

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AVRUPA BİRLİĞİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK
ÇABALAR: AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE
KARŞILAŞTIRMASI**

Kübra KOÇ

2501120032

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Murat ÇETİN

İSTANBUL 2014



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : KÜBRA KOÇ
Anabilim/Bilim Dalı : AVRUPA BİRLİĞİ
Danışman : YRD.DOÇ.DR.MURAT ÇETİN

Numarası : 2501120032
Tez Savunma Tarihi: 17/07/2014
Tez Savunma Saati : 14.00

Tez Başlığı : TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK
ÇABALAR: AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜ'NE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.NAGEHAN OKTAYER		Kabul
DOÇ.DR.LEVENT ŞAHİN		Kabul
YRD.DOÇ.DR.MURAT ÇETİN		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.SÜLEYMAN ÖZDEMİR		
YRD.DOÇ.DR.SELMAN YILMAZ		

ÖZ

Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği Ve Türkiye Karşılaştırması

Kübra KOÇ

İstihdam ekonomik ve sosyal temelleri olan bir kavramdır ve günümüzde (farklı içerikte olsalar da) hem gelişmiş ülkelerin hem de gelişmekte olan ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısına ilişkin önemli bir sorunu olma niteliği taşımaktadır. Ülkelerin ekonomik büyüme hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için; istihdam politikalarının sorunları önleyici nitelikte olmaları beklenir. Bu hedefe ulaşabilmek için kadının işgücü piyasasında daha fazla yer alması sağlanmalıdır. Ayrıca kadının işgücü piyasasına dâhil olmasının önündeki engellerin kaldırılması ve esnek çalışma şartlarının düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada; Avrupa Birliği’ ne aday ülke konumunda olan Türkiye’nin toplam istihdam ve kadın istihdamını artırma çabalarına dayanak oluşturan Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve bu stratejiye temel teşkil eden Avrupa Birliği mevzuatı incelenmiştir. Çalışma kapsamında; Avrupa Birliğine üye ülkelerin uyguladıkları politikalar ve bu politikaların sonuçları ile Türkiye’nin mevcut durumu istatistiki göstergeler çerçevesinde incelenerek, Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne kadın istihdamı açısından uyumu değerlendirilmiştir. Bu bağlamda Türkiye’ de kadın istihdamını arttırmanın önündeki engeller tespit edilerek, çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, istihdam politikası, kadın istihdamı, esnek çalışma.

ABSTRACT

Attempts to increase the women's employment in Turkey: a comparative study of European Union and Turkey

Kübra KOÇ

Employment is a concept which has economical and social basics; even though today it has different meanings, it still has poses a problem considering economical and social structure in both developed countries and developing countries. In order to achieve the countries to theirs growth targets, employment policy issues are supposed to have preventive qualifications. Reaching the aim of growth target, the obstacles women have had and to women's participation in labor market must be removed; and working conditions must be regulated. In this study, European Union Acquis Communautaire which has been the basis of European Employment Strategy and this Strategy that based on the attempts of increasing Turkey's, candidate country for membership to European Union, total employment and women's employment; has been surveyed and the applied policies of the European Union countries and their results are analyzed with the statistical charts which indicates the current situation of Turkey then Turkey's adaptation process to these policies has been evaluated. Being determined the obstacles of raising women employment in Turkey, some solutions have been offered.

Key words: Employment, Employment policy, women employment, flexible working

ÖNSÖZ

Ülkelerin büyüme hedeflerine ulaşabilmeleri için istihdam düzeylerinin iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu hedeflere ulaşmak amacıyla; kadın işgücünün işgücü piyasasına dahil edilmesine yönelik istihdam politikalarının oluşturulması gerekmektedir. Kadının işgücü piyasasında yer almasının önünde ise başta cinsiyet eşitsizliği olmak üzere birçok engel bulunmaktadır. Kadın istihdam oranının yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde işgücü piyasalarının nispeten diğer ülkelere oranla daha esnek olduğu görülmektedir. Kadının toplumdaki ve işgücü piyasasındaki konumu; bekarsa baba, evliyse eşinin gölgesi altında yer almasına neden olmaktadır. Ülkelerin kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikalarının temelinde bile kadının öncelikle kız çocuğu, anne ve eş olma figürü olarak kabul edildiği düşünülmektedir. İşgücü piyasası içinde yer alan bir kadın olarak yaşadığım maddi ve manevi sorunlar bu çalışmaya başlama düşünceme temel oluşturmuştur.

Tez çalışmalarım süresince yardımlarını, anlayışını ve bilgilerini benden esirgemeyen Danışman Hocam Yrd. Doç. Dr. Murat ÇETİN'e teşekkürlerimi ve saygımı sunarım.

Ayrıca yaşamı boyunca maddi manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen rahmetli babama, toplumda güçlü bir kadın olmanın önemini bana öğreten sevgili anneme ve her zaman yanımda olan kardeşlerime teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLOLAR LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
GRAFİKLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İSTİHDAMIN GENEL YAPISI VE KADIN İSTİHDAMI	3
1.1. İstihdam	3
1.1.1. Kavramsal Çerçeve	3
1.1.2. Tarihsel Süreç	4
1.1.3. İstihdam Politikaları	9
1.1.3.1. Aktif İstihdam Politikaları	10
1.1.3.2. Pasif İstihdam Politikaları	11
1.2. Geçmişten Günümüze Kadın İstihdamı ve Önündeki Engeller	13
1.2.1. Tarihsel Süreç	14
1.2.1.1. İlkel Çağ'da Kadın	14
1.2.1.2. Sanayi Dönemi'nde Kadın	15
1.2.1.3. Bilgi Çağı'nda Kadın	18
1.2.2. Kadın İstihdamı	19
1.2.3. Kadın İstihdamı Önündeki Engeller	24
1.2.3.1. Toplumda Cinsiyet Temelli Bakış Açısı:	24
1.2.3.2. Cam Tavan(GlassCeiling)Sendromu	28
1.2.3.3. Kraliçe Arı Sendromu	30
1.2.3.4. Mobbing	31
1.2.3.5. Ücretsiz Aile İşçiliği	32
1.2.3.6. Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği	33

İKİNCİ BÖLÜM.....	34
AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAMIN GENEL YAPISI VE KADIN İSTİHDAMI	34
2.1. Avrupa Birliği'nde İstihdam.....	34
2.1.1. Avrupa Birliği'nde İstihdam Yapısına Genel Bakış	34
2.1.2. Avrupa Birliği'nde İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	38
2.1.3. Avrupa Birliği'nde İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı	38
2.1.4. Avrupa Birliği'nde İstihdamın Eğitim Yapısı	39
2.2. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı.....	40
2.3. İstihdama İlişkin Avrupa Birliği Mevzuatı.....	43
2.4. Avrupa Birliği'nde İstihdama İlişkin Kurumlar	67
2.4.1. Avrupa Sosyal Fonu(ASF)	68
2.4.2. EURES (Avrupa İstihdam Hizmetleri).....	69
2.4.3. ERDF (Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu)	69
2.4.4. Avrupa Yatırım Bankası	70
2.5. Avrupa Birliği Üyesi Ülkeleri Örnekleri.....	70
2.5.1. Almanya.....	70
2.5.2. Hollanda.....	73
2.5.3. Polonya	78
2.6. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamı İle İlgili Sorunlar	80
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	83
TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISAL ÖZELLİKLERİ VE KADIN İSTİHDAMI.....	83
3.1. Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri	83
3.1.1 Türkiye'de İstihdamın Genel Yapısı.....	85
3.1.2 Türkiye'de İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	89
3.1.3. Türkiye'de İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı	90
3.1.4. Türkiye'de İstihdamın Eğitim Yapısı	91
3.1.5. Türkiye'de İşsizlik	92
3.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı	93
3.2.1.Tarihsel Süreç	93
3.2.2. Kadın İstihdamının Genel Yapısı	98

3.2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	100
3.2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı	102
3.2.5. Türkiye’de Kadın İstihdamın Eğitim Yapısı	103
3.2.6. Türkiye’de Medeni Durumlara Göre Kadın İstihdamı	104
3.3. Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar	105
3.3.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Geliştirilmesinin Uluslararası Dayanakları	105
3.3.1.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)	105
3.3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)Sözleşmeleri	107
3.3.1.3. Düzenli İlerleme Raporları (1998- 2013).....	109
3.3.2. Kadın İstihdamına İlişkin Yasal Mevzuat	115
3.3.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	115
3.3.2.2. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu	116
3.3.2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	117
3.3.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu...	119
3.3.2.5. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu	121
3.3.3. Diğer Belgeler.....	122
3.3.3.1. Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasına Dair Genelge	122
3.3.3.2. Kalkınma Planları	123
3.3.3.2.1. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967).....	123
3.3.3.2.2. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1968- 1972)	124
3.3.3.2.3. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı(1973- 1977)	125
3.3.3.2.4. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı(1978- 1983).....	125
3.3.3.2.5. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1985- 1989).....	126
3.3.3.2.6. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı(1990-1994).....	126
3.3.3.2.7. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1996- 2000)	127
3.3.3.2.8. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(2001- 2005).....	128
3.3.3.2.9. Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı(2007- 2013)	128
3.3.3.2.10. Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı(2014- 2018)	130
3.3.3.3. Orta Vadeli Program (2013- 2015)	131

3.3.3.4. Türkiye İstihdam Durum Raporu	133
3.3.4. Kadın İstihdamına İlişkin Projeler	134
3.4.4.1. İşkur Uygulamaları	134
3.3.4.2. Meslek Kursları	135
3.3.4.3. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu	135
3.3.4.4. Kadınlara Mikro Kredi Desteği	137
3.3.4.5. Kadın Girişimciye 8 Yılda Geri Ödemeli Faizsiz Kredi İmkânı	137
3.3.4.6. Kadın İstihdamı İçin Kreş Desteği	137
3.3.4.7. Su Damlası Projesi	138
3.3.4.8. 1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi	139
3.3.4.9. Kadın Girişimciliğini Destekleme Projesi	139
3.3.4.10. Vodafone Türkiye ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Desteğiyle Hazırlanan “Önce Kadın” Projesi	139
3.3.4.11. Teknolojide kadın Hareketi	140
3.3.4.12. Girişimci Kadınlara 100 Bin Liralık Destek	140
3.3.4.13. “Annemin İşi Benim Geleceğim” Projesi	141
3.3.4.14. Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü	141
3.4. Ulusal istihdam Stratejisi (2014- 2023)	141
3.5. Türkiye’de Kadın İstihdamı İle İlgili Sorunlar	143
3.6. Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırma Üzerine Politika Önerileri	149
SONUÇ	156
KAYNAKÇA	160

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Avrupa Birliği'nde İstihdam Oranları (%)	37
Tablo 2.2.: Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdam Oranları (%).....	42
Tablo 3.1.: Türkiye'de Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma oranları (%).....	84
Tablo 3.2.: Türkiye'de Yaş Grubuna ve Yıllara Göre İstihdam Oranları (%)	90
Tablo 3.4.: Türkiye'de İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%).....	91
Tablo 3.5.: Türkiye'de Eğitim Durumuna Ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%).....	92
Tablo 3.3.: Türkiye'de Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranları (%)	93
Tablo 3.6.: Türkiye'de Kadınların Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı (%).....	99
Tablo 3.7.: Türkiye'de Kadınların Yaş Grubuna ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%)	101
Tablo 3.8.: Türkiye'de Kadınların Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%).....	103
Tablo 3.9.: Türkiye'de Kadınların Medeni Duruma ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı (%).....	104
Tablo 3.10: Türkiye'de Kadınların İşteki Durumuna ve Fiili Çalışma Sürelerine Göre İstihdam Edilenler (Bin).....	148
Tablo 3.11: Türkiye'de Çalışma Çağı Nüfusa İlişkin Öngörüler.....	150

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1.: Kadının İşgücüne Katılımı.....	20
Şekil 1.2.: Cam Tavan Etkisi	30
Şekil 2.1.: İşgücü Piyasasında Cinsiyet Eşitsizliği.....	81

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 2.1: Avrupa Birliği’nde İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	38
Grafik 2.2.: Avrupa Birliği’nde İstihdamın Eğitim Yapısı	40
Grafik 3.1.: Türkiye’de Kadın İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı.....	102

KISALTMALAR

AA	: Amsterdam Anlaşması
AB	: Avrupa Birliği
ABA	: Avrupa Birliği Anlaşması
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ABİDA	: Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Anlaşma
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AETA	: Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşması
AİS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AKÇT	: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
AKY	: Acık Koordinasyon Yöntemi
ASF	: Avrupa Sosyal Fonu
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
AT	: Avrupa Toplulukları
ATS	: Avrupa Tek Senedi
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EC	: Avrupa Komisyonu
ERDF	: Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu
ESC	: Ekonomik ve Sosyal Komite
ESOB	: Esnaf ve Sanatkarları Konferasyonu
EU	: Avrupa Birliği

EUİGE : Eşitsizliğe Uyarlanmış İnsani Gelişme Endeksi

EURES : Avrupa Birliği İstihdam Hizmetleri

EUROSTAT :Avrupa İstatistik Kurumu

GSYİH : Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İEG : İnsani Gelişmişlik Endeksi

İKV : İktisadi Kalkınma Vakfı

JAP : İstihdam Ortak Değerlendirme Projesi

KAGİDER : Türkiye Kadın Girişimciler Derneği

KGF : Kredi Garanti Fonu

KOBİ : Küçük ve Orta Boy İşletme

NAP :Uluslararası Eylem Planı

OECD : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

OSB : Organize Sanayi Bölgesi

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TBV : Türkiye Bilişim Vakfı

TESK : Türkiye Esnaf Ve Sanatkarları Konfederasyonu

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜİK : Türkiye Ulusal İstatistik Kurumu

TÜSİAD :Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

UMEM : Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri

GİRİŞ

İstihdam; bireyleri ve devletleri ekonomik, siyasi ve sosyal anlamda etkilemektedir. Küreselleşen dünyada meydana gelen ekonomik ve sosyal dönüşüm hayatın her alanında olduğu gibi işgücü piyasalarını ve dolayısıyla toplumları da etkilemektedir. Ulusal düzeyde belirlenen istihdam politikalarının yanı sıra uluslararası düzeyde de istihdam ile ilgili politikalar oluşturulmaktadır. Türkiye’de ve tüm dünyada 2004 yılından itibaren hızlı bir büyüme gerçekleşirken 2008 yılından itibaren büyüme yavaşlama sürecine girmiştir. İşsizliğin artması ise tüm ülke ekonomileri için bir risk oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre 2013 yılında dünya genelinde işsiz sayısı yaklaşık 202 milyona yaklaşırken, Euro Bölgesi’nde ise işsizlik oranı yüzde 24,1’e ulaşmıştır. Büyümeyle birlikte gerçekleşen istihdam artışı ülkelerin en önemli ekonomik politika alanlarından biri haline gelmiştir.

Kadın istihdamını ele almadan önce geçmişten günümüze kadının toplumda var olma mücadelesini incelemek gerekmektedir. İlk çağlardan itibaren kadın ve erkek arasında iş bölümü oluşmuştur. Tarım toplumuna geçişle birlikte, tarımsal aletleri kullanma da fiziki yapının önem kazanmasıyla üretim faaliyeti erkeklere özgü hale gelmişken kadın emeği değersizleşmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte, daha fazla emeğe duyulan ihtiyaç, kadını işgücü piyasasının içine doğru çekmiştir. Ayrıca yaşanan savaşlar sonucu, erkeklerin cepheye gitmesiyle kadınların üretimdeki yeri ve önemi artmıştır. Üretimde uzmanlaşmanın başlaması da kadın istihdamını etkileyen olumlu unsurlardan biridir. Fakat kadın istihdamı yine de istenen düzeyde değildir. Çünkü kadın istihdamını olumsuz etkilediği varsayılan unsurlar vardır. Bunlardan en önemlileri; toplumda cinsiyet temelli bakış açısı, cam tavan etkisi, kraliçe arı sendromu, ücretsiz aile işçiliği, mobbing, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğidir.

Avrupa Birliği kurucu üyeler arasında ticari faaliyetleri düzenlemek amacıyla kurulmuştur fakat günümüzde ekonomik sosyal ve siyasal yönleriyle bir bütün haline gelmiştir. Bu entegrasyon yeni üyelerin de katılmasıyla ortak politika alanlarını genişlemeye devam etmektedir. Avrupa Birliği, sürdürülebilir büyümeyle birlikte istihdam seviyesini arttırmak, daha yüksek uluslararası rekabet gücüne ulaşmak için Avrupa İstihdam Stratejisini oluşturmuştur. Avrupa Birliği değişen dünya düzeni ile

yaşanan ekonomik, sosyal ve toplumsal değişimlere ayak uydurabilmek için yeni politika ve hedefler oluşturulmaya devam etmektedir.

Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünde olan Türkiye'de istihdam oranları Avrupa Birliği kıstaslarına göre düşük seviyededir. Türkiye'de istihdam ile ilgili sorunlar ekonomideki yapısal sorunlardan kaynaklanmaktadır. 2000'li yıllardan itibaren hızlı ekonomik büyüme gerçekleşmiştir. Fakat bu büyüme istihdam yaratma konusunda aynı oranda başarılı olamamıştır. İşsizliği önleyebilmek, istihdamı arttırabilmek amacıyla Avrupa Birliği İstihdam Strateji'ni temel alarak oluşturulan Ulusal İstihdam Stratejisi ile 2014-2023 yılları arasındaki hedefler ve uygulanacak politikalar yayınlanmıştır. Uygulanan politikalar, ekonomik durum ve çağın gerekliliklerine göre uyarlanmakla birlikte Avrupa Birliği müktesebatını içselleştirme çabasını içermektedir.

Türkiye2023 Büyüme Hedefi'ne ulaşabilmek için kadın işgücünün etkin bir şekilde değerlendirilmesine katkı sağlayacak ekonomik ve sosyal politikalar oluşturmalıdır ve bu politikaların temelinde kadın istihdamı önündeki engelleri kaldırma amacı bulunmalıdır.

Tezin birinci bölümünde, işsizlik ve istihdam ile ilgili temel kavramlar incelenmiş; kadının toplumdaki yeri ve kadın istihdamının genel özelliklerinden bahsedilerek, kadın istihdamını engelleyen sorunlar incelenmiştir.

İkinci bölümde, Avrupa İstihdam Stratejisinin oluşum ve gelişimi incelenerek, Avrupa Birliği ve işgücü piyasasının yapısı, istatistik verilerden yararlanarak ortaya koyulmuş ve istihdam politikalarının uygulanması bakımından farklılıklar bulunan üye ülkelerden örnekler incelenerek Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdamı ile ilgili sorunlar tespit edilmiştir.

Üçüncü bölümde, Türkiye işgücü piyasasının genel özellikleri incelenerek istihdamın yapısı ortaya konmuş; kadın istihdamın gelişimi incelenerek, kadın istihdamının önündeki engeller ve bu engelleri aşma çabaları incelenerek, mevcut sorunlara Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi çerçevesinde çözüm önerileri getirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAMIN GENEL YAPISI VE KADIN İSTİHDAMI

1.1. İstihdam

Ülkelerin istihdam anlayışları birbirinden farklı olması nedeniyle istihdam kavramının tanımı çeşitli şekillerde yapılabilmektedir. Bu nedenle “istihdam” kavramını detaylı olarak incelemek gerekmektedir.

1.1.1. Kavramsal Çerçeve

İstihdam, kavram olarak “bir işte, bir görevde kullanma, çalıştırma”¹ anlamına gelmektedir. “Dar anlamda istihdam kavramı, üretim faktörlerinden yalnızca emek faktörünün kullanımınıdır. Bir başka deyişle, hizmete hazır emek faktörünün üretimde kullanılması olarak da tanımlanabilir.”²İstihdam kavramı ile ilgili birçok tanımlama yapılabilir. Her ülkenin istihdam anlayışı kendine özgü olsa da, çerçeve niteliğinde objektif bir istihdam anlayışı kabul görmüştür. Geniş anlamıyla istihdam, bir ekonomide belli bir dönemde tüm üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci) var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır.³“İstihdam kelime anlamı olarak bir bireyin hizmetini almak ve kullanmak demektir. İstihdam, geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin üretim sürecine dahil edilmesi iken dar anlamda emek faktörünün üretim sürecine dahil edilmesi anlamına gelmektedir.”⁴ İstihdam, belirli bir bedel (ücret, kar gibi) karşılığı olarak piyasa ile olan ilişkiyi tanımlarken, çalışma kavramı daha genel bir kavramdır.⁵ Herhangi bir ülkede nüfus miktarı içinde 15-65 yaş arasındaki insanlar aktif nüfus ya da çalışma çağındaki nüfus olarak nitelendirilmektedir. Diğer bir deyişle aktif nüfus, işgücüne dahil olmayanlar ile işgücünün toplamından oluşmaktadır. İşgücüne dahil olmayanlar grubunda öğrenciler, ev hanımları, iş aramayanlar gibi kesimler yer alır. İşgücü ise istihdam edilenler ve işsizlerin toplamından meydana gelmektedir. İş aramayanlar ve/veya iş bulma ümidini yitirmiş

¹TDK,2005, **Türkçe Sözlük**, Türk Dil Kurumu Ya., 10. Bas., Ankara, s. 989.

²Cafer Unay, **Makro Ekonomi**, Ekin Kitapevi, 6.Baskı, Bursa, 1996, s.204.

³Aziz Köklü, **Makro İktisat**, İş Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 1976, s.67.

⁴ Sabri F. Ülgener, **Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme**, Der Yayınevi, Altıncı Baskı, İstanbul, 1980, ss.73-83.

⁵<http://anapod.anadolu.edu.tr/groups/vcanbeycek416/wiki/bf4dc/2.3.İstihdam>, E.T:15.03.2014

olanlar işgücüne ve dolayısıyla işsiz tanımına girmemektedirler. Bu gruplar ekonomik durgunluk vb. nedenlerden dolayı iş bulma konusunda karamsarlığa düşen ve böylece aktif olarak iş arama faaliyetinden vazgeçen kesimi oluşturmaktadır.⁶ İşgücü, bir ülkede çalışanlarla, iş arayanların doldurabileceği çalışma saatleri toplamdan oluşmaktadır.

“İstihdam artışı esas olarak mal ve hizmet üretiminin artış temposuna bağlıdır. Ama aynı zamanda üretim artışının ne ölçüde verimlik artışından kaynaklandığı, diğer ifadeyle ne ölçüde ilave emek miktarı (istihdam)gerektirdiği de önemlidir.”⁷ Bu nedenle istihdam her dönem de önemli bir politika alanı olmuştur.

İstihdamın kavramsal çerçevesi çizilirken tam istihdam ve eksik istihdamdan da söz etmek gerekir. “Tam istihdamın tam ve kesin bir tanımını yapmak diğer bir ifade ile de ekonomi de tam istihdama ulaşıldığı hali kolayca saptamak oldukça zordur.”⁸ Mevcut üretim faktörlerinin tamamı istihdam edildiği halde, üretim hacmi, toplam talebi karşılayamıyorsa, daha fazla üretim faktörü talep edilir ki bu duruma aşırı istihdam denir.⁹ Mevcut üretim faktörlerinin tamamının üretime sevk edilememesine, eksik istihdam denir.¹⁰ Eksik istihdamda, üretim faktörlerinin bir kısmının talep yetersizliğinden dolayı üretime katılamaması söz konusudur. Malların bir kısmı satılamıyor, stoklar artıyorsa, bu kurumda müteşebbisler talep kadar mal üretecek, üretim hacmini daraltacaklardır. Mal üretiminin azalması bir kısım işgücünün işsiz kalması anlamına gelir. İnsanların ihtiyaçları sonsuzdur, fakat hepsinin talep olarak tanımlanması mümkün değildir. İsteklerin talep halini alabilmesi için satın alma gücü ile desteklenmesi gerekir.¹¹

1.1.2. Tarihsel Süreç

1929 yılındaki Büyük Bunalım’dan sonra yükselişe geçen Keynesyen yaklaşım, II. Dünya Savaşı’ndan sonra uygulama alanı bulmuş ve 1970’li yılların

⁶ Morley Gunderson, W. Craig Riddell, **Labour Market Economics – Theory, Evidence and Policy in Canada**, McGraw-Hill Ryerson Limited, 2nd Edition, 1988, ss.72-73.

⁷ Seyfettin Gürsel, Gökçe Uysal, “Türkiye’de İşgücü Piyasası Dinamikleri ve Yapısal Sorunlar” **Tisk Akademi**, 2012(2), s.10.

⁸ Nur Serter, **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam Ve Gelişme**, İstanbul Üniversitesi Basımevi, İstanbul:1993, s.32

⁹ Acar, **a.g.e.**, s. 211.

¹⁰ M. Sadık Acar, **İktisada Giriş**, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1989, s. 209.

¹¹ Halil Seyidoğlu, **Ekonomik Terimler Sözlüğü**, İstanbul, Gürem Can Yayınları, 1999, s.80

sonuna kadar uygulamada kalmıştır. Klasiklerin ortaya koyduğu mikro çözüm ve yaklaşımlara karşılık Keynesyen anlayış, makro politikalarla sistemi tamamlamaya çalışmıştır. 1970’li yıllarda büyüme oranlarının artışının yavaşlaması, stagflasyon olgusunun ortaya çıkması, enflasyon ve işsizlik oranlarının artmaya başlaması Keynesyen uygulamaların sonunu hazırlamış ve piyasa uygulamaları ile refah devleti uygulamaları arasında oluşmuş olan denge bozulmuştur. Böylece, hem Avrupa’da, hem de dünyanın geri kalanında liberal politikalarla yönelmiş ve sosyal politika uygulamaları durmuş, hatta gerilemeye başlamıştır.¹²

Küreselleşme olgusu ile birlikte ekonomik politikalar için bir model olarak ortaya konulan, hem küresel kuruluşların hem de gelişmiş ülkelerin çoğunun benimsediği neo-liberalizm ya da serbest piyasa ekonomisi anlayışı tüm dünyada geçerlilik kazanmıştır. Bu modelin dünya geneli için istihdam performansı ve gelir dağılımı üzerindeki etkileri pek olumlu değildir. Zira dünya genelinde işsizlik oranları yükselmekte ve ülkeler arasındaki gelir dağılımı adaletsizliği artmaktadır.¹³ Küreselleşme süreci tüm dünyada üretim ve tüketim anlayışını etkilemekte ve değiştirmektedir. Dolayısıyla küreselleşme ile beraber teknolojik ilerleme ve bilgi toplumuna geçiş üretim biçimlerini ve istihdamı doğrudan etkilemektedir. Gelir dağılımında eşitsizlikler, finansal krizler ve istihdamda meydana gelen dönüşümler dünya ülkelerinin (özellikle az gelişmiş ülkelerin) küreselleşme sürecinde yaşadığı önemli sorunlardan bazılarıdır. Neo-liberal dönüşüm sürecinin ivme kazandırdığı küreselleşme, 1980’li yıllardan itibaren uluslararası ticarete yönelik üretimin önem kazanması ve sermayenin sınır tanımaksızın, ulus ötesi şirketler vasıtasıyla mobilitesinin artması ile ulusal işgücü piyasaları üzerinde çok önemli dışsal etkiler yaratmaktadır. Dünyanın büyük bir bölümünde, 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren işsizlik oranlarında artış, istihdamda ise gerileme görülmektedir. Dünya üzerinde çok sayıda gelişmiş ülke, sürekli ve yüksek oranda işsizlik, düşük ücretler ve niteliksiz işgücüne istihdam yaratılamaması gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. 1980’li yıllardan itibaren işgücü arzındaki artışa rağmen, işgücü

¹² Meryem Koray, “Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış ve Yeni Bir Küresel Anlayışın ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı”, **2000-2003 Petrol-İş Yıllığı**, Petrol-İş Sendikası Yayını, Yayın No:85, Eylül 2003, ss.73-74.

¹³ Şeyma İpek Köstekli, **İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi**, İstanbul Sanayi Odası (İSO) Yayını, İstanbul, Temmuz 2006, s.8.

arzını karşılayabilecek düzeyde yeni iş olanakları yaratılamaması işsizlik oranlarında artışa ve istihdam koşullarında bozulmaya neden olmuştur. Küreselleşme sürecinde vasıflı işgücünün mobilitesi artmıştır. Bu durumda gelişmiş ülkelerde, daha çok sermaye yoğun üretim yapılmakta ve vasıflı işgücü istihdamı artış gösterirken, niteliksiz işgücünün ise işsizlik oranları yükselmekte, ücretleri düşmektedir.¹⁴ İşgücü piyasasında küreselleşme sorunu uzun süredir tartışılan bir olgudur. Bunun sebebi, işgücü piyasasında istihdam sorunu nedeniyle hükümetlerin işgücü hareketlerine sıcak bakmamaları ve kişilerin alıştıkları yerleri kolayca terk etmemeleridir. İşgücü akışkanlığını kısıtlayan yasal düzenlemelerin kaldırılmadığı surece küresel işgücü piyasasına ulaşmak mümkün değildir. Buna karşılık, mal, hizmet ve sermaye piyasalarının bütünleşmesinin (entegrasyon) ve dünya çapında serbest dolasımı, uluslararası düzenlemelerle güvence altına alınırken, diğer bir üretim faktörü olarak emeğin küreselleşmesinin kapsam dışı bırakılması tartışılması gereken bir konudur. İşgücü piyasasında küreselleşme, farklı ulusal işgücü piyasalarının karşılıklı bağımlılıklarının ve etkileşimlerinin artmış olmasıdır. Ülkelerin uluslararası sisteme, ticaret ve sermaye akımı yoluyla daha fazla entegre olma cabaları, tek tek işgücü piyasaları arasındaki bağlantıyı güçlendirmektedir.¹⁵ 20. yüzyılın ortalarına doğru çalışma ilişkilerini belirleyen pek çok faktör 1990'lı yıllarla birlikte küreselleşme sürecinden günümüze kadar önemli değişimlere uğramıştır. Özellikle imalat sanayinde yoğunlaşan istihdama, istikrarlı güvenli ve güçlü bir sendika hareketine dayanan geleneksel endüstri ilişkileri 1960 ve 70'li yıllarda zirveye ulaşmıştır. 1980'li yılların ortaları ve 90'lı yılların sonlarına doğru işsizlik gittikçe artış göstermiştir. Birçok ülkede sosyal güvenlik sistemleri ve sendikal örgütlenme gerilemiş, sendikal hareketle işverenler arasındaki güç dengesi önemli oranda işverenler lehine değişmiştir. Bu değişimin en önemli nedenlerinden biri üretim olanakları ve ürünlerin kalite özellikleri üzerinde evrensel normların hakim olması rekabet baskılarını arttırmış ve uluslararası düzeyde çok uluslu şirketleşmeye yol açmıştır.¹⁶ Neo-liberal ekonomi politikaları ile ivme kazanan küreselleşme,

¹⁴ Fatma YAHŞİ, “ Küreselleşme ve İstihdam”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**, 2007, s.30.

¹⁵ Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul:2005, s.85-86

¹⁶ Gülşen Gerşil, “Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9(1), 2004, s.150

işgücünün serbest dolaşımına izin vermeyen bir süreç olsa da, dış piyasalara yönelik üretimin önem kazanması ve sermayenin çok uluslu şirketler aracılığıyla ülkeler arasında gösterdiği büyük akışkanlık, ulusal emek piyasalarının işleyişi üzerinde önemli bir dışsal etki meydana getirmiştir. Dolayısıyla artık ulusal emek piyasaları gibi uluslararası düzlemdeki emek piyasaları da, aralarında önemli verimlilik ve kazanç farkı olan parçalardan oluşmaktadır. Ortalama verimlilik düzeyi yüksek olan, sosyal güvenlik kapsamındaki, yüksek ücretli çalışanların yer aldığı gelişmiş ülke emek piyasalarının oluşturduğu küçük merkez etrafında yer alan, çok daha büyük gelişmekte olan ülke emek piyasaları bu parçalı uluslararası emek piyasasının temel unsurlarını oluşturmaktadır.¹⁷ İktisadi alt yapısı büyük ölçüde neo-klasik iktisadi anlayış tarafından oluşturulan neo-liberalizme göre küreselleşmenin temelinde, dünya kaynaklarının uluslararası düzeyde daha etkin kullanımı hedefi yer almaktadır. Bu çerçevede uluslararası ticaret ve sermaye hareketleri serbestleştiği oranda rekabetin artacağı, ulusal ekonomilerin “karşılaştırmalı üstünlüğe” sahip oldukları alanlarda üretime yöneleceği ve böylece (özellikle az gelişmiş ülkelerde olmak üzere) istihdam performansının artacağı iddia edilmektedir.¹⁸ Küreselleşme ile birlikte emeğin mobil hale gelmesi ile birlikte istihdam kavramı ulus üstü bir nitelik kazanmıştır. Ulusların iç politika alanlarından biri olan istihdam politikalarının şekillenmesinde uluslararası kabuller önem kazanmaktadır.

Endüstriyel gelişme bağlamında ele alındığında, ekonomik olarak mesafenin kısılması gelişmekte olan ülkelerin dış ürün, hizmet ve teknolojilere daha hızlı ve daha ucuza ulaşması sonucunu doğurmuştur. Bu durumda bir yandan yurt içi piyasada yoğunlaşan rekabet ortamında (rekabet edebilirliğini hızlı bir biçimde sağlamış olan) yerel girişimcilerin eksikliği istihdamın düşmesine neden oluyorken diğer taraftan genişleyen ihracattan dolayı ihraç ürünleri piyasası, istihdamı artırmaktadır.¹⁹

Kapitalist ekonomiler büyüme oranı, gelir dağılımı, ücret bileşimi, istihdam ve işsizlik gibi konularda birbirlerinden oldukça farklı sonuçlar elde etmektedirler.

¹⁷ Fikret Şenses, “Neo liberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam”, **2000-2003 Petrol İş Yılıhğı**, Petrol-İş Sendikası Yayını, Yayın No: 85, Eylül 2003, s.151.

¹⁸ Nilgün Tunçcan Ongan, **Ekonomik Krizin Emek Piyasalarına Etkileri**, Birleşik Metal – İş Yayınları, No: 16 / 2005, s.53.

¹⁹ Sanjaya Lall, “The Employment Impact of Globalization in Developing Countries”, **QEH (Queen Elizabeth House) Working Paper Series – QEHWPS93**, Oxford University, 2002, s.11.

Buna örnek olarak İrlanda ve Fransa’da ortaya çıkan büyüme oranları ile İspanya ve Japonya’daki işsizlik oranları gösterilebilir. Diğer taraftan bu ülkelerdeki emek piyasası oluşumları birbirlerinden oldukça farklı özellikler göstermektedirler.²⁰ Herhangi bir ülkede doğrudan yabancı yatırımların makroekonomik düzeyde, yatırım artışına ve istihdam yaratımına katkı sağladığı kabul edilmektedir. Ayrıca bu sermaye akımları, çalışanların nitelik ve verimliliğini geliştirmekte ve ücretler üzerinde pozitif bir etki yapmaktadırlar.²¹

II. Dünya Savaşı’ndan sonra ve özellikle de 1970’lerden sonra hızla gelişen küreselleşme sürecinin çalışma hayatına getirdiği en önemli yeniliklerden biri, esnek çalışma veya standart dışı çalışma olarak adlandırılan çalışma biçimleridir.²²

Yeni yüzyılda ancak zeki, çok iyi eğitim görmüş, çok yönlü teknoloji bilgisine sahip olan işgücü ile inisiyatif sahibi, ekip çalışmasına yatkın ve yer değiştirebilen (mobilité) özellikler günümüz işgücünde aranan özelliklerdir. Bu özellikler mavi ve beyaz yakalılarından sonra yeni bir iş gücü tipini ortaya çıkarmıştır, bu işgücü altın yakalıları olarak ifade edilmiştir. Uluslararası iş piyasasında ‘altın yakalı’ elemanları firmalarına çekebilmek için kıyasıya bir rekabet yaşanmaktadır. Firmalar söz konusu işgücünü elinde tutabilmek amacıyla bu kişilerin işlerini yaparken büyük özerklik tanımaktadırlar.²³ Değişen rekabet şartlarına uyum sağlamak için işletmeler çalışma hayatında esneklik ile üretim maliyetlerini düşürmeyi ve verimliliklerini artırma yoluna gitmişlerdir. Endüstri toplumunun geride kalma süreci aynı zamanda sendikaları işlevsellikten uzaklaştırmıştır. Bu örgütler yenedünya düzeninde var olmak istiyorlarsa farklılaşmaları gerekmektedir.²⁴ Sendikaların işlevi her ne kadar azalmış olsa da çalışan kesimi eğitim düzeyinin artması, iletişim araçlarının yoğun düzeyde kullanılması gibi nedenlerle çalışanların bilinçlendiği ve istihdam koşullarının iyileştirilmesini talep ettikleri görülmektedir.

²⁰ Richard B. Freeman, “War of the models: Which labour market institutions for the 21st century?”, **Labour Economics**, 5, 1998, s.4.

²¹ Sanjaya Lall, “The Employment Impact of Globalization in Developing Countries”, **QEH (Queen Elizabeth House) Working Paper Series – QEHWPS93**, Oxford University, 2002, s.316.

²² Fatma Kocabaş, “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:10, 2000, s.7.

²³ Gerşil, **a.g.m.**, s.150.

²⁴ Yasin Bekaroğlu, “Küreselleşme ve Çalışma Hayatına Etkileri” (Çevirimiçi) www.yasinbekaroglu.com, E.T: 15.04.2014

1.1.3. İstihdam Politikaları

Bir ülkenin gelişmişlik seviyesi, nüfus ve doğal kaynakları ile ekonomik koşulları o ülkenin istihdamını etkileyen en önemli unsurlardır. Ülkelerin kültürel geçmiş, politika, felsefe, ekonomik ve sosyal yapılarının birbirinden farklılık göstermesi, her ülkenin kendi koşullarına uygun istihdam politikası oluşturup, bu doğrultuda önlemler almasına neden olmuştur.²⁵ “Tam istihdamın sağlanması ve sürdürülebilmesi, ortalama ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkese iş bulunabilmesi ve işsizliğin önlenmesinde sosyal sorunlara yol açan ya da onları çözmekte yetersiz kalan ekonomik öncelikler ve ekonomik politikalarını destekleyen iş piyasası düzenlemelerinin tamamı “istihdam politikası” olarak tanımlanabilir.²⁶ Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli politika alanlarından biri de istihdamdır.

Devletin, istihdam politikalarını kullanarak iş piyasasına müdahale etmesinin başlıca nedeni işsizlik sorununa çözüm bulabilmektir. işsizlik sorununun sonuçlarını onarmayı amaçlayan politikalar pasif istihdam politikaları, işsizliği önlemeyi ve sınırlandırmayı amaçlayan politikalar ise aktif istihdam politikaları olarak adlandırılmaktadır.²⁷ İstihdam politikaları herhangi bir sosyo-ekonomik sistem içinde istihdam düzeyini artırmayı hedeflemektedir. İstihdam politikalarının işlev alanı emek piyasası politikalarının yanında mali politika, sanayi politikası, kamu harcamaları politikası, yerel düzeyde iş yaratmayı hedefleyen politikalar gibi önlemleri de içeren geniş bir politika alanıdır. Bu çerçevede istihdam politikalarının içinde yer alan aktif emek piyasası politikaları uzun süreli işsizlerin, gençlerin, kadınların, engellilerin, göçmenlerin, vasıfsız işçilerin ve bu gibi dezavantajlı grupların istihdam olanaklarını desteklemeye yönelik önlemlerden oluşmaktadır.²⁸

²⁵ Rebi Savaşır; **Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları**, Kamu-İş Yayınları, Mart, Ankara, 1999 s.81

²⁶ Meryem Koray; **“Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları”**, II. İstihdam Haftası Tebliğleri, İ.İ.B.K. Yayın No: 276, Ankara, 1992, s.91

²⁷ Banu Uçkan; “Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü”, **Çimento İşveren Dergisi, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası**, Sayı: 2, Cilt: 12, Ankara, 1998, s.26 (çevrimiçi) <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/1mak982.htm> 17.01.2010

²⁸ Marco Biagi, Michele Tiraboschi, “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun Rolü: İtalyan Bakış Açısı”, **İş Yaratma ve İş Hukuku**, Editör: Marco Biagi, Çeviri: Zülfü Dieleli, Ahmet Kardam, MESS Yayını, İstanbul, Mayıs 2003, s.260.

Genel olarak Dünyadaki uygulamalara bakıldığında, istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması amacıyla öncelikle makroekonomik politikalar ile yetinilmiş; daha sonra bu politikaların sorunu çözmede tek başına yeterli olmadığı gerekçesiyle, özellikle aktif işgücü piyasası politikalarına yer verilmeye başlanmıştır.²⁹ Günümüzde refah devleti politikaları ile emek piyasası politikaları birbirleriyle ilintili olarak geliştirilmektedir. Ancak istihdam performansının azalmaya başlaması refah devletlerinin emek piyasası işleyişine ilişkin anlayışına köklü değişiklikler getirmiştir. Böylece istihdam yaratımı refah devletlerinin fonksiyonları olan gelirin yeniden dağıtımı ve gelir koruma politikalarının yerine geçmeye başlamıştır.³⁰ Liberal ekonomilerin benimsendiği ülkelerde de istihdam politikalarının uygulanma zorunluluğu sosyal devlet anlayışının bir uzantısı niteliğindedir. Sosyal devlet anlayışının gelişmesi ve bu kavramın anlamının derinleşmesi ile birlikte devletler aktif veya pasif istihdam politikalar belirlemek durumundadırlar.

1.1.3.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları, “işsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve artırmak amacıyla iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, kariyer yönetimi hizmetlerinin verildiği, iş analizleri ve meslek sınıflandırmasının yapıldığı, istihdamla ilişkilendirilmiş çeşitli meslek eğitiminin uygulandığı, iş arama stratejilerinin geliştirildiği programlar bütünüdür”³¹ Aktif istihdam politikalarının amaçları başında insan kaynaklarını ve ekonomik büyümeyi teşvik ederek işgücünün yapısal değişmelere karşı uyum sağlamasını kolaylaştırmak gelmektedir. Aktif istihdam politikalarının bir başka amacı ise, ekonomide duraklama döneminde istihdamı istikrarlı kılmak, genişleme dönemlerinde ise işgücü piyasalarındaki darboğazları gidermektir.³² Aktif istihdam politikalarından bazıları şunlardır:

- Mesleki Eğitim Programları. Mesleki eğitim programları kapsamında, işgücü piyasasının ihtiyaçlarının doyduğu iş veya meslek dallarında işsizler için ya

²⁹ Turhan Korkmaz ve M. Fatih Bayramoğlu, “Yoksullukla Mücadelede Mikro Finans Kuruluşlarının Finansal İşlevleri”, **MUFAD Dergisi**, 2007(34), s.85.

³⁰ MariMiura, “Globalization and Reforms of Labor Market Institutions: Japan and Major OECD Countries”, **Institute of Social Science Domestic Politics Project**, No. 4, July 2001, s.2.

³¹ İŞKUR, 2002, **İŞKUR’da Yeniden Yapılanma**, Ankara, s.13.

³² DerekL. Bosworth, Peter J. Dawkins, Thorsten Stromback; **The Economics and Labour Market**, Financial Time Pres, Essex, 1996, s.440

da hala çalışmakta olan kişilerin kendilerini yenileyebilmeleri için kamu ve özel sektör tarafından beceri kazandırma kursları açılmaktadır. Bu eğitim programları kapsamında; okuryazarlık eğitimi, iş arama eğitimi, mesleki ön eğitim, meslek geliştirme eğitimi, yeni iş eğitimi, girişimcilik vb. eğitimler verilmektedir.³³

- İstihdam Sübvansiyonları. İstihdamı arttırıcı sübvansiyonlar genellikle konjonktürel ve yapısal işsizliğin olumsuz sonuçlarını gidermede etkili olmaktadır. Sübvansiyonların temel amacı, istihdam edilen işçiler için işverenlere sağlanan vergi indirimleri, doğrudan ücret sübvansiyonları, sosyal sigorta prim sübvansiyonları, enerji giderlerinin bir kısmının veya tamamının devlet tarafından karşılanması gibi sübvansiyonlarla işgücü maliyetini aşağı çekip istihdamı arttırmaktır. Üretim maliyetlerinin azalması, fiyatlar genel seviyesinin aşağı çekilmesi o ülkede ihracat artışı sağlayacak, sonuçta kamunun yaptığı istihdam sübvansiyonları iki yönlü bir fonksiyonla “ihracat sübvansiyonu” işlevi de görecektir.³⁴
- İş Yaratmada ve Kendi İşini Kuracaklara Yapılan Yardımlar. İş bulmaları zor olan bireylere yapılacak yardımlara yönelik geliştirilmiş bir aktif politika çeşididir.
- İstihdam Danışmanlık Hizmetleri. Pasif politikalar işsizlik sorunu ortaya çıktıktan sonra sonuçlarını onarmayı amaçlayan, bunun için işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemleri ifade etmektedir.³⁵

1.1.3.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam piyasası politikaları çerçevesinde yürütülen uygulamalardan bazıları şunlardır:

³³ Alparslan Karabulut; **Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, TÜİK Yayınları, Ankara, 2007, s.58

³⁴ Richard Layard, Stephan Nickeell; “**The Case of Subsidizing Extra Jobs**”, The Economic Journal, Vol. 90, Mart 1980.; aktaran Kemal Biçerli, İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2004, s.74

³⁵ Meryem Koray, “Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları”, **Amme İdaresi Dergisi**, 25(4),1992, s. 81.

- İşsizlik sigortası. Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur.³⁶ ILO’nun belgelerindeki tanımıyla işsizlik sigortası; “isteği dışında işi sona eren bağımlı çalışanların gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre telafi, etme amacı güder.”³⁷ “Buna göre işsizlik sigortası kapsamında geçici bir süre işsiz kalan sigortalıya, ücret gelirin yerine geçmek üzere işçi, işveren ve devletten kesilen işsizlik sigortası primleri ile oluşturulmuş olan işsizlik fonundan, işsizlik ödeneği adı altında parasal bir yardım yapılması amaçlanmaktadır.”³⁸
- İşsizlik yardımı. Sosyal devlet ilkesini benimsemiş bazı ülkelerde işsizlik sigortası yanı sıra uygulanan ihtiyaç sahibi işsizlere asgari bir gelir güvencesi sağlayan bir yardım sistemidir.³⁹ İşsizlik yardımı uygulamaları, sosyal devlet ilkesini benimsemiş ekonomik bakımdan güçlü olan devletlerde görülmektedir. İşsizlik yardımı, ihtiyaçlı işsizlere asgari bir gelir güvencesi sağlayan bir başka yardım sistemidir.⁴⁰
- Ücret garanti fonu. Çeşitli nedenlerden dolayı iflas, konkordato veya ödeme aczi içine düşen işverenin bu durumdan dolayı ücretini alamayan işçinin ekonomik olarak sıkıntıya düşmesini önlemek ve en azından son üç aylık ücretini almasını sağlamak amacıyla oluşturulmaktadır.⁴¹

³⁶ http://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik_sigortasi/issizlik_sigortasi_islemleri.htm E.T:15.03.2014.

³⁷ BIT; *LesSystemesd’Assurance-Chomage, Bureau, International duTravail*, Geneve, 1955, s.58, Aktaran Fevzi Demir-Zeki Erdut, “Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortasının Hukuki Dayanakları”, **Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı**, Ankara, 1993, s.399

³⁸ Ali Güzel, “4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası” **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, TÜHİS (Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) Yayını, Yayın No: 38, Ankara 2000, ss.820, 827.

³⁹ Korkmaz ve Bayramoğlu, **a.g.m**, s.89.

⁴⁰ Adem Korkmaz ve Adnan Mahiroğulları; **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları**, Gen. 2. Bas., Ekin Yayını, Bursa, 2007, s.89

⁴¹ İbrahim Görücü, “Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 10(4), 2009, s.95.

- Kısa çalışma ödeneği. Belirli bir süreyle, iş yerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak belli bir oranda azaltılması veya işyerindeki faaliyetin belirli bir süreyle tamamen veya kısmen durdurulması halinde işçiye çalışılmayan süreler yapılan ödemelerdir.⁴²
- Kıdem tazminatı. yasada vurgulanan asgari bir çalışma süresini doldurarak işçinin iş sözleşmesinin yasada öngörülen nedenlerden biriyle son bulması durumunda, işverence, işçiye veya mirasçılara ödenen paradır.⁴³
- İhbar tazminatı. Çeşitli sebeplerle işten çıkartılan işçiye çalışma süreleri göz önünde bulundurularak verilen tazminattır. İşveren ve işçi akdin feshinde bildirim sürelerine uymak zorundadır. İşçinin iş kanununun bildirimli feshi düzenleyen 13. Maddesi kapsamında yer alan bir haktır.⁴⁴
- İşkaybı tazminatı özellikle özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışırken bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle; çalışmaları tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere, kanunlardan doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenmesidir.⁴⁵

1.2. Geçmişten Günümüze Kadın İstihdamı ve Önündeki Engeller

Kadın istihdamını ele almadan önce, tarihsel süreçte kadının toplumdaki yeri ile ilgili kısa bir inceleme yapılacaktır. Daha sonra kadının işgücü piyasasına dahil olması ve geçmişten günümüze kadın istihdamının önündeki engeller incelenerek, günümüzdeki kadın istihdamını anlamaya yönelik temel oluşturulmaya çalışılacaktır.

⁴²Serkan Köksal, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **Bütçe Dünyası Dergisi**, S:33, 2010, s. 182-185.

⁴³F. Kerim Anadolu, “Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması”, **Selçuk Üniv. SBE Dergisi**, S:10, 2003, s. 241.

⁴⁴Nüket Saraçel, “İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi”, **Gazi Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2(1-2), 1998, s. 6.

⁴⁵ 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, T.C. RESMÎ GAZETE, 22124, 27 Kasım 1994.

1.2.1. Tarihsel Süreç

Kadının toplumdaki yeri; 3 döneme ayrılarak incelenmiştir. Bu dönemler; İlkel Çağ, Sanayi Dönemi ve Bilgi Çağı'dır.

1.2.1.1. İlkel Çağ'da Kadın

Tarihsel süreçte kadının toplumdaki yerinin irdelenmesi, bugün toplumdaki yerini anlayabilme açısından önemlidir.

Bilinen ilk ilkel toplulukların, bir arada hayat sürdürmeye başlaması ilk işbölümü de oluşmaya başlamıştır. Cinsiyetler arasında ortaya çıkan bu ilk işbölümlü dönemin yaşam biçimi, “ilkel komünizm” olarak da adlandırılmıştır.⁴⁶ M.Ö 20.000’li yıllara dayanan Paleolitik Çağ’dan itibaren görülen insan figürlerinin çoğu kadın betimleridir. Bu dönemde kadın doğurganlığı bereket kavramıyla özleştirilmektedir. Çünkü yaşamada soyların sürmesi, avların başarılı olması, toplanan besinin herkese yetmesi için “bereket” önemlidir. Yaşadıkları mağaraların duvarlarına yaptıkları kadınlık simgesi bu dönemde kadının yaratıcı üretici gücünü betimler ve kadın heykelcikleri, “ana tanrıça” inancının insanlığın bu ilk döneminde oluşmaya başladığının göstergesi kabul edilir. Paleolitik Çağ olarak adlandırılan bu dönemde, “özel mülkiyet” ve “birikim” kavramlarından bahsedilemeyeceğinden, cinsel işbölümünün parçacıklarından kadın ve erkeğin birbirini toplumsal ve ekonomik olarak sömürmesinin henüz söz konusu olmadığı gerçeği karşımıza çıkmaktadır.⁴⁷ Toplum bilimciler; göçebe olarak yaşayan avcı-toplayıcı toplumlarda kadının aile içindeki iş payının daha çok ve önemli olduğunu belirtmektedirler. Bu toplumlarda, erkek avlanma, kadın ise toplama işini üstlenerek, biyolojik farklılaşma temeline dayanan ilk ekonomik işbölümü yapılmıştır.⁴⁸ Tarımda yaşanan ikinci devrim, sabanın icadı ve tekerleğin kullanılabilmesiyle mümkün olmuştur. “Sabanın icadı, tarımda hayvanların kullanılmasını mümkün kılarken, tarım erkeklerin faaliyeti haline gelmiş, çömlekçilikte tekerleğin kullanılması da bu faaliyette erkeklere özgü bir iş haline gelmiştir. Böylece kadın emeğinin değeri azalırken, bu dönemde başlayan neolitik birimler arasındaki ticaret, topluluktaki genel refah, erkek emeğine

⁴⁶ August Babel, **Kadın ve Sosyalizm**, Toplum Yayınları, Ankara, 1975, s.30.

⁴⁷ Andre Michel, **Feminizm**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1993, s.25–30.

⁴⁸ Alaeddin Şenel, **İlkel Topluluktan Uygur Topluma**, 2. Basım, Birey ve Toplum Yayınları, Ankara: 1985, s.52.

bağımlı olmaya başlamıştır.”⁴⁹ İlkel toplumlarda hayatta kalma güdüsüyle hareket edilmektedir. Üretim araçlarının erkeklerin fiziksel özelliklerine uygun olması nedeniyle kadınlar üretim alanının dışına itilmiştir.

1.2.1.2. Sanayi Dönemi’nde Kadın

Kadın işgücünün tarihsel gelişimi konusunda sanayi devrimi bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Geleneksel rollerini gerçekleştiren kadınlar, sanayi devrimi ile ücret karşılığında işçi statüsü ile çalışmaya başlamışlardır.⁵⁰ Kadının ücret karşılığında emeğini vermesi Sanayi Devrimi sırasında gerçekleşmiştir. Sanayi devriminin getirdiği yeniliklerle, başta İngiltere olmak üzere, birçok Batı Avrupa ülkesinde kadının çalışma hayatına girişi hızlanmış, kadın işgücü sayısı önemli ölçüde artmıştır.⁵¹ Kadın çocuk doğurmak, kocasına bakmak, ev işleri ile ilgilenmekle sorumlu görülmektedir. “Ekonomik kalkınmanın koşulu üretim faktörlerinin olabildiğince yüksek düzeyde ve verimlilikte kullanılmasıdır. Ancak, bu faktörlerin başında gelen işgücünün kullanımında dünyanın bütün ülkelerinde cinsiyet açısından erkeklerin lehine dengesiz bir dağılım söz konusudur. Tarih boyunca üretimin önemli bir parçası olmalarına karşılık, kadınların emek piyasalarında ücret karşılığı çalışmaları Sanayi Devrimi ile yaygınlaşmıştır.”⁵² Ortaçağ Avrupa’sında terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık kadınların erkekler ile birlikte en yoğun çalıştıkları işkollarının başında yer almış, sanayi devrimini izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak kadın işgücünün sayısı hızla artmış, teknik gelişmelerin, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden daha başarılı ve ucuz olması kadın işgücünün istihdamdaki önemini artırmıştır.⁵³ Toplumda benimsenen kadının yerinin evi olduğu düşüncesine rağmen, bu durum toplumun

⁴⁹ “Kadınların Kurtuluş Hareketi”, **Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi**, Cilt 8, İstanbul, İletişim Yayınları, 1988, s.2440.

⁵⁰ Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünü Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(1),2003, s. 56.

⁵¹ Faruk Kocacık, Vedat B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(1), 2005, s. 196-198.

⁵² http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2003-1/sos_bi1.3.pdf E.T:15.03.2014.

⁵³ Şükran Ertürk, “Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında ÇalışmaHayatımızda Kadın Erkek Eşitliği”, **Belediye – İş sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi**, Ankara, 2008.

farklı kademelerindeki kadınlar için farklı etkiler yaratmıştır. Varlıklı kadınlar hizmetçiler, dadılar ve ev uşaklarının hizmetlerinden yararlanmışlardır. En büyük eziyeti, ev işleriyle uğraşmanın yanı sıra eşlerinin kazançlarını desteklemek için sanayi işlerinde çalışan kadınlar çekmiştir.⁵⁴ Sanayileşme hareketiyle birlikte üretim sürecinde makinelerin kullanılmasıyla kadınların sanayi üretimde yer alması ve sanayi toplum düzeni kadının yerini tekrar değiştirmiş, ücretli kadın işgücü bugünkü anlamda yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bir yönüyle çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlayan kadınlar, diğer yönüyle sömürülen hem ev hem de işyerindeki rolleri artan kadınların varlığı, savaşlar nedeniyle erkekler fiziki üstünlüklerini güçlendirirken, kadınlar geri planda erkeklerden boşalan alanlarda yer almaya başlamıştır. Özellikle I. ve II. Dünya Savaşı yıllarında ve sonrasında erkeklerden boşalan işlerin kadınlar tarafından yapılması, iş hayatında kadınların daha fazla yer almalarına yol açmıştır.⁵⁵ Diğer taraftan “Endüstri Devrimi sonrası ortaya çıkan yeni istihdam koşulları bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Burada dikkati çeken nokta fabrika sanayinin gelişmesi ile birlikte işsiz kalan lonca mensubu ve zanaatkârların büyük sanayi şehirlerine akın etmeleri ile ortaya çıkan sosyal sefalettir. Bunun yanında şehirlerdeki çalışma şartlarının oldukça ağır olması da bir başka sorun olarak ortaya çıkmıştır. Gerçekten bu dönemde çalışma sürelerinin günde 16 -18 saat gibi çok uzun, düşük ücretler, kadın ve çocuk işgücünün sömürülmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının çokluğu göze çarpmaktadır.”⁵⁶ Sanayi devriminin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara çözüm bulabilmek amacıyla devletin istihdam ilişkilerine çoğu emredici veya sadece işçi lehine aksi kararlaştırılabilen sosyal kamu düzenine yönelik kurallar koyma yoluyla müdahale ettiği görülür.⁵⁷ Kadınların ücretli olarak işgücüne katılmaya başladıkları sanayi devrimini Birinci Dünya Savaşı izlemiştir. Savaşla birlikte kadınlar, fabrika işçisi, memurluk, hemşerilik, öğretmenlik gibi alanların dışında çalışma olanakları bulmuşlardır. Tramvay ve taksi şoförlüğü, asansörcülük, sayaç

⁵⁴ Anthony Giddens, **Introductory Sociology**, Çev. Hüseyin Özel ve Cemal Güzel, **Sosyoloji**, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000, s.339.

⁵⁵ Sayım Yorgun, “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, **Sosyo Ekonomi Dergisi**, S:1, 2010, s.170.

⁵⁶ Serap SOYER, **Endüstri Sosyolojisine Giriş**, İzmir, 1996, s. 107.

⁵⁷ Ali GÜZEL “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik.”, **Kamu- İş Dergisi**, 5(3), s. 207.

okuyuculuğu gibi isleri de yapmaya başlamışlardır. Sonuç olarak, 1914–1918 tarihleri arasında kadınlar, o döneme kadargirdikleri geleneksel sektörlerde gerilerken, erkeklerin hâkim olduğu sektörlerde istihdam edilmişlerdir.⁵⁸ Çalışan kadınların niceliğindeki artış yanında, bu kesim, ağırlıklı olarak ücretli çalışma düzeni içerisine dahil olmaktadır. Sorunun bir başka boyutu da, kadınların, kötü çalışma koşulları altında ve zaten düşük olan ücret ortalamalarının altında istihdam edilmeleri idi.⁵⁹ Kadın iş yaşamına bir şekilde dahil olmuştur. Kadının işgücüne dahil olması ile birlikte çalışma koşullarının düzeltilmesi gerekirken bu durumun tersi şekilde kadın zorlu istihdam koşullarında çalışmak zorunda bırakılmıştır. Kadınların emek pi yasal arındaki ikincil rolleri büyük ölçüde geleneksel iş bölümü ile ilgilidir. Cinsiyete dayanan bu işbölümü her toplumda farklı düzeylerde olsa da temelde, çocuk doğurmak ve büyötmek, ev işlerini yapmak gibi işler fizyolojik ve sosyolojik açılardan kadınların temel görevlen arasında yer alırken, piyasada çalışarak para kazanma işi erkeklerin esas görevi olarak kabul edilmiştir.⁶⁰ Fakat savaş dönemlerinde erkeklerin yerine kadınların çalıştırılması; kadınların da erkekler gibi üretimde yer alabileceğini göstermiştir. “Dünyada kadınların çalışmasının çoğu; ücretsiz, takdir edilmez ve düşük değerde görülürken, erkeklerin ekonomik katkıları takdir görmekte ve gelirin aslan payını erkekler almaktadır.”⁶¹ İşte kullanılan makinelerin erkek fizyolojisine uygun olarak dizayn edilmesi kadınların üretimden dışlanmasına neden olmuştur. İş yaşamından dışlanan kadın toplumdaki konumu da oldukça pasif bir hale gelmiştir. 2.Dünya Savaşı ile birlikte kadınların işgücüne katılımı oldukça artmıştır. Erkeklerin savaşa gitmeleri kadınların işgücü piyasalarına girişlerinin önünü açmıştır. “Kadınların iş hayatına artan bir şekilde girmesi, başta ABD olmak üzere diğergelişmiş ölkelerde kadınların çalışma şartlarını düzenleyici önlemlerin alınmasını zorunlu hale getirmiştir.”⁶²

⁵⁸Şirin Tekeli, **Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat**, İstanbul, Birikim Yayınları, 1982, s.92.

⁵⁹ Ahmet Makal, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniv. Siyasal Bilgiler Faköltesi Dergisi**, S.56 2001 s. 2.

⁶⁰ http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2003-1/sos_bil.3.pdf E.T:15.003.2014.

⁶¹ İlhan Akhun, Yüksel Kavak ve Nuray Senemoğlu, **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunlarını Araştırma Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999, s. 5.

⁶² Cihan Dura ve Hayriye Atik, **Bilgi Toplumu Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, İstanbul, Literatür Yayınları, 2002,s.103.

1.2.1.3. Bilgi Çağı'nda Kadın

Sanayi devrimi gibi, 2.Dünya Savaşı ve son dönemlerde hız kazanan küreselleşme süreci de kadınların emek piyasalarındaki sayı ve konumlarını etkileyen kilometre taşı niteliğindeki gelişmeler olmuştur.⁶³ Bilgi çağı ve teknolojileri beraberinde yeni meslek ve vasıflar getirmektedir. Bu değişim temelde sanayi işçiliğinden bilgi işçiliğine doğru ortaya çıkan çok temel bir dönüşümü ifade etmektedir.⁶⁴

Enformasyon toplumunun ortaya çıkması post-endüstriyel toplumun da gelişme hızını artırmıştır. Bu aşamada, her şeyden önce, mal üretmek yerine servis satmaya doğru bir dönüşüm söz konusudur.⁶⁵ Aklın ön planda olduğu bir işgücü piyasasında kol gücü önemini yitirmiştir.

Yüksek teknolojinin hızla geliştiği sanayi ve hizmet sektörlerinde vasıflı emek gereksinimi artmaktadır. Yeni enformasyon ve iletişim teknolojileri, küresel etkiler ile yoğun rekabete dayalı bir sürecin ortaya çıkmasının koşullarını oluşturmuş ve bilginin ana unsur olduğu çalışma biçimlerini yaygınlaştırmıştır. Ayrıca bu süreçte ihtiyaç duyulan meslekler, bilgi toplumunun ihtiyaç duyduğu enformasyon işçisi, bilgi işçisi vb. adlarla nitelendirilen çalışanların faaliyette bulunduğu mesleklerdir. Çünkü 1985 – 2000 yılları arasındaki dönemde dünya geneli için yapılan araştırmalar göstermektedir ki, ileri teknoloji ile yapılan ürün üretiminin yıllık büyüme hızı düşük ve orta düzeyde teknoloji ile yapılan ürün üretiminin yıllık büyüme hızından çok daha yüksektir.⁶⁶

Kadınların işgücüne katılımlarındaki artış bir yandan gelişmiş ülkeler arasındaki dünya ticaretindeki artışla, öte yandan düşük gelir grubundaki ülkelere ise geleneksel olarak kadın istihdam eden sanayi sektörlerinde (tekstil, elektronik) ihracat artışları dolayısıyla bu sektörlerde üretimdeki artışla ilgilidir.⁶⁷ Sanayileşme ile makinelerin erkek gücüne uygun olarak dizaynedilmesi ile iş

⁶³ Özer ve Biçerli, **a.g.m.** s.56.

⁶⁴ Nusret Ekin, “Türkiye’de İstihdam artışında Yeni Boyutlar: İş Piyasasında Dönüşüm ve Elektronik İş Bulma”, **Mercek**, İstanbul, MESS, Ekim 2001, s.16.

⁶⁵ Daniel Bell, “İletişim Teknolojisi: Gidişat İyiye Doğru mu; Yoksa Kötüye mi?”, Çev. A. Sevimli, **Bilgi ve Toplum**, TÜDAV, Nisan 1998, s.41.

⁶⁶ Köstekli, **a.g.e.**, s.6-8

⁶⁷ Susan Joekes, “Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Statüsü: Türkiye İçin Dersler, Çev. Tansel Güney, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamdaki Değişimler, Türkiye Örneği**, KSSGM-İKV, 1998, s,14–15.

yaşamında geri plan işleri yapak zorunda bırakılan kadın, teknolojinin gelişmesi ve kol gücünün ikinci plana düşmesi ile yeniden iş yaşamında kendine yer bulabilmektedir.

Sanayi ne kadar gelişirse çalışma hayatındaki erkek egemenliği o kadar azalacaktır. Yeni üretim tarzları, mikro teknolojik gelişmeler “bu yüzyılda çalışma hayatında kadının adı var” düşüncesini öne çıkarırken, aynı zamanda kadın işgücü temel işgücü olmaya ve çalışma hayatında hem sayı itibarıyla hem de fonksiyonlarıyla etkili olacaktır. Biyoteknoloji, nano-teknoloji ve çevre teknolojilerinin gelişmesi ve kadın istihdamının bu alanlara yönelmesi, hizmetler sektörünün öneminin artması kadınların istihdamını olumlu etkilemektedir. Ancak yazılım ve donanım gibi alanlar işçiler için istihdam sağlayan, ileri teknolojik birikimin doğurduğu işlerdir ve yüksek teknolojik birikim gerektiren işlerde kadın istihdamının henüz düşük olması bir handikaptır. Gelecekte istihdamın artacağı bu alanlarda kadınların yer alması önem taşımakta, bu nedenle kadınlar önümüzdeki dönemde en büyük mücadeleyi ileri teknolojik bilgi gerektiren bu işlerde çalışmak için vereceklerdir.⁶⁸ Teknolojinin gelişmesi ve akıl gücünün ve uzmanlaşmanın önemi arttıkça kadınların bu tür işlerde yer alması beklenmesi doğaldır. Fakat eğitilmiş kadınların, kadın meslekleri olarak bilinen mesleklere yönlendirilmesi ile kadınların uzmanlaştıkları alanlar sınırlanmıştır. Geçmişten süregelen alışkanlıklar neticesinde kadının işgücü piyasasında yer alacağı sektörler daraltılmaktadır.

1.2.2. Kadın İstihdamı

“Kadınlar, insanlık tarihi boyunca üretimin her aşamasına katkıda bulundukları halde, kalkınmanın olanaklarından yeterli pay alamadıkları gibi Dünyada yoksulluktan en fazla etkilenen kesimi oluşturmaktadır.”⁶⁹ İşgücüne katılım oranlarında erkeklerin katılımı her dönemde kadınlara göre daha yüksektir. Özellikle kırsal alanlarda kadınların işgücüne katılım oranı kentsel alanlara göre fazla olmaktadır. Kırsal alanlarda daha çok kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta, kentlerde ise yeterli eğitim ve iş deneyimine sahip olamayan veya bu imkanlardan yoksun bıraktırılan kadınlar işgücüne katılım konusunda erkeklerle rekabet

⁶⁸Yorgun, **a.g.m.**, s.173-174.

⁶⁹Kocacık ve Gökkaya, **a.g.m.**, s.196-198.

edememektedirler. Kadınların iş hayatına katılmalarını teşvik edici politikalar, kadınların ekonomik durumlarını düzeltereği için eşitliği sağlayacaktır.⁷⁰



Şekil 1.1.: Kadının İşgücüne Katılımı

Kaynak:http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm

Kadınlara yüklenen toplumsal misyonlardan dolayı kadın emek arz eden birey olmadan önce; “kız çocuğu, eş, anne”dir. Bu toplumsal algı nedeni ile kadının işgücü piyasasında var olması ancak uzmanlaşma ve işgücü piyasasının oldukça esnek hale getirilmesi ile mümkün olacaktır. İşverenlerin sayısal esnekliği artırmak çabalarıyla bütünleşen bir gelişme, geçici istihdamın yaygınlaşmasıdır. II. Dünya savaşı sonrası pek çok ülkede kısmi süreli çalışmanın toplam istihdam içindeki payının arttığı gözlemlenmiştir. Kısmi süreli çalışanların büyük kısmını ise, kadınlar oluşturmaktadır. Avusturya ve Belçika’da kadınlar kısmi süreli çalışanların yüzde 89 ‘unu oluşturmaktadır. II. Dünya Savaşı sonrası Avrupa’da görülen istihdam artışının temelinde, kadın istihdamındaki artış yatmaktadır. Son yarım yüzyılda dünyanın neredeyse tüm bölgelerinde kadınların işgücüne katılımlarında, 1960’larda yüzde 36 iken, 1990’larda yüzde 48’e yükselmiştir. Öte yandan erkek nüfusun işgücüne

⁷⁰Muhsin Kar, **İktisadi Kalkınmada Sosyal, Kültürel ve Siyasal Faktörlerin Rolü**, Bursa: Ekin Yayın., 2005, s.326.

katılımı azalmış, kadınların toplam işgücü içindeki oranı yüzde 32’den yüzde 38’e yükselmiştir.⁷¹

Küreselleşme sürecinde, üretim biçiminde değişmeden kaynaklanan işgücü piyasasındaki değişim işgücüne katılım oranında, kadın işgücü arzında ve ücret düzeyinde ciddi değişikliklere neden olmuştur. Nitekim gelişmiş ülkelerde kadın istihdamındaki artışa esnek üretim biçiminin önemli katkısı bulunmaktadır. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik, Batı Avrupa ülkelerinde evli ve çocuklu kadın işgücü katılım oranının artmasını sağlamıştır. Bundan dolayı küreselleşme sürecinin istihdamda doğurduğu sonuç, belki de sürecin kadınlar üzerinde etkisinin en kolay görülebileceği boyuttur. Bundan yola çıkarak, kadınların gerek emek piyasasındaki konumları, gerekse hane halkı içindeki veya genel olarak toplumdaki konumları açısından statü değişimlerine ilişkin bir değerlendirme yapılabilir.⁷² Sanayi devrimi gibi, II. Dünya Savaşı ve son dönemlerde hız kazanan küreselleşme süreci de kadınların emek piyasalarındaki sayı ve konumlarını etkileyen kilometre taşı niteliğindeki gelişmeler olmuştur.⁷³ Küreselleşme sürecinde, üretim biçiminde değişmeden kaynaklanan işgücü piyasasındaki değişim işgücüne katılım oranında, kadın işgücü arzında ve ücret düzeyinde ciddi değişikliklere neden olmuştur. Nitekim gelişmiş ülkelerde kadın istihdamındaki artışa esnek üretim biçiminin önemli katkısı bulunmaktadır. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik, Batı Avrupa ülkelerinde evli ve çocuklu kadın işgücü katılım oranının artmasını sağlamıştır. Bundan dolayı küreselleşme sürecinin istihdamda doğurduğu sonuç, belki de sürecin kadınlar üzerinde etkisinin en kolay görülebileceği boyuttur. Bundan yola çıkarak, kadınların gerek emek piyasasındaki konumları, gerekse hane halkı içindeki veya genel olarak toplumdaki konumları açısından statü değişimlerine ilişkin bir değerlendirme yapılabilir.⁷⁴

“Kadınlar nüfusun yarısını oluştururken çalışma hayatında daha az oranlarda yer almaktadırlar. Son 25 yıl içerisinde, dünya genelinde çalışma yaşamına katılan kadın sayısında önemli artışlar kaydedilmiş olmakla birlikte kadının çalışma

⁷¹ Susan Joekes, “Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Statüsü: Türkiye İçin Dersler, Çev. Tansel Güney, Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamdaki Değişimler, Türkiye Örneği, KSSGM-İKV, 1998, s.12–13.

⁷² <http://www.bianet.org>, E.T: 20.06.2014.

⁷³ Özer ve Biçerli, a.g.m., s.56

⁷⁴ <http://www.bianet.org>, E.T:20.06.2014.

yaşamında aynı doğrultuda bir iyileşme olmamıştır.”⁷⁵ Kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri, doğru orantılı değildir. Bu durum her ne kadar ülkelerin gelişim düzeyleriyle ilişkilendirilse de genelde kadınların tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları bir gerçektir.⁷⁶ Dünyadaki toplam işgücünün 2/3 ü kadınlara aitken; kadınların günlük çalışma süreleri saat olarak erkeklerinkinden yüzde 25 daha uzunken ve bütün dünyada toplam gıdanın yüzde 50’sini kadınlar üretmekteyken, kadınların geliri dünya gelirinin yalnızca yüzde 10’u kadardır. Dünyanın tüm varlığının ancak yüzde 1’i kadınlara aittir. Dünyadaki tüm yoksulların yüzde 70’i kadınlardan oluşturmaktadır. Yoksul hanelerin toplamı içinde kadın reisli haneler çoğunluktadır. Kadınların işgücü piyasasındaki konumları sebebiyle ücret, sunulan olanaklar açısından hemen hemen bütün ülkelerde erkeklerin gerisinde olması, yoksulluk riskiyle daha fazla karşı karşıya kalmalarına sebep teşkil etmektedir. Bu risk özellikle aile reisinin kadın olduğu hanelerde yoksulluğun yaygınlaşmasına sebep olabilmektedir.⁷⁷

Kadınların çalışma yaşamında yer almak istemesi toplumsal yaşama katılmak, başarı kazanarak mutlu olmak, kişiliğini, kendine olan güvenini geliştirmek, boş zamanlarını değerlendirmek gibi sosyo-kültürel bir değere de dayalı olabilir. Bu yolla kadınlar ekonomik özgürlüklerine kavuşur. Çalışma yaşamı içindeki yerlerinin gelişmesine, karşı karşıya bulundukları sosyo-kültürel kökenli engelleri aşabilmelerine yardımcı olur.⁷⁸ “Etnisite, din ve milliyet kadar, çağdaş teknolojilere erişim, cinsiyete dayanan işbölümü ve işyeri hiyerarşileri de fabrikada kurgulanan kadı kimliğinin belirleyici unsurlarındandır. Ama diğer her yerde olduğu gibi fabrika bağlamında da bu kimlikler zaman zaman çatışma yaratır. Farklı türde tarihsel belgelerin kullanılması ve bunların eleştirel bir okuması, kaynaklarda temsil

⁷⁵ Çiğdem Çağlayan ve Nilay Etiler , “Türkiye’de Kadın İşçilerin Mesleksel Sağlığı” , **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi**, 2009, s.24.

⁷⁶Bennur KOCA,, “Çalışma Hayatında Kadın” www.inonu.edu.tr, (20.06.2014)

⁷⁷TijenErdut, “İşgücü Piyasasında Ayrımcılık”, **İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi**, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Friedrciht Ebert Vakfı Ankara, 2009, s.9.

⁷⁸Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004, s.227.

edilen ideallerle çalışma yaşamının gündelik gerçeklikleri arasındaki çatışmaların dile getirilmesini sağlar.”⁷⁹

Uluslararası literatüre göre; kadınların öncelikle işgücü piyasasına girmeleri, sonra evlilik, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işgücü piyasasından çekilmeleri ve daha sonra tekrar işgücü piyasasına dönmeleri beklenmektedir.⁸⁰ Toplumun geleneksel tavrı neticesinde kadının hangi iş kolunda ve hani iş pozisyonunda çalışırsa çalışsın, kadının çocuğuna bakma görevi her şeyden önce gelmektedir. Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasındaki fırsatları, kısıtları, gelirler ve yaşam boyu çalışma döngüleri açısından farklılık göstermektedir.⁸¹ Kadın işgücünün yarı zamanlı ve esnek saatleri olan işleri daha kolay kabul etmeleri, iste süreklilik arayışlarının daha az olması, geçici olarak isten ayrılmayı kabullenebilmeleri ve uyumlu olmaları, kadın işgücünün bu yeni üretim düzeninde öne çıkarmaktadır. Bu durum yalnızca fason iş yapan teknolojik açıdan düşük sektör ve firmalarda değil, ileri teknoloji kullanan sektörlerde de gözlenmektedir. Öte yandan kadının genel becerilerini kullanarak yaptığı pek çok işin “becerisiz iş” olarak tanımlanması nedeniyle, kadın emeği ucuza kullanılabilir. Benzer bir iş erkek tarafından yapıldığında becerili iş sayılırken, kadın doğal yeteneklerini kullandığı için beceri istemeyen bir iş yaptığı, bunun için ek bir parasal ödüllendirmenin gerekmediği düşünülmektedir. Bu durum ve kadının toplumsal konumu, istenen niteliklere sahip olan kadın emeğinin ucuza istihdam edilmesine neden olmaktadır.⁸² Çalışmanın erkeklere özgü bir nitelik olduğu, kadınların ise ancak erkeklere destek olma amacıyla çalıştığı algısı neticesinde, kadın ikincil ve değersiz sayılabilecek işlerde istihdam edilmektedir. Çok uluslu şirketler yeni üretim teknolojilerini kullanarak üretimi dünya çapında gerçekleştirebilme olanakları tam zamanlı işçi sayısının azaltarak, kısmi ve geçici işçi kullanımını arttırdılar. Böylece maliyetler düşürülmüş, istihdam edilen işgücü sayısı artırılmış geçici işçi sayısı artırılarak rekabeti kolaylaştıracak stratejiler geliştirilmiştir. Tüm bunlar esnek işgücü niteliği taşıyan

⁷⁹ Gülhan Balsoy “Osmanlı Emek Tarihinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Okunması: Erken 20. Yüzyılda Cibali Tütün Fabrikası”, **Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti’nde Emek Tarihi**, Der. Touraj Atabaka ve Gavin D. Brockett, Çev. Can Cemgil, İstanbul:2012, s.74.

⁸⁰ **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, Yayın No: TÜSIAD-T/2002/12-354, İstanbul, 2002, s.56.

⁸¹ Tülay Arın, Berin Ergin, “Türkiye’de Sosyal Güvence ve Kadınlar: Yasal Çerçeve ve Uygulama”, **Aydınlanmanın Kadınları**, Yay. Haz. Necla Arat, İstanbul, Cumhuriyet Kitapları, 1998, s.261.

⁸² T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği**, Ankara, Cem Web Ofset, Kasım 1999, s.27.

kadın, göçmen ve özellikle göçmen kadın emeğinin kullanımını yoğunlaştırmıştır.⁸³ Kriz dönemlerinde kadınlar hem gelir yaratıcı, hem de ücretsiz etkinlikleri arttırmak zorunda kalırlar. Buna ilaveten sağlık ve eğitim gibi kamu harcamalarının kısılması, hem bu hizmetlerin yoğunluklu kullanıcısı hem de bu hizmetlerin yoğunluklu çalışanları olmaları kadınların yeniden-üretim işlerinin yükünü arttırır.⁸⁴

Kadın ev hanımlığı misyonuna ek olarak iş yaşamında yer almayı göze almalıdır, zira kadın ilk önce evdeki sorumlulukları ile ilgilenmeli, bu sorumluluklardan arta kalan zaman da çalışmaktadır. Bugün pek çok ülkede kadınlar aile içindeki sorumluluklarından dolayı tam zamanlı işleri tercih edememektedir.

1.2.3. Kadın İstihdamı Önündeki Engeller

Kadın istihdamının arzu edilen düzeyde olmamasının önünde şüphesiz birçok engel bulunmaktadır. Bu engeller, toplumun kadına bakış açısına göre değişmektedir. Genel olarak kadın istihdamı önündeki engeller şu şekilde sıralanabilir: Toplumda cinsiyet temelli bakış açısı, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, mobbing, ücretsiz aile işçiliği, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği.

1.2.3.1. Toplumda Cinsiyet Temelli Bakış Açısı:

“Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeği davrandığı veya davranacağına daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır.”⁸⁵ Geleneklere göre kadın ailenin iç işlerinden sorumludur ve esas grevi kocası ve çocukları ile ilgilenmektir. Fakat sanayileşme, savaşlar, teknolojisinin gelişimi gibi faktörler neticesinde kadına ev içi yükümlülüklerinin yanı sıra ek olarak çalışma yaşamına dahil olma sorumluluğu da

⁸³ Yıldız Ecevit, “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği”, **Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yasamı ve Siyaset**, İstanbul, TÜSİAD Yay., Yayın No: TÜSİAD-i/2000-12/290, s.124

⁸⁴ Sylvia Chant, “Kadın, Konut ve Varolma Stratejileri; Kalkınmakta Olan Ülkelerde Dikkate Alınması Gereken Konular, Diğerlerinin Konut Sorunu”, Der. Emine M. Komut, **Habitat II Ön Konferansı**, TMMOB Mimarlar Odası, Ankara, 1996, s.122–123.

⁸⁵ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, Ankara, 1999, s.5.

verilmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle meslekler arasında “kadın işi”, “erkek işi” ayrımları yapılmaktadır. Kadınlara genellikle bu zihniyetin bir sonucu olarak, uygun görülen; öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik, vb. hizmet alanlarında çalışma fırsatları sunulmaktadır.⁸⁶ Toplumsal cinsiyet ilişkileri ile örülü kapitalist üretim ilişkileri toplumsal cinsiyet ilişkilerini yansıtır. Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkek arasındaki cinsiyet temelli iş bölümünden kaynaklı olarak kadınların toplumsal konumunun “ezilen cins” durumuna gelmesiyle sonuçlanan ezme-ezilme ilişkilerini anlatır. Toplumsal cinsiyet biyolojik cinsiyetten farklı olarak belirlenen cinsiyete dayalı ilişki, davranış, düşünce ve edimlerdir.⁸⁷ Kadınların ekonomik hayattaki konumlarına bakıldığında ilk göze çarpan özellikleri şöyle sıralayabiliriz. Bütün dünyada kadınlar genellikle en az ücret ödenen işleri yapmakta, düşük statülü işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Kadınların, mensup olduğu hane fakir olduğu ölçüde düşük ücretli işlere katılımları artmaktadır. Kadın emeğinin yalnızca bir bölümüne parasal karşılık ödenmektedir. Kadınlar aynı zamanda ailenin birçok ihtiyacını karşılamak zorundadırlar. Piyasada istihdam edilen kadınlar birçok iste erkeklerden daha az ücret almaktadırlar.⁸⁸ Piyasayla birlikte kadının kendi emeğini “ek gelir” olarak tanımlayıcı, haneyi geçindirmekte esas sorumlunun erkek olarak belirlenmesi, kadınların düşük ücretle çalışmalarına zemin sunarken, erkeklerden önce ve kolay isten çıkarılmalarına da gerekçe olmaktadır. Bu yaklaşımın her iki cins tarafından benimsenmiş olması, cinsiyet ayrımına dayalı ideolojinin yeniden üretimine olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla piyasa ekonomisi ve ataerkil düzenin kesişen çıkarları kadınların konumunun değişmemesinde belirleyici faktördür.⁸⁹ Verilen bir iş ilanında; yalnız erkek adayların başvurmasının talep edilmesi, işçilere ödenen ücretlerde kadınlar aleyhine bir fark olması, kadınların hamilelikleri gerekçe gösterilerek işe alınmamaları veya işten çıkarılmaları gibi uygulamalar, cinsiyetler arasında kadınları mağdur edecek şekilde yapılan doğrudan ayrımcılık uygulamalarıdır. Özellikle kadın çalışanlar, daha çok vasıfsız ve yeri kolay

⁸⁶ DPT, **Kadın**, Yayın No: DPT:2358-ÖİK:426, Ankara, 1994, s.14.

⁸⁷ Hacer Ansal, “Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik”, **On birinci Tez**, İstanbul, Şubat 1989, Sayı:9,s.8–22.

⁸⁸ World Bank: Women in Development, A Progress Report on the World Bank Initiative, Washington, 1990: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999,S.13

⁸⁹ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999,S.16.

doldurulabilecek işgücü olarak düşünülmekte ve ailenin temel geçindiricileri olmayıp, babaları ve kocaları tarafından geçindirilen kişiler oldukları yönündeki önyargılarla işten çıkarmalara maruz kalma konusunda erkeklere göre daha mağdur durumda kalmaktadırlar.⁹⁰

“Gelişmiş ekonomilerle ilgili araştırmalar, kadınların 1970’li yıllara kadar öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi belirli birkaç meslekte ve alt organizasyon kademelerinde yoğunlaştıklarını ortaya koymuştur. Kadınların az sayıda meslekte istihdam edilmeleri “yatay ayrım” alt organizasyon kademelerinde istihdam edilmeleri ise “dikey ayrım” olarak adlandırılmaktadır.”⁹¹ Dünya genelinde geleneksel kadın istihdamının özellikleri, verimlilik ve ücret düzeyi düşük fazla beceri gerektirmeyen işlerde a tipik iş sözleşmeleriyle güvencesiz çalışmadır. Bu nedenle, işgücü içinde kadınların oranının artması geçmişte erkeklerin bağlı tutulduğu çalışma koşullarının kötüleşmesi anlamına da gelmektedir. Buna göre, kadınların işgücüne katılımları arttığı ölçüde, cinsiyete dayalı ayrımcılık da artmaktadır. Bir başka deyişle, kadın işgücünün istihdamı, bir enformelleşme biçimi haline gelmektedir.⁹² Ayrıca, “yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi, işletmenin işten çıkarılacaklar listesinin ilk sıralarında daha çok kadınların yer alması, çalışanlara yönelik teşvik edici uygulamalardan kadınların erkeklere oranla daha az yararlandırılması ve çok fazla seyahat gerektiren işlerde, bekar kadınların tercih edilmesi, çalışma yaşamında kadın çalışanları olumsuz etkileyen örtülü ayrımcılık uygulamalarıdır.”⁹³ Dünya genelinde, kadın işgücü daha çok ücretli işçi olarak çalışmaktadır. Gelişmiş ekonomilerde kadınların önemli bir bölümü ücretli işçi olarak çalışmaktadır. Ancak, yüksek gelir gurubundaki ülkelerde, işveren olarak çalışan kadın oranı dünya ortalamasının üzerindedir. ABD gibi gelişmiş ülkelere, gelişmekte olan ülkelere göre kendi adına çalışan kadın girişimcilerin yüksek olmasının nedenleri, bağımsızlık isteği ve kararları kontrol

⁹⁰Özlem Çakır, “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Kayseri, 2008, s.31.

⁹¹Catrine Truss, Robert Goffee ve Gareth Jones, “Career Paths in Traditional Women’s Jobs” **Women in Management Review**, 7(5),1992, s.9.

⁹² Mustafa Öztürk ve B. Işıl Çetin, “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”, **Yasar Üniversitesi Dergisi**S:3, 2006, s.267.

⁹³ Tülin Dalkıranoglu ve F.G. Çetinel “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Kütahya, 2008, s.20.

edebilme isteği gibi çekici faktörlerdir. Kadının işgücü olarak ekonomik büyüme ve kalkınmaya katkısı kabul edildiğinde, kadınların ekonomideki konumunun yükseltilmesi de bir zorunluluktur. Kadınların ekonomik konumunun güçlendirilmesi ve kalkınmaya gerçek anlamda katkı sağlayabilmeleri cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesini gerektirir.⁹⁴ Kadınlar tarih boyunca üretimin her aşamasında çalışmışlardır. Hem ailelerine hem de ülke ekonomisine olumlu yönde katkıları olan kadınlar, işgücü piyasasındaki bugünkü konumlarını çetin mücadeleler sonucu elde etmişlerdir. Ancak yapılan çalışmalar dereceleri farklı da olsa kadınların işgücü piyasasında çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını göstermektedir. Bu sorunların nedenlerinin basında cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık gelmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık kadının işgücü piyasasındaki konumuna odaklanan bir konudur. Kadının işgücü piyasasındaki konumunun iyileştirilmesi ise kadına yönelik istihdam politikaları ve gelişimi ile ilişkilidir.⁹⁵ Kadınların is hayatına girmesine engel olan sosyal sorunlar ise su şekilde sıralanabilir: çocuk bakımı ve eğitimi, küçük yasta evlenme, boşanma konusunda toplumun baskısı, geleneksel aile kültürü. Özellikle kadınların ev ve işyaşamlarının uyumlaştırılmasına yardımcı olacak destekleyici mekanizmaların bulunmaması da, çalışan kadınların dışarıda çalışmayı ikinci bir yük seklinde hissetmelerine neden olabilmektedir. Bu da pek çok kadının ev dışında çalışma yaşamına katılmamasına ve girişimcilik faaliyetlerden yoksun kalmasına yol açan önemli sebeplerden birini oluşturmaktadır.⁹⁶ Kadınların mevcut sosyoekonomik ve kültürel koşullardan bağımsız olarak hareket edemediği görülmektedir. Kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rolleri kadınların becerilerini ilgi alanlarını ve kariyer beklenti ve seçimlerini sınırlamaktadır. Kadınların yasamdaki kariyer beklenti seçim ve zamanlamasını; eğitim düzeyi medeni durum değişimi, başka bir ile göç etme çalışma basta olmak üzere yaşamın diğer alanlarında da toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız şekilde yapamamaktadır. Bu kadınlar için olduğu kadar erkekler için de söz konusu olmakla birlikte kadınlar için daha önemli

⁹⁴Filiz Tutar ve Handan Yetişen, “Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü ” , **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2(2), 2009 s.121.

⁹⁵ İnci Parlaktuna, “Türkiye’de Cinsiyete dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi ”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 4(10), 2010,s.1.

⁹⁶Abdullah Soysal, “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller Fırsatlar Bağlamında Biri Değerlendirme ”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 65(1),2009, s.103.

bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.⁹⁷ Çalışmak isteyen kadınların emek piyasasına daha rahat girebilmeleri ve iş hayatında haksız muamelelere maruz kalmamaları için kanuni düzenleme ve tedbirlerin alınması oldukça önemlidir. Ancak, kanuni yöntemlerin başarılı olabilmesi için, iş dünyasının ve toplumun kadınlara bakış açısının ve değer yargısının da temelden değişmesi gerekmektedir.⁹⁸

Kadın istihdamını arttırma çabaları kadınların istihdama giriş öncesi süreci destekleme amacı gütmektedir. Düşük yaşam standartlarının egemen olduğu alt sınıflarda ailenin ihtiyacı olmasına karşın, sahip olunan toplumsal ve dinsel değerlerden dolayı kadının çalışma yaşamına katılımına pek sıcak bakılmamaktadır. Kadının çalışması için bekarsa babasının, evliyse eşinin rızasının bulunması gerektiği öngörülmektedir.

1.2.3.2. Cam Tavan(GlassCeiling)Sendromu

Kadınların işgücü piyasasına dahil edilmesi tek başına yeterli olmamakta, kadınların hani sektörlerde ve hangi pozisyonlarda istihdam edildiği hususu da önem kazanmaktadır. Kadınların öncelikli ilgi alanlarının evleri ve aileleri olduğu bu nedenle islerine gereken önemi veremeyecekleri gerekçeleriyle, kadınlar işletme içindeki önemli görevler ve sorumluluklar verilmemektedir. Bu ise, kadınların çok alt düzeylerde yoğun olarak çalışmalarına neden olmaktadır. Özellikle yönetici olarak çalışan pek az kadına rastlanmakta, kadınlara erkek yöneticiler yanında yardımcılık ve sekreterlik gibi görevler verilmektedir.⁹⁹ Farklılık engelleri, cinsiyet ile ilgili bilinçli ve bilinçsiz önyargı ve ayrımcılık olgusuna dayanır. Kadınların erkeklerden farklı olduğu ve bu sebeple etkin bir yönetimin gerekliliklerini yerine getiremeyeceği görüşü genel kabul görmüş bir yargıdır. Toplumun sahip olduğu katı rol ve cinsiyet kalıplarının kadınların ilerlemesindeki olumsuz etkisi çok fazladır.

⁹⁷ Abdullah Yılmaz, Yavuz Bozkurt ve Ferit İzci, “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma” **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2008, s.95.

⁹⁸ Ali Seyyar, **Sosyal ve Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları**, Birey Yay., İstanbul, 1999s.101.

⁹⁹ Fredricih Ebert Vakfı Ekonomi Forumu: **Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, 1992, s.12.

Kadın yöneticilerin ilerlemelerindeki engellerin başında, erkek yöneticilerin farklı olanın işini daha az iyi yapabileceği önyargısıdır.¹⁰⁰

Cam tavan erkek çalışanların müdür, genel müdür veya daha iyi pozisyonlarda çalışırken; kadınların erkeklere göre daha az karar alma sürecinde yer alması anlamına gelmektedir. Kadın ve erkek çalışanlar tarafından hem görünen hem de görünmeyen bu kural zaman zaman kadın çalışanların erkeklerden daha fazla çalışması ya da erkeksi çalışma tarzını benimsemesine neden olmaktadır. Kadınların çalışma hayatındaki konumundan dolayı terfi etmek için erkeksi davranışlarda bulunmasına rağmen istediği mevkilere gelememesinde iki önemli neden vardır. Bunlar;¹⁰¹

- Kadının kendisine koyduğu engeller,
- Dışsal ya da çevresel engeller.

Kadınlar toplumsal baskı neticesinde yükselme hırslarını kaybetmiş görünmektedir. Kadınların kariyerli olma ile anne ve eş olma arasında seçim yapması beklemektedir. Oysaki kadının fitratı her iki sorumluluğu da üstlenebilecek bir yapıdadır. Üst düzey yönetici olarak çalışan kadınlar ise iş hayatında ilerlemeyi istediklerini, ancak sorumluluklarının artmasıyla birlikte ev işlerinin aksadığını ve kocalarının bundan rahatsız olduğunu dile getirmişlerdir. Kadınlar bu nedenle çok sık bir şekilde, evlilikleri ile meslekleri arasında tercih yapma durumunda almaktadırlar. Yapılan bir araştırmada ise, profesyonel meslek sahibi kadınlarla alt düzeyde eğitim almış, “masa başı iş” denilen belli bir görevi ücret karşılığı belli saatlerde yerine getiren kadınlar çeşitli açılardan karşılaştırılmıştır. Her iki gruptaki kadınlar çocuk bakımı ve anneliğin kendileri için önemli olduğunu ve çocuk bakımı ile ilgili tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu belirtmişlerdir. Aynı tür bir tutum eve ait işlerin paylaşımında da geçerlidir. “Kadın işi, erkek işi” ayrımını kabul etmemelerine rağmen, her iki gruptaki kadınların çoğunluğunun ev işlerinin hepsini üstlendiği görülmektedir. Profesyonel meslek sahibi kadınlar ise iş veya ev kadınlığının her

¹⁰⁰ Aylin N.Atay, “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, 20. **Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı**, 19-21 Kasım 1997, Ankara, s.243-245.

¹⁰¹ Narin Müslüme, Akın Marşap vd. “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedeflerme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma” **Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8(1), 2006, s. 75.

ikisinin de önemli olduğunu ve her iki alandan yalnızca birinde başarılı olmanın kendilerini mutsuz edeceğini belirtmişlerdir.¹⁰²



Şekil 1.2.: Cam Tavan Etkisi

Kaynak: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm

Örgütsel kültür ele alındığında, kadınlar erkeklere göre daha alt kademe pozisyonlarda yer alırken erkeklerin üst kademelerde profesyonel çalışanlar alanında çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Kadınların egemen olduğu ve genellikle kadın yöneticilerin yoğun olarak yer aldığı sektörlerde dahi, kadınlara oranla erkekler daha üst kademelere yükselebilmektedir.¹⁰³ Çünkü kadının üst kademelerde görev almasıyla birlikte sorumluluklarının artacağı ve aile yaşamındaki görevlerini tam anlamıyla yerine getiremeyeceği algısı bulunmaktadır.

1.2.3.3. Kraliçe Arı Sendromu

Kadınların işgücü piyasasında yeterince yer alamamasını yalnızca erkek egemen toplum anlayışı ile açıklanamamaktadır. Kadınlar arasında görülen çekememezlik sonucu, birinin diğerinin kariyerini engelleme çabası kraliçe arı sendromu olarak tanımlanabilir. “Kadın yöneticilerin, hemcinslerinin üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmelerini istememesi kadınlar arasında kariyer yarısının

¹⁰² Yıldız Kuzgun ve Seher A. Sevim, “ Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ve dini Yönelim Arası İlişki” **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 2004,37(1), s.17.

¹⁰³ Linda Wirth, **Breaking Through The Glass Ceiling Women In Management**, International Labour Office, Geneva, 2001, p.1’den aktaran Adem Öğüt, **Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu**, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2006, s.2.

kıskançlık ve çekememezliklere sebep olması kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmesinde en önemli engellerden birisidir.”¹⁰⁴ Kadının işgücü piyasasında yer almasının önündeki engelleri yalnızca erkek egemen anlayışa bağlamamak gerekir. Zira bazı kadınlar, istihdam edildikleri sektörde yalnızca kendisi bulunmak isterler ve bir başka kadını kendilerine rakip olarak görmeleri nedeniyle kariyerleri için tehlike olarak algılayarak, işgücü piyasasından itmeye çalışır.

1.2.3.4. Mobbing

Mobbing; işyerinde sahip olunan konum nedeni ile bir diğerine sistematik olarak duygusal saldırıda bulunmak şeklinde tanımlanabilir.

İş yerinde mobbing etkenlerini şöyle sıralamak gerekirse; erkeklerle dolu bir ortamda yalnız bir kadın olmak ya da tam tersi durumda kadınlarla dolu bir ortamda yalnız bir erkek olmak, parlak bir kariyere ve göz alıcı güzelliğe sahip olmak, farklı inanç, din ve ırka sahip olmak, farklı dilleri konuşan insanların olduğu iş ortamında çalışmak, mobbing kurbanı olma yolunda potansiyel oluşturmaktadır. Yaygın mobbing davranışları ise, şu şekilde karşımıza çıkmaktadır; yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi, kişiyi yokmuş gibi davranılması, dini ve siyasi düşünceleri ile alay edilmesi, cinsel imalarda ya da cinsel tacizde bulunulması, kişiye verilen işlerin geri alınması ve kişinin yetenekleri dışında işlere verilmesi gibi.¹⁰⁵ Çalışan kadının en büyük sorunlarından biri cinsel tacizdir. “1964 yılında ABD’de çıkarılan İnsan Hakları Bildirgesi’nde cinsel taciz konusu, kendi isteği ve rızası dışında kişiye karşı gerek sözlü gerekse fiziki olarak yapılan sarkıntılık ve genel ahlak kurallarına aykırı davranışlar olarak tanımlanmaktadır.”¹⁰⁶ Cinsel taciz için potansiyel olarak görülme ve cinsiyet temelli saldırıya maruz kalma ihtimali bile bir tür mobbingtir. Çalışan kadının tacize maruz kalmasının şaşırtıcı bile bulunmadığı bir toplumda kadınlar

¹⁰⁴ Edip ÖRÜCÜ, R. Kılıç, T. Kılıç “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, **Yönetim ve Ekonomi**, 2007, 14(2), S.133

¹⁰⁵ Şaban Çobanoğlu, **Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, 1.baskı, Timaş Yayınları, İstanbul 2005, s. 24, 25.

¹⁰⁶ Nuray Türker, “Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayırımı.” **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 8(1-2), 1997, s.74

öğrenilmiş çaresizlik neticesinde tacizlere ses çıkaramamakta, ses çıkarması durumunda işgücü piyasasından dışlanacağını düşünmektedir.

1.2.3.5. Ücretsiz Aile İşçiliği

Kadınlar kalkınmaya sadece ücretli işlerde çalışarak değil, karşılığını alamadıkları hane içi ve dışı çok sayıdaki işlerle de katkıda bulunurlar. Bu işler iktisadi analizde piyasa ortamında fiyatlandırılan faaliyetler olmasına karşın, ekonomi dışı faaliyetler olarak kabul edilmektedir.¹⁰⁷ Ev içi üretim, toplumsal yaşamın sürdürülebilirliği, mevcut işgücünün yeniden üretilebilirliği, yeni nesil işgücünün yetiştirilmesi, refah koşullarının sağlanması gibi çok farklı işlevleri yerine getirmektedir.¹⁰⁸ Gelişmiş ülkelerde ekonomik kalkınmaya bağlı olarak istihdamın sektörel dağılımında tarımdan, sanayi ve hizmetler sektörüne geçiş yönünde değişimler meydana gelmektedir. Bu bağlamda gelişmiş ekonomilerde kalkınma ile birlikte sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam artarken tarım sektöründe istihdamın azaldığı gözlenmektedir. Bunun nedeni tarımsal alandaki çözülme ve işgücünün kente göçü olabilir. Bu süreç tarımda ücretsiz aile işçisi sayılan kadınları, “ev hanımı” konumuna getirmiş ve çalışma hayatına katılabilenleri ise vasıfsız işgücüne ihtiyaç olan kayıt dışı hizmet alanlarında toplamıştır.¹⁰⁹ Kadın istihdamı ile ilgili bir diğer sorunda; kadının ücret almadan da olsa üretime dahil olması fakat bu katkının ölçülememesidir.

Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların aile geliri, harcama ve aile içi karar mekanizmalarındaki etkinlikleri kısıtlamaktadır. Bu da onların gelire katkıda bulunmalarına rağmen aile içi kararlara ve toplumsal yaşamadan dışlanmaya maruz bırakmıştır.¹¹⁰ Toplumda kadının erkeğe yardımcı olması gerektiği düşünülmektedir. Bu kadının asli görevi olarak düşünüldüğünden, kadının erkeğe yardım etmesi nitelikli emek gücü olarak görülmemektedir.

¹⁰⁷ Funda Rana Özbey, “Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları”, **I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi**, 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF, 4-6 Haziran, s. 370.

¹⁰⁸ İpek İ. Ajas, “Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş bölümlü ve İstihdama Dayalı Sosyal Güvenlik”, **İŞ’te Sosyal Güvenlik Dergisi**, S. 1, 1999, s. 71.

¹⁰⁹ İlyas Karabıyık, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, 32(1), 2012, s.242.

¹¹⁰ Özlem Çakır, “Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 31, Kayseri, 2008, s.29.

1.2.3.6. Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği

“İstihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret, her ne kadar geçen 20 yılda aradaki farkla biraz daraldıysa da, erkeklere ödenenin çok daha altındadır. Kadınlar, daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla görev alabilmektedirler. Ancak erkeklerle aynı mesleki kategorilerde bile ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret almaktadırlar.”¹¹¹

Ekonomik durgunluk dönemlerinde yoğun yaşanan işten çıkarmalardan en fazla etkilenen gruplardan biri kadın işgücü olmaktadır. Kadınların erkeklere nispeten daha düşük meslek ve vasıflarda çalışmaları onların erkeklerden önce işten çıkarılmalarına neden olmaktadır.¹¹²

Kadının babasının yada eşinin halihazırda zaten çalışıyor olması, işten çıkarılma durumunda ilk tercihin kadınlardan yana olması sonucunu doğurmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ise bugün kadın istihdamı ile ilgili en büyük sorunlardan bir tanesidir ve sorunun çözümünün temelinde toplumsal algının değiştirilmesi gerektiğinden, çözüm zaman almaktadır.

¹¹¹ Kocacık ve Gökkaya, **a.g.m.**, s.211

¹¹² Aynur Erbaş ,“Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İstihdamı, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1997, s.50.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAMIN GENEL YAPISI VE KADIN İSTİHDAMI

2.1. Avrupa Birliği'nde İstihdam

Avrupa Birliği'nde istihdam yapısı; istihdamın temel özellikleri ve istihdam oranları üzerinden açıklanarak incelenecektir.

2.1.1. Avrupa Birliği'nde İstihdam Yapısına Genel Bakış

Avrupa Birliği (AB), geleneksel uluslararası kuruluşlardan önemli bir farklılık gösterir. Üye devletler, egemenlik haklarından ve yetkilerinden bazılarını, diğer uluslararası kuruluşlarda rastlanılmayan ölçülerde, merkezdeki Avrupa Topluluğu'na (AT) devretmişlerdir.¹ AB'nin sosyal politikası iki temel üzerine kurulmuştur: Tam istihdam ve refah devleti. 1970'lere kadar sosyal politika alanında ilerleme çok yavaş seyretmiştir. Çünkü o dönemde Avrupa Birliği tam istihdamı yakalamış durumdaydı. Bu nedenle üye ülkeler yüksek maliyetli ve hassas olan sosyal düzenlemelerle kendilerini bağlamak istememişlerdir. Ayrıca sosyal politika alanında Avrupa kurumlarının düzenleme yapma yetkisi çok sınırlı kalmıştır.² İkinci Dünya Savaşı sonrası Batı ülkelerinde uzun süreli Keynesçi politikalarla desteklenen başarılı bir tam istihdam dönemi yaşanmış, devlet bir yandan büyüme ve talep artışını güvence altına alarak, öteki yandan istihdam ve sosyal reformları gerçekleştirmeye çalışmıştır. Bu dönemde ortalama büyüme hızı yüzde 4 olarak gerçekleşmiş olup işsizlik oranının da çok düşük olduğu görülmektedir.³ Avrupa'da diğer birçok alan gibi emek piyasasının üzerine kurulu olduğu kurumsal yapının kökenleri oldukça uzun bir geçmişe sahiptir. Literatürde kimi yazarlar tarafından "Avrupa toplum modeli" olarak nitelendirilen bu liberal-sosyal uzlaşa ya da sentezin sacayakları kapitalist ekonomi, çoğulcu demokrasi ve refah devletinden meydana

¹ Louis, Jean-Victor, **The Community Legal Order**, İkinci ve tamamen gözden geçirilmiş baskı, The European Perspective Series, Office for Publications of the European Communities, Lüksemburg 1990, s.11-22.

² Meltem Tümerdem; **Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumu**, Marmara Üniversitesi İktisat Politikası Bilim Dalı, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007, s.34.

³ Sedat Murat, **Bütünleşme Sürecinde Türkiye Ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2000, s. 199.

gelmektedir. Refah devleti anlayışı çoğulcu demokrasi ile kapitalist ekonomi arasındaki uzlaşmayı sağlamak için etkin bir rol oynamaktadır. Bu sistem içinde toplumsal çıkar grupları arasındaki çatışmaların demokratik yoldan çözülmesi esas alınmaktadır. Yani siyasete çatışmanın kurumsallaşması görevi yüklenmiştir. Sistem, ekonomi ve sosyal politikaları birbirine yakınlaştıran bir anlayışı içinde barındırmaktadır. Sistemin devamı noktasında devletin etkin ve uzlaştırıcı bir işlev yüklenmesi kaçınılmazdır.⁴

“AB’ye ilişkin araştırmalar, AB’nin 1970’lerin sonunda “hizmet ekonomisi”ne dönüştüğünü ortaya koymuştur. Yapılan hesaplamalara göre AB’de ilk kez 1977 yılında aktif nüfusun yarısından fazlası hizmet sektöründe istihdam edilmiş, böylece hizmet sektörünün istihdamdaki payı yüzde 52’ye ulaşmıştır.”⁵1970’li yıllara kadar emek piyasasında serbest dolaşıma odaklanan AB’de artık emek piyasasında yaşanan problemler karşısında işsizlikle mücadeleyle ve istihdam yaratmaya yönelmiş ve bu alanlarda 1990’lı yıllara nazaran kayda değer gelişmeler yaşanmıştır. AB’de emek piyasasına ilişkin politika ve düzenlemeler 1990’lı yıllarda yoğunlaşmıştır. Bunun nedeni Birliğin 1990’lı yılların başında önemli emek piyasası problemleri yaşamaya başlamasıdır.

“Gayri Safi Yurt İçi Hasıla’daki(GSYİH) değişiklikler bir yıllık gecikmelerle istihdamı etkilemektedir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki AB düzeyinde büyüme oranları ile istihdam artışı arasında belirgin bir ilişki vardır. Yani GSYİH’deki değişimler ile istihdamdaki değişimler arasında belirgin bir paralellik söz konusudur. Bu etkileşimin ardında yatan nedenler, 1990’lı yılların ikinci yarısında ortaya çıkan değişikliklerdir. Bu değişiklikler kadınların istihdamında görülen artış, vasıflı işgücü düzeyinin yükselişi, gençlerin kısa süreli işlere daha fazla katılması ve belirli süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasıdır.”⁶AB için 1990’lı yılların sonunda istihdam stratejisi açısından yeni açılımların başladığı gözlenmektedir. Çünkü daha önceki dönemlerde yaşam yönü erkekler için okul, iş ve

⁴ Meryem Koray, **Avrupa Toplum Modeli (Nereden Nereye)**, TÜSES Yayınları, Ekim 2002, ss.97,107-108.

⁵ Cihan Dura ve Hayriye Atik, **Bilgi Toplumu Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, İstanbul, Literatür Yayınları, 2002, s.73.Gerhushuny ve Miles,1983:15(Gerhuny, Jonathan I ve Ian D. Miles. The new Service Economy: The transformation of Employment in Industrial Societies, Newyork: PreperPublishers,1983.

⁶ Ahmet Selamoğlu, Kuvvet Lordoğlu, **Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü**, Belediye-İş Yayınları (AB’ye Sosyal Uyum Dizisi), Kasım 2006,s.18.

emeklilik; kadınlar için ise okul, iş, evlilik, çocuk ve emeklilik biçiminde şekillendirilmişti. Şimdi ise emeklilik ve işsizliğin yanı sıra eğitim, ücretsiz çalışma, tam zamanlı çalışma ve kısmi süreli sözleşme ile çalışma gibi seçenekler arasındaki pek çok geçişi içermektedir. Bu geçişler temelde eğitim ve istihdam, ücretsiz çalışma ve istihdam, işsizlik ve istihdam, emeklilik ve istihdam ile ‘risk’ ve sürekli istihdam arasındaki geçişlerden oluşmaktadır.⁷ Amaçların ve elde edilecek sonuçların sorumluluğu, eylemlerin içeriğini ayrıntılı bir biçimde belirleyecek olan üye ülkelerin üzerindedir. Programların ve politikaların uygulanmasına yönelik araçların ve koşulların belirlenmesi büyük ölçüde AB Anlaşması altında kendi istihdam politikalarından sorumlu olan üye ülkelere bırakılmış durumdadır.⁸ Bu uygulama Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY) olarak adlandırılmaktadır. Genellikle AB Anlaşmalarının etkisinin sınırlı olduğu alanlarda, üye ülkeler arasında yeterli fikir birliğinin sağlanamadığı konularda ve Birlik düzeyinde ortak bir düzenleme yapılmasının zor olduğu karmaşık alanlarda başvuru AKY, üye ülke uygulamalarının tartışıldığı ve geliştirilmeye çalışıldığı bir forum olarak da nitelendirilebilir.⁹

“Değişen istihdamın bir göstergesi de yıllık ortalama çalışma saatlerine göre yapılan sınıflamadır. 15 üyeli AB ülkeleri için yıllık ortalama çalışma saatleri bir önceki yıllarla karşılaştırıldığında 1994 yılı hariç 2003 yılına kadar sürekli negatif değerler almaktadır.”¹⁰

⁷ Stephen Ziguras and, the others, “From Risk to Opportunity: Labour Markets in Transition”, **Centre for Public Policy University of Melbourne**, Background Paper, March 2004, ss.2-3.

⁸ Hans Jörg Kretschmer, “Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi’nin Üye ve Üyeliği Kesinleşen Ülkelere ve Türkiye’ye Etkileri”, **TİSK – İşveren Dergisi**, Ekim 2003, s.1.

⁹ Naci Gündoğan, “Avrupa Birliği’nde Yeni Bir Yönetişim Biçimi Olarak Açık Koordinasyon Yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak 2006, ss.15-17.

¹⁰ Selamoğlu ve Lordoğlu, **a.g.e.**, s.21.

Tablo 2.1: Avrupa Birliği'nde İstihdam Oranları (%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU-28	62,3	62,5	62,9	63,4	64,3	65,3	65,7	64,5	64,0	64,1	64,1
Belçika	59,5	59,5	60,3	61,0	61,0	62,0	62,4	61,6	61,9	61,8	61,8
Bulgaristan	50,6	52,5	54,2	55,8	58,6	61,7	64,0	62,6	59,7	58,4	58,8
Çek Cumhuriyeti	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5
Danimarka	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4	77,0	77,9	75,3	73,3	73,1	72,6
Almanya	65,4	65,0	65,0	65,5	67,2	69,0	70,1	70,3	71,1	72,5	72,8
Estonya	62,0	62,9	63,0	64,4	68,1	69,4	69,8	63,5	61,0	65,1	67,1
İrlanda	65,5	65,5	66,3	67,6	68,7	69,2	67,6	61,9	59,6	58,9	58,8
Yunanistan	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0	61,4	61,9	61,2	59,6	55,6	51,3
İspanya	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3	59,8	58,6	57,7	55,4
Fransa	63,0	63,9	63,7	63,7	63,6	64,3	64,8	64,0	63,9	63,9	63,9
Hırvatistan	53,4	53,4	54,7	55,0	55,6	57,1	57,8	56,6	54,0	52,4	50,7
İtalya	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5	56,9	56,9	56,8
Kıbrıs	68,6	69,2	68,9	68,5	69,6	71,0	70,9	69,0	68,9	67,6	64,6
Letonya	60,4	61,8	62,3	63,3	66,3	68,3	68,6	60,9	59,3	60,8	63,0
Litvanya	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6	64,9	64,3	60,1	57,6	60,2	62,0
Lüksemburg	63,4	62,2	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2	65,2	64,6	65,8
Macaristan	56,2	57,0	56,8	56,9	57,3	57,3	56,7	55,4	55,4	55,8	57,2
Malta	54,4	54,2	54,0	53,9	53,6	54,6	55,3	55,0	56,1	57,6	59,0
Hollanda	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7	74,9	75,1
Avusturya	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6	71,7	72,1	72,5
Polonya	51,5	51,2	51,7	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3	58,9	59,3	59,7
Portekiz	68,8	68,1	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3	65,6	64,2	61,8
Romanya	57,6	57,6	57,7	57,6	58,8	58,8	59,0	58,6	58,8	58,5	59,5
Slovenya	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5	66,2	64,4	64,1
Slovakya	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8	59,3	59,7
Finlandiya	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3	70,3	71,1	68,7	68,1	69,0	69,4
İsveç	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1	74,2	74,3	72,2	72,1	73,6	73,8
Birleşik Krallık	71,4	71,5	71,7	71,7	71,6	71,5	71,5	69,9	69,5	69,5	70,1

Kaynak: Çevrimiçi, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

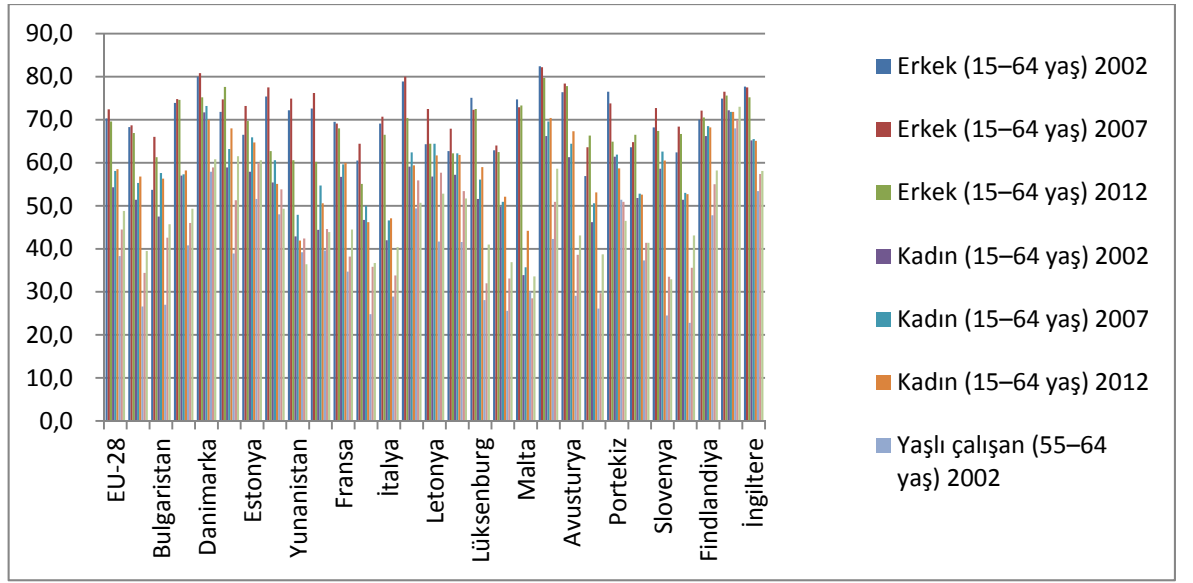
Tablo 2.1'de görüldüğü üzere AB istihdam oranı 2011 ve 2012 yıllarında 64,1 oranında sabit kalmıştır. Bu oran 2013 yılında da değişmemiştir. 15-64 yaş arası nüfusun istihdam oranı, Danimarka, Almanya, Hollanda, Avusturya, Finlandiya, Birleşik Krallık 'ta yüzde 70 oranını geçerek Avrupa Birliği ortalamasını aşmıştır. İşgücü AB'de, 2013 yılında 243.200.000 kişiye ulaşmıştır.¹¹ Part-time çalışma 2013 yılında artış eğilimini sürdürmüştür. AB'de 2012 yılında part-time çalışma

¹¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en> E.T:25.06.2014.

yüzde 20,4 oranında gerçekleşmiştir. AB'de part-time çalışan dört çalışandan üçü kadındır.

2.1.2. Avrupa Birliği'nde İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Avrupa Birliği'nde istihdam oranları halen istenilen seviyede değildir. Yaşlı nüfusun gittikçe artması ise istihdam açısından en büyük sorunlardan birisidir. Avrupa Birliği'nde aşağıda bulunan Grafik 1'de görüldüğü üzere istihdam edilen genç nüfus azalmaktadır.



Grafik 2.1:Avrupa Birliği'nde İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Kaynak: Çevrimiçi, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

2.1.3. Avrupa Birliği'nde İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

İşgücünün sektörlere göre dağılımı bir ülkenin ekonomik gelişmişlik derecesini gösteren önemli göstergelerden biridir. Üç sektör kanunu olarak bilinen kanuna göre, gelişmekte olan bir ülkede işgücünün büyük bir kısmı tarım sektöründe çalışır durumdadır. Ekonomik gelişme ile birlikte işgücü tarım alanından sanayi kesimine kayar. Bu dönemden itibaren tarımın istihdamdaki payı hızla düşer. Ekonomik gelişimin son halkası hizmetler sektörüdür. Ekonomik olarak gelişmiş bir ülkede sanayi kesimi gelişimini tamamladıktan sonra yan kesimler canlanır ve işgücü

sanayi kesiminden hizmet sektörüne yayılır.¹² AB’de özellikle 80’li yıllarda istihdamın büyük çoğunluğu hizmetler sektöründe yoğunlaşmıştır. (yüzde 60). Daha sonraki yıllarda tarım ve sanayinin payı düşmeye başlamıştır. Teoriye göre ekonomik gelişmenin ilk safhasında tarımın payı yüksek olup istihdam bu sektörde yoğunlaşmıştır. İkinci safhada sanayi sektörü, son safhada ise yani ekonomik gelişim tamamlandıktan sonra hizmetler sektörü istihdamın çok büyük bölümünü kapsamaktadır. AB ülkelerinde de benzer bir süreç yaşanmıştır.¹³

Üye ülkelerdeki istihdamın sektörel dağılımı birbirinden oldukça farklı olabilmektedir. Örneğin Yunanistan’da tarım sektörü hala istihdamın önemli bir kesimini barındırırken İngiltere’de bu oran çok daha düşüktür. AB’ye yeni katılan ülkelerde tarımda istihdam edilenlerin ortalama oranı AB-15 grubunda tarımda istihdam edilenlerin ortalama oranından daha fazladır. Yeni üyelerden Polonya ve Litvanya tarımda istihdamın en yoğun olduğu üyelerdir. Aynı zamanda sanayi istihdamı ortalaması da yeni üyelerde AB-15 grubundan daha yüksektir. Örneğin Çek Cumhuriyeti, Slovakya ve Slovenya’nın toplam istihdamının yaklaşık yüzde 40’ı sanayi sektöründedir. AB geneli dikkate alındığında sanayi ve tarım kesiminde istihdam daralırken hizmetler sektöründe istihdamın düzenli bir biçimde artmakta olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla istihdam artışında temel dinamik hizmetler sektörüdür. Ancak hizmetler sektöründeki bu düzenli istihdam artışının diğer iki sektördeki kayıpları giderebilmesi için daha yüksek olması gerekmektedir.¹⁴ İstihdamın sektörel dağılımı, gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir. AB ülkelerinin gelişmişlik düzeyleri birbirinden farklıdır ve bu nedenle istihdamlarının sektörel dağılımı da birbirinden farklılık göstermektedir.

2.1.4. Avrupa Birliği’nde İstihdamın Eğitim Yapısı

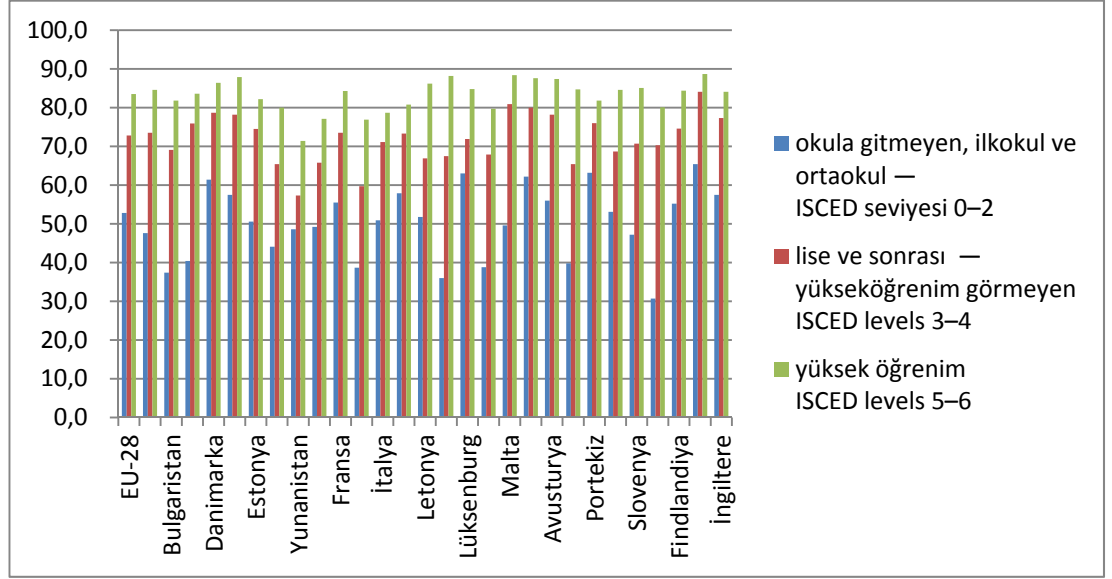
Avrupa Birliği’nde istihdam edilenlerin büyük çoğunluğu yüksek eğitim düzeyine sahiptir. İstihdam politikaları eğitim sisteminin iyileştirilmesi ile eşgüdümlü olarak yürütülmektedir ve uygulanan politikalar çerçevesinde istihdamın

¹²Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 2015, İktisat Fakültesi Yayın, No:349, İstanbul, Elektronik Ofset, 1975, s.119.

¹³Mehmet Duruel, “Hizmetler Sektörünün Gelişimi Ve Çalışma Hayatına Etkileri” , **İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 1998, s.27.

¹⁴Selamoğlu ve Lordoğlu, **a.g.e**, s.20-21.

eğitim yapısı ile olumlu sonuçlar alındığı aşağıda yer alan Grafik 2’de görülmektedir. İstihdamın eğitim yapısı ile ilgili olarak ülkeler arasında farklılıklar görülmektedir. Bu farkın nedeni Avrupa İstihdam Strateji’nin öngördüğü politikalar ile ulusal mevzuatın uyumlulaştırılması ve politikaların etkin şekilde uygulanması bakımından ülkeler arasındaki farklı uygulamalardır.



Grafik 2.2.: Avrupa Birliği’nde İstihdamın Eğitim Yapısı

Kaynak: Çevrimiçi, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> adresinden derlenerek hazırlanmıştır

2.2. Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamı

AB üyesi devletler, kadınların ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamak için istihdama katılımlarını arttırmayı desteklemektedirler. Bunun için, benimsenen hususlar şunlardır; daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin daha fazla olduğu branşlara ve mesleklere girişlerini sağlamaya yönelik tedbirler almak, kadınların çalışma hayatına girmelerini kolaylaştırmak için, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı hizmetlerini geliştirmek ve iyileştirmek, çocuk yetiştirmek için verilen bir aradan sonra kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri uygulamadan kaldırmaktır.¹⁵

Avrupa Birliği’nin kurulduğu ilk yıllarda kadın istihdam oranının düşüktür. Ancak uygulanan sosyal ve istihdam politikaları neticesinde kadın istihdam oranının

¹⁵http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/green_paper/green_paper_final_en.pdf

arttığı ve uygulanan politikaların başarılı olduğu görülmektedir. “Avrupa Birliği’nin son yıllardaki kadın işsizliği verilerine baktığımızda da olumlu gelişmeler dikkat çekicidir. 1970’lere kadar tam istihdama yakın bir seviyeyi yakalayan Avrupa Birliği ülkelerinde, bu tarihten itibaren işsizlik oranlarında sürekli bir artış gözlenmiştir. Birlik üyesi ülkelerde kayıtlı işsiz sayısı, 1970 yılında 2.4 milyondan 1975’de 5,5 milyona, 1980’de 8,7 milyondan 1985 yılı sonunda 16 milyona (yüzde 12) yükselmiştir. 1988 yılında da 14,6 milyon (yüzde 10,2) olmuştur. Ancak 1990 yılında 12 milyona düşmüş, 1994 yılında 18,5 milyona yükselmiş ve 1998 yılında tekrar 17 milyonlara kadar düşmüştür.”¹⁶

Tablo 2.2’ de Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdam oranları görülmektedir. Avrupa Birliği’nde 15-64 yaş arası kadın işgücünü istihdam oranı 2002’de yüzde 54,3 iken 2007’de yüzde 58,1’e yükselmiş, 2012’de ise yalnızca yüzde 0.4 oranındaki bir artışla yüzde 58,5 oranına ulaşmıştır. 2012 verilerine göre yüzde 71,8’lik kadın istihdam oranı ile İsveç Avrupa Birliği’nde kadın istihdamı en yüksek ülkedir. 2002 verileri ile karşılaştırıldığında İsveç’te kadın istihdamının yüzde 0,4 oranında azaldığı görülmektedir. 2012 yılı verileri incelendiğinde yüksek kadın istihdam oranı İsveç’ten sonra 2. sırada yüzde 70,4’lük oranla Hollanda’da bulunmaktadır. Hollanda da kadın istihdam oranının 2002 verilerine göre yüzde 4,2 oranında arttığı görülmektedir. 2012 verilerine göre kadın istihdam oranı en yüksek olan 3. ülke ise yüzde 70’lik oranla Danimarka’dır. 2012 verilerine göre kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülke yüzde 41,9’luk oranla Yunanistan’dır. 2002’de Yunanistan’da kadın istihdam oranı yüzde 42,9 iken 2007’de yüzde 5 oranındaki bir artışla yüzde 47,9’a yükselmiş fakat 2012’ye gelindiğinde yüzde 6 oranındaki bir düşüş ile 2002 verilerinde yansıyan durumun gerisine düşülmüştür.

¹⁶ Sedat Murat, **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nin Karşılaştırılmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2000, s.217 aktaran Sedat Murat, **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nin Karşılaştırılmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2000, s.217.

Tablo 2.2.: Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdam Oranları (%)

	Kadın (15–64 yaş)		
	2002	2007	2012
EU-28	54,3	58,1	58,5
Belçika	51,4	55,3	56,8
Bulgaristan	47,5	57,6	56,3
Çek Cumhuriyeti	57	57,3	58,2
Danimarka	71,7	73,2	70
Almanya	58,9	63,2	68
Estonya	57,9	65,9	64,7
İrlanda	55,4	60,6	55,1
Yunanistan	42,9	47,9	41,9
İspanya	44,4	54,7	50,6
Fransa	56,7	59,6	60
Hırvatistan	46,7	50	46,2
İtalya	42	46,6	47,1
Kıbrıs	59,1	62,4	59,4
Letonya	56,8	64,4	61,7
Litvanya	57,2	62,2	61,8
Lüksemburg	51,6	56,1	59
Macaristan	49,8	50,9	52,1
Malta	33,9	35,7	44,2

Hollanda	66,2	69,6	70,4
Avusturya	61,3	64,4	67,3
Polonya	46,2	50,6	53,1
Portekiz	61,4	61,9	58,7
Romanya	51,8	52,8	52,6
Slovenya	58,6	62,6	60,5
Slovakya	51,4	53	52,7
Finlandiya	66,2	68,5	68,2
İsveç	72,2	71,8	71,8
İngiltere	65,2	65,5	65,1

Kaynak: Çevrimiçi, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

2.3. İstihdama İlişkin Avrupa Birliği Mevzuatı

AB mevzuatı genel olarak şu şekilde oluşmaktadır; Birliğin temelini oluşturan anlaşmalar, tüzükler, direktifler, kararlar, tavsiyeler, yargı içtihatları, Avrupa Adalet Mahkemesi (European Court of Justice) ve Avrupa Asliye Mahkemesi (European Court of First Instance) kararları. Genel olarak AB müktesebatı üç tür düzenlemeden oluşmaktadır. İlk düzenleme olarak kurucu temel anlaşmalardan bahsedilebilir. Kurucu Anlaşmalar, AB hukukunun asli kaynaklarını oluşturmaktadır. Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nu kuran 1951 tarihli Paris Anlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu kuran 1957 tarihli Roma Anlaşması, topluluk hukukunun asli metinleridir. Bunlara ilave olarak yapılan sözleşmeler ve bugüne kadar aralarında Avrupa Tek Senedi ve Maastricht Anlaşması'nın da bulunduğu ve Kurucu Anlaşmalar'da değişiklik yaratan düzenlemeler, Birlik hukukunun asli kaynakları arasında sayılmaktadır. İkinci düzenleme grubu içinde ise yargı içtihatları, Avrupa Adalet Mahkemesi (European Court of Justice) ve Avrupa Asliye Mahkemesi (European Court of First Instance)

kararları yer almaktadır. Bunlar da Birlik hukukunun asli kaynakları arasında sayılmaktadır.¹⁷

Kuruluş yıllarında ve Kurucu Anlaşmalar'da istihdam politikalarından hiç bahsedilmemesi dikkatten kaçmayacak diğer bir durumdur. Toplulukta yüksek düzeyde bir istihdamın sağlanması hem ekonomik politikanın, hem de sosyal politikanın amaçları arasında olduğuna kuşku yoktur. Bununla birlikte, Kurucu Anlaşmalarda yer alan düzenlemelerle "tam istihdamdan " söz edilmemiştir. Böyle bir düzenlemenin anlaşmalara konulmamasının nedeni Topluluğun kurulduğu yıllarda üye ülkelerde işsizliğin, yok denebilecek ölçüde azlığıdır. Ancak, bu düzenleme eksikliği, anlaşmanın hazırlandığı sırada, işsizlik ve yetersiz istihdam biçimleriyle mücadelenin göz ardı edildiği anlamına da gelmemektedir. Gerçekten, Toplulukta yüksek düzeyde bir istihdamın sağlanması zaman içinde sosyal amaçların başında yer almıştır.¹⁸ Topluluk olduğu ilk yıllarda ekonomik niteliği ağır basan bir yapıdaydı. Bu nedenle emeğin serbest dolaşımı dışında istihdam alanında politika belirlenmemiştir. Fakat Topluluk mevzuatında Topluluğun Birliğe dönüşmesi ve niteliğinin sosyal boyuta ulaşması ile birlikte istihdam konusu da daha fazla önemsenmeye başlanmış ve yapılan düzenlemeler artmaya başlamıştır.

90'larda para piyasalarında yaşanan krizler, küreselleşme ve giderek ivme kazanan teknolojik değişimin etkileri, AB'ye üye ülke ekonomilerinde gerekli olan istihdamın yaratılmasını engellemiştir. Göreli olarak rekabet gücü zayıflayan, işsizlik oranları artan, nüfusu yaşlanan ve bunun sonucunda da sosyal güvenlik sistemleri zayıflayan AB'de, istihdam politikaları öncelikli bir konu haline gelmiştir.¹⁹

Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Anlaşmanın (ABİDA)145 ile 150. Maddeleri arasında, İstihdam alanı düzenlenmiştir.²⁰ 145. Madde de; Üye devletler ve Birlik, bu Başlık çerçevesinde, Avrupa Birliği Anlaşması'nın 3. Maddesinde Birliğin amacının tam istihdamı ve sosyal gelişmeyi hedefleyerek sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması olduğu belirtilmektedir. 146. Madde de istihdam ortak çıkar

¹⁷ İrfan Kaya Ülger, "Avrupa Birliği Hukukunu Ne Derece Tanıyoruz?", **Dış Ticaret Dergisi**, Yıl: 2, Sayı: 5, Nisan 1997, s.2.

¹⁸ Zeki Erdut, **Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi**, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1992,s.12-13.

¹⁹ Gündoğan, **a.g.m.** s.16.

²⁰ www.abgs.gov.tr E.T: 26.06.2014.

alanlarından biri olduğu, 147. Madde de ise Birliğin yüksek istihdama katkıda bulunacağı vurgulanmıştır.

İstihdam konusunun Avrupa Birliği mevzuatında yer edinmesi, Birliğin istihdam politikasının oluşumu ve kadın istihdamının bu politikalara dahil edilmesi ise başlangıçtan itibaren şu şekildedir:

Roma Anlaşması(1957)

Başlangıcında ekonomik amaçlı bir topluluk olan Avrupa Topluluğu'nun kadın ve erkeklere eşit olanaklar sağlanmasına ilişkin politikası, Roma Anlaşması'nın 119.maddesinde aynı iste çalışan kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi prensibinin yer alması ile başlamıştır. Bu madde, ücret eşitliğinin sağlanmasından işgücü piyasasında sosyal güvenlik ve sosyal yardım alanlarında ve yaşamın tüm alanlarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına doğru uzanacak bir sürecin ilk kıvılcımını oluşturmuştur.²¹ Roma Anlaşması ile, Avrupa Sosyal Fonu'nun oluşturulması da düzenlenmiştir. 1965 yılında da çalışan kadınların korunmasına ilişkin bir madde de içeren Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı yürürlüğe girmiştir. Çalışan kadınların korunması ile ilgili 8. Maddede taraflar; kadınlara doğumdan önce ve sonra en az on iki haftalık izin sağlamayı, kadının doğum izni sırasında isten çıkarılmasını önleyecek önlemler almayı ve kadınların tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt etmişlerdir.²²

Üye devletler, kişilerin serbest dolaşımı ile meslek denkliği ve sosyal güvenlik başta olmak üzere, sosyal mevzuatı uyumlaştırmakla yetinmişlerdir.²³ Roma Anlaşması diğer Kurucu Anlaşmalar'a göre daha detaylı sosyal hükümleri, 117-222. maddeleri arasında sıralamaktadır. Bu maddeler gözden geçirildiğinde, sosyal konulara ve özellikle çalışma hayatının sosyal boyutuna ilişkin önemli hedeflerin belirlendiği görülmektedir.²⁴ Anlaşma, sosyal ve ekonomik politika

²¹T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **a.g.e.**, s.50.

²² T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999 S.162-

²³ Nazik Işık, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika ve Aday Ülke Türkiye'nin Uyum Çerçevesi", **Mercek Dergisi**, Ocak 2000,s. 67

²⁴ Yücel Acer, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Boyutun Kurumsal Gelişimi ve Lizbon Süreci", **Mercek Dergisi**, Nisan, 2006, s.119-124.

konusunda çok sınırlı sayıda hüküm içermektedir.²⁵ Anlaşmanın sosyal hükümlerine bakıldığında iki temel düşünceden hareketle düzenlendikleri ortaya çıkmaktadır. Bunlar, yüksek düzeyde bir istihdamın sağlanması ve yaşam ve iş koşullarının iyileştirilmesini sağlamak için mevzuatların yaklaştırılması yoluyla sosyal uyumlulaştırmayı gerçekleştirmektir.²⁶

Paris Zirvesi (1972)

1970'lerin ortasından itibaren dünya ekonomisinde başlayan yavaşlama ve sosyal hareketlerdeki düşüş, topluluk ülkelerinin sosyal politikaya ilişkin tutumunun değişmesine yol açmıştır. Yaşanan ekonomik ve sosyal değişimler sonucunda, ekonomik ilerlemenin kendiliğinden sosyal ilerleme ve tam istihdamı sağlayamayacağının anlaşılması üzerine, 1972'de yapılan Paris Zirvesi Topluluk sosyal politikasının gelişiminde bir dönüm noktası olmuştur. Üye devlet ve hükümet başkanlarının bir araya geldiği zirvenin sonunda yayınlanan bildiride "ekonomik ve parasal birlik kadar sosyal alanda güçlü bir eylem birliği kurmanın önemi" vurgulanmış ve "işçi ve işveren taraflarının Topluluğun sosyal boyutu içinde yer almalarının teşvik edilmesi" kararı alınmıştır.²⁷ Topluluğun sosyal sosyal politika alanlarına müdahil olma zorunlulukları nedeniyle Avrupa Sosyal Politikası oluşmaya başlamıştır.

Avrupa Tek Senedi(1965)

Topluluk bir bütün olarak uyumlu gelişmeyi teşvik etmek için, ekonomik ve sosyal politikanın güçlendirilmesi politikasını sürdürecektir. Bu amaçla, görevinin eşgüdümü sağlamak olduğu esasına ve Topluluk düzenlemelerinin ikincilik ilkesine göre etki göstereceği ilkesine bağlı kalınmıştır.²⁸ Tek Avrupa Senedi'ni takiben, Avrupa sosyal alanı ve çalışma ilişkilerinde Avrupa modeli oluşturulması çabalarının bir sonucu olarak, Aralık 1989'da Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı kabul edilmiştir. Şartın kadın ve erkeğe muamele eşitliğine dair

²⁵ Ekonomi, a.g.e., s.35.

²⁶ Zeki Erdut, **Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi**, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1992, s.12.

²⁷ Serap Özen, **Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye, Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar**, Editör: Turgay Uzun-Serap Özen, Seçkin, Ankara, 2004, s.186.

²⁸ A.e., s.187.

16.maddesi, kadın ve erkeğe muamele eşitliğinin sağlanması, fırsat eşitliğinin geliştirilmesi gerektiğini belirtmiş bu bağlamda, kadın ve erkeğin mesleki ve ailevi sorumluluklarının bağdaştırılmalarını sağlamak amacıyla önlemler üzerinde durmuştur.²⁹ Tek Senet ile AET Anlaşmasına ekonomik ve sosyal uyumla ilgili 130a, 130b, 130c, 130d ve 130e maddeleri eklenmiştir. Özellikle AETA'ya eklenen 130a maddesi ile Topluluğun belirli bir sosyal politikası olacağı belirgin hale getirilmiştir.³⁰ Madde 130a uyarınca Topluluk, ekonomik ve sosyal dayanışmayı güçlendirmek için uyguladığı politikasını sürdürecektir. Yine aynı yönde 2. Maddeye eklenen bir ibare ile Topluluğun genel görevleri arasına "... yüksek bir istihdam düzeyi, yüksek düzeyde bir sosyal koruma ...ekonomik ve sosyal dayanışma" sağlama görevi de alınmıştır. Topluluğun somut görevleri arasında ise 3/i. Madde ile bir sosyal politikanın oluşturulması görevi verilmiştir.³¹

Avrupa Sosyal Şartı(1961)

18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da 13 devlet tarafından onaylanarak kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa sosyal şartı, sosyal haklara ilişkin yükümlülüklerin detaylı bir biçimde düzenlendiği sözleşmedir. Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın imzacı devletleri arasında yer almasına rağmen 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe giren bu anlaşmayı 1989 yılında bazı maddelerine çekince belirterek onaylayıp imzalamıştır.³²

Sosyal Politika alanında, 1989 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı önemli bir donum noktası olmuştur. Avrupa Sosyal Şartı, emeğin Avrupa toplumundaki yerinin dayandığı temel ilkeleri saptama amacı taşır ve Avrupa İş Hukuku Modelinin dayanacağı ilkeleri gösterir. Buna göre; "Serbest dolaşım hakkı, çalışma ve ücret hakkı, daha iyi yaşama ve çalışma şartlarına sahip olma hakkı örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı, mesleki eğitim hakkı, kadın ve erkek arasında eşit muamele görme hakkı, işçiler için bilgilendirilme, danışılma ve yönetime

²⁹ T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **a.g.e.,s.61-63.**

³⁰ S.Rıdvan Karluk, **Avrupa Birliği ve Türkiye**, Genişletilmiş Altıncı Baskı, Beta, İstanbul, 2002, s.383s.381-383.

³¹ Yeşim M. Atamer, (Tekinalp/Tekinalp), **Avrupa Birliği Hukuku**, 2. Baskı, Beta, İstanbul, 2000,s.620-640.

³² Fatma Elif Adakale Demirhan ve Münir Ekonomi, "Türkiye'de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler", **İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi**, Cilt:4, Sayı:5, İstanbul, 2005, s.58.

katılma hakkı, iste korunma ve güvenlik hakkı, çocuklar ve ergenlik çağındaki gençler için yasalarla korunma hakkı, yaşlılar için emeklilikten sonra düzenli bir yaşam standardına sahip olma hakkı, özürllüler için sosyal ve mesleki entegrasyon hakkı Avrupa Sosyal Şartı'nda yer almıştır. İngiltere'nin katılmadığı Sosyal Sart, bağlayıcılıktan yoksun bir siyasi bildirge olarak kalmıştır. Bununla birlikte, İngiltere'nin söz konusu politikasına devam etmesi, Sosyal Protokol'un Maastricht Anlaşması'nın eki olarak kalmasına neden oldu. Söz konusu Protokol ve buna dayalı Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma, Birliğin sosyal politika alanında kural koyma yetkisinin kapsamını genişletmiş, sosyal taraflara, aralarında sağlayacakları diyalog yoluyla Birliğin sosyal alandaki yasama faaliyetlerine katılma imkanı vermiştir.”³³ Avrupa Birliği ülkeleri arasında müktesebatın uygulanması açısından standart sağlamaya çalışılmasının esas amacı ülkeler arasında haksız rekabeti önlemektir. Unutulmamalıdır ki Avrupa Birliği'nin oluşturulma nedeni ekonomik temellidir. Zamanla sosyal politika alanlarına müdahil olma zorunluluğu doğmuştur ve bu nedenle sosyal devlet anlayışı çerçevesinde işgücü piyasası maliyetleri artmıştır. Ülkeler arasında sosyal politikanın eşgüdömlü olarak uygulanmaması ülkeler arasındaki ekonomik rekabeti olumsuz yönde etkilemektedir.

Avrupa Sosyal İşler Bakanlığı Konseyi'nde çalışanların sorgulanamayacak nitelikteki sosyal haklarının belirlenmesi çalışması, Topluluk komisyonunun topluluğun sosyal kesimlerinin katılımı ile oluşmuş bulunan Ekonomik ve Sosyal Komitesi (ESC)'ne esaslarını belirleme görevini vermesi ile başlamıştır. ESC tarafından verilen görüşte yer alan 1989 ILO sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Sosyal Güvenlik Yasası'ndaki temel hakların esas alması ilkeleri ile konmuştur.³⁴

Avrupa Sosyal Şartı, günümüz Avrupa'sının temellerini oluşturan temel oniki ilkeyi gündeme getirmiştir. Bu ilkeleri şöyle sıralayabiliriz:³⁵

- Serbest dolaşım hakkı.
- İstihdam ve ücret hakkı.
- Yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi.

³³ Mesut Gülmez, **Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika**, Aydoğdu Ofset, Ankara, 2003, s.27-31.

³⁴ Nurhan Söral, “Çalışanların Temel Sosyal Hakları: Avrupa Topluluğu Şartı ve Avrupa Sosyal Şartı” **AÜ ATUM Sosyal Politikalar Uzmanlık Kursu Programı**, 1990, s.3.

³⁵ Gülmez, a.g.e. s. 29 -30.

- Sosyal koruma.
- Örgütlenme Özgürlüğü ve toplu pazarlık.
- Kadın ve erkekler arasında muamele eşitliği.
- Mesleki eğitim.
- Çalışanların bilgilendirilmesi.
- Çalışma ortamında sağlık ve güvenliğin korunması.
- Çocuk ve gençlerin korunması.
- Yaşlılar.
- Engelliler.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. Madde de yer alan Çalışan Kadınların Korunma Hakkı gereğince; üye ülkelerde çalışan kadınların korunma haklarının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; kadınlara doğumdan öncesi ve sonrası ücretli izin verilmesi veya yeterli sosyal güvenlik yardımının sağlanması ve toplamda en az 12 haftalık izin verilmesi düzenlenmiştir. Ayrıca doğum izni sırasında kadın işçiye işten çıkarma bildiriminde bulunulmaması veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunulmaması zorunlu tutulmuştur. Endüstride istihdam eden kadınların gece işinde çalışmalarını düzenlemeyi ve kadınların yeraltı madenlerinde ve gereğinde tehlikeli ve sağlığa zararlı ve ağır iş niteliği taşıyan, kadınlara uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt etmektedir.³⁶

Maastricht Anlaşması(1993)

Anlaşma ile AET Anlaşmasının bir çok hükmünde değişiklik yapılmasına karşın, anlaşmanın 3. maddesinde ortak politikalar sayılmış olup bunlar arasında istihdam politikasına yer verilmemiştir. Sosyal alanlarda AB'nin temel yaklaşımı, üye ülkelerin sosyo-ekonomik sistemlerinin belirlenen genel ilkeler çelişmeyecek biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Üye ülkelerin yerel yapısı ve AB politikalarının uyumlu duruma getirilmesi amaçlanmaktadır. Anlaşma ile birlikte üye devletler, istihdamla ilgili aşağıdaki ilkeler üzerinde uzlaşmaya varmışlardır:³⁷

³⁶ Demirhan ve Ekonomi, **a.g.m.**, s.60.

³⁷ Durak, **a.g.e.**, s.5.

- İşten çıkarılmaya karşı mücadele
- Kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatlar
- Sosyal güvenlik
- Çalışma şartları.

Yeşil Kitap

Maastricht Anlaşması ile birlikte sosyal politikanın şekillenmesi üye ülkeleri daha bağlayıcı bir nitelik kazanmasını sağladı. Kasım 1993’de yayımlanan Yeşil Kitap AB’nin sosyal politikasının geleceğine dair sorunlara dikkat çekerek çözüm yolları bulunmasına ilişkin ilgili kesimleri öneri getirmeye davet etmiştir.³⁸ Avrupa Parlamentosu, güvenceli esneklik olarak adlandırılan flexicurity kavramının yalnızca piyasa koşullarına uygun hale getirilmiş etkin ve modern iş yasalarıyla; güçlü sosyal tarafların katılımı ve toplu pazarlıklar yoluyla sağlanabileceğini belirtmiştir.³⁹

Beyaz Kitap Ve Essen Zirvesi (1994)

İstihdama ilişkin sorunların ortaya çıkması ve ulusal bazda çözümün yetersiz kalması, istihdam politikalarının ortak politika olarak düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Düşük istihdam ve işsizlik ile mücadele için Jacques Delors’un başkanlığında bir çalışma komitesine hazırlatılan ve 1993 yılında yayımlanan “Büyüme, Rekabet ve İstihdam” isimli Beyaz Kitap (White Paper), istihdam konusunda Birlik düzeyinde uygulanabilecek olan politikalar için bir temel oluşturmuştur. Beyaz Kitap temel alınarak 1994 yılında oluşturulan Essen Stratejisi (Essen Strategy), insan kaynaklarının geliştirilmesi, üretken istihdamın desteklenmesi, çalışma piyasası kurumlarının etkinliğinin artırılması, girişimciliğin teşviki, uzun dönemli işsizlerin, kadın ve gençlerin çalışma piyasasına girişinin

³⁸ Berrin Ceylan Ataman, “Avrupa Birliği’nin İstihdam Ve sosyal Politikası”, **Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma Ve Uygulama Merkezi Jean Monnet Sosyal Politika Modülü** Proje Yayını:1, Ankara, 2005, s.13.

³⁹ European Parliament, “European Parliament Resolution of 11th July 2007 On Modernising Labour Law to Meet The Challenges of The 21st Century,” Strasbourg, 2007, www.europarl.europa.eu, 18.12.2013.

kolaylaştırılması gibi önlemler ile daha sonra uygulamaya konulacak olan AİS'nin temellerini oluşturmuştur.⁴⁰

Avrupa Birliği üye ülkelere ve ülkelerdeki gerek resmi kuruluşlar gerekse sivil toplum örgütleri tarafından verilen 500 adet cevaptan yola çıkarak bir rapor hazırlanmıştır. Üye ülkelere gönderilen yazılarda; Avrupa'da nasıl bir toplumsal model istendiği, bununla ilgili politikaların neler olacağı, işsizlikle mücadele yöntemleri, endüstriyel gelişmelere nasıl ayak uydurulacağı vb. konularda görüşler sorulmuştur. Daha sonra bu cevaplarla oluşturulan rapor Beyaz Kitap olarak yayımlanmıştır.⁴¹ Büyüme, rekabet, istihdam üzerine yazılmış olan kitap önceliği istihdama verilmesini belirtir. Önerdiği politikalar arasında; aktif politikaların uygulanmasında işgücünün eğitimi ve formasyona yatırım yapılması, AB eğitim programları olan Leonardo ve Sokrates'den yararlanılması, işsizliğin önlenmesi için istihdam tedbirleri, kadın-erkek eşitliği, işçi sağlığı, çalışma şartları konusunda Birlik düzeyinde gelinecek noktanın korunması, kobilerin istihdam yaratıcı rolleri üzerinde durularak teşvik edilmeleri, kayıtdışı istihdamı önlemek için yasal korumayı yaygınlaştırmak.⁴² Beyaz Kitapta ilk öncelik istihdama verilmiştir. Mesleki eğitim ve öğretimin istihdam sağlayıcı etkisi üzerinde durulmuş, bu konuda eğitim seviyesi ve niteliğini geliştirecek çalışmalar ve yatırım yapılması gerekliliği vurgulanmıştır. İşsizlikle mücadelede, çalışma saatlerinde değişikliğe gidilebilmesi, part - time işlerin teşvik edilmesi, yeni işler yaratılması, daha esnek çalışma şekilleri yaratılması gerekliliği vurgulanmıştır.⁴³ İstihdamı arttırmak için raporda iki alternatif çözüm belirtilmiştir. Bunlardan ilki, normal bir ekonomik büyüme yüksek istihdam artışı diğeri ise daha güçlü bir büyüme ve fazla istihdam sağlanmasıdır. Birlik düzeyince belirlenecek politikaların oluşturulma süreci yönetim anlayışı çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Essen Zirvesinde Avrupa'da devam eden işsizliğe karşı mücadele ulusal politikalar düzeyinde devam ederken; Avrupa Konseyi, Aralık 1994 tarihinde

⁴⁰ Berrin CeylanAtaman, "İşsizlik Sorunu ve Türkiye'nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu", **TİSK İşveren Dergisi**, Ekim 2003, s.2.

⁴¹ EC, European Social Policy-Options for the Union: **Green Paper**, Brussels, November, 1993, p.9.

⁴² Ataman, **a.g.m.**, s.14.

⁴³ European Commission, Growth, Competitiveness, Employment: The Challenge and Ways Forward into the 21st Century, **White Paper**, 1993.

Essen’de, Beyaz Kitap ’tan ilham alarak istihdam sorununa yönelik pratik çözümler getirmiş ve üye devletlerce uygulanması gereken beş önceliği kabul Etmiştir. Bunlar⁴⁴

- Mesleki eğitime yönelik yatırımları teşvik etmek,
- Ekonomik büyümeyi daha çok istihdam odaklı hale getirmek,
- Dolaylı işçilik maliyetlerini azaltmak,
- İşgücü piyasası politikalarının etkinliğini yükseltmek,
- İşgücü piyasasından dışlanma riski olan gruplara
- Gençler, uzun dönemli işsizler, yaşlı işçiler, işsiz kadınlara

yönelik tedbirleri almaktır.⁴⁵ İstihdam kavramının anlamı derinleştirilerek genel de tam istihdam oranını arttırmanın yanı sıra toplumdaki istihdama katılmada dezavantajlı gruplardan biri olan kadınların da işgücü piyasasında yeterince yer alması için politika çalışmalarına başlanmıştır.

Essen Stratejisi bir taraftan istihdam konusunda yüksek seviyede bir politik bağlılığı açıkça ortaya koymakta Ancak, yürütülen çalışmalar Avrupa Konseyi’nin bağlayıcı olmayan kararlarına dayanmakta, yasal zemin, güçlü ve kalıcı yapı ve uzun dönemli bir uzak görüşlülükten yoksun bulunmaktadır.⁴⁶

Dublin Zirvesi (1996)

Bu Zirve’de “Büyüme ve İstikrar Paktı’nın”(StabilityandGrowthPact) kurulması kararlaştırılmıştır.⁴⁷

Amsterdam Zirvesi (1997)

Amsterdam Anlaşması’nda(AA) istihdam konusu ayrı bir başlık altında ele alınmış, ilk defa istihdam politikası Avrupa’nın orta görevi olarak ilan edilmiştir.⁴⁸

⁴⁴Nejdet Kenar, “AB Genelinde Ekonomi Politikalarının Koordinasyonunda, İstihdam politikasının Başrolü Oynaması Düşünülmüştür”,<http://www.tisk.org.tr/isveren/sayfa.asp?yaziId=805&id=48>E.T. 21.12.2013

⁴⁵ TISK, **Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri**, TISK, Yayın No:272, Ankara, 2006, s.20.

⁴⁶A.e. s.20-21.

⁴⁷ Hayrettin Bedük, “Avrupa Birliği’nde İstikrar Paktı’nın Büyüme Ve İşsizlik Üzerindeki Etkisi”,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üni. Sos. Bil. Enstitüsü. Bursa, 2006, s.59.

⁴⁸Sevinç Yaman, “Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikaları”, **T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Aylık Bülten**, Aralık 2001, s.62.

Ekim 1997 tarihinde imzalanan ve 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması (AA) İstihdam politikası anlamında dönüm noktası teşkil etmektedir.⁴⁹ İstihdam politikası Birlik düzeyinde politika seviyesine yükselmiştir.⁵⁰ Anlaşmada dört ana hedef yer almaktadır. Bu hedefler aşağıda belirtilmiştir.⁵¹

- İstihdamı ve yurttaşların haklarını Birliğin merkezine yerleştirmek,
- Hareket özgürlüğü önündeki son engelleri de kaldırmak ve güvenliği güçlendirmek,
- Avrupa'ya dünya işlerinde daha güçlü bir ses vermek,
- Yeni üye devletlerin katılmasıyla, Birliğin genişlemesi amacına dönük olarak Birliğin kurumsal yapısını daha etkin kılmak.

AA ile istihdamın geliştirilmesi AT'nin amaçlarından biri olarak sayılmıştır. AA ile Kurucu Anlaşma'ya "istihdam" başlığının ilave edilmesi Avrupa İstihdam Stratejisi'nin oluşmasını sağlamıştır. Her üye devlet, kendi politikasını kendisi belirlemeye devam edecek ancak; bu politikayı, sosyal ve ekonomik alanları birleştiren eşgüdümlü bir Avrupa stratejisiyle uyumlu kılınacaktır.⁵²

İstihdam konusunda Amsterdam Anlaşmasında belirtilen anahtar unsurlar şu şekilde ifade edilebilir.⁵³

- AB'nin kilit hedeflerinden biri olarak yüksek bir istihdam seviyesinin başarılması taahhüt edilmekte ve bu konunun makro ekonomik büyüme ve istikrar hedefi kadar önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır.
- İstihdam konusu, üye devletlerin birlik düzeyindeki istihdam politikasına kendilerini uydurmalarını öngören ortak bir alan olarak vurgulanmaktadır.
- Birlik ve üye devletler, koordineli bir istihdam stratejisini geliştirme ve özellikle ekonomik değişmeye cevap veren nitelikli, eğitilmiş ve

⁴⁹ Özen, a.g.e., s.191.

⁵⁰ A.e. s.191.

⁵¹ DELTUR, "AB için Yeni Bir Anlaşma", Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Türkçe Yayınlar/Broşürler, <http://www.deltur.cec.eu.int/kitap/amsterdam.html> Erişim: 22.02.2014

⁵² DELTUR, "Avrupa İçin Yeni Bir Antlaşma Yurttaş Kılavuzu", Yayınlar/Broşürler, <http://www.deltur.cec.eu.int/kitap/amsterdam.html>, E.T:20.06.2014.

⁵³ Mehmet Rauf Kesici/ Ahmet Selamoğlu, "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi VeGeçirdiği Dönüşüm" **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:7 Sayı:2 ,Haziran 2005, s.33.

uyarlanabilir çalışma piyasaları konusunda ve işgücünün gelişmesine yardımcı olma yönünde teşvik edilmektedir.

- Anlaşma, madde 127’de belirtildiği gibi birliğin tüm politika ve faaliyetlerinde göz önünde bulundurulacak olan istihdam politikası öngörülmüştür.
- Üye devletlerin istihdam politikaları, madde 128’de açıklandığı gibi Komisyon ve Konsey tarafından birer yıllık olarak hazırlanan Ortak İstihdam Raporu aracılığıyla sınındığı bir prosedüre bağlı olarak izlenmesi öngörülmüş ve anlaşmanın 129. maddesine göre, istihdama yönelik analiz, araştırma ve uygulamalar açısından yasal bir temel meydana getirilmiştir.
- Anlaşmanın 130. maddesine göre birlik düzeyinde istihdam ile ilgili konuların sürekli tartışılması için İstihdam Komitesi adında sürekli faaliyette bulunmak üzere temel kurumsal bir birim oluşturulmuştur.
- Avrupa ve bir bütün olarak vatandaşları için gerekli olabilecek karar veya tavsiyelerin tek bir ülke tarafından engellenmemesi için kararlar alınırken nitelikli çoğunluğun aranmasına karar verilmiştir.

AA neticesinde tüm üye devletlerce ortak olarak karara bağlanan hükümlerden birisi de, 2000’li yıllar için istihdam-işsizlik konularında bir rahatlama sağlayacak şekilde planların yapılmasıdır. Bu bağlamda dört koldan çalışmalar başlatılmıştır:⁵⁴

- Sürekli ve sürdürülebilir büyüme stratejilerinin belirlenmesi,
- Bilgi ve teknolojik metotların bileşkesinden ortaya çıkacak çözümler
- İstihdam sistemlerinin modernizasyonu,
- Yaşam koşullarının iyileştirilmesi.

⁵⁴Elif Burcu Durak, “Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Aday Ülkelerin İşgücü Piyasalarının Bu Strateji Açısından Değerlendirilmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Anadolu Üni. Sos. Bil. Enstitüsü**, Eskişehir, 2005, s.10.

Avrupa Birliği istihdam politikası söz konusu olduğunda eşgüdüm temel olarak beş açıdan sağlanması öngörülmüştür. AA'da istihdam başlığı altında öngörülen eşgüdüm alanları şunlardır.⁵⁵

- Topluluğun görevi olarak yüksek seviyeli bir istihdam düzeyinin sağlanması açısından,
- Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımını gidermek için,
- Topluluk politikalarının oluşumunda ve uygulanmasında, (özellikle Topluluğun yürüttüğü ekonomi politikası, para politikası, sosyal politika ve istihdam politikaları arasında).
- Üye devletler arasında.
- Üye devletler ile Topluluk ve Topluluk organları arasında.

AA'nın istihdam başlığı altında yer alan maddelerinde yukarıda verilen genel hedeflerin yanında özel hedeflere yer verilmemiştir. Anlaşmada kadın işgücünün az temsil edildiği alanlarda özel önlemler alınarak eşit temsili gerçekleştirmeye yönelik eylemler sayılmazsa (bu hüküm sosyal politika başlığı altında düzenlenmiştir) doğrudan istihdam politikası ile ilgili özel hedefler bulunmamaktadır.⁵⁶ AA'da istihdam politikalarının üye ülkelerin sorumluluğunda olması kuralını değiştirmemiş Ancak, Konsey ve Komisyonun bu alanda hareket kabiliyetini genişletmiştir.⁵⁷ Her üye kendi istihdam politikasını kendisi belirlemeye devam edecek, fakat bu istihdam politikasını ekonomik ve sosyal alanları birleştiren eşgüdümlü bir Avrupa Stratejisi içinde ele alacaktır. Üye devletler yeni düzenlemeye göre, Birliğin ekonomik politikası ile kendi istihdam politikalarını uyumlu hale getirecektir.⁵⁸

Luxemburg Zirvesi (1997)

Lüksemburg Zirvesi AB'nin ilk istihdam zirvesidir. Ve sorunun tam olarak tanımlanması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi açısından bir başlangıç olmuştur. Zirvede fırsat eşitliğinin de aralarında bulunduğu dört temel amaca dayanan Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiştir. Lüksemburg Zirvesi ile Avrupa İstihdam

⁵⁵ Akay Tekin, **Avrupa Birliği İstihdam Politikasının Genel Esasları**, Dokuz Eylül Üniversitesi Avrupa Birliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007, s.140.

⁵⁶ Tekin, a.g.e. s.150.

⁵⁷ Alpay Hekimler, "Avrupa Birliği – Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye'nin Güncel Durumu", **Mercek Dergisi**, Nisan, 2006, s.106-115.

⁵⁸ Aziz Çelik, **AB Sosyal Politikası**, İstanbul, Kitap Yayınevi, 2005, s. 104.

Stratejisi'nin uygulanması esasına dayanan Lüksemburg Süreci başlatılmıştır. Lüksemburg İstihdam Zirvesi ile AA'daki yeni istihdam bölümü esas alınarak bir "Avrupa İstihdam Stratejisi" (AİS) oluşturulmuştur.⁵⁹

Avrupa İstihdam Stratejisi, her ülkenin kendi koşullarına göre oluşturduğu ulusal istihdam politikalarının AB düzeyinde sağlanacak eşgüdüm içinde hayata geçirilmesi ve bu politika içinde, mesleki ve teknik eğitim ile işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi şeklinde özetlenebilir.⁶⁰

Lüksemburg Zirvesinde, Avrupa Devlet veya Hükümet Başkanları, geçmişe kıyasla daha aktif bir işgücü piyasası politikası geliştirmek amacıyla, ilk defa olarak "İstihdam Yönlendirici İlkeleri" setini kabul etmişlerdir.⁶¹ 1998 yılı için istihdama ilişkin ilkelerin belirlendiği bir İlke Kararı 15 Aralık 1997 tarihinde Avrupa Birliği Konseyi tarafından kabul edilmiştir. Anılan ilkelere dayanarak, üye devletler istihdam konusunda 1998 yılı için "Ulusal Eylem Programları"nı sunmuşlardır.⁶²

İstihdam Kılavuzları setinin ilki, İstihdam Kılavuzlarının indireği olarak adlandırılan bütünleşmiş dört hareketi göstermektedir. Bu dört hareket ile talebe göre yönlendirilen politikaların, bütünleşmiş arzın, istihdam için mücadelenin oluşturulması tasarlanmıştır. Tamamlayıcı ve tutarlı işgücü piyasası reformları, Genel Ekonomik Yönlendirici İlkeleri ve AİS ile AB'nin büyüyen potansiyelini arttırmaya çalışılmıştır.⁶³ Zirvede, 19 tedbiri içeren ve daha sonra AİS olarak anılacak bu strateji 4 başlık altında toplanmıştır.⁶⁴

AİS'nin dört temel dayanağı olarak adlandırılacak olan aşağıdaki İstihdam Kılavuz İlkeleri kabul edilmiştir.⁶⁵

- İstihdam Edilebilirlik (Improving Employability)
- Girişimcilik (Developing Entrepreneurship)

⁵⁹ Ercan Uşun, "Avrupa Birliği'nde İşsizlikle Mücadele, Yönetim Ve Ekonomi", Celal Bayar Üni. **İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Yıl:2004, Cilt:11, Sayı:1, Manisa,s.75.

⁶⁰ İKV, "Türkiye'nin Katıldığı AT Programları; İstihdamı Teşvik Önlemleri,Haz. Taylan Uysal,İKV **Türkiye'nin Katıldığı Avrupa Programları Serisi** No:4, İstanbul, Birlik Ofset, 2004, s.9.

⁶¹ DELTUR, www.deltur.cec.eu.int/sosyal-istihdam.rtf, E.T:20.06.2014.

⁶² Durak, **a.g.e.**,s.11.

⁶³ EU, European Employment Strategy, EES, <http://www.eu-employment-observatory.net/en/ees/> E.T: 20.06.2014.

⁶⁴ Uşun, **a.g.m.**,s.75.

⁶⁵ EU, Extraordinary European Council Meeting On Employment, Luxembourg, 20 And 21 November, 1997, Presidency Conclusions, <http://ue.eu.int/ueDocs/cmsData/docs/pressData/en/ec/00300.htm> E.T.:20.06.2014.

- Uyarlanabilirlik(EncouragingAdaptability in BusinessesAndTheirEmployees)
- Eşit Fırsatlar (StrengtheningThePoliciesForEqualOpportunities)

Başlangıçta Lüksemburg Süreci ve daha sonraları bazı değişiklikler ile Açık Koordinasyon Metodu olarak tanımlanmaya başlanacak olan yapı, AIS çerçevesinde ulusal istihdam politikalarının yıllık olarak izlenmesini ve değerlendirilmesini öngörmektedir.⁶⁶

Amsterdam Anlaşması ve Lüksemburg Zirvesi'nden sonra AB istihdam politikası çatısının üzerine oturacağı Kardif ve Köln Zirveleri yapılmıştır.

“Üye ülkelerin istihdam politikalarının koordinasyonuna dayanan Lüksemburg Süreci AB istihdam politikası için ilk sacayağını oluşturmaktadır. 1998 yılında Kardif Zirvesi'nde alınan kararlara göre mal piyasaları ve mali piyasaların yapısal reformlar ile liberalize edilmesine dayana Kardif Süreci ikinci sacayağıdır. 1999 yılında Köln Zirvesi'nde kabul edilen AB düzeyinde makro diyalog (EU macrodialogue) olarak adlandırılan anlaşmaya göre büyüme ve istihdamda iyileşme yaratmaya dönük bütçe, para ve gelir politikalarının koordine edilmesine dayanan Köln Süreci üçüncü sacayağını oluşturmaktadır.”⁶⁷

Lizbon Zirvesi (2000)

Avrupa Konseyi, bilgiye dayalı ekonominin parçası olarak istihdamı, ekonomik reformları ve toplumsal uzlaşmayı güçlendirmek üzere, Birlik için yeni bir stratejik hedef üzerinde anlaşmaya varmak amacıyla 23-24 Mart 2000 tarihlerinde Lizbon'da özel bir toplantı düzenlemiştir. 499 Zirvenin sonucunda, Devlet veya Hükümet Başkanları, gelecek on yıl için yeni bir stratejik hedef belirlemiştir.⁶⁸Hedef: “Ekonomik büyümeyi daha fazla ve daha iyi işlerle ve daha büyük sosyal kaynaşma ile sürdürebilme yeteneğinde, dünyanın en rekabetçi ve en dinamik bilgiye dayalı ekonomisi olmaktadır.”⁶⁹ Bu hedefler, Birliğin tam istihdam koşullarını yeniden sağlayabilmesi için hazırlanmıştır.⁷⁰ İyi iş olanakları ve iş kalitesini artırma amacı

⁶⁶ Hekimler, **a.g.m.**,s.106-115.

⁶⁷ArneHeise, “BoostingEmploymentthroughCoordinated Macro Policies: A Viable Option forthe EU”, **WorkandWelfare in theEnlargingEuroland**, Michael Dauderstadt/LotharWitte (Eds.), Friedrich Ebert Foundation-International Policy Analysis Unit, 2002, ss.63-64.

⁶⁸Uşun, **a.g.e.**, s.77.

⁶⁹ Durak, **a.g.e.**, s.12.

⁷⁰ Özen, **a.g.e.**,s.194.

dikkate alınarak, istihdam ve işsizlik oranlarındaki bölgesel farkları azaltmak ve toplam istihdam oranını on yıl içinde yüzde70'e, kadın istihdamını yüzde60'a çıkarmak strateji hedefleri arasındadır. Bunun için ortalama yıllık yüzde3 büyüme oranının gerçekçi olduğu ifade edilmiştir.⁷¹

Zirve, "istihdamın Avrupa için ortak bir mesele" olduğunu hayata geçiren ciddi bir girişim olarak değerlendirilmektedir. Zirve Avrupa'nın hem zayıf yönlerini, hem de sosyal ve ekonomik değişkenlerini belirlemiştir.⁷² Ancak, Lizbon süreci, her üye ülkenin kendi sosyal politikalarını belirleyeceği gerçeğinden bir sapma yaratmamaktadır.⁷³

Lizbon Raporu, Avrupa Birliği ekonomisinin temel zaaflarını ve nedenlerini bu şekilde belirttikten sonra; Avrupa Birliği, 2000 yılında Lizbon' da önüne yeni bir stratejik hedef koymuştur. Bu hedefi, “ daha çok sayıda daha iyi iş ve daha büyük bir toplumsal uyum için, sürdürülebilir büyümeyi gerçekleştirecek, bilgiye dayalı rekabetçi ve dinamik bir dünya ekonomisi haline gelmek ” olarak tanımlamıştır.⁷⁴

Stockholm Zirvesi (2001)

Stockholm Avrupa Konseyi Zirvesi'nde, 2010 yılı için Lizbon Zirvesinde öngörülen hedeflere, iki ara bir de ilave hedef konulmuştur: Ara hedefler olarak da tanımlanan bu hedefler, 2005 yılına kadar genel istihdam oranının yüzde67, kadın istihdam oranının yüzde57 düzeyine ulaşması ve yaşlılarda bu oranın 2010 yılına kadar yüzde50 seviyesine ulaşılması istenmiştir.⁷⁵ Lizbon ve Stockholm Avrupa Konseyleri, istihdam oranlarının artırılması yönünde iddialı hedefler ortaya koymuştur. Bu hedeflere ulaşılması için, politika araçlarının yeniden tanımlanması, pazarınışleyişinin iyileştirilmesi ve özellikle kadınlar, yaşlılar ve göçmenlerin istihdam piyasalarına katılım oranlarının değiştirilmesi gerekmektedir.⁷⁶

Barcelona Zirvesi (16 Mart 2002)

⁷¹ EU, PresidencyConclusions, LisbonEuropeanCouncil, 23 And 24 March 2000,<http://ue.eu.int/ueDocs/cmsIData/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm>., E.T: 12.03.2014.

⁷² Özen, **a.g.e.**, s.194.

⁷³ Yücel Acer, **a.g.m.**, s.119-124.

⁷⁴ Tuncay Özilhan, “AB Lizbon Stratejisi, Hükümetin ve Özel Sektörün Gündemini Oluşturmalı”, (Çevrimiçi), <http://www.tusiad.org/yayin/gorus/54/04.pdf>, 25.02.2014.

⁷⁵ Hekimler, **a.g.m.**, s.106-115.

⁷⁶ Durak, **a.g.e.**, s.13.

Zirve toplantısında AB üye ülkelerinin Hükümet ve Devlet Başkanları, Dışişleri ve Maliye Bakanları, 13 aday ülke temsilcileri ile bir araya gelerek Lizbon stratejisini ve uygulanışını görüşmüştür.⁷⁷ Avrupa Konseyi, Birliğin uzun vadeli hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve ortak bir ekonomik alan oluşturulması yönünde anahtar rolü dikkate alınarak sosyal politika gündeminde, tam istihdama yönelik daha iyi ve daha fazla iş yaratılması, AİS'nin güçlendirilmesi, AB içinde çalışanların nitelikleri ve hareketliliğinin geliştirilmesi öncelikli alanları çerçevesinde görüşlere yer vermiştir.⁷⁸ Çalışanların hareketliliğinin artırılması amacıyla Avrupa Sağlık Sigortası kartı kullanımı ve Avrupa İstihdam Hareketliliği Bilgileri internet sitesi ('EuropeanJobMobility Information website') oluşturulması kararlaştırılan diğer bir konu olmuştur.⁷⁹ Zirve "esneklik ve güvence arasında uygun bir denge oluşturulabilmesi için üye devletler ulusal uygulamaları çerçevesinde, istihdama ilişkin düzenlemeleri ve gerekiyorsa maliyetleri tekrar gözden geçirmelidir" görüşünü belirtmiştir. Bu görüş, AB'nin sosyal politikasının ABD modeline yönelişinin işareti olarak değerlendirilmektedir.⁸⁰ Stockholm Zirvesi'nden sonra Mart 2002 tarihinde yapılan Barselona Zirvesi'nde Lizbon'da istihdama ilişkin belirlenen stratejinin güçlendirilmesi benimsenerek daha çok ve daha iyi işlerle tam istihdam için aktif politikaların ve mesleki eğitimin önemi tekrar vurgulanmıştır. Ayrıca uygulamaların izlenmesinin etkinleştirilmesi, tüm tarafların katılımının sağlanması, programların bütünlük ve tamamlayıcılığının artırılması ile şeffaflık ve anlaşılabilirlik için koordinasyonun güçlendirilmesi kararlaştırılmıştır.⁸¹ Barselona Zirvesi'nde, tam istihdam AB'nin öncelikli hedefi olarak vurgulanmış ve etkin bir eşgüdüm ile daha fazla işin yaratılması için aktif istihdam politikaları ve özellikle mesleki eğitimin önemine vurgu yapılmıştır. 2003 yılının sonunda ise belirlenen hedeflere ulaşılması olanağının azalması nedeniyle Lizbon stratejisinin gözden geçirilmesine karar verilmiş ve yeni bazı düzenlemeler getirilmiştir.⁸² Bu noktada

⁷⁷ DPT; <http://www.dpt.gov.tr/abigm/> E.T: 20.12.2013.

⁷⁸ TİSK, BÜrükselden Haberler, <http://www.tisk.org.tr/isverenIsayfa.asp?yazilid=489&id=29>., E.T:22.02.2014.

⁷⁹ EU, SN 100/1/02 REV 1, s.13. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st10/st10477.en06.pdf>., E.T:22.06.2014.

⁸⁰ TİSK, BÜrükselden Haberler, <http://www.tisk.org.tr/isverenIsayfa.asp?yazilid=489&id=29> E.T:22.06.2014.

⁸¹ Kenar, **a.g.m.**, s.76.

⁸² Hekimler, **a.g.e.**, s.106-115.

belirtmek gerekir ki; “istihdam oranındaki düzenli artışlarda esas belirleyici faktör kadın istihdam oranındaki artıştır. Yaşlı istihdam oranı konusunda gösterilmekte olan performans da istihdam oranı üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır. Bunun bir sonucu olarak emek piyasasındaki demografik yapı genç işçiler aleyhine bozulmuş durumdadır. Nihayet 1997 – 2001 dönemi ile karşılaştırıldığında 2001 – 2003 dönemi için demografik kompozisyondaki değişikliklerin emek piyasası üzerindeki etkisinin düşük olduğu gözlenmektedir.”⁸³ Hedeflerin tutturulamayacağı anlaşılınca 2003 – 2006 yılları arasındaki dönem için yeniden yapılandırılan AİS için yeni yönergeler ile üç tamamlayıcı unsur gündeme getirilmiştir. Bu İstihdam Rehberleri 2003 yılında Konsey tarafından uygun görülerek uygulamaya konulmuştur. Bu istihdam rehberlerinin temel unsurları tam istihdam, işte kalite ve verimlilik ile sosyal birleşme ve bütünleşmedir. Bu dönem için AİS’ye yön vermek üzere Komisyon tarafından teklif edilip, Konsey tarafından kabul edilen bazı yol gösterici ve özel hedefler söz konusudur. Bu istihdam rehberleri şöyle sıralanabilir:⁸⁴

- İşsizler ve işgücünün dışındakiler için aktif ve koruyucu önlemlerin alınması,
- İş yaratma ve girişimciliğin desteklenmesi,
- Çalışma piyasasında hareketlilik ve adaptasyonun yükseltilmesi,
- Beşeri sermaye ve yaşam boyu öğrenimde gelişimin teşvik edilmesi,
- İş arzının artırılması ve aktif yaşlanmanın teşvik edilmesi,
- Cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde çabaların gösterilmesi,
- Emek piyasasındaki dezavantajlı kişilerin emek piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek ve ayrımcılıkla mücadele,
- İşin cazibesini teşvikler vasıtasıyla artırma,
- Düzensiz ve kayıt dışı istihdamın kayıt içine alınması,
- Bölgesel istihdam farklarının azaltılması.

Avrupa İstihdam Stratejisi

“Avrupa’da işsizlik ve istihdam sorunu 1970’li yıllarda ekonomilerin tam istihdam seviyesinden uzaklaşması ile gündeme oturmuştur. 1960’larda yüzde2 olan

⁸³ EC, **Employment in Europe 2005 – Recent Trends and Prospects**, Employment & Social Affairs (This report was produced by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities in close collaboration with Eurostat), September 2005, s.78.

⁸⁴ Council of the European Union, **Joint Employment Report 2003/2004**, Brussels, 5 March 2004, ss.26-58.

istihdam artışı, 1990’larda yüzde 0,5’e düşmüştür. Bunun sonucu, 1996 yılında AB’de ortalama işsizlik oranının yüzde 10.8 yükselmesiyle, soruna Birlik düzeyinde ortak politikalar aranması yönünde uzlaşya varılmıştır. Böylece, istihdam politikası bir “ortak çıkar meselesi” şeklinde ele alınarak, daha önce başlatılan çalışmalarla birlikte, 1997 yılında Amsterdam Anlaşması ile Kurucu Anlaşma’ya ‘istihdam’ başlığının ilave edilmesi ‘Avrupa İstihdam Stratejisi’nin oluşmasını sağlamıştır. Bu çerçevede, üye ülkeler AB ile koordineli istihdam stratejileri izleyecek, özellikle mesleki eğitimteşviki ve iş piyasalarının yeni ekonomik koşullara göre modernleştirilmesi konularında işbirliği yapacaklardır. Bu yakınlaşmanın hedefi, istihdamı sürekli olarak artırmak, işsizlikle ve özellikle uzun dönemli işsizlikle mücadele ederek önemli ilerlemeler kaydetmektir. Avrupa İstihdam Stratejisi, aktif istihdam politikalarına dayanarak, AB vatandaşlarının nitelikli eğitim ve öğretim yoluyla istihdam edilme şanslarını artırmak, girişimciliği özendirmek, değişen is çevresine uyumu artırmak ve fırsat eşitliğini sağlamak hedefleri doğrultusunda politikalar üretilmesini desteklemektedir. Bu süreç, Komisyon’un sunduğu ‘İstihdam Yönlendirici İlkeleri’ ve üye ülkelerin hazırladıkları kendi istihdam ve iş piyasası gelişmelerini ayrıntılı olarak rapor eden ‘Ulusal Eylem Planları’ yoluyla, Konsey tarafından hazırlanan yıllık “Ortak İstihdam Raporu” vasıtasıyla denetlenmektedir.”⁸⁵

Avrupa İstihdam Stratejisi maharetiyle Avrupa Sosyal Modeli, aslında Lizbon Hedeflerine de katkıda bulunmaktadır. 2010 yılı itibariyle dünyanın bilgi temelli en rekabetçi ekonomisi olma hedefine giden yolda Avrupa Birliği ayrıca istihdam hedeflerini de belirlemiştir. Bu hedef, 2010 yılı itibariyle AB’de istihdam oranının yüzde 70’e, kadınların istihdam oranını ise yüzde 60’a çıkarılmasıdır. Ayrıca 55 yaş üstündekilerin yüzde 40 civarındaki istihdam oranını 2010 yılı itibariyle yüzde 50’ye yükseltmeyi amaçlayan ve Lizbon Stratejisi olarak isimlendirilen bu süreç, rekabetçi ekonomi ile yüksek istihdam oranını birleştirmektedir.⁸⁶

Avrupa İstihdam Stratejisi’nin işleyişi şöyledir:

- Üye devletlerin istihdam politikaları, her yıl Avrupa Komisyonu (European Commission, EC) ve Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan “Ortak

⁸⁵<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1076>, E.T: 20.06.2014 E.T:20.06.2014.

⁸⁶http://europa.eu/scadplus/glossary/european_employment_strategy_en.htm E.T:15.03.2014.

İstihdam Raporu” (JointEmployment Report, JER) aracılığıyla dikkatle gözden geçirilmektedir.

- Ortak İstihdam Raporu’na göre her yıl Komisyon tarafından üye ülkeler için“İstihdam Rehberleri” (EmploymentGuidelines) hazırlanmakta ve Konseytarafından kabul edilmektedir.
- Her üye ülke bu yıllık rehberlere dayanarak “Ulusal Eylem Planı” (NationalAction Plan, NAP) hazırlamaktadır.
- Buna ilaveten her üye ülke için hazırlanan “Tavsiyeler” (Recommendations) Komisyon tarafından teklif edilmekte ve Konsey tarafından kabul edilmektedir.
- Stratejiyi tamamlayıcı son unsur ise “Emsal İnceleme Programı”nın(PeerReviewProgramme) ortaya konulmasıdır.⁸⁷

Aday ülkelerden ise ilk aşamada İstihdam Durum Raporu (Employment Background Study) hazırlanması beklenir. Hazırlanan rapor da ülkenin sorunlarının açıkça belirtilmesi gerekir. Ortak Değerlendirme Belgesi (JointAssessmentPaper, JAP) , Komisyonla birlikte hazırlanır. Bu raporda ise ülkede istihdam açısından öncelikle çözülmesi gereken sorunlar tespit edilir ve sorunların çözümü için destek programları oluşturulur. Avrupa İstihdam Stratejisi 2003–2006 yılları arasında olmak üzere yeniden yapılanmış ve tam istihdam, iste kalite ve verimlilik ile sosyal birleşmeden oluşan üç unsur gündemegetirilmiştir. Bu unsurların çerçevesindeüye devletlerde eylem için sonuca yönelik 10 hedef belirlenmiştir. Bunlar;

- İssizler ve işgücü piyasası dışında bulunanlar için aktif ve önleyici tedbirler,işsizliklemücadele,
- İş yaratılması ve girişimcilik
- Çalışma piyasasında esneklik ve adaptasyon
- İnsan kaynağının geliştirilmesi ve hayat boyu eğitim
- İş arzınıartırmak ve aktif yaşlanmayı teşvik etmek
- Cinsiyet eşitliği

⁸⁷ ÇSGB (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), **Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması**, Editör: M. Cem Toker, ÇSGB Raporu, Genel Yayın No: 117, 2004, ss.38-39.

- İşgücü piyasasındaki dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonu ve ayrımcılıkla mücadele
- Ücretlerde teşvik sistemiyle iş ortamının cazibesini arttırmak
- Kayıt dışı İşgücü
- İstihdamda bölgesel farklılıklar.

Hedeflere ulaşılabilmesi için üye devletler deki firma ve işçilerin ekonomik ve sosyal yapı değişikliklerine uyum sağlamaları gerekmektedir. İşgücü arzını artırmak için atıl halde bulunan kadın çalışanlar başta olmak üzere diğer atıl haldeki gruplar işgücüne dahil edilmelidir. Tüm bu işgücünün başarılı bir denetim sistemi ile kontrolü sağlanarak kayıt dışılığa fırsat verilmemelidir.

Avrupa İstihdam Stratejisi 2020 Hedefleri

AB ülkelerinin yüksek oranda birbirlerine bağımlı oldukları dikkate alınarak, karşı karşıya olduğu sorunlara Birlik bazında bütüncül bir çözüm bulmak ve rekabet edebilirlik, üretkenliğin artırılması ve sürdürülebilir ekonomik gelişmenin sağlanması amacıyla 3 Mart 2010 tarihinde “Avrupa 2020 Stratejisi” Avrupa Komisyonu tarafından açıklanmıştır.⁸⁸ Avrupa Komisyonu, 21 Kasım 2010 tarihinde Avrupa 2020 stratejisi kapsamında üye devletlerin istihdam politika rehberleri üzerine bir tavsiye kararı kabul etmiştir.⁸⁹ İşgücü piyasasına katılımın artırılması kapsamında 20-64 yaş arası kadın ve erkek istihdam oranlarının yüzde 75’e çıkarılması hedeflenmektedir. Bunun için üye ülkeler gençleri, yaşlı işçileri, düşük nitelikli işçileri, yasal göçmenleri işgücüne katılmaya teşvik edecektir. Bunun yanında üye ülke politikaları güvenceli esneklik (flexicurity), işçi hareketliliği (workermobility), ev-iş hayatı dengesi (work-life balance) ilkelerini destekleyecektir. Ayrıca üye devletlerin kendi hesabına çalışma ve girişimciliği desteklemek zorunda oldukları da belirtilmiştir.⁹⁰

⁸⁸ **Communication From The Commission Of 3 March 2010 - Europe 2020 A Strategy For Smart, Sustainable And Inclusive Growth**, COM(2010) 2020 final – Not published in the Official Journal, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC2020> E.T: 29.06.2014

⁸⁹ EC; **Council Decision of 21 October 2010 on guidelines for the employment policies of the Member States - Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines**, E.T: 24.11.2010.

⁹⁰ Europa; **Guidelines For Employment Policies**, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/em0040_en.htm

“Sosyal refah programlarının yapılandırılmasında ise sosyal güvenlik sistemi, işsizlik sigortası ve sosyal yardımlar hemen her ülkede öncelikle akla gelen programlar olmaktadır. Bu programların yapılandırılmasında kapsam, faydalanma koşulları ve faydalanma süresi açısından reformlara yönelmekte ancak sosyal Avrupa’nın çok kapsamlı ve cömert olarak değerlendirilen sosyal refah programlarının bütünüyle liberal bir anlayış ile yapılandırılmasından da mutlak kaçınılmaya çalışılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, sosyal korumanın doğrudan zayıflatılması hedefi yerine çalışmayı teşvik edici dolayısıyla sosyal korumaya olanbağlılığı azaltıcı bir yapılanma arayışı ve tartışmaların ve reform arayışlarının zeminini oluşturmaktadır.”⁹¹

Direktifler:

Direktifler, içeriği ve sonuçları bakımından yöneldiği üye devletleri hukuken bağlayan düzenlemelerdir. AB’nin istihdama ilişkin direktiflerini beş ana başlıkta toplanabilir: Bireysel ve toplu İş Hukuku, İş sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Diyalog, Kadın Erkek Eşitliği, Ayrımcılığın Önlenmesi. Ayrıca birçok istihdam direktifi toplu sözleşmeler vasıtasıyla uygulanır.⁹² AB’de istihdam cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik direktifler şu şekilde sıralanabilir:

Kadın ve Erkek İçin Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Dair Üye Devletler Hukuklarının Uyumlaştırılması Hakkındaki, 75/117/EEC sayılı Direktif.

Kadın ve erkek eşitliği ile ilgili ilk direktif olup, 10 Şubat 1975 tarihinde yayınlanmıştır. Direktifte; “eşit ücret ilkesi” gereği ücrete ilişkin cinsiyet ayrımcılığının yapılmaması gerektiği, ücretlerin belirlenmesinde kadın ve erkek arasında ayrımcılığa neden olmayacak kriterlerin belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İste Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair, 76/207/EEC sayılı Direktif İle 2002/73/EEC sayılı direktif.

⁹¹ Selamoğlu ve Lordoğlu, **a.g.e.** s.187

⁹² Kenar, **a.g.m.**, s. 64.

76/207/EEC193 sayılı direktif 9 Şubat 1976 tarihinde yayınlanmıştır. Eşit muamele ilkesi, tüm koşullarda, sektörlerde, pozisyonlarda, çalışma koşullarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması gerektiğini belirtir.

Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair, 86/378/EEC sayılı Direktif İle 96/97/EC sayılı direktif.

24 Temmuz 1986 tarihinde yayınlanmış olup, yalnızca devlet sosyal güvenlik sistemlerin de değil diğer özel sosyal güvenlik sistemlerinde de eşit muamele prensibinin uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

Tarım Sektörü Dâhil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde Korunmalarına Dair, 86/613/EEC sayılı Direktif.

11 Aralık 1986 tarihinde yayınlanmıştır. Tarım sektöründe çalışanlara ve onlara yardımcı olan eşleri arasında eşit muamele prensibinin uygulanması öngörülmüştür.

Hamile, Lohusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Hakkındaki, 92/85/EEC sayılı Direktif.

19 Ekim 1992 tarihinde yayınlanmıştır. Kadınların hamilelik sürecinde ve doğum sonrasında iş ile ilgili riskleri en aza indirilmesinin hedeflenmesi ve kadınlara uygun koşulların sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Akdolunan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair, 96/34/EC sayılı Direktif.

14 Aralık 1995 tarihinde kabul edilerek iş ve aile hayatını bağdaştırarak kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması hedeflenmiştir.

Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair, 97/80/EC sayılı Direktif.

14 Aralık 1997 tarihinde kabul edilmiştir, cinsiyete dayalı ayrımcılık iddiasında ispat yükünün iddia eden de olmaması gerektiği belirtilmiştir.

Kasım 2000 tarihli, 2000/78/EC sayılı, İstihdamda ve İste Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Direktifi.

Kadınlara yönelik AB’de yapılan düzenlemelere yönelik 1975 tarihli 75/117 sayılı Kadın ve Erkekler için Ücret Eşitliği Direktifi ile Roma Anlaşmasının 119. maddesindeki eksikliği gidermek amaçlanmış, direktifin birinci maddesi ile “eşit işe eşit ücret” kavramına yer verilmiştir. 1976 yılında kabul edilen 76/207 sayılı direktif konuya ilişkin kabul edilmiş ikinci direktiftir. Kadın ve erkek işçilerin işe alınma, mesleki eğitim, mesleki yükselme ve çalışma şartları bakımından eşit davranılması gereği düzenlenmiştir. Direktifin 2/1 maddesinde “cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yaratılmasının eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturacağı” yer almıştır. Yine direktifin 2/3 maddesinde “hamile kadının ve ananın korunmasına ilişkin hükümlerin eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği ve hatta eşitsizlikleri önleyici hükümler olduğu” belirtilmiştir. 1978 tarihli 79/7 sayılı direktif ile sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit davranma yükümlülüğü getirilmiştir. Direktifin 4/2 maddesinde “ananın korunması hakkındaki özel düzenlemelerin eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği” düzenlenmiştir. 1986 tarih ve 86/378 sayılı direktif ile işyerlerindeki sosyal güvenlik sistemlerinde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin hükümler kabul edilmiştir. 1992 tarih ve 92/85 sayılı direktif ile “Hamile, Loğusa, Emziren Kadınların İşyerinde İş güvenliğinin ve Sağlığının Korunması” hedeflenmiştir. “Avrupa Birliği kadın-erkek eşitliği konusunda sadece çıkardığı Direktifler ve diğer mevzuat yolu ile değil Çerçeve Programlar yolu ile de düzenlemeler yapmaya çalışmaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından 2000/78/EC Sayılı İstihdam ve Meslek Hayatında Eşit Muameleye İlişkin Genel Çerçeve Direktifi ile eşit muamele ilkesinden doğrudan veya dolaylı olarak din ve inanç, yaş, sakatlık ve cinsiyet gibi nedenlerle ayrımcılık yapılmamasının anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. 2001-2005 yılları arasını kapsayan 5. Kadın Erkek Eşitliği Programı’nda kadın istihdamın arttırılması, kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin giderilmesi, doğum izni ve çalışma saatlerinin iyileştirilmesi gibi çalışan kadınlara yönelik hedefler de belirlenmiştir. Kadınların çalışma hayatında

erkek işgücüyle rekabetini olumsuz etkileyen annelik sürecinde erkeklerin de sorumluluk yüklenmesine fırsat verecek hukuki düzenlemelere yönelik gelişmeler yeni sürecin önemli adımlarını teşkil etmektedir. Bu konudaki en temel düzenleme 1996 yılında kabul edilen 96/34/EC sayılı Konsey Direktifi ile ‘babalık izni’ne ilişkin olarak yapılmış ve üzerinde durulması gereken ve gelecekteki değişiklikler hakkında bizlere ışık verecek nitelikte önemli bir düzenlemedir. Hukuki açıdan en azından önceki dönemlerle mukayese ettiğimizde daha eşitlikçi bir hukuki zeminin oluşmaya başladığı tespitinde bulunmak mümkündür. Ancak bu düzenlemelerin çalışma hayatında etkin bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının önemli olacağı gerçeğini de göz ardı etmemek gerekiyor.”⁹³

Diğer Belgeler

Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası

1 Mart 2006 tarihinde uygulamaya koyulmuştur 2006–2010 yıllarındaki öncelik ve politika hedefleri belirlenerek Avrupa Komisyonu tarafından Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı İlerleme Raporu yayınlanmıştır. Raporda Avrupa Birliği’nin eşitlik politikasının iki öncelikli alanın büyüme ile istihdam ve nüfus değişiklikleri olduğu belirtilmiştir.

Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi

23 ve 24 Mart 2006 tarihinde Avrupa Konseyi’ne üye devletler Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi’ni imzalayarak, kadın istihdamının artırılması ile is ve aile yaşamı dengesinin sağlanması için politikalar üretmeyi taahhüt etmişlerdir. Bu bağlamda, Barselona hedefleri çerçevesinde çocuk bakımı hizmetlerinin geliştirilmesi gerekli görülmüştür. Aralık 2006’da Avrupa Cinsiyet Eşitliği Kurumu Kanunu kabul edilmiştir.⁹⁴

2.4. Avrupa Birliği’nde İstihdama İlişkin Kurumlar

Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin istihdam politikalarını desteklemek amacıyla bazı fon ve kurumlar oluşturulmuştur.

⁹³Yorgun, a.g.m., s.179-180.

⁹⁴ TİSK: “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar,” http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1683&id=86.E.T: 13.11.2014.

2.4.1. Avrupa Sosyal Fonu(ASF)

Avrupa Sosyal Fonu (ASF) AB sosyal politikasının en önemli finansal aracıdır.

Yapısal fonların en eskisi olan ASF AB'nin istihdam politikasındaki amaçlarını gerçekleştirmekte kullandığı en temel araçtır. AB, ASF aracılığıyla üye ülkelerde istihdam olanaklarının artırılması ve iyileştirilmesi için destek vermektedir. ASF, yüksek ve kalıcı işsizliğin engellenmesi ve uzun dönemli işsizlikle mücadele amaçlarına odaklanılması, gençlerin işgücü piyasasına katılması ve işgücünün teknolojik değişimlere uyarlanabilirliğin artırılması için aktif istihdam politikaları uygulamalarına yönelik harcamaları karşılamaktadır.⁹⁵

ASF'nin kullanımı çalışanlara ve işsizlere yönelik iki farklı alanda gerçekleşir. Ama genel olarak nihai amaç, formasyon programlarıyla iş yaşamındaki başarıyı arttırmak, işgücüne nitelik kazandırmak ve kişisel gelişimi arttırarak işgücü piyasasının kalitesiniarttırmaktır.⁹⁶ Avrupa Sosyal Fonunu 1983 yılında işgücü hareketliliği ve oryantasyonuna yönelik eğitimlerle daha da genişletilmiş, gençlerde işsizliği azaltmaya yönelik fon kullanımını mümkün kılmıştır.

ASF, ilk dönemlerde işçilerin serbest dolaşımı üzerinde yoğunlaşmıştır. İşçilerin coğrafi ve mesleki dolaşımını arttırmayı hedeflemiştir. Bunun için işçilerin (özellikle işini kaybedenlerin) eğitilerek sektörün ihtiyaçları doğrultusunda yapılanmasını sağlamaya çalışmıştır. Ayrıca iş aramak için bölgelerini terk eden işçilerin yerleştirilmelerine imkân sağlamayı hedeflemiştir.

Avrupa Sosyal Fon'un kullanımı çalışanlara ve işsizlere yönelik iki farklı alanda gerçekleşir. Ama genel olarak nihai amaç, formasyon programlarıyla iş yaşamındaki başarıyıarttırmak, işgücüne nitelik kazandırmak ve kişisel gelişimi arttırarak işgücü piyasasının kalitesini arttırmaktır.⁹⁷

İşini kaybeden, meslek değiştiren işçilere yardım etmekte, ayrıca mesleki eğitim, yeniden istihdam gibi programlara katkı sağlamaktadır. Roma Anlaşması'nın

⁹⁵<http://www.euractiv.com/ndbtext/innovation/sapirreport.pdf>, E.T:20.04.2014.

⁹⁶ Ataman, **a.g.m.**,18.

⁹⁷ Ataman, **a.g.m.**, s.22.

125. maddesinde kimlere hangi durumlarda yardım verileceği belirtilmiştir. Bu durumlar şunlardır:⁹⁸

- Tekstil, tarım, giyim sektörlerinden ayrılıp, diğer sektörlerde çalışmak isteyenlere,
- İşsiz ya da iş arayan 25 yaşını geçmemiş gençlere,
- Göçmen işçilere,
- Kadınlara,
- Sakat ve malüllere mesleki eğitim vermek,
- Geri kalmış işçilere,
- Bazı Şirketlerin karşılaştıkları zorluklara, sanayinin gerilediği bölgelere, Fon tarafından yardım yapılmaktadır.

2007-2013 döneminde öncelik işçilerin, işletmelerin ve girişimcilerin ekonomik değişikliklere uyumlarını artırmak olarak belirlenmiştir. Bu önceliği sağlamak için ise ASF, işgücü piyasası kurumlarının geliştirilmesi ve güçlendirilmesini, aktif işgücü piyasası önlemlerinin uygulanmasını ve işletmeler içerisinde hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesini desteklemektedir. Bunun yanında engelli işçilerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırarak sosyal dışlanmayı ve ayrımcılığı önlemeye çalışmaktadır.⁹⁹

2.4.2. EURES (Avrupa İstihdam Hizmetleri)

EURES, AB vatandaşı olup kendi ülkesi dışındaki bir ülkede çalışmak isteyen vatandaşlara iş fırsatları, çalışma koşulları hakkında danışmanlık hizmetleri veren bir kuruluştur. EURES, AİS içinde emeğin hareketliliğini arttırarak, serbest dolaşımı gerçekleştirecek önemli bir mekanizmadır.¹⁰⁰

2.4.3. ERDF (Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu)

ERDF, 1975 yılında birlik içindeki dengesizlikleri gidermek amacıyla kurulmuştur. Gerileyen sanayi bölgelerinde destek fon tarafından sağlanır. ERDF,

⁹⁹European Communities; **European Social Fund, 50 Years Investing in People**, Luxembourg, Office for Official Publication of European Communities, 2007.

¹⁰⁰ Ataman, **a.g.m.**, s.18.

1985 yılından itibaren desteklediği projelerin niteliğini değiştirmiş ve sosyal açıdan geri kalmış bölgelerin kalkındırılmasını ön plana çıkarmıştır. Desteklemeye başladığı yeni projeler şunlardır: Birlik Programları, Milli Programlar, Özel Bölgesel Kalkınma Programları, Küçük Ve Orta Ölçekli Firma Projeleri¹⁰¹

2.4.4. Avrupa Yatırım Bankası

Bankanın amacı, sermaye piyasalarına ve öz kaynaklarına başvurarak, birliğin yararı için kazanç gayesi gütmeksizin borç vermek ve garanti sağlamaktır. Banka sağladığı finansman kolaylıkları ile az gelişmiş bölgelere destek verir. Ülkelerin tek başlarına gerçekleştiremeyeceği projelere yardım sağlar. Böylece bölgeler arasındaki dengesizlikleri, sosyal eşitsizliği azaltmaya çalışır.¹⁰²

2.5. Avrupa Birliği Üyesi Ülkeleri Örnekleri

AB’de istihdam her ne kadar ortak politika alanı olarak belirlenmiş olsa da, her ülkenin ekonomik yapısı, demografik yapısı ve kültürü, ortak politikaları içselleştirme başarısı birbirinden farklıdır. Bu nedenle AB’nin belirlediği istihdam politikaları her ülkede birbirinden farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Bu farklılığın nedeni ise; ülkelerin ortak politikaları kendi ülkeleri mevzuatıyla uyumlulaştırması ve bu uyumun etkin bir şekilde denetimin sağlanamamasından kaynaklanmaktadır. Tüm bu nedenlerden dolayı AB ülkelerinden istihdam ve özellikle kadın istihdamı hususunda başarılı olan Almanya ile Hollanda, diğer üye ülkelerle karşılaştırıldığında AB istihdam politikası ile tam anlamıyla eşgüdüm sağlayamayan Polonya örnek ülkeler olarak incelenmiştir.

2.5.1. Almanya

AB ülkelerinde, Birlik mevzuatıyla uyumu açısından en başarılı ülkelerden biri Almanya’dır.

1990 sonrası özellikle iki Almanya’nın birleşme sürecinin yarattığı ekonomik ve sosyal zorlukların bugün dahi yönetilmesinin kolay olmadığı açıktır ve hızla artan işsizlik günümüz Almanya’sının ekonomik, sosyal ve siyasal en önemli sorun haline

¹⁰¹ TİSK, a.g.e., s. 26.

¹⁰² İlhan Dülger, *Avrupa Topluluğu’nda Sosyal Politika, Geçiş Dönemi Özellikleri ve 21. Yüzyılda Hedef Alınan Toplum*, DPT Sosyal Planlama Başkanlığı Yayını, Ankara, 1987, s. 59.

gelmiştir. Doğu eyaletlerine kıyasla Batı eyaletlerinde işsizlik oranları düşük olsa da Almanya’da işsizlik sorunu uzun yıllar içinde varlığını hissettirmiştir.¹⁰³ İstihdam- işsizlik sorunlarının nedenleri arasında birleşme sürecinin yarattığı ekonomik ve sosyal maliyet temel gerekçe kabul edilmesine rağmen, Almanya’da diğer sanayileşmiş ülkelerde olduğu gibi işgücü piyasasının esnekleştirilmesi sorunu gündeme gelmiştir.¹⁰⁴ Almanya’da işçiliğin daha maliyetli hale gelmesi işgücü piyasasını çıkmaza sokmuş ve hatta kayıt dışılığın artmasına neden olmuştur. Bu bağlamda sorunları çözmek için harekete geçilmiş, politika olarak kamu yönetiminde reforma gidilmiş ve sosyal politika alanında yeni politika arayışlarına başlanmıştır.

Yapısal reformlar bağlamında “Gündem 2010” (Agenda 2010) olarak adlandırılan reform paketi “Hartz Komisyonu’nun işgücü piyasasına yönelik önerileri, Schröder’in koalisyon hükümeti tarafından dört aşamada yasalaştırılmıştır. Bu yasa; iş arama ve işe yerleştirmede bürokratik işlemlerin azaltılması, işsizlere yönelik danışmanlık hizmetlerini geliştirmeye yönelik düzenlemeler içermektedir. Ayrıca geçici çalışmaya yönelik düzenleme yapılarak ücret ve çalışma koşulları açısından geçici çalışanla tam zamanlı çalışan arasında eşit davranma ilkesi benimsenmiş ve bu amaçla Personel Servis Büroları (Personnel Service Agency) kurulmuştur.¹⁰⁵ Bu bürolar aktif istihdam politikalarının uygulanması görevini üstlenerek, yönetim çerçevesinde faaliyetlerini yürütmüştür. Almanya’da uygulanan işsizlik ödeneğinin neden olduğu uzun süreli işsizliğin önlenmesi için yeniden bir düzenleme yoluna gidilmiştir. Özellikle kalabalık ailelerde kişilerin aldığı işsizlik ödeneklerinin toplamdaki tutarının fazla olması kişilerin yeniden iş hayatına katılımını engelleyebilmektedir. Çözüm olarak işsizlik ödeneğinden faydalanmak için günde en az 3 saat çalışma şartı getirilmiş, 25 yaş altındaki işsizler için mali destek yerine mesleki eğitim, kamu sektöründe istihdam edilme gibi destekler sağlanması öngörülmüştür.

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi amacıyla; haksız fesih ile ilgili yeniden düzenleme yapılarak, küçük işletmelerin iş güvencesi ile ilgili düzenlemeye tabi olmadan geçici olarak en fazla beş işçi istihdam edilmesi olanağı sağlanmıştır. Bu

¹⁰³ Selamoğlu ve Lordoğlu, **a.g.e.** s.141.142.

¹⁰⁴ John Grahl ve Paul Teague, “ TheGerman Model in Danger” **IndustrialRelationsJournal**, 35(6), 2004, s.559.

¹⁰⁵ Selamoğlu ve Lordoğlu, **a.g.e.** s. 148.

düzenleme ile küçük işletmelerde esneklik sağlanmaya çalışılmıştır. İşletmede çalışılan süre, yaş, çalışanın bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri gibi kriterlerin korunmaya çalışılması eleştirilmiştir.¹⁰⁶

Almanya’da genç nüfusun işsizlik oranının düşük olmasının önemli bir nedeni olarak çıraklık sisteminin etkin çalışması gösterilmektedir.¹⁰⁷ Ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise, ekonomik büyümenin bazı ülkelerde istihdama katkısının daha yavaş olduğu ve dolayısıyla işsizlik sorununun hafifletilmesinin zorlaştığı bilinmektedir. “Tüm bu düzenlemeler değerlendirildiğinde; Avrupa İstihdam Stratejisinin etkilerini düşünmemek mümkün değildir. Özellikle genç nüfusa, uzun süreli işsizlere, yaşlılara, yalnız yaşayan çocuklu anne veya babalara ve özürllülere yönelik düzenlemeler eğitim programlarına verilen önemin artması, iş arama sürecinin desteklenmesi ve sübvans edilen istihdam imkanları, AB’nin artan rolünü göstermektedir.”¹⁰⁸ Almanya’nın istihdam konusundaki bu başarısında AB istihdam politikalarını tamamen içselleştirmesi ve düzenli şekilde uygulamasının bir sonucudur.

Almanya işsizlik probleminin büyük oranda çözülmesi, istihdamın artırılması, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi amacıyla birçok politika geliştirmiş ve bu politikaları başarıyla uygulamış ve Avrupa Birliği ülkeleri içinde 20-67 yaş arasında İsveç’ten sonra yüzde 77.1 ile istihdam oranı en yüksek 2. ülke haline gelmiştir.¹⁰⁹

Almanya’da uygulanan istihdam politikaların ortak noktası, kişilerin işgücü piyasasında atıl hale gelmemesi odaklıdır. Örneğin mesleki bilgi ve tecrübe gerektiren bir işten çalışan kişinin emeklilik sonrasında da daha kısa çalışma saatleri teklif edilerek hem emekli çalışanın bilgi ve tecrübesinden yararlanmaktadır hem de o alanda deneyimlerini daha genç olan çalışanlara aktarma fırsatı verilmektedir. Böylelikle sistem kesintiye uğramadan işlemeye devam etmektedir. Ayrıca gençlere yönelik esnek çalışma saatleriyle birlikte uygulanan çıraklık uygulaması sayesinde genç işgücünün atıl hale gelmesi önlenmiş olmaktadır. Almanya’da kadınların

¹⁰⁶ A.e. s.152-153.

¹⁰⁷ Ahmet Selamoğlu, “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri” **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl:2002 Sayı:4, s.37.

¹⁰⁸ Selamoğlu ve Lordoğlu, a.g.e. s.162.

¹⁰⁹ <http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/abde-istihdam-orani-dustu-128100.html> E.T:24.06.2014.

matematik, enformatik, fen bilimleri vb. alanlara ilgilerinin artırmak için politikalar geliştirilmekte ve bu alanlarda kadın istihdamını arttırmak hedeflenmektedir.

“Almanya'nın ekonomik bakımdan faal nüfusu, artış hızındaki düşüşe rağmen 2013 yılında da tırmanmaya devam ederek 41 milyon 780 binle yeni bir rekor kırdı”¹¹⁰ haberi şaşırtıcı değildir. Çünkü Almanya AB ülkelerinde görülen yüksek işsizliği doğru istihdam politikaları ile başarılı şekilde mücadele etmeye devam etmektedir. Fakat Almanya' da artan işgücü sayısı ile birlikte fakirlerin ve fakirliğe düşme tehlikesinde bulunanların da sayısı artmaktadır. "Almanya Sosyal Raporu"na göre istihdam rekoruna rağmen iş hacmi 1991 yılından beri geriliyor. Kişi başına çalışma süresi 20 yıldır kısalıyor. Bunun başlıca nedeni, arzuladığı için ya da mecburen kısa mesaili işlerde çalışanların artmasıdır. Aynı zamanda normal istihdam dışında çalışılan işlerde de önemli artış söz konusudur. Tipik olmayan çalışma şartlarında geçimini sağlayanların toplam çalışan nüfus içindeki payı yüzde 22'yi buluyor. Fakir düşme tehlikesi en çok, kadınlar, gençler ve meslekî eğitimi olmayanların oluşturduğu bu grupta yer alanları bekliyor.¹¹¹

2.5.2. Hollanda

Avrupa kıtasında da son yıllarda istihdam politikalarında başarılı olan ülkeler vardır. Bu ülkeler arasında Hollanda istihdam hacmini sürekli ve hızla artıran ülke olarak dikkati çekmektedir. Hollanda 1983-1993 yılları arasında AB’de en yüksek istihdam artışı sağlayan ülke olmuştur. Bu dönemde yıllık istihdam artış oranı yüzde1.8’dir.¹¹² Hollanda’da ise yaygın esnek istihdam uygulamaları genç nüfusun en önemli şansı olarak kabul edilmektedir.¹¹³ En düşük işsizlik oranına sahip ülkelerden biri olan Hollanda, esnek düzenlemeler açısından ileri ülkeler arasında başta gelmektedir. Bu bağlamda özellikle istihdam ile esneklik arasında birbirini destekler nitelikte bir yapılanmanın oluşturulmasında, “Hollanda Mucizesi” olarak

¹¹⁰ <http://www.dw.de/istihdamda-bir-rekor-daha/a-17337712>, E.T: 25.06.2014.

¹¹¹ <http://www.dw.de/%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan-art%C4%B1yor-i%C5%9F-azal%C4%B1yor/a-17254891> E.T: 25.06.2014.

¹¹² UlrichWalwei, HeinzWerner, “BacktoWork: TheRenaissance of theDutchLabour Market”, Michael DauderstadtandLotharWitte (edt.); WorkandWelfare in theEnlargingEuroland; Friedrich-Ebert-Stiftung; **International Policy Analysis Unit**, 2000,s.32.

¹¹³ Ahmet Selamoğlu, “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri” **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl:2002 Sayı:4, s.37.

adlandırılan ve Avrupa sosyal modelini temsil eden sosyal taraflar arası işbirliği yaklaşımı büyük rol oynamıştır.¹¹⁴

“Hollanda, işgücüne katılma ve istihdam oranlarının yüksekliği bakımından önde gelen OECD ve AB ülkelerinden biridir. Birçok ülkeye göre, Hollanda düşük düzeydeki işsizlik, yoksulluk ve gönülsüz kısmi süreli istihdam oranları ile öne çıkmaktadır. İşsizlik oranı yüzde 3–4, genç işsizliği oranı yüzde 6,6 ve uzun dönemli işsizlik oranı ise yüzde 0,8 düzeyindedir.”¹¹⁵

Hollanda’da kadınların kısmi süreli istihdamı; Hollanda işgücü piyasasının temel özelliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir. İş gücü piyasasının düzenlenmesi ve istihdam politikalarının başarıyla uygulanması nedeniyle, Hollanda istihdam politikalarında örnek bir ülke olarak kabul edilmektedir. Hollanda işgücü piyasasının da esnek çalışma çok çeşitli ve yaygındır. “Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma, kendi hesabına çalışma ve kısmi süreli çalışma istihdam içinde ağırlık taşımaktadır.”¹¹⁶ “İşsizlik ve istihdam oranları gibi bir dizi başarılı sonuç ele alınarak, Hollanda işgücü piyasası sorunlarını çözmüş bir tür güvenceli esneklik “cenneti” veya “ütopyası” olarak görülmemelidir. Bütün ülkelerde olduğu gibi, bu ülkede de işgücü piyasasında çözüm bekleyen farklı ve çok sayıda sorun bulunmaktadır. İşgücü piyasasında etnik azınlıklar ve niteliksiz çalışanlar gibi özel risk gruplarında yer alanların işgücü piyasasına girmeleri ve istihdam edilmeleri bir sorun olarak varlığını korumaktadır. Gerçekten, yurttaş olmayan azınlıklar arasında yüzde 9,1 olan işsizlik oranı, yurttaşların işsizlik oranının üç katıdır.”¹¹⁷

“Hollanda Avrupa ülkeleri içinde Danimarka’dan sonra ikinci en yüksek kadın istihdam oranına sahip ülkedir. Ancak tam süreli istihdama denkleştirilmiş

¹¹⁴Selamoğlu, **a.g.m.**, s.43.

¹¹⁵ Employment in Europe 2010, European Commission Directorate- General for Employment, SOcial Affairs and Equal Opportunities, Publications Office of the European Union, Brussels, Aktaran; Recep Kapar, “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2 s.130.

¹¹⁶ Ton Wilthagen, Sonja et., Decent Work Country Report- Netherlands, International Labour Office Regional Office for Europe and Central Asia, s.13 Aktaran; Recep Kapar, “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, s.131.

¹¹⁷ Lans Wilthagen Bovenberg, Sonja Ton Bekker, “Flexicurity: Lessons and Proposals from the Netherlands” Cesifo Dice Report 4/2008, p.25, aktaran; Recep Kapar, “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, s.131.

kadın istihdam oranına bakıldığında, istihdam oranı dikkat çekici bir biçimde gerilemektedir.”¹¹⁸

“İkinci Dünya Savaşı sonrasında bu yana geçen sürede kadın işgücü ve istihdamı değişen ekonomik koşullara bağlı olarak bir uyum değişkeni olarak belirmektedir. Bu bağlamda Hollanda’da kadınların kısmi süreli işlerde çalışmalarına ilişkin ilk dikkat çeken girişimi 1960’lı yılların başına uzanmaktadır. 1950’lerin ortasından sonra, ülkede yaşanan işgücü kıtlığının aşılması için iki seçenek öne çıkmıştır. Bunlardan birincisi göçmen işçilerin getirilmesi, ikincisi ise kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılmasıdır. Kısmi süreli çalışma evli ve çocuklu kadınların, bir başka deyişle, bakım hizmeti sorumluluğu bulunan kadınların, işgücü piyasasına katılmaları ve bu sorumluluklarını aksatmaksızın çalışmalarının bir yolu olarak görülmüştür. Bu nedenle işletmeler tarafından desteklenmiş, özel projeler Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri geliştirilmiştir. Ancak kadın istihdamı uzun bir dönem ciddi bir değişiklik göstermemiştir.”¹¹⁹

“1980’ler itibariyle, Günümüzde de artık çoğu Avrupa ülkesinde istihdamın önemli bir kaynağının kısmi süreli işler olduğu bilinmektedir. Uzun süredir hükümetlere yapısal işsizliğin azaltılması için işgücü piyasasında akıcılığın artırılması önerilmektedir. Bu anlamda kısmi süreli çalışma, istihdamı artırıcı ve çalışma süresi esnekliğini sağlayıcı etkisiyle işgücü piyasalarının uyumunu kolaylaştıracaktır.”¹²⁰ Hollanda’da kadınların kısmi süreli işlerde istihdam edilmesinin birçok neden bulunmaktadır. Kadınların bu yöndeki tercihi, hükümet politikaları, işveren tercihleri bu nedenlerden bazılarıdır.

“Tarihsel olarak Hollanda aile modeli erkeğin tam süreli bir işte çalıştığı, kadının ise ev ve çocuk bakım hizmetlerini görmesini ve ev dışında çalışmamasını (“tam süreli anneliği”) esas almıştır. Çok yakın bir zamana kadar, kadınların ücretli bir işte çalışması toplum tarafından kabul görmemiştir. Kısmi süreli işlerde kadın

¹¹⁸ Ae. s.135.

¹¹⁹ Van der Does d Willebois, J. L.J.M., “A Workshop for Married Women in Part-time Employment: Implications of an Experiment in the Netherlands” International Labour Review, Vol.96, No:6, aktaran; Recep Kapar, “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, s.138.

¹²⁰ Birgit PfauEffinger, “Culture or Structure as Explanations for Differences in Part- Time Work in Germany, Finland and the Netherlands?” Part-time Perspectives, Ed. By C.Fagan- J.O’Reilly, Routledge, London, p.567,568, aktaran; Recep Kapar, “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, s.138.

istihdamının ilk artışı, kadının ev dışında çalışmasına ve anneliğe ilişkin toplumsal değerlerde yaşanan değişim ve eğitim düzeyinin yükselmesine bağlı olarak gerçekleşmiştir.”¹²¹

“Kadınların kısmi süreli istihdamı tercih etmelerinin bir nedeni, çocuk bakımına ilişkin hizmetlerdeki yetersizliklerin toplumdaki cinsiyete ve aileye ilişkin değerleri pekiştirmesidir. Bu ülkede uzun yıllar çocuk bakımı hizmetlerinin kamu aracılığı yerine, aile içinde görülmesi yaygın değer olmuştur. Hollanda, son yıllardaki gelişmeler hariç tutulduğunda, tarihsel olarak Avrupa’da kamusal çocuk bakım sisteminin en zayıf olduğu ülkelerden biridir.”¹²²

Hollanda kadınların kısmi süreli veya diğer atipik çalışma biçimleri yoluyla istihdamlarının artırılması öncesinde, OECD ve AB içinde kadınların işgücü piyasasına katılımı ve istihdamı bakımından en düşük oranlı ülkeler arasındadır.”¹²³ “Günümüzde kadınların işgücü piyasasına katılım ve istihdam oranları kayda değer bir düzeyde artmıştır. Kadınların ekonominin gelir getirici ve üretken süreçlerine katılmaları, ekonomik bağımsızlıklarını sağlamaları yönünde olumlu gelişmeler olmuştur. Ancak bu gelişmeler sınırlıdır. İşgücü piyasasında ve hane yapısında cinsiyete dayalı bir yeni bir ayrım belirmektedir. Buna göre erkeğin tam süreli bir işte çalıştığı, kadının zamanının yarısını bir işte çalışmaya, diğer yarısını ise ev hizmetlerine ayırdığı “bir buçuk gelir getirici” hane modeli yaygınlaşmıştır. Çocuklu 25–49 yaş aralığındaki çiftler arasında hem kadın, hem erkeğin tam süreli bir işte çalıştığı hanelerin oranı sadece yüzde 6’dır.”¹²⁴ “Hollanda’da tam süreli erkek çalışan sayısı tüm mesleklerde kadınlardan fazladır. 3 milyona yakın kısmi süreli kadın çalışana karşılık, tam süreli çalışan kadın sayısı sadece 950 bindir. Ülkede yönetici statüsünde olan 922 bin iş belirlenmiştir. Yönetici statüsündeki işlerin 585 binden fazlası tam süreli çalışan erkekler tarafından

¹²¹ A.e. s.138.

¹²² Mara Yerkes, “Diversity in Work: The Heterogeneity of Women’s Employment Patterns” Gender, Work and Organization. Vol.17, No:6, November, 2010, s.703, aktaran; Recep Kapar, “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, s.141.

¹²³ Jelle Visser, The First Part-Time Economy in The World Does It Work? Working Paper No:WP00-01, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies University of Amsterdam, 2000, s.22-23. aktaran; Recep Kapar, “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, s.147.

¹²⁴ Susanne Burri, The Netherlands: Precarious employment in a context of flexicurity, GWD/CPD Working Paper Series, s.8, aktaran; Recep Kapar, “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, s.148.

yapılırken, bu işlerde tam süreli çalışan kadın sayısı sadece 119 bindir. Mesleklere bakıldığında tam süreli erkek çalışan oranının yüksek olduğu mesleklerde tam süreli ve kısmi süreli kadın istihdam oranı dikkat çekici bir biçimde düşüktür. Benzer biçimde kısmi süreli kadın çalışan oranının yüksek olduğu mesleklerde ise, tam süreli ve kısmi süreli erkek istihdamı belirgin olarak küçük oranlarda kalmaktadır.”¹²⁵

“Kariyer gelişiminde ilerlemiş, yönetici kadroda yer almış kadınlar çok küçük bir grubu oluşturmaktadır. Diğer Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında kadınların kariyer olanakları Hollanda’da daha yetersizdir. Bu durumun bir nedeni, işyerlerindeki ayrımcı uygulamalardır. Diğer nedenler ise kısmi süreli çalışma düzenlemelerinin kadınların işgücü piyasasından aşamalı olarak çıkmasına izin vermesi ve kariyer gelişimleri önüne büyük engeller konmasıdır.”¹²⁶

“Gönülsüz kısmi süreli istihdam oranı diğer ülkelerin aksine Hollanda’da, özellikle de kadınlar arasında düşüktür. Kısmi süreli çalışan kadınların yüzde 40’ı küçük çocukları olan kadınlardır. Diğer yarısı ise küçük çocukları olmayan 40 yaşın üzerindeki kadınlardan oluşmaktadır. Eşleri ile birlikte yaşayan kısmi süreli kadın çalışanların memnuniyeti yüksek düzeydedir.”¹²⁷ Çünkü kadınlar eşlerine ve çocuklarına zaman ayırabilmekte ve aynı zaman da para kazanabilmektedirler.

Hollanda özellikle kısmi süreli istihdamın gelişimine büyük önem vermiştir. 1990’lı yıllarda çeşitli yasal düzenlemelerle kısmi süreli çalışanların hakları korunmaya ve geliştirilmeye çalışılmıştır. Örneğin, 1993 yılında tüm kısmi süreli çalışanlar asgari ücret kapsamına alınmış, 1996 yılında iş hukukunun eşit uygulanma ilkesi benimsenmiş ve 1998 yılında da kısmi süreli çalışanların işletmelerin emeklilik programlarına katılabilmeleri için aşmaları gereken asgari çalışma saati eşiği iptal edilmiştir. 2000 yılında ise yeni bir düzenleme yapılmış ve çalışanların talebine bağlı olarak, çalışma saatleri azaltılarak çalışanların kısmi süreli istihdama kaydırılmaları veya çalışma saatleri artırılarak çalışanların tam zamanlı istihdama kaydırılmaları imkanı tanınmıştır. Bu yeni düzenlemede işletmelerin, çalışanların bu yönlü taleplerini reddetme hakkı, sadece işletmelerin çıkarları ile uyumlu olmayan belirli

¹²⁵ A.e., s.151.

¹²⁶ OECD Economic Surveys: Netherlands 2008, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, aktaran; Recep Kapar,” Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, s.131.

¹²⁷ Kapar. a.g.m., s.158.

nedenlere bağlanmıştır.¹²⁸ Hollanda’da kısmi süreli çalışanlar, tam zamanlı çalışanlarla aynı statü ve haklara sahiptirler.¹²⁹

Hollanda da tam zamanlı ve yarı zamanlı işlerde çalışanların cinsiyet oranlarına bakıldığında tam zamanlı işler daha ziyade “erkek işi” olarak kabul edilmekte kadınlar ise işgücü piyasasına yarı zamanlı işlerde çalışarak dahil olmaktadır. Hollanda da yaşayan kadınlar hallerinden memnun görünmektedir. Fakat esas sorun kadınların erkeklerden daha az saatte çalışmaları ve haliyle daha az ücret kazanmaları ile birlikte kadınların maddi açıdan erkeğe bağımlılığın sürmesidir.

Hollanda da kadın istihdamının yüksek oranda olmasını sağlayan sistem aynı zaman da kadını erkeğe maddi açıdan bağımlı hale getirmekte, kadının eve ek gelir getirici misyonu benimsenmektedir. Kadın işgücü piyasasında yer alması evdeki görevlerini aksatmayacak şekilde dizayn edilmiştir ve karar alıcı pozisyonlarda kadının istihdamı ise istenen düzeye oldukça uzak bulunmaktadır.

2.5.3. Polonya

Tam üyeliğin gerçekleşmesinden bir yıl önceye kadar diğer aday ülkelere göre çok daha fazla başlıkta sorun yaşayan Polonya’da tarım, kişilerin serbest dolaşımı, rekabet politikası ve finansal kontrolün de içinde yer aldığı dokuz alan ile birlikte sosyal politika ve istihdam politikası başlığında da tam eşgüdüm sağlanamamıştır. “Genel olarak 1990-2000 yılları arası tasarruf gücünün çok zayıf olduğu, istihdamının daraldığı, işsizliğin yükseldiği, gelir dağılımı eşitsizliğinin ve yoksulluğun arttığı, eğitim ve sağlık gibi hizmetlerin satın alma gücü ile daha fazla ilişkilendirilerek piyasalaştırıldığı, koruyucu sağlık sisteminde kamu finansmanının giderek zayıfladığı bir dönem olmuştur.”¹³⁰ Polonya ekonomik büyüme göstermesine rağmen AB ülkeleri içinde düşük istihdam ve yüksek işsizlik oranlarına sahiptir. Yüksek oranlı genç ve kadınışsizliği ile uzun süreli işsizlik, uzun ortalama iş arama süresi, artan eğitilmiş işsizlik, yüksek tarım istihdamı ve kayıt dışılık gibi birçok yapısal soruna sahiptir.¹³¹ Emek piyasasına ilişkin sorunların

¹²⁸ Fagan, C., Ward, K. (2000), “Regulatory Convergence? Nonstandard Work in the UK and The Netherlands”, **Conference on Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States**, August 25-26, Michigan, USA; s.28

¹²⁹ TİSK; **Avrupa’da Esneklik Uygulamaları-Çalışan Bir Avrupa Yaratılması**, Ankara, 2001, s.43

¹³⁰ Selamoğlu ve Lordoğlu, a.g.e., s. 186.

¹³¹ A.e. s.185.

üstesinden gelebilmek amacıyla işçilerin ve girişimcilerin adaptasyonun artırılması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede düşük nitelikli ve genç işçiler için emek maliyetlerini aşağı çekmek ve emek üzerindeki vergileri yeniden gözden geçirmek önemlidir. Bu noktada sosyal paydaşlar yalnızca ücretlerin gelişiminin istihdamı destekler nitelikte olması hususunda değil, aynı zamanda girişimcilik düzeyinin ilerletilmesi ve emek mobilitesinin artırılmasında da anahtar bir role sahiptirler. Aktif emek piyasası önlemleri uygulanarak emek piyasasındaki etkinliğin artırılması ile emek piyasasında iş bulma ve çalışmanın gerçek bir seçenek haline getirilebileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede insan kaynaklarına, eğitim, yeniden eğitim ve mesleki eğitim çalışmalarına yatırım yapılarak emek arzının piyasanın ihtiyaçlarını karşılayabilecek niteliklere sahip kılınması gerekmektedir.¹³² Yeni iş olanaklarının yaratılması ve girişimciliği teşvik eden politikaların uygulanması istihdam oranını yükseltmenin vazgeçilmez koşullarıdır. Polonya’da uygulanması öngörülen istihdam politikaları emek piyasasına sektörel değil, bölgesel temelde destek vermeye yöneliktir.¹³³ “Emek piyasasında fırsat eşitliği politikasının desteklenmesiyle, özellikle kadınlara ve etnik gruplara karşı emek piyasasında süregelen ayrımcılığın önlenmesi hedeflenmektedir. Polonya’da işsiz kadın sayısı, işsiz erkek sayısından fazla olmakla birlikte tüm vatandaşlar emek piyasasına erişimleri açısından eşit olanaklara sahiptir. Kırsal nüfus nispeten dezavantajlı bir sosyal gruptur. Bu nedenle nüfusun bu kesimine yönelik tedbirlerle entegrasyonun sağlanması amaçlanmaktadır.”¹³⁴ Polonya ve Türkiye’nin tarım sektörleri karşılaştırıldığında en önemli ortak noktalardan biri tarım sektörünün gayri safi yurtiçi hasılasındaki (GSYİH) oranı ile bu sektörde çalışanların oranı arasındaki farklılıktır. Bu oran AB üye ve aday ülkeleri arasında en fazla olanıdır. Her iki ülkenin de tarım sektörlerinin en belirgin özelliği fazla işgücüne sahip olmalarıdır ki bu da rekabet için en önemli engellerden birisidir. Halbuki fazla işgücünün azaltılması tarım sektörünün

¹³² Commission of the European Communities, **Strengthening the Implementation of the European Employment Strategy**, Presented by the Commission, Brussels, 2004, s.30.

¹³³ Carmen de la Camara, “Assessment of Employment Policies in Poland”, **Peper Presented to the VIIth EACES Conference**, Forli, Italy, June 6-8 2002, s.5.

¹³⁴ Poland Ministry of Economic Affairs & Labour, **National Strategy of Employment Growth and Human Resource Development for 2000-2006**, Accepted by the Council of Ministers on 4 January 2000, Warsaw, 2001, s.44.

modernleşmesi ve verimliliğin iyileşmesi için en büyük etkidir.¹³⁵ Polonya’da ekonomik büyümeye rağmen kadınlarda işsizlik oranı yüzde 11(erkeklerde yüzde 9) ile Avrupa’da en yüksek oranlardan bir tanesidir. AB ortalaması ise yüzde 9’dur. Buna rağmen, son yıllarda kadınlar arasında işsizlik oranında bir düşüş izlenmektedir.¹³⁶

İşgücü piyasasının esnekliği ile ilgili reform çalışmaları ve asgari ücret ile ilgili reform çalışmaları yapılmaya başlanmış fakat işçi sendikalarının itirazları ile reformlar rafa kaldırılmıştır. AB’nin genel olarak işsizliği arttırma ve istihdamı arttırma politika önerileri diğer ülkeler ile benzer nitelikte olduğu fakat uygulama da Polonya’nın diğer ülkeler gibi başarılı olamadığı, sosyal politika ve ekonomi alanında gelişmelerin önemsiz düzeyde kaldığı, yapısal işsizlik sorunun devam ettiği görülmektedir.

2.6. Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamı İle İlgili Sorunlar

İkinci bölümde belirtildiği üzere AB ülkelerinde kadın istihdam oranı üye ülkelerin bazılarında yüksek olmakla birlikte bazılarının da AB ortalamasının bile altında seyretmektedir.

AB düzeyinde kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha fazla istihdam dışı kalmaktadır. Tam zamanlı çalışma ve kendi hesabına çalışmada kadınların oranı erkeklerin oranından çok daha düşüktür. Kendi içinde değerlendirildiğinde kadın çalışanların önemli bir kısmı kısmi süreli sözleşme ile çalışmakta iken erkek çalışanlar arasında bu oran düşüktür.¹³⁷ Toplumda kadına yüklenen misyon gereği AB ülkelerinde bile hala “kadın işi” “erkek işi” ayrımı yapılmaktadır. Ayrıca kadınlar daha az değerli işlerde çalıştırılmakta ve düşük ücret ödenmektedir. AB ülkelerinde kadın istihdamını arttırmak için mevzuat açısından sürekli yeni düzenlemeler yapılarak yeni politika ve hedefler belirlenmektedir. Fakat politikalar ülkeler tarafından içselleştirilip uygulandığında başarılı sonuçlar elde edilmektedir. AB ülkelerinin bir çoğunda kadın istihdam oranları iyi durumdadır fakat bu oranlara yakından bakıldığında karar alıcı pozisyonlarda istihdam edilen kadın sayısının halen

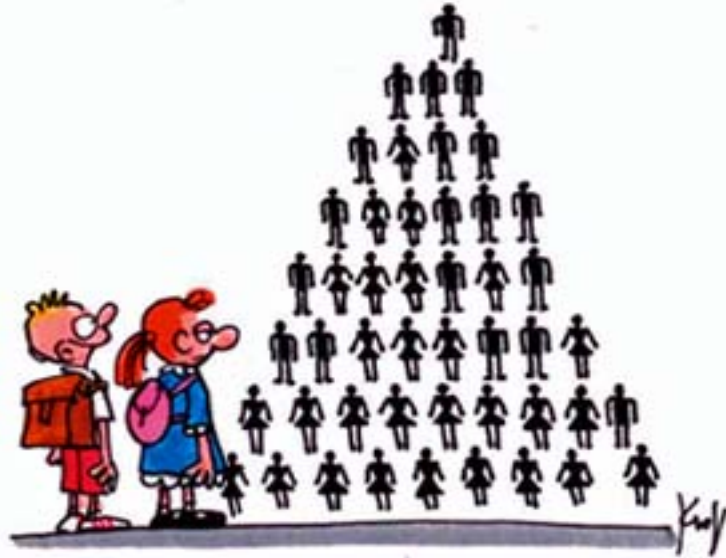
¹³⁵ Özlem Akdere, Tarımsal İstihdam: “Polonya Ve Türkiye” **İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi**No:192, 2014, s.19

¹³⁶ **A.e.**, s.21

¹³⁷ Selamoğlu ve Lordoğlu, **a.g.e.**, ss.67-69.

çok az bir oranda olduğu görülmektedir. AB ülkelerinde kadın istihdamı ile ilgili bir diğer ve en önemli sorun ise cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğidir. Aynı işi yapan kadın ve erkeğe farklı ücret politikasının uygulanması ayrımcılığın en belirgin bir örneğidir. AB ülkelerinde kadın istihdamı yüksek olan ülkelerde esnek çalışma şartları yaygındır. Yani AB ülkelerinde de kadın ailesine ayırdığı zamandan arda kalan süre de işgücü piyasasında yer alabilmektedir. Bu durum kadının erkeğe maddi açıdan bağımlı kalmasına neden olmaktadır.

Kadınlar ve erkekler hala farklı işlerde çalışmak eğilimindedir. Bir yandan, kadınlar ve erkekler genellikle farklı sektörlerde baskındır. Öte yandan kadınlar sektör ya da şirket içinde değeri daha düşük işlerde istihdam edilmekte ve düşük ücret ödenmektedir. Kadınlar yönetici ve üst düzey pozisyonlarda temsil edilememektedir. AB içindeki karar alıcı pozisyonların yalnızca yaklaşık yüzde 17'sini oluşturmaktadır. Yeni üniversite mezunlarının yaklaşık yüzde 60 kadın olsa da matematik, bilgisayar ve mühendislik gibi alanlarda bir azınlık vardır. Aile, bakım ve aile içi sorumlulukları hala eşit paylaşılmaz. Aile fertleriyle bakma görevi büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmektedir.¹³⁸



Şekil 2.1.: İşgücü Piyasasında Cinsiyet Eşitsizliği

Kaynak: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm

¹³⁸ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm E.T:24.06.2014.

Eğitim, kariyer yolları, çalışma düzenlemeleri ile ilgili, aile ve doğurganlık üzerine incelendiğinde; cinsiyet rolleri çok önemli bireysel kararlarını etkilemeye devam etmektedir. Kadınlar için erkeklerle eş değer iş yapmasına rağmen erkeklerden daha az kazanmaktadır. Benzer beceri, nitelik veya deneyim gerektiren işler de kadınların istihdam edilmesi durumundan erkeklerden daha az ücret ödenmektedir. Ayrıca dolayısıyla performansının değerlendirilmesi ve kariyer ilerlemesinde süreç erkekler lehine olabilmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkı da işgücü piyasasında ayrımcılığın bir türüdür.

Kadınlar yaşlarının artması ile birlikte, cinsiyete dayalı ücret farkına daha yoğun maruz kalmaktadırlar. Özel sektöre kıyasla kamu sektöründe bu oran daha azdır.¹³⁹

¹³⁹http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
E.T:24.06.2014.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISAL ÖZELLİKLERİ VE KADIN İSTİHDAMI

3.1. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri

Türkiye’de işgücünün dinamik yapısını verimli bir şekilde istihdama dönüştürecek işgücü piyasası bulunmamaktadır. “Türkiye’de doğum oranlarının yüksek olması, genç nüfusu ve genç nüfusun toplam içerisindeki payını artırmaktadır. Demografik fırsat penceresi olarak değerlendirilen bu durum Türkiye işgücü piyasasına yeni giriş yapanların sayısının her sene artmasına sebep olmaktadır. Türkiye’nin doğum oranları hızla düşmektedir ancak yine de Türkiye’nin nüfusu büyümeye devam etmektedir.”¹ “Türkiye’de nüfus artışı giderek yavaşlamaktadır. Son Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi ile elde edilen veriler kullanılarak hesaplanan nüfus artış hızı yıllık yüzde1.7’dir. Gelecekte Türkiye nüfusunun daha yaşlı olacağı, ‘fırsat penceresi’nin giderek kapanmaya başladığı aşikârdır. Bölgeler arası farklara baktığımızda, nüfusu en hızlı artan bölgeler İstanbul, Doğu Marmara, Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri olarak ortaya çıkmaktadır. İlk üç bölgenin bir cazibe merkezi olarak aldığı göç nedeni ile bu duruma geldiğini söyleyebiliriz. Bunun bir diğer göstergesi de doğurganlık oranlarıdır. Doğu bölgelerinde doğurabilecek yaşta kadın başına düşen çocuk sayısı diğer bölgelerden en az on puan daha yüksektir. Bu durum, yakın gelecekte, doğuda emek piyasası üzerine daha büyük bir baskı olacağı ve büyük bir olasılıkla bunun göç sorununu daha da arttıracığı anlamına gelmektedir.”²

¹ Seyfettin Gürsel, Gökçe Uysal, “Türkiye’de İşgücü Piyasası Dinamikleri ve Yapısal Sorunlar” **TİSK Akademi** 2012(2), s.17.

² Türkiye’de Bölgesel Farklar ve Politikalar, **Tüsiad**, 2008-09/471, 2008, s.66.

Tablo 3.1.: Türkiye’de Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma oranları (%)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2013	26,2	55,4	66,7	68,3	68,9	67,9	61,7	48,4	37,3	27,9	12,4
2012	25,4	52,9	65,6	67,3	67,5	67	60,3	47,8	37	28,7	12,4
2011	26,6	53,8	65,3	66,7	67,3	65,8	59,6	47,1	36,8	28	12,8
2010	26,6	52,2	65	65,9	66,5	65	57	44,8	34,8	27	12
2009	27,5	51,7	64,1	65,1	64,6	63,1	54,2	43,4	33,6	25,6	11,9
2008	27,3	50,6	62,7	63,5	63,7	61,4	52,8	42,4	32,1	24,7	11,7
2007	26,8	49,9	61,7	62,8	62,6	60,9	52	41,2	31,3	24,4	11,5
2006	26,6	49,5	61,7	62,5	62,6	60,7	52,3	42	32,5	24,2	12
2005	26,6	50,2	62,1	61,9	62,6	60,6	52,8	41,7	32,8	24,4	13,4
2004	26,2	50,5	61,5	61,8	62,7	59,7	51,6	41,1	33,9	26,4	14,3
2003	28,4	48,8	61,6	62,7	62,5	60,8	54	44,8	36,8	30,6	17,2
2002	31,7	50,4	62	63,4	62,9	61,3	55,5	45,5	39,4	33,4	18,4
2001	33,5	51,1	61	62,7	62,7	61,1	55,4	46,4	40,2	32,9	20,5
2000	35,5	49,9	61,7	62,1	62,7	61,4	54,6	47,4	41,2	32,8	20,8

Kaynak: Çevrimiçi, www.tuik.gov.tr adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

İşgücüne katılma oranının düşük olması; köyden kente göçen tarım işçilerinin kentte niteliklerine uygun iş bulamaması, yine tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadının kentlerde işgücü piyasasından çekilmesi, ortalama eğitim süresinin uzaması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır.

Türkiye’de işgücü piyasasının birinci temel sorunu çalışma çağı nüfusunun istihdamdan daha hızlı artması ve yeni istihdam imkanı yaratılamamasıdır. Diğer husus ise tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payının yüksek olmasıdır. Ayrıca kayıtdışı istihdam, genç işsizliğin yüksek olması, işgücünün vasıf seviyesinin

düşüklüğü ve işsizlikle kapsamlı politikaların oluşturulamaması diğer sorun alanlarını meydana getirecektir.³

3.1.1 Türkiye’de İstihdamın Genel Yapısı

Günümüzde işsizlik ve istihdam sorunu, Dünyada olduğu kadar Türkiye’de de en önemli sorunların başında yer almaktadır. Türkiye görülen istihdam sorunları ile Dünya’da görülen istihdam sorunları benzer niteliktedir. 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrasında uygulanmaya neoliberal politikalar uygulanmaya başlanmıştır.İthal ikameci sanayileşme stratejisinin uygulandığı dönemin başında, 1960 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) kurulmuştur. 1962 yılında bir yıl süreli bir plan hazırlanmış ve planın başarılı olması üzerine, beş yıllık kalkınma planları hazırlanmaya başlanmıştır. Bu planlar kamu yatırımları için zorunlu hedefler, özel kesim yatırımları için ise yol gösterici hedefler içeren kalkınma planlarıdır. Aslında bu dönem, tüm batılı ekonomiler için de planlı ekonomik yapının hakim olduğu, ekonomik başarının büyüme oranlarının yüksekliği, sanayileşme hızının büyüklüğü ve gelir dağılımı adaletsizliğinin düzeltilmesiyle ölçüldüğü bir dönemdir. Zira SSCB ve sosyalist bloğun varlığı kapitalizmin yaşayabilirliği açısından önemli bir tehdit olarak kabul edildiği için, sosyal devletin geliştirilmesi, gelir dağılımının daha adaletli hale getirilmesi batılı ülkelerin ve onlarla birlikte hareket eden Türkiye’nin başlıca hedefleri arasında yer almıştır. Bu dönemin diğer bir özelliği ise, Türkiye’nin AB’ye (o dönemdeki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu’na, (AET) 1959 yılındaki tam üyelik başvurusu ve akabinde 1963 yılında imzalanıp, 1 Ocak 1964 tarihinde yürürlüğe giren Ankara Anlaşması’dır.⁴

1960’lı yılların sonu ile 1970’li yılların ortalarına kadar olan dönemde işsizlik oranları yüzde5 civarında iken, enflasyon oranları istikrarlı bir seyir göstermekte ve büyüme oranları da potansiyel büyüme etrafında seyretmektedir. Dış ticaret politikası tamamen içe dönüktür ve yerli üretimin korunması ve rekabet gücünün geliştirilmesi için ithal ikameci politika seçeneği tercih edilmektedir. Bu istikrarlı sürecin sonunu getirecek olan gelişmelerin en önemlisi tüm dünya ekonomisini de etkilemiş

³ Süleyman Özdemir, Halis Yunus Ersöz ve İbrahim Sarioğlu, **İşsizlik Sorunun Çözümünde Kobilerin Desteklenmesi**, İstanbul Ticaret Odası, 2006:45, s.93.

⁴ Gülten Kazgan, **Tanzimattan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Mart 2002, ss.76, 85-100.

olan 1973 – 1974 yıllarındaki petrol şoku (petrol fiyatlarının kısa bir süre içerisinde dörtkat artması) olmuştur.⁵

1980 ve 1990’lı yıllarda sendikaların etkinliğinin azalması ve kamu kesiminin istihdamdaki payının düşmesi gibi faktörlerden dolayı ücret farklılıklarının artmış olduğu görülmektedir. Ücretleri farklılık gösteren işçi grupları şöyle sıralanabilir:⁶

- Toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçiler, diğer işçilerden daha yüksek ücret elde etmektedirler.
- On ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde çalışan işçiler, diğer işçilerden daha yüksek ücret elde etmektedirler.
- Erkek işçiler, kadın ve çocuk işçilere göre daha yüksek ücret elde etmektedirler.
- Geçici işlerde çalışan işçiler, diğer işçilere göre daha düşük ücret elde etmektedirler.
- Kırsal alanda çalışan işçiler, diğer işçilere göre daha düşük ücret elde etmektedirler.
- Sanayi kolları arasındaki ücret farklılıklarına göre madencilik, taş ocakçılığı ve hizmet sektörlerinde çalışan işçiler, ücret merdiveninin en alt basamağında yer almaktadırlar. Bu gruplara göre ortalama yüzde 3- 6 arası daha fazla ücret elde eden ticaret ve imalat sanayi işçileri ikinci grubu oluşturmaktadırlar. Düşük ücretli bu iki sektöre göre, finans sektöründeki ücretler yüzde 13, inşaat sektöründekiler ise yüzde 27 daha yüksektir.
- Eğitim düzeyi yüksek işçiler ile eğitim düzeyi düşük işçiler arasında önemli düzeyde ücret farklılığının bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla eğitim düzeyindeki farklılıkların da özellikle özel sektörde önemli ücret farklılaşmalarına yol açabildiği görülmektedir.

“Küreselleşme süreci, Türk çalışma hayatında 1990’lı yıllardan itibaren toplu pazarlık, sendikalar, toplu iş mücadeleleri ve istihdam türlerini etkilemeye

⁵ Zafer Ali Yavan, **Türkiye’de İşsizlik: Yapısal ve Yapısal Olmayan Özellikleri (Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı (NAIRU) Tahmini)**, TÜSİAD Tartışma Tebliği Dizisi-1 (Yayın No. TÜSİAD-T/97, 10-218), Ekim 1997, s.23.

⁶ İnsan Tunalı, **Background Study on Labour Market and Employment in Turkey**, Turkey Employment Background Study – Final Report, Turkish Employment Agency (Türkiye İş Kurumu, İŞKUR), June 27, 2003, ss.7-9.

başlamıştır.”⁷ Türkiye sanayileşme yolunda ilerledikçe, aktif nüfus önce tarım sektöründen sanayi sektörüne, daha sonra da hizmet sektörüne kayacaktır.⁸

Özellikle genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye’de işsizliğin en önemli özelliği yapısal bir nitelik taşımasıdır. Ekonomide aktif olmayan nüfusun toplam nüfus içindeki payı yüzde 32 civarındadır. Bu oran AB üyesi ülkelerde yüzde 14’tür. Türkiye’deki işsizlik bir yönü ile bundan sürekli etkilenmektedir. İş arzından daha çok iş talebi ortaya çıkmaktadır. Planlı dönemde doğurganlık oranı düşürülmüşse bile hala özellikle kırsal kesimde nüfus artış hızı yüksektir.⁹

İşgücünün hızlı artışı, buna karşılık sanayi ve hizmet sektörlerinde sınırlı istihdam olanağına sahip olma, işgücüne katılım oranını düşürdüğü gibi, farklı işgücü piyasalarının da ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Ülkemizde birincil, ikincil ve üçüncül işgücü piyasaları bulunmaktadır. Örgütlenmiş ve oldukça koruyucu yasal düzenlemelere sahip çalışanların yanı sıra, asgari ücretle ve güvencesiz koşullarda çalışan çok sayıda ücretli bulunmaktadır. Yani ülkede kayıt dışı ekonominin teşkil ettiği boyut bu gün ne kadar önemli ise, ülkede örgütsüz ve ücretsiz istihdam da halen ağırlığını korumaktadır.¹⁰

Ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma mevzuatı ve istihdam politikası ile ilgili tasarıları ve kalkınma planları ve yıllık programlarda yer alan genel politika içinde mahalli istihdam programlarını hazırlamak, istihdamdaki gelişmeleri izlemek ve istihdamı sağlayıcı tedbirleri almak, üretimde emek verimliliğini yükselten politikalar geliştirmek görevlerini yerine getirmektedir.¹¹ 2013-2014 eylem planı, işgücü piyasası düzenlemelerinin güvenceli esneklik yaklaşımıyla yeniden değerlendirilerek, esneklik-güvence dengesi temelinde iyileştirilmesi ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almayan esnek çalışma modellerinin hayata geçirilmesi temelinde biçimlenmiştir. Eylem planının diğer hedefleri; istihdam teşviklerinden yararlanma şartlarının iyileştirilmesi, yabancılara çalışma

⁷ Adnan Mahiroğulları, “Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:1, 2004, s.380.

⁸ Dura ve Artık, **a.g.e.** s.81.

⁹ Ercan Tatlıdil, Yota Xanthacou, “Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Temmuz 2005, s. 14-22.

¹⁰ Burcu Gediz ve Harun Yalçınkaya, “Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı”, **Celal Bayar Üniv., İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, S. 6, 2000, s.174.

¹¹ **3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun**, T.C. Resmi Gazete, 18639, 9 Ocak 1985.

izni verilmesi sürecinin ve ölçütlerinin gözden geçirilerek iyileştirilmesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulama ihtiyaçları doğrultusunda incelenmesi olarak belirlenmiştir¹²

Türkiye'nin halen karşı karşıya olduğu en önemli iktisadi ve toplumsal sorun işsizliktir. İşsizlik, siyasetçiler açısından da bir numaralı sorundur. Kalıcı ve yüksek işsizliğin demokratik rejimde yavaş yavaş yapacağı tahribat uzun dönemde demokrasiye olan inancı da zayıflatabilir. Demografik geçiş dönemini yaşayan, aynı zamanda kalkınma sürecini tamamlamamış Türkiye gibi ülkelerde büyük miktarlarda iş yaratmanın tek yolu, yeni üretim kapasiteleri geliştirmekten yani hızlı büyümeden geçer.¹³

Türkiye, işgücü piyasasındaki, yapısal sorunlar ile mücadele ederken, küresel ekonomide II. Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan en büyük daralma 2009 yılında gerçekleşmiştir. Küresel krizin en belirgin etkisi işgücü; piyasasında gözlenmiştir. Hızla daralan küresel talep, istihdamında hızla erimesine neden olmuştur. Yaşanan istihdam kayıpların yanı sıra işgücüne katılımdaki artış da işsizlik oranlarının hızla yükselmesine yol açmıştır. Gelişmiş batı ülkelerinin çoğunda ciddi sarsıntılara neden olan bu gelişmeler ülkemize, yüzde 10 civarındaki işsizlik düzeyine yaklaşık 4 puanlık bir konjonktürel işsizliğin eklenmesi şeklinde yansımıştır. Ekonomik ve sosyal açıdan sürdürülebilir olmayan bu durum 2010'a gelindiğinde düzelmeye başlamıştır. Ekonomide kaydedilen toparlanma gelişmiş ülkelerden farklı olarak işsizlik rakamlarında gerilemeyi de beraberinde getirmiştir. Ülkemizde kitlesel krizin istihdam üzerindeki etkisinin görece olarak sınırlı kalmasında ve yaşanan hızlı toparlanmada alınan ekonomik tedbirlerin yanı sıra kısa çalışma uygulaması ve istihdam teşvikleri gibi istihdamı korumaya yönelik tedbirlerinde önemi katkısı olmuştur.¹⁴ TÜİK verilerine göre; 31 Aralık 2013 tarihi itibarıyla Türkiye nüfusu 76.667.864 kişiye ulaşmıştır ve Avrupa'da genç nüfusun toplam nüfusa oranının en yüksek olduğu ülke konumundadır. Çalışma çağı olarak kabul edilen 15-64 yaş grubunda bulunan nüfusun oranı yüzde 67,7, 0-14 yaş aralığındaki çocuk nüfus oranı

¹² <http://www.yoikk.gov.tr/detay.cfm?MID=78> E.T:15.03.2014.

¹³ Tüsiad, **Türkiye' de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, İstanbul, Yayın No:TÜSİAD-T/2004-11/381, 2004, s.195.

¹⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi," Ekim 2013.

ise yüzde 24,6'dır. Türkiye genelinde işsiz sayısı 2014 yılı Ocak döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 49 bin kişi azalarak 2 milyon 841 bin kişi olarak gerçekleşti. İşsizlik oranı ise 0,5 puanlık azalış ile yüzde 10,1 seviyesinde gerçekleşti. Tarım dışı işsizlik oranı 0,6 puanlık azalış ile yüzde 12,3, 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı ise 1,7 puanlık azalış ile yüzde 19 oldu. Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, 2014 yılı Ocak döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,5 puan artarak yüzde 50 oldu. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,5 puan artarak yüzde 70,9, kadınlarda ise 0,4 puanlık artışla yüzde 29,7 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam edilenlerin oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,6 puanlık artış göstererek yüzde 44,3'den yüzde 44,9'a yükseldi.¹⁵ Türkiye'de hızlı nüfus artışı ve kırdan kente göç ile birlikte işgücü potansiyeli sürekli büyümekte olmasına karşın bunu karşılayacak istihdam artışı yaratılamamıştır.¹⁶

Türkiye de işgücü piyasasının özellikleri nedeni ile de istihdam düzeyinde istenilen düzeye ulaşamamaktadır. İşgücü piyasasının çok yapıli olması, tarımsal istihdam kayıt dışılığın çok fazla olması, niteliksiz işgücünün fazla olması, işgücü arzının fazlalığı, işgücü piyasasının esnek olmaması, gibi nedenlerden dolayı istihdam düzeyinde istenen artış sağlanamamaktadır. Bu sorunlar istihdam düzeyinin artma hızını yavaşlatırken bir yandan da işgücü piyasası şartlarının iyileştirilmesine engel olmaktadır.

3.1.2 Türkiye'de İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

2013 yılı istatistiki göstergeler incelendiğinde; yaş grubuna göre istihdam oranı incelendiğinde en yüksek istihdam oranının 35-39 yaş aralığında olduğu, 40 yaşından itibaren istihdam oranının sürekli azaldığı, istidam oranının en düşük olduğu yaş grubunun 65 yaş üzeri olduğu Tablo 3.2'de görölmektedir. Türkiye'de yanlış sosyal güvenlik politikaları neticesinde işçiler genç yaşta emekli olmuş ve işgücü piyasasından çekilmişlerdir.

¹⁵ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16006> E.T:24.06.2014.

¹⁶ Faik Aktürk, "Türkiye'de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik", **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dergisi**, Yıl:2, Ankara Nisan-Haziran 1999, s.186.

Tablo 3.2.: Türkiye’de Yaş Grubuna ve Yıllara Göre İstihdam Oranları (%)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2013	21,9	44,3	58,3	62,3	63,5	63,4	57,8	45,2	35,1	26,8	12,3
2012	21,6	42,9	57,6	61,7	62,8	62,6	56,3	44,7	35,1	27,7	12,3
2011	22,4	43,2	57,1	60,9	62,2	61,2	55,5	43,9	34,6	27,1	12,6
2010	21,6	39,9	55,4	59,1	60,1	59,5	52,1	41,1	32,4	25,8	11,8
2009	21	38,1	52,9	56,9	57,4	56,7	49,1	39,4	31	24,5	11,7
2008	22	39,9	54,4	57,4	58,4	56,7	48,8	39,5	30,2	23,7	11,6
2007	21,6	39,9	54,1	57,4	58	56,8	48,3	38,7	29,7	23,6	11,4
2006	22	39,5	53,7	57,1	58	56,5	48,8	39,1	30,8	23,6	11,9
2005	21,7	39,7	53,9	56,1	57,8	56,4	49,2	38,8	31,3	23,7	13,2
2004	21,6	39,3	52,9	56	57,9	55,7	48,4	38,4	32,6	25,6	14,1
2003	23,3	38	53,8	57,1	57,9	56,8	50,5	42,1	35,2	29,8	17,1
2002	26,4	39,9	54,6	57,9	57,9	56,8	51,8	42,9	37,5	32,9	18,2
2001	28,6	42,3	55,2	58,5	58,6	58,1	52,6	44,5	39	32,4	20,4
2000	31,7	42,6	57,2	59	59,9	59,2	52,9	45,6	40,2	32,1	20,7

Kaynak: Çevrimiçi, www.tuik.gov.tr adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

3.1.3. Türkiye’de İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

“Bir ülkede sağlıklı bir ekonomik yapının varlığının ve ülkenin ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergelerinden bir istihdamın sektörlere göre dağılımıdır. Sanayileşmiş ülkelerde istihdam sektörleri arasında üç sektör kanununa uygun bir dağılım içinde bulunurken, sanayileşmesini tamamlamamış ülkelerde tarım sektörü önemini korumakta ve doğrudan hizmetler sektörüne geçiş yaşanmaktadır.”¹⁷

Ülkelerin gelişmiş düzeyiyle tarım nüfusunun toplam nüfus içindeki payının ters yönlü olması ve gelişmiş ülkelerdeki istihdam oranı hizmet sektöründe yüksek olması beklenir. Türkiye’ de ise 2014 yılının ilk döneminde yüzde 52,1 ile en yüksek istihdam oranı hizmet sektöründe, en düşük istihdam oranı ise inşaat sektöründe

¹⁷A.e.,s.98.

görülmektedir. 2013 yılı verilerine bakıldığında 2014 yılında hizmet sektöründeki istihdam oranının yüzde 1,2 oranında arttığı görülmektedir. Yıllara göre istihdamın sektörlere göre dağılımı aşağıda Tablo 3.4.'de görülmektedir.

Tablo 3.4.:Türkiye’de İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%)

Yıllar	İstihdam Oranı (%)	Tarım (%)	Sanayi (%)	İnşaat (%)	Hizmet (%)
2014	43,2	19,6	21,4	6,9	52,1
2013	43,9	21,2	20,7	7,2	50,9
2012	43,6	22,1	20,5	7,2	50,2
2011	43,1	23,3	20,8	7,2	48,7
2010	41,3	23,3	21,1	6,6	49,1

Kaynak: Çevrimiçi, www.tuik.gov.tr adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

3.1.4. Türkiye’de İstihdamın Eğitim Yapısı

Türkiye’de Cumhuriyetin ilk yıllarına oranla eğitim seviyesi oldukça yükselmiş fakat halen arzulanan seviyeye ulaşamamıştır. 2013 yılında istihdam edilenlerden yüksekokul veya fakülte mezunları yüzde 71,9 oranıyla en yüksek orana sahiptir. İkinci sırada ilkokul yüzde 47,6 oranıyla ilkokul mezunları gelmektedir. En düşük oran ise yüzde 19,2 ile okuma yazma bilmeyen kesimdir. Tablo 3.5’de yıllara göre değişen eğitim yapısı görülmektedir.

Tablo 3.5.: Türkiye’de Eğitim Durumuna Ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%)

	Okuma- yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
2013	19,2	30,2	47,6	56,4	46,7	58,3	71,9	33,8
2012	18,9	30,1	47,8	58,4	45,8	58,1	71,1	32,2
2011	19,6	30,4	47,5	57,8	45,5	58,3	71	31,8
2010	18,6	28,7	45,3	56	43,3	57,1	70,1	28,8
2009	17,3	26,8	43,2	53,9	42,6	55,2	68,5	25,1
2008	16,9	26,6	43,3	55,9	42,9	57,4	69,5	25,3
2007	17,1	26,3	43,2	56,1	42,1	56,8	69,8	22,8
2006	17,8	27,4	43,6	54,3	42,7	56,3	69,8	19,4
2005	18,9	28	43,5	53,5	42,8	56,1	70,1	17,4
2004	20,6	29,3	43,9	49,6	42,4	54,8	69,2	12,7
2003	26,2	28,1	45,3	46,1	41,2	55,8	69,1	12,1
2002	27,5	32	47,3	44,3	42,5	54,9	70,7	11,1
2001	29,4	35,9	48,9	43,1	44,2	57,2	73	9,8
2000	30,4	35,4	50	42,1	45,6	58,9	72,7	10,5

Kaynak: Çevrimiçi, www.tuik.gov.tr adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

3.1.5. Türkiye’de İşsizlik

TÜİK verileri incelendiğinde; 2014 yılının ilk 3 ayında Türkiye’ de toplam işsizlik oranının yüzde 9,7 olduğu, 2013 yılına göre işsizlik oranının değişmediği görülmektedir. Tablo 3.3. incelendiğinden 2013 yılında en yüksek işsizlik oranının 20-24, en düşük işsizlik oranının da 65 yaş üzeri yaş grubunda gerçekleştiği görülmektedir. Türkiye’de esnek çalışma saatlerinin sağlıklı bir şekilde uygulanamaması nedeniyle işçiler emekli olduktan sonra işgücü piyasasında yer

almayı tercih etmemektedirler.

Tablo 3.3.: Türkiye’de Yaş Grubuna Ve Dönemlere Göre İşsizlik Oranları (%)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2013	16,4	20	12,6	8,8	7,8	6,7	6,4	6,7	5,8	4,2	1,1
2012	14,9	19	12,2	8,3	6,9	6,5	6,7	6,4	5,3	3,3	0,9
2011	15,8	19,8	12,5	8,6	7,5	7	7	6,8	5,9	3,1	1,2
2010	18,8	23,5	14,9	10,3	9,6	8,5	8,6	8,3	6,7	4,4	1,5
2009	23,6	26,3	17,5	12,6	11,2	10,2	9,5	9,2	7,7	4,1	1,4
2008	19,6	21	13,2	9,7	8,2	7,7	7,6	6,8	6	3,7	1
2007	19,7	20,1	12,4	8,7	7,4	6,8	7	6,2	5	3,2	0,8
2006	17,4	20,1	12,9	8,6	7,4	6,9	6,6	6,8	5,3	2,8	0,8
2005	18,2	20,9	13,2	9,3	7,7	6,9	6,9	6,9	4,6	2,9	0,8
2004	17,7	22,2	13,9	9,3	7,8	6,8	6,3	6,5	4	2,9	1,1

Kaynak: Çevrimiçi, www.tuik.gov.tr adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

3.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadın istihdamının yapısı; kadın istihdamının temel özellikleri ve istihdam oranları üzerinden açıklanarak incelenecektir.

3.2.1.Tarihsel Süreç

Kadınların ekonomik hayat içerisinde olmaları Türk toplumunun yapısı içerisinde uzun bir geleneğe sahiptir. 8. yüzyılda kurulan Bacıyan-ı Rum Teşkilatı, Ahi Teşkilatının kadınlar ve genç kızlar kolu olarak, kadınların üretimde ve sosyal hayatta organize olmasını sağlamak amacıyla Ahi Evren’in eşi Fatma Bacı tarafından kurulmuştur.¹⁸“Osmanlı’da kadınların kırsal alanda ücretsiz olarak üretime katılması haricinde çalışma yaşamına girmesi, kapitalizmin yerleşmesi ile eşzamanlı olarak ilerlemiştir. Tanzimat ile başlayan süreçte kadınlar, toplumsal hayata bir özne olarak katılmaya başlamışlardır. Ancak kadınların bu katılımı, kendi toplumsal-sınıfsal konumu ile doğrudan ilintili olmuştur. Osmanlı kentli ve ekonomik düzeyi iyi olan

¹⁸Mikail Bayram, **Bacıyan-ı Rum**, Gümüş Matbası, Konya,1987. s.37.

kadın gayrimüslim okullarda veya evde aldıkları eğitimle çalışma yaşamına katılırken, kentteki düşük gelirli kadınlar kentlerde kurulan atölye tipi sanayide günde 14–15 saat geçimlik ücretle çalışmak zorunda kalmıştır. Kırsal yörelerdeki kadınlar ya batılı şirketlere halı dokuyarak ilmek başına para almakta, ya da en yoğun olarak aile içi ücretsiz tarım işçiliği yapmaktaydılar. Osmanlı’da kadınlar batıda olduğu gibi ilk olarak özel kesimde çalışma yaşamına girmişlerdir. Farklı tahminler olmakla beraber Osmanlı’daki 1908 yılı itibarıyla 250 bin sanayi işçisi bulunmakta, bunların 75 binin kadın olduğu ifade edilmektedir Kadınların kamu kesiminde yer almaları daha geçtir.”¹⁹ 1880’lerde ise, Uşak’ta 600 halı tezgahında toplam 3.000 ve 5.000 genç kız istihdam edilmekteydi. 1900’lü yıllara gelindiğinde ise tezgah sayısı artarak 1200’e, tam zamanlı çalışan kadın sayısı da 6.000’e ulaşmıştır. 1913’te Orta ve Batı Anadolu’da halı imalatında toplam 60.000 kadın çalışmaktaydı.²⁰ Birinci Dünya Savaşı toplumsal yapıda zorunlu değişikliklere de yol açmıştır. Osmanlı Devletindeki müslüman kadınlar da farklı alanlarda çalışmaya başladılar. 1916 yılında Harbiye Nazın Enver Paşa ve eşinin uğraşıyla “Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi” adıyla bir örgüt kuruldu, Müslüman kadınları değişik alanlarda daha fazla istihdam sokmak amacıyla kurulan kuruluş, yoğun ilgiyle karşılaştı ve iki buçuk ayda on dört bin kadın iş için başvurdu. Bir yıl içinde işe yerleştirilen kadın sayısı 8.860 kişiye ulaştı.²¹ Ekonomik büyüme dönemlerinde kadın emeğine duyulan ihtiyaç, Cumhuriyet’in ilk yıllarında kadınları üretime çekmeye yönelik teşvik ve düzenlemeleri gerekli kılmıştır. Savaşın yıkıntıları, erkeğin önemli bir genç nüfusunun savaşta yaşamını yitirmesi, kadının savaşta aktif ama kadınsı görevlerle de yönlendirici olmadan aldığı tutum kadının emeğinin evin dışına çıkarılmasının önemini göstermiştir.²² Bu dönemde yaşanan savaşların kadının emeğine duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Erkek işgücünün I. ve II. Dünya Savaşları sırasında silâh altına alınmasının ardından çalışma alanında kadınlar baş göstermeye başlamıştır. Savaş sonrasında, ülkelerin ekonomik ve sosyal açıdan yeniden

¹⁹ Nurcan Önder, Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(1), 2013, s.38.

²⁰ Yavuz Selim Karakışla, “Uşak’ta Kadın Halı İşçilerinin İsyanı (1908)”, **Toplumsal Tarih Dergisi**, Sayı: 99, s. 54-56.

²¹ Ayşe Sevim, ‘Medeni Kanun Kabulüne Dek Türkiye’de Feminizmin Nabızı Atıyor’ **Türk-işKadın İşçiler Kurultayı**, Petrol-iş, Sayı 96, Kasım 1995, s.3.

²² http://www.devrimci.org/Devrimci%20Yol/kitaplar/kitap13_a7.htm E.T:24.06.2014.

yükselmeye geçebilmeleri için kadın- erkek ayrımı yapmadan vatandaşlar işgücü piyasasına dahil edilmeye çalışılmıştır. Böylece kadın, aile, toplum ve ekonomi içerisinde yeni roller yüklenmeye başlanmıştır. Türkiye’de Cumhuriyet’in kurulmasıyla birlikte yapılan devrimler, kadınlara toplumda ve çalışma hayatında yeni haklar verilmiştir. Fakat bu haklar yalnızca yasal metinlerden ibaret kalmış, uygulamaya geçirilememiştir. 1950’lerden sonra ise hizmet sektörünün de yükselişi ile birlikte kadınların da çalışma yaşamına daha fazla katıldığı görülmektedir.

Türkiye’de ücretli kadın emeğinin varlık kazanması, 19. yüzyıla kadar uzanmaktadır. Buna karşılık Türkiye’de kadın emeğinin tarihine ilişkin çalışmalar son derecede sınırlıdır. Cumhuriyet döneminde de kadınların tarım dışı kesimlerde ve ücretli olarak çalışmaları süreci hızlanarak devam etmiştir. Bu oluşum üzerinde, tarım dışı faaliyet alanlarında sağlanan gelişmeler yanında, kadının toplumsal konumuna ilişkin değişimler ve 1930 sonrası dönemde izlenen devletçi iktisat politikaları da etkili olmuştur. Türkiye’nin ilk iş istatistiklerine göre 1937 yılında İş Kanunu’na tabi işyerlerinde çalışan kadın işçilerin sayısı 50.131, oranı ise yüzde 18,89 iken; 1943 yılında sayı 56.937’e, oran ise yüzde 20,70’e yükselmişti.²³ 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu; kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşı, süreleri, işin özelliği, kadın ve çocuk işçilerin bedensel nitelikleri yönünden çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler içermektedir. Devletin çalışma yaşamına kapsamlı olarak ilk müdahalesi ise 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı ilk iş Kanunu ile başlar.²⁴ “Erkek işçilerin askere alınmasıyla doğan işgücü boşluğunu doldurmada en büyük iş kadınlar ile çocuklara düşmüştü. 1939’da 17 milyonluk Türkiye’de toplam nüfusun yüzde 5.9’u olan bir milyon erkek silah altına alınmıştı. Kadın ve çocukların İş Kanunu’nun koruyucu hükümleri olmaksızın oluşturdukları işgücü daha ucuz ve itaatkardı. Dozajı gittikçe artan bu sömürü, bu işgücüne kök söktürüyordu.”²⁵

²³ Ahmet Makal, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniv., Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 56(2), 2001, s.121.

²⁴ Ömer Zühtü Altan, **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, 1980, s.69.

²⁵ Mehmet Şehmus Güzel “İkinci Dünya Savaşı Boyunca Sermaye ve Emek”, **Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler**, Der. D. Quataert ve E.J. Zürcher, Çev. Cahide Ekiz, İletişim Yayınları, İstanbul:1998, s.210

1950’li yıllar Türk ekonomisinde sanayileşmenin ve köyden kente göçün hız kazandığı dönemler olmuştur. Ekonominin dönüşüm sürecine girdiği bu dönemde GSYİH içinde tarımın payı azalırken, sanayi ve hizmetler sektörlerinin payları artmıştır. Bu süreçte tarım kesiminde istihdam çözülürken, kadın işgücü sanayi sektöründe kendisine yer bulamamıştır. Sanayide istihdam edilenlerin içinde kadınların payının 1955-1980 döneminde yüzde 12.3’den yüzde 10.7’ye düşmesi sanayinin kadın işgücüne istihdam yaratmadığının bir göstergesidir. 1960’lı yıllarda planlı döneme geçilmesi ile istihdam konusunda planlama çalışması yapılmış, fakat kadın istihdamına değinilmemiştir. Kadın istihdamına ilişkin ilk ifadelerin kullanılması 1990-1994 dönemi için hazırlanan VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile gerçekleştirilmiştir.²⁶ Dünya Bankasının raporuna göre, kadının Türkiye’de işgücüne katılma oranı sürekli gerilemektedir. 1955 yılında yüzde 70 olan bu oran, 1990’da yüzde 32’lere gerilemiştir. (Ancak 1950’lerde tarımda da işgücü olarak görülen kadının durumunun 1990’larda tarım istihdamının toplam istihdama göre gerilemesiyle ilintili yanını da görmek gerekir) tarımın istihdamda daha ağırlıklı bir yer aldığı dönemde kadının istihdama katılım oranı daha yüksektir. Çalışabilir 20 milyon kadının 1.5 milyonu gelir getirebilme durumundadır. 1 milyon ücretli kadının 300 bini sendikalıdır. Sosyal Sigortalar Kurumu’nun 1988 verilerine göre de 303.919 kadın 2.836.152 erkek, toplam 3.140.071 kişi sigortalıdır. Ve 1965’de SSK’lı erkeğe oranı yüzde 11.6 iken bu oran 1988’de yüzde 9.7 olmuştur.²⁷ Türkiye’de gelir ve yoksulluk konusunda yoksulluk oranının kadınlar daha yüksek olduğu bilinmektedir.²⁸ Cinsiyet ayırımında incelendiğinde, düşük katılım oranlarının altında yatan ana sebebin, olağanüstü düşüklükteki kadın katılım oranını olduğu anlaşılmaktadır. Kentlerde her on kadından sadece ikisinin işgücü piyasasında bulunduğu, oysa bu oranın Güney Avrupa ülkelerinde ikiye bir olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımı açısından Türkiye sadece gelişmiş Batı ülkelerinin gerisinde değil, aynı zamanda hızla sanayileşen Asya Kaplanları ile Latin Amerika ülkelerinin de gerisinde bulunmakta, daha çok Kuzey Afrika ve Ortadoğu

²⁶ Abdullah Mesud Küçükcalay, “Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler”, **Süleyman Demirel Üniv. İİBF Dergisi**, S. 3, 1998, s.40.

²⁷ http://www.devrimcivol.org/Devrimci%20Yol/kitaplar/kitap13_a7.htm E.T:21.06.2014.

²⁸ Gökhan Sait Gündüz, “İstidam Kurumlarının Rolü”, ÇSGB, Ankara, s.23 [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/G%C3%96KHAN%20SA%C4%B0T%20G%C3%9CND%C3%9CZ%20\(SOSYAL%20%C4](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/G%C3%96KHAN%20SA%C4%B0T%20G%C3%9CND%C3%9CZ%20(SOSYAL%20%C4) E.T:24.06.2014.

ülkelerine yakın durmaktadır.²⁹ Türkiye'nin diğer ülkelere göre kadının istihdamdaki yeri işgücüne katılım oranlarıyla paraleldir. Türkiye'de kadınların en yoğun istihdam edildiği sektör tarımdır. Köyden kente göç ile birlikte kadın istihdamı tarım sektöründen hizmet sektörüne kaymaktadır. Kadın istihdamının düşük olmasının en önemli nedeni kültürel ve geleneksel bakış açısıdır.

1980'li yıllardan itibaren Türkiye'de kadın hareketi yükselmeye başlamasıyla ve yürüttüğü kadın hakları mücadelesinde kadınlara yönelik ayrımcılık ve eşitsizliklere dikkat çekmiştir. Hükümetler, bağlı kamu kurum ve kuruluşları özellikle AB ile üyelik görüşmelerinin başladığı süreçte kadınların dezavantajlı ve eşitsiz konumlarını gidermeye yönelik yasal düzenlemeler ve uygulamalar başlatmıştır. Sosyal tarafın kadın istihdamı konularıyla ilgilenmesi bu sürecin bir ürünüdür. Bugün Türkiye'de kadın istihdamının düşük düzeyi ve bunun üstesinden gelinmesi gereği her çevrede kabul görmektedir. Ancak bunun nasıl ve ne şekilde olacağı açık değildir, üzerinde tartışılması ve atılacak adımların bir an önce açığa kavuşturulması gerekmektedir.³⁰ Kentlerde ise kadınların işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde eğitim sahibi olması onların işgücüne katılımını kolaylaştırmakta, böylece lise ve üstü eğitim alan kadınların sayısı ve toplam içindeki payı sürekli artmaktadır. Eğitim durumu itibarıyla işgücüne katılma oranlarına bakıldığında bilinen ve sık tekrarlanan bir gerçek bir kez daha açıkça çıkmaktadır: kadınların eğitim durumu ile işgücüne katılım oranları arasında paralel bir ilişki vardır. Bu durum kırdan daha az belirgin olsa da, kentte eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranlarının artışı çok belirgin görünmektedir. Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini artırarak ücret düzeylerinin yükselmesine imkan tanımamakta, ataerkil zihniyet yapılarını zayıflatarak kadınların işgücüne katılmasına toplum nezdinde meşruiyet sağlamaktadır. Yine de lise ve dengi okul mezunu kadınların işgücüne katılma oranlarının sadece yüzde30'lar civarında olması gerek genel gerekse mesleki liselerde verilen eğitimin istihdama hazırlama potansiyelinin yetersizliğini ifade etmektedir.³¹

²⁹Lütfi İnciroğlu, "Kadınların İstihdama Katılımı ve Yaşanan Sorunlar", **ÇSGB**, Ankara, 2010.

³⁰ Toksöz, **a.g.e.**,s.4.

³¹ Toksöz, **a.g.e.**,s.6.

3.2.2. Kadın İstihdamının Genel Yapısı

Türkiye çok yönlü bir toplum olduğu gibi, Türkiye’de kadın gerçeğinin birden çok yönü vardır. Değişen aile, eğitim, iş ve çalışma koşulları çalışan kadınların koşullarını da değiştirmektedir. Kadınların geleneksel olarak kendilerine biçilen kadınlık ve annelik rollerinden sıyrılıp, ev kadınlığı dışında bir meslek edinme çabaları hem kadınlar için hem de toplum için çözülmesi gereken sorunları gündeme getirmektedir.³² Kadın haklarının yasal çerçevesini ilk oluşturan ülkelerden olan Türkiye, ne yazık ki kadınlara yasal zeminde vermiş olduğu haklara, fiili durumda işlerlik kazandırmayı becerememiştir. Bunun temel nedeni de kadının iktisadi ve sosyal yasama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin halen devam etmesidir.³³ Aşağıda bulunan tabloda Türkiye’de kadınların yaş grubuna göre işgücüne katılma oranları yer almaktadır.

³² Aykut Bedük, “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, . 3(12), 2005, s.106.

³³ Metin Berber ve Yılmaz Eser, “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Analiz”, “**İş Güç**” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2(10), 2008, s.3.

Tablo 3.6.: Türkiye’ de Kadınların Yaş Grubuna ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2013	16,6	39,5	41,4	41,3	42,4	41,8	35,2	26,9	20,7	16,2	6,2
2012	15,8	36,7	40,3	39,6	40,0	39,9	33,3	26,4	20,1	16,0	6,4
2011	17,0	37,1	38,3	37,5	39,0	37,7	32,5	25,1	20,2	15,7	6,6
2010	17,0	36,0	38,0	35,7	37,4	36,0	28,7	23,4	19,1	15,0	5,9
2009	17,3	34,5	35,8	34,8	34,1	32,1	25,7	21,7	17,8	14,4	5,9
2008	17,1	33,2	33,3	31,5	32,4	28,7	24,7	20,3	16,4	13,1	5,8
2007	16,6	32,1	31,8	30,3	30,7	28,0	23,1	19,3	15,9	13,3	5,8
2006	17,3	31,3	31,9	29,7	30,5	28,1	23,0	19,8	16,6	12,9	5,7
2005	17,1	31,7	31,3	28,2	29,5	27,2	23,6	19,4	16,0	13,3	6,5
2004	17,6	32,1	30,5	28,0	29,1	26,1	22,7	19,2	18,0	15,0	7,3
2003	20,9	32,3	32,1	31,0	31,1	29,5	27,1	23,7	23,1	19,4	10,5
2002	23,1	34,5	32,6	32,4	31,2	30,2	28,5	25,5	23,2	22,6	11,5
2001	23,1	33,5	30,9	30,9	30,5	29,4	27,1	26,2	23,1	19,7	12,4
2000	24,4	31,5	31,7	29,4	29,7	28,3	25,5	25,6	24,3	18,6	11,3

Kaynak: Çevrimiçi, www.tuik.gov.tr adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

Tablo 3.6’da yer alan verilen incelendiğinde; işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu yaş grubunun 40-44 yaş aralığında, en düşük oran ise 65 yaş üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. 2012 yılı verileri incelendiğinde; 65 yaş üzeri yaş

grubu dışında tüm yaş gruplarında işgücüne katılım oranı artmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranının artmasında artan boşanma oranının etkisi büyüktür. 2013 yılında Türkiye’de boşanma sayısı yüzde1,6 artarak 125.305’e yükselmiştir. Kadın boşandıktan sonra hayatını idame ettirebilmek için işgücüne katılmak durumunda kalmaktadır. Türkiye’de eşlerin ayrılması ile çocukların sorumluluğun çoğunlukla kadında olması da boşanma sonrasında kadının işgücü piyasasına dahil olmasını zorunlu kılmaktadır. “İşgücüne katılma oranının yüksek olması ekonomiler açısından arzu edilen bir durumdur. Her ne kadar arzu edilen durum bu olsa da, ülkemiz açısından bakıldığında yıllar itibariyle bu oranın sürekli düşmekte olduğubilinmektedir. Bunun en temel yetersizliği ve kırsal alandan kente göç gibi sebepler sayılabilmektedir.”³⁴

Bir ülkenin demografik yapısı işgücü piyasasını şekillendiren en önemli unsurlardan birisidir. Türkiye nüfus artış hızı yüksek bir ülkedir. Bu durum her yıl büyüyen oranda nüfusun işgücü piyasasına girmesi anlamına gelmektedir. Türkiye işgücü piyasasının temel özelliklerinden biri, çalışma çağındaki nüfusun önemli bir bölümünün, işgücünün (aktif nüfusun) dışında kalmasıdır.³⁵

3.2.3. Türkiye’de Kadın İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Kadınların işgücüne katılmalarını etkileyen en önemli faktör kuskusuz eğitimidir ve eğitim erkeklere göre daha belirleyici rol oynamaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça daha çok kadın istihdam sağlamaktadır. Türkiye’de kadınların istihdamının yaş gruplarına göre dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

³⁴ Adem Korkmaz, Gülsüm Korkut, “Türkiye’de Kadının işgücüne Katılımının Belirleyicileri” **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**,17(2).

³⁵ Şeyma İpek Köstekli, “İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, **İstanbul Sanayi Odası Yayınları**, No: 8, 2006.

Tablo 3.7.: Türkiye’de Kadınların Yaş Grubuna ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%)

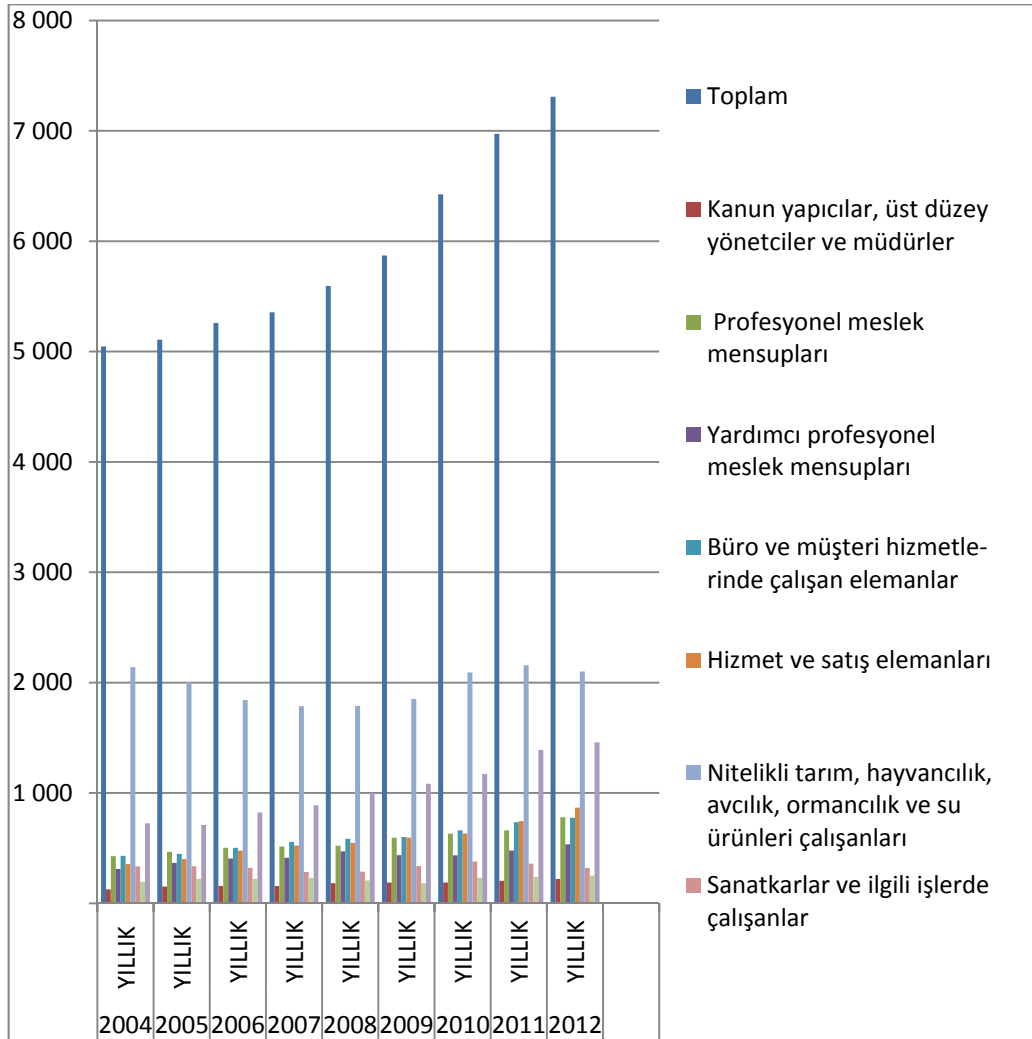
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2013	13,7	30	34,3	36,4	38	38,5	33,1	25,6	20,1	15,9	6,2
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6	15,9	6,4
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,4	35	30,6	24	19,8	15,6	6,5
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22	18,8	14,9	5,9
2009	13,5	25,3	28,8	30	30,1	29	23,9	20,7	17,4	14,3	5,9
2008	13,9	25,7	28,3	28	29,6	26,8	23,3	19,6	16,2	13	5,7
2007	13,5	25,1	27,3	27,3	28,2	26,4	22,1	18,9	15,7	13,2	5,8
2006	14,2	24,4	27,2	26,4	28,2	26,4	22,1	19,4	16,3	12,8	5,7
2005	14,1	24,7	26,5	25,3	27,1	25,7	22,7	18,9	15,9	13,1	6,5
2004	14,7	24,8	26	25,3	27	24,6	22	18,6	17,9	14,9	7,3
2003	17,4	25,7	27,9	28	29	28	26,1	23,1	22,9	19,2	10,4
2002	19,6	28,2	28,6	29,5	29,2	28,4	27,8	25	22,8	22,5	11,5
2001	19,9	28,6	28	29	28,9	28,4	26,6	25,8	22,9	19,7	12,4
2000	22	27,4	29,3	27,9	28,4	27,6	25,1	24,9	24,2	18,5	11,3

Kaynak: Çevrimiçi, www.tuik.gov.tr adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

İşgücü piyasasına dahil olan kadınların çocukları olması durumunda işgücü piyasasından uzaklaşacağı, çocukların okul çağına girmesi ile birlikte işgücü piyasasına yeniden olacağı öngörülmektedir. 2013 yılında yüzde 38 oranla en yüksek kadın istihdamının 35-39 yaş aralığında, yüzde 6,2 ile en düşük oran ise 65 yaş üzeri yaş grubundadır. 2012 verileri ile kıyaslandığında 65 yaş üzeri yaş grubunda istihdam oranının yüzde 0.2 oranında azaldığı, 60-64 yaş aralığında istihdam oranının aynı kaldığı, diğer tüm yaş gruplarında ise istihdam oranının arttığı görülmektedir.

3.2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamı hizmet sektöründe ağırlıklı iken gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamı tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır. Türkiye’de kadınlar tarım sektöründe çalışan ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Türkiye’de kadın istihdamının sektörel dağılımı ile ilgili grafik aşağıda yer almaktadır. Grafik incelendiğinde; Türkiye’de kadın istihdamının en fazla tarım alanında, en az ise tesis, ve makine ve montaj sektöründe ve üst düzey karar verici pozisyonların var olduğu sektörlerde olduğu görülmektedir. Türkiye’de 2013 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranı yüzde9,3’tür.



Grafik 3.1.: Türkiye’de Kadın İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Kaynak: Çevrimiçi, www.tuik.gov.tr adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

3.2.5. Türkiye’de Kadın İstihdamın Eğitim Yapısı

TÜİK verilerine göre, Türkiye’de 2013 yılında okuma yazma bilmeyen erkek nüfus oranı yüzde 1,4 iken, kadınlarda bu oran yüzde 7’dir. Türkiye’de kadının eğitimi halen büyük sorundur. Kadın istihdamının eğitim düzeylerine göre oranları aşağıda Tablo 3.8.’de yer almaktadır. 2013 yılı verileri incelendiğinde en yüksek istihdam oranının yüzde 61,3 ile yüksekokul veya bir fakülteden mezun olan kadın grubunun olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim durumunun artışına bağlı olarak kadının işgücü piyasasına dahil olma talebini de arttırmaktadır. Fakat Türkiye’de basın olan geleneksel bakış çerçevesinde kadınların daha çok “kadın işi” olarak görülen öğretmen, hemşire, sekreter gibi meslek kolları ile ilgili eğitim almayı tercih etmek durumunda kalmaktadırlar.

Tablo 3.8.: Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İstihdam Oranı (%)

	Okuma- yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte	İlköğretim
2013	17,0	19,4	27,3	23,4	25,6	31,3	61,3	18,1
2010	15,9	19,0	23,5	20,0	22,8	30,8	59,7	16,6
2005	15,3	17,4	19,4	19,1	20,6	28,0	59,4	10,6
2000	24,7	21,2	23,6	13,3	23,5	35,6	63,8	7,6

Kaynak: Çevrimiçi, www.tuik.gov.tr adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

Türkiye’de 2013 TÜİK verileri incelendiğinde kadınların çalışma yaşamına katılımı konusuna bakıldığında bazı tespitler ortaya çıkmaktadır. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım imkanları da artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kız çocukları için bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin giderilmesi, kadın emeğine vasıf kazandırılabilmesi için örgün eğitim yanında bilgi

ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime de ihtiyaç vardır.³⁶ İşgücüne katılım, özellikle kentlerde, kadınların eğitim düzeyiyle sıkı sıkıya ilişkilidir ve işgücüne katılımın düşük düzeyde olması, Türkiye’de vasıf düzeyi düşük kentli kadınlar grubunda daha fazla gözlenmektedir.³⁷

3.2.6. Türkiye’de Medeni Durumlara Göre Kadın İstihdamı

Kadınların medeni durumları, işgücüne katılmalarını etkileyen bir unsurdur. Tablo 3.9’da yer alan TÜİK verileri incelendiğinde 2013 yılında Türkiye’ de hiç evlenmeyen kadınların yüzde 37,9, evli olanların yüzde 35, boşananların yüzde 59,9, eşi ölen kadınların ise yüzde 9,4 oranında istihdama katıldığı tespit edilmektedir. Bu veriler 2010 verileri ile karşılaştırıldığında eşi ölen kadınlar dışında diğer medeni durumlarda olan kadınların istihdam oranında artış olduğu görülmektedir. Boşanmış olan kadınların işgücüne katılımının yüksek olmasının nedeni kadının boşanma ile birlikte artan sorumluluklarıyla bağlantılıdır.

Tablo 3.9.: Türkiye’de Kadınların Medeni Duruma ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)

	Hiç evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi öldü
2013	37,9	30,5	50,9	9
2012	35,8	29,3	49,5	9,4
2011	36,5	28,1	49,1	10,1
2010	36,6	26,4	47,8	9,2
2009	36,2	24,3	45,8	9
2008	35,3	22,4	42,9	8,6
2007	34,4	21,6	40,6	8,1
2006	34,3	21,5	41,4	8,7

³⁶ Nimet ÇUBUKÇU, “Kadınların Eğitim Düzeyi Arttıkça İşgücüne Katılım İmkanlarında Artıyor ”, 2010, s.1, www.toprakisveren.org.tr, E.T.2013

³⁷ Arzu URAZ, “Türkiye’de Son Dönemde Kadınların İşgücüne Katılımında Gözlenen Eğilimler ”, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı Ve Dünya Bankası Refah Ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Raporu, 2010, s.5.

2005	33,6	21,3	42,7	9,2
2004	33,2	21,6	40,9	9,1

Kaynak: Çevrimiçi, www.tuik.gov.tr adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

3.3. Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar

Dünya’da kadın istihdamının önemi her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle kadın istihdamının artırılması uluslararası önem arz eden bir hal gelmiştir. Türkiye’de ise yalnızca kadın istihdamı değil toplam istihdam oranı da gelişmiş ülkelere nazaran düşüktür. Ekonomik büyüme ile birlikte istihdamı arttırmak Türkiye’nin öncelikli politika alanlarından biridir. Özellikle atıl işgücü kapasitesini oluşturan kadınların işgücü piyasasına dahil edilmesi ile birlikte hedeflenen büyüme oranlarının gerçekleştirileceği düşünülmektedir.

3.3.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Geliştirilmesinin Uluslararası Dayanakları

Türkiye ulusal mevzuatında yapacağı düzenlemelerin temel dayanakları da oluşturan bazı uluslararası sözleşmelere taraf olmuştur. Bu bölümde söz konusu sözleşmeler özet olarak incelenecektir.

3.3.1.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

“3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler (BM) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin (CEDAW) çıkarılması ile en yüksek noktaya erişmiştir. 1982 yılının Ekim ayında Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi (CEDAW-Komitesi) Viyana’da ilk oturumlarını yapmak için bir araya gelmiştir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 6 Ekim 1999 tarihinde sözleşmeyi ek veya ihtiyari protokol ile tamamlamış ve bu protokol 22 Aralık 2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. CEDAW kadınlar için şüphesiz en önemli uluslararası insan hakları aracıdır. Her iki uluslararası sözleşmede zaten yer alan kadınların medeni, siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını ayrıntılı olarak iki hüküm çerçevesine koymaktadır: Kadınlara karşı cinsiyet ve medeni durum temeline dayalı ayrımcılığın yasaklanması ve kadın erkek arasında hak eşitliği, eşit muamele ve eşit konum şartı. Sözleşme önsöz ve toplam 30 maddeden oluşmaktadır. Önsözde

ayrımcılığın her şeklinin insan onuruna karşı duyulan saygıyı ihlal ettiği açıkça vurgulanmaktadır. Bunun dışında sözleşme maddeleri veya Birleşmiş Milletler'in diğer hukuksal ve amaç belirleyici araçları 1979 yılından beri devamlı geliştirilen birçok yaklaşımı içermektedir”³⁸

Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak kamu kuruluşları tarafından yürütülen projeler ve çalışmalar bulunmaktadır. Bu projelerin çoğunun dayanağı Türkiye’nin 1985 yılında imzaladığı ve 1986 yılında yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) oluşturmaktadır. Sözleşmenin 30 maddesi bulunmakta ve 11. madde kadınların istihdamına yönelik taraf devletlerin yükümlülüklerini kapsamaktadır. Maddede şu hükümler yer almaktadır.

“Taraf Devletler İstihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır.”³⁹

- Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- Çalışma alanında eşit seçim kriterleri uygulanması da dahil, erkeklerle eşit çalışma olanaklarına sahip olma hakkı,
- Özgürce meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm koşul ve avantajlarından faydalanma hakkı, çiraklık, ileri meslek eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki eğitim ve tekrar eğitim görme hakkı,
- Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit işlem görme hakkı,
- Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
- Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı, evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır.

³⁸<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=37152> E.T:29.06.2014

³⁹http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html E.T:01.07.2014

- Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak,
- Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izin veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,
- Özellikle çocuk bakım evleri ağının kurulması ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu yaşamına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek,
- Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak.

2012 yılında Türkiye'nin Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne (Cedaw) Sunduğu Ara Dönem Raporu'nda; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesinde yer alan eşitlik anlayışının devrim niteliği olduğu değerlendirilmiş, 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun detaylı olarak açıklanmış, yasa değişiklikleri ve yeni yasanın uygulamasına ilişkin kapsamlı olarak sürdürülen çalışmalar sadece başlangıç teşkil ettiği belirtilmiştir.⁴⁰

3.3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 yılında kurulmuştur. Uluslararası insan haklarının iyileştirilmesi için çalışan Birleşmiş Milletler kuruluşudur. Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, ve diğer çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici bir misyon yüklenmiştir. Düzenlemeleri; sözleşmeler ve tavsiye kararları ile yürütmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, yönetim kurullarına işçi, işverenin hükümetlerle eşit olarak katıldığı, üçlü bir yapısı vardır.

ILO'nun kadın çalışanlara yönelik hükümler içeren başlıca sözleşme ve tavsiye kararları; Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 1951 tarih ve 100 sayılı sözleşme ve 90 sayılı tavsiye kararı, 1958 tarihli İş ve Meslek Bakımından Ayrım hakkında 111 sayılı sözleşme ve tavsiye kararı ve 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ILO

⁴⁰ http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/Node/19132/files/CEDAW_Temmuz_2012_Ara_Donem_Rapor.pdf E.T:26.04.2014

Sözleşmesi ve 1984 tarih 122 sayılı 169 sayılı tavsiye kararlardır.

Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği hakkında 1951 tarih ve 100 sayılı sözleşmenin birinci maddesi ile “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” denilerek cinsiyete dayalı ücretlendirme esasını reddetmiştir.”⁴¹

İş ve Meslek Bakımından Ayırım hakkında 111 sayılı sözleşmede; İş ilişkilerinde diğer ayrımcılıklar yanında cinsiyet ayrımcılığını da önlemeye çalışan ve Türkiye tarafından 1966 yılında kabul edilmiştir. Sözleşme de ayırım kavramı, 'iş ve meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma' olarak tanımlanmıştır. Sözleşmeyi kabul etmiş üye ülke olarak, ulusal yasalarda bu yönde gereken düzenlemeleri yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.⁴²

122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ILO Sözleşmesinde; “İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar, maddi ilerlemenin ve manevi gelişmelerin, serbestlik, şeref ve haysiyet iktisadi güvenlik içinde ve eşit şanslarla takip etmek hakkına maliktirler” şeklinde ifade edilen ana hedefin ışığında, iktisadi ve mali politikaların istihdam politikası üzerindeki yankılarını inceleme ve göz önünde bulundurma görevinin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'na ait olduğunu, İnsan Hakları Beyannamesinin "her şahsın, çalışma ve işini serbestçe seçme, eşit ve elverişli çalışma koşulları ve işsizliğe karşı korunma hakkına maliktir" ilkesini nazara alarak, İstihdam politikasıyla doğrudan doğruya ilgili mevcut Milletlerarası Sözleşme ve Tavsiyemelerinin, özellikle İş ve İşçi Bulma servisi kurulmasına dair 1948 Sözleşme ve tavsiyenamesi, mesleğe yöneltmeyle ilgili 1949 Tavsiyenamesi, mesleki eğitim hakkında 1962 Tavsiyenamesi ve iş ve meslek bakımından ayırım hakkında 1958 sözleşme ve Tavsiyenamesi hükümlerine işaret ederek, bu belgelerin, tam ve verimli istihdama ve serbestçe seçilmiş işe dayalı bir iktisadi gelişmeyi hedef tutan milletlerarası bir program oluşturmak hedeflenmiştir.”⁴³

⁴¹<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/843.pdf> E.T:15.03.2014.

⁴²<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/calismahayativekadin.htm> E.T:15.03.2014.

⁴³<http://www.isgforum.net/threads/122-numarali%C4%B1-istihdam-politikas%C4%B1-s%C3%B6zle%C5%9Fmesi.5118/> E.T: 15.03.2014.

Türkiye'nin kabul ettiği ILO'nun kadın çalışanlara yönelik hükümler içeren diğer sözleşme ve tavsiye kararlarında şekilde sıralanabilir:

- Cebri ve Mecburi Çalıştırma Hakkında 1930 tarih ve 29 sayılı sözleşme ve tavsiye kararı,
- Her Nevi Maden Ocaklarında Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması hakkında 1930 tarih ve 45 sayılı Sözleşme,
- Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 1948 tarih ve 87 sayılı sözleşme ve 1949 tarih ve 98 sayılı tavsiye kararı,
- Sosyal Güvenliğin Asgari Normları hakkında 1952 tarih ve 102 sayılı sözleşme,
- Cebri Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması hakkında 1957 tarih ve 105 sayılı sözleşme,
- İstihdama Kabulde Asgari Yaş hakkında 1973 tarih ve 138 sayılı sözleşme ve 146 sayılı tavsiye kararı,
- İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri hakkında 1975 tarih ve 142 sayılı sözleşme ve 150 sayılı tavsiye kararı,
- Ailevi Sorumluluklara Sahip Kadın ve Erkek Çalışanlar hakkında 1981 tarih ve 156 sayılı sözleşme ve 165 sayılı tavsiye kararı,
- Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son verilmesi hakkında 1982 tarih ve 158 sayılı sözleşme ve 166 sayılı tavsiye kararı.

3.3.1.3. Düzenli İlerleme Raporları (1998- 2013)

İlerleme raporu, AB'ye aday ve potansiyel aday ülkelerin yıllık bazda üyelik yolunda attıkları ve atamadıkları adımları; Kopenhag kriterlerine uyum açısından gerçekleştirdiklerini ve gerçekleştiremediklerini anlatan; gerçekleştiremediklerini nasıl gerçekleştirmeleri gerektiği konusunda son derece ayrıntılı bilgiler veren bir belgedir.⁴⁴ Avrupa Komisyonu, AB'ye katılım sürecinde olan aday ülkeler için her yıl o ülkenin üyeliğe hazırlık sürecinde kaydettiği ilerlemeyi değerlendiren bir rapor hazırlamaktadır.

⁴⁴<http://www.ikv.org.tr/images/upload/data/files/degerlendirmenotuiilerlemeninmatematigi.pdf>
E.T:23.06.2014

1998 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; Rekabetçi bir ekonominin ihtiyaçlarını karşılamak için, işgücü piyasasının modernize edilmesi gerektiği, sosyal güvenlik harcamalarının, Türkiye'nin GSMH'sının yüzde 7'si düzeyinde olduğu, bu oranın düşük olma nedeninin işçi ve işverenden alınan sosyal güvenlik primlerinin fazlalığı olduğu ve bu nedenle sosyal güvenlik kuruluşlarının finansman açığını devletin kapatmaya mecbur kalmasının büyük yük olduğu belirtilmiş ve sistemin kapsamlı bir reforma ihtiyaç duyduğu ve sağlık hizmeti önemli ölçüde iyileştirilmesi gerektiği tavsiye edilerek, Türkiye'nin sağlık, sosyal güvenlik, işgücü ve fırsat eşitliği mevzuatının Topluluk müktesebatına uyum derecesini saptamanın zor olduğu hususu eleştirilmiştir.⁴⁵

1999 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; Tekstil ve metal sanayilerinde kayıt-dışı istihdamının yüksek olduğu, işgücü arzı işgücü talebine paralel olarak yükseldiği için 1998'de resmî işsizlik oranı büyük ölçüde aynı kaldığı belirtilerek Türkiye'de halen bir işsizlik sigortası sisteminin mevcut olmadığı hususu eleştirilmiştir.⁴⁶

2000 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; işsizliğin önemli ölçüde arttığı, tarım sektörünün yeniden yapılandırılmasının gerektiği, tarımın toplam istihdamın yüzde 40'tan fazlasını oluşturduğu fakat GSYH'nin ancak yüzde 14'ünü üretmekte olduğu belirtilmiştir ve tarımda üretkenlik artışı uluslararası standartlara göre düşüktür. Sosyal politika ve istihdam sahasında ulusal mevzuatın Topluluk müktesebatı ile uyumlulaştırılmasında büyük ilerleme kaydedilmediği, çocuk emeğinin kullanmasının yaygınlığı konusunda kaygı duyulduğu belirtilmiş ve eşit muamele alanına hiçbir gelişme kaydedilememesi eleştirilmiştir.⁴⁷

2001 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; con İlerleme Raporundan bu yana, bu alanlarda sınırlı gelişme kaydedildiği, ekonomik kriz döneminde, çocuk işçiliğinin yaygın olmasından dolayı endişe duyulduğu, Kadın-erkek arasında muamele eşitliği konusunda, analık iznine ve TBMM'de görüşülen Medeni Kanun çerçevesinde, kadınlara yönelik mevcut ayrımcılığın sona erdirilmesine yönelik

⁴⁵ http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_19_98.pdf E.T:23.06.2014.

⁴⁶ http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_19_99.pdf E.T:23.06.2014.

⁴⁷ http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_20_00.pdf E.T:23.06.2014.

hazırlık çalışmaları başlatılması gerektiği tavsiye edilmiştir. Sosyal politika alanında atılan adımların müktesebatla uyum çerçevesinde yeterli olmadığı eleştirilmiştir.⁴⁸

2002 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda;“İşsizlik sigortası sisteminin başlatılması, özel istihdam büroları ve Ekonomik ve Sosyal Konseyin kurulması bu kapsamda atılan olumlu adımlar olduğu belirtilmiş, sosyal politika ve istihdam alanında adımlar atıldığını fakat müktesebatla tam olarak uyum sağlanamadığı, iş hukuku alanında somut bir ilerleme olmadığı, istihdam konusunda, temel sorunlar varlığını sürdürdüğü, kadınlar için istihdam oranının düşük olduğu, ayrımcılıkla mücadele konusunda, kişiler arasında ırk veya etnik kökene bakılmaksızın eşit muamele ve istihdamda eşit muameleye ilişkin sınırlı ilerleme kaydedilmesi eleştirilmiştir.”⁴⁹

2003 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda;Mayıs 2003 tarihli yeni İş Kanunu, iş ilişkisinde ırk, etnik köken, din ve ideoloji sebepleri yanında, cinsiyete dayalı olarak da ayırım yapılmaksızın eşit davranma ilkesini benimsemesinin yanısıra istihdam ayrımcılığın önlenmesini teminat altına almamış olması eleştirilmektedir. Çocukların küçük işletmelerde ve tarımda istihdam edilmesinin önüne geçilemediği, işsizliğin arttığı eleştirilmiş, kayıtlı istihdam teşviklerinin artması ise desteklenmiştir. Kadın ve erkek arasında muamele eşitliğine ilişkin olarak, yeni İş Kanunu, ispat yükümlülüğü, eşit ücret ve istihdamda eşit muamele konularındaki Direktiflerle kısmen uyumlu bazı hükümler getirildiği belirtilmiş fakat müktesebat ile uyum için daha fazla adımlar atılması gerektiği belirtilmiştir.⁵⁰

2004 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; istihdamda eşit muamele ilkesini tanıyan yeni İş Kanununun 2003’de kabulüne rağmen, Türkiye’de hala, ırk ve etnik köken, din veya inanç, yaş, cinsel eğilim ve engellilik gibi tüm yasaklanmış gerekçelerle ayrımcılığa karşı mevzuat eksikliği bulunduğu eleştirilmiş, istihdamın üretimdeki artışa paralel olarak artmaması ve genç ve iyi eğitilmiş kişiler arasındaki artan işsizlik oranının endişe verici olduğu belirtilmiştir. Son ilerleme raporundan bu yana sosyal politika ve istihdam alanında, Türkiye ilerleme kaydettiği, iş kanunu ve

⁴⁸ http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_20_01.pdf E.T:23.06.2014.

⁴⁹ http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_20_02.pdf E.T:23.06.2014.

⁵⁰ http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_20_03.pdf E.T:23.06.2014.

istihdam politikası alanlarında cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi yönünde önlemler alındığı, sosyal diyalog ve sağlık ve güvenlik alanında daha ileri düzeyde çaba harcanması gerekmekte olduğu belirtilmiştir.⁵¹

2005 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; işsizliğin istihdam piyasasının katılığı yüzünden oldukça yüksek kaldığı belirtilmiş, kadın istihdamının düşük olması eleştirilmiştir. İş hukuku alanındaki ilerleme sınırlı olduğu, işgücü piyasası zayıf bir performans sergilediği, kadınlara ve erkeklere eşit muamele edilmesiyle ilgili olarak, istihdamda ayrımcılığı yasaklayan AB yönergelerinin iç hukuka aktarılmasına dair bir ilerleme kaydedilemediği, istihdamda ayrımcılığın etkin biçimde yasaklanmasını temin edecek ileri yasal düzenlemelerinin benimsenmesi hususunda hiçbir gelişme olmadığı hususları eleştirilmiştir.⁵²

2006 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; yüksek oranlı büyümenin gerçekleşmesine rağmen, az sayıda yeni istihdam yaratıldığı, aktif istihdam piyasası politikaları küçük ölçekli olmasına rağmen işsizliğin giderilmesinde kısıtlı da olsa başarıya sahip olduğu belirtilmiştir. İş hukuku alanında ilerleme kaydedilmediği ve bazı direktiflerin Türk mevzuatına aktarımında halen eksiklikler mevcut olduğu hususu eleştirilmiştir. Düşük kadın istihdamı, yüksek işsizlik oranı halen endişe verici konulardandır. Eşit fırsatlar alanında, özellikle doğum izni, eşit ücret, istihdama eşit erişim, kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanlarında daha ileri düzeyde uyuma ihtiyaç bulunmakta olduğu, buna ilaveten, AB müktesebatının gerektirdiği Eşitlik Kurumu hala kurulmamış olduğu belirtilmiştir.⁵³

2007 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; ekonomik büyüme güçlü olmasına rağmen çok az yeni iş yaratılabildiği, istihdam piyasasındaki katılık nedeniyle önemli dengesizliklerin bulunduğu, istihdam etmenin ücret dışı maliyetleri yüksek olmaya devam ettiği, iş hukuku alanında ilerleme kaydedilmediği,

⁵¹ http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf E.T:23.06.2014.

⁵² http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf E.T:23.06.2014.

⁵³ http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf E.T:23.06.2014.

istihdampolitikası ile ilgili önemli bir ilerleme kaydedilemediği, sosyal politika ve istihdam alanında müktesebat ile uyumun sağlanamadığı belirtilmiştir.⁵⁴

2008 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda;Türkiye'nin güçlü bir istikrar programını başarıyla uyguladığı, kamu yatırımlarının arttırılması, istihdam yaratılması, yapısal reformlar ve daha iyi eğitim yoluyla büyüme potansiyelinin yükseltilmesine yönelik kalkınma stratejisinde yeni bir aşamaya geçildiği, istihdam politikası alanında ilerleme kaydedildiği belirtilmiş, kadınlar, gençler ve özürlü kişiler için istihdam imkanlarını teşvik etmeye özel olarak odaklanan ve işsizlik sorunlarını ele almayı amaçlayan bir İstihdam Paketinin olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmiştir. Ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar konusunda ise, sınırlı ilerleme kaydedildiği halde kadınların istihdam oranları ve eğitime erişim imkanları, AB üyeleri ve OECD ülkeleri arasında en düşük düzeyde olduğu belirtilmiştir.⁵⁵

2009 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda;Türkiye'nin İş Kurumunun bilgi-işlem altyapısının ve elektronik iş bulma hizmetlerinin zayıf olması sebebiyle Avrupa İstihdam Hizmetleri Ağına (EURES) katılmaya henüz hazır olmadığı, iş hukuku konusundaki AB müktesebatının iç hukuka aktarılması bakımından ilerleme kaydedilmediği, İş Kanununun kapsamının genişletilmesi ve bir dizi AB iş hukuku direktifinin iç hukuka aktarılması gerektiği, istihdam politikası konusunda, özellikle ekonomik ve mali krizin negatif etkilerini azaltmaya yönelik bazı ilerlemeler kaydedildiği, Kadınların, gençlerin ve kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi ile yaşam boyu öğrenme faaliyetleri ve kız çocukların okullaşma oranlarının artırılması faaliyetleri IPA insan kaynaklarının geliştirilmesi operasyonel programı kapsamında destekleneceği ve bu yöndeki gelişmelerin olumlu olduğu, Türkiye, sosyal politika ve istihdam alanında sınırlı ilerleme kaydedildiği fakat iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği ve ayrımcılıkla mücadele konularındaki mevzuatın AB standartlarına uygun olmadığı belirtilmiştir.⁵⁶

⁵⁴http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf E.T:23.06.2014.

⁵⁵http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf E.T:23.06.2014.

⁵⁶http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf E.T:23.06.2014.

2010 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; istihdamın çok katı kurallarla korunması sebebiyle, işverenler yeni işçi istihdamı konusunda tereddütlü davrandığı, kayıt dışılık nedeni ile İş Kanunu ekonominin bazı sektörlerine uygulanmadığı, aktif istihdam tedbirleri kayda değer ölçüde genişlediği, kayıt dışı çalışanları emeklilik sistemine dahil etmek ve sisteme kayıtlı kişilerin daha uzun süre istihdamda kalmalarını sağlamak için daha fazla çaba gösterilmesi gerektiği, sosyal politika ve istihdam alanında sınırlı ilerleme kaydedildiği, Türkiye'nin sosyal politika ve istihdam konusundaki uyumunun sınırlı düzeyde olduğu belirtilmiştir.⁵⁷

2011 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sınırlı ilerleme kaydedildiği, istihdamda toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önleyecek şekilde tasarlanması gerektiği, işgücü piyasasına giren gençlere iş imkanları sağlanabilmesi için istihdam yaratma kapasitesinin artırılmasına ihtiyaç olduğu, genç nüfus ve kadın istihdamını artırmak için bazı tedbirler alınmış olsa da, bu tedbirlerin kapsamı ve etkileri hâlâ oldukça düşük seviyede olduğu belirtilmiş, küçük işletmelerde ve tarım sektöründe kayıt dışı istihdamın yaygın olmasının, İş Kanununun etkili biçimde uygulanmasını engellediği belirtilmiştir. İstihdam politikası konusunda bazı ilerlemeler kaydedildiği fakat hâlâ AB ortalamasının altında olmakla birlikte, işgücü piyasası ve istihdam rakamları iyileştiği fakat kadın istihdam oranının düşüklüğünün endişe verici olduğunun altı çizilmiştir.⁵⁸

2012 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, şiddet mağduru kadınlar da dâhil olmak üzere kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranlarının artırılmasını amaçlayan bir protokol imzalanması olumlu karşılanmış, kadınların; istihdama, politika geliştirilmesine ve siyasete daha fazla katılmalarının gerekli olduğu belirtilmiştir. İstihdamın çok katı kurallarla korunması sebebiyle, işverenlerin yeni işçi istihdamı konusundatereddütlü davrandığı, kayıt dışı istihdamın halen büyük sorun olduğu fakat bunların yanı sıra ekonomideki güçlü toparlanmanın istihdamı artırdığı ve işsizliğin gerilediği belirtilmiştir. İş hukuku alanındaki AB müktesebatına

⁵⁷ http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf E.T:23.06.2014.

⁵⁸ http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf E.T:23.06.2014.

uyum konusunda ilerleme kaydedilmediği, tarım alanında ve küçük işletmelerde kayıt dışı istihdamın fazla olduğu hususları eleştirilmiştir.⁵⁹

2013 Yılı Türkiye Düzenli İlerleme Raporunda; işgücü piyasası 2012 yılındaki ekonomik yavaşlamaya rağmen nispeten olumlu seyrettiği, kadın işsizlik oranı erkek işsizlik oranının üzerinde olduğu, istihdam edilen kadınların yaklaşık üçte biri tarım sektöründe ücretsiz çalışan olduğu, işçilerin serbest dolaşımı konusunda sınırlı ilerleme kaydedildiği bu nedenle işçilerin serbest dolaşımı faslının hazırlıklarının erken aşamada olduğu, istihdam da büyük oranda kayıt dışılıkbulunduğu, işgücünün yaklaşık yüzde 40'ının iş hukuku güvencesinden yoksun bulunduğu, sosyal güvenlik primlerine devlet katkısının kayıt dışı istihdamının azaltılması ve kadın istihdamının arttırılmasına olumlu etki ettiği belirtilmiş, Ulusal İstihdam Stratejisinin kabul edilmemiş olması eleştirilmiştir. Kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili olarak yeni adımlar atılması gerektiği, kadının cinsiyetinden dolayı işgücü piyasası dışına itilmesinin önlenmesi gerektiği ve karar alıcı pozisyonlarda kadın istihdamının arttırılması ve bu çerçevede esnek çalışma düzenlemelerinin yapılması gerektiği belirtilmiştir.⁶⁰

3.3.2. Kadın İstihdamına İlişkin Yasal Mevzuat

Kadın istihdamı ile ilgili yasal mevzuat; anayasa, kanunlar, yönetmelik, genelgeler şeklinde sıralanarak açıklanmıştır.

3.3.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

20.10.1982 tarih 17844 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda cinsiyet eşitliği ve çalışma hayatı ile ilgili maddeler şu şekildedir:

Madde 10: Herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu belirtilen bu maddeye 07.05.2004 tarihinde yapılan değişiklik ile kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu, devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini

⁵⁹http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf E.T:23.06.2014

⁶⁰http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf E.T:23.06.2014

sağlamakla yükümlü bulunduğu ve hiçbir şekilde alınacak herhangi bir tedbirin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Kişilerin yaşa, cinsiyete ve güce uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ayrıca küçükler ve kadınların özel olarak korunacakları öngörülmüştür.

Madde 49: Çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğunu belirten maddeye 03.10.2001 tarihinde yapılan değişiklik ile devletin, 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 alacağı da hüküm altına alınmıştır.

Madde 50: Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı belirtilmiştir.

Madde 55: Ücret emeğin karşılığı olarak tanımlanmış ve devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

3.3.2.2. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

12.10.2004 tarih 25611 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda eşitlik ve çalışma hayatı ile ilgili maddeler şu şekildedir:

122. Madde; “Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefî inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;

- Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini,
- Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,
- Bir kişinin işe alınmasını,
- Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”⁶¹ Hükmü bulunmaktadır.

105. Madde de; Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında,

⁶¹Türk Ceza Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 25611, 12 Ekim 2004.

mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasının uygulanacağı hüküm altına alınış olup, 29 Haziran 2005 tarihinde yapılan değişiklik ile cinsel taciz fiilinin aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesi halinde verilecek cezaların yarı oranında arttırılacağı, mağdurun; bu fiiller nedeniyle işi bırakması halinde, verilecek ceza bir yıldan az olamayacağı ilgili maddeye eklenmiştir.

3.3.2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu

10.06.2003 tarih 25134 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe 4857 Sayılı İş Kanunu’nda eşitlik ve çalışma hayatı ile ilgili maddeler şu şekildedir:

5. madde; Anayasa’nın 10. Maddesinde hükme bağlanmış olan ayrımcılık yasağına esas almış ve iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı, cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı hüküm altına alınmış ve cinsiyet nedeni ile daha az ücret ödemenin hiçbir haklı nedeni olamayacağını kabul etmiştir. Ayrıca yine aynı maddenin 3. Fıkrası gereği; işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı işlem yapamaz. Maddenin 11/d fıkrasında cinsel taciz haklı bir fesih nedeni olarak hükme bağlanmıştır.

55. madde; Kanunda belirtilen yıllık izin hesaplamasında çalışılmış gibi kabul edilen süreler esasında; kadınların doğum izninde olduğu süreler de çalışılmış gibi kabul edilmektedir. Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik⁶² Gereği hamişle ve anne işçilerin işteki güvenliklerin sağlanması, bu işçiler için uygulanacak hükümler belirtilmiştir.

72. Madde; “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yerlerde kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır.

73. Madde; Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü

⁶²Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 28737, 16 Ağustos 2013.

alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirleneceği hükme bağlanmış olup, ilgili yönetmelikte bu durum 5.maddede; “Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.”⁶³ şeklinde düzenlenmiştir. Yine bu yönetmeliğin 9 maddesinde; Kadın çalışanların, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmayacağı hükme bağlanmıştır.

74. Madde; Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esas olarak kabul edilmiştir. Hamilelik süresince kadın çalışanlara periyodik kontroller için ücretli izin verilir, gerekli görülmesi halinde hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılmalıdır. Doğumdan sonra kadın çalışanın talep etmesi halinde altı aya kadar ücretsiz izin verilecektir. Ayrıca kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmek zorundadır.

120. madde; Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 14. Maddesine göre evlenen kadının, evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirdiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanacağı, hükmü dışında diğer tüm hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

“İşgücü piyasalarında kadın ve erkeğin eşitliğini sağlamaya çalışan politikaları incelerken, bu alanda Türkiye’de varolan ve kadın ve erkek arasında kesin ayrımcılık yapan bazı yasa ve uygulamalara dikkat çekmek gerekmektedir. Örneğin, İş Kanunu’nda kıdem tazminatı ile ilgili madde hala evlilik sonrası kadınların işten ayrılmasını teşvik edici nitelikte olup, kendi istekleri ile evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatı hakkını tanımaktadır. Fakat aynı Madde erkekler için geçerli değildir. Yine Sosyal Güvenlik Yasası’nda, dul ve yetim aylığına hak kazanımında ve kullanımında erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklar vardır. Erkekler 18 yaşına ya da yüksek eğitim durumunda 25 yaşına kadar yetim aylığı alabilirken, kadınların evlenene kadar ya da sigortalı bir işte çalışana kadar yetim aylığı almaya hakları vardır. Bu iki uygulama

⁶³ Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, 28717, 23 Temmuz 2013.

göstermektedir ki, toplumsal kabulün yanı sıra yasal düzenlemeler de kadınların asli görevlerinin ev içinde anne ve eş olmak olduğunu ve kadınların ancak bu alanda korunması ideolojisi üzerine kurulmuştur. Bu yasal düzenlemeler kadınları istihdam dışına itmede ve onların istihdam dışında kalmalarını teşvik edici niteliktedir.”⁶⁴

3.3.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

16.06.2006 tarih 26200 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kadın çalışanlar ile ilgili maddeler şu şekildedir:

13. Madde: Sigortalı kadınların süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar da iş kazası olarak değerlendirilmektedir.

15. Madde; Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin çalışmayan eşinin, gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilmektedir.

16. Madde: Sigortalı kadına veya çalışmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verileceği düzenlenmiştir. Söz konusu ödenekten yararlanmak için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi ödenmiş olması gerekmektedir.

18. Madde: Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekiz haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezliği ödeneği ödenmektedir. Bu ödenekten yararlanmak için doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartı bulunmaktadır.

⁶⁴ Saniye Dedeoğlu “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı” **Çalışma ve Toplum**, 2009(2),s.50.

28. Madde: Günümüz itibariyle kadınlar için yaşlılık sigortasından yararlanmak için yaş şartı 58'dir. Bu yaş 2036 yılında kademeli olarak arttırılacak 2048 yılında ise kadın ve erkek için yaş şartı 65 olarak uygulanacaktır. Ayrıca emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl çocuğu bulunanların, 1.10.2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenip ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirileceği hükme bağlanmıştır.

41. Madde: Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile kadın işçinin iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri borçlanma hakkı düzenlenmiştir.

60. Madde: 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun hükümlerine göre hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kişilerden genel sağlık sigortalısı olmayan ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına da girmeyen veya genel sağlık sigortası kapsamında olup sağlık yardımlarından yararlanamayanlar, bu hâllerin devamı süresince gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır.

16. Geçici Madde: Gelir vergisinden muaf işleri yapan kadın isteğe bağlı sigortalılar; prime esas günlük kazanç alt sınırının onbeş katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan arttırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere malullük, yaşlılık, ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ödeyebileceklerdir. 2014 yılı itibariyle prime esas kazanç alt sınırının yirmi bir katı üzerinden malullük, yaşlılık, ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ödenebilmektedir.

3201 Sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun⁶⁵ ve Yurtdışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmeliğe göre Türk vatandaşlarının yurt dışında 18 yaşını doldurduktan sonra, Türk vatandaşı iken geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ve bu süreleri arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri ile yurt dışında ev kadını olarak geçen süreleri, bu Kanunda belirtilen sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödenmemiş olması ve istekleri halinde, bu Kanun hükümlerine göre sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilmektedir.

3.3.2.5. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlerin zor duruma düşmelerini önleme amacıyla kurulan biri sigorta koludur.

Kadın istihdamının teşviki ile ilgili hükümler 4447 sayılı Kanunun Geçici 7. ve 10. maddeleri ile düzenlenmiştir. 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan; bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aya veya 2008 yılı Aralık ve 2009 yılı Ocak aylarına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması şartıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren iki yıl içinde işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 506 sayılı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin;

- a) Birinci yıl için yüzde yüzü,
- b) İkinci yıl için yüzde sekseni,
- c) Üçüncü yıl için yüzde altmışı,

⁶⁵3201 Sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun, T.C. Resmi Gazete, 18761,22 Mayıs 1985.

d) Dördüncü yıl için yüzde kırkı,

e) Beşinci yıl için yüzde yirmisi,

İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.”⁶⁶ iş bu kanun maddesine istinaden, söz konusu teşvikten yararlanmakta olan işyerleri için son yararlanma tarihi 30/6/2015’tir.

Yine aynı kanunun Geçici 10. Maddesi’nde belirtilen bir diğer teşvik ise şöyledir; “31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.”⁶⁷ İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmeleri için istihdam ettikleri kadın çalışanların;

- Sigortalının işe alındığı tarihten önceki 6 aya ilişkin bildirilen sigortalılara ilave olarak işe alınmış olması,
- Sigortalının işe girdiği tarih itibarıyla 18 yaşından büyük olması,
- İşe alındığı tarihten önceki 6 aylık sürede işsiz olması, gerekir.

3.3.3. Diğer Belgeler

Türkiye’de kadın istihdamı ile ilgili bir çok düzenleme bulunmaktadır.

3.3.3.1. Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasına Dair Genelge

“ Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe

⁶⁶İşsizlik Sigortası Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 23810, 08 Eylül 1999.

⁶⁷A.e.

eşit ücret imkânının sağlanması”⁶⁸ gerekliliği nedeniyle yayınlanan genelge ile kadın istihdamı ile ilgili sorunların tespit edileceği ve bu sorunların giderilmesini amaçlamıştır. Genelgede özetle;

- Kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğinin sağlanması için "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği"ne Dair bir birim oluşturulması,
- Çalışma hayatıyla ilgili yapılacak tüm denetimlerde cinsiyet eşitliğinin sağlanıp sağlanmadığının kontrolünün sağlanması,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılımda kadın- erkek fırsat eşitliğinin sağlanacağı,
- Kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacağını ve denetleneceği belirtilmiştir.

3.3.3.2. Kalkınma Planları

Kalkınma planı; bir ülkenin tamamı veya bir bölgesi için belirlenen iktisadi ve sosyal hedeflere ulaşmak amacıyla yol gösterici ve kamu kesimi için emredici niteliğe sahiptir.

3.3.3.2.1. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)

“Bu dönemde; istihdam sorunun çözümü için getirilen önerilen başında iktisadi kalkınma hızının arttırılması gelmekte ve yüksek bir kalkınma hızına ulaşıldığında yeni iş sahalarının açılmasıyla işsizlik sorunun çözümleneceği belirtilmektedir. İstihdam sorununun çözümü için ileri sürülen diğer tedbirler arasında, tarım sektöründe emeğin değerlendirilmesi esasına dayanan tarımdışı çalışmaların arttırılması, plan içinde istihdam yaratıcı proje ve sektörlerin öncelikle ele alınması, belli alanlarda ve özellikle inşaat sektöründe işgücü yoğunluğuna dayanan teknolojik kalkınma imkanının yaratılması ve işgücü fazlasının işgücü kıtlığı çeken Batı ülkelerine gönderilmesinin teşviki sayılabilir.”⁶⁹ Planda istihdamın

⁶⁸ **Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasına Dair Genelge**, T.C. Resmi Gazete, 27591, 25 Mayıs 2010.

⁶⁹ Nur Serter, **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul Üniversitesi Basımevi ve Film Merkezi, İstanbul:1993, s.107.

artışı ile hızlı nüfus artışını önleyici bir politikanın uygulanması gerektiği de belirtilmiştir.

“Fırsat eşitliğine ulaşmanın ilk şartı, çalışmak isteyen herkese en az bir kazanç sağlayacak iş verebilmektir. Geri kalmış ülkelerde yüksek orandaki düşük istihdam, ülkelerin temel iktisadi yapılarındaki eksikliklerden doğmaktadır. Yurdun sosyal yapısı geniş ölçüde güçlendirilmeden, eğitim ve diğer sosyal hizmetler geliştirilmeden yeterli ücretlerle tam istihdam şansı sağlayabilecek bir seviyeye ulaşamaz. Dolayısıyla fırsat eşitliğinin ilk şartı eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi Devlet hizmetlerinin gelişmesiyle bir arada memleketin sınai yapısının da kurulması güçlendirilmesidir.”⁷⁰

3.3.3.2.2. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1968- 1972)

“Planda Türkiye’nin istihdam yapısını ve işsizliği belirleme konusunda daha bilimsel esaslara dayanan bir araştırma metodu uygulanmıştır. Ayrıca Birinci Plandan farklı olarak işsizlik bağımsız bir hedef olmaktan çıkarılmış ve ekonomik gelişmenin bir fonksiyonu haline sokulmuştur. Böylelikle Türkiye’de istihdam sorunun çözümü tamamıyla ekonomik gelişmeye bağlanırken, devletin işsizliği önleyerek herkese çalışma imkanı yaratmak konusundaki görevi aksatılmıştır.”⁷¹

“Kız sanat enstitüleri ve genellikle kız teknik öğretim, kadın işgücün, ekonominin talep ettiği yönde istihdam edilmek üzere yetiştirmek için programlarını geliştirmektedir. Bu gelişme devam edecektir. 1968-1972 döneminde bu okullar Çevrelerinde yaygın eğitim ve sosyal faaliyetler yürüten merkezler durumuna getirileceklerdir. Öğrencilerin okul süresinde üretime katılabilmeleri için döner sermaye gücü, artırılacaktır. Kız enstitülerine yaz ve bitirme stajları konacak, öğrencilerin gruplar halinde Çevrede eğitim faaliyetleri göstermeleri programlanacaktır. Eğitimin bir uygulaması olarak kız enstitülerinde anneleri Çalışan, ana eğitiminden yoksun Çocuklar için bakım imkanı sağlanacaktır.”⁷²

⁷⁰ <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/9/plan1.pdf>

⁷¹ Serter, a.g.e.109.

⁷² <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/8/plan2.pdf>

3.3.3.2.3. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı(1973- 1977)

“Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Döneminde istihdam sorunu uzun dönemli amaçlar arasında yer almaktadır. Sorunun çözümü için hedeflenen hızlı sanayileşme ve kalkınmanın istihdama ancak 1990’larda çözüm getirebileceği ifade edilirken, üçüncü, dördüncü dönemlerde istihdam baskını azaltacak tedbirlere başvurulması istenmektedir. Bu amaçla uluslararası rekabete konu olmayan inşaat ve hizmet sektörlerinde plan hedeflerinin zaman yönünden aksamaması kaydı ile emek-yoğun teknolojilerin kullanımı öngörülmektedir.”⁷³

Birinci Planda kız enstitülerinde eğitimin amacı iki ana ilkede belirlenmiş, kız öğrencileri iyi bir ev kadını olarak yetiştirmek ve kadınlar için uygun görülen, mesleklere hazırlanmalarını sağlamak olmuştur. Birinci Plan döneminde başlatılan kız enstitülerinin öğretim programlarına üretim sistemi ihtiyaçlarını karşılayacak yön kazandırma «alışmaları ikinci Plan döneminde de devam etmiş ve sınırlı ölçüde başarı kazanılmıştır. Kız enstitüleri, ev kadınlığı ve annelik bilgileri verme yanında öğrencilerin Çağdaş mesleklere yönlendirilmelerini sağlayacak kız meslek liselerine dönüştürüleceklerdir. Kız meslek liseleri giderek geleneksel meslek dalları yanında Çağdaş koşullara uygun meslek dallarını kapsamlarına alacaklardır.”⁷⁴

3.3.3.2.4. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı(1978- 1983)

“Planda istihdama gerçekçi çözümler getirileceği ifade edilmiştir. Bu görüşten hareketle istihdam politikasının teknoloji ve sanayi politikaları ile uyumlu gelişmesini sağlamak amacıyla istihdam ve ücret politikalarında işgücünün yerinde ve verimli çalıştırılması hedeflenmiştir. İnsan gücünün sektörler ve bölgeler arası dağılımındaki dengesizliklerin giderilmesini temin etmek hususuna özen gösterileceği belirtilmiştir. Planda işgücünün üretim sürecine girmeden ve üretim süreci içinde eğitilmesine büyük önem verildiği ifade edilmektedir. Böylece istihdam politikasının başarıya ulaşarak işliğı önleyebilmesi teknoloji, sanayi ve eğitim politikaları ile uyumlu bir işbirliğı geliştirmesi ile yakından ilgili görülmektedir.”⁷⁵

⁷³ Serter, a.g.e. s.112.

⁷⁴<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/7/plan3.pdf>

⁷⁵ Serter, a.g.e. s.115.

“Genç yaş grubundaki kadın- erkek işçilerin çalışma alanları ve koşulları çocuk işçi çalıştırma yasağı, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı, yer ve su altında çalıştırma yasağı gibi belirli yasal düzenlemelere karşın, uygulamada yeterli ve etkili bir denetim sistemi kurulamamıştır”⁷⁶

3.3.3.2.5. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1985- 1989)

“Planda özel işsizlik sorunu olan bölgelerde ilave tedbirlerin alınması önerilmekte ve mevsimlik istihdam yaratabilmek amacıyla kırsal kesimde altyapı çalışmalarına önem verilmesi ve kırsal kesimin gelirlerinin yükseltilmesinin önemi belirtilmektedir.”⁷⁷

“İstihdam politikasının başlıca ilkesi, sağlıklı bir istihdam ortamının doğması için gereken şartların devlet eliyle hazırlanması ve hazırlanan bu uygun ortamda fertlerin girişimcilik güçlerini, yaratıcılıklarını, kaynak yaratma yeteneklerini, bilgi ve becerilerini seferber ederek ülkemizdeki potansiyeli harekete geçirmeleridir.”⁷⁸

“Sanayileşme ile beraber ekonomik ve toplumsal gelişmeler sonucu kadınların aktif çalışma hayatına katılmaları, özellikle büyük şehirlerde, okul öncesi çocukların emniyet içinde bakımları ve yetiştirilmeleri için kreş ve gündüz bakımevlerinde olan ihtiyacı büyük ölçüde artırmıştır. Günümüzde bu konudaki ihtiyaç gittikçe artma eğilimi göstermektedir. Plan döneminde kreş ve gündüz bakımevlerinin mevcut kapasitelerinin ve hizmet veriminin artırılmasına, sayıca ve nitelikleri itibariyle cevap verebilecek seviyeye çıkarılmasına çalışılacaktır.”⁷⁹

3.3.3.2.6. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı(1990-1994)

“Kendi işini kuracakların desteklenmesi ve işgücü piyasasının İş ve İşçi Bulma Kurumunun reorganizasyonu ile berraklaştırılması öneriler arasında yer almaktadır. Ayrıca kısmi çalışmaya imkan sağlayacak iş alanlarının açılması için gerekli mevzuat değişikliğinin yapılması önerilmektedir.”⁸⁰

⁷⁶ <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/6/plan4.pdf> E.T:24.06.2014.

⁷⁷ Serter, a.g.e. 120.

⁷⁸ A.e. s.121.

⁷⁹ <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/5/plan5.pdf> E.T:24.06.2014.

⁸⁰ Serter, a.g.e. s.123.

“Kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve mesleki eğitim imkanlarından daha fazla yararlanmaları suretiyle özellikle tarım dışı sektörlerde istihdamının yaygınlaştırılması için gerekli ortam oluşturulacaktır. Çalışan kadınların çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, mesleki eğitim, yeniden işe alınma gibi konularda karşılaştıkları, uygulamadan kaynaklanan güçlüklerin giderilmesi için tedbirler geliştirilecek, çocuklarının bakım imkanlarının artırılması teşvik edilecektir. Kadınların sosyal ve ekonomik kalkınmanın nimetlerinden daha fazla yararlanmalarının sağlanması amacıyla sağlık, eğitim ve istihdam imkanları artırılacak, kadının statüsünün her bakımdan iyileştirilmesine ve bu statünün sağladığı bütün hakları ve imkanları tam olarak kullanabilmelerine yönelik tedbirler alınacaktır.”⁸¹

3.3.3.2.7. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1996- 2000)

Planın Türkiye’yi 21’inci yüzyıla taşıyacağı, küreselleşmenin avantajlarından yararlanılması gerektiği ve böylelikle gelişmiş dünya ülkeleri arasında Türkiye’nin de yer alacağı hedeflenmiştir. Amaç; özgür ve demokratik bir ortamın sağlanması, bireyin ön plana çıkarılması, sürdürülebilir hızlı bir büyümenin gerçekleştirilmesi, toplumun yaşam seviyesinin yükseltilmesi ve gelir dağılımının iyileştirilmesi, üretken istihdamın artırılmasıdır.

“Düşük verimli tarım sektöründeki istihdam 20,4 milyon düzeyindeki toplam istihdam içinde hala yüzde 45 gibi yüksek bir pay oluşturmaktadır. Verimlilikleri uluslararası ölçütlere göre düşük olan sanayi ve hizmet sektörlerinde yeterince istihdam yaratılamamaktadır. Oysa, nüfus artışının göreceli yüksekliği, işgücüne katılma oranlarındaki düşüşün yavaşlaması, köyden kente göç, AB’ye entegrasyon, özelleştirme, teknolojik gelişmeyi yakalama gereği gibi nedenlerle rekabetçi üretken istihdam yaratma gereği artmaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin istihdam yaratma potansiyeli büyümekte, ancak işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü üretken istihdamı geliştirme açısından önemli bir kısıtlama oluşturmaktadır. 1994 yılında yüzde 10,5’i bulan açık işsizlik kadar önem taşıyan eksik istihdam düzeyi yüzde 9,3 olmuştur. Belirli yörelerde işsizlik yaygın bir nitelik kazanmıştır. Kentlerde eğitilmiş gençlerin işsizlik oranı yüksek, kadınların işgücüne katılma oranı

⁸¹<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/4/plan6.pdf> E.T:24.06.2014.

düşüktür. Kadınların toplumsal statülerinin yükseltilmesi ve kalkınmaya katılımlarının artırılabilmesi için eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik alanları ile ilgili göstergelerinin iyileştirilmesi, yasal açıdan kadın-erkek eşitliğini engelleyen hususların düzenlenmesi gerekmektedir.”⁸²

3.3.3.2.8. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(2001- 2005)

Planda bilgi toplumuna geçişle birlikte, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve gelişmiş bir iletişim alt yapısının önemli olduğu vurgulanmış, gelişmenin yolunun insan kaynaklarına yapılacak yatırımdan geçtiği belirtilmiştir. Kamu istihdamında karmaşanın hakim olduğu, ücret adaletsizliğinin giderilmesi için devlet personel rejiminin reforma ihtiyacı olduğu vurgulanmıştır. Yine toplumu olmanın gereği olarak istidamdaki verimliliği arttırmak için uygun teknolojilerin ürerimi veya bunların transferine yönelik yatırımlara ağırlık verileceği belirtilmiştir. Avrupa Birliği’ne uyum şartları da dikkate alınarak çalışma normlarının revize edilmekte olduğu da planda vurgulanmıştır.

“İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından İstihdam Eğitim Projesi çerçevesinde kadınların istihdam imkanları araştırılmış ve beceri kazanma kursları düzenlenmiştir. Kadının ayrı bir şekilde gelir vergisi mükellefi olması sağlanmıştır. Kadınları gelir getirici faaliyetlere yönlendirmek, girişimcilik ve el emeğinin değerlendirilmesi amacıyla Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından bir merkez kurulmuştur. Kadınlara yönelik hizmetlerin etkinliğini arttırmak ve daha geniş kitlelere hizmet sunmak amacıyla 13 valilik bünyesinde Kadının Statüsü Birimleri oluşturulmuştur. Kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi, etkinlik alanlarının genişletilmesi ve eşit fırsat ve imkanlardan yararlanmalarının sağlanması için eğitim seviyesi yükseltilecek, kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımları sağlanacaktır.”⁸³

3.3.3.2.9. Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı(2007- 2013)

DPT tarafından hazırlanan kalkınma planlarının emek piyasasına ilişkin bölümlerinden de anlaşılacağı üzere, 1990’lı yıllardan itibaren istihdamı artırmaya

⁸²<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/3/plan7.pdf>

⁸³<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/2/plan8.pdf> ET: 15.03.2014

odaklanan emek piyasası politikalarının daha önceki dönemlere göre yaygınlık kazandığı görülmektedir. Bunda AB'ye yapılan tam üyelik başvurusunun kabul edilmesi beklentisi içinde olan hükümetlerin emek piyasası politikaları konusunda daha duyarlı davranmaları temel rolü oynamıştır⁸⁴ Dokuzuncu Kalkınma Planı ' na göre, 60. Hükümet Programına paralel olarak, esneklik ile güvence bir arada değerlendirilerek işgücü piyasasının daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşması sağlanacaktır. İstihdam üzerindeki yükler kademeli bir şekilde düşürülecektir. İşletmelerin ve çalışanların işgücü piyasasındaki değişimi pozitif bir şekilde yönetebilme kabiliyetleri arttırılacaktır. İşgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürllüler, eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanacaktır. Eğitimin işgücü talebine duyarlılığı arttırılacaktır. Değişen ve gelişen ekonomi ile işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda, kişilerin istihdam becerilerini arttırmaya yönelik yaşam boyu öğrenim stratejisi geliştirilecektir. Aktif işgücü politikaları geliştirilecektir. Aktif işgücü politikaları, başta girişimcilik ve istihdam garantili programlar, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri ile işletmelerde eğitim seminerleri olmak üzere işgücü yetiştirme ve mesleki eğitim kursları yolu ile yaygınlaştırılacaktır.⁸⁵ Planda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar, kente göç sonucunda kentsel alandaki işlere niteliklerinin uygun olmaması nedeniyle işgücü piyasasından dışlandığı belirtilmiştir.

“Söz konusu dönemde, AB ortalamasına göre düşük seviyede olan işgücüne katılma ve istihdam oranlarında ilerleme kaydedilememiştir. Bu oranların düşük olması kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılamamasından kaynaklanmaktadır. Kadınlarda işgücüne katılma ve istihdam oranları erkeklerin yaklaşık üçte biri seviyesindedir. Bu dönemde istihdamın artırılmasında etkin bir araç olarak aktif işgücü politikalarına verilen önem artmıştır. İşgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğin artırılmasını amaçlayan aktif işgücü politikaları, işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yöneltme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş

⁸⁴ Adem Korkmaz, Adnan Mahiroğulları, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları – Türkiye ve AB Ülkeleri**, Ekin Yayınevi, 2. Baskı, Şubat 2007, s.105.

⁸⁵ Devlet Planlama Teşkilatı, **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 – 2013)** www.dpt.gov.tr. E.T: 30.06.2014.

arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler, özürllüler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili eğitim programlarını kapsamaktadır. Ülkemizde aktif işgücü politikalarının temel uygulayıcısı olan Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) düzenlemiş olduğu programların yaygınlaştırılması çalışmaları devam etmektedir. Bu kapsamda, AB ve Türkiye'nin ortak finansmanıya İŞKUR tarafından Aktif İşgücü Piyasası Programları Projesi yürütülmüştür. Bu proje kapsamında 50.059 kişi eğitilmiş olup, bu kişilerden toplam 7.463 kişi istihdam edilmiştir. Bununla birlikte, aktif işgücü politikaları kapsamında yapılan harcamalarınGSYİH'ya oranı AB ortalaması olan yüzde 0,7'nin çok altındadır. Sektördeki hızlı büyüme nedeniyle ortaya çıkan ihtiyacı karşılamak üzere, uluslararası standartlarda eğitim veren kuruluşlarca yeterli sayı ve nitelikte personel yetiştirilecek ve bu personelin uzmanlık alanlarında istihdam edilmeleri sağlanacaktır. Araştırmacı insan gücü nitelik ve nicelik yönünden geliştirilecek ve özel sektörde araştırmacı istihdamı teşvik edilecektir. Yurtdışındaki Türk araştırmacıların, öncelikli alanlar başta olmak üzere, yurt içinde istihdam edilmesi için gerekli imkanlar sağlanacaktır. Ayrıca, ihtiyaç duyulan alanlarda yabancı araştırmacıların Türkiye'de istihdam edilmeleri desteklenecektir.”⁸⁶

3.3.3.2.10. Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı(2014- 2018)

Planda istihdam ile ilgili olarak; 2008 yılı finansal krizin, özellikle gelişmiş ülkelerde, ciddi üretim ve istihdam kayıplarına neden olduğu, genç işsizlikte görülen artış istihdam piyasasının temel sorunlarından biri haline geldiği, kriz sonrası dönemde büyüme ve istihdamın artırılmasının temel öncelik alanları olmaya devam edileceği belirtikten sonra 2007–2012 döneminde toplam istihdam yıllık ortalama yüzde 3,3 oranında arttığı, haftalık ortalama çalışma saati azalmış ve asgari ücret artış oranı enflasyonun üzerinde gerçekleştiği istihdam, sosyal güvenlik alanlarında bütünsel politikaların uygulanmasına devam edileceği, istihdam edilebilirliğin artırılmasının hedeflendiği, kadın erkek fırsat eşitliği konusunda istihdam ve karar alma mekanizmalarına daha aktif katılımın gerçekleşmesinin sağlanması gerektiği hususları belirtilmiştir.

⁸⁶<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/1/plan9.pdf>

“2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin, işgücü potansiyelinin ancak yarısını harekete geçirebilen bir ekonomik yapıyla başarılması mümkün değildir. Nüfusun daha büyük bir bölümünün üretim sürecine katılması gereklidir. Bu süreçte kadınların işgücüne katılma oranında meydana gelecek artış büyük rol oynayacaktır. Sermaye ve işgücü faktörlerinin nicelik artışının yanı sıra verimlilik düzeylerinin artması da yüksek ve istikrarlı büyüme açısından elzemdir. Onuncu Kalkınma Planı döneminde, yıllık ortalama yüzde 2,9 oranında istihdam artışıyla toplamda 4 milyon yeni iş yaratılması öngörülmektedir. İstihdam artışının sanayi ve hizmetler sektörlerinde yoğunlaşması sonucunda, tarım istihdamının toplam içerisindeki payı yüzde 21,9’a gerileyecek ve istihdam daha verimli alanlara kaymış olacaktır. Hızlı istihdam artışı yanında işgücü piyasasına yönelik politikalar yoluyla özellikle kadınların iş hayatına katılımının artırılması sayesinde toplam işgücüne katılma oranının 2,7 puan artışla yüzde 53,8 seviyesine yükseleceği tahmin edilmektedir. Bu gelişmeler doğrultusunda, işsizlik oranı tedrici bir düşüşle 2013 yılı için beklenen yüzde 9,2 seviyesinden Plan dönemi sonunda yüzde 7,2 seviyesine indirilecektir.”⁸⁷

Kadınların işgücüne ve istihdama katılımının düşüklüğü, kıdem tazminatı, alt işverenlik gibi uygulamalarda yaşanan sorunların devam etmesi, esnek çalışma biçimlerinin etkin bir biçimde uygulanamaması ile sosyal yardım istihdam bağlantısının zayıflığı gibi hususlar işgücü piyasasının etkinliğini azalttığı belirtilmiş olup, bu program ile işgücü piyasası dışındaki kadınlar işgücü piyasasında daha etkin hale getirilerek, güçlü bir ekonominin gerektirdiği nitelikli istihdamın artırılması, amaçlanmaktadır.

3.3.3.3. Orta Vadeli Program (2013- 2015)

“2013-2015 dönemini kapsayan Orta Vadeli Programın amacı, küresel ekonomide devameden sorunlara rağmen, büyümeyi potansiyel seviyesine çıkarmak, istihdamı artırmak, kamu dengelerini iyileştirmek, enflasyonla mücadeleye devam

⁸⁷ http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf E.T:23.06.2014

etmek, cari işlemler açığındaki düşüş eğilimini sürdürmek, yurtiçi tasarrufları artırmak ve bunların sonucunda makroekonomik istikrarı güçlendirmektir.”⁸⁸

Program da istihdamı arttırmanın öneminden ve işgücü piyasasının esnekliğini arttıracak politikalara ağırlık verileceğinden söz edilmiştir.

Program da istihdam ile ilgili temel amaçlar ve uygulanacak politikalar şu şekilde sıralanmıştır:⁸⁹

- İstihdam odaklı sürdürülebilir büyüme çerçevesinde rekabetçi bir ekonomik yapıda ve bilgi toplumuna dönüşüm doğrultusunda istihdam imkânlarının geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve işgücü piyasasının etkinleştirilmesi temel amaçtır.
- Bireylerin niteliklerine uygun iş edinmelerini kolaylaştırmak amacıyla beceri ve nitelik düzeylerini arttıracak işgücü eğitimlerini, başta iş ve meslek danışmanlığı olmak üzere kamu istihdam hizmetlerini ve iş yaratmayı içeren aktif işgücü programlarının yaygınlaştırılması ve etkinleştirilmesine yönelik hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi temel amaçtır.
- Bölgesel gelişme politikalarında; bölgeler arası gelişmişlik farklarını azaltmak, kırsal alanda asgari yaşam standartlarını geliştirmek ve rekabet edebilirliklerini artırmak suretiyle bölgelerin ulusal kalkınmaya, rekabet gücüne ve istihdama katkılarını en üst seviyeye çıkarmak temel amaçtır.
- Gelir dağılımı, sektörel politikalar ve sosyaltransferler aracılığıyla iyileştirilecektir.
- Dezavantajlı gruplar için eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal güvenlik gibi temel hizmetlere erişilebilirlik artırılacak ve özörlülerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için sosyal ve fiziki çevre koşulları iyileştirilmeye devam edilecektir.
- Çalışabilecek durumda olan yoksullara yönelik sosyal yardımlar yoksulluk kültürünün oluşmasını önleyici ve yoksul kesimin üretken duruma geçmesini sağlayıcı nitelikte olacak, çalışamayacak durumdaolan yoksullar ise düzenli sosyal yardımlarla desteklenecektir.

⁸⁸ Kalkınma Planı (2013-2015), www.dpt.gov.tr, E.T: 30.06.2014.

⁸⁹ A.e.

3.3.3.4. Türkiye İstihdam Durum Raporu

Türkiye İstihdam Durum Raporu, 2003 yılında Türkiye İş Kurumu koordinatörlüğünde akademisyenlerden oluşan bir ekip tarafından hazırlanarak AB Komisyonuna sunulmuştur. İstihdam Durum Raporu, Türkiye işgücü piyasasının ayrıntılı bir analizini yapmaktadır. Bu analiz sonuçlarına göre Türkiye'nin istihdam alanındaki önemli sorunları olarak şunlar sıralanmıştır:⁹⁰

- Yaşanan 2001 ekonomik krizinin de etkileriyle işsizlik önemli derecede artmıştır. 2001 yılında kentsel işsizlik kadınlarda yüzde 16.8, erkeklerde yüzde 10.3, genel kentsel işsizlik ise yüzde 11.5 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar 2002 yılında daha da kötüleşmiştir. İşsizlik en fazla 34-55 yaş arası olumsuz etkilemiştir. İstihdamdaki artış çalışma çağındaki (20-54 yaş arası) nüfus artışının gerisinde kalmakta, istihdam çalışma çağındaki nüfus artışını emememektedir.
- Ücret farklılıkları 80'li yılların sonu ile 90'lı yılların başında önemli ölçüde artmıştır.
- Demografik olarak 20-54 yaş arası nüfus artmaya devam ederken, çocuk nüfusu azalmaktadır. Yaşlı nüfusun genel nüfus içindeki payı düşük kalmaya devam etmektedir. Bu da bağımlı nüfus açısından elverişli bir durumdur.
- Kadınların işgücüne katılım oranı yıllar içinde artış göstermektedir. Ancak hala istenilen düzeye ulaşmamıştır. Kadınların eğitim alması, işgücüne katılım oranını önemli oranda artırmaktadır. Kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkileyen etmenler, kadınların yoğun olarak çalıştığı imalat sanayi ve tekstil sektörünün ihracat anlaşmalarına bağlı olarak dalgalanmalar göstermesi ve işgücü piyasası düzenlemelerinin kadınların ihtiyaçlarını karşılamamasıdır.
- Çocuk işçiliği 1999 yılında 6-17 yaşlar arasında toplam işgücünün yüzde 7'sini oluşturmaktadır.

⁹⁰İnsan Tunalı; **İstihdam Durum Raporu: Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması**, Ankara Üniversitesi Yayınevi, 2004, s.103-111.

- 1970’lerde ve daha sonrasında mesleki eğitime ağırlık verilmesi hedeflenmişse de bu hedefe ulaşılammıştır. 2001 yılında orta öğretime devam eden çocukların yalnızca üçte biri mesleki ve teknik eğitime yönelmektedir.

Türkiye Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla nüfus artış oranı yüksek olan bir ülkedir, Türkiye’nin genç bir nüfusa sahip olmasının, gelecek yıllarda büyümeye önemli etkisinin olacağı öngörülmektedir. Bu öngörü Dünya’da gelişmekte olan ekonomilerde, genç nüfusun istihdam verimli bir şekilde değerlendirilmesi ile kalıcı büyüme oranlarına erişmelerinden kaynaklanmaktadır. Türkiye’de 2002 yılından itibaren ölçülen büyüme oranlarının istihdam yaratmada etkisinin yeteri düzeyde olmaması nedeniyle, Türkiye’de istihdam yaratmayan büyüme gerçekleşmiştir. Oysaki Türkiye’nin genç nüfusun istihdam edilebileceği yeni iş alanlarına ihtiyacı bulunmaktadır.

3.3.4. Kadın İstihdamına İlişkin Projeler

Kadın istihdamı ile ilgili yasal düzenlemelerin yanı sıra kadın istihdamını desteklemek amacıyla devlet ve özel sektör destekli bir çok proje hazırlanmaktadır.

3.4.4.1. İşkur Uygulamaları

Birinci İstihdam Paketi ile kadınlara ve gençlere yapılan teşvikin kapsamı 6111 sayılı kanunun 74. Maddesiyle genişletilmiştir. Yapılan mevzuat değişiklikleri ile ilgili olarak İŞKUR ise yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik bir genelge yayınlayarak, işverenlerin cinsiyetle ilgili tercih belirtmesi uygulamasına son vermek amaçlanmıştır.

Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Programları, Toplum Yararına Çalışma Programları ve Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezileri Projesi’nden (UMEM) oluşmaktadır ve 2013 yılı için 1.092.009.518 TL kaynak tahsis edilmiştir. İŞKUR’ un tüm Türkiye çapında gerçekleştirdiği bu programlar kurum kaynaklarından ve kuruma bağlı çeşitli fonlardan finanse

edilmiştir. 2012 yılında düzenlenen 27.351 aktif işgücü programından faydalanan 464.645 kişinin yüzde40,4’ü kadındır.⁹¹

3.3.4.2. Meslek Kursları

Meslek kursları; işgücü piyasasına dahil olmak için niteliklerini geliştirmek isteyenlere yönelik düzenlenir. “İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla yapılan meslek edindirme ve geliştirme kurslarıdır. İstihdam garantili mesleki eğitim kurslarına katılanların en az yüzde ellisi, en az yüz yirmi gün olmak üzere kurs süresi kadar istihdamda kalmaktadır. Mesleki eğitim kursları ücretsiz olup Kurum tarafından kursiyerlere devam ettiği fiili eğitim günü süresince ödeme (20 TL) yapılmaktadır. Ayrıca İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ile bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar için Genel Sağlık Sigortası Prim Giderleri de İŞKUR tarafından ödenmektedir.”⁹²

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) arasında 17/02/2012 tarihinde imzalanan işbirliği protokolü çerçevesinde, Kadınların Sosyo-Ekonomik Konumlarının Güçlendirilmesi ve İstihdamının Artırılması” görevinin yürütülmesi esnasında “İŞKUR tarafından yürütülen toplum yararına çalışma programlarında kadın konukevlerinde kalan ve şiddet mağduru kadınların öncelikli gruplar arasında değerlendirilmesi” ve “Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü tarafından İŞKUR’ayönlendirilen kadınların, işgücü piyasasının ihtiyaçlarının da dikkate alınarak İŞKUR hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması” yükümlülükleri ÇSGB sorumluluğuna verilmiştir. Meslek kursları; engelliler ve hükümlüler içinde düzenlenmektedir.

3.3.4.3. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

“Kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak suretiyle daha fazla insanınistihdama çekilmesini ve istihdamda kalmasını sağlamaya yönelik politikalar tasarlamak,geliştirmek ve bu politikaları uygulamak konusundaki mevcut kapasiteyi güçlendirmekamacıyla planlanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu;

⁹¹ www.csgb.gov.tr

⁹² <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/kursarama.aspx>

Teknik Destek ve Hibe Programı bileşenlerinden oluşmaktadır. Operasyon, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)'nın 4. bileşeni olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı kapsamında uygulanmaktadır. Program otoritesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yararlanıcı kurum Türkiye İş Kurumu'dur. Operasyonun temel amacı; Kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak, onların daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engelleri azaltmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde, İSKUR'u daha etkili kamu istihdam hizmetleri sunması için desteklemektir.

Proje kapsamında Gaziantep, Trabzon, Çorum, Erzurum ve Van pilot illerinde yürütülen İşgücü Piyasası Araştırması'nın amacı toplumsal cinsiyet eşitliği temelli bir yaklaşımla kadınları işgücü piyasasında aktif olarak yer almasının önündeki sosyoekonomik, demografik ve kültürel nedenlerin belirlenmesinin yanı sıra kadınlara yönelik istihdam olanaklarını, kadınların ev dışında çalışma eğilimlerini ve en çok tercih ettikleri iş ve meslekleri, geleneksel olan ve olmayan mesleklerde kadın işgücü için geçerli olabilecek yeni iş olanaklarını ampirik verilere dayanarak saptamak ve bunların ışığında kadınların işgücü piyasasına katılımını, istihdamın artırılmasını ve daha uzun süre istihdamda kalmalarını sağlayacak önerilerin geliştirilmesidir. Operasyonun hedef kitlesi;

- Kentlerde yaşayan, bakım sorumlulukları ve kırdan kente göç nedeniyle istihdam dışı kalmış kadınlar,
- İSKUR' un merkez ve il müdürlüklerinde görevli personel,
- Yerel ve ulusal düzeydeki sosyal ortaklar, yerel yönetimler ve sivil toplum örgütleridir.

Uygulanacağı yerler; Büyüme Merkezleri: Van, Kars, Şanlıurfa, Erzurum, Batman, Diyarbakır, Sivas, Malatya, Trabzon, Kahramanmaraş, Gaziantep, Samsun, Elazığ, Kastamonu, Kayseri. Artalanlar: Ağrı, Iğdır, Ardahan, Erzincan, Bayburt, Muş, Bitlis, Hakkari, Mardin, Şırnak, Siirt, Hatay, Osmaniye, Adıyaman, Kilis, Bingöl, Tunceli, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane, Yozgat, Çankırı, Sinop, Tokat, Çorum, Amasya. 43 ilde yürütülmekte olan operasyonun bütçesi; Kapasite

Geliştirme Bileşeni 3.380.000 Avro, Hibe Bileşeni 23.770.589 Avro olmak üzere toplam 27.150.589 Avro ’dur.”⁹³

3.3.4.4. Kadınlara Mikro Kredi Desteği

Mikro finans, dar gelirli insanların kendilerinin ve ailelerinin geçimlerini sağlayabilmeleri amacıyla gelir elde edebilmeleri için kendi işletmelerini kurmaları veya geliştirmeleri için verilen kredilerin ve diğer finansal hizmetlerin tümüdür.⁹⁴

Türkiye’de kadınlara mikro kredi sağlayan başlıca kuruluşlar ve projeler; Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı, Türkiye Grameen Mikro Kredi Programı, Sosyal Riski Azaltma Projesi, Toplum Gönüllüleri Vakfı, İl Özel İdareleri’dir.

Mikro kredi, yoksul kadınların kendi kendilerine gelir getirici faaliyette bulunmalarına imkan sağlayan bir sermaye desteğidir. Bu proje Türkiye Grameen Mikro Finans Programı kapsamında 52 bin 559 kadına mikro krediler vererek kadın girişimciliğine destek sağlanmaktadır.⁹⁵

Kadınlara mikro kredi desteği, özellikle yoksul kesimi istihdam etme amacı gütmesi nedeniyle oldukça önemlidir. Kadınları işgücü piyasasına dahil etmek amacıyla oluşturulan projelerin başarıyla uygulanması kadının toplum içindeki konumunun da iyileşmesine olanak sağlayacaktır.

3.3.4.5. Kadın Girişimciye 8 Yılda Geri Ödemeli Faizsiz Kredi İmkânı

Bakanlık, bu çalışmada “Gelir Getirici Proje Destek Programı”nı kadınlar için yeniden şekillendirmekte, projelere her türlü maddi destek bakanlık tarafından sağlanmaktadır. Kendi isini kuran kadınlar daha sonra sıfır faizle ilk 2 yıl ödemesiz, geri kalanı da 6 yılda 6 eşit taksitler halinde ödemektedir.⁹⁶

3.3.4.6. Kadın İstihdamı İçin Kreş Desteği

Milli Eğitim verilerine göre Türkiye’de 25.172 resmi, 3.453 özel olmak üzere toplam 28.625 okul öncesi eğitim kurumu mevcuttur. 657 Sayılı Devlet Memurları

⁹³ www.iskur.gov.tr

⁹⁴ Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı, <http://www.kedv.org.tr/index.php?page=mikro-finans-nedir>, E.T: 23.96.2014

⁹⁵ www.aile.gov.tr E.T:15.03.2014.

⁹⁶ www.aile.gov.tr E.T:15.03.2014.

Kanununa bağılı olarak 150 ve fazla sayıda kadın işçi çalıştırılan kurumlarda erken çocukluk bakım ve eğitim kurumları bulunmak zorundadır. Ayrıca 6857 Sayılı İş Kanunu'na bağılı 2552 Sayılı Yönetmeliğin 15. Maddesi gereğı 150'den fazla kadın işçi çalıştırılan özel işyerlerinde çalışanların 0-6 yaş arasında bulunan çocuklarına yönelik kreş açılması zorunludur.⁹⁷

3.3.4.7. Su Damlası Projesi

“KAGİDER, Türkiye'nin Ankara, İzmir, Bursa, Adana, Denizli, Gaziantep ve Kayseri gibi çeşitli illerinden seçilecek "Kadın Girişimci İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı" adaylarını eğitim, rehberlik/koçluk süreçleriyle destekleyerek bir araya getirmek ve işbirliği içinde faaliyete geçmelerini sağlamak amacıyla Su Damlası Projesi'ni geliştirmiştir. Kadın girişimci adaylarının bölgelerine yüksek standartlarda ve yerel kaynaklarla danışmanlık hizmetleri sağlaması, bölgelerindeki şirketlerin eleman ve eğitim ihtiyaçlarının karşılanması ve istihdamda da artış sağlanmasına destek verilmesi projenin ana hedefi olmuştur. "Kadın Girişimci İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı"ndan beklenen, kendi bölgesinden bu projeye seçilmiş olan diğer kadın girişimci adaylarıyla bir araya gelerek rekabet etmeden ve artı değer yaratmak üzere işbirliği anlayışı içinde çalışmak, bölgesindeki kurum/kuruluşlara, yönlendirilmeye ihtiyacı olan bireylere "insan kaynakları yönetimi" ve "eğitim" hizmetleri sunacak danışmanlık şebekesini oluşturmalarıdır. Ocak 2005 - Şubat 2006 tarihlerinde yürütülen Su Damlası projesi kapsamında "nihai katılımcı" olarak tanımlanan 25 kadın girişimci adayı "İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı" olarak yetiştirilmiştir. 1. faz değerlendirilmelerde 17 kadın girişimci adayı, 2. faz değerlendirilmelerde 8 kadın girişimci adayı belirlenmiş ve "nihai faydalanan" olarak programa katılmıştır. Mecburi hizmet kapsamında 1000 kişinin "Meslek ve Kariyer Danışmanlığı" ve "Girişimcilik" seminerleri vasıtasıyla eğitilmesini sağlamışlardır.”⁹⁸

⁹⁷<http://www.keig.org/basindaBiz.aspx?id=3> E.T:23.06.2014.

⁹⁸<http://www.kagider.org/?Dil=0&SID=704> E.T:23.06.2014.

3.3.4.8. 1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi

Proje, Ankaralı kadınların iş yaşamına katılımının artmasını, hakları konusunda farkındalık geliştirmelerini, toplumsal karar alma süreçlerinde daha aktif olmalarını ve böylelikle aile ile ülke ekonomisine katkıda bulunmalarını amaçlamaktadır. Katılım 18 yaş üstü iş yeri sahibi olmayan ve kendi işini kurmak isteyen her kadına açıktır, proje süresince katılımcıların yol ücretleri karşılanacaktır. Projede ayrıca girişimcilik eğitimini tamamlayan kadınlar için girişimcilik konusunda yol gösterici olacak kadın girişimcilerin kendi deneyimlerini aktaracağı seminerler düzenlenmiş ve seminerlerin ardından ise düzenlenecek törenle eğitimi başarıyla tamamlayan kadınlara sertifikaları verilecektir.⁹⁹

3.3.4.9. Kadın Girişimciliğini Destekleme Projesi

“Avrupa Birliği tarafından finanse edilen Kadın Girişimciliğini Destekleme Projesi bir yandan kadınların iş hayatına girişimci olarak katılmalarını sağlamayı, bir yandan da girişimci kadınların işlerini geliştirmelerine destek olmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, proje kapsamında Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) ve Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birlikleri (ESOB’lar) aracılığı ile 25 ilde Kadın Girişimciliğini Destekleme Merkezleri kurulmuştur. Bu merkezlerde, 2008 yılı boyunca 4.500’den fazla kadın iş kurma ve iş geliştirme eğitimleri ile danışmanlık ve rehberlik hizmetleri alacaktır.”¹⁰⁰

3.3.4.10. Vodafone Türkiye ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Desteğiyle Hazırlanan “Önce Kadın” Projesi

Vodafone Türkiye, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı desteğiyle yeni bir sosyal is modeli olan “Vodafone Önce Kadın” programını kadınların ekonomiye katılım ve girişimcilik fırsatlarından faydalanmasını amaçlamaktadır. Bu projeye kadınlar el emeği ürünlerini tek bir görüntülü mesajla internet vitrinine çıkarabilmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Vodafone Türkiye

⁹⁹<http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3418> E.T: 15.03.2014.

¹⁰⁰<http://www.kadindestek.org> E.T:15.03.2014.

işbirliğinde hayata geçirilen 'Önce Kadın' projesi kadınların ekonomiye daha fazla katılımını hedeflemektedir.¹⁰¹

3.3.4.11. Teknolojide kadın Hareketi

Türkiye Vodafone Vakfı, Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER) ve Türkiye Bilişim Vakfı (TBV) iş birliği ile başlattığı “Teknolojide Kadın Hareketi” projesiyle Türkiye’de kadınları iletişim teknolojilerinin sunduğu imkânlarla tanıştırıyor. Bu proje, kadınlar için ekonomiye katılımlarına yönelik fırsat eşitliği yaratmayı, sosyo-ekonomik durumlarını iyileştirmeyi ve girişimciliklerini geliştirmek için gerekli zemini hazırlamayı hedefliyor. Teknolojide Kadın Hareketi projesi, CherieBlair Vakfı ve Dünya GSM Birliği Kalkınma Fonu’nun küresel ölçekte yürüttüğü Women Programı’nın Türkiye ayağını oluşturmaktadır. Teknolojide Kadın Hareketi’nin ilk fazında yürütülen araştırma ile Türkiye’de kadın, teknoloji ve girişimcilik ilişkisinin haritasının çıkartılması amaçlandı. Araştırma; GFK ve Doç. Dr. İpek İlkkaracan ile Türkiye’de 16 ilde mobil teknolojilerin erişimine, kadınların mobil teknolojilere olan tutumları ve bu tutumların nasıl değiştiğine yönelik, 15-65 yaş grubu 1.607 kadından oluşan, ulusal bir temsili örnek grubu arasında yapıldı. Ağustos 2011’den başlayarak dört ay süren araştırmayı baz alan rapor neticesinde proje için 2 grup kadın hedef kitlesi belirlendi: Ev kadınları ve işgücündeki kadınlar.¹⁰²

3.3.4.12. Girişimci Kadınlara 100 Bin Liralık Destek

Girişimciliği teşvik etmek, istihdamı arttırmak ve girişimci ruhuna sahip kadınların ekonomik hayata katılmalarının desteklemek amacıyla “Kadın Girişimcilere İlk Adım Kredisi” Halkbank tarafından verilmektedir. Kredi Garanti Fonu (KGF) işbirliği ile verilen kredi, başvuru tarihi itibarıyla, ilk defa iş kurmak isteyen veya 1 yılı aşmamak üzere ticari faaliyette bulunan Kadın Girişimcilere kullanılacaktır. Tercihe göre aylık eşit taksitli ya da dönemsel taksitli olarak verilecek kredi, 6 ay ila 1 yıl arasında ödemesiz dönem ve azami 60 ay vade imkanı sunulmaktadır.¹⁰³

¹⁰¹ www.vodafone.com.tr E.T:24.06.2014.

¹⁰² <http://www.turkiyevodafonevakfi.org.tr/projeler-teknolojide-kadin-hareketi.php> E.T:24.06.2014

¹⁰³ <http://www.halkbankkobi.com.tr/channels/Kadin-Girisimcilerimiz/Ilk-Adim-Kredisi> E.T:15.03.2014

3.3.4.13. “Annemin İşi Benim Geleceğim” Projesi

“Borusan, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı iş birliği ile sanayide kadın istihdamının arttırılmasını ve kadının güçlendirilmesini desteklemek üzere “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesini hayata geçirilmektedir. Bu kapsamda 10 ildeki 10 organize sanayi bölgesinde (OSB)“Borusan Neşe Fabrikası” adıyla, 0-6 yaş grubu çocuklara yönelik kreş ve gündüz bakım evleri açılacaktır. Borusan Neşe Fabrikaları, çocuk bakımı nedeniyle çalışma imkanı bulamayan kadınların hayatını kolaylaştıracaktır.“Annemin İşi Benim Geleceğim” ile kadınlara sağlanacak destekle özellikle Anadolu’daki iş dünyasında kadın istihdamı daha da artacak. Kadınlar gönül rahatlığıyla çalışırken, çocuklarına Borusan Neşe Fabrikaları’nda neşeli, güvenli ve sağlıklı bir eğitim ortamı sağlanması hedeflenmelidir.¹⁰⁴

3.3.4.14. Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü

“Bu ödül ile genel olarak Türkiye’de çalışma hayatı içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konulara dair bilinç ve duyarlılığın artırılması daha fazla dikkat çekilmesini ve bu konulara ilişkin hassasiyet oluşturulmasını hedeflenmektedir.”¹⁰⁵

3.4.Ulusal istihdam Stratejisi (2014- 2023)

2009 yılında çalışmalarına başlanan Ulusal İstihdam Stratejisi 2013 yılının Ekim ayında tamamlanmış, söz konusu çalışmanın Yüksek Planlama Kurulu tarafından kabul edilmesi ise 30 Mayıs 2014 tarih 29015 sayılı Resmi Gazete ’de yayınlanmıştır. Stratejinin politika çerçevesi belirlenirken ekonomik politikaların istihdamı destekleyecek şekilde oluşturulması, işgücü verimliliğinin artırılması, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi gibi hususlar esas alınarak güvenceli esneklik ise stratejinin temel esası olarak belirlenmiştir. Türkiye’de eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları karşılamada yetersizliği, işgücü piyasasının katılımı, kayıt dışı istihdamın yüksekliği, yabancı kaçak işçilerin sayısının fazla olması, istihdam teşviklerinin

¹⁰⁴<http://www.anneminisi.org/tr/ProjeHakkinda.aspx> E.T:15.03.2014.

¹⁰⁵http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/DuyuruEkleri/toplumsalesitlik_Basvuruuzatma.pdf E.T: 23.06.2014

yetersiz olması gibi sorunların istihdam yaratma ile ilgili başlıca sorunlar olduğu belirtilmiştir. Stratejinin temelini AB adaylık süreci açısından önemli adımlardan biri Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum sağmanın oluşturmuştur. Bçerçevede Avrupa İstihdam Stratejisi'nin dört temelini oluşturan; istihdam edilebilirlik, girişimcilik, gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilme ve işgücü piyasasında herkese eşit fırsat sağlayabilme hususlarının dikkate alınarak hazırlandığı belirtilmiştir.

Ortaya konulan politika ve tedbirler ile stratejinin dayandığı politika çerçevesi kapsamında Ulusal İstihdam Stratejisinin temel hedefleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.¹⁰⁶

- İşsizlik oranı, 2023 yılı itibariyle yüzde 5 düzeylerine indirilecektir.
- İstihdam oranı, 2023 itibariyle yüzde 55 düzeylerine yükseltilecektir.
- Tarım dışı sektörde kayıtdışı istihdam oranı 2023 yılında yüzde 15'in altına indirilecektir.

“Gerek Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum gerekse Orta Vadeli Program, Yıllık Programlar ve bütçe süreçleriyle uygulamaya konulan bu politika çerçevesinde kararlıkla uygulanacağı, Strateji de temel varsayım olarak kabul edilmiştir. Türkiye'nin özellikle kitlesel kriz sonrasında yakaladığı büyüme performansının orta vade de sürdürmesi beklenmektedir. Bu performansın istenilen düzeyde istihdam artışı yaratmasının Stratejinin istihdama ilişkin hedeflerine ulaşabilmesinde önemli etkisi olacaktır.”¹⁰⁷

Stratejide; eğitim- istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, istihdam – sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi gibi alanlarda politikalar belirlenmiştir. Ayrıca kadınların istihdama katılımının önündeki engellerin kaldırılması amaçlanmış, 2023 yılına kadar kadınların işgücüne katılım oranının yüzde 41 düzeyine çıkarılması hedeflenmiş, kadın istihdamının artırılması, uzun süreli işsizlerin işe dönüşünün hızlandırılacağı ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik düzenlemelerin geliştirileceği politikaların uygulanacağı belirtilmiştir.

¹⁰⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Ulusal İstihdam Stratejisi**, Ekim 2013.

¹⁰⁷ A.e.

İşgücü piyasasına kadınların katılımında bir değişiklik olmaması, ancak erkeklerin katılımının yüzde 71’den yüzde 100’e yükselmesi halinde dahi 2023 yılında 25,000 ABD Doları kişi başı gelire ulaşmak mümkün değildir. Erkeklerin katılımının yüzde 71’den yüzde 100’e yükselmesi, kadınların katılımının da yüzde 61’e yükselmesi halinde ancak 25,000 ABD Doları kişi başı gelire ulaşmak mümkündür. Dolayısıyla bu hedef daha fazla kadın çalışmadan yakalanamaz. Türkiye’de erkeklerin katılımının yüzde 100’e yükselmesi olasılık dahilinde olmayıp, OECD ülkeleri içinde bile erkeklerin katılımının en yüksek olduğu ülke yüzde 88 ile İsviçre’dir. Bunun yerine hesaplamalarımıza göre erkeklerin katılımının yüzde 85’e ulaşması, kadınların katılımının ise yüzde 72’ye yükselmesi halinde kişi başı gelirin yine 25,000 ABD Dolarına ulaşması mümkündür¹⁰⁸

3.5. Türkiye’de Kadın İstihdamı İle İlgili Sorunlar

Türkiye’nin istihdam oranının düşüklüğü genel bir sorundur. Genç nüfus sayısının fazla olması, gerçekleşen ekonomik büyümenin istihdam yaratma konusunda başarısız olması, yeni iş piyasalarının oluşturulamaması bu sorunun çözümünü zorlaştırmaktadır. Toplumların refah düzeyini daha sağlıklı karşılaştırmak için çok sayıda ve çok farklı değişkenin dahil edildiği “insani gelişme endeksi” ortaya çıkmıştır. İnsani Gelişme Raporu tarafından, 187 ülke hakkında değerlendirme yapan ve bu ülke ve bölgeleri sıralamaktadır. Türkiye 187 ülke içerisinde 90. sırada yer almaktadır.

Kadın istihdamı ile ilgili sorunlar ise şu şekilde sıralanabilir;

- Toplumsal nedenler,
- Ücretsiz aile işçiliği,
- Eğitim düzeyinin yeterli olmaması,
- İşgücü sektörlerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılık,
- Ücret eşitsizliği,
- İşgücü piyasasının katılığı,
- Mevzuat eksikliği.

¹⁰⁸ Güneş A. Aşık, “Türkiye’yi Kadınlar Büyütebilir mi?”, **Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Politika Notu**, Şubat 2013, s.4

– Kayıt dışılık.

Türkiye’de erkek işçi ve işverenlerin kadın çalışanlara karşı bazı kalıplaşmış önyargı ve tutumları, kadınlar ve erkekler için kafalarında oluşturdukları belli geleneksel rol yapıları vardır. Örneğin, ataerkil bir toplum yapısına sahip olduğu için erkek evin reisi ve asıl eve ekmek getiren kişi olması düşüncesi, kadınların ise asıl görevinin anne ve eş olduğu, başka bir işte çalışmasının ikinci planda kaldığı geleneksel basmakalıp yargılar vardır. Bu nedenle kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret alması ve daha düşük statülü mesleklerde yoğunlaşması, toplum açısından bir sorun teşkil etmemekte ve böylece de bu durum devamlılık göstermektedir.¹⁰⁹ Toplumdaki eşitlik anlayışının gelişmesi kadınların medeni ve siyasi haklarını kazanmasının bir getirisi ve temelinde fırsat eşitliğini sağlama amacını taşır. Toplumdaki bu anlayış cinsiyet eşitsizliğine yol açmakta, kalkınmada önemli bir yeri olan ekonomik verimsizliğe neden olmaktadır ve kadınların işgücü piyasasına katılmasını engellemektedir. İşe eleman alımında ayrımcılık açık ya da örtük olarak karşılaşılan bir durumdur. Ülkemizde kamu sektöründe bazı mesleklere kadın çalışan tercih edilmemekte, bazı mesleklerde kadınlar için sınırlı kontenjanlar bulunmakta ve işe alınmada bariz bir eşitsizlik görülmektedir. Kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları yaygın cinsiyete dayalı ayrımcılık şekillerinden biri de terfilerde tercih edilmemeleridir. Kadınların erkeklere göre işlerine bağlılıklarının az olduğu düşüncesi; evlenme ve çocuk sahibi olma gibi sebeplerle kadınların çalışma hayatına ara verme durumlarının fazla olması ve yönetim kademeleri için kadının karakterinin erkeğe göre zayıf olduğu fikri kadınların üst düzey yönetim bölümlerine getirilmemelerine sebep olmaktadır.¹¹⁰ Türkiye’de kalıplaşmış toplumsal değerler çerçevesinde taciz mağduru kadının daha fazla mağdur olma kaygısı konuşmasını engellemektedir. Doğrudan cinsel tacizle alakası olma rağmen cinsel tacizle

¹⁰⁹ Serap Palaz, “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, **VI. ODTÜ Uluslararası Ekonomi Kongresi**, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, 2002, s.95.

¹¹⁰ A. Elif BOLCAN, “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)İstanbul, 2006, s.44

ilgili konularında yer aldığı cinsiyet ayrımcılığını araştıran çalışmalarda, işyerinde yaşanan cinsel tacizin Türkiye’de de önemli bir sorun teşkil ettiği anlaşılmaktadır.¹¹¹

“Türkiye’de işsizlik yeni, uzun süreli ve nitelikli işler yaratma kapasitesindeki sınırlılıktan kaynaklanmaktadır. Türkiye’nin zayıf istihdam yaratma kapasitesinin arkasında ekonominin yapısal sorunları yatmaktadır. Bu yapısal sorunların kaynağını araştırmak için başlanacak ilk nokta imalat sanayiindeki zayıf yatırım performansıdır. İstihdam uzun süreli ve istikrarlı bir artış yeni yatırımlara dayalı bir verimlilik artışını gerektirir. Türkiye ‘de ise ekonominin rekabet gücünü artırmak için düşük ücretlere bağımlı olan ve ya işçi çıkartmaya dayandırılan sanayileşme politikaları, uzun vadede yatırım oranını, ekonominin büyüme potansiyelini ve istihdam yaratma kapasitesini de sınırlandırmaktadır.”¹¹² Çalışma ve istihdamı, yalnızca ekonomik ve toplumsal üretime katkı için bir araç değil, aynı zamanda kişinin kendisini gerçekleştirme, sağlıklı bir bireysel ve toplumsal kimlik oluşturup bunu sürdürebilmesi için de gerekli olan “karşılığı olan üretim faaliyeti” olarak tanımladığımızda, yukarıdaki oranlar, Türkiye’deki kadın nüfusun büyük bölümünün bu süreçlerden dışlandığına işaret etmektedir. Bununla birlikte, genel olarak işgücü piyasasının dışında sınıflandırılan hane içi üretim/ geçimlik üretim gibi alanlar, kadınlara biçilen geleneksel roller dolayısıyla, kadınların faaliyet alanı olarak tanımlanmakta, bu da kadınların ücretsiz aile işçileri olarak emeklerinin karşılıksız bırakılmasının dayanağını oluşturmaktadır.”¹¹³

“Türkiye gibi bölgeleri arasında ciddi dengesizlikler bulunan ülkelerde; riske girmekten ve sorumluluk almaktan çekinmeyen, yaratıcı ve atak kişilerin bölgesel dinamikleri ekonomik bir değer yaratmak üzere organize edip üretim sürecine dâhil etmesi, mevcut dengesizlikleri azaltmada önemli bir rol oynayacaktır. Görece geri kalmış olan bölgelerin geliştirilmesi için kaynakları sınırlı olan devletten yardım beklemek hem çok gerçekçi olmayacak hem de kalıcı sonuçlar doğurmayacaktır. Bu nedenle bölgesel kalkınmanın sağlanabilmesinde harekete geçirilmesi gereken unsur

¹¹¹ TÜBA, **İş İşçi Çalışma Bülteni**, Türkiye Basın Ajansı Ankara, 1993’den aktaran Mine Gerni, “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Ankara, 2001, s.21

¹¹² Ansal, vd, **a.g.e.**, s.133.

¹¹³ Elif Gazioğlu, “Doğu Karadeniz Bölgesinin Toplumsal Cinsiyet Rejimi Ve Kadınların Toplumsal Konumları”, **Karadeniz Araştırmaları**, 2013(40), s.102.

girişimcilik ve özellikle de dünya nüfusunun yarısını oluşturmaya rağmen çoğunlukla atıl durumda olan kadın girişimciliğidir.”¹¹⁴

“Medeni duruma göre kadının işgücüne katılımı incelenirken kentve kırsal ayrımına da dikkat edilmesi önem arz etmektedir. Kentte yaşayan evli kadın ile kırsal alanda yaşayan evli kadının işgücüne katılımı birbirinden farklı olacaktır. Yine kırsal alanda ücretsiz aile iççisi olarak çalışan ve çocuk sahibi olan kadın ile kentte yaşayan ve çocuk sahibi olan kadının işgücüne katılımı farklı olacaktır. Çünkü kırsalda ücretsiz aile iççisi olarak çalışankadın, çalışmaya giderken çocuğunu da yanında götürebilecek iken, kentte çalışan kadın çocuğu için bakıcı bulmak zorunda kalabilecektir. Çocuğu için bakıcı bulmak zorunda kalan kentli kadın ise, çalışıp çalışma kararını elde edeceği ücret ile çocuk bakıcısına vereceği ücreti karşılaştırarak verecektir.”¹¹⁵ “Kırsal alanda ücretsiz aile iççisi olan kadın kente geldiğinde "potansiyel vasıfsız işgücü" olmaktadır. Kentteki kadına nazaran daha az beceri sermayeye sahip olan kadın, ya kendisine düşük düzeylerde ücret sunan ve daha az vasıf gerektiren enformel sektörde yer bulacak ya da işgücü piyasasının dışında kalmayı tercih ederek ev hanımı olabilecektir.”¹¹⁶ Türkiye’de kadınların karşı karşıya kaldığı en önemli sorunların başında kazanç paylaşımındaki eşitsizlik gelmektedir. Kadınla erkek arasındaki kazanç farklılığının azaldığı yönünde hiçbir kanıt bulunmamasının yanında bir de oluşan uçurum karşısında kendisini korumaya çalışmaktadır. Türkiye’de, sadece erkeklerle kadın kazançlarındaki farklılık unsuruna bakılarak da ayrımcılık olduğu çok rahat tespit edilebilir.¹¹⁷

Türkiye’de istihdamın eğitim yapısının işgücü piyasasının gereklerine cevap verememesi, eğitim sisteminin yetersizliğine işaret etmektedir. İşgücünün eğitim düzeyi düşüktür ve bu durum işgücünün verimliliğini düşürmektedir. Türkiye’de başarılı olmanın üniversiteden mezun olmakla eş değer olduğu algısı üniversite sayılarının artması yönünde baskı oluşturmakta bu durum eğitim kalitesinin düşmesine neden olmakla birlikte işgücü piyasasının isteklerine cevap veremeyen

¹¹⁴ Mehmet Göküş, S. M. Demiray, Z.S. Göksel, “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi” **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2013(29), s.95.

¹¹⁵ Korkmaz ve Korkut, **a.g.m.** s.54.

¹¹⁶ **A.e** s.59.

¹¹⁷ A. Esmeray Yoğun Erçen, “Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerine Yönelik Bir İnceleme”, **Çukurova Üniversitesi**, Adana, 2008, s.28.

ama üniversite mezunu olan verimsiz işgücü sayısının artışı sonucunu getirmektedir. Kadınların erkeklere oranla eğitim eksikliğine sahip olmaları ve dolayısıyla işgücü piyasasında daha düşük vasma sahip olmaları; işe alınmada, yükseltilmede, işten çıkartılmada ve iş yerindeki tutum ve davranışlarda cinsiyet sebepli ayrımcılığa maruz kalmaları; çalıştıkları iş yerlerinde çoğunlukla alt kadrolarda yer almaları ve yönetim kadrolarında çok az bulunmaları; daha az beceri ve sorumluluk isteyen işlerde çalıştırılmaları; düşük ücretle ve iş güvencesinden yoksun çalışmaları; sosyal güvence eksikliği ile çalışma ihtimallerinin erkeklere oranla daha yüksek oluşu kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerden başlıca olanlarıdır.

İstihdam üzerindeki vergilerin yüksek olması kayıt dışılığı teşvik eden en önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir. Türkiye’de nüfus artısının hala yüksek olmasına karşın formel istihdamdaki artış hızı bunun altındadır. “Türkiye ekonomisinin iş yaratma kapasitesinin ve istihdam yapısının incelenmesiyle ulaştığımız bulgular arasında en çarpıcı olanı kuşkusuz son 10 yılda kentsel kesimde küçük şirketlerde çalışanlar arasında ücretsiz aile işçisi konumundaki işçilerin istihdam payında görülen önemli artıştır. Şehirlerdeki atölye ve ev içi imalat tipi üretim yapan üretim birimlerinde kendi işinde çalışan ve ücretsiz aile işçisi kategorileri büyük bir istihdam payına sahipti. Dolayısıyla, ekonomimizde yaratılan işlerin, vasıfsız işçilerin düşük ücretle veya ücretsiz olarak çalıştırıldığı, düşük kaliteli işler olduğu görülmektedir.”¹¹⁸ Kadınların işteki duruma ve fiili çalışma süresine göre istihdam edilenlere ilişkin verilen Tablo 3.10’da yer almaktadır.

¹¹⁸ Hacer Ansal, vd, **Türkiye Emek Piyasasını Yapısı ve İşsizlik**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul:2000, s.129.

Tablo 3.10: Türkiye’de Kadınların İşteki Durumuna ve Fiili Çalışma Sürelerine Göre İstihdam Edilenler (Bin)

	Ücretli veya maaşlı	Yevmiyeli(mevsimlik,arızı, geçici)	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam
2013	16.353	0	1.182	4.773	3.217	25.524
2012	15.619	0	1.238	4.695	3.268	24.821
2011	14.876	0	1.244	4.687	3.303	24.110
2010	13.762	0	1.202	4.548	3.083	22.594
2009	12.770	0	1.209	4.429	2.870	21.277
2008	11.527	1.410	1.249	4.324	2.684	21.194
2007	11.080	1.454	1.189	4.386	2.628	20.738
2006	10.591	1.437	1.162	4.555	2.678	20.423
2005	9.989	1.447	1.101	4.689	2.841	20.066
2004	9.056	1.637	999	4.572	3.367	19.632
2003	9.042	1.665	1.052	5.250	4.138	21.147
2002	8.979	1.646	1.186	5.089	4.455	21.354
2001	8.385	1.771	1.139	5.365	4.865	21.524
2000	8.354	2.134	1.109	5.324	4.660	21.581

Kaynak: Çevrimiçi, [www. Tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) adresinden derlenerek hazırlanmıştır. (2009 yılından itibaren, ücretli veya maaşlı ile yevmiyeli kategorileri birleştirilmiş olup, 2009 yılı ve sonrası için, yevmiyeliler de "ücretli veya maaşlı" başlığı içerisinde değerlendirilmektedir.)

Türkiye işgücü piyasasının çözülmesi gereken en önemli sorunlarından biri de kayıt dışı istihdamdır. Türkiye’de işgücü piyasasının katılığı, istihdam edilenlerin ücret dışı maliyetinin yüksek olması kayıt dışılığı besleyen unsurlardır. Türkiye’de 2014 yılının ilk 6 ayında asgari ücret ile istihdam edilen bir işçinin işverene maliyeti şu şekildedir:

- Asgari Ücret; 1.071,00 TL,
- Sigorta primi işveren payı (yüzde 20,5); 166,01 TL,
- İşveren işsizlik sigorta fonu (yüzde 2); 21, 42 TL

İşçinin işverene toplam maliyeti 1.311,98 TL iken işçinin eline geçen ücret ise; 846,00 TL'dir. Ücret dışı maliyetlerin yüksek olması, kadının erkeğe destek olma amacıyla çalıştığı algısına bağlı olarak kadının babasının ya da kocasının sosyal güvencesinden yararlanması nedeniyle kadın istihdamında kayıt dışılığa neden olmaktadır. Türkiye'nin coğrafi konum itibariyle transit bir ülke olması nedeniyle yabancı kaçak işçi sayısı oldukça fazladır. Çalışma izni olmadan çalışan kaçak işçiler, hem asgari ücretten daha az ücretle çalıştırılması hem de işvereni ücret dışı maliyetten kurtarması nedeniyle işverenler tarafından tercih edilmektedir.

Türkiye AB ülkeleri ile kıyaslandığında esnek çalışma da çok geride kaldığı görülmektedir. Esneklik-güvence dengesi sağlanamamıştır. Esnek çalışma türleri; kısmi süreli çalışma, esnek zamanlı çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici süreli çalışma vb.'dir. Türkiye'de esnek çalışma ile ilgili yasal düzenlemelerin yetersizliği ve mevzuatta belirli süreli sözleşmelerin esaslı bir neden olmadıkça üst üste yapılamaması esnek çalışmanın yaygınlaşmasına engel olmakta ve çalışma hayatındaki tazminatlar da işgücü piyasası oldukça katı bir yapı hale getirmektedir. OECD verilerine göre; Türkiye en yüksek düzeyde kıdem tazminatı ödenmesini zorunlu tutan ülkelerden biridir. Bu durum işgücü piyasası içinde hareketliliği kısıtlamaktadır. Esnek çalışma AB ülkelerinde oldukça yaygındır ve kadınlar için sorun olan iş ve aile yaşamına yeterli zaman ayırmaya olanak sağlaması bakımından da oldukça önemlidir.

3.6. Türkiye'de Kadın İstihdamını Arttırma Üzerine Politika Önerileri

“Çalışma çağı nüfusun artışı ve toplam nüfus içinde en geniş paya ulaştığı dönem ülkelerin demografik fırsat penceresi olarak tanımlanmaktadır. Ülkeler emek miktarındaki artışın desteği ile bu dönemde daha hızlı ekonomik büyüme gösterme olanağına sahip olmaktadır. Ülkeler için fırsat penceresi dönemi azami 20-25 yıl sürmektedir. Türkiye' de 2000'li yılların başından itibaren demografik fırsat

penceresi dönemine girmiştir. Çalışma çağı nüfusun toplam nüfus içindeki payı 2025’ yılına kadar artacak ve en yüksek payına ulaşacaktır.”¹¹⁹

Aşağıda yer alan Tablo 3.11’de görüldüğü üzere Türkiye’de 15-64 yaş arası çalışma çağı nüfusu 2025 yılında 56.96 milyona ulaşmaktadır. Bu öngörülere göre 2025 yılına gelindiğinde Türkiye’nin emek miktarında ciddi anlamda artış meydana gelecektir.

Tablo 3.11: Türkiye’de Çalışma Çağı Nüfusa İlişkin Öngörüler

	15-64 Yaş Grubu (Bin Kişi)			20-59 Yaş Grubu (Bin Kişi)		
YILLAR	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2010	24166	24596	48762	19915	20285	40200
2011	24522	24978	49500	20194	20576	40770
2012	24867	25354	50221	20461	20859	41320
2013	25223	25371	50594	20729	21139	41868
2014	25548	26053	51601	21015	21440	42455
2015	25865	26367	52232	21278	21715	42993
2016	26170	26672	52842	21525	21973	43498
2017	26453	26952	53405	21751	22208	43959
2018	26704	27210	53914	21955	22430	44385
2019	26962	27461	54423	22156	22629	44785
2020	27206	27700	54906	22343	22817	45160
2021	27433	27928	55361	22520	22995	45515
2022	27650	28143	55793	22688	23166	45854
2023	27848	28347	56195	22850	23331	46181
2024	28048	28542	56590	23011	23489	46500
2025	28232	28726	56958	23166	23638	46804

Kaynak: Can Fuat Gürlesel ve Kerem Alkin, Türkiye İçin Yeni Bir Büyüme Modeli, Türkiye Ekonomisi Araştırmaları Yayınları, İstanbul:2010, s.131.

¹¹⁹ Can Fuat Gürlesel ve Kerem Alkin, **Türkiye İçin Yeni Bir Büyüme Modeli**, Türkiye Ekonomisi Araştırmaları Yayınları, İstanbul:2010, s.130.

Türkiye’de kadın istihdam oranının düşük olmasının temelinde ekonominin yapısından kaynaklanan toplam istihdam oranının önündeki engeller yer almaktadır. Türkiye’deki kadınıstihdamı ile ilgili sorunlar tespit edilmiştir. Bu sorunların çözümü için;

- İstihdam ile ilgili sorunların çözümü için yasal düzenlemelerin yapılması,
- Eğitim sisteminin düzenlenmesi,
- İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi,
- Kayıt dışı istihdamın önlenmesi gerekmektedir.

Köyden kente göç ile birlikte, tarımdan sektörden ayrılan işgücünü verimli sektörlere aktarılmasını sağlayacak politikaların oluşturulması gerekmektedir.İstihdam teşvik politikalarının, Türkiye gibi uluslararası rekabet gücünü ucuz emeğe dayandırılmış bir ülkede, üretimde vasıfsız ve ucuz emek alanlarının kalıcılaşmasına yol açmayacak şekilde ve yeni teknolojilerin gerekli kıldığı vasıf ve kalifikasyonlarla donanmış işçilerin yetiştirilmesine olanak verecek biçimde dizayn edilmesi gereklidir.”¹²⁰“Türkiye genelinde çalışma yaşındaki her beş işsizden birinin imalat sanayiindeki bir işsiz olduğunu ve işini kaybeden veya işten ayrılan işsizlerin önemli bir bölümünü özellikle kentlerde imalat sanayiinde çalışanların oluşturduğunu düşünürsek, özellikle bu sektörde yaratılacak istihdam olanaklarının Türkiye’nin işsizlik problemini çözme aşamasında oldukça önemli olduğunu söylemek mümkündür.”¹²¹ Kadın istihdamının vergi teşvikleriyle desteklenmesi, çocuk ve yaşlı bakımının kadının görevi olmaktan çıkarılarak devlet tarafından desteklenmesi, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına karşı alınmış yasal önlemlerle ilgili bilinçlendirme hususunda da yasal düzenlemelerin yapılması kadın istihdamının artırılmasını sağlayacaktır. İşgücü üzerindeki vergi ve prim gibi dolaysız yüklerin ve kıdem tazminatı gibi dolaylı yüklerin hafifletilmesi önemlidir. Yüklerin hafifletilmesine paralel olarak yasal denetimlerin etkinleştirilmesi şarttır. Türkiye’de işgücü piyasasında “kadın işi” “erkek işi” ayrımı keskin hatlarla ayrılmış haldedir. Kadın; öğretmen, hemşire, sekreter, asistanlık gibi mesleklere yönlendirilmekte, erkekler ise daha ziyade matematik, fen bilimleri,

¹²⁰ Ansal, vd, **a.g.e.**, s.136.

¹²¹ **A.e.**,s.137.

mühendislik gibi alanlarda istihdam edilmektedir. Kamu sektöründe ise; kariyer mesleklerde kadınlar uzmanlık gibi masa başı iş diye tabir edilen işlerde istihdam edilmekte, müfettiş, kaymakam gibi mesleklere ise kadınlar ya hiç alınmamakta ya da temsili bir sayıda alım yapılmaktadır.

Resmi politikaların potansiyel tacizcileri bundan vazgeçirmesine ve tacize uğrayanların konuyu rapor etmesine dolayısıyla şikâyetle bulunmasına teşvik edeceğini savunulmaktadır. Bu yazılı metinde yer alan politikaların iş yerindeki tüm çalışanlara cinsiyet, etnik köken ve cinsel tercihlerine bakılmaksızın herkese eşit şekilde uygulanacağı vurgulanmalıdır. Cinsel tacizin tanımı ve hangi davranışların cinsel taciz olarak değerlendirileceği bu yazılı metinde olması gereken bir diğer konudur. Bunların haricinde, cinsel tacizin mühim bir durum olduğu, bunun işletmeye ve cinsel tacize uğrayana zarar verdiği ve bu konuda aşla tolerans gösterilemeyeceği belirtilmelidir. Politikanın başarılı olabilmesi için cinsel tacizin hukuki birtakım sonuçlarının olduğu kesinlikle vurgulanmalıdır. Şikâyetlerin ciddiye alınarak, hızlıca ve objektif olarak araştırılıp ve sonuca bağlanacağı da vurgulanmalıdır. Şikâyet mekanizmasının ne şekilde işleyeceği belirtilmelidir.¹²²

Eğitim sisteminin gelişmiş ülke eğitim sistemleri toplumun yapısına uyarlanarak revize edilmesi gerekmektedir. Gençlerin mesleki eğitimler yönlendirilmesi işgücünün verimli hale gelmesinde etkili olacaktır. Gençlerin ortaöğrenim esnasında bilgi ve becerilerin doğru analiz edilerek doğru mesleklere yönlendirebilecek bir rehberlik mekanizmasının kurulması gerekir. Ayrıca meslek liselerindeki eğitim programları işgücü piyasasının ihtiyaçları göz önüne alınarak revize edilerek eğitim kalitesi artırılmalıdır. Kadın işgücüne katılımının artırılmasına yönelik olarak eğitim seviyesinin artırılması gelmektedir. Eğitim düzeyinin iyileştirilmesi kısa vadede kadın istihdamının artmasında etkisi görülmesi de, uzun vade de önemli etkileri olduğu şüphesizdir. Eğitim düzeyi yüksek olan birçok kadın işgücü pazarına girmiş ve kamusal alanda önemli oyuncular haline

¹²²Jonathan Gruber ve Michael D. Smith, **Women's Responses to Sexual Harassment: A Multivariate Analysis**, Basic and Applied Social Psychology, 17, 1995, s. 548'den aktaran Mehmet Yeşilay, "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz", **Sosyal Bilimler Dergisi**, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, Ankara, 2006, s. 153.

gelmiştir. Kadınların erkekler ile ekonomik rekabet daha esnek ve mobil işgücü gerektirir.

Türkiye’deki işgücü piyasası işi koruyan bir sistem üzerine kurulmuştur. iş akitlerini feshetmenin maliyetli olduğu bu sistemde büyüme dönemlerinde istihdam yaratma kapasitesi nispeten düşük kalmaktadır. İş değil bireyi koruyan sistemlerde istihdam yaratmanın maliyeti düşürülmekte buna karşın işini kaybeden ya da iş bulamayan bireyler çeşitli transferler ve eğitimlerle koruma altında alınmaktadır. Kıdem tazminatlarının bireysel hesaplar bazında bağımsız bir fonda biriktirilmesi, iş paylaşımı, kısmi çalışma gibi daha esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve istihdam üzerindeki vergi yüklerinin azaltılması gibi piyasayı esnekleştirici önlemler alınabilir. Ancak bu önlemlerin işsizlik sigortası ödemelerinin kapsamının geliştirilmesi ve ödemelerinin artırılması gibi bireyleri koruma önlemleriyle beraber yerleştirilmesi elzemdir. Söz konusu düzenlemelerin kayıt dışılığı engelleyici önlemlerle de desteklenmesi uygulanabilirliği artacaktır.”¹²³ Eşitsiz cinsiyet rollerini dönüştürmeyi ve aile ve iş yaşamını uyumlaştırmayı hedefleyen politikaları yönlendiren temel amaç, kadınların ev içi rolleriyle emek piyasası aktivitelerini birleştirmeyi sağlamak, erkeklerin de ebeveyn ve diğer bakım izinleri yoluyla çocuk ve bağımlı bakımındaki rollerini arttırmaktır. Aslında bu politikalar AB gündemine işgücü piyasalarında esnek emek talebindeki artışla birlikte gelmekte ve AB’nin piyasa merkezli politikalarını desteklemektedir. Yarı-zamanlı, esnek çalışma, aile yaşamına uyumlu ve alternatif çalışma biçimleri olarak formüle edilen üçüncü nesil politikalara doğum, ebeveyn ve diğer bakım ihtiyaçları için verilen izinler de dahil edilmektedir. Türkiye’de emek piyasalarının esnekleştirilmesine ilişkin en önemli atılım yeni İş Kanunu ile yapılmış, esnek çalışma biçimleri Kanun’la kabul ve koruma altına alınmıştır. İş Kanunu’nun 13. Maddesi, yarı-zamanlı ve esnek çalışanlara karşı ayrımcılık yapılmasını engellemektedir. Yeni İş Kanunu’nun emek piyasasının esnekleştirilmesinde çok büyük bir çaba olduğu inkar edilemez. Esnek çalışmanın ve çalışma biçimlerinin esnekleştirilmesinin kanunlaşmasıyla, Avrupa’da kadınların temel çalışma biçimini oluşturan yarı-zamanlı çalışmanın Türkiye’de de

¹²³ Seyfettin Gürsel, Gökçe Uysal, “Türkiye’de İşgücü Piyasası Dinamikleri ve Yapısal Sorunlar” **TiskAkademi** 2012(2),s.31-32.

kadınların çalışma oranlarını arttıracasına ilişkin bir beklenti doğmuştur. Fakat kadın istihdamı perspektifinden baktığımızda, Türkiye’de kadınların yarı-zamanlı çalışmasının çok düşük olduğunu görüyoruz ve İş Kanunundaki değişiklikler bu gerçeği pek fazla etkilememiş gibi görünüyor. Aslında bu bir anlamda formel istihdam alanında yarı-zamanlı işler yaratılmadığının bir göstergesidir. Zaten kadınların büyük kısmının enformel işler yaptığını düşünürsek, kadınların çalışması Türkiye’de kayıtlı esnek çalışma biçiminde değil daha çok enformel çalışma olarak ortaya çıkmaktadır.”¹²⁴“Cinsler arasındaki farklılıklara odaklanarak kadınların özel ihtiyaçları için üretilen ikinci nesil cinsiyet eşitliği politikalarının Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına katılımlarını kolaylaştırıcı bir etkisi olduğundan söz edemeyiz. Çocuk bakım hizmetlerine yönelik yapılan kısa bir inceleme bile, çocuk bakımı alanında devletin varlığının çok zayıf olduğunu ve çocukların zorunlu eğitim yaşı olan 6 yaşına kadar evlerde anneleri ve yakın akrabaları tarafından bakıldığını göstermektedir. Kadınlara özel politikaların eksikliği kadınların Türkiye’de varolan sosyal devlet anlayışında anne ve eş olarak kabul edildiği göstermektedir. Kadınların emek piyasalarına katılımını kolaylaştıracak politika ve uygulamaların etkisinin ise yok denecek kadar zayıf olduğunu söyleyebiliriz.”¹²⁵ Küreselleşmenin işgücü piyasasına etkisi olarak öncelikle üretim sisteminde esneklik adıyla meydana gelen dönüşüm, kadın işgücü arzında, işgücüne katılım oranında ve ücret düzeyinde ciddi değişiklikler meydana getirmiştir. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik, evli ve çocuklu kadınların işgücüne katılım oranının artmasını sağlamıştır.¹²⁶ Kısmi çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modelleri günümüz şartlarında hem kayıt dışılığı azaltacak hem de kadınların işgücüne katılımlarının önünü açacaktır. Belli dönemlerde esnek çalışma imkanına kavuşabilen kadın iş hayatından uzaklaşmayacak, şartları uygun olduğunda tekrar tam zamanlı çalışma imkanına da kavuşacaktır. Bakım yükümlülüklerinin aile içinde eşit dağılımı ve toplumsal cinsiyetçi bakış açısının değişmesi kısa vadede gerçekleşebilecek konular olmadığından esnek çalışma modelleri kadınları iş hayatına girmelerini

¹²⁴ Saniye Dedeoğlu “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı” **Çalışma ve Toplum**, 2009(2), s.52

¹²⁵ Dedeoğlu, **a.g.m.**, s.51-52.

¹²⁶ Ö. Faruk Çolak ve Cem KILIÇ, “Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlı Urfa Örneği”, **TİSK Yayımları**, No:214, Ankara , 2001 S.34

kolaylaştıracağı gibi kopmalarını da önleyecektir. Bu konuda yapılacak düzenlemelerin güvenceli esneklik ekseninde konunun sosyal güvenlik dahil tüm boyutları göz önünde bulundurularak yapılması bazı kesimlerin tereddütlerini de giderecektir.¹²⁷“Türkiye’de işverenlerin iş güvencesini ve emeğin haklarını artık katılık ve çarpıklık olarak görmekten vazgeçip, üyesi olmaya çalıştığımız Avrupa Birliği’nin emek piyasası normlarını kabullenmesi gerekmektedir. Bunun ötesinde, tamamen düzenleme dışı durumda buluna enformel sektörü yasal çerçeve içine sokak gereği açıktır. Bu haksız rekabete yol açtığı için, nazı özel formel sektör işverenleri tarafından da talep edilen bir noktadır. Dolayısıyla, Türkiye’de Çalışma Bakanlığınca emek piyasası düzenlemelerinin yeniden gözden geçirilerek, enformel sektöründe iş hukuku alanı içine alınmasının sağlanması gerekmektedir.”¹²⁸

Türkiye’de kayıt dışı istihdamı besleyen yabancı kaçak işçilerin çalıştırılması ile ilgili uygulanacak idari para cezası 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 21. Maddesinde düzenlenmiştir. 2014 yılı itibari ile idari para cezası; 7.612 TL, çalışma izni olmadan çalışan bağımlı çalışana 759, çalışma izni olmadan çalışan bağımsız çalışana ise 3.043 TL olarak uygulanmaktadır. Bu cezalara ek olarak, çalışanın Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmemesi nedeni ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 102. Maddesi gereği 2014 yılı itibariyle SGK işe giriş bildirgesinin verilmemesi nedeni ile 2.142 TL, aylık prim hizmet bildirgesinde bildirilmemesi nedeni ile de 2.142 TL olmak üzere toplam 4.284 TL idari para cezası uygulanmaktadır. İdari para cezaları caydırıcı niteliktedir fakat çalışma hayatında denetimlerin yetersiz olması, işverenleri kayıt dışı istihdam etmeye yöneltmektedir. Bu noktada yapılması gereken, yasal düzenlemelerin uygulanabilirliğini sağlamaktır. Çalışma hayatının denetimini sağlayan personelin sayısının artırılması gerekmektedir. Yasa dışı çalışma ve çalıştırma tespit edildiğinde para cezasının yanı sıra çalışma hayatından men edilme, hapis gibi cezalarının da uygulanması kayıtdışı istihdam ile mücadeleyi destekleyici nitelikte olacaktır.

¹²⁷ Önder, **a.g.m.**, s.44.

¹²⁸ Ansal, vd, **a.g.e.**, s.138.

SONUÇ

Bireylerin ve toplumların temel hedefi “refah düzeyi” yüksek bir hayat standardına ulaşmaktır. Bireylerin de toplumlarında çabaları bu amaca ulaşmak içindir. Bu amaca ulaşıp ulaşılamadığını tespit etmenin en önemli aracı bireyler için “gelir”, toplumlar için ise “milli gelir”dir. Ancak son dönemde toplumların refah düzeyini daha sağlıklı karşılaştırabilmek için çok sayıda ve çok farklı değişkenin dahil edildiği “insani gelişme endeksi” kriteri ortaya çıkmıştır. İnsani Gelişme Raporu, 187 ülke hakkında değerlendirme yapan ve bu ülke ve bölgeleri sıralayan bir belgedir. Ayrıca İnsani Gelişme Raporunda, 132 ülkenin yer aldığı Eşitsizliğe Uyarlanmış İnsani Gelişme Endeksi (EUİGE) ve 148 ülkeye yer verilen Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi de (TCEE) bulunmaktadır. Türkiye, yüksek insani gelişme kategorisinde; 187 ülke ve bölge arasında 90. sırada yer almaktadır. Türkiye toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksinde ise 148 ülke ve bölge arasında 68. Sırada yer almaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde ise; istihdam politikalarının örnek teşkil edeceği toplam istihdam ve kadın istihdamının en yüksek olduğu ülkelerden olan Hollanda 4., Almanya ise 5.sıradadır. Türkiye’ye en yakın İGE değerine sahip AB ülkeleri ise 57. sıradaki Bulgaristan ve 56’ncı sıradaki Romanya’dır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde; insani gelişmişlik endeksi açısından üst sıralarda yer alan ülkelerin aynı zaman da daha yüksek oranda kadın istihdamına sahip olduğu görülmektedir.

Türkiye’de gerçekleşen hızlı büyümenin istihdam düzeyinde istenen düzeyde bir artış sağlayamadığı tespit edilmiştir. Küresel kriz döneminde ise tüm dünyada gerileyen talep, üretimin azalmasına ve buna bağlı olarak işgücünün açığa kalmasına yol açmıştır. Türkiye’de büyümenin istenen düzeyde istihdam yaratmaması; ekonomik istikrarın istihdam artışını desteklediği fakat istihdam artışı için tek başına yeterli olmadığı, yapısal sorunların çözümü için yasal düzenlemelerin reformuyla birlikte güçlü bir istihdam politikası uygulanması gerektiğini göstermiştir. Türkiye istihdam politikasının AB müktesebatı ile uyumlu hale getirilerek Avrupa İstihdam Stratejisini temel alarak oluşturulması, Türkiye’yi hem sosyal hem ekonomik olarak daha ileriye taşıyacağı düşünülmektedir. Çünkü Türkiye

ekonomisinde yapısal sorunlara bağılı olarak istihdam yetersiz düzeydedir ve kadınların emek piyasasına ve eğitim imkanlarına erişimi oldukça düşük seviyedir.

Türkiye’ de 2013 yılı itibariyle çalışma çağı olarak kabul edilen 15-64 yaş grubunda bulunan nüfusun oranı yüzde 67,7, 0-14 yaş aralığındaki çocuk nüfus oranı ise yüzde 24,6’dır. 2025 yılına gelindiğinde 15-64 yaş grubunda bulunan nüfusun oranının yüzde 44,2, 20 yaş altındaki nüfusun ise yüzde 29,3 olacağı tahmin edilmektedir.

Bilginin fiziki gücün önüne geçtiği günümüzde genç nüfusun nitelikli bir eğitimden geçirilerek etkin ve verimli bir şekilde işgücüne dahil edilmesi ile ekonomik yapının oldukça iyileşeceği açıktır. Fakat bu iyileşmeyle birlikte meydana gelecek büyümenin yalnızca erkek işgücü ile mümkün olmadığı istatistiki verilerden anlaşılmaktadır. Kadın istihdamının arttırılmasına yönelik çabalar, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, demokratikleştirilmesini amaçlamalıdır. Bu nedenle büyüme için kadın işgücünün veriminden yararlanmalı, kadının işgücü piyasasında yer almasının önündeki sorunları çözücü politikalar uygulanmalıdır. Bu zaten çalışmak ve yükselmek isteyen kadının istediği zaman işgücü piyasasına girmesine imkan verecek ve kadının işgücü piyasasında rekabet edebilmesini sağlayacaktır. Kadın eş, anne, çalışan kimlikleri arasında tercih yapmak zorunda bırakılmamalıdır. Kadın istihdamı erkek istihdamı diye politikaları bölmek yerine, kadın ve erkek toplam işgücünün verimli bir şekilde kullanılması, toplam istihdam ile ilgili sorunların tespit edilerek çözüm odaklı politikalar üretilmesi gerekir. Üretilen bu politikaların kadını işgücü piyasasından daha fazla uzaklaştırmaması amaçlanmalıdır.

Türkiye’de kadının işgücü piyasasında yer almasında bölgesel farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılığın temelinde şüphesiz ki, bölgelerdeki hakim geleneğin kadına bakış açısı yer almaktadır. Ayrıca kadınların işgücüne katılımı ile ilgili bir farklılık da kent ile kırsal arasında bulunmaktadır. Buradaki farklılığın nedeni; kırsal da tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar kente göç ettiklerinde işgücü piyasasından uzaklaşmalarıdır. Kadınların işgücüne katılımını eğitim, evlilik, çocuk sahibi olmak gibi etkenler etkilemektedir. Bu etkiler yalnızca Türkiye’de değil diğer ülkelerde de bulunmaktadır. Toplumun kadına yüklediği misyon gereği; ev işleri ile çocuk bakımdan kadınlar sorumlu tutulmaktadır ve işgücü piyasasında yer alsa dahi bu misyondan taviz vermemesi gerektiği algısı bulunmaktadır. Kadınların

işgücü piyasasında yer almasını etkileyen bir diğer faktör de evli yada bekar olmasıdır. Evli olmanın kadınlar açısından sorumlulukları artırıcı bir durum olduğu düşünölmektedir. Genel algıya göre; erkek ve kadın aralarında iş bölümü yaptığında, erkek işgücü piyasasında çalışmalı, kadın ise daha çok ev işlerine odaklanmalı ve erkeğe destek olmak amaçlı kısa süreli işlerde çalışmalıdır. Bu algı neticesinde evli kadınlar bekar kadınlara oranla işgücü piyasasında daha düşük oranda yer almaktadır. İktisadi tüm hesaplamalar ve bu bağlamda oluşturulan politikalar, toplumların kadına yüklediği misyonun çizmiş olduğu sınırlar içerisinde etkili olmaktadır. Özeld e kadın istihdamı genel de ise kadının toplumdaki yeri ile ilgili halen Dünya’da ve Türkiye’de sorunlar bulunmaktadır.

2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi ile öncelikli olarak Türkiye’nin mevcut durumu analiz edilerek sorunlar tespit edilmiş, sorunlara nasıl çözüm getirilebileceği belirlenmiş ve politika önerilerinde bulunulmuştur. İlerleyen zamanlarda; bu politikaların ne kadar başarılı olduğu değerlendirecek ve gerekirse politika revizyonlarına gidilecektir.

Türkiye’nin 2023 büyüme hedefine ulaşabilmesi için kadın işgücünden faydalanması gerekmektedir. Toplam istihdamı da artıracak olan politikalar; işgücü piyasasının esnekleştirilmesine ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması, mesleki eğitim ve rehberliği işlevsel hale getirecek reformlar yapılması, işgücü piyasasında bulunan sektörlerdeki cinsiyet ayrımcılığını önlemek adına teşvikler uygulanması, kadının cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa maruz kalması halinde uygulanacak cezaların artırılması temelli olmalıdır. Söz konusu politikalar Avrupa İstihdam Stratejisi’nin de öngördüğü düzenlemeleri de içermektedir ve eksiksiz uygulandığında; Türkiye’nin Avrupa Birliği ile ilişkilerinde; sosyal politika ve istihdam alanında ilerleme kaydedeceği düşünölmektedir. Zira kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almaları ekonomik büyümenin yanında sosyal ve siyasal olarak da gelişme sağlayacaktır.

Bilgi çağında olduğumuz şu dönemde halen işgücü piyasasındaki sektörlerde “kadın işi” “erkek işi” ayrımının yapılmamasının kabul edilebilirliği bulunmamaktadır. Tüm insanlar eşittir ve eşit haklara sahip olmalıdır fakat kadın-erkek eşitliği eksik bir söylemdir. Kadın ve erkek farklı fiziki ve ruhsal yapılarla sahiptir. Kadın ve erkeğe aynı sektör içerisinde istihdam edilebilme imkanı

sağlanmalıdır fakat yapılarına göre iş dağılımı yapılmalıdır. İşgücü piyasasına dahil edilecek işgücünün cinsiyetinden ziyade verimi dikkate alınmalı, sırf pozitif ayrımcılık uygulanması maksadıyla daha verimli bir işgücü olan erkek yerine kadın tercih edilmemelidir ya da verimli işgücü olan kadın sırf cinsiyeti yüzünden işgücü piyasasının dışına itilmemelidir. Amaç kadın erkek eşitliğinde adaleti sağlamak olmalıdır.

Türkiye’yi 2023 Büyüme Hedefi’ne ulaştıracak güçlü ve istikrarlı istihdam politikalarının varlığı, erkek işgücünün yanı sıra ve daha ziyade kadın işgücünün aktif kullanabileceği stratejilerinin geliştirilmesi ile mümkündür. Bu da ancak kadın istihdamının önündeki engelleri kaldırmakla yani istihdam politikaları ile işgücü piyasasını katı hale getirerek erkekleştirmek yerine, esnek hale getirerek kadınlaştırmakla mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, M. Sadık: **İktisada Giriş**, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1989.
- Acer, Yücel: “Avrupa Birliği'nde Sosyal Boyutun Kurumsal Gelişimi ve Lizbon Süreci”, **Mercek Dergisi**, Nisan, 2006.
- Adakale,Fatma Elif Demirhan, Münir Ekonomi: “Türkiye’de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler”, **İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi**, Cilt:4, Sayı:5, İstanbul, 2005.
- Ajas, İpek İ: “Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş bölümlü ve İstihdama Dayalı Sosyal Güvenlik”, **İŞ’te Sosyal Güvenlik Dergisi**, S. 1, 1999.
- Akdere, Özlem, Tarımsal İstihdam: “Polonya Ve Türkiye” **İktisadi Kalkınma Vakfı Dergisi** No:192, 2014
- Akhun, İlhan, Yüksel Kavak, Nuray Senemoğlu: **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunlarını Araştırma Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999.
- Aktürk, Faik: “Türkiye’de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dergisi**, Yıl:2, Ankara Nisan-Haziran 1999.
- Altan, Ömer Zühtü: **Kadın işçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, 1980.
- Altan, Ömer Zühtü:**Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004.
- Anadolu, F. Kerim Anadolu: “Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması”, **Selçuk Üniv. SBE Dergisi**, S:10, 2003.
- Ansal, Hacer vd:**Türkiye Emek Piyasasını Yapısı ve İşsizlik**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul:2000.
- Ansal, Hacer: “Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik”, Onbirinci Tez, İstanbul, Şubat 1989, Sayı:9.
- Arın, Tülay, Berin Ergin: “Türkiye’de Sosyal Güvence ve Kadınlar: Yasal Çerçeve ve Uygulama”, **Aydınlanmanın Kadınları**, Yay. Haz. Necla Arat, İstanbul, Cumhuriyet Kitapları, 1998.
- Aşık, Güneş A:Türkiye’yi Kadınlar Büyütebilir mi?,**Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Politika Notu**, Şubat 2013.

Ataman, Berrin Ceylan: “Avrupa Birliği’nin İstihdam Ve sosyal Politikası”, **Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma Ve Uygulama Merkezi Jean Monnet Sosyal Politika Modülü** Proje Yayını:1, Ankara, 2005.

Ataman, Berrin Ceylan: “İşsizlik Sorunu ve Türkiye’nin AB İstihdam Stratejisine Uyumu”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ekim 2003.

Atamer, Yeşim M: **Avrupa Birliği Hukuku**, 2. Baskı, Beta, İstanbul, 2000.

Atay, Aylin: “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, Ankara, 19-21 Kasım 1997.

Babel, August: **Kadın ve Sosyalizm**, Toplum Yayınları, Ankara, 1975, s.30.

Balsoy, Gülhan: “Osmanlı Emek Tarihinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Okunması: Erken 20. Yüzyılda Cibali Tütün Fabrikası”, **Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti’nde Emek Tarihi**, Der. Touraj Atabaka ve Gavin D. Brockett, Çev. Can Cemgil, İstanbul:2012.

Bayram, Mikail: **Bacıyan-ı Rum**, Gümüş Matbaası, Konya, 1987.

Bedük, Aykut: “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, . 3(12), 2005.

Bedük, Hayrettin: “Avrupa Birliği’nde İstikrar Pakti’nin Büyüme Ve İşsizlik Üzerindeki Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üni. Sos. Bil. Enstitüsü. Bursa, 2006.

Bekaroğlu, Yasin: “Küreselleşme ve Çalışma Hayatına Etkileri” (Çevirimiçi) www.yasinbekaroglu.com. E.T: 15.04.2014.

Bell Daniel: “İletişim Teknolojisi: Gidişat İyiye Doğru mu; Yoksa Kötüye mi?”, Çev. A. Sevimli, **Bilgi Ve Toplum**, TÜDAV, Nisan 1998..

Berber, Metin, Yılmaz Eser: “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Analiz”, **“İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2(10), 2008.

BIT; **Les Systemes d’Assurance-Chomage, Bureau, International du Travail**, Geneve, 1955, s.58, Aktaran Fevzi Demir-Zeki Erdut, “Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortasının Hukuki Dayanakları”, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993.

Biagi, Marco, Michele Tiraboschi: “İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun Rolü: İtalyan Bakış Açısı”, **İş Yaratma ve İş Hukuku**, Editör: Marco Biagi, Çeviri: Zülfü Dicleli, Ahmet Kardam, MESS Yayını, İstanbul, Mayıs 2003.

Bolcan, Elif: “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı**, İstanbul, 2006.

Bosworth, Derek, Peter J. Dawkins, Thorsten Stromback: **The Economics and Labour Market**, Financial Time Pres, Essex, 1996.

Carmen de la Camara, "Assessment of Employment Policies in Poland", **Peper Presented to the VIIth EACES Conference**, Forli, Italy, June 6-8 2002.

Chant, Sylvia: "Kadın, Konut ve Varolma Stratejileri; Kalkınmakta Olan Ülkelerde Dikkate Alınması Gereken Konular, Diğerlerinin Konut Sorunu", Der. Emine M. Komut, **Habitat II Ön Konferansı**, TMMOB Mimarlar Odası, Ankara, 1996.

Commission of the European Communities, **Strengthening the Implementation of the European Employment Strategy**, Presented by the Commission, Brussels, 2004.

Council of the European Union, **Joint Employment Report 2003/2004**, Brussels, 5 March 2004.

Çağlayan, Çiğdem, Nilay Etiler: "Türkiye'de Kadın İşçilerin Mesleki Sağlık", **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi**, 2009

Çakır, Özlem: "Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatından Dışlanması", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 31, Kayseri, 2008.

Çelik, Aziz: **AB Sosyal Politikası**, İstanbul, Kitap Yayınevi, 2005.

Çobanoğlu, Şaban: **Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, 1. baskı, Timaş Yayınları, İstanbul 2005.

Çolak, Ö. Faruk, Cem KILIÇ: "Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlı Urfa Örneği", **TİSK Yayını**, No:214, Ankara, 2001.

ÇSGB (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), **Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması**, Editör: M. Cem Toker, ÇSGB Raporu, Genel Yayın No: 117, 2004.

ÇSGB, "2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi," Ekim 2013.

Çubukçu, Nimet, "Kadınların Eğitim Düzeyi Arttıkça İşgücüne Katılım İmkanları Artıyor", 2010, s.1 www.toprakisveren.org.tr, E.T.24.06.2014

Dalkıranoglu, Tülin, F.G. Çetinel: "Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Kütahya, 2008.

Dedeoğlu, Saniye: "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı" **Çalışma ve Toplum**, 2009(2).

DELTUR, <http://www.deltur.cec.eu.int/kitap/amsterdam.html> Erişim: 22.02.2014

DPT: <http://www.dpt.gov.tr/abigm/> E.T: 13.04.2014

DPT:Kadın, Yayın No: DPT:2358-ÖİK:426, Ankara, 1994.

DPT:**Kalkınma Planları**<http://www.kalkinma.gov.tr> E.T: 24.06.2014

Dura, Cihan, Hayriye Atik, **Bilgi Toplumu Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, İstanbul, Literatür Yayınları, 2002.

Durak, Elif Burcu: “Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Aday Ülkelerin İşgücü Piyasalarının Bu Strateji Açısından Değerlendirilmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üni. Sos. Bil. Enstitüsü, Eskişehir, 2005.

Duruel, Mehmet: “Hizmetler Sektörünün Gelişimi Ve Çalışma Hayatına Etkiler” , İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1998.

Dülger, İlhan: **Avrupa Topluluğu’nda Sosyal Politika, Geçiş Dönemi Özellikleri ve 21. Yüzyılda HedefAlınan Toplum**, DPT Sosyal Planlama Başkanlığı Yayını, Ankara, 1987.

E.C:**EuropeanSocialFund, 50 YearsInvesting in People**, Luxembuorg, Office forOfficialPublication of EuropeanCommunities, 2007.

EC:**Employment in Europe 2005 – RecentTrendsandProspects**, Employment&SocialAffairs, September 2005.

EC:EuropenSocialPolicy-OptionsfortheUnion:**GreenPaper**, Brussels, November, 1993.

EC:Growth, Competitiveness, Employment: TheChallengesandWaysForwardintothe 21st Century, **White Paper**, 1993.

EC:http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/em0040_en.htm

Ecevit, Yıldız: “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği”, **Kadın- Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yasamı ve Siyaset**, İstanbul, TÜSİAD Yay.,Yayın No: TÜSİAD-i/2000-12/290.

Ekin, Nusret: “Türkiye’de İstihdam artışında Yeni Boyutlar: İş Piyasasında Dönüşüm ve Elektronik İş Bulma”, **Mercek**, İstanbul, MESS, Ekim 2001.

Erbaş, Aynur: “Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İstihdamı (İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,), İstanbul, 1999.

Erdut, Tijen: “İşgücü Piyasasında Ayrımcılık”, **İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi**, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Friedrciht Ebert Vakfı Ankara, 2009.

Erdut, Zeki: **Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi**, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1992.

Erdut, Zeki: **Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi**, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1992.

Ertürk, Şükran: “Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği”, **Belediye – İş sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi**, Ankara, 2008.

EU:EuropeanEmploymentStrategy, EES, <http://www.eu-employment-observatory.net/en/ees/> E.T: :20.06.2014

EU:ExtraordinaryEuropeanCouncil Meeting On Employment, Luxembourg, <http://ue.eu.int/ueDocs/cmslData/docs/pressData/en/ec/00300.htm> E.T:20.06.2014

EU:PresidencyConclusions, LisbonEuropeanCouncil,<http://ue.eu.int/ueDocs/cmslData/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en.htm> E.T:12.03.2014.

EU:SN100/1/02REV1,<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st10/st10477.en06.pdf>,E.T:22.06.2014

EuropeanParliament: “EuropeanParliamentResolution of 11th July 2007 on modernisinglabourlawtomeetthechallenges of the 21st century,” Strasbourg, 2007, (çevrimiçi),www.europarl.europa.eu.

Fagan, Colette,KevinWard, “RegulatoryConvergence? NonstandardWork in the UK andTheNetherlands”, Conference on NonstandardWorkArrangements in Japan, Europe andthe United States, August 25-26, 2000, Michigan, USA.

Fredricih Ebert Vakfı Ekonomi Forumu: **Kentli Kadınların İşYaşamındaki Sorunları ve ÇözümÖnerileri**, İstanbul, 1992, s.12.

Freeman, Richard B: “War of themodels: Whichlabour market institutionsforthe 21st century?”,**LabourEconomics**, 5, 1998.

Gazioğlu, Elif: “Doğu Karadeniz Bölgesinin Toplumsal Cinsiyet Rejimi Ve Kadınların Toplumsal Konumları”, **Karadeniz Araştırmaları**, 2013(40).

Gediz, Burcu, Harun Yalçınkaya: “Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı”, **Celal Bayar Üniv., İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, S. 6, 2000.

Gerşil, Gülşen: “Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerineEtkileri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9(1), 2004.

GiddensAnthony: **IntroductorySociology**, Çev.Hüseyin Özel ve Cemal Güzel, **Sosyoloji**, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000.

Göküş, Mehmet, S. M. Demiray, Z.S. Göksel: “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi” **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2013(29).

Görücü, İbrahim: ” Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 10(4), 2009.

Grahl, John, Paul Teague:“ TheGerman Model in Danger” **IndustrialRelationsJournal**, 35(6), 2004.

Gruber, Jonathan, Michael D. Smith:**Women’sResponsestoSexualHarassment: A Multivariate Analysis**, Basic andAppliedSocialPsycholgy, 17,1995, s. 548’dan aktaran Mehmet Yeşilay, “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısında Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, Ankara, 2006.

Gunderson, Morley, W. CraigRiddell:**Labour Market Economics – Theory, EvidenceandPolicy in Canada**, McGraw-HillRyerson Limited, 2nd Edition, 1988.

Gülmez, Mesut: **Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika**, Aydoğdu Ofset, Ankara, 2003.

Gündoğan, Naci: “Avrupa Birliği’nde Yeni Bir Yönetişim Biçimi Olarak Açık Koordinasyon Yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak 2006.

Gündüz, Gökhan Sait: “İstidam Kurumlarının Rolü”, ÇSGB, Ankara, s.23 [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/G%C3%96KHAN%20SA%C4%B0T%20G%C3%9CND%C3%9CZ%20\(SOSYAL%20%C4](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/G%C3%96KHAN%20SA%C4%B0T%20G%C3%9CND%C3%9CZ%20(SOSYAL%20%C4) E.T:24.06.2014.

Gürlesel, Can ve Kerem Alkin, Türkiye İçin Yeni Bir Büyüme Modeli, Türkiye Ekonomisi Araştırmaları Yayınları, İstanbul:2010.

Gürsel, Seyfettin, Gökçe Uysal: “Türkiye’de İşgücü Piyasası Dinamikleri ve Yapısal Sorunlar” **TiskAkademi** 2012(2).

Güzel, Ali: “4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası” **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**,TÜHİS (Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) Yayını, Yayın No: 38, Ankara 2000.

Güzel, Mehmet Şehmus: “İkinci Dünya Savaşı Boyunca Sermaye ve Emek”, **Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler**, Der. D. Quataert ve E.J. Zürcher, Çev. Cahide Ekiz, İletişim Yayınları, İstanbul:1998.

Güzeli Ali: “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Sureci ve İşin DüzenlenmesiKonusunda Esneklik.”, **Kamu- İş Dergisi**, 5(3).

Heise, Arne: “Boosting Employment through Coordinated Macro Policies: A Viable Option for the EU”, **Work and Welfare in the Enlarging Euroland**, Michael Dauderstadt/Lothar Witte (Eds.), Friedrich Ebert Foundation-International Policy Analysis Unit, 2002.

Hekimler, Alpay: “Avrupa Birliği – Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye’nin Güncel Durumu”, **Mercek Dergisi**, Nisan, 2006.

Işık, Nazik: “Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika ve Aday Ülke Türkiye’nin Uyum Çerçevesi”, **Mercek Dergisi**, Ocak 2000.

İKV, “**Türkiye’nin Katıldığı AT Programları; İstihdamı Teşvik Önlemleri**, Haz. Taylan Uysal, İKV Türkiye’nin Katıldığı Avrupa Programları Serisi No:4, İstanbul, Birlik Ofset, 2004.

İnciroğlu: Lütfi: “Kadınların İstihdama Katılımı ve Yaşanan Sorunlar”, **ÇSGB**, Ankara, 2010.

İŞKUR, 2002, **İŞKUR’da Yeniden Yapılanma**, Ankara.

Joekes, Susan: “Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Statüsü: Türkiye İçin Dersler, Çev. Tansel Güney, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamdaki Değişimler, Türkiye Örneği**, KSSGM-İKV, 1998, s,14–15.

Kapar, Recep: ” Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2.

Kar, Muhsin: **İktisadi Kalkınmada Sosyal, Kültürel ve Siyasal Faktörlerin Rolü**, Bursa,: Ekin Yayın., 2005.

Karabıyık, İlyas: “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, 32(1), 2012.

Karabulut, Alparslan: **Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, TÜİK Yayınları, Ankara, 2007.

Karakışla, Yavuz Selim: “Uşak’ta Kadın Halı İşçilerinin İsyanı (1908)”, **Toplumsal Tarih Dergisi**, Sayı: 99.

Kazgan, Gülten: **Tanzimat’tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Mart 2002.

Kenar, Nejdett: “AB Genelinde Ekonomi Politikalarının Koordinasyonunda, İstihdam politikasının Başrolü Oynaması Düşünülmüştür”, <http://www.tisk.org.tr/isveren/sayfa.asp?yazilid=805&id=48> E.T.

Kesici, Mehmet Rauf, Ahmet Selamoğlu: “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Geçirdiği Dönüşüm” **İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:7 Sayı:2 , Haziran 2005.

Koca, Bennur: “Çalışma Hayatında Kadın” www.inonu.edu.tr, (20.06.2014)

Kocabaş, Fatma: “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:10, 2000.

Kocacık, Faruk, Vedat B. Gökaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(1), 2005, s. 196-198.

Koray, Meryem: “Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları”, **Amme İdaresi Dergisi**, 25(4), 1992, s. 81.

Koray, Meryem: “Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış ve Yeni Bir Küresel Anlayışın ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı”, **2000-2003 Petrol-İş Yıllığı**, Petrol-İş Sendikası Yayını, Yayın No:85, Eylül 2003.

Koray, Meryem: **Avrupa Toplum Modeli (Nereden Nereye)**, TÜSES Yayınları, Ekim 2002.

Korkmaz, Adem, Adnan Mahiroğulları, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları – Türkiye ve AB Ülkeleri**, Ekin Yayınevi, 2. Baskı, Şubat 2007.

Korkmaz, Adem, Gülsüm Korkut: “Türkiye’de Kadının işgücüne Katılımının Belirleyicileri” **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**.

Korkmaz, Turhan, M. Fatih Bayramoğlu: “Yoksullukla Mücadelede Mikro Finans Kuruluşlarının Finansal İşlevleri”, **MUFAD Dergisi**, 2007(34).

Köklü, Aziz: **Makro İktisat**, İş Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 1976, s.67.

Köksal, Serkan: “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **Bütçe Dünyası Dergisi**, S:33, 2010.

Köstekli, Şeyma İpek: İstanbul Sanayi Odası, “İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, İstanbul Sanayi Odası Yayınları No: 8, 2006.

Kretschmer, HansJörg: “Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi’nin Üye ve Üyeliği Kesinleşen Ülkelere ve Türkiye’ye Etkileri”, **TİSK – İşveren Dergisi**, Ekim 2003.

Kuzgun, Yıldız, Seher A. Sevim: “ Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ve dini Yönelim Arası İlişki” **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 37(1), 2004.

Küçükcalay, Abdullah Mesud: “Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler”, **Süleyman Demirel Üniv. İİBF Dergisi**, S. 3, 1998.

Lall, Sanjaya: “The Employment Impact of Globalization in Developing Countries”, **QEH (Queen Elizabeth House) Working Paper Series – QEHWPS93**, Oxford University, 2002.

Layard, Richard, Stephan Nickeell: “**The Case of Subsidizing Extra Jobs**”, *The Economic Journal*, Vol. 90, Mart 1980.; aktaran Kemal Biçerli, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2004.

Lordoğlu, Kuvvet: Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul:2005.

Louis, Jean-Victor, **The Community Legal Order**, İkinci ve tamamen gözden geçirilmiş baskı, *The European Perspective Series*, Office for Publications of the European Communities, Lüksemburg 1990.

Mahiroğulları, Adnan: “Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:1, 2004.

Makal, Ahmet: “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeline İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniv., Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 56(2), 2001.

Michel, Andre: **Feminizm**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1993, s.25–30.

Miura, Mari: “Globalization and Reforms of Labor Market Institutions: Japan and Major OECD Countries”, **Institute of Social Science Domestic Politics Project**, No. 4, July 2001.

Murat, Sedat: **Bütünleşme Sürecinde Türkiye Ve Avrupa Birliği’nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2000.

Müslüme, Narin, Akın Marşapvd: “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenmede ve Ağ Oluşturma” **Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8(1).

Önder, Nurcan: Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(1), 2013.

Örücü, Edip, R. Kılıç, T. Kılıç: “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, **Yönetim ve Ekonomi**, 2007, 14(2).

Özbey, Funda Rana, “Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları”, **I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi**, 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF, 4-6 Haziran, 2004.

Özdemir, Süleyman, Halis Yunus Ersöz ve İbrahim Sarıoğlu, **İşsizlik Sorunun Çözümünde Kobilerin Desteklenmesi**, İstanbul Ticaret Odası, 2006:45.

Özer, Mustafa, Kemal Biçerli: “Türkiye’de Kadın İşgücünü Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(1), 2003, s. 56.

Özilhan, Tuncay: “AB Lizbon Stratejisi, Hükümetin ve Özel Sektörün Gündemini Oluşturmalı”, (Çevrimiçi), <http://www.tusiad.org/yayin/gorus/54/04.pdf>, 25.02.2014.

Öztürk, Mustafa, B. Işıl Çetin, “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”, **Yasar Üniversitesi Dergisi**S:3, 2006.

Palaz, Serap, Kaan Masatçı: “Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye”, **Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri Siyasal Bölgesel ve Ekonomik Boyutlar**, Ed. Harun Arıkan ve Muhsin Kar, Seçkin Yayıncılık, Ankara:2005

Palaz, Serap: “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, **VI. ODTÜ Uluslararası Ekonomi Kongresi**, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, 2002.

Parlaktuna, İnci: “Türkiye’de Cinsiyete dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi ”,**Ege Akademik Bakış Dergisi**, 4(10), 2010.

Poland Ministry of Economic Affairs&Labour, **National Strategy of Employment Growth and Human Resource Development for 2000-2006**, Accepted by the Council of Ministers on 4 January 2000, Warsaw, 2001.

S.Rıdvan Karluk, **Avrupa Birliği ve Türkiye**, Genişletilmiş Altıncı Baskı, Beta, İstanbul, 2002.

Saraçel, Nüket: “İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi”, **Gazi Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2(1-2), 1998, s. 6.

Savaşır, Rebii: **Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları**, Kamu-İş Yayınları, Mart, Ankara, 1999.

Selamoğlu, Ahmet, Kuvvet Lordoğlu: **Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü**, Belediye-İş Yayınları (AB’ye Sosyal Uyum Dizisi), Kasım 2006.

Selamoğlu, Ahmet: “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri” **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:4, 2002

Serap Özen, **Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye, Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar**, Editör: Turgay Uzun-Serap Özen, Seçkin, Ankara, 2004.

Serter, Nur: **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam Ve Gelişme**, İstanbul Üniversitesi Basımevi, İstanbul:1993.

Sevim, Ayşe: ‘Medeni Kanun Kabulüne Dek Türkiye’de Feminizmin Nabızı Atıyor’ **Türk-iş Kadın İşçiler Kurultayı**, Petrol-iş, Sayı 96, Kasım 1995.

Seyidoğlu, Halil: **Ekonomik Terimler Sözlüğü**, İstanbul, Gürem Can Yayınları, 1999.

Seyyar, Ali, **Sosyal ve Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları**, Birey Yay., İstanbul, 1999.

Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi:“Kadınların Kurtuluş Hareketi”, Cilt 8, İstanbul, İletişim Yayınları, 1988, s.2440

Soyer, Serap: Endüstri Sosyolojisine Giriş, İzmir, 1996.

Soysal, Abdullah: “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller Fırsatlar BağlamındaBiri Değerlendirme ”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 65(1),2009.

Süral, Nurhan: “Çalışanların Temel Sosyal Hakları: Avrupa Topluluğu Şartı ve Avrupa Sosyal Şartı” ,**AÜ ATUM Sosyal Politikalar Uzmanlık Kursu Programı**, 1990.

Şenel, Alaeddin: **İlkel Topluluktan Uygur Topluma**, 2. Basım, Birey ve Toplum Yayınları, Ankara, 1985.

Şenses, Fikret: “Neoliberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam”, **2000-2003 PetrolİşYılığ**, Petrol-İş Sendikası Yayını, Yayın No: 85, Eylül 2003.

Şirin Tekeli, **Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat**, İstanbul, Birikim Yayınları, 1982.

T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü OlarakKentli Kadın ve Değişimi**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, Ankara, 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi**, Ankara, Cem Web Ofset, Kasım 1999.

T.C. Resmi Gazete, İşsizlik Sigortası Kanunu, 23810, 08 Eylül 1999.

T.C. Resmi Gazete, **Türk Ceza Kanunu**, 25611, 12 Ekim 2004.

T.C. Resmi Gazete: **3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve GörevleriHakkında Kanun**,18639, 9 Ocak 1985.

T.C. Resmi Gazete: **3201 Sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun**, 18761,22 Mayıs 1985.

T.C. Resmi Gazete: **4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**, T.C. RESMÎ GAZETE, 22124, 27 Kasım 1994.

T.C. Resmi Gazete: **Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik**, 28737, 16 Ağustos 2013.

T.C. Resmi Gazete: **Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik**, 28717, 23 Temmuz 2013.

T.C. Resmi Gazete: **Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasına Dair Genelge**, 27591, 25 Mayıs 2010.

Tatlídil, Ercan, YotaXanthacou, “Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Temmuz 2005.

TDK: **Türkçe Sözlük**, Türk Dil Kurumu Yay., 10. Bas., Ankara, 2005.

Tekin, Akay , **Avrupa Birliği İstihdam Politikasının Genel Esasları**, Dokuz Eylül Üniversitesi Avrupa Birliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007.

TİSK, **Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri**, TİSK, Yayın No:272, Ankara, 2006.

TİSK, Brükselden Haberler,
<http://www.tisk.org.tr/isverenIsayfa.asp?yaziId=489&id=29>, E.T: 22.02.2014.

TİSK: “**Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar**,”
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1683&id=86, E.T: 22.02.2014

TİSK; **Avrupa’da Esneklik Uygulamaları-Çalışan Bir Avrupa Yaratılması**, Ankara, 2001.

Truss, Catrine, Robert Goffee, Gareth Jones: “Career Paths in Traditional Women’s Jobs” **Women in Management Review**, 7(5), 1992.

Tunalı, İhsan: **Background Study on Labour Market and Employment in Turkey**, Turkey Employment Background Study – Final Report, Turkish Employment Agency (Türkiye İş Kurumu, İŞKUR), June 27, 2003.

Tunçcan Ongan, Nilgün: **Ekonomik Krizin Emek Piyasalarına Etkileri**, Birleşik Metal – İş Yayınları, No: 16 / 2005.

Tutar Filiz, Handan Yetişen: “Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü ” , **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2(2), 2009.

TÜBA, **İş İşçi Çalışma Bülteni**, Türkiye Basın Ajansı Ankara, 1993’den aktaran Mine Gerni, “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Ankara, 2001.

Tümerdem, Meltem: **Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye’nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumu**, Marmara Üniversitesi İktisat Politikası Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.

Türker, Nuray: “Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayırımı.” **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 8(1-2), 1997.

TÜSİAD: **Türkiye’ de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, İstanbul, Yayın No: T/2004-11/381, 2004.

TÜSİAD: **Türkiye’de Bölgesel Farklar ve Politikalar**, 2008-09/471, 2008.

TÜSİAD: **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, Yayın No:T/2002/12–354, İstanbul, 2002.

Uçkan, Banu: “Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü”, **Çimento İşveren Dergisi, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası**, Sayı: 2, Cilt: 12, Ankara, 1998, s.26 (çevrimiçi) <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/1mak982.htm>

Ulrich, Walwei, Heinz Werner: “Back to Work: The Renaissance of the Dutch Labour Market”, Michael Dauderstadt and Lothar Witte (edt.); **Work and Welfare in the Enlarging Euroland**; Friedrich-Ebert-Stiftung; **International Policy Analysis Unit**; Bonn; s.32

Unay, Cafer: **Makro Ekonomi**, Ekin Kitapevi, 6. Baskı, Bursa, 1996, s.204.

Uraz, Arzu: “Türkiye’de Son Dönemde Kadınların İşgücüne Katılımında Gözlenen Eğilimler ”, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı Ve Dünya Bankası Refah Ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Raporu, 2010.

Uşun, Ercan: “Avrupa Birliği’nde İşsizlikle Mücadele, Yönetim Ve Ekonomi”, Celal Bayar Üni. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:11, Sayı:1, Manisa, 2004.

Ülgener, Sabri: **Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme**, Der Yayınevi, Altıncı Baskı, İstanbul, 1980.

Ülger, İrfan Kaya: “Avrupa Birliği Hukukunu Ne Derece Tanıyoruz?”, **Dış Ticaret Dergisi**, Yıl: 2, Sayı: 5, Nisan 1997.

Wirth, Linda: **Breaking Through The Glass Ceiling Women In Management**, International Labour Office, Geneva, 2001, p.1’den aktaran Adem Öğüt, **Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu**, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2006.

World Bank: **Women in Development, A Progress Report on the World Bank Initiative**, Washington, 1990: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999, S.13

Yahşi, Fatma: “ Küreselleşme ve İstihdam”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.30.

Yaman, Sevinç: “Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikaları”, **T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Aylık Bülten**, Aralık 2001, s.62.

Yavan, Zafer Ali, **Türkiye’de İşsizlik: Yapısal ve Yapısal Olmayan Özellikleri (Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı (NAIRU) Tahmini)**, TÜSİAD Tartışma Tebliği Dizisi-1 (Yayın No. TÜSİAD-T/97, 10-218), Ekim 1997.

Yılmaz, Abdullah, Yavuz Bozkurt ve Ferit İzci: “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma” **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2008.

Yoğun Erçen, A. Esmeray: “Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerine Yönelik Bir İnceleme”, Çukurova Üniversitesi, Adana, 2008.

Yorgun, Sayım: “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, **Sosyo- Ekonomi Dergisi**, S:1, 2010.

Zaim, Sabahattin: **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 2015, İktisat Fakültesi Yayın No: 349, İstanbul, Elektronik Ofset, 1975.

Ziguras and Stephen, the others: “From Risk to Opportunity: Labour Markets in Transition”, **Centre for Public Policy University of Melbourne**, Background Paper, March 2004.

Çevirimiçi: <http://anapod.anadolu.edu.tr/groups/vcanbeycek416/wiki/bf4dc/2.3.İstihdam> E.T:15.03.2014.

Çevirimiçi: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/green_paper/green_paper_final_en.pdf E.T:15.03.2014.

Çevirimiçi: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm E.T:24.06.2014.

Çevirimiçi: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en> E.T:25.06.2014.

Çevirimiçi: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics E.T:24.06.2014.

Çevirimiçi: http://europa.eu/scadplus/glossary/european_employment_strategy_en.htm E.T:15.03.2014.

Çevirimiçi: http://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik_sigortasi/issizlik_sigortasi_islemleri.htm E.T:15.03.2014.

Çevirimiçi: http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/ E.T: 26.06.2014

Çevirimiçi: <http://www.abgs.gov.tr> E.T:26.06.2014

Çevrimiçi:<http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=117>E.T:25.06.2014.

Çevrimiçi:<http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=37> E.T:24.06.2014.

Çevrimiçi:<http://www.aile.gov.tr>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2003-l/sos_bi1.3.pdf.E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.anadolu.edu.tr>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.anneminisi.org/tr/ProjeHakkinda.aspx>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.bianet.org> , E.T: 20.06.2014

Çevrimiçi:<http://www.csgeb.gov.tr>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.devrimcivol.org>

Çevrimiçi:<http://www.dw.de>, E.T: 25.06.2014.

Çevrimiçi:<http://www.euractiv.com/> , E.T:20.04.2014.

Çevrimiçi:<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/Doc>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.halkbankkobi.com.tr>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.ikv.org.tr>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.isgforum.net>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.iskur.gov.tr> E.T: 23.06.2014

Çevrimiçi:<http://www.kadindestek.org>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.kadininstatusu.gov.tr>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.kagider.org/?Dil=0&SID=704>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:Çevrimiçi:<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/9/plan1.pdf>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/843.pdf>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.keig.org/basindaBiz.aspx?id=3>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/calismahayativekadin.htm>E.T:15.03.2014.

Çevrimiçi:<http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3418>E.T:15.03.2014.

Çevirimiçi:<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1076>, E.T: 20.06.2014

Çevirimiçi:<http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/abde-istihdam-orani-dustu-128100.html> E.T:24.06.2014.

Çevirimiçi:<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16006> E.T:24.06.2014.

Çevirimiçi:Çevirimiçi:<http://www.vodafone.com.tr>E.T:15.03.2014.

Çevirimiçi:<http://www.yoikk.gov.tr/detay.cfm?MID=78> E.T:15.03.2014.