



T.C.

BATMAN ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI

İLİŞKİLER ANABİLİMDALI

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK DÜZENLEME VE
FAALİYETLER: BATMAN ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME**

Güler BARAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler
Anabilim Dalı

Danışman

Doç Dr. Nihal Şirin PINARCIOĞLU OCAKHAN

Eylül 2023
BATMAN

TEZ KABUL VE ONAYI

Güler BARAN tarafından hazırlanan “Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Düzenleme ve Faaliyetler; Batman Örneği Üzerinden Bir Değerlendirme.” adlı tez çalışması 06/10/2023 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Başkan

Doç. Dr. Derya DEMİRDİZEN ÇEVİK

Danışman

Doç Dr. Nihal Şirin PINARCIOĞLU OCAKHAN

Üye

Doç. Dr. Makbule ŞİRİNER ÖNVER

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

Prof. Dr. Osman PAKMA.
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

İmza

Güler BARAN

29.11.2023

ÖZET

YÜKSEK LİSANS

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK DÜZENLEME VE FAALİYETLER: BATMAN ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Güler BARAN

Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler

Anabilim Dalı

Danışman: Doç Dr. Nihal Şirin PINARCIOĞLU OCAKHAN

2023, 106 Sayfa

Jüri

Doç Dr. Nihal Şirin PINARCIOĞLU OCAKHAN

Doç. Dr. Derya DEMİRDİZEN ÇEVİK

Doç. Dr. Makbule ŞİRİNER ÖNVER

Kadınların çalışma yaşamına katılımı, hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında hem de refah seviyesinin yükselmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesinde en önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır. Ancak Türkiye’de istihdama katılımında cinsiyetler arasında çok ciddi farklar bulunmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği öne çıkmaktadır. Bu nedenle kadın istihdamının toplumsal cinsiyet bağlamında detaylı analizi önem arz etmektedir. Bu çalışmada “kadın istihdamına yönelik politikalar Batman örneğinde nasıl karşılık bulmaktadır?” sorusundan hareketle, dünya genelinde ve Türkiye’de kadın istihdamının durumu, tarihi gelişimi, kadın istihdamının önündeki engeller ve kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar ele alınmış, gerçekleştirilen alan araştırmasıyla Batman özelinde kadın istihdamına yönelik politika ve faaliyetler değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında Batman Valiliği, Batman Belediyesi, İŞKUR, Batman Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Dicle Kalkınma Ajansı ve KOSGEB ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Kadınların işgücü piyasasına katılmasına etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, eğitim, sosyo-ekonomik durum, medeni durum, yaş ve çocuk sayısı olarak sıralanabilir. Bunun dışında sosyo-kültürel birçok etken vardır. Batman’da kadın istihdamına yönelik yapılan çalışmalar yetersiz olup önemli bir karşılık bulamamıştır. Bu faktörlerin kadınlar lehine iyileştirilmesini sağlayan politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi kadın istihdamını artırmada önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Batman’da Kadın İstihdamı, İstihdam, Kadın, Toplumsal Cinsiyet.

ABSTRACT**MS****REGULATIONS AND ACTIVITIES TOWARDS WOMEN'S EMPLOYMENT
IN TURKEY: AN EVALUATION THROUGH THE BATMAN EXAMPLE****Güler BARAN****THE GRADUATE EDUCATION INSTITUTE OF BATMAN UNIVERSITY****DEPARTMENT OF POLITICAL SCIENCE AND INTERNATIONAL
RELATIONS****Advisor: Assoc. Prof. Dr. Nihal Şirin PINARCIOĞLU****2023, 106 Pages****Jury****Assoc. Prof. Dr. Nihal Şirin PINARCIOĞLU OCAKHAN****Assoc. Prof. Dr. Derya DEMİRDİZEN ÇEVİK****Assoc. Prof. Dr. Makbule ŞİRİNER ÖNVER**

Gender equality and women's participation in the workforce are pivotal for achieving sustainable development and societal well-being. Nonetheless, gender disparities in employment persist in Turkey, underscoring the urgency for a comprehensive examination of women's employment within the gender context. This study delves into the multifaceted determinants of women's labor force participation, encompassing educational attainment, socio-economic standing, marital status, age, and parental responsibilities, alongside intricate socio-cultural influences. To facilitate women's increased presence in the labor market, strategic interventions must be implemented to ameliorate the factors that impede their employment opportunities. This research meticulously explores the global and Turkish landscape of women's employment, tracing its historical evolution, highlighting existing barriers, and elucidating strategies aimed at bolstering women's workforce engagement. Drawing upon empirical data gathered through on-the-ground investigations in Batman, this study critically evaluates localized policies, initiatives, and efforts dedicated to enhancing women's employment prospects. The investigation encompasses a comprehensive array of stakeholders, including the Batman Governorship, Batman Municipality, İŞKUR (Turkish Employment Agency), Batman Provincial Directorate of Family and Social Services, Dicle Development Agency, and KOSGEB (Small and Medium Enterprises Development Organization of Turkey). By analyzing these diverse actors and their roles, this research sheds light on the intricate interplay between policies, societal dynamics, and institutional actions shaping women's employment in Batman.

Keywords: Women, Employment in Batman, Employment, Women, Gender.

ÖNSÖZ

Kadınlar tarih boyunca bulundukları dönemin şartlarına göre üretim faaliyetleri içinde yer almışlardır. Bir toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi kadınların toplum içinde aktif olarak her alanda rol almasına bağlıdır. Türkiye’de kadınlar yeterli düzeyde istihdam edilememektedir. İstihdam edilmeme nedenleri incelendiğinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadına yüklenen ev işleri, çocuk- hasta bakımı, kadınların eğitim seviyesinin düşük olması, yasal-sosyal hakların yetersizliği ve iş yerlerinde uğradıkları mobbing, fiziksel ve psikolojik tacizler göze çarpmaktadır. Tüm bu etkenler toplumsal cinsiyet eşitsizliğini artırmakta, kadınların üretime katılmalarına ve ülke ekonomisine olumlu etki ederek ülkenin refah seviyesinin artıracak potansiyelini gerçekleştirmesine engel olmaktadır. Bu çalışmada dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının durumu, kadın istihdamına etki eden faktörler, Türkiye’de kadın istihdamına yönelik üretilen politika ve çalışmalar ve son olarak da Batman’daki kurumların kadın istihdamına yönelik yürüttükleri çalışmalara yer verilmiştir.

Öncelikle hiçbir desteğini esirgemeyen varlıkları ile huzur bulduğum sevgili aileme ve sürekli yanımda olup maddi ve manevi desteğini esirgemeyen değerli eşime teşekkürü borç bilirim. Tezimi baştan sona okuyan Dr. Taha BARAN’a ve Tez konusunun seçiminden tezin sonuçlanmasına kadar bütün süreçte hoşgörü, ilgiyle bilgisini ve tecrübelerini paylaşan ve yol göstericiliğiyle tezin bu aşamaya gelmesini sağlayan çok değerli hocam Doç. Dr. Nihal Şirin PINARCIOĞLU OCAKHAN’a en kalbi duygularıyla teşekkür ederim.

Bu tezimi, her zaman yanımda olan ve desteğini esirgemeyen sevgili aileme ve üç tane dünya tatlısı prensesime ithaf ediyorum.

Güler BARAN

BATMAN–2023

İçindekiler

ÖZET	1
ABSTRACT.....	2
İçindekiler.....	4
Giriş.....	7
1. KADIN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ.....	11
1. Temel Kavramlar: İşgücü, İstihdam ve İşsizlik	11
1.1. İşgücü ve işgücü piyasası.....	11
1.2. İstihdam.....	11
1.3. İşsizlik	13
1.3.1. İşsizlikle mücadelede izlenen aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları	14
1.4. Toplumsal Cinsiyet	14
2. Dünyada ve Türkiye’de Kadın İstihdamı	15
2.1. Dünyada kadın istihdamının genel durumu	15
2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Durumu	18
3. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler.....	20
3.1. Toplumsal Faktörler	21
3.2. Ekonomik Faktörler	24
3.3. Demografik Faktörler.....	24
3.3.1. Yaş Faktörü.....	25
3.3.2. Medeni Durum	25
3.3.3. Bakım Hizmetleri.....	26
3.3.4. Eğitimsel Faktörler.....	27
3.4. İşyerinde Cinsiyetçilikle İlgili Faktörler	30
3.4.1. Cam Tavan Sendromu.....	30
3.4.2. Cinsel Taciz.....	32
3.4.3. Mobbing (Psikolojik Taciz)	33
2. KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELER.....	34
1. Kadın İstihdamına Yönelik Uluslararası Düzenlemeler.....	34
1.1. Birleşmiş Milletler	34
1.2. Avrupa Birliği	36
1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi.....	37
2. Ulusal Düzenlemeler.....	38
2.1. Yasal Düzenlemeler	38
2.1.1. Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası	38
2.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	40
2.1.2.1. Eşit Davranma İlkesi.....	40
2.1.2.2. Kadınların Gece Çalışması	41
2.1.2.3. Analık Durumunda Çalışma ve Süt İzni	42
2.1.2.4. Kadınlara Yönelik Çalışma Yasakları	42
2.1.2.5. İş Yerinde Cinsel Taciz	43
3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK ÇALIŞMALAR... 44	44
1. Kadın Hareketi	44

2. Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Yapılan Politika ve Teşvik Uygulamaları.....	46
2.1. Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün (KSGM) Kadın İstihdamına Yönelik Politikaları	47
2.2. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Teşvik ve Projeleri	49
2.3. İŞKUR’un Kadın İstihdamına Yönelik Projeleri	51
2.4. Milli Eğitim Bakanlığı’nın Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmaları	54
2.5. KOSGEB’in Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmalar.....	55
2.6. Çok Amaçlı Toplum Merkezi (ÇATOM) ve Girişimci Destekleme Merkezi’nin (GİDEM) Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmaları	56
2.7. Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü’nün Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmaları.	58
2.8. Kadın Girişimciler Derneği’nin (KAGİDER) Kadın İstihdamına Yönelik Yaptığı Çalışmalar	59
2.9. Teknolojide Kadın Hareketi.....	61
2.10. 1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi	62
2.11.Kadın İstihdamına Yönelik Verilen Teşvik ve Krediler	62
2.11.1. Kadın İstihdamında Mikro Kredi Desteği.....	62
2.11.2. Girişimci Kadınlara Yönelik 100 Bin Liralık Destek	63
2.11.3. Halk Bankası’nın Kadın Girişimcilere 30 Milyon Euro Kredi Desteği	64
4. ALAN ARAŞTIRMASI: BATMAN’DA KADIN İSTİHDAMI	65
1. Araştırmanın Amacı.....	65
2. Araştırmanın Önemi.....	65
3. Araştırma Alanı.....	66
3.1. Batman’da Sektörel Yapılanma ve İşgücü Piyasası.....	66
3.2. Araştırma Kapsamında Görüşülen Kurumlar.....	70
3.2.1. Batman Valiliği	70
3.2.2. Batman Belediyesi	71
3.2.3. Kadın ve Aile Destek Merkezi.....	71
3.2.4. İŞKUR.....	71
3.2.5. KOSGEB.....	72
3.2.6. Dicle Kalkınma Ajansı.....	72
4. Alan Araştırmasının Yöntemi ve Uygulanması	73
4.1. Araştırma Evren ve Örneklemi	73
4.2. Veri oluşturma Tekniği	74
4.3. Araştırma Etiği.....	75
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kolaylaştırıcıları	75
4.5. Veri Analizi.....	76
4.6. Araştırma Süreci.....	76
5. Alan Araştırmasının Bulguları	77
5.1. Batman’da Kadınların Çalışma Yaşamına Katılması İçin Yürütülen Kurumsal Faaliyetler.....	77
5.1.1. İŞKUR’un Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri.....	78
5.1.2. Batman Belediyesi’nin Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri	84
5.1.3. Dicle Kalkınma Ajansı (DİKA)’nın Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri	86

5.1.4. Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğü'nün Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri	88
5.1.5. KOSGEB'in Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri.....	89
5.1.6. Batman Valiliği'nin Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri	89
5.2. Kurumlarda Kadın Erkek Eşitliğine Yönelik Çalışmalar	89
SONUÇ: GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	93
KAYNAKÇA	98
ÖZGEÇMİŞ.....	106



KISALTMALAR

ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
AB:	Avrupa Birliği'ne
OKA:	Ortadoğu ve kuzey Afrika Bölgesi
TRC21:	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli
TRC3:	Mardin, Batman, Şırnak'tır.
TR90:	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane
TR21:	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli
BM:	Birleşmiş Milletler
CEDAW:	Kadını Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
KSSGM:	Kadının statüsü ve Sorunları Başkanlığı
AB:	Avrupa Birliği
TCK:	Türk Ceza Kanunu
KEDV:	Kadın Emeği Değerlendirme Vakfı
KEİG:	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
KSGM:	Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün
KİG:	Kadın İstihdamını Geliştirme
KAGİDER:	Kadın Girişimciler Derneği
SIDA:	İsveç Uluslararası Kalkınma ve İş Birliği Ajansının
OSB:	Organize Sanayi Bölgesi
DİKA:	Dicle Kalkınma Ajansı
ÇATOM:	Amaçlı Toplum Merkezi
GİDEM:	Girişimci Destekleme Merkezi
GAP:	Güneydoğu Anadolu Projesi
KAGİDER:	Kadın Girişimciler Derneği'nin
KAGİMER:	Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezi
KAGİMER:	Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezi
TBV:	Türkiye Bilişim Vakfı
METGE:	Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu

Giriş

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılım oranı %47 seviyesinde iken erkeklerin işgücüne katılım oranı %72 seviyesindedir. Ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye farklılık göstermekle birlikte arada ortalama %25'lik bir fark bulunmaktadır. Mayıs 2022 TÜİK verilerine göre Türkiye'de bu oran kadınlarda %30,6 iken erkeklerde %65,3'tür. Bu oranlara göre erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınların iki katıdır. Kadınlar çeşitli toplumsal, kültürel, ekonomik vd. sebeplerle çalışma hayatından uzak kalmaktadır. Oysaki kadınların istihdama katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların güçlenmesi ve cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele açısından oldukça önemlidir. Kadın istihdamı aynı zamanda üretim faktörlerinin etkili ve nitelikli bir şekilde kullanılmasında ve sosyo-ekonomik kalkınmanın sağlanmasında da etkilidir. Ekonomik refaha erişmiş ülkelere bakıldığında kadınların önemli ölçüde işgücü piyasasında yer alıp üretime katkı sağladığı görülmektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelere bakıldığında çoğunlukla kadının asıl görevinin; ev işleri ve bakım hizmetlerini karşılama olduğu algısı ve toplumun kadınlardan bunları yerine getirme beklentisi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamamasına ve kadınların yeterli şekilde işgücü piyasasında yer alamamasına neden olmaktadır.

İnsanlığın var olduğu ilk dönemden bugüne kadar kadınlar patriarkal ilişki içerisinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmış ve emek piyasasında yeterince yer alamamıştır. Kendisine geleneksel roller biçilen kadından bu roller içinde hayatını idame etmesi beklenirken belli bir ücret karşılığında çalışması ve istihdamda yer alması ancak Sanayi Devrimiyle gerçekleşmiştir.

Sanayi Devrimiyle birlikte özel alandan kamusal alana çıkmaya başlayan ve ilk defa belli bir ücret karşılığında çalışmaya başlayarak işgücü piyasasında yer alan kadınlar, toplumsal alanda önemli bir adım atılmasını sağlamışlardır. İlk başlarda erkeklerden daha düşük ücret alan kadınlar sınırlı alanlarda çalışmaya başlamışlardır; ancak I. ve II. Dünya savaşlarından sonra erkeklerin askere alınması ve erkek nüfusunun azalmaya başlamasıyla ikame işgücü olarak farklı sektörlerde yer almaya başlamışlardır.

Türkiye'de 1950'li yıllara kadar kadınlar kırsal alanda ücretsiz şekilde aileleriyle beraber çalışmışlardır. Zamanla tarım sektörünün düşüş göstermesi ve tarımda makineleşmenin olması kırsal alandan kente göçlere neden olmuştur. Kadınlar genel bir

şekilde eğitim düzeyleri düşük olduğu için kentlerde hizmet sektöründe ve kötü çalışma koşulları altında düşük ücret ve kayıt dışı çalışmak zorunda kalmışlardır.

Türkiye’de hem geçmişte hem de günümüzde devam eden ve kadın istihdamını olumsuz etkileyen çeşitli siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel etmenler mevcuttur. Toplumun kadından beklentileri ve bu durumun yarattığı toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların işgücü piyasasına katılımını zorlaştırmaktadır. Yalnız istihdama katılımda değil istihdam edildikten sonraki süreçte de kadınlar birçok problemle baş etmek zorunda bırakılmıştır. İstihdama katılan kadınlar genellikle düşük ücret almakta, nitelik olarak daha düşük işlerde çalıştırılmakta, sosyal güvenceden yeterli şekilde istifade edememekte, çoğu zaman mobbinge, psikolojik baskılara, cinsel tacizlere maruz kalmakta, sosyal haklardan yeterli şekilde yararlanamamaktadır. Tüm bu etkenler kadınları istihdam dışı bırakmakta ya da çalışmasını sınırlamaktadır. İstihdam dışı kalan kadınlar ekonomik bağımsızlığını kazanamamış ve bağımlı durumda bırakılmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça kadınların istihdama katılmalarında ve nitelikli iş alanlarında çalışmalarında artış gözlenmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılmasındaki problemlerin aşılması amacıyla yasal düzenlemeler yapılmasına rağmen kadınların istihdama katılma olanakları sınırlı ve yetersiz olup erkelerden çok geridedir.

Bu çalışmanın amacı; “Kadın istihdamına yönelik politikalar nelerdir? Batman örneğinde nasıl karşılık bulmaktadır?” sorusundan hareketle, Dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının durumunu, kadın istihdamını etkileyen faktörleri, kadın istihdamına yönelik yapılan çalışmaları, yürütülen çalışmaların kadın istihdamına yönelik etkileri ve Batman ilinde ilgili kurumların kadın istihdamına yönelik yaptıkları çalışmaları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle ele almaktır. TÜİK verilerine göre Batman, kadın istihdamının en düşük olduğu TRC3 Bölgesinde yer almaktadır. Bu nedenle ilde kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmaların yürütülmesi önem taşımaktadır. Tez kapsamında derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak bir saha çalışması gerçekleştirilmiş ve Batman’da kadın istihdamına yönelik çalışmalarının genel haritası ortaya konulmuştur. Bu alanla ilgili akademik bir çalışmanın olmayışı bu çalışmayı özgün kılmaktadır ve sonrasında yapılacak çalışmalara ışık tutması temenni edilmektedir.

Tez, dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kadın istihdamına yönelik kavramsal ve tarihsel çerçeve çizilmekte, dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının durumuna ve kadın istihdamını etkileyen faktörlere yer verilmektedir. İkinci bölümde kadın istihdamına yönelik ulusal ve uluslararası düzenlemeler, üçüncü bölümde ise

1980 sonrası Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar ele alınmaktadır. Son bölümde ise Batman’da kadın istihdamına yönelik kurumların yaptığı çalışmaları analiz eden alan araştırmasının sonuçlarına yer verilmektedir. Batman’da ilgili kurumların kadın istihdamına yönelik yaptığı çalışmaların genel haritasını ortaya koymak amacıyla Batman Valiliği, Batman Belediyesi, Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğü, İŞKUR, DİKA ve KOSGEB ile görüşmeler sağlanmıştır. Bu kurumlar, kadın istihdamına yönelik idari düzenlemelerde ve eylem planında kendilerine görev verilen kurumlardır ve bu nedenle bu kurumlarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir.



1. KADIN İSTİHDAMINA GENEL BİR BAKIŞ

1. Temel Kavramlar: İşgücü, İstihdam ve İşsizlik

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin göstergelerinden biri olan kadınların işgücüne katılımının öneminin anlaşılması için literatürün bu alanla ilgili kavramları bu bölümde tartışılacaktır.

1.1. İşgücü ve işgücü piyasası

İşgücü, bir ülkede sunulan emeği insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır. Başka bir ifadeyle işgücü, bir ülkede üretici durumunda bulunan ve iktisadi olarak faaliyete katılan kısmı açıklamaktadır. İş gücü, bir ülkenin emek arzı kapasitesini göstermekte ve 14-65 yaş aralığını kapsayan gelir getirici bir işte çalışanları temsil etmektedir. İş gücüne dâhil olan nüfus grupları; işverenler, kendi için çalışanlar, ücretliler, işsizler ve yardımcı aile fertleridir (İktisat Sözlüğü, 2023).

İş gücü piyasası; işgücü arzıyla işgücün talebi arasındaki etkileşimin oluşturduğu dinamik yapının bütünüdür (Etöz ve Çubuk, 1999: 34). İşgücü piyasası, emeği arz eden ve bu emeği talep edenleri bir araya getirerek, emeğin fiyatını ve verilen bu fiyat üzerinden emeğinin ne kadarının sunulacağını belirleyen bir yapıdır (Ataman, 1999: 7). İş gücü piyasası istihdam, işsizlik, eğitilmiş işsizlik, genç işsizlik gibi farklı dinamikleri içinde barındıran bir yapı olarak da ifade edilebilir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 77-93).

1.2. İstihdam

İstihdam bir ülkede, üretimi etkileyen sermaye, işgücü, emek ve doğal kaynakların etkili bir şekilde üretime yönelik kullanılmasıdır. Sözlük anlamıyla bir insanı atama, hizmete alma, çalıştırma olarak tanımlanır (Yaman, 1977: 48). Sanayi devriminin gerçekleştiği dönemlerde istihdam kavramı belli bir ücret karşılığında çalışmayla ortaya çıkmıştır (Gökmen, 2007: 23).

İktisatta istihdam kavramı geniş istihdam ve dar istihdam olmak üzere iki farklı anlamda kullanılabilmektedir. Geniş istihdam; bir ülkede bulunan coğrafya, sermaye, emek ve işgücünün bir yıllık süre zarfında tüm imkânlarından istifade etmektir. Bu

anlamda istihdam; işgücünün yanı sıra üretim faaliyetlerini gerçekleştirmek için kullanılan toprak, teknoloji, makine ve fabrikalarda üretim için kullanılan faktörleri de ifade eder (Hançerlioğlu, 1974: 145). Dar istihdam ise ülkenin ekonomik çalışma ve faaliyetlerine katılabilen işgücünün çalışması ve kullanılma kapasitesi olarak ifade edilmektedir (Köklü, 1973:64).

Bir ekonominin yeterli biçimde işleyip işlemediği, yarattığı istihdam hacmiyle doğrudan ilişkilidir (Aren, 1992: 1). Öte yandan, hem geniş hem de dar anlamıyla istihdam ile millî gelir arasında yakın bir bağ vardır; istihdam düzeyi yükseldikçe millî gelir de artmaktadır. Ancak istihdamdaki artışlar, millî gelire her zaman aynı oranda yansımayaabilir. Özellikle tam istihdam düzeyine yaklaşıldıkça, istihdamdaki artışlar, millî gelirden yüksek artışlar getirmez. Tam istihdam bir ülkenin sahip olduğu kaynakların tümünün üretim faaliyetlerinde kullanılması olarak tanımlanabilir. Bunun tek başına yeterli kabul edilmeyip, kullanılmayan hiçbir üretim ögesinin kalmamış olması durumu tam istihdam olarak ifade edilebilir (Ardıç, 2006: 22). Bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü üretime katılıyorsa tam istihdam durumu mevcuttur. Emek faktörü açısından tam istihdam ise çalışmak isteyen herkesin arz ve talebe bağlı şekilde belirlenen ücret düzeyinde çalışmak için iş bulabildiği düzeni ifade eder (Aren, 2008). Bununla birlikte bir ülkede tam istihdam durumunda bile belirli nedenlerle iş arayışında bulunan bir kesim her zaman var olabilmektedir (Karakayalı, 2002: 304). Bu hareketlilikten dolayı hiçbir ekonomide tam istihdamın düzenli ve sürekli olamayacağı kabul edilmektedir (Orhan ve Erdoğan, 2010: 361).

Öte yandan, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tamamının kullanılamaması eksik istihdam olarak tanımlanmaktadır (Tekeli vd., 2012: 10). Emek faktörü dikkate alındığında eksik istihdam, çalışmak istediği halde iş bulamayanların varlığını ifade etmektedir. Eksik istihdam kavramı, genel itibarıyla gelişmekte olan ülkelerin işsizlik sorunlarını yansıtmak amacıyla ortaya çıkan bir kavramdır (Kutal, 1992: 276). Eksik istihdamın mevcut olduğu ekonomilerde refah düzeyinin düşük olabileceği, üretim ve tüketimin altlarda seyredebileceği, bundan dolayı milli gelirin olması gerekenin altında kalabileceği bilinmektedir (Dinler, 2003: 447).

İstihdam konusunda üzerinde durulması gereken bir diğer kavram aşırı istihdamdır. Aşırı istihdam, bir ülkenin ekonomisinde bulunan tüm üretim unsurlarının çalışmasına rağmen talep edilen hizmet ve mal ölçütünü karşılayamama durumudur (Özsabancıoğlu ve Direkçi, 2012: 4). Emek açısından bakıldığında aşırı istihdam, bir ülkedeki mevcut emeğin tümünün kullanıldığı halde talebin karşılanamamasını ifade

etmektedir. Eksik istihdamda var olan tüm üretim unsurlarını kullanamamak sorun teşkil ederken, aşırı istihdamda ise bu durumun tam tersi geçerlidir (Ortaç, 2019: 8).

İstihdamla ilgili önemli bir kavram olan kayıt dışı istihdam ise, üretim unsurlarından en önemlisi olan emek unsurunu kapsamaktadır. Kayıt dışı istihdam genel olarak, istihdamla ilintili sorumlulukların belli bir kısmının ya da tamamının kamu bilgisi dışında gerçekleştirilmesi, diğer bir ifadeyle resmi ve kurumsal birimlerin bilgisi dışında insanların çalıştırılması olarak tanımlanmaktadır (Altuğ, 1999: 11). Çalışanların sahip oldukları hakların, işverenler tarafından prim ve vergi gibi sorumluluklardan kaçınılması için kamu kurumlarına iletilmemesi durumu, kayıt dışı istihdamı oluşturmaktadır (Aktürk, 1999: 186). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kayıt dışı istihdamı hukukun yaptığı yasa ve düzenlemelerden vergi kaçırma olarak tanımlamaktadır (Angel ve Tanabe, 2012: 5).

Kayıt dışı istihdam edilen bireyin, sahip olması gereken iş sözleşmesinin olmadığı, emeğinin karşılığı olan ücretini düzenli şekilde alamadığı ve iş güvencesinden yoksun kaldığı söylenebilir. Bir ülke ekonomisinde kayıt dışı istihdam yaygın ise, devlet mevcut piyasayı kontrol altına almakta güçlük çekebilmektedir (Candan, 2007: 14).

1.3. İşsizlik

İşsizlik, üretim faktörlerinden biri olan emeğin üretime katılamama durumu olarak ifade edilebilir. Türkiye’de “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerin iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler” (Bayraktar ve İncekara, 2013: 17). İşsizlik, toplumun var olan işgücü potansiyelini ekonomik gelişme ve sosyal ilerleme açısından tam olarak kullanamaması anlamına gelir (Kapar, 2005: 341- 342).

Özellikle 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren neoliberal politikaları öne çıkaran küresel çaplı gelişmeler, işgücü piyasalarını derinden etkilemiş ve işsizliği tüm dünyanın ortak sorunu haline getirmiştir. Büyümenin aynı oranda istihdam olanağı yaratamaması işsizlik sorununu artırmış, özellikle kadınlar, gençler ve engelliler yüksek oranda işsizlik riskiyle karşı karşıya kalmışlardır. Öte yandan bu ekonomi politikaları sonucunda ortaya çıkan işlerin daha çok niteliksiz işler olması çalıştığı halde yoksul olan insanların sayısını artırmıştır. Bu nedenle pek çok ülke işsizlikle mücadele etmek

ve istihdamı geliştirmek için aktif ve pasif istihdam politikaları üretme mücadelesine girmiştir.

1.3.1. İşsizlikle mücadelede izlenen aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları

Aktif istihdam politikaları, işsizlik oranlarını azaltmaya odaklanan, işsizlik nedenlerini emek arzı ve talebi açısından ortadan kaldırmaya çalışan ve genellikle işsizlik riskiyle daha fazla karşı karşıya olan kişi ve grupları hedefine alan politikalardır. Aktif istihdam politikalarının öncelikli hedef kitlesi; uzun dönemli işsizler, kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı gruplardır. Bu politikalarla esas olarak yeni istihdam alanlarının açılması, işsizlerin iş bulmalarını kolaylaştırmak, emek arz ve talebini doğru biçimde bir araya getirmek ve özellikle uzun dönemli işsizlerin istihdam edilebilirliklerinin sağlanması amaçlanmaktadır (Tokol ve Alper, 2015: 110).

Aktif istihdam politikaları farklı uygulamalar göstermekle birlikte temelde dört grup içinde toplanabilmektedir. Bunlar; iş yaratma programları, işyerinde eğitim programları, iş ve eğitim programlarıyla iş kurmaya yardım programlarıdır (Koray, 2012: 227). Aktif istihdam politikaları büyük ölçüde eğitim, yeniden eğitim programları ve girişimciliği desteklemeyle sınırlı kalmaktadır (Koray, 2012: 230).

Pasif istihdam politikaları ise başta gelir olmak üzere işsizliğin yol açtığı yoksunlukları gidermeye odaklanmaktadır. En yaygın pasif istihdam politikaları işsizlik sigortası ve işsizlik yardımıdır (Koray, 2012: 227). Diğer bir ifadeyle bu politikalar, yeni istihdam alanları açmak ve işsizlik oranlarını azaltmak yerine işsizliğin birey, ailesi ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini gidermeyi amaçlamaktadır ve işsizlere belli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik tedbirleri içermektedir (Tokol ve Alper, 2015: 108). Bu politikalar daha çok gelişmiş ülkeler tarafından tercih edilmektedir.

1.4. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumların cinsiyetlere yükledikleri rol, sorumluluk ve davranışları ifade eder. Daha geniş bir tanımla toplumsal cinsiyet, “bir toplumda kadınlar ve erkekler için kültür, gelenekler, eğitim, din ve diğer kurumlar tarafından uygun görülen toplumsal roller ve sorumluluklar, davranışlar, konumlar, beklentiler, güç ve ayrıcalıklar, hak ve fırsatlar”dır (Ecevit, 2021:9).

Toplumsallaşma sürecinde öğrenilen toplumsal cinsiyet rolleri, kadınları ev işlerinden sorumlu tutmakta ve özel alanda tanımlamakta, erkekleri ise başta ekonomi olmak üzere hane dışında yapılan işlerden sorumlu tutmakta ve kamusal alanda tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyetler arasında eşitsizlikler yaratmakta, kadınların istihdam dahil toplumsal yaşamın birçok alanına katılamamasına neden olmaktadır.

2. Dünyada ve Türkiye’de Kadın İstihdamı

2.1. Dünyada kadın istihdamının genel durumu

İş gücüne katılım oranı; iş arayanların ve istihdam edilenlerin, toplam nüfus içinde çalışabilir yaştaki nüfusa oranıdır. Dünya genelinde çalışabilir yaştaki nüfus, ufak farklılıklar göstermekle birlikte 14–65 yaş aralığını kapsamaktadır.

Tarihsel süreç içinde emek ve iş erkekle bağdaştırılmış ve kadın emeği hane ile sınırlandırılarak görünmez kılınmıştır. Kadın emeğinin ev işiyle sınırlandırılmasının nedeni kadına biçilen toplumsal cinsiyet rolleridir. Kadınların rolleri ve görevleri genellikle hane işleri, aile ve çocuğa bakma ile sınırlandırılmıştır. Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olma isteği Fransız Devrimi’yle ortaya çıkmıştır. Bu dönemde kadınlara biçilen rollere rağmen çalışan az sayıdaki kadın, kötü çalışma koşulları ve düşük ücret muamelelerine karşı hareket başlatmışlardır. Bu süreçte önemli gelişmeler olsa da istenilen düzeyde sonuçlar elde edilememiştir (Gökçimen, 2008: 6-7).

Dünyada Türkiye’nin de dâhil olduğu birçok ülkede kadınlar, yasalar önünde erkeklerle eşit haklara sahip olsalar bile cinsiyetçi ayrımcılıklara maruz kalmakta ve istihdam edilme sürecinde problemler yaşamaktadırlar. Kadınların istihdam edilememe nedenleri büyük ölçüde toplumların gelenekçi kültürel yapısı, kadınlara biçilen toplumsal roller ve ataerkil zihniyet yapısının yaygınlığıyla ilişkilidir (Soysal, 2010: 98-99).

Kadınların işgücü sürecinde yer almaları, Sanayi Devrimiyle birlikte üretim etkenlerinin değişmesi ve işgücünde yüksek verimi düşük maliyetle karşılama ihtiyacının ortaya çıkmasıyla gerçekleşmiştir. Kadınların bu süreçte karşılıksız ve görünmeyen hane içi emeklerinin ve tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarının dışında üretim ve hizmet sektörlerinde de yer almaya başladıkları görülmektedir. Kadınlar tarım alanlarında ekme, biçme, hasat etme dışında, ortaya çıkan ürünlerin satılmasında aktif rol almaya başlayarak hizmet sektörlerinde de yer almaya

başlamışlardır. Bu dönemde tekstil fabrikalarının yaygınlaşması ve üretimde nitelik ve beceri gerektirmeyen işgücüne ihtiyaç duyulması kadınları tarımsal alandan, ücretsiz hane işçiliğinden hane dışına farklı alanlara çıkarmıştır (Yılmaz, Bozkurt ve İzci 2008: 91). Sermayedarların ucuz işgücü olarak gördüğü için tercih ettiği kadınlar, Marx'ın tabiriyle yedek işgücü ordusunun içinde yer almışlardır. Yedek işgücü ordusu kavramı, işverenlerin işçilere her an işlerini kaybedebilecekleri korkusunu yaşatarak ücret maliyetlerini azaltmalarını anlatır. Eğer işçiler işverenin verdiği ücretle bir işte çalışmayı kabul etmezse, işveren dışarıda o işi yapmak için sırada bekleyen birçok kişinin olmasıyla işçileri korkutmaktadır. Yedek işgücü ordusu sermayedar tarafından bir korku aracı olarak kullanıldığı için, hem uysal bir işgücü sağlar hem de ücretleri ve üretim maliyetlerini düşürmesine imkan verir. Bu dönemde daha düşük ücretlerle çalışmaya rıza gösteren kadınlar, yedek işgücü ordusu içinde oldukları ve ucuz işgücü olarak çalıştırıldıkları için çalışma hayatında yer almak kadınların koşullarını iyileştirmemiştir. Çalışma saatlerinin uzunluğu, kötü çalışma koşulları, istihdam haklarından mahrum bırakılma ve erkeklere oranla düşük ücretlerle çalıştırılma gibi ayrımcılıkları kadınlar aleyhine derinleştirmiştir (Yılmaz vd., 2008: 91; Küçük, 2015: 3). Kadınlar sanayileşme ile birlikte tekstil alanında zor şartlarda ve düşük ücretlerle çalışmaya başladığı halde İngiltere'de 1841 yılından 1851 yılına kadar geçen sürede %35'ten %45'lere kadar kadın istihdamı oranı yükselmiştir. İngiltere ile başlayan kadınların istihdamında artış süreci zamanla diğer ülkelerde de görülmüş, erkeklerin yarısı kadar maaşla hizmet sektöründe de yer almaya başlamışlardır. Erkeklerle eşit şartlarda çalışmaların olmasını destekleyecek düzenlemelerin hazırlanmaya başlaması ise 1950'li yılları bulmuştur (Aydoğmuş, 2019: 8-9).

Birinci ve İkinci Dünya Savaşları ise kadınların çalışma hayatına katılımında etkili olan diğer gelişmelerdir. Erkeklerin savaşa katılma nedeniyle işgücü açığı ortaya çıkmış ve kadınların istihdamına ihtiyaç duyulmuş, kadınları işgücüne dâhil edebilmek için özendirici çalışmalar yapılmıştır (Joseph, 1983; Reynolds vd., 1998). Savaşlardan dolayı erkekler işlerini bırakmak zorunda kalmış istihdamda yeri doldurulamayan açıklar oluşup, hanelerde yoksulluk baş gösterince zorunlu olarak kadınlar istihdam edilmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58). Savaşla birlikte işgücüne katılan kadınların bir kısmı erkeklerin savaştan dönmesinden sonra da çalışmaya devam etmiştir (Goldin, 1991: 740-745).

Özellikle İkinci Dünya Savaşı, kadınların çalışma hayatına girmesinde dönüm noktasıdır. Savaş nedeniyle büyük yıkımların olması ve erkek nüfusunun azalması

sonucunda başta ABD ve İngiltere olmak üzere kadınların istihdama katılım oranında artışlar yaşanmaya başladı (Kara, 2015: 14). Özellikle evli kadınların istihdama katılmasında yaşanan ciddi artış devrim olarak nitelendirilmiştir (Joseph, 1983; Smith ve Ward, 1985). Bu devrim sonrasında kadınların işgücüne katılması, dünya genelinde artış göstermiştir (Mincer, 1958: 288-290). Gelişmekte olan ülkelerde de kadınların işgücüne katılım oranı artmış ancak gelişmiş ülkelerdeki gibi ciddi bir artış olmamıştır (Standing, 1999: 586-599).

İhracata dayalı büyüme modeliyle kalkınmaya çalışan dünyanın farklı bölge ve ülkelerinde kadın istihdamı farklı özelliklere sahiptir. Kadın işgücü ve istihdamına yönelik taleplerin farklı olmasından dolayı kadın istihdamının hızı, en yüksek Asya’da, en düşük ise Latin Amerika’da olmak üzere farklılık göstermektedir (Joeke, 1999).

Sanayileşme döneminin kalkınma stratejilerinin ilk dönemlerinde ithal sanayileşme gerçekleşmiş ve bu dönemde dünya genelinde genel olarak kadın işgücüne ihtiyaç duyulmamıştır. 20. yüzyılın sonlarına doğru, gelişmekte olan ülkeler, özellikle de Güneydoğu Asya ülkelerinde, ihraca yönelik sanayileşme ve büyüme stratejileriyle birlikte firmalar Uluslararası piyasalarla mücadele etmek için üretimde ucuz olan kadın işgücüne ihtiyaç duymuş ve kadın işgücüne talep artmıştır (Toksöz, 2015: 37-56)

Kadınların istihdama katılma oranları istenilen düzeyde olmasa da yaşanan teknolojik gelişmeler, hizmet sektörlerinin gelişmesi, kadınların işgücüne katılmaları için uluslararası düzenlemeler, eğitim seviyesinin artması, toplumsal algıların değişmeye başlaması, evlilik yaşının artması, doğum oranlarının düşmesi ve hayat pahalılığı kadınların işgücüne katılmasında olumlu etkide bulunan etmenlerdir (Kılınç ve Öztürk, 2014: 107-130).

Bugün bile dünyada kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere göre çok daha düşüktür. Çalışan her 10 erkeğe karşı 6 kadın istihdam edilmektedir. Ülkelerin iç dinamiklerinden ötürü kadın istihdamındaki eşitsizliklerin nedenleri de farklıdır. Gelişmiş ülkelerdeki istihdama bakıldığında kadın ve erkek arasındaki istihdam farkı nispeten azdır. Doğu Avrupa ve Kuzey Amerika’da kadınların işsizlik oranı çok daha fazladır. Ancak Arap ülkeleri ve Kuzey Afrika ülkeleri gibi sosyal normların kadınların ücretli işlerde çalışmasına engel olan toplumlarda kadınların istihdam oranı erkeklere göre çok daha azdır. Ancak bu fark gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında daha azdır (ILO, 2023).

2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Durumu

Anadolu’da kadının işgücünde yer alma serüvenine bakıldığında Osmanlı döneminde 13. yüzyıldan 16. yüzyılının sonlarına kadar kadın kırsal alanda tarlada ve tarım dışı yerlerde de dokumacılık ve iplik eğirtmeciliğinde çalışmış ve yaptığı üretim aile bireyleri tarafından satılarak kar elde edilmiştir (Oktar, 1998: 18-19). Cumhuriyet dönemiyle birlikte Anadolu’da kadınlar daha görünür şekilde işgücünde yer almaya başlamışlardır. Fakat düşük ücret ve kötü çalışma koşulları ekonomik bağımsızlıklarına engel olmuştur. Osmanlının son dönemlerinde imalat ve tekstil alanlarında çalışan kadınlar, erkekler gibi kötü koşullar altında ve uzun mesai saatlerinde çalışsa da erkeklerin aldığı ücreti alamamaktaydılar (Makal, 2010: 24-25). Ancak küresel bir savaşın yaşanması insanların hayat düzenlerini değiştirmiş ve erkeklerin savaşa katılmalarından ötürü işgücüne duyulan ihtiyaç kadınlara alan açmıştır. Böylece hastane, atölye, hizmet vb. alanlarda kadınların istihdamı gerçekleşmiştir. Savaş sonrasında erkeklerin tekrar çalışma alanlarına dönmesi kadınların bir kısmının işlerden ayrılmasına ve bir kısmının da işine devam etmesine neden olmuştur. Kadınların özellikle kamu alanında işgücüne katılmaları ve devlet işlerinde çalışmaları zorunluluktan ortaya çıkmış olumlu bir durumdur (Yantur, 2019: 9-20).

Cumhuriyet dönemiyle birlikte kadın istihdamına duyulan ihtiyacın artması buna yönelik özendirici ve teşvik edici düzenlemelerin yapılmasına neden olmuştur. Bu düzenlemelerle birlikte kadınlar evde ücretsiz işçi konumundan çıkıp, çalışan, üreten ve işveren konuma geçmeye ve kendi ayakları üzerinde durmaya başlamıştır (Çolak, 2004: 31-51).

Cumhuriyetin ilanından sonra medeni kanunla tanınan kadın erkek eşitliği, kadınların işgücünde yer almalarına katkı sağlamıştır (Göcen, 2018: 741-756). Devletin istihdam ile ilgili kapsamlı ilk çalışması 3008 Sayılı İş Kanunudur. Kadın erkek istihdamında ücret eşitliği sağlanamamış ancak kadınların istihdamda hakları koruma altına alınmıştır. İkinci Dünya Savaşının ortaya çıkmasıyla kadın istihdamına yönelik çalışmalar bir süre duraksamıştır. Ancak 1945 yılında çalışan kadınlar için bir sosyal güvence olan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir (Karakoç, 2022: 85-95).

1950’li yıllara kadar kadın işgücü tarım dışı alanlarda kendisine yer bulamamıştır. 1950’den sonra tarımın ekonomideki payı azalmaya başlamış ve

sanayileşmeyle beraber köyden kente göçler başlamış, sanayi sektöründe yer bulamayan kadınlar hizmet sektörlerinde istihdam edilmeye başlamıştır. Tabi üretim araçlarındaki değişimler toplumsal yapıdaki değişimlere de hız kazandırmış ve böylece kadınlar mesleki eğitimler almaya ve kendini geliştirmeye başlamıştır. Bu da tarım dışı farklı alanlarda ve özellikle hizmet sektörlerinde çalışmalarının önünü açmıştır. Tabi toplumun dayattığı geleneksel normlar ve yaşam tarzları kadınların hane dışında çalışmasının istenilen seviyeye ulaşmasına engel olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

1923-1950 yılları arasında kadınlar daha çok tarım sektöründe ön plana çıkmıştır. Tabi kadının toplumsal yapı içinde konumlandığı alanın dışına çıkamaması farklı alanlarda işgücüne katılmasına engel olmuştur. 1950'den sonra kentleşmenin başlamasıyla birlikte kadınlar işgücünde daha aktif yer almaya başlamışlardır. 1950'li yıllar dokuma ve giyim sanayiinde Türkiye'nin etkin olduğu yıllardır. Nitekim bu dönemde çalışan kadın nüfusunun büyük bir kısmı da bu sanayi sektöründe istihdam edilmiştir. Bu, Türkiye'nin ekonomik büyüme ve kalkınmasında kadın istihdamının önemini açıkça ortaya koymaktadır (Karakoç, 2022: 21-22).

1960'lı yıllarda kadınlar sanayi sektöründen ziyade hizmet sektöründe yer almayı tercih etmişlerdir. Kentleşme ile birlikte istihdamda yer almaya başlayan kadın sayısı 1970'li yıllarda artış göstermiş 1980'den sonra istemelerine rağmen sanayi sektöründe yeterli alan bulamamışlardır. Hizmet sektöründe yaşanan gelişmelerden dolayı kadınlar bu alanda daha fazla istihdam edilmişlerdir. 1980 ve sonrasında ekonomik sıkıntıların baş göstermesi, gelir düzeyinin azalması enflasyonun yükselmesi tarımdan gelen gelirlerin düşmesine neden olmuştur. 1980–1988 yıllarında yaşanan ekonomik sıkıntılardan dolayı sanayi ve hizmet alanlarında çalışmak isteyen birçok kadın kayıt dışı istihdama yönelmek zorunda kalmıştır (Ecevit: 117–127). Kadınların istihdam oranındaki düşüşün en önemli sebebi bu dönemde, 1980'li yıllarda kırdan kente doğru yaşanan yoğun göçtür. Kırdaki yaşıntıda tarımda ve hanede çalışan kadın kente göç ettiğinde işgücü piyasasında yeterince yer edinemediği için kadın istihdamında düşüşler yaşanmıştır. İstihdamdaki düşüşün başka bir nedeni de sanayi sektöründeki üretim araçlarıdır. Sanayi devrimiyle beraber her an biraz daha gelişen araçlar birçok kimsenin yaptığı işten daha fazlasını daha kısa sürede yapması işsizliğe ve özellikle kadın işsizliğine sebep olmuştur. 1988'de kırsalda çalışan kadın oranı %54'ten %40'lara kadar düşmüş ancak kentlerde bu oran sabit kalmıştır (Özer ve Biçerli, 2004: 64-65). Nitekim Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgesi (OKA) ülkelerinin karşılaştırmalı kalkınma ve kadın istihdamına yönelik çalışmalarında Türkiye, bölgede

en çok sanayileşmiş ülkesi olarak değerlendirilmiş ve kadınların tarım dışı istihdamı sınırlı sanayileşmeyle birlikte ele alınmıştır (Moghadam, 2003). 1955-2005 yıllarına bakıldığında kırsal alanda ekonomik olarak faal olan kadın oranı zamanla düşüş eğilimi göstermiştir. 1980'lerde %40'a 1990'da %30'a 2000'de %20'lere kadar düşmüş ancak 2005'te tekrar %26'lara yükselmiştir (İnce, 2010).

Türkiye'nin 1999'da Avrupa Birliği'ne (AB) aday ülke olduğu ilanıyla birlikte istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği göz önünde bulundurulmaya başlanmış ve kadın erkek eşitliği hukuki çerçevede AB normlarıyla uyumlu hale getirilmiştir. Bu durum, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama adına hukuksal bazda önemli adımların atılmasını sağlamıştır (Zihinoğlu, 2013). Bununla birlikte, Türkiye'de kadın istihdamı oranı yeterli düzeye gelememiştir.

Türkiye, 2006 yılından beri Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi'nin 2022 yılı verilerine göre, kadınların işgücüne katılımını da içeren "ekonomik katılım ve fırsat eşitliği" kategorisinde 146 ülke içinde 124. sırada yer almaktadır (WEF, 2022). Türkiye'nin bu kategorideki sıralaması, 2021 yılından bu yana 6 sıra ilerlemiş olsa da göstergeler arasında en zayıf düzeydedir.

TÜİK 2022 yılı verilerine göre erkek istihdam oranı %65 iken kadınlarda bu oran %30,4'tür. Bölge bazlı oranlar incelendiğinde %54,1 oranla TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesi en yüksek istihdama sahip bölge iken %33,8 oranla TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak) bölgesi en düşük istihdama sahip bölge olduğu belirtilmiştir. Bu oranların içinde en yüksek kadın istihdam oranı %36,8 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesi iken en düşük kadın istihdam oranı %14,5 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesi olduğu belirtilmiştir (TÜİK, 2023). Bu verilere bakıldığında Türkiye geneli istihdamın en düşük olduğu şehirlerden biri olan Batman'da kadın istihdam oranının da çok düşük seviyelerde olduğu görülmektedir.

3. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında kadın ve erkek eşitliğine yönelik maddeler bulunmasına rağmen pratikte kadınların yeterli şekilde istihdam edilebilmesinin gerekli zeminleri oluşturulmadığından kadınların işgücüne katılım oranları düşüktür. Bugün bile kadın istihdamı Türkiye'de önemli bir problem olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir (Gürol, 2007: 148). Kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen toplumsal, kültürel ve ekonomik birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, aynı zamanda kadına

biçilen rol ve normlarla yakından ilişkilidir. Geleneksel yaşam tarzının hâkim olduğu ve örf, adet ve geleneklerin ön plana çıktığı toplumlarda kadınlardan -patriarkal düşünce yapısından kaynaklı olarak- kadınlara bütünlendirilen sorumlulukları yerine getirmesi beklenir. Bunlar hane işlerini yapma, evliyse eşi ve çocuğu ile ilgilenme, varsa hasta yaşlı bakımı gibi kadına atfedilen sorumluluklardır. Kadına yüklenen bu sorumluluklar kadının istihdamda yer almasında engelleyici etkenler olarak öne çıkmaktadır. Bu gibi toplumlarda kadın çalışmak istese bile kadınlara bütünlendirilen işlerde çalışması beklenilir. Bu alanlarda da genellikle kadınlara düşük ücret verilmekte ve toplumsal cinsiyet ayrımına maruz kalmaktadır. Tüm bu etmenler kadınların istihdamda yer almalarını olumsuz olarak etkilemektedir (Jewell, 1977: 41)

3.1. Toplumsal Faktörler

Kadın istihdamında en önemli faktör toplum tarafından oluşturulan algı ve kadınlara biçilen rollerdir. Türkiye ataerkil bir yaşam tarzına sahiptir. Kadın, ailedeki sorumlulukları yerine getiren, çocuk bakan ve ev işlerinden sorumlu olan bir birey olarak görülmektedir. Erkeklerin geleneksel olarak muaf tutulduğu bu işlerden kadınların sorumlu tutulması, ev dışında çalışma kararlarını etkilemektedir (Ecevit, 2008: 157). Kadınlar istihdama katılsa bile toplumsal cinsiyet temelli iş yükleri ve bakım hizmetlerini aksatmayacakları belli bazı sektörlerde istihdam edilmeleri istenmektedir. Buna ilave olarak kadının medeni durumu da hangi işgücünde yer alacağının tespitinde veya istihdam edilip edilmemesinde önemli etkiye sahiptir. Genellikle evlenmemiş, eşinden ayrılmış ya da eşi vefat etmiş kadınlar iş bulma konusunda daha şanslıdır (Türkoğlu, 2018: 59-68).

Türkiye toplumsal yapısında genel bir şekilde kadın ve erkeğin her birine hangi alanlarda çalışacağı ve ne gibi sorumlulukları üstleneceğiyle ilgili önceden bazı roller biçer ve onların bu rollere uymasını bekler. Bu bağlamda kadınlardan hane işlerini, varsa çocuk ve yaşlı/engelli bakımını yapmaları beklenirken erkeklerden de hane dışındaki işleri yapmaları ve evin maddi giderlerini karşılamaları beklenir. TÜİK'in yaptığı Hane Halkı Bütçe Anketi'nde kadınların neden istihdamda yer almadığı sorusuna verilen yanıtlarda en önemli cevap kadının ev hanımı olduğu cevabıdır. Bu oran her yıl %60'ın üzerinde raporlanmıştır (TÜİK: 2006; Kılıç ve Öztürk, 2014: 119). Genel olarak tarihi süreç incelendiğinde var olan mevcut kültürlerin çoğunda kadın ile erkek arasında toplumsal roller kesin sınırlarla ayrıştırılmış ve erkekler belli bir ücret

karşılığında işgücünde yer alırken kadınlar ekonomik olarak erkeğe bağımlı kılınmıştır. Söz konusu kültürler, evi, kadının çalışma alanı olarak tanımlarken, erkeği de ev dışında çalışıp evin geçimini sağlayan birey kabul etmiştir. Yani kadın geleneksel yaşam tarzının dayattığı ekonomik karşılığı olmayan ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenirken, erkek de bu yaşam tarzını gereksinimi olarak ev dışında çalışarak evi geçindirmelidir. Erkeğe ekonomik olarak bağımlı olan kadın rutin şekilde yaptığı ev işlerinin herhangi bir ekonomik karşılığı olmadığı için geleneksel yaşam tarzına sahip toplum tarafından değersiz görülerek ikincil konuma itilmiştir. Ancak erkek ev dışında çalışarak görevini yerine getirdiği ve ekonomik olarak üretime katıldığı için bu gibi toplumlar tarafından değerli görülmüştür (Önder 2013: 16). Bu toplumlar nezdinde başarılı ve makbul kadın; iyi eş, hane işlerini yapan ve çocuklarla ilgilenen annedir. Başarının ölçütü de ev işlerini en iyi şekilde yapma ve kendilerine biçilen rolleri ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmedir. Kadına biçilen bu rollerden dolayı kadınlar ev ya da iş arasında tercih yapmak zorunda kalmakta ve genellikle ev ve çocuk bakımını tercih etmek zorunda bırakılmaktadır. Eğer bir iş veya meslek icra edecekse bu da toplumun kadın işi olarak tanımladığı işler olmalıdır. Nitekim istihdamda kadın ve erkek işi diye bir ayrımın olması kadınların çalışma ve başarılarının göz ardı edilerek yükselmelerinin önüne geçilmektedir. Bu da kadınların genel şekilde sosyal haklarından yeterince yararlanamamalarına ve düşük ücretle iş hayatına katılmalarına neden olmaktadır (Göcen, 2018: 313-333).

Türkiye halkı sahip olduğu kültürel yapısından ötürü hizmet ve bakım ihtiyacının karşılanmasında aileyi temel alır. Ailede de kadını merkeze alarak aile içindeki yük ve sorumlulukları ona yükler. Ancak kadına yüklenen bu yükü hafifletecek sosyal çalışmalar ve işgücü piyasasındaki düzenlemeler yetersizdir. Kadınlara yüklenen hane işleri ve bakım hizmetlerinin karşılanamaması durumunda yeterli düzeyde kadın istihdamının gerçekleşmesi mümkün görünmemektedir. TÜİK verilerine göre 0–5 yaş gurubu çocukların bakımı %90 annelerin %2,8 ücretli çocuk bakıcıların ve %7,2 de geri kalan aile fertlerinin uhdesindedir (Özar, 2021: 18).

2021 TÜİK verilerine göre hanesinde 3 yaş altı çocuğu olan 25-49 yaş gurubunda bulunan kadınların istihdam oranı %26,1 iken erkeklerin istihdam oranı %89,1 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2022). Bu oranlara bakıldığında geçmişten günümüze çocuğu olan kadınların istihdamında pek bir ilerlemenin kat edilmediği görülmektedir.

Aşağıdaki tabloda Türkiye’de hane işlerinden sorumlu tutulan bireylerin yüzdelik oranları verilmiştir.

Çizelge1.Hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler

Hanedeki işler	Kadın	Erkek	Diğerleri: (Ailenin diğer bireyleri ya da dışarıdan gelen bakıcılar)
Yemek yapma	85,4	10,8	3,8
Evin boya/badanası	8,1	37,6	54,3
Çamaşır yıkama	85,6	11	3,4
Aylık fatura ödenmesi	21,2	74,4	4,7
Basit dikiş yapma	83	9	8,1
Akşamları çay servisi yapma	83,4	13,6	3
Sofranın kurulup kaldırılması	84,8	12,7	2,5
Evin günlük temizlenmesi	85,4	11,1	3,6
Evin haftalık/aylık temizlenmesi	80,9	10,3	8,8
Çocuk bakımı	94,4	2,3	3,3
Günlük/haftalık gıda alışverişi	46,7	49,3	4
Bulaşık yıkama	85,6	11,8	2,6
Küçük onarım, tamir işleri	9,6	65,2	25,2
Ütü yapma	81,8	11,5	6,7

Kaynak: TÜİK, Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021.

2022 TÜİK verilerine göre Türkiye nüfusunun %49,9’unu kadınlar oluştururken %50,1’ini erkekler oluşturmaktadır. Nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar genellikle hane işlerinden sorumlu tutulurlar. Tabloya bakıldığında ev işleri ekseriyetle kadınlar tarafından yapılmaktadır. TÜİK verilerinin ortaya koyduğu Aile Yapısı Araştırması sonuçlarına bakıldığında evin boya badanası hariç geriye kalan tüm işleri aile fertleri tarafından yapılmaktadır. Ailedeki görev dağılımına cinsiyet bazında baktığımızda hane işleri genellikle kadınlar tarafından yapıldığı görülmektedir. Kadınların %94,4 ile çocuk bakımı, %85,6 ile çamaşır ve bulaşık yıkama ve %85,4 ile evin temizlik ve yemek yapma işiyle meşguldür ve bu oranlar çok yüksektir.

Erkekler %74,1 ile fatura ödeme işleri, %65,2 ile ufak bakım, onarım ve tamir işleriyle meşgul olmuşlardır. TÜİK’in bu verileri şunu ortaya koymaktadır; hane işlerinin genelinden kadınlar sorumlu iken dış işlerle de erkekler meşguldürler.

Kadınların yoğun olarak ev ve bakım işlerini yüklenmesi kadınları iş hayatında ikinci plana itmekte ve kadın için önemli olan aile ve çocuk bakımı olduğu görüşünü sonraki nesillere aktarmaktadır. Bu yüzden iş hayatında kadın işi ve erkek işi diye yapılan nitelendirmeler geleneksellik göstergesidir. Çalışma, iş ve üretim hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizliği esas alınarak yapılan sınıflandırmalar, kadına toplumsal statü olarak ev kadını rolünü vermekte ve ancak zorunlu hallerde belirli işlerde üretime

dâhil olmasına müsaade etmektedir. Ataerkil düşünce yapısının hâkim olduğu toplumlarda kadınlar, ekonomi, siyaset, üretime dâhil olma, bilim gibi birçok alanda engellerle karşılaşmaktadır (Duruoğlu 2007: 62).

3.2. Ekonomik Faktörler

Türkiye, gelişmiş 20 ekonomi içinde yer aldığı halde küresel düzenin ekonomik alanda yarattığı olumsuzluklar ve politika içindeki yapısal sorunlar Türkiye'nin yeterli istihdamı yaratamamasına sebebiyet vermektedir. Kadın erkek farkı gözetilmeden 1960'lardan bugüne kadar her zaman işsizlik problemi olmuştur (Karabulut, 2007: 20).

Türkiye'de istihdam oranının düşmesi, işgücüne katılım oranının azalması ve yeterli istihdam alanının açılmaması birçok probleme sebep olmaktadır. Bunun ağır yükünü de kadınlar taşımaktadır. Kadın istihdamından söz edilirken işgücü alanında olmayan kadınlarında da durumlarına bakılmalıdır. Türkiye genelindeki istihdama bakıldığında kentlerde her beş kadından biri, kırsalda her üç kadından biri ve ülke genelinde de her dört kadından biri işgücü alanında çalışmamaktadır (Toksöz, 2007).

Kadınların işgücünde yer alması ve istihdama katkı sağlaması ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle doğru orantılıdır. Kadınlar ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve istihdamı artırıcı politikaların uygulanmasına göre ekonomik etkileri farklılaşmaktadır (Antecol, 1999). Ekonomik kalkınmada etkili olan emek faktörü içinde nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların istihdamda yeterince yer alamaması, işgücü piyasasını etkileyerek, ulusal rekabetin zayıflamasına neden olmaktadır. Bundan dolayı kadın istihdamının artırılması ve işgücü piyasasında etkin olmalarının sağlanması ulusal–uluslararası ekonomik kalkınmada olumlu etkisi olacaktır (Aydın, 2011: 82-83).

3.3. Demografik Faktörler

Yaş faktörü, medeni durum, çocuk sahibi olma, toplumun beklentileri, emeklilik gibi faktörler işgücüne katılımı doğrudan etkilemektedir. 1995 yılında kadınların istihdama katıldığı en yoğun yaşlar 20–24 iken, 2016 da bu yaş aralığı yükselerek 25–29 olmuştur. 1995'te 15–19 yaş aralığındaki kadınların istihdama katılma oranları %32,3 iken bu oran 2016'da %18,8'lere kadar düşüş göstermiştir. Bu düşüşün en önemli nedeni; zorunlu eğitimin 12 yıla çıkması ve her şehirde üniversitelerin açılmasıdır (Göcen, 2018: 313-333).

3.3.1.Yaş Faktörü

Bireylerin çalışma eğilimleri, çalışma yaşıyla doğrudan ilişkilidir. Kadınların erkeklere göre çalışma süresi daha kısadır. Kadınların istihdama katılımına etki eden faktörler arasında yaş, toplumsal ve ekonomik etkenler yer almaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 14).

İstatistiklere bakıldığında kadınların istihdama katılım oranlarının en düşük olduğu yaş aralığı 15-19 yaş aralığıdır. Mevcut durumun asıl nedeni zorunlu eğitim süresinin uzatılmasıdır. 20-24 yaş aralığı incelendiğinde bu yıllarda yükseköğretime talebin artmasından dolayı istihdama katılım oranı düşmüştür. Her şehirde açılan üniversite sayısındaki artış da istihdama katılımı olumsuz etkilemektedir. 25-29 yaş aralığındaki kadınların istihdama katılım oranı alt yaştaki gruplara göre daha düşüktür. Bunun nedeni 25-29 yaş aralığında evliliğin yapılmasıdır. Kadınlar evlilikten sonra ve özellikle çocuk sahibi olduktan sonra istihdama katılımlarında düşüşler devam etmektedir. 30-35 ve 45 yaş sonrasında ise kadınların işgücüne katılma talepleri azalmaktadır. Yaş alan kadınlar farklı nedenlerden dolayı istihdama katılmakta çekimser davranmaktadırlar. 60-65 yaş aralığında ise kadınların istihdama katılım oranları tüm yaş gruplarına göre en düşük seviyede seyretmektedir. Emekli olan ya da istihdamdan ayrılan kadınlar bu yaşlarda en düşük seviyede emek piyasasında yer almaktadırlar (Kızılgöl, 2012: 88-100).

3.3.2. Medeni Durum

Türkiye'nin toplumsal düzeninde kadın çalışsa bile hane işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutulmaktadır. Kadınların her durumda yüklenmesi istenen bu sorumluluklar kadın istihdamındaki olumsuz etkidir. Eğitimsiz ya da eğitimini tam anlamıyla tamamlayamamış evli kadınlar, bekâr kadınlara nazaran işgücüne katılmaları daha zordur. Kadına yüklenen fazla sorumluluklar iş yaşamını yakından etkilemekte, işverenler evli kadınlara iş alanı açmada tereddüt etmektedir. Kadın hem işgücüne katılım sağlayıp hem de ev içindeki sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmaktadır. Kadınlar çalışma hayatlarına öncelik verdiğinde iyi bir eş ve anne olmaktan ödün vermektedir. Ancak buna rağmen cinsiyet farkı gözetildiği için ikincil konumdan çıkamamaktadır. Kadınlar aile ve iş alanlarında dengeyi sağlamakta zorlandıkları için

çoğu zaman işi bırakmak istemektedir. Ya da evden işe devam etme veya esnek zamanlı çalışmayı talep etmektedir (Ortaç, 2019: 35-36).

Evlilik, çocuk ve hane işleri kadınların işgücüne katılmalarında belirleyici ve hatta sınırlayıcı bir etkidir. 1990'da dört büyük ilde yapılan araştırmada belli bir süre çalışıp sonra işten ayrılan kadınların yarısı ailevi nedenlerden dolayı işten çıktıkları, bu nedenler arasında da ilk sıralamayı evlenme sonrasında hamile kalma ve çocuk sahibi olma takip etmektedir (Eyüpboğu vd. 2000: 42).

3.3.3. Bakım Hizmetleri

Kadınlar iş yaşamlarından soyut evde çocuk, yaşlı ve engellilere bakmak, hane işlerini ve alışveriş yapmak gibi sorumlulukların büyük bir kısmını üstlenmek zorunda bırakılmakta bu sorumluluklar kadını istihdam dışına itmektedir. Kadınların evde çocuk bakma ya da işgücüne katılma arasında tercih yapmasının nedenleri arasında yeterli ve nitelikli derecede kreş, bakım yuvaları ve anaokulları gibi çocuk bakım kurumlarının olmayışıdır. Genellikle çocuk bakım alanları özel sektörler tarafında çok yüksek fiyatlarla karşılandığı için özel bakım hizmet maliyetlerini karşılamaya gücü yetmeyen kadınlar istihdam dışı kalmaktadırlar (Rittersberger ve Kalaycıoğlu, 2012: 304).

Kentlerdeki kadınların istihdamı talep etmemesinin, talep etse bile işgücü piyasasını bırakmak zorunda kalmasının nedeni çocuk ve yaşlı bakım olanaklarının yetersizliğidir. Vasıfsız işlerde çalışan kadınlar için kamusal hizmet yoksunluğu ve aile büyüklerinin desteğinin olmaması kadınları çocuklara bakmak için iş bırakmaya zorlamaktadır. Çocuk bakım hizmetleriyle aile ve kadın merkezlerinin olmaması kadın istihdamı önündeki en büyük engeldir. 0-3 yaş aralığındaki çocuklar için sunulan imkânlar yok denecek kadar azdır. 3-5 yaş aralığındaki çocuklar için okullaşma oranı da düşüktür. Ancak 6 yaş gurubu için yaygın olmasa da bazı hizmetler mevcuttur. Kamu kuruluşlarında çalışan kadınların çocukları için kreş ve bakım evlerinin yetersizliği, işyerlerinin İş Kanunu hükümlerine uygun olarak gerekli olan emzirme odası ve çocuk bakım yerlerinin olmaması çocuk bakım yükünü aileye bilhassa kadına bırakmaktadır. Aynı şekilde yaşlı bakım ve huzur evlerinin kapasitelerinin yetersiz olması iş hayatındaki kadınları zor duruma sokmakta ve iş hayatında ayrılmak zorunda bırakmaktadır. Bakım hizmetlerinin kamusal kurumlar tarafında yeterince karşılanmaması, bu konudaki sosyal politikaların kadınlar üzerindeki yükü hafifletmek ve kurumsal hizmet alanları sunmak yerine bunları kadınların üstlenmelerine yönelik

teşvik edici politikalar güdülmesi cinsiyet temelli patriarkal düşüncenin varlığını göstermektedir (Toksöz, 2015). Kadın istihdamını artırmak için iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarının hayata geçirilmesi önem taşımaktadır. 1990'lerden itibaren Avrupa ülkelerinde art arda uygulamaya konulan iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları, kadın istihdamını artırmak, toplumsal refah düzeyini yükseltmek, çocuk yoksulluğunu düşürmek, ev içi iş yükü ile çalışma yaşamındaki sorumlulukları dengelemek gibi amaçlara sahip olan politikalardır (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 724). Türkiye'de bu politikaların hayata geçirilmesine yönelik hedefe 10. Kalkınma Planında yer verilmekle birlikte uygulamada toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecek politikaların hayata geçirildiğini söylemek zordur. Bu kapsamda çoğunlukla kadınların esnek istihdamına yapılan bir vurgu vardır ve bu durum kadınların yarı zamanlı işlere sıkışmasına, ev ve bakım yüklerinin paylaşımında ve sosyal korumaya erişimde cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin derinleşmesine neden olabilir. Bu nedenle ev iş yaşamını uzlaştırma politikaları toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisi gözetilmeden ve olumlu eylem düzenlemeleriyle güçlendirilmeden hayata geçirilmemelidir. Doğurganlık oranı, çocuk bakımı, yaşlı ve engelli bakımı, hane işlerinin hane fertleri arasındaki işbölümü de kadınların işgücüne katılmasına etki eden etmenlerdir. Kadının hane içindeki sorumluluk ve yoğunluğu medeni durumuyla yakından ilişkilidir ve medeni durum kadının işgücünde yer almasında önemli bir etkidir. Evli kadınlar en az istihdam oranına sahip iken, eşi vefat eden kadınların geneli eşlerinden kalan maaş ve gelirle ve devletin yaptığı sosyal yardımlarla hayatlarını idame ettikleri için genellikle çalışma hayatının dışında kalmaktadırlar. Ancak boşanmış kadınlar farklı gruptaki kadınlara nazaran en yüksek işgücüne katıldığı söylenebilir. Bunda zorlaşan hayat şartları ve ayrıldıkları eşlerinden yeterli miktarda nafaka almamaları onları iş hayatına girmeye zorlamaktadır (Aksoy, vd., 2019).

3.3.4. Eğitimsel Faktörler

İşgücünün nitelikli duruma getirilmesinde eğitim, önemli rol oynamaktadır. Teknolojik değişim ve dönüşümü sağlayan ve beşerî sermayenin kullanım şeklinde etkili olmasından dolayı eğitim iş hayatı için önem arz etmektedir. Bu yüzden eğitim, istidamla doğrudan ilişkilidir ve eğitim düzeyi arttıkça istihdam alanı da genişlemektedir. Aynı şekilde bilinçlenmeyi de sağladığı için beraberinde nüfus artış

hızını kontrol altına alır ve uzun vadede olumlu yönde ekonomiyi etkiler (Berber ve Eser, 2008: 14).

Toplumun geleceği inşasında kadınlar önemli role sahiptir. Eğitimin toplumsal kalkınma ve ekonomik refahın gerçekleşebilmesinde önemi büyüktür. Türkiye’de kırsal bölgeler öncelikli olmak üzere eğitim hizmetlerinin tüm bölgelerde yaygınlaştırılması kadınların eğitim hizmetlerinin faydalanmaları açısından gereklidir. Kadınların eğitim seviyelerinin artması, aktif olarak işgücünde yer almalarını ciddi oranda etkilemektedir (Arabacı ve Korkmaz, 2010: 476).

Erkeklerin eğitim düzeyi ülke genelinde istihdama katılmalarında büyük etken değilken, kadınların eğitim düzeyleri istihdama katılmalarında kuvvetli bir etkiye sahiptir. Düşük eğitim düzeyine sahip kadınlarda işgücüne katılım sınırlı iken eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranı da erkeklere yakın seviyeye gelmektedir (Toksöz, 2011: 245).

TÜİK’in 2018’de yaptığı Kazanç Yapısı Araştırmasında kadın ve erkek arasında cinsiyet farkı gözetildiğini, tüm eğitim düzeylerinde erkekler kadınlardan daha yüksek ücret aldığını ortaya koymuştur. Cinsiyete dayalı verilen ücret farkının oranı %7,7’dir. Bu fark %28,8 ile en fazla meslek lisesi mezunu erkek ve kadınlar arasında görünürken en az fark ise %14,3 ile düz lise mezunu erkek ve kadınlar arasında görülmektedir (TÜİK, 2019).

TÜİK Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı sonuçlarına bakıldığında 2008–2021 yılları arasında en az bir eğitimini tamamlamış 25 yaş ve üstü nüfusun toplam nüfus içindeki oranında artış görülmektedir. 2008 yılında en az bir eğitim seviyesini tamamlayan 25 yaş ve üstü nüfus oranı %81,1 iken 2021 yılında bu oran %92,1’e çıkmıştır. Bu oranlar cinsiyet bazında ele alındığında 2008 yılında en az bir eğitimini tamamlayan kadın oranı %72,6 iken erkek oranı 89,8’i oluştururken 2021 yılında bu oran kadınlarda %87,3’e yükselirken erkeklerde %97,1’e çıkmıştır (TÜİK, 2022). Bu oranlar yıllar içinde kadın eğitim oranında yükselişler yaşandığını göstermektedir.

Aşağıda yaş ve cinsiyet baz alınarak Cinsiyete Göre Eğitim Durumu tablosu verilmiştir.

Çizelge 2. Cinsiyete Göre Eğitim Durumu

	Toplam	Kadın	Erkek
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	3,5	6,1	1
Yükseköğretim mezunu nüfus oranı (25+yaş)	23	20,9	25,1
İstihdam oranı (15+ yaş)	45,2	28	62,8
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	51,4	32,8	70,3
İşsizlik oranı (15+yaş)	12	14,7	10,7

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2021.

25 yaş ve üstü yüksekokul, lisans, yüksek lisans ve doktora mezun nüfusun oranı 2008’de %9,8 iken 2021’de %23,0 oranına yükseldi. Cinsiyet bazında incelediğinde 2008’de yükseköğretim mezunu 25 yaş üstü kadın oranı %7,6, erkeklerde bu oran %12,1’e 2021 yılında kadınlar %20,9’a yükselirken erkeklerde bu oran %25,1 oldu. TÜİK’in Hane Halkı İşgücü Araştırma sonuçlarına bakıldığında 2021 yılında 15 yaş ve üstü işgücüne katılma oranı %51,4 iken cinsiyet bazlı baktığımızda eğitimli kadınlarda %32,8 olan oran erkeklerde %70,3’ü oluşturmaktadır.

Aşağıdaki tabloda Eğitim Durumunu Cinsiyet Üzerindeki Dağılımı tablosunda kadınlar ve erkeklerin eğitim oranları TÜİK verilerinden istifade edilerek verilmiştir.

Çizelge3.Eğitim Durumunun Cinsiyet Üzerine Dağılımı

	Kadın	Erkek
Okuryazar olmayanlar	12,8	29,6
Lise altı eğitimliler	25,3	65,3
Lise	32,5	68,9
Mesleki veya teknik lise	38,5	80,1
Yükseköğretim	67,6	84,6

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İş gücü Araştırması, 2021.

Eğitim durumuna göre istihdam incelendiğinde kadınlarda eğitim seviyesi yükseldikçe istihdama katılım oranları da yükselmektedir. Okuryazar olamayan kadınların istihdama katılma oranları %12,8, lise altı eğitimli kadınların oranı %25,3, lise mezunu kadınların istihdama katılma oranı %32,5’tir. Mesleki ve teknik lisesi mezunlarında bu oran %38,5 iken yükseköğretim mezunu kadınlarda bu oran %67,6’dır. TÜİK’in 2021 yılı verilerine göre genel olarak kadın istihdamı %28,0 iken bu oran erkeklerde %62,8’dir. Eğitimi tamamlamış yükseköğretim mezunu kadınların %67,6’sı işgücüne katılım sağlamaktadır. TÜİK’in bu verilerine göre kadınlarda eğitim düzeyi artıkça işgücüne katılma oranları yükselmektedir.

Kadınların eğitim düzeyi, işgücüne katılımı önemli bir etkidir. Türkiye’de kadınların istihdama katılımlarıyla eğitim seviyeleri arasında paralellik vardır. Eğitim

seviyesi istihdamı iki şekilde etkilemektedir. Birincisi eğitim seviyesi yüksek bireyler, verilen emeğin karşılığı olarak yüksek ücret alabilme imkânına sahip olabilmektedir. İkincisi eğitim dolaylı ve doğrudan maliyetli bir alandır bu maliyeti karşılayabilmek işgücü piyasasında bulunmakla gerçekleşebilmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 66).

Eğitimli bireyler hak ve özgürlüklerinin farkında olup, bu haklarını yaşadığı toplumda kullanırlar. Eğitim sosyal bir olgu olduğu gibi iktisadi anlamda da ülkelerin ekonomisine katkı sağlamaktadır. Eğitimli işgücünün istihdama katılım oranını, cinsiyet eşitsizliği probleminin önüne geçme, ekonomide büyüme ve gelişme, istihdam alanı yaratma gibi önemli sermaye unsurlarını oluşturmaktadır. Eğitim oranının yüksek olduğu toplumlarda ülke refahı ve ekonomik kalkınma oranları da yüksektir. Türkiye’de istihdam ve istihdam kalitesini artırmak için eğitime önem verilmelidir. Bilhassa kadın istihdamını artırma yolunda eğitim önemli yer tutmaktadır (Aydoğmuş, 2019). Eğitim seviyesi işgücüne katılım ile doğru orantılı olup eğitim seviyesinin yüksek olması istihdamda kaliteyi de artırmaktadır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2009: 27).

Eğitim düzeyi istihdama katılmada en belirleyici etmenlerden biridir. Bir bireyin istihdam içerisinde yer almasında aldığı eğitim, edindiği tecrübeler ve bilgi birikimi önem arz etmektedir. Eğitim düzeyinin artması özellikle kadın merkezli bakıldığında daha nitelikli, yüksek maaş ve katma değerli pozisyonlarda yer edinmelerini sağlamaktadır. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranları da artmaktadır (Kılınç, 2015: 131).

Sonuç olarak Türkiye’nin ihracat merkezli sanayileşmesinde gerçekleştirilen kalkınma süreci yeterli seviyede istihdam alanı yaratamamış iş hayatında yapılan ayrımcılıklara yeterince mücadele edilememiş bu da kadın istihdamının düşük seviyelerde seyretmesine neden olmuştur. Kadın istihdamına talebin yeterli derecede olmaması, sermayenin eril düşünce karşısında meydan okuyamaması, cinsiyete yönelik iş bölümleri patriarkal aile yapısının sürdürülmesi, kadınların yeterli şekilde kamusal alana girmemesine neden olmuştur (Toksöz, 2015: 45-46).

3.4. İşyerinde Cinsiyetçilikle İlgili Faktörler

3.4.1. Cam Tavan Sendromu

Kadınların eğitim seviyelerinin ilerlemesiyle birlikte nitelikli iş alanlarında istihdam edilmelerini beraberinde getirmiştir. Kadınlar mesleki bilgi, deneyim ve

liyakate sahip olduktan sonra istihdam edildikleri alanlarda yükselme arzusu taşımaktadırlar. Ancak kariyerlerinde yükselmede ve pozisyon atlamada erkeklere nazaran zorluklarla karşılaşmaktadırlar (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 26). Cam tavan kavramı, üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelmek isteyen kadınların karşısına çıkan toplumsal kalıplar ve önyargılardan dolayı oluşan engelleri ifade etmektedir. ABD’de 1970’li yıllarda bu kavram kullanılmıştır. Cam tavan kavramı; şirketlerde, kurumlarda, devlet pozisyonlarında ve eğitim kurumlarında, kariyerinde yükselmek isteyen ve yöneticilik pozisyonlarına gelmek isteyen kadınların çok fazla çabalamalarına rağmen yükselmede engellerle karşılaşmasını açıklar. Bu kavram ile asıl açıklanmak istenen problemlerin belirsiz olmalarıdır (Örücü vd., 2007: 118).

Türkiye’de de kadınlar istihdamda yer almaya başladıktan sonra pozisyon atlamada ve yöneticiliğe yükselmede ABD’de olduğu gibi engellerle karşılaşmaktadırlar. Bunun nedeni kadınların çalışma alanlarında yükselirken belli bir seviyeye geldikten sonra toplumda kalıplaşmış düşünce ve yaklaşımlardır. Toplumda oluşan kadının hane işlerinden ve bakım işlerinden sorumlu olduğu düşüncesi iş hayatında profesyonel şekilde çalışamayacağı ve yöneticilik pozisyonunu yerine getiremeyeceği algısına neden olmaktadır. Bu düşünce yapısından dolayı işverenler kadınlara yüksek pozisyonlarda iş vermemekte, yöneticiliğe yükselmelerine müsaade edilmemekte ve asistan olarak iş hayatına devam etmek zorunda bırakılmaktadırlar. Cam tavan sendromunda genel müdür, müdür ve yönetici pozisyonları karar alma sürecinde etkili olduğu için kadın hakkındaki toplumsal algıdan ötürü bilerek veya bilmeyerek kadınlar bu alanların dışında bırakılmak istenmektedir. Bu durumdaki kadınlar genellikle daha fazla çalışmaya yönelmekte ya da ailesi ve işi arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadır. Bu düşünce yapısı ve algıdan ötürü kadınlar kariyerlerinde uzun yıllar çalıştıkları halde yükselememektedirler (Karakoç, 2022: 66-67).

Kadınların çalışma hayatlarında üst düzey yöneticilik pozisyonlarına geçmede genellikle önlerine 3 engel çıkmaktadır:

1- Bireyin Kendisi İçin Koyduğu Engeller: Kadınların kendileri için koydukları engeller şunlardır: Toplumsal normları sorgulamadan içselleştirmek. Kadın için biçilen rolleri ve ön yargıları kabul edilip benimsemek. İş-aile yaşantısında çatışmalar yaşanmak ve bundan doğran suçluluk duygu ve kaygısıyla baş edememek. Ne istediğini bilememek, kararsız olmak, özgüven eksikliğinin olması, bulunduğu yaşam koşullarını değiştirmeye çalışmamak ya da bu imkâna erişmemek. Mevcut

sistemin değişebileceğine inanmamak ve ilerlemenin şartlarını yerine getirmemek, bu engellerin en önemlileridir.

2- Erkek Yöneticilerin Koydukları Engeller: Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller şunlardır: Kadınlara karşı önyargılı olmak. Olumsuz olan bu önyargılara binaen yöneticilik işlerini kadınların yapacağına inanmamak. Kadınları duygusal, kararsız ve kişilik bakımından yetersiz görmek. Kadınlarla iletişim kurmanın zor olduğu düşüncesi ve erkeklerin güç ve konumlarını elde tutma istekleri, bu engellerdendir.

3- Kadın Yöneticilerin Koyduğu Engeller: Her ne kadar erkek yöneticilerin koyduğu engeller ön plana çıksa da kadınların da kadınlar için koyduğu engeller olabilmektedir. Kraliçe arı sendromu olarak da kavramsallaştırılan bu durum, ataerkil toplumların “kadın kadının düşmanıdır” söyleminden üretilmektedir. Kadın meslektaşlarına karşı ayrımcı olan kadınlarla ilgili stereotipi anlatmak için kullanılan bu metafor, kadın yöneticilerin kendi konumunu korumak için eril davranış kalıplarıyla hareket ederek üst pozisyona aday hemcinslerini uzaklaştırma mantığını ifade etmektedir. Buna göre, eril kalıplara göre şekillenmiş iş dünyasının rekabet duygusunu içselleştiren, toplumsal cinsiyet kalıplarını onaylama olasılığı yüksek olan ve sayıca az olan hemcinslerini alaşağı ederek tek kadın olma eğilimi gösteren kadınlar, tek kadın olmanın ayrıcalık ve başarı göstergesi olduğuna inanarak hareket edebilmektedirler (Karakuş, 2014: 336; Örcü vd., 2007: 119).

3.4.2. Cinsel Taciz

Taciz kavramı; tedirgin etme, rahatsız etme ve sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir. Cinsel taciz ise karşı cinse ahlak dışı davranma, eziyet etme ve tedirgin etme anlamında kullanılırken, iş hayatında yetkin ve etkili olanların karşı cinse karşı ahlakdışı davranışlar sergileyip rahatsız etmesi anlamını ifade eder (Sarmaşık, 2009: 4) Cinsel taciz; fiziksel, sözlü ve sözsüz olarak gerçekleşebilir. Cinsellik ile ilgili sarf edilen sözler, şakalar ve cinsel ilişki talebinde bulunma cinsel taciz kabul edilir. Rahatsız edici bakışlar, mimikler ve ıslık alma sözsüz cinsel taciz kabul edilirken, birine zorla sarılmak, öpmek ya da cinsel saldırıda bulunup tecavüz etmek de fiziksel cinsel taciz olarak ifade edilebilir. Kadınların iş hayatlarına atıldıkları günden bu yana cinsel tacizlere maruz bırakıldıkları bilinmektedir. Sanayi devrimi sonrası kadınlar çalışma hayatında daha çok yer almaya başlamış ve cinsel taciz iş hayatında sürekli bir

problem olarak devam etmiştir. Cinsel taciz hem kadınların hem de erkeklerin karşılaştıkları bir olgudur. Ancak yapılan araştırmalarda ağırlıklı olarak cinsel tacize uğrayanlar kadınlardır (Karakoç, 2022).

Cinsel taciz istihdam hususunda geçmişten günümüze devam eden önemli bir sorundur. Cinsel tacize yönelik çalışma ve düzenlemeler kadınların daha fazla istihdamda yer almalarında ve işgücü piyasasında aktif şekilde bulunmalarında etkilidir (Gerni, 2001:20). Toplum tarafından cinsel tacize yönelik duyarlılığın gelişmesi ve bireylerin bu konuda bilinçlendirilmesi önem arz etmektedir.

Türkiye’de kadınların iş hayatlarında sözlü veya sözsüz yönetici ve çalışanlar tarafından tacize uğramakta ve toplumda oluşan algıdan dolayı yaşanan tacizleri yetkili alanlara bildirememektedir. Bu tür sorunlar kadınların istihdamdan çekilmesine ve özlük haklarından feragat etmelerine neden olmaktadır (Tiryaki, 2018).

3.4.3. Mobbing (Psikolojik Taciz)

Mobbing ve psikolojik taciz istihdam edilen bireylerin çalışma istek ve şevklerini azaltan, verimlilik-performansını düşüren hatta istifaya neden olup istihdam dışı kalmalarına neden olan bir olgudur. Mobbing kavramının karşılığı taciz, psikolojik baskı, duygusal istismar, linç, şiddet uygulama ve mağduriyete sebebiyet verme olarak ifade edilebilir. İş yaşamında bu kavramın karşılığı ise sahip olduğu konumdan dolayı iş yerinde başkasını sistematik olarak rahatsız etmek, duygusal baskıda bulunmak gayri ahlaki söz ve davranışlarda bulunmaktır. İşveren, yönetici ya da çalışanlara üst-ast ilişkisi bağlamında ya da aynı pozisyonda olanların diğer çalışanlara uyguladıkları tehdit, aşağılama, şiddet ve her türlü olumsuz muamele olarak da belirtilebilir. Buradaki kilit nokta kötü ve olumsuz davranışların sistematik olarak uygulanması ve devam etmesidir (Önder, 2013).

Psikolojik taciz kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları önemli bir problemdir. Psikolojik tacize maruz bırakılan kadınlar iş alanlarındaki üretkenliklerini etkilemekte ve hatta karşılaştıkları sorunları bile dile getirmelerini sınırlamaktadır. Nitekim birçok kadın dışlanmamak için psikolojik tacize uğradıklarını bile dillendirememektedir. Halbuki iş hayatında psikolojik tacizin yaşandığı durumlarda işverenler, çalışanların karşılaştıkları bu sorunların bertaraf etmek ve çalışanlarının güvenliğini ve sağlamakla mükelleftirler (Tiryaki, 2018).

2. KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELER

1. Kadın İstihdamına Yönelik Uluslararası Düzenlemeler

Kadın haklarının yasa ve düzenlemelerle korunması ve uygulanmasındaki problemler günümüzde hala devam etmektedir. Bu nedenle kadının toplum içindeki yeri, konumu ve istihdam alanının iyileştirilmesine yönelik uluslararası sözleşmeler yapılmaktadır. Türkiye'nin üye olduğu uluslararası örgüt ve yapılar tarafından yapılan sözleşme ve anlaşmalarda alınan kararlara ulusal ve uluslararası alanda ülkenin uyma zorunluluğu bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi örgütlerin düzenlemeleri toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın erkeklerin eşit statülerde varlıklarını sürdürmeleri için rol gösterici rehber niteliğindedir (Hüseynova, 2005: 41-42).

1.1. Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler (BM), toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmek ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için çalışmalar yürüten uluslararası kurumların başında gelmektedir. Bu çalışmaların en önemlilerinden biri, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'dir. Sözleşme, BM Genel Kurulu tarafından 1979'da kabul edilmiş ve 1982 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşmeyi 1985 yılında imzalamıştır. Sözleşmenin asıl amacı, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önüne geçmek için taraf devletlerce somut adımların atılmasını sağlamaktır (Göcen, 2018). CEDAW işgücüne katılan kadınların karşılaştığı en önemli problem olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak ve sözleşmeye taraf olan ülkelerde buna yönelik duyarlılık oluşturarak gerekli adımların atılmasına katkıda bulunmaktır. Sözleşmeyi kabul eden ülkeler toplumsal cinsiyet eşitsizliği olan kadın-erkek arasındaki eşitliği sağlamak için gerekli şartları ülkelerinde mevcut olan koşulları, eşitliği sağlamaya yönelik geliştirmeleri beklenmektedir. Tüm alanlarda eşitsizliğe neden olan ayrımcılıkları kapsayan uygulamaların giderilmesini önemsemektedir. Bu

anlamda CEDAW kadınlar için eşitlik ortamını sağlamada ve çalıştıkları alanda iş barışını sağlamada ve geliştirmede önemli yer tutar (Taşkent ve Kurt, 2014: 32).

CEDAW'ı "Uluslararası Kadın Hakları Bildirisi" olarak da isimlendirebiliriz. 30 maddeden oluşan CEDAW kadına karşı oluşturulan eşitsizliği belirtmektedir. BM'e taraf olan devletlerin kadın ve erkek arasında mevcut olan ayrımcılığı önlemek, eşit haklar sağlamak ve önlemek adına sorumluluk alacaklarını belirtmektedir. Bu maddelerin en önemlileri şunlardır:

- Çalışma tüm insanların hakkı,
- İşgücüne katıldığı yerde erkeklerle eşit imkân ve kıstaslara sahip olma hakkı,
- Aynı işe ve işin cinsinin belirlenmesinde eşit ücret hakkı sağlama ve sosyal yardımlardan istifade edebilme hakkı,
- İşsizlik, engellilik, yaşlılık, ücretli izin ve emeklilik gibi çalışma durumlarında sosyal güvenlik hakkı,
- Evlilik, gebelik ve doğum izni gibi nedenleri sebep olarak gösterip işten çıkarma yaptırımını engellemek ve yapanları cezalandırmak,
- Hamilelik sürecinde sağlığa zararlı olabilecek işlerde kadınları korumak (Ortaç, 2019).

CEDAW Kadınların iş hayatındaki durumlarıyla ilgili detaylı düzenlemeler yapan sözleşmedir. BM'ye taraf devletler sözleşmenin ilkelerini baz alarak yasal düzenlemeleri yapmaya yönelik uygulamalarla mükelleftirler. Bu uygulamalar, istihdamda cinsiyet eşitsizliği olmadan fırsat eşitliğini sağlamak, cinsiyete yönelik meslek ayırım ve ücret farklılığının önüne geçmek, kayıt dışı kadın istihdamını engellemek, annelik ve gebelik durumlarıyla ilgili düzenlemeleri kapsamaktadır.

Yedinci Dönemsel Ülke Raporu, BM CEDAW Komisyonuna tanıtılmak üzere hazırlandı, Türkiye CEDAW yönergelerini başarılı şekilde devam ettirmektedir. Yönetmelik ve kanunlar CEDAW ilkeleri doğrultusunda uluslararası örgütlerin destekleriyle düzenlenmektedir (Göcen, 2018). Türkiye 1985 yılında CEDAW'ı çekimser olarak onaylar ve sonrasında devlet içinde kadınlara yönelik koordinatör bir yapı kurması beklenir. BM tarafından Nairobi'de düzenlenen 3. kadın konferansında çıkan kararlara uyum bağlamında Resmi gazetede 20 Nisan 1990 tarihinde yayımlanan 422 sayılı KHK ile Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı (KSSGM), birimi başkana bağlı olarak kuruluyor. Böylece devlet içinde ilk defa kadınlara yönelik bir kurumsallaşma oluştu. 1993 yılında (KSGM), Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi,

Dünya Bankası tarafından finansal destek sağlanarak başlatıldı. Kadın istihdamında etkili ve bilinmeyen yönleri eğitimin istihdam ile ilişkisini sektörel bazda 3 ana alan olmak üzere 16 farklı konu başlığıyla araştırması yapıldı. 1997 yılında araştırmanın tamamlanan ilk bölümleri Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Kongresi'nde sunulurken proje öneri ve tartışmaya açıldı. Türkiye'de ilk kez kadın istihdamına yönelik bu kadar detaylı bir araştırma yapıldı. Uzun süreçten sonra 1999–2000 yılında araştırma sonuçlandı. Kadın ve istihdam başlıkları KSGM çatısı altında yapılan çalışmalar toplanır ve erişime açılan belgeler merkezi kurulur. Ancak maalesef devlet ne kendi kurumlarında ne de diğer alanlarda kadın istihdamında ilerleme ve ayrımcılıkları önleme adına adımlar atmadı. Kitap olarak basılan bu çalışma konu hakkında yapılan araştırmalara referans olmaktan öteye geçmedi. Kısacası bu çalışmalar devlet kurumlarında ve toplumsal hayatta varlığını sürdüren ataerkil düşünce yapısını sorgulatmada bir etki oluşturmamış (Özar, 2012: 223-253).

1.2. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği (AB), kuruluşundan günümüze toplumsal cinsiyet eşitliğini önemsemiş, kadın ve erkek arasında eşit ücret ve eşit muamelenin olması gerektiğini vurgulamıştır. 1970'li yıllarla birlikte kadınların iş hayatındaki hakları eşitlik ilkesiyle geliştirmeye başlamıştır. Bu anlamda üye ülkeler geleneksel düşünce yapısından kaynaklanan rolleri dönüştürerek kadınların istihdama katılmalarını sağlamaya yönelik çalışmalar yürütmektedir (Dedeoğlu, 2009: 46-48). 1997 Amsterdam Antlaşması sonucunda Avrupa Birliği sosyal politikalarda etkili olmaya başlamış Avrupa Birliği düzeyinde istihdam politikasına ihtiyaç duymaya başlamıştır. 2000'li yıllarda “Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Stratejisi” kabul edilerek cinsiyet eşitliği alanlarında etkin rol almaya başlamıştır (Koray, 2011: 22).

AB kadın erkek eşitliği hususunda önemli çalışmalara imza atmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi bunlardan biridir. Sözleşme bireylerin haklarının tanınması ve korunması hususunda ilk etkin sözleşme vasfını taşımaktadır. Kadın erkek eşitliğini temel hak olarak yer vermektedir. Sosyal başlıkları ele alan diğer bir sözleşme Avrupa Sosyal Şartıdır. Bu sözleşme Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin tamamlayıcısıdır (Hüseynova, 2005: 48).

AB, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, aynı şartlarda çalışmak ve çalışma hayatında problemleri önlemek amacıyla “eşit işe eşit ücret” ilkesini baz alarak

iyileştirmeler yapmış ve kadın işçilerin gebelik ve emzirme sürecinde çalışma koşullarını düzenlemiştir (Tokol ve Alper, 2015: 330-331).

Türkiye, Avrupa Birliği adaylığı nedeniyle sürece uyumaya tabi tutuldu ve değişim dönüşüm gerçekleştirmesi beklendi. Kopenhag Kriteriyle Türkiye Medeni Kanun ve İş Kanun'larında kadın-erkek eşitsizliğini engellemek amacıyla düzenlemeler yapmıştır. 2002 yılında Medeni Kanun'un 4721 sayılı yasasında cinsiyet eşitsizliğine sebebiyet verdiği için Aile Hukukunda değişikliğe gidilmiştir. Bu bağlamda aile reisi kavramı kaldırılmış, kadına ve erkeğe eşit haklar verilmiştir. 2004 yılında İş Kanun'un 4857 Sayılı maddesinde kadınların çalışma koşulları belirtilmiş, cinsiyete dayalı ücret farkı olmayacağı ve iş sözleşmelerinin yapımı, uygulaması ve feshinde cinsiyet ayrımcılığının yapılamayacağı vurgulanmıştır (Göcen, 2018: 313-333).

1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Birleşmiş Milletlerin kuruluşlarındandır. ILO iş hayatına yönelik temel hakları ve çalışma ile ilgili tüm alanları düzenleme misyonu yüklenmiştir. Tavsiye ve sözleşmelerle çalışmalarını yürütmektedir. ILO'nun yönetim kuruluna hükümet, işçi ve işveren olmak üzere üçlü grup eşit oranda katılmaktadır. ILO'nun kadın çalışanlar için oluşturduğu sözleşme ve tavsiye yönetmelikler: Sözleşme; 1984 yılında 122 ve 169 sayılı tavsiye kararlarından oluşmaktadır. 1951 yılında kadın ve erkek arasında eşit ölçüde iş ve ücret için 100 sayılı sözleşmenin ilk maddesi: "eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder" diyerek cinsiyet temelli ücretlendirmeleri reddeder (Koç, 2014).

ILO "İnsana Yakışır İş" söylemiyle toplumsal eşitliği temel alır. Türkiye'de kadınların istihdama katılması ve işgücü piyasasında kadın-erkek eşitsizliği, kadınların haklarının verilmemesi ve uygulanan düşük ücretlendirmelerden dolayı bu sorunları çözecek politikalara ihtiyaç duyulmuştur. Bu anlamda ILO'nun 100, 111, 122 ve 142 sayılı maddelerini toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınları istihdama yönlendirmek amacıyla "Ulusal Saygın İş Programı Mutabakat Zaptı" imzalanmıştır. Cinsiyet farkı gözetilmeksizin iş ve meslek seçimi, istihdama yönelik eğitim çalışmaları ve mesleki rehberlik ve cinsiyet farkı gözetilmeden eşit işe eşit ücret konularında karara varılmıştır. Bu bağlamda Türkiye'de cinsiyet eşitsizliğini, kayıt dışı istihdamı önlemeyi ve kadın istihdamını artırmayı amaçlamıştır (Göcen, 2018: 313-333).

2. Ulusal Düzenlemeler

Türkiye tarihine baktığımızda kadınlara yönelik yasa ve düzenlemelerin Cumhuriyetin ilan edilmesi sonrasında başladığı görülür. Türkiye’de kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlara kavuşması, toplum içinde kadın erkeğin eşit olarak görülmeye başlanması cumhuriyet döneminde yapılan düzenlemelerle başlamıştır. Sadece kadın istihdamına yönelik değil, bu dönemde kadınlar eğitim hakkı, medeni haklar, seçme ve seçilme hakkı ve bunlar dışındaki bazı temel haklarda söz sahibi oldular. (Karakoç, 2022: 17-22).

Türkiye’de kadınların iş hayatında maruz kaldıkları ayrımcılığı önlemek amacıyla yasal düzenleme ve yaptırımlar mevcuttur. Kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla ulusal olarak anayasa temelde olmak üzere çalışan kadınların hakları ile ilgili düzenlemelerin yer alması uygulamada konu ile ilgili hukuki altyapıyı oluşturmaktadır (Ecevit, 2000: 171). Kadın çalışanların emek piyasasındaki durumlarını iyileştirmeye ve geliştirmeye yönelik yasal düzenlemeler yapılmıştır. 1982 anayasasında çalışmanın kadın-erkek farkı gözetilmeden herkesin temel hakkı olduğunu vurgulamıştır. Türk Ceza Kanun’unda kadın erkek eşittir ilkesinin olması önemlidir. Bunun yanında Türk Medeni Kanun’unda ülkede bulunan herkesin sosyal ve ekonomik haklardan eşit şekilde yararlanması için düzenlemeler mevcuttur (Tokol ve Alper, 2015: 332).

2.1. Yasal Düzenlemeler

2.1.1. Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası

T.C. Anayasası’nın “herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle kamu önünde eşittir” 10. maddesi herkesin kanun önünde eşit olduğunu belirtmektedir. 2004 yılındaki anayasa değişikliğiyle 10. maddenin devamına “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” ifadesi eklenmiştir. Bu madde ile devlet kadın-erkek eşitliğini her alanda sağlama ve yaşama geçirilmekle yükümlü tutulmuştur (Dedeoğlu, 2009: 48-49). 41. maddede de “Aile Türk Toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır” denilmiştir.

Anayasanın 49. maddesi “Çalışma hakkı ve ödevi” başlığı altında “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. 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” ifadesi yer alır. Bu madde de çalışmanın cinsiyet farkı gözetilmeksizin çalışma hakkının her bireyin hakkı olduğu vurgulanmaktadır. İş yerlerinde düzenin sağlanması, gereksinim duyulan önlemlerin alınması ve çalışma koşullarının düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

50. maddede “kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınların bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı” hükme bağlanmıştır (Hekimler ve Akpınar, 2015: 5). Anayasanın 50. maddesiyle fertlerin kendilerine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı, bireylerin ihtiyaçlarının göz önünde bulundurularak, kişinin beden gücü, yaşı ve cinsiyeti dikkate alınması gerekliliği vurgulanmıştır. Hamileler, kadınlar ve yaş itibarıyla küçükler için çalışma şartları pozitif ayrımcılık uygulanarak yasalarca korunma altına alınmıştır (Ertürk, 2008: 148).

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasasında kadınlara tanınan haklar şunlardır (Yantur, 2019: 15-18);

- Kadınlar erkeklerle eşit haklara sahiptir.
- Kadınlara çalışma ve işgücüne katılma hakkı tanınmaktadır.
- Kadınlar, işgücüne uygun alanlarda çalışabilirler; dinlenme için ücretli izin günleri ve tatil hakları vardır.
- 2003 yılında kabul edilen 4857 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu'yla, yer altında ve su altında kadın istihdamı yasaklanmıştır.
- Sağlığı yerinde olan kadınlar, gece mesaisinde çalıştırılabilmekte olup, mesai saati 7,5 saatle sınırlanmıştır.
- İşverenler, ulaşım imkanını sağlama yükümlülüğü taşımaktadır.
- Çocuğu olan kadın çalışanlara süt izni hakkı tanınmaktadır.
- Kadınlar, zor, tehlikeli ve ağır işlerde çalışmaktan men edilmektedirler. Ancak, mesleklerini icra etmek için gerekli eğitimi almış ve bu işi meslek edinmişlerse, bu yasak ortadan kalkmaktadır.
- İşverenler, çocuğu olan kadınlara yurt ve emzirme odası tahsis etmekle yükümlüdürler.

- Gece mesaisinde çalışan kadınların eşleri de gece mesaisinde çalışacaklarsa, işveren kadın çalışanın isteklerini göz önünde bulundurmakla yükümlüdür.

2.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. AB uyum sürecinde çıkarılan bu Kanun, çalışma hayatında kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik hedefler içermektedir. Kanunun “eşit davranma ilkesi” başlığını taşıyan 5. maddesiyle cinsiyet ayrımcılığı yapılması yasaklanmış, cinsiyetler arasında belirli bir iş için eşit ücret ve davranış yasasıyla ayrımcılığın önünün alınması hedeflenmiştir (Aydın, 2016: 243-258). İşe alım ve çalıştırma aşamalarında ayrımcılığın önüne geçmek ve bireylere cinsiyet farkı gözetilmeden eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanması beklenmektedir (Tokol ve Alper, 2015). Ayrıca Kanunun 72. maddesinde “Yer ve Su Altında Çalışma Yasağı”, 73. maddesinde “Gece Çalıştırma Yasağı” ve 74. maddesinde “Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni” düzenlemeleri mevcuttur (Ortaç, 2019: 37-38). Kanunla düzenlenen ilgili hükümlere aşağıda detaylı yer verilmektedir.

2.1.2.1.Eşit Davranma İlkesi

4857 sayılı İş Kanunun 5. maddesi “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 olarak farklı bir işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet farkı gözetilerek daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” hükmünü kapsamaktadır. Bu hükmün asıl amacı cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesidir. Bu hükümle iş sözleşmesinin oluşturulması, uygulanması ve sona erdirilmesinde üç farklı alanda koruma sağlamaktadır. İşe alımda, aranan kritere uygun kadın adayların olmasına rağmen, erkek olmasından dolayı diğer aday tercih edilirse cinsiyet ayrımı yapıldığı söylenebilir. İşveren işin niteliğiyle ilgili haklı sebebi olmadığı sürece hamilelik nedeniyle işçi adayıyla sözleşme yapmaktan kaçınamaz ve işe alım sürecinde işveren kadın işçiye çocuk sahibi olmak isteyip istemediğini hamile olup olmadığını sorması cinsiyete yönelik ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir (Karagöz, 2020: 73-74).

Türk Ceza Kanunu (TCK) yapılan ayrımcılıkları yaptırıma bağlamıştır. Bireyler arasında cinsiyet, dil, renk, ırk, siyasi düşünce din-mezhep gibi farklı sebeplerden dolayı ayırım yapan, bireyin işe alınması ya da alınmaması gibi durumlarda altı aydan bir yıla kadar hapis ya da para cezası uygulanabileceği belirtilmiştir. 2010/14 sayılı “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başkanlık Genelgesi’nde cinsiyet temeli ayrımcılığın önüne geçmek ve fırsat eşitliğini sağlamak için etkili önlemler getirilmiştir. Bu önlemler İş Kanunu’nun 5. maddesinin eşit davranma ilkesiyle yakından ilgilidir (Süral, 2013: 38-51).

2.1.2.2. Kadınların Gece Çalışması

Gece vardiyasında yapılan işin niteliği fark etmeksizin uzun süreli çalışan bireylerin beden ve ruh sağlıkları ve aile ilişkileri bundan olumsuz anlamda etkilenmektedir. Bu yüzden gece vardiyasında çalışanlara yönelik düzenlemeler yapılmıştır (Köseoğlu, 2016:100).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 73. maddesi kadınların hangi durumlarda gece çalışabileceği “Gece çalıştırma yasağı” başlığı altında ele alınmıştır. Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin ise gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilmiştir. “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” kadınların gece çalışmalarına yönelik düzenlemedir. Yönetmelikte 18 yaş üstü kadınların ve kadın çalışanların hangi durum ve koşullarda çalışabilecekleri bu düzenlemede belirtilmiştir (Sarieroğlu, 2011: 64-65).

Gece postalarında çalışan kadınlar, sağlık hizmeti, turizm ve özel güvenlik işlerinde kadın onayı alınan durumlar dışında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Gece vardiyasında çalışan kadınları sadece çalışma süresi değil, işyerlerine ulaşım güvenliği de gözetilmiştir. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 7. Maddesinde “Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli hekimlerce alınır” hükmü kadın çalışanların gece vardiyasında çalışabileceklerine yönelik sağlık raporu işyerinde görevli hekimden işe başlamadan alınır. Bununla birlikte işveren, işin

devam süresi boyunca, kadın çalışanın özel durumlarını göz önünde bulundurarak iş niteliğinin gerektiği ölçüde rutin sağlık kontrollerini işyeri sağlık hekimi tarafında yapmalarını sağlamakla yükümlüdür (Karagöz, 2020: 74-75).

2.1.2.3. Analık Durumunda Çalışma ve Süt İzni

Kadınlar toplumsal ve geleneksel aile yapısından dolayı hamilelik ve çocuk bakımı gibi nedenlerden dolayı çalışma hayatından ayrılabilirler. 4857 sayılı İş Kanunu kadın çalışana analık durumunda koruma amaçlı önemli iyileştirmeler yapmıştır (Koray, 2012: 378). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi “Analık halinde çalışma ve süt izni” gebelik ve emzirmede kadınların istihdam edilme durumunu belirtmiştir. İş yerlerindeki çocuk bakım hizmetleri alanındaki çalışma koşullarında yapılan düzenlemelerde, hamile kadınların güvenliklerini riske atmayacak hükümler yer almaktadır. Bununla birlikte kadınlar gebelik durumunda işe gidemedikleri günler ve doğum sürecinde çalışıyor kabul edilecektir. Bu hüküm ve düzenlemeler kadınların istihdam alanında karşılaşılabilecekleri sorunları önlemek ve işverenlerin gebelik sürecini gerekçe göstererek kadınları iş hayatlarından uzaklaştırmalarını engellemektedir. Doğum sonrası iznin bitmesi durumunda kadın işçiler diledikleri takdirde 6 aya kadar ücretsiz izin kullanabilmektedir. Kamuda bu durum 24 aya kadar uzatılabilmektedir. İş Kanunu gebelik izniyle birlikte, günlük bir buçuk saat çalışan kadınlara çocuklarını emzirme izni vermektedir. Kadın personel bu izni işe geç gelme ya da işten erken çıkma olarak kullanabilir. Bu izin sürecinde kadın çalışıyor olarak görünür (Tiryaki, 2018; Ortaç: 2019).

2.1.2.4. Kadınlara Yönelik Çalışma Yasakları

İstihdamda yer alan kadınlar iş hayatlarında yalnız çalışma süreleri yönünden korunma altına alınmamıştır. Sektörel alanlarda ve mesleklerde de kadınların korunmasına yönelik hükümler yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunun 72. Maddesinde; “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır” hükmü yer almaktadır. Bu yasa ile kadınlar risk oluşturan belirli çalışma sahalarında çalışmaları yasaklanmıştır (Karagöz, 2020: 78).

2.1.2.5. İş Yerinde Cinsel Taciz

İş kanununda yapılan düzenlemelerde cinsel taciz kavramı yer almaktadır. İşveren, çalışanın ya da aile üyelerinden birilerinin şeref ve namusuna söz söyleme ve fiilde bulunma durumunda çalışan için haklı sebeple fesih hakkı doğar. İşçinin başka işçi tarafında ya da üçüncü şahıslar tarafından cinsel tacize uğraması ve işverene bu durumu bildirmesine rağmen önlem almazsa işçi haklı sebeplerle fesih hakkına sahip olur. İşçinin, işverenin farklı bir işçisine cinsel tacizde bulunması ya da işçinin işverene ve aile üyelerine sataşması durumunda işverenin haklı sebeple fesih hakkı doğar (Süral, 2014: 279-310).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunun 105. Maddesinde; cinsel amaçla bir başkasını taciz eden kişi, mağdurun şikâyeti baz alınarak üç aydan iki yıla kadar para ve hapis cezasına çarptırılır. Bu eylem bir çocuğa işlenmesi durumunda altı aydan üç yıla kadar hapis cezası uygulanır. İş alanın imkânları kullanılarak yapılan cinsel taciz suçuna da verilecek ceza yarı oranında artırılmaktadır. Cinsel taciz sonucu mağdur olan kişi işini bırakmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan fazla olarak belirtilmektedir (Ortaç, 2019: 30-50).

Cinsel taciz durumunda 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren veya işçi haklı durumlarda iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak mezkur kanunda psikolojik tacizle (mobbing) ilgili hüküm bulunmasa da cinsel tacizle ilgili madde dolaylı olarak mobbing durumunu da içine almaktadır. İş alanında psikolojik açıdan bir işçinin diğer işçilere rahatsızlık vermesi durumunda işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilir (Kirel, 2007: 330).

3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK ÇALIŞMALAR

1.Kadın Hareketi

Türkiye’de kadın emeği ve istihdamına dair yapılan çalışmaların önemli bir kısmı kadın hareketinin öncülüğünde gerçekleştirilmektedir.

1980 darbesinden sonra ikinci dalga feminist hareket, dönemin ilk muhalif hareketi olarak kampanya, eylem ve farklı dergilerin yayınladığı talepleri dile getirmeye başlamıştır. Bu talepler ilk olarak kadınlara yönelik şiddet, cinsellik ve kimlik konuları olduğundan kadın emeği yüzeysel tartışmalarla ve yazılarla sınırlı kalmıştır. İkinci dalga feminist hareketin kadın emeği konularına yeterince yer vermemesinin sebebi, dönemin politik ortamı ve 1980’de darbe sonrası yönetimin işçi örgütlerinin faaliyetlerini ve grevlerini baskılayarak sindirmesi ve emekçi kadınların sorunlarına yönelik politikaların yapılmasına dönük kısıtlayıcı ortam oluşturmıştır.

1985’te Türkiye’nin CEDAW’ı kabul etmesi ve yasalaştırması üzerine Şirin Tekeli 20 Şubat 1986’da Cumhuriyet gazetesinde “Kadınlara Karşı...” başlıklı yazısında kadınların çalışma ve kamu hayatlarında yer alabilmeleri için, hane içi sorumluluklarının erkekler ve toplum tarafından paylaşılmasına bağlı olduğunu ve bunu gerçekleştirebilmek için de kreş açılmasının gerekliliğini vurgulamıştır. Yürürlükteki “300 kadın çalışanın bulunduğu iş yerinde kreş açılır” hükmü yerine “300 çalışanın bulunduğu iş yerinde kreş açılmalı” diye hükmün değişmesi gerektiğini belirtmiş ve yalnız bu önlemlerin yeterli olmayacağını bununla birlikte cinsiyetlere biçilen rollerin değişmesi için asıl mücadelenin toplum ve kültür alanında olması gerektiğini vurgulamıştır.

Kadınların Kurtuluş Bildirgesi 1989’da feministlerin de dâhil olduğu bir bildiri yayınlamıştır. Bu bildiride “Biz kadınlar cins olarak eziliyor ve sömürülüyoruz. Bedenimize, kimliğimize, emeğimize, tarihimize ve geleceğimize el konuluyor” cümleleriyle kadın emeğine dikkat çekilmiştir.

1999 yılında ev eksenli çalışan kadınlar örgütlenerek “Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Grubu”nu kurmuştur. 1980 sonrası ihracata yönelik büyüme modeli sonucu evde çalışan kadınlar, sendikaların ulaşamadığı sosyal hak ve güvenceden yoksun alanı

kapsıyordu. 2001 yılında Türkiye'nin farklı şehirlerinde ev eksenli çalışan kadınlar örgütlenmesi, ulusal ve uluslararası düzeyde hak savunuculuğunu geliştirerek dayanışmayı sağlamak amacıyla atölyeler kurmuş ve kadınların kooperatifleşmesine yol açmıştır (Özar, 2012: 223-253).

1986 yılında Kadın Emegi Değerlendirme Vakfı (KEDV), eşitsizlik ve yoksulluğu önlemek amacıyla kuruldu. Bu vakıf kadınların hayatlarını iyileştirme ve güçlendirme misyonunu üstlenerek güçlü-etkili bir toplum oluşturma gayesiyle farklı programlar düzenlemiştir. Mezkur vakıf kadınların içinde bulundukları aile ve toplumların ekonomik, sosyal ve politik şartları geliştirip dönüştüren yereldeki kalkınmalarda liderlik etmelerini sağlamayı hedeflemektedir. İstanbul, Çanakkale ve Mardin kentleri başta olmak üzere 61 yerde faaliyet göstermektedir. KEDV 1986'da kadınların yaşam standartlarını yükseltmek, ekonomik yönünden iyileştirmek ve her alanda güçlenip aktif bireyler olmalarını sağlamak için ulusal ve uluslararası düzeyde çalışmalar yapmaktadır (Karaman ve Dalkıran, 2021; KEDV, 2017).

Türkiye'de kadın emegi ve istihdamına yönelik politika oluşturma bağlamında Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu'nun kurulması önemli bir aşamadır. 24 Şubat 2007'de "Kadın Emegi ve İstihdamı Toplantısı" sonrasında kadın örgütleri, kadın çalışmalarında bulunan aktivist ve akademisyenlerden oluşan bir grup KEİG Platformunu kurmuştur. KEİG; kadın-erkek eşitsizliği, kadın emegi ve istihdamına yönelik politikalar üretmek ve bunları kamuoyuna paylaşmak, kadına yönelik şiddet gibi farklı alanlarda çalışmalar yapmak üzere 16 ilden bir araya gelen 32 kadın örgütünden oluşan bir platformdur. Ev içi ve dışında kadın emegini görünür kılmak, cinsiyete dayalı görev paylaşımını ortadan kaldırmak ve iş hayatında kadınların karşılaştıkları sorunları gündeme getirmek ve bunlara yönelik faaliyetler yürütmek için bu platform kurulmuştur (Karaman ve Dalkıran, 2021; Özar, 2012: 223-253). KEİG'in hedefi, kadınların iş hayatında sürekli ve güvenceli şekilde yer edinmelerini sağlama, iyi çalışma koşullarında ve yeterli gelir sağlayan iş alanlarında çalışabilmeleri için politikaları etkilemek ve yeni çalışma ve politikalar üretmektir. KEİG kolektif katılımı esas alır, sınıfa, bedene, cinsiyete, cinsiyet kimliğine, din ve inanca yönelik olan tüm ayrımcılıklara karşı çıkmaktadır (KEİG, 2023).

KEİG, kadın istihdamını gündeme getirmede çok önemli bir platformdur. Kadın istihdamı politikalarının kadınlardan yana eleştirel bir şekilde değerlendirilmesini yapmak, emek politikası gündemini kadınların gündeminden yana dönüştürebilmek için çalışmalar yürütmektir. Platform, kadın emegini gündemleştirerek, politika analizleri

yapmakta ve çözüm önerilerinin bulunduğu yıllık raporlar hazırlamaktadır. Önemli çalışmaları olan KEİG, 2010 yılında çıkarılan kadın istihdamına yönelik genelgenin uygulanma düzeyini görmek için de birçok ili kapsayan araştırmalar yapmıştır. Yanı sıra kadın istihdamının önündeki engellerden olan çocuk bakımı hizmetlerinin eksikliğini gündeme getiren “kreş haktır” kampanyası ve özellikle bu sürece yerel yönetimlerin katılımını sağlamaya yönelik bir süreç yürütmüştür (KEİG, 2023).

Son yıllarda Türkiye’nin farklı illerinde girişimci kadınlar da dernekler açarak, İŞKUR başta olmak üzere farklı kurumlara sundukları projelerle kadınlara farklı alanlarda beceri kazandıran kurslar ve girişimcilik eğitimleri vermekte ve ürettikleri el işlerini sergileyerek ve tezgâhlar açarak satışa sunmaktadır. Günümüzde buna ek olarak online şekilde de satışları yapılmaktadır. Farklı etkinlik ve çalışmalar yapan bu dernekler şunlardır: İş Kadınları Derneği (İŞKAD) Adana’da, Girişimci İş Kadınları Derneği (GİŞKAD) Mersin’de, (İş Kadınlar Derneği (ANTİKAD) Antalya’da, El Emeği Derneği (ELDER) Çanakkale’de, Girişimci Kadınlar Derneği (GİRKADE) İzmir’de, Kadın Girişimciler Derneği (KAGİD), İş Kadınları Derneği (DİKAD) Balıkesir’de, Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği (GİKAD) Denizli’de, Anadolu Kadınlar Derneği (AKAD) Adıyaman’da, Güneydoğu İş Kadınları Derneği, Van Kadın Derneği, İş Kadınları Derneği (DİKAD) Diyarbakır’da, Siirt Kurtalan Kadın Dayanışma Derneği, Muş İli Kadın Girişimciler Derneği. İstanbul’da ise Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) 2002’de kurulmuş olup bu dernekler arasında en güçlü, en aktif ve çok proje üreten dernektir (Toksöz, 2007: 93).

2. Türkiye’de Kadın İstihdamına Yönelik Yapılan Politika ve Teşvik Uygulamaları

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile düzenlemeler yapılmıştır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunda yer verilen 7. madde işsizliği azaltmak amacıyla yapılmış olup bu düzenlemede kadın istihdamını artırmaya yönelik maddeler de bulunmaktadır. “18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınların işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin ilk yıl için %100’ü, ikinci yıl için %80’i, üçüncü yıl için %60’ı, dördüncü yıl için %40’ı ve beşinci yıl için %20’si, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır” (Süral, 2014: 305).

Kadın istihdamını artırmaya yönelik diğer bir düzenleme ise borsada işlem yapan şirketlerin bir kadın çalışanı üst düzey pozisyonlarında bulundurmaları zorunluluğudur. “Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına Dair Tebliğ” düzenlemesi, şirketlerin yönetim kurullarında en az bir kadın üye istihdam etme koşulu getirilmiştir (Ortaç, 2019: 129).

2.1. Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün (KSGM) Kadın İstihdamına Yönelik Politikaları

“Kadınların insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek, hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak” amacıyla kurulmuş olup KSGM kadın istihdamını artırmak için ulusal ve uluslararası projeler gerçekleştirmiştir.

Türkiye’de kadınların istihdama katılım oranlarının artması için eğitim çok önemlidir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların toplumsal algılardan dolayı işgücü piyasasında yer almama nedenlerinin başında eğitim düzeyinin düşük olması ve becerilerin eksik olması gelmektedir. Kadınların eğitim yüzeyle yükseldikçe işgücüne katılma oranları da yükselmektedir. Bu bağlamda KSGM meslekleri eğitimleri gerçekleştirmek amacıyla “Kadın İstihdamını Geliştirme (KİG) Projesi” gerçekleştirmiştir. Eğitim düzeyi artan kadınlar, nitelik isteyen alanlara istihdam edilmekte ve iyi pozisyonlarda işgücüne katılım sağlamaktadır. Bundan dolayı kadın istihdamının artırılması ve istihdam süresince farklı şekilde desteklenmeleri amacıyla kadınlarla ilgili çalışmalar önemlidir (Alp, 2007: 61, Kılınç, 2015: 131-132).

Bu projelerden biri olan “Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyük Anne Projesi” kadınların istihdamdan ayrılmasında ve ekonomik refaha katkıda bulunmasını sağlamakla beraber çocuklarının büyükanneleriyle büyüme olanağı sağlayacak kültür aktarımını devam ettirmek amacıyla Nisan 2017 ile Nisan 2018 yılları arasında toruna bakan büyükannelere, İstanbul, Bursa ve İzmir’de 1000’er aile, Ankara, Gaziantep, Kayseri, Konya, Antalya ve Tekirdağ’da 500’er aileye olmak üzere toplamda 6500 büyükanneye bir yıl süreyle 425 TL ekonomik destek verilmiştir (Alp, 2007: 61; KSGM, 2018).

“Filli Kadın Ustalar Projesi” de 2016-2017 yılları arasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İŞKUR ve Filli Boya ile birlikte gerçekleştirilmiştir. Bu projede

kadınlara farklı alanlarda mesleki bilgi ve yeterlilik kazandırmak ve kadınların işgücüne katılımını sağlamayı hedeflemiştir. 2016 yılında 15 farklı ilde toplamda 250 kadın olmak üzere 500 kadına mesleki beceri ve yeterlilik belgesi kazandırmıştır. Bu proje Türkiye’de kadınların çok tercih etmediği boya sanayisinde koşulların iyileştirilip kadınların bu alanda yer almasında katkı sağlamak için yapılmıştır (Karakoç, 2022: 78).

14 Mayıs 2012 tarihinde imzalanan “Kadın Çiftçi Eğitimi İş Birliği Protokolü” KSGM, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği arasında imzalanarak kırsal kesimde yaşayan ve çiftçilikle uğraşan kadınların, toplumsal cinsiyet eşitliği, kişi hak ve özgürlükleri, kadına yönelik yapılan şiddet ve tarım ile ilgili konularda eğitilmesi ve kurumlar arası işbirliğinin geliştirilmesi hedeflemiştir. İzmir, Sakarya, Kayseri Gaziantep ve Diyarbakır pilot iller seçilmiş toplamda 771 kadın çiftçiye eğitim verilmiştir. Pilot iller dışında başka çiftçi kadınlara da “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitici Eğitimleri” kapsamında eğitimler verilmiştir. Böylece pilot illerle birlikte yaklaşık olarak 8.500 çiftçi kadına eğitim verilmiştir (Bektaş, 2019: 68).

KSGM, Intel Teknoloji Hizmetleri Limitet Şirketi ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) işbirliğiyle “Genç Fikirler Kadınlar Projesi” 2012 yılında gerçekleştirilmiştir. Projedeki amaç, Türkiye genelinde kadınların teknoloji destekli yenilikçi fikirler ile karşılaştıkları sorunlarına çözüm önerileri geliştirmeleri hedeflenmiştir. Proje kapsamında “Fikir Kamplarına” Kütahya, Sakarya, Trabzon, Erzurum, Gaziantep ve Adana’ da olmak üzere 18–30 yaş arası 500 gencin katılımıyla iş hayatı, eğitim, sağlık ve çevre gibi alanlarda karşılaştıkları problemlere farkındalık oluşturma, kadınlara fırsat alanları yaratmayı amaçlamış ve girişimcilik alanlarında destek sağlamıştır (Ortaç, 2019: 138).

KSGM, Doğu Holding ve Sabancı Holding liderliğinde İstanbul’da 2012 yılında düzenlenen Dünya Ekonomik Forumu toplantısında kurulan “Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Grubu” Türkiye’nin ekonomik katılım ve fırsatlar uçurumunu 3 yıl süre zarfında %10’a düşürmeyi hedeflemişlerdir. 3 yılın sonunda bu hedef %10,9 oranında gerçekleşmiştir.

2013 yılında “Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Grubu” “İş’te Eşitlik Platformu’na” dönüştürülerek İş Liderler Toplantısı, İnsan Kaynakları Çalışma Grubu toplantıları, İletişim Grubu toplantıları, İcra Kurulu Toplantıları, Dünya Ekonomik Formu, STK ve akademisyenler için yapılan bilgilendirme toplantıları bu bağlamda gerçekleştirilen toplantılardır. Türkiye’de iş hayatında özellikle kadınların uğradığı cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltma amacı taşımaktadır. Bu platformun 55 üyesi

bulunmaktadır. Platform kapsamında “Rol Model Kadın Çalışan Videoları” çekilerek üye şirketler tarafından “İşyerinde Kadının Durumu Anketi” doldurularak analiz yapılmış ve raporlar hazırlanmıştır (Bektaş, 2019: 69; Tiryaki, 2018: 92).

“Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi” 2012-2017 yılları arasında Dünya Bankası, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve KSGM tarafından İsveç Uluslararası Kalkınma ve İş Birliği Ajansının (SIDA) ekonomik desteğiyle 4,5 Milyon bütçeyle yürütülmüştür. Projede kadınların iktisadi olanaklara ulaşılmasını sağlamak, daha iyi koşullarda iş bulmak, istihdam piyasasına girebilmelerini sağlamak, kadınların siyaset alanında karar alma süreçlerini pozitif yönde etkilemek, girişimciliklerini desteklemek ve bu alanda karşılaşacakları problemlere politikalar geliştirip çözüm önerilerinde bulunmak projenin temel amaçlarından zikredilmiştir. Proje bağlamında erken yaşta çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerinin yaygınlık sağlanması ve ulaşılabilir olması için “Türkiye’de Çocuk Bakımı ve Erken çocukluk Eğitim Hizmetlerinin Arz ve Talebi Araştırması” yapılmıştır. Proje sonrasında Türkiye’deki kadınların iktisadi fırsatlara erişiminin yükseldiği, ekonomik kalkınmanın olumlu anlamda gerçekleştiği, kadınların siyasete katılım sağlama ve karar almada pozitif yönden etkilendiği, yoksulluğu azaltmada etkili olduğu ve farklı sektörlerde iş hayatına girebilme imkânı sağladığı gözlenmiştir (Bektaş, 2019; Karakoç, 2022: 79).

2.2. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Teşvik ve Projeleri

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, AB Fonları Koordinasyon ve Uygulama Merkezi ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı koordinasyonluğunda Türkiye İş Kurumu’nun yürüttüğü 2011 yılının Mart ayında “Kadın İstihdamının Artırılması Projesi” Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından başlatılmış olup 2012 yılının sonlarına doğru sona ermiştir. Projeye ayrılan bütçe 27 Milyon Euro iken AB’nin ekonomik desteği, %85’i iken yerel destek ise %15 olmuştur. Proje hane içindeki bakım hizmetlerinden dolayı uzun süre işten uzak kalan kadınlar ile daha önce tarımla uğraşanlar da dâhil edilerek istihdam dışı kalanları kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. Ulusal yönetimler ve STK’lar da projeyi desteklemişlerdir. Kadınların istihdamda yer almasında engel teşkil eden sosyal ve kültürel problemlerin aşılması, işgücüne katılımı

desteklemek ve eğitimler verilerek kadın istihdamını artırmak projenin hedeflerindendir (T.C. ÇSGM Strateji Geliştirme Başkanlığı 2011:107).

İş hayatında bazı sebeplerden ötürü kadınların istihdam alanlarına erişmelerinde sorunlar çıkabilmektedir. Toplumların cinsiyeti baz alarak kadın ve erkek işi ayırımı bazı iş alanlarında erkeklerin egemenliğine neden olduğu görülmektedir. “Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi” kadınların istihdam alanlarını genişletmek ve bununla birlikte eğitim seviyelerini artırarak kadınların işgücüne katılmalarında önlerine çıkabilecek sorunları aşmak ve olumsuzlukları bertaraf etmek amacıyla yapılmıştır (Bolcan, 2006: 137; Ecevit, 2000: 178).

Kadınların daha düşük seviyede istihdama katıldıkları alanlardan biri olan mühendislik alanına dikkatleri çekmek ve kadınların bunu tercih etmeleri için 2015 yılında “Türkiye’nin Mühendis Kızları” proje yürütülmüştür. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Limak Holding tarafından yürütülen bu proje kız öğrencilerin mühendislik alanına daha çok yönelmelerini sağlamak ve Türkiye’nin ekonomik geleceğine yatırım yapmak gayesini taşımaktadır. Proje ilk yılda 40, ikinci yılda ise 54 kız öğrenciye burs vermiş olup 18 ilde ve 27 üniversitede yürütülmüştür (Tiryaki, 2018: 103).

Kadın istihdamını artırmayı amaçlayan bir başka proje ise “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesidir. Bu, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’nın birlikte yürüttüğü bir çalışmadır. Projenin temel gayesi kadın istihdamı önündeki en önemli engellerden olan çocuk bakımında kadın yükünü azaltmaktır. Türkiye’de kadınlara hane içinde yüklenen ağır sorumluluklardan dolayı istihdama katılamamalarına proje bağlamında dikkat çekilmiş ve Organize Sanayi Bölgesi (OSB) bünyelerinde kreşlerin açılması hedeflenmiştir. Borusan Neşe Fabrikası öncülüğünde 0-6 yaş aralığı için bu proje kapsamında kreş açılması olanaklı hale getirilmiştir. Borusan Neşe Fabrikaları “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi kapsamında istihdama katılmada güçlük yaşayan kadınlara yardımcı olmak, sanayi hizmetlerinde kadın istihdamını aktif duruma getirmek, okul öncesi alanlardan yararlanamayan çocuklara bedensel, zihinsel ve sosyal katkı sağlamak ve eğitim fırsatları yaratmak gayesiyle projede yer almıştır. 2013-2017 yılları arasında proje kapsamında Borusan Neşe Fabrikası ilk olarak Adıyaman ilinde ikinci olarak Afyonkarahisar ilindeki fabrikada kreş hizmeti açmıştır.

Malatya ve Balıkesir illerindeki OSB’nin kreşleri de yapım aşamasındadır ve proje kapsamındaki sanayi bölgesinde istihdam edilen 6260 kişi için 0-6 yaş

aralığındaki çocuklara yönelik kreş imkânı sağlama gayesi taşımaktadır. Proje bağlamında OSB kadınlar için istihdam alanı açılırken, diğer taraftan çocuklar için eğitim imkânı sunmuştur. Proje kapsamında kadınlar bir yandan çalışırken diğer taraftan çocukları ile daha yakından ilgilenme imkânı bulmuştur (Karakoç, 2022: 76-77; Ortaç, 2019: 134-135). 2022 yılı verilerine göre Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın sanayi sektöründe kadın çalışanları için 31 adet kreş bulunmaktadır.

“Gelir Getirici Proje Destek Programı” Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından kadın girişimcileri desteklemek ve toplum içinde kadınları güçlendirmek amacıyla faizsiz ve 8 yıl süreli üst limiti 15 bin olan geri ödemeli kredi imkânı sunmuştur. İlk iki yıl ödemesiz sonraki 6 yılda eşit taksit imkânıyla ödeme kolaylığı sağlamıştır. Kadın girişimciye faizsiz olarak verilen bu krediden 66 bin kadın istifade etmiştir (Tiryaki, 2018: 95).

“İşte Eşitlik Platformu” 2012-2015 yılları arasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın desteğiyle yürütülen çalışma Türkiye’de özellikle kadınların toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmalarını azaltmayı, bilinçlendirmeyi ve ekonomi alanında cinsiyet fark ve uçurumu azaltmayı amaçlamıştır. Bu platform Dünya Ekonomik Forumu Türkiye kamu kurum ve kuruluşları, özel sektörler, STK’lar, medya ve akademisyenlerin ortaklığında yapılan cinsiyet ayrımcılığını azaltmayı ve bu oranı %10 seviyelerine kadar düşürmeyi hedeflemiştir (bianet Bağımsız İletişim Ağı, 2023).

2.3. İŞKUR’un Kadın İstihdamına Yönelik Projeleri

İŞKUR var olan istihdamı korumak, artırmak, işsizliği düşürmek, işsizliği kontrol altına almaya çalışmak, işgücü piyasası dışında kalan kadınları istihdama dâhil etmek, işsizlere eğitimler vererek nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak ve işçiyle işvereni buluşturmak amacıyla farklı çalışma alanlarında faaliyetler yürütmektedir. Bu faaliyetler; aktif işgücünü artırmak için işbaşı eğitim programlarından, mesleki eğitim kurslarından, girişimcilik eğitimlerinden ve toplum yararına yapılan çalışmalardan ibarettir. İŞKUR, Meslek Kurslarıyla mesleği olup çalışan kişilerin işten çıkarılma riskine karşı ya da işten çıkarılma durumunda mesleklerini geliştirmeleri veya yeni meslekler edinmeleri için kurslar vermektedir.

İŞKUR, istihdam alanını açmak ve işsizlikle mücadele etmek için kendi işini kurmak isteyenlere meslek edindirme kursları, istihdam garantili ve istihdam garantisiz işgücü yetiştirme kursları vermektedir. Bu çalışmalardan “Genç Kız ve Kadınlarım

Mesleki Eğitimi ve İstihdamı” projesi, 1991 yılında UNICEF ve İŞKUR’un o dönemdeki İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü’nün işbirliğiyle yapıldı. Projenin amacı meslek ve beceri yönünden eksik olan genç kız ve kadınların istihdamına ve sanayinin gelişmesiyle birlikte nitelikli kadın istihdamının oluşmasına yönelik çözümler üretmektir. Projenin yürütüldüğü iller İstanbul, Kocaeli ve Şanlıurfa’da kırsal alandan kente göç edip gecekondualarda kalan genç kız ve kadınlara nitelik ve beceri kazandırarak geleneksel uğraşların dışında meslek öğretmeyi amaçlamıştır. Proje kapsamında 5 yıl içinde 3717 kadın istihdam eğitimi almıştır (Bolcan, 2006: 150).

“Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı” 2009 yılında İŞKUR’un öncelik ettiği çalışmada ekonomik ve sosyal açıdan gelişmemiş bölgelerde bulunan kadınların istihdamını artırmayı ve işgücünde aktif hale getirmeyi hedeflemiştir. Bu program Türkiye’nin 43 ilini kapsayacak şekilde ülke genelinin toplam gelirinin %75’ten daha düşük gelire sahip kesim baz alınmıştır. Program kapsamında 131 farklı proje yapılmış ve mezkur bölgelerde kadınların işgücüne katımında artış olduğu gözlemlenmiştir. Programın kapsadığı kitle, hane içi sorumluluklarından dolayı işinden ayrılmak zorunda kalan ve uzun süre işsiz olan kadınlar, kırsal alanda tarımda çalışıp kentlere göçle birlikte işsiz kalan kadınları kapsamaktadır. Bu program bağlamında meslek edindirme kurslarından 9 bin 557 kişi kadın kurslardan istifade edip sertifika almış ve binlerce kadın işgücüne katılmış ve 113 kadın girişimci kendi işini kurmuştur (Karakoç, 2022: 81; Tiryaki, 2018: 91)

“KOBİ Desteği Programı” Türkiye’de kadınların istihdamda yer almalarını sağlama ve kadın girişimciliğe teşvik oluşturma gayesi taşıyan bir programdır. Bu anlamda işletme sahibi kadınlara finansal ve finansal olmayan iş alanı geliştirme araçlarına ulaşmada kolaylık sağlar. Program kapsamında kadınların sahip olduğu ve yönettiği KOBİ’lere sürdürülebilir kredi imkânları sunmayı hedeflemektedir. 2014-2017 yılları arasında süren projede kadın girişimcilere 300 milyon Euro dolayında kredi verilmiş ve danışmanlık hizmeti sunularak işletme sahibi kadınlara yaklaşık 5 milyon Euro danışmanlık ve geliştirme hizmeti desteği verilmiştir (İŞKUR, 2015: 53).

“Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi” Projesi ise 2013-2018 yılları arasında İŞKUR ve ILO Türkiye Ofisi’nin işbirliğiyle kadınların istihdama dâhil edilmesi ve işgücü piyasasında imkânların artırılmasına yönelik yürütülen bir projedir. Projenin hedefi; kadın istihdamını artırmak ve yaygınlaştırmak, kadın çalışanları daha nitelikli ve donanımlı

seviye getirmek, aktif işgücü piyasası programları kapsamında insana yaraşır iş imkânlarını kadınlara sağlamak, çalışma alanlarında, toplumsal cinsiyet alanında farkındalık oluşturmak ve kadınların Türkiye’de güçlendirmesine yönelik ulusal düzeyde politikalar geliştirmektir. “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler” projesinde hedefe kitlesi İŞKUR’a kayıtlı olup işsiz kalan kadınlar olarak belirlenmiştir. Proje kapsamında ulusal alanda yürütülen plan ve politikalar dışında İstanbul, Ankara, Bursa ve Konya olmak üzere 4 pilot il seçilmiştir. Bu illerde yerel faaliyetler yürütülerek buralarda ikamet eden kadınlar için insana yaraşır iş imkânı olan alanlarda mesleklerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Kadın ve erkeklere toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma alanındaki standartlar hakkında bilgi vererek iş imkânlarının yaygın olduğu ve erkeklerin daha etkin olduğu alanlarda kadın işgücü alanı yaratmayı öngörmüştür. Türkiye’de kadın istihdamına yönelik bu proje ile ulusal düzeyde “Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı” hazırlanmıştır. Bu program toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla kadın istihdamı politikalarının yapılmasını, İŞKUR ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları vasıtasıyla kadınlara yönelik yerel düzeyde aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanmasını, İŞKUR’un sunduğu hizmetlere erişemeyen kayıtlı kadınlara ulaşımın sağlanmasını, kadınlara yönelik insana yaraşır iş imkânlarının oluşturmak ve toplumsal cinsiyet farkındalığını sağlamıştır.

Proje kapsamında faaliyete geçen çalışmalar; Türkiye’de ilk defa İŞKUR hizmetlerini toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla ele almış, yaklaşık olarak 450 İŞKUR personeli toplumsal cinsiyet bilinciyle kamu istihdam hizmetlerini vermeye yönelik eğitim faaliyetleri vererek farkındalık oluşturmuştur. Proje kapsamındaki illerde kadın istihdamının artırılması önündeki sorunları tespit edip ortadan kaldırmak için politikalar önerilmiştir. Pilot illerde belediyeler tarafından verilen eğitimlerde 820 işsiz kadına iş hayatındaki haklarına yönelik eğitim verilmiştir. İŞKUR meslek, iş eğitimleri ve seminerler düzenlemiştir. Pilot illerde 400 kadına girişimcilik eğitimleri verilerek danışmanlık hizmeti eğitim sonrasında da devam etmiştir. 2 Bin dolar hibe desteği 28 kadına verilmiştir. Çalışmalara katılan 50 kadın, bir yıl süre zarfında kendi işlerini kurma imkânına erişmiştir. Aynı şekilde “Eşitliği Destekliyorum” seminerleriyle toplamda 2 bin kadın ve erkeğe toplumsal cinsiyet farkındalığı sağlamak ve kadın istihdamına destek olmak amacıyla eğitimler verilmiştir (Karakoç, 2022: 82; Ortaç 2019: 141-143).

2.4. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmaları

Yaygın eğitim; beceri, bilgi, yetenek ve meslek kazandırmak amacıyla bireysel ve toplumsal gelişmeye katkı sağlayan eğitim programlarıdır. Bu anlamda Türkiye’de genel kısmının Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütüldüğü çok sayıda ve farklı alanlarda yaygın eğitim çalışmaları vardır.

Çıraklık ve Yaygın Eğitim faaliyetleri yürüten kurumlar Çıraklık Eğitim Merkezleri ve Halk Eğitim Merkezleridir. Çıraklık eğitimi çalışan gençlerin örgün eğitim hak ve güvencelerinden yararlanarak belli bir ücret karşılığında faaliyetlerini yürütür. Ancak Çıraklık Eğitim Merkezlerinin kadınlar için ayrılan bölümleri azdır. Kadınlar için ayrılan alanlar geleneksel anlamda kadın işi olarak görülen kuaförlük, halıcılık ve tekstili kapsamaktadır. Çıraklık ve Yaygın Halk Eğitim Merkezleri her yıl meslek sahibi olmayan ve meslek öğrenmek ve mesleklerinde ilerlemek isteyen bireylere, aile ve ülke ekonomisine katkı sağlamaları amacıyla farklı alanlarda meslek kursları vermektedir. Halk Eğitim Kursların daha çok kadınlar katılmaktadır. Kadınların geneli dikiş, nakış, halıcılık, giyim ve el sanatları gibi geleneksel alanlara rağbet göstermektedir.

Eğitim Genel Müdürlüğü mesleki eğitim ve istihdamı desteklemek amacıyla kadınlara dönük projeler yürütmüştür. Bunlar; İstihdamı Geliştirme Projesi, Eğitici Anne (Çocuk Bakıcısı) Yetiştirme Projesi, Yetişkin Eğitimi, Okur-Yazarlık Projesi, Ev Kadınlara Yönelik Beceri Edindirme ve Bilgilendirme Kursları Projesi ve Hasta ve Yaşlı Bakımı, Refakatçi Yetiştirme Projesidir.

“İstihdamı Geliştirme Projesi”: ilköğretim sonrasında örgün eğitime devam edemeyen bireylere mesleki eğitim vererek ihtiyaç duyulan alanda işgücüne katılımlarını sağlamak ve kadınların kendi işlerini kurmayı amaçlamıştır. Önceliği kırdan kente göç edip işsiz kalan kimselere girişimcilik eğitimi verilerek Türkiye Halk Bankası’ndan ev kadını ve girişimcilik kredileri almaları sağlanmıştır.

“Eğitici Anne (Çocuk Bakıcısı) Yetiştirme Projesi”: kadınlara yeni iş alanı açmak ve okul öncesi eğitimi yaygınlaştırmak amacıyla yürütülmüş bir projedir. Kadınların işgücünden çekilme nedeni olan çocuk bakımı için bakıcı anne formülünü çözüm olarak sunmuştur. UNICEF’in işbirliğiyle yürütülen projede çalışmayı başarılı bir şekilde bitirenlere eğitici anne belgesi verilmiş ve Türkiye Halk Bankası’ndan ev kadını ve girişimcilik kredilerinden yararlanma olanağı sağlamıştır (Bolcan, 2006: 152-155).

Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen “Girişimcilikte Önce Kadın” projesi ise farklı alanlarda eğitim alan kadınların emekleriyle ürettikleri ürünleri ekonomiye kazandırmak gayesini taşımaktadır. Kadınların bilgi ve teknoloji kullanarak emekleriyle ürettiklerini satarak belli bir gelir sağlamaları ve toplum içinde güçlenmeleri amaçlanmıştır. 2016-2017 yıllarında farklı illerde Halk Eğitim Merkezlerinden eğitim alan kadınların 10 ilde 13 bin ürünü online olarak tüketicilere sunulmuş ve proje kapsamında 10 bin kadına ulaşılmıştır (Tiryaki, 2018).

Kadın istihdamını Türkiye’de artırmaya yönelik çalışmalar hala devam etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından istihdam garantili eğitimler de verilmektedir. Bu eğitimlerdeki amaç kadınları belirli alanlarda mesleki beceri kazandırmak ve kadınların ekonomik bağımsızlığını kazanarak kendi ayakları üzerinde durmalarını sağlamaktır. Bu kurslar; saç ve makyaj eğitimi, tekstil sektörü, dikiş ve cilt bakım alanlarından oluşmaktadır. Bu alanda Türkiye’nin farklı illerinde meslek eğitimi alan mezunlara iş garantisi de verilmiştir (Bakkal ve Erdoğan, 2017: 159-176).

2.5. KOSGEB’in Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmalar

Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) erkek ve kadın girişimcilere destek sağlamaktadır. Kendi işini kurmak isteyen kadınlar için hibe ve kredi desteği sağlamaktadır. “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi” KOSKEB ve İŞKUR’un düzenlediği bir eğitim kursudur. Desteklerden istifade etmek isteyen kadınlar burada eğitimlerini ve kurslarını tamamlayıp sertifikalarını almaktadırlar. KOSKEB girişimcilik çalışmaları kapsamında “Girişimcilerin kendi işlerini kurma ve işletme konularında bilgi ve becerilerini artırmak, başarılı iş projelerini ödüllendirmek, girişimcilik faaliyetlerine katılanlar arasında işbirliğini artırmak, yeni faaliyete başlayan işletmelerin en zayıf oldukları dönemde batmalarını engelleyerek ulusal programlar aracılığıyla yeni işletmelerin kurulmasını ve sürdürülmesini sağlamaktır” ifadesiyle çalışmaların amaç ve hedeflerini açıklamıştır. Eskişehir, Mersin, Karadeniz Ereğli, Adana ve Tarsus’taki İş Geliştirme Merkezlerinde (İGEM) bulunan 162 işletmecinin 39’u yani %24’ü kadınlardan oluşmaktadır. 2002-2005 yılları arasında yapılan desteklerden 414’ü kadın yani %30 oranında kadınlar istifade etmişlerdir (KOSGEB, 2019; Toksöz, 2007: 86).

KOSGEB tarafından yürütülen projeler; İş Merkezleri Yoluyla Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi, Yeni Kredi Destek Paketi, İmalatçı Esnaf ve Sanatkârlar İşletme Destek Programı ve İstihdam Endeksli İmalatçı Esnaf Sanatkarlar ve KOBİ Destek Kredisi olup bu projeler kapsamında bankalar kadın girişimcilere destek programları sağlayarak kadın istihdam ve girişimciliğini desteklemişlerdir (Süral, 2014: 279-310).

KOSGEB kadın girişimcilere hibe desteği olarak 50 bin TL'ye kadar destek vermekte, farklı araç gereç, mobilya ve makine ihtiyaçları için 0 faizli 100 bin TL kredi desteği vermektedir. Yürütülen çalışma “Yeni Girişimci, Geleneksel Girişimci ve İleri Girişimci” olmak üzere 3 farklı alana ayrılmaktadır. Desteklenen tutar işletmenin büyüklük ve teknolojik düzeyine göre 300 bin TL'ye kadar çıkabilmektedir. KOSGEB 2018-2019 yılları arasında 220 milyon destek ile 11 bin kadın girişimciye destek vermiştir (KOSGEB, 2019).

2.6. Çok Amaçlı Toplum Merkezi (ÇATOM) ve Girişimci Destekleme Merkezi'nin (GİDEM) Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmaları

Türkiye'nin düşük gelir sahibi ve yoksul bölgesi olan Güneydoğu Anadolu Bölgesinde kalkınmayı sağlama amaçlı GAP Bölge Kalkındırma İdaresi bulunmaktadır. Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) yatırımlarıyla birlikte eğitim, sağlık, tarım ve sanayi gibi tüm sektörlerin geliştirilmesi, yoksulluğun azaltılması, dezavantajlı grup olan kadın ve gençler arasında fırsat eşitliğinin sağlanması için gerekli etkinliklerde bulunmayı hedeflemektedir. Kadınlara yönelik çalışmaları Çok Amaçlı Toplum Merkezi (ÇATOM) ve Girişimci Destekleme Merkezi (GİDEM) yürütülmektedir (Toksöz, 2007: 57-79).

ÇATOM'lar 1995 yılında GAP bölgesinde açılmaya başlamış ve mevcut durumda 9 ilde 47 ÇATOM merkezi olup hedef kitlesi kız ve kadınlardan oluşmaktadır. 2021 yılı itibariyle toplamda 1.000.000 bireye doğrudan ulaşmıştır. Kadınların sorunları için farkındalık yaratmak, bu sorunların çözümleri için fırsat alanları oluşturmak, kamusal alanlara kadınların daha fazla katılımını sağlamak, kadın istihdam ve girişimciliğini artırmak, toplumsal cinsiyet dengesini sağlayarak kalkınma sürecini başlatmak, fırsat eşitliği sağlayarak kadınları güçlenmelerini başlatarak yerel şartlara uygun katılımcılar olmasını sağlamak ve toplumun kalkınmasına yönelik modeller geliştirmek ÇATOM'un genel hedefidir. ÇATOM'da ana ilke kadınlara ne

yapacaklarını değil, hangi koşullar olursa olsun neler yapabileceklerini göstermektir. Farklı alternatifler arasında seçimi kadına bırakmaktır. ÇATOM'lar aşağıda belirtilen 7 ana başlık altında çalışmalarını sürdürmektedir.

1.Eğitim Programları: Okuma-yazma, hane ekonomisi ve beslenme, yasal hak ve medeni hukuk, bilgisayar eğitimi ve öğrenci destekleme programları.

2.Sağlık Programları: Genel sağlık, anne çocuk sağlığı, hijyen, çevre temizliği eğitim programları kapsamında gezici sağlık hizmetleri, kısmi poliklinik, mahalle ve kırsal alanlarda sağlık taraması ve aşı kampanyaları.

3.Gelir Getirici ve Kadın İstihdamı ve Girişimciliğini Destekleyici Programlar:

a) Meslek kazandırmak ve gelir getiren alanlarda bilgi ve beceriyi geliştirmek amacıyla eğitim programları düzenlemek. Bunlar; El sanatları, nakış, tekstil, biçki-dikiş, hediyelik eşya, kuaförlük, güzellik uzmanlığı, kumaş boyama, hamur işleri vb. işlerdir.

b) kadın istihdamının desteklenmesine yönelik girişimcilik eğitimleri, mikro kredi desteği sağlamada aracı olma ve bireysel danışmanlık hizmetleri.

c) Pazarlama ve satışa yönelik etkinlikler: ÇATOM'da üretilen ürünlerin sergi, fuar ve elektronik ortamlarda tanıtımı ve pazarlanması, katalog hazırlanarak satışa sunmak.

4. Okul Öncesi Eğitim Programları: 4-6 yaş aralığındaki gruplar için eğitim programları.

5. Çocuk Okuma Odaları: 4-6 yaş ve 7-14 yaş grubundaki çocuklara yönelik okul öncesi, grup ve açık kapı programları.

6. Sosyal Destek Programları: Resmi nikâh, nüfusa kayıt, yeşil kart vb. alanlarda destek olma, özellikle kız çocuklarını temel eğitim ve açık öğretime yönlendirme, öğrencilere yönelik eğitim bursu bulunup verilmesine aracılık etme, ihtiyaç sahibi bireylere nakdi sosyal yardım sağlama, engelli bireylere tekerlekli sandalye temin etme vb. konularda aracılık misyonu üstlenme.

7. Sosyal Sorumluluk Programları: Eğitime destek kampanyaları, çevre koruma ve ağaçlandırma, mahalle ve köy çalışmaları, sağlık taraması, aşı kampanyaları vb. alanlarda toplum yararına gönüllük esaslı destekler.

8. Kültürel-Sosyal Etkinlikler: Seminer, sosyal etkileşimi sağlama amaçlı toplantılar, sergi, sinema ve tiyatro gösterileri, gezi ve piknik, özel günleri kutlama vb. alanlarda etkinlikler düzenleme (GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, 2023).

GAP-GİDEM ofisleri bulundukları bölgelerde mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler için eğitim, bilgilendirme ve bunlarla birlikte danışmanlık alanında hizmet sunmaktadırlar. Kadın girişimcilerin desteklenmesine yönelik “Fırsat Penceresi” olarak nitelendirilen küçük ölçekli proje alanlarında destek hizmeti bölümü ayrılmıştır. Bulundukları bölgede var olan durumun ve ihtiyaçların tespiti için araştırmalar yapılır, sonrasında her il için girişimcilik planları hazırlanır, eğitimler verilir, danışmanlık hizmeti sunulur ve finansman desteği sağlanır. 2005 yılının sonunda 104 işletmeye destek sağlanmıştır. Kadın örgütlerinin katılımıyla 2004 yılında “Güneydoğu Anadolu Kadın Girişimciliği Danışma Kurulu” oluşturulmuş kurul bölgede bulunan kuruluşlarının kapasitesini artırma ve fon bulmaya yönelik çalışmalar yürütmüştür (Toksöz, 2007: 88).

2.7. Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü’nün Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmaları

Geçmiş 1865 yılına kadar uzanan Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü farklı yaş guruplarını kapsayan kadın eğitime destek veren ve kadınların istihdama katılmalarını sağlayan köklü kurumlardandır.

Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kadın istihdamı ve eğitimi desteklemeye yönelik farklı projeler yürütmüştür. Bu projeler; Beslenme ve Gıda Alanlarında Eğitim ve İşgücüne Yerleştirme Projesi, Yaygın Mesleki Eğitim Projesi, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme (METGE) projesi, Üreten Kadın Projesi, Turistlik El Sanatları Eğitimi Projesi, Hazır Giyim Sektöründe Mesleki Eğitim Projesi, Geleneksel El Sanatlarını Geliştirme Projesi, Cezaevlerindeki İşgücü Kalitesinin Artırılması ve Yaşlı Bakıcıların Eğitimi Projesidir.

“Beslenme ve Gıda Alanda Eğitim ve İşgücü Yetiştirme Projesi” 2005 yılında bitmiş olup toplumu beslenme konularında bilinçlendirme ve gıdanın üretiminden sunumuna kadar olan sektörde bu alanlarda çalışan ve ihtiyaç duyulan kademelerde işgücünü eğitmeyi hedeflemiştir. Gıda sektöründe çalışan ve çalışmak isteyenlere yönelik meslek kurs programları alanında eğitimler verilmiştir. Proje daha çok kadınların istihdam edilmesine yönelik olsa da eğitime katılanların geneli erkeklerden oluşmaktadır. 2005 yılının Şubat-Haziran ayları arasında 316 kadın eğitim almışken eğitim alan erkeklerin sayısı 968’dir (Demir, 2006: 28-34).

METGE projesi 1993-2003 yılları arasında Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatı tarafından alınan kararların belli bir kısmının okul düzeyinde alınmasını sağlayarak çalışma hayatında olan değişimlere okulların hızlı ve daha rasyonel cevap vermelerini sağlamaktadır. Projedeki amaç; eğitim ihtiyaçlarını belirlemek ve programları ihtiyaçlara yönelik geliştirmek, AB standartlarına uygun programlar yapmak, teknolojik imkânları eğitimde kullanmak, nitelikli eleman yetiştirmek, kadın istihdamını sağlayacak imkânlar yaratmak ve girişimciliği desteklemeye yönelik çalışmalara öncelik vermektir. METGE projesi hiç eğitim almayan kadınlara seçtikleri alanlarda eğitim vererek sertifika vermiş ve okulu tamamlamadan bırakmak zorunda kalan kız çocuklarına eğitimler vererek istihdama katılmalarına olanak sağlamıştır (Erhun, 1999).

Üreten Kadın projesi eğitim imkânlarından istifade edememiş, maddi imkânların sınırlı, kırdan kente göç edip gecekondü mahallerine yerleşmiş, bir işi olmayan ya da çalıştığı halde ek gelire ihtiyaç duyan kadın ve kız çocuklarına ilgi alanları ve yetenekleri göz önünde bulundurularak eğitim olanakları oluşturmayı hedeflemiştir. Bu kapsamda proje, kadınlar ve genç kızların yaptığı el işleri ve el sanatlarını tanıtmak, üretilen ürünleri satın alma ve satışını sağlama olanakları sağlayarak kadınları üretici konuma getirmeyi ve böylece şahsi ihtiyaçlarını gidermekle beraber ailelerine ekonomik katkı sağlamaya yönelik faaliyetler yapma imkânı oluşturmayı hedeflemiştir (Bolcan, 2006).

2.8. Kadın Girişimciler Derneği'nin (KAGİDER) Kadın İstihdamına Yönelik Yaptığı Çalışmalar

KAGİDER, gelecekte oluşacak iş dünyasının inşasında, ekonomide etkili kadın girişimcileri yaratmayı ve mevcut kadın girişimcileri destekleyip güçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda KAGİDER çok sayıda proje yürütmüştür. Bunlar; Kadın Fonu, GAP-GİDEM Girişimci Destekleme Merkezleri Projesi, Su Damlası, Kuluçka Projesi, Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezi (KAGİMER) ve Kadından Kadına Köprü Projesi.

Kadın Fonu Türkiye'de ulusal ve uluslararası kurumların kaynak yaratması, bu kaynakların toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamına ulaşılması, kadınların ekonomik, sosyal-kültürel ve siyasal olarak güçlenebilmeleri için faaliyetler yürüten STK'lara ulaşmayı hedeflemektedir. Bu proje kapsamında bir havuz oluşturulmakta dünya kurum

ve firmaları bu havuz fonuna desteğini sağlamaya yönelik çalışmalar yapıp, sağlanan fonları Türkiye genelinde bulunan kadın sivil toplum örgütlerine aktarılmasını ve bu kapsamda kadınların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışmaları desteklemektedir (TİSK, 2006: 200).

KAGİDER, Ankara, İzmir, Kayseri, Bursa, Denizli, Adana ve Gaziantep gibi farklı illerden “Kadın Girişimci İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı” seçmek için adayları eğitim ve koçluk süreçlerinde desteklemek gayesiyle bir araya getirmiş ve işbirliği oluşturarak faaliyete geçirmek amacıyla “Su Damlası” projesini yapmıştır. Projenin hedefi girişimci kadınlara bölgede yüksek standartlarda yerel kaynakları kullanarak danışmanlık hizmeti vermek, bölgede bulunan şirketlerin personel ve eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve istihdama katkı sağlamaktır.

Kadın Girişimci İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı bireylere eğitimler vererek girişimci kadınlar ile birlikte kurumlara yönlendirilme ihtiyacı olan kişilere insan kaynakları yönetimi ve eğitim alanında hizmet sunularak danışmanlık alanını rekabet olmadan uyumlu bir şekilde oluşturmaktadır. Girişimci kadın adaylardan beklenen ise kadın istihdamının artırılmasını sağlamaktır. 2005-2006 tarihlerinde sürdürülen Su Damlası Projesi “İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı” olarak birinci faz değerlendirmesinde 17, ikinci faz değerlendirmesinde ise 8 toplamda da 25 kadın girişimci yetiştirmiştir. 1000 kişi mecburi hizmet kapsamında “Meslek ve Kariyer Danışmanlığı” ve “Girişimcilik” seminerleriyle eğitim almıştır. KAGİDER, Avrupa Birliği Aktif İşgücü Programı kapsamında 175.000 Euro İŞKUR’dan almış olup toplam proje bütçesi 195,000 Euro’dur (KAGİDER, 2023).

KAGİDER, AB Aktif İşgücü Programı kapsamında “Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezi” KAGİMER projesiyle kendi işletmesini kurup ve geliştirmek isteyen kadın girişimcilere eğitim, ofis hizmetleri ve danışmanlık sağlayarak kadınlar arasında girişimciliği özendirmeyi amaçlamaktadır. Düzenlenen proje kapsamında her yıl 60 kadına girişimcilik, işletme yönetimi, iş planı hazırlama, iletişim, satış-pazarlama, finansal yönetim ve dış ticaret alanlarında eğitim verilmekte ve eğitimi tamamlayan girişimci kadınlardan iş planı hazırlamaları istenmektedir. Yapılan değerlendirme sonucunda 5 girişimci kadına işletmelerini KAGİMER kapsamında kurmaları ve KAGİMER bünyesinde bulundukları sürede danışmanlık hizmetinden istifade etmeleri sağlanmakta ve eğitime katılan kadınlardan 40 kadına da çeşitli işletmelerde istihdam edilmelerini sağlamak için çalışmalar yürütmektedir (Özer, 2005: 5).

KAGİDER yürüttüğü projeler dışında “İş’te Kadın Koalisyonu” ve “AB Yolunda Kadın Bilgi Ağı” olmak üzere yeni projeler yürütmektedir. “İşte Kadın Koalisyonu” projesi Türkiye’nin 7 bölgesinde girişimci kadın dernekleri ve iş kadını oluşturmak için yılda dört kere etkinlik düzenleyerek seslerini duyurmak bu kapsamda kadınların eğitim, sosyal ve kültürel alanlarda yetkinleşmelerini sağlamak, toplumda statülerini yükseltmek, iş yaşamındaki sorunlarına çözümler aramak ve bunlara yönelik lobi çalışmaları yapmayı hedeflemektedir. “AB Yolunda Kadın Bilgi Ağı” projesiyle KAGİDER’i müzakere sürecine dâhil etmek ve bu süreçte kadın konularını ele alıp bilgi alışverişinde bulunmak üzere İspanya, Romanya ve Bulgaristan olmak üzere farklı AB ülkelerinin kadın dernekleriyle bir araya gelerek yol haritası oluşturmayı hedeflemektedir (TİSK, 2006).

KAGİDER “Türkiye’de 100 Kadın Girişimci İçin Yatırım Hızlandırma Programını” farklı sektörlerde çalışan kadın girişimcilerden işini geliştirip büyütmek isteyenler için dijital eğitim, mentorluk ve yatırımcılara yönelik iletişim alanı oluşturarak işyerlerini desteklemeyi amaçlayan 4 aylık bir projedir. Proje U.S. Mission Turkey Grants Programı kapsamında ABD Büyükelçiliği tarafınca desteklenmektedir. Proje kapsamında katılımcılara haftalık eğitimler verilmektedir. Önümüzdeki süreç içinde ABD’li kadın girişimcilerle B2B görüşmesi gerçekleştirilecek ve girişimci kadınları yatırımcılarla buluşturmak amacıyla “Demoday” düzenlenecektir (KAGİDER, 2023).

2.9. Teknolojide Kadın Hareketi

Türkiye Bilişim Vakfı (TBV), Türkiye Vodafone Vakfı ve KAGİDER işbirliğiyle “Teknolojide Kadın Hareketi Programı” düzenlemiştir. Bu çalışmadaki amaç, Türkiye’de bulunan kadınların iletişim teknolojisinin sağladığı fırsatlarıyla tanıştırma, iş hayatına aktif katılımlarını sağlama ve girişimcilik potansiyellerini artırarak farkındalık oluşturmayı hedeflemektedir. Cherie Blair Vakfı ve dünya GSM Birliği Kalkınma Fonu’nun ortaklaşa gerçekleştirdiği Women (Kadın) alanını Türkiye’de sağlamaya çalışmaktadır. Bu proje 4 aşamadan oluşur. İlk etapta Türkiye’de kadınların kullandıkları teknoloji alanlarını tespit etmek ve buna yönelik ihtiyaçlara çözüm önerileri sunar. İkinci aşamada tespit edilen ihtiyaçlar yönelik iletişim teknolojilerine yönelik eğitimlerin verir. Üçüncü aşamada alınan eğitimleri başarıyla tamamlayan kadınlar için istihdam ve girişimcilik imkânları sunar. Son aşamada ise

teknolojiyi başarılı şekilde kullanan kadınları ödüllendirir. Teknolojide Kadın Hareketi projesi kapsamında eğitimlerini alan kadınların kendi görüşlerini beyan edebilmeleri için, “Cansuyu Sermayesi” desteği sağlanmaktadır. 2012 yılında düzenlenen yarışmada üç kadına destek verilmiş, 1300 kadına girişimcilik, teknoloji, kişisel gelişim, pazarlama ve okuryazarlık eğitimleri verilmiştir (Ortaç, 2019: 137).

2.10. 1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve TOBB tarafından desteklenen “1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor” projesi, kadın istihdamını ve girişimci kadınları desteklemeyi hedeflemiştir. Proje kapsamında 1071 kadın girişimciye eğitimler verilip ardından sertifikaları verilmiştir. Sertifikayı alan kadınlar, KOSGEB’in hibe yardımı olan 30 bin TL desteği almaya hak kazanıyor. Proje kadınların iş hayatına katılımını artırmakta, sahip olduğu haklar konusunda farkındalık oluşturmakta, aktif olarak toplumsal alanda karar almada katkı sağlamakta ve istihdama katılarak ülke ve aile ekonomisine katkı sağlamaktadır. Katılım şartı olarak 18 yaş üstü herhangi bir işyeri olmayan ve kendi işini kurmak isten kadınlara destek sağlamaktadır. 1 hafta süren ön hazırlık eğitiminde kadınların iş hayatında karar almalarını sağlama, hakları konusunda bilinçlendirme, kadın örgütlenmesine katkı sağlama, iletişim ve toplumsal cinsiyet rollerinde farkındalık oluşturmaya yönelik eğitimler verilmektedir. Proje kapsamında 1071 kadının iş hayatına katılımı sağlanmıştır (Tepav, 2023).

2.11. Kadın İstihdamına Yönelik Verilen Teşvik ve Krediler

2.11.1. Kadın İstihdamında Mikro Kredi Desteği

Mikro kredi, özelde düşük gelirli insanların öncelediği, düzenli gelir sağlayarak geçimlerini sağlamak amacıyla işletme kurmak isteyen bireylere devletin kurumları ve özel kurumlar tarafından verilen kredi finansal destek imkânı sağlar. Mikro Krediyle bireylerin işletme açmaları, bu işletmeleri geliştirip büyütmeleri ve istihdama katkı sağlamaları amacıyla personel çalıştırmaları beklenir. Özellikle kadınlara verilen Mikro Kredi desteği kadınların istihdama katılmaları için önemlidir. Mikro Kredi desteğiyle kadınlar kendi işletmelerini kurma, düzenli gelir elde etme imkânına erişebilir ve istihdama katkı sağlayabildikleri için toplumda kadınların durumlarında iyileşmeler

sağlayabilir. Türkiye’de verilen Mikro Kredi uygulamalarıyla kadın girişimcilerin kendi işletmelerini kurma ve geliştirme olanaklarına ulaşmaları hedeflenmektedir (Karakoç, 2022:83-85).

Türkiye’de “Yoksulluğu Azaltma Projesi” 2002 yılında “Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı” tarafından kadınlara Mikro Kredi verme gayesiyle kurulan ilk işletme MAYA Mikro Ekonomik Destek işletmesidir. Yabancı sermayeli bir işletme olan Grameen Bankası, Türkiye İsrافی Önleme Vakfı aracılığıyla Mikro Kredi desteği vermiştir. Bu proje zamanla büyümüş ve vakıf Türkiye’de şubeler açmaya başlamıştır. 2003 yılında iki şube ile 142100 TL kredi desteği sağlarken 2010 yılında beş şube çıkarak 40467 bireye toplamda 74122621 TL Mikro kredi destek imkânı sağlamıştır. Türkiye’de Mikro Kredi veren diğer kurum ve projeler; Mikro Krediyile Topluma Destek Projesi, Sosyal Riski Azaltma Projesi ve İl Özel İdareleridir. Bu kurum ve projeler kapsamında çok sayıda kadın kredi imkânına erişmiş ve 67 ilde 107 şube ile toplamda 14 bin kadına Mikro kredi desteği sağlanarak girişimcilik alanında desteklenmiştir. İlk Mikro Kredi uygulaması 2016’da olup geçen süre boyunca 38837 kişiye kredi imkânı sağlanmış toplamda yaklaşık 569 milyon TL destek verilmiştir (Özmen, 2012: 109-130).

Mikro Kredi desteği “hayalindeki işi anlat” mottosu ile 5 kadın bir araya gelerek isteklerini anlatır. Böylece bir haftalık kurs eğitiminden sonra kredi alma olasılığına sahip olabilirler. Krediyeye başvuran bireyler 500-1000 Lira arasında kredi alabilmekte ve kredisini düzenli ödeyenlerin limitleri artırılmaktadır. Türkiye’de küçük sermayeler ile kadın girişimcilerin desteklenmesi ve işyerlerini büyütme imkânına erişebilmeleri maddi durumu düşük yoksul kadınlar için bir umut ışığı olmuştur. Kadınlarda yoksulluğun yaygın olmasından dolayı, bu kredi kadınlara daha yaygın olarak verilmektedir. Bu desteklerle halka sosyal ve ekonomik anlamda katkı sağlamakta, kadınların güçlenip kendi ayakları üzerinde durmaları sağlanmaya çalışılmaktadır. (Ortaç, 2019: 130).

2.11.2. Girişimci Kadınlara Yönelik 100 Bin Liralık Destek

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı toplumun yarısını oluşturan kadınların istihdamda yer almaları gerektiğini vurgulayarak kadın istihdamını artırmaya yönelik 5 bin yeni kurulan işletmeye başlangıç olarak 30 Bin TL hibe, 4 yıl vadeli faizsiz şekilde 70 Bin TL verilmesine yönelik çalışmalar yapmıştır. Proje kapsamında iş geliştirme

merkezleri açılmıştır. Bu merkezlerde kadınlar için eğitimler verilerek kadınları piyasa şartlarına hazırlamaktadır. 3 yılın sonunda kadınlar iş piyasasına girmeye hazır duruma getiren bu proje kapsamında 10 bin 850 kadın girişimci eğitimlerden istifade etmiştir (Bakal ve Erdoğan, 2017).

2.11.3. Halk Bankası’nın Kadın Girişimcilere 30 Milyon Euro Kredi Desteği

“Kadın Girişimci İlk Adım Kredisi” projesi Halk Bankası tarafından girişimciliği teşvik etmek, istihdama katılımı artırmak ve girişimci olmak isteyen kadınların işgücüne katılmalarını desteklemek amacıyla başlatılan bir proje olmuştur. İlk defa iş kurmak isteyen ve 1 yıl süreyi aşmayıp ticaret çalışmalarında bulunan kadın girişimcilerin istifade etmesi için bu destek kredisi açılmıştır. Bu kredinin ödemesi 6 ay ile 1 yıl ödemesiz ve 60 ay vadeli eşit taksitler şeklinde olmuştur. Verilen kredi limiti kadın girişimcilerin eğitim ve tecrübesine bağlı olarak değişmiş ve verilecek asgari kredi limiti 95.000 TL olarak belirlenmiştir.

Kredinin başvuru şartları şu şekildedir: başvuru yapan bireylerin 50 yaşını aşmamış olması, gerçek kişiler ve hisselerinin toplamı en düşük %51 oranında olan kadınların tüzel kişi olması, kadının kendi adına bir iş yerinin olmaması ve bulunduğu alanda ekonomik çalışmalarının 1 yılı geçmemiş olması. Bununla birlikte kadın girişimcilerin krediden yararlanabilmesi için işletmeyi kurmuş olma şartı taşınması gerekecek. Keza işyeri açmak yerine ikametgâhını işyeri olarak kullanmak isteyen kadın girişimcilerin vergi dairesinde kayıt oluşturması gerektiği ve vergiye tabi tutulduğuna dair belge getirmesi ve en az ilkokul mezunu olma şartı aranmıştır.

Kadın girişimcilere sağlanan bu kredi desteğinden kadınlar rahat bir şekilde istifade edebilmişlerdir. Bu kapsamda birçok kadın kendi işini kurmuş ve kadın istihdamının artmasında olumlu katkı sağlamıştır (Karakoç, 2022: 80-90).

4. ALAN ARAŞTIRMASI: BATMAN'DA KADIN İSTİHDAMI

1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Batman'da kadın istihdamına yönelik yapılan kurumsal çalışmaları ortaya koymak ve yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerden yola çıkarak bu çalışmaların kadın istihdamında niteliksel bir artış için yeterli olup olmadığını toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirmektir. Bu bağlamda temel olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Batman'da bulunan kurumların kadın istihdamına yönelik çalışmaları nelerdir?
- Bu çalışmalar, kadın istihdamını nitelikli biçimde artırmaya yeterli midir?
- Batman'daki kurumların kadın istihdamına yönelik çalışmaları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifine sahip midir? Cinsiyet eşitliğini sağlamaya odaklanan faaliyetler yürütülmekte midir?

2. Araştırmanın Önemi

Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranları birçok ülkenin gerisinde kalmaktadır. Kadın istihdamının düşük olması, kadınların güçlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına engel olurken, ülke ekonomisini de olumsuz olarak etkilemektedir. Kadın istihdamına yönelik yapılan çalışma ve politikaları, kadın istihdamını etkileyen unsurları incelemek ve kadın istihdamının önemini vurgulamak açısından bu çalışma önem taşımaktadır. Araştırma, Batman'da kadın istihdamının durumunu, ilgili kurumların kadın istihdamına yönelik çalışmaları üzerinden bilgi edinme ve anlama amacını taşımaktadır. Kadın istihdamına yönelik çalışma ve politikaların yetersizliği kadın istihdamının düşük seviyelerde seyretmesine neden olmaktadır. Bu anlamda Türkiye geneli ve Batman ili genelinde kadın istihdamının genel bir haritasını çıkarmak, buna yönelik yapılan çalışmaları inceleme gereksinimi duyulmaktadır. Türkiye'de kadın istihdamının durumu ve buna yönelik yapılan çalışmalar olmakla birlikte Batman'da bulunan kurumların kadın istihdamına yönelik etkinliklerinin inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı Türkiye geneli

ve Batman özeli kadın istihdamının durumunu ortaya koymak, buna yönelik politika ve çalışmaları incelemek, var olan eksikleri tespit etmek ve bunların giderilmesine yönelik önerilerde bulunmak zorunlu ve önemlidir. Kurumların verilerinin aktarılması ve eksikliklerin tespit edilmesi bu anlamda önem taşımaktadır. Bu yüzden bu araştırma alana katkı sağlayacak özgün bir çalışmadır.

3. Araştırma Alanı

Alan araştırması Batman'da gerçekleştirilmiştir. Batman; Dicle Nehri, Batman ve Garzan çayları arasında bulunan alanda kurulmuştur. Batman ismi eski dönemlerden Orta Çağ'dan günümüze kadar kullanılan kendi içinde barındırdığı Batman Çayıyla bütünleşen bir isimdir. 1940'lı yıllarda İluh köyünü güneyden saran Raman Dağlarında petrol bulunmuş, Batman ilinin merkezinde 1944 yılında demir yolu ulaşmış, 1947 yılında bucak ve 1957 yılında ilçeye dönüşmüştür. İl olma tarihi 16 Mayıs 1990 olup Hasankeyf, Kozluk, Sason, Gercüş ve Beşiri ilçeleri bağlanmıştır. Batman ilinin 2022 yılı nüfusu 634.491'dir. Nüfusun 320.901 (%50,58)'i erkek, 313.590 (%49,42)'i kadınlardan oluşmaktadır (Batman Nüfusu 2022; Batman Valiliği, 2023). İlin toplam nüfusunun %80'i kentlerde, %20'si ise kırsal alanlarda yaşamaktadır. Batman istihdam oranının en düşük olduğu bölgelerden biridir. Bu çalışma, Batman'da kadın istihdam oranını incelemek kadın istihdamına yönelik çalışmaları ortaya koymak ve bu çalışmaların eksik yönleri tespit etmek açısından önemlidir.

3.1. Batman'da Sektörel Yapılanma ve İşgücü Piyasası

Türkiye'nin önemli yeraltı kaynaklarından olan petrol, Batman ilinin var oluş sebebi olarak nitelendirilebilir. 1940'lı yıllarda bir köy olan Batman, petrolün bulunmasıyla Türkiye nüfusu açısından en büyük 35. şehir konumuna gelmiş, petrol ve petrole yönelik ekonomik faaliyetler Batman ilinin sanayi omurgasını oluşturmuştur. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde illerin sanayi işletmelerinin dağılımına bakıldığında sanayi işletme sayısı en fazla olan il Gaziantep %54,3 iken Batman %3,8 ile bölgede 6. sırada yer almaktadır. Batman'da petrol, kimya, tekstil, plastik, gıda, inşaat ürünleri ve tarıma dayalı sanayi sektörleri faaliyet göstermektedir.

Batman ili genel olarak tarım ve hayvancılığa yönelik faaliyet göstermekte olup, genel olarak küçük esnaf ve işletmelerden meydana gelmekte; tekstil giyim, tarım-

hayvansal ürünler, gıda maddeleri ve elektronik ürünlerin tüketiminden oluşmaktadır. Batman'da ticari faaliyetlerin gelişme potansiyeli daha çok eğitim-deneyim ve pazar büyüklüğünün etkili olduğu görülmektedir. Batman ili sanayi işletmelerinin çalışan personel sayısına göre incelendiğinde, %38,83'ü küçük, %29,67'si orta, %28,21'i mikro ve %3,30'u büyük ölçekli işletmelerdir. Batman ilinin sektörel dağılımında ilk sırayı %28,94 ile giyim eşyası, %15,38 ile ikinci sırayı gıda ürünleri, üçüncü sırayı ise %14,65 ile metalik olmayan mineral ürünleri takip etmektedir.

Batman sanayi sektörü istihdam oranları incelendiğinde ilk üç sırada %66,50 ile giyim eşyası, %10,60 ile mineral ürünler, %4,98 ile tekstil ürünleri yer almaktadır (Batman İl Sanayi Durum Raporu, 2019).

Batman'ın Ortadoğu pazarlarına yakınlığı, erişiminin kolay olması, yeterli alt yapı hizmetlerinin olması, güvenli yatırım alanının olması, işgücü arzının yüksek olmasıyla beraber tarıma dayalı sanayi, inşaat ürünleri ve tekstil gibi gelişen sektörlerin bulunduğu rekabetin olduğu modern teknolojiyi takip eden çevre odaklı sürdürülebilir sanayi kenti olma yolunda gelişme göstermektedir. Batman'da faaliyet gösteren firmaların %30'unu gıda, %23'ünü inşaat ürünleri ve %14'ünü de tekstil- hazır giyim oluşturmaktadır.

Batman Türkiye'nin ham petrol üretiminin %71'ini karşılamaktadır. Batman petrol rafinesi yıllık olarak 1.1. milyon ton ham petrol işleme kapasitesine sahiptir. TPAO ve TUPRAŞ 1954 yılından beri Batman'da faaliyet göstermekte ildeki sanayi, üretim ve iş kültürünün oluşmasına katkı sağlamakta ve girişimci insan kaynağının bulunmasında ili cazibe merkezi haline getirmektedir (DİKA, 2023).

2020 yılında 9 Ekim, 6 Kasım tarihlerinde Batman İli İşgücü Piyasası Araştırması çalışmasında 414 işletmeden veri toplanmış ve bu işletmelerde 20 ve daha fazla çalışanı olan 17 sektörü kapsamıştır. Bu sektörler; İmalat, Toptan ve perakende ticaret, İnşaat, Ulaştırma ve depolama, Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, Eğitim, İdari ve destek hizmet faaliyetleri, Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağılımı, diğer hizmet faaliyetleri, Gayrimenkul faaliyetleri, Madencilik ve taş ocakçılığı, Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor, Bilgi ve iletişim'dir. Batman'da 20 ve üstü personeli bulunan sektörlerin toplamda 32.376 personeli olduğu tespit edilirken bunlardan 23.012 çalışan erkek, 9.364 çalışan ise kadınlardan oluşmaktadır. Türkiye geneli açık iş oranı %1,1 iken, Batman açık iş oranında Türkiye'nin gerisinde kalmaktadır. Açık iş oranının en yüksek olduğu sektör %1,4 ile imalat sektörüdür. İkinci meslek gurubu ise Sanatkârlar ve İlgili İşlerde

Çalışanlar meslek gurubudur. Eğitim düzeyi talep edilmeyen açık işlerin yüzdelik payı ise 96,7'dir.

Batman'da istihdamda güçlük çekilen meslek sektöründe birinci sırada İmalat sektörü iken bu sektörün meslek gurubunda ise Dokuma Konfeksiyon Makineci mesleğidir. Bu sektör yeterli iş tecrübesi olmamasından dolayı güçlük çekilmektedir.

TÜİK verileri Türkiye İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırılmasında TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesini oluşturan Batman'ın da içinde bulunduğu verilere göre bölge nüfusu 1.439.000 kişidir ve nüfusun işgücüne katılımı %43,5'tir. 2019 yılında Batman'da işsizlik oranı %30,9 olarak tespit edilmiştir. 2020 yılında İŞKUR'a 4.317 kişi açık iş (işverenlerin talep ve ihtiyaçları doğrultusunda çalışabileceklerini açıklayan çalışma şekli) ilanında bulunmuştur. 2020 yılında kayıtlı işsizlerin sayısı 40.511 iken kadınların oranı %40,5, gençlerin oranı (18-24) ise %42 seviyesindedir. Batman'da İmalat sektöründeki işyeri oranı %45,2 seviyesinde olup işgücü piyasasında önemli yer tutmaktadır. Kadın çalışanların bulunduğu sektörler arasında en fazla kadın istihdamının olduğu sektör %69,7 imalat sektörüdür.

Part-time çalışma, esnek çalışma şekli olup genel olarak kadınlar ve gençler tarafından tercih edilmektedir. Batman'da part-time çalışması olan işletmelerin oranı %9 iken, insan sağlığı ve sosyal hizmetler alanındaki çalışmalarda bu oran %50 düzeyindedir. Part-time çalışmada ikinci sırayı %30,8 ile idari ve destek hizmetleri alırken üçüncü sırayı %20,8 ile ulaştırma ve depolama işi takip etmektedir.

Batman'da part-time çalışanı olmayan işletmelerde kadın çalışan oranı %28,6 iken part-time çalışan işletmelerde çalışan kadın oranı %30,4 seviyesindedir. Ülke genelinde part-time çalışanı olmayan işletmelerde kadın oranı %25,5 iken, part-time çalışanı olan işletmelerde bu oran %37,2'dir. Hem ülke genelinde hem de Batman ili genelinde part-time çalışma şekli kadın istihdamına olumlu etkisi vardır.

Batman'da vardiyalı çalışan işletmelerin oranı %33,3 iken Türkiye genelinde bu oran %35,6'dır. Batman'da vardiyalı çalışmanın olduğu sektörler; gayrimenkul faaliyetleri, elektrik, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı, gaz ve konaklama ve yiyecek dağıtımıdır. Kadınların gece vardiyasında çalışmalarına yönelik düzenlemelerin olmasından dolayı vardiyalı çalışmada erkekler daha yaygın olarak çalışmaktadır.

Vardiyalı çalışan işletmelerde erkek oranı %76,4 iken bu oran kadınlarda %23,6 seviyesindedir. Batman'da bulunan işletmeler arasında ihracat yapanların oranı %14,7 düzeyindedir. İmalat sektöründe ihracat yapan işletme oranı %26,9 iken ikinci sırayı

toptan ve perakende almaktadır. Türkiye genelinde ihracat yapan 20 ve üstü çalışanı bulunan işletmelerde bu oran %59,8, imalatı ise bu oran %36,1'dir.

Batman'da yapılan araştırmaya göre mesleki, bilimsel ve teknik çalışmalar, insan sağlığı ve sosyal hizmetler, kültür, madencilik, gayrimenkul, bilgi ve iletişim gibi sektörlerin tamamı İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmaktadır. İl genelinde İŞKUR hizmetlerinden yararlanma oranı %69,7 - %78 aralığında değişmektedir.

Sektörel dağılımda çalışanların en fazla olduğu sektör imalat, toptan ve perakende ticaret ile idari ve destek hizmet çalışmalarıdır. Kadın istihdamının en yüksek olduğu sektör imalat sektörüdür. Bu sektörde kadın çalışanların oranı %69,7 düzeyindedir. Sonraki sırayı insan sağlığı ve sosyal hizmetler takip etmektedir. Burada ise kadın çalışan oranı %49,7 seviyesindedir (İŞKUR, 2020).

TÜİK 2021 yılı TRC3 işgücü statikleri incelendiğinde işgücüne katılım oranı %42,7, istihdam oranı %29,9 ve işsizlik oranı 29,8'dir. İŞKUR 2022 yılının Ocak-Eylül döneminde 3.671 kişiyi işe yerleştirmiş olup bu sayının kadın oranı %52,6 seviyesindedir. Batman'da işe yerleştirilen meslekler incelendiğinde ilk sırayı 1.602 kişi ile Dokuma Konfeksiyon Makineciliği iken toplam yerleştirme sayısında bu %43,6 oranı oluşturmaktadır. İkinci sırada Konfeksiyon işçisi ve Makinecisi (Dikiş) mesleği takip etmektedir. Kadın ve erkekler ağırlıklı olarak tekstil sektöründeki mesleklere yerleştirilmektedir (İŞKUR, 2022).

Batman ilinde 2022 Eylül sonu ile birlikte kayıtlı işsiz oranı 46.171 iken bu sayı içinde kadın oranı %42,5; 18-21 yaş aralığındaki gençlerin oranı ise %35,2'dir. En fazla kayıtlı işsizliğin olduğu mesleklerin başında temizlik görevlisi gelmektedir. Bu alanda kuruma kayıtlı 10.271 işsiz bulunmaktadır. Bu oran kayıtlı işçiler arasında %22,2'yi oluşturmaktadır. Sıralamayı Beden İşçisi ve Dokuma Konfeksiyon Makineci meslekleri takip etmektedir.

2022 yılı Ocak-Eylül döneminde Batman'da 371 aktif işgücü programı yapılmış olup 4035 kişi programa katılmıştır. Katılımcıların içindeki kadın oranı %46,2 iken erkek oranı %53,8 seviyesindedir. En yüksek aktif işgücü programları, Dokuma Konfeksiyon Makineci, Konfeksiyon işçisi ile Makineci mesleklerinde düzenlenmiştir. Batman ilinde tekstil sektörünün yaygınlaşması ile birlikte işgücü bu yöne kaymıştır.

Batman'da sosyo-ekonomik yapıya bağlı olarak tekstil sektörü yatırımları sebebiyle 2022 yılında 602 işletmesinde veriler derlendiğinde bu işletmelerde 43.453 çalışan tespit edilmiştir. İşletmelerin sektörel dağılımı incelendiğinde İmalat 269, İnşaat 102, Toptan ve perakende ticaret 83, Ulaştırma ve depolama 36, Konaklama ve yiyecek

hizmeti faaliyetleri 25, Eğitim 20, İdari ve destek hizmet faaliyetleri 17, İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri 14, Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler 13, Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım 6, Diğer hizmet faaliyetleri 5, Bilgi ve iletişim 4, Gayrimenkul faaliyetleri 3, Madencilik ve taş ocakçılığı 3, Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor 1 işletmeye sahiptir.

Batman’da İmalat sektörünün önemi bu araştırmada ortaya çıkmaktadır. Çalışma kapsamına giren işletmeler içinde İmalat sektörünün oranı %44,7 seviyesindedir. Batman’da 20 ve üzeri istihdama sahip işletmeler içerisinde istihdamda öncü sektörler İmalat, Toptan ve perakende ticaret ile İnşaat sektörleridir. Batman İşgücü Piyasası Araştırma sonuçlarına göre araştırmayı kapsayan işletmeler arasında çalışan erkek oranı %68,8 iken kadın oranı %31,3’tür. Kadın istihdamının en yüksek olduğu sektör de imalat sektörüdür (İŞKUR, 2022).

3.2. Araştırma Kapsamında Görüşülen Kurumlar

3.2.1. Batman Valiliği

Batman 1990 yılında Türkiye’nin 72. ili olmuştur. 620 bin nüfuslu Batman ili; Beşiri, Kozluk, Sason, Hasankeyf, Gercüş ilçelerinden oluşmaktadır. 1991 yılında Tuncer Pençinerler’in Batman valisi olarak atanmasıyla valilik hizmetleri başlamıştır. Batman valilik hizmetleri, İl Jandarma Komutanlığı, İl Emniyet Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü, İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, İl Özel İdaresi, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, Batman Defterdarlığı, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Müdürlüğü, Batman Doğa Koruma ve Milli Parklar Müdürlüğü, Batman Tapu Müdürlüğü, Batman İl Müftülüğü, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü, İl Sanayi ve Teknoloji Müdürlüğü, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, İl Tarım ve Orman Müdürlüğü, İl Göç İdaresi Müdürlüğü, İŞKUR, Batman TEİAŞ, Batman DHMİ, TPAO, 112 Acil Çağrı Merkezi Müdürlüğü, İl Sivil Toplumla İlişkiler Müdürlüğü, İl Nüfus ve Vatandaşlık Müdürlüğü ve Batman Kadastro müdürlüğünden oluşmaktadır (TC. Batman Valiliği, 2023).

3.2.2. Batman Belediyesi

Mahalli idareler, Anayasanın 127. maddesinde “il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, genel kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileri” olarak tanımlanmaktadır. Yerel yönetim birimlerinden biri olan belediyelerin kuruluş amacı halkın yerel ve ortak ihtiyaçlarını karşılamak olup, farklı mevzuat düzenlemeleri kapsamında görev ve hizmetlerini yerine getirmekte, birçok sorumluluk üstlenmektedir. Belediyenin görev ve sorumlukları şu şekildedir: İmar, ulaşım kentsel alt yapı, çevre ve çevre sağlığı, su ve kanalizasyon, zabıta, itfaiye, defin ve mezarlık, acil yardım, kültür ve sanat, turizm, coğrafi ve kent bilgi sistemi, kurtarma gençlik ve öğrenci yurtları, sosyal hizmet ve yardım, meslek ve beceri kazandırma, nikâh, kadın ve çocuklar için konuk evi, okul binalarının bakım, onarım ve inşası (Batman Belediyesi, 2023).

3.2.3. Kadın ve Aile Destek Merkezi

Batman Belediyesinin birimlerinden Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğün bünyesinde olan Kadın ve Aile Destek Merkezi özelde şiddete maruz kalan ve kalma ihtimali olan kadınlara, hukuki, sosyal ve psikolojik hizmetleriyle 2021 yılında faaliyet göstermeye başlamıştır. Halen aktif olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

3.2.4. İŞKUR

Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde (TBMM) 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Kanun’un 05.06.2023 tarihinde kabul edilmesi ve sonrasında Resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmesiyle İŞKUR kurulmuştur. İŞKUR’un kuruluş amacı istihdamın geliştirilmesi, korunması, işsizliğin önüne geçilmesi ve işsizlik sigortası faaliyetlerini yürütmek üzere kurulmuştur. Klasik olarak iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanında aktif ve pasif istihdam politikaları uygulayacak yapıyı oluşturmaktadır. Katılımcı ve sosyal diyalogu merkeze alan, Türkiye’nin istihdam politikalarının oluşturmada sosyal tarafların ağırlıkta olduğu, kamu ve Üniversite Temsilcilerinin bulunduğu Genel Kurulu vardır. Kurumun, en yüksek yönetim, yetki, karar ve sorumlulukları taşıyan, işçi, işveren, sanatkârlar ve esnaf temsilcilerinin de yer aldığı

Yönetim Kurulunu oluşturmaktadır. İŞKUR İşgücü piyasasının belirlenmesinde ve uygulanmasında öncülük eden, yenilikçi, rasyonel ve kapsayıcı tedbirlerle işsizlikle mücadele etmekte ve kamu kurum hizmetlerini artırmada önemli bir kurumdur. İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasında insanı merkeze alarak istihdam politikaları geliştirmek, işgücü arz ve talebi eşleştirmek, işsizlikle mücadele etmek, işgücünde meslek ve beceriyi artırmak, istihdam edilebilirliği artırmak, işini kaybeden bireylere gelir desteği sağlamak ve istihdama yönelik tedbirleri geliştirmek hedef ve misyonlarını taşımaktadır (İŞKUR, 2023).

3.2.5. KOSGEB

1990 yılında 3624 sayılı kanun ile kurulan KOSGEB 2009 yılına kadar imalat sanayi KOBİ'lerine hizmet ve destek vermiştir. Zamanla Türkiye'de imalat ve sanayi sektörü dışında diğer sektörlerin de üretme, istihdam yaratma ve ekonomik katma değer artması ve potansiyelin artması ve taleplerin artmasında dolayı KOBİ'leri de kapsayan KOSGEB hedef kitlesini genişletmiştir. KOSGEB Kuruluş Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Yönelik Kanunu'nun değişmesiyle hizmet ve ticaret sektörlerinde bulunan KOBİ'ler de KOSGEB kitlesine dâhil edilmiştir. KOBİ'lerden sorumlu ulusal kuruluş olarak KOSGEB Kurumu olmuştur. 2017 yılıyla birlikte, KOSGEB, yerli üretimi temel alarak teknolojik alanlar da ve sanayi sektöründe işletmelerin desteklenmesinde ağırlıklı olarak faaliyet göstermeye başlamıştır. Halen yerli ve milli imkânları kullanarak teknoloji merkezli üretim faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için desteklerine devam etmektedir. KOBİ ve girişimcileri teknolojik, yenilikçi ve rekabetçi yapıya ulaşmalarını sağlamak için ekonomik ve sosyal kalkınmayı artırmak için çalışmalarını sürdürmektedir (KOSGEB, 2023).

3.2.6. Dicle Kalkınma Ajansı

Dicle Kalkınma Ajansı (DİKA), TRC3 Düzey 2 Bölge illerinden, Mardin, Batman, Siirt ve Şırnak'ta kalkınmanın sağlanması, sürdürülebilir olarak devam etmesi, bölgeler arasında gelişmişlik farklarını azaltmak, gelişmenin hızlandırılması ve yerel ve bölgesel faktörlerin geliştirilmesi amacıyla çalışma programları hazırlamakta ve faaliyetlerini sürdürmektedir. Bulunduğu bölgede iş birliğiyle yerel kurumsal kapasiteyi geliştirmek, bölgesel kalkınmada yenilik ve değişimi öncülük etmektedir. Teknik ve

uzmanlık alanlarını kullanarak etkin yönlendirmede bulunmakta, var olan tüm aktörlerin kalkınmasında ve müreffeh bölgeye dönüştürmede önemli bir kurumdur.

4. Alan Araştırmasının Yöntemi ve Uygulanması

Tez kapsamında yapılan alan araştırmasında, Batman’da kadın istihdamına yönelik sorumlulukları olan kurumların çalışmalarını yerinde inceleme, kavrama ve yorumlama imkânını sağlaması açısından en uygun yöntem olan niteliksel yöntem seçilmiştir. Çünkü bu yöntemle kurumlarla yüz yüze görüşme sağlanarak kurumlarda kadın istihdamının durumu ve kadın istihdamına bakışı yerinde gözlemlene imkânına erişilmiştir. Kurumların kadın istihdamına yönelik ne tür çalışma ve politikalar yürüttüğü, bu çalışmaların hangi düzeyde olduğu ve amaçlanan hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını tespit etmek için derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme tekniği “(...) gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, olguların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır” (Yıldırım, Şimşek; 2000: 18). Derinlemesine görüşmeler ile kadın istihdamına yönelik veriler elde edilmiş, buna yönelik yapılan çalışmalar hakkında detaylı bilgiler elde edilerek gerçeğe yakın, geçerli ve tutarlı bilgilerin elde edilmesi bu yöntemle mümkün olmuştur.

Alan araştırması kapsamında araştırmacı tarafından gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler, Ocak-Temmuz 2023 tarihleri arasında Batman’da gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 1 saat ile 3 saat arasında değişen sürelerde kurumlarda yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

4.1. Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Batman’da istihdam politikaları ve faaliyetlerine yön veren kurumlar oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme, kadın istihdamına yönelik çalışmaları olan kurumlardır. Araştırmada örneklemin belirlenmesinde mevzuattan yararlanılarak çeşitli sorumlulukları bulunan kurumlar belirlenmiş, bu kurumlarla görüşmeler sağlanmış, bu süreçte elde edilen bilgiler toplanarak düzenlenmiş ve kadın istihdamına yönelik çalışmaları olan kurumlar örnekleme dâhil edilmiştir. Bu kapsamda Batman’da önemli ve öne çıkan kurumları oluşturan Batman Valiliği, Batman Belediyesi, Kadın ve

Aile Destek Merkezi, Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğü, ŞÖNİM, İŞKUR, DİKA ve KOSGEB ile görüşmeler sağlanmıştır. Yapılan görüşmelerde kurumların kadın istihdamına yönelik çalışmalarının olduğu; ancak bu çalışmaların yetersiz kaldığı gözlenmiştir.

Araştırmada amaca uygun bir örneklem seçilmesine dikkat edilmiş, amaçsal örneklem biçimi kullanılmıştır. Bu yöntemle herhangi bir örneklemde ziyade araştırmanın amacına uygun bir örneklem oluşturma hedeflenmektedir (Kümbetoğlu, 2008: 97-99).

Bu bağlamda adı geçen kurumlarda görüşme sağlanan kişilerin kadın istihdamına yönelik çalışmaların içinde olmasına dikkat edilmiştir.

Araştırmada yararlanılan ses kayıtları, faaliyet raporları ve paylaşılan bilgiler analize tabi tutulmuştur.

4.2. Veri oluşturma Tekniği

Araştırmada derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme tekniği, yapılan araştırmanın detaylı şekilde incelenmesi ve kavranmasını kolaylaştırmaktadır ve bu araştırmada kadın istihdamına yönelik çalışmaların ayrıntılı şekilde incelenmesini olanaklı kılmaktadır. Bu çerçevede, kadın istihdamına yönelik ne tür çalışmalar yapıldığı, bu çalışmaların hangi düzeyde olduğu, istihdamın ne şekilde gerçekleştiği, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın olup olmadığı, eğitimlerin ne düzeyde olduğu, kreş ve bakım evinin varlığı, kadın örgütleriyle ilişki düzeyi ve son olarak hedeflerin amacına ulaşp ulaşılmadığı sorusu ile Batman'da kadın istihdamına yönelik genel bir yol haritasının ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Derinlemesine görüşmelerde, yarı yapılandırılmış soru formundan yararlanılmış ve görüşmeler ses kaydı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, görüşme gerçekleştirilen kişinin görüş ve düşüncelerinden ayrıntılı olarak yararlanma ve duruma göre farklı soruları ekleyebilme olanağı sunmuştur. Sorulan soruların sırası ve içeriği görüşülen kuruma göre farklılıklar göstermiştir. Örneğin ŞÖNİM'le gerçekleştirilen görüşmede İŞKUR'la işbirliği içinde olup başvuru yapan kadınların İŞKUR'a yönlendirildiği cevabı alınınca ardından "İŞKUR kısa süreli istihdam sağlıyor ve yönlendirdiğiniz kadınlar için de mi bu geçerli?" sorusu sorulmuştur.

4.3. Araştırma Etiği

Araştırma kapsamında kurumlarla yapılan görüşmelerde görüşülen yetkili kişilerden, araştırmanın amacı ve süreci konusunda bilgilendirmeler yapılarak, rızaları alınmıştır. Görüşme sürecinde ses kaydı alımı için izin alınmıştır. Ayrıca diledikleri zaman görüşmeyi sonlandırabilecekleri, vazgeçebilecekleri ve bu görüşmelerin sadece yüksek lisans tezi için yapıldığı ve yayınlama durumunda da kimlik bilgileri verilmeden kullanılacağı vurgulanmıştır. Araştırma sonuçlarının yayınlanmasında kendilerine bir zararın dokunmamasına dikkat edileceği, görüşme sırasında ortaya konulan görüş ve düşüncelerin yalnız araştırmacı bilgisinde kalacağı ve korunacağı söylenmiştir. Araştırmada kimlik bilgileri, istekleri doğrultusunda gizli tutulmuştur. Mahremiyete ve görüşme sağlanan kişilere zarar verebilecek herhangi bir açıklamanın kullanılmamasına özellikle dikkat edilmiştir. Araştırmada, görüşmeci ve görüşülen kişiyle ilişki, eşitlikçi bir ilkeye bağlı olarak kurulmuştur (Kümbetoğlu, 2008: 187).

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kolaylaştırıcıları

Niteliksel araştırmada karşılaşmada olası olan zaman ve enerji bu araştırmada yer yer sınırlılıklar yaratmıştır. Zamanla ilgili sorunlardan dolayı, araştırma öngörülen tarihten daha uzun sürede tamamlanmıştır. Özellikle kurumlarda görüşülmek istenilen kişilerin yoğunluğundan dolayı görüşme randevuları aksamıştır.

Araştırma tekniğinden kaynaklanan bazı problemlerle de karşılaşmıştır. Görüşme süreleri görüşülen kişinin zamanına bağlı olarak gerçekleşmiştir. Araştırma kapsamında görüşülen kişilerin yoğunluğundan dolayı birkaç defa daha görüşme sağlanmak durumunda kalınmıştır. Bu durum zaman ve emek açısından sorun yaratmıştır. Batman Belediyesi'nin yönlendirdiği Kadın ve Aile Merkezinde istihdama yönelik soruların cevapları alınamadığı için tekrardan Belediyenin insan kaynaklarıyla görüşme sağlanmıştır. Batman Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nün bazı sorulara cevap veremeyeceği bunun için ilgili bakanlıktan izin alınması gerektiğine yönelik yönlendirmesinden sonra izin için başvuruda bulunulmuştur. Sonrasında ŞÖNİM'den dönüş sağlanması üzerine ŞÖNİM'le tekrardan görüşme sağlanmıştır. DİKA'yla görüşmede izin dilekçesinin bırakılması istenmiş ve sonrasında dönüş olacağı söylenmiştir. Ancak 3 ay gibi bir süreden sonra tekrar görüşmeye gidildiğinde dilekçenin işleme alınmadığı görülmüştür. Güncel bir dilekçenin istenmesi ve merkeze

gönderme sürecinin ve yanıtın dönüşünün uzaması zaman problemini ortaya çıkarmıştır. Bazı kurumların bilgi vermemesi örneğin, KOSGEB'e iki kez gidildiği halde yeterli bilgi alınamaması zaman ve emek açısından olumsuz sonuçlara neden olmuştur.

Araştırmanın sınırlayıcı sayılabilecek unsurları içinde araştırmacının aile ve çocuk döngüsünden dolayı araştırmaya geniş bir zaman ayırması da araştırmacıyı zorlamıştır. Bununla birlikte araştırma sürecini kolaylaştıran unsurlar da olmuştur. Araştırma sürecinde görüşülen bazı kurumların faaliyet raporlarının olması ve kadın istihdamına yönelik çalışmalarının hazır olması araştırmada süreci kolaylaştırmıştır.

4.5. Veri Analizi

Veri analizi öncesinde araştırma kapsamında gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sırasında gözlem yapılarak notlar alınmış ve paylaşılan verilerden istifade edilmiştir. KOSGEB'in detaylı bilgi vermemesiyle birlikte toplamda 8 kurum ile detaylı görüşmeler sağlanmış ve alınan notlar analiz edilmiştir.

Görüşmede elde edilen veri ve notlar ayrıntılı bir okuma sürecinden geçirilerek elde edilen veri ve sonuçlar bölümlere ayrılmış, araştırmanın amacına uygun olarak kategorize edilerek sorulan her soruya tüm kurumların verdiği yanıtlar ard arda sıralanarak karşılaştırmalı açıklanmıştır. Elde edilen istatistiksel verilerden Excel programından istifade edilerek tablolar oluşturulmuş ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Sorulara verilen yanıtların özgünlüğünü korumak ve elde edilen verilerin kaybına neden olmamak için kodlama yapılmıştır. Verilerin analizinde de betimleyici yöntem kullanılmıştır.

4.6. Araştırma Süreci

Araştırmacı tarafından yapılan ön araştırmada, Batman'la ilgili dokümanlara ulaşılmıştır. Bu dokümanların kapsamlı taraması yapıldıktan sonra Batman'da bulunan Batman Valiliği, Batman Belediyesi, Kadın ve Aile Destek Merkezi (Belediyeye bağlı), Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğü, ŞÖNİM (Aile ve Sosyal İl Müdürlüğüne bağlı), İŞKUR, DİKA ve KOSGEB gibi kadın istihdamına yönelik idari düzenlemelerde ve eylem planında sorumluluk verilen kurumlar hakkında bilgi toplanmış ve bu kurumlarla yüz yüze ve telefon üzerinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen görüşmelerde aşağıdaki bilgi ve verilere ulaşılmıştır:

1. Söz konusu kurumların kadın istihdamına yönelik çalışmalarının neler olduğu,
2. Bu çalışmaların nasıl yapıldığı ve ne düzeyde olduğu,
3. Kadın istihdamında pozitif ayrımcılığın olup olmadığı,
4. Kurumlara alınan personel alımında eşitlik ilkesinin gözetilip gözetilmediği,
5. Kurumlarda bulunan personel sayısı ve kadın personel oranı,
6. Kurumlarda kreş ve bakım evinin varlığı,
7. Kadın istihdamına yönelik mesleki eğitimler ve bu eğitimlerin iş garantisi mevcudiyeti,
8. Mesleki eğitimler sonrasında iş arama süreci ve rehberlik hizmetlerinin varlığı,
9. Kadın örgütleriyle birlikte kadın istihdamına yönelik çalışmaları,
10. Kadın istihdamına yönelik hedeflere ulaşma durumu.

Bu bilgiler derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilerek elde edilmiştir. Görüşme öncesinde kurumlar hakkında genel bir bilgi elde edilerek araştırmada kullanılan rehber formunun içeriği buna göre düzenlenmiştir.

5. Alan Araştırmasının Bulguları

Batman özelinde kadın istihdamına yönelik çalışma ve faaliyetler yürüten kurumlarla gerçekleştirilmiş olan derinlemesine görüşmeler sonucunda ortaya çıkan bulgular iki ayrı başlıkta değerlendirilmektedir. İlk başlık olan “*Batman’da kadınların çalışma yaşamına katılması için yürütülen kurumsal faaliyetler*” başlığı altında ilde kadın istihdamına yönelik yürütülen faaliyetlerin genel görüntüsü ortaya koyulmaktadır. İkinci başlık olan “*Kurumlarda kadın erkek eşitliğine yönelik çalışmalar*” başlığı altında ise görüşülen kurumların cinsiyet eşitliği perspektifine yer verilmekte, görüşmelerden ve kurumların çeşitli belgelerinden yararlanılarak değerlendirilmektedir. Görüşme sağlanan kurumlar, Batman Belediyesi, Batman Valiliği, Batman Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, İŞKUR, KOSGEB ve DİKA’dır.

5.1. Batman’da Kadınların Çalışma Yaşamına Katılması İçin Yürütülen Kurumsal Faaliyetler

Kurumlarla yapılan görüşmeler sonucunda, kadınların istihdam edilmesine yönelik çalışmaların çoğunlukla mesleki eğitimler ve girişimcilik faaliyetleri gibi aktif

istihdam politikaları kapsamında gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu bölümde, kurumlar tarafından kadın istihdamına yönelik yapılan çalışmalara yer verilecektir.

5.1.1. İŞKUR'un Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri

İŞKUR'la yapılan görüşmede, İŞKUR'un aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında kadın istihdamının artırılması, korunması ve işsizliğin azaltılmasına yönelik faaliyetler sürdürdüğü, İş Kulübü aracılığıyla kadınların iş ve istihdama yönlendirildikleri belirtilmiştir. İŞKUR bünyesinde bulunan İş Kulübünde, çalışmak isteyenlere göre iş alanları belirlenmekte ve çalışma hayatına girişte gerekli olan teknik süreç hakkında bilgilendirme hizmetleri sunulmaktadır. Bu kapsamda işe girebilmek için hangi yolların izlenmesi gerektiği, deneyim sahibi olmadan da iş imkânına nasıl sahip olunabileceği, hangi şekilde iş aranabileceği, iyi bir öz geçmişin nasıl hazırlanabileceği, iş görüşmelerinde ne şekilde davranılması gerektiği ve işe kabul durumunda önemli detayların paylaşıldığı çalışmalar yapılmaktadır.

İŞKUR yetkilisi, özel çalışma ve politikalar gerektiren gruplardan olan kadınların işgücü piyasasına katılabilmeleri için çoğunlukla aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitimlere ağır verdiklerini ve farklı alanlarda mesleki eğitim programları düzenlendiğini ifade etmiştir:

“(...) Bu kapsamda istihdam garantili ve istihdam garantisi olmayan mesleki eğitim kursları veriliyor. İşverenlerin eleman ihtiyaçlarını hızlı ve etkili bir şekilde karşılayabilmek için istihdam garantili mesleki eğitim kursları düzenliyoruz, nitelikli işgücünün yetişmesi burada amaç. Bu yöntemle işverenlerin nitelikli işgücü ihtiyacı herhangi bir maliyet olmaksızın karşılanmış oluyor. Kurslar ve eğitimler veriliyor, sonrasında ise İş Kulübü rehberlik hizmeti veriyor” (İşkur Yetkilisi, Batman, 2023).

Yapılan görüşmede, istihdam garantili olmayan kursların, mevzuatın değişmesi sebebiyle 26.04.2022 yılı itibarıyla yapılmadığı öğrenilmiştir.

“Batman ilinde tekstil sektörünün yoğun olmasından dolayı işbaşı eğitimi ve meslek edindirme kurslarına özel sektör talepte bulunuyor. İstihdam garantisiz meslek edindirme kursları Aktif İşgücü Hizmetleri genelgesi değişikliği sebebiyle sona erdi. 2018-2023 yıllarında yapılan incelemeler neticesinde meslek edindirme kurslarında sürekli bir azalış gözlemlendi. Bu azalışın sebebi mevzuat değişikliği ve katılımcılara ödenen harçlığın işbaşı eğitim programına göre daha

az olması ve bu durum daha az tercih edilmesine neden oluyor görünüyor”
(İşkur Yetkilisi, Batman, 2023).

Çizelge.10. Türkiye Geneli Meslek Edindirme Kursları

	Türkiye Geneli Meslek Edindirme Kursları			
	Program Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2023	71	482	795	1277
2022	514	5768	4995	10763
2021	5027	72928	28573	101501
2020	3888	60127	27245	87372
2019	6080	88893	36027	124920
2018	5648	85066	32173	117239

Kaynak: Batman İŞKUR Verileri, 2023.

İŞKUR’un paylaştığı meslek edindirme kurslarına yönelik verilere bakıldığında, ülke genelinde -2023 yılı hariç- kadınların bu kurslara daha fazla katılım sağladığı görülmektedir. 2023 yılında tabloda ortaya çıkan bu değişikliğin, 2022 yılından itibaren istihdam garantili olmayan mesleki eğitimlerin artık verilmemesiyle ilişkili olması muhtemeldir. Bu tabloya göre istihdam garantili mesleki eğitim kurslarından aslında erkeklerin daha çok yararlandığı ortaya çıkmaktadır.

Çizelge. 11. Batman Geneli Meslek Edindirme Kursları

	Batman Geneli Meslek Edindirme Kursları			
	Program Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2023	0	0	0	0
2022	16	147	109	256
2021	89	1142	582	1724
2020	124	1753	607	2360
2019	161	2076	1078	3154
2018	165	1963	1302	3265

Kaynak: Batman İŞKUR Verileri, 2023.

Batman geneli meslek edindirme kurslarına bakıldığında kurslara katılım oranlarında kadınların katılım oranları tüm yıllarda erkeklerin katılım oranlarından çok daha yüksektir. 2023 yılı verileri henüz paylaşılmadığı için Batman’da Türkiye geneline paralel bir durumun ortaya çıkıp çıkmadığı tam olarak bilinmemektedir.

Meslek edindirme kurslarının yanı sıra İŞKUR tarafından işbaşı eğitim programları da düzenlenmektedir. İşbaşı Eğitim Programı’nın temel amacı, mesleki deneyimi artırmak, iş tecrübesi olmayan bireylere mesleki deneyim ve iş tecrübesi

kazandırmak ve bu bireylerin istihdamını artırmaktır. Diğer amacı da nitelikli işgücünü temin etmekte zorlanan işverenlere, işe alacakları kişilere iş yerlerinde eğitim verme, gözlemlleme ve işe alma konusunda isabetli karar alma imkânını sağlamaktır. Görüşme yapılan İŞKUR yetkilisi, bu şekilde işe ihtiyaç duyan bireye iş olanağı sağlanırken işçiye ihtiyaç duyan işverene de maliyet oluşturmada işçinin kendini yetiştirmesine olanak sağlandığını ifade etmiştir. Bu noktada İŞKUR, işveren ile işe ihtiyaç duyan bireyler arasında köprü görevi üstlenmektedir. Aşağıda İŞKUR'un Türkiye genelinde ve Batman'da verdiği eğitim programı listesi verilmiştir.

Çizelge4.Türkiye Geneli İşbaşı Eğitim Programı

Türkiye Geneli				
	İşbaşı Eğitim Programı			
	Program Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2023	4344	10128	12126	22254
2022	39860	76906	78304	155210
2021	93789	176229	183739	359968
2020	86328	177318	158443	335761
2019	118151	208747	193648	402395
2018	95445	141349	159207	300516

Kaynak: Batman İŞKUR Verileri, 2023.

Çizelge5.Batman Geneli İşbaşı Eğitim Programı

Batman Geneli				
	İşbaşı Eğitim Programı			
	Program Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2023	34	174	234	408
2022	405	2302	1996	4298
2021	769	3614	3330	6944
2020	677	3401	2934	6335
2019	687	3254	3059	6313
2018	751	2503	2438	4941

Kaynak: Batman İŞKUR Verileri, 2023.

Türkiye genelinde İşbaşı Eğitim Programı'nın yıllara göre dağılımına bakıldığında kadın erkek sayısının birbirine paralel ya da kadın oranının daha yüksek

olduğu görülmektedir. Yıllara göre dağılıma bakıldığında, 2023 yılı dışında diğer yıllarda kadınların İşbaşı Eğitim Programına katılım oranının daha yüksek olduğu açıktır.

İŞKUR'un kadın istihdamına yönelik hazır bir plan ve programı var mı? ve yürütülen faaliyetler ne düzeydedir? sorusuna İŞKUR yetkilisi aşağıdaki gibi yanıt vermiştir:

“Batman’da ekonomik etkenler ve işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda istihdamda farklılıklar olabilmektedir. Genel Müdürlüğümüz tarafından İl Müdürlüğüne verilen hedefler doğrultusunda çalışmalar yapılmakta ve bu hedeflerden dezavantajlı grupta yer alan kadınlar için istihdama yönelik açık iş ilanları ve aktif işgücü hizmetleri kapsamında istihdam çalışmaları yapılmaktadır. İmalat ve hizmet sektöründe kadın personellerin nitelik ve kalite açısından daha etkin olması 2019 yılından itibaren kadın istihdamında gözle görülür bir artış yaşandı” (İşkur Yetkilisi, Batman, 2023).

Çizelge 6.Türkiye Geneli Aktif İşgücü Hizmetleri

	Program Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2023	4366	12439	10749	23188
2022	40374	84072	81901	165973
2021	98816	256667	204563	461469
2020	90216	218570	204563	423133
2019	126310	301946	266476	568422
2018	104772	284650	214288	498938

Kaynak: Batman İŞKUR Verileri, 2023.

İŞKUR tarafından paylaşılan yıl bazlı aktif işgücü hizmetleri verisine bakıldığında, ülke genelinde program sayısının 2019’da artış gösterirken, 2020’de düşüşte olduğu ve 2021 yılında yeniden yükselişe geçtiği görülmektedir. 2022 yılında program sayısının yarı yarıya düştüğü, 2023 yılında ise yine 10 katlık dramatik bir düşüş olduğu izlenmektedir. Bu durum da yine istihdam garantili olmayan mesleki eğitimlerin verilmemesiyle açıklanabilir. Genel olarak Aktif İşgücü Hizmetlerinden yararlananların oranına bakıldığında bu hizmetlerden kadınların daha çok yararlandığı görülmektedir.

Çizelge7. Batman İli Toplam Aktif İşgücü Hizmetleri

	Program Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
2023	34	234	174	408
2022	421	2143	2411	4554
2021	858	4472	4196	8668
2021	801	4687	4008	8695
2019	975	5296	4693	9989
2018	949	4532	4336	8868

Kaynak: Batman İŞKUR Verileri, 2023.

Batman genelinde Aktif İşgücü Hizmetlerine bakıldığında en çok hizmetin 2019’da verildiği görülmektedir. 2018 ve 2021 yılları arasında yapılan program sayısı 800–900 arasında seyrederken 2022 yılında yarı yarıya düşüş göstermiş ve 2023 yılında bu sayı 34’e düşmüştür. Verilen programlara katılma oranlarına cinsiyet bazlı bakıldığında tüm yıllarda kadınların erkeklerden daha fazla katılım sağladığı görülmektedir.

İŞKUR yetkilisi, kurumlarının faaliyetlerini etkin bir şekilde yerine getirmek amacıyla “Hedeflerle Yönetim Anlayışı”nı benimseyerek çalışmalarını yürüttüğünü belirtmiştir. Etkin yönetim anlayışıyla değişen piyasa ihtiyaçlarına, geliştirilmesi gereken ve odaklanacak alanlara göre yıldan yıla ihtiyaca göre hedeflerinde değişiklikler yaptıklarını ifade etmişlerdir. “Hedeflerle Yönetim Anlayışı” kapsamında 2018– 2023 yılları arasında kadınların işe yerleştirme hedefi ve gerçekleştirilen oranlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Çizelge. 8. Kadın İşe Yerleştirme Hedefi

Kadın İşe Yerleştirme Hedefi				
	Batman İl Geneli		Ülke Geneli	
Yıllar	Hedef	Gerçekleştirme	Hedef	Gerçekleştirme
2023	2.436	463	450.000	155.091
2022	2.335	2434	425.000	520.318
2021	2.444	3350	400.000	464.683
2020	2.850	2396	555.000	289.273
2019	2.348	2828	525.000	488.569
2018	2.307	1825	450.000	435.317

Kaynak: Batman İŞKUR Verileri, 2023.

Tabloya bakıldığında ülke genelinde 2020 yılı hariç diğer yıllarda verilen hedeflerin gerçekleşme oranı birbirine yakın seyretmiştir. 2020’de bu oran yarı yarıya düşmüştür. Batman geneline bakıldığında 2018 ve 2020 yılında hedeflenen orana ulaşamamış, 2023’te de düşük oranda seyretmiştir. Ancak 2019, 2021 ve 2022 yılında Kadın İşe Yerleştirme oranı hedeflenenin üstünde gerçekleşmiştir.

İŞKUR yetkilisi, kadınların işe yerleştirme oranlarının çoğu zaman hedeflenen rakama ulaştığını ifade etmiş, nedenini tekstil sektörünün yoğunluğuna bağlamıştır:

“Batman, tekstil sektörünün yoğun olduğu bir ildir ve kadınlar tekstil sektörüne rağbet göstermektedir. Tekstil imalatı sektöründe kadın istihdamı fabrika içerisinde akış hızını olumlu etkilemesi ve ürünlerin daha kaliteli yapımında etkili olmasından dolayı kadın personel talebi daha fazladır. Ancak Batman’da erken yaşta evlilik ve evlilik sonrası çocuk bakımı kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir” (İŞKUR Yetkilisi, Batman, 2023).

Ancak genel olarak tekstil sektöründeki çalışma koşulları ve ücretlerin çoğu zaman sorunlu olduğu ve bu sektörde kayıtdışı çalışmanın da yaygın olduğu bilinmektedir. Batman’da da dile getirilen bu sorunların kadın istihdamını nasıl etkilediği ayrı bir tartışma konusudur.

İş Kulübünden bir yetkili ise, “(...) aslında kadınlar da çalışmak istemiyor. İş buluyoruz ama gelmiyorlar,” diyerek kadınların da çalışmak istemediğini ifade etmiştir. Araştırmacı tarafından, kadınların hane işleri ve çocuk bakım yüklerinin olduğu ve bu nedenin etkili olabileceği hatırlatıldığına, “siz o sorunları halletseniz de gene çalışmazlardı” diyerek kadınların kendilerinin çalışmak istemediğini tahmin ettiğini ısrarla belirtmiştir. Toplum tarafından da sıklıkla dile getirilen ve oldukça önyargılı olan bu tutumun, “kadınların kendilerinin çalışmak istemediği, zora gelemelikleri” gibi tüm sorumluluğu kadınlara atan, kadınların önündeki engelleri göremeyen cinsiyetçi bir kalıpyargının sonucu olduğu söylenebilir.

Batman’da da Türkiye genelinde olduğu gibi kadınların hanenin tüm bakım işlerini üstlenmesi, hem işyerlerinde hem de devlet tarafından sunulan çocuk bakım evi ve kreşlerin olmaması gibi sorunlar kadınların istihdamdan çekilmesine neden olmaktadır ve kadın istihdamında yeterli derecede artış sağlanamamaktadır.

5.1.2. Batman Belediyesi'nin Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri

Batman Belediyesi Kadın ve Aile Destek Merkeziyle yapılan görüşmede kadın istihdamına yönelik olarak atölyeler üzerinden çalışmaların yürütüldüğü belirtilmiştir. Bu kapsamda BİL-MEK Kültür ve BİL-MEK Petrolkent atölyeleriyle kadın istihdamına yönelik faaliyetler yürütülmektedir. Görüşme yapılan yetkili yürütülen faaliyetleri şu şekilde aktarmıştır:

“Bilmek Petrolkent tekstil atölyesinde kadınlar istihdam edildi, belediyenin kadın kooperatifi 3000 adet battaniye üreterek ödemesi kursiyerlere verildi. 2022 yılında Halk Eğitim Merkezi ortaklığıyla yürütülen kurslarda 10 branşta ve 21 farklı kursta 375 kadına ulaşıldı. Bilmek Petrolkent atölyesinde 2022 Ocak ayında tekstil atölyesinde 40, kuaför atölyesinde 45 ve el sanatlarında 30 başvuru alındı. Dışarıda çalışma imkânı olmayan evde gelir elde etmek isteyen kadınlara Müslin battaniyeler ve el işi sepetler üretilerek Bilmek kadın kooperatifine teslim edildi ve elde edilen gelir de kursiyerlere verildi” (Batman Belediyesi Yetkilisi, Batman, 2023).

Batman Belediyesine bağlı Kadın ve Aile Destek Merkezinin yetkililerinin verdiği bilgilere göre bu kurum, şiddete maruz kalan ve kalma durumu olan kadınlar için psikolojik, hukuki ve sosyal destek vermekle birlikte istihdam için başvuru yapan kadınlara da imkânlar ölçüsünde Bilmek Petrolkent Tekstil Atölyesi ve Bilmek Kültür şubesinde istihdam ve eğitim imkânı sağlama çalışmaktadır. BİL-MEK Kursları bünyesinde verilen eğitim kursları beceri kazandırmayı amaçlamaktadır. Kadın ve Aile Destek Merkezi, Halk Eğitim Merkezi işbirliğiyle kurslar açmaktadır. Kadın İş Geliştirme Merkezi, Belediye'nin Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'ne bağlı tekstil atölyesinde kadınlara istihdam alanı açmak ve dezavantajlı guruplardan olan engelli bireyler için istihdam, mesleki rehabilitasyon, el becerilerinin geliştirmek ve bu kimselerin toplumla bütünleşmelerini sağlamak amacıyla %40'ı engelli %60'ı da kadınları kapsayacak şekilde istihdam imkanı sağlamaktadır. Kadın İş Geliştirme Merkezinde 5 atölye bulunmaktadır ve bunlardan 4'ü aktif olarak üretim yapmaktadır. Bu merkezde 150 çalışan ekonomi ve üretime katkı sağlamaktadır. Yetkilinin aktardığı bilgiler aşağıdaki gibidir:

“Batman'daki girişimci kadınlara destek olmak, üretim ve ekonomiye iştiraklerini sağlamak amacıyla Batman Valiliği ve Batman Belediyesinin destek ve teşvikleriyle toplamda 13 Kadın Kooperatifi kuruldu. Tarım, gıda, tekstil, el

sanatları, hediyelik eşya, çocuk bakımı ve daha birçok alanda çalışmalar yapılmakta ve Kooperatifler kadınlara birçok alanda istihdam sağlamaktadır” (Batman Belediyesi Yetkilisi, Batman, 2023).

Batman İlinde bulunan kooperatifler; Hasankeyf Kadın Girişimci Üretim Kooperatifi, Kozluk Erzen Kadın Girişimci Kooperatifi, Sason Girişimci Kadınlar Kooperatifi, Beşiri Kadın Girişim Kooperatifi, Batman Üreten Kadınlar Kadın Girişimci Kooperatifi, Toplum Değişme Kadın Kooperatifi, Tarımda Kadın Eli Kadın Girişim Kooperatifi, Hanımeli Kadın Girişim Üretim Kooperatifi, Üreten Melek Kadınlar Kadın Girişim Kooperatifi, Evrensel Yaşam Kadın Kooperatifi, Bilmek Üreten Kadınlar Girişim Kooperatifi, Petrolkent Üreten Kadınlar Girişim Koopertifi ve Gerçüş Üreten Kadınlar Kadın Girişim Kooperatifi’dir. Görüşme yapılan yetkili, bu kooperatiflerin kadın istihdamını desteklemek adına önemli olduğunu belirtmiştir.

Öte yandan, Batman Belediyesi konuk evinde kalan kadınlar Kadın ve Aile Merkezine başvuruda bulunduklarında kadınlara yönelik iş başı eğitimleri verildiği ifade edilmiştir. Yetkiliden alınan bilgilere göre Batman Belediyesi İŞKUR ortaklığında mesleki beceri eğitimi gören tüm öğrencilere Kariyer planlama, İş Arama Kanalları, İşgücü Piyasası, Özgeçmiş Hazırlama ve Mülakat Teknikleri konulu İş Kulübü Eğitimlerine birinci dönem Haziran, ikinci dönem Eylül ayında olmak üzere iki kez eğitim verilip eğitime katılanlara katılım belgesi verilmektedir. Bu kurs ve eğitimler özellikle İŞKUR’un meslek uzmanları tarafından verilmektedir. 12.04.2022 tarihinde İl Sağlık Müdürlüğü KETEM Birimiyle ortaklaşa BİL-MEK Petrolkent Şubesinde 50 kursiyere; Meme Kanseri, Rahim Kanseri ve Kolan Kanseri konulu erken teşhis eğitimi verilmiş ve uzmanlar eşliğinde yerinde tarama yapılmıştır. Atölye 2022 yılı Şubat ayında yapılan tüm başvuruları işleme alıp 2022 yılı 2 dönem olmak üzere 160 kursiyere Mesleki eğitim vermiştir. Tekstil Atölyesinde iki sınıf bulunmaktadır. Her sınıfta 20 kadın eğitim alıp mezun olmaktadır. Kuaför Atölyesinde iki sınıf açılmıştır ve iki dönem içinde 40 kadın kursiyere Saç Bakımı ve Yapımı ve Fön Çekimi modüllerinde kurs verilmiş ve öğrenciler mezun edilmiştir. El Sanatları Atölyesinde iki dönemde 30 kadın kursiyere Tığ ve Şiş Örücülüğü ve Ahşap Boyama modüllerinde kurs verilerek mezun edilmiştir. BİL-MEK Kültür şubesinde de El sanatları, Okuma Yazma ve Aşçılık branşlarında kurslar verilmiştir. 2022 yılında El Sanatlarında 80, Aşçı Yardımcılığında 80, Okuma-Yazma branşlarında 50 kursiyer mezun edilmiştir. Kursların halen devam ettiği de bildirilmiştir.

5.1.3. Dicle Kalkınma Ajansı (DİKA)'nın Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri

Dicle Kalkınma Ajansı (DİKA) ile yapılan görüşmede kurumun kadın istihdamıyla bağlantılı faaliyetleri şu şekilde ifade edilmiştir:

“Batman Yatırım Destek Ofisi’nin kadın istihdamına yönelik çalışmaları mevcut. 2010 yılında Doğrudan Faaliyet Destek Programı bağlamında Batman Sosyal Kalkınma Derneği tarafından “İş ve Kadın Projesi” yapıldı. Doğrudan Faaliyet Destek Programı kapsamında Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği tarafından “Tekstil Eğitim Merkezi” etkinleştirildi. 2011 Teknik Destek Programı Kapsamında Girişimci Kadınlar Derneğinin “Gelişen Kadın, Girişimci Kadın Projesi” desteklendi. 2011 Teknik Destek Programı bağlamında Güneydoğu Kadınları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği tarafınca “Anket Eğitimi Projesi” yürütüldü” (DİKA Yetkilisi, Batman, 2023).

2010-2020 yılları arasında KOBİ Mali Destek Programları bağlamında Batman’da 52 firma desteklenmiştir. 2010–2020 yılları arasında Sosyal Gelişmeyi Destekleme Programı kapsamında Batman’da 4 proje desteklemiştir. 2015 yılında Meyveciliğin Geliştirilmesi Mali Destek Programı bağlamında Batman’da 270 ceviz, fıstık ve üzüm bahçesi desteği sağlanmıştır. 2021–2022 yılları arasında Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Sanayi Teknoloji Bakanlığı’nın işbirliğiyle yürütülen “Çalışan ve Üreten Gençler Programı” kapsamında Kozluk, Hasankeyf, Beşiri ve Gercüş ilçelerinde 13 tekstil fabrikası kurularak yatırımcıların hizmetine sunulacak, 45 Milyon lira destekle 1.812 genç istihdam edilmesinin planlandığı belirtilmiştir.

DİKA yetkilisi, Batman kent merkezinde kadın istihdamı ve işsizliğin nitelikleri ve boyutlarının ne düzeyde olduğunun araştırıldığı ve kadının iş hayatına katılımı ile ilgili sorunların sosyo-ekonomik ve kültürel boyutlarının tespit edilmesi amacıyla raporlaştırıldığını bildirmiştir.

Yukarıda sözü edilen proje ve desteklerin içinde kadın istihdamıyla ilgili hedeflerin neler olduğu sorulduğunda aşağıdaki gibi bir açıklama yapılmıştır.

“İhtiyaç duyulan tekstil ve ekipmanların satın alınarak kurulan tekstil eğitim merkezinde 8 kadına eğitim verilmiş ve bu kadınlarda 5’i Tekstil Kentteki tekstil firmalarında projenin bitmesinden sonra işe başladı. KOBİ Mali Destek Programları kapsamında yeni istihdam edilen toplam kadın sayısı 450 oldu. Sosyal Geliştirmeyi Destekleme Programları kapsamında mesleki ve genel beceri eğitim faaliyetlerinde toplamda 300 genç kadının katılımı hedeflendi.

Meyveciliğin Geliştirilmesi Mali Destek Programı kapsamında sağlanan destekte 12 kadın çiftçinin fıstığı bulunmaktadır. AB tarafından desteklenen “TRC3 Bölgesinde Genç İstihdamının Teşviki Projesi” kapsamında Mardin, Batman, Siirt ve Şırnak illerinde 15–19 yaş aralığında işsiz ve üniversite öğrencilerinin genel beceriler kazanmalarında ve mesleki becerilerini geliştirmelerine destek olmak amacıyla toplamda 92 farklı oturumda, 20 ayrı eğitim programı yüz yüze yapıldı. Proje sonunda toplam 2.070 gencin eğitimlerden faydalanılması öngörülmüyor. 3.600 üniversite öğrencisine kariyer rehberliği ve 1.800 gence girişimcilik ve finansal yardım hizmeti sunulması; 2.000 öğrenciye kariyer rehberliği ve danışmanlığı bilgilendirme toplantısı, 400 üniversite öğrencisinin katılımı ile kariyer fuarları ve 1.000 gencin katılacağı ufuk açıcı konuşmalar yapılması öngörülmektedir. Dijital beceri, temel iş arama becerileri ve girişimcilik becerileri eğitimleri için asgari %25 kadın kotası uygulanacaktır. Buna göre Batman’da yaklaşık olarak 150 genç kadının faaliyetlere katılması hedeflenmektedir. Batman’da genç girişimci kadınlara özel bir girişimcilik yarışması düzenlenecek olup 130 kadının yarışmaya katılımı öngörülmektedir. “Çalışan ve Üreten Gençler Programı” kapsamında kurulacak 13 tekstil fabrikasında istihdam edilecek kişilerin mümkün oldukça %50’sinin kadın olarak seçilmesi hedeflenmektedir.” (DİKA Yetkilisi, Batman, 2023).

DİKA, projeler kapsamında Halk Eğitim Merkeziyle işbirliği yaparak mesleki yetkinlik kazanımına yönelik kurslar açabilmektedir. 2010–2020 yılları arasında Teknik Destek Programı bağlamında Batman’da 93 kurumsal eğitim projesi desteklenmiştir. Proje kapsamında eğimini tamamlayanların 44’ü kadındır. 2016–2020 yılları arasında KOSGEB uygulamalı girişimcilik eğitimleri kapsamında Batman Yardım Destek Ofisi tarafınca düzenlenen 18 farklı kursu başarıyla tamamlayan 189 kadın olmak üzere 527 girişimciye sertifika verilmiştir. 2016–2020 yılları arasında Proje yazma eğitimleri bağlamında Batman Yatırım Destek Ofisi tarafından düzenlenen 10 farklı kursta 250 kişiye sertifika verilmiştir. Bunlardan projesini başarıyla bitiren kadın sayısı 44’tür.

5.1.4. Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğü'nün Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri

Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü araştırma sorularını cevaplamak üzere alt birimlerinden biri olan Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM)'e yönlendirmiştir.

ŞÖNİM, daha çok şiddet mağduru kadınların istihdamına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. İŞKUR ile yapılan protokolleri mevcuttur ve istihdamda şiddet mağduru kadınlara öncelik tanınmaktadır. Türkiye genelinde Kadın Kooperatifleri mevcuttur. Batman da bu kapsamda pilot illerden biridir. Yakın zamanda Batman'da kadın istihdamını artırma, destekleme ve istihdam önündeki engelleri kaldırmaya yönelik bir çalıştay düzenlenmiştir. Batman merkezde 8, ilçede 5 olmak üzere toplam 13 kooperatif bulunmaktadır. Bunların güçlenmesi ve desteklenmesi için çalıştay yapılmıştır. Bu çalıştaya Ticaret İl Müdürlüğü, Tarım İl Müdürlüğü, İŞKUR, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Kadem, Kamer, market zincirleri, kadınların çalışmasını sağlayacak tüm kurum, kuruluş ve Sivil Toplum Kurumları(STK) katılmıştır. Çalıştay sonucunda yeterli şekilde kadının istihdam edilmediği, bunun için yapılan çalışmaların yetersiz olduğu tespit edilmiştir.

ŞÖNİM yetkilisi, kadın istihdamına yönelik çalışmalarını aşağıdaki gibi özetlemektedir:

“Öncelik şiddet mağduru kadınlar olmak üzere başvuru yapan kadınlara imkânlar ölçüsünde destek sağlamaya çalışıyoruz. İŞKUR’la paralel çalışıyoruz ve başvuru yapan kadınları İŞKUR’a yönlendiriyoruz. Gelen kadınların özel durumları göz önünde bulundurarak onlar için güvenli ve rahat edebilecekleri yerleri tespit edip yönlendiriyoruz. İŞKUR’la protokol imzalandıktan sonra İŞKUR’dan meslek danışmanı uzmanı bir personel resmi olarak haftada bir gün ŞÖNİM’e gelerek birebir iletişim sağlıyor ve mağdur kadının temel ihtiyaçları, talepleri öğrenilerek ona uygun destekler sağlanıyor. ŞÖNİM 2022 yılında 60’a yakın kadının istihdamını sağladı. Özel kurumlardan İŞKUR’a personel başvurusu yapıldığında İŞKUR önceliği ŞÖNİM’e veriyor. Şiddet mağduru bir kadın ŞÖNİM’e başvuru yaptığında İŞKUR’un Meslek edinme biriminden 5 kişi kendisiyle görüşme yaparak çalışma talebini hangi şart ve koşullarda çalışmak

istediğini belirleyerek kendisine rehberlik ediyor” (ŞÖNİM Yetkilisi, Batman, 2023).

Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğü kendi bünyesinde mesleki eğitim vermemektedir. İŞKUR üzerinden eğitimler verilmekte ve rehberlik hizmetleri sağlanmaktadır. Bu yüzden ŞÖNİM kendisine müracaat eden kadınlar için İŞKUR ile iletişime geçmede köprü görevi görmektedir.

5.1.5. KOSGEB’in Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri

KOSGEB ile yapılan görüşmede detaylı bilgi verilemeyeceği, kadın istihdamına yönelik doğrudan bir çalışmanın olmadığı ifade edilmiş ve görüşmeyi önemsemediklerini belli eden bir tepki alınmıştır. KOSGEB’le yapılan görüşmede detaylı bilgi alınamamakla birlikte çoğunlukla girişimcilik eğitimlerinin verildiği görülmüştür. KOSGEB’in kadın istihdamına ya da girişimciliğine yönelik ayrı bir birimi bulunmamaktadır. İş yeri açmak isteyen bireylere öncelikle girişimcilik eğitimi vermektedir. Eğitimden sonra işini kurmak isteyen erkeklere ve kadınlara maddi destek sağlamaktadır. KOSGEB’in kadın istihdamına yönelik direkt bir programı olmamakla birlikte eğitimden geçip kendi işyerini açmak isteyen girişimci kadınlara destek vermektedir. KOSGEB 2527 kadına girişimcilik eğitimi vermiştir.

5.1.6. Batman Valiliği’nin Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri

Batman Valiliğiyle yapılan görüşme sonucunda kadın istihdamına yönelik çalışmaların İŞKUR, KOSGEB, Aile Çalışma ve Sosyal Müdürlüğü tarafından yürütüldüğü, Valiliğin herhangi bir biriminin konuyla ilgili doğrudan faaliyet göstermediği görülmüştür.

5.2. Kurumlarda Kadın Erkek Eşitliğine Yönelik Çalışmalar

Bu bölümde görüşme yapılan kurumların kadın erkek eşitliğine bakış açıları, konuyla ilgili çalışmalarının mevcudiyeti, çalışanların cinsiyet oranları, yöneticilerin kadın-erkek oranı, işe alımlarda pozitif ayrımcılık uygulamalarının varlığı, çocuk kreşlerinin mevcudiyeti ve kadın örgütleriyle ortak proje ve çalışmalar yapmaları hakkında bilgiler verilecektir.

Batman Valiliği, 44 kadın (%26), 120 erkek (%74) olmak üzere toplamda 164 personele sahiptir. Yapılan görüşmelerde personel alımının merkezi sınav sonuçlarına göre yapıldığı, kadınlar için pozitif ayrımcılık kapsamında kota uygulamalarının söz konusu olmadığı ifade edilmiştir. Kurumda üst yöneticilerin hepsi erkektir. Kadın istihdamını önceleyen herhangi bir çalışmalarının olmadığı bilgisi verilen Batman Valiliği'nde, kadınların istihdama katılımında önlerindeki en önemli engellerden olan çocuk bakımına yönelik de çalışanlara herhangi bir hizmet sunulmamaktadır. Kreş açılmasına yönelik çalışanlarının imza topladıkları ancak kreş açma şartlarının yerine getirilmesinin mümkün olmamasından dolayı bu hizmetin sunulmadığı ifade edilmiştir. Valiliğin kadın örgütleriyle zaman zaman ilişkilendiği; ancak kadınlara yönelik ortak bir çalışmanın içinde yer almadığı bilgisi de verilmiştir.

İŞKUR İl Müdürlüğünde memur, destek personeli, güvenlik görevlisi ve şoför meslek gruplarından toplamda 83 personel görev yapmaktadır. Bunlardan 14 (%17)'ü kadınlardan oluşmaktadır. İŞKUR'un personel alımı Genel Müdürlük tarafından yapılmaktadır. Alımların cinsiyet farkı gözetilmeden merkezi sistem üzerinden yapıldığı ifade edilmiştir. Üst yöneticilerin de erkek olduğu görülmektedir. İŞKUR'a bağlı veya anlaşmalı kreş ve bakım evi bulunmamaktadır. İŞKUR'un kadın örgütleriyle çalışmaları da yoktur.

Batman Belediyesi bünyesinde 2432 kişi çalışmaktadır. Bunların 263 (%11)'ü kadın, 2169 (89)'u erkek personeldir. Memur personelin merkezi sınavla, işçi personelin ise İŞKUR'a başvuran adaylar arasından kurayla alındığı ifade edilmiştir. Memur alımında merkezi sınavda başarı sıralamasının yapıldığı ve kadınlar için herhangi bir pozitif ayrımcılık uygulamasının olmadığı, işçi alımında ise başvuran erkek aday sayısının fazla olmasından dolayı kura çekiminde kadın adayların şansının düşük olduğu belirtilmiştir. İşçi alımında da kadınlar için herhangi bir pozitif ayrımcılık uygulaması bulunmamaktadır. Bununla birlikte bazı meslek kollarında kadınlara özel kontenjan açılabilirdi (60 erkek 10 kadın gibi), böylelikle kadınların istihdamının sağlanabilirdi ifade edilmiştir. 32 müdürlüğün bulunduğu belediyede, 3 müdürün kadın olduğu bilgisi alınmıştır (İklim Değişikliği ve Sıfır Atık Müdürlüğü, Konuk Evi Müdürlüğü, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü). Hem az sayıda yönetici kadın vardır hem de sorumlu oldukları müdürlükler toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı biçimindedir. İmar, Fen İşleri, Mali Hizmetler gibi teknik alanlarda kadın yöneticiler bulunmamaktadır. Öte yandan Batman Belediyesi, işçi ve memur personellerinin

çocukları için kreş hizmeti sunmaktadır. Belediye'nin Kadın ve Aile Merkezi, kadın kooperatifleriyle iletişim halinde oldukları ifade edilmiştir.

Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğünde toplamda 415 personel bulunmaktadır. Bunlardan 206 (%49,6)'sı kadınlardan, 209 (%50,3)'u ise erkeklerden oluşmaktadır. Üst yönetimde kadınlar yoktur, kadın hizmetleri birimi dahil tüm yöneticiler erkeklerden oluşmaktadır. ŞÖNİM'in bünyesinde 14 kadın (%61) ve 9 erkek (%39) personel bulunmaktadır. Müdürü ise erkektir. ŞÖNİM bünyesinde çalışan kadın konuk evlerinin personellerinin tamamının kadınlardan oluşması, kadın istihdam oranını bu kurumda artırmıştır. Tüm kurumlarda olduğu gibi ŞÖNİM'de de atamalar merkezi sistemle yapılmaktadır. ŞÖNİM yetkilisi, kadınlara hizmet sunan bir kurum olmalarından dolayı toplumsal cinsiyet eşitliğine önem verdiklerini ve kadınlara pozitif ayrımcılık uygulandıklarını beyan etmiştir.

Öte yandan kreşlerin ülke çapında denetimi Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğünün bağlı olduğu bakanlık tarafından yapılmaktadır. Sosyo-ekonomik düzeyi düşük ebeveynlerin çocukları için kreşlerde %1-2'lik kontenjan ayrılmakta olduğu, başvuru yapan kadınların çocukları koşulları taşımaları halinde ücretsiz şekilde kreşe alındığı bildirilmiştir. Bununla birlikte, İl Müdürlüğü'nün çalışanları için bir kreşi yoktur. Kadın istihdamını önemseydiğini ve cinsiyet eşitliğini odağına aldığını belirten bir kurumda kreşin olmaması dikkat çekicidir. Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğü, kadın STK'lar ile aktif olarak çalıştıklarını, Batman Barosu, Kadın Hakları Merkezi, KADEM, KAMER, ÇATOM ve Aile Destek Merkezleriyle çeşitli çalışmalar yaptıklarını belirtmiştir.

DİKA'da 15 kadın (%25) ve 44 (%75) erkek olmak üzere toplam 59 personel çalışmaktadır. Ajansta personel istihdamı 29.05.2019 tarihli 30788 sayılı Resmi gazetede yayımlanan Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliği hükümlerine göre gerçekleştirilmektedir. Yönetmelikte kadın erkek ayrımı olmaksızın eşit personel alımı usulü öngörülmüştür. Alımlar anılan Yönetmeliğe istinaden Resmi gazete, Kurum internet sitesi ve Cumhurbaşkanlığı Strateji Başkanlığı'nın ilgili duyuru sitesinde ilan edilerek ülke çapında adaylara duyurulmaktadır. Adayların KPSS puanı, YDS puanı, İkinci yabancı dil bilgisi, yüksek lisans eğitimleri ve iş deneyimleri dikkate alınarak ön değerlendirme ile sıralama yapılmakta ve alım yapılacak kadro sayısının 5 katı sayıda aday mülakat sınavına alınmaktadır. Bu sınavda başarılı olan adaylar Sınav Kurulu kararına istinaden işe alınmaktadır. İlanda hangi bölümlerden alım yapılacağı KPSS puan türleri ve diğer şartlar açıklanmaktadır. KPSS'den asgari 80 puan ve YDS'den

asgari 70 puan alınması istenilmektedir. Kurumla yapılan görüşmede, kadın erkek eşitliğinin gözetildiği belirtilmekle birlikte işe alımlarda pozitif ayrımcılık uygulamalarına yer verilmediği görülmüştür. DİKA üst yönetiminde kadın yöneticiler bulunmamaktadır. DİKA bünyesinde çalışan personelin çocukları için kreş hizmeti de yoktur. Zaman zaman kadın örgütleriyle iş birliği ve koordinasyon içinde çalışıldığı ifade edilmiştir.

KOSGEB’de çalışan toplam 9 personelin 3 (%33)’ü kadındır. KOSGEB’de çalışanların atamaları merkezi biçimde KPSS puanı baz alınarak yapılmaktadır. Üst yönetimde kadın yönetici bulunmamaktadır. KOSGEB’de bakım evi ve kreş bulunmamaktadır. Kadın örgütleriyle de ortak herhangi bir çalışma yürütülmemektedir.



SONUÇ: GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Türkiye’de kadınların istihdama katılım oranları düşüktür. Türkiye’de kadın istihdamının yeterli seviyede olmamasının en önemli nedeni patriyarkal bir toplum yapısına sahip olmasıdır. Bu kültürel dokuda kadının iş hayatında yer alması çok hoş görülmemiş ve zorunluluklar dışında çalışması uygun görülmemiştir. Kadın ücretsiz ev işçisi olması, ev işleri olan temizlik, yemek, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi işlerden sorumlu tutulmuş ve önceliğinin bunlar olması gerektiği görüşü hakim olmuştur.

Kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların kentlerde istihdama katılamadığı gözlenmektedir. Kadının yaşı, eğitimi, medeni durumu istihdama katılımını etkilemekte evlilik ve çocuk sahibi olmasından sonra kadına yüklenen sorumluluklar artmaktadır. Hem iş hem de aile dengesini sağlamaya çalışan kadın, bunu yapabiliyorsa istihdama katılabilmekte ancak kreş ve bakıcı ücretini karşılamama durumunda düşük ücrete çalışan kadınlar işten ayrılmak zorunda kalmaktadırlar.

Çalışma şartlarının zor olması, nitelikli ve vasıflı işlerde kadınların çalıştırılmaması ve ücretlerin düşük tutulması kadınların istihdamda yer almasını olumsuz olarak etkilemektedir. Bunda toplumsal cinsiyet eşitsizliği önemli yer tutarken, yapılan araştırmalara göre kadınların eğitim düzeyleri artıkça istihdama katılım oranı da artmakta ve daha iyi koşullarda çalışmaktadırlar. Bu anlamda kadınlar için her alanda eşit şartlar sağlanmalı, çocuk bakımı için kreş yetersizliği gibi problemler çözülmeli ve kadınların eğitim düzeyini yükseltmeye yönelik çalışmalar yürütülmelidir.

Kadınlar, işgücü piyasasına katılmaları sonucunda farklı problemlerle karşı karşıya kalmışlardır. Kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi sonucunda uluslararası düzeyde kadın haklarının korunmasına yönelik girişimler başlamıştır. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği gibi kurumlar kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmasına ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Ulusal düzeyde de yapılan çalışmalar olmakla birlikte bu çalışmaların yetersiz olmasından dolayı halen yeterli düzeyde kadın istihdamı gerçekleşmemiştir. Bu oran 2021 TÜİK verilerine göre %28,0 gibi düşük bir seviyede seyretmekte ve yeterli seviyeye ulaşamamaktadır.

Batman’ın da içinde bulunduğu TRC3 bölgesi ise kadın istihdam oranlarının ülke genelinde en düşük olduğu bölgedir. Kadın istihdamını artırmaya yönelik

Çalışmaların yürütülmesi bu bölge için özellikle önemlidir. Bu alışma, Batman’da bulunan kurumların kadın istihdamına yönelik çalışmalarının genel haritasını ortaya koymak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yaklaşımlarını anlamak amaçlanmıştır. Bu bağlamda ilgili kurumlarla yüz yüze derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kurumların tümünde cam tavan engelinin varlığı göze çarpmaktadır. st yönetim kademelerinde kadınların yer almadığı anlaşılmaktadır. Genel olarak kurumların kadın çalışan oranı da düşüktür. Sadece Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü’nde yarıya yakın personel kadındır; ancak kadın hizmetleri birimi de dâhil olmak üzere erkek yöneticilerin egemen olduğu bir yapılanma vardır. Batman Belediyesi dışında kurumların çalışanları için kreşleri de yoktur.

Batman Valiliği, kadın istihdamına yönelik çalışmalarını İşKUR ve Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü aracılığıyla yürütmektedir. İşKUR, kadın istihdamına yönelik çoğunlukla aktif işgücü politikaları kapsamında mesleki eğitim ve istihdama yönlendirme faaliyetleri sürdürmektedir. İşveren ile çalışmak isteyen kadınlar arasında köprü görevi görmektedir. İşbaşı eğitimleri vererek mesleki deneyimin artırılması hedeflemekte ve istihdamda deneyim ve tecrübeyi artırmayı amaçlamaktadır. Meslek edindirme kursları, İstihdam garantili kurslar ve istihdam garantisi olmayan kurslar olarak verilmektedir. Bu eğitim ve kurslara katılım oranları yıllar içinde düşmekle birlikte kadın katılım oranları erkek katım oranlarına yakın seyretmektedir. Kendi içinde direkt bir kadın merkezi bulunmamakla birlikte içinde İş Kulübü hizmetleriyle kadın istihdamına yönelik eğitimler vermektedir. İşKUR’un kendi çalışanlarına yönelik kreşi olmadığı gibi anlaşmalı olduğu herhangi bir kreşi veya ocuk bakım evi de bulunmamaktadır. Aynı şekilde kadın örgütleriyle herhangi bir çalışma ve işbirlikleri yoktur. Personelinin yüzde 17’si kadındır ve st düzey yönetici kadın bulunmamaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen yetkililerin genel olarak toplumsal cinsiyet farkındalığı olmadığı, görüşmeler esnasında kadınları toplumsal cinsiyet kalıpyargılarıyla eleştirdikleri görülmektedir. Genel olarak hem kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini aşındıran faaliyetlerin sürdürülmediği hem de kurum içi toplumsal cinsiyet perspektifinin mevcut olmadığı söylenebilir.

Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğü ile gerçekleştirilen görüşmede sorulan sorulara Bakanlığın izni olmadan yanıt verilemeyeceği belirtilmiştir. Ancak kendi bünyesinde bulunan şiddet nleme ve İzleme Merkezinden (şÖNİM) hakkında gerekli bilgiler verilmiştir. şÖNİM özelde şiddet mağduru kadınlara yönelik çalışmalar yürütmektedir. Yani istihdamda şiddet mağduru kadınları öncelemektedir. Bu birimin

kadın istihdamını artırma, destekleme ve önündeki engelleri kaldırmaya yönelik çalışmalar yürütmekte olduğu, eğitimler vererek rehberlik desteği sağladığı ve kadın istihdamına yönelik faaliyetler sürdürdüğü görüşmeler sırasında ifade edilmiştir. Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğü'nün kendi bünyesinde 13 kadın kooperatifi vardır ve kadın istihdamına yönelik çalışmalar yürütmektedir. Aynı zamanda kadın istihdamına yönelik İŞKUR ile paralel şekilde çalışmalar yürütmektedirler. ŞÖNİM'e başvuru yapan kadınların özel durumlarını göz önünde bulundurarak ihtiyaçlarına yönelik destekler sağlamaktadırlar. Bununla birlikte kendilerinin düzenlediği Çalıştay sonucunun da gösterdiği gibi kadın istihdamıyla ilgili yapılan çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Kurumda çalışan personelin yarısına yakını kadınlardan oluşmakla birlikte üst düzey yönetici konumunda kadın bulunmamaktadır. Hatta kadın hizmetleri biriminin de ŞÖNİM'in de başında erkek yöneticiler vardır. Kurumdaki erkek yöneticilerden birinin kadınlara fazla hak verildiğini, bunun erkekler açısından bir mağduriyet yarattığını ifade etmesi ve kreş desteği sunmadıklarını, buna gerek de olmadığını belirtmesi, kurumun toplumsal cinsiyet perspektifinin sorunlu olduğunu gösterir niteliktedir. Kendi personel ve çalışanlarına yönelik kreş ve bakım evinin olmaması da ciddi bir eksikliklerdir.

Batman Belediyesi ise kendi bünyesinde Kadın ve Aile Merkezi açmıştır ve burada kadınlara yönelik psikolojik, hukuki ve sosyal destek vermenin yanında kadınlara yönelik istihdam çalışmaları da yapılmaktadır. Kendi bünyesinde açmış olduğu BİL-MEK Kültür ve BİL-MEK Petrolkent atölyesinde farklı alanlarda eğitim ve kurslar vererek kadınların istihdamına katkı sunmayı hedeflemektedir. Girişimcilik eğitimi verilen kadınlar kendi ürettiklerini satmakta, kadın kooperatifleriyle işbirliği içinde çalışmakta ve dışarıda çalışma imkânı olmayan kadınlara da evden işler vererek destek sağlamaktadır. Batman Belediyesinin kendi çalışanlarına yönelik kreşi vardır. Ancak kendi bünyesi dışında istihdam edilen kadınlara yönelik kreşi bulunmamaktadır. Batman'da kreşi bulunan tek kurum Batman Belediyesi'dir. Belediye kadın istihdamına yönelik çalışmalar yürütmektedir ancak bu hedeflenen orana ulaşılmamıştır. Belediyenin kadın istihdam oranı yaklaşık olarak %10 civarındadır ve yönetimde üst kademelere çıkıldıkça kadın sayısının yok denecek kadar az olduğu ve cam tavan engelinin varlığı görülmektedir.

Dicle Kalkınma Ajansı (DİKA) Batman Yatırım Destek Ofisi kadın istihdamına yönelik eğitimler vermekte, projeler yürütmekte ve girişimci kadınlara destek sağlamaktadır. Halk Eğitim Merkeziyle işbirliği yapılarak mesleki yetkinlik kazanma

kursları vermektedir. Bu kurum, Batman kent merkezinde kadın istihdamı, işsizliğin nitelikleri ve boyutları, kadının iş hayatına katılma sorunu ve bunun sosyo-ekonomik ve kültürel boyutlarının tespit edilmesi amacıyla bir rapor da hazırlamıştır. DİKA aynı zamanda kadın örgütleriyle de iş birliği ve koordinasyon içinde çalışmaktadır. Ancak kendi bünyesinde kreş ve bakım evi yoktur. Personelin yalnızca dörtte biri kadındır ve kadın yönetici bulunmamaktadır.

KOSGEB ile yapılan görüşmede detaylı bilgi alınamamakla birlikte girişimcilik eğitimi vermektedir. Kadın istihdamına yönelik direkt bir program olmamakla birlikte eğitimden geçip kendi işyerini açıp girişimci olmak isteyen kadınlara maddi destek vermektedir. KOSGEB'in bakım evi ve kreşi bulunmamaktadır. Kadın örgütleriyle çalışma da yürütmemektedir. Cam tavan engeli bu kurum için de geçerlidir.

Batman'daki kurumlar ile yapılan görüşmelerde kadın istihdamına yönelik çalışmaların olduğu ancak bunların yetersiz kaldığı tespiti yapılabilir. Görüşme gerçekleştirilen kurumların geneli kadın istihdamını artırmaya yönelik amaçlanan hedefe ulaşamadığını ifade etmişlerdir. Tekstil sektörünün yaygın olmasından dolayı kadınlar genelde bu alanlarda istihdam edilmektedir. Evlilik ve çocuk durumunda kreş ve bakım evi hizmeti verilmediği için birçok kadın çalışan istihdamdan çekilmektedir. Batman Belediyesi dışında hiçbir kurumda kreşin bulunmayışı ciddi bir eksikliklerdir. Kadın örgütleriyle yeterli şekilde görüşmelerin sağlanamadığı gözlenmiştir. Batman Aile ve Sosyal İl Müdürlüğü dışındaki diğer kurumlarda kadın istihdam oranı düşüktür. Görüşme gerçekleştirilen kurumların geneli kadın istihdamına yönelik belirlediği hedeflere ulaşamadıklarını söylemişlerdir ancak gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde kurumların hedeflerinde bir netliğin olmadığı, kadın istihdamına yönelik ciddi bir çalışma ve programlarının olmadığı gözlemlenmiştir. Kurumlarda kadın birimlerinin olmayışı, çalışan personele yönelik kreşin eksikliği, kurumlardaki kadın istihdam oranlarının düşük olması ve üst yönetimde kadın yöneticilerin bulunmaması nedeniyle cam tavan engelinin varlığı bu savımızı kanıtlar niteliktedir.

Kadınların istihdama katılımlarını sağlamak için kapsamlı düzenlemeler ve çalışmalar yapılmalıdır. Bu düzenleme ve çalışmalara yönelik çözüm önerileri aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

- Tüm kamu kurum ve kuruluşları istihdamı teşvik edecek politika ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze almalı ve personel alımında kadın istihdamını artırmak için kadın personel sayısı azami seviyeye çıkarılmalıdır.

- Kadınların eğitim düzeyleri artırılmalı, mesleki eğitim kursları verilerek kadın istihdamını özendirecek çalışmalar yürütülmelidir.
- Erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri alanlarda fırsat eşitliği sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kadınlarla bütünleştirilen çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumlulukların erkekler de üstlenmeli, bu bir toplumsal sorumluluk olarak kabul edilerek hükümet ve belediyeler tarafında kreş ve bakım evlerini yaygınlaştırılmalıdır. Böylece buna ulaşmak isteyen herkese hizmet verilmelidir. Özel sektörlerde çalışan kimselerin de bu hizmeti alabilmeleri için işyerleri ve işletmeler hizmetleri sunmayı zorunluluk yapacak düzenlemeler yapılmalıdır. Buna uymayan kurum ve işletmelere hukuki yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Kadınların işgücüne katılımlarını artırmak ve istihdamda kadın erkek dengesini sağlamak amacıyla kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılmalı ve kadın çalışanların çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılmalıdır.
- Kadınların sosyal haklarının korunmasına yönelik politikalar düzenlenmeli ve kayıt dışı istihdamın takibi yapılarak kadınların yasal ve sosyal haklarından mahrum bırakılması engellenmelidir.
- Kadın girişimciler desteklenmeli ve bu alanda farklı projeler ile girişimciliğe teşvik edilmelidir.
- Ev ve iş dengesini sağlamaya çalışan kadınlara veya başka sebeplerden dolayı tam zamanlı çalışamayan kadınlar için iş hayatı esnekleştirilmeli ve esnek zamanlı çalışma politikaları geliştirmelidir.
- İş yerlerinde kadınlara yönelik yapılan fiziksel ve psikolojik tacizlerin önüne geçilmeli ve bunun için hukuki müeyyideler belirlenmelidir.
- Kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi için kurum ve kuruluşların STK ve kadın örgütleriyle işbirliği yapmaları zorunlu hale getirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Aksoy N., Felek Ş., Yayla N., Çeviş İ., 2019, Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler, *Yönetim ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 17(3), 146- 163.
- Aktürk, F., 1999, Türkiye’ de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik, *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(3), 186– 194.
- Akalın, U. S., 2003, Makro Ekonomik Modeller Ve İktisat Politikaları, *Set Yayınları*, İstanbul.
- Alp, A., 2007, *Yeni çalışma biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar*, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altuğ, O., 1999, Kayıtdışı Ekonomi, *Türkmen Kitabevi*, İstanbul.
- Ardıç, O., 2006, Makro İktisat, *Seçkin Yayıncılık*, Ankara.
- Aren, S., 2008, İstihdam Para ve İktisadi Politika, *İmge Kitabevi*, Ankara.
- Aydın, F., 2011, *Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye İle Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi.
- Aydın, S., 2016, Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 243–258.
- Aydoğmuş, R., 2019, *Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Bir zaman Serisi Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Aytaç, S. ve Sevüktekin, M., 2002, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, *Yorum Matbaacılık*, Ankara.
- Baykal, E., 2018, Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 159- 176.
- Bektaş, S., 2019, *Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar*, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berber, M., Eser, B., 2008, Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(2), 1- 16.
- Bolcan, A. E., 2006, *Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Candan, M., 2007, *Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı Ve Toplumumuz*

- Üzerindeki Sosyo–Ekonomik Etkileri*, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çolak, Ö. F., 2004, Sanayileşme ve Kadın İşgücü, T. İ. Konfederasyonu (ed.), İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu,, (s. 31-51), *TSOF Plaka Matbaacılık*, Ankara.
- Dayıoğlu M. & Kırdar M. G., 2010, *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler, DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu 5. sayı*. Ankara.
- Dedeoğlu, S., 2009, Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, *Çalışma ve Toplum Dergisi*,(21), 40-50.
- Demir, N., 2006, Kadın İstihdamını Arttırmada Eğitimin Rolü ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü’nün Yürüttüğü Çalışmalar, *TİSK İşveren Dergisi*, 44(4), 28-34.
- Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., & De Groot, K., 2011, Do Sexist Organizational Cultures Create the Queen Bee?, 519. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 510-530.
- Dinler, Z., 2003, İktisada Giriş, *Ekin Kitabevi Yayınları*, Bursa.
- Durmaz, Ş., 2016, İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37- 60.
- Duruoğlu, T., 2007, Emek Piyasasında Cinsiyet Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma, *İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi*,(24), 61-76.
- Ecevit, Y., 1993, Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri, Ş. Tekeli (ed.) 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (s. 117-121), *İletişim Yayınları*, İstanbul.
- Ecevit, Y., 2000, Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, *TÜSİAD Yayınları*, İstanbul.
- Ecevit, Y., 2008, Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, *TÜSİAD Yayınları*, İstanbul.
- Ecevit, Y., 2021, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları, *CEİD Yayınları*, Ankara.
- Er, O. ve Adıgüzel, O., 2015, Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik, *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 163-175.
- Erdoğan Ç., Bakkal M., 2017, Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar, *International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series IV. IBANESS Congress Series*, Russe / BULGARIA.
- Erhun, G., 1999, TİSK Türkiyede Kadın İşgücü Seminerleri I-II, *Türkiye İşveren Sendikaları*

- Konfederasyonu TİSK*, Ankara.
- Ertürk, Ş., 2008, Uluslararası Belgeler ve AB Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın–Erkek Eşitliği, *Belediye– İş Sendikası Yayınları*, Ankara.
- Eyüpoğlu, A. Özar Ş. Tanrıöver H., 2000, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo–ekonomik ve Kültürel Boyutları, *Cem Web Ofset*, Ankara.
- Feldman, D. C., 1996, The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment, *Journal of Management*, 22(3), 385–407.
- Gerni, M., 2001, İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(3), 19-46.
- Goldin, C., 1991, The Role Of World War II In The Rise Of Women’s Employment, *American Economic Review*, 81(4), 741-756.
- Göcen, C. E., 2018, Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılmadaki Yeri ve Uluslararası İstihdam Çabaları, *International Academic Journal*, 2(2), 313-333.
- Gökçimen, S., 2008, Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi, *Yasama Dergisi*, (10), 5-59.
- Gökmen, H., 2007, *Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam Ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu*, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gürol, M. A., 2007, Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer–Aile İkilemi, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, 144-150.
- Hançerlioğlu, O., 1974, Ekonomi Sözlüğü, *Remzi Kitabevi*, İstanbul.
- Hekimler, A. ve Akpınar, T., 2015, Son Değişiklikler ile İş Kanunları, *Ekin Basım Yayın Dağıtım*, Bursa.
- Huseynova, T., 2015, *Uluslararası sözleşmeler ışığında kadın istihdamı ve Rusya” da kadınların çalışma koşulları*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İLO, 2023, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_619892/lang—tr/index.htm. [Erişim Tarihi: 24 Mart 2023].
- İnce, M., 2010, *Kadın İstihdam ve İşgücüne Olan Talebi Türkiye Örneği*, Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- İşığınç, Ö., 2014, İstihdam ve İşsizlik, *Dora Yayınevi*, Bursa.
- İŞKUR., 2022, *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2022 Faaliyet Raporu*.
- İŞKUR., 2022, *İşgücü Piyasası Araştırması Batman İli 2022 Yılı Sonuç Raporu*.
- İŞKUR, 2023, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/>. [Erişim Tarihi: 24 Mayıs]

- 2023].
- Jewell, D. O., 1977, *Women and Manegement: An Expanding Role*, Atlanta: Georgia University SBA Publication.
- Joekes, S., 1999, A gender– Analytical Perspective on Trade and Sustainable Development, in *United Nations Conference on Trade and Development*, (s. 33– 59), New York, UN.
- Joseph, G., 1983, *Women at work: the British experience*, Philip Allan Publishers Limited, Oxford.
- Joseph, G., 1983, *Women at Work: The British Exprience*. Phillip Allan Publishers, Oxford.
- KAGİDER, 2023, <https://kagider.org/tr/projeler/kagider-turkiyede-100-kadin-girisimci-icin-yatirim-hizlandirma-programi>. [Erişim Tarihi: 15 Haziran 2023].
- KAGİDER, 2023, <https://kagider.org/tr/projeler/su-damlasi-2005-2006>-. [Erişim Tarihi: 15 Haziran 2023].
- Kara, Ö. S., 2015, *Lojistik Regresyon Analizi ve Kadın İşgücü Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi SBE.
- Karabulut, A., 2007, Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Uzmanlık Tezi, *İşkur*, Ankara.
- Karagöz, E., 2020, *Türkiye’de 2002 Yılı Sonrasında Yapılan Yasal Düzenlemelerin Kadın İstihdamına Etkisi: Hizmet Sektörüne Yönelik Ekonometrik Analiz*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakayalı, H., 2002, Makro Ekonomi, *Emek Matbaası*, Manisa.
- Karakoç, Y., 2022, *Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve İyileştirmesine Yönelik Atılan Adımlar*, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakuş, H., 2014, Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 334-356.
- Karaman İ.C. ve Dalkıran G. B., 2021, Kadın Sivil Toplum Hareketinin Tarihsel Gelişimi; Türkiye ve Dünyadan Örnekler, *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 5(13), 89- 116.
- KEDV, 2023, <http://www.kedv.org.tr/>, 2017. [Erişim Tarihi: 19 Haziran 2023].
- KEİG. <http://www.keig.org/hakkimizda/>. [Erişim Tarihi: 21 Ağustos 2023].
- Kılınç D., Öztürk S., tarih yok). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kılınç, N., 2015, Küresel Eğilimler Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.
- Kılınç, N. Ş., 2015, Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120- 135.

- Kırel, A. Ç., 2007, Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Kocacık, F., Gökkaya, V., 2005, Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 195-219.
- Koç, K., 2014, *Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koray, M., 2011, Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” eşitlik politikaları: Sol- feminist bir eleştiri, *Çalışma ve Toplum*(29), 13-54.
- Koray, M., 2012, Sosyal Politika, *İmge Kitapevi Yayıncılık*, İstanbul.
- Köklü, A., 1973, Makro İktisat, *Sevinç Matbaası*, Ankara.
- KOSGEB, 2023, <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6878/kosgebden-kadınlar-pozitifayrımcılık>, [Erişim Tarihi: 22 Temmuz 2023].
- KOSGEB, 2023, <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/7903>, [Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2023].
- Köseoğlu, A. C., 2016, Türk İş Hukukunda Analık, *Şeker-İş, İş ve Hayat Dergisi*, 2(4), 97- 124.
- Küçük, M., 2015, Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Çalışma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Lewis, Margaret – Peterson, Janice., 1997, The Labour Supply Decision- Differences Between Genders and Races, R. L. Bartlett (ed.) *Introducing Race and Gender Into Economics*, London: Routledge.
- Makal, A., 2010, Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(25), 13-40.
- Mincer, J., 1958, Investment İn Human Capital And Personal Income Distribu–Tion, *The Journal Of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Moghadam, V. M., 2003, *Modernizing Women Gender and Social Change in the Middle East*, London : Lynne Rienner Publishers.
- Oktar, T., 1998, Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi, *Bilim Teknik Yayınevi*, İstanbul.
- Orhan O. Z, Erdoğan S., 2010, İktisada Giriş, *Pegem Yayınları*, Ankara.
- Ortaç, M., 2019 , *Kadın İstihdamına Yönelik Sosyal Politikalar: 1980 Sonrası Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önder, N., 2013, Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik*

- Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-60.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T., 2007, Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Yönetim Ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özar, Ş., 2005, GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği, *GAP-GİDEM Yayınları*, Ankara.
- Özar, Ş., 2012, Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları, M. A. & T. G., ed.) *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* (s. 223-253), Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Özer, M., Biçerli, K., 2003, Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.
- Özer, M., Biçerli, K., 2003, Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Özmen, F., 2012, Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve Mikro Kredi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(6), 109-130.
- Özsabuncuoğlu, İ.H., Direkçi, T., 2012, Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye'de Bölgesel İstihdama Etkisi, *Tek Yayını*, Gaziantep.
- Rehin, T., 1996, Makro Ekonomi Para Milli Gelir İstihdam, *Bilgehan Basımevi*, İzmir.
- Rittersberger, H. T., Kalaycıoğlu, S., 2012, Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları, S. D. Elveren (ed.) *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* (s. 3001-320), *İletişim Yayınları*, İstanbul.
- Sarıeroğlu, J., 2011, Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler, *HAK-İŞ Konfederasyonu Yayını*, Ankara.
- Sarmaşık, Ş., 2009, *İşyerinde Cinsel Taciz Algılaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saygılı, Ş, Cihan C., Yurtoğlu H., 2002, *Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi*, DPT Elektronik Baskı ISBN 975 – 19 – 3289 – 0.
- Soysal, A., 2010, Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 83-114.
- Standing, G., 1999, Global Feminization Through Flexiblelabor: A Theme Revisited, *World Development*, 27(3), 583-602.
- Süral, N., 2006, AB ve Türkiye'de Kadın İstihdamının Koşulları, *TİSK Kadın İstihdamı Zirvesi* (s. 38-51), TİSK, Ankara.
- Süral, N., 2014, Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(13), 279-310.

- T.C. Batman Valiliği, 2023, <http://batman.gov.tr/hizmet-birimleri>, [Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2023].
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023, <https://www.csgeb.gov.tr/projeler/strateji-projeler/>, [Erişim Tarihi: 25 Mayıs 2023].
- Taşkent, S. ve Kurt, D., 2014, Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (1), 29-40.
- Tekeli, S. , Özgüler, V. C. , Özdemir, Ç. ve Biçerli M.K., 2012, *İstihdam ve İşsizlik*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- TEPAV, 2023, <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3418>. [Erişim Tarihi: 15 Haziran 2023].
- Tiryaki, D., 2018, *Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar*. Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tokgöz, G., 2015, Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz, Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele (s. 37-56), *Kaosgl Derneği*, İstanbul.
- Tokol, A. ve Alper, Y., 2015, Sosyal Politika, *Dora Yayınları*, Bursa.
- Toksöz, G., 2007, İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi Ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(15), 57-79.
- Toksöz, G., 2007, *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara.
- Toksöz, G., 2011, Kalkınmada Kadın Emeği, *Varlık Yayınları*, İstanbul.
- TUİK, İşgücü İstatistikleri, 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>, [Erişim Tarihi: 12 Nisan 2023].
- TUİK, İstatistiklerle Kadın, 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>, [Erişim Tarihi: 27 Nisan 2023].
- TUİK, İstatistiklerle Kadın, 2022, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022>, [Erişim Tarihi: 12 Nisan 2023].
- TUİK, Türkiye Aile Yapısı Araştırması 2021, https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/turkiye_aile_yapisi_ara%C5%9Ftirmasi_2021.pdf. [Erişim Tarihi: 28 Nisan 2023].
- Türkoğlu, E., 2018, Kadın İstihdam Ve Büyüme İlişkisi: Var Olma Modeli Analizi, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, (ASEAD)*, 5(9), 59-68.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç., 2015, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 723-750.
- World Economic Forum (2022), Global Gender Gap Report 2022. Benchmarking Gender

Gaps: Findings from the Global Gender Gap Index.

Yaman, B., 1977, Kalkınmakta Olan Ülkelerde İstihdam Sorunu ve Çözüm Yolları, *İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi*, Bursa.

Yantur, P., 2019, Kalkınma Planları ve Yasal Çerçeve Kapsamında Kadın İşgücü: Türkiye Örneği, *Lectio Socialis*, 3(1), 9-20.

Yetkiner, H., 2010, Sorularla Makro İktisat, *Efil Yayınları*, Ankara.

Yılmaz A, Bozkurt Y, İzci F., 2008, Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.

Zihinoğlu, Ö., 2013 , Kadının Güçlendirilmesi ve İstihdam, *İstanbul Kültür Üniversitesi GPOT*(8), 1-8.