



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNİN TÜRKİYE
İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ**

HİLAL ŞILTU

**İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI**

MAYIS 2019



**AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNİN TÜRKİYE İŞGÜCÜ
PİYASASINDA KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ**

Hilal ŞILTU

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

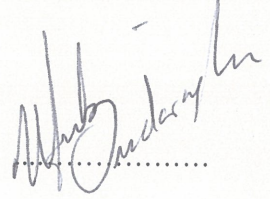
MAYIS 2019

Hilal ŞILTU tarafından hazırlanan “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinin Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamına Etkileri” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı İktisat Politikası Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman (Başkan): Prof. Dr. Ufuk SERDAROĞLU

İktisat Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

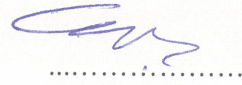
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Üye: Doç. Dr. Emre Güneşer BOZDAĞ

İktisat Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Üye: Doç. Dr. Dilek BAŞAR

İktisat Anabilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi

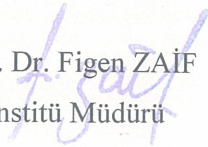
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Tez Savunma Tarihi: 27/05/2019

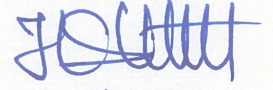
Jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Figen ZALF
Enstitü Müdürü



ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Hilal ŞILTU

27/05/2019

AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNİN
TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI'NDA KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Hilal ŞILTU

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Mayıs 2019

ÖZET

Dünya genelinde kadınların erkeklere nazaran işgücü piyasasına katılımları sınırlı ve istihdam oranları da düşüktür. Bu durum, ülkelerdeki politika yapıcılarının ekonomik büyüme, rekabetçiliğin artırılması gibi amaçlar doğrultusunda bu alana ilişkin çalışmalar yapmaya zorlamaktadır. AB ülkelerinde de kadın istihdam oranlarının düşük olması sebebiyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm politika ve planlara yaygınlaştırılarak kadın istihdamına dikkat çekilmektedir. AB'ye üyelik yolunda 2005 yılı Ekim ayında tam üyelik müzakerelerine başlamış olan Türkiye, AB müktesebatının iç hukuka aktarılması çalışmaları kapsamında bu süreçte kadın istihdamını gündemine almış durumdadır. Bu çalışmada öncelikle emek, kadın emeği, istihdam ve işgücü gibi kavramlar ve işgücü piyasasında ayrımcılık üzerinden bir kavramsal ve kuramsal çerçeve oluşturulacaktır. Daha sonra AB'de kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak üzere yapılan politika çalışmaları incelenecektir. AB'deki çalışmaların ele alınmasının ardından Türkiye'de AB'ye uyum sürecinde işgücü piyasasında kadın istihdamını artırmak üzere yapılan yasal düzenlemeler ve yürütülen projeler incelenecektir. Çalışmanın son bölümünde ise uyum sürecinde yapılan yasal düzenlemelerin işgücü piyasasında kadın istihdamının gelişimine etkisi irdelenecektir.

Bilim Kodu	: 111904
Anahtar Kelimeler	: İstihdam, Kadın Emeği, Kadın İstihdamı, AB, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
Sayfa Adedi	: 167
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Ufuk SERDAROĞLU

THE EFFECTS OF THE EUROPEAN UNION
HARMONISATION PROCESS TO WOMEN'S EMPLOYMENT
IN TURKISH LABOR MARKET

(M. Sc. Thesis)

Hilal ŞILTU

GAZİ UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
May 2019

ABSTRACT

Women's participation in the labor market is limited and employment is low throughout the world. This situation forces the policy makers to focus on this area for economic growth and competitiveness of their economics. Also as women's employment rates are low in European Union countries, gender equality is extended to all policies and plans paying attention to women's employment. During EU membership process, which began full membership negotiations with Turkey in October 2005, the scope of work on the transposition of the EU acquis has received the agenda on women's employment in this process. In this study, firstly, a conceptual and theoretical framework will be formed through concepts such as labor, women's labor and employment. Then, the policy studies on women's labor force participation and employment in the EU will be examined. After this, the legal regulations and the projects carried out in Turkey since 2005 October, will be examined. In the last part of the study, the effects of the legal regulations on the development of women's employment in Turkey's labor market during EU adaptation process will be examined.

Science Code : 111904
Key Words : Employment, Women Labour, Women Employment, EU,
Gender Equality
Page Number : 167
Supervisor : Prof. Dr. Ufuk SERDAROĞLU

TEŞEKKÜR

Tez çalışması süresince değerli bilgi ve tecrübesiyle çalışmaya yön veren ve büyük katkı sunan değerli danışman hocam Prof. Dr. Ufuk Serdaroglu, kendi yoğun tez çalışması dönemine rağmen vakit ayırarak çalışmanın şekillenmesine destek olan Dr. Ebru Işık, her zaman sevgi ve destekleriyle beni güçlendiren kıymetli annem Zeynep Şiltu, babam Vehbi Şiltu, kardeşlerim Esra Şiltu, Tuğba&Özgür Çelebi ve sevgili yeğenlerim Müjgân Zehra ile Zeynep Feyza başta olmak üzere bu tez çalışmasının başından sonuna kadarki süreçte yardımını, desteğini ve duasını esirgemeyen herkese teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kavramsal Çerçeve	5
1.1.1. İşgücü ve İstihdam	6
1.1.1.1. İşgücü	6
1.1.1.2. İstihdam.....	10
1.1.2. Emek.....	13
1.1.2.1. Kadın emeği	14
1.1.2.1.1. Ev içi kadın emeği.....	16
1.1.2.1.2. Ücretli kadın emeği.....	19
1.2. Kuramsal Çerçeve.....	19
1.2.1. Neoklasik Ayrımcılık Teorileri	20
1.2.1.1. Beşerî sermaye modeli	20
1.2.1.2. Mesleki ayrışma teorisi	24
1.2.1.3. Becker'in duygusal ayrımcılık teorisi.....	25
1.2.1.3.1. İşverenlerin ayrımcılığı	25

Sayfa

1.2.1.3.2. Müşterilerin ayrımcılığı	26
1.2.1.3.3. İşçilerin ayrımcılığı	26
1.2.1.4. Monopol gücü modelleri	27
1.2.1.5. İstatistiksel ayrımcılık teorisi	28
1.2.1.6. Aşırı kalabalıklaşma teorisi.....	29
1.2.2. Kurumcu İktisat ve Ayrımcılık Yaklaşımı	30
1.2.2.1. İçsel işgücü piyasaları modeli	31
1.2.2.2. İkili işgücü piyasaları modeli	32
1.2.3. Marxist Teori ve Ayrımcılık	33
1.2.4. Feminist İktisat ve Ayrımcılık	34

İKİNCİ BÖLÜM**AB'DE KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER**

2.1. Essen Zirvesi ve Kadın İstihdamı	42
2.2. Avrupa İstihdam Stratejisi Süreci ve Kadın İstihdamı	44
2.2.1. Amsterdam Anlaşması.....	44
2.2.2. Lüksemburg Zirvesi ve Avrupa İstihdam Stratejisi.....	45
2.2.2.1. Kadın Erkek Eşitliği Yol Haritası (2006-2010)	49
2.2.2.2. Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi (2010-2015).....	51
2.3. Avrupa 2020 Strateji Belgesi ve Kadın İstihdamı	52
2.3.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paktı (2011-2020)	53
2.3.2. Çalışan Ailelerin İş-Aile Uyumunu için Yeni Bir Başlangıç	55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**TÜRKİYE'DE AB'YE UYUM SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR**

3.1. Yasal Düzenlemeler	63
-------------------------------	----

Sayfa

3.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Buna İlişkin Düzenlemeler	64
3.1.1.1. 2011 yılında yapılan değişiklikler	66
3.1.1.2. 2016 yılında yapılan değişiklikler	66
3.1.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na İlişkin Düzenlemeler.....	71
3.1.2.1. 2011 yılında yapılan değişiklikler	71
3.1.2.2. 2013 yılında yapılan değişiklikler	73
3.1.2.3. 2016 yılında yapılan değişiklikler	73
3.1.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Buna İlişkin Düzenlemeler	74
3.1.3.1. 2008 yılında yapılan değişiklikler	77
3.1.3.2. 2014 yılında yapılan değişiklikler	77
3.1.4. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na İlişkin Düzenlemeler.....	78
3.1.4.1. 2011 ve 2015 yıllarında yapılan değişiklikler	79
3.1.5. Diğer Düzenlemeler.....	80
3.2. Projeler	90
3.2.1. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Projeleri	90
3.2.1.1. Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi	90
3.2.1.2. Kadın Boyacı Ustalar Projesi	91
3.2.1.3. Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi	91
3.2.1.4. İş'te Eşitlik Platformu	91
3.2.1.5. Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi	92
3.2.1.6. Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi	92
3.2.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Projeleri	93
3.2.2.1. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu	93
3.2.2.2. Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği	93
3.2.2.3. Hazır Giyim Sektöründe Kadınlara Yönelik Eğitim ve Girişimcilik Hareketi Operasyonu (GATE).....	94

Sayfa

3.2.2.4. Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu	94
3.2.2.5. Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu	94
3.2.2.6. Ankara'nın Girişimcilik Ekosisteminin Geliştirilmesi Suretiyle Genç İstihdamının Artırılması Operasyonu.....	95
3.2.2.7. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu	95
3.2.2.8. Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi	96
3.2.2.9. Herkes İçin İnsana Yakışır İşle Büyüme: Antalya’da Genç İstihdamı Programı	96
3.2.2.10. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi	96
3.2.2.11. Kız Çocuklarının Okullaşma Oranlarının Artırılması Operasyonu	97
3.2.2.12. Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi	97
3.2.2.13. Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ve İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Projesi.....	97

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**TÜRKİYE’DE AB’YE UYUM SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA
YÖNELİK DÜZENLEMELER ÜZERİNDEN GENEL DEĞERLENDİRME**

4.1. AB’ye Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Gelişimi	100
4.2. Türkiye’nin AB’ye Uyum Sürecinin AB Tarafından Değerlendirilmesi	124
4.2.1. 2003 yılı İlerleme Raporu.....	125
4.2.2. 2004 Yılı İlerleme Raporu.....	125
4.2.3. 2005 Yılı İlerleme Raporu	126
4.2.4. 2006 Yılı İlerleme Raporu	126
4.2.5. 2007 Yılı İlerleme Raporu	126
4.2.6. 2008 Yılı İlerleme Raporu	127

Sayfa

4.2.7. 2009 Yılı İlerleme Raporu	128
4.2.8. 2010 Yılı İlerleme Raporu	128
4.2.9. 2011 Yılı İlerleme Raporu	129
4.2.10. 2012 Yılı İlerleme Raporu	130
4.2.11. 2013 Yılı İlerleme Raporu	130
4.2.12. 2014 Yılı İlerleme Raporu	131
4.2.13. 2015 Yılı İlerleme Raporu	131
4.2.14. 2016 Yılı İlerleme Raporu	132
4.2.15. 2018 Yılı İlerleme Raporu	132
4.3. Değerlendirme.....	133
SONUÇ	137
KAYNAKÇA.....	151
ÖZGEÇMİŞ	167

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1.1. Kadın ve erkek ücret eşitsizlikleri	23
Çizelge 2.1. Yıllar itibarıyla AB ülkeleri 15-64 yaş grubu kadın istihdam oranları	43
Çizelge 2.2. Yıllar itibarıyla AB ve Türkiye’de kadın istihdam oranları (15-64 yaş grubu, %).....	58
Çizelge 4.1. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü nüfusun eğitim durumuna ve cinsiyete göre dağılımı, Bin kişi	103
Çizelge 4.2. 2014-2017 yılları arası eğitim durumuna göre 15-64 yaş grubu kadın istihdam oranları	109
Çizelge 4.3. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü kadın işgücü ve eğitim durumuna göre dağılımı, Bin kişi	110
Çizelge 4.4. Yıllar itibarıyla yaş gruplarına göre kadın istihdam oranı (%).....	111
Çizelge 4.5. Yıllar itibarıyla yaş gruplarına göre kadınların işe yerleşme sayıları, 2008-2014.....	112
Çizelge 4.6. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü erkek ve kadın istihdamının faaliyet kollarına göre dağılımı (%)	113
Çizelge 4.7. Yıllar itibarıyla hizmet sektörü alt dallarında kadınların istihdam payları (%).....	114
Çizelge 4.8. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü istihdam edilenlerin işteki durumu, Bin kişi...	115
Çizelge 4.9. 2004 ve 2017 yılları itibarıyla istihdam edilen 15 yaş üstü kadınların meslek grubuna göre durumu, Bin kişi.....	117
Çizelge 4.10. 18-64 yaş arası kadınların çocuk bakımı sebebiyle çalışma hayatına devamlılık durumu, 2018 yılı 2. Çeyreği.....	119
Çizelge 4.11. 18-64 yaş aralığında istihdam edilenlerin bakım sorumluluğunun iş üzerindeki etkisi (%), 2018 yılı 2. Çeyreği.....	120
Çizelge 4.12. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerine göre sayıları, Bin kişi	122
Çizelge 4.13. Yıllar itibarıyla medeni duruma göre kadınların istihdam oranları (%)	123

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 4.1. TÜİK İşgücü İstatistikleri, Yıllar itibarıyla Türkiye’de 15 yaş üstü kadın işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı (%)	101
Şekil 4.2. 2006-2017 dönemi için 15-64 yaş grubu kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları.....	102
Şekil 4.3. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılım (İKO) ve istihdam oranları (İSO), (%).....	105
Şekil 4.4. Yıllar itibarıyla eğitim durumuna göre 15 yaş üstü kadınların işgücüne katılım (İKO) ve istihdam oranları (İSO) (%).....	106

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış olan kısaltmalara ve açıklamalarına aşağıda yer verilmiştir.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
AKÇT	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KSGM	Kadının statüsü Genel Müdürlüğü
OECD	Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü
SIDA	İsveç Uluslararası Kalkınma ve İş Birliği Ajansı
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Çalışma iktisadına ilişkin kavramlardan olan istihdam konusu ekonomik büyümeyle ilintili bir konu olması sebebiyle, tüm ülke siyasetçilerinin, politika yapıcılarının önem atfettiği bir konudur. İstihdam, bir ülkenin beşerî sermayesinin harekete geçirildiği; bu yolla ekonomik, sosyal ve kültürel politikalarının uygulamaya konulmasını sağlayan, amaca ulaştıran bir olgudur. İşgücü arzının işgücü talebini aştığı durumlarda işsizlikten bahsedilir ki ülkeler tarafından istenen bir durum olmayıp işgücü piyasasında aksaklık olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple de istihdam politikaları her dönemde önemini ve güncelliğini korumaktadır.

Resmî kurumlar tarafından yapılan çalışmalar ve araştırmalar göstermektedir ki ülkeler bazında kadın istihdam oranı farklı seviyelerde olsa da dünya genelinde erkeklerin istihdam oranı kadınların istihdam oranından yüksektir. İster erkek istihdam oranının epey altında isterse erkek istihdam oranına yakın seyretsin kadın istihdamının görece düşük olmasının ortak sebepleri olduğu bilinmektedir. Bunların en başında ataerkil toplumsal cinsiyetçi rol ve görev yüklenimleri sonucu erkekleri eve ekmek getiren evin reisi, kadınları ise evin bakım ve diğer işlerinin yürütülmesi sorumlusu olarak gören düşünce yapısı gelmektedir. Erkeğe ve kadına yüklenen bu toplumsal roller toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak tanımlanan kavrama işaret etmektedir. Toplumsal cinsiyet temelli sorunlar sebebiyle hem işgücü piyasasına girişte hem de çalışma hayatında kadınlar erkeklere göre eşit olmayan bir şekilde muamele görmektedir. Kadın istihdamının önündeki diğer engeller ise eğitim düzeyinin düşüklüğü, doğum, çocuk bakımı gibi sebeplerle çalışma hayatından uzun süreli kopuşlar olarak sıralanabilmektedir.

Bu eşit olmayan muamele hem gelişmiş hem de az gelişmiş ülkeler için bir sorun teşkil etmektedir. Çünkü küresel rekabet daha çok üretmeyi, daha fazla kazanmayı gerektirmekte olup sadece erkek işgücü arzıyla karşılanabilecek bir durum değildir. Bunun için politika yapıcılar dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların da üretim sürecine katılması, işgücü piyasasında kadın işgücünden de yararlanılması yönünde politikalara yönelmektedirler. Bu sebeplerden hareketle Avrupa Birliği de Birlik genelinde birbiriyle uyumlu olmayan ülke istihdam oranlarını yükselterek birbirine yaklaştırmak üzere birtakım stratejiler belirlemiş olup, kadın istihdamını toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm politika, plan

ve programlara yerleştirip bu konudaki toplumsal farkındalığı yükselterek artırmak istemektedir.

Ülkemizde kadın istihdam oranı tüm AB ülkeleri içinde en düşük seviyededir. OECD verilerine göre 2017 yılı itibarıyla 15-64 yaş grubunda kadın istihdam oranı AB 28 üye ülke ortalaması %62,4 iken Türkiye’de ancak %32,2 seviyesindedir (<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, 2019). Bu veriler durumun vahametini ortaya koymakta ve özellikle AB ile tam üyelik müzakerelerinin başlamasından (Ekim,2005) sonra kadın istihdamını artırıcı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini vurgulayan, bu alanda farkındalığı artırmaya hizmet edici çalışmalar yapılmasının nedenlerine ışık tutmaktadır.

Türkiye’de egemen olan ataerkil anlayış göz önüne alındığında işgücü piyasasında kadın istihdamının ancak AB’ye üyelik süreci gibi uluslararası bir hukuki sürecin getirdiği yükümlölüklerle birlikte, feminist kuramın iddia ettiği gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alana yayılması ile artırılabilceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu anlayış temelinde AB’ye uyum sürecinin Türkiye işgücü piyasasında kadın istihdamına etkilerinin irdeleneceği bu çalışma dört bölüm halinde düzenlenmiştir.

Çalışmanın “Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve” başlıklı ilk bölümünde, işgücü, istihdam ve emek tanımları verilecek ve emek kavramı kadın emeği ve türlerini de içine alacak şekilde irdelenecektir. Çalışmanın konusu işgücü piyasasında kadın istihdamı olmakla birlikte kadın emeği kavramına özellikle yer verilmesi hem kadın emeği kavramının hem de kadın istihdamı kavramının anlaşılması açısından önemlidir. Kavramlar alt bölümünü takiben kadın emeğine ilişkin ayrımcılık kuramlarına yer verilmesi ile “Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve” bölümü tamamlanacaktır.

Birinci bölümde konuyla ilgili kavramsal ve kuramsal çerçevenin çizilmesinden sonra “AB’de Kadın İstihdamına İlişkin Düzenlemeler” başlıklı ikinci bölümde Avrupa Birliği’nde kadın istihdamını artırmaya yönelik politika ve düzenlemelere yer verilecektir. Bu bölümde AB’nin uyguladığı istihdam politikalarında kadın istihdamını artırmaya yönelik hedefleri strateji belgeleri ve diğer yasal düzenlemeler üzerinden ele alınacaktır. Burada konuyla ilgili direktifler, strateji belgeleri ve Avrupa İstihdam Stratejilerinde kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirlerin neler olduğu aktarılmaya çalışılacaktır.

“Türkiye’de AB’ye Uyum Sürecinde Kadın İstihdamına Yönelik Çalışmalar” başlıklı üçüncü bölümde ise AB’ye tam üyelik müzakerelerinin başladığı 2005 yılı Ekim ayından günümüze Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan yasal düzenlemeler ile kamu kurumlarının öncülüğünde özel sektör ve sivil toplum kuruluşları iş birliğiyle yürütülen projelere yer verilecektir. Yasal düzenlemeler; İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu’nda yıllar itibarıyla yapılan işgücü piyasası düzenlemeleri ile Anayasa değişiklikleri, yönetmelik, tebliğ gibi diğer düzenlemeler başlıklarında ele alınacaktır. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak yürütülen projeler ise eski isimleriyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı projeleri bağlamında incelenecektir.

Avrupa Birliği ve Türkiye’de kadın istihdamının artırılması için yapılan düzenlemelere ikinci ve üçüncü bölümlerde yer verilmesinden sonra Türkiye’de tam üyelik müzakerelerinin başladığı 2005 yılı Ekim ayından beri bu düzenlemelerin AB tarafından nasıl değerlendirildiği ve işgücü piyasasıyla ilgili verilere nasıl yansıdığı, “Türkiye’de AB’ye Uyum Sürecinde Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Düzenlemelere İlişkin Genel Değerlendirme” başlıklı dördüncü bölümde ele alınacaktır. Belirtilen dönemde Türkiye’de kadın istihdamının değişiminin AB tarafından nasıl değerlendirildiği Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan ilerleme raporlarına dayanarak, işgücü piyasasındaki rakamsal değişimler ise TÜİK, İŞKUR, EUROSTAT gibi resmî kurumların verilerine dayanarak incelenecektir.

Çalışma, dört bölümde ele alınan konuların kısa bir özetinin ve son bölümde incelenen verilerin, AB’ye uyum sürecinin kadın istihdamına etkileri bağlamında değerlendirildiği sonuç bölümüyle tamamlanacaktır.

Kadın istihdamı Türkiye’nin AB’ye uyum sürecinin de etkisiyle pek çok araştırmacı tarafından dikkat çeken bir konu haline gelmiştir. İlgili yazında AB’ye uyum sürecinin Türkiye işgücü piyasasında kadın istihdamına etkisini hem yasal düzenlemelerin gerekçeleri hem istatistiki veriler hem de ilerleme raporları üzerinden toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı çerçevesinde bütüncül olarak irdeleyen bu tür betimleyici bir çalışma olmadığı tespitinden hareketle, bu tez çalışmasının literatüre katkıda bulunması beklenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Birinci bölümde çalışmanın konusuyla ilgili kavramsal çerçeveyi ortaya koymak üzere literatüre atıfla ilgili kavramlar ve kuramlara yer verilmektedir. Bu kapsamda öncelikle işgücü, istihdam ve emek kavramları çeşitli iktisat ekollerinin temsilcilerinin görüşlerine atfen kavramsal olarak verilmekte, ardından kadın emeği ve onun ücretli emek türü olarak kadın işgücü kavramları ele alınmaktadır. Bu sayede Avrupa Birliği ve ülkemizde kadın istihdamının irdeleneceği ikinci ve üçüncü bölümler için teorik bir altyapı oluşturulması amaçlanmaktadır.

Kavramlar bölümünde emek, işgücü ve istihdam kavramlarına ve çeşitli iktisat ekollerinin bu kavramları nasıl tanımladığına iktisat ekollerinin bazı temsilcilerinin görüşleri üzerinden değinilmektedir. İşgücü, istihdam, emek ve özelinde kadın emeğine değinildikten sonra ise kadın istihdamına ilişkin zorlukların, onu kısıtlayan etkenlerin başında gelen cinsiyete dayalı ayrımcılık konusu bu alandaki kuramlar bağlamında ele alınmaktadır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

"Çalışma iktisadına ait çeşitli kavramlar ve bu kavramların içerikleri oldukça sorunlu bir alandır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bu anlamda genel kabul görmüş standart tanımlar oluşturmaktadır." (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:37)

İktisat literatüründe çalışma iktisadına ilişkin farklı yaklaşımlar yer almaktadır. Ana akım iktisat¹ olarak ifade edilen yaklaşımlar ve buna alternatif olarak ortaya çıkan yaklaşımlar konuyu değişik bakış açıları ile ele almaktadır.

Ancak King, ana akım iktisada karşı olan yaklaşımların eleştirel olmakla birlikte sistematik bir alternatif de sunmadıklarını, eleştirel yaklaşımlardan yalnızca Post-

¹ Dünyada genel olarak yaygın iktisat yaklaşımına (neoklasik iktisat) bu isim verilmektedir. (Erkan, 2019)

Keynesyen iktisatçıların² kapsamlı bir teoriyle eleştiri yaptığını ifade etmektedir (King, 1990:40).

Çalışma iktisadına ilişkin olarak emek, işgücü, işsizlik, istihdam, çalışma çağı nüfusu gibi pek çok kavram bulunmaktadır. Ancak çalışmanın konusu itibarıyla burada yalnızca, işgücü, istihdam ve emek kavramlarına yer verilmektedir.

1.1.1. İşgücü ve İstihdam

Bu bölümde işgücü ve istihdam kavramları ayrı başlıklar altında literatüre atfen ele alınmaktadır. Klasik ekolden başlayarak Keynesyen, Marksist ve diğer bazı yaklaşımlardan temsilcilerin görüşlerinden örneklerle bu kavramlar açıklanmaktadır.

1.1.1.1. İşgücü

TÜİK'in istatistiklerde kullandığı tanımlarda işgücü, "işgücü piyasasında istihdam edilenler ve işsizlerin toplamı" olarak ifade edilmektedir. Benzer şekilde Elliot da "Comparative Labor Economics" (Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi) isimli kitabında işgücünün belirli bir kazanç getiren bir işi olanlar (çalışanları) ile iş aramakta olanları (işsizleri) kapsadığını söylemektedir (Elliot, 1997:11). Buna göre işgücünden, belli bir ücret karşılığında emeğini arz etmeye hazır olanlar ve halihazırda belli bir ücret karşılığında emeğini işverene kullandıranlar yani istihdam edilenler anlaşılmaktadır.

Klasik İktisadın öncüsü Adam Smith, işgücünü ekonomik refahın temel kaynağı olarak görmekte ve ekonomik refahın sağlanmasında temel kaynak olarak belirlediği işgücünün çokluğundan ziyade kalitesinin anahtar bir role sahip olduğunu belirtmektedir. Üretimin temel faktörü olarak gördüğü işgücünün hepsinin eşit seviyede ekonomik değere sahip olmadığını ifade ederek işgücünü üretken ve üretken olmayan şeklinde kategorize etmektedir (Smith'den aktaran McNulty, 1973:345-347).

Keynes'e göre ise Klasiklerin işgücü piyasasına ilişkin iki temel varsayımı vardır; birincisi ücret, işgücünün marjinal ürününe eşittir. Yani, istihdam edilen bir işçinin ücreti

² Post Keynesyen iktisatçılar temel ve ortak bir özellik olarak Neoklasik Teoriyi ve Keynesyen Teorinin genel denge modelini reddeden heterojen bir gruptur. Joan Robinson bu düşüncenin ilk savunucularındandır (Savaş, 1999:922).

eğer istihdam bir birim azaltılırsa kaybedilecek değere eşittir. İkincisi ise, belirli bir işgücü istihdam edilmesi halindeki ücretin faydası o miktardaki istihdamın marjinal faydasızlığına eşittir. Buradaki faydasızlığın, işçinin makul asgari düzeyin altında bir ücret yerine işgücü arzından vazgeçmesi olarak anlaşılması gerektiğine dikkat çekmektedir (Keynes, 1960:5-6).

Keynes “General Theory” (Genel Teori) isimli kitabında, istihdam teorisinde sadece iki temel nicel birimden bahsetmektedir. Bunlardan biri işgücü birimi iken diğerinin ücret birimi olduğu görülmektedir. İşgücü birimi istihdam edilen miktar, ücret birimi ise onun parasal karşılığıdır. Parasal ücretlerde bir düşüş olursa, bu durum -ceteris paribus³- ürünün fiyatını düşürerek talebi canlandırmakta ve böylece çıktı ve istihdam artmaktadır. En kaba haliyle, parasal ücretlerdeki düşüş talebi etkilememektedir (Keynes, 1960:41-258).

Smith ve Keynes işgücünü böyle ele alırken Neoklasiklerin ise farklı yaklaşımlar ortaya koyduğu görülmektedir. Neoklasik iktisatçılardan Marshall “Principles of Economics” (İktisadın İlkeleri) isimli kitabında üretim faktörlerinin genel olarak toprak, işgücü ve sermaye şeklinde sınıflandırılabilceğini, toprağın doğanın hava, su, sıcaklık ve aydınlık olarak insanoğlunun kullanımına verdiği her türlü materyal olarak anlaşılması gerektiğini, sermayenin malların üretimi için biriktirilmiş gelir olduğunu, işgücünün ise insanoğlunun beden gücüyle ya da beyin gücüyle ortaya koyduğu ekonomik iş olduğunu ifade etmektedir (Marshall, 1964:115).

Aynı zamanda Alfred Marshall’ın ekonomi teorisinde toplumun “organik büyümesine”⁴ vurgu yapılmaktadır. Marshall bu teoride işgücü ve organizasyon, işçiler ve girişimcilerin önemli bir role sahip olduğunu belirterek işgücünün organik büyümeyi sağlayacak bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Çünkü Marshall için işçilerin hayat standardı çok önemlidir, bu sebeple başlangıç noktasına işgücünü koymaktadır (Marshall’dan aktaran Kondo, 1993:1).

İşgücü piyasası işgücü arz edenlerle talep edenlerin yani alıcılarla satıcıların fiyatları ve hizmetlerin dağılımını belirlemek üzere bir araya geldiği çevreyi tanımlamak için kullanılan bir soyutlamadır. Dolayısıyla bu piyasada da işlem yapılabilmesi için işgücü arz

³ “Diğer şeyler sabitken” anlamında Latince bir söylem. (Emiroğlu ve diğerleri, 2006:134)

⁴ Marshall’ın organik büyüme yaklaşımına göre ekonomi, değişimin içsel olarak yaratıldığı ve sürekli olarak meydana geldiği bir yerdir (Doğan, 2012).

edenlerle talep eden işverenlerin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Aralarındaki değişimin çerçevesini çizmek üzere ücret ve iş koşullarını belirleyen sözleşmeler yapılmakta ancak bunların çoğunda ücret üzerinde anlaşmaya varılırken kalite ve miktar belirlenememektedir (Elliot, 1997:4-5). Elliot adı geçen kitabının girişinde modern çalışma ekonomisinde işgücü piyasalarının çözümlenmesinde genel olarak Neoklasik Teori'nin kullanıldığını belirtmekte kitabın editörleri de yine çeviri notunda kitabın Neoklasik Teori çerçevesinde hazırlandığını ifade etmektedirler.

İşgücü piyasasının çıktıları ücretler, çalışma koşulları gibi kavramlarla ve istihdam seviyeleriyle ilişkilidir. Herhangi bir işgücü piyasası çıktısı her zaman arz ve talepten etkilenmektedir. Ehrenberg ve Smith, Neoklasik iktisatçılardan biri olan Marshall'dan verdikleri örnekle, terzinin kumaşı kesmek için makasın iki tarafını kullandığı gibi arz ve talebin ekonomik anlamda çıktının meydana gelmesinde birlikte etkili olduğunu belirtmektedirler (Ehrenberg ve Smith, 2006:36).

Neoklasik İktisat yaklaşımında işgücü talebinin türetilmiş bir talep olarak tanımlandığı ve reel ücretin azalan bir fonksiyonu olarak görüldüğü anlaşılmaktadır (Ehrenberg ve Smith, 2006:59-60). İşgücü arzı belli bir ücret seviyesinde işgücü arz edenleri işaret etmekte olup işgücü arzı reel ücretin bir fonksiyonudur. Dolayısıyla ücretteki değişiklikler arz eğrisinde aşağı ve yukarı hareketlere sebep olabilmektedir (Elliot, 1997:7-8).

Ana akım iktisada eleştirel yaklaşan Marx'ın ise işgücü kavramını “emek gücü” olarak kullandığı görülmektedir.

Marx'a göre emek gücü, insanda var olan ve kullanım değeri, üretimi için kullandığı yeteneklerin bütünüdür ki bu yetenekler hem fiziksel hem zihinsel yeteneklerdir. Emek gücü, onun sahibi tarafından kendi özgür irade ve isteğiyle kapitaliste satıldığında piyasa konusu bir meta haline gelmektedir. Emek gücü sahibi kendi emek gücünü, kapitaliste süresiz olarak vermemekte, belli süre için emek gücünü satmaktadır. Eğer emek gücü sahibi, emek gücünü kapitaliste süresiz olarak satacak olursa bu ilişki alıcı ve satıcı ilişkisi olmaktan çıkmakta ve köleliğe dönüşmektedir. Bu sebeple; emek gücü sahibinin, belli süre için kapitaliste sattığı emek gücünün bir karşılığı söz konusudur. Bu karşılık, emek gücü

sahibinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamaya yetecek olan geçim miktarının değeridir (Marx, 2013:170-174).

Post Keynesyenlerin teorisiyse oligopolistik bir firma modeli üzerine inşa edilmektedir. Temsili firma üretimin teknik katsayılarını sabitlemekte ve döngüsel tepe noktaları hariç tam kapasitenin altında çalışmaktadır. Böylece ortalama değişken ve marjinal maliyetler çıktı seviyesine göre sabit kalmaktadır. İşgücünün hem ortalama hem de marjinal fiziki ürünü istihdam seviyesi ne olursa olsun aynı kalmaktadır. İstihdam basitçe ve doğrudan ürün talebi seviyesiyle değişmektedir. İstihdam ürün talep seviyesiyle yönetilmektedir, ürün talep seviyesi de bir bütün olarak ekonomideki toplam talep koşullarına büyük ölçüde bağlıdır (King, 1990:42).

Yeşil iktisadın⁵ temsilcilerinden Schumacher'in iktisat önerisi, küçük işletmelere ve basit teknolojiye dayalıdır. Bu önerisi çerçevesinde Schumacher çalışmanın olumlu bir eylem olarak ele alınması gerektiğini ifade ederek kişiliği geliştiren bir süreç olduğunu iddia etmektedir. Maddi üretimin sürekliliği ile bunun getirdiği teknolojiye aşırı bağımlılık olgusunun yerine tüketimin azaltılması ve yeniden kazanma gibi ilkelerin önemine dikkat çekmektedir. Schumacher ayrıca işletme organizasyonları ve büyüklükleri ile ilgili olarak küçük ölçekli işletmelerden yana bir tutum sergilemekte olup büyük kurumların çalışanların yaratıcılık, özel yetenekler ve entelektüel kapasite üzerinde olumsuz etkileri olduğunu bunların yerine küçük işletmelerin tercih edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan,2003:172-174).

Kurumcu iktisadın temsilcilerinden olan Commons dünyada sosyal düzenin nasıl sağlanabileceğini açıklamaya çalışmakta ve birçok feminist ekonomist gibi ana akım iktisadın mekanik dünya görüşünü reddederek çalışmasının merkezine insanı koymaktadır. Kurumları ekonomik ve sosyal hayatın merkezine koyanlar arasında ilk olduğu bilinmektedir. Commons'ın işaret ettiği kurumlar işletmeler, sendikalar ve siyasi partilerdir. Asgari ücret düzenlemeleri ve işsizlik yardımı gibi konularda düzenlemeler için çözümler bulmaya çalıştığı bilinmektedir (Tremblay, 2004:5-6).

⁵ Yeşil iktisat 1960-1970 dönemlerinde çevreci hareketlerle birlikte ortaya çıkmış bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:172).

Kerr, Myers ve Reynolds gibi kurumcular ise işgücü piyasalarının analizine ciddi katkıda bulunmakta ve işgücü piyasalarında eşitlik, mesleki ayrışma, katmanlaşma gibi konular üzerinde durmaktadırlar. Özellikle işgücü piyasasının işlerliği ile ilgili olarak ve ayrıca işgücü piyasasında kadının konumu konusunda gerçekçi açıklamalar yapmaya çalışmaktadırlar (Tremblay, 2004:7).

Görüldüğü gibi işgücü üretimin önemli bir faktörüdür. Burada işgücü piyasası kavramlarından olan işgücü, çeşitli iktisat yaklaşımlarının görüşleri bağlamında ele alınmıştır. Kadının işgücü piyasasına katılımı ve istihdamı konusunda öncelikle işgücü kavramını ve çeşitli iktisat yaklaşımlarının konuyu ele alma eğilimini anlamak çalışmanın ilerleyen bölümleri için önem arz etmektedir.

1.1.1.2. İstihdam

Aslen Arapça kökenli olan istihdam kelimesi Türk Dil Kurumu sözlüğünde “bir görevde, bir işte kullanma” olarak tanımlanmıştır

(http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5c3a1be2f160d8.23635738, 2019).

TÜİK ise, istihdamı “kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak bir işte çalışma” şeklinde tanımlamaktadır

(http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, 2019).

Bir ekonomide üretilecek çıktı miktarı emek, sermaye ve teknolojinin bir fonksiyonudur. Dolayısıyla üretimin artması bu üretim faktörlerinde meydana gelecek artışa bağlıdır (Ünsal, 1999:13). İstihdam kavramından her ne kadar emek faktörünün kullanılması anlaşılıyor olsa da aslında emek dışındaki sermaye, doğa gibi üretim faktörlerinin istihdamının da anlaşılması gerekmektedir. Ancak, üretimde temel faktörün emek olması istihdam denilince akla emek istihdamının gelmesini de anlaşılır kılmaktadır (Pekin , 2011:118).

Adam Smith'in öncüsü olduğu Ricardo, Malthus, Say gibi iktisatçılarla bilinen ve başlangıç yılları 18. yüzyıla dayanan Klasik İktisat ekonominin her zaman tam istihdam seviyesinde olduğu, fiyatların ve ücretlerin esnek olduğu, piyasaların tam rekabet koşullarında çalıştığı, kişilerin rasyonel karar aldığı, Say Kanunu⁶ ve paranın yansızlığı⁷ gibi temel varsayımlar üzerine inşa edilmiştir. Klasiklerin en önemli argümanlarından biri ülkelerin zenginleşmesi için altın, gümüş gibi madenlere değil üretim faktörlerine ihtiyaç olduğudur (Özkazanç ve diğerleri, 2003:222-223).

Klasik İktisat Teorisinde işgücü piyasasında ücretlerin tam esnek olduğu, tam rekabet şartlarının geçerli olduğu varsayımıyla iş arayan herkesin veri ücret seviyesinde iş bulduğu bu sebeple tam istihdamın geçerli olduğu iddia edilmektedir. İşgücü talebi ücretin azalan bir fonksiyonudur, işgücü arzı ise pozitif eğimli bir eğri olarak tarif edilmektedir. Herhangi bir nedenle denge bozulsa dahi piyasanın kendiliğinden tekrar dengeye geleceği bu sebeple ekonominin her zaman tam istihdam seviyesinde olduğu varsayılmaktadır (Özkazanç ve diğerleri, 2003:224-228).

Klasik İktisat'ta reel ücret işveren ve işçi arasındaki ücret pazarlığı ile belirlenmekte ve reel ücret de istihdam seviyesini belirlemektedir. Piyasada gözlenen işsizlik, piyasa takas ücretinin üstünde bir reel ücreti yansıtmaktadır ve çözüm işgücü piyasasında esneklikleri artırmak ve ücretleri düşürmekte aranmaktadır (Hayes, 2006:50-51).

Klasik yaklaşımda çalışma isteğinde bulunan herkesin belirli ücret karşılığında iş bulabileceği, dolayısıyla işsizlik olmayacağı; işsizlik ortaya çıksa bile bu işsizliğin geçici bir işsizlik olacağı varsayımlarına dayanan tam istihdam görüşü hâkimdir (Göker ve Dane, 2013:105). Dolayısıyla devlet ya da sendika gibi kurumların geçici işsizlik gibi durumlarda piyasaya müdahil olmaması gerekir, çünkü piyasa kendiliğinden tam istihdam seviyesinde denge durumuna dönecektir (Hiç Birol, 2013:97).

Klasikler, ekonominin her zaman tam istihdamı sağlayan görünmez bir el tarafından yönetildiğine ve ekonominin otomatik olarak dengeye geldiğine inandıkları için istihdam sorunuyla pek ilgilenmedikleri görülmektedir. Ekonomide bazen aksamalar olabileceğine

⁶ Jean Baptise Say tarafından 1803 yılında açıklanan, her arzın kendi talebini yaratacağı yönündeki görüş 'Say Kanunu' olarak isimlendirilmiştir. (Savaş, 1999:299-300)

⁷ Yine Say tarafından ortaya konulmuş bir ilkeye göre; para sadece işlem saikiyle kullanılmaktadır bu sebeple fiyatlar genel düzeyini etkilemez. (Savaş, 1999:301)

ancak bu aksamaların dışarıdan bir müdahale olmadan, kısa zamanda giderileceğine inanmaktadırlar (Aren, 1975).

Keynes ise teorisini şöyle özetlemektedir; istihdam arttığında toplam reel gelir de artacaktır. Herhangi bir veri teknoloji, kaynaklar ve maliyetler durumunda hem reel hem de parasal gelir istihdam seviyesine bağlıdır. Toplumun geliri ile tüketime harcanması beklenen gelir toplumun psikolojik özelliklerine (tüketim eğilimi) bağlıdır. Bu sebeple tüketim, toplam gelire ve dolayısıyla istihdam seviyesine bağlıdır. Her istihdam seviyesine karşılık gelen işgücünün bir marjinal üretkenliği değeri vardır, bu değer reel ücreti belirlemektedir (Keynes, 1960:28-30).

Keynes'in teorisine göre eksik istihdam halinde en azından cari ücret düzeyinden çalışmak istediği halde iş bulamayanlar olacaktır, bu da gönülsüz işsizlik olarak tanımlanmaktadır. İstihdam toplam talebe bağlı olduğuna göre işsizlik de toplam talepteki yetersizlikten kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak efektif talep arttıkça, mevcut reel ücret seviyesinde işgücü fazlası olmayacağı noktaya ulaşana kadar istihdam artmaktadır (Keynes, 1960:289).

Marx ise emek gücünün kapitaliste satılmasıyla kapitalistin emek gücü sahibini fiilen çalıştırmasını yani emek gücünün kullanılmasını çalışma olarak tanımlamaktadır. Marx çalışmanın, insanla doğa arasında yaşanan bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Bu süreçte emek gücü ve üretim araçlarının da kullanımıyla bir ürün ortaya çıkarılmaktadır (Marx, 2013:181-184).

Marx, istihdam hacmini o anda mevcuttaki kapital stokunun belirlediğini, dolayısıyla üretimin sınırının kapitalin tam kullanım sınırı olduğunu iddia etmektedir. (Marx'tan aktaran Kazgan, 2012:303)

Post-Keynesyen İktisat ekolünden Kalecki, ekonominin tam kapasitesinin altında çalıştığını ve hayat standartlarının işçileri ancak kazandığını harcamaya müsaade edecek seviyede olduğunu yani tasarruf edemediklerini analizinin temeline yerleştirmektedir. İşçilerin harcamalarının ücret gelirleriyle belirlendiğini dolayısıyla harcamalarında kendiliğinden bir değişiklik olmayacağını varsaymaktadır. Fakat kapitalistin üretim harcamasında artış olursa bu durumun kısa dönemde marjinal hasılayı artıracığını, sonuçta

da gelir ve işçilerin tüketimlerinin artacağını; bu durumun kapitalistlerin gelirinin daha fazla artmasına ve ekonominin bütün olarak genişlemesine sebep olacağını iddia etmektedir (Szymborska ve Toporowski, 2015:108-110).

Görüldüğü üzere Klasikler ekonominin kendiliğinden dengeye geleceği ve tam istihdam ve geçici süreli işsizlik varsayımlarını öne sürmektedir. Yaklaşık 150 yıl hüküm süren bu yaklaşımın Büyük Buhran sonrasında zayıfladığı görülmektedir. Bu dönemde Genel Teori ile çıkış yapan Keynes, Klasik İktisada getirdiği eleştirilerle yeni bir yaklaşım ortaya koymaktadır. Belli başlı iktisat ekollerinin işgücü ve istihdama ilişkin görüşleri bu bölümde ele alınmıştır. Emek kavramına geçmeden önce bu kavramların ele alınması emek ile işgücü ve istihdam kavramlarının farkının ve ilişkisinin anlaşılması açısından önemlidir.

1.1.2. Emek

Bu tez çalışmasında kadın emeğinin bir türü olan kadın işgücüne odaklanılmaktadır. Ancak kadın işgücü kavramının daha iyi anlaşılması için emek kavramı ve emek kavramı dâhilinde kadın emeğinin de anlaşılması gerekmektedir. İşgücü ve istihdam kavramlarının ele alındığı bölümlerde olduğu gibi emek kavramı da farklı düşünce okullarının görüşleri bağlamında farklılaşmaktadır. Burada Adam Smith ve Karl Marx'ın bu konudaki tanımları örnek olarak alınmıştır.

Adam Smith “The Wealth of Nations” (Ulusların Zenginliği) isimli kitabında emeği her şeyin mübadele edilebilir değerinin gerçek ölçüsü olarak tanımlamaktadır. Ona göre emek her şeyin ilk ücretidir. Dünyanın tüm zenginliğinin satın alabilecek şeyin altın ya da gümüş değil emek olduğunu ifade etmektedir (Smith, 2000:50-51)⁸.

Adam Smith'e göre emek, bütün malların değişim değerinin gerçek ölçüsüdür. Emek, her şeyin ilk pahası; satın alma bedeli olarak ödenmiş akçesidir ve her zaman her yerde türlü malın değerini kıyaslayabileceğimiz tek ölçüdür (Smith, 2012:31-39).

Smith'e göre bir çeşit emek vardır ki harcandığı şeyin değerine değer katar; bir diğeri de vardır ki böyle bir etkisi olmaz. Harcandığı şeyin değerine değer katan emek üretken emek, diğeri ise üretken olmayan emektir. Bir sanayi işçisinin emeği kendi geçiminin ve

⁸ <http://ebookcentral.proquest.com>'dan 14/01/2019 tarihinde alınan örneğinden alıntılanmıştır.

ustasının kârının değerince değer katar ancak bir hizmetçinin bakım emeği hiçbir şeyin değerine değer eklemeyi, yapılır yapılmaz kaybolup gider. Bir ülkenin yıllık ürünü tamamen üretken emeğin sonucudur (Smith, 2012:357-360).

Marx ise emeği bir tüketim süreci olarak görmektedir. Emeğin kendinin nesnelerini, üretim araçlarını kullanarak onları tükettiğini, ancak bunun kişilerin tüketiminden farklı olarak üretken bir tüketim olduğunu ifade etmektedir. Emek değer teorisinde ise Marx soyut ve somut emekten bahsetmektedir. Aynı işi gören metanın (şeyin) cismi aslında soyut emeğin cisimleşmiş halidir yani somut emeğin ürünüdür (Marx, 2013:70-187).

Göçmen'in ifadesiyle Marx'ın emek-değer teorisinde değindiği emek kavramı değer özüdür ve Marx emeğin doğayı elde etmeye hizmet eden dolaylı ve doğrudan tüm etkinlikleri bir araya getirdiğini savunmaktadır (Göçmen, 2009:3).

1.1.2.1. Kadın emeği

Önceki bölümde de görüldüğü üzere ana akım iktisadi düşünce emeğin yalnızca piyasada alınıp satılan özellikte olanı ile ilgilendiği için ücret karşılığı olan emeği yani işgücünü tartışmaktadır. Ücret karşılığı olan emek ise işgücü piyasasında alınıp satılan bir şeydir ve o piyasanın kurallarına tabidir.

Kadın emeği kavramının literatürde çeşitli şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bunlardan biri kadın emeğini iktisadi faaliyet ve parasal karşılığı olmak özellikleri bağlamında işgücüne indirgeyerek irdelerken bir diğeri ise kadınların faaliyetlerini ev içi üretim ve bağlantılı işler, kayıt dışı çalışma, ücretli çalışma, gönüllü çalışma ve geçimlik üretim olarak beş sınıfa ayırmaktadır (Alkan, 2015:12-14)

Günümüzde piyasa konusu olan emeğin yani işgücünün ön plana çıkarılması sebebiyle kadının çalışmasından sadece iktisadi faaliyet konusu olan çalışmalar anlaşılmaktadır. Bu durumda kadınların günlük ev işleri, çocuk, yaşlı ya da hasta aile fertlerine yönelik bakım hizmetleri gibi ev içi faaliyetleri göz ardı edilmektedir (Işık & Serdaroğlu, 2015:7).

Ecevit'e göre çalışma denilince akla ev dışında ve para karşılığında yapılan faaliyetler geldiği için kadının çalışması ile ilgili konular dikkatli bir yaklaşımı

gerektirmektedir. Çünkü ev dışında ve para karşılığı yapılan faaliyetlerin ön plana çıkmasıyla kadının üretim ve yeniden üretim faaliyetleri göz ardı edilmektedir (Ecevit, 2000:119).

Marx, makinelerin kas kuvvetini vazgeçilmez olmaktan çıkarmakla birlikte kas kuvveti olmayan ancak organları kolayca şekil alabilen çocukların ve kadınların yedek işgücü olarak üretimde kullanılacak kaynaklar haline geldiğini ifade etmektedir. Bu nedenle kapitalistin ayrıca çalışma mecburiyeti sonucu ev içinde ailenin özgürce harcayacağı emeğe el koyduğunu iddia etmektedir (Marx, 2013:378-379).

Özbay, kadın emeğini iktisadi faaliyet ve parasal karşılığı olma özellikleri bağlamında ele alarak dört grupta incelemektedir. Birinci grup iktisadi faaliyet olarak kabul edilen, ancak karşılığında parasal bir ücretin söz konusu olmadığı durumdur. İkinci grup hem iktisadi faaliyet olarak tanınmayan hem de parasal karşılığı olmayan, üçüncü grup ise iktisadi faaliyet olarak tanınmamakla beraber parasal karşılığı olan emektir. Özbay'ın yapmış olduğu sınıflandırmanın son grubunda ise hem iktisadi faaliyet olarak tanınan hem de parasal karşılığı olan faaliyetler yer almaktadır (Özbay, 1991:46).

İktisadi faaliyet olarak kabul edilen ancak karşılığında parasal bir ücretin söz konusu olmadığı duruma en güzel örnek, tarımda aile işçisi olarak çalışan kadınların emeğidir. Hem iktisadi faaliyet olarak tanınmayan hem de parasal karşılığı olmayan faaliyetler (ücretsiz ev işçileri) ev kadınları tarafından yürütülen ev işleri, bakım hizmetleri gibi kadınlara yüklenen işlerdir. İktisadi faaliyet olarak tanınmamakla beraber parasal karşılığı olan çalışma ise ev kadını olarak nitelendirilmekle birlikte evinde para karşılığı dışarıya üretim yapan kadınların faaliyetleri olup hem iktisadi hem de parasal karşılığı olan faaliyetler ise ücretli ve tarım dışı işlerde çalışan kadınların çalışmalarını ifade etmektedir (Özbay, 1991:47-49).

Kadın emeğinin biçimleri olan ev içi kadın emeği ve ücretli kadın emeği kavramları bundan sonraki bölümde ele alınmaktadır. Burada ev içi kadın emeğinin türleri olarak bakım emeği ve geçimlik üretimde ve aile işletmelerinde kadın emeğine de ayrıca değinilmektedir.

1.1.2.1.1. Ev içi kadın emeği

Picchio'ya göre karşılıksız ev içi emek; yaşam alanlarının sağlanması, ailenin ihtiyacı olan şeylerin üretilmesi ya da satın alınması, kamu ya da özel sektör tarafından sunulan sağlık, eğitim, ulaşım gibi hizmetleri tamamlayıcı hizmet sunulması ve sosyal ve kişisel ilişkilerin yönetilmesinde sarf edilen emeği içermektedir (Picchio, 2003:1).

Işık ve Serdaroğlu ise ana akım iktisat, görünmeyen emeği toplumsal cinsiyetçi roller gereği kadına yüklenen görevler olarak kabul ettiği için kadının görünmeyen emeğini onun kadın cinsiyetinde olması dolayısıyla doğasının bir gereği gibi gördüğünü ifade etmektedir (Işık ve Serdaroğlu, 2015:8).

Savran ve Demiryontan da kadınların görünmeyen emeğinin ataerkil yapının dayandığı temel unsurlardan biri olduğunu belirterek toplumsal cinsiyet ilişkileri ve toplumsal cinsiyet temelli işbölümü çerçevesinde harcandığını belirtmektedirler. Kadın emeğini görünmez kılan özellikleri ise üç başlıkta aktarmaktadırlar. Birincisi kadın emeğinin doğallaştırılmış olması ikincisi bu emeğin ailedeki çalışma düzeni içerisinde süresinin, miktarının belli olmamasıdır. Üçüncü özellik ise karşılıksız olmasıdır. Kadınların ev içinde kocaları ve diğer aile fertleri için sarf ettikleri emek karşılıksızdır. Kadınların bu karşılıksız emeği, erkeklere yirmidört saatlerini istedikleri gibi kendi özel zevkleri, işleri için kullanma fırsatı sunmaktadır. Kadınlar da bu eşitsiz paylaşım ortamında işgücü piyasasından, sosyal ve kültürel hayattan uzak kalmaktadır (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2008:10-11).

Harrison'a göre ise kapitalist üretimin tersine ev işleri mübadele için üretilmemektedir. Bunlar piyasada satılmak yerine aile içinde tüketilmektedir. Bu sebeple ev işleri ticari mal üretimi değildir (Harrison, 1973:38).

Toksöz'e göre kadının ev içi emeği hem kapitalist ekonomi hem de erkekler için yarar sağlamaktadır. Kadının üzerindeki toplumsal baskının ve kadını sindirmeye yönelik davranışların kapitalizmle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü kadının ev işleri, bakım hizmetleri gibi faaliyetleri sebebiyle harcadığı emek; işgücü maliyetlerini düşürmekte ve bu karşılıksız emek dolayısıyla kapitalist daha yüksek ücret ödemekten kurtulmuş olmaktadır (Toksöz, 2012:109-110).

Bakım emeği

Kadın emeği bakım emeğini de içermektedir. Ailede yer alan ve günlük yaşamını tek başına idame ettiremeyecek durumda olan bebekler, çocuklar, bakıma muhtaç yaşlılar ve hastalar için gerekli bakım hizmeti kadınlar tarafından verilmektedir. Her ne kadar sağlık hizmetleri sektörü kapsamında bu hizmetler ücret karşılığı meslek sahipleri tarafından verilebiliyor olsa da evde çocukların ve evdeki hasta ya da yaşlıların bakım sorumlulukları kadınlardadır.

Bakım hizmeti Razavi ve Staab'a göre şunları içermektedir; kişileri yıkama, besleme gibi doğrudan sunulan hizmetler, bakıma ihtiyaç duyanları gözetleyerek denetim altına almak (süpervizörlük) ve onlar için sorumluluk almak gibi doğrudan yapılmayan dolaylı hizmetler ile doğrudan bakım için ön koşulları yerine getirmeye yarayan temizlik, yemek pişirme gibi destekleyici hizmetler. Son kısımda sayılan yemek pişirme, temizlik, alışveriş gibi ev işleri doğrudan ve dolaylı hizmetlerden ayrı olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu tür sınırlar keyfi sayılabilir çünkü yoğun bir şekilde bakıma gereksinim duyan kişiler zaten bu tür ev işlerini kendi başlarına yapamamaktadırlar. Dolayısıyla bakım emeği ücretli ya da ücretsiz olabilmektedir (Razavi & Staab, 2008:5).

Çalışma hayatında yer alan kadınların doğum yapması durumunda çalışmaya ara vermek zorunda kaldıkları malumdur. Doğum yapan çalışan kadınlardan ya da evinde bakıma muhtaç hasta veyahut engelli bulunan kadınlardan çalışma hayatını sona erdiren ya da ara verenlerin olduğu bilinmektedir (Karakoyun'dan aktaran Yaman Öztürk, 2011:55). Bu haliyle bakım sorumluluklarının kadınların işgücüne katılımını sınırlayan bir etkisi olduğu görülmektedir.

Bakım yükümlülüğünün kadınlarda olması onların sosyal güvenlik sistemine dâhil olmasına iki şekilde engel olmaktadır. İlk olarak, kadınlar bakım işleri sorumluluğu kendilerine yüklendiğı için çalışma hayatına katılamamakta bu sebeple sosyal güvenliğe erişimleri engellenmektedir. İkinci olarak ise, bakım işleri sebebiyle çalışamayarak sosyal güvenliğe erişemeyen kadınların evde verdiği bakım hizmeti de sosyal güvenlik sisteminin dışında bırakılmaktadır. Sonuçta, kadınlar hem ücretli olarak işgücü piyasasına katılamayarak hem de ev içinde verdikleri bakım hizmeti sosyal güvenlik sisteminin

dışında tutularak sosyal güvenlikten yoksun bırakılmaktadırlar (Macdonald'dan aktaran Yaman Öztürk, 2011:56).

Feminist iktisatçılara göre bakım emeği duygusal bir boyut taşıdığı için piyasa kavramlarıyla ölçülememektedir. Ev işi harcanan süreye bakılarak ölçülebilir fakat bakım hizmetinin içeriğindeki duygusal yük ve bakım hizmeti veren kadınla bakımı yapılan kişi arasında ortaya çıkan etkileşim sebebiyle ölçümü zordur (Toksöz, 2012:114).

Geçimlik üretimde ve hane işletmesinde kadın emeği

Demir'in Evers'ten aktardığına göre geçimlik üretim; ailenin kendi tüketimi için yaptığı, piyasada satış için yapmadığı bir üretim şeklidir (Demir, 2002:63).

Ailenin ihtiyacı için ev yapımı, yakacak ve su temini, hayvancılık ve tarımsal aile işletmelerinin faaliyetleri 1993 yılında iktisadi faaliyet olarak kabul edilerek Birleşmiş Milletler Ulusal Hesap Sistemleri'ne dahil edilmiş bulunmaktadır. Ancak, yine bizzat kadınlar tarafından üstlenilen yemek, alışveriş, temizlik, ailedeki bakıma muhtaç kişilere yönelik bakım hizmetleri iktisadi faaliyet olarak kabul edilmediğinden hesaplarda dikkate alınmamaktadır (Işık ve Serdaroğlu, 2015:10).

Geçimlik üretimin milli gelir hesaplarına dahil edilmesi ve geçimlik üretimde çalışanların resmi işgücü olarak kabul edilmesi Birleşmiş Milletler İstatistik Komisyonu'nun⁹ yeni tanımıyla 1966 yılında gerçekleşmiştir. Yeni tanıma göre iktisadi olarak faal kabul edilen nüfus, iktisadi mal ve hizmet üretimi için işgücü sunan her iki cinsten kişilerden oluşmaktadır. İktisadi mal ve hizmet üretimi ise ev yapmak gibi gayrimenkullerin üretimi, su ve yakıt başta olmak üzere çeşitli temel ihtiyaçların toplanması, tarımsal üretim, hayvancılık ve balıkçılık gibi geçimlik üretime yönelik faaliyetler ile pazarda satmak için tarımsal ürün ve gıda ürünü üretimini içermektedir (Toksöz, 2012:111-112).

Geçimlik üretim ve tüketim biçimleri arasındaki bağ ve bunların birbiri içine geçmiş özelliğinin, geçimlik üretimi diğer üretim şekillerinden ayırdığını söyleyen Aruoba;

⁹ United Nations Statistical Commission 1947 yılında üye ülkelerin yetkili istatistikçilerinden oluşan bir komisyondur. Bu komisyon uluslararası istatistikler konusunda en üst karar alma mercii olup standartların belirlenmesi, yöntem ve içeriklerin geliştirilmesi ile bunların ulusal ve uluslararası alanda uygulanmasından sorumludur (<https://unstats.un.org/unsd/statcom/>, 2019)

geçimlik üretimle geçimlik bir yaşam sağlanabileceğini vurgulamaktadır. Bu süreçteki emek mübadele edilmemesine rağmen ortaya çıkan ürün mübadele edilebilir ya da ticarileştirilebilir niteliktedir ve bu sebeple milli gelir hesaplama aşamasında dikkate alınmaktadır (Aruoba'dan aktaran Memiş ve Özay, 2018:18).

1.1.2.1.2. Ücretli kadın emeği

Özbay'ın 1.1.2.1. bölümünde verilen sınıflaması içinde yer alan hem iktisadi faaliyet olarak tanınan hem de parasal karşılığı olan faaliyetler, ücretli ve tarım dışı işlerde çalışan kadınların faaliyetlerini içermektedir.

Ecevit'e göre ücretli kadın emeği tartışılırken kadının hem ev içindeki yeniden üretim süreci hem de doğrudan üretime katılma süreci bir arada ele alınmak durumundadır. Sanayi kapitalizminden önce de kadınların üretim ve yeniden üretim süreçlerine aynı mekânda (ev içinde) katıldığını ifade eden Ecevit, kapitalizmin kadın açısından üretim ve yeniden üretim alanlarını ayırttığını belirtmektedir (Ecevit, 2006).

Dünyanın hem gelişmiş hem de az gelişmiş ülkelerinde geçerli olmak üzere ücretli kadın emeğine ilişkin bazı temel özellikleri Ecevit şöyle açıklamaktadır. Birincisi, kadınlar belli sektörlerde istihdam edilmektedir. İkincisi, istihdam edildikleri yerlerde düşük ve orta seviye bilgi/beceri gerektiren pozisyonlarda çalışmaktadırlar. Üçüncü ortak özellik ise kadınların kendileri ile aynı pozisyondaki erkeklerden daha az ücret almasıdır. Yarı zamanlı işlerde kadınların daha fazla istihdam edilmesi bir diğer özellikken kadınların sendikalaşma oranlarının erkeklerle göre oldukça düşük olması da dikkat çekmektedir. Aynı zamanda işverenlerin ekonomik olarak kriz yaşadıkları dönemde işten çıkardığı ilk işçiler kadın işçiler olmaktadır. Bu durum da kadınların işsiz kalma riskini artıran bir unsurdur (Ecevit, 2006).

1.2. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde iktisat ekollerinin teorileri bağlamında ele alınan cinsiyete dayalı ayrımcılık konusu, işgücü piyasasının sorun alanlarından biridir. Dünya üzerinde kadın ve erkek nüfus hemen hemen eşit olmasına rağmen kadınların işgücü piyasasında erkeklere

göre daha düşük seviyede temsil edildiği, işgücüne katılma ve istihdam oranlarının daha düşük olduğu dünyanın geneli için geçerli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

ILO'nun "World Employment and Social Outlook-Women Report 2018" (2018 yılı Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm-Kadın Raporu)'na göre dünya genelinde kadınlar erkeklere göre ortalama olarak %26 daha az oranda işgücüne katılmaktadır. Raporda dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranının 2018 yılı için %48,5, erkeklerin işgücüne katılım oranının ise %75 olarak gerçekleşeceğinin tahmin edildiği ifade edilmektedir (World Employment and Social Outlook Trends for Women 2018, 2018:7).

Ayrımcılık, Elliot'a göre "eşit durumda olan bireyler arasında ilgisiz kriterlere dayanarak farklı davranılması ve bu bireylerin zarara uğratılması" olarak tanımlanabilmektedir. Yani, eşit durumda olan bireylere eşit şekilde davranılmamasıdır (Elliot, 1997:381).

Cinsiyet ayrımcılığı ise kadınların çalışma eğilimlerinin erkeklerinkinden ciddi biçimde farklı olmasında kendini göstermektedir çünkü çocuk bakım işleri kadınların iş hayatındaki tecrübelerini etkilemektedir (King, 1990:111-112).

İzleyen bölümde işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık konusuyla ilişkili kuramlara çeşitli iktisat ekolleri bağlamında yer verilmektedir.

1.2.1. Neoklasik Ayrımcılık Teorileri

Neoklasik ayrımcılık teorileri beşeri sermaye modeli, mesleki ayrışma teorisi, monopol gücü modelleri, istatistiksel ayrımcılık ve aşırı kalabalıklaşma teorisi başlıklarında ele alınmaktadır.

1.2.1.1. Beşerî sermaye modeli

"Beşerî sermaye tanımsal olarak fiziksel sermayeye benzer şekilde yatırım kararı ve geleceğe dönük verimlilik ve kazanç beklentisi içerir. Bireyin zorunlu ve zorunlu olmayan eğitim, iş arama ve iş aramak için göç etme şeklindeki beşerî faaliyetlere yaptığı yatırım beşerî sermaye yatırımdır." (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:225).

Becker beşerî sermayeyi ekonomik büyümenin, refahın ve kalkınmanın önemli bir unsuru olarak görmektedir. Beşerî sermayesi güçlü olmayan ekonomilerin istediği kadar makine donanımı, yatırımı olsun beklenen seviyede büyümeyi yakalayamayacağını ve kalkınamayacağını vurgulamaktadır. Beşerî sermayenin ilk yatırımcılarının da aileler olduğunu söylemektedir. Ailelerin çocuklarının geleceği için onların eğitimine yatırım yaptıklarını ifade eden Becker'in beşerî sermaye modeli temel olarak, beşerî sermaye yatırımının kişilerin ücretlerinin farklılığını açıklayabileceğini ifade etmektedir. Aynı zamanda kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığını da açıklamaya çalışmaktadır (Becker, 1971:5).

Becker'in geleneksel bir bakış açısıyla kadınların dünya geneline yaygın kadın ve erkek kalıp rollerine inanan görüşüyle; kadını çocuk büyüten ev içi sorumlulukların temel sorumlusu olarak gördüğü anlaşılmaktadır. Modelin ortaya konulduğu dönemde kadınların işgücüne katılımının ve eğitim seviyesinin düşük olduğu yazarın sonraki açıklamalarında görülebilmektedir. Modeline sonraki yıllarda yaptığı değerlendirmelerde kadınların işgücüne katılımının ciddi artış gösterdiğinden, üniversiteye gitmelerinden, erkek mesleği olarak görülen alanlarda çalışmaya başladıklarından memnuniyetle bahsettiği ancak bu durumun doğum oranlarını azalttığını, boşanma oranlarının artmasına sebep olduğundan, tek başına çocuk büyüten annelerin sayısının arttığından da yakındığı görülmektedir (Becker,<http://www.um.edu.uy/docs/revistafcee/2002/humancapitalBecker.pdf>,erişim tarihi:24/03/2019).

Bu modelin temelinde ücretler arasındaki farklılıkların, işçilerin sahip olduğu bilgi, birikim ve tecrübenin seviyesindeki farklardan kaynaklandığı fikri vardır. Çünkü okullaşma; kazancı ve üretkenliği, bilgi, beceri ve problem çözme kabiliyetini artıran bir faktördür. Üniversite mezunları lise mezunlarından fazla ücret almaktadır çünkü üniversite eğitimi üretkenliği artırır niteliktedir. Fakat üniversite eğitimi tek başına fazla kazanmayı sağlamaz. Üniversitedeki temel teorik bilgi tek başına yeterli değildir, mesleki eğitim ve ömür boyu öğrenme faaliyetleri ile kişi mesleki tecrübesini artırmak, kendine sürekli yatırım yapmak durumundadır. İş hayatında geçirilen süre arttıkça bu tür eğitimler ücretin önemli belirleyicilerinden biri haline gelmektedir (Becker, 1971:5).

Beşerî sermaye modelinin ayrımcılığa dair analizine bakıldığında Becker'in varsayımının, işgücü piyasasında ayrımcılık olmasa aynı yaşta ve aynı okul eğitimine sahip

olanların aynı ücreti alacağı iddiasının olduğu görülmektedir. Eğer bir dezavantajlı grup ortalama olarak baskın grupla aynı mesleki beceriye sahipse ve fakat daha az ücret alıyorsa, ücretlerin göreceli düşüklüğü beşerî sermayeye daha az yatırım yapılmasının ve beşerî sermayeye karşı ayrımcılığın bir sonucudur (Becker, 1971:5).

Kadın ve erkek işçilerin ücretleri arasındaki fark cinsiyete dayalı ayrımcılık dışında bazı sebeplerle de ortaya çıkabilmekte, kişilerin vasıfsal farklılıkları yani beşerî sermaye de denen birikimleri ücret farklılıklarına sebep olabilmektedir. Beşerî sermaye akademik eğitimle, işbaşında eğitimle ya da yapılan işte/meslekte uzmanlaşarak elde edilmektedir. Bu birikimi elde etmenin de bir maliyeti vardır, bu maliyetin iş hayatında yüksek ücret olarak geri dönüşü olacağına inanarak kişiler kendilerine yatırım yapmaktadırlar. Birçok ekonomist işgücü piyasasındaki ücret farklılıklarının tümünün işçilerin beşerî sermayeleri arasındaki farktan kaynaklandığına inanmaktadırlar (Bergmann, 2005:50-51).

Beşerî sermaye modelinde beşerî sermaye yatırımlarında kadın ve erkekler arasında bazı farklılıklar vardır ki bu farklılığa sebep olan durumların başında kadınların evlenme, doğum, yaşlı/hasta yakınlarına bakım ya da toplumsal çeşitli sebeplerle işgücü piyasasında bulundukları sürenin erkeklere oranla kısa olması gelmektedir. Kadınlar bu sebeple iş yerindeki eğitim fırsatlarından erkekler kadar faydalanamamaktadır. Becker'e göre kadınlar erkeklere nazaran piyasaya ilişkin beşerî sermayelerine daha az yatırım yapmakta, erkekler ise daha çok piyasaya yönelik beşerî sermaye yatırımı yapmaktadır (Becker, 1993:39-42).

Bergmann, Becker'in ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumlulukları sebebiyle kadınların işgücü piyasasında erkeklere nazaran enerjilerinin daha düşük olduğunu söylediğine işaret etmekte ancak bunu söylerken ne kadınların ne de erkeklerin enerjilerini ölçecek bir ölçüm aracına sahip olmadığını sadece tahminde bulunduğunu ifade etmektedir (Bergmann, 2005:54).

Beşerî sermaye modeli, cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmaya vurgu yaparak kadınların şimdiki yüksek kazançları gelecekte edinmeleri muhtemel daha yüksek kazançlara tercih ettiklerini söylemekte ve bu tercihi de işgücü piyasasında beşerî sermayeye yaptıkları yatırımın karşılığını görecektik kadar kalabilecekleri düşüncesine dayandırmaktadırlar (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:236).

Becker'in beşeri sermaye modeline eleştiriler de yok değildir. Bergmann'a göre, kadınların ve erkeklerin ücretleri arasındaki farkın ne kadarı ayrımcılık kaynaklı ne kadarı ayrımcılıkla ilgili olmayan 'masum' bir izaha sahip, bunun ortaya konulması gerekmektedir. Bunu izah etmek üzere 2002 yılında "United States Census Bureau" (Amerikan Nüfus İdaresi) tarafından yapılan bir ankete değinilmektedir. Ankette eğitim durumu, iş tecrübesi, çocuk sayısı, etnik köken ve haftalık brüt ücret gibi bilgiler istenmekte, anket soruları kadın ve erkeklerden alınan cevaplara göre aşağıdaki şekilde tablolastırılmaktadır (Bergmann, 2005:51).

Çizelge 1.1. Kadın ve erkek ücret eşitsizlikleri

Eğitim durumu	Erkek	Kadın	Ücret üzerindeki tahmini etkisi (\$)
Lise terk	9,9	6,6	
Lise mezunu	32,5	30,3	143
Diğer kolej	27,6	30,7	281
Lisans	19,6	22,0	590
Mezuniyet	10,4	10,4	785
Deneyim			
Okuldan sonraki yıllar	20,8	20,7	6
Sene boyunca tam zamanlı çalışma	87,1	82,1	120
Çocuklar			
6 yaşından küçük çocuk sayısı	Bilinmiyor	0,2	33
6-18 yaş arası çocuk sayısı	Bilinmiyor	0,5	7
Cinsiyet			
Kadın	0,00	100	-231
Ortalama brüt haftalık ücret			
Cinsiyet dışı faktörlerle belirlenmiş	855	876	21
Cari durum	855	876	-210

Kaynak: Bergmann, 2005

Bergmann'ın anket sonuçlarına yaptığı değerlendirmeye göre, çocuklu kadınlar çocuğu olmayan kadınlardan daha az kazanmamaktadır. Fakat tabloda görülen kadın ve erkekler arasındaki 210\$'lık farkın kadınların çocuk bakım sorumluluklarından kaynaklandığının söylenebileceği belirtilmektedir (Bergmann, 2005:51-52).

Oaxaca'nın makalesinde ise yapılan matematiksel tahmin hesaplarının sonucunda, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığının bariz şekilde cinsiyet ayrımcılığının bir ürünü olduğu görüşüne yer verilmektedir. Aynı zamanda kadınların erkeklere nazaran daha az ücret almasının nedeni olarak görülen beşerî sermayenin yetersizliği argümanını da eleştirmektedir (Oaxaca, 1973:148).

Yine Bergmann'a göre tecrübenin niceliğinden ziyade niteliği önemlidir, hatta nitelik bakımından ortaya çıkan fark kadınların ve erkeklerin mesleki olarak ayrışması (katmanlaşma) ile yakından ilişkilidir. Mesleki ayrışma sebebiyle ayrışmanın olduğu iş kollarında verimlilik ve buna bağlı olarak ücretler düşmektedir. Çünkü bu alanlarda aşırı kalabalıklaşma ortaya çıkmaktadır (Bergmann, 2005).

1.2.1.2. Mesleki ayrışma teorisi

Pek çok durumda işverenler fazlaca düşünmeden bir gelenekmiş gibi bazı meslekleri cinsiyete göre etiketlemektedirler. Erkek işi olarak kabul edilmiş bir iş yüksek ücretli olarak bilinmekte ve işverenler kadınları istihdam etmeyi hiç düşünmemektedir. Bu dışlama da kadınların işgücü piyasasındaki zayıf konumunu devam ettirmektedir (Bergmann, 2005:61).

Bergman'ın teorisi sadece kadınlara açık olan az sayıda meslekte kadın işgücü arz eğrisinin sağa doğru kayarak kadınların ücretlerinde nasıl düşüşe sebep olduğunu açıklamaktadır. Meslekten uzak kalmanın maliyetinin düşük olduğu mesleklere yönelik kişisel tercihlerin bu katmanlaşmayı temellendirdiği ifade edilmektedir (Hersch, 2006:19-20).

Bu teoriye göre, örneğin mühendis evli bir kadın doğum sebebiyle çalışma hayatından uzak kaldığı dönemde, alanındaki teknolojik ve mesleki gelişmelerden uzak kalma sebebiyle işe dönüğünde ücret ve mesleki konum açısından ayrımcılığa maruz

kalabilmektedir. Bu sebeple kadınlar için mühendislik yerine öğretmenlik gibi bir mesleği tercih etmek daha rasyonel bir davranıştır (Mavi, 2017:66).

Bergmann'a göre mesleki ayrışmanın kadınların tecrübe kalitesine önemli etkisi vardır. Çünkü bazı mesleklerde tecrübe arttıkça verimlilik ve ücret de artmaktadır. Bu sebeple kadınların ücret seviyesinin erkeklere göre daha kısa sürede yükseldiği meslekler de olabilmektedir. Çünkü bu tür mesleklerde kadınlar ne öğrendilerse meslekteki ilk aylarında öğrenmektedirler (Bergmann, 2005:84-240).

1.2.1.3. Becker'in duygusal ayrımcılık teorisi

Becker'in "The Economics of Discrimination" (Ayrımcılığın Ekonomisi) isimli kitabında serbest piyasa ekonomisinin hâkim olduğu bir ortamda ayrımcılığın etkileri analiz edilmektedir. Becker'e göre bir kişide ayrımcılık yapma isteği varsa ayrımcılık için ya ilave ödeme yapmayı kabul etmektedir ya da ayrımcılık yaptığı için bir miktar gelir kaybına razı olmaktadır (Becker, 1971:14).

Becker'in duygusal ayrımcılık teorisine göre ayrımcılık yapanlar, arasında ayrımcılık yaptıkları iki tarafın ekonomik anlamda verimliliklerinden haberdar değildirler yani önyargıyla ayrımcılık yapmaktadırlar ya da verimliliğe ilişkin mevcut veriyi göz ardı etmektedirler. Fakat haberdar olmama durumu bilginin yayılmasıyla ortadan kaldırılabilir. Dolayısıyla duygusal ayrımcılıkta hem önyargı hem de göz ardı etme durumu vardır; bu sebeple bilginin miktarı ayrımcılık yapma duygusunun bir belirleyicisi olabilmektedir (Becker, 1971:16-17).

Bu modelde üç grup ayrımcılıktan söz edilmektedir. İşverenlerin, müşterilerin ve iş arkadaşlarının ayrımcılıkları (Becker, 1971:38).

1.2.1.3.1. İşverenlerin ayrımcılığı

Becker'e göre ayrımcılık yapan biri objektiflikten yoksundur ve işgücü piyasasında objektif davranış sadece verimlilik varsayımlarına dayanmalıdır. Bir işveren; marjinal maliyetinden az marjinal verimliliği olan birini istihdam etmeyi reddederek değil, marjinal maliyeti marjinal ürün değerinden düşük olan birini istihdam etmeyi reddederek ayrımcılık yapmaktadır. Bunun sonucunda, işveren aynı verimlilikte olan kadın ve erkek çalışanından

erkek olana daha fazla ücret vermektedir. Bu ayrımcılık kadın ve erkek arasındaki ücret farkını açıklamaktadır (Becker, 1971:39).

Bu durumda, kadınlara karşı ayrımcılık yapmayan işverenlerin ayrımcılık yapan işverenlere göre daha fazla kâr maksimizasyonu yapacakları varsayılmaktadır. Dolayısıyla bu modelde en dikkat çekici nokta, “işverenlerin kârları yerine faydalarını (önyargılarını tatmin ederek) maksimize etmeleridir.” (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:240).

Elliot, bu teorinin ayrımcılık yapan işverenlerin varlığında eğer piyasalar rekabetçiye, ayrımcı işverenlerin piyasa kârlarının altında gerçekleşecek kâr oranları sebebiyle uzun dönemde iş yapamayacak duruma gelebileceklerine işaret ettiğini ifade etmektedir (Elliot, 1997:388-389).

1.2.1.3.2. Müşterilerin ayrımcılığı

Müşterilerin ayrımcılığına dayanan yaklaşımda, müşterilerin kadınlar yerine erkek çalışanların kendilerine hizmet etmesini tercih etmeleri söz konusudur. Bu durum, kadınların daha az sorumluluk gerektiren işlerde çalışmasıyla sonuçlanan kadınlar aleyhine mesleki tabakalaşmayı ortaya çıkarmaktadır. Eğer kadınlar, müşterilerin erkek çalışan tercih ettiği mesleklerde istihdam edilirlse erkeklerden daha az kazanmayı veyahut erkek çalışanlardan daha kalifiye olmayı temin etmek durumunda kalacaklardır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:240).

1.2.1.3.3. İşçilerin ayrımcılığı

Becker analizinde, rekabetçi bir işgücü piyasasında çeşitli üretim faktörlerinin istihdam edildiğini ve bunlardan bazılarının bir gruba karşı ayrımcılık yapma isteğinde olduğunu varsaymaktadır. Buna göre; W ve N'nin tam ikame faktörler olduğunu varsayalım, her bir işveren W üyesi bir işçiye, W yerine N ile birlikte çalışırsa daha yüksek ücret vermelidir. Gelir maksimize eden bir işveren asla karışık bir işgücü istihdam etmez. W'nin ücret haddi N'ninkinden düşükse sadece W istihdam eder, N'ninki W'den düşükse N istihdam eder. Ücret hadleri eşitse tarafsız davranır. N ve W her işveren tarafsız ise farklı firmalarda istihdam edilebilir. N'nin tam ikamesi olan faktör N'ye karşı ayrımcılık

yapma isteği içindeyse piyasa ayrımcılığından ziyade piyasa ayrışması ortaya çıkar; N ve W aynı işgücünde yer alamaz (Becker, 1971:56).

İş arkadaşlarının ayrımcılığına dayanan yaklaşımda erkekler kadınlara karşı önyargılı oldukları için kadınlarla birlikte çalışmayı uygun bulmamaktadırlar. Ya da kadınların, temizlik, yemek hizmeti gibi düşük statülü pozisyonlarda çalıştırıldıkları iş yerlerinde çalışmayı kabul etmektedirler. Bu durumda, aynı verimlilik düzeyine sahip ancak cinsiyete göre katmanlaştırılmış iş yerlerinde çalışan erkek işçilere göre; kadın ve erkek çalışanların bir arada çalıştığı iş yerlerinde çalışan erkek işçiler, kadın çalışanlardan daha yüksek ücret almaktadırlar (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:41).

Elliot müşterilerin ayrımcılığı yaklaşımına yaptığı değerlendirmede, kimi zaman erkeklerin kadınların emri altında çalışmaya razı olmayarak o iş yerinden ayrılmayı göze aldıklarını fakat işvereninse o işçilerin ayrılmasına izin vermediği varsayıldığında kadınların amir pozisyonunu da değiştirmiyorsa o erkek çalışanlara normalde ödediğinden daha fazla ücret ödemek durumunda kalabileceğini ifade etmektedir. Eğer tüm erkek çalışanlar önyargılı ise bu durum iş yerinin cinsiyet bazında tümüyle ayrışmasıyla sonuçlanmaktadır (Elliot, 1997:386-387).

1.2.1.4. Monopol gücü modelleri

Kadınların neden kadın işi olarak kabul edilen alanlarda çalışmak istediklerini açıklamayan bu modellerin iddiası, ayrımcılık yapmak kârlı olduğu için ayrımcılık yapıldığıdır. Lordoğlu ve Özkaplan'ın belirttiğine göre “bu modellerde ortalama verimlilik değerlerinde ya da çalışma süresinin istikrarında toplumsal cinsiyetçi farklılıklar yaşandığı tespit edilmektedir.” (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:241).

Bu modelde ne duygusal bir ayrımcılık, ne önyargı ne de işçilerin uzun dönemli üretkenliklerinin yanlış ölçülmesi söz konusu değildir, taraflar arasındaki fark onların işgücü arz esnekliklerinden kaynaklanmaktadır. Ayrımcılığa maruz kalanın işgücü arz esnekliği görece düşükse, marjinal işgücü maliyeti ile ortalama işgücü maliyeti arasındaki fark ayrımcılık yapılan tarafta daha fazla olmaktadır (King, 1990:119-120).

Chakraborty iktisat literatürünün monopson firmaların varlığının işgücü piyasasında ayrımcılığın bir kaynağı olduğunu göstermekte olduğunu belirtmektedir. Cain'den aktardığına göre monopolün uzun dönemde ayrımcılığa imkan veren iki özelliği vardır; bunlardan biri tek işveren olması sebebiyle ayrımcılıkta istikrarlı bir eğilim, diğeri ise rekabetüstü kârların varlığıdır (Chakraborty, 2016:204).

1.2.1.5. İstatistiksel ayrımcılık teorisi

Bu teoriye göre işe alım sürecinde işverenlerin düşük maliyet odaklı işe alım kararı ancak mevcut olan ve işverenin işe aday olan kişinin performansını tahmin edebilmesini sağlayacak bilgiye dayanarak alınabilmektedir. Firmalar, yaş, cinsiyet, işçinin ne kadar süre okul eğitimi aldığı, boyu/kilosu, diploması, okul bitirme derecesi, doğum yeri gibi hazır bilgiyle işe aday kişinin performansına dair tahminlerde bulunmaktadır. Firmalar bu istatistiği, kendilerine başvuran birkaç aday içinden akıllı bir seçim yapmak istedikleri için kullanmaktadırlar. Bu seçim yapılırken hatalar da yapılabilmektedir (Phelps, 1972).

İşverenlerin iş başvurularında adayların becerileri hakkında sınırlı bilgiye sahip olduklarını söyleyen bu teoriye göre bu sınırlı bilgi işverene ırk, cinsiyet gibi özellikler üzerinden adayın muhtemel verimliliğini kolayca kestirmek için bir istek uyandırmaktadır (Autor, 2003:6).

Her adayın performansını ölçmek mümkün olmadığından ya da çok maliyetli olduğundan bu istatistiksel önyargı firmalara ekonomik gelmektedir. Beklenen kârını maksimize etmek isteyen işverenler, adaylar hakkında tek tek bilgi toplamanın masraflı olduğu düşüncesiyle, erkeklere nazaran daha az kalifiye, daha az güvenilir olduklarına inandıkları kadınlara karşı aslında ayrımcılık yapmaktadırlar. Bu yargı, işverenin geçmiş tecrübelerinden ya da içinde bulunulan toplumun kabul görmüş bir inancı sebebiyle ya da kadınların dezavantajlı olarak yetiştirildiğine dair bir inanışla ortaya çıkmış olabilmektedir (Phelps, 1972: 659).

Palaz bu yaklaşımda, işverenlerin ayrımcılık yapmanın kârlı olacağını yani kadın çalışan yerine erkek çalışanı tercih etmenin daha ekonomik olacağını öngörmeleri sebebiyle ayrımcılık yapıldığını ifade etmekte Becker'in modelindeki aksine önyargı

veya duygusal bir tercihten dolayı ayrımcılık yapılmadığını belirtmektedir (Palaz, 2003:93).

İstatistiksel ayrımcılık modelinde önemli bir nokta bu tür bir ayrımcılık sebebiyle ortaya çıkabilecek geri besleme etkileridir. İşveren işe alımda kadınlara karşı birtakım eksik ya da yanlış genel kabul görmüş bilgilere dayanarak kadın çalışanları düşük nitelikli pozisyonlarda istihdam ederse ve süreç içerisinde kadınların işverenlerin başlangıçtaki beklentilerine benzer şekilde davranması durumu ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple bu tür ayrımcılığın bu etkileri doğurması halinde işe almayla ilgili olarak verilen kararlar uzun dönemde işgücü piyasasında kalıcı hale gelebilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:247-248).

1.2.1.6. Aşırı kalabalıklaşma teorisi

Edgeworth ve Fawcett tarafından ortaya atılan ve Bergmann tarafından geliştirilen bu yaklaşıma göre kadınlar erkeklere göre dar bir meslek skalasına sahiptir, bu da işgücü piyasalarındaki ayrımcılığın rekabetçi olmayan bir piyasadan kaynaklandığını göstermektedir (Palaz, 2002).

Bergmann'a göre bu model ayrışmanın sebebinden (kişisel tercihler, ayrımcılık gibi) bağımsız olarak sonucun kadın/erkek ücret farklılığı olduğunu göstermektedir. Bu farklılık, kadınların yoğun olduğu sektörde talep aynı iş için arzdan küçükse ortaya çıkmaktadır. Bu teori işgücü piyasasının düzgün çalışmadığını ve kadın/erkek işleri olarak ayrıldığını iddia etmektedir. Bu sebeple kadınlar erkeklerle aynı eğitim seviyesine sahip olsalar, aynı şekilde donanımlı olsalar da aynı piyasada rekabet etmedikleri için eşit ücret alamamaktadırlar. Bergmann'a göre, bu teorinin en önemli noktası, aşırı kalabalıklaşmanın olduğu işgücü piyasasında işçilerin daha az verimli olacakları ve ekonomik kazançlarının da daha düşük olacağıdır (Bergmann, 2005:90-91).

Fakat bu teori neden birçok kadının kadın mesleklerinde istihdam edildiğini açıklayamamaktadır. Kadınlar ve erkekler farklı türde işler için farklı becerilere ve önceliklere sahiptirler; kadınlar ev yaşamıyla ilgili sorumlulukları ya da toplumsal başka sebeplerle iş koşullarının daha rahat olduğu ya da işten ayrılmanın maliyetinin düşük olduğu işleri yüksek ücretli işlere tercih etmeye daha meyillidirler ya da işverenler, işçiler

ya da müşteriler bazı mesleklerde kadınlara karşı ayrımcılık yapmaktadır (Blau ve diğerleri, 2010:220-222).

1.2.2. Kurumcu İktisat ve Ayrımcılık Yaklaşımı

Kurumcu İktisat, İngilizce’de “Institutional Economics” olarak geçmektedir. Institution kelimesi genel olarak “kurum” anlamında kullanılmaktadır, ancak Kurumcu İktisat tanımlamasındaki kurum kelimesiyle davranışı etkileyen kural kastedilmektedir, yani bir işlem yapılmadan önce belirli bir güvence sağlayan kurallardan bahsedilmektedir. Kurumcu İktisat, ekonomik sistemlerin nasıl çalıştığını analiz etmekte ve sistemin en iyi şekilde çalışması için efektif ve etkin kurumlar dizayn edilmesini konu edinmektedir (Groenewegen ve diğerleri, 2010:24-32).

“Neoklasik iktisadın sınırlılığına” tepki olarak geliştirilen bu yaklaşımın en bilinen iktisatçıları Commons ve Veblen’dir. Kurumcu İktisatçılar neoklasik teorelin tersine kişilerin ve kurumların sosyal, kültürel özelliklerini, onların etkisini de değerlendirmelerine dâhil etmektedirler. İktisadi olayların meydana geldiği zamana ve yere göre değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadırlar (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:169).

Neoklasik modellere göre daha karmaşık yapılarla başa çıkma özelliği olan kurumcu iktisat ayrımcılık teorileri monopol endüstrilerin, hükümet politikalarının, sendikaların iç içe geçmiş ilişkilerini tanımlamaya çalışmaktadır (Chakraborty, 2016:202).

"Kurumcu iktisat sendika ya da büyük işletmeler gibi kurumların kimin işe alınacağına, kimin işten atılacağına ve kimin ne kadar ücret alacağına karar veren kurumlar olduğunu söyler." (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:244).

Piore (1970) dezavantajlı grupların daha başlangıçta daha düşük ücretli ve düşük statülü işlere yönlendirilmesinin onların dezavantajlı ve düşük statülerini devam ettirecek eğilimlerin ve alışkanlıkların piyasada oluşmasını sağladığını iddia etmektedir (Aktaran Chakraborty, 2016:204).

Kurumcular, firmaların toplumdaki mevcut ilişkilere, kalıplara uygun hareket ettiğini kabul etmektedirler. Bu sebeple işgücü de toplumdaki kalıplarla uyumlu şekilde bölünmekte (mesela sosyal hayatta erkekler kadınlar ve azınlık gruplar üzerinde otorite

kurmaya alışkındır), bu durum işgücü piyasasında da aynı şekilde devam etmektedir (Shulman, 1996:50).

Piore'yi destekleyecek şekilde Sculman da kadınların ya da diğer dezavantajlı grupların sistematik olarak kurumların, piyasaların ya da hükümetlerin kuralları/kanunları ya da teşvikleri ile dezavantajlı hale getirilmesi halinde kurumcu ayrımcılıktan söz edilebileceğini ifade etmektedir (Shulman, 1996:49).

Bu ekolün savunucularına göre zorunlu ve diğer eğitimler ücretten elde edilen kazanç ve mesleki konum üzerinde çok etkili olmamaktadır. Dolayısıyla eğitimin kimin az ya da çok donanımlı olduğuna işaret edecek bir sinyal işlevi görmesi gerektiğini iddia etmektedirler (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:245).

İşgücü piyasalarının basit rekabetçi modellerin varsaydığı kadar esnek olmadığı durumlar söz konusu olabilmektedir. Birçok firma tarafından kurumsal düzenlemeler, monopol konumdaki bazı firmaların rekabete karşı koyduğu bariyerler, sendikalar gibi kısıtlamalardan bahsedilebilmektedir. Kurumcu İktisatçılar tarafından bu aşamada iki tür piyasa modeline vurgu yapılmaktadır; içsel işgücü piyasaları ve ikili işgücü piyasaları (www.open.edu/openlearn, erişim tarihi:25/04/2018).

1.2.2.1. İçsel işgücü piyasaları modeli

Bu tür piyasada dışardan ilk iş olarak işe alınan personeller vardır, diğer işler için içerdeki mevcut işçilerden alım yapılır. İşletmeye özgü becerilerin ön plana çıktığı, işlerin büyük bir kısmının içerdeki kaynaklardan temin edildiği durumda firma içsel işgücü piyasasına sahiptir. Böylece, firma her bir iş için ücreti ve işçilerin dağılımını belirler ve piyasanın etkilerinden izole bir durumdadır. Kendi içinde meslekleri kategorize etmekte ve insan kaynaklarını bu şekilde yönetmektedir. Aynı grupta olanların hemen hemen aynı olduğu düşünülmektedir (Blau ve diğerleri, 2010:223).

Bu piyasalar kadınları belli mesleklerden dışlamakla kalmayıp onların meslekte yükselmelerine de engel olur niteliktedir. Mesleğe girişin bu şekilde sınırlandırılmış olması üst düzey pozisyonların da kadınlar aleyhine sınırlandırılmasına yol açmaktadır (Lordoğlu & Özkaplan, 2003:250).

1.2.2.2. İkili işgücü piyasaları modeli

Segmente işgücü piyasalarını birincil ve ikincil piyasalar olarak formüle eden bu teori Doeringer ve Piore (1971) tarafından geliştirilmiştir.

Birincil piyasada çalışma koşulları genel olarak avantajlıdır. Burada ücretler yüksektir, iş güvenliği ve iş güvencesi vardır; istihdam şartları, kuralları eşitlikçidir ve iyi bir şekilde tasarlanmaktadır. İkincil piyasada ise şartlar o kadar da iç açıcı değildir. İş güvenliği daha azdır ve işten çıkarmalar fazladır. Bu piyasalarda işçilerin kendini geliştirmesine yönelik fırsatlar sınırlıdır, işler daha çok sıradan işlerdir. Birincil piyasadaki işlerin daha çok monopolistik sektörlerde; ikincil piyasa işlerinin ise daha çok emek yoğun, rekabetin fazla olduğu sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir (www.open.edu/openlearn, erişim tarihi:25/04/2018).

Kadın ve erkek işçilerin birincil ve ikincil piyasalara ayrılması bunlar arasında işbaşında eğitime katılmada eşit olmayan durumlara bağlı olarak ücret ve üretkenlik farklılıkları oluşmasına sebep olabilmektedir. Kurumcular, geri bildirim etkilerinin herhangi bir üretkenlik farklılığını yansıtabileceğine işaret etmektedirler, çünkü kadınlar ikincil piyasada istihdamın sürdürülmesi için daha düşük teşviklere tepki göstermektedirler (Blau ve diğerleri, 2010:223-225).

Bu teori kadın ve erkek işçiler arasındaki yaş farklarının erkek işçilerin birincil piyasada daha çok yer aldığını, kadın işçilerin ise ikincil piyasayı domine etmeye yatkın olduğunu yansıttığını varsaymaktadır. Buna benzer farklılıklar zaman içerisinde süreklilik kazanacaktır çünkü bu iki piyasa arasında sınırlı ve kusurlu bir etkileşim söz konusudur (Smith, 2003:175).

Kurumcu İktisat, Neoklasiklerin beşerî sermaye modeliyle açıkladığı, kadınların çalışma hayatındaki toplam çalışma süresinin erkeklere kıyasla kısa olacağını varsayarak yüksek ücretli fakat ara verme durumunda maliyetin düşük olacağı işleri tercih etmeleri durumunun geçersiz olduğunu iddia etmektedir. Çünkü artık geç yaşta evlenme, yalnız yaşama, bekâr annelik gibi durumların sayısının arttığı göz önünde bulundurulduğunda kadınların çalışma hayatından uzun süreli ayrılması gibi eğilimlerin azaldığı, kadınların sürekli çalışmak istedikleri belirtilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:245).

Radikal Marksist teorisyenler ikili işgücü piyasası modelini kendi amaçlarına adapte etme konusunda çok hızlı davranmakta, homojenleşmenin ilk süreçlerini ve katmanlaşmayı işgücü kontrolünün iki stratejisi olarak tanımlamaktadırlar. Bunlar için “böl ve yönet” stratejisi işgücü yönetiminin ve işgücü piyasası ikiliğinin daha genel bir teorisi olarak genişletilebilmektedir (King, 1990:152).

1.2.3. Marxist Teori ve Ayrımcılık

Marx, Engels gibi isimlerin liderlik ettiği Marksist ekol güç ilişkilerinin rolüne vurgu yapmakta ve sınıf ve kapitalizm üzerine odaklanmaktadır. Kapitalist bir ekonomide tüm üretim araçları ve işçiler üzerindeki hâkimiyet kapitalisttedir ve bunlar işçileri ücret karşılığı emeklerini satmaya zorlamaktadır. Kadınlar işçi olsunlar ya da olmasınlar ev işleri de dâhil olmak üzere emek arzında bulunmaktadır. Sanayi öncesi dönemde evli kadınlar evin işçisi durumundaydılar, sanayileşmeyle birlikte kadınlar işgücü piyasasına girmeye başladılar ancak evdeki sorumluluklarında bir değişiklik görülmemektedir. Marksistler, ev işlerini sosyalleştirerek kadınları bu durumdan kurtarabileceklerini iddia etmektedirler. Marksist teori kadınların yaşadığı zulmün sebebi olan kapitalizmin yıkılmasıyla kadınların özgürlüğe kavuşacağını savunmaktadır (Blau ve diğerleri, 2010:49).

Marxist teori erkekleri ve kadınları toplumsal birer sınıf olarak ele almakta ve kadın sınıfının heterojen bir yapısı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca toplumda mevcut yapıların kadınların sömürülmesine yol açtığını ve feminist iktisada atfen bu yapıların toplumsal cinsiyet bağlamında anlaşılması gerekmediğini ifade etmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:255).

Marxist teorinin kadınlara yönelik ayrımcılığı açıklamakta kullandığı yedek işgücü kavramıyla, kadınların makineleşmenin artmasıyla ortaya çıkacak işsizler havuzunun bir parçası olarak görülmesi kastedilmektedir. Kadınların bu şekilde yedek işgücü olarak kabul edilmesi işgücü piyasasında yaşanacak krizlerde de kolayca vazgeçilen, işsiz bırakılan kişiler olmasına yol açmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:254).

Marksistler kadınların işgücüne katılmasıyla ev işleri yanında evdışı işleri sebebiyle yüklerinin arttığının farkındalardı fakat kadınların buna rağmen ikincil konumda olmasıyla,

kapitalizm-patriyarkal ilişkilerin güçlenen bağı kadar ilgilenmediği hususunda eleştirilmektedirler

(<https://kadinlarinkurtulusu.wordpress.com/teori/marksizm-ve-feminizmin-mutsuz-evlilik/>).

1.2.4. Feminist İktisat ve Ayrımcılık

Feminist İktisat, ana akım iktisadı cinsiyetçi bakış açısı sebebiyle eleştirmekte ve cinsiyetle toplumsal cinsiyet için şu tanımları yapmaktadır; cinsiyet biyolojik farklılıkla belirlenir, kadın ve erkek. Toplumsal cinsiyet ise toplumun kadına ve erkeğe yüklediği kadın ve erkek için aynı olmayan haklar ve fırsatları ifade etmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:256-257).

Feminist iktisat, ana akım iktisadın sadece piyasa değişimine konu olan faaliyetleri ele almasına ilave olarak insan yaşamı için gerekli olan ihtiyaçlarla ilgili tüm faaliyetlerin, kadın deneyimlerinin, sadece ücretli kadın emeğinin değil onların görünmeyen emeğinin de hesaba katıldığı bir iktisadi anlayışı savunmaktadır (Straasman'dan aktaran Işık ve Serdaroğlu, 2015:12).

Serdaroğlu (2010) feminist iktisadı,

“Feminist iktisat, iktisat disiplininin tüm yaklaşım, model, yöntem, kavram ve tanımlarının ve hatta kapsam ve konusunun eleştirel bir bakışla, öncelikle de kadınların iktisadi durumlarını kadın ve erkek arasındaki iktisadi eşitliği sağlayacak şekilde geliştirme amacıyla, kadınların iktisadi konumlarının, davranışlarının, bunların sonuçlarını hesaba katarak, yeniden gözden geçirilip, irdelenmesidir.”

şeklinde tanımlamaktadır (Serdaroğlu, 2010:3).

Benzer şekilde Kalaycı (2017) ise “Feminist iktisat toplumsal cinsiyet eşitliğine ya da eşitsizliğine iktisat cephesinden yaklaşan bir disiplindir ve bu disiplin iktisadi yaşamda kadını değil, kadın bakış açısını da kapsamayı ve böylece erkek kadar kadının da görünürlüğüne, farkındalığına ve temsiline dayalı olmak üzere iktisadı incelemeyi amaçlar.” olarak ifade etmektedir (Kalaycı, 2017:535).

Feminist İktisat, Kurumcu ve Radikal Marksist analizle ortak yönleri olsa da ayrımcılık konusunda Radikal Marksist analizle toplumsal cinsiyet yerine sınıfa vurgu yapılması sebebiyle ayrıışmaktadır. Feministlere göre; toplumda işgücünün cinsiyetçi şekilde bölünmesi, kadınların çalışmaya karşı olan bilinç ve eğilimlerini etkilemekte ve yönlendirmektedir. Şöyle ki, bu yönlendirme kadınların zevk alacakları ama düşük ücretli, esnek çalışma saatleri olan, kısmi zamanlı işleri tercih etmelerini sağlamakta ve beşeri sermaye yatırımlarını engellemektedir (King, 1990:126).

Eroğlu ve İşler'in ifadesine göre "Feminist analiz, ana akım iktisadın modelleme kavramları olan kıtlık, bencillik ve rekabeti; bolluk, diğerkâmlık ve işbirliği gibi tam zıddı kavramlarla harmanlayarak dinamik ve açık bir modelleştirme anlayışı önermektedir." (Eroğlu ve İşler, 2004:78)

Feminist İktisat kadınların ayrımcılık sebebiyle işgücü piyasasındaki ikincil durumunu erkek egemen toplum yapısına bağlamakta ve kadınların ev işleri ve bakım sorumluluğu, erkeklerin ise eve ekmek getirme sorumluluğunun tüm toplumlarda geçerli bir sosyal norm olduğunu belirtmektedir (Anker'den aktaran Parlaktuna, 2010:1220).

Feminist teori, cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmayı kadın işi olarak nitelenen işler ve kadınların sahip olduğu özellikler şeklindeki dayatmalar arasında bağlantı kurmaya çalışarak açıklamaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:258).

Özkaplan'ın Anker'den aktardığına göre, kadınların sahip olduğu özellikler şeklinde dayatılan 13 özellik, cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmaya etkisini ölçmek üzere kullanılmaktadır. 13 özelliğin 5'inin olumlu, 5'inin olumsuz ve 3'ünün de diğeri olarak sınıflandırıldığı çalışmada çocuk ve yaşlılara yönelik bakım emeğinde doğal yetenek, daha dürüst olma hali, duygusal yoğunluk ve duygusal kontrol, yani anne ve eş rolleri ve daha çekici fiziksel görünüş pozitif özellikler olarak sıralanmaktadır. Negatif özellikler ise başkaları tarafından yönlendirilmeye açık olma, fiziki gücün azlığı, seyahat konusunda daha az istekli olma ve otoriter ve iddialı olmama olarak açıklanırken diğeri 3 özelliğin ise emir almaya yatkınlık, çalışma hayatında sebatkâr ve sabırlı olma olarak belirlenmektedir. Anker'in yaptığı bu çalışmada pozitif özelliklerin karşılığı olarak öğretmenlik, hemşirelik, doktorluk, hizmetli gibi mesleklerin kadınlara uygun görüldüğünün, negatif beş özelliğin ise erkek işi olarak kabul gören mesleklere karşılık geldiğinin ve kadınlara uygun

görülmeven meslekler olduğunun ifade edildiği belirtilmektedir (Aktaran Özkaplan, 2013:6).

Mesleklerin kadın ve erkek işleri olarak nitelenmesi işgücü piyasasındaki yatay tabakalaşmayı açıklamaktayken aynı meslek grubunda ya da iş yerinde kadın ve erkeklerin farklı pozisyonlarda yer almaları ise dikey tabakalaşma olarak açıklanmaktadır. Kadınların erkeklere nazaran üst ve orta kademe yönetim kadrolarında daha düşük oranda temsil edilmesi, aynı şartlarla aynı iş yerinde iş hayatına başlayan kadın ve erkeklerin içinde bulunulan kurumsal kurallara göre belli bir seviyeye kadar hemen hemen aynı sürede kariyer basamaklarını tırmanırken müdürlük, koordinatörlük, birim yöneticiliği, genel müdürlük gibi pozisyonlara gelmesinde görünmez bazı engeller vardır. Feminist iktisatçılar bu görünmeyen engelleri ‘cam tavan’¹⁰ nitelemesiyle açıklamaktadırlar (Lordoğlu Özkaplan, 2003:260).

Marksist ve Radikal Feminist yaklaşım kadınların toplumda alt bir sınıf oluşturdıklarını belirtmekte, emek ve sömürü kavramlarını önceledikleri yaklaşımlarında kadınların hem emekleri hem de cinsiyetleri sebebiyle sömürüldüğünü savunmaktadırlar (Aksu, 2005:51).

Neoklasik modeller kadınların bazı işleri tercih etmesinin arz yönlü olduğunu, bir kısıtlama olmadığını savunmakta ancak Feminist İktisat bunu da eleştirerek tercihlerle kısıtların ayrı değerdendirilemeyeceğini iddia etmektedir. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:261)

Feminist teori, beşeri sermaye modelinin aksine kişilerin beşeri sermaye yatırımı yapma hususunda fayda ve maliyet analizi yapmalarına şüpheyile yaklaşmaktadır. Çünkü gelecekte elde edilecek kazançla ilgili belirsizliklerin toplumsal cinsiyetçi temelde farklılık gösterebileceği iddia edilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:262).

¹⁰ Cam tavan kavramı 1970’li yıllarda Amerika’da ortaya çıkmış olup örgütsel önyargılar ve kalıplarla yaratılan, kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez engeller olarak tanımlanmaktadır. (Örücü ve diğerdleri, 2007:118)

Bu bölümde emek kavramı çeşitli iktisat ekollerinin yaklaşımları doğrultusunda iktisatçılardan örneklerle incelenmiş, emeğin işgücünden nasıl ayrıştığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Emek ve işgücünü birbirinden ayıran en önemli özellik, işgücünün piyasa konusu bir üretim faktörü olmasıdır. Kadın emeği ise aslında geniş anlamda kadının ev içinde yaptığı günlük ev işlerinden, çocuk, yaşlı ve hastalar ile kocalarının bakımıyla ilgili sorumluluklara, aile işletmelerinde sarf ettiği emekten ev dışında ücret karşılığı çalışmasına kadar geniş bir yelpazeyi içermekle birlikte kadın emeği tanımı içinde kadının ev içinde sunduğu emek göz ardı edildiği için “görünmeyen emek” nitelemesiyle literatürde yer bulmaktadır.

Ancak, kadının ev dışında da formel işgücü piyasası koşulları çerçevesinde çalışması kadınların ekonomik özgürlüklerini kazanmaları, yeteneklerinin farkına vararak kendilerini ifade etmeleri, toplumdaki konumlarını güçlendirmeleri için önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. İşgücü piyasasında çalışmak kadınlar için kolay değildir, onları bekleyen pek çok zorluğun, erkek işçilerle aralarındaki eşitsiz koşulların, ayrımcılığın varlığı tüm ülkeler için geçerli bir durumdur. Özellikle kadınlara karşı uygulanan toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık konusu önem arz etmektedir.

Kadın işgücü kavramının dünyanın şahitlik ettiği dünya savaşlarıyla tartışılmaya başlandığı, erkek işçilerin savaşlar sebebiyle hayatını kaybetmesi ve işgücü arzındaki azalmanın kadınların da ücretli olarak çalışma hayatına katılmasını sağladığı görülmektedir. Ancak, kadınları ev işlerinin tek yükümlüsü olarak gören erkek egemen zihniyetlerin kadının çalışma hayatında onlarla birlikte yer almayı özümsemesinin kolay olmadığı malumdur. Kadın ücretli olarak çalışsa dahi ev işleriyle yine meşguliyeti sürmektedir. Bu durum kadınların hayatını zorlaştırmakta ve kadın ve erkek işçiler arasındaki eşitsiz durumu daha da körüklediği görülmektedir. Bölüm içerisinde gerek kavramsal gerek kuramsal çerçeve bölümlerinde de değinildiği üzere kadın istihdamı vurgulanan sebeplerle dünya genelinde sorunlu bir alan olarak tartışılmaya devam etmektedir.

Artan nüfus ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurulduğunda üretimin artırılmasının bir zorunluluk olduğu hemen her ekonomi tarafından kabul edilmekte ve bunu daha kısa sürede daha hızlı şekilde sağlamak üzere kadınların işgücü piyasasına katılmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Ülkeler nüfusun yarısını oluşturan kadın işgücünden istifade

etmek üzere aile ve iş hayatını uyumlaştırıcı, kız çocuklarının eğitime dikkat çeken, kadınları işgücü piyasasında mümkün olduğunca tutmaya yönelik politikalara ağırlık vermeye çalışmaktadır. Bu temelde pek çok politika önerilmekte ve çeşitli projeler aracılığı ile de kadınların işgücü içindeki payı niceliksel olarak arttırılmaya çalışılmaktadır. Nitekim sonraki iki bölümde Avrupa Birliği ve Türkiye’de kadın istihdamına ilişkin düzenlemelere değinilmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

AB'DE KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Çalışmanın bu bölümünde Avrupa Birliği'nde kadın istihdamına ilişkin politikalar, yasal ve idari düzenlemeler incelenecektir. Bunun için yapılan zirveler, önemli toplantılarda alınan kararlar ve uygulamalara değinilecektir. Bu bölümde ele alınacak konular, Türkiye'de kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak AB'ye uyum sürecine istinaden yapılan düzenlemelerin daha iyi anlaşılması ve karşılaştırılması için temel olacaktır.

Avrupa Birliği'nin tarihçesine bakıldığında 1951 yılında, Belçika, Federal Almanya, Lüksemburg, Fransa, İtalya ve Hollanda'dan oluşan 6 üye ile Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) kuruluşunun başlangıç noktası olduğu görülmektedir. “Böylece, savaşın ham maddeleri olan kömür ve çelik, barışın araçları olmakta; dünya tarihinde ilk defa devletler kendi iradeleri ile egemenliklerinin bir kısmını ulus üstü bir kuruma devretmektedir”. Altı üye devlet, 1957'de, işgücü ile mal ve hizmetlerin serbest dolaşımına dayanan bir ekonomik topluluk kurmaya karar vermişlerdir. Böylece, kömür ve çeliğin yanı sıra diğer sektörlerde de ekonomik birliği kurmak amacıyla 1957'de Roma Antlaşması imzalanarak Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) kuruldu. AET'nin amacı, ortak bir Pazar kurarak mal, işgücü, hizmet ve sermayenin serbest dolaşması ve böylece siyasi bir bütünlük oluşturulmasıdır. (https://www.ab.gov.tr/_105.html, erişim tarihi:23/12/ 2018).

Berlin Duvarı'nın yıkılmasıyla 3 Kasım 1990'da Doğu ve Batı Almanya'nın birleşmesi, 1991 yılında Sovyetler Birliği'nin çözülmesiyle Avrupa'nın siyasi yapısında da değişiklikler meydana gelmiştir. Bu gelişmelerden sonra üye ülkeler Maastricht'te Aralık 1991'de toplanan Avrupa Birliği Zirvesi'nde yeni bir anlaşma için görüşmelere başlamışlardır. 1 Kasım 1993'te yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması (Avrupa Birliği Antlaşması) ile 1999 yılına kadar parasal birliğin tamamlanması, dış güvenlik, adalet ve içişleri konularında iş birliği yapılarak ortak politika üretilmesi ve Avrupa vatandaşlığının oluşturulmasına karar verilmiştir (https://www.ab.gov.tr/_105.html , erişim tarihi:23/12/2018).

AB bugün, yirmi sekiz üye devletiyle 2017 yılı itibarıyla 15,3 trilyon Avro büyüklüğe sahip bir birlik konumundadır (https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/economy_en, erişim tarihi:23/12/2018).

Ekonomik bütünleşme amacıyla kurulmuş olan Avrupa Birliği'nde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği ortak bir politika olarak benimsenmektedir. Eşitlik politikaları, AB sosyal politikaları kapsamında ele alınmaktadır (Ecevit, 2010:13).

AB'de kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ana hedefiyle ilişkilidir. Bu hedef çerçevesinde kadın istihdamını artırmaya yönelik hedeflerin AB nezdinde hayata geçirilmesi için yasal ve idari düzenlemeler yapılmaktadır.

Bu yasal ve idari düzenlemeler AB mevzuatında iki şekilde sınıflandırılmaktadır. İlki "hard law" olarak isimlendirilen kanuni olarak bağlayıcılığı, yaptırımı olan düzenlemeler. Bunlar arasında direktifler ve kanunlar yer almaktadır. Diğer ise "soft law" olarak isimlendirilen esnek hukuk kurallarıdır ki strateji belgeleri, hedefler, rehber belgeler ve paktlar bu türden düzenlemelerdir (Fagan ve Rubery, 2018:298-300).

AB müktesebatı kurucu anlaşma, tüzük, tavsiye, direktif, karar ve yargı içtihatları ile mahkeme kararlarından oluşmaktadır. Bunlardan direktiflerin üye ülkeler için bağlayıcı özelliği vardır, bu sebeple verilen zaman diliminde yerine getirilmesi gerekmektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005:27).

AB'de cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesine ilişkin olarak hazırlanan direktiflerden bazılarında aşağıda yer verilmektedir (http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=75538, erişim tarihi:24/03/2019).

Direktif 2010/41, 7 Temmuz 2010. "11 Aralık 1986 tarihli Konsey Direktifini yürürlükten kaldıran serbest meslek sahibi olan kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması"

Direktif 2010/18, 8 Mart 2010. "3 Haziran 1996 tarihli Konsey Direktifini yürürlükten kaldıran BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP VE ETUC tarafından

sonuçlandırılmış ebeveyn izniyle ilgili gözden geçirilmiş Çerçeve Anlaşmanın uygulanması. (Ebeveyn izninin her bir eş için 3 aydan 4 aya çıkarılması)”

Direktif 2006/54, 5 Temmuz 2006. “Eşit fırsatlar ilkesinin uygulanması ve istihdam ve meslek konularında erkeklerle kadınlara eşit muamele edilmesi üzerine (yeniden düzenleme)”

Direktif 2004/113, 13 Aralık 2004. “Mal ve hizmetlere erişim ile mal ve hizmet sunumunda kadınlara ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanması”

Direktif 1997/81, 15 Aralık 1997. “Yarı zamanlı çalışanlara eşit muamele”

Direktif 1992/85, 19 Ekim 1992. “Hamile, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların iş güvenliği ve sağlığı alanındaki gelişmeleri teşvik edecek gerekli tedbirlerin alınması”

Direktif 1979/7, 19 Aralık 1978. “Sosyal güvenlik konularında erkekler ve kadınlar için eşit muamele ilkesinin ilercici olarak uygulanması”

Direktif 1975/117, “Eşit ücret uygulaması”

Dünya genelinde olduğu gibi Avrupa'da da kadınların işgücüne katılımı erkeklere oranla düşüktür. EUROSTAT verilerine göre 2017 yılı itibarıyla 15-64 yaş grubunda kadın istihdam oranı %67,9 iken erkek istihdam oranının %78,9 olarak tespit edildiği görülmektedir (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, erişim tarihi:24/03/2019).

AB işgücü piyasalarındaki kadınlar ve erkekler arasındaki katılım durumu farkının temel sebepleri eğitim, iş tecrübesi, yaş gibi bireysel özellikler, aile, medeni durum gibi etkenler ve politik ve yasal düzenlemeler olarak sıralanmaktadır. Son grup içinde de sosyal refah devleti olmanın gerekleri olarak çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn ve doğum izinleri, esnek çalışma gibi özellikler sayılırken işgücü piyasası kurumları olan işsizlik ödemeleri, vergi düzenlemeleri gibi uygulamalar yer almaktadır (Mascherini ve diğerleri, 2016:21).

Kadınların istihdam edilebilirliğini artırmak üzere yasal ve idari düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak, sadece kadın işsizlik oranının değil ülkelerin genel işsizlik oranlarının yükselmesi, nüfusun yaşlanması AB'yi istihdam üzerine daha fazla çalışma yapmaya sevk etmiş; potansiyel işgücünü harekete geçirmek, işgücü piyasasına dâhil etmek için AB otoritelerinin istihdama ilişkin bazı stratejiler ve politikalar uygulama kararı aldıkları görülmektedir. Bu bölümde bu amaçla gerçekleştirilen zirvelerde ve toplantılarda ortak bir istihdam politikası oluşturmak üzere alınan karar ve yapılan düzenlemeler ile bunların kadın istihdamıyla ilgili olanlarına değinilmektedir.

2.1. Essen Zirvesi ve Kadın İstihdamı

1957 tarihli AB kurucu Roma Anlaşması birkaç sosyal politika eylemi içermektedir. Bunlar da işçilerin serbest dolaşımını ve sosyal güvenliğini güvence altına almak, erkek ve kadın arasında ücret bağlamında eşit muamele edilmesini sağlamak ve Avrupa Sosyal Fonu'nu kurmaktır. Özellikle sosyal politika kapsamında işgücüne ilişkin düzenlemelerin yapılmaya başlandığı; 1974 yılında İlk Eylem Programı adı altında erkek ve kadınlar arasında ücret, işgücü piyasasına giriş, sürekli eğitim ve sosyal güvenlik konularında eşit muamele, iş kanunu ve çalışma koşulları ile sağlık ve güvenlik olarak sıralanan üç başlık kapsamında direktifler yayımlandığı görülmektedir (Cabeza ve diğerleri,2004:4).

1990'lı yıllarda Avrupa Birliği işsizlik sorunu ile uğraşmaktaydı. İşsizlik oranları yüksekti ve kadınlarla diğer dezavantajlı bireylerin işgücüne katılımı sınırlıydı. Ancak işsizlikle mücadelede üye ülkeler kendi politikalarını yapıyorlardı, Avrupa Birliği genelinde uygulanan zorunlu ortak politikalar yoktu ve Avrupa Komisyonu'nun AB genelinde iş birliğini sağlama yönünde sınırlı bir rolü vardı. 1993 tarihli “White Paper on Growth, Competitiveness and Employment” (Büyüme, Rekabetçilik ve İstihdam üzerine Beyaz Kitap) etkisiyle 1994 tarihli Essen Zirvesi'nde temel hedeflerin belirlendiği görülmektedir. Fakat bunların üye ülkeler için yasal bir bağlayıcılığı olan kararlar olduğunu söylemek güçtür (The European Employment, 2006:4).

1993 yılında yayımlanan bir raporun dayandığı çalışmada, üye ülkelerin sosyal politika ve istihdama ilişkin direktifler açısından durumu değerlendirilmekte ve ulusal anlamda uygulama mekanizmalarının zayıf olduğu ifade edilmektedir. Üye ülkelerin farklı

istihdam rejimleri, farklı piyasa düzenlemeleri olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu sonuç çok da anlaşılabilir görünmemektedir (Cabeza ve diğerleri, 2004:7).

Avrupa Birliği'nde istihdamın artırılmasına yönelik alınan genel kararlar içinde Essen'de toplanan Avrupa Komisyonu'nun sonuç bildirgesinde kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği sağlanmasının AB ve tüm üye ülkeler için temel bir görev olduğunun vurgulandığı, bunun yanında kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak belirli hedefler konulmadığı, üye ülkelere görev verilmediği görülmektedir.

Essen Zirvesi'nin yapıldığı 1994 yılında AB 12 üye ülkeden oluşmaktaydı. Bunlar Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Luksemburg, Hollanda, Danimarka, İrlanda, İngiltere, Yunanistan, Portekiz ve İspanya idi. Bu ülkelerin kadın istihdam oranı ortalamasının 1994 yılında %54,52 olduğu ve o zaman üye konumundaki ülkelerin yarısında kadın istihdam oranının ortalamasının altında olduğu Çizelge 2.1.'de görülmektedir.

Çizelge 2.1. Yıllar itibarıyla AB ülkeleri 15-64 yaş grubu kadın istihdam oranları

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
AB	54,52	:	:	57.9	58.6	59.4	60.0
Belçika	51.4	52.1	52.8	53.7	54.8	56.3	56.4
Bulgaristan	:	:	:	:	:	:	55.6
Çek Cumhuriyeti	:	:	:	:	64.0	64.1	63.6
Danimarka	74.2	73.6	73.8	74.4	75.2	76.1	75.6
Almanya	61.3	61.3	61.4	61.9	62.2	62.8	63.0
Estonya	:	:	:	67.2	66.4	65.8	66.3
İrlanda	47.5	48.1	49.5	50.9	55.8	58.2	59.3
Yunanistan	43.2	44.4	45.6	46.5	49.0	50.3	50.5
İspanya	45.2	46.1	47.1	48.2	48.9	50.0	52.0
Fransa	60.3	60.9	61.2	61.3	61.8	62.3	62.4
Hırvatistan	:	:	:	:	:	:	:
İtalya	42.2	42.5	43.1	43.6	44.6	45.5	46.3
GKRY	:	:	:	55.6	55.6	55.9	57.8
Litvanya	:	:	:	64.6	63.8	62.4	62.1
Letonya	:	:	:	66.1	66.7	68.2	67.4
Lüksemburg	46.1	44.7	45.6	46.6	47.7	49.8	51.2
Macaristan	:	:	:	49.2	51.1	52.3	52.7
Malta	:	:	:	35.6	35.5	35.4	35.1
Hollanda	57.6	58.6	59.9	61.5	62.9	64.4	66.0

Çizelge 2.1. (devam) Yıllar itibarıyla AB ülkeleri 15-64 yaş grubu kadın istihdam oranları

Avusturya	:	61.9	61.6	61.7	62.0	62.0	62.0
Polonya	:	:	:	:	59.4	59.8	59.9
Portekiz	58.9	59.2	59.5	60.6	62.3	63.0	63.9
Romanya	:	:	:	:	62.1	61.8	61.9
Slovenya	:	:	:	63.0	63.8	62.6	62.9
Slovakya	:	:	:	61.5	61.7	62.3	63.2
Finlandiya	:	:	68.0	68.5	69.1	71.1	71.9
İsveç	:	:	75.0	73.6	72.5	73.6	73.9
Birleşik Krallık	66.4	66.5	66.9	67.2	67.3	67.8	68.2

Kaynak: EUROSTAT, Employment and activity by sex and age-annual data (Yaş ve cinsiyete göre istihdam ve aktivite, yıllık veri)

2.2. Avrupa İstihdam Stratejisi Süreci ve Kadın İstihdamı

Yukarıda da belirtildiği üzere AB 1990'lı yıllarda yüksek işsizlik oranları ile karşı karşıyaydı. Bu durumla mücadele etmek üzere işsizliğin azaltılması için istihdamı artırıcı politikaların geliştirilmesi, Birlik genelinde ortak hareket edilmesini sağlayacak kararlar alınması gerekiyordu. 1994 yılında düzenlenen Essen Zirvesi'nden sonra Madrid ve Dublin'de düzenlenen zirvelerde bu konulara ilişkin kararlar alınmış ancak 1997 yılında Amsterdam'da düzenlenen toplantıda ilk kez AB'nin ortak istihdam stratejisi ortaya konulmuştur. Bu bölümde "European Employment Strategy" (Avrupa İstihdam Stratejisi-AİS) kadın istihdamı açısından incelenecektir.

2.2.1. Amsterdam Anlaşması

1997 yılında Amsterdam'da düzenlenen zirve, Essen Zirvesinde alınan kararların geliştirildiği bir basamak olmuştur. Bu zirvede istihdam için ayrı bir başlık açılmış ve AİS'in temelini oluşturacak kararlar alınmıştır. İstikrarlı bir makroekonomik politika uygulanması, aktif işgücü piyasası için kararlar alınması, işsizlikle mücadele ve sosyal diyalogun geliştirilmesi gibi kararlar bu zirvede alınmıştır (Filiz, 2011:49).

Ayrıca imzalanan Amsterdam Anlaşması'nın 118. maddesinde, 117. Maddesinde¹¹ konulan hedefleri gerçekleştirmek üzere işgücü piyasasında fırsatlar ve muamele

¹¹ Amsterdam Anlaşması 117. Maddesi; üye ülkelere istihdamın teşviki, daha iyi iş ve yaşam koşulları, sosyal güvenlik, insan kaynaklarının geliştirilmesi gibi hedefler doğrultusunda hareket ederek yüksek istihdama ulaşılmasına ilişkin tavsiyeler gibi hükümler içermektedir. (Treaty of Amsterdam, 1997)

anlamında kadın erkek eşitliği ilkesinin hayata geçirilmesi için Komisyonu'nun üye ülkeleri desteklemesi yönünde tavsiye kararına yer verilmektedir. (Treaty of Amsterdam, 1997:35-36)

Amsterdam Anlaşması'nda ayrıca her üye ülkenin erkek ve kadın işçiler arasında eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlaması gerektiği maddesine (madde 119) yer verildiği; eşit ücretin açıklamasının da yapıldığı; aynı işin ücretinin aynı ölçü birimiyle hesaplanması ve aynı işin saat başına değerinin de aynı olması gerektiğinin belirtildiği görülmektedir (Treaty of Amsterdam, 1997:38).

1997 yılında imzalanan Amsterdam Anlaşması 1 Mayıs 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu anlaşmayla toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının vurgulandığı ve Avrupa yasa koyucularına kanuni ve idari düzenlemelerin kaleme alınması ve uygulamaya konulmasına kadarki tüm süreçlerde bu ilkenin dikkate alınması gerekliliğinin belirtildiği anlaşılmaktadır (Ghailani, 2014:164).

2.2.2. Lüksemburg Zirvesi ve Avrupa İstihdam Stratejisi

1997 yılı Kasım ayında Lüksemburg'da yapılan olağanüstü zirve, işsizliğin ve istihdam oranlarının düşüklüğünün Avrupa'nın ortak sorunu olması dolayısıyla Avrupa İstihdam Stratejisi'nin benimsendiği bir zirve olmuştur. Bu zirve ile ilk istihdam rehberleri ortaya çıkmıştır ve Lüksemburg süreci¹² başlamıştır (Cabeza ve diğerleri, 2004:6).

Lüksemburg'da olağanüstü toplanan Komisyonun sonuç bildirgesinde fırsat eşitliğine ilişkin politikaların güçlendirilmesi başlığı altında fırsat eşitliği sağlama yönündeki iradenin kadın istihdam oranlarının artırılmasına ve belirli sektör ve pozisyonlarda erkek ve kadın arasındaki dengesiz durumun iyileştirilmesine yoğunlaştırılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca çalışma hayatına ara verilmesi, ebeveyn izinleri, yarı zamanlı çalışma gibi konuları kapsayan politikaların erkekler ve kadınlar için önem arz ettiğine vurgu yapılarak bu alandaki çeşitli direktiflerin ve düzenlemelerin hızlandırılması ve düzenli olarak takip edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu konularla ilişkili olarak çocuk bakım hizmetlerine ayrılan payın kadınların işgücüne katılımını cazip kılacak özellikte olduğu

¹² Lüksemburg süreci, Amsterdam Anlaşmasının istihdam başlığının açık koordinasyon metoduyla uygulanmasına verilen bir isim. Yıllık istihdam rehberleri, ulusal istihdam raporları ve ortak istihdam raporları bu sürecin içerdikleri olarak kabul edilmektedir.

belirtilmektedir (<http://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

Anlaşmaya eklenen istihdam başlığı, üye ülkeleri ve birliği istihdam için koordine bir strateji geliştirilmesi, eğitilmiş ve adapte edilebilir bir işgücünün özendirilmesi ve işgücü piyasalarının ekonomik değişikliklere daha uyumlu hale getirilmesi için çalışmaya zorlamaktadır. Buna göre, üye ülkelerin istihdamın özendirilmesini ortak bir konu olarak kabul etmeleri ve Konsey içinde uygulamalarını buna göre koordine etmeleri gerekmektedir. Bu maddeye göre Avrupa Birliği kurumları üye ülkeler arasında iş birliğini özendirmeli ve desteklemelidir (Moussis, 2011).

AİS, Avrupa sosyal politikasını şekillendirmek için alternatif bir yönetim modeli olarak da kabul edilmektedir. Çünkü AİS politika yapıcılarının olduğu kadar sosyal aktörleri de paydaş olarak bulundurmaktadır. Üye ülkeler ulusal eylem planlarını oluştururken bu paydaşlar ile işbirliği yapmak durumundadır. Süreci izlemek için Amsterdam Anlaşması'nda ortaya konan yıllık prosedürlerin kullanılmasına karar verildiği anlaşılmaktadır. Bu strateji Avrupa Komisyonu tarafından AB istihdam politikalarını desteklemek için belirlenen politika araçlarından oluşmaktadır. Dolayısıyla çok yönlü, entegre bir stratejidir (Cabeza ve diğerleri, 2004:9).

Avrupa İstihdam Stratejisi ile dört temel başlık belirlenmiştir. Bunlar, istihdam edilebilirliğin (eğitim politikaları, yeni iş yaratma stratejisi gibi) geliştirilmesi, girişimciliğin artırılması, uyum sağlama becerisinin özendirilmesi ile kadınlar ve erkekler için eşit fırsat politikalarının güçlendirilmesidir (Extraordinary European, 1997:4).

Her ülkenin piyasa yapısı, demografik, sosyal yapısı aynı olmadığından AİS'in yönetilmesi için yönetim modeli olarak açık koordinasyon yöntemi ortaya konulmaktadır. Bu yöntem ortak öğrenme, entegre bir yaklaşım ve hedefler, göstergeler koyarak yönetme gibi özelliklere sahiptir (The European Employment, 2006:3).

Birlik genelinde koordinasyonu sağlamak üzere hedef koyma, izleme, değerlendirme ve öneri sunulmasını içeren bir döngü tanımlanmaktadır. Strateji ile belirlenen hedeflere ulaşmak üzere üye ülkeler için Komisyon tarafından hazırlanan istihdam rehberleri ülke hükümetlerinin istihdam politikaları için kabul ettiği öncelikler ve hedefleri kapsamaktadır

ve Konsey tarafından kabul edilmektedir. Kabul edilen bu rehberlere göre üye ülkeler ulusal eylem planlarını hazırlamakta ve üye ülkelerce uygulanan istihdam programları her yılın sonunda Konsey tarafından hazırlanan “Joint Employment Report” (Ortak İstihdam Raporu) ile irdelenmektedir. Bu raporda Avrupa Konseyi üye ülkelerin bir sonraki yıl istihdam politikaları için istihdam rehberlerini adapte etmekte ve üye ülkelerdeki istihdam politikalarının uygulanması üzerine öneri yayınlamaktadır. Avrupa Komisyonu ise üye ülkelerin stratejilerini izlemekte ve istihdam oranlarını gösteren yıllık rapor hazırlamaktadır. Bu raporda her üye ülkenin ekonomi politikasının bir hedefi olan istihdam oranlarının artırılmasını sağlamaya ne kadar yardımcı olabileceği değerlendirilmektedir (Moussis, 2011).

Avrupa kıtasında azalan ve yaşlanan nüfus kadın istihdamına ilişkin düzenlemelerin sebeplerinden biridir. Büyüme hedeflerinin sağlanabilmesi için üretimin artırılması gerekmekte bunu sağlamak için de daha fazla işgücü arzı gerekmektedir. Kadınlar başta olmak üzere potansiyel tüm işgücünün piyasada yer alması bu anlamda önem arz etmektedir. AİS'te cinsiyet eşitliği politikalarının işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler içermesi için çalışmalar yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Avrupa Sosyal Fonu altında aile-iş uyumunun sağlanmasının, çocuk bakımı gibi konuların finansal olarak da desteklenmesinin Komisyon tarafından tavsiye edildiği görülmektedir (Braams, 2007:6).

Böylelikle, fırsat eşitliği politikaları yoluyla cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının AİS'in en temel hedeflerinden biri olduğu anlaşılmaktadır.

AİS'in dört ayağından biri olarak belirlenen cinsiyet eşitliğinin istihdam alanını da içermesi ve bu taahhüdün tüm politikalarda ana akımlaştırılması ile konu genişlemiştir. 1997-2002 döneminde üye ülkelerin bir kısmının toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmaya dönük uygulamaları hayata geçirdikleri görülmektedir (Braams,2007:7).

2000 yılında Lizbon'da toplanan Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği'ni dünyanın en rekabetçi ve bilgi temelli dinamik ekonomisi yapmak, daha fazla ve daha iyi işlerle ve sosyal kapsayıcılıkla sürdürülebilir ekonomik büyümeyi sağlayabilmeye muktedir olmak üzere 10 yıllık bir strateji oluşturmuştur. Bu strateji ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirliğe vurgu yapmaktadır ve yıllık %3 civarı ortalama büyüme oranı, kamu finansmanının uzun dönemde sürdürülebilirliğini sağlamak üzere orta vadede dengeli ya da

fazla veren bütçe ve kamu harcamalarının beşeri sermaye ve kapasite artırımı ile inovasyon, ar-ge ve bilgi teknolojilerine yönlendirilmesi gibi hedefler koyduğu görülmektedir (http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm, erişim tarihi:24/03/2019).

Stratejinin istihdamla ilgili koyduğu hedefler ise şöyledir:

2010 yılı için istihdam oranının %61'den %70'e yükseltilmesi

2010 yılı için kadın istihdam oranının %51'den %60'a yükseltilmesi

2010 yılına kadar işgücü piyasasından ayrılma yaş ortalamasının 5 yıl artırılması (http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm, erişim tarihi:24/03/2019)

2001 yılında Stockholm'de düzenlenen Avrupa Konseyi toplantısında ise Lizbon Stratejisi için belirlenen hedeflere orta vadeli iki hedef ve bir yeni hedef eklenmiştir. Lizbon Stratejisinde 2010 yılı için konulan %70 olan istihdam oranı hedefi %67, kadın istihdam oranı ise %57 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, 2010 yılına kadar 55-64 yaş grubu için %50 istihdam oranına ulaşılması hedefi konulmuştur (<https://www.consilium.europa.eu/media/20994/stockholm-european-council-presidency-conclusions.pdf>, erişim tarih,:21/02/2019).

2002'de yapılan Barselona Zirvesi'nde tam istihdamın Avrupa Birliği'nin temel amacı olduğu ifade edilmiş ve daha fazla iyi iş fırsatı için aktif işgücü piyasası politikalarının önemi vurgulanmış, mesleki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinin düzenlenmesi için standartlar belirlenmiştir. (Filiz, 2011:51) Zirvede ayrıca, 2010 yılı itibarıyla 3 yaş ve zorunlu okul yaşı arasındaki çocuklara ilişkin bakım hizmetlerinin %90'a çıkarılması ve 3 yaş ve altı çocuklar için ise %33 olması hedefi konulmuştur (http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-08-592_en.htm, erişim tarihi:24/03/2019).

2004 yılında eski Hollanda Başbakanı Wim Kok başkanlığında bağımsız uzmanlardan oluşan bir grup, Lizbon Stratejisi'nin orta vadeli değerlendirmesini yapmak üzere bir araya gelmiştir. 6 kez toplanan grup, hazırladıkları raporu Komisyon'a ve Konsey'e sunmuştur. Bu rapora göre konulan hedeflere ulaşma anlamında bir hayal kırıklığından bahsedilmektedir. Birliğin 2010 yılı için konulan hedeflerin oldukça uzağında

olduğu belirtilmekte, (Raporda AB üyesi 25 ülke ortalamasında kadın istihdam oranının %55,1 ve 2010 yılı hedefinin ise %60 olarak belirlendiği hatırlatılmaktadır.) ve bunun temel sebebi de belirlenmiş bir politik eylemden yoksun olunmasına bağlanmaktadır. Ayrıca, çok fazla hedef belirlenmesi, zayıf koordinasyon ve çatışan önceliklerin varlığına dikkat çekilmektedir. Avrupa Sosyal Modeli'ne vurgu yapılan değerlendirmede hem ulusal hem de Birlik nezdinde vatandaşların desteğinin sağlanmasının ve sürdürülmesinin; yüksek ve sürdürülebilir büyüme, daha fazla ve daha iyi işler ile sosyal kapsayıcılık gibi hedeflere ulaşmayı kolaylaştıracağı ifade edilmektedir. AİS'in hedeflerine ulaşabilmesi için; bilgi toplumu, iç piyasa düzenlemeleri, girişimciler için doğru bir ortam hazırlanması, daha esnek bir işgücü piyasası oluşturulması, sürdürülebilir bir gelecek için çevrenin korunması yönünde atılması gereken adımları içeren bazı önerilerde bulunmaktadır (Facing The Challenge, 2004; Ivan Ungureanu ve Marcu, 2006:4).

2005 yılında AİS yeniden gözden geçirilmiştir. Bu defa da sosyal kapsayıcılık ve katılımcı toplum ile büyüme ve istihdama vurgu yapıldığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulamaya yansımalarının sınırlı olması üzerine 2006 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi ilan edilmiştir. Bu pakt, ulusal düzeyde 3 temel konuda politika ölçümlerini desteklemeyi amaçlamaktadır. Bunlardan ilki, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsiz duruma ilişkin farkın kapatılması ve işgücü piyasalarında mevcut toplumsal cinsiyet rolleri ile mücadele edilmesi, diğeri daha iyi bir iş-aile hayatı uyumunun teşvik edilmesi ve sonuncusu ise daha iyi bir izleme sürecini içeren toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması yoluyla yönetişimin güçlendirilmesidir (Braams,2007:9; (<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-pact-for-gender-equality>, erişim tarihi:28/10/2018)).

2.2.2.1. Kadın Erkek Eşitliği Yol Haritası (2006-2010)

2006-2010 “Roadmap for equality between women and men (2006-2010)” (Kadın Erkek Eşitliği Yol Haritası)’nda altı öncelikli alan belirlendiği görülmektedir. Bu alanlar; erkekler ve kadınlar için eşit ekonomik özgürlük, özel ve profesyonel hayatın yeniden düzenlenmesi, karar alma mevkilerinde eşit temsil, cinsiyete dayalı şiddetle mücadele edilmesi, cinsiyet temelli toplumsal rollerin ortadan kaldırılması ve diğer ülkelerde de toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının yaygınlaştırılması olarak belirtilmektedir

(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10404>, erişim tarihi:24/03/2019).

Eşit ekonomik özgürlük başlığı altında ücret eşitsizliklerinin azaltılmasına, girişimci kadınların finansman sorunlarının erkeklerinkinden daha zor olduğuna, kadınların yoksulluk riskiyle daha fazla karşı karşıya olduğuna ve bu sebeple sosyal korumaya olan ihtiyaçlarının daha fazla olduğuna dikkat çekilmektedir. Özel ve profesyonel hayatın yeniden düzenlenmesi başlığı altındaysa esnek çalışma saati uygulamalarının hem işveren hem de işçi için avantajları olabileceği, çocuk bakım hizmetlerine erişimin kolaylaşmasının bu dengeyi sağlamayı kolaylaştıracağı, erkek çalışanların da ebeveyn izni ve kısmi süreli çalışma konusunda bilinçlendirilmesine yönelik ifadeler göze çarpmaktadır (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10404>, 2019).

Bu yol haritasında, açıklanan hedeflerin nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin yöntemlere de yer verildiği görülmektedir. Bu amaçla, AB toplumsal cinsiyet eşitliği mevzuatının modernize edilerek toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının tüm politika ve belgelere yerleştirilmesinin sağlanmasına, bu alanlarda farkındalığın artırılmasının önemli bir araç olduğuna, toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda ölçülmesini ve takip edilmesini kolaylaştırmak üzere yeni istatistiki göstergelere ihtiyaç olduğuna ve AB çapında karşılaştırma yapmak üzere yeni bir toplumsal cinsiyet eşitliği endeksi oluşturulmasına vurgu yapıldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca bu hedeflerin hayata geçirilmesi için kurulan Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü'ne 50 milyon Avro tutarında bir fon aktarıldığı ifade edilmektedir (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10404>, erişim tarihi:24/03/2019).

2010 yılında yapılan değerlendirme bir raporla sunulmuştur. Yol haritasının performansının değerlendirildiği raporda, Lizbon Stratejisiyle 2010 yılı için konulan %60 kadın istihdamı oranına ancak ulaşılabilirdiğinden buna rağmen kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının hala yüksek olduğundan ve bu eşitsizliği giderici önlemlerin eksikliğinden bahsedilmektedir. Ayrıca, özel ve iş hayatının düzenlenmesini teminen çeşitli izin düzenlemelerinde hedefe ulaşamadığı sadece birkaç üye ülkenin Barselona Zirvesi'yle hedeflenen makul ve ulaşılabilir çocuk bakım hizmetlerini hayata geçirdiği ifade edilmektedir. Kadınların istihdamı konusuyla ilgili olarak kadınların karar alma

mevkilerindeki düşük temsili sorununun da ayrıca ifade edildiği görülmektedir (Official Journal of the European Union, 2011:6).

2.2.2.2. Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi (2010-2015)

Yıllar içerisinde kadın erkek eşitliği konusunda her ne kadar belli bir gelişme sağlanmışsa da halen eksik kalan alanlar mevcuttur. Kadınlar hâlâ düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte, karar alma mevkilerinde daha az oranda temsil edilmektedir. Bu eksikliklerin giderilmesini sağlamak üzere “Strategy for equality between women and men, 2010-2015” (Avrupa Komisyonu 2010-2015 Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi) belgesini yayımlamıştır.

AB'nin eşitlik üzerine kurulduğu belirtilerek kadınların da işgücü piyasalarında bulunmasının teşvik edilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması yaklaşımının benimsendiği ifade edilmektedir. Bu strateji, eşit ekonomik bağımsızlık, eşit işe eşit ücret, karar verme süreçlerinde eşitlik, cinsiyet temelli şiddetin sonlandırılması, her alanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve yatay alanlar başlıklarını içermektedir.

Bu başlıklar bağlamında Komisyon'un anahtar eylemlerinden bazıları şöyledir:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda sağlanmasının desteklenmesi
- Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi
- Ebeveyn izinleri ya da ücretsiz izin alanlarındaki kadın-erkek eşitsizliğinin takip edilmesi
- Üye ülkelerin çocuk bakım hizmetlerindeki performansının raporlanması
- Özellikle yarı zamanlı ve belirli süreli iş sözleşmelerinde ücretlerin açık olmasının sağlanması
- Kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliklerini gidermek üzere iş yerlerinde eşit ücret önceliklerinin desteklenmesi
- Kadınların geleneksel olmayan iş alanlarında da çalışmaya teşvik edilmesi
- Kadın çalışanların kamuda yönetici pozisyonlarında temsil oranının %25'e çıkarılması hedefinin izlenmesi” (Strategy For Equality Between Women and Men, 2010).

Görüldüğü gibi Avrupa Birliği kadın istihdamını teşvik etmek üzere toplumsal cinsiyet eşitliğinin birlik genelinde ana akımlaştırılmasını hedef alan söylemlere sahiptir. Eşitlik kurumları kurulması ve eşitlik konulu stratejilerle bu hedefini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda öne çıkan stratejilerin ise mevcut istihdam edilen kadınların evdeki sorumluluklarının aile içinde paylaşılması ve yanı sıra kadınların işgücü piyasasında yer almalarını sağlamaya yönelik olarak iş ve aile hayatını uyumlaştırma esaslı kısmi süreli çalışma, geçici istihdam ve esnek çalışma gibi stratejiler olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum aslında kadının evdeki sorumluluklarını aksatmasına meydan vermeden onu istihdam etmeye dönük toplumsal cinsiyetçi bir bakışı ortaya koymaktadır.

Ancak, 2000 yılında Lizbon'da yapılan toplantı sonrası yayımlanan Lizbon Strateji belgesinde kadın istihdamı için bir hedef konulması konunun Birlik genelinde sahiplenilmesi açısından olumlu görülmektedir. 2010 yılında %57 kadın istihdam oranı hedefinin de EUROSTAT verilerine göre %62,1 ile tutturulduğu anlaşılmaktadır. Tabi bu rakamın gerçekleşmesinde kadın istihdamında yüksek oranlara sahip pek çok eski üye ülkenin katkısının olduğu değerlendirilmektedir.

2.3. Avrupa 2020 Strateji Belgesi ve Kadın İstihdamı

2008 yılında yaşanan finansal krizden güçlü bir şekilde çıkmak isteyen Avrupa Birliği 2010 yılında "Europe 2020 Strategy" (Avrupa 2020 Stratejisi) ilan etmiştir (The Europe 2020 Strategy, 2010:12).

Bu stratejinin üç temel ayağı vardır; akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme. Bu bağlamda ilan edilen üçlü büyüme hedefine ulaşmak üzere yedi başlık belirlenmiştir. Bunlardan istihdama ilişkin başlığın ana teması "yeni beceriler ve işler için ajanda" olarak ifade edilmiştir. Bu başlıkta hedeflenen; kişilerin becerilerini ve yeteneklerini geliştirip güçlendirerek işgücü piyasalarını modernize etmek, bu sayede işgücüne katılımı artırmak ve işgücü arzı ile talebi arasında daha iyi bir uyum yakalamak ve işgücünün hareketliliğini sağlamaktır (The Europe 2020, 2010:6-12).

Yeni işler yaratılması başlığında esnek çalışma, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, hayat boyu öğrenme prensipleri doğrultusunda eğitim faaliyetleri ve işçilerin

çalışmak üzere Birlik içinde serbest dolaşımı gibi konulara ilişkin düzenlemeler üzerine çalışmalar yapılacağı ifade edilmektedir (The Europe 2020 Strategy, 2010).

Belgede özellikle gençlerin istihdamını teşvik etme, kadınların işsizliğiyle savaşıma ve kadınların iş yaşamına entegrasyonunu ya da yeniden entegrasyonunu teşvik etmenin amaçlandığı vurgulanmaktadır (Moussis, 2011).

Strateji belgesinde Avrupa ülkeleri ABD, Japonya gibi ülkelerle karşılaştırılarak kapsayıcı büyümenin sağlanması için istihdam, yoksulluk ve eğitim gibi önemli konularda hedefler konulmuş ve aşağıda verilen üç hedefin 2020 itibarıyla sağlanmasının çok kritik bir öneme sahip olduğu belirtilmiştir (The Europe 2020 Strategy, 2010):

- İstihdam oranını 20-64 yaş grubu için %75'e yükseltmek
- En az 20 milyon kişiyi yoksulluk ve dışlanma riskinden kurtarmak
- %15 olan erken yaşta okulu bırakma oranını %10'a düşürmek.

2020 hedefleri istihdam rehberlerine de yansımış olup 7, 8, 9, 10 numaralı rehberlerde istihdamla ilişkili olarak şunlara yer verilmektedir:

- Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına katılımını artırmak, işsizliği azaltmak ve iş kalitesini yükseltmek
- Hayat boyu öğrenmeyi teşvik ederek piyasanın isteklerine cevap verecek nitelikte kalifiye bir işgücü geliştirmek
- Her seviyedeki eğitim/öğretim sistemlerinin kalitesini ve performansını artırmak
- Sosyal içermeyi teşvik etmek ve işsizlikle mücadele (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D1215&from=EN>, erişim tarihi:24/03/2019).

2.3.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paktı (2011-2020)

2011 yılında 2011-2020 dönemi için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Paktı ilan edilmiştir. Pakta ilişkin metin incelendiğinde Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi (2010-2015) ile Avrupa 2020 Stratejisi arasındaki yakın ilişkinin ve bağın desteklenmesi amacıyla ilan edildiği anlaşılmaktadır. Pakta diğer strateji belgelerinde olduğu üzere toplumsal cinsiyet

eşitliğinin Birlik nezdinde tüm faaliyetlere ve politikalara yerleştirilmesinin AB'nin temel amacı olduğu vurgulanmaktadır. Her ne kadar AB toplumsal cinsiyet eşitliği prensibiyle uyumlu bir mevzuata sahip olsa da kadın erkek eşitliğine ilişkin AB Komisyonu raporlarına göre istihdam ile mal ve hizmetlere erişim gibi alanlardaki eşitliğe ilişkin ilerlemenin oldukça yavaş olduğu ve fiiliyatta eşitliğin sağlanmadığı ifade edilmektedir. Buradan hareketle Pakt'ın çerçevesinin 3 başlık altında Avrupa 2020 Stratejisi hedeflerini destekleyecek nitelikte çizildiği de görülmektedir (European Pact for Gender Equality (2011-2020), 2011):

- “Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının kapatılması da dâhil olmak üzere istihdam ve sosyal içerme konularında eşitsizliğin giderilmesi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak ve demografik zorluklarla mücadeleyi desteklemek üzere erkekler ve kadınlar için daha iyi bir iş-aile hayatı uyumu sağlanmasının desteklenmesi
- Kapsayıcı büyümeyi sağlamak üzere kadına karşı her türlü şiddetle mücadele edilmesi.”

Her bir başlık için üye ülkelerin alacağı önlemlerin de belirtildiği görülmektedir. Örneğin kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklarını gidermeye yönelik olarak her türlü ayrımcılıkla mücadele dâhil her yaş grubundaki kadının işgücüne dâhil olmasının ve kadınlar ve erkeklerin istihdam oranları arasındaki farkın kapatılmasının desteklenmesi gerektiğine işaret edilmektedir. Ayrıca işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli ayrışmanın azaltılması için akademik ve işbaşı eğitim seviyelerindeki eşitsizliğin azaltılması; eşit işe eşit ücret ödenmesinin sağlanması gerektiğine vurgu yapıldığı görülmektedir (European Pact for Gender Equality (2011-2020), 2011:3-4).

İş ve aile hayatının uyumlaştırılması başlığıyla ilgili olarak ise ulaşılabilir, yeterli ve yüksek standartlı çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması, esnek çalışmanın düzenlenmesi ve erkek ve kadın çalışanlar için yeni izin düzenlemelerinin gerekliliğine değinilmektedir (European Pact for Gender Equality (2011-2020), 2011:3-4).

2.3.2. Çalışan Ailelerin İş-Aile Uyumunu İçin Yeni Bir Başlangıç

2015 yılında "New Start to Address The Challenges of Work-life Balance Faced by Working Families" (Çalışan Ailelerin Karşılaştığı İş-Aile Uyumuna Dair Zorluklara Karşılık Yeni Bir Başlangıç) isimli yol haritası AB komisyonu tarafından yayımlanmıştır. 2014 yılı itibarıyla AB genelinde kadın istihdamı ortalaması %63,5 olarak gerçekleşmiştir, bu oran Avrupa 2020 genel istihdam oranı hedefi olan %75'in oldukça altındadır ve kadın istihdam oranının artması aile içindeki sorumlulukların kadın ve erkek arasında dengeli dağılımıyla yakından ilgilidir. Çünkü örneğin kadın doğumdan sonra uzun süre çalışmama ya da kısa süreli çalışmayı tercih etmek durumundadır. Kısa süreli çalışma koşullarında ise ücret eşitsizliği %37'ye kadar yükselmektedir. Yapılan tahminlere göre kadın istihdam oranı AB'de 2023 itibarıyla %67,3, 2060 itibarıyla ise %71,2 olarak gerçekleşebilecektir (New Start to Address The Challenges of Work-life Balance Faced by Working Families, 2015).

Mevcut durumdan yola çıkan yol haritasına göre, AB kadının işgücü piyasasına katılımını artırmak, daha iyi ve eşit çalışma koşulları sağlamak üzere yasal ve politik çerçeveyi modernize etmeli, çocuklu ya da bakmakla yükümlü olduğu akrabaları bulunan ebeveynler için istihdam politikalarını adapte etmeli ve işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmelidir. Eşitliğin öncelenmesine ilave olarak, kadın istihdamının özendirilmesi AB nezdindeki yaşlanan nüfusa bağlı olarak işgücü arzında beklenen azalma sebebiyle de önem arz etmektedir (New Start to Address The Challenges of Work-life Balance Faced by Working Families, 2015).

AB'de yapılan bu yasal düzenleme ve tavsiyelere dayalı olarak üye ülkeler nezdinde kadın istihdamını artırmaya yönelik düzenlemeler ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Mascherini ve diğerlerine göre ülkeler universal refah devletleri (Kuzey Avrupa), liberal refah devletleri (BK), erkeğin ekmek getiren rolüne dayalı rejimler (kıtı ülkeleri ve Akdeniz ülkeleri), Doğu Avrupa ülkeleri olarak ülkeler sınıflandırılabilir. Burada Kuzey Avrupa ülkeleri ile Doğu Avrupa ülkeleri tam zıt iki kutuplar olarak değerlendirilmektedir (Mascherini ve diğerleri, 2016).

Mascherini ve diğerlerinin Danimarka, Almanya, İsveç, Fransa, İngiltere ve Hollanda'dan oluşan 6 ülkeyi incelediği yukarıda adı geçen çalışma AB genelinde kadın

istihdamını sağlamak üzere uygulanan politikalar hakkında bilgi vermesi açısından önemlidir. Bu bağlamda üye ülkelerde yapılan şu düzenlemelerden bahsedilmektedir.

- Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi
- Bekâr anneler için iş garanti ödemesi
- Düşük gelirlilere vergi ve sosyal güvenlik kesintisi transfer sistemi
- 6 yaş altındaki çocuklar için bakım hizmeti ödemeleri
- Doğum öncesi ve sonrası toplam 18 haftaya varan izin düzenlemeleri
- Doğum sonrası 14 haftalık izinlerden sonra kullanmak üzere 32 haftaya varan ebeveyn izin düzenlemeleri
- Kendi adına çalışan annelere doğum ve sonrası izin düzenlemeleri
- Bakıma muhtaç aile fertleri dolayısıyla işçi ve işveren arasındaki mutabakata dayalı olarak çalışma saatlerinin azaltılmasına ilişkin düzenlemeler
- Çalışma saatlerinin düzenlenmesi
- Esnek çalışma düzenlemesi

AB’de kısmi süreli çalışmaya ilişkin verilere bakıldığında 2007 yılında çalışma çağındaki nüfusun %17,4’ü bu şekilde istihdam edilirken yıllar itibarıyla yaşanan artışla 2017 yılında kısmi süreli çalışanların oranı %19,3 olarak gerçekleşmiştir. Kısmi süreli çalışan kadınların oranı 2007 yılında %30,5 iken on yıl içinde bu oran %31,6 seviyesine gelmiştir. Erkeklerdeyse bu oran 2007 yılında %6,9 iken 2017 yılında %8,8 olarak gerçekleşmiş durumdadır (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 07/02/2019).

AB’nin özellikle kadın ve dezavantajlı grupların istihdamını hedefleyen politikalarının hayata geçirilmesi noktasında fon kaynaklarının önemli katkısı olmaktadır. Fondan yararlanmak isteyen proje tekliflerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik hedefler içermesi özellikle gözetilmektedir. 2007-2013 dönemi için Avrupa Sosyal Fonu’ndan ilgili projeler için 75 milyar Avro ayrılmıştır (Campbell ve Staff, 2011:16).

Tüm bu çalışmalarda da görüldüğü üzere AB genelinde ülkeler arasında işgücü piyasası dinamikleri, özellikleri farklılık arz etmektedir. Ancak ister gelişmiş bir AB ülkesi olsun ister gelişmekte olan bir AB ülkesi ya da aday ülke olsun, ortak nokta; dünya genelinde olduğu gibi AB’de de kadınların istihdam oranlarının erkeklere nazaran düşük

olmasıdır. AB’de kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak kadınların aile ve iş hayatını uzlaştırmaya dayalı politikaların ve esnek çalışma ile geçici iş ilişkisi gibi istihdam biçimlerinin ön plana çıktığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar ebeveyn izinleri, doğum sonrasında babaya da izin verilmesi gibi fırsatlar sunulsa da bunların tüm AB genelinde yaygınlaştığını söylemek mümkün değildir.

Kadın istihdam oranlarını artırmaya yönelik çabalar önemli olsa da içeriğinin ve yansımalarının ayrı bir tartışma konusu olduğu aşıkardır. Görülüyorki, kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların çıkışındaki hareket noktası eşitliğin işgücü piyasalarına da yansıtılması değil, ekonomik olarak üretimi artıracak işgücünü temin etmektir. AB nezdinde yürütülen politikaların daha çok buna hizmet etmeye yönelik olduğu görülmektedir; kadınların ne şekilde olursa olsun istihdam edilmesi. AB yaşlanan bir nüfusa sahiptir, bunun yanında yaşam süresi uzamaktadır. Bu durumda kaynakların uzayan yaşam süresince kullanılabilmesi, yaşlı nüfusun ekonomik yükünün sürdürülebilmesi için hem kadınların işgücüne dahil olmasının artırılması hem de kadınların doğum oranlarının yükseltilmesi gerekmektedir. Bu iki durumun bir arada mümkün olabilmesi için kadınlara esnek ve kısmi süreli çalışma imkanlarının, doğum, ebeveyn izinlerinin ve etkin çocuk bakım hizmetlerinin sağlanmasına önem verildiği görülmektedir. Zaten part-time çalışma oranlarının kadınlarda erkeklerden daha yüksek olması, esnek çalışma saatlerine sahip işlerde kadınların daha fazla istihdam ediliyor olmasının bu durumu destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir. Bu sayede AB aktif işgücü piyasası politikalarıyla çalışabilecek durumda olan her bireyi istihdama dahil etmeye çabalamaktadır.

Aşağıdaki Çizelge 2-2’de AB üyesi ülkeler ile Türkiye’de yıllar itibarıyla kadın istihdam oranlarına yer verilmiştir. 1990’ların sonlarından itibaren kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların dikkat çektiği AB’de 2000 yılından itibaren kadın istihdam oranları AB ortalaması ile karşılaştırıldığında ülkelerin ekonomik ve sosyal yapılarının yıllar itibarıyla yaşanan gelişmeyi açıklamakta faydalı ve etkili olacağı değerlendirilmektedir. Tablodan da görüleceği üzere kadının işgücü piyasasında yer alması yönünde toplumsal algının ve kamu politikalarının baştan beri olumlu olduğu Danimarka, Hollanda, Finlandiya ve İsveç gibi ülkelerde kadın istihdam oranının ortalamanın sürekli üstünde seyrettiği ve artan bir seyir izlediği görülmektedir. Sonradan AB üyesi olan ülkelere de yukarı yönlü bir seyir olmakla birlikte ortalamanın altında kalan ülkelerin varlığı da göze çarpmaktadır. Ancak, yine de Avrupa İstihdam Stratejisi ve 2020

hedeflerinin ülkelerin kadın istihdamını artırmak yönünde etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

AB'ye tam üyelik müzakerelerinin başlamasını takip eden 2006 yılından bu tarafa kadın istihdam oranını %22,7'den 2017 itibarıyla %32,2'ye çıkararak %40'lık bir artış sağlayan Türkiye halen AB ortalamasının epey altında bir orana sahiptir ve bu haliyle AB ülkeleri ile kıyaslandığında kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülke konumundadır.

Çizelge 2.2. Yıllar itibarıyla AB ve Türkiye'de kadın istihdam oranları (15-64 yaş grubu, %)

	2000	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AB	:	54,5	57,2	58,2	58,9	58,4	58,2	58,4	58,6	58,8	59,6	60,4	61,4	62,5
Belçika	51,5	51,4	54,0	55,3	56,2	56,0	56,5	56,7	56,8	57,2	57,9	58,0	58,1	58,7
Bulgaristan	46,3	47,5	54,6	57,6	59,5	58,3	56,2	55,6	56,3	56,8	58,2	59,8	60,0	63,1
Çek Cumhuriyeti	56,9	57,0	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3	57,2	58,2	59,6	60,7	62,4	64,4	66,2
Danimarka	71,6	71,7	73,4	73,2	74,1	72,7	71,1	70,4	70,0	70,0	69,8	70,4	72,0	71,5
Almanya	57,8	58,7	61,5	63,2	64,3	65,2	66,2	67,8	68,1	69,0	69,5	69,9	70,8	71,5
Estonya	57,4	58,3	65,6	66,2	66,6	63,2	60,8	63,0	64,7	65,7	66,3	68,5	68,6	70,9
İrlanda	56,4	57,7	61,5	62,9	62,2	59,0	57,1	56,3	56,2	57,1	58,0	59,3	61,1	62,4
Yunanistan	41,7	43,0	47,3	47,7	48,6	48,9	48,0	45,0	41,7	39,9	41,1	42,5	43,3	44,4
İspanya	41,3	45,1	53,8	55,3	55,4	53,3	52,8	52,6	51,2	50,3	51,2	52,7	54,3	55,7
Fransa	55,4	57,4	58,6	59,6	60,3	59,9	59,8	59,7	60,1	60,4	60,8	61,1	61,4	61,7
Hırvatistan	:	:	49,3	51,6	52,7	53,7	52,1	49,5	48,5	48,5	50,0	51,6	52,4	54,0
İtalya	39,6	42,0	46,3	46,6	47,2	46,4	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8	47,2	48,1	48,9
Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	53,5	58,9	60,3	62,4	62,9	62,3	63,0	62,1	59,4	56,9	58,6	59,0	59,3	61,4
Litvanya	53,7	56,2	61,8	63,9	65,2	60,4	59,0	60,2	61,7	63,4	64,3	66,4	67,6	68,4
Letonya	57,8	57,2	61,0	62,0	61,8	60,4	58,5	60,2	61,8	62,8	64,9	66,5	68,8	70,2
Lüksemburg	49,5	51,0	54,6	56,1	55,1	57,0	57,2	56,9	59,0	59,1	60,5	60,8	60,4	62,5
Macaristan	49,7	49,8	51,1	50,7	50,3	49,6	50,2	50,3	51,9	52,6	55,9	57,8	60,2	61,3
Malta	32,7	33,9	33,7	36,0	37,7	38,0	39,5	41,5	45,3	48,8	51,6	52,5	55,0	57,6
Hollanda	63,5	66,2	67,7	69,6	71,1	71,5	69,3	68,9	69,4	69,0	68,1	69,2	70,1	71,3
Avusturya	59,6	61,3	62,2	63,5	64,8	65,2	65,7	66,1	66,7	66,9	66,9	67,1	67,7	68,2
Polonya	48,9	46,2	48,2	50,6	52,4	52,8	52,6	52,7	53,1	53,4	55,2	56,6	58,1	59,5
Portekiz	60,5	61,4	61,8	61,8	62,5	61,5	61,0	60,1	58,5	57,9	59,6	61,1	62,4	64,8
Romanya	57,5	51,8	53,0	52,8	52,5	52,0	52,5	52,3	52,8	52,6	53,3	53,2	53,3	55,8
Slovenya	58,4	58,6	61,8	62,6	64,2	63,8	62,6	60,9	60,5	59,2	60,0	61,0	62,6	65,8
Slovakya	51,5	51,4	51,9	53,0	54,6	52,8	52,3	52,5	52,7	53,4	54,3	55,9	58,3	60,3
Finlandiya	64,2	66,2	67,3	68,5	69,0	67,9	66,9	67,4	68,2	67,8	68,0	67,7	67,6	68,5
İsveç	70,0	72,2	70,7	71,8	71,8	70,2	69,7	71,3	71,8	72,5	73,1	74,0	74,8	75,4
Birleşik Krallık	64,7	65,2	65,8	65,5	65,7	64,9	64,5	64,4	64,9	65,8	67,1	67,9	68,8	69,7
Türkiye	:	:	22,7	22,8	23,5	24,2	26,2	27,8	28,7	29,6	29,5	30,4	31,2	32,2

Kaynak: EUROSTAT, Employment and Activity By Sex and Age-Annual Data (Yaş ve cinsiyete göre istihdam ve aktivite-yıllık veri)

Takip eden bölümde Türkiye'nin AB ile tam üyelik müzakerelerine başladığı 2005 yılı Ekim ayından itibaren AB'ye uyum politikaları kapsamında kadın istihdamı ile ilgili yaptığı düzenlemeler ele alınmaktadır. Bu bağlamda çıkarılan kanunlar, idari düzenlemeler, yürütülen projeler ele alınacak, AB'ye üyeliğin bu alana etkisinin nasıl olduğu irdelenmeye çalışılacaktır.





ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE AB'YE UYUM SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR

1959 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğu'na üyelik için başvuru ile başlayan Türkiye-AB ilişkileri 2005 yılının Ekim ayında tam üyelik müzakerelerinin başlaması ile devam etmektedir (ab.gov.tr/siteimages/2017_08/kronoloji.pdf, erişim tarihi:15/12/2018).

3 Ekim 2005 tarihinde başlayan tam üyelik müzakereleri ile birlikte Müzakere Çerçeve Belgesi kabul edilmiş olup belgeyle müzakere başlıkları yani fasıllar belirlenmiştir. Belgede 35 adet başlık listelenmiştir ve istihdam konusu, 19 numaralı Sosyal Politika ve İstihdam başlığı altında çalışılmaktadır. Fasıllar, AB Konseyi tarafından belirlenen açılış kriterlerinin yerine getirilmesine göre açılmakta ve kapanış için belirlenen kriterlerin sağlanması durumuna göre geçici olarak kapatılmaktadır (<https://www.ab.gov.tr/65.html>, erişim tarihi:24/03/2019).

AB'ye üyelik sürecinde uyumun sağlanmasını teminen ve üyelik sürecinin takibi için bir mekanizma işletilmektedir. Bu mekanizmanın ilk aşaması Katılım Ortaklığı Belgesi'dir. Katılım Ortaklığı Belgesi, resmen aday olan her ülke için Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan 15-20 sayfalık bir belgedir. Bu belge Avrupa Konseyi tarafından onaylandıktan sonra Avrupa Parlamentosu'nda onaylanarak resmîyet kazanmaktadır. Katılım Ortaklığı Belgesi'nde ihtiyaca göre güncelleme yapılabilir. Aday ülkelerin bu belgeye dayanarak hazırladığı ancak bağlayıcı olmayan Ulusal Program ise ikinci aşamadır. Sonuncu ise bu eylem planlarında ortaya konan hedeflerin irdelendiği ve AB'ye uyum sürecinde kaydedilen performansın değerlendirildiği ilerleme raporlarıdır. İlerleme raporları AB Komisyonu tarafından hazırlanmaktadır (<https://www.ab.gov.tr/65.html>, erişim tarihi:24/03/2019).

2008 tarihli Katılım Ortaklığı Belgesi'nde kısa vadeli öncelikler olarak ekonomik ve sosyal haklar başlığı altında,

"Cinsiyet meselelerinde toplum bilincinin, özellikle erkeklerde yükseltilmesine yönelik çalışmaların artırılması, eşit eğitim hakkı ve iş piyasasına, sosyal ve siyasi hayata eşit katılım yolları da dâhil olmak üzere, kadının toplumdaki rolünün, teşviki

ve bu amaç çerçevesinde faaliyet gösteren kadın örgütlerinin desteklenmesi", "iş gücü piyasası dengesizliklerinin ele alınması amacıyla, katılım ve istihdam oranlarının yükseltilmesi için işgücü piyasasında teşvik edici yapıların ve esnekliğin arttırılması; eğitimin ve mesleki eğitim çabalarının iyileştirilmesi ve böylece tarımdan, hizmet temelli ekonomiye geçilmesinin teşvik edilmesi",

Orta vadeli öncelikler olarak ise "işgücü piyasasını ve sosyal gelişmeleri izleme ve değerlendirme kapasitesinin artırılması ve yapısal problemlerin ele alınması"nın belirlendiği görülmektedir.

2009 tarihli Ulusal Program'da da istihdam alanında yapılacak eylemler yer almaktadır. 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun AB mevzuatına uyum kapsamında hazırlandığı ancak Devlet Memurları, Medeni Kanun ve Ceza Kanunu'nda da değişiklik yapılması ve "sosyal politika ile istihdam alanında uyum sağlanmamış hususlarda eylem planları dâhilinde gerekli çalışmaların yapılması" gerektiğini belirten ifadeler yer almaktadır. Ayrıca Devlet Memurları ve İş Kanunu'nda doğum ve ebeveyn izinleri alanında düzenlemeler yapılması yönünde bir başlığa da yer verildiği görülmektedir (<https://www.ab.gov.tr/42260.html>, erişim tarihi:24/03/2019).

Tam üyelik müzakerelerinin başladığı 2005 yılı Ekim ayından itibaren kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak bazı yasal düzenlemeler yapılmakta, kamu ve özel sektör tarafından hazırlanan projeler ile bu alanı destekleyici faaliyetler yürütülmektedir.

Burada ele alınacak yasal düzenlemeler ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, kanunlar, kanun hükmünde kararnameler, yönetmelikler, tebliğler, ulusal planlar düzeyinde yapılan düzenlemelerdir.

AB müktesebatına uyum yanında Türkiye, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ile Uluslararası İş Örgütü'nün (ILO) 100,111 ve 122 numaralı sözleşmelerini onaylamıştır. Bu sözleşmeler kadın ve erkeklere istihdam alanında da ayırım yapılmamasını, eşit muameleyi taahhüt eden hükümler içermektedir (https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html, erişim tarihi:24/03/ 2019) (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm, erişim tarihi:02/08/2019) (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm, erişim tarihi:24/03/2019),

(https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang--tr/index.htm, erişim tarihi:24/03/2019).

3.1. Yasal Düzenlemeler

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanmış olup 14 Ekim 1985 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır (<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf>, erişim tarihi:23/02/2019).

ILO'nun 100 sayılı sözleşmesi ikinci maddesinde her taraf ülkenin, “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette” temin edeceği ifade edilmektedir

(https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm, erişim tarihi:08/02/2019).

111 sayılı sözleşmeye göre,

“Sözleşmeye taraf ülkeler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından muhtemel tüm ayrımcılık hallerini ortadan kaldırmak maksadıyla milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt etmelidir.” (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm, erişim tarihi:24/03/2019)

İşgücü piyasasında kadın erkek arasında eşit muamele 10 Haziran 2003 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki düzenleme (eşit davranma ilkesi) ile yasalaştırılmaktadır.

Kadın işçilerin hamilelik ve doğum sürecinde geçerli olacak izin süreleri de İş Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. Doğum izinlerinin bitiminden itibaren verilecek emzirme izinleri, yarı zamanlı ve ücretsiz diğer izinler de bu kanuna zaman içerisine yerleştirilmiştir.

Kadın memurların işgücü piyasasındaki izin ve diğer sosyal ve mali hakları ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmektedir.

Bu bölümde İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve diğer ilgili kanunlarda kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik yapılan düzenlemelere yer verilmektedir. Sayılan bu kanunlar ayrı başlıklar altında, kalan diğer yasal düzenlemeler ise diğer düzenlemeler başlığı altında ele alınmaktadır.

3.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Buna İlişkin Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun tasarısının görüşüldüğü Sağlık, Aile ve Çalışma Komisyonu’nun raporunda Türkiye’nin tabi olduğu çeşitli uluslararası anlaşmalar ve AB’ye aday ülke olması sebebiyle AB’ye uyum gerekliklerini de göz önünde bulundurarak çalışma hayatını düzenlemeye yönelik yeni bir iş kanunun kazandırılması ihtiyacından bahsedilmektedir. Hatta bu doğrultuda uyum süresince gerekli değişiklik ve düzenlemelerin de yapılması gerekeceği belirtilmektedir. Madde gerekçelerinin yer aldığı komisyon raporunda hemen her maddede AB çalışma mevzuatına uyumun gözetildiği anlaşılmaktadır. Kadın ve erkek işçiler arasında eşitliğe (eşit işe eşit ücret, eşit muamele gibi) ilişkin hükümler barındıran maddenin gerekçesinde “AB’ye uyumun gözetildiği ve eşitlik esasına aykırı davranılması halinde söz konusu olacak yaptırımın da, Avrupa Birliği’nin konuya ilişkin ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80 sayılı Yönerge hükümlerine uyum sağlayan bir hüküm olarak eklendiği” ifade edilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, erişim tarihi:24/03/2019).

Kanunun 5. maddesi eşit davranma ilkesi olarak başlıklandırılmıştır. Buna göre,

“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” ve “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.”

Eşit işe eşit ücret ilkesinin de yansıtıldığı ve kanun metnine “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle

özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” şeklinde yerleştirildiği görülmektedir.

Yine aynı maddenin son fıkrasında işçinin maddede sayılan türde bir ayrımcılığın işvereni tarafından yapıldığını iddia etmesi halinde Kanun işçiyi ispatla yükümlü tutmaktadır. Maddenin gerekçesinde 97/80 direktifine uyumun gözetildiği belirtilmekte ancak 97/80 direktifinde ayrımcılık yapıldığının iddia edilmesi halinde ispat yükümlülüğünün davalı işverende olduğu görülmektedir.

Kadınlara cinsiyetleri sebebiyle ayırım yapılamayacağı yasalarımızda yer almakla birlikte gerçek hayatta tam olarak bu eşitliğin sağlanamadığı malumdur. Ayrımcılığın kadınların işgücü piyasasına katılmalarını, işgücü piyasasındaki sürekliliklerini etkileyen önemli bir konu olduğu bilinmektedir. İş ilişkisinde cinsiyet sebebiyle ayırım yapılamaz hükmü özellikle erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı müfettişlik, hâkimlik, savcılık, mühendislik gibi erkek işi olarak görülen işlere yapılan alımlarda göz ardı edilmektedir. Ancak son dönemlerde yaşanan gelişmeler umut verici olsa da yeterli değildir.

Hâkimler ve Savcılar Kurulu’nun 8 Ağustos 2018 tarihli yayımladığı istatistiklere göre Türkiye’de hâlihazırda görev yapan hâkimlerin %42,81’i kadındır, savcılarının ise sadece %10,73’ü. Yine kurulun 2017 yılı faaliyet raporuna göreyse 2010 yılında Türkiye’de görevli tüm hâkimler içinde kadın hâkimlerin oranı %31,7 (2.359 kişi) iken bu oranın savcılık mesleğinde %7,2 (305 kişi) olduğu görülmektedir (<http://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/files/HSK%202017%20YILI%20FAAL%C4%B0YET%20RAPORU.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

AB’nin 92/85 sayılı Direktifine uygun olarak kadın işçinin hamileliği halinde gerekli sağlık kontrolleri için izin verilmesi, doktor raporuyla belgelenmesi halinde hamileliği süresince daha hafif bir işte çalıştırılabilmesi, doğum öncesi ve sonrası için 8’er hafta olmak üzere toplam 16 hafta ücretli izin verilmesini temin eden maddelere yer verildiği görülmektedir.

Ayrıca, 16 haftalık doğum izninin bitiminden sonra kadın işçinin isteği halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilebileceği ve doğumdan sonra çocuğu bir yaşına gelene kadar günde 1,5 saat süt izni hakkı verildiği de kanunun 74. Maddesi hükmü olarak yer almaktadır. Süt

izninin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağına karar verme yetkisi kadın işçiye bırakılmaktadır. Ayrıca bu izin süresi çalışma saatlerinden sayılmaktadır.

Sadece kadınları değil çalışma hayatında yer alan her kesimi ilgilendiren kısmi süreli çalışmayla ilgili olarak AB Konseyi'nin 97/81 sayılı yönergesinin dikkate alındığı, kısmi süreli çalışanların ayrımcılığa maruz kalmamasını teminen işçi ve işvereni ilgilendiren hükümlere yer verildiği belirtilmektedir.

İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonraki yıllarda bazı maddelerinde düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan kadının işgücü piyasasındaki durumunu ilgilendiren ve etkileyenlerine burada değinilmekte ve AB'ye uyum açısından değerlendirilmektedir.

3.1.1.1. 2011 yılında yapılan değişiklikler

25 Şubat 2011 tarih ve 27857 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6111 sayılı kanun kapsamında kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenleme yapılmıştır.

Kanun tasarısının görüşüldüğü komisyon raporunda AB'ye uyum sürecinde mevzuatın uyumlaştırılması konusunda gelişme sağlanması ve işçi ve işveren açısından daha uygun şartlar kazanılmasını sağlama amacıyla kanuni düzenlemeler yapıldığının belirtildiği görülmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss606.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

6111 sayılı kanunla İş Kanunu'nun 74. analık izniyle ilgili maddesine ek bir cümle ile "Kadın işçinin erken doğum sebebiyle doğum öncesi kullanamadığı çalıştırılmayacak sürelerin doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır" hükmü eklenmiştir (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6111.html>, erişim tarihi:24/032019).

3.1.1.2. 2016 yılında yapılan değişiklikler

2016 yılında İş Kanunu'nda iki sefer düzenleme yapıldığı görülmektedir. İlki ocak ayında 6663 sayılı Kanun ile doğum sonrası kadın işçiye ve eşine verilen izin haklarına, diğeri mayıs ayında 6715 sayılı Kanun ile esnek çalışmaya yönelik yapılan düzenlemelere ilişkindir.

29 Ocak 2016 tarih ve 6663 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'na yapılan eklemelerle doğumdan sonra veya evlat edinme durumlarında kullandırılmak üzere birtakım ücretli izin ve yarı zamanlı çalışma hakları verilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6663.html>, 2019).

Kanunda yer alan maddelerle de İş Kanunu'nda aşağıda yer alan hükümler eklenmek suretiyle değişiklik yapılmaktadır.

“Ebeveynlerden birine çocuğu zorunlu ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkı tanınması

Eşiyle birlikte üç yaşını doldurmamış olan çocuğu evlat edinen çalışan eşlerden birinin evlatlık edinme tarihinden itibaren bu haktan yararlanabilmesi

Hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma hakkının kullanılacağına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkaracağı yönetmelikle düzenleneceği

Doğumda veya doğum sırasında annenin vefatı halinde kullanılamayan analık izinlerinin babaya kullandırılabilmesi

Evlat edinilmesi halinde çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık analık izin hakkı verilmesi

Analık izninin bitiminden itibaren kadın işçiye veya üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın işçiye veya erkek işçiye birinci çocuk için 60 gün, ikinci için 120 gün ve üçüncü çocuk için 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmesi ve yarım çalışılan zaman dilimlerine ilişkin olarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kadın işçilere günlük brüt asgari ücret tutarında ödeme yapılması”(https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6663.html, erişim tarihi:24/03/2019).

Raporda ayrıca işçiye, çocuğu zorunlu okul çağına gelene kadar yarı zamanlı çalışma imkânı veren maddenin hukukumuz açısından devrim niteliğinde ve yerinde bulunduğu karşı oy yazısından anlaşılmaktadır. Ancak, bu şekilde yerinde bulunan maddede yarı zamanlı çalışması uygun bulunmayan memurların belirtilmemesi eleştirilerek karşı oy kullanıldığı ifade edilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss68.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

Kanunun esas olarak görüşüldüğü Plan ve Bütçe Komisyonu'nun raporunda kanun tasarısı maddelerine ilişkin muhalefet şerhlerine de yer verildiği görülmektedir. Bir grup

muhalefet vekilinin şerhinde “...bu kanun maddelerinin kadınları esnek ve güvencesiz çalışmaya zorlayarak, kadının toplumdaki yerinin ev ve annelik olduğunu vurguladığına, İş Kanunu’na tabi çalışanların yarı zamanlı çalışmaları halinde sosyal güvenlik primlerinin işsizlik fonundan karşılanmasının öngörülmesinin işverenin, sermayedarın yükünün kamu tarafından yüklenileceği” şeklinde bir eleştiri getirdikleri,

diğer bir grup vekilin şerhinde ise “...kadın çalışanların haklarıyla ilgili düzenlemelerin esas olarak Plan Bütçe Komisyonu’nda görüşülmesinin teknik bir katkı sağlanmasına mani olduğu esasen Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nda görüşülmesi gerektiği”nin belirtildiği,

bir diğer değerlendirmede ise

“Kadın istihdamının artırılması konusunun her gündeme getirilmesi ile esnek çalışma konusunun bir arada anılmasının toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden kurgulandığına işaret ettiği, kadınların aile ve bakım hizmetleri sebebiyle tek sorumlu konumlandırılmasıyla adeta esnek çalışmayı tercih etmeye mecbur bırakıldığı ve bu şekilde kadın istihdamının artırılamayacağı tam tersi kadının istihdam oranının düşeceği”nin ifade edildiği,

“Kanun tasarısının kadın çalışanları annelik rolü üzerinden ele aldığı ve sermayenin temel çizgisi olan esnek ve güvencesiz çalışmanın kadınlardan başlayarak tüm işgücüne yaygınlaştırılacağı” eleştirisinin getirildiği görülmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss68.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

Aslında çocuk zorunlu eğitime başlayana kadar kadın işçiye kısmi çalışma hakkı tanınması ilk bakışta olumlu karşılanabilmekte ancak bu tür bir imkânının verilmesi bakım hizmeti verecek yeterli ve gerekli bir altyapının var olmadığını da göstermektedir. Avrupa Birliği’nde özellikle kadın işçilerin esnek çalışma oranlarının yüksek olduğu bilinmektedir. 2017 yılında 20-64 yaş grubunda yarı zamanlı çalışanların toplam istihdamdaki oranı %18,7 iken yarı zamanlı çalışan kadınların toplam istihdama oranı %31,1’dir. Ayrıntısına bakıldığında ise kadınların en yüksek oranda yarı zamanlı çalıştığı ülkenin Hollanda olduğu görülmektedir. Hollanda’da yarı zamanlı çalışan 20-64 yaş grubundaki kadınların toplam istihdama oranı %74,1 seviyesindedir. Hollanda’yı Avusturya, Almanya, İngiltere, Belçika takip etmektedir, ancak örneğin Avusturya’da bu oran %47,9’dur

(<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>,
tarihi:13/12/2018).

erişim

6 Mayıs 2016 tarih ve 6715 sayılı Kanun ile İş Kanunu'na esnek çalışma ve geçici iş ilişkisi kurulmasına ilişkin maddeler eklendiği görülmektedir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm>,
tarihi:24/03/2019).

Kanunun tasarı metninin görüşüldüğü komisyonun hazırladığı raporda bu düzenlemelere neden ihtiyaç duyulduğu ayrıntılı şekilde açıklanmaktadır. Raporda, “işin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesi yerine istihdam edilmeyi ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışma güvencesini veren esnek ve güvenceli çalışma biçimlerinin” günümüzde yaygınlaşmaya başladığı belirtilmektedir. Buradan yola çıkarak uyum sürecinde olan bir aday ülke olarak AB'nin bu konudaki 2008/104/EC direktifiyle uyumlu olacak şekilde bu istihdam türleriyle ilgili düzenlemeler yapıldığı, ancak burada Türkiye işgücü piyasasının yapısının ve dinamiklerinin göz önünde bulundurulması sebebiyle bu tür istihdama ilişkin bazı sınırlamalar getirildiği;

geçici iş ilişkisi kuran sözleşmelerle çalışanların korunması ve sistemin etkin çalışmasının sağlanmasının AB'nin söz konusu direktifine uyum sağlanması için bir gereklilik olduğu ifade edilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

Ayrıca gelişen teknoloji ve ekonomik ilişkiler göz önüne alındığında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için çalışma saatlerinin belirlenmesinin gereklilik olduğu, esneklik olgusunun da bu imkânı sunduğu vurgulanmaktadır. Komisyon raporu gerekçe bölümünden anlaşılabacağı üzere geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti tamamen özel istihdam bürolarına verilmektedir.

Kanun tasarısının görüşüldüğü Sağlık, Aile ve Çalışma Komisyonu'nun raporunda kanun metnine eleştirilere de yer verilmektedir. Konulan muhalefet şerhlerine göre geçici iş ilişkisinin düzenlendiği maddelerin tüm işçileri kiralık işçi pozisyonuna getireceği, işçilerin grev, toplu sözleşme gibi haklarına imkân vermeyeceği, ayrıca denetim mekanizmasının olmadığı bir uygulamaya sebep olacağı iddiasıyla eleştirildiği

görülmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

Benzer şekilde uzaktan çalışma ile ilgili düzenlemenin gerekçesinde her ne kadar teknolojinin gereği olarak bazı işlerin uzaktan yapılmasına fırsat verilmesi gerektiğinden bahsedilse de burada asıl hedef kitlenin ev eksenli çalışan kadınlar olduğu belirtilmektedir. Bu kadınların bu maddeyle dört duvar arasında evdeki diğer kişilerden de yardım alarak süreli verilen işleri bitirmek üzere zor şartlar altında çalıştığı, bu şekilde işin görülmesiyle işverenin çeşitli maliyetlerden kendini kurtardığı bir ortamın desteklenmesine yol açılacağı vurgulanmaktadır. Bu haliyle kadın emeğinin göz ardı edildiği, bu tür çalışma biçimleri ile kadınların çalışma hayatında görünürlüğü engellemenin potansiyeli barındırdığı ifade edilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

2016 yılı ilerleme raporunda geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma ve çağrı üzerine çalışma alanlarında Türkiye'nin AB mevzuatını kabul ettiği ifade edilmektedir. Ancak “geçici iş ilişkisi konusunda getirilen sınırlamaların AB müktesebatına uyum doğrultusunda gerekçelendirilmesi gerektiği” vurgulanmaktadır.

Ekonomik koşulların hızlı bir şekilde değiştiği günümüzde işgücü piyasası da bu durumdan etkilenmektedir. Özellikle Türkiye gibi nüfusu yaşlanırken bir taraftan da çalışma çağındaki nüfusu artan bir ülkenin işgücü piyasasının bu konjonktüre göre düzenlenmesi bir gerekliliktir. 1950'lerden itibaren kırsal alandan kentlere doğru başlayan ve 1980-90'lı yıllarda ivme kazanan göç hareketiyle dönüşüm yaşanmaktadır ve bu durum işgücü piyasasını da etkilemektedir. Burada kadınların durumu özellikle üzerinde durulması gereken bir özellik arz etmektedir. Uzun yıllar kadınlar eğitim fırsatlarından yararlanamamış ve erkeklerle arasında eğitim seviyesi açısından büyük açıklar ortaya çıkmıştır. Bu durum onların işgücüne katılımlarını ciddi biçimde etkileyen bir etken olmuştur. Diğer bir etken toplumsal cinsiyet kaynaklı ayrımcılık ve onun kadınlara yüklediği bakım ve eve dair diğer sorumluluklarıdır. OECD ve AB ülkeleri arasında Türkiye halen en düşük kadın istihdam oranına sahiptir. 2001 krizinden sonra IMF programlarıyla kendini toparlamaya çalışan Türkiye ekonomisi kadın istihdamının artırılması konusuna önem vermektedir. Bu durum hükümet programlarından ve ulusal programlardan anlaşılmaktadır. Ayrıca 2005 yılı Ekim ayında AB ile tam üyelik

müzakerelerinin başlamasıyla AB'ye uyum sürecinin de dikkat çeken bir gündem maddesi haline geldiği görülmektedir.

Bilindiği üzere AB içerisinde de esnek çalışma biçimleri yaygın bir uygulamadır. AB ülkelerinde istihdam edilebilirlik iş güvencesinin yerini almaktadır. AB ülkeleri iş yaratabilmek ve ekonomik büyümeye engel olabilecek unsurları bertaraf etmek üzere işgücünün esnek kullanımına imkân verecek çözüm yolları aramaktadır. Bu arayış güvenceli esneklik kavramını gündeme getirmektedir (Filiz, 2011:58).

AB'de de bu uygulamaları eleştirenler olmaktadır. Örneğin Avrupa Kadın Lobisi esnek çalışma modellerine ilişkin politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının göz ardı edilmesinin olumsuz sonuçlara yol açabileceği ve esnek çalışmanın bakım konusunu dışarda bırakmaması gerektiği yönünde görüş belirtmektedir (Filiz, 2011:61-62).

Sonuç olarak, dünyada işverenlerin talebiyle gündeme geldiği anlaşılan esnek çalışma biçimlerinin ülkelerin işgücü piyasasının yapısı, dinamikleri, konunun işçi ve diğer paydaşları ile mutabakat içinde gerekli güvence ve denetim mekanizmaları dahilinde ele alınmasının önemi ortadadır.

3.1.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na İlişkin Düzenlemeler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 14 Temmuz 1965 tarihinde kanunlaşmış ve bu tarihten itibaren değişiklikler yapılmaktadır. Burada tam üyelik müzakerelerinin başlamasından sonra yapılan düzenlemeler ele alınmaktadır. Bu tarihten itibaren 2011 yılında 657, 4857 ve 5510 sayılı Kanunlarda değişiklik yapan 6111 sayılı Kanun ile başlamak üzere 657'de kadının çalışma hayatını ilgilendiren düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bu itibarla 2011 yılından başlayarak yapılan düzenlemeler aşağıdaki bölümlerde incelenmektedir.

3.1.2.1. 2011 yılında yapılan değişiklikler

25 Şubat 2011 tarih ve 27857 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6111 sayılı Kanun kapsamında kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Kanun tasarısının görüşüldüğü komisyonlar raporunda "değişen iş ve yaşam koşulları karşısında kamu hizmetinde görev

yapan memurların sayısındaki artış da dikkate alınarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da düzenlemeler yapılması, kadına ve aileye verilen önem çerçevesinde koruyucu önlemlerin alınması gerektiğinden hareketle AB'ye uyum sürecinde mevzuatın uyumlaştırılması konusunda gelişme sağlanmasını da teminen" kanuni düzenlemeler yapıldığı belirtilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss606.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun mazeret izinleriyle ilgili 104. Maddesine eklenen ifadeyle analık izinlerine ilişkin hükümler getirildiği görülmektedir.

Buna göre,

"Kadın memura doğumdan önce ve sonra olmak üzere 8'er haftadan toplam 16 hafta analık izni imkânı getirilmektedir. Çoğul gebelik halinde doğum öncesi 8 haftalık süreye 2 hafta daha eklenmektedir. Doğumdan önce kadın işçinin 3 haftaya kadar çalışabileceği doktor raporuyla belgelenmesi halinde doğum öncesinde kullanılmayan izinler doğum sonrası 8 haftalık süreye eklenebilmektedir. Benzer şekilde, doğumun erken gerçekleşmesi halinde doğumdan önce kullanılmayan süreler doğum sonrası izin süresine eklenebilmektedir. Ayrıca eşinin doğum yapması halinde erkek memura 10 günlük babalık izni verilmesi hükme bağlanmaktadır." (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6111.html>, erişim tarihi:24/03/2019).

Kanunla aynı zamanda kadın memurların emzirme izinleri de düzenlenmektedir. Buna göre, doğum izninin bitiminden sonra işe başlanmasını müteakip ilk 6 ay günde 3 saat, sonraki 6 ay ise 1,5 saat emzirme izin hakkı verilmektedir. Bu iznin kullanılacağı zaman dilimi ve bir günde kaç sefer kullanılacağını belirlemekte kadın memur serbest bırakılmaktadır.

6111 sayılı Kanun kapsamında yapılan diğer bir düzenleme ile ise "doğum yapan kadın memura analık izninin bitiminden veya eşi doğum yapan erkek memura doğum tarihinden itibaren 24 aya kadar aylıksız izin hakkı" verilmesidir.

2011 yılı ilerleme raporunda memurlar için ebeveyn haklarında iyileştirmeler yapıldığı ancak bu iyileştirmenin memurlar ve işçiler arasındaki farkı artırdığı ifade edilmektedir.

3.1.2.2. 2013 yılında yapılan değişiklikler

657 sayılı Kanun'un günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tespiti başlıklı 101. maddesinde doğum yapan kadın çalışanlara hamileliğin 24. haftasından itibaren ve doğumdan sonra 1 yıl süreyle gece vardiyası ve gece nöbeti verilemeyeceği hükmü yer almaktadır.

2013 yılında yapılan değişiklikle "...doğumdan sonra 1 yıl süreyle gece vardiyası ve gece nöbeti verilemez." ibaresindeki 1 yıllık süre 2 yıla çıkarılmaktadır.

Bu alanda çalışan kadınların çalışmaya devam etmesini teşvik edecek bir düzenleme yapıldığı değerlendirilmektedir. Çünkü kadınların pek çoğu ev ve bakım sorumlulukları sebebiyle doğumdan sonra işi bırakmak zorunda kalmaktadır. Çalışma koşullarını bu türden uyumlu hale getiren uygulamalar kadınların her şeye rağmen çalışmaya devam etmelerini sağlamak açısından faydalı görülmektedir.

3.1.2.3. 2016 yılında yapılan değişiklikler

29 Ocak 2016 tarih ve 6663 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na yapılan eklemelerle doğumdan sonra veya evlat edinme durumlarında kullandırılmak üzere birtakım ücretli izin ve yarı zamanlı çalışma hakları verilmektedir. Buna göre, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na aşağıdaki maddeler eklenmektedir.

“Doğumdan sonra alınan ücretsiz izinler süresince kademe ve derece ilerlemesinin sağlanması

Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken zamandan önce gerçekleşen doğumlarda, doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarih ile doğum tarihi arasındaki sürenin, doğum sonrası analık iznine eklenmesi

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memura, evlat edinilen tarihten itibaren sekiz hafta ücretsiz izin verilmesi

Doğum sonrası analık izin süresinin bitiminden itibaren ilk çocuk için 2 ay, ikinci çocuk için 4 ay ve üçüncü çocuk için 6 ay olmak üzere normal çalışma süresinin yarısı kadar aylıklı çalışabilme hakkı tanınması, çoğul doğumlarda bu sürelerle birer ay ilave edilmesi

Bu hakkın çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki 12 ay içinde engellilik durumunun ortaya çıkması hallerinde 12 aya kadar uzatılması

Evlat edinilmesi durumunda sekiz haftalık ücretli iznin bitimini müteakip bu hakkın sunulması

Evlat edinen memura ücretli izin haklarının bitiminden itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin hakkı sunulması, eşlerin ikisinin de memur olması halinde bu iznin paylaşarak kullanılabilme hakkı sunulması

Doğum yapan memurlara analık iznin bitiminden, eşi doğum yapan memurlara ise babalık iznin bitiminden ve evlatlık edinen memurların yasal ücretli izin sürelerinin bitiminden itibaren çocuk zorunlu ilköğretime başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar yarı zamanlı çalışma talep etme hakkı verilmesi” (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6663.html>, erişim tarihi:24/03/2019).

Kanunun görüşüldüğü Plan ve Bütçe Komisyonu’nun raporunda karşı oy ile görüş belirten komisyon üyelerinin “doğum sonrası ücretli yarı zamanlı çalışma haklarını olumlu bulduklarını ancak yarım çalışılan görevlerin telafisinin nasıl olacağına ilişkin hükümlere yer verilmemesi ile birinci ve ikinci doğumlar için verilen sürenin üçüncü doğumda verilen süreden az olmasını” uygun bulmadıklarını belirttikleri görülmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss68.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

3.1.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Buna İlişkin Düzenlemeler

16 Haziran 2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, TBMM’de Plan ve Bütçe Komisyonu’nda görüşülerek yasalaşmıştır. Ancak kanunun pek çok maddesi ana muhalefet partisi ve cumhurbaşkanı tarafından Anayasa Mahkemesi’ne götürülerek iptal davası açılmıştır. Anayasa Mahkemesi kararıyla da bazı maddeler iptal edilmiş, kanunun belirlenen yürürlük tarihi de iki sefer ertelenmiştir (Kanun tasarısında yürürlük tarihi 1 Ocak 2007 olarak belirtilmiştir.) (5754 Sayılı Kanun Komisyon Raporu:4).

AB ile tam üyelik müzakerelerinin başlamasıyla aday ülkelerle uyum sürecinin takibiyle ilgili olarak Avrupa Komisyonu tarafından her yıl için ilerleme raporları düzenlenmektedir. 5510 sayılı kanunun yayımlanmasından sonra 2006 yılı kasım ayında açıklanan Türkiye İlerleme Raporunda sosyal güvenlik alanındaki reform çalışmalarının rapora yansıdığı görülmektedir. Söz konusu raporda, “sosyal güvenlik reformuna ilişkin yasama faaliyetinde bulunulduğu ve bu sayede basitleştirilmiş, bürokrasisi azaltılmış, herkes için hakların ve sorumlulukların eşit olduğu, 18 yaşın altındaki tüm çocuklara

ücretsiz sağlık hizmeti sağlanan bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulduğu” ifadeleri yer almaktadır. Raporda kadın istihdamı ile ilgili gelişmelerin yetersiz bulunduğu belirtilerek doğum izni, istihdama erişim, kadın ve erkek arasında eşit ücret ve eşit fırsatlar hususunda gelişmeye ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır (2006 Yılı Türkiye İlerleme Raporu:51-52). İlerleme raporundan da anlaşılacağı üzere Türkiye, istihdam politikalarında da AB’ye uyumu gözeterek yasama yapmaktadır.

Kanun tasarısının havale edildiği Plan ve Bütçe Komisyonu’nda yapılan görüşmelere ilişkin komisyon raporundan sosyal sigortalar alanına ilişkin olarak Avrupa’daki uygulamalar incelenerek o paralelde bir kanun metni hazırlandığı anlaşılmaktadır (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1189m.htm>, erişim tarihi:24/03/2019). Bahsi geçen 5510 sayılı Kanun, çalışma hayatında geniş alanı kapsayan düzenlemelerin yapıldığı, emeklilik şartlarının ve sağlık sigortasından faydalanmaya ilişkin durumların düzenlendiği bir içeriğe sahiptir.

Kanunun ilk metnine bakıldığında sigortalı sayılmayanların 6. maddede tanımlandığı görülmektedir. Burada “ev hizmetlerinde süreksiz olarak çalışanlarla, sürekli olarak çalıştığı halde haftalık çalışma süresinin altında süreyle çalışılması sebebiyle aylık kazancı prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olanlar” sigortalı sayılmamaktadır (5510 Sayılı Kanun Genel Kurul’da Kabul Edilen Metin).

Nitekim kanun tasarısının Plan ve Bütçe Komisyonu’nda yapılan görüşmelerinde karşı oy yazısı ile görüşlerin belirtildiği bölümlerde bu maddeye de vurgu yapılarak kadınların çalışma hayatındaki yerinin ve durumunun iyileştirilmesine dönük adım atılmaması sebebiyle eleştirilmektedir. 7 ana muhalefet partisi milletvekilinin altına imza attığı karşı oy yazısında “2.2.3. Tasarı ile Sigortalı Kadın Çalışanların Geriye Götürülen Hakları” başlıklı bölümde eleştirilen maddelerin şöyle sıralandığı görülmektedir.

“Ev hizmetlerinde hizmet akdi ile sürekli çalışıp, aylık prime esas kazancın altında gelir elde eden kadınların, sigortalı olma ve sigorta yardımlarından yararlanma hakları kaldırılmıştır.

Tasarıyla, sürekli iş göremezlik gelirindeki alt sınır uygulaması kaldırıldığından, iş kazasına uğrayıp meslekte kazanma gücünü yüzde 10 veya daha yüksek oranda kaybeden kadın sigortalılara, yasa yürürlüğe girdiğinde bağlanacak gelir tutarı daha az olacaktır.

Kadınların yüksek oranda istihdam edildiği mesleklerde fiili hizmet zammı kaldırılmaktadır. Kapsam içinde kalan meslek grupları için fiili hizmet zammı oranı önemli ölçüde düşürülmektedir.

Hafifletilmesi öngörülen analık sigortasından yararlanma koşulları geri alınmıştır.

Doğum yapan sigortalılara öngörülen altı ay emzirme yardımı bir aya düşürülmüştür” (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss119.pdf>, 24/03/2019).

Kanunun 15. maddesinde analık hali tanımı yapılarak 18. maddesi ile analık haline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, “sigortalı kadına doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması halinde geçici iş göremezlik ödeneği verileceği” hükme bağlanmıştır. Geçici iş göremezlik ödeneği¹³ doğumdan önceki ve sonraki 8 haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki 8 haftaya iki hafta ilave edilerek çalışmadığı her gün için kadın sigortalıya verilmektedir.

Yine aynı Kanunun 16. maddesi ile “sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, emzirme ödeneği verilmesi” hükme bağlanmaktadır. Ancak, Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararları sonrasında tekrar görüşülen kanun metninde yapılan değişikliklerden biri de emzirme ödeneği ile ilgilidir.

5510 sayılı Kanun’un ilk yayımlandığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği 18. Madde ile düzenlenmiş durumdadır. Buna göre, “sigortalı sayılanlara hastalıkları halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dâhil prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödeneceği” belirtilmektedir. Bu ödeneğin tutarının ise ilgili maddeye göre hesaplanacak sigortalının günlük kazancının üçte ikisi olacağı ancak bu tutarın sigorta primleri kesintileri sonrası hesaplanan günlük net kazancını geçemeyeceği de hükme bağlanmış durumdadır.

Aynı Kanunla emeklilik şartlarının da kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı düzenlendiği görülmektedir. 5510 sayılı Kanun’un 28. maddesine göre kadın çalışanlar 58, erkek çalışanlar ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmaları şartıyla kendilerine yaşlılık aylığı bağlanacaktır.

¹³ İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.

3.1.3.1. 2008 yılında yapılan değişiklikler

Kanunun yayımlandığı metninde emzirme ödeneğinden sadece sigortalı kadının ve sigortalı erkeğin çalışmayan eşinin yararlanması hükmü getirilmişken 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilen haliyle bu sayılanlara ek olarak “kendi çalışmaları dolayısıyla gelir veya aylık alan kadınla, gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin de emzirme ödeneğinden yararlandırılması” hükmüne bağlanmıştır. Bu sayede kendi nam ve hesabına çalışan kadınlar da kapsama dâhil edilerek çalışma hayatına her tür iş akdiyle dâhil olan kadın bu haktan yararlanabilir hale getirilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5754.html>, erişim tarihi:24/03/2019).

Emzirme ödeneği ile ilgili olarak yapılan bir diğer değişiklik ise ödeneğin ödenme süresiyle ilgilidir. 5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle Kanunun ilk halinde, “doğumdan itibaren 6 ay süreyle verilmesi hükmü” bir kere verilecek hale getirilmiştir. Bu haliyle emzirme ödeneği yaşaması şartıyla her çocuk için bir kez ve Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden verilmektedir. Komisyon görüşmeleri sırasında bu hükmün olumsuz bir gelişme olarak değerlendirildiği komisyon tutanaklarından anlaşılmaktadır (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss119.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan, “bu tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması” şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılmaktadır.

Kanunda 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı kanuna eklenen ek fıkra ile

“Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.” hükmü getirilmektedir (5754 Sayılı Kanun Genel Kurul'da Kabul Edilen Metin).

3.1.3.2. 2014 yılında yapılan değişiklikler

10 Eylül 2014 tarih ve 6552 sayılı “İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına

Dair Kanun” ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’na ev hizmetlerinde çalışan kadınların da sigortalı sayılmasına imkân veren bir madde eklendiği görülmektedir.

5510 sayılı Kanuna eklenen ek 9. madde ile “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ayda çalışma saati esasına göre 10 çalışma günü ve fazlasında çalışanlar hizmet akdine göre bir veya fazla sayıda işveren yanında çalışanlar gibi sigortalı sayılmaktadır. 10 günden az çalışan için ise çalıştıranlar tarafından iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeneceği” hükme bağlanmaktadır (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6552.html>, erişim tarihi:15/12/2018).

Bu kanun maddesi Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 1 Nisan 2015 tarihli tebliği ile yürürlüğe girmiş durumdadır (<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=9.5.20641&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, erişim tarihi:15/12/2018).

Yine aynı Kanun ile, 5510 sayılı Kanunda 2014 yılında yapılan değişiklikle kadın çalışanlar için doğum borçlanması imkânı getirilmektedir. Buna göre,

“Ücretsiz doğum ya da analık izin süreleri dolayısıyla kadın sigortalının doğumdan sonraki iki yıllık süreyi geçmemek ve çocuğun yaşaması şartıyla talep etmeleri halinde kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32’si üzerinden hesaplanacak primlerini, borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan sürelerin sigortalılıklarına sayılması” mümkün olmaktadır. Bu maddenin kanunun yayım tarihi itibarıyla yürürlüğe gireceği ifade edilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6552.html>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.1.4. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na İlişkin Düzenlemeler

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’na havale edilen kanun teklifi yasalaşarak 26 Mayıs 2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 5763 sayılı bu kanun içerisinde “yaş sınırı olmaksızın 18 yaşından büyük kadınları bir yıl içinde işe alan ve fiilen çalıştıran işverenlere işveren prim oranlarında 5 yıl boyunca, ilk yıl tamamı olmak üzere kademeli olarak indirim” uygulanmasına ilişkin hüküm yer almaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm>, erişim tarihi:24/03/2019).

Kanunun genel gerekçesinde işsizliğin Avrupa Birliği de dâhil olmak üzere hemen hemen tüm ülkelerin ortak bir sorunu olduğu; bu sorunun ise gerek ekonomik gerekse de sosyal önemli sonuçları olduğundan bahsedilmektedir. İşsizliğin önlenmesi için de yatırımların artırılması, yeni iş alanlarının ortaya çıkarılması ve aktif işgücü politikalarının hayata geçirilmesinin önemine değinildiği görülmektedir. İşveren üzerindeki mali yükün azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla mevcut istihdama ek olarak işverenlerin 18 yaşından büyük kadınları işe alması halinde bu kadın çalışanlara ilişkin işveren primlerinin beş yıl süreyle İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması öngörülmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss235.pdf>, erişim tarihi:11/11/2018).

Kanun teklifinin görüşüldüğü Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyon Raporu'nda ise komisyon görüşmelerine ilgili bakanın ve sivil toplum kuruluşlarının da katılım sağladığı ve görüşmelerde kadın istihdamı ile ilgili maddenin tamamen kadın istihdamının teşvik edilmesi amacıyla teklif edildiğinin ifade edildiği görülmektedir. Teklif ile ilgili muhalefet şerhleri incelendiğinde, ilgili madde özelinde bir şerh konulmadığı görülmektedir. (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss235.pdf>, erişim tarihi:11/11/2018).

Uysal'ın çalışmasında 5763 sayılı Kanun ile 2008 yılı Temmuz ayı itibarıyla yürürlüğe giren bu işveren prim desteği uygulamasının kadın istihdamı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak analiz edildiği görülmektedir. Çalışmada özellikle 30-44 yaş grubundaki kadın istihdamının, desteğin başladığı 2008 yılı Temmuz ayından 2013 yılına kadarki dönemde çeşitli eksenlerde analize tabi tutulduğu belirtilmektedir. Buna göre 2009-2011 arasında bu desteğin cinsiyet farkı olmaksızın uygulamaya başlanmasıyla kadın istihdamındaki artışın kesintiye uğramasına rağmen kadın istihdamının özellikle lise ve altı eğitim almış kadınlarda arttığının gözlemlendiği ifade edilmektedir. Ayrıca, bu teşvik kapsamından evli kadınların daha yüksek oranda istifade ettiğinin çalışmanın çarpıcı sonuçlarından biri olduğu belirtilmektedir (Uysal, 2013).

3.1.4.1. 2011 ve 2015 yıllarında yapılan değişiklikler

5763 sayılı Kanunla işverenlere sağlanan prim teşvikinin süresi 5 yıl olarak belirlenmiş ancak 2011 yılında yayımlanan 6111 sayılı Kanunla bu sürenin 31.12.2015'e kadar,

2015 yılında Bakanlar Kurulu'nun 21.12.2015-8321 sayılı kararıyla ise 2020 yılı sonuna kadar uzatıldığı görülmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6111.html>, erişim tarihi:24/03/2019) (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/12/20151228-1.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

6111 sayılı Kanun'un 01.03.2011 itibarıyla yürürlüğe giren 74. maddesinde işveren prim desteğinden faydalananacak olan iş yerlerinin istihdam edeceği işçiler için İŞKUR kursuna katılmış olmak, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi bitirmiş olmak şartları getirilmektedir. Buna göre işveren prim teşviki şartları ve uygulaması kanunda şöyle belirlenmektedir. 31.12.2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere;

“Mesleki yeterlik belgesi olan 18 yaşından büyük kadını istihdam eden işveren bu destekten 48 ay süreyle,
 Mesleki veya teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi ya da İŞKUR işgücü yetiştirme kursunu bitiren 18 yaşından büyük kadını istihdam eden işveren 36 ay süreyle,
 Bu şartları sağlamayan 18 yaşından büyük kadını istihdam eden işveren 24 ay süreyle,
 Bu sayılan şartlara ilaveten İŞKUR'a kayıtlı işsiz 18 yaşından büyük kadını istihdam eden işveren 6 aylık ek süreyle,
 ve bu şartların hiçbirini sağlamayan 18 yaşından büyük kadını istihdam eden işverenin ise 6 ay süreyle bu destekten faydalanacağı” belirtilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6111.html>, erişim tarihi:24/03/2019).

3.1.5. Diğer Düzenlemeler

14 Temmuz 2004 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" hamile ve emziren kadınların, emzirme odası ve kreş de dâhil olmak üzere sağlıklı çalışma ortamı sağlanmasına yönelik düzenlemeler içermektedir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040714.htm#5>, erişim tarihi:10/02/2019).

Ancak bu yönetmelik 16 Ağustos 2013 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile yürürlükten kaldırılmış yeni hükümler getirilmiştir. İlk yönetmelikte 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde uygulanması

hükme bağlanmışken son yönetmelik ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu'na tabi tüm iş yerlerinde uygulanacağı belirtilmektedir. “6331 sayılı Kanun’un kapsamına tüm kamu ve özel sektör iş yerleri girmekte olup gebe ve emziren çalışanların günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı” hükme bağlanmaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, erişim tarihi:10/02/2019).

Bu yönetmeliğin 13. maddesine göre yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan iş yerlerinde, emziren kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine en çok 250 metre uzaklıkta yönetmelikte belirtilen şartları haiz emzirme odasının kurulması zorunludur.

Aynı maddede çalışanların çocukları için kreş imkânı sağlanması ile ilgili bir hüküm de yer almaktadır. Bu hükme göre, yine” yaşı ve medeni durumu fark etmeksizin, 150’den çok kadın çalışanı olan iş yerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine yakın yönetmelikte sayılan şartları taşıyan bir yurdun kurulması” zorunlu tutulmaktadır. Yurt, iş yerinden 250 metreden daha uzak bir uzaklıktaysa çocukların ulaşımını sağlama yükümlülüğü işverene aittir.

Yönetmeliğin ilgili maddelerinde görüldüğü üzere emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının işveren tarafından sağlanmasında esas ölçüt çalışan kadın sayısıdır. Çocuk bakım yurdu açmak için kadın çalışan sayısının ön şart olarak kabul edilmesi bakım sorumluluğunu kadına yükleme eğiliminde olan ataerkil bir bakış açısından kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir. Zaten pek çok iş yerinde kadın çalışan sayısı erkeklerden azdır bu da bakım yurdu açma sorumluluğu her ne kadar yönetmelikle işverene yüklenmişse de gerçek hayatta işverenlerin maliyetleri de bahane ederek kadın çalışan istihdam etmesinde bu limitleri gözetecek şekilde davranmasına yol açabilme ihtimali ortaya çıkmaktadır. Bir iş yerinde 145 kadın çalışan istihdam ediliyor olduğunu varsayalım, ilave istihdam düşünen işveren büyük ihtimalle kadın çalışan sayısını 150 yapmamaya çalışacaktır. Bu da bir taraftan kadın istihdamının artırılması politikaları düşünüldüğünde çelişkili bir durum olarak değerlendirilmektedir.

İŞ-KUR'un 81 ilde bulunan müdürlüklerine gönderdiği 25.05.2006 tarih ve 9644 sayılı talimat, özel sektör iş yerlerinin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapamayacakları konusunda işverenlerin bilinçlendirilmesine vurgu yapmaktadır.

2006 yılında, kadınların istihdamının önündeki engelleri kaldırmaya hizmet etmek üzere "İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkındaki 111 Sayılı ILO Sözleşmesi" kapsamında işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırılmasına ilişkin tebliğ yayımlanmıştır. Bu tebliğ ile kamuda işe yerleştirme işlemleri sadeleştirilerek kamu kaynaklı işgücü taleplerinde cinsiyet ayrımı yasaklanmaktadır (KSGM, 2008:20).

Eski adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı¹⁴ tarafından 2008-2013 yıllarını kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı yayımlanmıştır. Bu plan eğitim, ekonomi, yoksulluk, yetki ve karar alma sürecine katılım, sağlık, medya, çevre ve kurumsal mekanizmalar alanları için mevcut durumu toplumsal cinsiyet eşitliği açısından tanımlayan, hedef ve stratejilere yer veren bir belgedir (KSGM, 2008:10).

Bu strateji belgesinin KSGM ile Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı ortaklığında yürütülen AB projesinin bir çıktısı olarak hazırlandığı ifade edilmektedir. Belgede "istihdam, yetki ve karar alma süreçlerine katılım, bütçe ve mali politikalar gibi alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesinde istenilen duyarlılığın oluşmadığı" ifade edilmektedir. Kadın istihdamının artırılmasının sürdürülebilir büyüme ve sosyal kalkınmanın sağlanması için temel bir şart olduğu vurgulanan belgede toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması için strateji, eylem ve eylemden sorumlu taraflara da yer verildiği görülmektedir (KSGM, 2008).

Avrupa Komisyonu'nun 2009 yılı ilerleme raporunda söz konusu eylem planına değinilmektedir. Eylem planının yayımlanması olumlu kaydedilmekte, ancak finansman ve insan kaynakları hakkında bilgi verilmemesi eleştirilmektedir. Aynı zamanda raporda, ayrımcılıkla ilgili AB müktesebatının iç hukuka aktarılmadığı, müktesebatın gereği olan toplumsal cinsiyet eşitliği kurumunun halen kurulmadığı ve istihdam ile sosyal politika müktesebatının aktarılması için idari kapasitenin artırılması gerektiği belirtilmektedir.

¹⁴ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı 10/07/2018-1 tarih ve no'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle birleştirilerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adını almıştır.

Bununla birlikte “Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını güvence altına alan yasal çerçevenin mevcut olduğu, bu yasal çerçevenin hayata geçirilmesi için ilave çabanın gerekli olduğu”na işaret edilmektedir. Kadınların işgücüne sınırlı katılımı, eğitime erişim, siyasi yetkilendirme noktasında kadınlar ve erkekler arasındaki farkın giderilmesi için çaba gösterilmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır (2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 2009:24,65).

Çeşitli milletvekillerince Fırsat Eşitliği Komisyonu, Kadın Erkek Eşitliğini İzleme Kurulu ve Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu kurulması yönünde kanun teklifleri sunulduğu ancak Anayasa Komisyonu’ndaki görüşmeler neticesinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) kurulmasının kanun teklifi olarak TBMM Genel Kurulu’na sunulduğu ve bu şekilde kanunlaştığı görülmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss328.pdf>, erişim tarihi:13/02/2019).

24 Mart 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu’nun amacı, “Kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda Türkiye Büyük Millet Meclisini bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan kanun tasarı ve teklifleriyle kanun hükmünde kararnameler hakkında ihtisas komisyonlarına görüş sunmak üzere Türkiye Büyük Millet Meclisinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kuruluş, görev, yetki, çalışma usul ve esaslarını düzenlemek” olarak belirlenmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/03/20090324-1.htm>, erişim tarihi:10/02/2019).

Komisyonun kurulması AB’ye uyum çalışmaları kapsamında AB’nin kurulmasını tavsiye ettiği kurumlardan biri olduğu ilerleme raporlarından anlaşılmaktadır. Her ne kadar AB’nin beklentisi toplumsal cinsiyet eşitliği kurumunun kurulması yönünde olsa da TBMM’de Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun (KEFEK) kurulmasının 2009 yılı ilerleme raporuna olumlu yansıdığı görülmektedir. Raporda KEFEK’in “toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin gelişmeleri izlemek, kanun tasarılarına görüş vermek ve Türk mevzuatı ve uygulamaları ile uluslararası anlaşma hükümleri arasında uyum sağlanması yönünde yapılması gereken düzenlemeleri önermek” işlevlerine sahip olduğu ayrıca toplumsal

cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri de inceleme yetkisi olduğu belirtilmektedir (2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 2009:65).

29 Mart 2009 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar" ile 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'da değişikliğe gidilmiş, sözleşmeli kamu çalışanlarına 16 haftalık ücretli doğum izni alma ve ayrıca doğum izni sona erdiğinde başvuruları hâlinde aynı görevlerine dönebilme imkânı getirilmektedir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/03/20090329-1.htm>, erişim tarihi:10/02/2019).

2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda;

“işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürlüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanacağı,

kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılacağı,

kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için mesleki eğitim imkanları geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılacağı” hedef ve politika olarak belirlenmektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranının plan dönemi ortalamasının %27,8 olarak hedeflendiği planda; “eğitim seviyesinin yükseltilmesi, aktif işgücü politikalarıyla istihdam edilebilirliğin artırılması, işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi yoluyla plan döneminde işgücüne katılma oranının 2,1 puan artacağına öngörüldüğü ve bu artışın temel belirleyicisinin kadınlar olmasının beklendiği” ifade edilmektedir (<http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/13744/plan9.pdf>, erişim tarihi:10/02/2019).

13 Mayıs 2010 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 5982 sayılı Anayasada Değişiklik Yapan Kanun ile Anayasanın 10. madde 2. fıkrasına "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." hükmü eklenmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100513-1.htm>, erişim tarihi:10/02/2019).

2010 yılı ilerleme raporunda Anayasada yapılan bu düzenlemenin, “Kadın hakları alanında pozitif ayrımcılık yapılmasına imkân veren tedbirlerin alınmasını sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusunda oluşturulan yasal çerçeveyi güçlendirecek bir gelişme olarak görüldüğü” ifade edilmektedir (Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu, 2010:26).

25 Mayıs 2010 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi’nde Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulacağı belirtilmiştir. Çalışma hayatıyla ilgili istatistiklerin cinsiyet temelinde toplanması ve İş Kanunu’nun ilgili maddeleri gereğince iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi hizmeti sağlanmasına ilişkin işverenlerin yükümlüğünün yerine getirilip getirilmediğinin denetleneceğine dair hükümler genelgede yer almaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>, erişim tarihi:10/02/2019).

11 Şubat 2012 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan Sermaye Piyasası Kurulu’nun Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği ile mevcut tebliğe, halka açık şirketlerin yönetim kurullarında en az bir kadın üye bulunmasına dair madde eklenmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/02/20120211-8.htm>, erişim tarihi:10/02/2019). SPK’dan yapılan açıklamada "Söz konusu ilke “Uygula Uygulamıyorsan Açıkla” prensibi gereğince tavsiye niteliğindedir." Denilmektedir (<http://www.spk.gov.tr/Duyuru/Goster/20120211/0>, 2019).

10 Şubat 2012 tarihinde eski adlarıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında imzalanan protokol ile kadın istihdamının artırılmasına katkıda bulunmak üzere iş birliği yapılması kararlaştırılmıştır. Bu protokolde kadın girişimciliğinin özendirilmesi ve artırılması ile OSB’lerde kreş hizmeti sunulması gibi konular üzerinde birlikte çalışılacağı ifade edilmektedir. Protokolün üç yıl için imzalandığı ve tarafların mutabakatıyla 3 yıllık periyotlarla devam edileceği belirtilmektedir (<https://sehityakinlari.aile.gov.tr/protokoller>, erişim tarihi:13/02/2019).

17 Şubat 2012 tarihli eski adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında imzalanan protokolde; sosyal yardım ve istihdam

bağının etkinleştirilmesi, kadın istihdamının artırılması alanında yapılması planlanan çalışma başlıklarına yer verilmiştir. Kadın istihdamının artırılması başlığında, İŞKUR meslek kursları ve iş bulma faaliyetleri aile ve iş hayatının uyumlaştırılması bağlamında kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına vurgu yapılmaktadır. (<https://sehiyakinlari.aile.gov.tr/protokoller>, erişim tarihi:13/02/2019)

12 Mart 2013 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği" ile dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına katılımını teşvik etmek üzere düzenlenecek meslek kursları, eğitim programları, danışmanlık hizmetleri verilmesine ilişkin usul ve esaslar belirlenmektedir. Düzenlenecek kurslara katılacak kişilerin belirlenmesinde kadın, engelli, uzun süreli işsiz gibi dezavantajlı kesimlere, kurs bitiminde istihdam edilmelerini sağlamak üzere öncelik verileceği ifade edilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=7.5.17197&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, erişim tarihi:15/12/2018).

24.07.2013 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" ile "Kadın çalışanlara gece en fazla 7,5 saat çalıştırılabilme, iş yeri belediye sınırları dışında ise ve toplu taşıma olanağı yoksa ikametine ulaşımının işveren tarafından sağlanması, hamile çalışanların gece çalıştırılmaması ve doğumdan sonra 1 yıla kadar gece çalıştırılmamasına" ilişkin hükümler düzenlenmektedir.

Eski adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 14.04.2014 tarihinde yayımladığı 4 no'lu Genelge ile sosyal yardımlar ile istihdam bağının kurulmasını teminen bazı düzenlemeler yapılacağını duyurmaktadır. Sosyal Yardımlaşma Vakıfları tarafından yapılan yönlendirme ile işe girenlere aynı yıl içinde bir kez olmak üzere asgari ücretin üçte biri kadar bir tutar işe başlama yardımı olarak verilecek, 40-100 TL arası işe yönlendirme yardımı da senede en fazla üç kez verilebilecektir. İşine düzenli devam edenlere gıda, kömür yardımlarında öncelik verilmesi düzenlenmiştir. Ayrıca, İŞKUR sisteminde kayıtlı açık işlere girmeye yetecek mesleki donanıma sahip olamayan işsizler ilgili mesleki eğitim kurslarına yönlendirilecektir (<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/57122>, erişim tarihi:13/02/2019).

2014-2018 dönemini kapsayan 10. Kalkınma Planı'nda;

“Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, kadın istihdamının artırılması, kadınların eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesinin sağlanacağı,

işgücü piyasasında etkinliğin artırılması amacıyla güvenceli esnek çalışma, kıdem tazminatı, alt işverenlik, sosyal diyalog, aktif ve pasif işgücü programları gibi alanlarda sosyal taraflarla birlikte uzlaşıyla ilerleme kaydedilmesi gerektiği,

başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edileceği,

işgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları hayata geçirileceği,

istihdam teşviklerinin etkinleştirileceği,

mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri başta olmak üzere aktif işgücü politikalarının etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılacağı,

işgücünün eğitim düzeyi yükseltilerek istihdam edilebilirliğinin artırılacağı ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verileceği,

kadınlara yönelik iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı nitelikte uygulamalar ile çalışanlar için doğuma bağlı izin ve hakların geliştirileceği, kreşlerin teşvik edileceği, esnek çalışma imkânları sağlanacağı hedef ve politikalar olarak belirlenmiştir. Bu hususlar ekseninde plan dönemi sonu olan 2018 yılı bitiminde kadın istihdam oranının %31, işgücüne katılım oranının ise %34,9 olması” hedef olarak konulmuştur. (Onuncu Kalkınma Planı, 2013)

Eski adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi'nde temel politika eksenini olarak; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi şeklinde dört madde belirlenmiş durumdadır.

Stratejinin ilkelerinden biri işgücü piyasasına erişimi nispeten zor olan kadınlara eğitimden başlayarak sağlanacak desteklerde ve ayrımcılığı önleyici uygulamalarda fırsat eşitliği olarak ifade edilmektedir. Esnek çalışma biçimleri için mevcut yasal düzenlemelerin uygulanabilirliğinin artırılması ve eksik alanlarda yasal düzenlemelerin yapılması için politikalar uygulanacağı, kadınların istihdamının önündeki engellerin kaldırılması amacına uygun olarak kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılacağı ve ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik düzenlemeler geliştirileceği

belirlenmektedir. Ayrıca 2023 yılı itibarıyla kadınların işgücüne katılma oranının %41 düzeyine çıkarılması ile kadınların kayıt dışı çalışma oranının %54,2 düzeyinden %30 düzeyine düşürülmesi de hedef gösterge olarak stratejide yer almaktadır (Ulusal İstihdam Statejisi (2014-2023), 2013).

28 Şubat 2015 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanacak Hazine Desteğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar'da kadın girişimcilere kullanılacak kredi şartları ile ilgili hükümler de yer almaktadır. Faaliyet süresi iki yılın altında olan kadın girişimlerine 2 yılı anapara ödemesiz olmak üzere 5 yıl vadeli 85-130 bin Türk Lirası tutarlı kredi kullanılacağı karara bağlanmıştır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/02/20150228-1.htm>, erişim tarihi:13/02/2019).

13 Nisan 2016 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan eski adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kamu Personeli Tebliği ile “Memur kadınlara doğumdan önce ve sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta analık izni verileceği, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verileceği” ifade edilmektedir. Diğer taraftan, doğum yapan memura süt izni verilmeksizin belli şartlarla yarım gün izin hakkı tanınmıştır. Ayrıca doğum yapan memur ya da eşi 24 aya kadar ücretsiz izin kullanabilecektir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160413-10.htm>, erişim tarihi:13/02/2019)

2018 yılında eski adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) yayımlanmıştır. Bu belge eğitim, sağlık, ekonomi, medya ve karar alma mekanizmalarına katılımı içeren beş eksen oluşmaktadır. Belgenin strateji kısmında kadının bu beş eksenlerdeki mevcut durumu ortaya konulmakta, eylem planı kısmında ise politika oluşturmak üzere hedef, strateji ve eylemlere yer verilmektedir.

Ekonomi ekseninde kadının işgücü piyasasındaki konumu ile ilgili olarak şu stratejilere yer verilmektedir:

“Kadının güçlenmesi hedefi doğrultusunda işgücü piyasasına ilişkin mevzuatın yeniden değerlendirilmesi ve etkin uygulama için gerekli iyileştirmelerin yapılması

Nitelikli kadın istihdamını artırmak üzere mesleki eğitim ve beceri geliştirme fırsatlarının artırılması

Kadınların kayıt dışı çalışmasıyla mücadeleye yönelik politikaların geliştirilmesi

Şirketlerin kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilgili sertifikalandırılmaları altyapısının hazırlanması

Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi

Özel politika gerektiren kadınların ekonomik hayata katılmalarına dönük çalışmaların artırılması” (Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), 2018:171).

Belirlenen her bir strateji için faaliyetler, sorumlu kuruluşlar ve süre belirlenmiş durumdadır. Yukarıda sayılan stratejiler için “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi’nin revize edilmesi ilk sırada gelen faaliyet olarak dikkat çekmektedir. Diğer dikkat çeken faaliyetler “özel sektör işverenlerinin kreş açma yükümlülüklerinde düzenleme yapılması, kadınların geleneksel olmayan alanlarda istihdam edilmesini sağlayacak çalışmalar yapılması, sağlık ve inşaat sektörlerinde nitelikli kadın istihdamını artırıcı çalışmalar yapılması” ile “toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bütçeleme yapılması, kadınlar üzerindeki bakım yükünün azaltılmasını sağlayacak destek ve teşvik mekanizmaları geliştirilmesi”ne yönelik faaliyetlerdir (Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), 2018:169-207).

İşçiler ve memurların çalışma hayatını düzenleyen kanunlarda yapılan düzenlemeleri yukarıda ele aldık. Kadınların çalışma hayatlarını ilgilendiren kanunlarda dahi eş hükümler olduğunu söylemek kolay değildir. Yani çalışma hayatında kadın ve erkekler arasında eşit şartlar olmadığı gibi kadınlar arasında da eşit olmayan durumların varlığı kanun maddelerinden anlaşılmaktadır. Örneğin, doğum yapan kadın memur ve işçi aynı haklara sahip değildir, kadın memurun süt izni doğum izninin bitimini müteakip 12 ay iken, kadın işçinin süt izni çocuğunun 1 yaşını tamamlamasına kadar ve daha kısa sürelerle kullanılabilmektedir.

Bakım hizmetlerinin eşler arasında paylaşılmasını yerleştirmek üzere kadın çalışanların doğum yapmaları halinde eşlerine verilen babalık izninde de eşit hükümlerin mevcut olmadığı görülmektedir. Eşi doğum yapan eş işçi ise 5 gün, memur ise 10 gün

babalık izni verilebilmektedir. Bu ikili durumun ortaya çıkmasındaki sebep işverenlerin bu tür maliyetlere katlanmak istememeleri olarak değerlendirilmektedir.

Ana akımlaştırmayı savunan TİSK'e göre devlet kadınların çalışmasını istiyorsa bununla ortaya çıkacak maliyetleri karşılamalı ve iş-aile hayatını uyumlaştıracak güvenceli esnek istihdam biçimlerini yasalaştırmalıdır ve yasalardan işgücü piyasasında kadını koruyan hükümleri kaldırmalıdır (Alınayık, 2018:491).

3.2. Projeler

AB'ye uyum sürecinde kadın istihdamının artırılması için yapılan yasal düzenlemeleri desteklemek üzere çeşitli kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları tarafından projeler yürütülmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı¹⁵ tarafından yürütülen program ve projelerden örnekler burada aktarılmıştır. Bu iki bakanlık 10/07/2018 tarih ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle birleştirilmiştir. Ancak burada, projelerin yürütüldüğü dönemde ayrı bakanlıklar olmaları sebebiyle mülga isimleriyle anılmaktadır.

Bu projelerin diğer ulusal ya da uluslararası kurum ya da sivil toplum örgütleri ya da özel sektör işletmeleri ile ortak yürütülen programlar olduğu görülmektedir. Proje bilgilerine kurumların resmi internet siteleri üzerinden ulaşılmıştır.

3.2.1. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Projeleri

Bu bölümde eski adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından kadın istihdamının artırılması politikalarına istinaden onları desteklemek amacıyla yürütülen projelere yer verilmektedir.

3.2.1.1. Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Dünya Bankası ortaklığında İsveç Uluslararası Kalkınma ve İş Birliği Ajansı'nın (SIDA) mali

¹⁵Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10/07/2018-1 Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile birleştirilerek Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adını almıştır.

desteği ile yürütülen proje 2012 yılının kasım ayında başlayıp 2017 yılının şubat ayında sona ermiştir. Kadınların daha iyi koşullarda işgücü piyasasına girmelerini sağlamak üzere istihdam edilmeleri önündeki engelleri tespit ederek politika nerisi ve somut çözüm yolları sunmayı amaçlayan proje üç bileşenden oluşmaktadır. Birinci bileşen kanıt temelli politika oluşturmanın güçlendirilmesi, ikincisi bilgi paylaşımı ve farkındalık yaratma olup üçüncüsü ise kadın kooperatiflerinin desteklenmesi olarak belirlenmiştir (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/projelerimiz>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.1.2. Kadın Boyacı Ustalar Projesi

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İşKUR ve Betek Boya ve Kimya San. A.ř iş birliğinde 2016-2017 döneminde faaliyet gösteren Filli Kadın Ustalar Projesi hayata geçirilmiştir. Proje ile kadınlara farklı sektörlerde mesleki bilgi ve beceri kazandırarak istihdam edilmelerinin sağlanması amaçlanmıştır. Proje kapsamında, toplam 500 kadına mesleki beceri ve mesleki yeterlilik belgesi kazandırılması hedeflenmiştir (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/projelerimiz>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.1.3. Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Intel Teknoloji Hizmetleri Limited şirketi ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) arasındaki protokol kapsamında hayata geçirilen proje 2016 yılı ocak ayında sona ermiştir. Projenin amacı, Türkiye genelinde 18-30 yaş arası gençlerin teknoloji kullanarak üretecekleri yenilikçi fikirler ile kadınların yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm nerileri üretmesi olarak tanımlanmıştır. Proje kapsamında çeşitli illerde yaklaşık 500 gencin katılımı ile fikir kampları gerçekleştirilmiş ve sosyal girişimcilik eğitimleri verilmiştir (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/projelerimiz>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.1.4. İş'te Eşitlik Platformu

Türkiye'nin ekonomik katılım ve fırsatlar uçurumunu azaltmak amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı himayesinde, Sabancı Holding ve Doğuş Holding eş liderliğinde kurulan platform kapsamında İş'te Eşitlik Platformu'nu tanıtıcı el kitabı, İyi Uygulamalar Kitapçığı ve bu uygulamaların tedarik zincirine yaygınlaştırılması hususunda

İş’te Eşitliğin Tedarik Zincirine Yaygınlaştırılması Kitapçığı basılmış “Rol Model Kadın Çalışan Videoları” çekilmiş ve iş yerinde kadının durumu anketi gerçekleştirilmiştir (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/projelerimiz>, erişim tarihi:15/12/2018).

“İş’te Eşitlik Platformu” Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Eşitliği Uçurumunun Kapatılması Programı kapsamında kurulmuştur. Bu programın temel hedefleri; cinsiyet eşitliği uçurumunun kapatılması kapsamında küresel liderlik ve küresel gündemin belirlenmesi, ülke verilerinin toplanması, incelenmesi ve paylaşılmasıdır (<https://www.istesitlikplatformu.gov.tr/hakkinda/iste-esitlik-platformu-nasil-kuruldu>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.1.5. Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Limak Holding ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın birlikte yürüttüğü proje 2016-2020 yıllarını kapsamaktadır. Proje, mühendis olmak isteyen kız öğrencilerin desteklenmesi, kurumsal seviyede cinsiyet eşitliği uygulamalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması suretiyle özel sektörün liderliğinde model uygulamaların geliştirilmesini amaçlamaktadır. Bu amaç özelinde, nitelikli kadın istihdamının arttırılmasına yönelik model geliştirilmesiyle kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümeye katkı sağlanması hedeflenmektedir. Proje ile kız öğrencilerin mühendislik mesleklerine ilgisini artırmak için bir destek programı hazırlanması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmak üzere kurumsal modeller geliştirilmesi planlanmaktadır (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/projelerimiz>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.1.6. Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan Holding A.Ş. arasındaki protokol kapsamında organize sanayi bölgelerinde kreş kurulması için başlatılan proje ile 2019 yılı sonuna kadar toplam 10 organize sanayi bölgesinde kreş açılması hedeflenmektedir. Adıyaman, Afyonkarahisar, Balıkesir ve Malatya OSB’lerdeki kreşlerin yapımı tamamlanmış ve hizmet sunmaya başlamıştır (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/projelerimiz>, erişim tarihi:15/12/2018).

Türkiye’de kadın istihdam oranının AB ve OECD ülkelerine kıyasla oldukça düşük olması ve bu oranın özellikle sanayi sektöründe daha da düşük olması projenin çıkış noktasını oluşturmaktadır. Projeyle çocuklarının bakımı nedeniyle çalışma imkânı bulamayan kadınların hayatının kolaylaştırılması ve bu çerçevede Türkiye ekonomisine nitelikli kadın işgücünün katkısının artırılması hedeflenmektedir (<http://www.borusan.com.tr/tr/kurumsal-sorumluluk/kadinin-guclendirilmesi/annemin-isi-benim-geleceğim>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Projeleri

Mülga Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kadın istihdamının artırılması politikalarına istinaden onları desteklemek amacıyla yürütülen projelere yer verilmektedir.

3.2.2.1. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

İŞKUR'un koordine ettiği Temmuz 2010-Mart 2013 yılları arasındaki bu program altında 131 proje uygulanmıştır. Program kapsamında kadın istihdamı için Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Modeli geliştirilmiştir. Programın amacı kadınların istihdam edilebilirliğini artırmak, kadın girişimciliğini desteklemek üzere projeler yürütmek olarak belirlenmiştir. Projeler kapsamında ulaşılan 9.856 kadından 780’i girişimcilik kurslarına katılmış, 1.134’ü istihdam edilmiş, 118’i kendi işini kurmuş, 112’si ev ve bahçe eksenli üretime başlamıştır (<http://www.ikg.gov.tr/kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu-i/>, erişim tarihi:24/03/2019).

3.2.2.2. Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası ile İŞKUR arasında imzalanan 48 aylık hibe protokolü kapsamında kadınların sahip olduğu ya da yönetici konumunda olduğu KOBİ'lerin büyümesi ve bu sayede istihdamın artırılması amaçlanmaktadır. 30 milyon Avro tahsis edilen program kapsamında anlaşmalı bankalar vasıtasıyla kredi kullanılmış, danışmanlık hizmeti verilmiştir. 2016 yılsonu itibariyle program kapsamında 12.000 işletme proje kapsamında anlaşmalı bankalardan 600 milyon liralık kredi sağlamıştır. Aynı zamanda, 5.500’ü aşkın kadın girişimci ve yönetici, danışmanlık desteği, uluslararası

sektör uzmanlığı, seminer ve gelişim atölyeleri, iş ağı kurma aktiviteleri ve mentorluk hizmetlerinden faydalanmıştır (<http://www.ikg.gov.tr/is-hayatinda-kadınlar-operasyonu/>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.3. Hazır Giyim Sektöründe Kadınlara Yönelik Eğitim ve Girişimcilik Hareketi Operasyonu (GATE)

Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı'nın faydalanıcı kurum olduğu proje 2016 yılı ocak ayında başlamış olup 2017 yılının eylül ayı itibarıyla sona ermiştir. Proje kapsamında 300 kadının hazır giyim, 400 kadının ise girişimcilik eğitimi alması planlanmaktadır (<http://www.ikg.gov.tr/hazir-giyim-sektorunde-kadınlara-yonelik-egitim-ve-girisimcilik-hareketi-operasyonu/>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.4. Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

24 milyon Avro hibe bütçeli programın iki bileşeni bulunan program 2010 yılının aralık ayı ile 2011 yılının aralık ayı arasındaki dönem boyunca 127 proje ile yürütülmüş olup iki bileşenden oluşmaktadır.

İlk bileşen İŞKUR ve ilgili paydaşların genç istihdamının artırılması konusunda desteklenmesini, ikinci bileşen ise gençlerin temel ve mesleki becerilerinin geliştirilmesi ile işveren, kamu ve sivil toplum kuruluşları arasında iş birlikleri oluşturmayı hedeflemektedir. Projeler kapsamında 12.629 genç becerilerinin işgücü talebi ile uyumlu hale getirilmesini sağlamak üzere eğitim ve kurslara katılmış olup bunlardan 2 bin 497'si istihdam edilmiş, 218'i kendi işini kurmuştur (<http://www.ikg.gov.tr/genc-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.5. Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

İŞKUR'un proje faydalanıcısı olduğu bir yıl süreli program 2016 yılının mart ayında başlamış olup 31 Ağustos 2017 itibarıyla sona ermiştir. Program kapsamında yürütülen projelerle 4.000 kişinin eğitim alması, 720 kişinin istihdamı, 140 kişinin girişimci olması hedeflemektedir. Program dâhilinde 56 proje yürütülmüştür (<http://www.ikg.gov.tr/yatirim-alanlarinda-genc-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.6. Ankara'nın Girişimcilik Ekosisteminin Geliştirilmesi Suretiyle Genç İstihdamının Artırılması Operasyonu

Ankara Kalkınma Ajansı'nın faydalanıcı kurum olduğu proje 2016 yılının haziran ayında başlamış olup 2017 yılı ekim ayı itibariyle sona ermiştir. Bu kapsamda genç girişimcilerin desteklenerek Ankara'daki girişimcilik ekosisteminin geliştirilmesi ve gençlerin istihdamı hedeflenmiştir. Proje ile girişimcilik merkezi kurulmuş, genç ve kadın girişimcilere mentörlük desteği sağlanmıştır (<http://www.ikg.gov.tr/ankaranin-girisimcilik-ekosisteminin-gelistirilmesi-suretiyle-genc-istihdaminin-artirilmasi-operasyonu/>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.7. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun faydalanıcı kuruluş olduğu program 2015 yılının mart ayında resmi olarak başlamıştır. Yaklaşık 50 milyon Avroluk bütçeye sahip Evde Çocuk Bakımı Projesi ile kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması ve çalışan annelerin doğum sonrasında işlerine geri dönme süreçlerinin kolaylaştırılarak işgücü piyasasından kopmalarının önlenmesi amaçlanmaktadır (<http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/>, erişim tarihi:15/12/2018).

Proje kapsamında; 0-24 ay arası çocuğu olan ve ilk kez işe başlayacak veya işine geri dönecek annelere kayıtlı çocuk bakıcısı çalıştırmaları halinde 320 ila 416 avro tutarlarında finansal destek sağlanmıştır (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/Haberler/haber_20161128_433, erişim tarihi:15/12/2018).

Proje 2017 yılının kasım ayında sona ermiş olup İzmir, İstanbul, Ankara, Antalya ve Bursa'da uygulanmıştır. Toplam 11.327 anne, 11.327 çocuk ve 15.232 çocuk bakıcısı en az bir ay projeden yararlanmıştır. Ekonomik ve sosyal etkisi bakımından değerlendirildiğinde, uygulama illerindeki toplam sigortalı sayısının (ev hizmetlerinde çalışanlar için basitleştirilmiş sigortalılık sistemi) %32'sinin projeden yararlanan bakıcılardan oluştuğu tespit edilmiştir. Makroekonomik açıdan, proje ile elde edilen ilave anne ve bakıcı

istihdamı ile devletin 505 milyon TL tutarında vergi ve prim geliri elde etmesi beklenmektedir (<http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.8. Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi

2009 yılının ocak ayı ile 2010 yılının mart aylarını kapsayan dönem boyunca proje faaliyetleri sürdürülmüştür. İŞKUR'a kayıtlı 15-29 yaş arası kadınların hedef kitleyi oluşturduğu proje İŞKUR ve ILO ortaklığında yürütülmüştür. Proje ile pilot il olarak seçilen Ankara, Gaziantep ve Konya’da kadınları aktif işgücü programlarına yönlendirerek kadın istihdamının artmasına katkıda bulunmak ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde model oluşturmak amaçlanmıştır (Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.9. Herkes İçin İnsana Yakışır İşle Büyüme: Antalya’da Genç İstihdamı Programı

Program UNDP ve İŞKUR ortaklığında yaklaşık 4 milyon USD bütçeyle 2008 yılının kasım ayı ile 2011 yılı aralık ayı arası 3 yıllık dönemde sürdürülmüştür. Gençlerin, kadınların hedef kitle olduğu programın amacı bu kitlenin işsizlik oranının azaltılması ve genç kadınların istihdam oranının artırılmasıdır (https://www.csgb.gov.tr/media/2039/proje_2009.pdf, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.10. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi

British Council ile İŞKUR ortaklığında yürütülen projenin amacı, İŞKUR’un Türkiye’de kadınların istihdama katılımını arttırmaya yönelik stratejiler geliştirme kapasitesini arttırmak olup 2009 yılı mart ayında başlayıp bir yıl sürmüştür (https://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_Strateji%20final%20230210.pdf, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.11. Kız Çocuklarının Okullaşma Oranlarının Artırılması Operasyonu

2010 yılının ikinci çeyreğinde başlayan iki yıl süreli program 2013 yılı mayıs ayında sona ermiştir. Projeyle ortaöğretimde ve mesleki eğitimdeki kız çocuklarının okullaşma oranının artırılması, okul terk oranlarının azaltılması, başta kadınlar ve kız çocuklar olmak üzere işgücünün mesleki beceri ve yetkinliklerinin artırılması ve ailelerin özellikle kız çocuklarının eğitiminin önemi konusunda bilinçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Program kapsamında yürütülen 89 projeyle, 10 binden fazla aile ziyaret edilmiş ve 4.700 kız çocuğunun okula yeniden kaydı sağlanmıştır (<http://www.ikg.gov.tr/ozellikle-kiz-cocuklarinin-okullasma-oranlarinin-artirilmesi-operasyonu/>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.12. Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi

İŞKUR, ILO ve ISDA iş birliği ile yürütülen projenin hedef kitlesi İŞKUR’a kayıtlı işsiz kadınlar olup 2013 yılının mart ayı ile 2016 yılının mart ayları arasında hayata geçirilmiştir. Projeyle, kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması için ülke çapında kapsayıcı bir politika geliştirilmesinin desteklenmesi, aktif işgücü piyasası programları ile kadınlar için insana yakışır iş olanakları sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları alanında farkındalık yaratılmasıyla Türkiye’de kadınların güçlendirilmesi hedeflenmektedir (<http://esitizberaberiz.org/proje-hakkinda-2/>, erişim tarihi:15/12/2018).

3.2.2.13. Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ve İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Projesi

2016 yılının ocak ayında sözleşmesi imzalanan programın amacı; dezavantajlı kişilerin (şiddet mağduru kadınlar, yalnız ebeveynler, engelliler gibi) sosyal entegrasyonu, işgücü piyasasına erişimlerinin kolaylaştırılması ve işgücü piyasasına girişlerinin önünde yer alan engellerin kaldırılması ile istihdam edilebilirliğinin artırılması ve işgücüne sürdürülebilir entegrasyonları için işgücü piyasası fırsatlarının geliştirilmesi ve işgücü piyasasında ayrımcılıkla mücadele edilmesi olarak belirlenmiştir (<http://www.desip.org/proje-bilgileri/desip-hakkinda/>, erişim tarihi:15/12/2018).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE AB’YE UYUM SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK DÜZENLEMELER ÜZERİNDEN GENEL DEĞERLENDİRME

Türkiye’de her ne kadar kadın istihdam oranları AB’ye göre düşük olsa da (Bkz. Çizelge 2-2) gerekli düzenlemeler yapıldığı takdirde kadınların çalışma hayatına katılmasının toplumun geneli tarafından desteklendiği düşünülmektedir. Özellikle kentteki nüfusun kırsaldan gelen göçle artması ve daha çok kırsala ait olduğu görülen kadınları eğitimden ve çalışma hayatından uzak tutan ataerkil düşüncenin ekonomik yetersizlikler karşısında bu düşüncesinden uzaklaştığı sırf ekonomik sebeplerle dahi olsa ailedeki kadınların kazancına ihtiyaç duyarak onların en azından evlenene kadar çalışmasının önünde durmadığı gözlenmektedir. Bu her ne kadar kadınları Marx’ın deyimiyle “yedek işgücü” olarak gören zihniyetin bir sonucu olarak yorumlanabilse de kadınların ev dışındaki toplumsal hayata katılmalarını sağlaması yönüyle olumludur.

Buna rağmen, İlkaracan’ın tespitinde belirttiği gibi kırdan kente yaşanan göç ve tarımdaki çözülmeyle birlikte çalışma koşullarındaki ataerkil kurumsallaşmalar sonucunda Türkiye’de “tam zamanlı ev kadınlığı” en yaygın kadın mesleği olarak karşımıza çıkmaktadır (İlkaracan Ajas, 2012).

Ancak burada önemli olan devletin ekonomik büyümeyi sağlamak üzere daha fazla üretim için daha fazla işgücü ihtiyacı karşısında kadınları işgücü piyasasına dâhil etmeye çalışması, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının “ana akımlaştırılması”¹⁶ sorunsalı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü kadın istihdamı, işgücü piyasasında birtakım maliyetleri de beraberinde getirmekte ve maliyetlerin karşılanması noktasında işgücü piyasasının taraflarından olan işverenlerin güçlü direnişiyle karşı karşıya kalınmaktadır. İşverenin bu maliyetleri devletin karşılaması halinde kadın istihdamına ilişkin politikalara destek vermekte olduğu örneğin Türkiye’de 18 yaşından büyük kadınları istihdam eden

¹⁶ İngilizce “gender mainstreaming” kavramından Türkçe’ye bu şekilde çevrilmiştir. AB’nin 1998 yılı “Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices” isimli belgesinde bu kavram; yeniden örgütlenme, gelişme, kalkınma ve politika süreçlerinin değerlendirilmesi olarak tanımlanmakta böylece politika süreçlerine doğal olarak dâhil olan tüm aktörler tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm politika, plan ve süreçlere dâhil edileceği vurgulanmaktadır. (European Commision, 2005:4)

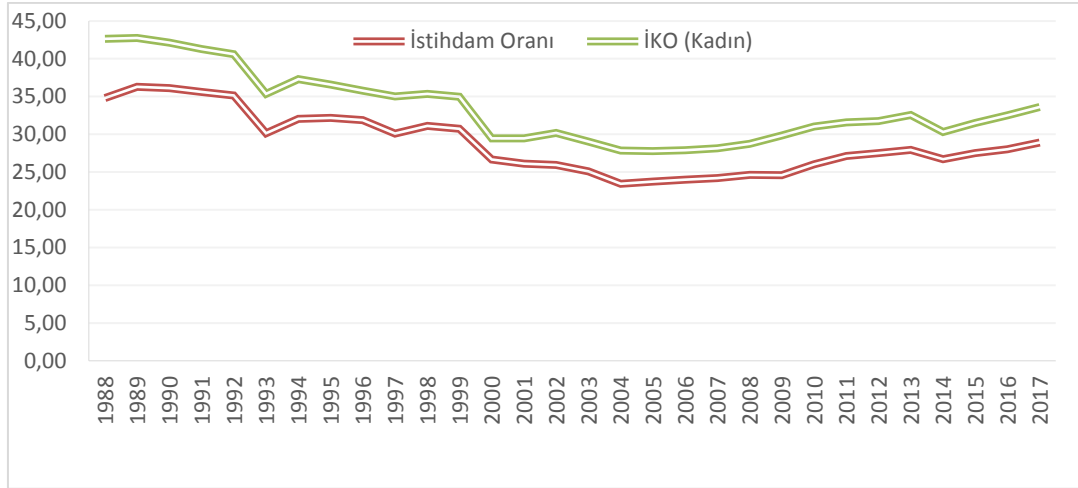
işverenlere sağlanan prim teşviklerinin olumlu karşılanmasından anlaşılmaktadır (Bkz. Bölüm 3.1.3 ve 3.1.4.).

Üçüncü bölümde Türkiye’de kadın istihdamını artırmak üzere yapılan yasal düzenlemelere ve projelere değinilmiştir. Bu kısımda ise Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan bu çalışmaların işgücü piyasasındaki sonuçları ilgili kuruluşlar tarafından yayımlanan resmi istatistikler ve AB’ye uyum çerçevesinde AB müktesebatının ne seviyede aktarıldığını irdeleyen ilerleme raporlarından yararlanılarak ortaya konulmaya çalışılacaktır. Sözü edilen raporlar, istatistiki verilerin kadın istihdamının seyrine ilişkin çizdiği tablo ve yeni yasal düzenlemeler doğrultusunda değerlendirmeler içermektedir.

4.1. AB’ye Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Gelişimi

Türkiye’de kadın istihdamı konusu özellikle 2000’li yılların başından itibaren gündemde olan bir konudur. AB’ye uyum sürecinde olan Türkiye, kadın istihdamıyla ilgili AB müktesebatının iç hukuka aktarılması konusunda bir sonraki alt bölümde ele alınacak olan ilerleme raporlarında da görüleceği üzere sürekli göz önünde olan bir konuma sahiptir. Kadın istihdam oranı ve kadınların işgücüne katılım oranının AB ülkeleriyle kıyaslandığında Türkiye’nin en son sırada olması bu uyum sürecinde dikkatlerin bu alana yoğunlaşmasında etkili olmaktadır.

Türkiye’nin son 30 yıllık 15 yaş üstü kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarına bakıldığında azalan ve yavaş ilerleyen yatay bir hareket görülmektedir. 1990 yılından itibaren azalan oranların 1992’den 1993’e hızlı bir düşüş kaydettikten sonra 1990’ların ortasına denk gelen ekonomik kriz döneminde bir miktar toparlandığı ve 1992-1993 arasındaki ani düşüşün benzerinin 1999-2000 döneminde yaşandığı görülmektedir. Burada dikkat çeken nokta ise 1999’da %30,74 olan kadın istihdam oranının 2000 yılında düşerek %26,66 olarak gerçekleşmesi ve 1999 yılındaki %30,74’lük oranın halen yakalanamamış olmasıdır. 2017 yılsonu itibarıyla 15 yaş üzeri kadın istihdam oranı %28,90’dır.



Şekil 4.1. TÜİK İşgücü İstatistikleri, Yıllar itibarıyla Türkiye’de 15 yaş üstü kadın işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı (%)¹⁷

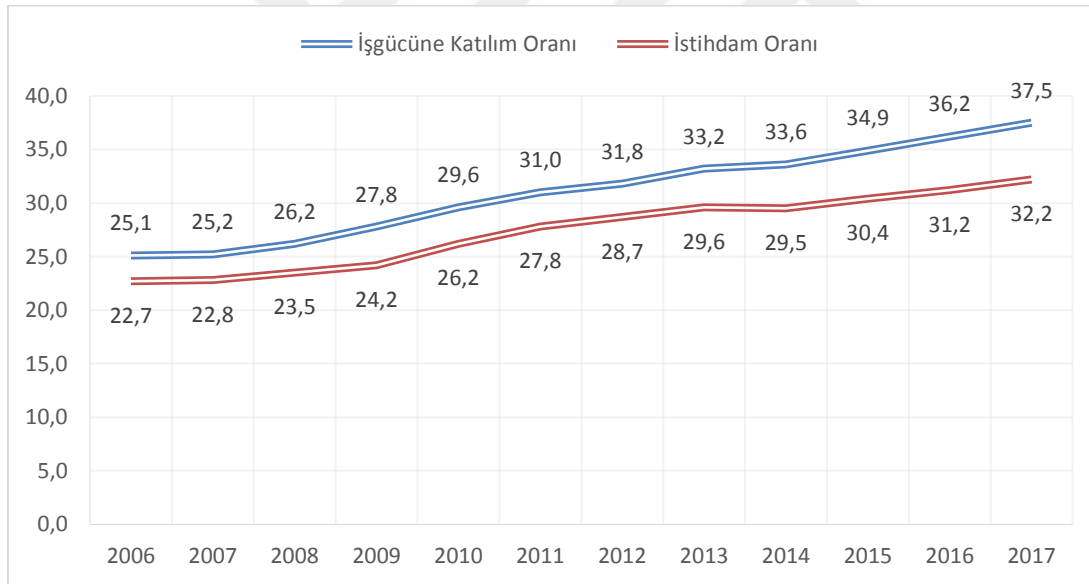
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, “1988-1999 Yılları eğitim durumuna ve yıl ortalamalarına göre istihdam oranı” ve “1988-1999 Yılları eğitim durumuna ve yıl ortalamalarına göre işgücüne katılma oranı”

İlkkaracan’a göre kadın istihdamı sorununun kalkınma ve ekonomik büyüme sürecinde kendiliğinden çözüleceğine ilişkin beklenti Türkiye’de kaşılınmamaktadır. Zira literatürdeki çalışmalara göre sanayileşmeye bağlı olarak ilk dönemlerde kırsal bölgelerden kentlere yaşanan yoğun göç sonucu kırsaldaki tarım işçisi kadınların istihdamdan ev kadınlığına geçtiği, sanayileşmenin ikinci aşamasında işlerin çoğalmasıyla kadınların işgücüne tekrar dahil olacağı iddia edilmektedir. Kadın istihdamının “U” harfi şeklindeki trendi olarak tanımlanan bu olgunun pek çok ülkede yaşandığı, ancak Türkiye’de 1990’lı yıllarda kadın istihdam oranındaki yatay seyirden sonra yukarı çıkış hareketi yaşanmadığı görülmektedir. İlkkaracan bu durumu, “kalkınma süreçlerinin ve serbest piyasa ekonomisinin büyümesinin; Türkiye’nin makroekonomik dinamiklerine ve tarihsel konjonktürüne bağlı olarak tek erkek kazananlı aile modelini dönüştürecek hızda talep koşullarını oluşturmamasına” bağlamaktadır (İlkkaracan Ajas, 2012:203-217).

¹⁷ <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/> Erişim tarihi 19.12.2018 olup 1988-1999, 2000 sonrası ve 2014 sonrası istatistikleri kullanılarak oluşturulmuştur. TÜİK dinamik sorgulama menüsünde 2014 yılına kadar olan dönem için yaş grubu 15+ veya 15-24 olarak iki seçeneekli ve yaş/egitim/medeni durum gibi 2. Değişken seçimi zorunlu olarak sorgu yapılabilir. Bu sebeple eğitim durumu 2.değişken olarak alınıp istihdam oranları bunların ortalaması alınarak hesaplanmıştır. 2014 yılından sonraki dönemin sorgulamasında tek değişken istihdam ve işgücüne katılım oranları seçilerek sorgulama yapıp değerler toplam olarak sistem tarafından verilmiştir.

Dayıoğlu ve Kırdar'ın Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlere ilişkin olarak 1988-2006 dönemi için yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre eğitim, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı ile arz yönlü etkenlerin yanında talep yönlü etkenlerin kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri olduğu belirtilmektedir. Daha fazla eğitim almış kadınların işgücüne katılımının daha yüksek olduğu, bekâr kadınların evli kadınlara göre daha fazla istihdam edildiği, işgücüne katılımın en yüksek olduğu yaş grubunun 35-39 yaş aralığı olduğu saptanan çalışmada ailedeki çocuk sayısının kadınların işgücüne katılımını azaltan bir etken olduğu ifade edilmektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010:41).

AB ile tam üyelik müzakerelerinin başladığı 2005 yılı sonundan itibaren kadın istihdamının gelişimini görmek üzere bakıldığında 2006-2017 döneminde 15-64 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere yukarı yönlü bir eğilim gösterdiği fark edilmektedir.



Şekil 4.2. 2006-2017 dönemi için 15-64 yaş grubu kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları

Kaynak:EUROSTAT,http://appsso.EUROSTAT.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lsi_emp_a&lang=en (erişim tarihi:21/12/2018). Employment And Activity By Sex And Age - Annual Data (Yaş ve cinsiyet göre istihdam ve aktivite, yıllık veri)

Buna göre 2017 yılı 15-64 yaş grubunda kadın istihdam oranı 2006 yılına kıyasla %41,85 oranında bir artış göstermektedir. Şekilde dikkat çeken bir husus da işgücüne katılım oranlarının özellikle 2012 yılından itibaren artan oranlarda yükseliyor olmasıdır. 2006 ve 2017 yılları kıyaslandığında, 2006 yılında %25,1 olan işgücüne katılım oranı %49,40 oranında artış göstererek 2017 yılında %37,5 olarak gerçekleşmiştir. AB'ye uyum sürecinde AB müktesebatının iç hukuka aktarılması dolayısıyla yeni iş kanunuyla ayrımcılık yapılmamasına ilişkin hükümlerin, doğum, ebeveyn izinleri gibi aile ve iş hayatı uyumunu sağlamaya yönelik olarak kadınlara ve erkeklere sağlanan hakların, özel sektör işverenlerine kadın çalışan istihdam etmeleri halinde sigorta prim desteği sağlanmasının bu artışta payı olduğu değerlendirilmektedir.

Dayıoğlu ve Kazgan'ın Türkiye'de kadının işgücüne katılımını etkileyen etkenler üzerine yaptıkları çalışmada eğitimin etkenlerden biri olduğu tespit edilmektedir. Buradan hareketle TÜİK tarafından açıklanan resmi istatistiklere bakıldığında 2008 yılında 15 yaş üstü okuma yazma bilmeyen kadınların aynı yaş grubunda toplam nüfusa oranı %7,09 iken bu oranın 2017 yılı itibarıyla %3,20 olduğu görülmektedir. Aynı yaş grubu için okuma yazma bilmeyen erkeklerin oranı ise aynı yıllar için sırasıyla %1,83 ve %0,58 olarak kaydedilmektedir. Aşağıdaki tabloda ise 2008-2017 döneminde eğitim gruplarına göre kadın ve erkek nüfusa yer verilmektedir.

Çizelge 4.1. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü nüfusun eğitim durumuna ve cinsiyete göre dağılımı, Bin kişi

	2008		2010		2012		2014		2016		2017	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	967	3.897	697	3.115	474	2.310	431	2.191	385	2.078	356	1.975
Diplomasız	1.401	2.052	1.172	2.036	1.210	2.575	1.119	2.548	915	2.371	845	2.280
İlköğretim	3.027	2.653	5.497	4.165	6.587	5.030	6.011	4.600	4.937	3.545	5.032	3.660
Ortaokul veya dengi meslek okul	1.791	1.005	1.947	1.180	1.736	1.114	2.900	2.069	4.260	3.316	4.336	3.402
Lise ve dengi meslek okulu	5.750	4.221	6.556	4.818	6.952	5.145	7.269	5.334	7.780	5.937	7.922	6.044
Y.okul/ fakülte	2.110	1.399	2.692	1.874	3.400	2.513	4.141	3.306	4.884	4.038	5.014	4.232
Yüksek lisans	150	98	218	148	246	171	340	240	388	285	503	387
Doktora	47	26	71	43	76	47	97	64	103	69	121	83

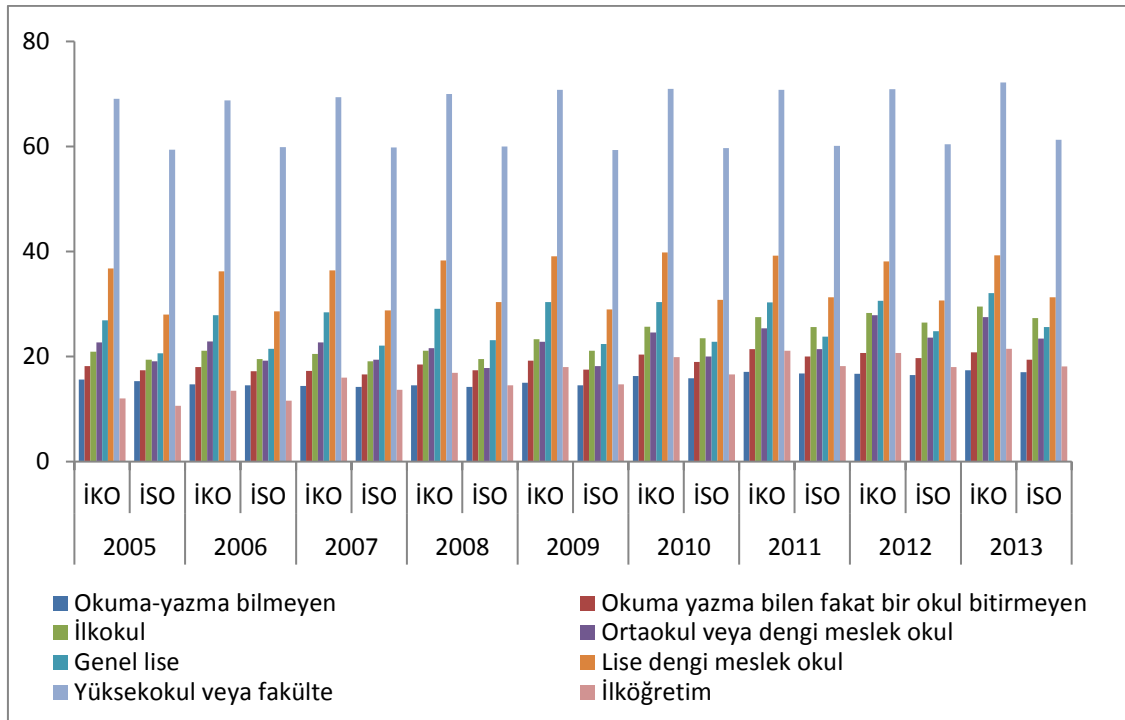
Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri, "Cinsiyete Göre Bitirilen Eğitim Düzeyi"

Bu verilere göre okuma yazma bilmeyen kadınların sayısı 2017 yılında 2008 yılındaki seviyesinin yarısı kadar olmakla birlikte halen çok yüksektir. Ancak yükseköğretim mezunu kadınların sayısındaki artış dikkat çekmektedir. 2008 yılında yükseköğretim mezunu¹⁸ kadınların toplama oranı %40 seviyelerinde iken 2017 yılı itibarıyla bu oranın yaklaşık %45 olduğu görülmektedir. 2017 yılı itibarıyla yüksekokul/fakülte mezunu kadınların sayısında 2008 yılına göre 2 kattan fazla bir artış olduğu göze çarpmaktadır. Kadın nüfusta eğitim seviyelerinin artışında kız çocuklarının okullaşmasını artırmaya yönelik projelerin ve AB'ye uyum sürecinde ilerleme raporlarında kız çocuklarının eğitime erişimiyle ilgili konunun en fazla üzerinde durulan başlıklardan biri olmasının etkisi olduğu değerlendirilmektedir.

Çizelge 4-1'de de görüldüğü üzere ortaokul veya dengi meslek okul, lise ve yükseköğretim alan kadınların sayısında önemli artışlar vardır. 2008 ve 2017 yılları karşılaştırıldığında, yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların sayısının iki kat artış gösterdiği, erkeklerin sayısının ise daha az oranda %138 artış gösterdiği görülmektedir. Ortaokul ve dengi meslek okulu mezunu kadınların ve erkeklerin sayısındaki artış oranına bakıldığında ise kadınlardaki sayının 2,5 kata yakın arttığı erkeklerdeki artış oranının ise %142 olduğu lise mezunu kadın ve erkeklerin sayısındaki artışın ise birbirine oldukça yakın şekilde kadınlarda %43 erkeklerde %37 oranında olduğu görülmektedir.

Kadınların eğitim seviyesindeki artışın işgücüne katılım ve istihdam oranlarına yansımalarına bakıldığında ise yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranı ve işgücüne katılım oranları ise çok sınırlı bir artış göstermektedir. 2005 ve 2013 yılları arasındaki değişime bakıldığında %3,2 oranında bir yükselme olduğu görülmektedir. 2005 yılında 15 yaş üstü yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların istihdam oranı %59,4 iken bu oran 2013 yılında %61,3 olarak gerçekleşmiştir. Yüksekokul veya fakülte mezunu kadınların istihdam oranlarındaki bu sınırlı artışa rağmen genel lise ve lise dengi meslek okulu mezunu kadınların istihdam oranlarının iki grup arasında sırasıyla %24,27 ve %11,78 oranında arttığı görülmektedir.

¹⁸ Yüksekokul/fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunlarına ilişkin rakamların toplamı olarak kullanılmıştır.



Şekil 4.3. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılım (İKO) ve istihdam oranları (İSO), (%)

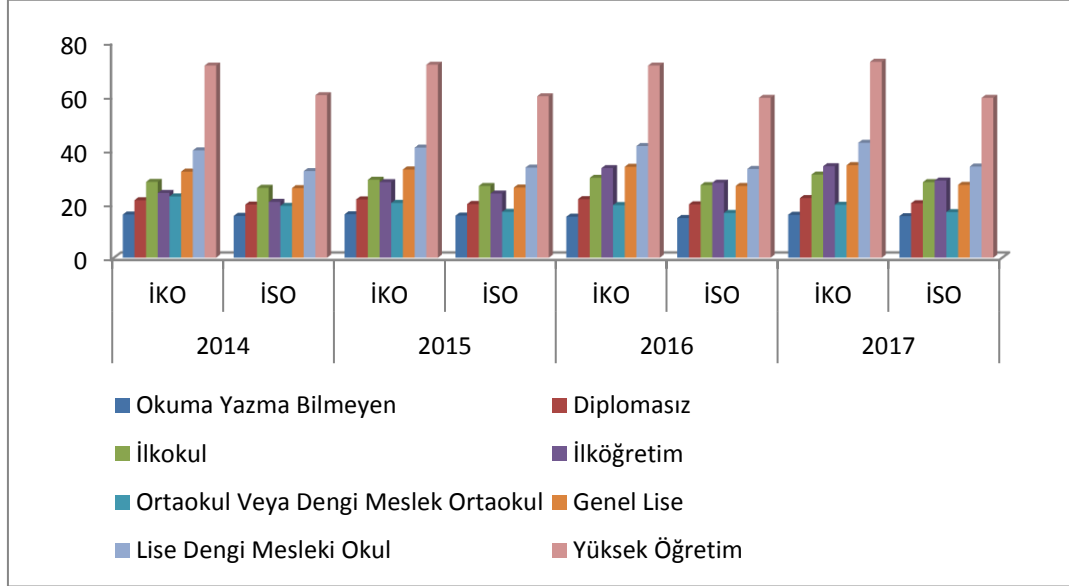
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, “Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma ve İstihdam Oranı”

Genel lise ile lise ve dengi meslek okulu mezun kadınlarda işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artmasında 2008 yılında açıklanan istihdam paketi kapsamında 18 yaş üstü kadınların istihdam edilmesi halinde uygulanan işveren prim desteğinin etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Benzer şekilde Dayıoğlu ve Kırdar’ın 1988-2006 dönemi için yaptığı çalışmada da lise ve üstü eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranlarının 2000 yılından sonra durağan bir seyir izlediği bunun arkasındaki potansiyel etkenlerden birinin saatlik ücretlerin önemli ölçüde artmadığı, bu kadınların aile içindeki toplam gelirlerinin artmış olması ihtimalinin ikinci potansiyel etken olduğu ve üçüncü potansiyel etkenin ise lise ve üstü eğitilmiş kadınların kompozisyonu ve bunların işgücü piyasasına girişe dair eğilimlerinin değişmesi olduğu tespit edilmektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010:44-46).

2014-2017 döneminde 15 yaş üstü kadınların eğitim durumlarına göre işgücüne katılım ve istihdam oranlarına bakıldığında ise yüksek öğrenim görmüş kadınların işgücüne katılım oranlarındaki çok az düzeydeki yükselişe benzer şekilde istihdam

oranlarında da çok az düzeyde bir düşme olduğu göze çarpmaktadır.¹⁹Aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi okuma yazma bilmeyenlerdeki durağan durum dışında yüksek öğrenim ve ortaokul veya ortaokul dengi meslek okulu mezunu kadınlardaki düşüşten başka diğer gruplarda artış olduğu da görülmektedir.



Şekil 4.4. Yıllar itibarıyla eğitim durumuna göre 15 yaş üstü kadınların işgücüne katılım (İKO) ve istihdam oranları (İSO) (%)

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, “Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İşgücüne Katılma ve İstihdam Oranı”

Kadınlarda ve nüfusun genelinde eğitim seviyesinin artmasında köyden kente doğru yaşanan ve 1990’lı yıllarda artan göç etkili olmaktadır. Zira TÜİK nüfus verilerine göre, 1980’de ülke nüfusunun %43,91’i kentte yaşarken bu oranın 2012 yılına gelindiğinde %77,28’e yükseldiği görülmektedir.²⁰

Nüfusun dağılımında yaşanan dönüşümden işgücü piyasası da etkilenmektedir. Mülga Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan bir raporda 2000’li yılların başından itibaren Türkiye işgücü piyasasında yaşanan dönüşümde tarım sektöründe yaşanan çözülme ve kente doğru artan göçün etkili olduğu belirtilmekte, tarım sektöründeki çözülme kentlerde karşılığını bulamadığından işsizlik oranlarında artışların yaşandığı ifade edilmektedir. Bu durumun kırsal alandan kente göç eden kadınların işgücü piyasasından çekilmesiyle sonuçlandığı belirtilerek bu tablonun 2000’li yılların başında işgücü

¹⁹ <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> erişim tarihi:21/12/2018

²⁰ 2012’den sonra köylerin de büyükşehirlere bağlı mahalle yapılmış olması sebebiyle köy nüfusu verileri anlamlı sonuç vermediğinden burada 2012’den sonraki kent/köy nüfus oranları verilmemiştir.

piyasasında yaşanan dönüşümde dikkat çekici olduğu vurgulanmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2017:6-8).

2017 yılında 15 yaş üstü kadın istihdam oranının en fazla olduğu eğitim grubu %59,30 ile yüksekokul veya fakülte mezunu gruptur, bunu %33,80 ile lise ve dengi meslek okul grubu, %28 ile ise ilkokul grubunun takip ettiği görülmektedir. Bu durum eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların istihdam oranının arttığı olgusunu destekler niteliktedir.

Kadınlar aslında iş hayatına katılmak, çalışmak yönünde bir isteklilik göstermektedir ancak özellikle kırdan kente göçle gelen kadınların kayıtlı istihdam edilmesini sağlayacak iş kollarına yönelik mesleki ve akademik bilgisi oldukça sınırlıdır. Bunlar, kırdaki geliştirdikleri becerileri dâhilinde düşük vasıflı, çoğunlukla kayıt dışı işlerde çalışmaya mecbur kalmaktadır. Diğer taraftan bu kadınlar içinde bulundukları sosyal dünyaya hâkim normlar çerçevesinde çalışmalarına olumlu bakılmayan ataerkillik bir ortamda yaşamaktadırlar. Buna işverenlerin kadınlara yönelik ayrımcı tutumu ve işgücü piyasasındaki ataerkillik de eklendiğinde kadın istihdamının en düşük olduğu gruplardan birinin ilkokul, ortaokul mezunlarının grubu olması tesadüf olarak değerlendirilmemektedir.

İŞKUR tarafından hazırlanarak yayımlanan istatistik yıllıkları da kadın istihdamının yıllar itibarıyla değerlendirilmesinde faydalı veriler sunmaktadır. İŞKUR tarafından yayımlanan 2011 yılı istatistik yılığında kuruma yapılan başvurular meslekler ve eğitim durumlarına göre kategorize edilmektedir. 2011 yılı itibarıyla toplam 1.398.355 başvuru yapıldığı bunun yaklaşık %39'una denk gelen oranda başvurunun 538.149 ile kadınlar tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır. Kadınlar tarafından yapılan başvuruların eğitim durumu açısından ayrıntısına bakıldığında ise en fazla ilköğretim mezunu kadınların başvuru yaptığı görülmektedir. Bu dönemde ilköğretim mezunu 208.684 kadın iş başvurusunda bulunurken, 139.938 ortaöğretim mezunu, 89.370 okuma yazma bilmeyen, 41.224 ön lisans mezunu ve 37.742 lisans mezunu kadının da başvuru yaptığı anlaşılmaktadır (İŞKUR 2011 İstatistik Yılığı, 2011:29-33).

Yapılan başvurular üzerine 2011 yılı itibarıyla işe yerleştirilenlerin cinsiyet ve eğitim durumuna göre istatistikleri de yine İŞKUR istatistik yılığında verilmektedir. Buna göre işe yerleşenlerin yaklaşık %28'i kadınlardan oluşmaktadır. İşe yerleşen toplam 363.672

kişinin 101.708'i kadındır. Kadınlar içerisinde işe yerleşenlerin eğitim durumlarına bakıldığında ise işe yerleşen 101.708 kadından 52.444'ü yani yaklaşık %51,50'si ilköğretim mezunu, 29.175'i ortaöğretim mezunu, 8.155'i ön lisans mezunu, 5.102'si okuryazar, 4.749'u lisans mezunu, 1.958'i ise okuma yazma bilmeyenlerden oluştuğu görülmektedir (İŞKUR 2011 İstatistik Yıllığı, 2011:89-91).

İŞKUR 2011 yılı istatistik yılında 2010 ve 2011 yıllarında işe yerleşenler eğitim durumlarına göre karşılaştırılmaktadır. Buna göre 2011 yılında işe yerleşen orta öğretim mezunları sayısı 2010 yılına göre yaklaşık %82 oranında, ilköğretim mezunları sayısı ise 2010 yılına göre ise yaklaşık %66 oranında artış göstermektedir. Benzer şekilde ön lisans ve lisans mezunu olup da 2011 yılında işe yerleşenlerin sayıları 2010 yılına kıyasla 2 katından fazla artış göstermektedir (İŞKUR 2011 İstatistik Yıllığı, 2011:92).

6111 sayılı yasa ile 18 yaşından büyük kadınların ve 18-29 yaş arası erkeklerin işe alınması şartları değiştirilmekte ve orta öğretim ve üstü okuldan mezun olanların işe alınması halinde teşvik süreleri daha fazla olacak şekilde düzenlenmektedir. Yukarıda bahsedilen 2011 yılından itibaren ortaya çıkan gelişmenin yasal düzenlemenin etkisiyle olduğu değerlendirilmektedir.

Hatta 2010 ve 2011 yılında işe yerleşen kadınların eğitim durumları kıyaslandığında 2011 yılında; ortaöğretim mezunu kadınlar 2010 yılına göre yaklaşık %97,5 oranında, ilköğretim mezunu kadınlar yaklaşık %99,05 oranında, önlisans mezunu kadınlar yaklaşık %146 oranında, lisans mezunu kadınlar ise yaklaşık %150 oranında bir artışla iş yerleşmiş durumdadır. Bu oranların toplam işe yerleşenlerle ilgili yukarıda verilen artış oranlarından fazla olduğu görülmektedir (İŞKUR 2010 İstatistik Yıllığı, 2010:57) (İŞKUR 2011 İstatistik Yıllığı, 2011).

Nitekim 28.12.2015 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 21.12.2015-8321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile bu kanun maddesinin uygulama süresinin 31.12.2020'ye kadar uzatıldığı hükme bağlanmaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/12/20151228-1.pdf>, erişim tarihi:24/03/2019).

Kanunun uygulamasının 2020 yılı sonuna kadar uzatılmış olması sebebiyle 2014 yılı başından itibaren 15-64 yaş grubunda eğitim durumuna göre kadın istihdam oranlarına bakıldığında en fazla artışın ilköğretim mezunu kadınlarda olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.2. 2014-2017 yılları arası eğitim durumuna göre 15-64 yaş grubu kadın istihdam oranları²¹

	Okuma Yazma Bilmeyen	Diplomasız	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	Genel Lise	Lise Dengi Mesleki Okul	Yüksek Öğretim
2014	21,8	22,7	27,8	20,7	20	26,3	33,1	61,4
2015	22,1	23,2	28,7	23,8	17,5	26,6	34,5	61
2016	21,3	23	29,2	27,8	17,1	27,2	33,9	60,3
2017	22,7	23,7	30,7	28,6	17,4	27,5	34,8	60,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

2014 yılından itibaren 15 yaş üstü kadın istihdam oranı devamlı bir artış seyri izlemektedir. 2014 yılında %26,7 olan kadın istihdam oranı 2017 yılı verilerine göre %28,7 olarak gerçekleşmektedir. 2014-2017 yılı karşılaştırıldığında iki sene arasında kadın istihdam oranının yaklaşık %7,5 oranında arttığı görülmektedir.

2004 yılında 4,8 milyon olan 15 yaş üstü kadın işgücünün yıllar itibarıyla artarak 2017 yılında 10,15 milyon seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir.

²¹ Erişim tarihi:21.12.2018

Çizelge 4.3. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü kadın işgücü ve eğitim durumuna göre dağılımı,
Bin kişi

Yıl	Kadın İşgücü	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yükseköğretim
2004	4.814	825	2.971	622	396	856
2005	4.799	768	2.962	630	439	951
2006	4.866	734	2.998	650	484	1.049
2007	4.876	700	2.975	700	501	1.140
2008	5.049	689	3.119	703	538	1.281
2009	5.421	717	3.426	717	561	1.430
2010	5.871	791	3.803	712	565	1.512
2011	6.200	839	4.060	726	575	1.658
2012	6.304	823	4.134	751	596	1.889
2013	6.597	836	4.304	799	658	2.076
2014	8.730	809	4.269	795	664	2.193
2015	9.225	800	4.410	810	728	2.477
2016	9.636	730	4.513	855	784	2.754
2017	10.159	758	4.640	899	842	3.020

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri ve Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, “Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İşgücü Durumu”

Dikkat çekici nokta, 2004 yılından itibaren yükseköğretim seviyesindeki işgücünde yaşanan artıştır. Öyle ki, 2004 yılında lise ve mesleki ya da teknik lise düzeyinde eğitilmiş işgücünün toplamı yükseköğretim görmüş kadın işgücünden fazlayken 2017 yılında iki grup arasındaki farkın yükseköğretim lehine önemli oranda arttığı görülmektedir. 2017 yılında yükseköğretim görmüş kadın işgücü sayısı lise ve teknik ya da meslek lisesi eğitilmiş kadın işgücü sayısının yaklaşık %74’ü kadar fazlasıdır.

Nitekim mülga Kalkınma Bakanlığı’nın işgücü piyasası raporunda 1988 yılı ile 2003 yılı nüfusları yaş grupları itibarıyla karşılaştırılmaktadır. Buna göre, 0-14 yaş grubundaki nüfusun payı 1988 yılında %36,04 iken 2003 yılında 28,04, 15-64 yaş grubunun payı 1988 yılında %59,73 iken 2003 yılında %65,38, 65 yaş üstü nüfusun payı ise 1988 yılında %4,23 2003 yılında ise %6,22 olarak hesaplanmaktadır. Raporda, kırdan kente artan göçle 1990’lardan itibaren kentte yaşayan nüfusun hızlı bir artış gösterdiği belirtilmekte ve aynı zamanda nüfusun yaşlanmasıyla yaş gruplarının dağılımının çalışma çağı nüfusunu

artıracak şekilde değiştiğinden bahsedilmektedir. Çalışma çağındaki 15 yaş üstü nüfusun toplam nüfus içindeki oranının artması kadın işgücünü de artırmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2017:9).

Çizelge 4-4'te görüldüğü gibi kadın istihdam oranının yıllar itibarıyla en yüksek olduğu yaş grubu değişiklik göstermektedir. 2005 yılında en yüksek istihdam oranı %27,1 ile 35-39 yaş grubunda görülürken, 2017 yılına gelindiğinde istihdam oranının en yüksek oranda 35-39 ve 40-44 yaş aralığında tespit edildiği görülmektedir. 20-24 ve 55-59 yaş grupları arasındaki tüm gruplarda özellikle 2008 yılından itibaren yaşanan artış dikkat çekmektedir. 2009 yılında yaş grupları itibarıyla istihdam oranındaki artışlara bakıldığında en yüksek artışın %8,20 ile 40-44 yaş grubunda gerçekleştiği, 2010 yılında ise 40-44 yaş grubu istihdam oranının en fazla arttığı grup olmaktadır. Bu grupta gerçekleşen %14,13 oranındaki artışı %12,55 ile 45-49 yaş grubunun takip ettiği görülmektedir. 2008 ve 2017 yılı oranları karşılaştırıldığında ise iki yıl arasında istihdam oranlarının en fazla arttığı yaş grubunun %60,52 ile 45-49, ikinci en fazla artan grubun ise %55,22 ile 40-44 yaş grubu olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.4. Yıllar itibarıyla yaş gruplarına göre kadın istihdam oranı (%)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2005	14,1	24,7	26,5	25,3	27,1	25,7	22,7	18,9	15,9	13,1	6,5
2006	14,2	24,4	27,2	26,4	28,2	26,4	22,1	19,4	16,3	12,8	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
2008	13,9	25,7	28,3	28,0	29,6	26,8	23,3	19,6	16,2	13,0	5,7
2009	13,5	25,3	28,8	30,0	30,1	29,0	23,9	20,7	17,4	14,3	5,9
2010	13,8	26,9	31,2	31,2	33,2	33,1	26,9	22,0	18,8	14,9	5,9
2011	14,4	28,5	32,3	33,3	35,4	35,0	30,6	24,0	19,8	15,6	6,5
2012	13,4	28,6	33,6	35,3	36,5	37,2	31,6	25,3	19,6	15,9	6,4
2013	13,7	30,0	34,3	36,4	38,0	38,5	33,1	25,6	20,1	15,9	6,2
2014	14,3	30,3	36,1	36,9	37,7	37,4	31,5	24,5	19,6	14,9	5,3
2015	15,1	32,1	36,5	37,4	39,4	39,2	33,3	25,8	20,3	14,6	5,8
2016	15,6	31,5	37,4	38,2	40,2	40,6	35,0	26,1	20,5	15,4	5,4
2017	14,8	31,8	39,1	39,2	41,6	41,6	37,4	28,3	20,9	16,1	5,5

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, "Yaş grubuna ve yıllara göre istihdam oranı"

Bu gelişmeler işveren prim teşvikinin, doğum ve sonrasındaki izin düzenlemelerinin kadın istihdam oranlarına yansması olarak değerlendirilmektedir. 40 yaş üstü yaş gruplarında en fazla artışın yaşanmasında evlilik ve doğum gibi sebeplerle işgücü piyasasından uzak kalan kadınların çocukların yetiştirilmesinden sonra iş hayatına katılmaları olarak görülmektedir. Dayıoğlu ve Kırdar'ın da belirttiği gibi evlilik Türk kadınlarının işgücü piyasasına katılımında çok belirleyici bir faktördür. Evlilik, evli kadınların bekâr emsallerine göre işgücü piyasasına katılımını azaltan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Dayıoğlu & Kırdar, 2010).

İŞKUR istatistik yıllıklarından derlenen işe yerleştirme bilgilerine göre 2014 yılı itibarıyla en fazla işe yerleştirme 20-24 yaş grubudur. Bu grupta 53.115 kadın işe yerleşirken 42.373 kadının işe yerleştiği yaş grubu ise 25-29 grubudur. Yaş gruplarına göre işe yerleşmeleri gösteren bilgiler İŞKUR'un 2015'ten itibaren yaş gruplarında değişikliğe gitmesi sebebiyle iki çizelge halinde verilmektedir.

Çizelge 4.5. Yıllar itibarıyla yaş gruplarına göre kadınların işe yerleşme sayıları, 2008-2014

	15 - 19	20 -24	25 -29	30 - 34	35-39	40 - 44	45-54	55-64	Toplam Kadın	Toplam
2008	2.627	6.993	6.011	3.808	2.735	1.620	1.091	114	25.011	109.595
2009	1.180	7.430	6.959	5.307	4.122	2.483	1.813	145	29.543	118.278
2010	3.560	12.964	10.544	8.436	6.860	4.267	2.845	209	49.697	205.231
2011	8.275	26.543	20.786	17.341	13.525	8.531	6.136	552	101.708	363.672
2012	14.201	39.393	31.386	28.025	23.797	16.386	11.309	1.070	165.608	556.587
2013	16.894	50.639	41.080	34.115	28.285	19.677	9.781	3.702	205.423	671.578
2014	18.834	53.115	42.373	36.433	30.674	22.916	16.621	1.558	222.596	701.435

Kaynak: İŞKUR Yıllık Tabloları, "Yaş Gruplarına ve İllere Göre İşe Yerleştirmeler"

2015-2017 yılları arasında da işe yerleştirilen kadınların sayısının artmaya devam ettiği görülmektedir. Bu dönemde her yıl en fazla işe yerleşen grubun ise 15-24 yaş grubu olduğu, 2017 yılı itibarıyla ikinci grubun 25-29 üçüncü sıradaki grubun ise 30-34 yaş grubu olduğu görülmektedir. Bu gelişmede işveren prim desteğinin etkisinin olduğu değerlendirilmektedir.

İstihdamın faaliyet kollarına yani sektörlere dağılımına kadın ve erkek işgücü açısından bakıldığında 15 yaş üstü işgücünün hem erkek hem kadında tarımdaki payının

düşmesi ve hizmet sektöründeki artışı ilk olarak göze çarpmaktadır. Tarımdan çekilen işgücü hizmetler sektörüne kaymaktadır. Tarım sektörünün yanında sanayi iş kollarında da istihdamın payının azaldığı görülmektedir. Bunda Türkiye ekonomisinin hizmetler sektörüne yönelmesinin etkisi olduğu değerlendirilmektedir.

Çizelge 4.6. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü erkek ve kadın istihdamının faaliyet kollarına göre dağılımı (%)

		Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler		Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2004	ERKEK	21,58	21,56	6,45	50,40	KADIN	50,82	15,54	0,51	33,13
2005		18,63	22,49	7,22	51,66		46,34	16,03	0,54	37,09
2006		17,23	22,82	7,64	52,31		43,64	15,65	0,70	40,01
2007		16,76	22,68	7,77	52,78		42,72	15,39	0,67	41,22
2008		17,07	23,12	7,69	52,12		42,06	14,90	0,75	42,28
2009		18,14	20,91	8,22	52,73		41,65	14,60	0,68	43,09
2010		18,30	21,82	8,51	51,37		42,40	15,04	0,87	41,71
2011		18,67	21,60	9,46	50,28		42,22	14,38	0,77	42,64
2012		18,42	21,24	9,43	50,91		39,29	14,11	0,78	45,83
2013		17,83	21,51	9,62	51,05		36,98	14,51	0,81	47,70
2014		16,10	22,36	10,04	51,49		32,94	16,06	1,03	49,93
2015		15,93	22,09	9,93	52,05		31,36	15,26	0,88	52,51
2016		15,46	21,47	10,08	52,98		28,68	14,91	1,00	55,41
2017		15,38	21,10	10,34	53,19		28,31	14,64	0,94	56,10

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları ve İşgücü İstatistikleri, “İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları, Nace Rev.2”

Sanayinin alt alanlarına bakıldığında kadınların daha çok imalat sanayinde istihdam edildiği görülmektedir. İmalat sanayinde, tüm sanayide istihdam edilen kadınların yaklaşık %98’i istihdam edilmektedir, bu oranın 2004 yılından bu tarafa hemen hemen aynı kaldığı dikkat çekmektedir. Sanayide istihdam edilen kadın oranı yıllar itibarıyla bakıldığında azalmış olmakla birlikte imalat sanayinde istihdam edilen kadınların tüm sanayide istihdam edilenler içindeki payının arttığı görülmektedir. 2004 yılında 19,74 olan payın 2017 yılı itibarıyla %23,05’e yükseldiği görülmektedir.

Hizmetler sektöründe ise kadın istihdamının sağlık, eğitim ve finans alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyetçi kalıpların yansıması olarak görülmektedir, zira kadın işi/erkek işi olarak isimlendirilen yatay ayrışma burada açıkça görülmektedir. Yükseköğrenim görmüş kadınlar genelde öğretmenlik, hemşirelik, sağlık

hizmetleri ve bankacılık gibi mesleklere yönelmektedir, yöneltilmektedir. İdari hizmetler, kamu yönetimi ve savunma kadınların en düşük oranda istihdam edildiği alanlar olmaya devam etmektedir.

2004 yılında finans sektöründe istihdam edilenlerin %36,47'si kadın iken 2017 yılı itibarıyla istihdam edilenlerin %42,44'ünün kadın olduğu Çizelge 4-7'nin ilk sütununda görülebilmektedir. Eğitimde istihdam edilen kadınların oranı 2004-2017 döneminde yaklaşık %40 artışla %54,48'e yükselmiştir, yani eğitimde istihdam edilenlerin yarısından fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. Sağlık ve sosyal hizmetler alanı da eğitime benzer şekilde daha çok kadınların istihdam edildiği bir faaliyet alanı görünümündedir; 2004 yılında bu alandaki istihdamın yarısını kadınlar oluşturmaktayken 2017 yılı itibarıyla istihdam edilen her dört kişiden üçünün kadın olduğu görülmektedir.

Ancak idari ve kamu hizmetleri ile savunma alanında 2004-2017 döneminde kadın istihdamında bir artış olduğu görülmekle birlikte halen istihdam edilenlerin yalnızca %26,05'i kadındır. Oran düşük olmasına karşın Çizelge 4-7'deki diğer hizmet alanlarıyla karşılaştırıldığında en fazla artışın bu alanda gerçekleşmiş olması da dikkat çekicidir. 2004 yılında %12,40 olan oran 2017 yılı itibarıyla %26,05 seviyesine yükselmiştir.

Çizelge 4.7. Yıllar itibarıyla hizmet sektörü alt dallarında kadınların istihdam payları (%)

	Finans ve sigorta kadın istihdam payı	İdari, kamu yönetimi ve savunma hizmetleri kadın istihdam payı	Eğitim kadın istihdam payı	Sağlık ve sosyal hizmetler kadın istihdam payı
2004	36,47	12,40	38,67	50,52
2005	35,51	13,60	39,58	53,38
2006	36,74	14,87	41,77	52,98
2007	38,62	15,54	43,78	53,91
2008	40,90	15,92	45,42	57,42
2009	43,07	16,93	46,64	55,50
2010	42,34	17,83	46,91	56,10
2011	43,77	18,58	46,43	59,60
2012	45,83	21,66	48,37	63,00
2013	44,79	22,97	49,92	65,03
2014	46,18	23,86	48,94	67,25
2015	46,60	24,75	50,21	69,01
2016	44,00	25,23	52,83	70,79
2017	42,44	26,05	54,48	71,67

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları ve İşgücü İstatistikleri, "İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları, Nace Rev.2"

Toksöz'e göre kamusal patriarkanın yansıması olarak hangi sektörlerin, hangi işlerin kadınlara uygun olduğuna ilişkin ataerkil düşünce işverenlerin işe alımdaki davranışlarını ve kararlarını da etkilemektedir. Bu sebeple kadınların o alanlarda istihdamı sınırlı olmakla birlikte bu tutum kadınların işgücü arzını da kısıtlamakta, kadınlar da erkek egemen iş alanlarında çalışmayı tercih etmemektedir (Toksöz, 2012:229-230).

Kadın istihdamının işteki durumlarına bakıldığında ise istihdam edilen kadınların 2004 yılında yarısı tarım sektöründe iken 2017 yılında bu oranın hemen hemen yarıya inerek yaklaşık %28,30 seviyesine geldiği görülmektedir. TÜİK istihdam edilenleri işteki durumuna göre ücretli, ücretsiz aile işçisi, işveren ve kendi adına çalışan olarak sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre 2004 yılında tarım ve tarım dışı sektörler toplamında kadınların hemen hemen yarısı ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilirken bu oranın halen çok yüksek olmakla birlikte 2017 yılı itibarıyla %25,86'ya gerilediği görülmektedir. Yani günümüzde istihdam edilen her dört kadından biri maalesef ücretsiz aile işçisi durumundadır. Erkeklerdeyse bu oran %4,5 seviyesindedir. Ücretsiz aile işçisi olarak kadınlar daha çok tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların, 2017 yılı itibarıyla sektörde istihdam edilen kadınlara oranı %80'i geçmiş durumdadır.

Çizelge 4.8. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü istihdam edilenlerin işteki durumu, Bin kişi

	TOPLAM					TARIM					TARIM DIŞI				
	Toplam	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
	ERKEK														
2004	14.585	8.430	950	4.081	1.123	3.148	264	74	2.028	782	11.437	8.166	876	2.053	342
2005	14.958	8.967	1.051	4.022	918	2.787	271	82	1.836	598	12.171	8.696	969	2.186	320
2006	15.165	9.358	1.093	3.895	819	2.613	272	82	1.749	509	12.552	9.086	1.010	2.147	309
2007	15.382	9.725	1.114	3.769	773	2.578	257	69	1.761	493	12.803	9.469	1.046	2.008	281
2008	15.598	9.962	1.172	3.707	757	2.663	264	90	1.812	496	12.936	9.698	1.081	1.896	260
2009	15.406	9.771	1.132	3.680	825	2.795	281	78	1.878	558	12.612	9.490	1.054	1.801	266
2010	16.170	10.502	1.120	3.725	823	2.959	308	85	1.993	573	13.211	10.194	1.034	1.733	249
2011	17.137	11.277	1.157	3.871	832	3.199	385	92	2.120	602	13.938	10.892	1.065	1.751	230
2012	17.512	11.652	1.145	3.907	808	3.225	392	71	2.177	585	14.287	11.260	1.074	1.729	224
2013	17.883	12.031	1.088	3.951	813	3.189	373	68	2.146	601	14.693	11.657	1.019	1.805	212
2014	18.244	12.499	1.079	3.777	889	2.937	332	49	1.935	621	15.307	12.166	1.030	1.842	268
2015	18.562	12.857	1.080	3.760	865	2.956	371	45	1.952	589	15.606	12.485	1.035	1.809	276
2016	18.893	13.101	1.127	3.801	864	2.920	345	49	1.941	585	15.973	12.756	1.077	1.860	279

Çizelge 4.8. (devam) Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü istihdam edilenlerin işteki durumu, Bin kişi

2017	19.460	13.424	1.167	3.992	877	2.993	356	57	2.007	574	16.467	13.069	1.110	1.986	302
KADIN															
2004	5.047	2.263	49	490	2.244	2.565	136	6	337	2.086	2.482	2.127	43	154	158
2005	5.108	2.468	50	667	1.923	2.367	155	8	445	1.759	2.741	2.313	42	222	164
2006	5.258	2.670	69	659	1.859	2.295	156	10	434	1.695	2.964	2.515	59	225	164
2007	5.356	2.809	75	617	1.855	2.288	147	9	435	1.697	3.068	2.663	66	182	157
2008	5.595	2.975	77	616	1.927	2.354	170	14	400	1.770	3.242	2.805	64	216	157
2009	5.871	2.999	77	749	2.045	2.445	173	7	408	1.857	3.426	2.826	70	342	188
2010	6.425	3.260	83	822	2.260	2.724	219	10	426	2.070	3.701	3.041	73	397	190
2011	6.973	3.599	87	816	2.472	2.944	238	8	434	2.265	4.029	3.361	79	381	207
2012	7.309	3.967	93	788	2.460	2.872	213	8	413	2.238	4.437	3.753	86	376	222
2013	7.641	4.322	94	821	2.403	2.826	218	5	406	2.197	4.815	4.104	89	416	206
2014	7.689	4.627	94	701	2.266	2.533	214	4	268	2.047	5.156	4.413	90	434	219
2015	8.058	4.971	95	707	2.286	2.527	228	3	257	2.039	5.531	4.743	91	450	247
2016	8.312	5.276	112	734	2.190	2.384	203	4	248	1.929	5.928	5.073	108	486	261
2017	8.729	5.536	112	823	2.258	2.471	214	3	256	1.997	6.258	5.322	109	567	261

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları ve İşgücü İstatistikleri, “İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre işteki durumu”

Çizelge 4-8’deki veriler tarım sektörünün kadın istihdamındaki yerini anlamak açısından önemli bilgiler barındırmaktadır. 2004 yılında 15 yaş üstü istihdam edilen her iki kadından biri tarım sektöründe çalışmaktadır. Fakat tarımsal faaliyetlerdeki değişimle birlikte tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısı yıllar itibarıyla azalmaktadır. Bu azalma eğilimi istihdam edilen hem erkek hem kadın sayılarından anlaşılmaktadır. Çizelge 4-8’e göre 2004 yılında tarımda 5,7 milyon kişi istihdam edilirken günümüzde yaklaşık 5,5 milyon kişinin istihdam edildiği görülmektedir. 2017 yılı itibarıyla tarımda istihdam edilen kadınların toplam kadın istihdamına oranı %28,30 seviyesindedir.

Tarımdaki bu çözülmenin bir sonucu olarak hem kadınların hem de erkeklerin ücretli olarak istihdam edilmesinde yıllar itibarıyla artış olduğu görülmektedir. Tüm sektörler dikkate alındığında 2004 yılında istihdam edilen kadınların %44,83’ü ücretli bir işte iken 2017 yılında bu oranın %63,42; erkeklerin ise 2004 yılındaki %57,80’lik payının 2017 itibarıyla yaklaşık %69 olduğu görülmektedir.

İstihdam edilen kadınların meslek gruplarına bakıldığında ise kadınların nitelik gerektirmeyen işler ve hizmet ve satış elemanlığı mesleklerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Çizelge 4-9’da 2004 yılına kıyasla 2017 yılı itibarıyla meslek gruplarındaki kadın istihdamı ve toplam kadın istihdamına oranları görülmektedir.

Çizelge 4.9. 2004 ve 2017 yılları itibarıyla istihdam edilen 15 yaş üstü kadınların meslek grubuna göre durumu, Bin kişi

	Toplam	Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	Profesyonel meslek mensupları	Yardımcı profesyonel meslek mensupları	Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Hizmet ve satış elemanları	Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
2004		2,50%	8,46%	6,16%	8,54%	7,05%	42,42%	6,64%	3,86%	14,36%
	5.047	126	427	311	431	356	2.141	335	195	725
	Toplam	Yöneticiler	Profesyonel meslek mensupları	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Hizmet ve satış elemanları	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
2017		2,44%	15,47%	4,87%	9,52%	20,07%	18,16%	5,40%	3,40%	20,67%
	8.729	213	1.350	425	831	1.752	1.585	471	297	1.804

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, “İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre işteki durumu”

Buna göre hizmet ve satış elemanlığı meslek grubunda 2004 yılında istihdam edilen kadınların toplam kadınlar istihdam rakamına oranı %7,05 iken bu oranın 2017 yılı itibarıyla %20,07; nitelik gerektirmeyen işle alanında 2004 yılında istihdam edilen kadınların toplam kadınlar istihdamına oranı 2004 yılında %14,36 iken bu oranın 2017 yılı itibarıyla %20,67 olduğu görülmektedir. Zaten kadınların en fazla istihdam edildiği meslek grupları sırasıyla nitelik gerektirmeyen işler, hizmet ve satış elemanlığı, tarım ve hayvancılık olup dördüncü sıradaki meslek grubu ise %15,47 ile profesyonel meslek gruplarıdır. Buna rağmen kadınların üst yönetici pozisyonlardaki istihdamının ne kadar sınırlı olduğu da dikkat çekicidir, 2017 yılı itibarıyla istihdam edilen kadınların yalnızca %2,44’ü yönetici kategorisindedir.

Meslekler itibarıyla kadın ve erkek çalışanların ücretleri arasındaki farkla ilgili olarak TÜİK tarafından hazırlanan kazanç istatistiklerine göre 2010 ve 2014 yılları kıyasla; “yönetici” pozisyonundaki erkekler kadınlardan %8,23 oranında, “başkanlar, üst düzey yöneticiler ve kanun yapıcılar” meslek grubunda erkekler kadınlardan %22,55 oranında, “profesyonel meslek mensupları” grubunda erkekler kadınlardan %25,72 oranında, “sağlık profesyonelleri” grubunda erkekler kadınlardan %56,19 oranında, “eğitim profesyonelleri”

meslek grubunda erkekler kadınlardan %26,79 oranında, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan erkekler kadınlardan %11 oranında daha fazla ücret almaktadır.

TÜİK tarafından işgücü ile ilgili özel konu başlıkları için yapılan çalışmalardan biri de “İş ve Aile Yaşamının Uyumu” konulu istatistiklerdir. İstatistikler, metaveri açıklamasından anlaşıldığı üzere Avrupa Birliği’ne uyum çalışmaları kapsamında uygulanan ve Avrupa Birliği İstatistik Ofisi’nin (EUROSTAT) işgücü piyasasının farklı alanlarına ilişkin konulara dair ayrıntılı bilgi derlemek üzere belirlenen değişkenleri sağlamak amacıyla yapılan anketin sonuçlarını yansıtmaktadır.

Bu istatistiklerden işgücüne göre bakım sorumluluğunu tespit etmek üzere hazırlanan 2018 yılı ikinci çeyrek verilerine göre; 18-64 yaş arası istihdam edilen erkeklerin 15 yaş altı çocuk, yaşlı ve hasta bakım sorumluluğu %44,8 iken kadınlarda bu oranın %36,3 olduğu görülmektedir. Bakım sorumluluğunun ayrıntılarına bakıldığında; 15 yaştan büyük bakıma muhtaç çocuk ve yaşlı bakımının sorumluluğu olan kadınların oranı %4,3 iken aynı şekilde bakım sorumluluğu olan erkeklerin oranının %1,7 olduğu anlaşılmaktadır. Her iki grubun birden bakım sorumluluğuna sahip istihdam edilen kadınların oranı %3,6 iken erkeklerde bu oran %1,6’dır.

Kadınların çocuk bakımı sebebiyle çalışma hayatına ara verme durumlarına ilişkin sonuçlara bakıldığında ise 2018 yılı ikinci çeyrek rakamlarına göre çocuk bakımı sebebiyle 18-64 yaş arası en az bir ay ara veren kadınların oranı %11,9, hiç ara vermeyenlerin oranı %68,2, çocuk bakımı sebebiyle hiç çalışmayanların oranı %1,3 ve diğer nedenlerle hiç çalışmayanların oranıysa %18,5 olarak kaydedilmektedir. Kadınların eğitim durumlarına göre dağılıma bakıldığında ise en fazla yüksek öğretimli kadınların çocuk bakımı sebebiyle en az bir ay çalışma hayatına ara verdiği görülmektedir.

Çizelge 4.10. 18-64 yaş arası kadınların çocuk bakımı sebebiyle çalışma hayatına devamlılık durumu, 2018 yılı 2. Çeyreği

	En az bir ay ara verdi	Hiç ara vermedi	Çocuk bakımı nedeniyle hiç çalışmadı	Diğer nedenlerden dolayı hiç çalışmadı
Toplam	11,9	68,2	1,3	18,5
Okuryazar olmayanlar	3,0	71,8	1,0	24,2
Lise altı eğitilmişler	5,7	72,1	1,6	20,6
Lise	15,0	64,8	1,5	18,8
Mesleki veya teknik lise	18,8	67,3	1,2	12,7
Yükseköğretim	48,0	47,3	0,2	4,5

Kaynak: TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumlu, II. Çeyrek, 2018, Eğitim durumuna göre çocuk bakımı nedeniyle çalışma hayatına ara verme veya çalışmama durumu

Çalışma hayatına hiç ara vermeyen kadınlar arasında yükseköğretim görmüş kadınların oranı %47,3 ile en düşüktür. Yine de yüksek öğretimli kadınların yarısından fazlasının çocuk bakımı sebebiyle çalışma hayatına ara verdiği ancak bu eğitilmiş grubun çocuk bakımı sebebiyle hiç çalışma hayatına katılmayan kadınlar arasında oranının binde iki olduğu görülmektedir.

Çocuk bakımı sebebiyle çalışma hayatına hiç ara vermeyen kadınlar grubunda en yüksek oran lise altı eğitilmişler ve okuryazar olmayanlardır. Onları takiben mesleki ve genel lise mezunları kadınlar gelmektedir. Yükseköğretim mezunu kadınların bu grupta en son sırada olmasının bu grubun formel ve yüksek ücretli işlerde çalışıyor ve iş kanunun sağladığı sosyal ve mali haklardan yararlanıyor olması ile ücretli bakım hizmetlerine erişimlerinin daha mümkün olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Diğer eğitim gruplarında özellikle ilköğretim ve okuryazar olmayanların daha çok enformel işlerde çalışması, ücretsiz aile işçisi olması ya da kendi hesabına çalışan durumları sebebiyle yasal haklardan yararlanma imkanlarının zayıflığı dolayısıyla ara verdiklerinde mevcut işlerini kaybetme ihtimallerinin yüksek olması sebepleriyle oranlar düşüktür.

İstihdam edilen kadınların 15 yaşın altındaki çocukları için bakım hizmeti kullanıp kullanmadıkları sorusuna verilen cevaplara göre 2018 yılı ikinci çeyreği itibarıyla bakım hizmeti kullanmayan istihdam edilen kadınların oranı %83,4'tür. Bakım hizmetinin neden

kullanılmadığı sorusuna ise bu kadınların yarısından fazlası bakımın kendisi tarafından ya da eşile birlikte yapıldığını belirtmektedir. Bunlar arasında bakımın büyükanne tarafından yapıldığını belirtenlerin oranının ise %15 olduğu görülürken bakım hizmetlerinin pahalı olması sebebiyle kullanılmadığını belirtenlerin oranı ise %12,2'dir.

Bakım sorumluluğunun istihdam edilenlerin işleri üzerindeki etkisini anlamaya yönelik soruların sonuçları da istatistiklere yansımaktadır. Buna göre bakım sorumluluğu sebebiyle mevcut işinde bir değişikliğe gitmediğini belirten kadınların oranı %83,3 iken erkeklerin oranıysa %91,7'dir. Mevcut işinde değişiklik yapan kadınların ne tür değişiklikler yaptıklarının ayrıntısına bakıldığında ise en yüksek oranda yapılan değişikliğin çalışma saatlerini azaltmak (%5,3) olduğu ikinci sırada yapılan değişikliğin ise daha az zorlayıcı görevler üstlenmek (%2,5) olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.11. 18-64 yaş aralığında istihdam edilenlerin bakım sorumluluğunun iş üzerindeki etkisi (%), 2018 yılı 2. Çeyreği

Çocuk bakım sorumluluğunun iş üzerindeki etkisi	ERKEK	KADIN
Gelir artışını sağlayacak değişikliklere gidildi	5,69	4,13
Çalışma saatleri azaltıldı	0,42	5,30
Daha az zorlayıcı görevler üstlenildi	1,02	2,52
Uyum sağlamak için iş veya işveren değiştirildi	0,25	0,62
Ebeveyn izni veya başka bir ailevi izin alındı	0,11	1,37
Çalışmanın toplam saati değiştirilmeden çalışma zamanları değiştirildi	0,62	1,92
Yöneticilik veya üst kariyer düşünülmedi	0,08	0,42
Diğer etkiler	0,09	0,38
Çalışma düzeninde değişiklik yapılmadı	91,72	83,34
Toplam	100,00	100,00

Kaynak: TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek, 2018, "İşteki duruma göre çocuk bakım sorumluluğunun mevcut iş üzerindeki etkisi"

Çizelge 4-11'deki sonuçlar toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın yansıması görünümündedir. Bakım sorumluluğu söz konusu olduğunda çalışma saatlerini azaltmak, kariyerden vazgeçmek, ebeveyn izinlerinden faydalanmak kadınlara düşmektedir. Bakım sorumluluğu sebebiyle kariyerinden vazgeçen kadınların oranı erkeklerin 5 katından fazladır, ebeveyn izni alan kadınlar erkeklerin yaklaşık 12 katı kadardır, benzer şekilde bakım sorumluluğu ile çalışma hayatını uyumlu hale getirmek için işvereni, işini değiştiren kadınların oranı erkeklerin oranının neredeyse 2 katından fazladır. Çalışma saatini azaltan kadınların oranı ise erkeklerin neredeyse 12 katından fazladır.

Sonuçlar kadın işgücünün ikincil işgücü olarak algılandığı, aile reisi olan erkeğin gelirin ilave bir gelir olarak, kadının asli görevinin çocukların bakımı, evin günlük işleri olarak gören ataerkil düşünce yapısını doğrulamaktadır. Toplumdaki bu düşünce yapısının işgücü piyasasını da etkilediği, kadınların bakım hizmetleri ile iş ve aile hayatını uyumlaştıracak düzenlemelerin yetersizliği sebepleriyle işgücüne katılımını sınırlamaktadır. Zaten işgücü piyasasının talep yönlü aktörleri de bu ayrımcılığı ortadan kaldırma yönünde irade beyan etmemekte, kadın işgücünün istihdamı halinde ortaya çıkacak maliyetlere katlanmak istememektedirler.

Hem Türkiye hem tüm dünya için geçerli olan bu durum ancak devletin bu maliyetleri yüklenerek işverenlerin yükünü azaltması halinde talep yönünde hareket yaratmaktadır. Bunun mevcut örneği olarak Türkiye'de 18 yaşından büyük kadın istihdam eden işverenlerin işveren primlerinin işsizlik fonundan karşılanması suretiyle kadın işgücüne talep yaratılabilmektedir.

İşgücüne dâhil olmayanların yıllar itibarıyla durumuna bakıldığında 2004 yılında işgücüne dâhil olmayan 18,6 milyon kadının işgücüne dahil olmama nedeni olarak %67 oranında ev işleriyle meşguliyetin gösterildiği, bu oranın 2013 yılında %58'e, 2017 yılında ise %55'e kadar gerilediği görülmektedir. Bahsedilen 2004-2017 döneminde işgücüne dâhil olmayan kadın sayısı nispeten artmış olsa da ev işleriyle meşguliyet sebebiyle işgücüne katılmayan kadın sayısında azalma olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.12. Yıllar itibarıyla 15 yaş üstü kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerine göre sayıları, Bin kişi

	İşgücüne dahil olmayan	Ev işleriyle meşgul	Çalışamaz halde	Eğitim-öğretim	Diğer	İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar	Emekli	Mevsimlik işçi
2005	18.936	12.703	1.966	1.472	1.056	845	584	310
2006	19.166	12.409	2.096	1.553	1.179	1.019	651	259
2007	19.463	12.124	2.029	1.598	1.875	935	695	207
2008	19.526	12.186	2.144	1.670	1.582	1.019	682	243
2009	19.467	12.101	2.143	1.832	1.397	1.164	763	67
2010	19.357	11.914	2.156	1.912	1.461	1.135	730	49
2011	19.413	11.872	2.174	2.043	1.410	1.092	772	50
2012	19.582	11.992	2.182	2.153	1.316	1.052	836	51
2013	19.524	11.463	2.360	2.221	1.419	1.193	831	37
2014	20.111	11.589	2.512	2.250	1.368	1.501	824	67
2015	20.057	11.498	2.527	2.275	1.359	1.404	926	68
2016	20.052	11.098	2.685	2.320	1.498	1.429	958	64
2017	20.085	11.133	2.692	2.263	1.535	1.359	1.045	58

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, İşgücü İstatistikleri, İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

İşgücüne dâhil olmayan kadın sayısının bu denli çok olması genç nüfusun çoğunluğu oluşturduğu, tüketim iştahının giderek arttığı bir ekonomide ürkütücü görünmektedir. 2017 yılı itibarıyla 15 yaş üstünde işgücüne dâhil olmayan kadınların sayısı aynı yılın erkek işgücüsüyle hemen hemen aynıdır.²² İşgücüne dâhil olmayan 20 milyon kadın, Avrupa'nın en büyük ekonomilerinden ve kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülkelerden biri olan Hollanda'nın 17 milyonluk nüfusundan fazladır.²³ Yani bir ülke nüfusu büyüklüğünde kadın emeği âtil durumdadır ve Türkiye'nin böyle bir lüksü olmasa gerektir.

2017 yılı itibarıyla 15 yaş üstünde çalışma çağındaki kadın nüfusunun 30,2 milyon olduğu da göz önünde bulundurulduğunda, bu nüfusun üçte ikisinin işgücüne katılmadığı rahatlıkla görülmektedir. Aşağıdaki Çizelge 4-13'de ise 15 yaş üstündeki kadınların işgücüne katılma oranları medeni durumlarına göre verilmektedir. Burada görüldüğü üzere evli kadınların işgücüne katılma oranları bekâr ve boşanmış ya da eşi hayatta olmayan kadınlara göre düşüktür.

²² TÜİK işgücü istatistiklerine göre 2017 yılı itibarıyla 21 milyon 484 bin erkek işgücü olduğu kaydedilmektedir.

²³ <http://www.worldometers.info/population/countries-in-the-eu-by-population/> erişim tarihi 22/12/2018

Çizelge 4.13. Yıllar itibarıyla medeni duruma göre kadınların istihdam oranları (%) ²⁴

	Hiç evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi öldü
2005	26,7	20,0	33,8	8,7
2006	27,5	20,2	32,9	8,3
2007	27,6	20,3	32,9	7,7
2008	28,2	20,9	34,2	8,2
2009	27,6	22,1	34,2	8,4
2010	28,3	24,2	37,5	8,6
2011	29,1	26,1	39,8	9,5
2012	28,9	27,3	41,2	9
2013	30,2	28,0	41,3	8,5

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Ancak 2005 yılından itibaren evli kadınların işgücüne katılım oranlarında belirgin bir artış da dikkat çekicidir. AB'ye uyum sürecinde işgücü piyasasını düzenleyen yasalarda kadın ve erkeklere eşit muamele ve eşit fırsatlar sağlanması yönündeki sosyal ve mali hakların ve Türkiye'nin yaşadığı toplumsal ve ekonomik dönüşümün de bu duruma etki ettiği değerlendirilmektedir. Zira, evli kadınların işgücüne katılma oranları yıllar itibarıyla karşılaştırıldığında 2005 yılı ile 2013 yılı rakamları arasındaki artış oranı evli olmayan kadınların artış oranının çok üstünde, %40 oranında bir artış göstermiştir.

2017 yılı itibarıyla AB'ye üye mevcut 28 ülke ortalamasında 15-64 yaş grubunda kadın istihdam oranı %62,5 iken erkeklerde bu oran %73 seviyesindedir. AB'de eğitim durumuna göre istihdam oranlarına bakıldığında ise yükseköğrenim görmüş istihdam edilen erkeklerin oranı %87,7 iken kadınlarda istihdam oranının %80,7 olduğu görülmektedir. Türkiye'deki oranları tekrarlırsak aynı yaş grubu için kadın istihdam oranı %32,2, erkek istihdam oranı ise %70,7; yükseköğrenim görmüş kadınların istihdam oranı %60,4 iken erkeklerin oranı ise %81,5'dir.

Görüldüğü üzere AB genelinde de kadın istihdam oranları erkeklere kıyasla düşüktür ancak aradaki fark Türkiye'de dikkat çekici miktarda fazladır. Eğitim seviyesinin artmış olması durumuna karşın aradaki fark AB'dekinin neredeyse üç katı kadardır. AB ile Türkiye arasında kadınların istihdam durumlarını kıyaslamaya devam edecek olursak

²⁴ <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> erişim tarihi 23.12.2018. (2013 yılında sonraki dönem için medeni durum bilgisi yayınlanmadığından bu dönem rakamları kullanılmıştır.)

Türkiye’de işgücüne dâhil olmayan büyük kitleyi hatırlamamız gerekir. AB’de işgücüne dâhil olmayan 15-64 yaş arası kadınlar toplam nüfusun %32,2’sini oluşturmaktadır. Bu kadınların işgücüne dâhil olmama sebeplerinin dağılımı Türkiye ile benzerlik göstermekle birlikte aradaki farkın yine çok fazla olduğu görülmektedir.

2017 yılı EUROSTAT verilerine göre AB’de işgücüne dâhil olmayan her dört kadından birinin gerekçesi ev işleri kaynaklı bakım sorumlulukları olup bu gerekçe birinci sıradadır. İkinci sıradaki gerekçe ise çocuk bakımı kaynaklı sorumlulukların kadında olmasıdır, bu grubun oranı %15,3 seviyesindedir. Türkiye için kullanılan verilerde çocuk bakımı ayrıca belirtilmediğinden ev işlerinin içinde çocuk bakımının da dâhil olduğu düşünüldüğünde ve bu oranın %55 civarında olduğu dikkate alındığında Türkiye’de AB’den 15 puan daha fazla oranda kadınının bu sebepten işgücüne katılmadığı anlaşılmaktadır.

4.2. Türkiye’nin AB’ye Uyum Sürecinin AB Tarafından Değerlendirilmesi

AB ile geçmiş 60 sene öncesine dayanan Türkiye’nin adaylığı 1999 yılında resmen onaylanmış ve 2004 yılı aralık ayında düzenlenen Brüksel Zirvesi’nde müzakerelere başlanması kararı alınmıştır. Bu kararın alınmasıyla birlikte 35 başlıkta müzakere fasılları belirlenmiştir. Fasıllar itibarıyla yürütülen müzakerelerde ilgili AB müktesebatının iç hukuka aktarılması beklenmektedir. Bugüne kadar 16 fasıl açılmış, biri geçici olarak kapatılmıştır (https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html, erişim tarihi:16/12/2018).

Her aday ülke için hazırlanan katılım ortaklığı belgesi, 1999 yılında adaylığının resmen onaylanmasıyla Türkiye için de 2001 yılında onaylanarak sunulmuştur. Kısa ve orta vadeli hedeflerin yer aldığı belgede kadın istihdamı ile ilgili hedeflere orta vadeli hedefler arasında yer verildiği görülmektedir. Buna göre; kadınlara karşı ayrımcılık dahil olmak üzere tüm ayrımcılığın kaldırılması, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit muamele alanında AB müktesebatının üstlenilmesi ve sosyal korumanın güçlendirilmesi başlıklarında hedefler konulmaktadır

(https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2001.pdf, erişim tarihi:16/12/2018).

AB'ye adaylık statüsü kazanılmasıyla beraber hazırlanmaya başlanan belgelerden biri de ilerleme raporudur. İlerleme raporu, AB Komisyonu tarafından aday ülkenin AB müktesebatına uyumunu değerlendirdiği bir belgedir ve her yıl için hazırlanmaktadır (https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html, erişim tarihi:16/12/2018). Burada yeni iş kanunun kabul edildiği 2003 yılından itibaren hazırlanan ilerleme raporlarındaki istihdam ve sosyal politika başlığıyla ilgili değerlendirmelere yer verilmektedir.

4.2.1. 2003 yılı İlerleme Raporu

İlerleme raporunda 2003 yılı içerisinde yeni iş kanununun yayımlanması AB müktesebatının iç hukuka aktarılması yönünden önemli bir adım olarak kaydedilmektedir. Böylece yeni iş kanunuyla kadın ve erkek arasında eşit muameleyle ilişkili olarak ispat yükümlülüğü, eşit ücret gibi konularda getirilen hükümlerin AB direktiflerine kısmen uyumlu olduğu belirtilmektedir.

Ancak, Türkiye'nin oluşturacağı istihdam politikasının AİS'le uyumlu olmasının gerektiği, özellikle kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasının ve işsizliğin kadınlarda yüksek oranlarda olmasının işgücü piyasasının sorunlu alanları olduğu vurgulanmaktadır. Raporun sonuç kısmında ise yayımlanan yeni iş kanunun uygulanmasının sağlanması ve ulusal mevzuatın uyumlaştırılmasına önem verilmesi gerektiği ifade edilmektedir (2003 Yılı İlerleme Raporu, 2003:82-86).

4.2.2. 2004 Yılı İlerleme Raporu

2004 yılında yayımlanan ilerleme raporunda, 2004 yılında gebe kadınlar ile yeni doğum yapmış veya emziren kadınların çalışma koşullarıyla ilgili olarak yayımlanan yönetmeliklerin (bkz bölüm 3.1.5.) direktiflere uyumlaştırma amaçlı olduğuna dikkat çekilmektedir. Ancak, mevzuatın uyumlaştırılması yönündeki çabalara rağmen henüz tam bir ilerleme kaydedilemediği belirtilerek kadın ve erkekler arasındaki istihdam ve işgücüne katılım oranları arasındaki farka değinilmektedir.

İstihdam ve sosyal politika alanında Türkiye'nin esas hedefinin AB'nin bu alanla ilgili müktesebatını iç hukuka aktarmak olması ve bu hedefi gerçekleştirmek üzere idari kapasitenin geliştirilip güçlendirilerek daha fazla çalışılması gerektiği ifade edilmektedir

(Türkiye'nin Katılım Yolunda İlerlemesi Hakkında 2004 Yılı Düzenli Raporu, 2019:93-98).

4.2.3. 2005 Yılı İlerleme Raporu

2005 yılında yayımlanan raporda ise işgücü piyasasının performansının zayıf olmakla birlikte az bir ilerleme kaydedildiği ifade edilmektedir. Yine kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu ve kadınların istihdam oranının halen %25'in altında olduğu belirtilmektedir. Bölüm 4.1.'de (Bkz. Şekil 4.1) aktarıldığı üzere 15 yaş üstü gruptaki kadınların istihdam oranı %23,73 olarak gerçekleşmiş durumdadır.

Kadın ve erkeklere eşit muamele ile ilgili olarak AB müktesebatına uyum çalışmalarında ilerleme kaydedilmediği, ebeveyn izni, istihdama erişim, ispat külfeti ve eşit ücret konularında AB mevzuatına uyum sağlanması için daha fazla çabaya ihtiyaç olduğu ifade edilmektedir. Raporda ayrıca, AB müktesebatına uyum yönünde yapılacak yasal ve idari düzenlemeler kadar bunların uygulanması, hayata geçirilmesi bunun için de ilgili kurumların idari kapasitelerinin artırılması ve geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (2005 Yılı İlerleme Raporu, 2019:110-113).

4.2.4. 2006 Yılı İlerleme Raporu

2006 yılındaki raporda da önceki raporlarda olduğu gibi istihdam alanında sağlanan ilerlemenin fazla olmadığı, kadınların işgücü piyasasındaki sınırlı katılımının hala düşük oranlarda kaldığı belirtilmektedir.

Ayrımcılıkla mücadele alanında, ayrımcılığın önlenmesi ile kadın ve erkek arasında eşit muamelenin teşvik edilmesini temin etmek üzere bağımsız bir eşitlik kurumu kurulması gerektiği ifade edilmektedir (2006 Yılı İlerleme Raporu, 2019:51-52).

4.2.5. 2007 Yılı İlerleme Raporu

Raporda, istihdam alanında kadınların işgücü piyasasına düşük oranda katılımı ile kayıt dışı çalışmanın ve genç nüfusta gözlemlenen yüksek oranda işsizliğin önemli sorunlar olarak kaydedildiği görülmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadele konulu başbakanlık genelgesi kapsamında somut politika ve önlemlerle büyük bir denetim

kapasitesine ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, “Avrupa Sosyal Fonu uygulamasına IPA’nın insan kaynaklarını geliştirme bileşeni aracılığıyla hazırlanılacağı, bu alanda istihdam, eğitim ve sosyal içerme faaliyetlerini destekleyecek yardımın programlanmasında mesafe kat edildiği” ifade edilmektedir.

“Ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar” başlığında sınırlı da olsa bir ilerleme olduğu belirtilmekte olup İŞKUR tarafından işe alımlarda kadın-erkek ayrımını kaldıran genelgenin (Bkz. Bölüm 3.1.5.) yayımlandığına değinilmekte ve erkek hemşire çalıştırılmaya başlanmasının bu alanda bir gelişme olarak kaydedildiği görülmektedir.

KSGM’nin idari kapasitesinin güçlendirildiği ancak Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğünün ve eğitim imkânlarına erişimlerinin halen endişe verici olduğu belirtilmektedir (2007 Yılı İlerleme Raporu, 2019:53-55).

4.2.6. 2008 Yılı İlerleme Raporu

2008 yılı raporunda; istihdam politikası alanında ilerleme kaydedildiğinden bahsedilmekte ve 2008 yılı Mayıs ayında yayımlanan istihdam paketine (Bkz bölüm 3.1.4.; 5763 sayılı kanun) dikkat çekilmektedir. Bu paketle 18 yaşından büyük kadınları işe alan işverenler ilk yıl tamamı olmak üzere beş yıl boyunca kademeli olarak %20’ye kadar prim desteği verileceğinden bahsedilmektedir.

Türkiye’nin bu yılı kayıt dışı ile mücadele yılı ilan ettiği, İŞKUR’un kayıtlı işsizlere yönelik destek mekanizmalarını ve kurumsal kapasitesini artırmaya devam ettiği ifade edilmektedir. Buna rağmen kayıt dışı oranının yüksekliği, kadınların işgücü piyasasına düşük oranda katılımlarının ve istihdam oranlarının halen sorunlu alanlar olduğu yinelenmektedir.

Ulusal mevzuatta doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarının aktarımına ilişkin uyumlaştırma olmadığı ve ayrımcılıkla mücadele alanında az bir ilerleme kaydedildiğinin belirtildiği görülmektedir (2008 Yılı İlerleme Raporu, 2019:61-63).

4.2.7. 2009 Yılı İlerleme Raporu

İstihdam politikası alanında yaşanan küresel ekonomik krizin olumsuz etkilerini hafifletmek üzere bazı gelişmeler kaydedildiği ifade edilmekte, bu kapsamda kısa çalışma ödeneğinin 6 aya çıkarılması olumlu bir adım olarak görülmektedir. Ancak işgücüne katılım ve istihdam oranlarının halen çok düşük olduğu, küresel krizin de etkisiyle işsizlik oranının yükseldiğine işaret edilmekte, işsizlik oranlarının yükselmesi sebebiyle de İŞKUR’a olan başvurularda artış gözlemlendiği belirtilmektedir. Bahsedilen dönemde Şekil 4-2’den ve Çizelge 4-6’dan görüleceği üzere istihdam oranı kadınlarda 23,5 seviyesinde olup 2008 yılından 2009’a geçişte hizmetler sektöründe küçük artış dışında tüm sektörlerde istihdam oranları düşmüştür.

Ayrımcılıkla mücadele konusunda gelişme kaydedilmediği ancak eşit fırsatlar alanında bir miktar ilerleme olduğu ifade edilmektedir. TBMM’de Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuş olması olumlu bir gelişme olarak kaydedilmektedir. Zira raporda, bu komisyonun “toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki gelişmeleri izleyeceği, kanun tasarılarına görüş vereceği ve Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalara uyum için yapılması gereken yasama çalışmaları belirleyeceği” ifade edilmektedir. 2008-2013 dönemini kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı’nın kabul edilmesinden bahsedilmekte ancak insan kaynakları ve finansman kaynaklarına değinilmemiş olması eleştirilmektedir (2009 Yılı İlerleme Raporu, 2019:63-65).

4.2.8. 2010 Yılı İlerleme Raporu

İstihdam politikası alanında ulusal istihdam stratejisinin hazırlıkları ve 2008 yılında uygulamaya konulan işveren prim desteğinden faydalanma süresinin uzatılması olumlu bulunmaktadır.

Ayrımcılıkla mücadele alanında dolaylı ve doğrudan ayrımcılık ayırımının iş kanununda yer almaması eleştirilmektedir. Ancak, fırsat eşitliği konusunda; Anayasa’da yapılan değişiklikle ilerleme kaydedildiği, “bu değişiklik kadın ve erkek arasında somut bir eşitlik sağlamak için alınan tedbirlerin eşitlik prensibine aykırı olamayacağını öngörmektedir” denilmektedir.

Yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliğinin, bilhassa istihdamla ilgili politikalara, planlara, hizmet içi eğitim programlarına yerleştirilmesini temin etmek üzere yayımlanan Başbakanlık Genelgesine (Bkz. Bölüm 3.1.5.) değinilmektedir. Erişilebilir çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olduğuna değinildiği, iş ve aile hayatını uyumlaştırmaya yönelik mevzuat ve politikaların henüz kabul edilmemesinin eleştirildiği görülmektedir (2010 Yılı İlerleme Raporu, 2019:77-79).

4.2.9. 2011 Yılı İlerleme Raporu

2011 yılı İlerleme Raporu'nda iş hukuku alanında özel istihdam bürolarına ilişkin kanunun henüz kabul edilmediği belirtilmekte istihdam alanında halen AB ortalamalarının altında olmakla birlikte işgücü piyasasında iyileşme gözlenmeye başladığı ancak kadın istihdamının sorunlu olduğu ifade edilmektedir (2011 Yılı İlerleme Raporu, 2019).

Kısmi süreli çalışanların ve aylık on günden daha az çalışanların da işsizlik sigortasından yararlanma hakkı elde etmesi, işverenlerin İŞKUR hizmetlerine artan talebi ve İŞKUR tarafından işe yerleştirmelerde artan oranlar ilerleme olarak kaydedilmektedir. Buna rağmen kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı kesimlere yönelik daha fazla tedbire ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir. Kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranlarında az da olsa bir artış kaydedildiği ancak bu oranlarla Türkiye'nin AB ortalama oranlarının halen altında olduğu belirtilmektedir. Nitekim raporun yayımlandığı 2011 yılında 15 yaş üstü kadın nüfusta istihdam oranı %27,15, işgücüne katılma oranı ise %31,60 olarak gerçekleşmiştir. Bir önceki yıl ekim ayı rakamlarıyla karşılaştırıldığında bu oranların sırasıyla yaklaşık %4,5 ve %2 artış kaydettiği görülmektedir (Bkz. Şekil 4.1).

Ayrımcılıkla mücadele alanında kapsamlı bir kanuna ihtiyaç olduğu belirtilen raporda 6111 sayılı kanundan²⁵ da bahsedilmektedir. Raporda, fırsat eşitliği alanında bazı ilerlemeler kaydedildiği ifade edilmekte ve 657 sayılı kanunda yapılan düzenlemelerle memur ve işçiler arasında ebeveyn izinleri konusunda farkların arttığına da dikkat çekilmektedir.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun, kadınların sorunlarına dikkat çeken birkaç rapor yayımladığı, raporda kadın istihdamının artırılması için yayımlanan

²⁵ Çalışmanın üçüncü bölümünde ayrıntıları verilen bu kanun devlet memuru ve işçi statüsünde çalışan kadınların izin haklarıyla ilgili düzenlemeler içermektedir (Bkz. Bölümler 3.1.1.2. ve 3.1.2.1.)

Başbakanlık Genelgesinin uygulanması için gerekli çabanın gösterilmesi gerektiği, kadınların kamu yönetiminde, üst kademe kadrolarda ve siyasette, temsil oranlarının çok düşük olduğu, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki mesleki ayrımların özellikle üzerinde durulmasına, kadınların istihdamı önündeki kalıplaşmış yargılarla mücadele edilmesine ve kadınların istihdamına engel teşkil eden konulardan biri olan bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına ve ulaşılabilir hale gelmesine ihtiyaç olduğu tespit edilmektedir.

Raporun istihdam ve sosyal politikaya ilişkin kısmının sonuç yerinde AB müktesebatının iç hukuka aktarılması hususunda çok az ilerleme kaydedildiği, uyumun ileri düzeyde olmadığına ve kadınların istihdamının artırılması için halen çok fazla çaba gösterilmesi gerektiğine değinilmektedir (2011 Yılı İlerleme Raporu, 2019:77-80).

4.2.10. 2012 Yılı İlerleme Raporu

İstihdam politikası alanında kriz sonrasında toparlanma olduğu ve genel istihdam ve işgücüne katılma oranlarında artış kaydedildiği belirtilmektedir. Ancak kadın istihdam oranının az da olsa arttığını ve bir önceki yıla göre yaklaşık %3,2'lik bir artışla %28,8 olarak (Bkz. Şekil 4.1.) gerçekleştiğine raporda değinilmektedir (2012 Yılı İlerleme Raporu, 2019:64-67).

Kadın erkek fırsat eşitliği bölümünde Ulusal İstihdam Stratejisi'nde yer alan %35 oranında kadın istihdamı hedefinin beklentinin altında olduğu belirtilmekte ve iş ve aile hayatını uyumlaştırmaya yönelik önlemlerin yetersiz ve toplumsal cinsiyetçi bakıştan ziyade kadın odaklı olduğu ifade edilmektedir

Raporda ayrıca “işgücü piyasası tabakalaşmasının azaltılması, kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi ile kadın ve engellilerin istihdam oranlarının artırılması konularında daha fazla çabaya ihtiyaç bulunduğu” vurgulanmaktadır (2012 Yılı İlerleme Raporu, 2019:64-67).

4.2.11. 2013 Yılı İlerleme Raporu

2013 yılı ilerleme raporunda kadınların işgücüne katılım oranının bir miktar artarak 2012 yılında %29,4 olarak gerçekleştiği belirtilmektedir. Raporda hangi yaş grubundaki kadın istihdam oranlarından hareket edildiği ve dönemi belirtilmemekle birlikte 2012 yılı

15-64 yaş çalışma nüfusu dikkate alındığında Şekil 4.2’de görüldüğü üzere 2012 yılı kadın istihdam oranı %28,7, işgücüne katılım oranı ise %31,8 olarak gerçekleşmiş durumdadır. Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranındaki artışta 2008 yılında ilan edilen ve 2020’ye kadar uzatılan işveren prim desteği uygulamasının (Bkz. Bölüm 3.1.4.) olumlu katkı sağladığı belirtilmektedir.

2012 yılı ilerleme raporunda belirtildiği şekilde iş ve aile hayatını uzlaştırmaya yönelik politikalarda toplumsal cinsiyetçi yargılardan uzak duran bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği ifade edilerek uygun maliyetli erişilebilir bakım hizmetlerinin yetersizliğinin kadın istihdamı önündeki önemli engellerden biri olduğuna değinilmektedir (2013 Yılı İlerleme Raporu, 2019:40-42).

4.2.12. 2014 Yılı İlerleme Raporu

Raporda Türkiye’nin AB müktesebatına uyumlu olarak alt işverenlikle geçici iş ilişkisi türündeki istihdam biçimlerini iç hukukuna aktarması gerektiği belirtilmektedir. Kadın istihdamıyla ilgili göstergelerde ilerleme olduğu, 2014 yılında kadın istihdam oranının 15-64 yaş grubunda %29,6 ve işgücüne katılım oranının %33,2 olarak gerçekleştiği (Bkz. Şekil 4.2.) ancak bu haliyle dahi AB ortalamasının altında (%66,6) olduğu belirtilmektedir (2014 Yılı İlerleme Raporu, 2019:39-41).

Fırsat eşitliği alanında, öngörülen eşitlik biriminin hâlâ kurulmadığı, bakım emeği de dâhil olmak üzere evdeki sorumlulukların tümünün kadına yüklenmiş olması ve buna ilave olarak bakım hizmetlerinin sınırlı olmasının kadınların işgücüne dâhil olmasında engel teşkil etmeye devam ettiğine dikkat çekilmektedir. Bölüm 3.5.’te açıklanan 2010 yılı Başbakanlık Genelgesinin uygulamaya geçirilmediği ve konuyla ilgili tüm tarafların uygulama için istekli olması ve çaba sarf etmesi gerektiği belirtilmektedir (2014 Yılı İlerleme Raporu, 2019:39-41).

4.2.13. 2015 Yılı İlerleme Raporu

İstihdam politikası alanında, işgücü piyasasının durağan bir tablo sergilediği kadın istihdam oranının ise az oranda bir artış gösterdiği (Bkz. Şekil 4.1.) belirtilmektedir.

Fırsat eşitliği alanında ise, önceki yıl raporlarında olduğu gibi bakım hizmetleri ile kadın istihdamı arasındaki bağlantıya vurgu yapıldığı görülmektedir. Kamuda esnek çalışma için bazı önlemler alınması olumlu karşılanırken iş ve aile hayatının uyumlaştırılması için yapılacak düzenlemelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin göz önünde bulundurulması gerekliliğine dikkat çekilmektedir. AB müktesebatında öngörülen eşitlik kurumunun kurulmamış olması ise eleştirilen diğer bir husus olarak kaydedilmektedir (2015 Yılı İlerleme Raporu, 2019:56-58).

4.2.14. 2016 Yılı İlerleme Raporu

2016 yılı mayıs ayında 6715 sayılı kanunla iş kanununda yapılan düzenlemelerin (Bkz. Bölüm 3.1.1.2.) rapora yansıdığı görülmektedir. Raporda uzaktan ve çağrı üzerine çalışma ile geçici iş ilişkisi ile ilgili mevzuatın kabul edildiği ancak “Geçici iş ilişkisinin kullanımındaki kısıtlama ve yasakların, AB müktesebatına uyum doğrultusunda kamu yararı temelinde gerekçelendirilmesi gerektiği” ifade edilmektedir.

Kadınların daha çok nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edildiği ve üst kademelerde kadınların temsil oranlarının düşük olduğu (Bkz. Çizelge 4-9) hususları eleştiri konusu olmaktadır. Nitekim 2017 yılı itibarıyla 15 yaş üstünde istihdam edilen kadınların %20,67’si nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Önceki yıl raporlarında olduğu gibi kadına yüklenen bakım sorumluluğunun işgücüne katılıma engel olmaya devam ettiği vurgulanmaktadır (2016 Yılı İlerleme Raporu, 2019:58-60).

4.2.15. 2018 Yılı İlerleme Raporu

2017’de başlatılan istihdam seferberliği kampanyasının sınırlı bir etki yarattığı ve desteğe ihtiyacı olan kategorileri tam anlamıyla hedef almadığı ifade edilen raporda bu desteğin 2018 yılında da devam edeceği belirtilmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdam oranlarının arttığı (Bkz. Şekil 4-1.) ancak tarımda istihdam edilen kadınların çoğunluğunun (Bkz. Çizelge 4-8.) ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığına dikkat çekilmektedir.

Bakım hizmetlerinin genel bütçeden karşılanması uygulamasına son verilmesi sebebiyle bakım hizmetlerinin yetersizliğinin kadın istihdamına engel teşkil etmeye devam ettiği belirtilmektedir (2018 Yılı İlerleme Raporu, 2019:83-85).

4.3. Değerlendirme

Bu bölümde AB'ye üyelik süreci 1959 yılında o zamanki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu'na başvuruya başlayan Türkiye'nin 2005 yılı Ekim ayında tam üyelik müzakerelerine başlamasından bugüne kadar kadın istihdamında kaydettiği gelişmeler ortaya konmaya çalışılmıştır. Bunu ortaya koymak üzere resmi istatistiklere dayanarak işgücü piyasasında kadının durumu incelenmiştir. Ayrıca AB ilerleme raporları da AB gözüyle konunun değerlendirilmiş olması dolayısıyla önemli bulunarak bu açıdan ele alınmıştır.

2006 yılı itibarıyla Türkiye'de 15-64 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %22,7, işgücüne katılım oranı ise %25,1'dir. (Bkz. Şekil 4-2) Bugün olduğu gibi o tarihte de Türkiye bu oranlarla AB'deki tüm ülkelerden sonra gelmektedir. Bunun yanı sıra kadın istihdamı erkeklere göre de oldukça düşüktür. Aynı tarihte erkeklerin istihdam oranına bakıldığında %66,9 olduğu görülmektedir ki AB 28 üye ülkesi ortalaması olan %71,5 ile AB üye ülkeleri arasında yer almaktadır (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 2019). Dolayısıyla Türkiye'de kadın istihdamının hem erkeklere göre oldukça düşük olması (yaklaşık üçte biri) hem de AB ortalamasından epey düşük olması dikkatleri bu alana çekmektedir. Kadın istihdamının artırılması için kalkınma planlarında, istihdam stratejisi belgelerinde yapılması gereken düzenlemeler ve eylemelere yer verilmiş hedef göstergeler açıklanmıştır.

Bölüm içinde incelendiği üzere, 2006 yılı itibarıyla %22,7 olan 15-64 yaş grubu kadın istihdam oranı artarak 2017 yılı itibarıyla %32,2 seviyesine yükselmiştir. Her ne kadar AB ilerleme raporlarında da vurgulandığı gibi oranlar AB'ye kıyasla düşük olsa da artış çizgisinde ilerlediği de görülmektedir. Çalışma iktisadı alanında yapılan çalışmalar (Bkz. Dayıoğlu ve Kırdar, 2010) kadının işgücü piyasasına katılımını ve istihdamını etkileyen bazı etkenlere dikkat çekmektedir. Buna göre kadınlar erkeklere göre daha az eğitim almaları, eğitime erişimde fırsat eşitliğinin yetersizliği gibi sebeplerle işgücü

piyasaının talep ettiği beceri ve yetkinliklere yeteri kadar sahip olmadıkları için işgücüne katılmaları ve istihdamları nispeten düşük kalmaktadır. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça istihdam edilme oranları da yükselmektedir. Bu açıdan Türkiye’de çalışmanın ele aldığı dönemde AB’ye uyum sürecinin de etkisiyle eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik yapılan yasal düzenlemeler, yürütülen projeler dolayısıyla her eğitim seviyesinde eğitime katılan kadın nüfusta artış olduğu ve kadın istihdam oranının yükseldiği görülmektedir. Örneğin Bölüm 4.1’de verildiği üzere, 2008 yılında 3,9 milyon kadın okuma yazma bilmezken 2017 yılında okuma yazma bilmeyen kadınların sayısı azalarak 1,97 milyon olarak gerçekleşmiştir. Benzer şekilde yüksekokul/fakülte eğitimi alan kadınlar 2008 yılında sadece 1,40 milyon iken 2017 yılında aynı eğitim seviyesindeki kadın sayısı 4,23 milyona yükselmiştir (Bkz. Çizelge 4-1).

Ancak Bölüm 4.1’de irdelendiği üzere kadınların eğitim seviyesindeki artışın; AB müktesebatına uyum saikiyle yapıldığı kanun gerekçelerinden anlaşılan yasal düzenlemelere ve yürütülen projelere rağmen işgücü piyasasına katılım ve istihdam oranlarına yeterli seviyede yansımadağı görülmüştür. Buradan da eğitimin tek başına kadın istihdamına etki eden bir unsur olmadığı, eğitimde fırsat eşitliği sağlamaya yönelik iradenin işgücü piyasasında karşılığını bulması için kadınların erkeklerle eşit seviyede istihdam edilmesine yönelik olarak yapılan yasal düzenlemelerin uygulamaya geçirilmesi ve kamu, özel sektör ve sivil toplum kurumları nezdinde bu yönde bir içselleştirmenin de yaşanması ve makul ve ulaşılabilir bakım hizmetlerinin sağlanması gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak bu sayede yapılan yasal düzenlemelerin etkisi yeteri kadar hissedilebilecek ve kadın, işgücü piyasasında erkeklerle eşit seviyeye gelebilecektir.

Türkiye’de eğitimin yanı sıra kadın istihdamı açısından evlilik, doğum ve bakım sorumlulukları da önemli rol oynamaktadır. Bu durum, Türkiye’deki ataerkil düşünce yapısına dayalı olarak toplum tarafından kadına yüklenen roller ve görevlerden kaynaklanmaktadır. Bekar kadınların evli kadınlara göre daha yüksek istihdam oranları, işgücüne katılmayan yaklaşık 20 milyon kadının varlığı ve bunların 11 milyonunun bakım sorumluluğu dahil ev işleri sebebiyle işgücüne katılmadığını beyan etmesi Türkiye’nin ekonomik ve sosyal hayatı için oldukça düşündürücüdür (Bkz. Çizelge 4-12). AB’nin ilerleme raporlarının incelendiği bölümde de görüldüğü üzere bakım hizmetlerinin yetersizliği Türkiye’de kadın istihdamıyla ilgili önemli bir sorun olarak ilerleme raporlarında belirtilmektedir.

Türkiye’de aynı eğitim seviyesine sahip kadınların iş hayatında erkeklerle eşit kariyer ve yükselme süreçlerine sahip olmadığı ve halen kadın işi erkek işi ayrımının işgücü piyasasında yaşandığı bir ayrışmanın varlığı söz konusudur. 2017 yılı itibarıyla istihdam edilen kadınların yaklaşık %2,5’i yönetici kademelerinde yer bulurken, erkek yöneticilerin toplam yöneticiler içindeki payı %85 seviyesindedir. (Bkz. Çizelge 4-9). Sanayi sektörlerinde kadınların istihdamı halen sınırlı ancak toplumda kadın mesleği olarak görülen öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerin yer aldığı eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi sektörlerde 2017 yılı itibarıyla istihdam edilenlerin %70’i kadındır. İdari ve kamu hizmetlerinde istihdam edilen kadınların oranı yıllar itibarıyla artıyor olsa da halen %26 seviyesinde olduğu görülmüştür. Bölüm içerisinde ayrıntılarına yer verilen kadının işteki durumu verilerine göre Türkiye’de kadınların en çok nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edildiği ve yıllar itibarıyla bu oranın arttığı görülmüştür. Bu durumda kırsal alandan kente göçle gelen kadınlarla tarımda kadın istihdamının yıllar itibarıyla azalması ve bu kadınların kentlerde bu şekilde istihdam edilmeleri etkilidir. Nitelik gerektirmeyen işlerden sonra kadınların istihdam edildiği ikinci büyük alan ise hizmet ve satış elemanlığıdır, bu alanı tarım ve profesyonel meslekler takip etmektedir. Bu olumsuz görünüme rağmen kadının profesyonel mesleklerde istihdam edilmesinde yaşanan gelişme umut vericidir. 2004 yılında istihdam edilen her 100 kadından sekizi bu alandayken 2017 yılı itibarıyla bu sayı iki katına çıkmış durumdadır (Bkz. Çizelge 4-9). Bu gelişmede AB’ye uyum sürecinde başta anayasa olmak üzere çalışma hayatını düzenleyen yasalarda kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik yapılan düzenlemelerin etkili olduğu değerlendirilmektedir. Özellikle analık ve ebeveyn izinleri konusunda atılan adımlar, 2010 yılında çıkarılan kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması konulu Başbakanlık Genelgesi ve 2008 yılında çıkarılan 5763 sayılı Kanunla 18 yaşın üstündeki kadınları istihdam eden işverenlere yönelik yüzde yüze varan işveren prim teşviki uygulamaları gibi düzenlemelerin kadın istihdamındaki gelişmeye etki eden düzenlemeler olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak; Türkiye’de kadın istihdamı AB’ye tam üyelik müzakerelerinin başladığı 2005 yılından bu tarafa yükseliyor olsa da incelenen son 15 yıla ait ilerleme raporlarında da dikkat çekildiği üzere halen AB üyesi ülkeler arasında en düşük seviyededir (Bkz. Çizelge 2-2). Kadınların erkeklerden daha az eğitim alıyor olmasının, kurumsal bakım hizmetlerinin yetersizliğinin ve erişilebilirliğinin düşük olmasının kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen etmenler olduğunu ifade edebiliriz (Bkz. Bölüm 4.2).

Ayrıca, ayrımcılıkla mücadele alanında yapılan düzenlemelere rağmen bunların ilgili paydaşlar tarafından yeterince sahiplenilmediğinin ve bu alandaki müktesebata tam olarak uyum sağlanmadığının sıkça dile getirilen eleştiriler olduğunu da belirtebiliriz.

Tüm bu tespitlerden hareketle şöyle bir çıkarımda bulunabiliriz. Bu düzenlemeler yapılmamış olsaydı Türkiye’de kadının işgücüne katılımı ve istihdamı daha düşük olacak, kadınların belli mesleklerde yığılması muhtemelen daha fazla olacaktı. AB’yle tam üyelik müzakerelerinin başlamasıyla sosyal politika ve istihdam faslının açılması kadın istihdamını gündeme getirmiş ve bu alanda uyum çalışmaları başlatılmıştır. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine temel teşkil eden ataerkil düşünce yapısının bu çalışmaların tam olarak işgücü piyasasına etki etme hızını kestiği de görülmektedir.

SONUÇ

Belli bir ücret karşılığında çalışma olarak tanımlanan istihdam ekonomik kalkınma alanında üzerinde önemle durulan kavramlardan biridir. Dünya genelinde erkek ve kadın istihdam oranları arasındaki eşitsiz durumun temelinde erkeğe ev dışında ekonomik faaliyetlere katılarak gelir elde etme, eve ekmek getirme; kadına ise evde ev işleri sorumlusu olma görevlerini veren eril toplumsal cinsiyetçi anlayış bulunmaktadır. Türkiye’de de ataerkil anlayış kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir. Şöyle ki, işgücüne katılmayan kadınların sayısı 2005 yılında 18,93 milyon olup bunun 12,18 milyonu ev işleri sebebiyle işgücüne dâhil olmadığını beyan etmektedir. 2017 yılı itibarıyla işgücüne dâhil olmayan 20 milyon kadının ise yaklaşık 11 milyonu işgücüne katılamamalarının nedeni olarak benzer biçimde ev işlerini göstermektedir.

Çalışmanın amacı, yukarıdaki tespitler de göz önüne alınarak kadın istihdamının AB’ye üyelik süreci gibi uluslararası bir hukuki süreç vesilesiyle artırılıp artırılmayacağını irdelemek, bir başka deyişle sözü edilen sürecin Türkiye’de kadın istihdamı üzerindeki etkilerini irdelemektir. Çalışmanın planı bu amaç doğrultusunda oluşturulmuştur. Çalışma kavramsal ve kuramsal arka planın verildiği birinci bölümle başlamış onu takiben AB’de kadın istihdamının artırılması için yapılan düzenlemelerin incelendiği ikinci bölümle devam etmiştir. AB’de bu alanda yapılan düzenlemelerin incelenmesinden sonra üçüncü bölümde de Türkiye’de kadın istihdamının artırılması amacıyla 2005 yılından itibaren yapılan yasal düzenlemeler ve yürütülen projeler ele alınmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise bu düzenlemelerin kadın istihdamı üzerindeki etkisini ortaya koymak üzere istatistikî verilere ve AB ilerleme raporlarına dayanarak genel bir değerlendirmeye yer verilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde, kadın istihdamından ne kastedildiğini aktarabilmek amacıyla konuya ilişkin kavramsal ve kuramsal arka plan özetlenmeye çalışılmıştır. Kavramsal çerçeve kavramlar ve kuramlar olarak iki başlık altında ele alınmıştır. Bu temelde işgücü, istihdam, emek gibi belli başlı kavramlar açıklanmış, ardından cinsiyete dayalı ayrımcılık kuramları aktarılmıştır. Çalışmanın konusunun kadın istihdamı olması, genellikle aynı anlamlarda kullanılsa da işgücü ve emek kavramlarını özellikle kadın emeğini ayrıca ele almayı gerekli kılmıştır. TÜİK’in istatistiklerde kullandığı ve “işgücü piyasasında istihdam edilenlerle işsizlerin toplamı” olarak tanımladığı işgücü kavramından

da anlaşılabacağı üzere işgücü, ücretli emeğe ilişkin bir kavramdır. Kadın emeği ise işgücünden ayrı olarak kadının üretim ve yeniden üretim süreçlerine ilişkin bir kavram olduğu için kadının ev içindeki emeği ve işgücü piyasasındaki ücretli emeği olarak iki başlıkta ele alınmıştır. Ücretli kadın emeği dışında kadının ev içinde yaptığı ev işlerinde, evdeki çocuk/yaşlı/hastalara yönelik bakım hizmetinde, hane işletmelerinde sarf ettiği emeğin göz ardı edildiği konuyla ilgili yapılan çalışmalara atıfla ele alınmıştır. Göz ardı edilen, görünmez sayılan kadının emeği “kadının görünmeyen emeği” olarak literatüre geçmiştir. Kadının ücretli emeği kavramını yani işgücü piyasasında istihdam edilmesini etkileyen etkenlerden birinin de görünmeyen emek olduğu ve kadının işgücü piyasasında istihdam edilse de evdeki hayatında yine bakım hizmetlerinden ve ev işlerinden gelen yükümlülüklerinin devam ettiği görülmüştür.

Birinci bölümün kuramlar başlığında ise ayrımcılık konusu, Neoklasik İktisat Teorisi’nden Feminist İktisada kadar çeşitli yaklaşımlar bağlamında ilgili literatüre atıfla ele alınmıştır. Dünyada kadın ve erkek nüfusu hemen hemen aynıken işgücüne katılma ve istihdam edilme oranlarındaki eşitsizlik kadınlara karşı ayrımcı tutumdan kaynaklanmaktadır. Neoklasik İktisatçılardan Becker’in ayrımcılık kuramının odağında beşeri sermayeye yapılan yatırımın geldiği görülmüştür. Becker’e göre kadınlar ev işleri, evlenme, doğum gibi sebeplerle beşeri sermayelerine daha az yatırım yapmaktadır ve bu durum kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitsizliğe de sebep olmaktadır. Bu kısımda beşerî sermaye modelinin yanı sıra; mesleki ayrışma, duygusal ayrımcılık modelleri, monopol gücü modelleri ile aşırı kalabalıklaşma teorisi, istatistiksel ayrımcılık yaklaşımı ile Marksist ve Feminist İktisat’ın ayrımcılık yaklaşımları da irdelenmiştir.

Feminist İktisat’ın, kavramlar bölümünde ele aldığımız kadının görünmeyen emeğinin ücretli kadın emeği ile birlikte hesaba katıldığı bir iktisat anlayışını savunduğu görülmüştür. Ücretli kadın emeği açısından bakıldığında işgücü piyasasında kadınların durumu Feminist İktisat anlayışında ataerkil düşünce yapısına bağlanmıştır. Bu düşünce yapısı işgücü piyasasındaki karar alma süreçlerine etki etmiş bunun sonucunda kadınlar hem işyerinde erkeklere göre dezavantajlı konuma getirilmiş hem de belli meslek gruplarına sıkıştırılarak mesleki ayrışmaya tabi kılınmıştır. Toplumsal cinsiyetçi anlayış kadına ve erkeğe roller biçmiştir: kadınlara annelik, ev işleri sorumlusu, erkeklere evin reisliği gibi. Kadına yüklenen bu annelik ve evle ilgili işlerin yükümlülüğü kadının hem işgücü piyasasına girişine engel olmakta, hem de istihdam edilen kadınların bu

sorumlulukları sebebiyle gerek ev gerekse işi bir arada yürütebileceği kısa süreli, geçici süreli ya da fazla eğitim ve beceri gerektirmeyen işleri tercih etmelerine sebep olmaktadır. Dolayısıyla eşitsizlik hem işgücü piyasasında hem de özel alanda devam etmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise Avrupa Birliği'nde kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan yasal düzenlemeler incelenmiştir. Avrupa Birliği'nde kadın ve erkek eşitliğinin işgücü piyasasında sağlanmasının ortak bir politika olarak benimsendiği görülmüştür. Bu eşitlik AB mevzuatında direktifler, yol haritaları, stratejiler ve rehberler gibi düzenlemeler ile sağlanmaya çalışılmaktadır. 1990'lı yıllarda yüksek işsizlik oranları görülen Avrupa Birliği'nde bu durumun düzeltilmesi için bir dizi kararlar alınmıştır. 1994 yılında Essen Zirvesi ile başlayan bu çalışmaların devamında 1997 yılında Amsterdam'da düzenlenen toplantıda istihdam ayrı bir başlık altında ele alınmış ve toplumsal cinsiyet eşitliği vurgulanmıştır. AB'de istihdamla ilgili olarak ortak kararların alındığı ve bir stratejinin ortaya konulduğu toplantı ise 1999 yılında yapılan Lüksemburg Zirvesi olmuştur. Burada Birlik geneli için istihdam alanında ortak hareket etmek ve işsizlikle mücadele etmek üzere Avrupa İstihdam Stratejisi hazırlanmıştır. Bu zirvede kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliğine vurgu yapılarak işgücü piyasasındaki eşitsiz durumun düzeltilmesi çağrısında bulunulmuştur. Bu stratejinin dört temel eksenine vardır; bunlardan ilki istihdam edilebilirliğin geliştirilmesi, diğeri girişimciliğin artırılması, bir diğeri işgücü piyasasına uyum sağlama becerilerinin geliştirilmesi, sonuncusu ise kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır.

AB'yi kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlayarak kadın istihdamını artırmaya iten en önemli sebebin kıtanın yaşlanan nüfusu olduğu ifade edilmiştir. Ekonomik büyüme hedeflerinin tutturulabilmesi için işgücü piyasasının aktif istihdam politikaları ile dinamik tutulması hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda kadınların istihdama katılımını artırmak üzere doğum ve ebeveyn izinleri, girişimciliğin özendirilmesi, esnek çalışma ve geçici süreli çalışma gibi istihdam biçimlerinin yasallaştırılması türü tedbirlerin alındığı görülmüştür.

2000 yılında Lizbon Zirvesi'nde belirlenen 2010 yılı hedefleri arasında kadın istihdamına ilişkin olarak %51'den %60'a yükseltme hedefinin de yer aldığı görülmüştür. Ancak daha sonra 2001 yılında yapılan başka bir toplantıda bu hedef güncellenip %57 olarak değiştirilmiştir. AIS'in açıklanmasından sonra kadın istihdamını artırmaya yönelik

düzenlemeler devam ettirilmiştir. Kadın istihdamını artırmak üzere aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması, kadın ve erkek çalışanlar arasında aynı iş için eşit ücret ödenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm politika, plan ve eylemlere yerleştirilmesi bu düzenlemelerden birkaçı olarak sayılabilir. Ancak, uygulamada tüm üye ülkelerin performanslarının aynı olmadığına ilişkin tespitlerin yapıldığı raporlara ilgili bölümde yer verilmiştir. 2010 yılına gelindiğinde ise AB Avrupa 2020 Stratejisi'ni yayımlamıştır. Bu stratejiyle sürdürülebilir, akıllı ve kapsayıcı büyüme temel başlıklar olarak belirlenmiştir. Bu başlıklar altında yer verilen yedi bölümden biri ise istihdamdır. İstihdam alanında esnek çalışma, kadınların iş hayatına entegrasyonu, iş becerilerinin geliştirilmesi, hayat boyu öğrenmeye dönük eğitim faaliyetleri ve işçilerin Birlik içinde serbest dolaşımı gibi tedbirlerden bahsedildiği görülmüştür. Bu stratejide dikkat çeken noktalardan biri ise genel istihdam oranı için hedef konulurken kadın istihdamı için hedef konulmamış olmasıdır.

AB'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması yaklaşımı doğrultusunda ilan edilen belgelerden biri de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi'dir (2011-2020). Bu Paket'in Avrupa 2020 Stratejisi ile uyumlu olarak hazırlandığı ve kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsiz durumu düzeltmek üzere üye ülkeler nezdinde yapılması gerekenlere yer verildiği görülmüştür.

AB, kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına erişimlerinde eşitlik amacını bir yönüyle sosyal koruma sistemlerinin fonlanması için bir araç olarak görmektedir. Pek çok AB ülkesinde kadınların işgücüne katılımının artırılmasının kadınlar ve çocuklar arasındaki yoksulluğun azaltılmasına da hizmet edeceği yaklaşımı hâkimdir; çünkü tek gelirli aileler özellikle bekâr anneler yoksulluğa karşı kırılgan bir konuma sahiptir. Bu çerçevede ülkelerin uyguladığı politikalar ve yaklaşımlar da farklılaşmaktadır. Kadın istihdamının artırılması amacına bazı ülkeler (özellikle merkez ve doğu Avrupa ülkeleri) çocuğun kendi yuvasında ve annesi tarafından yetiştirilmesi düşüncesi açısından yaklaşmaktadır²⁶.

Ailedeki çocuk, yaşlı, hasta gibi bakıma muhtaç kişilerin bakım sorumluluğu AB'de de kadınlardadır ve bakım hizmetleri ulaşılabilir olmadığı için kadınlar bu sorumluluğu yerine getirmelerini sağlayacak esnek çalışma saatleri olan, kısmi süreli işleri tercih

²⁶https://booksandideas.net/IMG/pdf/20140526_women_s_employment_in_europe.pdf; erişim tarihi:11/03/2019.

etmektedirler. 2017 yılı itibarıyla AB genelinde kısmi süreli çalışan erkeklerin oranı %8 iken bu oran kadınlarda %32'ye yakın bir seviyededir. Hollanda bu tür istihdamda birinci sıradadır, kadınların kısmi süreli istihdam oranı %75'tir. Onu %60 ile İsviçre ve yarıdan fazlası oranlarla Almanya ve Avusturya'nın takip ettiği görülmüştür.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise Türkiye'de AB'ye uyum sürecinde kadın istihdamının artırılması amacıyla yapılan yasal düzenlemeler; bu düzenlemelerin kanun teklif metinleri ile komisyon görüşmeleri dikkate alınarak incelenmiştir. Bu düzenlemeler yasalar, yönetmelik, genelge, strateji belgesi, plan ve program gibi üst ölçekli belgelerle yürütülen projeler bazında ele alınmıştır. Türkiye 1959 yılında o zamanki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu'na başvurmuş ve 2005 yılı Ekim ayında tam üyelik müzakerelerine başlaması kararlaştırılmıştır. Bu bölümün içeriği 2005'ten itibaren yapılan yasal düzenlemelere dayanarak hazırlanmıştır. 2007 yılında AB'de 15-64 yaş grubunda kadın istihdam oranı ortalama %58,2 iken Türkiye'de bu oran %22,8'dir. Aradaki bu bariz fark AB'ye uyum sürecinde gözlerin istihdama özellikle de kadın istihdamına çevrilmesine sebep olmuştur. Katılım Ortaklığı Belgelerinde bu konuya özellikle değinildiği ve 2008 tarihli belgenin hedefleri arasında kadın istihdam oranının yükseltilmesi için kadınları teşvik edici yasal düzenlemelerin ve yapıların oluşturulması, esnekliğin artırılması hususlarına işaret edildiği görülmüştür.

Bu bölümde AB'ye uyum süreci kapsamında AB müktesebatının iç hukuka aktarılması yönünde atılan adımlardan birinin de yeni bir iş kanunu hazırlanması olduğu görülmüştür. Hatta bu yeni kanun daha tam üyelik müzakereleri başlamadan 2003 yılında çıkarılmıştır. Yeni İş Kanunu'nda AB müktesebatına uyumlu olarak eşit davranma ilkesine yer verildiği, eşit işe eşit ücret prensibinin kanun metnine yansıtıldığı görülmüştür. Kanun'da 2011 ve 2016 yıllarında kadınların istihdamını artırmak amacıyla doğum ve ebeveyn izinleri ile esnek çalışmayla ilgili düzenlemelerin yapıldığı görülmüştür. Benzer şekilde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da 2011, 2013 ve 2016 yıllarında doğum ve ebeveyn izinleriyle ilgili ek ve yeni düzenlemeler yapıldığı, ancak İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunlarındaki izin ve çalışmaya ilişkin maddelerde işçi ve memur kadınlar arasında eşit olmayan durumların ortaya çıktığı da görülmüştür.

2006 yılında çıkarılan ancak bazı maddeleri Anayasa Mahkemesi'ne götürülen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun bir sosyal güvenlik reformu

olarak tasarlandığı görülmüştür. Bu Kanun, kimlerin sigortalı sayılacağına ilişkin kriterler, analık ve diğer geçici iş göremezlik hallerinde verilecek ödenekler gibi hükümlerin yer aldığı bir kanun olarak kaşımıza çıkmaktadır.

Bu bölümde ele alınan kanunlardan biri de İşsizlik Sigortası Kanunu olmuştur. 2008 yılında çıkarılan bir kanunla 18 yaşından büyük kadınları istihdam eden işverenlere, işveren priminde %100'e varan oranlarda 5 yıl boyunca indirim yapılmasını ve bu indirimin İşsizlik Fonu'ndan karşılanmasını içeren hükümlere yer verildiği görülmüştür. Hatta 2011 ve 2015 yıllarında bu düzenlemede yapılan değişiklikler yine İşsizlik Sigortası Kanunu'na derç edilmiştir.

Üçüncü bölümün ikinci kısmında ise kadın istihdamının artırılması amacıyla eski isimleriyle Aile ve Sosyal Politikalar ile Çalışma Bakanlıklarının yürüttüğü projeler incelenmiştir. Bu kapsamda özel sektör iş birliğiyle yürütülen ve AB fonları ile sürdürülen projelere dikkat çekilmiştir. Bu projelerin ayrıntılarına bakıldığında ise kadınların işgücü piyasasına katılmasını teminen beceri kazandırma, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma, kadın girişimciliğini özendirme ve geliştirme, istihdamla ilgili çalışma yapan kurumların kapasitelerinin artırılması gibi amaçlar gözetildiği görülmüştür.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise önceki bölümde incelenen yasal düzenlemelerin ve projelerin resmi istatistiklere nasıl yansıdığı ve AB'nin bu gelişmeleri nasıl değerlendirdiği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun için, TÜİK ve EUROSTAT gibi resmi istatistik ofislerinin verileri temel kaynak olarak kullanılmıştır. AB'nin değerlendirmesi ise AB İlerleme Raporları bağlamında ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde değinilen ilerleme raporlarında da görüldüğü üzere Türkiye kadın istihdam oranlarının tüm AB üyesi ülkeler ile kıyaslandığında son sırada yer alması sebebiyle eleştirilmiş ve bu sebeple hep göz önünde bir konuma sahip olmuştur. Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en çok hissedildiği alanın kadın istihdamı olması bu konunun ayrıca dikkate alınması gereğini ortaya koymaktadır. Türkiye, Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan 2018 yılı "Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu"na göre 130. sırada yer almaktadır ve Türkiye'nin ekonomik katılım ve fırsat eşitliğindeki sırası ise 149 ülke içinde maalesef 131.'liktir. Bu sebeplerle kadın istihdam oranlarının ve dolayısıyla tüm ülkenin istihdam oranının artırılması için bu alana özel

politikaların belirlenmesi ve yasal düzenlemelerin yapılması Türkiye için AB'ye üyelik açısından da bir zorunluluk halini almış olup bu konu kamuoyu nezdinde ilgi odağı haline gelmiştir.

Öyle ki, Türkiye'de kadın istihdamında yaşanan süreçlere ilişkin değerlendirmelere AB İlerleme Raporlarında yer verildiği görülmüştür. Üçüncü bölümde ele alınan yasal düzenlemeler ve dördüncü bölümün başında verilen istatistikler ilerleme raporlarının da konusunu oluşturmuştur. 2003 yılından itibaren 2018 yılına kadar yayımlanan hemen hemen tüm ilerleme raporlarında toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının sağlanması, kadın istihdamının önündeki en önemli engellerden olan bakım hizmetlerinin makul ve ulaşılabilir bir hale getirilmesi, AB ortalamasının oldukça altında olan kadın istihdamının artırılması için esnek çalışma, geçici iş ilişkisi ve kısmi süreli çalışma gibi istihdam biçimlerinin yasalaştırılıp yaygınlaştırılmasının üzerinde önemle durulduğu görülmüştür.

Türkiye'de 1990'lardan itibaren kırsal alandan kentlere doğru hızlı bir göç yaşanmaktadır. Bu göç hareketiyle birlikte kırsalda tarım alanındaki istihdam azalmaktadır. Özellikle kadınlarda tarım alanındaki istihdamın yıllar itibarıyla ciddi bir düşüş yaşadığı Bölüm 4.1'de verilerle ortaya konulmuştur. Bölüm içindeki Çizelge 4-6'da görüleceği üzere 2004 yılında tarımda kadın istihdamı %50'den 2017 yılında %28'lere gerilemiştir.

Türkiye işgücü piyasasında kadının konumunun AB'ye uyum sürecindeki serüvenini analiz etmeye 1990'lardan başlayıp 2017'ye kadar sürdürüldüğünde kırsal alandan kente göçle ve AB'ye uyum sürecinde eğitim alanında kız çocuklarının eğitimiyle ilgili düzenlemeler ve çalışmalarla birlikte kadınların eğitim imkânlarına erişimlerinin de arttığı görülmüştür. Türkiye'de 2008 yılında %13'ler seviyesinde olan okuma yazma bilmeyen kadınların oranı bugün itibarıyla %5'in altında olup bunların yaklaşık %60'ı 65 yaş üstü kadınlardan oluşmaktadır. 10 yıl önce 1,5 milyon kadar olan yükseköğrenim görmüş kadınların sayısı günümüzde 5 milyon civarındadır. Bunlar memnun edici rakamlar olmakla birlikte eğitim seviyesindeki artışın işgücü piyasalarına yansımadağı dördüncü bölümün ilk kısmında istatistiki verilerden de izlenebilmektedir. 2006 yılı itibarıyla %22,7 olan 15-64 yaş grubu kadın istihdam oranı artarak 2017 yılı itibarıyla %32,2 seviyesine yükselmiştir. Ancak bu haliyle dahi AB ortalamasının altında olan kadın istihdam oranları sebebiyle AB ilerleme raporlarında bu durumun eleştirildiği görülmüştür.

Türkiye’de 2017 yılı itibarıyla yükseköğrenim görmüş 15-64 yaş aralığındaki erkekler %81,8 oranında istihdam ediliyorken kadınların istihdam oranı %60,4’tür. Aynı şekilde lise seviyesinde eğitim görmüş kadınlar ve erkekler arasında da benzer bir fark söz konusudur. Lise seviyesinde eğitilmiş kadınların istihdam oranı 2017 yılı itibarıyla %30,6 oranında iken erkeklerde bu oran %70,80 seviyesindedir. İşgücü piyasasında kadın ve erkekler arasındaki farklar hakkında işsizlik oranları da bilgi verici mahiyettedir. 2017 yılı itibarıyla 15 yaş üstü kadınlarda işsizlik oranı %14,1 iken erkeklerde bu oran %9,4 seviyesindedir. Eğitim seviyelerine göre işsizlik oranlarında ise aradaki farkın lise ve yükseköğrenim seviyelerinde en fazla olduğu görülmektedir. Yükseköğrenim görmüş kadınlardaki işsizlik oranı erkeklerdekinin iki katından fazladır. Aynı ülkede eşit eğitim koşulları altında öğrenim görmüş kadın ve erkeklerin eşit olmayan oranlarda istihdam edilmelerinin nedenleri açıklama gerektirmektedir.

Kadınların eğitim seviyesindeki ilerlemeye, neredeyse erkeklerle aynı seviyeye gelmesine rağmen bunun işgücü piyasasındaki kadın varlığına yansımaması feminist kuramın iddiasıyla örtüşmektedir. Şöyle ki feminist kuram, toplumdaki cinsiyetçi iş bölümünün işgücü piyasasına da etki ederek kadınların işgücü piyasasındaki konum ve eğilimlerini belirlediğini iddia etmektedir. Bu durum, kadınları ya yatay tabakalaşmaya dayalı kadın mesleklerine yönlendirmekte ya da toplumsal cinsiyetçi tutumun dayatmalarıyla oluşan ayrımcılık sonucu işgücü piyasasında kadınlar kariyer yapmakta yaşadıkları zorluklar ile haksız ve eşit olmayan muamele sonucu çalışma hayatına katılmak istememektedirler. Ülkedeki kurumsal yapılanmalar ve söylemler kadınları bu yönde bir karar almaya adeta mecbur bırakmaktadır. Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yeterince kurumsallaşmadığı, bu tür hizmetlere erişebilmek için belli bir gelir seviyesinde olmak gerekliliği karşısında kadınların çalışma hayatına katılmamayı tercih ettikleri ya da çocukların artık bakıma muhtaç olmadığı yaşlardan itibaren çalışmaya başladıkları gözlemlenmektedir.

Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilen kadınların medeni durumuna bakıldığında ise 2013 yılına kadar bu veriye ulaşılabilmekte ve 2013 yılı itibarıyla evli kadınların istihdam oranının %28 olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne yüksek oranda ev ve çocuk bakım işleri sebebiyle dâhil olmadığı ve bu kadınların sayısının 11 milyondan fazla olduğu düşünüldüğünde Avrupa Birliği’ne üye birkaç ülkenin toplam nüfusu kadar olduğu görülmektedir.

Avrupa Birliği'nde de kadınlar ve erkekler arasında eğitim seviyeleri aynı olmasına rağmen, istihdam ve işsizlik oranlarında farklar mevcuttur. Ancak Türkiye kadın istihdam oranı ile AB üyelerinin ortalama kadın istihdam oranı arasındaki fark oldukça fazladır. Türkiye'de 15-64 yaş grubunda 2017 yılı itibarıyla kadın istihdam oranı %32,2 iken AB'de bu oran %62,5 seviyesinde olup neredeyse iki katı kadardır. Aradaki farkın bu denli fazla olmasında egemen toplumsal cinsiyetçi ataerkil düşünce yapısının yanında AB ve Türkiye işgücü piyasalarının dinamikleri, yapıları ve düzenlemeleri etkili olmaktadır.

AB işgücü piyasasında esnek çalışma, özel istihdam bürolarıyla geçici iş ilişkileri, kısmi süreli çalışma gibi istihdam türleri yaygın olarak kullanılmaktadır ve bu istihdam türleri daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Neoliberal politikaların sadece ekonomik büyümeye odaklanmış yapısında bu tür istihdam çeşitlerinin uygulama alanı bulması ataerkil düşünce yapısıyla birleşince sözü edilen istihdamın kadınlar için yaygın olması şaşırtıcı olmamaktadır. AB'de en yüksek kadın istihdam oranlarına sahip olan Hollanda ve Almanya'da kadının işteki durumuna bakıldığında kısa zamanlı çalışmanın yüksek oranda kadınlara yaygınlaştırılmasıyla kadın istihdam oranlarının artırılabilirdiği görülmektedir. Şöyle ki, ailedeki çocuk, yaşlı, hasta gibi bakıma muhtaç kişilerin bakım sorumluluğu AB'de de kadınlardadır ve bakım hizmetleri ulaşılabilir olmadığı için kadınlar bu sorumluluğu yerine getirmelerine yardımcı olacak özellikte esnek çalışma saatleri olan, kısmi süreli işleri tercih etmektedirler. 2017 yılı itibarıyla AB genelinde kısmi süreli çalışan erkeklerin oranı %8 iken bu oran kadınlarda %32'ye yakın bir seviyededir. Hollanda bu tür istihdamda birinci sıradadır, kadınların kısmi süreli istihdam oranı %75'tir. Onu %60 ile İsviçre ve yarıdan fazlası oranlarla Almanya ve Avusturya takip etmektedir.

Türkiye'de ise bu tür istihdam şekilleriyle ilgili AB müktesebatının iş kanununa aktarılması yönünde düzenlemelerin 2016 yılında yapıldığı görülmektedir. AB ilerleme raporlarında kadın istihdamının düşüklüğüyle birlikte en fazla eleştirilen alanlardan biri de bu istihdam şekillerine ilişkin mevzuatın iş kanununa aktarılmaması olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye'nin AB'ye üyeliği kabul edilecekse işgücü piyasasının da uyum sağlayacak yapıda olması beklenmektedir.

Ancak Türkiye'de bu tür istihdam şekillerinin kadının işgücü piyasasındaki konumunu daha da kötüleştireceği düşüncesiyle özellikle kadın örgütlerince olumlu karşılanmadığı da bilinmektedir. KEİG de bu konuyla ilgili hazırladığı raporda geçici iş

ilişkileriyle çalışmanın işgücü piyasasındaki katmanlaşmayı artıracığını, kadınların diğer istihdam biçimlerine ve daha iyi işlere geçişini sınırlayacağını savunmaktadır. Raporda bu tür istihdam biçimlerinin sadece işgücü piyasasına yeni giriş yapan genç kadınlarda deneyim elde etme, işbaşı eğitim alma gibi yollarla işgücü piyasasının etkinliğinin artırılmasına hizmet edebileceği öne sürülmektedir (Kadın İstihdamında Eğretilişme Eğilimleri ve Atipik İstihdam Gündemi, 2014:8).

Türkiye’de AB’ye adaylık statüsü dolayısıyla içinde bulunulan uyum süreci dâhilinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda sağlanması konusunda bir farkındalık yaşanmaktadır. Kadın istihdamı konusuna uluslararası camiada özellikle dikkat çekilmesi, kadın istihdamındaki düşüklüğün raporlara konu olması ve sivil toplum kuruluşları ile bu alanda çalışan grupların görüşleri devletin kadınların çalışma hayatına katılımlarını sağlamak üzere resmi politikalar üretmesini zorunlu hale getirmektedir. Ancak hiçbir ülkede ekonomik ve politik kararlar toplumların kültürel ve sosyal özelliklerinden bağımsız bir şekilde etki göstermemektedir.

Türkiye de pek çok kıta Avrupa ülkesi gibi aile içindeki ev işleri, çocuk, yaşlı ve hasta bakımları gibi sorumlulukların aile fertleri arasında paylaşılmasından ziyade kadın tarafından yerine getirilmesi, aile gelirinin esas olarak erkek tarafından sağlanması gibi tespitler göz önüne alındığında ataerkil bir toplum özelliğine sahiptir. Bu özelliğin ekonomik, sosyal ve kültürel davranışlara etki etmesi de normaldir. Ataerkil zihniyet erkeklerin fiziksel güçlerinin avantajıyla aile reisi olma içgüdüleriyle hareket ettiği, bu düşünce yapısının kadına ise esas görevi ev işleriyle, çocukla ilgilenme sorumluluğu yüklediği ve kadının ev içindeki emeğinin de görünmez kılındığı bir iş bölümünün sorumlusudur. Bu durum bugün için de dünya genelinde geçerliliğini koruyan bir düşünce yapısı olarak kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir.

Türkiye’de kırsaldan kente göçlerin henüz başlamadığı yıllarda tarımda çalışan kadınlar dolayısıyla kadın istihdam oranları yüksekti, kentlerde yaşayan kadınlar ise ya ev kadınıydı ya da öğretmenlik, hemşirelik gibi kadın ve erkek işi tanımlarını içeren yatay tabakalaşma örneği olarak belli başlı işlerde yoğunlaşmaktaydı. Kentlere doğru yaşanan göçle birlikte kırsalda tarımda uğraşan kadınların istihdam oranları azalmaya başlamıştır. Bu göç hareketi sonucu kadınların kentlerde işgücü piyasasına eklemlenmesinin önünde ataerkil toplumsal tutumla birlikte eğitim gibi, kentteki sanayinin talep ettiği akademik ve

mesleki becerilerin yokluğu gibi engeller söz konusu olmuştur. Kente göç eden ailelerin genellikle kısıtlı gelire sahip olması, sadece erkeğin gelirin kentteki yaşamı idame ettirmekte yetersiz kalması kadınların sanayide tekstil gibi emek yoğun alanlarda ya da çocuk bakıcılığı, ev hizmetleri, evden çalışma gibi kayıt dışı ve düşük ücretli, güvencesiz istihdam edilmelerine yol açmıştır. Kadınların bu tür işlerde çalışmaları ailelerindeki erkeklerin iznine bağlı hale gelmiştir.

Kadının işgücü piyasasındaki varlığının bu derece sınırlı olmasının diğer bir önemli nedeni de bakım hizmetlerinin yaygın olmamasıdır. Kadınları işgücü piyasasından uzak tutan, kadınları kısmi süreli çalışmaya, güvencesiz çalışmaya zorlayan, belli sektörlerde yığılmalara sebep olan, kadınların kariyerlerine mâni olan bakım hizmetlerinin devlet tarafından yeterince karşılanmamasıdır. Bu durum iş kanunu ve ilgili diğer yasal düzenlemelerin sağladığı mali ve sosyal haklardan yararlanabilen tam zamanlı ve sosyal güvencesi olan ortalamanın üstünde kazancı olan ve doğumdan sonra işine dönebilme şansı olan kadınlar için geçerli olmasa da hane geliri düşük olan, eğitim seviyesinin düşüklüğü sebebiyle emek yoğun sektörlerde çalışan çocuklu kadınlar için hayati öneme sahiptir. Çocuk bakımı sebebiyle çalışma hayatına geç katılan ve çocuklarını büyüttükten sonra tekrar çalışma hayatına dönen kadınların çoğalmasa bu durumu destekler niteliktedir. Ancak, Türkiye’de AB’den farklı olarak kadınların tam ya da kısmi süreli istihdam edilmesi durumu sınırlıdır. Toplumsal cinsiyetçi ataerkil düşünce dünyanın her yerine hâkim olduğuna göre Türkiye’deki durumu farklı kılan nedir?

Bu farklılıkta Türkiye’nin özgün sosyolojik yapısının etkili olduğu düşünülmektedir. Türkiye’de karar alma mekanizmalarındaki kadın temsili oldukça sınırlıdır, bu durum feminist iktisadın ortaya koyduğu kadın bakış açısını içerecek bir yaklaşımla sorunların ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu da toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm politikalarda içselleştirilmesini gerektirmektedir. Devletin politika belgesi olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’nda bu konuya değinilerek, 1980 sonrasında sürdürülen mücadelelerle toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda özellikle eğitim, sağlık, hukuk gibi geleneksel politika alanlarında belli bir aşama kaydedilmesine rağmen toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir anlayışın istihdam, yetki ve karar alma süreçlerine katılım, araştırma, bütçe ve mali politikalar gibi alanlara yerleştirme konusunda istenilen duyarlılığın henüz oluşmadığı görülmektedir.

Türk toplumu erkek egemen kültüre sahip bir toplumdur ve bu egemenlik hayatın her alanına, politika ve düzenlemelere sirayet ederek yapıların erkek egemenliği üzerinden tesis edilmesine bu nedenle de toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır.

Buna rağmen yarısı âtil durumda olan kadın nüfusunun işgücünden faydalanmayı sağlayacak tedbirlerin sınırlı olduğu görülmektedir. AB dahi ABD ile arasındaki ekonomik farkı kapatmak üzere istihdama ilişkin tedbirlerle kadın istihdamını artırmaya çalışmaktadır. Demek ki Türkiye'nin ekonomik büyüme ve kalkınma hedeflerinde kadın işgücünden yararlanmak yönünde yeterince baskı hissedilmemekte ya da işverenlerin kadın istihdamı halinde ortaya çıkacak maliyetlere katlanmak istememeleri sebebiyle devletin hareket alanı kısıtlanmaktadır. İşveren baskısı AB'de de devletleri ikilemde bırakan durumlara sebep olmaktadır. Bunun çarpıcı örneklerinden birinin doğum ve babalık izinlerinin yasalaştırılması aşamasında yaşandığı görülmektedir. Avrupa Parlamentosu'na 2008 yılında doğum izninin 20 haftaya, babalık izninin iki haftaya çıkarılması için sunulan teklif 2010 yılının sonlarına doğru görüşülebilmiş ve AB Konseyi'nde dört sene sonuçlandırılmayı beklemiş, süresi içinde sonuçlandırılmadığı için de yeni bir teklif sunulmak durumunda kalınmıştır. 2015 yılında iş ve aile hayatının uyumlaştırılması üzerine sunulan yeni teklifte ise bu konular tekrar gündeme getirilmiştir. Fakat halen bir sonuç alınabilmiş değildir

([http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf), 2018).

Kadın istihdamı sorununun arz yönlü sorunlardan olduğu kadar talep yönlü kısıtlardan da etkilendiği yukarıda bahsedilen işverenler etkisinden, eğitim seviyesi artmasına rağmen istihdam oranının değişiminin hızlı olmamasından, kadın istihdam eden işverenlere devletin işveren teşviki ve benzeri işveren maliyetlerini azaltan uygulamalara kadınların katılımcı reaksiyonundan, bakım hizmetlerine erişimin sınırlı olmasının işgücüne katılımı etkileyen önemli faktörlerden olmasından anlaşılmaktadır. Ancak AB'nin kadın istihdamını artırmak üzere Türkiye için de esnek ve geçici çalışma biçimlerinin mevzuata aktarılması yönündeki taleplerinin kadınların işgücü piyasasındaki güçlü olmayan konumlarını daha da zayıflatması olasılığı göz önünde bulundurulduğunda özellikle kadın örgütleri tarafından karşılık bulmasının zor olduğu değerlendirilmektedir. AB'de bu tür uygulamaların yaygınlaşmasındaki esaslı sebeplerden biri bekâr annelerin sayısındaki artış ve bunların yoksulluk riskiyle karşı karşıya olmasıdır. Bu kadınlar

yoksullukla mücadele için bu istihdam biçimlerini seçmeye bir yerde mecbur bırakılmaktadır. Türkiye’de ise boşanmış kadınların istihdam oranları hem hiç evlenmemiş hem de evli kadınlarınkinden yüksektir ve buna ilave olarak ailevi ve toplumsal ilişkiler ile sosyal yardımlar dolayısıyla boşanmış annelerin yoksulluk riskine karşı yalnız bırakılma olasılıkları düşüktür.

Bununla birlikte, kadın istihdamını artırmaya yönelik farkındalık yaratma çalışmalarının hem siyasi hem de toplum nezdinde sahiplenilmesi, kadın istihdamını artırmak amaçlı yapılan yasal ve idari tüm düzenlemelerin hayata geçirilmesi yönünde toplumsal baskı oluşturulması, işgücü piyasasında medeni durumları ya da çocuklu olup olmamalarına göre kadınlara karşı ortaya çıkan farklı yaklaşım kalıplarının kırılması, yatay ve dikey tabakalaşmanın azaltılması ve kadınların karar alma mekanizmalarına katılımlarının sağlanması için toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının benimsenmesi gerekmektedir.



KAYNAKÇA

- Acar Savran, G., Tura Demiryontan, N. (2008). *Kadının Görünmeyen Emeği*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2018). *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı* (2018-2023). Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.
- Aksu, B. (2005). *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Alkan, H. I. (2015). *Tarım Sektöründe Kadın Emeği*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alınışık, A. (2018). Emek Süreçleri ve Çalışma Hayatı. O. Savaşkan, & M. Ertan içinde, Türkiye'nin Büyük Dönüşümü (s. 475-799). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Aren, S. (1975). İstihdam, Para ve İktisadi Politika. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1993). *A Treatise On The Family*. Harvard: Harvard University Press.
- Bergmann, B. R. (2005). *The Economic Emergence of Women*. New York: Palgrave Macmillan.
- Blau, F. D., Ferber, M. A., Winklwe, A. E. (2010). *The Economics of Women, Men and Work*. New Jersey: Pearson.
- Braams, B. (2007). "Equal Opportunities between Men and Women and Gender Mainstreaming under the European Employment Strategy (EES) and the Open Method of Coordination (OMC) – A New Policy Approach to Combat Gender Discrimination?". *European Integration Online Papers*, 11(6).
- Cabeza, M. G., Salzmann, A. C., Miquel, M. P. (2004, January). "The European Employment Strategy: An Example of European Multilevel Governance". *Sussex European Institute*, 1-48.
- Campbell, M., Staff, C. (2011). *Social Europe Guide-Volume 1-Employment Policy*. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
- Chakraborty, A. S. (2016). "Economics of Discrimination: A Brief Review of Literature". *Social Science Spectrum*, 2(3), 203-207.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Dayıoğlu, M., Kırdar, M. G. (2010). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*. Ankara: Dünya Bankası ve Devlet Planlama Teşkilatı.

- Demir, E. (2002). “Yeni Kentli Ailelerde Geçimlik Üretim ve Yoksulluk”. *Planlama Dergisi*, 62-69.
- Ecevit, Y. (2000). *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş*. İstanbul: TÜSİAD.
- Ecevit, Y. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların İstihdamı El Kitabı*. Ankara: İŞKUR.
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2006). *Modern Labor Economics*. Boston: Pearson Education Inc.
- Elliot, R. F. (1997). *Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi* (Çev.M. Beşeli, S. Erdoğan, A. Geniş, F. Güngör ve G. Toksöz). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi (Eserin orijinali 1991 yılında yayımlandı.).
- Emiroğlu, K., Danişoğlu, B., Berberoğlu, B. (2006). *Ekonomi Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Erkan, B. (2019). “Ana Akım (Ortodoks-Neoklasik) İktisat Öğretisi Eleştirisi: Heteredoks Yaklaşım İhtiyacı”, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 8(14), 25-40.
- Eroğlu, Ö., İşler, R. (2004). *İktisat düşüncesinde Kadının Konumu ve Feminist İktisat*. Maliye Araştırma Merkezi Konferansları (s. 53-81). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi.
- European Commision. (2005). *Equal Guide on Gender Mainstreaming*. Luksemburg: European Communities.
- European Commision. (2006). *The European Employment Strategy More and Better Jobs For All*. Belgium: European Commission.
- European commision. (2010). *The Europe 2020 Strategy*. European commision.
- European Commision. (2015). *New Start to Address The Challenges of Work-life Balance Faced by Working Families*. Brüksel: European Commision.
- European Communities. (2004). *Facing The Challenge*. Brüksel:
- European Pact for Gender Equality (2011-2020). (2011). *Official Journal of the European Union* .
- European Union. (1997). *Treaty of Amsterdam*. Luksemburg: European Union.
- Extraordinary European Council Meeting On Employment, (1997). *Presidency Conclusions*. European Commision.
- Fagan, C., Rubery, J. (2018). Advancing Gender Equality Through European Employment Policy:The Impact of the UK's EU Membership and the Risks of Brexit. *Social Policy and Politics*, 17(2), 297-317.
- Filiz, Y. (2011). *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması* (s. 45-100). Ankara: KSGM.

- Ghailani, D. (2014). Gender Equality From Treaty of Rome To The Quota Debate: between myth and reality. Brüksel: European Trade Union Institute, European Social Observatory, 161-190
- Göker, Z., Dane, K. (2013). "Tam İstihdamın Sağlanmasında Maliye Politikasının Rolü ve Post Keynesyen Çözüm Önerileri". *Akdeniz İİBF Dergisi*, 103-119.
- Groenewegen, J., Spithoven, A., Van Den Berg, A. (2010). *Institutional Economics*. Londra: Palgrave MacMillan.
- Harrison, J. (1973). "The Political Economy of Housework". *Bulletin of the Conference of Social Economists*, 35-52.
- Hayes, M. (2006). *The Economics of Keynes: A New Guide to The General Theory*. North Hampton: Edward Elgar.
- Hersch, J. (2006). "Sex Discrimination in the Labor Market". *Foundation and Trends in Microeconomics*, 2 (4), 281-361.
- Hiç Birol, Ö. (2013). "Klasikler, Marx, Keynes ve Sonrası: Laissez Faire Liberalizminden Günümüz Piyasa Ekonomisine". *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 95-110.
- ILO. (2018). *World Employment and Social Outlook Trends for Women 2018*. Geneva: ILO.
- Işık, E., Serdaroğlu, U. (2015). "Kadın Emeği: Feminist İktisadın Yol Haritası Üzerinden Bir Okuma". *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 6-14.
- Ivan Ungureanu, C., Marcu, M. (2006). "The Lisbon Strategy". *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 74-83.
- İlkkaracan Ajas, İ. (2012). Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım. A. Makal, & G. Toksöz içinde, *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* (s. 201-219). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- İnternet: 2003 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.
- İnternet: 2005 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.

- İnternet: 2006 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.
- İnternet: 2007 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.
- İnternet: 2008 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.
- İnternet: 2009 Yılı İlerleme Raporu.
https://ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf:
https://ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.
- İnternet: 2010 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Progress_Reports/2010_ilerleme_raporu.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Progress_Reports/2010_ilerleme_raporu.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.
- İnternet: 2011 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.
- İnternet: 2012 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.
- İnternet: 2013 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.
- İnternet: 2014 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.

İnternet: 2015 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf adresinden
 alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.

İnternet: 2016 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Progress_Reports/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf:
https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Progress_Reports/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf
 adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.

İnternet: 2018 Yılı İlerleme Raporu.
https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf:
https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.

İnternet: 5510 Sayılı Kanun Genel Kurul'da Kabul Edilen Metin. (tarih yok).
<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5510.html> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi:
 30.11.2018.

İnternet: 5754 Sayılı Kanun Komisyon Raporu. (tarih yok).
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss119.pdf> adresinden alındı, Son
 Erişim Tarihi: 30.11.2018.

İnternet: [ab.gov.tr/siteimages/2017_08/kronoloji.pdf](https://www.ab.gov.tr/siteimages/2017_08/kronoloji.pdf).
https://www.ab.gov.tr/siteimages/2017_08/kronoloji.pdf adresinden alındı, Son
 Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: Autor, D. H. (2003). Lecture Note. The Economics of Discrimination.
<https://economics.mit.edu/files/553>, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.

İnternet: Becker, G. <http://www.um.edu.uy/docs/revistafcee/2002/humancapitalBecker.pdf>.
<http://www.um.edu.uy/docs/revistafcee/2002/humancapitalBecker.pdf> adresinden
 alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: Doğan, H. (2012, 05).
https://www.researchgate.net/publication/318041581_ALFRED_MARSHALL'DA_EKONOMININ_STATIK_DURUMDAN_DINAMIK_DURUMA_HAREKETINDE_GIRISIMCI'NIN_ONEMI_GIRISIMCI_SERMAYESI_VE_IKTISADI_BUYUM_E_ILISKISI adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.

İnternet: Ecevit, Y. (2006). <http://www.halkevleri.org.tr/diger/uretim-ve-yeniden-uretim-surecinde-ucretli-kadin-emegi>.
<http://www.halkevleri.org.tr/diger/uretim-ve-yeniden-uretim-surecinde-ucretli-kadin-emegi> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi:
 10.08.2018.

İnternet: Göçmen, D. (2009). <https://dogangocmen.files.wordpress.com/2009/07/marxin-emek-kavrami-uzerine1.pdf>.
<https://dogangocmen.files.wordpress.com/2009/07/marxin-emek-kavrami-uzerine1.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 11.07.2018.

İnternet: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> adresinden alındı,
 Son Erişim Tarihi: 07.02.2019.

İnternet: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> adresinden alındı,
 Son Erişim Tarihi: 07.02.2019.

İnternet: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> adresinden alındı,
 Son Erişim Tarihi: 20.03.2019.

İnternet: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> adresinden alındı,
 Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=75538.
http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=75538 adresinden alındı,
 Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <http://esitizberaberiz.org/proje-hakkinda-2/>. <http://esitizberaberiz.org/proje-hakkinda-2/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-08-592_en.htm.
http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-08-592_en.htm adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <http://www.borusan.com.tr/tr/kurumsal-sorumluluk/kadinin-guclendirilmesi/annemin-isi-benim-geleceğim>.
<http://www.borusan.com.tr/tr/kurumsal-sorumluluk/kadinin-guclendirilmesi/annemin-isi-benim-geleceğim> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <http://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf>.
<http://www.consilium.europa.eu/media/21125/luxembourg-extraordinary-european-council-meeting-on-employment.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <http://www.desip.org/proje-bilgileri/desip-hakkinda/>. <http://www.desip.org/proje-bilgileri/desip-hakkinda/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf):
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf) adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 14.12.2018.

İnternet: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm.
http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet:

<http://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/files/HSK%202017%20YILI%20FAAL%C4%B0YET%20RAPORU.pdf>.

<http://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/files/HSK%202017%20YILI%20FAAL%C4%B0YET%20RAPORU.pdf>:

<http://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/files/HSK%202017%20YILI%20FAAL%C4%B0YET%20RAPORU.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <http://www.ikg.gov.tr/ankaranin-girisimcilik-ekosisteminin-gelistirilmesi-suretiyle-genc-istihdaminin-artirilmesi-operasyonu/>.

<http://www.ikg.gov.tr/ankaranin-girisimcilik-ekosisteminin-gelistirilmesi-suretiyle-genc-istihdaminin-artirilmesi-operasyonu/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/>. <http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <http://www.ikg.gov.tr/genc-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/>. <http://www.ikg.gov.tr/genc-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <http://www.ikg.gov.tr/hazir-giyim-sektorunde-kadinlara-yonelik-egitim-ve-girisimcilik-hareketi-operasyonu/>. <http://www.ikg.gov.tr/hazir-giyim-sektorunde-kadinlara-yonelik-egitim-ve-girisimcilik-hareketi-operasyonu/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <http://www.ikg.gov.tr/is-hayatinda-kadinlar-operasyonu/>. <http://www.ikg.gov.tr/is-hayatinda-kadinlar-operasyonu/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <http://www.ikg.gov.tr/kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu-i/>. <http://www.ikg.gov.tr/kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu-i/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <http://www.ikg.gov.tr/ozellikle-kiz-cocuklarinin-okullasma-oranlarinin-artirilmesi-operasyonu/>. <http://www.ikg.gov.tr/ozellikle-kiz-cocuklarinin-okullasma-oranlarinin-artirilmesi-operasyonu/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <http://www.ikg.gov.tr/yatirim-alanlarinda-genc-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/>. <http://www.ikg.gov.tr/yatirim-alanlarinda-genc-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet:

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.17197&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.17197&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.17197&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 23.02.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040714.htm#5>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040714.htm#5> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 10.02.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/03/20090324-1.htm>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/03/20090324-1.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 10.02.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/03/20090329-1.htm>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/03/20090329-1.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 10.02.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100513-1.htm>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100513-1.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 10.02.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 10.02.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/02/20120211-8.htm>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/02/20120211-8.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 10.02.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 10.02.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/02/20150228-1.htm>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/02/20150228-1.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 13.02.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/12/20151228-1.pdf>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/12/20151228-1.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160413-10.htm>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160413-10.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 13.02.2019.

İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm>.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm>:
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/Haberler/haber_20161128_433.
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/Haberler/haber_20161128_433 adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <http://www.spk.gov.tr/Duyuru/Goster/20120211/0>.
<http://www.spk.gov.tr/Duyuru/Goster/20120211/0> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 10.02.2019.

İnternet: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5c3a1be2f160d8.23635738.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5c3a1be2f160d8.23635738 adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.01.2019.

İnternet: http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html.
http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 19.02.2019.

İnternet: <http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/13744/plan9.pdf>.
<http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/13744/plan9.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 10.02.2019.

İnternet: https://booksandideas.net/IMG/pdf/20140526_women_s_employment_in_europe.pdf.
https://booksandideas.net/IMG/pdf/20140526_women_s_employment_in_europe.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 11.03.2019.

İnternet: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>.
<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.01.2019.

İnternet: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10404>.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10404> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D1215&from=EN>. (tarih yok).
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D1215&from=EN> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 01.07.2019.

İnternet: https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/economy_en.
https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/economy_en adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 23.12.2018.

İnternet: <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/projelerimiz>.
<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/projelerimiz> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <https://kadinlarinkurtulusu.wordpress.com/teori/marksizm-ve-feminizmin-mutsuz-evlilik/>. <https://kadinlarinkurtulusu.wordpress.com/teori/marksizm-ve-feminizmin-mutsuz-evlilik/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 19.03.2018.

İnternet: <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/57122>. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/57122> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 13.02.2019.

İnternet: <https://sehityakinlari.aile.gov.tr/protokoller>. <https://sehityakinlari.aile.gov.tr/protokoller> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 13.02.2018.

İnternet: https://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_Strateji%20final%20230210.pdf. https://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_Strateji%20final%20230210.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <https://unstats.un.org/unsd/statcom/>. <https://unstats.un.org/unsd/statcom/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.01.2018.

İnternet: https://www.ab.gov.tr/_105.html. https://www.ab.gov.tr/_105.html adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 23.10.2018.

İnternet: <https://www.ab.gov.tr/42260.html>. <https://www.ab.gov.tr/42260.html>: <https://www.ab.gov.tr/42260.html> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2018.

İnternet: <https://www.ab.gov.tr/65.html>. 03 06, 2018 tarihinde <https://www.ab.gov.tr/65.html>: <https://www.ab.gov.tr/65.html> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2018.

İnternet: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2001.pdf. (tarih yok). https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2001.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 16.12.2018.

İnternet: https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html. (tarih yok). tarihinde https://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 16.12.2018.

İnternet: https://www.ab.gov.tr/katilim-muzakereleri_37.html. https://www.ab.gov.tr/katilim-muzakereleri_37.html adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 23.12.2018.

İnternet: https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html. (tarih yok). https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 16.12.2018.

İnternet: <https://www.consilium.europa.eu/media/20994/stockholm-european-council-presidency-conclusions.pdf>.
<https://www.consilium.europa.eu/media/20994/stockholm-european-council-presidency-conclusions.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 21.02.2018.

İnternet: https://www.csgeb.gov.tr/media/2039/proje_2009.pdf.
https://www.csgeb.gov.tr/media/2039/proje_2009.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-pact-for-gender-equality>.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-pact-for-gender-equality> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 28.10.2018.

İnternet: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm.
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 08.02.2019.

İnternet: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm.
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang--tr/index.htm.
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang--tr/index.htm adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <https://www.istesitlikplatformu.gov.tr/hakkinda/iste-esitlik-platformu-nasil-kuruldu>.
<https://www.istesitlikplatformu.gov.tr/hakkinda/iste-esitlik-platformu-nasil-kuruldu> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=9.5.20641&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>.
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=9.5.20641&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5754.html>.
<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5754.html>:
<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5754.html> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6111.html>.
<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6111.html>:
<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6111.html> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6552.html>.
<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6552.html> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6663.html>.
<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6663.html>:
<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6663.html> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1189m.htm>:
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1189m.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>.
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss119.pdf>.
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss119.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss235.pdf>.
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss235.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 11.11.2018.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss328.pdf>.
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss328.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 13.02.2019.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss606.pdf>.
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss606.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf>.
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss68.pdf>.
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss68.pdf>:
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss68.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html.
https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 24.03.2019.

İnternet: İnternet: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 13.12.2018.

- İnternet: Memiş, E., Özay, Ö. (2018). <https://www.bpwankara.org/cms-uploads/evici-ugraslardan-iktisatta-karsiliksiz-emege-turkiye-uzerine-yapilan-calismalara-iliskin-bir-degerlendirme.pdf>. <https://www.bpwankara.org/cms-uploads/evici-ugraslardan-iktisatta-karsiliksiz-emege-turkiye-uzerine-yapilan-calismalara-iliskin-bir-degerlendirme.pdf> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 02.02.2019.
- İnternet: Palaz, S. (2002). Discrimination Against Women in Turkey: A review of the Theoretical and Ampirical Literature. https://www.researchgate.net/publication/26497746_Discrimination_against_women_in_Turkey_A_review_of_the_theoretical_and_empirical_literature adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 02.02.2019.
- İnternet: Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi. https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_414222/lang--tr/index.htm adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.
- İnternet: Türkiye'nin Katılım Yolunda İlerlemesi Hakkında 2004 Yılı Düzenli Raporu. http://www.mfa.gov.tr/data/AB/ilerleme_raporu.pdf: http://www.mfa.gov.tr/data/AB/ilerleme_raporu.pdf adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 12.04.2019.
- İnternet: Uysal, G. (2013). <http://betam.bahcesehir.edu.tr/2013/07/kadin-istihdamina-verilen-tesvikler-ise-yariyor/>. <http://betam.bahcesehir.edu.tr/2013/07/kadin-istihdamina-verilen-tesvikler-ise-yariyor/> adresinden alındı, Son Erişim Tarihi: 02.02.2019.
- İnternet: www.open.edu/openlearn, Son Erişim Tarihi: 25.04.2018.
- İŞKUR. (2010). *İŞKUR 2010 İstatistik Yıllığı*. Ankara: İŞKUR.
- İŞKUR. (2011). *İŞKUR 2011 İstatistik Yıllığı*. Ankara: İŞKUR.
- Kalaycı, İ. (2017). “Feminist İktisat: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Seçenek Bir Bakış”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 533-542.
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Kalkınma Bakanlığı. (2017). *Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Kazgan, G. (2012). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- KEİG. (2014). *Kadın İstihdamında Eğretilişme Eğilimleri ve Atipik İstihdam Gündemi*. İstanbul: KEİG.
- Kesici, M. R., & Selamoğlu, A. (2005). "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm". *İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 25-51.

- Keynes, J. M. (1960). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. New York: MacMillan.
- King, J. E. (1990). *Labour Economics*. London: Macmillan.
- Kondo, M. (1993). *Alfred Marshall: Labour and Organisation*. Master of Arts. University of Durham.
- KSGM. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı*. Ankara: KSGM.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Marshall, A. (1964). *Principles of Economics*. London: MacMillan.
- Marx, K. (2013). *Kapital* (Çev. M. Selik ve N. Satlıgan). İstanbul: Yordam Kitap (Eserin orijinali 1867'de yayımlandı).
- Mascherini, M., Bisello, M., Leston, I. R. (2016). *The gender employment gap: Challenges and Solutions*. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
- Mavi, E. E. (2017). “Erkek Yoğun Mesleklerde İstihdam Edilen KAdın Personelin Mesleki Cinsiyetçilik Açısından Değerlendirilmesi”. *International Journal of Academic Value Studies*, 64-72.
- Mculty, P. J. (1973). “Adam Smith's Concept of Labour”. *Journal of the history of Ideas*, 34(3), 345-366.
- Moussis, N. (2011). *Access to European Union: Law, economics, policies* (s. 13. bölüm). içinde Rixensart: Intersentia.
- Oaxaca, R. L. (1973). Sex Discrimination in Wages. O. Ashenfelter, A. Res içinde, *Discrimination in Labor Markets* (s. 124-151). New Jersey: Princeton University Press.
- Official Journal of the European Union. (2011). *Assessment of the results of the 2006-2010 Roadmap for Equality between women and men*. European Parliament.
- Özbay, F. (1991). “Türkiye'de Kadın ve Çocuk Emeği”. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 41-54.
- Özkaplan, N. (2013). “Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Halal Çok Kalın!” *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(12), 1-23.
- Özkazanç, Ö., Eren, M., Berberoğlu, C., Yıldırım, K. (2003). *İktisat Teorisi*. Eskişehir: AÖF Yayınları.
- Palaz, S. (2003). “Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Parlaktuna, İ. (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(4), 1217-1230.
- Pekin, T. (2011). *Makro Ekonomi*. İzmir: Zeus Kitabevi.

- Phelps, E. S. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Picchio, A. (2003). *Unpaid Work and the Economy*. New York: Routledge.
- Razavi, S., Staab, S. (2008). *The Social and Political Economy of Care: Contesting Gender and Class Inequalities*. Geneva: United Nations.
- Savaş, V. (1999). *İktisatın Tarihi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Serdaroğlu, U. (2010). *Feminist İktisadın Bakışı Postmodernist mi?* Ankara: Efil Yayınevi.
- Shulman, S. (1996). "The Political economy of Labor Market Discrimination: A Classroom Friendly Presentation of the Theory". *Review of Black Political Economy*, 24(4), 47-64.
- Smith, A. (2000, 12 01). *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*.
- Smith, A. (2012). *Milletlerin Zenginliği* (Çev. H. Derin). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları (Eserin orijinali 1776'da yayımlandı.).
- Smith, S. (2003). *Labour Economics*. Birleşik Krallık: Routledge.
- Szymborska, H., Toporowski, J. (2015, 02 05). *Dr. Kalecki on Mr Keynes. Michael Kalecki in the 21st Century*, Open University, s. 108-115.
- Toksöz, G. (2012). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Tremblay, D. G. (2004). *Labour Issues and the Labour Market as Social Construction: An Institutional and Feminist Perspective. Research Note*. Quebec, Kanada: Quebec University.
- Yaman Öztürk, M. (2011). *Karşılıksız Kadın Emeği ve Kadın İstihdamına Etkisi*. Kadın Emeği Konferansı (s. 54-62). Ankara: TEPAV.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Şiltu,Hilal
Uyruğu : TC
Doğum tarihi ve yeri : 1980, Ankara
e-mail : hilal.siltu@hbm.edu.tr

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Gazi Üniversitesi/ İktisat Anabilim Dalı	Devam ediyor
Lisans	Ankara Üniversitesi / Siyasal bilgiler Fakültesi, Maliye	2002
Lise	İzmir Bornova Anadolu Lisesi	1998

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2014-	Ankara Kalkınma Ajansı	Uzman
2004-2014	T.C. Ziraat Bankası	Uzman, Müdür Yrd.

Yabancı Dil

İngilizce, Almanca, Arapça



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

