

Kadınlar İçin Daha Çok İnsana Yakışır İş İmkânı!

Özge Berber-AĞTAŞ

ILO Ankara Ofisi

Proje Koordinatörü

Küresel ekonomik ve finansal krizin etkisinin toplumsal yaşamın her alanında tüm şiddetiyle hissedildiği böylesi bir dönemde, istihdam ve işsizlik sorunu ülke gündemini meşgul eden temel başlıklarından biri olarak varlığını sürdürmekte. Ancak, bütün bu toz bulutunun ve karmaşanın ardında unutulmuş önemli bir nokta var: Cumhuriyet tarihimizin en düşük seviyelerinde gezinen kadın istihdamı ve kadının işgücüne katılım oranları. 1970'lerde %70'i bulan ancak 80'lerin sonlarında %34'lere inen kadının işgücüne katılım oranı 2009'ın yıllık verilerine baktığımızda sadece %26'lar seviyesinde (Ecevit, 2008; TÜİK, 2009)¹. Ülkemizde sadece her dört kadından biri işgücü piyasasına katılmakta ve %23,2 olan istihdam oranı dikkate alındığında ise neredeyse sadece her beş kadından biri istihdam edilmektedir. Bununla birlikte, %25 olan genç kadın işsizlik oranının çok ciddi sinyaller verdiği gözden kaçırılmaması gereken bir diğer önemli sorundur. Bu veriler de göstermektedir ki, ülkemizde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümü üzerinde şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınlar giderek daha az işgücü piyasasında yer alıyor.

Dünya genelindeki verileri dikkate aldığımızda ise karşımıza bambaşka bir manzara çıkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) son yayınladığı raporunda yer alan verilere göre, dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı %51,6 iken bu oran Avrupa Birliği ülkelerinde de %52,9'dur. Kadınların istihdam oranı dünya genelinde %48 iken bu oran çok ufak bir atışla AB genelinde %48,3'e çıkmaktadır (ILO, 2010)². Dünya verilerini Türkiye oranları ile karşılaştırdığımızda ülkemiz açısından atılması gereken önemli adımlar olduğu aşikârdır. Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan 9. Kalkınma Planı, kadınların istihdam oranının artırılması konusunda 2013 yılı için %29,6'lık bir hedef koymuştur. Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası tarafından ortak yayınlanan rapor çarpıcı bir şekilde, 9. Kalkınma Planı'nın hedefleri doğrultusunda kadınların işgücüne katılımında gerçekleşecek %5'lik bir artış, işgücü piyasasına yeni girenlerin tümünün tam zamanlı işlerde çalışması durumunda yoksulluğun azaltılmasında yüzde %15'lik bir katkıda bulunabileceğini göstermektedir³. Bununla birlikte, hazırlanan Ulusal İstihdam Strateji'si çalışmalarında ortaya konulduğu üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kadın istihdam oranını 2023 yılında %40'a çıkarmayı hedeflemektedir. Her ne kadar dünya ortalamasının gerisinde olsa bile, erişilmesi planlanan %40'lık bir oran kadın istihdamının güçlendirilmesi anlamında umut vericidir.

¹ Yıldız Ecevit (2008) Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, KAGİDER; TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Verileri, 2009.

² ILO (2010) Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges, ILO Publication.

³ DPT ve DB (2009) Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, Rapor No: 48508.

Kadın istihdamında karşımıza çıkan bu kaygı verici manzaranın gerisinde farklı ancak birbiriyle kesişen pek çok neden bulunuyor. Tam da bu nedenledir ki, kadın istihdamı oranlarındaki bu düşük seyir sadece ekonomik terimlerle irdelenmesi gereken bir konu olmaktan öte toplumsal, kültürel ve siyasal imaları da olan bir soruna işaret etmektedir. Bu anlamda gerek uluslararası gerekse ulusal düzlemde atılan her pozitif adım önemli bir role sahip. Türkiye, ILO'nun kadın erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100, 111, 122 ve 142 sayılı Sözleşmelerini onaylayan ülkeler arasındadır⁴. Ancak hemen belirtelim ki, Türkiye, annelik iznini güvence altına alan ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli kazanımlardan biri olarak görülen 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması ILO Sözleşmesini ne yazık ki henüz onaylamamıştır. Sözleşmelerin yanı sıra ILO, herkese insanca yaşam ve çalışma hakkının sağlanabilmesi amacıyla dünyanın pek çok ülkesinde Saygın İş Ülke Programı yürütmektedir⁵. Türkiye, 10 Şubat 2009 tarihinde Lizbon'da Ulusal Saygın İş Ülke Öncelikleri Mutabakatı'nı imzaladı. Böylelikle, Türkiye hükümeti ve ILO, imzaladıkları bu mutabakat metni ile kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve kadın istihdamının artırılması konusunda yakın işbirliği yapacaklarını beyan etmiş oldular⁶.

İmzalanan mutabakat metnine paralel olarak, ILO Ankara Ofisi 2009 yılının ilk aylarından itibaren Türkiye'de kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik bir pilot projeyi İŞKUR işbirliği ile yürütmeye başladı. Ankara, Gaziantep ve Konya illerinde Mart 2010 yılına kadar yürütülecek olan bu projenin amacını iki başlık altında özetlemek mümkün: Projenin ilk hedefi kadın istihdamı konusunda toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımların İŞKUR'un faaliyetlerine içselleştirilmesi çabasına katkı sunmaktır. İkinci hedef ise, pilot illerindeki işsiz kadınları İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak ve aynı zamanda kadının insan hakları konusunda duyarlılık yaratmaktır. Projenin hedefleri doğrultusunda bugüne kadar pek etkinlik düzenlendi. Düzenlenen etkinlikleri kısaca şu başlıklar altında özetlememiz mümkün.

Özellikle kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda İŞKUR başta olmak üzere ilgili kurumlar düzeyinde bir duyarlılığın yaratılması amacıyla birbiriyle paralel kimi çalışmalar yürütüldü. Bu kapsamda, İŞKUR'un merkez teşkilatındaki ve il müdürlüklerindeki personel için "Kamu İstihdam Hizmetleri ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi" konulu seminerler düzenlendi. Özellikle küresel ekonomik ve mali krizle birlikte kamu istihdam hizmetlerinin artan önemine değinilen bu eğitimlerde, istihdam hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi için izlenmesi gereken yöntemler üzerine özel bir vurgu yapıldı. Bununla birlikte, kadın istihdamının önemine vurgu yapmak ve özellikle de küresel ekonomik ve finansal krizin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini analiz edebilmek için akademisyenler tarafından hazırlanan raporlar yayınlandı⁷.

⁴ 100 Sayılı Eşit Ücret ILO Sözleşmesi, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) ILO Sözleşmesi, 122 Sayılı İstihdam Politikası ILO Sözleşmesi ve 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ILO Sözleşmesi.

⁵ Daha fazla bilgi için: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/>

⁶ Daha fazla bilgi için: <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/mutabakat.htm>

⁷ Yıldız Ecevit "Türkiye'de Üç Kentte Kadın İstihdamını Artırıcı Çalışmalar İçin Ön Adımlar"; Gülay Toksöz "Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasaları" ve Hakan Ercan, Ayşe Gündüz Hoşgör ve Özlem Yılmaz "Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Etmenler ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu İçin Öneriler".

Her üç ilin kadın istihdamı açısından işgücü piyasası analizini yapan; küresel ekonomik ve finansal krizin işgücü piyasaları açısından etkilerini toplumsal cinsiyet perspektifinden ele alan ve ILO'nun "insan onuruna yakışır iş" tanımına uygun işlerde kadın istihdamının artırılmasına yönelik öneriler sunan raporların çıktılarını düzenlenen çalıştaylarla ilgili taraflarla paylaşıldı. Böylelikle, güncelliğini ve önemini korumaya devam eden küresel krizin kadın istihdamı üzerindeki etkilerine ve buna karşı geliştirilebilecek politikalara ilişkin kapsamlı bir tartışma olanağı yaratılmış oldu.

Projemizin ana hedefi açısından özellikle ikinci başlık kapsamında yürütülen etkinlikler büyük bir öneme sahip. Bu çerçevede, İŞKUR İl Müdürlüklerinin işbirliğiyle hedef illerinde ihtiyaç duyulan meslek dallarında kadınlara yönelik olarak mesleki eğitim kursları düzenlendi. Kursların seçiminde özellikle proje kapsamında hazırlanan raporların çıktıları ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın kararları belirleyici olmuştur. Bu kurslarla özellikle İŞKUR'a kayıtlı işsiz kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflendi. Bu kapsamda her üç ilde tıbbi sekreterlikten, üç boyutlu grafik tasarımcılığına ve bilgisayarlı muhasebeye kadar 13 farklı meslek dalında mesleki eğitim kursu düzenlendi ve 746 kadın bu kurslardan mezun olup sertifikalarını aldı.

Ancak yukarıda da belirtildiği gibi kadınların önlerine çekilen setleri aşabilmesi sadece ekonomik önlemlerle mümkün olmuyor. Daha fazlasına ihtiyacımız var. Tam da bu nedenle, projemiz ile bir ilke imza atarak, Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği ve T.C. Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Genel Müdürlüğü'nün işbirliği ile 1998 yılından bu yana Türkiye'nin dört bir yanında uygulanan Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP) eğitimlerinin, ilk kez mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara verilmesi sağlandı. Projemiz kapsamında desteklenen 731 kadın kursiyer KİHEP eğitimlerinden geçti. Her eğitim kademesinden genç kadınlarımıza ulaştığımız bu proje ile desteklediğimiz kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak kadar, KİHEP eğitimleri sayesinde kadının insan hakları konusunda kendilerine hayat boyu kılavuzluk edecek bir farkındalığın geliştirileceğini umuyoruz. Bu dileğimizi en güzel ifade eden ve kursiyerlerimizden aldığımız bir alıntıyı paylaşmak isteriz:

"Biz 21 kardeşiz. Bir baba iki anne ... 6 erkek ve 15 kız kardeşiz. Erkekler malın çok verildiği ve kadınların yok sayıldığı bir ailede yaşıyorum. Bu programda hukuki haklarımı ve kadın haklarımı öğrendim. Artık bu haklarımı savunacağım".

Hayatlarında ilk defa kadının insan hakları konusunda eğitim almış kursiyerlerimizde eğitimlere yönelik gözlemlenen yüksek menüiyet aynı zamanda bu eğitimlerin çarpan etkisini de çok güçlendirmekte. Aşağıdaki alıntıda çok güzel ifade edildiği gibi, bu eğitimlerden geçen kursiyerlerimiz edindikleri bilgileri çevresindeki kadınlarla paylaşmak ve daha çok yaymak arzusunda.

"Böyle bir programın düzenlenmesi bile bir kadın olarak bir yerlerde dikkate alındığım için beni çok onure etti. Kadın hak ve hürriyetlerini tam anlamıyla kavramak ve yaşam geçirmek ve diğer kadın arkadaşlarımla bunu paylaşmak istiyorum".

Katılımcıların değerlendirme formlarında ifade ettiği üzere, KİHEP üzerine eğitici eğitimi almış olan deneyimli sosyal hizmet uzmanları tarafından verilen bu eğitimlerle, iş yaşamına adım atmakta olan kadınların, haklarını bilen ve savunan güçlü bireyler olarak gerek kendi özel yaşamlarında gerekse de iş yaşamlarında daha emin adımlarla ilerleyeceklerini düşünüyoruz.

"Okula zaten dönmeyi düşünüyordum ama tam olarak kendime güvenemiyordum. Artık kararlıyım. Ve kendime ait bir işyeri kurmak ve bu bünyede sadece kadınlara yer vermek istiyorum".

"Bu program sonucunda öğrendiklerimizi hayatımın her evresinde uygulayacağım. Özellikle de ekonomik haklarımı ve çalışma hakkımı savunacağım".

Düzenlenen bu etkinliklerin yanı sıra, Konya Selçuk Üniversitesi ve Gaziantep Üniversitesi işbirliği ile gerçekleştirilen "İş Arama Teknikleri ve Üniversiteden İş Yaşamına Sorunsuz Geçiş" seminerleri ile üniversite öğrencileri çalışma hayatına hazırlanma sürecinde iletişim ve iş arama becerilerine dair eğitim aldı. Son olarak, girişimcilik konusunda bir marka şehir olan Gaziantep Şahinbey Belediyesi işbirliğiyle, Meslek Edindirme Projesi dahilinde kadın kursiyerlere "Kadınlar İçin Temel Girişimcilik Eğitimleri" verildi.

Projemiz süresince yürütülen etkinliklerde edindiğimiz deneyim, özellikle kadın istihdamının artırılması konusunda geliştirilecek politikalarda dikkat edilmesi gereken temel konulara ilişkin ipuçlarını da sunmaktadır. Öncelikli olarak, İŞKUR bünyesinde düzenlenen mesleki eğitimler başta olmak üzere farklı kurumlarca düzenlenen mesleki eğitim kurslarının, istihdamla eğitim arasındaki zayıf bağı güçlendirecek şekilde her ilin kendi iş piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açılması gerekmektedir. Bu konuda, 2008 yılında kurulan ve il düzeyindeki istihdam politikalarının şekillenmesinde yetkili temel kurum olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurul'larına büyük görev düşmektedir. Ancak burada da özellikle, kadın işi-erkek işi önyargılarından hareketle şekillenen cinsiyetçi bakış açısını kırarak ve kadınların istihdamını daha geniş bir iş yelpazesinde güçlendirecek politikalara öncelik verilmesi ve bu konuda somut adımların atılması gerekmektedir. Kadınlar için daha fazla 'insan onuruna yakışır' işler sunacak olanakların yaratılması konusunda işçi ve işveren örgütleri, odalar ve üniversiteler ile geliştirilecek işbirliği büyük bir öneme sahip. Ancak unutulmamalıdır ki, il düzeyinde izlenecek böylesi bir yöntemin başarılı olması, ancak geliştirilecek bir Ulusal Kadın İstihdam Stratejisi ile kadın istihdamını güçlendirmeyi hedefleyen daha bütünsel ve kapsayıcı bir politikayla mümkün olabilir.

Bununla birlikte projemizde edindiğimiz deneyimler göstermektedir ki, İŞKUR tarafından düzenlenecek mesleki eğitim kursları kadınlara bir meslek kazandırmanın yanı sıra kadınların daha özgüvenli ve haklarını bilen güçlü birer bireyler olarak çalışma hayatına adım atabilmeleri için kadının insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği modülünün İŞKUR'un mesleki eğitimlerine eklenmesi çok önemli. ILO Ankara Ofisi olarak yürüttüğümüz bu projemiz bu konuda bir ilki gerçekleştirmiş bulunuyor. Projemiz bu anlamda kadının insan hakları eğitim modülünü İŞKUR'un mesleki eğitimlerine eklenmesi konusunda başarılı bir örneği temsil etmektedir.