmak

Kadının Aktif Siyaset Yapması

Hukuksal Düzenlemeler İle İlgili Öneriler

Kadınlar Lehine İstihdamdaki Yükler (Sigorta Primleri Ve Vergi Yükleri) Azaltılsın

İş Duyurularında Ayrımcılık, İş Kanununda Düzenlemeli

İş Görüşmelerinde Ayrımcılık, İş Kanununda Yaptırıma Bağlanmalı Başlamalı

Mobbing Kanunlarda Açıkça Düzenlesin

Yargının Mobbing Konusundaki Bilinç Düzeyi Yenilensin

Sosyal Koruma İle İlgili Öneriler

Yasalar Değişecek, Erkeğe De Doğum İzni Verilecek

Bakım Sigortası Konulacak

Aile Sigortası Konulacak

Ücretsiz Doğum İzni Kullanan Kadına Sosyal Güvence Sağlanmalı

Doğum İzinlerinin Emekliliğe Sayılması

Analık İzni Gibi Babalık İzni De Olmalı

Analık Ve Babalık (İzin Sürelerinde İş Güvencesi)

Babalık İzni

Aile Yardımının 2 Çocuğa Kadar Sağlanması

Girişimciliğin Teşviği İle İlgili Öneriler

Vergi Ve Prim Yüklerinin Düşürülmesi

Devlet Bankaları Kredi İmkânı

Vergi Muafiyeti

AB Projelerine Daha Fazla Katılım Sağlamak

Kadın Girişimcilerin Finansman Kaynaklarına Daha Kolay Ulaşmasının Sağlanması

Kadının Eğitimi Ve İstihdamı Konusunda Toplumun Bilinçlendirilmesi Ve Eğitimi İle İlgili Öneriler

Devlet, Yerel Yönetimler, STK'lar Bu Konuda Zihniyet Değişikliğini Sağlayıcı Eğitim Kampanyaları Yönetmeli

İşveren Konfederasyonu Ve İşveren Sendikaları İşverenlere Ücret Dahil Çalışma Koşullarında Eşitliği Sağlamaları İçin Eğitim Vermeli

Devlet, Yerel Yönetimler, STK'lar Zihniyet Değişikliği İçin Eğitim Vermeli

Kadın - Erkek Rollerinin ve Tanımlamalarının Ders Kitaplarında ve Her Türlü Yayın Organında, Masallarda, Senaryolarda Zamanımıza Göre Revize Edilmesi

Milli Eğitim Bakanlığı Ve STK'lar (Ve Diğer Konu Düzenleyiciler) İle Birlikte, Kadın Ve Erkeğin "İnsan" Olarak Ele Alınıp Tanımlanması

Anne, Baba, Kadın, Erkek Eşitliği Konularında İlkokuldan İtibaren Eğitim Verilmeli

Anne Ve Babaların Eğitilmesi, Yeni Tanımlamaların Kabul Ettirilmesi Yeni Rol Tanımlarının Ailede De Kabul Edilerek, Uygulanması Ve Yaşatılması (Eğitimciler, STK'lar Medya, Yerel Yönetimler)

Maddi Destek Amacıyla Devlet, STK'lar, AB Fonlarından Yararlanılabilir

Evlilik Öncesinde Eşler İnsani Haklar, Anne Babalık Konusunda Eğitim Görmeli

Medya, Sanat Ve STK Yoluyla Erkeklerin Evlilikte Sorumlulukların Paylaşılması Yönünde Eğitilmesi

Uzun: Erkeklerle Ve Erkek Çocuklara Çalışan Kadını Anlamayı Cinsiyet Eşitliği Ve Ailevi Sorumlulukların Eşit Dağılımı Konusunda Eğitim Verilmeli

Askerlik Görevini Yapan Er ve Erbaş'a Kadınların Eğitimi ve İstihdamının Yararları Hakkında Eğitim Verilmeli

STK: STK'lar Bilinçlendirme Kampanyaları Yönetecek (Niçin Ev İşlerinin Bölüşülmesi Konusunda)

Toplumun Önderleri Konuyla İlgili Açıklamalar Yapsın

Medya Program Ve Yazılarının Bir Bölümü Cinsiyet Ayrımcılığı İle Mücadeleye Ayrılmalı

TV'lerin Kapalı Olduğu (Cezalı) Dönemlerde Kadınlara Yönelik (Kadınların Çalışmasının Yararları, Rol Modeli, Kadınların Başarı Öyküsü Vb) Programlar Yayınlanması Zorunluluğu Getirilebilir

Dizi Aralarına Cinsiyet Eşitliği, Kadının Çalışmasının Yararları İle İlgili Senaryolar Konulmalı

Kadın Programlarının Denetim Altına Alınması, Bu Programların Cinsiyet Ayrımcılığı İle Mücadeleye Ve Kadının Çalışmasının Yararlarına Yönelik Yer Verilmesinin Sağlanması

Kadınların Cinsel Ayrımcılığa Karşı Bilinçlendirilmesi, Ayrımcılık Karşısındaki Kanuni Haklarını Öğrenmeleri Ve Bu Haklarını Kullanma Konusunda Cesaretlendirilmeleri

Çalışmanın Kadın İçin Bir Hak Ve Zorunluluk Olduğu Konusunda Toplum Ve Ailenin Bilinçlendirilmesi Evli Ve Çocuklu Kadınların Eşlerinin De Ev Çocuk Bakımına Aktif Katılımı, Görev Paylaşımı

Kız Çocukları İleri Yaşamlarında Sadece Evliliğe Endeksli Bakış Açısı İle Yetiştirilmemeli, Kendi Ayakları Üstünde Duran Bağımsız Bireyler Olmalı, Bu Düşüncenin Çocukluktan İtibaren Eğitim Kurumları Ve Gelişmiş STK, Medya Vb Yayın Organları Ve Sanat Yoluyla Bilinçlendirilmesi

Kadın Eğitimi ve İstihdamı İle İlgili Uygulamalarda Değişiklik Yapılması

Uygulamacıların Eğitilmesi

Milli Eğitim Müfredatı Değiştirecek, Cinsiyet Temelli Rol Dağılımı İle İlgili Bölümleri Kitaptan Çıkarılması

Cinsiyet Eşitliği Temel İlkelerden Bir Tanesi Olması

Seçim Kanunları Değiştirilerek Kadın Milletvekilleri Kotası Getirilmesi

Kamu Yönetiminde Üst Düzey Kadın Yönetici Kotası Konulması

Uzun Vadede Toplumsal Cinsiyet Şikayet Mercileri Oluşturulması

Reel Sektörde Belli Oranın Üzerinde Kadın Çalıştıran Şirketlere Vergi İndirimi

Esnek Çalışma Uygulamasının Bilgilendirilmesi

Kadınları Sahip Oldukları Yasal Haklar Hakkında Bilinçlendirmek Ve Yasal Hakların Takipçisi Olmak

Sektörel Bazda Cinsiyet Ayrımcılığının Kaldırılmasına Yönelik Çalışmaların Yapılması

MEB Programları

Din Adamlarının Eğitimi

İşyeri (Organize Sanayi Bölgeleri Vb Sendikalar) (Eğitimler, Bilgilendirme Toplantıları)

Askerlik, yurt, eğitim kurumları, camiler (Eğitimler, Bilgilendirme Toplantıları)

Ders Kitapları
Halk Eğitimi (Eğitimler, Bilgilendirme Toplantıları)
TV - Radyo Programları (Eğitimler, Bilgilendirme Toplantıları)
Broşür tanıtım (Eğitimler, Bilgilendirme Toplantıları)
Kadının Sosyal Yönü Rol'de Öne Çıkarılmalı
Dernek Vakıflar (Bilgilendirme Politikaları)
Medyada Kadına Eğitim ve İş Gücüne Katılımını Teşvik Eden Rol Modellerinin Oluşturulması
Demokrasi, Siyasi Katılım, Genel Kültür, Konusunda Halk Eğitim Merkezleri Eğitim Vermeli
Kadın - Erkek Rollerinin Ve Tanımlamalarının Ders Kitaplarında Ve Her Türlü Yayın Organında, Masallarda, Senaryolarda Zamanımıza Göre Revize Edilmesi
Milli Eğitim Bakanlığı ve STK'lar (Ve Diğer Konu Düzenleyiciler) İle Birlikte, Kadın Ve Erkeğin "İnsan" Olarak Ele Alınıp Tanımlanması
Vatandaşlık Eğitimi (Çalışma Hayatı, Medeni, Kanuni Hakları)
Evdeki Egemen Güç Eğitimi
Askerde, Camide, TV' De Maç Aralarında, Spor Kulüpleri İle İşbirliği
Din Adamlarının Kızların Eğitimi Hakkında Vaaz Vermesinin Sağlanması

EK TABLO 3.2 BAZI OECD ÜLKELERİNDE ERKEN ÇOCUKLUK EĞİTİMİ VE BAKIMI İÇİN ANA FİNANSMAN MODELLERİ

Ülkeler	İzinler ve Yardımlar	Kamu Tarafından Finanse Edilen Hizmetler	Kreşlerin Açılması İçin Arz Yönlü Destekler	Kreşlere Talep İçin Destekler	Diğer
Avustralya	Özel sözleşmelerle belirlenen analık izin ve yardımlar, Analık ödenekleri Ücretsiz ebeveyn izinleri	4 ve 5 yaş grubu için kreş ve anasınıfları	Tüm bakım hizmetleri için çocuk bakım uygulama teşvikleri Özel sektör için teşvikler	Onaylanmış hizmetler için çocuk yardımları (gelir testi ile belirli gelirin altında olanlara)	Kalite Geliştirme ve Akreditasyon Sistemi
Belçika	Analık izinleri ve yardımları Ebeveyn izinleri ve yardımları Çocuk bakımı yardımları ve izinleri	2,5-5 yaş arası okul öncesi eğitim	Dezavantajlı ailelere yönelik okullara ek yatırımlar	Vergi yardımları Belirli gelirin altındaki ailelere yardımlar	
Danimarka	Analık ve aile izinleri ve yardımları Çocuk yetiştirme için izin ve yardımlar	Günlük kreş, anaokulu ve okul sonrası merkezleri Belediye bakım merkezleri Okullarda boş zaman için merkezler Kamu yardımları için özel kolaylıklar		Serbest seçim programları	
Fransa	Analık ve aile izinleri ve yardımları	Kreş ve anaokulları		Evde bakım hizmetleri vergi yardımları	
Hollanda	Kariyer kesintisi yardımları Analık izinleri ve yardımları Ücretsiz ebeveyn izinleri	0-4 yaş grubu aile bakım 4-12 yaş grubu okul dışı bakım 2-4 yaş grubu oyun grupları 4-12 yaş temel eğitim	Merkezde bakım	Vergi indirimleri	İşverenlerin sponsor olduğu merkezler için teşvikler (Bazı sektörlerde toplu sözleşmelerle çocuk bakım fonu kurulması)
Portekiz	Analık, babalık, ebeveyn izinler	0-3 yaş 3-6 yaş bakım ve eğitim hizmetleri	Kar amacı güdenler dışında 3-6 yaş ücretsiz, kamuda süt, yemek yardımları, boş zamanların değerlendirilmesi	Süt yardımları, Asgari gelir desteği, vergi indirimleri, çocuk ve gençler için aile yardımları, özel ihtiyaç merkezlerine devam eden çocuklar için yardımlar	
İngiltere	Analık, babalık izni ve yardımları, uyum izni ve ödemesi, esnek çalışma	Yerel programlar ve çocuk bakım merkezleri	Fonlar tarafından finanse edilen 3-4 yaş grubu için ücretsiz erken eğitim	Çocuk bakımı için vergi kredisi	

Kaynak: (Cleveland ve Krashinsky 2003:67-69)

EK TABLO 3.3 BAZI AB ÜLKELERİNDE ÇOCUK BAKIMI FİNANSMANININ HİZMETİN VERİLDİĞİ YERE VE AİLE KATKISINA GÖRE DAĞILIMI

Ülkeler	Merkezde Bakım	Evde Bakım	Anaokulu	Okul Dışı
Belçika (Fr)	Çalışanın toplam maliyetinin %50 -60'ının desteklenmesi	Kamu desteği yok		Merkezi hükümet ya da belediyeler tarafından sağlanmakta
Belçika (Fl.)	Vergilenebilir gelirden maliyetin düşülmesi Üst sınır çocuk başı 11,2 Euro, 3 yaşın altındaki çocuk başı (Toplam maliyetin %25-30'u)	Vergilenebilir gelirden maliyetin düşülmesi Üst sınır çocuk başı 11,2 Euro, 3 yaşın altındaki çocuk başı (toplam maliyetin %70-75'i)	Ücretsiz	
Danimarka	Aileler gelirleri ile bağlantılı olup gelirlerinin %30-35'i arasında gidere katılmaktadırlar.	Aileler gelirleri ile bağlantılı olup gelirlerinin %30-35'i arasında gidere katılmaktadırlar	Anaokulu: Aileler gelirleri ile bağlantılı olup gelirlerinin %30-35'i arasında gidere katılmaktadırlar. Ana sınıfı ücretsizdir	
Almanya	Aileler masrafın %16-20'sine katılmaktadırlar.		Ücretsiz	
Fransa	Aileler maliyetin %25-30'unu karşılamaktadırlar.	Aileler ücretli bakıcı için ödenek almaktadırlar.	Ücretsiz	Aileler maliyetin %25-30'unu karşılamaktadırlar.
Hollanda	Ailelerin masrafları gelirleriyle bağlantılıdır ve masrafın %30-35'ini aileler üstlenmektedir.	Ailelerin masrafları gelirleriyle bağlantılıdır ve masrafın %30-35'ini aileler üstlenmektedir.		Ailelerin masrafları gelirleriyle bağlantılıdır ve masrafın %30-35'ini aileler üstlenmektedir.
Finlandiya	Vergilerle finanse edilir ve aileler %15'ini öder	Vergilerle finanse edilir ve aileler %15'ini öder	Ücretsiz	
İsveç	Masrafın %16-25'i ailelerce karşılanır	Masrafın %16-25'i ailelerce karşılanır	Ücretsiz	Masrafın %16-25'i ailelerce karşılanır

Kaynak: Plantega, Siegel, 22-23

BÖLÜM 4 İÇİN EKLER

**EK TABLO 4.1 AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER YÖNETMELİĞİ EK 1
AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERE AİT ÇİZELGE**

		Kadınların çalıştırılabilen- cekleri işler	16 yaşını doldur- muş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabilir-leri işler
ARAMA VE SONDAJ İŞLERİ			
1	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden, maden filizleri ve mineralleri arama ve her çeşit sondaj işleri, (Bu işlerin yalnız yer üstünde yapılan yardımcı hizmetlerinde kadın ve genç işçi çalıştırılabilir).	---	---
2	Petrol, tabii gaz, su ve her çeşit maden ve maden filizleri ve mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkarılması ve üretimi işleri.	---	---
3	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden ve maden filizleri mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkartılması ile üretimi işlerinin yapılmasında tamamlayıcı nitelikte olan kırma, yıkama, zenginleştirme, taşıma, depolama ve benzeri işler (Elle yapılan basit ayıklama işlerinde kadın çalıştırılabilir).	---	---
METALURJİ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
4	Metallerin ve metallerin filiz ve minerallerden itibaren pirometalurjisel, kimyasal, elektrolitik usullerle üretimi işleri ve bunlarla ilgili işler.	---	---
5	Metallerin ve metallerin eritilmesi, saflaştırılması, alaşımlarının üretimi ve bu maksatlarla yapılan her çeşit işler.	---	---
6	Metal ve alaşımlarının, metali ve alaşımlarının her çeşit döküm (adi döküm, pres döküm, enjeksiyon döküm gibi) ve haddeleme, presleme suretiyle sıcak ve soğuk olarak şekillendirilme işleri.	---	---
7	Font, çelik ve diğer madenlerin ve alaşımlarının eritilip potalara dökülmek sureti ile çeşitli eşyaların imali işleri.	---	---
8	Metal ve alaşımlarına, metali ve alaşımlarına (Külçe, takoz, biyet halinde veya şekillendirilmiş olanlarına) uygulanan ısı işlemleri (Tav, su verme ve benzeri işlemler).	---	---
9	Kükürdün eritme yoluyla üretimi, öğütülmesi ambalajı ve depolanması ve bunlarla ilgili işler.	---	---
TAŞ VE TOPRAK SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
10	Taş ocaklarında her çeşit taşın çıkartılması ve işlenmesi işleri (Kırma, kesme, taşıma, öğütme, yontma, cıdalama ve benzeri işler).	---	---
11	Çimento fabrikalarında ve taş ocaklarında; dinamitleme, konkasör ve yağcılığı, konkasöre vagon devirme ve monitör havai hat yağcılığı, ekskavatör işleri ile çimento üretiminde kalker stoklanması, kalsinatör, klinker elevatörü, ambalaj, gezer vinç, kaynak, santralde ocakçılık ve külçülük, ocak ve fırın duvarcılığı ve tamirciliği, yükleme ve boşaltma, su kulesi, baca ve boya tamiri, gezer vinç yolları, kanalizasyon ve bakım işleri.	---	---
12	Kireç ve alçı taşının yakılması ve bunları öğütme ve eleme işleri.	---	---
13	Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.	K	Gİ
14	Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler.	K	Gİ
15	Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme fabrika ve imalathanelerinde üretime ilişkin işler ve bunların işlenmesine ait işler.	K	Gİ
16	13, 14 ve 15 numaralı bentlerde belirtilen işlerden fırın işleri ile silis tozları saçan işler.	---	---
METAL VE METALDEN MAMUL EŞYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
17	Ağır sac levhaları bağlama, perçinleme ve presleme işleri ile kalafat işleri, kara, deniz ve hava taşıtlarının tamir veya imalinde kullanılan malzemenin özellikleri itibarıyla bir kişi tarafından idare edilemeyen işler.	---	---
18	Gemi inşaat ve tamiratında iskele, dikme ve kızak işleri ile vinçler, iş iskeleleri, bumbalar, direkler, demir ve zincirler ve benzeri teçhizatlarla ait işler.	---	---
19	İskeleler, çarpantılar, köprüler, motorlar, makinalar, kazanların imali ve bunların montajı ile işletilmesi işleri.	---	---
20	Demir tel ve çubuktan malzeme imalatı işleri (Çivi, zincir, vida vb. gibi).	K	---

21	Demiri ısıtıp döverek şekillendirme veya presleme suretiyle çeşitli eşya imali işleri.	---	---
22	Soğuk demircilik ve her çeşit kaynak işleri (Oksijen, elektrik, punta ve dikiş kaynağı işleri gibi).	---	---
23	Altın, gümüş, bakır, pirinç, alüminyum ve benzeri malzemeden eşya imalatı işleri (Mutfak ve ev eşyası ile süs eşyası imalatında kadın ve genç işçi çalıştırılabilir).	---	---
24	Kurşun kaynak işleri, seri ve devamlı lehim işleri (Radyo, televizyon, elektrik ve elektronik cihazların imalinde ve onarımında yapılan seri ve devamlı lehim işlerinde kadın çalıştırılabilir).	---	---
25	10 kg'yi aşan tornacılık, tesviyecilik gibi talaşlı imalat ve taşlama işleri.	---	---
26	Her türlü madeni ve fiber optik kablo imali, çelik ve benzeri malzemelerden tel, şerit gibi soğuk haddeleme, imali işleri.	---	---
27	Muharrik kuvvetle işleyen tam otomatik soğuk şekillendirme tezgahlarında yapılan işler.	K	---
28	Metal yüzeylerde yapılan, mekanik ve kimyasal temizlik işleri ile elektroliz yolu ile yapılan koruyucu kaplama (Nikelaj, kromaj ve kadmiyum kaplama vb.) sıcak daldırma yolu ile yapılan koruyucu kaplama (Kurşun, kalay, çinko vb.) çeşitli kimyasal maddelerle yapılan diğer koruyucu kaplama (fosfatlama, eloksallama vb.) teflon ve emaye işleri.	---	---
AĞAÇ VE BUNLARDAN MAMUL EŞYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
29	Muharrik kuvvetle çalışan her türlü bıçaklar ve testerele ile kesici, yontucu, soyucu, delici makineler ve hızarlarla yapılan işler.	---	---
30	Kurutma işleri, yapıştırma işler, kontrplak, kontrtable, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve pvc yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile empenye işleri.	K	Gi
YAPI İŞLERİ			
31	Bina, duvar, set, baraj, yol, demiryolu, köprü, tünel, metro, her türlü raylı sistem, iskele, liman, marina, dalgakıran, balıkçı barınağı, hava alanı, havai hat, çelik konstrüksiyon yapı kanalizasyon, yağmur suyu drenajı ve her türlü drenaj sistemleri, kanal, kanalet, foseptik, kuyu, havuz, spor tesisleri, her türlü sondaj işleri, her nevi yer üstü ve yer altı inşaat, su üstü ve su altı inşaatları, her türlü temel inşaatı işleri (Ankrajlı istinat duvarı, fore kazık yapımı, palplanşlı çalışmalar vb.), yıkım işleri, arazi ölçüm, etüt, araştırma, her çeşit onarım ve güçlendirme ve benzeri işler ve bu işler için gerekli araç, malzeme, sabit tesis ve ekipmanın kullanılması işleri (Teknik hizmetler ve yardımcı işlerde kadın ve genç işçi çalışabilir).	---	---
32	Her türlü prefabrik yapı elemanı (pabuç, kolon, kiriş, aşıklık, mertek gibi) üretimi ve yerinde montajı işleri.	---	---
33	Çimento ve betondan eşya ve inşaat malzemesi (Bina, karayolu, demiryolu, köprü, baraj ve benzeri üst yapılarla, her türlü alt yapılar ve tünellerde kullanılan elemanlar) imali ve tatbikatı.	---	---
34	Beton, asfalt, çimento, alçı ve kireç gibi yapı malzeme ve maddelerinin üretimi, işlenmesi, bunlardan elde edilen yarı mamul ve mamul ürünlerin hazırlanması ve yerinde uygulanmasına ait işler.	---	---
35	Her türlü zeminin hafriyatı, yarma ve doldurulma işleri.	---	---
KİMYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
36	Klorür asidi, sülfat asidi, nitrat asidi vb. her çeşit tahriş edici ve yakıcı asitler ile sodyum ve potasyum hidroksit, amonyak gibi her türlü alkalilerin üretimi ve bunlarla yapılan işler.	---	---
37	Aldehitler, ketonlar, eterler, karbon sülfür, analin, alkoller, solventler, tinerler, triklor-etilen ve benzerleri gibi ve parlayıcı maddelerin imali ve bunlarla yapılan işler.	---	---
38	Ham petrol ve katranların distilasyonu, bitüm, madeni yağlar ve her türlü akaryakıt ve rafinasyon işleri (Maddelerin küçük mikyaslarda yağlama, silme işleri gibi kullanılmasına ilişkin işlerde kadın ve genç işçiler çalıştırılabilir).	---	---
39	Odon ve kömürlerin gazlaştırılmaları, koklaştırılmaları ve bunlardan elde edilen bitüm, katran gibi ara ve art ürünlerin distilasyonu işleri.	---	---
40	Doğal gaz, Likit petrol gazı, hava gazı, bio gaz, ve asetilen gazı gibi her türlü gaz üretimi, stoklanması ve arz işleri.	---	---
41	Asfalt ile dam tecrit maddeleri ve yağlamaya özgül, olup petrol rafinerilerinde elde edilemeyen sıvı ve katı yağların imali işleri.	---	---
42	Her türlü patlayıcı madde ve mühimmatın imali, depolanması ve nakli işleri.	---	---
43	Her türlü zehirli gazların ve savaş gazlarının üretimi, kullanılması, depolanması ve nakli işleri.	---	---

44	Aktif kömürlerin, diğer aktif maddelerin, ve çeşitli kimyasal maddelerin empenyasyon işleri.	---	---
45	Her türlü patlayıcı maddenin kullanıldığı işler ile toz ve gaz maskeleri, koruyucu başlık, elbiseler ile diğer koruyucuların kullanılması zorunluluğu bulunan işler.	---	---
46	Piroteknik malzemesi hazırlama ve imali işleri (Aydınlatma ve işaret fişekleri, havai fişekler şenlik maytapları, tabanca mantarı benzerleri).	---	---
47	Kibrit imaline ait işler (Kadın ve genç işçiler kutulama, ambalajlama ve diğer yardımcı işlerde çalıştırılabilirler).	---	---
48	Parafinden eşya imaline ait işler.	K	Gi
49	Her türlü organik ve anorganik zehirli veya tahriş edici maddelerle boya ve vernik imali ve bunlardan meydana gelen zehirli ve tahriş edici boyaların kullanılması işleri.	---	---
50	Kimyasal gübrelerin üretimi ve depolanması işleri.	---	---
51	Selülozik, sentetik ve her çeşit boya imali işleri.	---	---
52	Sellüoit imali ve lak nitrosellülozu ile yapılan çeşitli kimyasal maddelerin imali işleri.	---	---
53	Ensektisit, rodentisit ve tarımsal mücadele ilaçları hazırlanması, üretimi ve depolanması işleri.	---	---
54	Flor, klor, brom, iyot üretimi ve bunların zarar verici türevlerinin imali işleri. Flor, klor, brom, iyot üretimi ve bunların zarar verici türevlerinin imali işleri.	---	---
55	Organik ve anorganik pigmentlerin imali işleri.	---	---
56	İnsan sağlığına zarar verici kimyasal maddelerin üretimi, yükleme, boşaltma ve nakli işleri.	---	---
57	Akümülatör imali ve seri olarak akümülatörlerin bakım ve şarj işleri.	---	---
58	Uyuşturucu maddelerin imali işleri.	K	---
59	Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (Karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici solventlerle yapılan prine ve benzeri yağlı maddelerden ekstraksiyon yolu ile yağ üretimi işlerinde ekstraksiyon kademelerinde kadın ve genç işçi çalıştırılmaz).	K	Gi
60	Suni lifler ve diğer sentetik lifler ile bunlardan mamul maddelerin imali işleri.	---	---
61	Tabakhaneler ile her çeşit deri fabrika ve imalathanelerinde tabaklama, nakil ve depolama işleri.	---	---
62	Tüylü olarak kullanılacak derileri hazırlama işleri.	K	---
63	Kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler.	K	Gi
64	Ham kürkleri işleme ve boyama işleri.	K	---
65	Kauçuk ve lastik sanayiinde, lastik hamurunun hazırlanmasından her çeşit şekillendirilmiş mamul yapımına kadar bütün işler (Lastik hamurunun hazırlanmasında kadın çalıştırılmaz).	K	---
66	Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri. (pvc'nin imali ve pvc'den mamul eşyaların yapımında genç işçi çalıştırılmaz)	K	Gi
İPLİK, DOKUMA VE GİYİM SANAYİ İLE İLGİLİ İŞLER			
67	Çırçır fabrikalarındaki işler.	K	Gi
68	Pamuk keten, yün, ipek, paçavra ve benzerleri ve harman, işleri ile bunların döküntülerini ayırma ve didikleme işleri.	K	---
69	Pamuk, keten, yün ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç haşıl, tarak, presleme ve kolalama işleri.	K	---
70	Konfeksiyon ve triko imali işleri.	K	Gi
71	Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleri bunların döküntüleri ile iplik ve dokuma işleri.	K	Gi
72	Her türlü ilkel ve mamul maddelerin temizlenmesi, boyanması, gazlanması, ağartılması, basılması ve hazır hale getirilmesi işleri.	K	---
73	Suni ipek imalinde hazırlama ve üretme işleri.	K	---
74	Pamuk, yün ve sentetik elyaf ile üretilmiş ipliklerden dokunarak üretilen bezlerin, verniklenmesiyle dayanıklılık veya su geçirmezliği sağlanmış bezler imali (Kord bezi, yelken bezi, çadır bezi, çuval bezi vb.).	K	---
75	Kıl mensucat, her türlü keçe ve aba imali işleri.	K	---

76	Linolyum ve diğer sert satıhta zemin döşemeleri, suni deri (Plastik hariç muşamba ve kaplanmış kumaşlar, hasır, lif ve sair keçeler, paspaslar ve her türlü elyaftan vatka ve koltukçuluk malzemesi imali işleri), bu ürünlerin döküntü ve paçavralarının elyaf haline getirilmesi işleri.	---	---
77	Tabii ve suni iplikten mamul her türlü dokuma ile deri, kürk ve sair cins malzemenin biçilip dikilmesi suretiyle her türlü giyecek eşyası imali işleri.	K	Gİ
78	Mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri).	K	Gİ
KAĞIT VE SELÜLOZ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
79	Kağıt hamuru ve odun hamuru üretimi işleri.	K	Gİ
80	Selüloz üretimi işleri.	K	Gİ
81	Kağıt ve selüloz üretiminde klor, hipoklorit, күкүрт dioksit, hiposulfit gibi tahrış edici ve zararlı maddelerin üretimi ile çözeltilerinin hazırlanması, kullanılması ve geri kazanılması işleri.	---	---
82	Otomatik makinalarla kağıt, karton, mukavva ve kutu imali işleri.	K	---
83	Kağıt ve ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri.	K	Gİ
GIDA VE İÇKİ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
84	Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler.	K	Gİ
85	Ekmekçilik ve her çeşit un ve unlu maddelerden gıda maddesi yapımı işleri.	K	---
86	Maya üretim işleri.	K	---
87	Her türlü konserve ve hazır gıda ile hazır yemek üretimi işleri.	K	Gİ
88	Süt ve süttten mamul gıda maddelerin üretimi işleri.	K	Gİ
89	Kahve ve kakaonun tesislerde işlenmesi ve paketlenmesi işleri.	K	Gİ
90	Her türlü bitkinin çiçek, tohum, kabuk, meyve ve yapraklarının işlenmesi ve paketlenmesi işleri ile bunlardan elde edilen toz, yağ ve diğer mamullerin işlenmesi ve paketlenmesi işleri.	K	Gİ
91	Bitkisel her çeşit çay yaprakları ile yapılan işlemler ve benzeri işler.	K	Gİ
92	Her türlü canlı hayvanın kesilmesi, işlenmesi ambalajlanması, sakatat tesislerindeki işler (Ambalaj ve paketlenme işlerinde kadın işçi çalıştırılabilir).	---	---
93	Balıkhanede yapılan taşıma, depolama, dondurma, çeşitli safhalarda işleme ve diğer işler.	K	---
94	Soğuk hava depolarında ve şoklama odalarında yapılan işler.	---	---
95	Deniz ve göl tuzlarıyla kaya tuzu işletmelerinde yapılan üretim, rafine, ambalajlama, doldurma ve taşıma işleri.	---	---
96	Şeker fabrikalarında üretim, hazırlama ambalajlamaya ait işler.	K	---
97	Her türlü alkollü, alkolsüz içkilerin ve karbon asiti ile yapılmış içeceklerin yapımı, arıtılması, karıştırılması, damıtılması ve mayalandırılması işleri.	K	---
98	Maden suları ve sodalarının üretimi işleri.	K	---
TÜTÜN SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
99	Balyaların depolara taşınması ve istiflenmesi işleri.	---	---
100	İmalathane ve depolardaki aktarma işleri.	---	---
101	Sigara, puro, pipo, nargile, enfiye ve çiğnenen keyif verici maddelerin imalathane ve fabrikalarında yaprak tütün vb. tütünlerin rutubetlendirme, ayırma, temizleme, filtreleme işleri, harman, kıyım, sarım ve ambalaj işleri.	K	---
ENERJİ ÜRETİMİ, NAKLİ VE DAĞITIMI İLE İLGİLİ İŞLER			
102	Buhar, gaz ve sair muharrik kuvvet üretimiyle ilgili işler.	---	---
103	Elektriğin üretimi, nakli ve dağıtım işleri, elektrik bakım ve onarım işleri.	---	---
104	Hareket halinde bulunan makine, motor ve aksamı ile transmisyon tertibatının yağlanması, tamiri ve temizlenmesi gibi işler ve benzeri işler.	---	---

NAKLİYE BENZERİ İŞLER			
105	Araçsız olarak yirmi beş kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
106	El arabası gibi araçlarla elli kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
107	Üç ve dört tekerlekli ve pedallı arabalarla altmış kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
108	En çok %10 rampalı yerlerde vagonetlerle üç yüz kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
109	Gaz, petrol, su ve benzeri maddelerin her çeşit boru vasıtasıyla taşınması ve bu nakil hatlarında yapılan bakım, onarım, tamirat ve benzeri işler.	---	---
110	Çuvallama, fıçılama, istifleme ve benzeri işler.	K	---
111	İnsan ve eşya taşımaya özgü taşıt araçlarında pilotluk, kaptanlık, şoförlük ve bunlara yardımcılık işleri.	K	---
112	Her türlü taşıt araçlarında makinistlik arabacılık, frençilik, makasçılık ve bunlara yardımcılık işleri (yardımcı işlerde genç işçiler çalışabilir).	K	---
TARIM VE HAYVANCILIK İŞLERİ			
113	Denizlerde göllerde ve nehirlerde balık ve diğer hayvanların ve bitkilerin avlanması, toplanması, üretilmesi, (bunlardan elde edilecek ürün ve yan ürünler) ve dalyan işleri.	---	---
114	Hayvansal gübre işleri.	---	---
115	Her nevi bitki tohumu, hububat, bakliyat ve çeşitli gıda ürünlerinin tesislerde elenmesi, paketlemesi ve çeşitli merhalelerde işlenmesi işleri.	K	Gİ
116	Tarım ilaçları kullanımı işleri	---	---
ARDIYE VE ANTREPOCULUK			
117	Ardiyeler, antrepolar, umumi mağazalar ve iskelelerde yapılan her türlü ambarlama, depolama, yükleme ve boşaltma işleri.	---	---
HABERLEŞME			
118	Posta, telefon, telgraf, telsiz, radyo, televizyon gibi iletişim araçları için yapılan her türlü yapım, bakım ve onarım işleri.	---	---
ÇEŞİTLİ İŞLER			
119	Asbest tozları ile yapılan her çeşit imalat ile (Dam tecrit malzemesi, çimento ve asbest esaslı borular, kauçuklu ve plastikli yer döşemeleri imali, çeşitli sanayi ürünleri, kişisel koruyucular gibi) asbest hamuru hazırlama ve şekillendirme işleri.	---	---
120	Sünger avcılığı işleri.	---	---
121	Süngerleri temizleme, yıkama, beyazlatma ve boyama işleri.	K	---
122	İtfaiye işleri.	---	---
123	Ocakçılık, ateşçilik işleri ile ocak ve baca temizleme işleri.	---	---
124	Tatil köyü, otel, motel, kaplıca işletmeleri, yurt vb. bünyesindeki mutfak, bulaşıkhanesi, çamaşırhane, ütü odalarında yapılan işler (Yardımcı işlerde genç işçiler çalışabilir).	K	---
125	Kanalizasyon ve fosseptik işleri.	---	---
126	Her türlü çöp ve atık maddeler (toplanması, taşınması, depolanması, işlenmesi, yok edilmesi vb.) ile ilgili işler.	K	---
127	Paçavracılık ve üstüpcülük işleri.	K	---
128	Bataklık kurutma, su altı ve toprak altı işleri ile suya girilerek yapılan her türlü işler.	---	---
129	Düşme ve kayma tehlikesi olan yüksek yerlerde yapılan her türlü işler.	---	---
130	Radyoloji işleri ile radyum ve radyo aktif maddelerle ve radyasyon yayan her türlü cihazla (Çeşitli röntgen, magnetik rezonans ve benzeri elektronik cihazlar) çalışılan işler.	K	---
131	Vahşi veya zehirli hayvan bulunduran bahçelerdeki ve hayvan terbiyesi yapılan yerlerdeki her türlü işler.	K	---
132	Üzerine kayıt yapılan film, disk ve benzeri cisimlerin yapılması işleri.	K	---

133	Her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri.	K	Gİ
134	Keten, kenevir ve jütten iplik, sicim, halat imali ve bunlarla yapılan dokuma işleri.	K	---
135	Hastane, bakterioloji ve kimya laboratuvarları, eczacılık (ilaç imali, ham maddesi imali ve benzeri) işleri.	K	---
136	Hayvan tahniti işleri.	K	---
137	Kemik, boynuz, tırnak ve hayvan kanı ile ilgili üretim işleri.	K	---
138	Tutkal, jelatin ve kola imali işleri.	K	Gİ
139	Metalden matbaa harfi imali ve klişe imali işleri.	---	---
140	Deri sanayiinde mamul derilere yüz ve fantezi fason yapma ve derileri perdahlama işleri.	K	---
141	Makinasız deniz nakil araçlarında (Mavna, şat ve benzerleri) yapılan bütün işler.	K	---
142	Yüzer vinç ve taraklarda yapılan işler.	---	---
143	Hava alanlarındaki uçuşa hazırlık işleri ile yer hizmetleri ve bakım işleri.	K	---
144	Uçaklarda yapılan bütün işler ve uçaklarla yapılan ilaçlama ve yangın söndürme işleri.	K	---
145	Motorlu ve motorsuz her türlü kara ve demiryolu taşıtları ile yük veya yolcu taşıma işleri.	K	---
146	Kara, demiryolu, deniz ve göl taşıt araçları için bakım, ikmal, onarım ve park yerlerinde yapılan işler.	K	---
147	Her türlü yem, ara maddesi hazırlama, ambalajlama ve yem üretimi işleri.	K	---
148	Her türlü siloculuk işleri.	K	---
149	Matbaacılık işleri (Her türlü basım işleri, ciltçilik, klasör, dosya imali ve benzeri işler).	K	---
150	Her türlü ozalit, fotokopi, teksir, ilan ve reklam basım işleri.	K	---
151	Yüzey aşındırıcı, temizleyici malzemelerin üretimi işleri (Zımpara taşı ve zımpara kağıdı gibi).	K	---
152	Her türlü katı ve sıvı ara ürün ve nihai ürünlerin ambalajlanması, paketlenmesi ve dolumu işleri.	K	---
153	Deri, suni deri, plastik, ağaç ve diğer malzemelerden mamul her türlü ayakkabı, terlik ve benzerleri imalat işleri.	K	---



TÜRKONFED

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
Mete Caddesi Yeni Apartmanı No: 10/6
Taksim 34437 İstanbul / Türkiye

T 0212 251 73 00
F 0212 251 58 77
E info@turkonfed.org

www.turkonfed.org

ISBN 978-9944-0172-0-6