

## TÜRKİYE'DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

### Türkiye'de kadının işgücüne katılımı

Tüm dünyada kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları artarken Türkiye'de dünyadakine benzer bir artış söz konusu olmamaktadır. Özellikle Türkiye'nin üyelik müzakerelerinin sürdüğü AB üyesi ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'de kadınların istihdam oranları son derece düşüktür. Bunun kadın işgücüne talebin düşüklüğü kadar kadın işgücü arzını kısıtlayan sosyokültürel engellerle de ilgisi vardır. (Toksöz, 2007: v)

Avrupa Birliği'nde çalışan kadın oranı yüzde 63.9 iken Türkiye'de ise bu oran yüzde 26'dır. (TÜİK 2009 verileri) Türkiye kadın istihdamında bu rakamlarla Ortadoğu ve Afrika ülkelerine yakın durmaktadır. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) 2007-2013 yıllarını kapsayan 9'uncu Kalkınma Planı'nda da Türkiye'nin kadın işgücüne katılımı ve istihdamında ilerleme kaydedemediğinin altı çizilmektedir. 2013'teki kadın katılım oranı yüzde 29.6 olarak öngörülmektedir. Dünya ortalaması yüzde 50'nin üzerindedir.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DİSK) bağlı Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Sosyal-İş), "8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu" na göre eğitim, ekonomik faaliyet, siyasal güçlenme, sağlık kriterleri bazı alındığında Türkiye, kadına yönelik ayrımcılık konusunda dünya ülkeleri arasında son sıralardadır.

- Dünya Ekonomik Forumu'nun "ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitime erişim, siyasal güçlenme, sağlık ve hayatta kalabilme" gibi dört temel kriteri esas alarak hazırladığı Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre, Türkiye 134 ülke arasında 129. sıradadır
- Türkiye, "ekonomik katılım ve fırsatlar" kategorisinde 134 ülke arasında 130. sıradadır
- Social Watch örgütünün "eğitim, ekonomik faaliyet ve güçlenme" kriterlerini dikkate alarak yayımladığı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi"ne göre de Türkiye 2008'de 139. sıraya gerilemiştir

Kadınların işsizlik oranı daima erkeklerden daha yüksek seyretmektedir; resmi iş düzenlemelerinden, temel işçilik haklarından, sosyal güvenlikten yoksun, yetersiz gelire çalışan kadın sayısı da erkeklerden daha fazladır.

- 2009'da dünyada çalışma yaşındaki erkeklerin yüzde 77.7'si, kadınların yüzde 51.6'sı iş gücüne katılmaktadır.
- Dünyada çalışma yaşındaki erkeklerin yüzde 72.8'i, kadınların yüzde 48'i istihdam edilmektedir.
- 2007'de yüzde 6'ya düşen kadın işsizlik oranı, geçtiğimiz yıl yüzde 7'ye yükselmiştir. Erkeklerde bu oran yüzde 6.3.
- Ülkelerin çoğunluğunda kadınların ücretleri erkeklerinkinin yüzde 70 ila 90'ı kadardır
- 2009'da ücret ya da yevmiye karşılığı çalışan kadınların oranı düşerken kendi hesabına ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın oranı artmıştır. Kadınlar daha çok korunmasız istihdam biçimlerine yönelmiştir. (<http://bianet.org/bianet/ekonomi/120484-turkiye-kadin-istihdaminda-dunyada-son-siralarda>)

Türkiye'de işsizlik oranının yüksekliği ve kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü, işgücü piyasası açısından önemli sorun alanlarını oluşturmaktadır. Tarımın ekonomideki payının gittikçe azalması ve kırdan kente yaşanan göç sonucunda kadınların kentlerde işgücü dışında kalması, cinsiyete dayalı geleneksel toplumsal işbölümü ve

istihdam yaratmayan ekonomik büyüme kadınların işgücüne katılımı önündeki engelleri oluşturmaktadır. Bunların yanı sıra hukuksal düzenlemelerdeki eksiklikler ve cinsiyet ayrımcılığı da kadınların istihdama katılımı ve istihdamda kalmaları önündeki önemli engellerdendir.

İşsizlik ve kadın istihdamı sorunu birbiriyle yakından ilişkilidir ve işsizlik sorununu çözmeye yönelik politikaların içine kadın istihdamı politikalarının eklenmesi bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşanan ekonomik krizlerle beraber artış gösteren işsizlik, tarımda daralma, eğitim sisteminin istihdam piyasasından kopukluğu, göçle beraber kentlerde vasıfsız işgücünün artması ve buna karşı istihdam piyasasının eğitilmiş işgücü talebi, kayıt dışı ekonominin artması ve beraberinde sosyal güvencesiz ve kötü çalışma koşullarına işgücünün mahkûm edilmesi, Uluslararası Para Fonu tarafından talep edilen istikrar programları sonucu kamu harcamalarının azaltılması, kadın istihdamının düşüklüğü bir arada değerlendirildiğinde kapsamlı ve uzun vadeli bir istihdam politikasının gerekliliği ve bu politikalara dâhil edilmesi gereken zaman sınırlı ve somut hedefli bir kadın istihdam politikasının zorunluluğu karşımıza çıkmaktadır. (Acuner, 2006: 78)

## **TÜRKİYE'DE SENDİKAL KADEMELERDE KADININ TEMSİL ORANLARI**

Türkiye'de toplam 28 işkolunda örgütlü işçi sendikalarında  
-88 erkek sendika başkanı, toplam 6 kadın sendika başkanı  
-467 erkek Yönetim Kurulu Üyesi, 34 Kadın Yönetim Kurulu Üyesi  
-254 erkek Denetim Kurulu Üyesi 28 kadın Denetim Kurulu Üyesi  
-295 erkek Disiplin Kurulu Üyesi 38 kadın Disiplin Kurulu Üyesi bulunmaktadır.

İşveren sendikalarında da durum çok farklı değildir. Toplam 28 işkolunda örgütlü 48 sendikada 45 erkek başkan, 3 tane de kadın başkan bulunmaktadır. Erkek Yönetim Kurulu Üyesi 324 iken kadın Yönetim Kurulu Üyesi sayısı sadece 9'dur.

Kamu Görevlileri Sendikalarında da tablo benzer özelliktedir. 11 farklı hizmet kolunda 68 erkek başkan, 6 kadın başkan bulunmakta, 427 erkek Yönetim Kurulu üyesi varken 41 kadın bu kurullarda yer almaktadır.

Konfederasyonlara baktığımızda, 7 Konfederasyonda hiç kadın başkan bulunmamakta;53 erkek Yönetim Kurulu Üyesi, 4 kadın Yönetim Kurulu üyesi bulunmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına katılım oranının düşüklüğü ve iş yaşamında yaşadığı sorunlar sendikal temsil mekanizmalarına katılımlarını da olumsuz etkilemekte, karar alma mekanizmalarında temsil edilmeyen kadınların sorunlarına kalıcı ve gerçekçi çözümler aranmamakta ya da bulunamamaktadır.

## **AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKALARI İÇERİSİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI**

Avrupa Birliği'nde cinsiyet eşitliği ile ilgili ilk düzenleme 1957 tarihli Avrupa Topluluğu Antlaşması'na dayanır. Antlaşma'nın 119. maddesi kadın ve erkek için ücret eşitliği ilkesini öngörmektedir. Avrupa Birliği Avrupa'da barış ve istikrar ortamının sağlanmasına yönelik bir birlik oluşturma için kurulmuştur ancak asıl hedef güçlü temelleri olan bir ekonomik sistemdir. Bu sistemde sosyal adalet ve kalkınmanın başlıca unsurlarından biri olarak kadınların da sosyo-ekonomik hayata erkeklerle aynı oranda girmeleri hedef olarak ortaya konmuş ve "fırsat eşitliği" modeli Avrupa Hukukunda yerini almıştır.

Fırsat eşitliği önceleri ücret eşitliği, işe alınma ve çalışma koşullarında eşit muamele, sosyal güvenlik sisteminde eşitlik ve kadın-erkek ayrımcılığının önlenmesi olarak üç ana hedefe bağlı olsa da sonradan ana politikalarda da "gender mainstreaming" ilkesinin yerleştirilmesine çalışıldığını görmekteyiz. Avrupa Birliği kurucu antlaşmaları ve ikincil hukukun kaynaklarından olan genelgeler, yönergeler ilgili içtihatı oluşturmaktadır. Avrupa Adalet Divanı birliğin yargı organı olarak ilgili mevzuata uyumu denetleyerek, cinsiyet eşitliğinin yerleşmesine yönelik örnek kararlara imza atmıştır.

1 Kasım 1993'de yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile Topluluk,başlangıçtaki hedefi olan ekonomik birliğin yanı sıra sosyal ve siyasi birlik yönünde de ilerlemeler kaydetmiştir. Maastricht Antlaşmasının ekinde sosyal politika protokolüyer almıştır. 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, RomaAntlaşmasınının 117-120. maddelerini Sosyal Politika sözleşmesinin hükümlerini esasalarak değiştirmiş ve maddelerini yeniden numaralandırmıştır. Avrupa Birliği,Maastricht Antlaşması ve Amsterdam Antlaşması ile kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanması şartını çalışma hayatının dışına sosyal ve siyasal alanlara dataşmıştır.(Tülay Yılmaz, TC Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Isparta, 2005,s:81)

Günümüzde Avrupa Birliği Hukuku'nda kadın erkek eşitliği ilkesini sağlamaya yönelik gerek mevzuat oluşturmaya, gerekse Üye Devletler arasında ortak bir vizyon sağlamak için strateji ve yol haritaları ortaya koymaya yönelik çalışmalar halen devam etmektedir. Bunun baslıca nedeni, kadın erkek eşitliği konusunun insan hakları boyutunun ön plana çıkması ve konu ile ilgili politikaların salt istihdama yönelik olmaktan çıkıp tüm sosyal boyutlarıyla birlikte ele alınması çabasıdır. (Bahar Konuk, Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi, 2008, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana bilim Dalı Avrupa Birliği Hukuku Programı Yüksek lisans Tezi)

### **Avrupa Birliği'nde Kadının İşgücüne Katılımı**

Avrupa Birliği'nde üye her ülkenin farklı sosyo-ekonomik ve refah koşulları ve cinsiyet eşitliği anlayışını ulusal mevzuatına aktarmadaki etkinliği kadınların çalışma hayatına katılımlarının da büyük farklılıklar göstermesine neden olmaktadır. Ancak Birlik ortalamasına bakıldığında kadınların işgücüne katılım oranları artmaktadır. (Koray, 2005: 196)

Bütün dünyada olduğu gibi Avrupa Birliği ülkelerinde de kadın işgücü hizmet sektörü ağırlıklıdır ve erkeklerin tekelinde olan mesleklere girme oranları düşüktür. Karar alma mekanizmalarındaki temsiliyetleri de ülkelere göre farklılıklar göstermekle birlikte genel olarak erkeklerden daha düşük düzeydedir.Avrupa Birliğine üye ülkelerde 2005 yılı verilerine göre 15- 65 yaş arasıgrupta toplam işgücüne katılma oranı % 63,8'dir ve 15–74 yaş arası grupta toplam işsizlik oranı % 8,7'dir. Cinsiyete göre ayrıştırıldığında ise; kadınların işgücüne katılım oranı toplamda % 56,3'dür. Kadınların işgücüne en yüksek oranda katıldığı ülke İsveç'te bu oran % 70,4 iken en düşük olan Malta'da % 33,7'dir. Kadın istihdamını artırmak için Lizbon Stratejisi kapsamında belirlenen ve 2005 yılı için ara hedef olarak tanımlanan % 57 oranı ile karşılaştırdığımızda Birlik genelindeki kadının iş gücüne katılımı oranının ara hedefe yakın olduğunu ancak Birliğe üye ülkelerden Belçika (% 53,8), Çek Cumhuriyeti (% 56,3), Yunanistan (% 46,1), İspanya (% 51,2), İtalya (% 45,3), Lüksemburg (% 53,7), Macaristan (% 51,0), Malta (% 33,7), Polonya (% 46,8) ve Slovakya'nın (% 50,9) bu hedefin altında kaldığı görülmektedir. Birliğe aday ülkeler için bu oranlar ise; Bulgaristan'da % 51,7, Hırvatistan'da % 48,6, Romanya'da % 51,5 ve Türkiye'de % 24,8'dir. Toplam kadın işsizliği oranı % 9,8 iken en düşük oran % 4,3 ile İngiltere'de en yüksek oran da % 19,1 ile Polonya'dadır. Erkeklerde işgücüne katılım oranı toplamda % 71,3 iken bu oran en yüksek Hollanda'da (% 79,9) en düşük de Macaristan'dadır (% 63,1). Erkeklerde işsizlik oranı ise % 7,9 iken bu oran birliğe üye ülkelerden Polonya'da en yüksek (% 16,6) Lüksemburg'da da en düşüktür (% 3,5). (Aysun Sayın,Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı,Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007,s: 58)

## AVRUPA BİRLİĞİ MÜZAKERE SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

### Avrupa Birliği üyelik sürecinde Türkiye'deki cinsiyet eşitliği politikaları

Türkiye 1985'de Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine taraf olmuş, ardından Pekin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunu imzalayarak bu ve izleyen Birleşmiş Milletler toplantılarının belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı taahhüt etmiştir.

Ayrıca Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çalışma hayatında kadın erkek eşitliğine ilişkin 100 Sayılı Eşit Değerde İş için Ücret Sözleşmesi, 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme (İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık), 122 Sayılı İstihdam Politikasıyla İlgili Sözleşme, 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmelerine de taraftır.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünü aldığı 1999 tarihinden itibaren Avrupa Birliği direktifleri ile kendi mevzuatını uyumlaştırma çalışmaları başlamıştır. Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini de sağlamaya yönelik direktifler Türkiye ile Avrupa Birliği arasında müzakereler süresinde sosyal politikalar ve istihdam başlığı altında Türkiye tarafından uyumlaştırılması gereken önemli alanlardan biridir.

Türkiye AB yolunda kadın erkek eşitliği alanında mevzuatını Birlik ülkeleri ile önemli oranda yakınlaştırmasına rağmen; uygulamada sorunlar devam etmektedir. Özellikle eğitim ve istihdam konularında önemli mesafelerin kat edilmesi gerekmektedir.

Türkiye ve AB arasında uygulamada kadın erkek eşitsizliğinin en önemli örnekleri eğitim ve istihdam alanında yaşanmaktadır. Avrupa Birliği Türkiye İlerleme Raporlarında da belirttiği gibi Türkiye'de kadınların eğitim ve istihdam durumu, Avrupa Birliği ülkelerinin gerisinde kalmaya devam etmektedir.

Kırdan kente yönelik yoğun göçün yaşandığı, nüfusunun üçte birinin kırsal kesimde yer aldığı, kır ile kent arasında özellikle okullaşma oranları açısından büyük farklılıkların yaşandığı Türkiye'de; kadınların okullaşma oranlarının düşük olması, Avrupa Birliği ülkelerinden farklı problemleri de gündeme getirmektedir. Türkiye'de okuma-yazma oranlarına bakıldığında kadınların erkeklerin gerisinde kalmaya devam ettikleri görülmektedir. 6 yaş ve üzeri nüfusun içinde, kadınlar arasında okuma yazma bilmeyenlerin oranı %30.07; erkekler arasında okuma-yazma bilmeyenlerin oranı ise %10.01'dir. Kısıtlı ekonomik olanakların erkek çocuk lehine kullanılması, erkek egemen toplumsal yapı, artan iç göçler ve düzensiz kentleşme bu tablonun ortaya çıkmasına yol açan ana etmenlerdir. Geleneksel toplumumuzun kadına biçtiği en uygun rol, es ve annelik olduğu için eğitimi olmayan kadın erken yaşta evlendirilmekte ve hemen çocuk doğurması beklenmektedir. Kadın böylece toplumda kabul ve saygı görmektedir. Böyle bir sistemde, çok çocuğu olan kadının toplumsal konumu yükselirken; eğitim, sosyal ve mesleki alanlarda ilerlemesi de engellenmektedir. Ülkemizde yükseköğrenim görmüş kadın sayısının, yükseköğrenim görmüş erkek sayısından az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına da neden olmaktadır. Çalışan kadınlar

üzerinde yapılan araştırmalar; kadınların da öncelikle geleneksel rollerini benimsediklerini, is sorumluluklarını ise ikinci plana attıklarını göstermektedir.

Türkiye’de kadınlar ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilmektedirler. Bu sektörde kadın çoğu zaman ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışan kadınların %88,3’ü sosyal güvenceden yoksundur; dolayısıyla ekonomik bağımsızlıklarını elde edememektedirler. Ülkemizde ücretsiz aile işçiliği, yoğunluklu olarak kırsal alanlarda gözlenirken; kentlerde kadınlar genellikle bir ücret karşılığı işlerde çalışmaktadır. Bunun yanı sıra 2003 verileri ile istihdam edilen kadınların ise %49,2’sini ilkokul, %12,1’ini lise ve lise dengi meslek, %11,7’sini yüksekokul ve fakülte ve %6,1’ini ilköğretim, ortaokul ve orta dengi meslek mezunları oluşturmaktadır.

Avrupa Birliği’nin de mevzuat ve kadın erkek eşitliği alanında gerçekleştirdiği reformların mevcut olmasına rağmen uygulamadaki sorunları devam etmektedir. En genel ifadeyle dünyanın en gelişmiş ülkelerini barındıran Avrupa Birliği’nde çalışma hayatında kadınların istihdam oranları, erkeklerin istihdam oranlarından daha düşük seviyededir. Ancak kadınların çalışma hayatına katılımları son yıllarda Avrupa Birliği içerisinde de gelişme göstermiştir.

Kadın istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemeler dışında da ek politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Toplumsal cinsiyet bakış açısını içeren, işsizlik sorununu çözmeye yönelik aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi ve kadın erkek eşitliği yaklaşımını istihdam politikalarına dahil edilmesi önde gelen taleplerdendir. Bu talebin hayata geçirilmesi için de kapsamlı, zaman sınırlı ve somut hedefli kadın istihdamı politikasının ilgili kurumların ortaklığında oluşturulması gerekmektedir. Çalışma yaşamını veya daha geniş bir tanımlamayla kamusal alandaki düzenlemeleri tek başına ele alan düzenlemelerin sonuçlarda eşitlik sağlamanın mümkün olmadığı bunu sağlamak içinde aile yaşamı / özel alan ile çalışma yaşamını / kamusal alanı uyumlaştıracak, toplumsal iş bölümündeki cinsiyetçi yapılandırmayı kaldıracak politikalar gereklidir. Ancak bu şekilde ele alındığında kadınlar için hem iş yaşamında hem de sosyal alanda eşitlik sağlamak ve mevcut ayrımcılığı ortadan kaldırmak mümkündür. Kamusal olan ile özel olan arasında ayırım yapmadan hayatın her alanındaki ayrımcılık ile mücadele etmek hem kadın istihdamının artırılmasına hem de mevcut erkek egemen sistemin nüfuz ettiği kurumların dolayısıyla hayatın dönüşmesine neden olacaktır.

Söz konusu politikaların geliştirilip, uygulanması, hatta kamuoyunda kabul görmesi ve yerleştirilmesi için sivil toplum örgütlerinden, sendikalara ilgili bütün kuruluşların desteği ve gayreti önemlidir. Ancak ilgili süreçteki en önemli aktörlerin başında medya gelmektedir. Türkiye’nin kalkınmasının önündeki önemli engellerden biri olan kadın istihdamının düşüklüğü ve çalışma koşullarının olumsuzluğu sosyal sorunların da başında gelmektedir. Kamuoyunu bilgilendirmek, yeni gelişmeleri ve gerekli tedbirlerin alınmasını tetiklemek işlevi basına düşmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımının desteklenmesi ve cinsiyet eşitliği politikalarının yaygınlaştırılması, geliştirilmesi, uygulanması, mevzuata yansıtılması, pratikte yaşananları gündeme taşımak toplumda konuyla ilgili bilinç ve duyarlılık oluşturacak ilgili kuruluşlar üzerinde denetim görevi gerektirir.

Pınar Alkan Yarıkaya  
TEKGIDA-İŞ SENDİKASI