



II.
ULUSLARARASI ÖĞRENCİ
GENÇLİK ÇALIŞTAYI

27-28-29 NİSAN 2017
İSTANBUL

II.
INTERNATIONAL STUDENT
YOUTH WORKSHOP

27-28-29 APRIL 2017
İSTANBUL

İSTİHDAMDA KADIN MASASI RAPORU

KADIN İSTİHDAMI...

'Şuna inanmak lazımdır ki; dünya üzerinde gördüğünüz her şey, kadının eseridir.'

M. Kemal Atatürk

Sanayi Devriminden itibaren kadın işgücü hep ucuz emek olarak görülmüştür. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörler aynı zamanda çalışırken karşılaştıkları sorunlardır. Bunlar ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta toplanabilir. Ekonomik faktörler düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun olma olarak sayılabilir. Sosyal faktörler ise düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet olarak özetlenebilir. Bunların yanında kadınların çalışma yaşamında ilerlemelerini engelleyen cam tavan vardır. Buna mobbing ya da tabir-i caizse "bezdiri" diyebiliriz.

İstihdam, üretim faktörlerinden emeğin kullanımını ifade eder. Başka bir deyişle bir şahsın hizmetini alma ve kullanma anlamına gelir.

Tarihsel Süreç İçerisinde Kadın İş Gücü

Kadınlar tarihsel süreç içerisinde her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Kadının üretime katılımı ilkel toplumların içerisinde ki iş bölümüne kadar dayanır. İlkel toplulukların gruplar halinde yaşamaya başlamasıyla, ilkel komünizm adında cinsler arası iş bölümünün ortaya çıktığı görülür. Tarım ve hayvancılık ile geçimin sağlandığı dönemde de kadının gerçek anlamda emeğinin olduğu su götürmez bir gerçektir. Fakat bu dönemde de kadın ücretsiz aile işçisi olarak görülmüş, değeri verilmemiştir. Tüm bunlara karşın, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, ücretli olarak ve işçi statüsü altında kadın çalışma yaşamı içinde yer almıştır. Cinsiyet adaletsizliği burada da vukuu bulmuştur. Kadının belli statülere gelmesi, eşit ücret alması bir hayli zaman almıştır. Parlamento içerisinde de kadının temsil edilmesi ise yine erkeklerden çok sonra gerçekleşmiştir.

Kadın İstihdamında Sektörel Analiz

Özel sektör

Sanayi devrimi ile ortaya çıkan özel sektörde birçok meslek dalı vardır. Biz kadın yöneticilerden yola çıkalım. Kadınlar tarih boyunca devletlerin demokratikleşmesinde etkili olmuştur. Üretime ve yönetime katılma imkânına erişen kadınlar, toplumsal gelişme çabalarında etkin roller üstlenmiştir. Bölgeler bazında ele aldığımızda Avrupa da Eurostat (Avrupa İstatistik Kurumu) verilerine göre Avrupa ülkelerinde yönetici pozisyonlarında çalışanların %35'ini kadınlar oluşturmaktadır. Özgürlüğün, eşitliğin, refahın beşiği olarak bilinen Avrupa da bile bu oran beklenenin altındadır. Avrupa ülkelerinden Letonya %53 ile en yüksek oranda kadın yöneticiye sahiptir. Bu oranı %44 ile Bulgaristan ve Polonya takip

etmektedir. Lüksemburg, Belçika, Avusturya, Almanya, İtalya ve Güney Kıbrıs Rum kesimlerinde ise kadın yöneticilerin oranı %25'den az olmuştur. Oranların çok iç açıcı olmadığı aşikâr tabii diğer bölgelere göre. Asya bölgesine baktığımızda nüfusu kalabalık olan Çin ve Hindistan da kadın yöneticilerin oranı %26 civarında seyrediyor. ILO'nun yayımladığı rapora göre İran, Endonezya gibi Asya ülkelerinin ilk 90 da yer aldığını görüyoruz. Japonya da ise durum biraz daha şaşırtıcı %8'lik bir oran ile Asya ülkelerinin bir hayli gerisinde kalmıştır. Asya'dan sonra dünyanın en büyük kıtası olan Afrika kıtasına baktığımızda, kıtanın Namibya, Kenya gibi ülkelerinde kadınların istihdamı konusunda önemli adımlar atılırken, kıtanın diğer ülkelerinde kadınların aleyhinde yasaların devam ettiği görülmektedir.

Kamu Sektörü

Çeşitli kamu sektörüdür. Polis, eğitim, sağlık gibi hizmetleri içerir. Ülkemiz bazında baktığımızda sağlık ve eğitim sektörünü %51 oranla kadınların daha fazla tercih ettiğini görmekteyiz. Dünyada ki durum ise kadınların kamu sektöründe yoğunlukta olduğu görülür. Zannediyorum ki bu sektör 'kadın mesleği' tabirini içeren mesleklerin yoğun olduğundan kaynaklanıyor.

Siyasal Alanda Kadın

Kadının siyasal alana katılmasının tarihine baktığımızda Avrupa ülkelerinden Norveç'te kadına 1913, İzlanda ve Danimarka da 1915 yılında oy hakkı verilmiştir. 1940 yılında ise seçilme hakkı tanınmıştır. Ülkemizde ise 1930 yılında seçme 1934 yılında seçilme hakkı kadına verilmiştir.

Parlamentoda kadın milletvekillerinin sayısının azlığı her dönem eleştiri konusu olmuştur. Parlamentoda yer alamayan kadınların sorunlarına suni yollarla çözüm aransa da temsil eksikliği hâlâ varlığını korumaktadır. Oysa karar alıcı organların arasında kadınlarında olması şarttır. Dünya genelinde parlamentoda kadınların temsil edilme oranı %22'dir. Afrika ülkesi olan Ruanda parlamentosunda kadınların oranı %63'tür, bunun sebebini 1994 yılında yapılan katliama ve nüfusun çoğunluğunun kadınların oluşturmasına bağlayabiliriz. Avrupa ülkelerinden Andorra ise %50 oranında kadın milletvekiline sahip olması ile ikinci sırada yer alıyor. Asya ülkelerinden İran da 290 milletvekilinden 9'unu, Azerbaycan da 122 milletvekilinden 19'unu, 131 kişilik Ermenistan da ise 14 kadın milletvekili bulunmaktadır.

Akademi ve Bilimde Kadın

Ülkemizde kadın mesleği diye tabir edilen mesleklerin içerisinde çalışma saatlerinin esnekliğinden dolayı akademisyenlikte yer alıyor. Üniversitelerde görev yapan kadın öğretim üyesi oranı ülkemizde %43 iken bu oran Avrupa ülkelerinde %15 civarında kalıyor.

Tarım ve Hayvancılık/Sanayi

Çok eski tarihlerden beri insanların din, adet, gelenek ve sosyal faktörlerin etkisiyle yardımlaşma ve dayanışma çerçevesinde ortak bir amaç için bir araya geldiği bilinmektedir. Tarımın geçmişi günümüzden 10.000 yıl öncesine dayanmaktadır. Tarım sayesinde insanlar yerleşik yaşama geçti ve günümüzde ki devletler oluştu.

Kadınların Çalışma Hayatına Girmesinin ve Çalışma Hayatındaki Sorunlar

Kadının çalışma hayatına girmesini engelleyen faktörlerin başında(kadın evliyse) kadının sorumluluklarının erkekten daha fazla olması geldiğini söyleyebiliriz. Evli kadının bir de çocuğu varsa, çocukta kadın için büyük bir engel olmaktadır. Evin sorumluluğu çocuğun sorumluluğu derken iş sorumluluğunu da yüklenemeyeceğine inanmasıdır. Yani bir diğer engelde inanmamak diyebiliriz. Toplumsal rollerin dayatması doğrultusunda kadının seçebileceği meslek alanlarının sınırlanması da bir engeldir. Bir başka engel olarak eğitim seviyesini gösterebiliriz. Çalışma hayatında ki sorunlara ekonomik ve sosyal faktörleri söyleyebiliriz. Ekonomik faktörler düşük ücret sosyal güvenlikten yararlanamama söylenebilir. Sosyal faktörler ise düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil

zihniyet olarak özetlenebilir. Bunların yanında kadınları çalışma yaşamında engelleyen sorunlar arasında birde cam tavan sendromu vardır. Tüm bunlara çözüm önerileri olarak kadınların ilgi alanları saptanıp üretime katılmaları için teşvik yapılabilir, üretime katılan kadınların kendilerine inanmaları sağlanabilir. Devlet desteği ile her iş yerine kreş imkanı sağlanabilir. Çocuklu kadınlar için esnek çalışma saatlerine olanak tanınabilir.

Bunların yanı sıra genel istihdam içindeki kadın oranını artırmak için kota uygulamasıyla iş hayatında ve parlamentoda kadınların sayısı artırılabilir.

Kadınlar, hayatın her alanında ön sıralarda olmalı ve herkese yön vermelidir. Çağımız artık kadınların dört duvar arasında hapsedilmesine izin vermez. Aksini yapan toplumlar hep geride kalmıştır. O açıdan özellikle çalışan, üreten ve fikir saçan kadınların sayısı artmalı, arttırılmalıdır. Bu misyonu üstlenen kadınlar çalıştığı her sektörde başarıyı yakalaması kaçınılmazdır.