

## RBSA (ILO- Ek Bütçeden Finanse Edilen Proje) tahsisleri için öneri formu

### Türkiye’de kadınlar için insana yakışır iş imkânları sağlanması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesine yönelik aktif işgücü piyasası politikaları pilot projesi

*RBSA önerisine gerekçe oluşturan DWCP (İnsana Yakışır İş Ülke Programı) sonucu*

RBSA önerisi, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından uygulanacak daha gelişkin, toplumsal cinsiyete duyarlı aktif işgücü piyasası politikalarıyla aşağıda belirtilen ÜP (Ülke Programı) Sonucuna katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

#### **TUR152 – Kadınlar için insana yakışır iş imkânlarının yaygınlaştırılması**

*RBSA'nın söz konusu sonuçlara nasıl katkıda bulunacağına ilişkin strateji beyanı (strateji beyanını hazırlarken, lütfen Ofis Kuralları paragraf 4.1’de yer alan ölçütlere başvurunuz):*

Bu RBSA önerisinin amacı, il düzeyinde İŞKUR personelinin ve sosyal ortakların kapasitesini geliştirmek; Ankara, Gaziantep ve Konya olmak üzere proje illerinde kadınların işgücüne katılımlarını artırarak ve onları aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirerek kadın istihdamının artışına katkıda bulunmaktadır. (Geri plan ve gerekçe için Ek 1’e bakınız).

Öneri, kadın istihdamıyla ilgili konulara toplumsal cinsiyet duyarlılığı olan yaklaşımların içselleştirilmesine ve proje illerinde kadın işgücünün daha fazla istihdam olunabileceği mesleklerin belirlenmesine yardımcı olacaktır. Projenin, istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde diğer iller için de bir model oluşturması beklenmektedir.

Proje tamamlandığında, aşağıda belirtilen sonuçlar öngörülmektedir: (Çıktılar ve göstergesel etkinlikler için ayrıca Ek 2’ye bakınız)

1. Özel olarak kadınların istihdamına ve işgücüne katılımına yönelik AİPP (aktif işgücü piyasası politikaları) daha gelişkin teknik kapasitesiyle İŞKUR tarafından geliştirildi ve uygulandı.
2. Pilot illerdeki yerel kurumlar düzeyinde, kadınların istihdamı bağlamında bilgi ve hakları temel alan mekanizmalar geliştirildi ve desteklendi.
3. Hedef genç kadınlar işgücü piyasasına kalıcı biçimde dahil oldu.

ILO Ankara Ofisi Office ve Direktörü operasyonel ve teknik anlamda önerilen projeye görevlidir. Teknik yardım, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu İŞKUR’un desteğiyle ve Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile ortaklaşa sağlanacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Türkiye İstatistik Kurumu ve Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’nın Küçük ve Orta Sanayi Geliştirme İdaresi işbirliği yapılacak diğer taraflardır. İşçi ve işveren kuruluşlarının projede yer almaları, özellikle bu kesimlerin İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına katılmalarıyla sağlanacaktır. BM Toplumsal Cinsiyet Grubunun üyesi BM kuruluşları bilinç ve duyarlılık geliştirme desteği verecektir.

RBSA, TUR152 sonucuna ulaşılmasına, istihdamla ilgili il düzeyi girişimlere içselleştirilmiş toplumsal cinsiyete duyarlı ve entegre bir yaklaşımı öne çıkararak katkıda bulunacaktır.

Uygulama stratejisi, kurumsal gelişme ve doğrudan yardım bileşenini temel alacaktır.

Kurumsal gelişme. Teknik yardım, İŞKUR, ilgili bakanlıklar ve sosyal ortakların kadın istihdamının yaygınlaştırılmasına katkıda bulunacak bilgi, teknik düzey ve ortaklık

becerilerini geliştirmek üzere sağlanacaktır. Kadın istihdamı stratejileri, il eylem planlarına ve kalkınma programlarına içselleştirilecektir. Özel olarak kadınların istihdam olunabilirliklerine ve işgücü piyasasına girişlerine yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, ILO'nun da yardımıyla İŞKUR tarafından uygulanacaktır. Hükümet, işçi ve işveren kuruluşları ile hükümet dışı diğer kuruluşların temsilcilerinden oluşacak üç taraflı İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumları, kadın istihdamı odaklı istihdam stratejileri geliştirecek ve bu stratejileri izleyecek kapasiteye ulaşacaktır.

Doğrudan yardım. Proje illerindeki kadınlara, işgücü piyasasının çeşitli sektörlerine girebilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak için doğrudan destek sağlanacaktır. İlgili eğitimler řu alanlarda verilecektir:

- Kadınların insan hakları
- Yazılı ve sözlü iletişim, temel yaşam becerileri gibi, istihdam olunabilirlik açısından gerekli temel beceriler
- İller için geliştirilen "Meslek Barometreleri" temelinde belirlenen alanlarda özel beceri eğitimi ve mesleki eğitim
- Özellikle lise ve üniversite mezunları için, iş arama becerileri ve okuldan işe düzgün geçiş
- Genç kadın mezunlar için girişimcilik becerileri ve kendi hesabına çalışma eğitimi.

*DWCP'nin ve/veya bölgesel veya alt bölgesel sonucunun katkıda bulunacağı programın ve bütçenin ilk plandaki tekil veya ortak sonucu (RBSA katkısının, ivedi veya ortak ivedi sonuç çerçevesindeki hedeflere nasıl katkıda bulunacağının açıklanması):*

RBSA aşağıda belirtilen ivedi sonuç hedeflerinin gerçekteştirilmesine katkıda bulunacaktır:

**210175 – Üye devletin gençlerin istihdamına odaklı politika ve programlar geliştirme kapasitesi.**

**Gösterge:** Verimli istihdamı, çalışma yaşamında hakları ve/veya genç kadınlar ve erkekler için yeterli sosyal korumayı geliştirmeye yönelik politikalar, ulusal eylem planları için gerekli teknik yardım, veri, eğitim araçları veya metodolojileri için ILO'ya başvuran üye Devlet sayısı.

**Hedef:** Diğer (Afrika dışında) tüm ülkelerden 8 üye Devlet.

*Süreçte yer alacak diğer taraflar (merkez/saha/ITC):*

EMP/ELM, EMP/POL, EMP/SKILLS, GENDER (HQ), ILO Türkiye Ofisi ve ILO Uluslararası Eğitim Merkezi.

*Planlanan çıktıların elde edilebilmesi için stratejilere ve eylem araçlarına uygulanacak ortak ilkeler:*

Eylem, aşağıdaki ana ilkeleri esas alacaktır:

- **Toplumsal cinsiyete duyarlı istihdam politikaları ve programlarının geliştirilip yaygınlaştırılması:** İstihdam politikası alanındaki tanıtım-savunu ve danışmanlık hizmetleri, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili duyarlılıkları ele alacaktır.
- **Sosyal ortakların istihdam politikasının geliştirildiği sürece katılmaları:** İllerdeki işçi ve işveren kuruluşları temsilcileri bu katılımı İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları yoluyla sağlayacaklardır. Toplumsal cinsiyete duyarlı politika geliştirmeye ve uygulamaya yönelik bu çalışma sosyal diyaloga katkıda bulunacaktır.

## **Ek 1**

### **Türkiye’de kadınlar için insana yakışır iş imkânları sağlanması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesine**

#### **1. Geri Plan ve Gerekçe**

##### **1.1. Geri Plan**

Ankara Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Merkezi’nden Prof. Gülay Toksöz tarafından hazırlanan “Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu” başlıklı raporunun ILO-Türkiye “İnsana Yakışır İş Ülke Programı” öncelikleri doğrultusunda tamamlanmasının ardından, raporda yer alan bulgular Aralık 2007’de Ankara’da gerçekleştirilen bir konferansla kamuoyuna duyurulmuştur. Konu farklı açılardan ele alınmış, üzerinde tartışmalar yapılmış, bir seminer raporu hazırlanmış ve 15-29 yaş grubundan kadınlara yönelik bir projeye duyulan gereksinim belirlenmiştir. Hâlihazırdaki proje de bu kararın bir sonucudur.

Son dönemdeki yüksek büyüme hızlarına karşın Türkiye istihdam yaratma alanında aynı başarıyı gösterememiştir. İşsizlik oranı halen yüzde 10 civarındayken, işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, kayıt dışı sektörün genişliği, esnek istihdam oranının yüksekliği, gençler arası işsizlik oranının çok yüksek olması ve vasıflı beşeri sermaye eksikliği Türkiye’deki işgücü piyasasının önemli sorunları olarak ortada durmaktadır.

Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları tüm dünyada artarken, Türkiye’de kadın istihdam oranı çok düşüktür ve üstelik düşmeye devam etmektedir. 2006 yılı itibarıyla Türkiye’de genel istihdam oranı yüzde 43.2’dir (2000’de yüzde 46.7, 2005’te ise yüzde 43.4). Oysa bu oran AB-25 ortalaması olarak yüzde 64’tür. Bu durum, kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğünden kaynaklanmaktadır. Nitekim bu oran AB-25’te yüzde 56 iken Türkiye’de yüzde 24’tür.

##### **1.2. Gerekçe**

Türkiye’de, kadınların istihdamına verilen önemi ortaya koyan çok sayıda veri ve hukuksal çerçeve vardır.

OECD tarafından yayınlanan “Bir Bakışta Eğitim/2007” adlı çalışmaya göre Türkiye, çalışmayan, herhangi bir eğitim kurumunda olmayan ve iş aramayan genç kızların oranının yüksekliği bakımından, 30 OECD üyesi veya aday üyesi arasında açık ara önde gitmektedir.

Türkiye’de genç kadınlar arası işsizlik oranı 15-19 yaş grubu için yüzde 47.5, 20-24 yaş grubu için yüzde 58.3, 25-29 yaş grubu için de yüzde 65.8’dir.

15-29 yaş grubundaki kadınların yaklaşık yüzde 60’ı, 25-29 yaş grubundaki kadınların ise yüzde 66’sı ne istihdam kapsamında ne de eğitimdedir. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümünü esas alan cinsiyet rolleri gibi sosyal-kültürel etmenler yüzünden çocuk bakımı ve ev işleri gibi görevler hemen hemen bütünüyle kadınlara düşmekte, bu da kadınların işgücü piyasasına katılıp iş aramalarını büyük ölçüde engellemektedir. Kamusal çocuk bakım ve yaşlılara yönelik hizmetlerin yetersizliği, bu sorunu daha da ağırlaştırmaktadır. Kadının dışarıda çalışma isteğini kıran etmenler arasında iş olmaması, ağır çalışma koşulları ve düşük ücret de yer almaktadır. Dahası, kırsal kesimdeki istihdamın kentlere göçü artıracak şekilde daralması sonucunda kırsal kesimde vasıfsız kadınların yapabilecekleri işler de azalmıştır. Türkiye’deki ilk ve ortaöğretim, genç kadınları işgücü piyasalarında avantajlı kılacak becerileri onlara kazandırıcı nitelikte değildir.

Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan 9. Kalkınma Planı’nda işgücüne katılımı ilgili hedefler şöyledir: 2013 yılı için toplamda kadın ve erkek katılım oranı yüzde 50,7; yine 2013 yılı için erkek katılım oranı yüzde 72.2 ve kadın katılım oranı yüzde 29.6; 2007 ve 2013 yılları ortalaması için ise toplamda yüzde 49.8 (kadınlar için yüzde 27.8) oranı hedeflenmektedir. Yapılan tahminlere göre,

plan döneminde alınan önlemlerle birlikte istihdamda yıllık ortalama artış yüzde 2.7 olacaktır. Eğitim düzeyinde yükselme, aktif işgücü piyasası politikalarıyla istihdam olunabilirlikte iyileşme ve işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması gibi etmenler ve müdahaleler sonucunda işgücü piyasasına katılım oranının da 2.1 puan artması beklenmektedir. Kadınların bu gelişmede belirleyici etmen olmaları da beklenmektedir.

Plan çerçevesinde, işgücü piyasasında sorunlar yaşayan kadınlara, gençlere, uzun süredir işsiz olanlara, özürllülere ve eski mahkûmlara eşit fırsatlar sağlanacaktır. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarını artırmak için çocuklara ve başka kesimlere yönelik bakım hizmetlerine erişim kolaylaştırılacaktır. Gençlerin çalışma deneyimlerini artırmalarına yardımcı olacak programlar geliştirilecektir. Ayrıca, kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarını artırmak için kendilerine daha fazla mesleki eğitim imkânları sağlanacak, böylece istihdam olunabilirlikleri de artırılabilecektir.

Geçenlerde Mayıs ayında (2008) kabul edilen yeni bir yasaya (“İstihdam Paketi” olarak anılan düzenlemeler) göre Hükümet, 18-29 yaş grubundan yeni işe girmiş kadınların ve çalışanların sigorta primlerini giderek azalan oranlarla olmak üzere 5 yıl süreyle sübvansedecektir. İstihdamın ilk yılında bu kesimin sigorta primlerinin tamamı işsizlik fonu aracılığıyla Hazine tarafından karşılanacaktır. Daha sonraki 4 yılın her birinde ise bu karşılama oranı yüzde 20 azalacaktır. Yeni yasa ayrıca işverenlerin sigorta primlerindeki genel payımı da yüzde 5 azaltmaktadır. Türkiye ILO’nun 100, 111, 122 ve 142 sayılı sözleşmelerini daha önce onaylamıştır. Bununla birlikte, pratikte, toplumsal cinsiyete duyarlı somut politikaların halen iyileştirilmeye ihtiyacı vardır.

DWCP henüz son haline gelmemiş olmakla birlikte hükümet 2007 yılında ILO ile işbirliği önceliklerini resmen açıklamıştır ve bunların arasında “Kadınlar için insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması” da yer almaktadır. Toplumsal cinsiyetle ilgili konular ayrıca AB-Türkiye müzakerelerinin gündeminde de yer almaktadır. Nitekim AB raporunun İstihdam ve Sosyal Politika ile ilgili 19. bölümü kadınların işgücüne katılımının düşüklüğünü özel olarak vurgulamaktadır. Ayrıca, UNDAF-Türkiye (BM’nin operasyonel etkinlikleri için ortak stratejik çerçeve) de BM’yi kadınlara, çocuklara ve gençlere yönelik destekleyici yasa, politika, plan ve sosyal bütçelerinde Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin bulunmuş olduğu taahhütleri desteklemeye davet etmektedir. (ÜP Sonuç 3.1.)

Kadınlara ilişkin olarak yukarıda anlatılan durum, TC Hükümetinin ve sosyal ortakların 9. Kalkınma Planı hedeflerini gerçekleştirmedeki yararı dikkate alınarak ILO kadınlara insana yakışır işler sağlanmasını hedefleyen bir proje önerisinde bulunmaktadır.

Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinin tüm yöreleri ile Orta Anadolu’nun belirli yörelerinde kadınların işgücüne katılım oranları son derece düşüktür.

15-24 yaş grubundan kadınlar için 2006 yılına ait TÜRKSTAT verileri			
	Ankara	Gaziantep	Konya
İşgücü katılım oranı	%23.5	%8.8	%15.9
İstihdam oranı	19.3%	%8.3	%13.5
İşsizlik oranı	%17.8	%6.1	%15.1

Kaynak: TÜRKSTAT, 2006, İşgücü Durumu Araştırması

Fizibilite ve etkililer dahil olmak üzere ölçütler temelinde, Orta Anadolu’da Ankara ve Konya, Güneydoğu Anadolu’da ise Gaziantep kadın istihdamına yönelik bu projenin uygulanacağı yerler olarak belirlenmiştir. Yukarıdaki tabloda, seçilen bu illere ilişkin mevcut en güncel veriler yer almaktadır. Ankara’nın seçilmesinin nedenlerinden biri, ülkenin başkenti olmasına karşın ilgili göstergelerin çok düşük olması, kadınların istihdamı alanındaki iyileşmeye olan mutlak gerekliliğe işaret etmesidir. Ayrıca, gerek ILO Ankara Ofisi gerekse İŞKUR Ankara’da olduğundan projenin izlenmesi ve takibi de daha rahat yapılabilecektir.

## Ek 2

Sonuç	Gösterge	Çıktı	Örnek Etkinlikler	Yıl				
				2008	2009			
				Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
<b>SONUÇ 1:</b> Özel olarak kadın istihdamına ve işgücüne katılımına yönelik AİPP'ler proje illerinde gelişkin teknik kapasite temelinde hazırlandı ve uygulandı.	- İl düzeyinde meslek barometresi 2009 ortalarında hazırlandı.	<b>1.1</b> Hedef illerde işgücü piyasası ihtiyaçları analiz edildi ve bunun sonucunda kadınlar için "Meslek Barometresi" hazırlandı.	<b>1.1.1</b> Hedef illerde kadın istihdamı ve sosyal gelişmeyle ilgili nicel ve nitel değerlendirmeler yapılması. <b>1.1.2</b> İŞKUR'un yardımıyla işverenler için anket, işler ve meslekler için barometre hazırlanması. <b>1.1.3</b> "Meslek Barometresi" sonuçlarının İl istihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarıyla paylaşılması.	X	X	X		
	- Kadın istihdamı için geliştirilen yerel politika araçlarının sayısı - Kadın istihdamı stratejilerinin uygulanması için kullanılan araçların ve pratik önlemlerin sayısı (yöntemler, yaklaşımlar, eğitim paketleri, proje tarafından geliştirilen enformasyon)	<b>1.2</b> İlgili bakanlıkların ve sosyal ortakların kadın istihdamına katkılarını artıracak yeni bilgileri, teknik ve ortaklık becerileri.	<b>1.2.1</b> Projede alınan mesafeyi izlemek üzere düzenli olarak toplanacak ülke ölçeğinde bir proje yönlendirme kurulunun oluşturulması. <b>1.2.2</b> Özellikle hedef illerdeki kadınlar için AİPP stratejilerini belirlemeye yönelik çalıştaylar düzenlenmesi.	X	X			

			<p><b>1.2.3</b> Hükümetin istihdam paketinin ilgili bileşenlerinin kadın işgücü üzerindeki etkileri açısından yaygınlaştırılması.</p> <p><b>1.2.4</b> Proje sonunda ilgili paydaşlarla kadın istihdamı konulu bir ulusal konferans gerçekleştirilmesi.</p>						X
<p><b>SONUÇ 2:</b> Pilot illerdeki (Ankara, Gaziantep ve Konya) yerel yönetim kurumları düzeyinde kadın istihdamının bilgi ve haklar temelinde yönetilmesine ilişkin mekanizmalar geliştirildi ve desteklendi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İl istihdam Kurumlarının kadın istihdamı konularını ele almada yapı ve kapasite olarak nitel gelişim göstermiş olması.</li> <li>- Projenin bitimine kadar kadın istihdamıyla ilgili Yerel Eylem Planlarının hazırlanmış ve uygulamaya konulmuş olması.</li> </ul>	<p><b>2.1</b> Ankara, Gaziantep ve Konya'da kadınların işgücü piyasasına girişlerini izleyebilecek şekilde oluşturulan ve desteklenen kurumlar arası eşgüdüm mekanizmaları ve istişare organları</p> <p>-</p>	<p><b>2.1.1</b> İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının kadın işsizliğini ve işgücü piyasasının dışında kalmanın nedenlerini izleme açısından bilgi ve istatistik enformasyon ihtiyaçlarının değerlendirilmesi.</p> <p><b>2.1.2.</b> Hedef illerde kadın istihdamı ile ilgili bilinç ve duyarlılık geliştirme toplantıları düzenlenmesi</p> <p><b>2.1.3</b> Kadın istihdamıyla ilgili yerel eylem planları hazırlanması (İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından)</p>		X				X
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İŞKUR'un toplam 50 saha personelinin eğitilmesi</li> </ul>	<p><b>2.2</b> İŞKUR'un teknik ve idari becerilerinin AİPP'lerden yararlanacak kadınlar</p>	<p><b>2.2.1</b> İşsizlerle açık işler arasındaki uyumu sağlayarak kadın</p>						X

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İŞKUR'un iş bulma hizmetlerinin hedef illerde işsiz kadınlara yarar sağlamada nicel ve nitel açıdan gelişmiş olması.</li> <li>- İŞKUR tarafından hedef gruptaki kadınlar için geliştirilen iş üzerinde eğitim programlarının sayısı ve türü.</li> </ul>	açısından gelişmesi.	<p>istihdamında daha ileri düzeylere gelme açısından İŞKUR görevlileri için eğitim hazırlanması ve verilmesi (Torino'daki ITC tarafından)</p> <p>2.2.2. İş arayan kadınlar için İŞKUR tarafından konsolide hizmet paketleri geliştirilmesi.</p>			X		
<p><b>SONUÇ 3:</b> Bireysel düzlemde, hedef olarak belirlenen genç kadınlar işgücü piyasasına girdiler ve orada kaldılar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proje kapsamında eğitim alıp hakları konusunda daha fazla bilgilenen ve iş aramaya karar veren kadın sayısı</li> <li>- İşgücü piyasasındaki açık işler için uygun hale gelecek beceriler edinen kadın sayısı</li> <li>- Eğitim alarak işe yerleşen kadın sayısı</li> </ul>	<p><b>3.1</b> Hedef illerdeki kadınların bilgi, beceri ve tutumlarının işgücü piyasasının belirli sektörlerine girmelerini sağlayacak biçimde gelişmiş olması.</p>	<p>3.1.1. Hedef grubun kadınların insan hakları konusunda eğitilmesi</p> <p>3.1.2. Hedef kadınların, örneğin yazılı ve sözlü iletişim ve temel yaşam becerileri gibi istihdam açısından gerekli temel alanlarda eğitilmesi</p> <p>3.1.3. Belirlenmiş alanlarda kadınlara "Meslek Barometresi" temelinde özel beceriler kazandırılması ve mesleki eğitim verilmesi.</p> <p>3.1.4. Üniversitelerin eğitim fakülteleri ile işbirliği halinde, iş arama becerileri ve okuldan işe sorunsuz geçiş gibi alanlarda eğitim verilmesi (1529 yaş</p>				X	X
								X

			grubundaki kadınlar için) 3.1.5. Genç mezunların girişimcilik becerileri ve kendi hesabına çalışma alanlarında eğitilmeleri.					
--	--	--	---	--	--	--	--	--