

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE’DE KADIN BAĞLAMINDA
SOSYAL DIŞLANMA

Nur Banu BURAK

Danışman

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI

İZMİR- 2019

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : NUR BANU BURAK
Öğrenci No : 2014800450
Tez Başlığı : Türkiye'de Kadın Bağalında Sosyal Dışlanma

Savunma Tarihi : 08/08/2019
Danışmanı : Prof.Dr.Faruk SAPANCALI

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof.Dr.Faruk SAPANCALI	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof.Dr.Tijen ERDUT	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Doç.Dr.Recep KAPAR	- Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	

NUR BANU BURAK tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği() / oy çokluğu() ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Erkan GÖKSU
Müdür V.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Kadın Bağlamında Sosyal Dışlanma” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Nur Banu BURAK

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Türkiye’de Kadın Bağlamında Sosyal Dışlanma

Nur Banu BURAK

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Sosyal dışlanma kavramı bireylerin veya grupların içinde yaşadıkları toplumla bütünleşmesini engelleyen süreçleri ifade etmektedir. 1960’lı yıllarda ilk kez Fransa’da ortaya çıkan kavram dezavantajlı grupları ifade etmek için kullanılırken 1980’li yıllarda artan yoksulluk, eşitsizlik, işsizlik ve ayrımcılık sorunları ile ilişkilendirilmiştir. Sosyal dışlanma çok boyutlu bir kavramdır. Toplumsal hayattan dışlanmış birey veya gruplar gelir getirici faaliyetlere, eğitim ve sağlık imkanlarına ulaşmada engellerle karşılaşmakla birlikte toplumsal etkinliklere katılma ve sosyal ilişkiler kurmada da zorluklar yaşamaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadına yüklenen sorumluluklar ayrımcılığa ve eşitsizliğe neden olmaktadır. Kadın erkek eşitsizliği ve ayrımcı uygulamalar sonucu kadınlar ekonomik, sosyal ve siyasal alanda dışlanmaya maruz kalmaktadırlar. Kadınların sosyal dışlanmasıyla mücadele kapsamında işgücü piyasalarında, eğitim, sivil toplum ve siyaset alanında yasal düzenlemeler ve sosyal politikalar düzenlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Dışlanma, Ayrımcılık, Eşitsizlik, Toplumsal Cinsiyet, Kadın Yoksulluğu.

ABSTARACT

Master's Thesis

Social Exclusion in the Context of Women in Turkey

Nur Banu BURAK

Dokuz Eylöl University

Institute of Social Sciences

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Labour Economics and Industrial Relations Program

The concept that first emerged in France in the 1960s was used to refer to disadvantaged groups. It was associated with increasing poverty, inequality, unemployment and discrimination problems in the 1980s. Social exclusion is a multidimensional concept. Individuals or groups excluded from social life encounter barriers to income-generating activities, education and health opportunities, but also have difficulties in participating in social activities and establishing social relations.

The responsibilities imposed on women as a hence of their gender roles cause to discrimination and inequality. As a result of inequality of women and men are subjected to exclusion in economic, social and political spheres. Within the scope of the fight against social exclusion of women, legal regulations and social policies are regulated in the labor market, education, civil society and politics.

Keywords: Social Exclusion, Discrimination, Inequality, Gender, Women Poverty.

TÜRKİYE'DE KADIN BAĞLAMINDA SOSYAL DIŞLANMA

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	x
TABLolar	xi

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL DIŞLANMA KAVRAMI VE NEDENLERİ

1.1	SOSYAL DIŞLANMA KAVRAMI	2
1.1.1	Tanım	2
1.1.2	Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi	6
1.1.3	Unsurlar	8
1.1.3.1	Ekonomik Yoksunluk	8
1.1.3.2	Toplumsal Bağların Kopması	12
1.1.3.3	Kurumsal Destek Yoksunluğu	14
1.1.3.4	Temel Yurttaşlık Haklarından Yoksunluk	16
1.2	SOSYAL DIŞLANMA NEDENLERİ	18
1.2.1	Yapısal Nedenler	18
1.2.1.1	İşgücü Piyasasının Değişen Yapısı	19
1.2.1.2	Ulus Devletin Gerilemesi ve Sosyal Korumanın Azalması	22
1.2.1.3	Gelir Dağılımında Eşitsizlik ve Artan Yoksulluk	24
1.2.2	Kişisel Nedenler	27
1.2.2.1	Değişen Aile Yapısı	27
1.2.2.2	Yaş	29
1.2.2.3	Toplumsal Cinsiyet	34

İKİNCİ BÖLÜM
SOSYAL DIŞLANMA BİÇİMLERİ BAĞLAMINDA
TÜRKİYE’DE KADINLARIN DURUMU

2.1	KADININ EKONOMİK ALANDAN DIŞLANMASI	38
2.1.1	İşgücü Piyasasından Dışlanma	39
2.1.1.1	İşsizlik	45
2.1.1.2	Enformel İstihdam ve Çalışan Yoksullar	50
2.1.2	İşgücü Piyasalarında Ayrımcılık	53
2.1.2.1	İşe Alınma, İşten Çıkarılma ve Yükseltmede Ayrımcılık	55
2.1.2.2	Ücret Ayrımcılığı	59
2.1.2.3	Kadına Yönelik İşyeri Uygulamalarında Ayrımcılık	65
2.1.3	Kadın Yoksulluğu	68
2.2	KADININ TOPLUMSAL ALANDAN DIŞLANMASI	70
2.2.1	Mülkiyet Hakkından Dışlanma	71
2.2.2	Kadının Sosyal Refah Hizmetlerinden Dışlanması	74
2.2.2.1	Eğitim Hizmetlerinden Dışlanma	74
2.2.2.2	Sağlık Hizmetlerinden Dışlanma	78
2.2.2.3	Sosyal Güvenlikten Yoksunluk	80
2.3	KADININ SİYASAL ALANDAN DIŞLANMASI	82
2.3.1	Siyasi Faaliyetlere Katılım	83
2.3.2	Sendikal Katılım	89

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KADIN BAĞLAMINDA TÜRKİYE’DE SOSYAL DIŞLANMA İLE
MÜCADELE

3.1	AYRIMCILIKLA MÜCADELEDE HUKUKİ DÜZENLEMELER	94
3.1.1	Uluslararası Düzenlemeler	94
3.1.2	Ulusal Düzenlemeler	95
3.2	İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI	97
3.3	EĞİTİM POLİTİKALARI	103
3.4	SİVİL TOPLUM VE SİYASAL KATILIMA YÖNELİK POLİTİKALAR	108

3.5 YOKSULLUKLA MÜCADELE POLİTİKALARI	111
3.6 KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ YAKLAŞIMI	114
SONUÇ	119
KAYNAKÇA	125



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ASPB	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
CEDAW	Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSKAR	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi
EIGE	Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KSGM	Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
IPU	Parlamentolar Arası Birlik
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü,
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi sendikaları Konfederasyonu
TÜRKSAM	Türkiye Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Analizler Merkezi
TÜRKONFED	Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
UNWOMEN	Birleşmiş Milletler Kadın Birimi
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNFPA	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu

TABLÖLAR

Tablo 1: Kadınların Çalışmamayı Tercih Etmesinin Nedenler	s. 40
Tablo 2: Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü Katılım Oranı	s. 42
Tablo 3: Türkiye Geneli ve Üç Büyük İldeki Hanelerde Küçük Çocukların Gündüz Bakım	s. 45
Tablo 4: Temel İşgücü İstatistikleri	s. 47
Tablo 5: Yıllara ve Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları (%)	s. 48
Tablo 6: Cinsiyete ve Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları	s. 52
Tablo 7: Türkiye Küresel Cinsiyet Uçurumu	s. 54
Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010, 2014	s. 61
Tablo 9: Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	s. 62
Tablo 10: Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı (2007-2016)	s. 64
Tablo 11: Ülkelere Göre Anne Olan ve Olmayan Çalışan Kadınlar Arasındaki Ücret Farkı	s. 65
Tablo 12: Bitirilen Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre Nüfus (2008-2017)	s. 76
Tablo 13: Kadınların Çalışma Biçimlerine Göre Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Oranları (2014-2018)	s. 82
Tablo 14: Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekillerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (1935-2018)	s. 85
Tablo 15: Cinsiyete Göre Bakan Sayıları (1980-2016)	s. 86
Tablo 16: Türkiye’de Yerel Yönetimlerde Kadın-Erkek Oranları	s. 88
Tablo 17: Cinsiyete Göre Sendikalaşma Dağılımları (2013-2018)	s. 92

GİRİŞ

Sosyal dışlanma kişilerin yoksulluk, temel eğitim ve becerilerden mahrumiyet veya ayrımcılık nedeniyle toplum dışında kalmaları ve toplumsal hayata istedikleri gibi katılımlarının engellenmesi sürecini ifade etmektedir. Sosyal dışlanma çok boyutlu ve karmaşık bir kavramdır. Bu bağlamda işgücü piyasasından, kültürel faaliyetlerden, iktisadi faaliyetlerden, refah hizmetlerinden yararlanma özgürlüğünden dışlanmış olma söz konusu olabileceği gibi bu alanlardan birinden dışlanmış olmak diğer alanlardan da dışlanmayı da beraberinde getirebilmektedir. Dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınların yüksek sosyal dışlanma riski taşımaları bakımından ayrıca ele alınması gerekmektedir.

Sosyal dışlanma kadın özelinde ele alındığında dışlanma nedenleri biyolojik cinsiyet temelinde başlamaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği toplum tarafından kadına atfedilen roller ayrımcılığı, eşitsizliği beslemekte ve böylece kadının dışlanma riski artmaktadır. Kadınların sosyal dışlanmayı en sıklıkla yaşadıkları alan işgücü piyasalarıdır. Kadınların istihdamda yer alamaması veya korunmasız istihdam içerisinde bulunmaları beraberinde yoksulluğu da getirmektedir.

Kadınların sosyal dışlanmasını çeşitli alanlarda ele alan bu çalışmanın ilk bölümünde sosyal dışlanma kavramının tanımı, tarihsel süreci, bu kavramı oluşturan unsurlarından bahsedilmiştir. Ayrıca yapısal ve kişisel nedenler ile sosyal dışlanmanın nedenleri açıklanmıştır. İkinci bölümde kadınların ekonomik, toplumsal, sivil toplum ve siyaset alanından dışlanması Türkiye’de bu alanlarda var olan ayrımcı uygulamalar bağlamında açıklanmıştır. Sonuç bölümünde ayrımcılıkla mücadele uluslararası ve ulusal düzeyde yapılan düzenlemelere yer verilmiştir. Kadınların maruz kaldıkları dışlanmanın etkilerini hafifletilebilecek ve ortadan kaldırılabilecek politikalardan bahsedilmiştir. Eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, siyasal katılım ve sosyal yardım gibi hizmetlerinin toplumun tümünü kapsayacak şekilde düzenlenmesi, bu düzenlemelerle cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL DIŞLANMA KAVRAMI VE NEDENLERİ

1.1 SOSYAL DIŞLANMA KAVRAMI

Sosyal dışlanma kavramı bireylerin toplumsal yaşamın bir parçası olan sosyal, ekonomik, politik birtakım süreçlerden mahrum kalmasını ifade etmektedir. Daha çok ekonomik ve sosyal sorunları kapsayan bir kavram olan sosyal dışlanmanın çok boyutlu olması tam bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle ülkelerin gelişmişliğine, toplum yapılarının farklılığına göre şekillenen birçok tanımları bulunmaktadır.

1.1.1 Tanım

Sosyal dışlanma gibi birçok anlamı olan kavramlar farklı süreçleri ifade etmek için kullanıldığından tanım karmaşıklığı söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle sosyal dışlanma kavramının anlamını ve sınırlarını belirlemek önemlidir. Geçmişten günümüze kadar gelen yoksulluk kavramının daha sonra yetersiz gelmesi sosyal dışlanma kavramının oluşmasına neden olmuştur (Estivill, 2003: 9). Yoksulluk, yoksunluk ya da yetenekler açısından değerlendirildiğinde de sosyal dışlanmanın kesin bir tanımının zor olduğu görülmektedir (Saunders, 2003: 5).

Gerçekten de geleneksel yoksulluk kavramının mevcut sorunları anlatmada yetersiz kalması bu bağlamda modern yaşamın temelini oluşturan çeşitli sosyal sistemlerin başarısızlığı ve günümüzde bazı kişilerin toplumsal açıdan çeşitli haklara sahip olamaması sosyal dışlanma kavramını gerektirmektedir (Walker, Walker, 1997: 24). Sosyal dışlanmanın toplum içinde bireyin sosyal bütünleşmesini sağlayan sosyal, ekonomik, kültürel, politik ve sivil sistemlerden mahrum bırakılması halini ifade eden dinamik bir süreç olduğu vurgulanmıştır (Walker, Walker, 1997: 8).

Sosyal dışlanma ekonomik, eğitimsel, politik ve boş zaman aktivitelerine veya kültürel etkinliklere ve sosyal ilişkilere sınırlı katılma veya katılmama biçiminde çok çeşitli alanlarda ve biçimlerde oluşmaktadır. Bu nedenle çok yönlü bir kavramdır ve çeşitli şekillerde tanımlanabilir (Greenwood vd, 2018: 40).

Sosyal dışlanma hem karmaşık hem de çok boyutlu bir süreçtir. “Kaynakların, hakların, malların ve hizmetlerin eksikliğini ya da reddedilmesini; ekonomik, sosyal, politik veya kültürel alanlarda, bir toplumdaki insanların çoğunluğu için mevcut olan normal ilişkilere ve faaliyetlere katılmama halini” ifade etmektedir (Levitas vd, 2007: 9). Sosyal ve politik faaliyetlere katılmada başarısızlık olarak da karşımıza çıkmaktadır (de Hann ve Maxwell, 1998: 2). Bireylerin hem yaşam kalitesini etkilerken toplumun bütünlüğünü ve eşitliğini de etkilemektedir (Levitas vd, 2007: 9).

Avrupa Birliği (AB) sosyal dışlanmayı “tam veya kısmi olarak bireylerin veya grupların içinde yaşadıkları toplumla bütünleşmesini engelleyen süreçler” olarak tanımlamaktadır. AB sosyal dışlanma sürecini belirleyen nedenleri ise sosyal koruma yoksunluğu, gelir yoksunluğu, eğitime erişimde sorun, işsizlik, çalışma koşullarının kötü olması, barınma sorunları, sağlık ve sosyal hizmetlerden yararlanma konusundaki sıkıntılar olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda işgücü piyasasından, kültürel faaliyetlerden, iktisadi faaliyetlerden, refah hizmetlerinden yararlanma özgürlüğünden dışlanmış olma var olabileceği gibi bu alanlardan birinden dışlanmış olmanın diğer alanlardan da dışlanmayı oluşturabileceği vurgulanmıştır (Sunal, 2006: 4).

Sosyal dışlanmayı “çok boyutlu yoksunluk” olarak da tanımlamak mümkündür. Bu bağlamda sağlık, konut, aile ve diğer tüm insani gelişim bileşenlerini bünyesinde toplayan bir kavram olduğunu ifade etmek gerekir (de Hann ve Maxwell, 1998: 2). Bununla birlikte sosyal dışlanma kavramının Fransa’da ortaya çıkmasından dolayı özelliklerinin Fransız değerlerine dayandırıldığı ve kavramın sosyal bağın kopmasıyla da yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir (de Hann, Maxwell, 1997; 5).

Sosyal dışlamanın kavramının benimsendiği İngiltere’de bir kamusal kuruluş olarak ortaya çıkan Sosyal Dışlama Birimi (SEU) ise sosyal dışlanmayı; “bireylerin veya bölgelerin işsizlik, yoksulluk, yetersiz beceriler, düşük gelir, konut yetersizliği, yüksek suç oranları, kötü sağlık koşulları ve parçalanmış aileler gibi sorun bileşenlerini yaşadıklarına dair bir etiket” olarak tanımlamıştır. Birim kavramı tanımlarken, sosyal dışlanmanın çoğu zaman geleneksel yoksulluk kavramlarından ne kadar farklı olduğuna dair özelliklere vurgu yapmıştır. Sosyal dışlanmanın çok boyutlu olduğu, birbiriyle ilişkili faktörlerin bir kombinasyonunu yansıttığı ve nedenler (düşük beceriler gibi), sonuçlar (yüksek suç oranları gibi) ve süreçlere (parçalanmış aile yapıları gibi) odaklandığı belirtilmiştir (Saunders, 2003: 6).

Aslında sosyal dışlanma kavramı yeni olmakla birlikte içerik olarak incelendiğinde yeni bir olgu olmadığına dikkat çekilmiştir. Sosyal dışlanma “işsizlik, yoksulluk, güvencesizlik, eşitsizlik, ayrımcılık gibi temel sosyal politika sorunlarına atıf yapmakla birlikte ekonomik faaliyetlere katılım, toplumsal yapının katmanlarının dağılımı, siyasal yapıda bulunan kurumsal işlevsellik sorunları” olarak kendini göstermektedir (Sapancalı, 2005a, 11).

Diğer taraftan sosyal dışlanmayı, “kişilerin yoksulluk, temel eğitim ve becerilerden mahrumiyet veya ayrımcılık nedeniyle toplum dışına itilmeleri ve toplumsal hayata istedikleri gibi katılımlarının engellenmesi süreci” olduğunu özellikle ifade etmek gerekir. Bu dışlanmaya maruz kalmış kesimin hem emek piyasalarına, gelir getirici faaliyetlere, eğitim ve öğretim olanaklarına ulaşımında engellerle karşılaşmasına neden olurken hem de toplumsal ve çevresel ağlar ve etkinlikler kurmasında da zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Bu kişilerin güç kaynakları sınırlı olduğu için karar alma süreçlerine katılımları da sınırlı gerçekleşmektedir. Bu durum genel olarak kendilerini güçsüz ve günlük yaşama dair kararların alımında aciz hissetmelerine yol açmaktadır (Adaman, Keyder, 2006: 6).

Sosyal dışlanma kavramının ilk tanımlamalarında gelir, servet, barınma gibi kaynak eksikliğinden kaynaklanan yoksulluğun bir sonucu olduğu belirtilmiştir (Levitas, 1998: 12) Sosyal dışlanma tanımı muğlak olması ile birlikte “şemsiye bir kavram” olarak çok boyutludur. Sosyal dışlanma bireyin toplumsal hayata katılamamasını, toplumun dışında kalmasını ifade etmesi açısından önemlidir ve bu nedenle ayrımcılıkla bağlantılıdır (Uyan Semerci, 2011: 4).

Sosyal dışlanma ekonomik alandan dışlanma, sosyal haklardan yararlanamama, kurumsal yapılardan ve hizmetlerden dışlanma biçiminde farklı tanımlamalar içermektedir. Ekonomik alandan dışlanma işgücü piyasalarından ve bunla ilişkili olarak ücretli bir işe sahip olmaktan dışlanmayı ifade ederken; sosyal haklardan dışlanma ise temel olarak yurttaşlık kavramıyla birlikte ele alınmaktadır (Sapancalı, 2005a: 130).

Bazı yaklaşımlarda ise sosyal dışlanmanın “fert veya grupların işsizlik, yoksulluk, eğitimsizlik, özürlülük gibi nedenlerle eğitim, sağlık ve kültürel imkanlardan yararlanamaması, üretim etkinliklerinin içinde yer alamaması ve karar alma süreçlerine katılamaması” olarak kapsamlı ve çok boyutlu bir kavram olarak da

tanımlanabileceğini belirtilmiştir (Öztürk, Çetin, 2009: 2269). Bu anlamda sosyal dışlanma kavramı refah toplumu kavramının eleştirisine dayanmaktadır. Sosyal dışlanmaya maruz kalmış birey ve gruplar; eşitsizliğe uğramış, her türlü riske karşı korumasız ve savunmasız kalmış, zayıf kişileri ifade etmektedir. Bu sebeple de dışlanma bir çeşit “sosyal hastalık” olarak ele alınmıştır (Sapancalı, 2005b: 53).

Türkiye de sosyal dışlanmaya ilişkin çeşitli çalışmalar incelendiğinde, genel olarak yoksulluk boyutu ile ilgili çalışmalar yapıldığı görülmektedir. (Dedeoğlu ve Gökmen, 2011: 3). Bazı çalışmalarda da yoksulluğun güvence ağları eksikliğinde sosyal dışlanmaya yol açacağı (Adaman ve Keyder, 2006: 13), yüksek işsizlik oranları ve enformel sektörün genişliği nedeniyle sosyal güvenliğin nüfusun çoğunluğunu kapsayamadığı (Adaman ve Keyder, 2006: 17) gerçeğine değinilmiştir. Sosyal dışlanmanın yoksulluk boyutu dışında engellilik, yaşlılık, dini inançlar gibi etmenlere bağlı olduğunu ve sosyal koruma kapsamında olmayanların daha savunmasız olduğu ifade edilmiştir (Adaman ve Keyder, 2006: 24). Eğitim, çalışma hayatı, sağlık, siyasal alanlar sosyal dışlanmanın merkezindedir (Dedeoğlu ve Gökmen, 2011: 3).

Sosyal dışlanma bazen sadece yoksulluk yerine kullanılsa da çeşitli tanımlardan da anlaşıldığı gibi birçok araştırmacı yoksulluk ve sosyal dışlanma arasında bir ayrım kurmaya çalışmışlardır. Genel olarak yoksulluğun doğrudan ekonomik kaynaklarla ilgili sorunların ele alındığı daha dar bir kavram olduğu, sosyal dışlanmanın ise toplumdaki bireylerin bütünleşmesi ile ilgili geniş bir yelpazedeki sorunları ele aldığı görüşü benimsenmiştir (Levitas, 1998: 13).

Sosyal dışlanma mikro seviyede bireysel düzeyde, orta seviyede bireylerin gruplar ve kurumlar arasındaki ilişkilerde ve makro seviyede bir bütün olarak toplumsal düzeyde gerçekleşebilir. Ayrıca politik, ekonomik, sosyal dışlanma gibi çeşitli dışlanma türleri birikimli bir yapıdadır, yani bir alanda meydana gelen dışlanma başka bir alanda dışlanma meydana gelmesine yol açabilir veya birbirlerine paralel olarak da ilerleyebilirler (Estivill, 2003: 14).

Buraya kadar kavrama ilişkin yönelik tüm açıklama ve yaklaşımlardan anlaşılacağı üzere sosyal dışlanma hem tanımlanması hem ölçülmesi zor bir kavramdır. Bütünüyle bir durumu değil bir süreci ifade etmektedir. Bu bağlamda tek bir gerekçe ile ortaya çıkabileceği gibi birden çok nedenin bir araya gelmesiyle de sosyal dışlanma ortaya çıkabilmektedir. Ancak sosyal dışlanmaya ilişkin tüm tanımlar

bir bütün olarak ele alınıp incelendiğinde genellikle toplumsal cinsiyet temelli tanımlar yapılmadığı bu nedenle kadınların sosyal dışlanma sorununa yeterince değinilmediği de görülmektedir.

1.1.2 Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi

Sosyal dışlanma kavramının nereden geldiğini, kullanımının nasıl olduğunu görmek için kavramın tarihçesini bilmek önemlidir. Kavram Avrupa kökenli olup zamanla diğer birçok ülke ve bölgede (Latin Amerika, Afrika ve Asya) yaygın olarak kullanılmıştır. Sosyal dışlanma hem geçmişin hem de bugünün bir olgusu olmakla birlikte milyonlarca insanı etkilemesi bakımından gelecekte de kullanılacak olması muhtemeldir (Estivill, 2003: 5).

Sosyal dışlanma ilk olarak Fransa'da toplumdaki dezavantajlı grupları ifade etmek için kullanılmıştır. 1960'lı yıllarda politikacılar, gazeteciler, bürokratlar, uygulamacılar ve akademisyenler yoksul kesimlerden “dışlanmış (les exclus)” olarak bahsetmişlerdir. Ancak 1974 yılında Fransa’da Rene Lenoir “Les Exclus: Un Français sur dix” (Dışlanmışlar: On Fransız’dan Biri) adlı kitabını yayınlamıştır. Bu kitabında dışlanmışların salt yoksul kişileri ifade etmediğini, ekonomik büyümeden yararlanamayan çeşitli grupları içerdiğini ifade etmiştir. Fransa’da nüfusun yüzde onunun fiziksel ve zihinsel engelliler, yaşlılar, intihar eğilimli insanlar, istismar edilen çocuklar, madde bağımlıları, suçlular, tek ebeveynli aileler, marjinal kişiler, a-sosyal olan dışlanmış kişilerden oluştuğunu belirtmiştir. Ayrıca bu kişilerin sosyal koruma kapsamı dışında kalan grupları oluşturduğunu da belirtmiştir (Sapancalı, 2005a: 13).

1970’li yıllarda Fransa’da sosyal güvenlik sisteminin kurumsal yapısı dışında kalan bazı marjinal grupların durumunu tanımlamakla birlikte bu grup içinde yaygın hale gelen işsizlik ve yoksulluğu ifade etmek için ve bu grupların dışlanmasını ve kırılganlığını analiz etmekte kullanılmıştır (Lister, 2004: 75). 1980’li yıllarda Fransa’da meydana gelen sosyal ve siyasal krizler neticesinde artan dezavantajlar ve buna bağlı olarak genişleyen dezavantajlı grupları ve sorunlarını ifade edecek terim olarak dışlanma kullanılmaya başlanmıştır (Sapancalı, 2005a: 13). Daha sonra Fransa kökenli bu kavram 1980’li yıllarda eşitsizlik, işsizlik ve yoksulluk kavramlarıyla açıklanmaya başlanmıştır (Yepez Del Castillo, 1994: 615).

Dünyanın her yerinde neoliberal politikaların sosyal krize yol açması ile birlikte sanayi devriminden beri var olan yoksulluk, eşitsizlik ve ayrımcılık gibi sorunlar 1980'lerden sonra sosyal dışlanma başlığı altında ortaya çıkmaya başlamıştır. Avrupa Birliği'nde bu yıllarda özellikle işsizlik çok yüksek boyutlara ulaşmıştır. Hükümetlerin artan işsizlikle ilgili önlemler alma girişimleri de yaygınlaşmıştır. Bu nedenle sosyal dışlanma tehdidine karşı sosyal içerme politikaları geliştirme zorunluluğu da doğmuştur (Tartanoğlu 2010:5).

1970'li yıllardan itibaren ekonomik krizlerle birlikte yaygınlaşan ve daha sonra 1980'li yıllarda meydana gelen sosyal ve politik krizler ile dışlanma kavramı; sosyal dezavantajların artmasıyla birlikte ve oluşan yeni sosyal grupları ve sorunlarını kapsayacak şekilde tekrar tanımlanmaya çalışılmıştır (Silver, 1994: 532).

Fransa' da ortaya çıkan sosyal dışlanma kavramı hızla Avrupa'nın geri kalanına yayılmasıyla birlikte 1989'da Avrupa Birliği sosyal dışlanmayla mücadele etmek, sosyal bütünleşmeyi güçlendirmek için bir süreç başlatmıştır (Silver, 1994: 535). 1990'lı yıllarda işsizlik sorununun artması, sosyal sorunların çoğalması, yoksulluğun toplumsal sorunları ifade etmekte dar bir çerçeve çizmesi ve sorunların daha derin boyutlarda olması sosyal dışlanma kavramının yoğun biçimde kullanılmasına neden olmuştur (Sunal, 2006: 2). 1994 yılında Avrupa Komisyonu yayınladığı Beyaz Kitabı'nda "Büyüme, Rekabet, İstihdam" başlıklı yazıda dışlanma ve yoksullukla mücadele edilmesi gerekliliği belirtilmiştir. 1990'lı yıllar ile birlikte ise Almanya, Danimarka, Portekiz, Fransa, İtalya ve Belçika'da sosyal dışlanma karşı önlem almak için birçok kurum kurulmuştur (Silver, 1994: 535).

Sanayi devrimini ilk gerçekleştiren ülke olan İngiltere'de yoksulluğun artması ve bu sorunun toplumsal uyumu tehlikeye sokması nedeniyle devlet müdahalesi ve sosyal politika araçlarına ihtiyaç duyulmuştur (Sunal, 2006: 2). İngiltere'de sosyal dışlanma siyasal ve akademik alanda tartışılmaya başlanmıştır ve 1992'de "Ekonomik ve Sosyal Bilimler Araştırma Konseyi" (Economic and Social Science Research Council) kavramı araştırma için çalışmalar başlatmıştır. Sosyal dışlanma kavramı 1995'te ESRC için öncelikli konu haline gelmiş ve Tony Blair başkanlığındaki işçi partisi iktidarının "Üçüncü Yol"u ile birlikte kavram İngiltere'de hızla yaygınlaşmıştır. 1997 yılında ise sosyal dışlanma ile ilgili politikalar geliştirmek için

Bakanlar Kuruluna bağılı “Sosyal Dışlanma Birimi” kurulmuştur (Sapancalı, 2005a: 17).

Sosyal dışlanma kavramının Amerika Birleşik Devletleri’ne yansıması ise daha farklı olmuştur. Bu ülkede formel ekonomi sistemi dışına itilme, fırsatlardan yararlanamama ve bunlara bağılı olarak tecrit olma gibi kavramları çağrıştıran “sınıf altı” (underclass) kavramı kullanılmıştır. Uyuşturucu kullananlar, yasa dışı işler yapanlar, işsizler, evlilik dışı çocuk sahibi olanlar bu gruba dahil edilmişlerdir (Sunal, 2006: 2).

Toplumsal hayata katılmayı sağılayan alanlardan birinden yoksun olma diğerk birçok alandan yoksunluğu da beraberinde getirebilmektedir. Dolayısıyla bu yoksunluk döngüsel olarak başka yoksunluklara da yol açmaktadır. Bu anlamda ekonomik alandan dışlanma beraberinde sosyal, siyasal veya kültürel süreçlerden de dışlanmaya yol açabilmektedir (Tartanoğlu 2010: 2).

1.1.3 Unsurlar

Sosyal dışlanma olgusunun ortaya çıkmasında ekonomik yoksunluk, toplumsal bağların kopması, sosyal korumadan yoksunluk, kurumsal ilişkilerden dışlanma süreçleri söz konusudur. Toplumsal yaşama katılmayı sağılayan bu süreçlerden yoksun olma başka alanlarda da yoksunluğu beraberinde getirmektedir. Ekonomik olarak dışlanmak beraberinde sosyal, siyasal alanlardan dışlanmaya da neden olacaktır.

1.1.3.1 Ekonomik Yoksunluk

Çalışma, toplumsal hayatta varlık gösterebilmenin temel bir koşulunu oluşturmaktadır. Çalışma bireylerin toplum içinde yer almaları gereken süreçlere katılmalarını; sosyal ilişkiler, statü, gelir, sosyal güvence, sendikal örgütlenme, yönetime katılma gibi olanaklar sunarak sağlamaktadır (Çakır, 2008: 26).

Çalışma, bir amaç değil araç olarak görülse de sağladığı yararlar açısından bireyler tarafından çoğu zaman istenilen bir şeydir. Çalışma; gelir getirmesi, saygınlık sağlaması, gelişme olanağı tanınması ve başarı güdüsünün yöneldiğı bir alan olması gibi nedenlerle doğrudan ve dolaylı olarak birçok kişi için doyum kaynağıdır. Bu sebeple

Çalışma için gereksiniminin yanı sıra yaygın bir çalışma isteminin de var olduğundan söz edilebilir (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 87).

Sosyal dışlanma en yaygın biçimde göstergesi ekonomik alanda yoksunluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik alandan dışlanmanın bir biçimi de mal ve hizmet piyasasından dışlanmadır. Mal ve hizmet piyasasından dışlanma, temel gereksinimleri karşılayamama, geçinme olanaklarından yoksunluk olarak karşımıza çıkmaktadır (Sapancalı, 2005a: 130). Ayrıca günümüzde yeni bir tüketim kültürünün ortaya çıkmasıyla tüketim toplumları oluşmuştur. Yeterli alım gücüne sahip olamayan bireyler, bu toplumun getirdiği tüketim alışkanlıklarını yerine getirememektedirler. Bu boyutuyla ekonomik dışlanmanın diğer bir biçimi olan tüketim toplumundan dışlanma olarak ifade edilebilir (Sapancalı, 2005a: 139).

Ekonomik yoksunluğun en önemli yönü yoksulluktur. Yoksullar gelir ve kaynaklardan yoksun olmanın yanı sıra fırsatlardan da yoksun kalmaktadırlar. Daha az olanaklara sahip olmaları ve dışlanma yaşamaları sebebiyle piyasalara erişmeleri ve iş bulmaları zorlaşmaktadır. Yetersiz beslenme, sağlık hizmetlerinden yararlanamama durumu iş fırsatlarına ulaşmalarını da engellemektedir. Eğitim düzeylerinin yetersiz olması da iş bulma fırsatlarını engellemektedir (Sapancalı, 2005a: 57).

Mutlak yoksulluk, “bireyin veya hane halkının asgari yaşam düzeyini sürdürebilmesi için gerekli olan en temel ihtiyaçlarını bile karşılayamaması durumu” dur (Taş ve zcan, 2012: 426). İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek için beslenme, giyinme, barınma, eğitim, hastalıklardan korunma, kültür edinme ve o kültürü yaşanma, dinlenme ve eğlenme gibi bireysel, toplumsal, kültürel ve ekonomik tüketime ihtiyaç duyar. Bu tanımdan yola çıkıldığında yoksul, yeterli düzeyde ekonomik kaynakları olmayan ve temel ihtiyaçlarını gereğince karşılayamayan kişi; yoksulluk ise insan yaşamının gerektirdiği olanaklardan yoksun olma durumu olarak ifade edilebilir (Gl ve şen, 2017: 19). Bu anlamda sosyal dışlanma yalnızca bir yoksunluk hali değildir. Yoksunluğa sebep olan davranışları ve ilişkileri, kurumsal mekanizmaları da içeren bir süreçtir. Bu nedenle sosyal dışlanma sadece gelir ve tüketim sorunları sebebiyle mutlak bir yoksulluk yaşamanın yanı sıra yaşamı iyileştirmek yeterliplikleri kısmen veya tamamen yitirmekle de yakından ilgilidir (Sapancalı, 2005a: 56-57).

Görelî yoksulluk ise “bir kişinin ya da grubun yaşam düzeyini, daha iyi gelire sahip bir kişi ya da grubun geliriyle karşılaştırması sonucu meydana çıkan bir olgu” olarak tanımlanabilir. Bu durumda kişinin yoksul olup olmaması salt ne kadar gelire sahip olduğuna bağlı olmanın ötesinde toplumdaki diğer kişilerin ne kadar gelire sahip olduklarına da bağlı olacaktır. Böylece görelî yoksulluk kavramı temel ihtiyaçlarını mutlak olarak karşılayabilen fakat kişisel kaynakların yetersizliği sebebiyle toplumun genel refah düzeyinin altında kalan ve toplumla sosyal açıdan kaynaşmaları engellenmiş olan bireyleri veya grupları içine almaktadır (Şenses, 2001: 91). Sosyal dışlanma bu bakımdan görelî yoksulluk tanımı ile daha yakından ilgilidir (Eser ve Çivit, 2015: 187). Çünkü sosyal dışlanmaya uğramış kişiler her zaman yoksul kişilerden oluşmayabilmektedir. Örneğin azınlıklar, göçmenler, bazı kadın ve çocuk grupları yoksul olmamakla birlikte toplumun dışlanmış kesimindeki kişiler olabilmektedirler (Akalin, 2006: 41).

İşsizlik günümüz koşullarında ekonomik yoksunluğun en önemli nedenini oluşturmaktadır. Genellikle tek gelir ve geçim kaynağı emek olan çoğu kişi için işsizlik kendisi ve ailesi üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Işığışok, 2014: 64). Toplumsal düzenin sağlıklı bir biçimde işleyebilmesi açısından çalışma önemli bir değerdir. İşgücü piyasasından veya düzenli gelirden dışlanmış olmak, ekonomik dışlanmanın sadece bir kısmını oluşturmaktadır. Bu bağlamda bireyin iş güvencesinden, örgütlenme özgürlüğünden, sosyal korumadan yoksun olması ve düşük ücretle istihdam edilerek insan onuruna yaraşır çalışma koşullarına, ücretlere erişememesi de dışlanma sayılmaktadır (Durusoy Öztepe, Ünlütürk Ulutaş 2013: 310). Durkheim de çalışmanın sosyal entegrasyon için anahtar bir araç olduğunu ve uzun vadeli ekonomik dışlanmanın ciddi sosyal açıdan yıkıcı etkileri olabileceğini vurgulamıştır (Littlewood vd, 2017: 5).

Ancak bir iş sahibi olmak da her zaman ekonomik dışlanmayı önlemeye yetmemektedir (Çakır, 2002: 86). Enformel istihdam, düzensiz ve/veya az gelir, sosyal güvenlik kapsamı dışında olmak, işsizlik yoksulluk durumunu ifade etmektedir. Yoksulluk kaynaklı dışlanma ise üretim ve paylaşım süreçlerinin bir uzantısı olarak ekonomik anlamda dışlanmayı ifade etmektedir. Bununla birlikte ekonomik boyutun yanı sıra dışlanmanın kültürel, politik boyutlarda söz konusudur (Dedeoğlu ve Gökmen, 2011: 4).

Bu konuda Amartya Sen ‘in yapabilirlik yaklaşımından da söz etmek mümkündür. Yapabilirlik gelir eksikliğinin dışında bireylerin “ne yapıp ne yapamadıkları ve ne olup olmadıkları” açısından değerlendirilmektedir (Yuncu, 2000: 5). Bu yaklaşımda yapabilirlik; kişinin değer verdiği şeyleri yapabilme kapasitesine, farklı hayatlar yaşayabilme olanağına işaret etmektedir. Yeterli beslenme, hastalıklardan korunma, toplumsal hayata katılabilme imkanının, kendine saygı duyabilme gibi türlü ihtiyaç ve etkinlikler bu çerçevede ele alınmaktadır (Kılıç, 2008: 33). Bireylerin sahip olduğu yapabilirlik özelliklerine odaklanan yapabilirlik yaklaşımı kadın açısından da önemlidir. Toplumun kadınlar hakkındaki yargıları ve kadınlara yüklenmiş olan toplumsal roller nedeniyle kadınların gelir elde etme kapasiteleri azalabilmektedir. Bu durum gelirin kapasiteye dönüştürülmesini de engellemektedir. Kadınlar erkeklerle aynı şartlara sahip olabilmek için daha fazla gelire ihtiyaç duyabilmektedirler (Öz, Çolakoğlu, 2016: 2044). Ayrıca eşit gelire ya da mala sahip olsalar bile çocuklar ve yaşlılar gibi yaş farkı faktörü, aile içi geleneksel rol dağılımı gibi toplumsal normalar, engellilik gibi birçok faktör kişilerin yapabilirlikleri üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Hamile ya da aile içinde çocuk ve yaşlı bakımını üstlenen bir kadın yaşıtı olan bir erkekle her alanda aynı yapabilirliklere sahip olamamaktadır (Kılıç, 2008: 33).

Ekonomik yoksunluğun devam etmesi beraberinde çeşitli mahrumiyetleri doğurmaktadır. Birden fazla dezavantaj özellikle gelecekteki yaşam şansları üzerinde olumsuz etkilerini şiddetlendirmektedir (Levitas, 2007: 24). Sosyal dışlanmayı oluşturan unsurlar arasında ekonomik yetersizliğin diğer unsurları da etkilediği görülebilmektedir. Ekonomik anlamda yetersiz olan bir birey hem ihtiyaçlarını karşılayacak hem de asgari bir yaşam düzeyini sağlayabilecek gelirden yoksun durumdadır. Bu nedenle gelirle bağlantılı olarak sağlık, konut, eğitim ve diğer tüm ihtiyaçlara ulaşması da zor olacağı için bu konularda da sıkıntı yaşamasına sebep olabilecektir. Örneğin yeterli gelire sahip olmayan birey, eğitim olanaklarına ulaşmayı başaramayacağı için iş bulmasına olanak sağlayacak imkanından da yoksun kalmış olacaktır. Bu da sonuç olarak tekrar gelir yoksunluğuna ve yetersizliğine yol açacaktır (Tartanoğlu, 2010: 5).

1.1.3.2 Toplumsal Bağların Kopması

Çalışma hayatı gelir elde etmekle birlikte diğer insanlarla ilişki kurma, arkadaşlık etme, yararlı olma duygusu ve sosyal bütünleşmeyi sağlama olanağı tanımaktadır (Glorieux, 1999: 68). Bireylerin çalışma yaşamı sosyal hayatlarının bir parçasıdır. İşsizlikle birlikte çalışma hayatı aracılığıyla kurulan sosyal ilişkiler zayıflamakta hatta sona ermektedir. Ekonomik dışlanma ile bağlantılı olarak bireylerin sosyal ilişkilerin zayıflaması sonucunda sosyal yaşamla bütünleşmeleri zorlaşmaktadır (Çakır, 2002: 86). Bireyin işsiz olması halinde çalışma aracılığıyla kurduğu sosyal ilişkilerden de yoksun olması söz konusudur. İşsizliğin devam etmesi halinde birey hem sosyal güvenlik mekanizmalarına erişemez duruma gelecek hem de giderek toplumla kurduğu bağlar zayıflayacaktır (Tartanoğlu, 2010: 5). Toplumla kurduğu bağların zayıflaması, toplumsal ilişkiler kuramaması bireyi sosyal dışlanma sürecine sürüklemekte ve bu durum yoksunluğu beraberinde getirmektedir (Yıldırım, 2013: 53).

Durkheim toplumu bir arada tutan şeyin toplumsal bağlar olduğundan ve toplumu meydana getiren bireyler arasında dayanışma olmasıyla toplumsal yaşamın mümkün olabileceğinden bahseder. Durkheim'e göre toplumda bireyler arasındaki dayanışma iki türlü gerçekleşir. Mekanik dayanışma bireylerin birbirine benzemelerinden dolayı meydana gelmektedir. Bu dayanışma sanayi öncesi toplumlarda gözlemlenir. Mekanik dayanışma bireyi doğrudan ve uyumlu biçimde topluma bağlayan bir benzerlikler yapısı olarak açıklanmaktadır (Durkheim, 2006: 163).

Organik dayanışma ise bireylerin birbirine benzememelerinden, birbirlerinden farklılaşmalarından dolayı meydana gelmektedir. Organik dayanışmanın temeli iş bölümü ve toplumsal farklılaşmadır. İş bölümü ilerledikçe bireyin topluma daha sıkı bağlanacağı öte yandan birey yaptığı işte uzmanlaştıkça daha kişisel nitelik kazanacağı tezine dayanır. Toplumsal yapı, yüksek düzeyde karşılıklı bağımlılık, sanayinin gelişmesi, nüfus oranının artması ile karakterize edilmiştir (Durkheim, 2006: 164). İlkel toplumlarda toplumsal benzerlik aracılığıyla sağlanan dayanışmanın yerini, modern toplumlar da farklılıkla ve toplumsal bağların kuvvetlenmesiyle sağlanan dayanışma almıştır. Birey kolektif bilinçten uzaklaşarak daha fazla bireysellik sergilemektedir (Swingewood, 1998: 140-141). Dolayısıyla toplumun organik

bütününden uzaklaşan birey, sosyal dışlanmışlık ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu aşamada bireyler, Durkheim'in anomi olarak tanımladığı bireyin toplumla bağının kopması durumu yaşarlar ve toplumdan dışlanarak marjinalize olurlar veya toplumdan dışlanma endişesi yaşayarak psikolojik bunalımlar yaşarlar (Satır, Bal, 2018:195).

Günümüz toplumlarında ise dayanışma formel ve enformel biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Enformel dayanışma ortak bir kaderi paylaşan, kan bağıyla bağlı olan ve kişisel olarak tanışıklığın söz konusu olduğu daha çok az gelişmiş ve ilkel toplumlarda gözlemlenir. Bu bakımdan Durheim'in mekanik dayanışmasını çağırıştırır. Formel dayanışma ise formel hukuk kuralları yardımıyla, bürokratik süreçler içerisinde, insanlara eşit hak ve sorumluluklar veren, devlet müdahalesinin olduğu; modern, gelişmiş toplumlarda görülen kurumsallaşmış bir dayanışma türüdür (Soyer, 1996: 45).

Formel ve enformel dayanışmanın işleminde önemli olgulardan birini güven oluşturmaktadır. Bunlar pasif ve aktif güven duygusu olarak ifade edilmektedir. Pasif güven, bireylerin toplum kurallarına ve kurumsal yapısına duyduğu güven olarak birbirini tanımayanlar arasında oluşur ve bu bakımdan formel güvene atıf yapar. Bu güvenin yaygınlaştığı toplumlarda bireyler hukuksal sisteme güvenebilmekte, sosyal, ekonomik, politik, kültürel ve psikolojik olarak kendilerini güvende hissetmektedirler. Aktif güven ise birbirini tanıyanlar arasında oluşan enformel dayanışma sağlayan güven biçimidir (Işık, Pınarcıoğlu, 2001: 54).

Toplumu oluşturan bütün bireyleri kapsayacak, asgari olarak ilişkileri kurumsallaştıracak olan en önemli faktör devlettir. Birçok ülkede son yıllarda devletin içine girdiği kriz nedeniyle pasif güvende giderek öne çıkan bir gerilemeden söz etmek mümkündür (Işık, Pınarcıoğlu, 2001: 55). Hukuk sisteminin iyi işlemediği ve kurumsallaşmanın olmadığı, bireysel gelişme olanaklarının sağlanmadığı ve toplumun dışlayıcı özelliklerinin arttığı koşullarda pasif güvensizlik artacak insanların kendi aralarında oluşturabildikleri aktif güven artacaktır. Böylece kendisinden olmayanı dışlayıcı fakat kendi içinde dayanışma yapan cemaat tipi yapıların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bu tip yapılar da toplumun birleştirici unsurlarını tehdit etmektedir (Işık, Pınarcıoğlu, 2001: 66).

İnsanlar arasındaki sosyal ilişkiler değişen toplum yapısıyla birlikte zayıflamıştır. Göç ile birlikte şehirlerin hızlı büyümesi, çalışma saatlerinin uzun

olması, gelirin az olması gibi sebepler sosyal ilişkilerin çözülmesine yol açmıştır. Bu sebeple aynı yerde yaşayan insanların birbirlerini daha az tanımalarına, tanısalar bile birbirlerine karşı akrabalık ve komşuluğun gereklerini zamansal ve maddi olarak zorlanmalarından dolayı yerine getirmede güçlük yaşamışlardır (Yazgan, 1992: 39).

Aile, akraba, arkadaş, hemşehri gibi daha yakın ilişkiler kuran insanlar birbirlerine maddi ve manevi destek olarak dışlanmaya karşı bir engel oluşturarak, sosyal destek sağlamaktadırlar (Çakır, 2002: 87). Aile, akrabalar arasındaki ilişkiler hem toplum yapısı hem de sosyo ekonomik gelişmişlik düzeyine göre farklılık göstermektedir. Bireyci ve toplulukçu kültür yapısına sahip toplumlarda bireyler farklı davranışlar benimsemektedir (Kağıtçıbaşı 1991: 39). Bireyci toplumlarla, toplulukçu toplumlarda sergilenen farklı sosyal ilişkiler nedeniyle sosyal dışlanma dinamikleri farklılaşmaktadır. Toplulukçu toplumlarda kentleşme oranının artması ve sosyo ekonomik düzey gelişmesiyle, maddi destek konusunda beklenti ve bağımlılık azalmakta fakat yakın aile bağları değişmemektedir. Bu nedenle toplulukçu toplumlarda duygusal ve sosyal destek önemli rol oynamaktadır (Kağıtçıbaşı: 1991: 44).

Türkiye ve benzeri ülkelerde aile içi paylaşımlarda ve sosyal ilişkilerde kişiler arası bağlılık önemli bir değerdir. Bu nedenle Türkiye gibi geleneksel toplumlarda modernleşme sürecinde aile içi kişiler arası maddi bağımlılık azalmakta iken, duygusal bağımlılıklarda bu azalma daha az görülmektedir (Kağıtçıbaşı, 1991: 58).

1.1.3.3 Kurumsal Destek Yoksunluğu

Sosyal alanda dışlanmanın başka bir unsuru, toplumda bireyler için sosyal koruma sağlayacak kurumların olmaması veya bu kurumların yetersiz kalmasıdır. İhtiyaçlarını karşılayacak bir gelire veya işe sahip olamayanları, işi ve geliri olması durumunda olsa bile muhtaç durumda olanları, yaşlıları, çocukları ve kadınları koruyacak yasal ve kurumsal düzenlemelerin varlığı dışlanmayı önlemek için önemli bir işlev üstlenmektedir (Çakır, 2002: 87). Ancak kurumların yaptığı düzenlemelerin veya yardımların hem devamlılığı olamamakta hem de bunlar yetersiz kalabilmektedirler. Bu bağlamda ihtiyaçlarını karşılayamayan bireyler toplumla

kaynaşmada güçlük çekmekte bu da dışlanmalarına sebep olmaktadır (Keyder ve Adaman, 2006: 9).

Kurumsal destek yoksunluğundan bahsederken ilk akla gelenlerden biri sosyal güvenlik kurumudur. İnsanın sosyal açıdan varlığına tehdit oluşturan tehlikelere karşı korunması düşüncesinin toplumda doğması, gelişmesi ve yerleşmesi; zamanla bunun hukuk normları ve yasalar içinde yerini alması ile kişilerin sosyal bakımdan varlığı da güvence altına alınmaya başlanmıştır (Dilik, 1991: 2). Kişilerin sosyal güvenlik ihtiyacı insanlıkla birlikte doğmuş ve sanayi toplumuna geçişle artmıştır. Bu bakımdan sosyal güvenlik her fert ve toplum için mutlaka karşılanması gereken bir sosyal ihtiyaçtır (Yazgan, 1992: 23).

Sosyal güvenliğin amaçlarından biri, ekonomik açıdan güçsüz olan bireyleri korumaktır. Ayrım gözetmeksizin toplumda yaşayan her bireye ve kesime, hayatta karşılaşılan sosyal risklerine karşı ekonomik anlamda bir güvence sağlayarak yarın endişesinden kurtarmaya, yoksul ve muhtaç durumda olan insanlara yardım ederek onlara yaşam düzeyi sağlamaktır. Bu anlamda sosyal güvenlik, insanca yaşamak için yeterli geliri olmayan bireyleri korumak amacıyla doğmuş ve gelişmiştir (Işığışok, 2005: 28).

İnsanların gereksinimleri bir bütündür. Ailelerin fiziksel refahın temel maddi gerekleri (beslenme, giyim, barınma, sağlık hizmetleri vb.), sivil özgürlükler ve politikalar gibi yurttaşlığa bağlı haklar, eğitime kavuşma ve sosyo-ekonomik güvenlik gereklerine kadar uzanan gereksinimleri bulunmaktadır. Günlük yaşamda ve çalışma yaşamında insanın korunması temel bir gereksinmedir. Bu bağlamda sosyal koruma insan haklarının ayrılmaz bir parçasıdır ve temel bir insan hakkı olarak yaşama geçirilmelidir (Z. Erdut, 2004: 33). Sosyal koruma çalışanlar, aileler ve toplumun bütünü için refahı için önemli işleve sahiptir. Ayrıca sosyal bütünlüğün sağlanmasında ve bireylerin topluma katılmalarının sağlanmasında önemli bir rolü vardır. Sosyal koruma eşitliğin, sosyal adaletin ve insan onurunun korunmasına katkı sağlamaktadır (Kapar, 2003:66).

Sosyal güvenlik, yoksullukla mücadele etmesi bakımından sosyal dışlanmanın engellenmesi ile ilgili politikalarında en etkin araç durumundadır. Sosyal güvenliğe erişememe ise sosyal dışlanmanın en uç görünümlerinden birini oluşturmaktadır. (Sapancalı, 2005a: 86) İşsizlere, çalışanlara ve yardıma muhtaç insanlara yönelik

sosyal güvenlik kurumlarının ve uygulamalarının gelişmiş olduğu ülkelerde sosyal dışlanmanın daha az ortaya çıkması beklenebilir (Çakır, 2002: 87).

Kurumsal destek sağlama işlevini yerine getirebilen bir diğer kurum sendikalar (Çakır, 2002: 88). Sendikalar toplu sözleşme yolu ile üyelerine önemli parasal haklar sağlamaktadırlar. Ayrıca toplu sözleşmelerle aile yardımı, izin yardımı, yakacak yardımı, yemek yardımı, konut yardımı, doğum, evlenme, ölüm, eğitim, bayramda yapılan yardımlar gibi yan ödemeler sağlamışlardır. Ancak istihdamın daralması, sözleşmeli personel uygulamaları, taşeron uygulamalarının artması, özelleştirme, enformel sektörün büyümesi, atipik çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile toplu pazarlık etkinliğinin azalması sonucunda üyeleri yararına sağladıkları çeşitli düzenlemeler de azalmıştır (Tokol, 1997: 36-37).

1.1.3.4 Temel Yurttaşlık Haklarından Yoksunluk

Temel hakların kullanılamaması ve bu haklardan yoksunluk sosyal dışlanmanın önemli unsurlarından biridir (Byrne, 1999: 2). Temel haklar, toplumdaki önemli ekonomik ve sosyal fırsatlara katılmayı sağlamakta ve temel yaşam standartlarını belirlemektedir. Bu nedenle yurttaşlıkla ilgili haklara ulaşamama ve bunlardan yararlanamama olarak ortaya çıkabilecek sosyal dışlanma “eksik yurttaşlık” (incomplete citizenship) olarak da değerlendirilmektedir (Sapancalı, 2005a: 40).

T.M Marshall, “Vatandaşlık ve Sosyal Sınıf” isimli çalışmasında hakları medeni haklar siyasal haklar ve sosyal haklar olarak gruplandırmıştır. 18. Yüzyılda devletlerin yeniden oluşum süreçlerine bağlı olarak kulluktan vatandaşlığa geçiş önce medeni hakların elde edilmesini gerektirmiştir. 19. Yüzyılda devletlerin kendilerini belirli ölçüde demokrasi ile özdeşleştirmiş olmaları neden ile siyasi hakların elde edilmesi gerekmiştir. 20. Yüzyılda ise bu hakların tamamlayıcısı olarak sosyal haklar elde edilmiştir (Marshall, 2006: 6-8). Sosyal haklar ayrıca insancıl bir toplum yaşamı düşüncesinin bir ürünü olarak dayanışma ile ilgili haklardır ve bu hakların toplamı insan haklarını oluşturmaktadır (Bulut, 2009: 25).

Marshall’ın, medeni, siyasi ve sosyal haklar olarak ortaya koyduğu yurttaşlık kavramı, kişilerin topluma tam katılımının sağlandığı bir ideal tasvir etmektedir. Bu bağlamda Marshall, yurttaşlığı eşitliğin bir sonucu olarak görmez; fakat bütün

yurttaşların yurttaşlık haklarına bakımından eşit olmaları gerektiğini savunur. Yurttaşlar medeni, siyasi ve sosyal haklar bağlamında eşit olmadıkları ve bu haklardan paylarını yeterince alamamaları sonucu ekonomik güçlerini yitirmekte, geleneksel sınıfsal sistemin ve toplumun dışına itilmektedirler. Sosyal haklar, daha önce ortaya çıkan medeni ve siyasi hakların gerçek anlamda kullanılmasının sağlanmasına yönelik haklar olarak değerlendirildiğinde sosyal dışlanma bağlamında üzerinde asıl durulması gereken haklardır (Şenkal, 2005: 226-227).

Sosyal haklar temel olarak ekonomik bakımdan güçsüz olanların korunmasını ve öncelikle korunmaya gereksinmesi bulunan sosyal sınıflar, elverişsiz şartlara sahip kişi, grup ya da kesimleri ve toplumdan dışlanan kişiler için ekonomik ve sosyal adaleti ve eşitliği gerçekleştirmeyi amaçlayan haklar olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda sosyal hakların temelinde ekonomik bakımdan güçsüz olanların korunması yatmaktadır (Gülmez, 2009: 10). Yoksunluk tehlikesi ile karşı karşıya olan insanları koruyabilmek ve bu tehlikelerle mücadele etmesine yardımcı olmaktır. Ayrıca insan onuruna yakışır bir yaşam sürme ve gelecek kaygılarını azaltma amacı gütmektedir (Omay, 2011: 3). Diğer taraftan içinde yaşanılan toplumun standartları içinde ekonomik refah ve sosyal güvenlik gibi haklardan, çağdaş bir birey olarak yaşayabilme hakkını kadar uzanan haklar dizinidir (Sapancalı, 2005a: 41).

Sosyal haklar İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde ikinci kuşak haklar olarak tanımlanmış olan hakları içermektedir. İkinci kuşak haklar olarak tanımlanan ekonomik, sosyal ve kültürel haklar; çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sendika kurma hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı, eğitim hakkı, konut hakkı, sağlık hakkı, beslenme hakkı, kültürel yaşama katılabilme hakkı olarak sıralanmaktadır.

Kapitalizmin yarattığı olumsuzluklar nedeniyle insanlar sosyal haklara ihtiyaç duymuşlardır. Böylece sosyal hakların kapitalizmin yol açtığı olumsuzlukların azaltılabilmesi için insanların hak talepleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Fakat bu haklar liberal düşünceye uygun bir biçimde sadece hak edilmesi, karşılığı ödenmesi şartıyla yararlanılabilecek bir hak olarak tanımlanmıştır. 1980'li yıllarda neo-liberal politikaların egemen unsur haline gelmesiyle sosyal devlet anlayışı da değişime uğramıştır. Neo-liberal devlet anlayışı benimseyen devletler çeşitli alanlardan çekilmeye ve bu alanları özelleştirmeye başlamıştır. Sosyal hakları sağlama görevini üstlenen devlet eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi sosyal hakları özelleştirmiştir.

Böylece devlet sağlık hakkını kullanılabilmesi için gerekli düzenlemeyi yapacağını ve herkesin bu hakka ulaşabileceğini taahhüt etmektedir ancak herkesin bu haktan bedelsiz yararlanabileceğini taahhüt etmemektedir (Omay, 2011: 136-137).

Yurttaşlık eşitlik üzerinde temellendirilmiştir. Teorik olarak herkesin eşitliği düşüncesi ile başlayıp daha sonra kullanılan hakların genişlemesiyle güçlenmiştir. Eşitsizliklerin sosyal dışlanmanın temelini oluşturduğu düşünüldüğünde; sosyal hakların yetersizliği, bireylerin bu hakları kullanmamaları sosyal dışlanma açısından önemli bir unsurdur (Sapançalı, 2005a: 41-42).

1.2 SOSYAL DIŞLANMA NEDENLERİ

Küreselleşme ile birlikte artan yoksulluk ve işsizlik sosyal dışlanmaya yol açmıştır. İşsizliğin artması, gelir dağılımının bozulması, işgücü piyasasının düzensizleşmesi, toplum yapısında meydana gelen değişimler sosyal dışlanmanın nedenlerini oluşturmakla birlikte sosyal politikaların değişmesi gerekliliğine de neden olmuştur. Bu nedenle sosyal dışlanma; küreselleşme ile farklı şekillerde ortaya çıkan, nedenlerinin ve çözüm yollarının bulunması gereken başlıca sorun alanlarından biridir. İşgücü piyasasının yapısının değişmesi, gelir dağılımındaki adaletsiz dağılımı ve buna bağlı olarak artan yoksulluk, refah devletinin gerilemesi ve bu nedenle sosyal korumanın azalması yapısal nedenleri oluşturmaktadır. Toplumdaki aile yapısının değişmesi ve yaş, cinsiyet olguları sosyal dışlanmanın kişisel nedenlerini oluşturmaktadır. Sosyal dışlanma kadın bağlamında incelendiğinde ise toplumsal cinsiyet temelinde kadına atfedilen statü kadının dışlanmasında en önemli neden olarak öne çıkmaktadır.

1.2.1 Yapısal Nedenler

Toplumun bazı kesimleri insanı yaşadığı topluma bağlayan süreçler olan istihdam olanakları, sağlık ve eğitim hizmetleri, kültürel faaliyetler, toplumsal karar alma süreçlerine katılma imkanlarından yoksun kalarak sosyal dışlanma olgusu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bireylerin sosyal dışlanma ile karşılaşmasına neden olan yapısal nedenler ise küreselleşme ile birlikte işgücü piyasasının değişen yapısı, refah

devletinin gerilemesiyle birlikte sosyal korumanın azalması ve gelir dağılımında adaletsizliğin artması sonucu artan yoksulluk olarak sıralanmaktadır.

1.2.1.1 İşgücü Piyasasının Değişen Yapısı

Küreselleşme olgusu ulusal ekonomilerin dünya piyasalarıyla eklemlenmesi ve bütün iktisadi karar süreçlerinin giderek dünya kapitalizmin sermaye birikimine yönelik dinamikleriyle belirlenmesi olarak açıklanabilir (Yeldan, 2006: 13).

Dünya kapitalizm tarihinde iki ayrı küreselleşme dönemi görülmektedir. Küreselleşmenin birinci dönemi olan 1870-1914 yılları arasında 18.yy sanayi devrimin teknolojik gelişmeleri dünya mal ve finans piyasalarında hüküm sürmüştür. 1970'li yıllardan günümüze değin uzanan elektronik ve bilgi işlem teknolojisindeki gelişmelerle ikinci bir küreselleşme dönemi ortaya çıkmıştır. Bu dönemler arasında yürürlüğe giren Keynesci politikalar, ulusal devletlerin görece bağımsız kalkınma ve ticaret politikaları ve Fordist uzlaşma sona ermiştir (Tokathıoğlu, 2005: 54-55).

İkinci Dünya savaşını izleyen yirmi yıl içinde önde gelen endüstrileşmiş ekonomilerin işgücü piyasalarında tam istihdam, düzenli artan reel ücretler, refah devletinin güçlenmesi söz konusudur. 1960'ların sonunda iki savaş arasında işçiler için güvensizlik duygusundan uzak bir dönem yaşamıştır. Fakat 1970'lerin başında petrol fiyatlarındaki şok ve Breiten Woods sisteminin çökmesiyle bu durum sona ermiştir (Akyüz, Flassbeck, Kozul Wright, 2007: 378).

Dünya Bankası liberizasyon, piyasalaştırma, özelleştirme esnekleştirme ve kuralsızlaştırma (deregülasyon) olarak özetlenebilecek politikaları geliştirmekte olan ülkelere yaymıştır (Şenses, 2009: 682). Bütün ülkeler küreselleşme ile bilimsel ve teknolojik devrimden etkilenmiştir. Fakat bunun toplumsal ve ekonomik sonuçları, toplumsal yapıya ekonomik gelişmeye ve diğer özgül faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermiştir (Akat, 1982: 529). Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere' de vasıflı ve vasıfsız işçiler arasında ücret eşitsizliğinin artmasına karşılık Kıta Avrupası'nda işsizlik keskin ve sürekli olarak artış göstermiştir (Akyüz vd 2007: 379). Sonuç olarak küreselleşme beraberinde mekanın giderek bölünmesini, insanların ayrılmasını ve sonuç olarak dışlanmayı getirmiştir (Bauman, 2006: 9).

Uluslararası ekonomik sistemde ticari ilişkileri iç ve dış ticaret diye ayıran devletlerdi. Pazarların küreselleşmesiyle sermaye hareketleri dünya çapında hızlanmış ve ulusal ekonomik mevziler küresel bağlantı içinde olan mali piyasalara bağlantılı hale gelmiştir. Böylece uluslararası ekonomik sistemden uluslar üstü ekonomiye geçilmiştir (Akad, Bulut, Hakyemez, Okutan, 2007: 135).

Zamansal ve mekânsal mesafelerin teknoloji aracılığıyla sıfırlanması, insanları homojenleştirmekten ziyade kutuplaştırma eğilimdedir (Bauman, 2006: 26). Teknolojide yaşanan değişim üretimin yapıldığı yerin ve örgütsel yapıların değişmesine neden olmuştur. Sanayi şirketleri dünya üzerindeki daha ekonomik yerlere giderek, dikey bakımdan daha az bütünleşik fakat teknoloji bakımından daha uzmanlaşmış oluyorlar (Lall, 2009, 463). Zaman/mekan hareketlenmesinin yaşandığı bu çağda hareketsizlik bir dışlanmışlık göstergesidir (Bauman, 2006: 128).

İşgücü piyasaları giderek daha da katmanlı hale gelmektedir. Özellikle esnek üretim emek piyasasında ikili bir yapı oluşturmaktadır. Bir yanda daha nitelikli, daha fazla ücret alan istihdam güvencesine sahip çekirdek işgücü yer alırken diğer yanda istihdam güvencesinden yoksun, düşük ücretle ve sosyal güvenlikten mahrum sendikası çalışan çevresel işgücü yer almaktadır (Çolak, 2005: 361). Esnek istihdam biçimleri de güvencesiz istihdam biçimlerini ve güvencesiz geliri de içine alarak büyümektedir (Çolak, 2005: 362). Üretim biçiminde, üretim mekanlarında, çalışma şartlarında ve ücretler de esneklik söz konusu olmuştur. Kadınlar erkeklere göre daha ucuz işgücü olan, kötü çalışma koşullarını daha kolay kabul edebilen, daha kolay kontrol edilebilen çalışanlar olmaları bakımından (Yılmaz ve Berber, 2008: 14) esneklik uygulamalarından oldukça kötü etkilenmişlerdir.

Tarım, madencilik, imalat gibi sektörlerde yaratılan ekonomik değerın kaynağı bilgi ve enformasyon teknolojisi gibi yeni alanlara kaymıştır (Dereli, 2005: 5). Bilgi ekonomisine geçilmesiyle yüksek vasıflara sahip çalışanlara talep artarken, düşük vasıflı çalışanlara olan talep azalmaktadır (Kelleci, 2003: 56). Vasıflı çalışanlar gördükleri yüksek talep sonucu yüksek ücret almakta ve daha düzgün işlerde çalışabilmektedirler. Böylece bilgi çağında kazananlar ile kaybedenler arasındaki açık artmaktadır (Dereli, 2005: 10). Bunun sonucu olarak çalışanlar arasında bir kutuplaşma oluşmaktadır. Düşük becerili çalışanlar gelir dağılımı, işsizlik gibi

konularda sıkıntı yaşarken sosyal dışlanma sorunuyla da karşı karşıya kalmaktadırlar (Kelleci, 2003: 57).

Sermayenin dünya ölçeğinde egemen kurabilmesi için sermayenin hareketini kısıtlayan kurumların, kuralların uygulamaların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Böylece Batı kaynaklı sermayenin gelişmekte olan ülkelere doğru çokuluslu şirketler aracılığıyla hareketini kolaylaştırmak için ulus devletin ekonomik alandaki etkilerini daraltan piyasa ekonomisinin bunun yerine ikame eden neoliberal politikalar uygulanmıştır (Tokatlıoğlu, 2005: 56).

Çok uluslu şirketler bu süreçte önemli rol oynamıştır. Bu şirketler giderek nitelikli ve yüksek ücretli çekirdek işgücü yanında, iş güvenliği olmayan, rutin işler yapan, düşük ücretli ve yarı zamanlı çalışan veya geçici işler yapan işçileri istihdam etmeye başlamıştır (Şenses, 2001: 164). Saate ayarlı, düzenli ve kalıcı çalışmanın ortadan kaldırılması yönünde baskı kurarak esnek emek gücü istenmektedir (Bauman, 2006: 126).

Günümüzde belirsiz süreli hizmet sözleşmesinden belirli süreli, dönemsel ya da geçici nitelikte yapılan hizmet sözleşmelerine doğru bir eğilim söz konusudur. Kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, tele çalışma, ödünç iş ilişkisi ve taşeron uygulamaları gibi atipik istihdam türleri olarak ifade edilen çalışma biçimleri yaygın bir hale gelmiştir (Dereli, 2005: 7). Avrupa Birliği üyesi 28 ülkede 2016 yılında tüm çalışanların %43,2'si atipik istihdam biçiminde çalışmaktadır. Bu çalışanların da %19,5'i kısmi süreli işlerde, %12'si belirli süreli işlerde, %10'u ise serbest meslek icra etmektedir. Ülkemizde ise 2016 yılında kısmi süreli çalışma oranı %9,5 seviyesinde, geçici çalışanların oranı %13,6 seviyesinde olmuştur (Murat, 2018: 161).

Sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya olan gruplardan bir diğeri de işsizlerdir. Esneklik ve kuralsızlaştırma uygulamaları ile istihdam olanaklarının kısıtlanması, yeni işsizlerin ortaya çıkması ile birlikte, bir süredir işsiz olan bireylerin de tekrar iş bulma şanslarını daha da azaltmaktadır. Sosyal dışlanma açısından da uzun süreli işsizlik tehlike oluşturmaktadır (Çakır, 2002: 91).

Diğer taraftan özellikle gelişmekte olan ülke işgücü piyasalarının en önemli sorunu biri olan enformel çalışmadır. İşsizlikle sürekli artan enformel çalışma; kayıt dışı, güvencesiz, geçici işlerde çalışma biçimi olarak tanımlanabilir. Enformel sektörde ücretli çalışanların yanında kendi hesabına çalışanlar da bulunmaktadır.

Enformel ekonomi hem ekonomik hem sosyal hem de kurumsal dışlanmanın beraber gerçekleştiği bir alan olarak yorumlanabilir. Enformel istihdama da yol açan işsizlik sorunu, en çok kentlerdeki eğitimli gençleri, okulu terk eden çocukları ve kadınları etkilemektedir (Lordoğlu, 1998: 243).

Küresel işgücünün de yaklaşık yarısı enformel istihdamda yer almaktadır. Bu şekilde istihdamda yer alan bireyler sosyal haklara erişimde zorluklar yaşamaktadır. Sosyal haklara erişememe, sosyal koruma kapsamında olmama bu işçileri ve ailelerini kısır bir kırılganlık, yoksulluk ve sosyal dışlanma döngüsüne hapsedmektedir (ILO, 2017:173).

1.2.1.2 Ulus Devletin Gerilemesi ve Sosyal Korumanın Azalması

Küreselleşme ile uluslararası mal ve hizmet piyasalarında rekabetin artması, sermaye piyasalarının serbestleşmesi ve buna bağlı olarak bütünleşmesi ve üretim biçimlerinin uluslararası nitelik kazanmasıyla ulus devletinin düzenleyici rolü nitelik değiştirmiştir. Finansal düzenleme sitemlerinden başlayarak sermaye piyasaları üzerindeki ulusal denetim mekanizmaları işlevsizleştirilmiş yani kuralsızlaştırma (deregülasyon) süreci başlamıştır (Tokatlıoğlu, 2005: 77). Kuralsızlaştırma piyasaya ilişkin düzenlemelerin tamamen ortadan kaldırılması değil; ekonomik, sosyal ve siyasal alanda taraflarının doğrudan kural koyması olarak ifade edilebilir. Uzun mücadelelerle elde edilen, ulusal ve uluslararası düzenlemelerle güvence altına alınan birçok hakkın tekrar pazarlık ve rekabet konusu olması kuralsızlaştırmanın en önemli unsurlarındandır (Sapancalı, 2005a: 76). Ayrıca küreselleşme ile ekonomik dönüşüm yaşanmış ve dönüşüm sonucu ulus devlet kriz içine girmiştir (Akad vd, 2007: 135). Ulus devletin gerilemesiyle birlikte sosyal harcamalar azalmış ve sosyal korumada bir gerileme söz konusu olmuştur.

Küreselleşme ideolojisinin mantığında sermayenin karlılığı ve verimli kaynak dağılımının sağlanmasının ve böylece ekonomik refahın arttırılmasının koşulu, kuralsızlaştırılan serbest pazar ekonomisinin olduğu görüşü vardır. Buna bağlı olarak eğitim, sağlık, sosyal alt yapıya ait yatırım ve diğer yatırım harcamaları finansal maliyet ve kar zarar hesapları açısından değerlendirilmektedir. Böylece ulusal devletin bütün alanlardaki girişimleri verimsiz olarak nitelendirilmekte ve sosyal alt yapı

piyasa fiyatlarında maliyetlendirilmek üzere özelleştirilmektedir (Yeldan, 2006: 24). Ayrıca artan küreselleşme ve egemen hale gelen yeni liberal politikalar ile sosyal devlet anlayışı zayıflamış; eğitim, sağlık, sosyal hizmet ve sosyal güvenlik gibi toplumsal tüketim hizmetlerinin yürütülmesinin ve maliyetlerinin artarak bireye, topluma ve piyasaya devredilmesine yol açmıştır (Gül ve Şen, 2017: 18).

1980’li yıllardan itibaren dünyanın hemen hemen her yerinde uygulanan yeni liberal politikalar giderek artan sosyal krize yol açmıştır. Tüm dünyada işsizlik, yoksulluk artmış, sosyal koruma, sosyal hizmet ve yardımlar azalmış, bu gelişmeler sosyal dışlanmayı ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Erdoğan, 2004: 52). Sosyal politika alanında devletin düzenleyici rolünün gerilemesi ve işgücü piyasalarında artan kuralsızlaştırma, çalışanları işletmelere karşı güçsüz konuma getirmekte ve sosyal koruma önlemlerinin gerilemesiyle sosyal dışlanma riski artmaktadır (Sapancalı, 2005a: 77).

Günümüzde sosyal koruma dışında olanların sayısı giderek artmaktadır. Düşük ücretle çalışanlar, tarım sektöründe çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar, enformel sektörde çalışanlar yani yoksullukla karşılaşma riski daha yüksek olan bu çalışanlar sosyal koruma kapsamından en çok dışlanan grubu oluşturmaktadırlar (Işık, 2011: 120). Özellikle sosyal korumaya daha fazla ihtiyaç duyan yoksulların, dezavantajlıların, zayıf olanların sosyal koruma kapsamından dışlanması ekonomik, sosyal ve siyasal anlamda birçok soruna neden olmaktadır. Devletler bu anlamda yurttaşlarını sosyal koruma altına almalarının yanı sıra onlar arasında eşitliği de gözetmelidir (Kapar, 2003: 37).

ILO World Social Protection Report 2017-2019’da belirtilen verilere göre dünya nüfusunun sadece %45’i en az bir sosyal koruma kapsamında yer almaktadır. Bu dünya nüfusunun yarısından fazlasının herhangi bir sosyal koruma alanında olmadığını göstermektedir. Dünya nüfusunun sadece %29’ u kapsamlı sosyal güvenliğe erişebilmektedir. Bu raporda 2015 rakamlarına göre her üç çocuktan sadece biri (%35) sosyal koruma kapsamındadır. Yeni doğum yapmış kadınların %41’ i kendilerine bu süreçte gelir sağlayan nakit yardımları alabilmektedirler. İşsiz kalan her 5 bireyden biri (%22) işsizlik maaşı almaktadır. Dünya çapında engelli bireylerin sadece %28 ‘i engelli yardımları alabilmektedir (ILO, 2017:167).

Sosyal harcamalarda ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin önemli bir rolü bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kamu sektöründe baskı olan ekonomilerde, beşeri sermayeyi arttırmak, piyasalara yön vermek ve özel sektörün yatırım yapabilmesini sağlamak amacıyla sosyal harcamalar yüksek tutulmaktadır. Gelişmiş ülkelere kıyasla GSMH'sinin büyük kısmı eğitim, sağlık vb. sosyal harcamalara ayrılmaktadır. OECD Ülkeleri'nde ise sosyal harcamalardaki en büyük payı emeklilik ödemeleri ve sağlık harcamaları almaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arttıkça ortalama yaşam süresi de bu duruma paralel olarak artmış ve emekli maaşı alanların sayısı aynı kalması halinde dahi daha uzun yıllar emekli maaşları ödenmeye başlanmıştır. OECD ülkeleri GSYİH'lerinin ortalama %20'sini sosyal harcamalara ayırmaktadır (Kaymaz, 2018: 121). Ülkemizde GSYH'nin ortalama %12'si sosyal koruma harcamalarını oluşturmaktadır. Ayrıca 2017 yılında sosyal koruma gelirlerinin %38,1'ini devlet katkıları, %28,9'unu işveren sosyal katkıları ve %26,3'ünü koruma kapsamındaki bireyler tarafından yapılan sosyal katkılar oluşturmaktadır (TÜİK, 2018a).

Ekonomik ve sosyal politikaların nihai hedefi, sosyal korumayı da kapsayarak temel insan ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu anlamda sosyal sigorta uygulamaları, yoksullukla mücadele edenler için ve engelliler gibi dezavantajlı gruplar için çeşitli uygulamalar ile sosyal koruma sistemleri devreye sokulmaktadır. Her ne kadar bu sosyal koruma sistemleri sosyal dışlanma tehlikesini ortadan kaldırmada yeterli olamasa da bu riski azaltması bakımından önemlidir.

1.2.1.3 Gelir Dağılımında Eşitsizlik ve Artan Yoksulluk

Gelişmekte olan ülkelerde gelir eşitsizliğinin temel nedeni rekabet güçlerinin azalmış olmasıdır. Küreselleşmenin büyüme için sunduğu potansiyel az bir ülke grubu tarafından emilirken, serbestleştirme faaliyetleriyle gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasındaki makasın iyice açılmasına neden olmaktadır (Lall, 2009: 459).

Gelir dağılımındaki adaletsizlik üretim faktörleri arasındaki dağılımı bakımından ve hükümetlerin ekonomiyi dışa açmak için yüksek faiz politikaları, teşvik politikaları gibi uyguladıkları politikalardan kaynaklanabilmektedir. Gelirin yeniden

dağılımı emeğe göre daha akışkan olan sermaye lehine değişmekte ve emeğin kendi içinde ücret eşitsizlikleri nitelikli emek lehine niteliksiz emek aleyhine artmaktadır (Akyüz, 2001: 20)

İkinci Dünya Savaşı sonrası uygulanan Keynesci ekonomi politikaları ve sosyal politikalar ile neredeyse tüm dünyada gelir dağılımında az da olsa iyileşmeye neden olmuştur. Fakat 1970'li yılların ortalarında başlayan kriz ile artan enflasyon, işsizlik ve ekonomik istikrarsızlık ayrıca 1980'den sonra uygulanmaya başlayan parasal ekonomi politikaları gelir dağılımında hızla bozulmaya neden olmuştur. (Tokol, 1977: 81). 1990'lı yıllarda yaşanan finansal krizler bu süreci daha da hızlandırmıştır. Küreselleşme süreciyle birlikte neoliberal politikalar ve ekonomik krizlerin etkileri ülkelerde gelir dağılımının bozulmasına, toplumsal kesimler arasındaki uçurumun artış göstermesine ve yoksulluğun derinleşmesine yol açmıştır (Taş, Özcan, 2012: 427). Ayrıca kentlerde yeterli yasal koruma sağlanmaksızın enformelleşmenin artması da gelir dağılımı sorunlarının ortaya çıkmasında etkisi olmuştur (Şenses, 2009: 684).

Tüm dünyada büyüme ve zenginleşme gerçekleştirilirken, gelir adaletsizliğinin ve yoksulluğun artmasının önlenemediği bir gerçektir (Koray, 2005: 404). Küresel boyutta adaletsizliğin yaşanmasının nedenleri üretimin uluslararası alanda gerçekleşmesi, işgücü piyasasındaki deregülasyon uygulamaları, dünya nüfusu içinde küçük bir paya sahip olan grubun yaratılan gelirden en fazla payı almasıdır (Emin, 2016). Gelir dağılımındaki adaletsizliğin; kentlerde artan işsizlik, tarım kesiminin yoksullaşması, vergi adaletsizliği gibi çeşitli nedenleri de mevcuttur (Koray, 2005: 407).

Dünyada refah seviyesi son 50 yıldır sürekli artmasına rağmen yoksulluğun hala ciddi bir sorun teşkil etmesine büyümeden elde edilen karların toplumlar arasında adaletsiz bir şekilde paylaşılması neden olmaktadır. 2015 yılında dünyanın en fakir 20 ülkesinde kişi başı milli gelir ortalama 1,300 dolar seviyesindeyken, dünyanın en zengin 20 ülkesinde ortalama kişi başı milli gelir 61,000 dolar seviyesindedir. Yani en zengin 20 ülkenin geliri en fakir 20 ülkenin gelirinden 46 kat daha fazladır. Ayrıca 2015 yılında dünyada en zengin 62 kişi dünya nüfusunun %50'sine karşılık gelen 3,6 milyar insan ile eşit malvarlığına sahiptir. 2010 yılında ise dünya nüfusunun yarısının mal varlığına sahip kişi sayısı 388 idi. Aradaki beş yılda en zengin 62 kişinin mal

varlığı %45 oranında artış gösterirken, fakir olan dünya nüfusunun mal varlığı %38 oranında azalmıştır (Emin, 2016).

Dünya genelinde yoksulluk verilerine bakıldığında 1990'lı yılların başında açlık sınırı altında yaşamakta olan 1,9 milyar insanın %80'i Doğu Asya, Pasifik ve Güney Asya'da yaşamaktadır. Bu bölgede yer alan Çin ve Hindistan ekonomilerinin yüksek oranda büyümeleri buralardaki yoksulluk oranları da azaltmıştır. Yoksulluk denince akla gelen ilk bölge olan Afrika'da 1990 yılında 287,6 milyon insan açlık sınırı altında yaşamaktadır. 2015 yılında açlık sınırı altında yaşayan insan sayısı 347,1 milyona yükselmiştir. Bu rakam 2015 yılında dünya çapında açlık sınırı altında yaşayan insanların %50'sinin Sahra Altı Afrika'da olduğu anlamına gelmektedir (Emin, 2016).

Ülkemizde gelir dağılımının istenilen seviyelerde olduğunu söylemek mümkün değildir. Gelir dağılımı ve yoksulluk arasında çok sıkı bir bağ vardır. Ekonomide gelir dağılımındaki eşitsizlik yüksek ise, o toplumda yoksul olanların sayısı artış göstermektedir. Gelirin insan iradesi dışında çeşitli sebeplerle kesilmesi söz konusudur. Gelir kesilmesine yol açan sebepler var oldukça, bu sebeplere bağlı olarak yoksulluk da muhtemeldir (Yazgan, 1992: 330).

Tarihsel olarak kırsal bir problem olan yoksulluk günümüzde kentsel alanlarda yoğunlaşmıştır. Son yıllarda yaşanan kentleşme ile yeni yoksulluk dinamikleri ortaya çıkmış ve böylece kentsel yoksulluğu ön plana çıkarmıştır. Özellikle kentsel çöküntü alanlarında ve çöküntü mahallelerinde yaşayanlar sosyo ekonomik ve mekansal olarak dışlanmış kimselerdir (Gül ve Şen, 2017: 17-18).

Küreselleşme merkezdeki gelişmiş ülkeleri olumlu biçimde etkilerken, çevrede yer alan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri olumsuz biçimde etkilemektedir. Böylece ülkeler arası gelir dağılımını geliştirmekte olan ülkeler aleyhine bozmaktadır. Dolayısıyla yoksulluk günümüzde küresel hale gelmiş en ciddi sorunlardan birini oluşturmaktadır (Tokathoğlu, 2005: 81). Gelir dağılımının ve zaman içinde gelir dağılımında meydana gelen değişikliklerin yoksulluğun düzeyi ve zaman içindeki eğilimi üzerinde belirleyici bir etkisi söz konusudur (Şenses, 2001: 152).

1.2.2 Kişisel Nedenler

Sosyal dışlanmaya sadece yapısal nedenler değil kişisel nedenlerde yol açabilmektedir. Günümüzde aile yapısının değişmesine bağlı olarak çekirdek, tek ebeveyni, boşanmış aile yapılarının artması ve akrabalık ilişkilerinin zayıflaması kişisel nedenlerden birini oluşturmaktadır. Çocukluk, gençlik, yaşlılık dönemlerinde ise yaşa bağlı olarak daha çok sosyal dışlanma riskine maruz kalma riski söz konusu olabilmektedir. Son olarak cinsiyet temelli ayrımcılık uygulamaları özellikle kadınların sosyal dışlanmasına yol açan kişisel nedenlerdendir.

1.2.2.1 Değişen Aile Yapısı

Toplumun temel unsuru ve en küçük yapı birimi olan aile, insanlığın başlangıcından bu yana çeşitli etkileşimler sonucu değişikliklere uğrasa da günümüze kadar varlığını sürdürmüştür. Aile, bireylerin yaşamlarını sürdürecekleri ilk sosyal çevre olmasıyla birlikte bireyi topluma bağlamakta ve böylece toplumun da sürekliliğini sağlaması bakımından oldukça önemlidir (Turgut, 2017: 94). Aile geleneksel olarak toplumsal bütünleşme ve dayanışmanın en temel kurumu olarak belirtilmektedir. Sosyal ve ekonomik değişmelerin yanı sıra değişen aile yapılarında dayanışmanın ve birliğin zayıflaması sonucunda sosyal dışlanmanın ortaya çıkması, kişisel nedenlerin başında yer almaktadır (Sapancalı, 2005a: 110-11).

Endüstri öncesi toplumlarda aile genel olarak anne, baba, çocuklar ve kan bağı olan kişilerin bir arada yaşadığı geniş ailelerden oluşmaktaydı. Endüstrileşmenin yaşanmasıyla birlikte sosyal hareketliliğin artması ve coğrafik göçler yaşanması sonucu bireyler; sadece anne, baba ve çocuklardan oluşan çekirdek ailelerde yaşamaya başlamışlardır. Boşanma oranların artması, kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer alması, demokratik hak ve özgürlüklerin de genişlemesi sonucu aile yapısında farklılaşma yaşanmış ve önemli değişimler olmuştur. Sosyal ve kültürel değişmelere paralel olarak, aile ile yakından ilişkili olan akrabalık ilişkilerinde de değişimler görülmektedir. Ailede değişim çekirdek aile yönünde olmasının yanı sıra, sosyal değişme akrabalık ilişkilerini ve buna bağlı olarak dayanışmayı da zayıflatma yönünde değişmektedir (Turan vd, 2011: 245-246). Bu anlamda söz konusu değişim ailenin büyüklüğünde yaşanmasının yanı sıra aile içi sistemde ve işlevlerde de meydana

gelmiştir. Geleneksel geniş ailelerde üstlenilmiş olan işlevlerin birçoğu, moderniteyle birlikte aile dışındaki kurumlara devredilmiştir. Endüstrileşme ve kentsel yaşam geleneksel dönemde iş, eğitim, bakım ve eğlence gibi aile içerisinde gerçekleşen etkinliklerin ev dışına, uzmanlaşmış kurumlara kaydırılmasını sağlamıştır (Turgut, 2017: 105).

Boşanma, ayrı yaşama veya ebeveynlerden birinin ölümüyle ortaya çıkan tek ebeveynli ailelerin sayısı son yıllarda artış göstermektedir. Tek ebeveynli hanelerin sayısını, isteyerek veya istemeyerek yapılan evlilik dışı doğumlar da etkilemektedir. Tek ebeveynli aile, hane reisinin sadece kadın veya erkekten oluştuğu haneler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde fiili olarak tek ebeveynli ailelerin hane reisinin çoğunlukla kadınlardan oluştuğunu görülmektedir. Ayrıca kadın ve erkeğin boşanması halinde çocuklar genellikle kadınla yani anneye birlikte yaşamaktadır. Kadınların erkeklere göre yaşam beklentisi görece olarak yüksektir ve erkeğin ölümü halinde de kadının hane reisi olduğu ailelerin sayısını etkilenmektedir. Hane reisinin kadın olduğu hanelerde çeşitli sebeplerle yoksullaşma riski daha fazladır (Güneş vd, 2011: 38).

Çoğu ülkede tek ebeveynli ailelerin sayısı artış göstermektedir. 1980'lerde OECD ülkelerinde tek ebeveynli ailelerin oranı %5,5 iken 2000'lerde bu oran %8,1 olarak gerçekleşmiştir. Gelecekte ise 2025-2030 yılları arasında tek ebeveynli aile sayısının %22 ile %29 arasında artacağı tahmin edilmektedir (OECD, 2011). 2017 yılında Türkiye'de ise toplam hanehalklarının %8,5'ini tek ebeveyn ve çocuklardan oluşan hane halkları oluşturmuştur. Ülkemizde toplam hane halklarının sadece %1,8'ini baba ve çocuklardan oluşan hane halkları oluştururken %6,7'sini anne ve çocuklardan oluşan hane halkları oluşturmaktadır (TÜİK, 2018). Tek ebeveynli hanelerde aile reisinin kadın olması durumunda kadınlar aileyi tek başına geçindirmek zorunda kalmaktadır. Böylece bu hanelerde ortalama gelir miktarında düşme olmakta, kadın tek başına çocukların bakım işlerini üstlenmekte ve iş bulmakta da çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır (Güneş vd, 2011: 39). Bu durum beraberinde yoksulluğu ve yoksunluğu getirmektedir. Ülkemizde hane halkı tipine göre yoksulluk oranına bakıldığında tek ebeveynli ve en az bir çocuğu olan hane halklarının %28,3'ünün hesaplanan görece yoksulluk sınırının altında yaşadığı belirlenmiştir (TÜİK, 2018c).

Parçalanmış aile çocuklarının ise bu durumdan hem eğitim bakımından hem de psikolojik açıdan ağır derecede etkilendiği vurgulanmaktadır. Çocukların yanı sıra ebeveynler de boşanma, ayrı yaşama gibi dönemde başarısızlık, gelecek ile ilgili kaygılar, yalnızlık, kötümserlik gibi duyguları yoğun olarak yaşayarak psikolojik sıkıntı yaşayabilmektedirler (Gür, Kurt, 2011:41). Özellikle boşanmış anneler, planlanmamış gebelikler sonucu evlilik dışı çocuk sahibi olmuş anneler daha az sosyalleşmek durumunda kalmaktadır. Çevrenin tutumlarına göre anne kendini daha fazla eve kapatmak zorunda kalmakta ve bu nedenle insanlardan soyutlamaktadır (Aydiner Boylu, Öztop, 2013: 212). Birçok ülkede olduğu gibi günümüz Türkiye'sinde özellikle yalnız annelere karşı toplumda uygulanan ayrımcılık ve dışlama gibi sosyal baskıların varlığının sürdürdüğü görülmektedir (T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2011: 180). Tek ebeveyn olan anne ya da baba, kendini çekirdek aile olarak yaşayan ailelerden farklı hissetmeleri nedeniyle anne babanın bir arada yaşadığı bu tür ailelerin bulunduğu ortamlardan kaçınma eğilimi göstermektedirler. Benzer şekilde çocuklarının da anne baba bir arada yaşayan aileleri görmekten dolayı üzüntü yaşayabileceğini düşünmekte; bu nedenle sosyalleşme istekleri azalmakta ve kendilerini toplum dışına itmektedirler. Ayrıca bu ailelerde yetişen çocukların daha ileri ki dönemlerde diğer ailelerde yetişen çocuklara kıyasla dışlanma riskleri daha fazladır (Aydiner Boylu, Öztop, 2013: 213).

1.2.2.2 Yaş

Sosyal dışlanmaya neden olan kişisel faktörlerden biri yaştır. Belirli bir yaş grubundaki kişilerin işsizliğe, eşitsizliğe, yoksulluğa, ayrımcılığa, dışlanmışlığa maruz kalma olasılığı diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Çocuklar, gençler ve yaşlılar bu grubu oluşturmaktadır (Sapancalı, 2005a: 129).

Biyolojik, psikolojik ve sosyal bir olgu olması bakımından çocukluk önemli bir gelişim dönemidir. Üretken bir erişkin yaşamına ulaşmada çocukluk çağının önemi büyüktür. Bu durumda çocukların birçok açıdan özel ihtiyaçları gündeme gelmektedir. Çocukluk dönemi ihtiyaçların karşılanması geleceklerinin yapılandırılması bakımından hem bireysel hem toplumsal anlamda yaşamsaldır. Ancak dünya üzerindeki çocukların önemli bir bölümü yeterli bir yaşam standardına sahip değildir

(Acar, 2010. 5). Bu nedenle çocukların sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya kalma olasılıkları diğer yaş gruplarından daha fazladır (Yıldız, 2007: 60).

Çocukları sosyal dışlanmaya iten nedenlerden biri aile yetersizlikleridir. Örneğin yoksul hanelerde büyüyen çocuklar sağlık, eğitim, sosyal güvenlik gibi hizmetlerden yeterince faydalanamamaları söz konusudur ve bu durum geleceğe donanımlı olarak hazırlanmalarına engel olmaktadır. Geleceğe donanımlı bir şekilde hazırlanamayan bu çocukların ise sosyal dışlanma sorunu ile karşılaşma riski artış göstermektedir. Ayrıca ailelerinin yaşadığı yoksulluk nedeniyle çocuklar çalışmak zorunda kalmaktadırlar. İşgücü piyasasına erken yaşta girmek zorunda kalan çocuklar çeşitli ayrımcılıklarla da karşılaşmaktadır. Hanelerdeki yoksulluk nedeniyle toplumun dışına itilen ve toplumsal hayata özgürce katılım sağlayamamaları ile bağlantılı olarak yoksulluk; sosyal dışlanmanın önemli bir göstergesidir. Ayrıca bu çocuklar, genel olarak kentin çöküntü alanları şeklinde ifade edilen gecekondu semtlerinde yaşamaktadırlar. Bu semtlerde sağlanan kamusal hizmetlerin eksik veya niteliksiz olması burada yaşayan hanelerin toplum dışına itilmesine ve mekansal açıdan da dışlanma süreci yaşamalarına neden olmaktadır (Yıldız, 2007: 61).

Dünya Bankası Grubu ve United Nations International Children's Emergency Fund tarafından “Aşırı Yoksulluğa Son Vermek: Çocuklara Odaklanma” yayınında gelişmekte olan ülkelerin %83’ünü temsil eden 89 ülkeye ait veriler temel alınarak rapor hazırlanmıştır. Bu raporda gelişmekte olan ülkelerdeki çocukların, yetişkinlerin aşırı yoksulluk içinde yaşama ihtimalinin iki katından fazla olduğunu tespit edilmiştir. Ayrıca 2013 yılında, 89 ülkedeki çocukların yüzde 19,5’inin, yetişkinlerin yalnızca yüzde 9,2’ sine kıyasla, kişi başına günde ortalama 1,90 ABD doları olan hanelerde yaşadığını göstermektedir. Küresel olarak da yaklaşık 385 milyon çocuk aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır (UNICEF, 2016). AB de ise yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altında olan çocukların oranı % 24,9’ dur. 2017 yılında yoksulluk ve sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya olan çocukların oranı toplam nüfustan %22,4 daha fazladır (Eurostat, 2019).

Çocuklara ilişkin sosyal dışlanmayı en ağır şekilde yaşayanlar sokak çocuklarıdır. Sokak çocuklarının sosyal dışlanması en genel anlamıyla yeterli aile desteği alamamaları; sağlık, eğitim gibi temel gereksinimlere ulaşmada güçlük yaşamaları olarak tanımlanabilir. Sokakta yaşayan ve/veya çalışan çocuklar

günümüzde toplumda dışlanmış gruplar bağlamında ele alınmaktadır. Sokak çocuklarının dışlanma süreçlerinde yoksulluk ve düzensiz aile ilişkileri başat rol oynamaktadır. Sokakta yaşayan çocukların madde kullanma alışkanlıkları, çeşitli suçlara sıkça karışmaları bu çocukların toplum tarafından tehlikeli gruplar olarak damgalanmasına neden olmaktadır. Toplumda bu çocuklara yönelik damgalayıcı ya da dışlayıcı tutum ve davranışlar, onların toplumla olan bağlarının giderek kopmasına ve toplumdan dışlanmalarına neden olmaktadır (Yıldız, 2007:67).

Dünya nüfusunun 2017 yılında %30,2'si çocuklardan oluşmaktadır. Uluslararası kuruluşların raporlarında belirttiğine göre toplam 20 ülkede yaşayan 153 milyon çocuk yoksulluğa, çatışmaya ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) rakamlarına göre 2015 yılı itibariyle dünyada çalışmak zorunda olan çocuk sayısı ise 168 milyondur. Çocuk işçi olarak çalışanların yaklaşık 85 milyonu yani yarıdan fazlası, tehlikeli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Dünyada çocuk işçilerin yüzde 60'ı tarım sektöründe çalışmaktadır. Dünya genelinde hizmet sektöründe çalışan çocuk işçilerin oranı yüzde 17'dir; bu oranda yaklaşık olarak beş çocuk işçiden birisini ifade etmektedir. Sanayi sektöründe çalışmak zorunda kalan çocuk işçi oranı ise yüzde 11,9'dur. Bu sektörlerde çalışan çocuklara ilişkin en önemli nokta ise bu çocukların kayıt dışı ekonomide çalışıyor olmalarıdır (Ankara İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, 2018).

ILO tarafından yapılan bir araştırmaya göre 5-14 yaş grubunda çalışan çocukların yaklaşık üçte biri eğitim sisteminin dışında yer almaktadır. Söz konusu 5-14 yaş grubunda çalışan çocukların yüzde 38'i tehlikeli işlerde çalışmaktadır. Ayrıca 15-17 yaş grubunda olanların üçte ikisi ise haftada 43 saatten fazla çalışmaktadır. Ayrıca 1999 yılında istihdam içinde değerlendirilmeyen ev işlerinde çalışan çocukların sayısı 4 milyon 447 bin iken, bu sayı 2006 yılında 6 milyon 540 bine, 2012 yılında 7 milyon 503 bine yükselmiştir. Bu durumda 5-17 yaş grubunda istihdama katılan ve ev içinde çalışan toplam çalışan çocuk sayısı 8 milyon 397 bine ulaşmıştır. 1999 yılından itibaren toplamda çalışan çocukların tüm çocuklara oranı %41'den %56'ya yükselmiştir. Buna göre toplam çocuk işçiler içinde ücretsiz aile işçisi olanların oranı %41'den %46'ya, tarım sektöründe çalışanların oranı ise %37'den %45'e yükselmiştir (Ankara İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, 2018).

Sosyal dışlanmanın etkilerini yaşıyan bir diğerk grup gençlerdir. Yoksulluk, kötü aile ilişkileri, işsizlik, enformel istihdam, sosyal koruma kapsamının daralması, sendikal örgütlenmenin zayıflaması gibi nedenlerle sosyal dışlanmaya maruz kalmaktadırlar (Güler, 2010: 10-11). Gençlerin sosyal dışlanma riskiyle karşılaştıkları alanlardan biri işgücü piyasalarıdır. Bağımsız olma ve kişisel kimlik duygusu oluşturma zamanı olan gençlik döneminde iş bulma, işten çıkma kavramları önemli bir aşamayı temsil etmektedir (Goldsmith, 1996: 343). Gençlerin işgücü piyasalarına girememeleri ya da uygun olmayan koşullarda istihdam edilmeleri yoksulluk risklerinin artmasına, ekonomik ve sosyal bakımdan ise dışlanmalarına neden olmaktadır (Yıldırım, Yenihan, 2013: 6).

Ülkemizde 15-24 yaş grubunda olan genç nüfus, toplam nüfusumuzun %16,1'ini oluşturmaktadır. TÜİK (2018) hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; gençlerde işsizlik oranı, 2016 yılında %19,6 iken 2017 yılında %20,8 olarak gerçekleşmiştir. Genç erkeklerde işsizlik oranı ise bir önceki yıla göre 0,4 puan artarak %17,8 olurken, genç kadınlarda bu oran bir önceki yıla göre 2,4 puan artarak %26,1 olmuştur. Ayrıca ne eğitimde ne istihdamda yer almayan gençlerin oranı 2017 yılında %24,2 olmuştur. Bu oran genç erkeklerde %14,6 iken genç kadınlarda %34 olmuştur (TÜİK, 2018d). Türkiye'de işsizliğin gençler arasında yaygın bir niteliğe sahiptir ve genç işsizliği yetişkin işsizliğinin iki katı şeklinde ortaya çıkmaktadır. Gençler arasında cinsiyete göre farklılıklar yaşandığı; genç kadınların, işsizlik bakımından genç erkeklere göre daha dezavantajlı bir durum sergiledikleri görülmektedir.

Sosyal koruma kapsamının dışında kalmak gençlerin karşılaştıkları bir diğerk sorundur. Birçok ülkede düzenli bir biçimde çalışmak sosyal güvenlik sistemine dahil olmanın koşuludur. Fakat gençler, işgücü piyasasına yeni katılmış olmalarından dolayı geçmişte ya bir işte çalışmamış ya da çalışmış olmaları halinde uzun süreli bir çalışma yapmış değillerdir. Bu nedenle katkılı sosyal güvenlik sisteminin sağlamış olduğu güvencelerden yararlanamamaktadırlar (Sapancalı, 2005a: 125).

İşverenler, ekonominin daralma dönemlerinde işçi çıkarmak zorunda kaldıklarında tecrübe düzeyleri, vasıfları ve aile durumları gibi sebeplerden genelde gençlere öncelik vermektedirler. Bu yüzden bu dönemlerde gençlerin olumsuz beklentileri fazla olmaktadır (Kurt, 2010: 366). Genç işsizliği, sonraki dönemlerde de işsizlik sorunu yaşama ihtimalini arttırmaktadır. Bu durum nesiller arası yoksulluk ve

sosyal dışlanmayı da tetikleyebilmektedir. Bununla birlikte genç işsizliği ülkede suç ve çatışma ortamının doğmasına neden olabilir (Coenjaerts, vd., 2009: 120). Ayrıca işgücünden ayrılan hem genç erkekler hem de kadınlar için, bu işsizliğe maruz kalma süreleri arttıkça, öz saygı seviyelerinin düştüğü gözlemlenmiştir (Goldsmith vd. 1997: 133).

Sosyal dışlanmanın etkilerini yaşayan bir diğer grup ise yaşlılardır. Küresel nüfusun yüzde 12,3'ünü 60 yaş ve üstü insanlar oluşturmaktadır ve 2050'de bu sayının neredeyse %22'ye yükselmesi beklenmektedir. 60 yaş ve üzeri olan yaşlı nüfusun 2050 yılı için tahmin edilen durumu ise 1 milyar kişi, yani 5 kişiden birinin yaşlı olacağı öngörülmüştür. Nüfusun %21'ini 0-14 yaş çocuklar oluşturacakken nüfusun %21'i 60 yaş ve üzeri kişilerden oluşacaktır. Dünyada 314 milyon kişi 80 yaş ve üzerinde, 61 milyon kişi 90 ve üzeri yaşta, 3,2 milyon kişi de 100 yaşını aşmış olacaktır (Mandıracıoğlu, 2010: 40).

Türkiye'de yaşlanma süreci hızla gerçekleşmektedir. 2008-2040 arasında Türkiye'de yaşlı nüfusun %201'lik bir oranda artış göstermesi beklenmektedir (Mandıracıoğlu, 2010: 40). TÜİK (2017) "İstatistiklerle Yaşlılar" bülteninde açıklanmış olduğu üzere 2012 yılından beri yaşlı nüfusu %17,1 oranında artarak 2016 yılında 6 milyon 651 bin 503 kişi olmuştur. Toplam nüfus içindeki yaşlı nüfusun oranı 2012 yılında %7,5 iken 2016 yılında %8,3'e yükselmiştir. Yaşlı nüfusun %43,9'unu erkek nüfus, %56,1'ini ise kadın nüfusu oluşturmaktadır (TÜİK, 2017)

Yaşlılık döneminde bireylerin çalışma kapasitesinde ve gelirlerinde azalma meydana gelmesi nedeniyle sağlık hizmetlerine ve diğer temel hizmetlere ulaşmaları konusunda sıkıntı yaşanmaktadır (Mandıracıoğlu, 2010: 40). Çoğu yaşlı kişi, sonunda ailelerine düşen bir sorumluluk olan bakıma ihtiyaç duymaktadır. Ancak azalan doğurganlık, hızlı kentleşme, geleneksel aile ilişkilerini değişmesi yaşlı bakımını güçleştirmektedir. Günümüzde yaşlılar sosyal destek ağları zayıf olabilmekte, gelirleri yok olabilmekte veya ayrımcılığa ve istismara maruz kalabilmektedirler. Bu anlamda yaşlılar için sosyal korumanın sağlanması giderek önem kazanmaktadır (United Nations Population Funds, 2015).

Yaşlılık cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, kadınların erkeklerden daha uzun yaşadığı ve yalnız yaşayan yaşlı kadınların sayısının yalnız yaşayan yaşlı erkeklerden daha fazladır. 65 yaş ve üzeri her 100 kişiden 55'inin kadın ve 100 yaş

üzerinde olan her yüz kişiden 6'sının kadın olacağı tahmin edilmektedir. (Mandıracıoğlu, 2010: 40). Ayrıca kadınlar erkeklerden daha uzun yaşadıkları için erkeklere kıyasla osteoporoz ve demans gibi sakatlığa ve dejenerasyona yol açan kronik hastalıklara yakalanma riskleri daha yüksektir. Ayrıca yaşlanan eşlerinin bakımı genel olarak kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Bu nedenle ileri yaştaki kadınların, yaşlanmaya bağlı sakatlıklar ve engellere yönelik sağlık hizmetlerine erişim olanağına sahip olması için gereken tedbirleri alması gerekmektedir (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi).

Özellikle yaşlı kadınlar, ayrımcılık, sosyal dışlanma ve mülk edinmeye karşı savunmasızdır. Örneğin Konya ilinde yaşayan 65 yaş üstü kadın katılımcılar ile “Toplumsal cinsiyet bağlamında yaşlılık ve sosyal dışlanma” konulu araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada yaşlılık döneminde olan kadınların yoksulluk, kamusal alandan dışlanma, eğitimsizlik, göç, ataerkil ideoloji, rol dağılımındaki eşitsizlik, ikincil konum gibi nedenlerle sosyal olarak dışlandıkları sonucuna ulaşılmıştır (Dağ 2016, s. 480).

Kadın yaşlılık döneminde, geçmişte yaşadığı kadına karşı ayrımcılığın sonuçlarını da yaşamaktadır. Daha korumasız, daha dezavantajlı, karşılanmayan gereksinimleri daha fazla olan bir birey olarak karşımıza çıkabilmektedir. Yoksulluk, yalnızlık ve hastalık olarak ortaya çıkabilen bu ağır bileşim yaşlı kadınlarda daha sık görülmektedir (Akın, 2009: 36). Ayrıca eşin kaybı da kadınları daha fazla savunmasız yapabilmektedir. Yaşlı kadınların dul olma olasılığı daha yüksektir ve yaşlı erkeklerle kıyaslandığında tekrar evlenme olasılıkları daha düşüktür. Toplumların birçoğunda kadınların statüsü kocalarının statüsüyle bağlantılıdır bu nedenle dular ve evlenmemiş yaşlı kadınlar özellikle yoksullukla ve sosyal dışlanmayla karşı karşıya kalmaktadırlar (UNFPA,2012: 28).

1.2.2.3 Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet (sex), biyolojik bir yapıdır ve kadın ya da erkek olmayı biyolojik olarak ifade etmektedir. Cinsiyet, bireyin biyolojik cinsiyeti bağlamında belirlenen demografik bir kategoridir. Toplumsal cinsiyet (gender), kadın ya da erkek olmaya toplum ve kültür tarafından yüklenilen anlamları ve beklentileri ifade etmektedir.

Genel olarak bireyin biyolojik yapısı ile ilişkili olan psikolojik özelliklerini de içermekle birlikte kültürel bir yapıyı işaret etmektedir. Toplumsal cinsiyet, bireyi kadınsı (feminen) ya da erkeksi (maskülen) biçiminde karakterize eden psiko-sosyal özelliklerdir (Bayhan, 2012: 153). Biyolojik olarak doğuştan gelen cinsiyet zaman içinde sosyal bir inşa sürecinden geçmekte ve toplumsal cinsiyete dönüşmektedir (Bayhan, 2013: 148). Kısacası biyolojik yapının toplumsal yapı tarafından yorumlanıp belli rol kalıplarına bürünmesi sürecidir. Sonuç olarak bu süreç toplumsal cinsiyet rollerini ortaya çıkarmasında rol oynamaktadır (Özer, 2018: 299).

Biyolojik cinsiyet farklılıkları, kadın ve erkekler arasında doğuştan getirilen özellikler bakımından kadınlarla erkekler arasında gözlenen farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet farklılıkları ise öğrenilen, sonradan sosyalleşme sürecinde kazanılan özellikler bakımından cinsiyetler arasında gözlenen farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet farklılıkları, bireyden bireye, kültürden kültüre değişiklikler gösterebilmektedir (Dökmen, 2004: 11). Toplumsal cinsiyet düzeyinde ayrımcılığın, derin kültürel kökenleri ve ülkeden ülkeye değişiklik gösteren neden ve yansımaları vardır (Şenses, 2001: 175).

Toplumsal cinsiyet yaşam içinde oluşturulan; toplum tarafından bireye atfedilen roller, sorumluluklar, kısacası toplumun bireyi nasıl algıladığı veya bireyden beklentileriyle ilgili bir durumdur. Toplumsal cinsiyet rolleri sosyalleşme sürecinde kazanılmakta ve kadınlardan, erkeklerden belirli davranışlar, duygular, düşünceler, faaliyetler beklemektedir. Bu durumda, toplum kadınlara ve erkeklere farklı nitelikler yüklemekte ve bunlara bağlı roller beklemektedir (Özer, 2018: 303). Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkek arasında bir ayrım yapmama, herhangi birine öncelik vermeme amacını taşımakla birlikte zaman içinde pratikte kullanımı ağırlıklı olarak kadını ifade etmektedir (Demir Gürdal, Odabaş, 2014: 39).

Kadın bedeninin erkeğe göre daha zayıf ve güçsüz oluşuna yüklenen anlamlar; kültürel, ekonomik, sosyal, politik ve toplumsal alana diğer bir ifadeyle aslında kolektif yaşama düzeninin bütün alanlarına taşınarak kadınların erkeklerden farklı oldukları dile getirilmektedir. Kadına yüklenen anlamı tanımlayıcı güce sahip olan ataerkil yapı, biyolojik olanın toplumsalın temelindeki maddi yapı gibi algılanmasına neden olmaktadır. Bu ataerkil yapı, kadınları üzerlerinde her türlü eşitsiz cinsiyetçi

uygulamaların tatbik edilebileceği bir nesne olarak inşa edilmesine yol açmaktadır (Bora 2005: 37).

Genel olarak hane halkı içinde kadına biçilen rol ev işleri ve çocuk bakımı olmuştur. TÜİK tarafından ilk defa 2006 yılında Türkiye genelinde örnekleme tekniklerine göre rastgele seçilen toplam 5070 örnek hanede, 11.815 fert ile zaman kullanım anketi yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında cinsiyete ve ev içi etkinliklere göre harcanan zaman açısından bakıldığında; hane halkı ve ev bakımı için erkekler 51 dakika süre harcarken, kadınlar 5 saat 17 dakika süre harcamışlardır. Kadınların hane halkı ve ev bakım faaliyetlerine günde ayırdıkları ortalama süre erkeklerin yaklaşık olarak 6 katıdır. Genel kabul görmüş yargılara göre kadın çalışsa bile önceliği ev işleri ve çocuk bakımındır (TÜİK, 2006).

TÜİK (2006) tarafından gerçekleştirilen Zaman Kullanım İstatistikleri'nde çalışma durumu ve cinsiyete göre; çalışmayan erkeklerin hane halkı ve ev bakımına ayırdıkları süre sadece 1 saat 12 dakika iken kadınlar bu etkinliklere 5 saat 43 dakika süre ayırmaktadır. Çalışan erkeklerin hane halkı ve ev bakımı için ayırdıkları süre 1 saat 37 dakika iken, çalışan kadınların bu tür işlere ayırdığı süre 4 saat 3 dakikadır. TÜİK (2014-2015) tarafından ikincisi gerçekleştirilen Zaman Kullanım Araştırması'nda hane halkı ve aile bakımına ayrılan zaman çalışma durumuna ve cinsiyete göre incelendiğinde; çalışan kadınlar bu etkinliklere günde ortalama 3 saat 31 dakika ayırırken çalışan erkekler ise sadece 46 dakika ayırmaktadır (TÜİK, 2014).

Kadın erkek eşitsizliğinin önemli görünümlerinden biri de istihdamdır. Çalışanların bir çoğunluğu günümüzde bazı mesleklerin icrasından dışlanmışlardır. Çalışan kadınlar da cinsiyete dayalı ayrımcılıklardan kaynaklanan eşitsizlikler ve dışlanmışlıklarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Z. Erdut, 2010: 355). Hemşire, öğretmen, satış elemanı, sekreter, diyetisyen, sosyal hizmetli ve kamu hizmeti sunanların büyük çoğunluğu kadınlar oluşturmakta iken mühendislik, montaj hattı üretimi, bilim/teknoloji ile ilgili işler de erkek işleri olarak kalmaya devam etmektedir (Özkaplan, 2009: 18). Kadınlar ekonomik hayata katılımlarının sınırlılığı, sosyal haklara babaları veya eşleri üzerinden erişebildikleri ve bu bağlamda ortaya çıkan sosyal dışlanma sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Buğra, 2015: 14). Ayrıca küresel çocuk bakım zinciri kapsamında zengin ülkelerdeki işveren konumundaki kadınların bu zincir sayesinde işe gitmelerinin sağlandığı yönünde görüşler olsa da

genel görüş yurt dışında çalışan göçmen kadınların, başka kadınların çocuklarına bakarken kendi çocuklarından uzak kaldıkları için kendilerine olan saygılarını kaybettikleri yönündedir (Bhagwati, 2009: 599).

Kadın erkek arasındaki farklılığın eşit haklara eşit şekilde ulaşımı engellediği fikri dezavantajlı grupları içeren önlemler alınması fikrini doğurmuştur. Bu bağlamda dezavantajlı gruplar arasında sayılan kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları yer almıştır (Buğra, 2015: 16). Sadece kadın erkek arasındaki farklılıklar değil, kadınlar arasındaki farklılıklar da ayrımcılığa öncülük etmektedir. Bu bağlamda tek ebeveynli ailelerdeki kadınlar, kırsal alanda yaşayan kadınlar, etnik kökenli azınlık kadınlar, kadın mülteciler ve sığınmacılar, özürlü ve yaşlı kadınlar; kadınların homojen bir gruptan oluşmadığını göstermektedir (Öztürk, Çetin, 2009: 2672).

Ülkemizde hala evliliklerde eş tercih eden taraf genel olarak erkek olduğu için kadınlar pasif, seçilen konumunda kalabilmektedirler. Bu bağlamda engelli bireyler için erkekler (fiziksel veya ruhsal bir engel) aileleri tarafından hem engelli çocuklarının sorumluluğunu başkasına yükleme hem de neslin devamı ya da farklı gerekçelerle evlendirilmektedirler (Aydın, 2011: 35-56). Kadınlar ise fiziksel engel durumunun doğacak çocuğun da engelli olmasına neden olabileceği düşüncesiyle evlenmeleri ve çocuk sahibi olmalarına çevre tarafından izin verilmemektedir. Cinsellik ve çocuk sahibi olma ile ilgili hakları kadınlara verilmemektedir (Sarıgül, 2016 :61).

Bu anlamda sosyal dışlanma kadın özelinde ele alındığında dışlanma nedenleri biyolojik cinsiyet temelinde başlamaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği toplum tarafından kadına atfedilen roller ayrımcılığı, eşitsizliği beslemekte ve kadının dışlanma riski artış göstermektedir. Bu bölümde sosyal dışlanma kavramının tanımı, tarihsel gelişimi, unsurları ve sosyal dışlanmaya neden olan yapısal ve kişisel nedenler açıklanmıştır. İkinci bölümde ülkemizde kadınların ekonomik, toplumsal, siyasal alanda sosyal dışlanma biçimleri açıklanacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL DIŞLANMA BİÇİMLERİ BAĞLAMINDA

TÜRKİYE’DE KADINLARIN DURUMU

Bu bölümde Türkiye’de kadınların sosyal dışlanma biçimleri ekonomik alanda, toplumsal alanda, sivil toplum ve siyaset alanından dışlanma olarak ele alınmıştır. Çalışma yaşamından dışlanmanın temel olarak işsizlik, enformel çalışma biçimleri ve kadınların maruz kaldığı fırsat ve işlem eşitsizliklerine değinilmiştir. Toplumsal alandan dışlanma eğitim, sağlık, konut ve sosyal güvenceden yoksunluk olgularıyla incelenmiştir. Kadınların sivil toplum ve siyasette varlık göstermeleri çalışma yaşamından dışlanmanın sebep ve sonuçlarıyla yakından ilgili olması nedeniyle sivil toplum ve siyasetten kadının dışlanması konusuna yer verilmiştir.

2.1 KADININ EKONOMİK ALANDAN DIŞLANMASI

İnsanların ihtiyaçlarını karşılayacak olan gelirden sahip olamaması, geçinme olanaklarından yoksun durumda olup ekonomik alandan dışlanmış olmayı ifade etmektedir. Geçim olanaklarından dışlanma temel gereksinimlerden yoksunluk biçiminde olmanın yanı sıra üretken mal ve varlıklardan dışlanma, eğitim, sağlık, ulaşım, konut, iletişim gibi temel hizmetlerden yoksunluk biçiminde de gerçekleşebilmektedir (Sapançalı, 2005a: 130). Temel ihtiyaçlar olan yeme, içme, barınma, eğitim, sağlık, gibi ihtiyaçlarını karşılayamayan birey ve ailesinin toplumsal yaşamda var olmaları da imkansız hale gelmektedir. Bu anlamda işsizlik, ekonomik dışlanmanın en önemli kaynağını oluşturmaktadır. Ancak çalışmak her zaman ekonomik alandan dışlanmak için yeterli değildir. Düşük ücretle, kötü çalışma koşullarında, belirli bir güvence ve istikrarı olmayan kısaca düzgün niteliklere sahip olmayan işlerde çalışma da ekonomik dışlanmaya neden olmaktadır (Çakır, 2002: 86).

Kadınların sosyal dışlanmayı en sıklıkla yaşadıkları alan işgücü piyasalarıdır. Kadınların istihdamda yer alamaması veya korunmasız istihdam içerisinde bulunmaları beraberinde yoksulluğu getirmektedir. Yoksulluğu günümüzde sadece gelir yoksunluğu ile açıklamak yetersiz kalmaktadır. Kadınların yoksulluğu söz konusu olduğunda yoksunluk kavramı da karşımıza çıkmaktadır. Yoksunluk salt gıda,

barınma imkanına ulaşmada ki sorunları değil sağlık, eğitim gibi kamusal hizmetlerden yararlanamamayı, toplumsal ilişkilerden dışlanmayı da kapsamaktadır. Bu anlamda kadınlar hem emeklerinin değersiz görülmesi bakımından istihdam edilmemekte hem de kaynaklara, refaha ulaşmada erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmamakta ve mülkiyet, gelir kontrolünde, çeşitli kararlara, siyasal kararlara katılımda da dışlanmaktadır (Yıldırım, Özdemir, 2013: 52).

Kadınlar için çalışma yaşamına dahil olamamak gelir, statü ve sosyal ilişkilerde dezavantaj yaratmaktadır ve sosyal dışlanma riskine neden olması bakımından ayrıca incelenmesi gereken bir konudur. (Çakır, 2008: 26). Kadın erkek eşitsizliğinin erkeklerden çok kadınları etkilediği düşünüldüğünde önemli bir toplumsal boyut ortaya çıkmaktadır (Z. Erdut, 2004: 33).

2.1.1 İşgücü Piyasasından Dışlanma

Sosyal dışlanma birçok çalışmada doğrudan işgücü piyasası ile ilişkilendirilmektedir. İşgücü piyasası yapısının anlaşılması sosyal dışlanma süreçlerinin anlaşılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda; uzun süreli işsizler, emek piyasasında vasıflarına uygun iş bulamayanlar, ilk kez iş arayanlar, işletmeler tarafından sayısal esneklik sağlamak veya teknolojik yenilikler nedeniyle işten çıkarılanlar, yeniden iş bulma olasılığı düşük olanlar iş piyasasından dışlanmış kişileri oluşturmaktadır (Işık Erol, 2013: 62). İstihdamın esneklik ve kursalsızlaştırma yolu ile kısıtlanması, yeni işsizlerin ortaya çıkmasına neden olmanın yanı sıra, bir süredir işsiz olanların iş bulma şanslarını da azaltmaktadır (Çakır, 2002: 91).

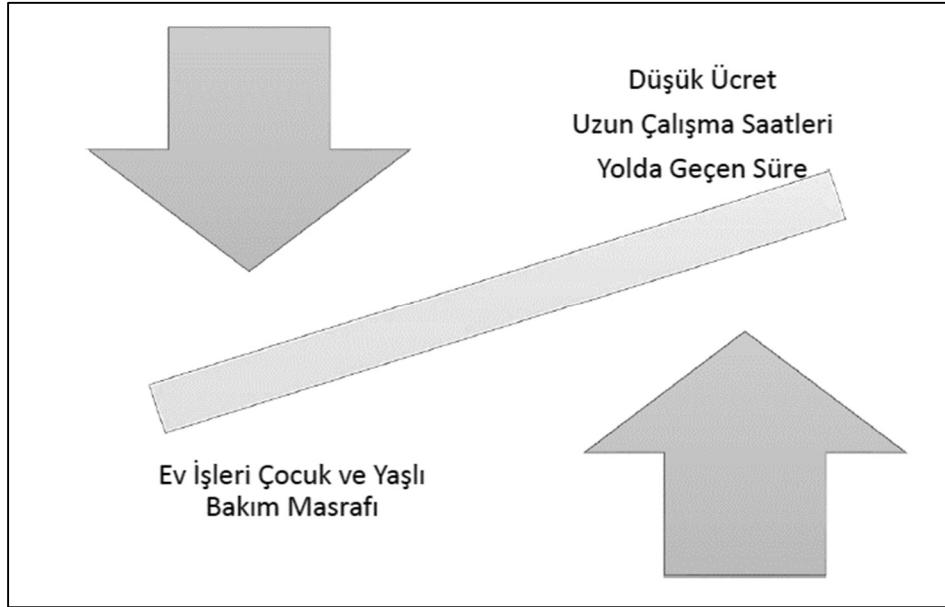
İşgücü piyasasında istihdama dahil olup/olmamak ya da istihdama dahil olma biçimi sosyal dışlanmayı belirlemektedir (Şenol, 2010: 75). Sosyal dışlanma bağlamında işgücü piyasasından dışlanma iki boyutta değerlendirilebilir. Birincisi istihdamdan dışlanma şeklinde karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik, istihdamdan dışlanmanın en açık ve net biçimidir. Özellikle uzun süreli işsizlik sosyal dışlanma bakımından en ciddi risk grubunu oluşturmaktadır. Eğreti veya düzgün olmayan işlerde çalışanlar bu ikinci grupta yer almaktadırlar (Sapançalı, 2005a: 142).

Kadın erkek eşitsizliğinin önemli görünümlerinden biri istihdam alanında ortaya çıkmaktadır (Z. Erdut, 2000: 355). Toplumsal cinsiyet rollerinin

biçimlendirdiği kadın olma durumu, çoğu zaman ve çoğu ülkede kadınların gelir elde etmek için zamanlarının kalmaması durumuna neden olmaktadır. Eğitim imkanlarından yararlanamamak, geleneksel kadın rol modelleriyle yetiştirilmek, kadınların işgücü piyasasına katılımlarının düşük olmasını beraberinde getirmektedir (Şener, 2012: 51).

Aşağıdaki şekilde de şematize edildiği gibi kadınların düşük ücretli işlerde uzun çalışma saatleri ile çalışmaları aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle ev işleriyle ve çocuk, yaşlı bakımıyla ilgilenmeleri ve bu bakımların masraflarının çok olması işgücü piyasalarına girmelerine engel olmaktadır. Kadınlar çalışmayı tercih ettiğinde ise genellikle düşük ücret alması, çalışma saatlerinin uzunluğu ve yolda geçen zamanın fazla olması gibi nedenleriyle ev ve iş uyumu sağlayamamaktadır. Kadının çalışması halinde çocuk ve yaşlı bakımını, ev içi hizmetleri piyasadan satın alması durumunda ise bu hizmetlerin maliyetlerinin yüksekliği kadının işgücü piyasasından çekilmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle uzun ve kötü çalışma koşullarında düşük ücretle çalışan kadın evde kalıp ev içi hizmetleri ve bakımı kendi yaparak masraflarını azaltmayı tercih edebilmektedir.

Tablo 1: Kadınların Çalışmamayı Tercih Etmesindeki Nedenler



Kaynak: Karadeniz, Yılmaz. 2017. s17.

Endüstri devrimi öncesi cinsiyetle ilgili eşitsizliğin ve ayrımın olmadığı alanların sayısının azlığına rağmen, kadınlar çok çeşitli işler üstlenmişlerdir. Çeşitli tarım işleri yapan, az ödeme yapılan işlerde çalışan, ev ile ilgili işleri üstlenen kadın sayısı oldukça fazladır (Grint, 1998: 78). Endüstri devriminden önce de endüstri kolları bulunmaktaydı fakat bunların birçoğu tarım işleri ile yakından ilgili olan demircilik, pişirme, tekstil, tahta oymacılığı gibi birtakım işlerdi. Ev ekonomisinden ayrılan birinci dereceden iş olarak sayılan bu işler erkekler tarafından yapılmaktaydı (Grint, 1998: 79). Endüstrileşme ile birlikte erkek ve kadının rolleri hakkındaki normatif görüşler aile kazancını sağlayan kişinin erkek olduğu yönündeydi. Evde ve ev dışında küçük ölçekli fabrikalarda çalışan kadınlar için yeni iş sahaları ortaya çıkmıştır. Buna rağmen 1841'de yapılan sayımlarda fabrikada çalışan işçilerin sadece %6'sının kadın olduğu saptanmıştır (Grint, 1998: 80).

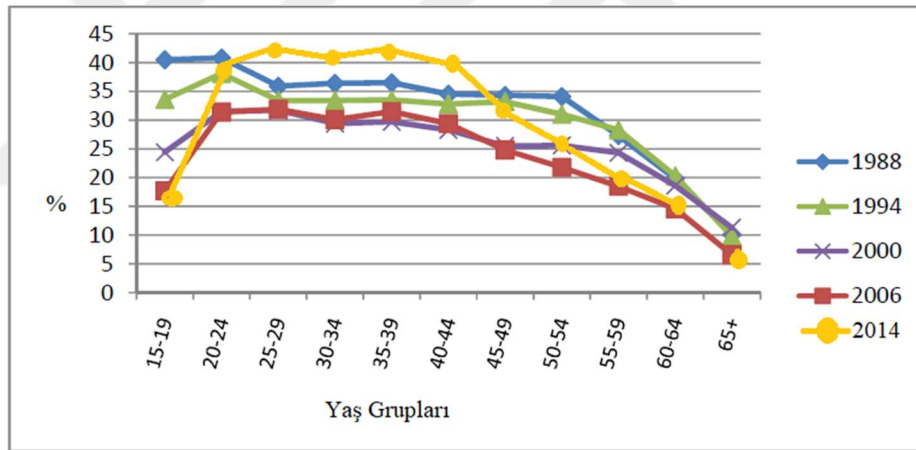
Kadınlara karşı ayrımcılık aslında tüm ekonomi ve toplumlarda karşılaşılan bir olgudur (Bhagwati, 2009, 598). Kadınlar tarım toplumlarında üretim sürecine ücretsiz aile çalışanı olarak yüksek oranda işgücüne katılım sağlamaktadırlar. Fakat kırdan kente göç ile birlikte kentlerde modern sektörlerde çalışma şeklinin ücretli/maaşlı olarak gerçekleşmesi, ev ile çalışma yerinin farklı olması, formel iş alanlarının sınırlı olması, kadınların aile yükümlülüklerinin fazla olması, genel olarak eğitim düzeylerinin düşük olması ve buna bağlı olarak işgücü piyasasında elde edebilecekleri ücretin düşük olması gibi nedenlerle işgücü piyasasında kadın çalışanlar azalmıştır. Çünkü kadınlar için bir işte çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek olmasının yanı sıra yukarıda ifade edildiği gibi kreş ve çocuk bakım ücretlerinin de pahalı olması temel belirleyici unsurlar arasında yer almaktadır (Işığışık, 2005: 114).

Kadınların işgücü ve istihdama katılımı eğitim düzeylerine bağlı olarak artış gösterse de kadının aile sorumlulukları, sahip oldukları çocuk sayısı istihdama katılımlarını azaltabilmektedir. Yani, analık hali kadının işgücü piyasasından dışlanmışlığını etkileyebilmektedir (Koray, 2005: 220). Çocuk bakımı konusunda imkanları yetersiz olması ve finansal açıdan çocuk bakımını karşılamamanın zorluğu da kadınların istihdama girişinde karşılaştıkları önemli engellerden birini oluşturmaktadır (Öztürk, Çetin, 2009: 2671). Kadınların medeni durumları da işgücüne katılım oranlarını etkilemektedir. Kadınlarda bekar ve dulların işgücü katılım oranları yüksek, evli ve çocuklu olanların ise daha düşüktür (Murat, 2000: 314). Kadınlar hane içi

hizmetlerin üretiminde geleneksel hane yapısına dayalı olarak erkeklere kıyasla daha çok görev almaları bakımından, çocuk sayısındaki artış kadınların işgücüne katılımını düşürmektedir (Alcan, 2018:91).

Kadının işgücüne katılımı yaş gruplar itibariyle incelendiğinde, birçok ülkede “M” harfine benzer bir grafiğe rastlanmıştır. 20-24 yaş gruplarında istihdama katılım artarak maksimum seviyeye ulaşırken, 30’lu yaşlardan itibaren bu oran düşmekte, 40’lı yaşların başlarında tekrar artmakta ve 40-45 yaşları arasında tekrar maksimum seviyeye ulaşmaktadır. 30’lu yaşlardaki kadınların istihdama katılma oranındaki düşüşünün temel sebebi bu dönemde yakın ebeveyn kontrolü gerektiren 0-6 yaş grubu çocuklarını büyütme amacıyla piyasa dışında kalmalarıdır (Öztürk, Çetin, 2009: 2674). Ülkemizde yaş itibariyle kadın işgücüne katılım oranı Tablo 2’de gösterildiği gibi tam bir “M” harfi şeklinde olmasa da benzer bir görünüm arz etmektedir.

Tablo 2: Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü Katılım Oranı



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerine göre hazırlanmıştır.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımı erkeklerin işgücüne katılımdan azdır. 2000 yılında erkeklerin istihdama katılım oranı %72,7 iken kadınlarda bu oran %26,3 seviyesindedir. 2006 yılında erkeklerin istihdama katılım oranı %69,6 seviyesinde gerçekleşirken kadınlarda %23,6 seviyesinde gerçekleşmiştir (Şahbaz Kılınç, 2015: 128). 2016 yılında ise kadınların istihdam oranı erkeklerin yarısından az olmuştur. İstihdam edilen erkeklerin oranı %65,1 iken kadınlarda %28 olmuştur (TÜİK, 2018f). Ülkemizde yaş gruplarına göre kadın işgücüne katılım oranı incelendiğinde; 20-24 ile 25-29 yaş arası kadınların işgücüne katılım oranı yüksek seviyededir. 30-34 yaş

arasındaki kadınlarda bu oran düşmekle birlikte 35-39 yaş arındaki kadınlarda oran tekrar artmaktadır. 40-44 yaş arası ve sonrası gruplarda işgücüne katılım oranı giderek azalmaktadır.

Hem piyasadaki düşük ücretlere hem ev içindeki cinsiyetçi iş bölümüne bağlı olarak pek çok kadın piyasada emeklerini sunmayı tercih etmemektedir. Fakat kadınlar aile gelirlerinde azalma meydana geldiği zaman bunu telafi etmek amacıyla düşük ücretle ve kötü koşullarda iş aramaktadırlar. Nitekim özellikle kriz dönemlerinde kadınların işgücüne katılım oranlarındaki hafif yükselmeler bunun açık göstergesidir. Bu koşullarda iş arayan kadınlar işsiz kalabilmekte veya iş bulmaları halinde çalışma hayatına katılmaları çoğunlukla geçici olmaktadır (Onaran, 2002: 278). Özellikle genç kadınlar, ücretsiz (aile, kişisel, üreme) işleriyle daha fazla ilgilenmektedirler, bu da ücretli üretken faaliyetlere katılımlarını etkilemektedir (Coenjaerts, vd., 2009: 120).

Günümüzde çalışanların belirli bir çoğunluğu birçok mesleğin icrasından dışlanmıştır (Z. Erdut, 2000: 355). Meslekler toplumlarda kabul gören mesleki katmanlaşma nedeniyle kadın işi ve erkek işi olarak ayrıldığında, kadınlar belirli mesleklerden de dışlanarak istihdam edilmektedirler (Şenol, 2010: 43). Türkiye’de kadınların çalışabildiği sektörlerin başında tarım ve hizmet sektörü gelmektedir. Kadın yoğun meslekler/işler ise temizlikçilik, kasiyerlik, sekreterlik, tekstil işçiliği, öğretmenlik, hemşirelik olarak sıralanmaktadır (Gönç, 2016: 98). Kadın mesleği olarak görülmeyen teknisyenlik, mühendislik, tesis ve makine operatörlüğü gibi işlerde kadın çalışan oranları düşüktür (Öztürk, Başar, 2018: 47).

Kadın işgücü, ekonomik büyüme dönemlerinde işe alınması ancak kriz dönemlerinde ise işten çıkarılması bakımından işgücü piyasasına esneklik kazandıran bir işlev görmektedir. Başta hizmetler sektörü olmak üzere üretimin esnekleştirilmesinde, işverenler kadın işgücünü özellikle tercih etmektedir. Kadınlar gelişmekte olan ülkelerde genel olarak enformel sektörlerde, gelişmiş ülkelerde ise ikincil yani çevresel işgücü piyasasında çalışmaktadır. Bu nedenle ücret, sosyal güvenlik, iş güvencesi açısından erkeklere göre dezavantajlı durumdadırlar (Şenol, 2010: 43). Ayrıca gelişmekte olan ülkelerde kadınların kayıt dışı ekonomide daha fazla yer edinirken bu sektörde çalışan kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret alması, kadınları çifte dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir. Bu durum kadınların işgücü piyasasından sosyal dışlanmasını arttırmaktadır (OECD, 2012).

Kadın girişimciler de birçok ülkede engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Ailedeki rolleri, toplum ve kültürleri onları iş geliştirme fırsatlarını değerlendirmekten alıkoymaktadır (Coenjaerts, vd., 2009: 123). Kadın girişimciliği söz konusu olduğunda işveren olmak önemli bir göstergedir. Avrupa Birliği'nde işveren kadın oranı %27 seviyelerindedir. Türkiye'de işveren kadınların toplam işveren sayısına oranı 2016 yılında %8 seviyesindedir. 2007 yılında ise bu oran %6,2 seviyesindeydi. Ülkemizde kadın işveren sayısında artış olsa da Avrupa Birliği kadın işveren oranının oldukça altındadır (Karadeniz, Yılmaz, 2017: 8).

Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının düşük olması kadının ömür boyu erkeğe bağımlı kalmasına yol açmaktadır. Kadın işgücü piyasasında yer alamadığı için istihdamın sağladığı sağlık güvencesi ve emeklilik gibi olanaklardan doğrudan değil eş üzerinden yararlanması bu bağılılığın bir sonucudur (Şener, 2012: 55).

Kadınlara işgücü piyasasında dolaylı ayrımcılık da uygulanmaktadır. Erkek çocuklarına karşın kız çocuklarına yapılan eğitim, beşeri sermaye, sağlık ve hatta beslenme, okullaşma oranları düşük düzeyde kalmakta ve buna bağlı olarak işgücü piyasasında düşük kazanç ve verimlilik düzeyindeki sektörlerde çalışmaktadırlar (Şenses, 2001: 178). Dolayısıyla kadınların ekonomik kaynaklara ve eğitim olanaklarına erişimi işgücü piyasalarındaki konumlarına yansımaktadır (Şenses, 2001: 175).

Kadının küçük bir çocuğa bakarken aynı zamanda işgücü piyasasında yer alması neredeyse imkansızdır. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün 2013 yılında yaptığı Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması'nda, kadınların %19'u çocuk nedeni ile çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmada son bir yılda çalışmış kadınların %70'inin hanesinde altı yaş altı çocuk bulunmadığı saptanmıştır. (Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü; 2014). Annenin çalışması halinde ise çocuğuna bir başkasının bakması gerekmektedir.

Tablo 3: Türkiye Geneli ve Üç Büyük İldeki Hanelerde Küçük Çocukların Gündüz Bakımı

	Toplam	Annesi	Anneannesi/ Babaannesi	Kreş veya anaokulu	Bakıcısı	Diğer yakın akraba veya komşu	Birden fazla gündüz bakımı olan hane
Türkiye	100,0	86,0	7,4	2,8	1,5	1,2	1,0
İstanbul	100,0	83,2	9,6	4,3	1,3	0,8	0,9
Ankara	100,0	77,7	12,9	4,4	0,9	3,3	0,8
İzmir	100,0	76,5	11,4	6,1	1,9	2,1	2,0

Kaynak: TÜİK Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2016.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24646> (10.11.2018).

Tablo 3’te TÜİK tarafından yapılan Türkiye Aile Yapısı Araştırması Türkiye geneli ve üç büyük ile göre küçük çocukların gündüz kim tarafından bakıldığına dair oranlar verilmiştir. Türkiye Aile Yapısı Araştırması’na (2016) göre; Türkiye genelinde ailede gündüz küçük çocukların bakımı genel olarak anne tarafından karşılanmaktadır.

Türkiye’de kadın işgücü piyasasında yer alamamasının genel özelliklerine bakıldığında; işgücüne katılımın düşük düzeyde gerçekleştiği, göçle gelen kadınların istihdamın dışında kaldığı, kırdaki istihdam edilenlerin büyük bir bölümünün ücretsiz aile işçisi olduğu, kentte kayıt dışı sektörde asgari ücretin altında, güvencesiz işlerde çalıştıkları, eğitim olanaklarından yeterli düzeyde yararlanamadıkları için genel ücret düzeyinin düşük olduğu sektörlerde yoğun olarak çalıştıkları şeklinde olduğu görülmektedir (Şener, 2012: 60).

2.1.1.1 İşsizlik

Çalışma yaşamı sürdürmenin ve temel gereksinimleri karşılamanın aracıdır. Böylece insanın varoluş koşullarını belirleyen gösteren bir nitelik taşımaktadır. Diğer taraftan çalışma bireyin kendisi için bir var olma göstergesi olduğu kadar çevresi için de kendine özgü kişiliğini ortaya koyduğu bir faaliyettir. Kişisel tercih yeteneği,

ailelerin refahı ve toplumun istikrarı çalışma ile yakından ilişkilidir (Z. Erdut, 2002: 146).

Sosyal dışlanma riskini en fazla taşıyan gruplardan birini işsizler oluşturmaktadır. İşsizlik bireylerin kendilerine güvenlerini kaybetmelerine, özgürlüklerinin kısıtlanmasına, sosyal ilişkilerinin bozulmasına, aile içi huzursuzluklara neden olmaktadır (Aslan ve Aslan, 2017: 127). Bir işte çalışıyor olmak bireyin kendine olan özgüvenini arttırmanın yanı sıra topluma olan aidiyet duygusunu da güçlendirmektedir. Bu nedenle bireyin işsiz kalması sadece maddi gelirden yoksun kalması ile ifade edilmenin ötesinde çalışma hayatının kendilerine kazandıracağı sosyalleşme sürecinin de dışında kalmalarını ifade etmektedir (Gündoğan, Biçerli, 2003: 203). İşsiz kalan birey sigorta, emeklilik, sağlık hakkı gibi olanaklara erişim özgürlüğünün yanı sıra ortaklaşa bir yaşama katılım olarak sosyal faaliyetlere erişim özgürlüğünü de kaybetmektedir. İşsizlik, ruhsal hasara ve mutsuzluğa neden olmakla birlikte uzun süreli işsizlik durumunda intihar vakaları da görülmektedir (Şenol, 2010: 83). Bunların dışında en büyük sorunlardan bir diğeri işsiz bireylerin yaşadıkları sosyal dışlanma olgusu oluşturmaktadır (Aslan ve Aslan, 2017: 127).

Birçok ülkede 1980'lerin ortasından itibaren sık sık yaşanan ekonomik krizler, kadınların işgücüne katılımını büyük oranda arttırmış "işgücünün feminizasyonu" olarak ifade edilen bir süreç yaşanmıştır. Kadınların işgücüne katılımının artması sermayenin sosyal güvenceden yoksun, sınıf bilincini taşımayan ucuz emeğe olan gereksinimi bir nedenini oluştururken bir diğer nedeni ise kadınların azalan hane gelirlerini telafi etme ve yoksulluklarını azaltma istekleridir (Ecevit Akt. Öztürk, Çetin, 2009: 2676).

Gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde genel olarak kadının işgücüne katılımı erkeklerin işgücüne katılımından düşüktür. Türkiye gibi yükselen ekonomilerde ise kadın ve erkeklerin işgücüne katılma oranları arasındaki fark oldukça fazladır (Yenilmez, Kılıç, 2018: 56).

Tablo 4: Temel İşgücü İstatistikleri

	Toplam		Erkek		Kadın	
15 ve daha yukarı yaştakiler (Bin)	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Nüfus	59 567	60 415	29 476	29 914	30 091	30 500
İşgücü	30 855	31 520	21 124	21 377	9 731	10 142
İstihdam	26 956	28 166	18 662	19 379	8 294	8 787
Tarım	5 036	4 938	2 881	2 864	2 155	2 120
Tarım Dışı	21 920	23 182	15 781	16 515	6 139	6 667
İşsiz	3 900	3 354	2 462	1 998	1 438	1 356
İşgücüne dahil olmayanlar	28 712	28 895	8 352	8 537	20 360	20 358
İşgücüne katılma oranı (%)	51,8	52,2	71,7	71,5	32,3	33,3
İstihdam oranı (%)	45,3	46,6	63,3	64,8	27,6	28,8
İşsizlik oranı (%)	12,6	10,6	11,7	9,3	14,8	13,4
Tarım dışı işsizlik oranı	14,8	12,5	13,2	10,6	19,0	16,9

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Şubat 2018.

www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27688 (20.12.2018).

Son yıllarda istihdam ve işsizlik verileri kadın ve erkek için incelendiğinde Tabloda 4’te görüldüğü gibi kadınların istihdam oranı erkeklerin istihdam oranının yarısından az olmuştur (TÜİK, 2018e). İşsizlik oranları kadın erkek olarak incelediğimiz zaman 2018 yılında erkek işsizlik oranı %9,3 iken kadın işsizlik oranının %13,4 olduğunu görüyoruz. Bu durumda Türkiye’de kadınların işsizlikten daha fazla etkilendiğini söylemek mümkündür. Kadın işsiz sayısı erkeklerden daha düşük seviyede olmakla birlikte kadınlarda işsizlik oranı oldukça yüksektir. 2017 yılında

kadınlarda işsizlik oranı %14,8 iken erkeklerde %11,7'dir. Buradan hareketle kadınların işsiz kalması sonucu sosyal güvenlikten yoksun bir biçimde enformel istihdam içinde yer almaları ve yoksulluk riski ile daha fazla karşı karşıya kalmaları söz konusudur.

Tablo 5: Yıllara ve Yaş Gruplarına Göre Kadın Erkek İşsizlik Oranları (%)

Yıllar	15 yaş ve üstü erkekler	15 yaş ve üstü kadınlar	15-24 yaş grubu erkekler	15-24 yaş grubu kadınlar	15-64 yaş grubu erkekler	15-64 yaş grubu kadınlar
2014	9	11,9	16,6	20,4	9,2	12,2
2015	9,2	12,6	16,5	22,2	9,4	12,9
2016	9,6	13,7	17,4	23,7	9,8	14
2017	9,4	14,1	17,8	26,1	9,6	14,4
2018	9,5	13,9	17,6	25,3	9,7	14,2

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri 2014 ve sonrası.

http://tuik.gov.tr/VeriTabanlari.do?vt_id=61&ust_id=108 (08.12.2018).

Tablo 5'te yıllara ve yaş gruplarına göre kadın ve erkeklerin yüzdelik olarak işsizlik oranları belirtilmiştir. Tüm yaş gruplarında kadınların işsizlik oranlarının erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Kadınlarda en yüksek işsizlik oranı 15-24 yaş grubundadır. Hem erkeklerde hem kadınlarda 15-24 yaş grubunda en yüksek işsizlik oranlarının olması genç işsizliğin fazla olduğunu göstermektedir. Türkiye'deki işsizlikten en çok etkilenen kesim 15-24 yaş arası genç nüfustur. Örneğin genç kadınların işsizlik oranı 2014 yılında %20,4 iken 2017 yılında bu rakam %26,1 seviyesine yükselmiştir. Kadınların tüm yaş gruplarında 2014- 2017 yılları arasında işsizlik oranlarında artış olmuştur. Sadece 2018 yılında azda olsa önceki yıllara göre işsizlik oranında azalış söz konusudur.

Uzun süreli işsizlik ise özellikle genç nüfusu ve kadınları etkileyen yapısal bir nitelik taşımaktadır (Ceylan Ataman, 1999: 45). İşgücü piyasasında yaşanan eşitsizliklerin topluma yansması sonucunda sosyal dışlanma, uzun süreli işsizliğe maruz kalan bireyleri dezavantajlı bir duruma getirmektedir. Bu bireylerin toplum tarafından tembel veya işe yaramaz gibi görülmesi sosyal dışlanmaya yol açan en

önemli nedenlerdir (Aslan ve Aslan, 2017: 124). Uzun süre işsiz kalmak bireyi çalışmaya ve iş piyasasına karşı gücendirmektedir bu nedenle uzun süre işsiz kalan bireyler ileride çalışabilecekleri çalışma ortamlarından soğutmaktadır bu durum sosyal dışlanmayı derinleştirmektedir (Şenol, 2010: 80). Yoksulluk da bireylerin ekonomik ve toplumsal kaynaklara ulaşımını engellemesi bakımından sosyal dışlanma sürecinde belirleyici olmaktadır. Bu anlamda yoksulluk sosyal dışlanma sürecinin itici bir faktörü olarak görülebilmektedir (Yıldız, 2007: 61)

Kadınlar erkeklere kıyasla işgücü piyasasında uzun süreli işsizliği daha çok deneyimlemek zorunda kalmaktadırlar. Kadınların uzun süreli işsizliği yaşamalarının temel nedeni kadınların işverenler tarafından doğum yapma, ücretsiz ev içi hizmetleri ve bakım hizmetlerini gerçekleştireceği düşüncesi ile işe alımlarda tercih edilmemeleridir. Ancak uzun süreli işsizlik rakamlarına bakıldığında kadınların oranının erkeklere göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. Kadınların ataerkil yapı nedeniyle ev içi ücretsiz emek kapsamında çalışmaları, kadınların ev içi emeklerinin işgücü kapsamında sayılmaması ve doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşamına girişlerinin engellenmesi bu oranları etkilemektedir. Örneğin 2016 yılında Dünyadaki ve Türkiye'deki uzun süreli işsizlikle yaşayan kişi sayılarına cinsiyet açısından incelendiğinde; Amerika'da uzun süreli işsiz kalan kadın sayısı 542 bin, erkek sayısı ise 780 bin kişi; Türkiye'de ise uzun süreli işsiz kalan kadın sayısı 338 bin iken erkek sayısı ise 347 bin kişidir (Aslan, Aslan, 2017: 112-114).

İşsizliğin kadın ve erkekleri psikolojik olarak da farklı etkilemesi söz konusudur. Örneğin bir araştırmada Ankara'da ikamet eden 182 işsiz bireyle cinsiyet ayrımını da ele alarak işsizliğin psiko-sosyal etkilerini incelemiştir. Bulgular işsizliğin sosyal dışlanma üzerindeki etkilerini cinsiyet bağlamında da göstermektedir. Bu araştırma sonucuna göre; işsizlik sürecinde aile ve çevrenin tutumlarındaki olumsuzlaşma, toplum baskısını duyumsama, aile ortamındaki huzurun bozulmasının erkek işsizlerde daha fazla olduğu saptanmıştır. Cinsiyete göre kızgınlık duyma, gelecekte umutlu olma ve iş bulma konusunda umutlu olma konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Erkeklerin kadınlara göre daha kızgınlık duyduğu hem iş bulma hem geleceğe ilişkin umutlarının daha az olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırma kapsamındaki işsizlerin büyük bir çoğunluğunun depresyonda oldukları; erkeklerin ise kadınlara göre daha fazla depresyonda olduğu saptanmıştır. Erkeğin ailede ve toplumda üstlenmiş olduğu

rol ve bu rolün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirememesi sonucu yaşamış olduğu sıkıntılar bu sonuçların açıklamasını oluşturmaktadır (Yüksel, 2003:26-29). Kadınların ise işsizlikle birlikte yaşanan gelir kaybı durumunda toplumsal rolleri gereği evde pişen yemekten, çocukların ihtiyacına kadar karşılayamadıkları her alanda sıkıntı yaşamaktadırlar.

2.1.1.2 Enformel İstihdam ve Çalışan Yoksullar

İnsanın yaşamını sürdürebilmesi için gereken gelirden işsizlik nedeniyle mahrum kalması ve ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olması bireyi enformel çalışmaya sevk edebilmektedir (Şenol, 2010:77). Enformel istihdam hem maddi anlamda hem ilişkiler açısından hem de sosyo-psikolojik açıdan istihdam edilenleri sosyal dışlanmaya maruz bırakmaktadır. Aslında işgücü piyasasında yer alıyor gibi gözükse de bu çevresel işgücü aslında merkezin yani asıl bütünün dışında kalarak dışlanmış grupları oluşturmaktadır. Enformel istihdam edilen çalışanlar, daha uzun süre çalışsalar bile az miktarlarda gelir elde etmektedirler. Ayrıca işletmelerin artan küresel rekabet ortamında işgücü maliyetlerini düşürmek istemeleri sonucu geliştirilen eğreti istihdam biçimleri nedeniyle, işgücünün elde etmiş olduğu ücret gelirini önemli ölçüde gerilemektedir (Şenol, 2010: 80).

Enformel istihdam, kişilerin otomatik olarak yoksul olması anlamına gelmemekle birlikte düşük üretkenli işlerde çalışması ve hizmetlerden, sosyal güvenlik dışlanması anlamına gelmektedir. Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaması bu çalışanların sosyal güvenceden yoksun asgari bir gelirin altında çalıştırılması anlamına gelmektedir (Huitfeldt, Jütting 2009: 96).

Rekabet baskısının artması sonucu daha fazla esneklik arayışı enformel sektörün büyümesine neden olurken formel sektör içinde yer alan atipik ve geçici çalışma ise enformel sektörde daha acımasız koşulların doğmasına yol açmaktadır (Dereli, 2005: 10). Küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte derinleşen enformel sektör işçilerin özellikle kadın işçilerin korunması açısından önem taşımaktadır (T. Erdut, 2005: 16).

Kadın işgücü enformelliğin getirdiği eşitsizlik, güvencesizlik, eğretilik ve yoksulluğu en ağır biçimde yaşamıştır (T. Erdut, 2005: 46). Günümüz Türk

toplumunda kadınların birçoğu ucuz işgücü olarak değerlendirilen küçük işletmelerde ortalama asgari ücretle çalışmaktadırlar. Ayrıca bu kadınların bir kısma istihdam dışı olarak herhangi bir sosyal güvence kapsamında olmadan çalışmaktadır (Can, 2014: 234).

Ekonomideki enformelliğin artması ücret düzeyi düşük, her türlü sosyal güvence ve korumadan uzak bir kayıt dışı istihdam yaratmaktadır. Aynı zamanda kayıtlı sektör çalışanları açısından haksız bir rekabet ortamı doğmakta böylece genel ücret düzeyi düşmekte ve işsizliğe yol açmaktadır (Gündoğan, 2007: 67). Bireyler işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde yaşamlarını idame ettirebilmek için düşük ücretli, güvencesiz her işi kabul etmek zorunda kalabilirler. Bu anlamda bir işte istihdam edilmiş olmak tek başına sosyal dışlanmayı engelleyememektedir (Işık Erol, 2013: 66).

Kadınlar enformel sektörde yoğun bir biçimde çalışmaktadırlar. Kadınların eğitim olanaklarından yararlanamamaları sebebiyle mesleki becerilerinin düşük olması, asıl gelir getirici konumda erkeklerin olması sebebiyle düşük ücretli işlerde çalışmaya rıza göstermeleri, örgütlenme kapasitelerindeki yetersizlikler, işgücü piyasasının uysal bireyleri olmaları, uzun çalışma saatlerine, sigortasız olarak çalışmaya ses çıkarmamaları bu durumun nedenlerini oluşturmaktadır (Buvinic, 1998: 40).

Enformel istihdam hem resmi hem enformel sektörde kendi adına ya da ücretli olarak çalışan ancak faaliyetleri kamu kayıtlarına yansımayan istihdam şekillerinin bütünüdür (Yereli, Karadeniz, 2004: 29). Tablo 7’de ülkemizde 2004-2018 yılları arasında cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranının zaman içindeki değişimi belirtilmiştir. Tabloda 2004-2018 yılları arasında kadın erkek kayıt dışı istihdam oranları zaman içerisinde azalmıştır. Kadınların kayıt dışı oranları azalma eğilimindedir. 2004 yılında kadınlarda 67,1 olan kayıt dışı istihdam oranı 2010’da 54,1 iken en son 2018 yılında 41,1 oranına gelmiştir. Ancak günümüzde hala kayıt dışı istihdam oranları oldukça yüksektir. 2018 yılında kayıt dışı istihdam oranı toplamda 32,2 iken bu oran kadınlarda 41,1 seviyesindedir. Kayıt dışı istihdam oranlarının düşme göstermesi tek başına işgücü piyasasında enformel çalışmanın azalması biçiminde değerlendirilmelidir. Enformel çalışmanın kayıt dışılık dışında başka biçimlerde de ortaya çıktığı unutulmamalıdır.

Tablo 7: Cinsiyete ve Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2004	50,1	44,2	67,1
2005	46,7	42,4	64,9
2006	46,9	41,4	62,9
2007	45,4	40,1	60,7
2008	43,5	38,1	58,4
2009	43,8	38,3	57,7
2010	43,2	37,2	54,1
2011	42,0	35,6	52,0
2012	39,0	32,7	45,5
2013	36,7	30,3	44,6
2014	32,8	27,7	42,5
2015	32,4	27,2	44,6
2016	31,8	27,1	42,5
2017	32,8	28,3	43,0
2018	32,2	28,2	41,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü istatistikleri verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Bireylerin çalıştığı halde az miktarda gelir elde etmeleri çalışan yoksullar kavramını karşımıza çıkarmaktadır. Çalışan yoksulların nasıl belirlenmesi ile ilgili ortak bir görüş olmadığı için bu kavramla ilgili farklı tanımlar yapılmaktadır (Taşkesen, 2017: 108). ILO yoksulluk sınırı altında yer alan bir ailede yaşayan bütün çalışanları, çalışan yoksul olarak kabul etmektedir (Gündoğan, 2007: 8). Ayrıca çalışan yoksul olarak sayılan bireylerin asgari olarak; yoksul olarak kabul edilen bir ailede yaşıyor olmak, çalışıyor veya iş arıyor olmak, belli bir dönem (1-6 ay) çalışmış ya da iş aramış olmak koşullarını taşıması beklenmektedir (Gündoğan, 2007: 11)

Türkiye'de çalışan yoksullara yönelik belirgin bir politikanın varlığı söz konusu değildir. Türkiye'de çalışan yoksulları azaltmaya yönelik uygulamalar genel yoksullukla mücadeleye ilişkin politikaların bir parçası olarak şekillenmektedir (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 85). Ancak yoksulluğu sosyal dışlanmadan ayıran farklar bulunmaktadır bu nedenle yoksullukla mücadele politikalarının da geliştirilmesi gerekmektedir. Avrupa'da birçok ülkede geleneksel olarak yoksullukla mücadele

uygulamalarından vazgeçerek sosyal dışlanma bağlamında modern yöntemler geliştirmişlerdir (Erkul, Koca, 2016: 620). 2017 yılında AB’de nüfusun neredeyse üçte biri (%29,8) yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altındadır. Avrupa 2020 stratejisinin ana hedefleri arasında AB’de yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında bulunan kişilerin sayısındaki azaltma yer almaktadır (Eurostat, 2019).

2.1.2 İşgücü Piyasalarında Ayrımcılık

Eşitlik değerinin kendini gösterdiği önemli alanlardan biri cinsiyettir. Kadın erkek eşitliğine Anayasa, başta olmak üzere hem ulusal hem de Filadelfiya Bildirgesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü ‘nün normları gibi uluslararası belgelerde yer verilmiştir (Z. Erdut, 2002: 105). İşgücü piyasalarında kadınlara karşı yapılan ayrımcılık temelde iki şekilde kendini göstermektedir. Aynı işi yaptıkları halde düşük ücret almalarına yol açan doğrudan ayrımcılık biçiminde görülebileceği gibi kadınların daha düşük ücret ve verimlilik düzeyinde işlerde yoğun olarak çalışmalarına yol açan dolaylı ayrımcılık olarak da karşımıza çıkmaktadır (Şenses, 2001: 177). Kadınlar işe alınırken eksikmiş gibi işe alınmaları, ücret ve zam almada farklı uygulamalara tabi tutulmaları, mobbing ve cinsel tacize maruz kalmaları işgücü piyasasında en yoğun karşılaştıkları ayrımcı uygulamalardır.

1981 yılında yürürlüğe giren “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” kadınlara karşı cinsiyete dayalı olarak ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet ve kısıtlamaların ortadan kaldırılmasını amaçlanmıştır. Ancak kadınların çalışma yaşamında ilerlemede ve yükselmede karşılaştıkları eşitsizlikler devam etmektedir (Aytaç, 2000: 905).

Dünya Ekonomik Forumu’nun yaptığı Küresel Cinsiyet Eşitliği Uçurumu Raporu kadınlarla erkekler arasında dört temel kategorideki kadın erkek eşitliği farkını incelemektedir. Bunlar ekonomiye katılım ve fırsat; eğitime katılım; sağlık ve sağ kalım; ve siyasi güçlenme endeksleridir. Bu endeksler daha çok formel kurumsal yapıları göstermektedir. 0 ile 1 arasında değişebilen bu endeksler, 1’e yaklaştıkça kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizlik azalmakta, 0’a yaklaştıkça ise artmaktadır. Dünya Ekonomi Forumu ilk cinsiyet eşitliği raporunu 2006’da yayınlamıştır. 2006

yılında 115 ülke arasında Türkiye 0,585 puanla 105. sırada yer almıştır. 2017 yılında 144 ülke arasında Türkiye 0,625 puanla 131. sırada yer almıştır. Son Cinsiyet Eşitliği Uçurumu Raporu'nu 2018 aralık ayında yayınlanmıştır. Rapor hazırlanırken 149 ülkeye ilişkin veriler dikkate alınmıştır. Türkiye 0,628 puanla 130. sırada yer almıştır. Türkiye Dünya Ekonomik Forumu'nun genel Küresel Cinsiyet Eşitsizliği endekslerinde düşük skorlara sahiptir. Bu durumun raporun bağımlı değişkeni olan ekonomik katılım ve fırsat eşitliği endeksinde daha da kötüleştiği görülmektedir. Kadınlar aleyhine eşitsizlik, politik güç ve eğitim endeksleri için de söz konusuken Türkiye'de devletin sosyal güvenlik uygulamalarına bağlı olarak sağlık göstergelerinde bir cinsiyet eşitsizliği görülmemektedir (Karakaş, Çevik, 2016: 76-78).

Tablo 7: Türkiye Küresel Cinsiyet Uçurumu

	2006		2017		2018	
TÜRKİYE	Sıralama	Puan	Sıralama	Puan	Sıralama	Puan
Küresel Cinsiyet Eşitliği puanı	105	0,585	131	0,625	130	0.628
Ekonomiye katılım ve fırsat	106	0,434	128	0,471	131	0.466
Eğitime katılım	92	0,885	101	0,965	106	0.968
Sağlık ve sağ kalım	85	0,969	59	0,977	67	0.976
Siyasi güçlenme	96	0,052	118	0,088	113	0.101
Değerlendirmeye alınan toplam ülke sayısı	115		144		149	

Kaynak: The Global Gender Gap Report 2017, 2018 referans alınarak hazırlanmıştır.

<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017> (08.12.2018).

<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018> (08.12.2018).

Türkiye'de 2000'li yılların ikinci yarısından itibaren, AB müktesebatına uyum süreci ve sivil toplumun konuya olan ilgisinin artması ile işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik bir isteklilik söz konusu olmuştur. Ancak bu

istekliliğe rağmen, günümüzde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının hala düşük düzeylerde ve işgücü piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı dolaylı ve doğrudan ayrımcılığın devam etmektedir (Görgün Baran, Gelgeç Bakacak, Eldem, Barutu, 2016: 9).

Toplumun kadınların cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılamaları, kadının emeğinin şekillenmesinde etkilidir. Buna bağlı olarak bu durumun kadına yönelik istihdam alanlarının oluşumunda etkili olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kadınların kamusal alanda çalışma hayatına katılım oranını ve statüsünü etkilemekle birlikte çalıştıkları iş alanlarını etkilemektedir (Özer, 2018: 297).

Türkiye'de kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili yapılan çalışmaların sonuçlarında; kadınların çalışma yaşamında eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlikler, iş bulma ve terfi sürecinde yaşanan ayrımcılıklar, ücretlerde uygulanan farklılıklar ile belli mesleklerde yoğunlaşma gibi sorunlarla karşılaştıkları belirtilmiştir (Palaz, 2003: 89). İşgücü piyasasında kadınlara karşı uygulanan ayrımcılık sebebiyle yüksek kazançlı ve yüksek vasıflı bazı işlere kadınlar alınmazken kadınların eşit değerde iş için eşit ücret alamamaları, yarı zamanlı, düşük statülü ve enformel işlerde çalışmaları ve sendikalaşma oranlarının yetersiz olması işgücü piyasalarındaki ikincil konumlarının yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır (Ulutaş, 2009: 27-28).

2.1.2.1 İşe Alınma, İşten Çıkarılma ve Yükseltmede Ayrımcılık

Çoğu ülkede olduğu gibi ülkemizde de kadınların çalışma hayatına yeterli düzeyde katılamadıkları; katılanların ise çoğu zaman çeşitli ayrımcılıklara maruz kaldığı bilinmektedir (Öztürk, Çetin, 2009: 2661). Ülkemizde işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önemli bir belirleyicisi de toplumsal cinsiyet yargısına dayalı olarak işverenlerin işe alma, işten çıkarma, terfi ve ücretlendirme gibi kararlarında kadınlara karşı tutumlarıdır. Gerçekten de kadınların dünyanın her yerinde işe alınma, işe yerleştirilme ve yükseltme sürecinde çok yoğun biçimde eşit olmayan davranışlar ile karşı karşıya kalmaktadır (Toksöz, Erdoğan, 1998: 93).

İşgücü piyasalarına yönelik uygulamalarda kadınlara erkek işçilerden farklı olarak işe alınmaları, terfi ettirilmeleri ve ücretlendirilmeleri konusunda verimlilik

dışındaki faktörler etkili olmaktadır. İşgücü piyasalarında kadınların erkek işçilerden farklı olarak objektif değerlendirilebilen kıstasların dışında değerlendirilmesi, kadınların işgücü piyasalarında ayrımcılık ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Biçerli, 2004: 238)

İşverenler genellikle işe alma ve işte yükseltmede önceliği erkeklere verirken, işten çıkartma da ise önceliği kadına vermektedirler (Toksöz, Erdoğan, 1998: 93). Çoğunlukla bu davranışların sebepleri kişisel özelliklerden kaynaklanmamaktadır. İşverenler genel olarak kadınların geçici olarak çalıştıkları, ev işleri yüzünden erkeklere göre kendilerini daha az işe verdiklerini düşünmeleri ve olası hamilelik nedeniyle terfi ettirilmemeleri, özellikle yönetim basamaklarına getirilmemesi gibi görüşlere sahip olabilmektedirler. Yani kadından, önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri yerine getirmeleri beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (Aytaç, 2000: 906).

Kadın çalışanların çalışma yaşamı ile ilgili ilk sorunla işe giriş aşamasında karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar sosyo-kültürel yapıda var olan kadın çalışmasına olumsuz bakış, kadınların temel ve mesleki eğitimlerinin yetersiz olması, kadınların belirli iş alanlarına yönlendirilmeleri, sosyal güvenceden yoksun, düşük ücretli iş teklifleri, kötü çalışma koşullarının önerilmesi, iş arama konusunda güvensiz ve deneyimsiz olmaları işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı şeklinde sıralanabilir (Güler, 2005: 42).

Kadınlar iş arama sürecinde işe alımda tercih edilmeyeceklerini düşünmeleri veya bir işte çalışıyor olmaları halinde iş gücü kaybı bahane edilerek işten çıkartılacaklarını düşünmeleri nedeniyle evlilik veya çocuk planlarını sürekli ertelemek zorunda kalmaktadırlar (Küçük, 2015: 9). Bu durum kadınların işgücü piyasasına giriş aşamasında zorluk yaşamalarının yanı sıra gelecekteki planlarını da etkilemektedir.

İşverenler tarafından kadın işgücü çalışmalarda vurgulandığı gibi (Sarıtış, Eldem, 2015: 27-28); işe alma noktasında doğum, evlilik gibi nedenlerle her an işten ayrılma ihtimali olan, ev içi sorumlulukları nedeniyle sürekli izin almak zorunda kalan, devamsızlık yapan, firmaya kreş ve gündüz bakım evi açma yükümlülüğü yükleyen, analık izni, emzirme izni gibi yasal hakları olması bakımından ilave maliyetler yüklemesi nedeniyle pahalı, işine gerekli özen ve ilgiyi gösteremeyen, terfi noktasında

profesyonel ve rasyonel kararlar alamayan, duygusal, risk almaktan çekinen, işten çıkartma noktasında ise birincil sorumluluğu ev içi yükümlülükleri ve annelik olan, yani evi geçindirme sorumluluğu olmayan emek olarak algılanmaktadır (Görgün Baran, Gelgeç Bakacak, Eldem, Barutu, 2016: 11-12).

Genel olarak ülkemizde de kadının doğurganlık ve bakım işleri nedeni ile işe düzenli gelemeyeceği, ev içi sorumlulukları sebebiyle erkekler kadar verimli çalışamayacağı düşünülmekte, işyerlerinde kadın çalışanlardan kadın rollerine uygun işler yapmalarına beklenmekte ve hatta kadın ile erkeğin birlikte çalışmasına eleştirel bakılabilmektedir (Şener, 2012: 51).

Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla ilgili olarak emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmelik ile yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından emzirme odası kurulması zorunlu olduğuna dair hüküm vardır. Yine aynı maddede 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından yurdun kurulması zorunluluğuna dair hüküm bulunmaktadır. Bu zorunluluklar yasal olarak kadın çalışanların çalışma şartlarını düzenlemek içindir. Ancak işverenlerin bu yasal yükümlülüğü yerine getirmekten kaçınmaları daha az kadın çalışan istihdam etmek şeklinde olabilmektedir (Sayın, 2010: 2). Ayrıca bu düzenlemelerden çocuk bakımının tamamen kadına yüklendiği anlamı da çıkmaktadır.

Firmaların organizasyon yapısı içerisinde kadınların üst düzey, karar verici pozisyonlara gelememesini ifade eden toplumsal cinsiyete dayalı dikey katmanlaşma eğiliminin varlığı söz konusudur. Bu durum kentlerde işgücü piyasasında kadınlar için cam/şeffaf tavanın varlığının söz konusu olması, kadınların işlerinde yükselememesinin ve karar verme pozisyonlarında neredeyse hiç bulanamamalarının nedenini oluşturmaktadır (Görgün Baran, Gelgeç Bakacak, Eldem, Barutu, 2016: 11). Kadınların ilerleme şansı olmayan kariyer alanlarına yönlendirilmeleri ve üst düzey yöneticilik aday havuzuna bile alınmamaları yöneticilik kariyerlerinin bu şekilde baştan ölü doğmasına neden olmaktadır. Kadın çalışanlar yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda genellikle kariyer platosuna girmekte ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle sürekli

aynı pozisyonlarda çalışmak zorunda kalan kadınlar için şeffaf tavanların yanı sıra onların yatay ilerlemesini engelleyen şeffaf duvarlar da söz konusudur (Aytaç, 2000: 910).

Ülkemizde kadınların kariyer fırsatları sınırlıdır ve yıllar itibariyle bu durum önemli bir değişim göstermektedir. Son yıllarda da Türkiye’de orta ve üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın sayısında önemi bir artış yaşanmadığı gibi az da olsa bir gerileme olmuştur. Nitekim ülkemizde 2007 yılında toplam istihdam içinde orta ve üst düzey kadın yönetici %18 oranında iken bu oran 2012 yılında %14,4’e kadar düşmüştür. 2013 yılında %17 ve 2014 yılında da %16 olarak gerçekleşmiştir (Karadeniz, Yılmaz, 2017: 9) TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre; şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici olarak istihdam edilen kadın oranı 2016 yılında artış göstermiş ve %16,7 olmuştur (TÜİK, 2018f).

Türkiye’de faaliyet gösteren 34 özel sanayi işletmesi seçilmiş ve burada çalışan 92 beyaz yakalı kadına anket uygulanmıştır. Kadınların çalıştıkları işletmede cinsiyet ayrımcılığı algıları ve işgücüne katılımı ve fırsat eşitliğini etkileyen etmenler belirlenmek istenmiştir. Araştırma sonuçlarında kadınların yönetime katılma konusunda erkelerden daha çok engellerle karşılaştıkları, meslekte yükselme kriterlerinin ve performans değerlendirme süreçlerinin ise erkeklerin lehine belirlendiği saptanmıştır. Kadınlar genel olarak stratejik olmayan üst düzey pozisyonlara gelebilmektedir ve karar alma süreçlerinin her aşamasında erkek çalışanların hakimiyeti söz konusudur. Kadınlar meslek içi eğitim ve kariyer geliştirme faaliyetlerine erişim konusunda dezavantajlı durumdadır. Kadınların işletme dışındaki en büyük engeli aile, çocuk ve ev işleri sorumluluklarıdır. Aile içinde erkek kardeşleri lehine bir ayrımcılık yapıldığını düşünen katılımcıların oranı da tüm katılımcıların %30’undan fazladır (Demiral, 2015: 496).

İşverenler, ekonominin daralma dönemlerinde işçi çıkarmak zorunda kaldıklarında tecrübe düzeyleri, vasıfları ve aile durumları gibi sebeplerden genelde kadın çalışanlara öncelik vermektedirler. Toksöz ve Erdoğan (1998) tarafından yapılan anket çalışmasında iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık alanlarına ilişkin olarak kadınların %46’sı işe alırken, %45,8’i işte yükseltmede, %32’si işten çıkartılmada, %20,3’ü meslek içi eğitim olanaklarından yararlanmada, %12,7’si emekliye ayrılmada, %11’i ücret ödemelerinde ayrımcı uygulamalarla karşılaştıklarını

belirtmişlerdir (Toksöz, Erdoğan, 1998:94). Anket sonuçlarında da görüldüğü gibi kadınlar sadece işe giriş ve işte yükseltme değil, işten çıkarılma emekliye ayrılma gibi çeşitli aşamalarda ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

2.1.2.2 Ücret Ayrımcılığı

Kadınların işgücü piyasasındaki konumları ücret ve sunulan fırsatlar açısından neredeyse bütün ülkelerde erkeklerin gerisinde yer almalarına neden olmaktadır (T. Erdut, 2006: 9). Bu durum kadınların daha yüksek bir yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmalarında temel belirleyici faktörlerin başında gelmektedir. Bu risk özellikle aile reisinin kadın olduğu hanelerde yoksulluğun daha çok yaygınlaşmasına neden olabilmektedir (T. Erdut, 2006: 9). Cinsiyete dayalı ayrımın yapılmaması çalışma koşulları, işe giriş, işte yükselme, mesleki eğitim alma gibi konular da eşit işlem yükümlülüğü olmasının yanı sıra ücretle de yakından ilgilidir (Kutal, 2000: 61).

Sanayi devriminden itibaren çalışma yaşamında kadınları korumaya yönelik yasalardan biri kadınların ve erkeklerin farklı ücret ödenmesini yasaklayan yasalardır. Ancak bu yasaların yetersiz kaldığı, zamanla aradaki fark azalsa da kadınlara ödenen ortalama ücretin, erkeklere ödenenin altında kaldığı görülmektedir (Bedük, 2005: 115).

Anayasa'nın 10. maddesinde, "...cinsiyetine dayalı ayrım yapılamayacağı" ve kanun önünde herkesin eşit olduğu kabul edilmiş; ILO'nun 100 sayılı "Eşit Değerdeki İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında" ki sözleşmesi 13.12.1966 tarihinde onaylanmıştır (Kutal, 2000: 60). Bu sözleşmeye göre aynı işi yapan ve eşit verimle çalışan kadın işçiye, salt cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret verilemeyecektir (Dereli, 2000:47). Bu gelişmelerin bir sonucu olarak İş Kanunu'nda 26. maddesinde de "...sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret" verilemeyeceği açıkça ifade edilmiştir (Kutal, 2000: 61). Uluslararası sözleşmeler ve kanunlarla kadınların erkeklerden aynı işi yapmaları halinde daha az ücret alamayacağı güvence altına alınmış olsa da kadınlar işgücü piyasasında ücret ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar.

Kadınların ekonomik ve toplumsal hayata katılmış olmaları her zaman ekonomik refahtan erkeklerle aynı ölçüde faydalanmalarını sağlamaları anlamına

gelmemektedir. Birleşmiş Milletlerin 2017 Dünya Nüfusunun Durumu raporunda dünya ölçeğinde kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farkı %23 olduğu belirtilmiştir; başka bir ifadeyle kadınlar erkeklerle benzer işleri yapmaları halinde bile erkeklerin kazançlarının %77'si kadar gelir elde etmektedir (UNFPA, 2017, 46). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yapmış olduğu araştırmaya göre dünya genelinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği %18,8'dir. Gelir gruplarına göre değişen bu oran Portekiz, İngiltere, İspanya gibi yüksek gelir grubundaki ülkelerde %15,5; Brezilya, Meksika, Türkiye gibi üst-orta gelir grubunda olan ülkelerde %20,9; Endonezya, Tunus, Mısır gibi düşük-orta gelir grubundaki ülkelerde %16,9 iken Nepal, Tunus gibi düşük gelir grubu ülkelerinde ücret eşitsizliği %12,6'dır. Ancak Türkiye'de cinsiyete dayalı gelir eşitsizliği oranı %12 seviyesindedir (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası, 2019: 10).

Ücret eşitsizliği eğitim düzeyine göre değişmektedir. Ancak aynı eğitim düzeyinde erkekler kadınlardan daha fazla ücret kazanmaktadırlar. Ülkemizde de TÜİK cinsiyete dayalı ücret farkını eğitim durumuna göre “Kazanç Yapısı Araştırması”nda belirlemeye çalışmıştır.

TÜİK tarafından yapılan “Kazanç Yapısı Araştırması” verilerine göre cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda kadın lehinedir. Bu durum ücretli çalışanların eğitim durumuna göre dağılımına bakarak açıklanmaktadır. Ücretli çalışan kadınların çoğunluğunun eğitim durumu yüksek okul ve üstü iken ücretli çalışan erkeklerin çoğunluğunun eğitim durumu ilkökul ve altıdır (TÜİK, 2011). Ücretlerin genellikle eğitim durumu ile doğru orantılı olduğu görülmekle birlikte bütün eğitim basamaklarında ücretler erkekler lehinedir. Örneğin 2010 yılında yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine sahip çalışan bir kadın yıllık brüt 28 bin Türk Lirası ücret kazanırken aynı eğitime sahip erkek 33 bin Türk Lirası kazanmaktadır. 2014 yılında yüksekokul ve üstü eğitim düzeyindeki bir kadın 41 bin Türk Lirası ortalama brüt ücret kazanırken aynı eğitim seviyesinde bir erkek 50 bin Türk Lirası brüt ücret kazanmaktadır.

Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010 ve 2014)

	Yıllık Ortalama Brüt Ücret			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç			Ücret Farkı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
2010							
Toplam	17 884	17837	18 029	19 694	19 683	19 728	-1,1
İlkokul ve altı	12 237	12 597	10 519	13 099	13 526	11 065	16,5
İlköğretim ve Ortaokul	12 192	12 571	10 470	13 043	13 505	10 949	16,7
Lise	15 117	15 531	13 969	16 414	16 907	15 049	10,1
Meslek Lisesi	18 759	19 442	15 647	21 280	22 195	17 109	19,5
Yüksekokul ve Üstü	31 486	33 574	28 184	35 383	37 878	31 437	16,1
2014							
Toplam	26 032	26 002	26 113	27 830	27 775	27 947	-0,4
İlkokul ve altı	17 943	18 691	15 321	18 602	19 417	15 748	18,0
İlköğretim ve ortaokul	17 879	18 433	15 593	18 476	19 081	15 981	15,4
Lise	20 207	20 712	18 831	21 222	21 756	19 760	9,1
Meslek Lisesi	26 217	27 342	22 010	28 143	29 561	22 842	19,5
Yüksekokul ve üstü	46 729	50 468	41 490	51 405	55 633	45 483	17,8

Kaynak: TÜİK Kazanç Yapısı Araştırması 2010 ve 2014 verileri kullanarak hazırlanmıştır.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718> (18.12.2017)

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861> (18.12.2017)

İşe alınmada ya da verilen ücretlerde kadınlar hep ikinci planda kalmaktadır. Erkekler yüksek vasıflı ve mesleki beceri gerektiren işlerde yoğunlaşırken, kadınlar daha az beceri isteyen hem düşük statülü hem düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Kadınlar gıda, temizlik ve diğer kişisel hizmet alanlarına ağırlıklı olarak çalışmaktadırlar. Cinsiyet eşitsizliği özellikle mesleklerde kendini belli etmektedir. Kadınlar mesleki hiyerarşide görece alt seviye işlerde yoğunlaşmaktadır (Turner,

1997: 70). Tablo 9’da meslek gruplarına göre cinsiyetler arası ücret farkına yer verilmiştir.

Tablo 9: Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Meslek grupları	Yıllık Ortalama Brüt Ücret			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç			Ücret Farkı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
Yöneticiler	43 825	43 073	46 201	49 170	48 196	52 252	-7,3
Profesyonel Meslek Mensupları	30 520	34 549	27 861	33 974	37 557	29 674	19,4
Teknisyen, teknikerler	22 082	22 563	20 865	24 628	25 283	22 872	7,4
Büro hizmetlerinde çalışanlar	18 875	19 383	18 203	21 478	22 066	20 700	6,1
Hizmet ve satış elemanları	12 922	13 167	12 188	13 787	14 076	12 919	7,4
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	14 091			14 561			
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15 278	15 568	13 004	16 921	17 297	14 151	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13 336	13 851	10 518	14 544	15 144	11 266	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	12 075	12 449	10 713	13 032	13 513	11 276	13,9

Kaynak: TÜİK Kazanç Yapısı Araştırması 2010.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718> (18.12.2017)

Meslek gruplarına göre cinsiyete dayalı ücret farkı tablosu incelendiğinde yönetici pozisyonunda çalışan kadınlar hariç diğer bütün meslek gruplarında çalışan erkekler aynı yetkinliklere sahip olan aynı işte çalışan kadınlardan daha fazla yıllık ortalama brüt ücret kazanmaktadırlar.

Bazı işkollarında veya mesleklerde erkeklerin ve kadınların temsilindeki dengesizlik cinsiyete göre ücret farklılıklarını açıklayan belirleyici unsurlardan biridir. En yüksek ücretlerin ödendiği yönetici kadrolarında da kadınlar erkeklere göre daha az yer almaktadır. Erkeklerin gördüğü işlerde kadınlara ödenen ücretler ödenecek olursa, ücret farkı azalmaktadır, ancak hala yaklaşık yüzde 15’lik bir fark kalmaktadır (Z. Erdut, 2000: 361).

Aynı işi yapmalarına rağmen erkek işçiler kadın işçilerden daha çok ücret almalarının yanı sıra kadınlar ev hanımlığı gibi yaptıkları her işten ücret de alamazlar (Sarigöl, 2016: 60). Ayrıca genel olarak kadının yeri evidir anlayışı hakimdir ve bu nedenle kadınlar mevcut sorumluluklarından dolayı yakın çevresi tarafından kamusal alana değil özel alana yönlendirilmektedir (Aktaş, 2013: 8).

Ekonomik dengeler bakımından insanların tercihleri yitirdikleri fırsatlarla ölçülmektedir. Örneğin çocuğuna bakabilmek amacıyla part time bir iş arayan kadın, tam süreli çalışan erkek bir işçiyle aynı ücreti alma fırsatını çocuğuna bakacağı zamanı tercih etmesi nedeniyle yitirmektedir (Egemen, 2000: 651). Tam süreli bir iş bulamama, tam süreli çalışma saatlerinin aile yaşamına uyum sağlamaması nedeniyle kadınlar kısmi süreli işlerde çalışmayı kabul etmek zorunda kalabilmektedirler (Kuşaksız, 2006: 23). Kısmi süreli çalışma oranları cinsiyete göre tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10’da cinsiyete göre kısmi zamanlı çalışma oranları incelendiğinde kadınların erkeklerden daha fazla kısmi zamanlı işlerde çalıştıkları görülmektedir. 2007 yılında kadınlar %18,6 oranında kısmi zamanlı işlerde çalışırken 2013 yılında bu oran artarak %24,8’e ulaşırken 2016 yılında az da olsa azalarak %19,1 seviyesine gelmiştir. Kadınların kısmi zamanlı çalışma oranlarının yüksek olması; çalışma sürelerinin tam süreli çalışan işçiye göre az olması nedeniyle ücretin, ücret eklerinin, sosyal güvenlik primlerinin de az olması bakımından sorun oluşturmaktadır (Kuşaksız, 2006: 27).

Tablo 10: Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı, 2007-2016

Yıl	Toplam	Erkek (%)	Kadın (%)
2007	8,1	4,4	18,6
2008	8,5	4,8	19,0
2009	11,3	6,6	23,8
2010	11,7	6,9	23,8
2011	12,0	6,8	24,7
2012	12,0	6,9	24,4
2013	12,5	7,2	24,8
2014	11,7	7,1	22,6
2015	10,9	6,7	20,6
2016	10,3	6,5	19,1

Kaynak: TÜİK İstatistiklerle Kadın 2017.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594> (03.02. 2019)

Kadınlar tek bir homojen gruptan oluşmamaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde anne olan ve olmayan kadınlar arasındaki ücret eşitsizliği yaşanmaktadır. Tablo 11’de Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yapmış olduğu araştırmada ülkelere göre anne olan ve olmayan kadın çalışanlar arasındaki ücret farkları verilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılmış olan araştırmaya göre Türkiye’de anne olan kadınların anne olmayan kadınlara göre %29,6 daha az kazanmaktadır. Kanada ve Güney Afrika’da eşitsizlik en az seviyede yaşanmaktadır. Bu ülkelerde anne olan kadınların anne olmayan kadınlara arasındaki ücret farkı %1 seviyelerindedir (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası, 2019: 12). Bu eşitsizliğe kadınların anne olduktan sonra çalışmaya ara vermek zorunda kalmaları, doğum sonrası hakların kısıtlı olması, ücretli ve ücretsiz izin kullanımının yaratmış olduğu eşitsizlik, cam tavan uygulamaları gibi nedenler anne olan kadınların anne olmayan kadınlara göre daha düşük ücretle çalışmalarına neden olabilmektedir (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası, 2019: 11).

Tablo 11: Ülkelere Göre Anne Olan ve Olmayan Çalışan Kadınlar Arasındaki Ücret Farkı

	Ülkeler	Anne olan ve olmayan çalışan kadınlar arasındaki ücret farkı
Yüksek Gelir Grubu	Arjantin	10,50
	İngiltere	4,30
	Brezilya	7,70
	Meksika	5,80
	Türkiye	29,60
	Kanada	1,20
	Güney Afrika	1,10
Orta ve Düşük Gelir Grubu	Filipinler	4,80
	Rusya	14,70
	Peru	12,90
	Tanzanya	3,05

Kaynak: International Labour Organization. Global Wage Report 2018/2019. s.80.

2.1.2.3 Kadına Yönelik İşyeri Uygulamalarında Ayrımcılık

Kadınlar çalışma yaşamında erkeklerin de yaşadığı pek çok sorunla karşılaşmakla birlikte salt kadın olmalarından kaynaklanan sorunlar ile de mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Genellikle nitelik gerektirmeyen, uzun çalışma saatlerine sahip, düşük ücretli işlerde çalışmaları; çocuk bakımı ve aile yaşantısı gibi iş hayatında yer almalarını sınırlayıcı unsurlarla karşılaşmalarının yanı sıra iş yaşamında kadına yönelik şiddet, taciz ve mobbing gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Orhan, Yücel 2017:56). Mobbing, cinsel taciz ve işyerinde genel olarak uygulanan şiddet kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen önemli engellerden biridir (Durudoğan, 2010: 271).

Mobbing genel olarak, işyerinde sistematik şekilde uygulanan negatif eylemler olarak ifade edilmektedir. Psikolojik taciz olarak da adlandırılan mobbing duygusal bir saldırdır (Davenport, Elliot, Schwartz, 2014: 33). Mobbing, bulling, örseleme, duygusal taciz, psikolojik terör, yıldırma gibi kavramlar tam olarak birbiri ile aynı

anlamı ifade etmese de süreçte yaşanan zarar verici eylemleri anlatmak için kullanılmaktadır. Üretim biçimlerindeki hızlı değişim, rekabet artışı, yapısal düzenlemeler, serbestleşme gibi özellikleri olan küreselleşme süreci bu tür eylemlere fırsat yaratan örgütsel koşulların belirleyicisi olmuştur (Yücetürk, 2005: 247-248). Rahatsız etme, kötü davranışlarda bulunma, taciz etme yoluyla yapılan saldırgan davranışlar, kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla yapılmaktadır (Davenport, vd, 2014: 33).

Psikolojik taciz kişi, kurum ve sosyal bir grup tarafından gerçekleştirilebilir. Sosyal dışlama; dedikodu, sözlü şiddet, fiziksel şiddet, örgütsel engeller şeklinde meydana gelmektedir. Psikolojik tacize maruz kalan kişide depresyona, endişeye, kaygı bozukluklarına, stres bozukluğuna, takıntılara, psikolojik nedenli bedensel rahatsızlıklar görülmesine neden olabilmektedir (Zapf, 1999: 71). Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kadınların erkeklerden daha fazla psikolojik şiddetle karşılaştıkları görülmektedir (Bayram Kök, 2006: 438). Dolayısıyla kadınların sosyal dışlanma dahil olmak üzere işgücü piyasasında var olmaya engel teşkil edebilecek birçok negatif eylemle karşılaştıkları görülmektedir.

Bu duygusal saldırının kadınlarda daha çok yoğunlaşma nedenlerinden biri kadınların çoğunlukla erkeklere göre daha düşük statülü, düşük ücretli, kısa süreli ve güvenli olmayan işlerde çalışıyor olmalarıdır. Ayrıca kadınların erkeklere göre negatif eylemlere karşı daha duyarlı olmaları bu sürece erkeklerden daha çok maruz kalmalarına neden olmaktadır (Yücetürk, 2005: 256). Bir başka neden ise bankacılık hizmetleri, sağlık hizmetleri, eğitim ve sosyal hizmetler gibi endişe düzeyi yüksek iş alanlarında kadın çalışanların daha fazla yer almasıdır (Yücetürk, 2005: 258).

Yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere göre daha duyarlı oldukları ve saldırılara karşı daha etkilenir durumda oldukları sonucuna varılmıştır (Eagly, Carli, 1981: 11). Kişilik özelliklerine göre cinsiyet farkları için yapılan bir araştırmada ise erkekler kendilerini genelde daha baskın, kendine yetebilen, agresif ve aktif olarak tanımlarken kadınlar kendilerini merhametli, duygusal ve uyumlu olarak tanımlamaktadır (Bozdemir, 2015:146).

Duygusal taciz gibi eylemlerinin devam etmesi sonucunda kişi giderek artan sıkıntı, hastalık ve sosyal sorunlar yaşamaya başlar. Verimlilikleri sıklıkla düşer, kaza, hata oranları artar ve kişi depresyona girebilir (Davenport, vd, 2014: 33). Özellikle

kadınların bu tür eylemlere maruz kalması sonucunda hatanın kurbandaymış gibi gösterilmesi söz konusu olabilmektedir. Böylece kuruluşun iş akdini sona erdirmek, işten çıkarmak için gerekli işlemleri yapmak ve kişiyi istifa etmeye zorlamak için gerekli zemin hazırlanmış olmaktadır (Davenport, vd, 2014: 49).

Kütahya ilinde kamu hastanelerinde yapılan bir araştırmada kadınların erkeklerden daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını ve mesleki durum, yaşam kalitesini ve fiziksel ruhsal sağlık daha çok etkilendikleri saptanmıştır (Yılmaz, Ergun Özler, Mercan, 2008: 348). Aytaç ve Dursun'un Bursa'da hizmet, otomotiv ve tekstil sanayinde çalışan 204 kişiyle yaptıkları araştırmada ise kadınların %68,7'si sözel saldırıya, %68,1'i duygusal baskı ve yıldırmaya maruz kaldıklarını belirtmişleridir (Aytaç, Dursun, 2011: 18). Kocaeli'nde faaliyet gösteren finans, sağlık, eğitim ve sanayi sektöründe çalışan 134 kadın ile benzer nitelikte bir çalışma yapılmıştır. Buna göre sağlık sektöründe çalışan 34 kadının %44,2'si; eğitim sektöründe çalışan 37 kadının %27'si; sanayi sektöründe çalışan 34 kadının %50'si ve finans sektöründe çalışan 29 kadının %11'i mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Koçak, Hayran; 2011: 1122). Üretim ve hizmet sektöründe yapılan bir araştırmada kadınların %50'si mobbinge uğradığı işyerinde çalışmaya devam etmesini ekonomik sebeplere bağlamıştır (Altuntaş, 2010: 3009).

Cinsel taciz davranışı maruz kalan bu kadınların da daha çok genç, bekar, deneyimsiz ve düşük statülü olduğu belirtilmiştir (Aydemir, 2007: 30). Cinsel taciz çoğunlukla kadınların kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüklerinin saldırı oluşturması ve bir cinsiyet grubundakilerin diğerine kıyasla mağdur olmasına yol açarak cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır. İş yerinde cinsel taciz mağduru çalışma hak ve özgürlüğünü ihlal ettiği ve dolayısıyla ekonomik özgürlüğünü ve özerkliğini tehdit ettiği için ekonomik tecavüz olarak da nitelendirilmiştir (Baypınar, 2005: 419). Cinsel taciz kadının toplum içindeki ikincil konumundan güç alarak işyerinde kadının cinsiyete dayalı çaresizliği, yetersizliği ve pasifliğine dayanarak zayıf pozisyonunda çalışmasına devamını sağlayan ve çalışma rolünü azaltan bir süreçtir (Gerni, 2001: 22).

Gerni (2001) tarafından bankacılık sektöründe yaşanan cinsel tacizlere araştırmak amacıyla yapılan anket sonucuna göre kadınların %35,9'u bu tür eylemlere maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Gerni, 2001: 30). Ayrıca kadınların hanede tek

ebeveyn olmaları nedeniyle işyerlerinde sözlü ya da fiziksel tacize uğramaları ve bu nedenle işten ayrılmak ya da iş değiştirmek zorunda kalmaları söz konusudur. Hatta bu tür davranışlara maruz kalmamak amacıyla ayrılmış, boşanmış olduğunu veya eşinin vefat ettiğini söylemeyen anneler bulunmaktadır (T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları, 2011: 133).

2.1.3 Kadın Yoksulluğu

Genel olarak toplumlarda, kadın ile erkek arasında olan yapısal eşitsizlikler, kadın ve erkeğin yoksulluğu farklı biçimde yaşamalarına ve yoksulluktan farklı biçimde etkilenmelerine yol açmaktadır. Ancak tüm bu gruplar içinde yer alan kadın yoksulluk sürecini erkeklerden farklı yaşamaktadır. Bu anlamda, 1995'te 4. Kadının Konferansı Eylem Planında yoksulluğun kadınlaşması ifadesi yer almıştır (Şener, 2012: 54). Yoksulluğun kadınlaşması kavramı ilk olarak Birleşik devletlerde tek ebeveynli ailelerde sadece kadın ve çocukların yaşadığı daha çok yoksul olan ailelerde yapılan çalışmalarda kullanılmıştır. Tek ebeveyni aile sayısının artması, kadınların bu hanelerde reis olması, evlilik dışı çocuk sahibi olma oranlarının artması, çocuklara kadınlar tarafından bakılması yoksulluğun kadınlaşması için kullanılmıştır (Şener, 2012: 55). Yoksulluk ve sosyal dışlanmadan etkilenen gruplar açısından kadınlar ayrıca incelenmesi gereken bir gruptur.

Kadınlar işgücü piyasasındaki konumları nedeniyle ücret, sunulan fırsatlar bakımından neredeyse bütün ülkelerde erkeklerin gerisinde yer almaktadırlar. Bu durum kadınların yoksulluk riskine daha fazla maruz kalmalarına neden olmaktadır. Bu risk özellikle aile reisinin kadın olduğu hane halkları arasında yoksulluğun yaygınlaşmasına neden olabilmektedir (T. Erdut, 2006: 9). Toplumda değişen aile yapısı, artan boşanmalar, evlilik dışı çocuk sahibi olma oranının artması ve toplumsal cinsiyet rollerinin yansımaları olarak çocukların bakım sorumluluğunun kadınlarda olması yoksulluğun kadınlaşmasını açıklamaktadır (Şener, 2012:55).

Kadınların yoksulluğu sadece çalışmayan değil çalışan kadınlar açısından da önemlidir (Öztürk, Çetin, 2009: 2670). Kadınların işgücü piyasasına girerken karşılaştığı engellerin yanı sıra sosyal refaha düzeyi ve düşük ücretler de yoksulluğun

yaşanması üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca asgari ücretin altında olan ücretlerin büyük çoğunluğu da kadınlara ait ücretlerdir (Öztürk, Çetin, 2009: 2672).

Kadın yoksulluğu söz konusu olduğunda yapabilirlik-kapasite yoksulluğundan da söz etmek mümkündür. Bu anlamda yoksulluk gelir yetersizliğinin ötesinde temel yapabilirliklerden yoksunluk olarak açıklanmaktadır (Yıldırım, Özdemir, 2013: 56). Yapabilirlik bireylerin işlevselliklerinin başarıma özgürlüğü olarak da açıklanmaktadır. Bireylerin gelir elde etmelerinin dışında çalışabilme, sağlıklı olma, toplumsal faaliyetlere katılmada özgür olmalarını ve yapabilme potansiyellerini ifade etmektedir (Uçar, 2014: 24). Toplumsal cinsiyet anlayışından kaynaklı gelirin hane içinde adaletsiz dağılımı, kadınların eğitim, istihdam, siyaset olanaklarından eşit şekilde yararlanamamaları nedeniyle kadın kapasitesinin erkeklerden az görülmesine ve erkeklere bağımlı kalarak yoksulluk yaşamalarına neden olmaktadır (Yıldırım, Özdemir, 2013: 57).

Ülkemizde kadınların işgücü piyasasına katılımlarının düşük olması, eğitim imkanlarından eşit olarak yararlanamamaları, toplumsal cinsiyet rolleri göre yetiştirilmeleri, işgücü piyasasında ayrımcı tutumlarla karşılaşmaları kadın yoksulluğunu attıran nedenlerdir (Şener, 2012: 51). Ayrıca kadınların kayıt dışı sektörde yoğun olarak çalışması kadın yoksulluğunu derinleştirmekle birlikte yoksulluk arttıkça bireyler güvencesiz işlerde çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadırlar (Şener, 2012: 55).

Kadın yoksulluğunda karşılaşılan bir durumda ayrımcılıktır. Kadınlara işe alım, ücret gibi konularda ayrımcı tavırlar ayrımcılığa öncülük etmekte ve önemli oranda kadınların yoksulluk riskini arttırmaktadır. Ayrıca kadınlar tek bir homojen grup olmaktan ziyade tek ebeveynli ailelerdeki kadınlardan, kırsal alanda yaşayan kadınlarda, kadın mülteciler ve sığınmacılar, özürlü ve yaşlı kadınlar çeşitli gruplardan oluşmaktadırlar (Öztürk, Çetin, 2009: 2672). Bu gruplar arasında da uygulanan ayrımcı tavırlar kadın yoksulluğunu derinleştirmektedir.

Ülkemizde yapılan bir araştırmada Ankara'da alt gelir grubu hanelerinde yaşayan 40 kadınla yapılan görüşmelerde genellikle parasızlık nedeniyle evden dışarıya çıkmadan bütün zamanlarını yapabildikleri ölçüde yemek, ev işi ve çocukların bakımı ile geçirdiklerini ifade etmişlerdir. Kadınlar istedikleri halde, çoğu kez maddi koşulları nedeniyle kendi ifadeleriyle hediyeleşemediklerini, akrabaların düğünlerine

bile gidemediklerini ve bu sebeple iyice yalnızlaştıklarını aktarmışlardır. Ayrıca bu nedenlerle ailelerinin, akrabalarının ve yakın çevrelerinin kendilerini dışlamasından şikayet etmektedirler (Kardam, Yüksel, 2004: 62).

Yine Ankara'nın Altındağ ilçesinde yapılan bir başka araştırmada ise yoksul kadınların %44'ü ilkokul mezunu, %38'i okuma yazma bilmemekte; %94'ü gelir getirici bir işte çalışmamakta, %71'i ise sosyal güvenceye sahip değil iken evli olanların eşleri enformel sektörde çalışmakta ve %15,62'sinin eşi de işsizdir (Duyan, 2010:20). Aktaş tarafından yapılan çalışmada ise kadınların yoksulluğu nasıl deneyimledikleri ve tanımladıkları derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Görüşmeye katılan kadınlar yoksulluğu sadece maddi sıkıntı olarak yaşamadıklarını, aile içi karar mekanizmalarına katılma, eğitim ve meslek edinme, sosyal çevre edinme konusunda tercihte bulunma ekseninde de bir güç eşitsizliğini yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Aktaş, 2013: 1).

Yoksulluk toplumsal yaşamda güçsüz, kırılgan, savunmasız olarak adlandırabileceğimiz çocukları, kadınları, yaşlıları, engellileri daha fazla etkilemekte ve bu grupları sosyal ayrımcılık ve sosyal dışlanmaya maruz bırakmaktadır. Bu anlamda eğitim olanaklarından yoksun, enformel sektörde çalışan, meslek sahibi olmayan, sosyal güvence kapsamına dahil olmayan hem kadın hem de çoğu zaman eş ve anne olmanın getirdiği sorumluluklarla yaşamını sürdüren kadın için yoksulluk, kaçınılmaz bir gerçektir. Bu nedenle yoksulluğun kadınlara özdeş hale geldiği günümüzde, kadının yoksulluktan nasıl etkilendiği ve yoksulluk hali ile nasıl başa çıkabileceği daha fazla araştırmanın konusu olmalıdır (Duyan, 2010:20).

2.2 KADININ TOPLUMSAL ALANDAN DIŞLANMASI

Toplumsal cinsiyet düzeyinde uygulanan ayrımcılık; ırk, etnik köken düzeyinde uygulanan ayrımcılıkta olduğu gibi, ekonomik kaynaklara ve eğitim olanaklarına erişim noktasında sıkıntı yaşanmasına sebep olmakta ve bunlara bağlı olarak işgücü piyasaları konumu, sosyal güvenlik hakkının kullanımını, sağlık hizmetlerinden yararlanmayı da etkilemektedir. Hanehalkı servetinin eşitsiz bölüşümü de kadınların hem toplum hem aile içindeki konumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bölüşümün bir yansıması olarak kadınların toprak ve sermayeye erişimleri kısıtlı

kalmaktadır. Bu anlamda kadınlar mülkiyetten dışlanmakla birlikte, çeşitli imkanlardan yararlanamamaları nedeniyle eğitimden, sağlıktan, sosyal güvenceden yoksun kalmaktadırlar.

2.2.1 Mülkiyet Hakkından Dışlanma

İnsanlar tarihsel süreç içinde yaşadıkları döneme uygun olarak görevler üstlenmişlerdir. Göçebe toplumlarda insanların görevleri hayvan bakmak ve onları ehlileştirmek iken, tarım toplumlarında toprakla ilgili işlerin yapılmasıdır. Yerleşik hayata geçilmesi ve toprağın işlenmesiyle birlikte iş bölümünde görev değişimi yaşanmış ve tarım, kadın mesleği olmaktan çıkıp erkek mesleği haline gelmiştir. Bu durum toplum içerisinde erkeğin önem kazanmasına neden olmuştur (Nirun, 1994: 21). Kadının gıda tedarik etme sürecinin sonlanması ile toplum içindeki sosyo ekonomik statüsü de azalmıştır. Ayrıca erkeklerin tarımdaki nakliye işlerindeki keşifleri toplumlara ataerkil bir kimlik kazandırmıştır. Erkeğin statüsünün hem aile içinde hem toplumda artması sonucu servet ve güç babadan oğula geçer olmuştur (Can, 2014: 75).

Engels'e göre de eski toplumlarda erkekler tarafından yiyeceğin sağlanması gibi kadınlar için de ev yönetimi toplumsal zorunluluk taşıyan bir iştir. Böylece üretim ve üreme arasındaki ayrıma dayalı olarak toplumlarda erkeğin alanı olan üretim kar sağlar ve böylece erkek, kadının alanı olan üremeden daha yüksek bir konuma gelmeyi başarır. Bunun sonucu olarak da özel mülkiyet, sosyal yapı, devlet ve tüm kurumlar ataerkil yapının kontrolü altına girmiştir (Engels, 2010: 89).

Modern toplumlarda kadına toplumsal üretim yolu açılmıştır. Fakat kadın ailesinin özel hizmetiyle ilgili görevlerini yerine getirmek istediği takdirde toplumsal üretimin dışında kalmakta ve bir şey kazanamamaktadır; buna karşılık toplumsal üretime katılarak kendi hesabına kazanmak isterse, ailesel görevlerini yerine getirmekten uzak kalmaktadır (Engels, 2010: 90). Dünyada kadınlar gıda üretiminin büyük bir bölümünü üstlenmiş durumdadırlar fakat buna rağmen toprak üzerinde denetim haklarının yok denecek kadar az olduğundan söz etmek mümkündür (O'neil, Toktaş, 2017: 675).

Günümüzde kadınların mücadele etmek zorunda kaldıkları birçok sorun kadın ve erkek kimlikleri, rolleri konusunda toplum ve kültür tarafından belirlenen kalıp yargılarla, diğer bir ifadeyle toplumsal cinsiyetle ilişkilidir (Berktaş 2009: 16). Kadınların mücadele alanlarından biri eşit miras ve mülkiyet hakkıdır. Kadınlar mülkiyetten dışlanmada en korumasız kesimi oluşturmaktadırlar. Doğrudan bir dışlanma eğilimi söz konusu olmamakla birlikte kadının aile içindeki statüsünden türetilmiş bir durum söz konusudur (Rodgers, 1995: 47). Örneğin kadınlar aile içinde bulunan ev, araba gibi ortak malların mülkiyetine sahip değildirler (Payne, Pantazis 1998: 28). Ayrıca bir kadın boşanmak suretiyle sadece eşinden ayrılmamakta, eğer çalışmıyorsa evini de kaybetmektedir (Sapancalı, 2005: 171).

Ülkemizde de “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın Temel Hak ve Ödevler, Kişinin Hakları ve Ödevleri Çerçevesinde Mülkiyet Hakkı” Madde 35’te “Herkes mülkiyet ve miras hakkına sahiptir” ifadesi yer almaktadır. Bu haklar ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabilir haklar olarak; kadınların erkeklerle eşit miras ve mülkiyet hakkına sahip olduklarını teminat altına almıştır. Anayasal hükümlerle kadınların erkeklerle eşit olarak miras ve mülkiyet hakkına sahip olmaları kanuna sağlanmışsa da gündelik sosyal hayatta varlığını sürdüren yasal olmayan uygulamalar, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmadıklarını göstermekte ve ayrıca eşit haklara sahip olmamaları gerektiği yönündeki inancı da pekiştirmektedir (Gürdal, Odabaş, 2014: 38). Diğer yandan anayasal mülkiyet hakkı, mülkiyet edinme hakkı ve gelecekteki haklar için koruma sağlamamakta; sadece mevcut malvarlığına yapılan müdahalelere karşı güvence sağlamaktadır (Gemalmaz, 2018: 5).

Türk toplumunda yasal düzenlemelere bakıldığında kadın ve erkeğin eşit miras hakkına sahip olduğunu, ancak pratikteki uygulamalara bakıldığında ise, bu eşitliğin her zaman gerçekleşmediğini görmek mümkündür. Özellikle kırsal kesimlerinde yasal düzenlemelerin varlığına rağmen hala devam eden kadınlara mirastan çok az pay verme ya da hiç pay vermeme sorununu bulunmaktadır (Gürdal, Odabaş, 2014: 38).

Artvin ili Borçka ilçesi sınırları içinde 2005 yılında yapılan Muratlı ve Borçka Barajları nedeni ile toprakları istimlak edilen 28 kişi ile istimlak bedellerinin yasal varisler arasında nasıl pay edildiği hakkında derinlemesine mülakat yapılmıştır (Demir Gürdal, Odabaş, 2014: 39). Çalışmada istimlak edilen arazilerden elde edilen gelirin bölüşümünde başlıca rol alan erkekler tarafından kadınlara eşit oranda pay

verilmemesinin nedenleri ve bu nedenlerin meşrulaştırılma biçimleri değerlendirilmiştir. Birbiri ile ilişkili olan şer'i hükümler, gelenek ve evlilik biçimlerinde üç düzlemde görmek mümkündür. Şer'i hükümler ve gelenek aslında karşılıklı olarak birbirini etkilemekte ve aynı zamanda birbirinden ayrılmayacak biçimdedir. İslamiyetin miras konusunda eril bir alan sunması kadınların erkeklere göre miras konusunda ikinci planda kalmasına neden olmaktadır. Çalışmada istimlak bedelini kardeşler arasında İslam dini çerçevesinde paylaştıranlar bulunmaktadır. İstimlak bedelinin kadınlara ya az verilmesi ya da hiç verilmemesi söz konusudur. Ataerkil zihniyette toplumsal düzen kadın ve erkeklerin eşit olmadığı temeli üzerinden kadınları ikinci statüde tanımlar. Bu anlamda kadınların miras ve mülkiyet hakkından erkeklerle eşit olarak yararlanamamasının nedeni genel olarak ataerkil düşünce yapısıdır. Erkeklerin kadınlara eşitsiz miras paylaşımı bu nedenle pratikte gündelik hayatta ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kadınların evlenmeleri ve başka bir aileye gitmeleri babalar ve erkek kardeşler tarafından mirastan daha az pay verilmesinin nedeninin oluşturmaktadır (Demir Gürdal, Odabaş, 2014: 40-43).

Dünya genelinde kadınların mal satın almak ve kendi üzerine kaydettirmek için gerekli maddi olanaklara sahip olamadıkları söz konusudur. Bu nedenle miras yoluyla mal kazanımının ve kadınların miras hakkının korunmasının, kadın ve erkek arasındaki servet uçurumunun önlenmesinde önemli bir role sahiptir.

2011-2012 tarihlerinde İstanbul'un Florya ve Nişantaşı semtlerinde yapılan saha çalışmasında katılımcılar ile yapılan derinlemesine mülakatlar sonucunda kadınların, mülk edinme süreçlerine dini normların ve gelenek/göreneklerin en az medeni kanun kadar etkili olduğu saptanmıştır. Florya saha çalışmasında görüşülen kadınların mülk ve miras edinmelerinde; evlilik, ebeveynlerin sağlığında aktardığı hediye, ebeveyn veya eşten kalan miras şeklinde olduğu ortaya çıkmıştır. Nişantaşı saha çalışmasında ise ailelerinden ve akrabalarından elde ettikleri miras ve/veya onların sağlığında alınan hediye ve mülk devirleri şeklinde mülk ve miras elde ettikleri ortaya çıkmıştır (O'neil, Toktaş, 2017: 682-685).

Kadının toplumsal statüsünün güçlenmesi ile mülkiyet erişimi arasındaki pozitif korelasyona dikkat çeken O'Neil ve Toktaş, kadınların mülkiyet hakkına sahip olmalarının ileride karşılaşılabilecekleri eşitsizliklere direnme gücü verdiğinin ve kendi

hayatlarına dair seçim yapabilme imkanı tanıdığını ifade etmişlerdir (O'neil, Toktaş, 2017: 674-675).

2.2.2 Kadının Sosyal Refah Hizmetlerinden Dışlanması

Kadınların gerek kamusal alanda gerekse özel alanda maruz kaldıkları eşitsizlikler başta sosyal güvenlik olmak üzere kurumsal destek mekanizmalarından yoksun kalmalarına yol açmaktadır. Bu anlamda yapabilirlik yaklaşımı bireyin ne yapabileceği veya ne olduğunu vurgulaması bakımından kadınların hem kamusal hem özel alanda uğradıkları ayrımcılık, fırsat eşitsizliği gibi durumların üzerinde durmaktadır (Kardam, Yüksel: 2004: 52). Sen'e göre yapabilirlik, bireyin potansiyel işlevsellikleridir ve bireylerin gelir ya da tüketimlerinin değil yapabilirlik kapasitelerinin üzerinde durmaktadır. Yapabilirlik bireylerin iş sahibi olma, eğitim görme, sendikaya üye olma gibi olanaklara ve özgürlüğe sahip olmasını ifade etmektedir (Kardam, Yüksel: 2004: 52). Kadınlar açısından bu olanak ve özgürlüklere sahip olma konusunda her ne kadar yasal olarak bir engel bulunmasa da toplumsal roller, genel inanışlar ve yargılar yapabilirlikten yoksun olmalarına neden olmaktadır.

Gıda, konut, eğitim, istihdam, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri gibi başlıca gereksinimlere erişimde kadınlar, toplumun diğer kesimleriyle kıyaslandığında daha olumsuz koşullara sahiptir (Öztürk, Çetin, 2009: 2670).

2.2.2.1 Eğitim Hizmetlerinden Dışlanma

Eğitim evrensel nitelikte bir hak olup uluslararası belgelerde ve birçok ülkenin ulusal anayasalarında bu hakka yer verilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında “eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi” başlığında eğitim hakkı ve eğitimde fırsat eşitliğine vurdu yapılmıştır. Milli Eğitim Temel Kanununda ise eğitimde fırsat eşitliğine dair “eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkan eşit sağlanır. Maddi imkanlardan yoksun başarılı öğrencilerin en yüksek eğitim kademelerine kadar öğrenim görmelerini sağlamak amacıyla parasız yatılılık, burs, başka yollarla gerekli yardımlar yapılır. Özel eğitim ve korumaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır” maddesine yer verilmiştir.

İnsanların fırsat ve olanaklar bakımından eşit olmaması, başka bir engel bulunmasa bile eğitimden eşit ölçüde pay almalarını engeller. Hukuk bakımından eşit eğitim alma hakkı ve eğitimde fırsat eşitliği kabulü, eğitimde fırsat eşitliğini yeteri kadar sağlayamamaktadır. Bu nedenle toplumun bütün bireylerine yeteneklerini en uygun biçimde geliştirmek için herhangi bir ayırım yapılmaksızın, eğitim hizmetlerinden eşit ölçüde yararlanma fırsatı sunarak eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır (Hesapçioğlu ve Dünder, 2011: 172). Ancak kız çocukları ve kadınlar eğitim hakkından yararlanma konusunda erkeklerle kıyaslandığında hala en ciddi dezavantajlı gruplar arasında yer almaktadırlar (Özaydınlık, 2014: 96).

Eğitimin bireyin ve toplumun hayatını düzenleme, onun geleceğini hazırlama misyonu ele alındığında kilit bir rol oynadığı görülmektedir. Bu sebeple hemen hemen bütün devletler, asgari seviyede eğitim görmeyi zorunlu kılan yasalar ve bununla birlikte bu zorunluluğa uymayan aileler için belirli cezaları içeren yasalar çıkartmışlardır (Hesapçioğlu ve Dünder, 2011: 7). Eğitim ve meslekte fırsat eşitliğini güvence altına alarak eşitlik sağlanması halinde, Çalışmaya İlişkin Temel Haklar bildirgesinde ilan edildiği şekilde kişilerin sahip oldukları yetenekleri geliştirme, üretim sürecine eşit koşullarda katılma ve yaratılan zenginlikten hak ettikleri payı alma imkanı sağlanmış olacaktır (Z. Erdut, 2002: 105).

Eğitim alanında fırsat eşitliğinin olmaması işgücü piyasasında sosyal koruma alanında ve birçok alanda eşitsizliğe neden olmaktadır (Şahin, 2009: 66). Bireylerin fırsat eşitliği bağlamında kaliteli eğitime erişmesinin sağlanması sonucunda işgücüne katılımları artmakta ve bu sayede belirli kesimlerin sosyal dışlanma riskini azaltma söz konusu olmaktadır (Polat, 2009: 14). Örneğin kız çocuklarının eğitimden dışlanması durumunda, gelecekle ilgili fırsatları erkeklerin sahip olduğu fırsatlardan daha düşük olacağı anlamına gelmektedir (UNFPA, 2017, 54).

Kadınların eğitim imkanlarından yararlanamamasının önemli sebeplerinden biri çocukluk döneminden itibaren kız çocuklarının toplumsal cinsiyet rolleri ile yetişmeleri ve kız çocuklarının/kadınların aile içi geleneksel rolleri üstlenmek zorunda kalmalarıdır (Aktaş, 2013, 6). Özellikle kırdaki yaşayan geleneksel yapıya sahip aileler eğitim için önceliği erkek çocuklarına verilmektedirler. Genel olarak erkek çocukları gelir getirecek ve yaşlılık döneminde ailenin bakımını üstenecek kişi olarak görülürken; kız çocukları evlenmeleri nedeniyle elde edeceği geliri bir başkasına

götüren, bu nedenle gelirleri aileler tarafından kullanılamaz aile bireyleri olarak görülmektedir. Kız çocuklarının gelecek için iyi bir yatırım olmadıkları düşünülmekte ve bu sebeple ikincil bir konuma itilmektedirler (Şener, 2012: 56). Aileler özellikle okul eğitimi uzak bir seyahat gerektiriyorsa kız çocuklarının güvenliği açısından da okula göndermek istememektedirler (World Bank Gender and Development Group, 2003: 11).

Aktaş tarafından yapılan bir araştırmada, özellikle yoksul olan aileler eğitim için önceliği erkek çocuklarına verdiklerini belirtmiştir. Görüşmelerde aileler erkek çocuklarının iyi bir eğitim ve iş imkanına sahip olmalarını böylece hem aileye gelir sağlayabileceklerini hem de evlendiği zaman kendi ailesini geçindirebileceklerini vurgulamışlardır. Buna karşılık aileler kız çocuğunun ele gideceği düşüncesine hakim oldukları için onun eğitim ya da iş imkanını erkek çocuğunki kadar zorunlu görmemektedirler (Aktaş, 2013, 6). Ayrıca günümüzde hala kız çocuklarının büyük bir bölümü erken yaşta evliliğe itilmekte, devamında çocuk sahibi olmakta ve böylece eğitimlerine devam edememektedirler (Küçük, 2015: 3).

Tablo 12: Bitirilen Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2008-2017

	2008			2012			2017		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	4.930.012	986.790	3.943.22	2.778.757	475.068	2.205.315	2.336.847	359.534	1.977.313
İlkokul	18.078.358	8.800.944	9.277.414	14.994.232	6.454.722	8.539.510	20.624.450	9.251.606	11.372
İlköğretim	6.615.736	3.503.079	3.112.657	12.669.905	7.119.880	5.550.025	8.691.859	5.032.195	3.659.664
Ortaokul	2.795.749	1.791.178	1.004.571	2.849.999	1.736.233	1.113.766	7.745.909	4.339.831	3.406.078
Lise	9.970.616	5.749.685	4.221.131	12.096.830	6.951.695	5.145.135	13.965.638	7.921.816	6.043.867
Yüksekokul veya fakülte	3.508.954	2.110.229	1.396.725	5.913.187	3.400.307	2.944.250	9.246.078	5.014.120	4.231.958

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Şubat 2018

www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27688 (20.12.2018).

Günümüzde okuma yazma bilmeyen kadın ve erkek sayısında azalma olsa da okuma yazma oranı bakımından cinsiyet eşitsizliği hala devam etmektedir. Birleşmiş Milletler 2010 Türkiye Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu'na göre Türkiye'de ilköğretim düzeyinde cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması hedefine ulaşılmıştır ancak orta öğretimde eğitime devam etmeyen kız çocuklarının oranının kayda değerdir (UNDP, 2012). Ayrıca ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı 2017 yılında %24,2 olmuştur. Bu oran genç erkeklerde %14,6, genç kadınlarda ise %34 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2018e).

Eğitim düzeylerine bağlı olarak kadınların istihdama katılımı da artmaktadır. Fakat kadınların üstlenmiş oldukları aile sorumlulukları, sahip oldukları çocuk sayıları arttıkça kadınların istihdama katılımı azalmaktadır. Kadınlar için aile kurmak ve çocuk sahibi olmak yani annelik, kadının işgücü piyasasından dışlanmışlığında etkin rol oynamaktadır (Koray, 2005: 329).

Mesleki eğitim alanlarında da kadınların karşı karşıya kaldığı sorunlar mevcuttur. Örneğin kız öğrenciler toplumsal cinsiyete dayalı olarak kendilerine uygun görülen mesleki eğitim alanlarında yoğunlaşmışlardır. Ayrıca mesleki eğitim olanaklarından kadınların yeteri düzeyde yararlanamaması da bir diğer bir sorundur. Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) üyesi sanayiciler ile yapılan görüşmelerde işverenler, bu sorunların Türkiye'nin uluslararası iş bölümünde değişen rolü çerçevesinde ara eleman ihtiyacının (Yılmaz, 2007: 12) ortaya çıkardığı yeni istihdam olanaklarından kadınların daha az yararlanmasına yol açtığını dile getirmişlerdir. Bu durum işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyete dayalı katmanlaşma eğilimini arttırmaktadır (Görgün Baran, Gelgeç Bakacak, Eldem, Barutu, 2016: 9).

Günümüzde devletler sürdürülebilir ekonomik büyümenin, fırsat eşitliği ile bütünleşmiş refah ve zenginliğin, sosyal içermenin var olduğu bir toplum yapısını hedeflenmektedir. Ekonomik refahın ve sosyal içermenin artırılması için verimli ve eşitlikçi politikalar uygulanmalıdır. Bu bağlamda üretilen eğitim hizmetinin adil bir şekilde dağıtılması gerekmektedir (Polat, 2009: 9). Ayrıca toplumlarda sosyo ekonomik eşitsizlerin azaltılmasıyla, yoksul bir ailede dünyaya gelen bir bireyin yoksulluk sebebiyle eğitim fırsatından yararlanamama sorunu çözülebilir ve gelecekte iyi bir gelir elde etme şansına sahip olabilir (Kamalak, 2004: 2). Eğitim, belirli bir düzeyde fırsat eşitliğine olanak tanır ve ayrıca bireyler arasında sosyal farklılaşma

yaratarak sosyal akıcılığı sağlamaktadır. Böylece eğitim ile kadınların karşılaşabileceği eşitsizlikler giderilebileceği gibi sosyal dışlanma riskini de azaltılabilmektedir.

2.2.2.2 Sağlık Hizmetlerinden Dışlanma

Sağlık sadece hastalık veya sakatlığın olmaması değil aynı zamanda ruhsal, fiziksel ve sosyal yönden tam bir iyilik halini ifade etmektedir. Sağlığın temel bir insan hakkı olması bakımından tüm bireylere onurlu ve üretken bir yaşam sürmeleri için gerekli olan sağlık hizmetlerinin adil bir şekilde dağıtılması gerekmektedir (Yıldız ,2008: 33). Temel bir insan hakkı olması bakımından kadın için sağlık hakkı; yeterli beslenme, sağlık bilgisine erişim, sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkını da kapsamaktadır (Akın, Esin, Çelik, 2003).

Sağlık hakkı ve sosyal dışlanma arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Birçok ülkede, düşük gelirli grupların sağlık hizmetlerinden daha az yararlanmakta olduğu, hastalıklarla karşılaşma risklerinin de daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca yeterli gelire sahip olamayan bireyler, yeterli ve dengeli beslenememe sorunuyla karşılaşmalarının yanı sıra sağlık problemleri yaşamaları ve sürekli hastalığın olması, yayılması tehdit oluşturmaktadır (Sapancalı, 2005a: 182).

Sağlık alanında sosyal dışlanma genel sağlık sigortasından ve hizmetlerinden mahrum olma halinde karşımıza çıkmaktadır. Toplumlarda kayıt dışı sektörün geniş olması düzenli sağlık sigortasından yoksun olan bireylerin sayısının çokluğuna işaret etmektedir (Yıldız, 2008: 32). Ülkemiz de kayıt dışı ekonomide kadın çalışanların daha fazla yer alması sağlık sigortasından yoksun kadın sayısının artması anlamına gelebilmektedir.

Yoksulluk, işsizlik, çalışma koşulları, sosyal dışlanma, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının, bireyin sağlık ve hastalık halinin üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Bütün faktörler boyutları ölçüsünde sağlığın zihinsel, fiziksel, ruhsal ve sosyal bileşenlerini etkilemektedir. Sosyal dışlanma, çeşitli durumlarda bireyin farklı muamele görmesine neden olmaktadır. Örneğin; kısırlık, boşanmış kadınlar, engelliler, yaşlılar, düşük statü, yoksullar, işsizler, ruhsal hastalığı olanlar, eğitimsizler, epilepsi ve verem gibi

durumlarda birey toplumdan dışlayıcı bir tepki ile karşılaşabilmektedir (Akın, 2009, 33).

Kadınlar sosyal dışlanmanın önemli bir nedeni olan hakların kullanılmasındaki eşitsizliği, erkeklere göre daha fazla yaşamaktadırlar. Yaşanan bu eşitsizlikler sonucu kadınlar özellikle de gelişmekte olan ülkelerde ikincilleştirilmekte ve toplumda sosyal yaşamın dışına itilen, dışlanan bir konuma gelmektedirler (Akın, 2009: 35). Eşitsizliğin sağlık alanında giderilmesi kadınların sağlık hizmetlerinden erkeklerle eşit olarak yararlanmasına olanak tanınmasının yanında kadın sağlığını etkileyen toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın giderilmesi ile mümkündür (Akın vd, 2003).

Kadınlar bizim ülkemizde olduğu gibi pek çok ülkede daha düşük sosyal statüye sahiptirler. Bu durum daha az gelire sahip olabilecekleri anlamı taşımanın yanı sıra sağlık açısından bir risk grubu olduklarını göstermektedir (Mandıracıoğlu, 2010: 41). Ayrıca kadınlar homojen bir gruptan oluşmamaktadır. Kadınların sosyo ekonomik statüler, engellilik, ırk gibi faktörler bakımından karşı karşıya kaldıkları riskler şiddetlendirmektedir (Akın vd,2003).

Bir alanda eşitsizliğe maruz kalan birey başka bir alanda da zincirleme olarak eşitsizliğe maruz kalma olasılığı ile karşı karşı karşıyadır. Bu anlamda yeterli eğitim alamayan bireyin formel bir iş bulamaması nedeniyle enformel biçimde istihdam edilmesi dolayısıyla yeterli sosyal güvenlik kapsamının dışında kalması ve sonuç olarak sağlık hizmetlerinden yararlanamaması kaçınılmaz olacaktır (Şahin, 2009: 66).

Ticarileşen sağlık hizmetlerinin paralı hale gelmesi ile sosyal güvenceden yoksun dezavantajlı grupların sağlık hizmetlerine erişim bakımından ciddi sorun yaşadıkları görülmektedir (Yıldız, 2008: 33). Bu nedenle bir işe sahip olmayan ya da; çalışmakla birlikte bir sosyal güvenceye sahip olmayan veya dul olması gibi nedenlerle bir sosyal güvenceden yararlanamayan kadınların sağlık hizmetlerine ulaşmada ciddi biçimde sorun yaşayacağı olasıdır.

Üreme çağındaki kadınlar için hamileliğin ve doğumun biyolojik fonksiyonları kadınlar için ek sağlık ihtiyaçları yaratmaktadır. Kadınlar aile içinde hasta olan bireylerin eşleri, kızları, anneleri veya anneanneleri olmaları bakımından onların gayri resmi bakıcılarını oluşturmaktadırlar (UN, 2015). Annelik ve eş olma rollerinin yanı sıra yaşlı bakımı, hasta bakımı ve engelli bireylerin bakımını üstlenen kadınlar birçok sorumluluk taşımaktadırlar (Küçük, 2015: 2).

Yaşlılık döneminde bireylerin çalışma kapasitesi ve gelirlerindeki azalması sebebiyle sağlık hizmetlerine ulaşmalarında sıkıntı olmaktadır (Mandıracıoğlu, 2010: 42). Ayrıca kadınlar erkeklerden daha uzun yaşamaları sebebiyle erkeklere göre osteoporoz ve demans gibi sakatlığa, dejenerasyona yol açan kronik hastalıklara daha sık yakalanmaktadırlar. Kadınlar genel olarak hasta, engelli, yaşlı eşlerinin bakım sorumluluğunu üstlenmektedirler. Hükümetler ileri yaştaki kadınlarda görülen yaşlanmaya bağlı sakatlıklar ve engellere yönelik sağlık hizmetlerine erişim olanaklarına ulaşılabilmesi için gereken tedbirleri almalıdır (CEDAW).

2.2.2.3 Sosyal Güvenlikten Yoksunluk

Uluslararası Çalışma Örgütü sosyal güvenliği, toplumun hastalık, analık, iş kazası, meslek hastalığı, işsizlik, sakatlık, yaşlılık, aile yardımları ve ölüm nedeniyle kazancının kesilmesi ya da büyük ölçüde azalmasına yol açacağı ekonomik ve sosyal sakıncalara karşı, bir dizi kamusal önlem aracılığıyla üyeleri için sağladığı koruma olarak tanımlamaktadır (ILO, 2017: 2). Ayrıca primli ödeme sistemlerinin dışında sağlık hizmetlerini, aile yardımlarını da içine alan bu geniş anlamda sosyal güvenlik anlayışını kabul eder. Sosyal güvenlik sistemi bu nitelikleriyle ve çeşitli uygulamalarıyla bütün toplumsal sistemleri kapsayan bir güvence sistemidir (Koray, 2005: 301).

Yazgan sosyal güvenli tanımını “fertlerin uğrayacağı tehlikelerin zararlarından kurtarılma garantisi” olarak ifade etmiştir (Yazgan, 1992: 18). Dilik ise sosyal güvenliği “belirli sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına, yol açabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanması” şeklinde tanımlamıştır (Dilik, 1991: 10). Bu tanımlardan yola çıkıldığında sosyal güvenlik, kişinin bir kez elde ettiği yaşam düzeyinin sürdürülmesidir. Fakat sosyal güvenlik kavramı geniş anlamda incelendiğinde, sosyal güvenliğin kapsamına giren risklere ek olarak aile, konut, eğitim, şehircilik, yönetime katılma, istihdam, verimliliğin artırılması, sağlık politikalarına dair tedbirleri içermektedir. Böylece geniş anlamda sosyal güvenlik sadece mevcut refah düzeyinin sürdürülmesi değil, yükseltilmesi amacını taşımaktadır (Dilik, 1991: 5). Sosyal güvenlik sadece bireylerin geleceğini güvence altına almanın dışında sosyal politikanın bir aracı olarak; bireylerin belirli tehlikelere karşı ekonomik

güvenliklerinin sağlanması ve sosyal adaletin gerçekleşmesini sağlama amacı taşımaktadır (Demirbilek, 2005: 22).

Sosyal güvenlik bir insan hakkıdır. Yaşam döngüsünde ortaya çıkabilecek olan yoksulluk, kırılganlığı ve sosyal dışlanma gibi riskleri önlemek ve azaltmak için tasarlanmış bir dizi politikalar bütünüdür. Bu nedenle sosyal güvenceden yoksun olma hali insanları yaşamları boyunca hastalık, yoksulluk, eşitsizlik ve sosyal dışlamaya karşı savunmasız bırakmaktadır (ILO, 2017: 194).

Sosyal güvenlik kapsamı içinde yer almama hali iki boyutta gerçekleşir. Bunlardan ilki işsizlik iken ikincisi enformel sektör de çalışmaktır. Ücretli çalışanların bir bölümü sigorta sistemi dışında, yani enformel sektörlerde çalışmaktadır. Birey için sigorta kapsamında olmamak, güvencesiz çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalmayı ifade etmektedir (Koray, 2005: 309). Sosyal güvenlik kapsamında olmak birey için gelir güvenliğinin ve sağlık hizmetlerine etkin erişimin sağlanması gibi en azından temel bir güvenceyi garanti ederek sosyal dışlanmayı engellemektedir (ILO, 2017:2)

Ülkemizde kadınlar çalışmadığı veya kayıt dışı sektörde düşük ücretle çalıştığı ve prim ödeme gücüne sahip olamadığı için sosyal güvenlik sistemi dışına itilmektedirler (Dericioğulları Ergun, 2008: 217). İstihdam edilen kadınların yaklaşık %45'i kayıt dışı çalışmaktadır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2018: 137). Kadınlar istihdam edilmiş olsalar da güvencesizlik sorunu varlığını sürdürmektedir. Çalışma biçimlerine göre incelendiğinde tam zamanlı yarı zamanlı çalışan kadınlarda güvencesiz çalışma biçiminin yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. Tablo 13'te kadınların çalışma biçimlerine göre sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık oranları verilmiştir. Tablo 13'te 2014-2018 yılları arası çalışma biçimine göre kadınların sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık oranı incelendiğinde oransal olarak bir düşüş gözlense de kayıt dışılık hala yüksek orandadır. 2014 yılında tam zamanlı çalışan kadınların %37,3'ü kayıt dışı çalışırken 2018 yılında %31,5' i kayıt dışı çalışmaktadır. Yarı zamanlı çalışma kadınların sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık oranı incelendiğinde sonuçların daha ciddi boyutlarda olduğu görülmektedir. 2018 yılında yarı zamanlı çalışan kadınların %79,72'si kayıt dışı çalışırken sadece %20, 2'si kayıtlı olarak çalışmaktadır.

Tablo 13: Kadınların Çalışma Biçimine Göre Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Oranları

Çalışma Biçimi	Tam Zamanlı		Yarı Zamanlı	
Yıllar	Kayıtlı	Kayıt Dışı	Kayıtlı	Kayıt Dışı
2014	62,6	37,3	13,5	86,4
2015	63,8	36,1	15,6	84,2
2016	64,6	35,3	18	81,9
2017	64,5	35,4	16,7	83,1
2018	68,4	31,5	20,2	79,7

Kaynak: Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Türkiye’de Kadın Emeği Raporu 2019, s:5

Tarımda çalışan kadınlar için de sosyal güvenlik uygulamalarının dışında kalma yani kayıt dışı çalışma önemli bir sorundur. Ülkemizde TÜİK 2017 verilerine göre toplam istihdamdaki kadın nüfusun %28,3’ü tarım sektöründe çalışmakta iken erkeklerde ise bu oran yaklaşık %16 seviyesindedir. Tarımda çalışan erkeklerin %74,3’ü, kadınların ise %94,2’si kayıt dışı çalışmaktadır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2018: 137).

Sosyal güvenlik de ilk akla gelen sosyal sigorta içinde sağlık ve emeklilik hakkıdır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2018:137). Emekli maaşları, çok sayıda yaşlı insanın yaşadığı yoksulluğu azaltabilir, sadece yaşlılara değil, tüm hanelere yardım eder, hatta nesiller arası yoksulluk döngüsünü kırmaya yardımcı olur. Bu emekli aylıkları aynı zamanda yaşlıları da güçlendirmekte ve hem kadınlara hem erkeklere bir gelir kaynağı sağlayarak cinsiyet ilişkilerini dengelemekte yardımcı olmaktadır (United Nations Population Funds, 2015). Ancak kadınların bir işe sahip olamamaları veya güvencesiz işlerde çalışmaları gibi sebeplerle ile sağlık güvencesi ve emeklilik gibi istihdamın sağlamış olduğu haklardan doğrudan değil eş üzerinden yararlanmaları söz konusu olmaktadır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2018: 138). Bu da kadının ömür boyu erkeğe bağımlı kalması anlamına gelmektedir.

2.3 KADININ SİYASAL ALANDAN DIŞLANMASI

Ülkelerin parlamentolarında kadın milletvekillerinin erkek milletvekillerine oranı, alınan kararlarda kadın haklarına yer verilip verilmediği, kadınların oy kullanma oranları, siyasal katılımları, partilerin yönetim kadrosunda kadınların oranı ya da daha basiti kadınların seçme seçilme hakkının olup olmadığı gibi kriterler kadınların politik düzlemdeki yerini gösteren unsurlardır.

Kadını sivil toplum ve siyaset alanında pasifleştiren ataerkil yaklaşımlar geleneksel toplumsal yapıyla yakından ilişkilidir. Geleneksel anlayış kadının temel ve birincil görevini annelik ve çocuk bakımı olarak kabul etmektedir. Gelecek nesilleri yetiştirme görev ve sorumluluğunu yüklenen kadından, bu görevi hane içinde, komşuluk ve akrabalık ilişkileri çerçevesinde yerine getirmesi beklenmektedir. Ancak bu sorumlulukları yerine getirmek için çalışma yaşamından uzak kalan kadın zamanla toplumsal yaşamın diğer alanlarından da uzak ve kopuk yaşamaya başlamaktadır. Bu nedenle kadınların özellikle kendi geleceğini belirleme bağlamında karar alma süreçlerinde sınırlı katılmakta ve kendini güçsüz, günlük yaşamını etkileyecek kararların alımında etkisiz ve aciz hissedebilmektedir (Adaman ve Keyder, 2006: 6).

2.3.1 Siyasi Faaliyetlere Katılım

Türkiye kadınlar seçme seçilme konusunda birçok batılı ülkenin önünde yer almaktadır. 1934'te Türkiye, 1944'te Fransa, 1945'te İtalya'da ve Japonya'da, 1949'da Yunanistan, 1971'de İsveç, 1976'da Portekiz de izlenmiştir (Gökçe vd, 2011: 67). Siyaset kurumu kadınların söz hakkı olması açısından en zorlu alanlardan biridir. Ülkemizde nüfusun yaklaşık yarısını kadınların oluşturması nedeniyle kadınların yetki paylaşımı ve karar alma süreçlerine katılımı oldukça önemlidir. Ancak Türk kadını 1930 yılında belediye seçimlerinde seçilme ve seçme hakkına, 1934'te milletvekili seçilme hakkını elde etmiş olmasına rağmen siyasal alanda temsilleri hala çok düşüktür (Türkiye Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Analizler Merkezi, 2014).

Kadınların siyasal alana katılımında karşılaştıkları en büyük zorluk, özel alanda kendilerinden beklenen sorumluluklardır. Kadınların siyasal alanda hem nicel hem de nitel anlamda eşit bir şekilde temsil edilememesinin sebebi de toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklediği görevlerin yanı sıra siyasetin erkek egemen yapısı

olarak görülmektedir. Bu anlamda toplumsal cinsiyet rolleri, kadını özel alanda annelik, eşlik, ev işleri gibi ağır bir yükümlülüğün altına sokarken erkeklere ise kamusal alanı/siyaseti ayırması, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadını siyasetin dışında bırakan nedenlerin başında gelmektedir (Göl, 2010:50-51).

Genellikle kadınlar, erkeklere kıyasla siyasetle daha az ilgili olduklarını ve bu konuda daha az bilgi sahibi olduklarını belirtmektedirler. Avusturya’da Karşılaştırmalı Anket Araştırma Enstitüsü tarafından yapılan World Value Surveys 2010-2014 yıllarını kapsayan 57 ülkede politika ile ilgilenenler için bir araştırma yapılmıştır. Araştırma erkeklerin %52 kadınların %42 oranında siyasetle ilgilendiğini, erkeklerin kadınlara oranla siyasetle daha çok ilgilendiğini ve aralarında ortalama %10 oranında fark olduğunu göstermiştir. Siyasetle ilgilenme bakımından kadın erkek arasında ortalama en az %19 oranında fark bulunan, yani en büyük farka sahip olan ülkeler Polonya, Tunus, Türkiye, Zimbabve ve Filistin Devleti olarak belirtilmiştir (United Nations, 2015: 215).

Ayşe Güneş Ayata’nın 1988 yılında yaptığı araştırmasında, “kız /erkek çocuklarınızın politikacı olmasını ister misiniz?” sorusuna kız çocuğunun politikacı olmasına hayır diyenlerin oranı %67,4; erkek çocuğunun politikacı olmasına hayır diyenlerin oranı %42,6’dır. Ayrıca kız çocuklarının politikacı olmasını isteyenlerin oranları sadece %15’tir. Bu durum kız çocuğun politikacı olmasına tepkinin daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim düzeyi yükseldikçe bu oran artsa da kadının siyasete girmesine yönelik kısıtlamaların olduğunu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra çalışmada, soyut bir kategori olarak kadın siyasetçiye genellikle olumlu bakıldığını, ancak somut olarak kadın olan aile bireyinin siyasete girmesinin arzu edilmediği ortaya çıkmıştır (Güneş Ayata, 1995: 298-299).

Tablo 14’te Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde ki kadın vekil oranları belirtilmiştir. Türkiye Büyük Millet Meclisindeki kadın milletvekili oranı siyasal hayata ilk katılım gösterdikleri 1935 yılında parlamentodaki 18 kadın milletvekili ile %4,6 seviyesindedir. Çok partili döneme geçildikten sonra dahi uzun yıllar kadın milletvekili oranı oldukça düşüktür. Türk kadını seçme seçilme hakkına sahip olarak katıldıkları ilk genel seçimlerdeki temsil edilme oranına yaklaşık olarak 1999 seçimlerinde ulaşabilmişlerdir (Arslan, 2004: 108). 2018 yılında ise bu oran %17.29’dur. 1950 yılında parlamentoda yer alan kadın milletvekili oranı %0,6 iken

1991 yılında bu oran %1,8’ dir. 1935’ten günümüze kadar kadınların parlamentoda yer alma oranları artsa 2018 seçimlerinde %17,29 olan kadın milletvekili oranı hala çok azdır.

Tablo 14: Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekilleri Cinsiyete Göre Dağılımı

Seçim Yılı	Milletvekili Sayısı	Kadın Milletvekili Sayısı	Kadın oranı (%)
1935	395	18	4.6
1943	435	16	3.7
1950	487	3	0.6
1957	610	8	1.3
1965	450	8	1.8
1973	450	6	1.3
1991	450	8	1.8
1999	550	22	4.2
2002	550	24	4.4
2007	550	50	9.1
2011	550	79	14.3
2015 (haziran)	550	97	17.6
2015 (Kasım)	550	81	14.7
2017	543	76	14
2018	590	102	17.29

Kaynak: Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı.

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim

Parlamentoda kadın vekil oranının az olmasının sebepleri egemen ataerkil kültür nedeniyle siyasal alanın erkeklerinmiş gibi algılanması ve kadınların sadece seçmen olarak görülmesidir. Ayrıca kadınların istihdamdaki oranı ile parlamentoda sahip oldukları koltuk sayısı arasında bir bağlantı söz konusudur. Kadınların politikaya katılımı en azından belli bir noktaya kadar ekonomik yaşama katılımlarıyla da ilişkilidir. Dünyadaki tüm parlamentolarda kadınların sayısı erkeklerden daha azdır. Fakat kadınların, istihdamının yüksek olduğu ülkelerde parlamentodaki oranı fazla

iken Türkiye gibi kadının işgücü piyasasında az yer aldığı ülkelerde kadının parlamentoda ki oranı düşüktür (TİSK, 2008: 61).

Tablo 15’te 1980-2016 yılları arasındaki cinsiyete göre bakan oranları verilmiştir. Tabloda kadın ve erkek bakan sayıları incelendiğinde kadın bakan sayısının çok düşük olduğu görülmektedir. Toplam bakan sayısının neredeyse tamamını erkek bakanlar oluştururken kadın bakan sayısı sadece bir veya iki kişi ile sınırlı kalmıştır. Dünya siyasetinde de kadın bakan oranlarına bakıldığında da Türkiye’nin oldukça gerilerde kaldığı görülmektedir.

Tablo 15: Cinsiyete Göre Bakan Sayıları (1980-2016)

Yıl	Toplam	Kadın	Erkek
1980	29	0	29
1990	31	1	30
1995	34	2	32
2000	36	0	36
2001	36	0	36
2002	26	1	24
2003	22	1	21
2004	22	1	21
2005	22	1	21
2006	22	1	21
2007	24	1	23
2008	24	1	23
2009	24	2	22
2010	24	2	22
2011	25	1	24
2012	25	1	24
2013	25	1	24
2014	25	1	24
2015	27	2	25
2016	27	1	26

Kaynak: TÜİK İstatistiklerle Kadın 2017.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594> (03.02. 2019).

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ve Parlamentolar Arası Birlik (IPU) tarafından yayınlanan “Siyasette Kadın 2017” haritası; bakan, devlet başkanı ve parlamenter düzeyde görev alan kadınların oranlarına göre ülkeleri sıralamaktadır. OECD ülkelerinde kadın bakan oranı ortalama %27,9 seviyesindedir. Bakanlık düzeyinde kadın oranlarına bakıldığında Bulgaristan, Fransa, Nikaragua, İsveç ve Kanada’da bakanlık düzeyindeki pozisyonların yüzde 50’sinde kadınlar bulunurken Türkiye de kadın bakan sıralamasında %3,8’dir.

Ülkemizde yerel yönetimler, yetki ve görevleri yasalarla belirlenen il özel idareleri, belediyeler ve köy idaresinden oluşmaktadır. Ülkemizde kadının siyasal yaşama katılımının ilk basamağını oluşturan yerel siyasette de kadınların katılım oranı erkeklere göre oldukça düşüktür. Belediye başkanlıkları, belediye meclis ve il genel meclisi üyeleri arasında kadınların oranı, parlamentodaki az olan kadın oranlarından da düşük seviyededir (Türkiye Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Analizler Merkezi, 2014).

Tablo 16’da Türkiye’de yerel yönetimlerde erkek ve kadın oranları yıllar itibariyle verilmiştir. 2004 yılında yapılan mahalli idareler seçimlerinde; 3.225 belediye başkanından 18’i (% 0,6), 34.477 belediye meclisi üyesinden 817’si (%2,4) ve 3.208 il genel meclisi üyesinden 57’si (%1,7) kadınlardan oluşmuştur. 29 Mart 2009 seçimlerinde ise Türkiye genelinde oy kullanma oranı yüzde 80’dir ve 81’i il olmak üzere 2.946 ilçe ve belde belediyesinde yerel yönetici adayları yarışmıştır. 2009 yılında 19 siyasi partinin katıldığı yerel seçimlerinde, 44 kadın il belediye başkanlıklarına, 321 kadın da ilçe ve belde belediye başkanlıklarına aday gösterilmiştir. Seçim sonuçlarına göre sadece iki kadın il belediye başkanı olmuştur. Toplamda 26 kadın belediye başkanı olarak seçilmiştir. 2014 yerel seçimlerinde ise 1 396 belediye başkanı arasından sadece 40(%2,9) kadın belediye başkanı olarak seçilmiştir. Kadın belediye başkanı yıllar için artış gösterse de hala çok azdır. 2009 yılında mahalle muhtarlarının %97,7 sini erkekler oluştururken %2,3 ‘ünü kadınlar oluşturmaktadır. 2014 yılında ise mahalle muhtarlarının %98’ ini erkekler oluştururken sadece %2’ si kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 16: Türkiye’de Yerel Yönetimlerde Erkek ve Kadın Oranı, 1999, 2004, 2009, 2014.

		Erkek		Kadın	
	Toplam	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
1999					
Belediye başkanı	3 215	3 197	99,4	18	0,6
Belediye meclisi üyesi	34 084	33 543	98,4	541	1,6
İl genel meclis üyesi	3 122	3 078	98,6	44	1,4
2004					
Belediye başkanı	3 225	3 207	99,4	18	0,6
Belediye meclisi üyesi	34 477	33 660	97,6	817	2,4
İl genel meclis üyesi	3 208	3 151	98,2	57	1,8
2009					
Belediye başkanı	2 948	2 922	99,1	26	0,9
Belediye meclisi üyesi	31 790	30 450	95,8	340	4,2
İl genel meclis üyesi	3 379	3 269	96,7	110	3,3
Köy muhtarı	34 275	34 210	99,8	65	0,2
Köy ihtiyar heyeti	138 177	137 848	99,8	329	0,2
Mahalle muhtarı	18 607	18 178	97,7	429	2,3
Mahalle ihtiyar heyeti	72 583	71 174	98,1	409	1,9
2014					
Belediye başkanı	1 396	1 356	97,1	40	2,9
Belediye meclisi üyesi	20 498	18 300	89,3	198	10,7
İl genel meclis üyesi	1 251	1 191	95,2	60	4,8
Köy muhtarı	18 143	18 085	99,7	58	0,3
Köy ihtiyar heyeti	80 696	79 689	98,8	007	1,2
Mahalle muhtarı	31 635	31 013	98,0	622	2,0
Mahalle ihtiyar heyeti	137 781	134 362	97,5	419	2,5

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2017.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594> (03.02. 2019)

Geleneksel yapının yani toplum tarafından kadına annelik ve ev kadınlığı rolünü verilmesi nedeniyle bu kalıpların dışına çıkmak zordur ve dışlanmaya yol açabilmektedir. Siyaset masraflı bir alandır ve genellikle kaynak azlığı nedeniyle kadınların ekonomik gücü bu duruma uygun olmamaktadır. Kadınların teknik bilgi yetersizliği olması, siyaset ile ilgili konulara hakim olmaması sebebiyle bilmediği bu alanda yer almak istememeleri siyasetten uzak durmalarına neden olmaktadır. Siyasi partilerin yapıları ve aday belirleme usulleri, genel olarak kadınların aday olmalarının desteklemek yerine kadınların parti teşkilatlarında seçim öncesi ve sonrasında toplumla ilişki kuran kişiler olarak değerlendirilmektedirler. İçsel sorunlar ve özgüven eksikliği, bilgi eksikliği gibi nedenlerle kadınlar, siyaset alanında önlerine çıkan engelleri aşabileceklerine de inanmamaktadırlar (Türksam, 2014).

2.3.2 Sendikal Katılım

Demokratik bir toplumun vazgeçilmez ögesi olan sendikalar çalışanların haklarını koruma, ekonomik ve demokratik hakları geliştirme açısından önemli bir yere sahiptir. Ancak ayrımcılığın ulaştığı noktalardan biri güç ve iktidar ilişkileri olması bakımından sendikalarda cinsiyet temelli ayrımcılık karşımıza çıkmaktadır. Sendikalar toplumda cinsiyet temelli eşitsizliği sorgulamak yerine, örgüt içinde demokratik işleyiş kurallarını hayata geçirmemeleri, kadınların temsil edilmelerinin önemsenmemesi gibi nedenlerle bu eşitsizliği kendi içlerinde yeniden üretmektedirler (Toksöz, 1994 :441)

Kadınların sendika üyelik oranlarının, sendikal faaliyete katılım oranlarının düşük olmasının nedenleri; istihdam düzeyi ve niteliği ile ilgili nedenler, toplumsal rol ve sorumluluklarla ilgili nedenler ve sendika yapısı, gelenek ve politikalarla ilgili nedenler olarak sıralanabilir (Urhan, 2014: 7).

Sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçişle örgütlenme de dönüşüm yaşanmıştır. Örgütlerde bireysel kültürün yaşanması sonucu bireyler grup kültüründen uzaklaştığı gibi çalışma arkadaşlarına karşı yabancılaşmaktadır. Bireysel çalışma şekilleriyle örgütlenme açısından ortak bir bilinç ve misyon oluşmamaktadır. Böylece çalışanların örgütlenme potansiyelleri de zayıflamaktadır (Keser, 2005: 192). Kadınların genellikle sendikalaşmanın zor olduğu hizmet sektöründe, küçük

işyerlerinde, güvencesiz, düşük statülü, vasıfsız işlerde, kayıt dışı çalışan kadınlar açısından işe bağlılıkları olumsuz olarak etkilenmekle birlikte bu durum sendikalaşma eğilimini de azalmaktadır (Toksöz, Erdoğan, 1998: 40).

Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması, gelişmekte olan ülkelerde çoğunlukla kadın işgücünün ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılması, kadın istihdamının küçük ve orta ölçekli işletmelerde yoğunlaşması, küresel rekabet ortamında hızla yayılan atipik istihdam biçimlerinde yoğun olarak çalışmaları kadınların sendikalara katılımını engelleyen önemli nedenlerdir (Toksöz, Erdoğan, 1998: 48).

Kadınların işgücü piyasalarına katılımı kadınların sendika üyeliği oranlarının artması bakımından bir ön koşuldur (Toksöz, 1994: 453). Ancak ülkemizde kadınların işgücü piyasasına katılımları artmış olmasına rağmen kadınların sendikalar ile olan ilişkileri, sendikalardaki temsil ve etkinlikleri aynı oranda gelişmemiştir (Urhan, 2014:3). Bu durumda kadınların sendikalaşma oranının erkeklere göre daha düşük olması kadınların sendikal faaliyetlere katılımlarının ve temsil düzeylerinin az olmasını beraberinde getirmektedir (Urhan, 2014: 7).

Küreselleşme ve serbestleştirme sendikalaşma üzerindeki olumsuz etkilere sahiptir. Sendikalaşma oranındaki azalışın bir nedeni de üretim biçimlerindeki değişimdir. Giderek emeğe daha az bağımlı üretim biçimleri sendikaları güçsüzleştirmektedir. Nitelikli işgücü gereksiniminin artış göstermesi sonucu kişi ile firmayı karşı karşıya getirmekte ve ücret, çalışma koşulları pazarlığı mikro düzeyde gerçekleşmektedir (Ceylan Ataman, 104).

Toplumda kadınların yerinin evi, esas sorumluluğunun aile ve ev ile ilgili sorumlulukları olduğuna ilişkin yargının olması, kadınların işgücü piyasasından ve dolaylı olarak sendikalardan dışlanmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla cinsiyete dayalı iş bölümü kadınların sendikalardaki konumunu ve sendikalarla olan ilişkisini belirleyen temel bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Urhan, 2014: 11). Sendikaya ilgi duyan kadınlar genellikle genç aile yükümlülüğünü tam olarak almamış kadınlardır. Özellikle küçük çocuklu kadınların sendikal faaliyetlere zaman bulamamasının yanı sıra sosyal çevrelerinden de destek görememekteirler. Ayrıca dul ya da boşanmış olan kadınlarında genellikle aile reisi olmalarından kaynaklı zaman darlığı, işini kaybetme korkusu, sosyal çevre baskısı gibi nedenlerle sendikal

faaliyetlere katılım eğilimleri azdır (Toksöz, 1994: 443). Ayrıca hem toplumdaki kadının yeri evidir görüşü hem de kadınların düşük eğitim ve vasıf gerektiren işlerde çalışmaları sendika faaliyetlerini kendi yetenekleri dışında görmelerine neden olmaktadır (Toksöz, Erdoğan, 1998: 50).

Kadınların sendikal katılımlarının az olması yapısal nedenlerle de ilgili olabilmektedir. Yapısal faktörler sendika çevresi ile ilgili olabileceği gibi işyeri çevresi ile de ilişkilidir. Sendikal çevre ile ilgili yapısal sorunlar, sendikaların kadın konuları ve sorunlarını görmezden gelen politikaları, bu alanlarla ilgili tecrübe yetersizlikleri, kadınların sendikalarla olan ilişkilerinde memnuniyetsiz tavır sergilemeleri ve sendikaların var olan güç yapılarında erkeklerin egemenliği şeklindedir (Urhan, 2014: 11). Toplu sözleşmelerde doğum izinleri süresi, ücretli doğum izni, vardiyalar ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi kadın sorunlarına çözüm olacak konuların dile getirilmemesi kadınları sendikalara karşı ilgisiz davranmaya itebilmektedir (Toksöz, 1994: 442). Sendika toplantılarının zaman ve yerinin elverişsiz olması da aile sorumluluklarını aksatmak istemeyen kadınlar açısından sendikalara karşı uzaklaştırıcı bir etki yapmaktadır (Toksöz, Erdoğan, 1998: 50). Tüm bu nedenlerle kadınların sendikalaşma oranları düşük olmaktadır.

Tablo 17’de belirtildiği gibi kadın sendika üye sayısı erkek sendika üye sayısından azdır. 2014 Ocak ayında 134.737 kadın sendikalı iken 2018 Ocak ayında bu rakam 337.049 olmuştur. Sendikalı kadın sayısında artış meydana gelmiş ve %150,2 seviyesinde bir artış olmuştur. Ancak aynı dönemlerde erkek sendikalı oranlarında bakıldığında kadınların çok geride kaldığı görülmektedir. Örneğin Ocak 2017’de erkek sendika üye sayısı 1.214.567 kişi iken 294.049 kadın sendika üyesidir.

Toplam kadın işçi ile toplam sendikalı işçi oranı arasında da eşitsizlik söz konusudur. Temmuz 2018’de kadınlar toplam işçilerin %27,6’sını oluştururken kadın sendika üyeleri toplam sendika üyelerinin %19’unu oluşturmaktadır. Toplam sendika üye sayısı içinde kadın sendikalı işçi oranı azken kadınların kendileri içinde de sendikalaşma oranları azdır. Temmuz 2018’de 3,852 bin kadın işçiden 337 bini sendikalıdır ve böylece sendikalı kadın işçilerin oranı sadece %8,7 olmuştur. Kayıt dışı çalışan kadınların da hesaplama dahil edilmesi sonucu sendikalı kadın işçilerin oranı %6’ya kadar düşmektedir (DİSKAR, 2019: 23).

Tablo 17: Cinsiyete Göre Sendikalaşma Dağılımları (2013-2018)

	Kadın Sendika Üye Sayısı	Erkek Sendika Üye Sayısı	Kadın Sendikalı İşçilerin Oranı
Temmuz 2013	125,413	861,830	12,7
Ocak 2014	134,737	916,896	12,8
Temmuz 2014	153,214	979,733	13,5
Ocak 2015	185,656	1,051,822	15,0
Temmuz 2015	235,105	1,131,333	17,2
Ocak 2016	255,262	1,195,266	17,6
Temmuz 2016	254,221	1,182,375	17,7
Ocak 2017	269,161	1,214,567	18,1
Temmuz 2017	294,049	1,264,774	18,8
Ocak 2018	317,837	1,336,401	19,2
Temmuz 2018	337,049	1,406,130	19,2
Artış Oranı (%)	150,2	53,4	

Kaynak: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi. Sendikalaşma Araştırması: Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019). s.23.

Kadınların sendikalaşma oranlarının azlığı yanı sıra sendika yönetiminde de aktif olmamaları da söz konusudur. Sendikal yönetimde temsil edilme oranları oldukça düşük olan kadınlar pasif konumlarda görev almaktadırlar. Ülkemizde sendikaların merkez yönetimlerinde kadın sayısı oldukça azdır. Türk-İş ve Hak-İş’in Türkiye’nin iki büyük işçi konfederasyonudur. Ancak zorunlu organlarında hiç kadın yönetici bulunmamaktadır. Disk’te ise Genel Sekreter düzeyinde bir kadın yönetici vardır (Urhan, 2014: 108).

Ayrımcılıkla mücadele etmede toplumsal örgütlenmenin önemli bir yeri vardır. Ülkemizde de çalışma yaşamında ayrımcılığa ilişkin çalışmalar yapan sendikalar, cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek üzere faaliyetler gerçekleştirmektedirler (Beyazova, 2011: 11). Bu anlamda kadınların sendikaya aktif katılımları, yönetici kadrolarında yer almaları önem taşımaktadır.

Dünya’da seçimle göreve gelen kadınların çoğunun sivil ve siyasal örgütlerde görev almaları sonrası siyasi partiler içinde başarılı oldukları görülmektedir. (Gökçimen, 2008: 28) Sivil örgütler, sendikalar bu anlamda kadınların bu örgütlerde tecrübe kazandıktan sonra kendi cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorunlarla mücadele etmek amacıyla siyasi hayata atılmalarına basamak oluşturmaktadırlar. Birleşmiş Milletler’e üye ülkelerdeki kadın politikacılar üzerine yapılmış bir araştırmada dünya parlamentolarına giren kadınların, %33’ü sivil toplum örgütleri ve kadın hareketi desteğiyle ulusal politikaya katılmalarına fırsat sağladıklarını belirtmişlerdir. Ankete katılanların %18’i siyasete giriş kanallarının sendika deneyimlerine dayandığını belirtmişlerdir. Ayrıca kadınlar sendika hareketinde yer almalarının savunma gibi davranışları geliştirdiği için politikaya girmelerini kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. Sendika içindeki liderlik rollerinin bireysel yeteneklerini ve topluluk bilincini arttırdığını da ifade etmişlerdir (Inter Parliamentary Union, 2000: 81-82).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN BAĞLAMINDA TÜRKİYE’DE SOSYAL DIŞLANMA İLE MÜCADELE

3.1 AYRIMCILIKLA MÜCADELEDE HUKUKİ DÜZENLEMELER

Kadınlara hak ettiği konumu sağlayabilmek için uzun yıllardır ulusal ve uluslararası alanda çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Kadın haklarının insan haklarının ayrılmaz bir parçası olduğu kabul edilerek, uluslararası ve ulusal kuruluşların önderliğinde ve sivil toplum kuruluşlarının da etkin çaba ve uğraşlarıyla birçok belge hazırlanmıştır.

3.1.1 Uluslararası Düzenlemeler

Toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğini sağlamak, geleneksel kadın erkek rollerine dair önyargıları ve her alanda ayrımcılık uygulamalarını ortadan kaldırmak amaçlı uluslararası düzeyde en önemli düzenlemelerde en başta “Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women” (CEDAW) yani “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” gelmektedir. Taraf devletlere sorumluluklar yükleyen bu sözleşme Birleşmiş Milletler Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilmiş ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye’de kadın erkek eşitliği için en önemli düzenlemelerden biri olan CEDAW’a 1985 yılında taraf olmuş ve 1986 yılında bu sözleşme ülkemizde yürürlüğü girmiştir. Bu sözleşmede kadınlara karşı ayrımcılıktan bahsederken “siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlarda kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasının gerekliliği ve kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan, bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama hali¹” ifadesine yer verilmiştir. Sözleşme taraf olan devletlere kadınlara ve erkeklere ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal ve kişisel

¹ <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>

haklardan yararlanmalarında eşit haklar sağlama yükümlüğü getirmiştir (TBMM Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu, 2013: 24).

Ayrımcılığa ilişkin bir diğer uluslararası belge Ekonomik ve Sosyal Hakların Korunması Hakkında Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen ve 1965 tarihinde yürürlüğe giren sözleşme Türkiye'de 4 Temmuz 1989'da kabul edilmiş ve Resmî Gazete' de yayımlanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı taraf ülkelerde çalışma hakkı, adil, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkı, adil ücret hakkı, örgütlenme hakkı, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkı, mesleki eğitim hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı, istihdam ve meslekte cinsiyete dayalı fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı, sosyal dışlanma ve yoksulluğa karşı korunma hakkını korumayı taahhüt etmektedir. Bu haklardan yararlanırken renk, dil, ırk, cinsiyet, din, siyasal görüşler ya da başka herhangi bir statü, köken veya mensubiyet gibi nedenlerle hiçbir ayrımcılığa yer verilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır².

Kadına karşı toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bir uzantısı da kadına yönelik şiddettir. Bu bağlamda kadının toplumdaki yeri ve toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili bilinç oluşturma, devletlerin bu konuda somut önlemler alması için Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) hazırlanmıştır. Kadınlara ve kız çocuklarına karşı şiddet ve ev içi şiddeti önlemeye yönelik ilk Avrupa sözleşmesi olma özelliği taşıyan bu sözleşme ülkemizde 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kadına karşı fiziksel, psikolojik, sosyal, ekonomik ve cinsel şiddet gibi her türlü toplumsal şiddete karşı korumak, önlemler almak amaçlanmıştır (Parlak Börü, 2017: 55-57).

3.1.2 Ulusal Düzenlemeler

Kadına yönelik ayrımcılığı önlemeye ilişkin uluslararası düzenlemelerin yanı sıra ulusal düzeyde de düzenlemelere gidilmiştir. Bu bağlamda Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Türk ulusal mevzuatında normalar hiyerarşisinde en üsttedir. Anayasa'nın

² <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>

10. Maddesi hiçbir alanda kadın erkek ayrımı yapılmayacağını “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir ifadesi” ile belirtmiştir. Yine aynı maddeye 2004 yılında “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü eklenmiştir. 41. maddede ise “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır” hükmü ile yasal çerçevede kadının ikinci konumda algılanmasının önüne geçilmiştir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu [KEFEK], 2013: 17).

Çalışma yaşamına dair temel hükümler içeren 4857 sayılı İş Kanunu da işçi işveren ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir sebeple ayrımcılık yapılamayacağını vurgulamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesinde yer alan “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” hükmü ile iş yaşamında ayrımcılığın önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca aynı maddede “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” hükmü ile iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına karşı yargısal önlem alınmıştır. Yine aynı madde de cinsiyet nedeniyle ayrımcılığın önüne geçmek kadın çalışanlara farklı uygulamalara maruz kalmasını önlemek için “İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” hükmü ile kadınlar korunmuştur.

Bireysel farklılıklar, toplumsal konumlar, ihtiyaçlar uygulamada kadınlar açısından eşitsizliklerin doğmasına neden olmaktadır. Yasa önünde sağlanan eşitlik her zaman toplumsal yaşamda cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kadınları koruma konusunda yeterli olmamaktadır. Bu anlamda hem yaslarda hem uygulamalarda toplumsal cinsiyet açısından eşitliğe hatta kadınları maruz kaldıkları eşitsizliklerden korumak nedeniyle pozitif ayrımcılık uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

3.2 İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Sosyal dışlanma sürecinde ekonomik ve sosyal yaşamın çeşitli alanlarından soyutlanma olarak dışlanma eylemine dikkat çekilmiştir. Dışlanmayı oluşturan veya teşvik eden koşullar anlaşıldığı zaman dışlanmanın etkileri hafifletilebilecek ve ortadan kaldırılabilir (Saunders, 2003: 7).

Ülkemizde kadın istihdamının önündeki engeller incelendiğinde kadın emeğinin talebinde ve arzında olmak üzere iki yönde sıkıntılar yaşanmaktadır. İşverenler tarafından kadınların işlerine toplumsal rolleri gereği yoğunlaşamayacaklarını, sık sık ara vermek zorunda kalacaklarını düşüncesi, düşük vasıflı olmaları sebebiyle işe alımlarda tercih edilmemeleri ve kadının çalışmasına karşı olan olumsuz bakış açısı kadın işgücü talebinde yaşanan sorunları oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, eğitim alanındaki sorunlar, iş ve aile yaşamı arasındaki uyumsuzluk, kadın girişimciliğinin yetersiz olması, kadın örgütlenmelerinin yetersiz oluşu ise kadın emeğinin arzından kaynaklanan sorunlardır (TBMM KEFEK: 2013: 35). Bu nedenle kadın emeğinin hem talebinde hem arzında yaşanan sorunlara yönelik olarak yapılacak olan düzenlemelerle kadın istihdamının artırılmasına yönelik çözüm sağlanmış olacaktır.

Siyasal iktidarlar toplumsal cinsiyete karşı duyarlılığı kalkınma planlarına, yıllık plan ve programlara uyarlamalıdır. İstihdamda eşitsizliği gidermek için kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulanmalı ve bu uygulamalar için bütçede kaynak tahsis edilmelidir. Örneğin erkeklerin yoğun biçimde istihdamda oldukları meslek ve iş sektörlerine kadınlarında kolay bir biçimde girmeleri sağlanmalıdır. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları ücret ve vasıf düzeyi nedeniyle maruz kaldıkları eşitsizleri gidermek amacıyla uygulamalar geliştirilmelidir. Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kurulan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, yasaları cinsiyet eşitliği açısından değerlendirmelidir (Toksöz, 2007a: 100). Öncelikli olarak kamuda olmak üzere özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık oluşturacak programlar düzenlenmelidir. İşe alımda ve terfi uygulamalarında kadınların maruz kaldıkları eşitsizlikler giderilmeli, cinsiyet eşitliği bakış açısının kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır (TBMM KEFEK, 2013: 173). Ayrıca kadınların işyerinde karşılaştığı cinsel taciz de ayrımcılığın bir uzantısı olması bakımından üzerinde durulması gereken bir konudur.

Geleneksel bakış açısının değiştirilmesi, kadının cinsel kimliği ile değil üretici kimliği ile algılanmaları sağlanmalıdır. Bu anlamda bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmeli ve şikayet prosedürleri oluşturulmalıdır (Gerni, 2001: 42).

Toplumda kadına biçilen rollerin değiştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kadınları erkeklerle eşit bir birey oldukları kabullenilip, önlerine çıkarılan engelleri kaldırarak toplumda hak ettikleri yeri almaları sağlanmalıdır. Kadınların bağımsız ve eşit bir yurttaş olarak topluma katılmasının önündeki engel kız çocuklarının eğitilmemeleri ve buna bağlı olarak kadınların çalışma yaşamına katılamamalarıdır. Kadınların çalışma hayatına katılmaları sağlanması toplumsal statülerinin yükselmesine ve böylece erkeklerin arkasında değil yanında onlarla eşit şekilde topluma katılmaları sağlanır (Tuskan, 2012: 446-448).

Türkiye’de kadınlar için insana yakışır işlerin yaratılması amacıyla İŞKUR, ILO ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) desteği ile “Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi” projesi kapsamında kadın istihdamını arttırmaya yönelik olarak ilk kez “Kadın İstihdamı Eylem Planı” 2016-2018 yıllarında uygulanmak üzere oluşturulmuştur (ASPB, 2015: 3). Bu eylem planı kapsamında kadınların istihdam edilebilmeleri için mesleki becerilerinin artırılması ve işe yönlendirilmeleri konusunda ve kadınların işgücü piyasasına erişimlerini arttıracak çalışmalar yapılmıştır. Kadınların istihdamını arttırmak için mesleki becerilerinin kazandırılması ve geliştirilmesi konusunda işbaşı eğitim programlarının kadınlara öncelik tanınması, kadınların meslek edindirilmesine, mevcut istihdamlarının korunmasına ve arttırılmasına yönelik projeler üretilmesi, ilk kez işe girecek olan kadınlara kolaylaştırıcı uygulamalar hazırlanması, yaygın eğitime katılan kadınların çocuklarına yönelik çocuk bakım ve oyun odaları yaygınlaştırılmasına yönelik faaliyetler hedeflenmiştir (ASPB, 2015: 18-20). 10. Kalkınma Planı’nda 2014-2018 yılları arasında kadınların işgücüne katılımları ve istihdamlarını arttırmaya yönelik hedefler bulunmaktadır. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde (2013-2023) ise 2023 yılında kadınların işgücüne katılım oranının %41’e çıkarılması, kayıt dışı çalışma oranının %30’a düşürülmesi hedeflenmiştir (KSGM, 2015: 7).

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımları bölgeler arasında farklılıklar göstermektedir. Bu anlamda daha gelişmiş bölgelerde örneğin Ege’de kadınların

niteliklerini arttırmaya yönelik mesleki eğitim ağırlıklı düzenlemeler yapılırken Güneydoğu Anadolu Bölgesi gibi kadınların istihdam oranının daha az olduğu bölgelerde işgücü talebini arttırıcı düzenlemeler yapılmalıdır. Bu konuda “Güneydoğu Anadolu Projesi” (GAP) kapsamında kadınlara yönelik hem sosyal hem ekonomik açıdan geliştirici faaliyetler düzenlenmektedir. Gelir getirici faaliyetlere yönelik kurslar düzenlenmekte, kadın girişimciliğini desteklemek için çeşitli faaliyetler yürütülmektedir (Toksöz, 2007b: 73). Çalışmak bireyin dünyaya bakışını da değiştirmektedir. Kadının çalışmasıyla birlikte toplumsal statüsü de yükselir böylece erkeklerle birlikte eşit olarak topluma katılması sağlanır (Tuskan, 2012: 446).

Ülkemizde aktif işgücü piyasası politikalarından biri olarak mesleki eğitim hizmetleridir (TÜSİAD, 2008: 203). İŞKUR tarafından meslek edindirme, geliştirme ve dezavantajlı grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim hizmetleri verilmektedir (Germir, 2013: 10). Mesleki eğitim kadınların kendilerine yatırım yapması için önemli bir araç olan örgün ve yaygın eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır (TÜSİAD, 2008: 203). Kız öğrenciler daha çok büro yönetimi, çocuk gelişimi ve eğitimi bölümlerinde yoğunlaşırken erkek öğrenciler denizcilik, elektrik- elektronik, inşaat, makine, ulaştırma hizmetleri gibi çeşitli bölümleri tercih etmektedirler (Özkazanç, Sayılan, Akşit, 2018: 160). Meslek liselerinde okuyacak kız çocuklarının geleneksel alanlar dışında günümüzde yoğun talep gören bilgisayar ve bilgi teknolojileri gibi alanları seçmelerine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca kız öğrencilerin meslek liselerinde almış oldukları eğitimle işgücü piyasası talepleri oluşturulmalıdır (TBMM KEFEK, 2013: 174). Eğitim almamış olan kadınlara becerilerini geliştirecek bir takım ücretsiz kurslar açılarak bu kursları bitirenlere iş imkanları sağlamak da kadınların iş gücü piyasasına girmesi için çözüm önerisi olabilir.

Çalışma hayatında kadın erkek çalışan arasında dengeli bir yapı oluşturmak için kadınlar için pozitif ayrımcılık uygulamalarına yönelmek mümkündür. Aktif işgücü piyasası politikalarından biri olan sübvansiyonlar kadın işçi alımları için teşvik amaçlı kullanılmalıdır. Örneğin kadınların sigorta primlerinin bir kısmının devlet tarafından ödenebilir ve gelir vergisinden istisna tutulan ücretlerde kadın emeğine dayalı olan ücret tipleri de dahil edilebilir (Toksöz, 2007a: 101). Bu konuda “6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile 2011 yılında 18 yaşından büyük kadınların istihdam edilmesi durumunda belirli koşullar dahilinde 12-54 ay süresince sigorta primlerinin işveren hisselerinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması kararlaştırılmıştır (KSGM, 2015: 8). 2017 yılında kadınlara ve gençlere yönelik mesleki yeterlilik teşviki verilmiştir. 18 yaşından büyük kadınlara belge ve niteliği olmayanlara 24 ay, mesleki yeterlilik belgesine sahip olanlara 48 ay, eğitimleri tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kursları bitirenlere 36 ay süreyle prim ve vergi yükümlülükleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca bu kişilerin İŞKUR’a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde ek olarak 6 ay süre teşvik sağlanmaktadır³.

Kadın girişimciliğinin desteklenmesi de kadınların istihdamını arttırmaya yönelik bir tür aktif işgücü piyasası politikasıdır (TÜSİAD, 2008: 2014). Kadınlara sunulan girişimcilik eğitimlerinin yaygınlaştırılması, kadınların bu fırsattan daha fazla yararlanmasının sağlanması gerekmektedir (Kadın Eylem Planı, 2015: 23). 2018 yılında 11 bin kadın girişimciye 220 milyon TL girişim desteği verilmiştir. Ayrıca 2019 yılına kadar 50 bin geri ödemesiz 100 bin geri ödemeli olarak verilen girişim desteği 2019 yılı itibariyle 360 bin TL’ye kadar geri ödemesiz olacak şekilde düzenlenmiştir⁴. Yıllık performans göre girişimcilere 50 bin TL performans desteği verilmekte birlikte girişimcinin kadın olması halinde 5bin TL daha performans desteği sağlanmaktadır⁵. Kadın girişimcilere kuracakları işletmeler için KOSGEB tarafından pozitif ayrımcılık uygulanmalı ve yapılan harcamaların daha sonra ödenmesi bakımında yaşanan mağduriyetleri gidermek için kuruluş aşamasında kaynak tahsisi yapılmalıdır (TBMM KEFEK, 2013: 174). Kadın girişimciler için belirli bir süre alım garantili uygulamalar yapılabileceği gibi ihalelerde öncelik verilmesi de kadın girişimciliğinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır (Toksöz, 2007a: 102). Kadın girişimcilik eğitimi almış olan kadınlara akademisyenlerin veya işverenlerin mentörlük sağlamaları, kadınlara yol gösterici olması açısından önemlidir (Kadın İstihdamı Eylem Planı, 2015: 21).

³ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/> (11.01.2019).

⁴ <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6878/kosgebden-kadinlara-pozitif-ayrimcilik> (28.06.2019).

⁵ <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6878/kosgebden-kadinlara-pozitif-ayrimcilik> (28.06.2019).

Kadınların iş yaşamına katılmadan önce karşılaştıkları ilk güçlük ev işleri ve çocuk bakımı sorunlarına ilişkindir. Çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar toplumsal değer yargılarıyla ilişkili olsa da bu sorunları devlet politikalarıyla çözmek olasıdır. Bu anlamda çalışan kadınların çocuklarının bakımının sağlanması için devlet eliyle yeterli kreş ve yuvaların açılması gerekmektedir (Kalaycıoğlu, Toprak, 2004: 56). Okul öncesi eğitim hizmetlerinin yetersiz oluşu ve okul çağındaki çocukların okul dışındaki zamanlarda gereksinmelerine destek verecek olan kurumların yetersiz ya da paralı olması nedeniyle kadınların geleneksel rollerini pekiştirmekte ve kadının işgücü piyasasına girmesinde engel olmaktadır (TÜSİAD ,2008: 43). Bu konuda yapılan düzenlemelerde 100-150 kadın çalışan işyerinde emzirme odası ve kreş açılması zorunlu kılınmıştır (ASPB, 20: 12). Ancak bu uygulama işverenlerce kadın çalışan sayısının 100-150 altında tutulması ile sonuçlanabilmesi bakımından bu konuda gerekli düzenleme ve kontrollerin yapılması gerekmektedir. Çocuk, hasta ve yaşlı bakımının sadece kadın sorumluluğunda olmadığı erkeklerinde katılımını gerektiren sorumluluklar olduğuna dair bilinçlendirme çalışmaları yapılmalı ve bu anlayışla kamusal hizmetler yaygınlaştırılmalıdır. Özellikle belediyelerin çocuk, hasta, yaşlı bakımı ile ilgili planlar hazırlamalı ve bu planların hayata geçirilmesi sağlanmalıdır (Toksöz, 2007a: 101).

Ayrıca çalışan kadınların sigorta konusundaki sorunlarının çözümünde devlete düşen sosyal sigorta kapsamına girmelerini sağlayacak düzenlemeler yapmasıdır (Kalaycıoğlu, Toprak, 2004: 57). İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için kadın işçi ve memurlara doğumdan önce ve sonra sekiz hafta olmak üzere on altı hafta ücretsiz izin verilmektedir. Annenin vefat etmesi halinde babanın kalan analık iznini aynı şekilde kullanması sağlanmıştır. Memur ve işçi olan ebeveynlerden birine her bir çocuk için mecburi ilköğretim çağına kadar kısmi süreli çalışma hakkı tanınmıştır. Doğum yapmış olan memura analık izninin bitiminden, eşine ise doğum tarihinden itibaren istemeleri halinde yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilmektedir. Ayrıca yeni yapılan düzenlemeler ile kadın memur ve işçilere analık izninin bitiminde çocuğun sağ kalması şartıyla birinci çocuk için iki ay, ikinci çocuk için dört ay, üçüncü ve diğer çocuklar için altı aya kadar ücretli yarı zamanlı olarak çalışma imkanı sağlanmıştır. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat süt izni verilirken, kadın memura analık izninin bitiminden itibaren ilk altı ayda günde

üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Eşi doğum yapan işçiye beş gün, memura ise isteği halinde on gün babalık izni verilmektedir (ASPB, 20: 10-11). Yasalarda kadın işçi ve memur arasında uygulamalarda farklar olduğu gözükmemektedir. Bu eşitsizliklerin giderilmesi için düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca babalık izninin de uzatılması çocuk bakımının sadece anne sorumluluğunun olduğunun önüne geçilmesinde etkili olması söz konusudur.

Türkiye’de kadın yoksulluğunu azaltmak amaçlı 2002 yılında kadınlara sağlanan mikro kredi uygulamaları başlamıştır (Güzel, 2011: 90). Ülkemizde mikro kredi uygulamalarını Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) (MAYA), Türkiye Grameen Mikro Kredi Programı (TGMP), Toplum Gönüllüleri Vakfı (TGV) çalışmaları ile yürütülmektedir. Türkiye genelinde 2007 yılında 6,925 kişi mikro kredi kullanmış ve 9.580.336 TL kredi dağıtılırken 2010 yılında 40. 467 kişi mikro kredi kullanmış ve 74. 122.621 TL kredi dağıtılmıştır (Ören, Nergiz, Akman, 2012: 325). Ancak kadınların risk almaktan çekinmeleri, toplumda kadınlara yönelik var olan bakış açısı gibi nedenler kadınların krediye başvurmada engel oluşturmaktadır (Güzel, 2011: 93). Ayrıca mikro kredilerin daha çok el emeğine dayanması bakımından üretimin kayıt dışı kalmasının önüne geçilmelidir. Kredi kuruluşlarının kredileri kar sağlayacak faaliyetlerde kullanılması konusunda yaptırımları bulunmamaktadır. Kredileri kullanan kişilerin düzenli gelire sahip olmamaları nedeniyle geri ödeme yapamamaları durumu söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle kredi kullananların borç sarmalına girmelerini engellemek için mevcut kredi verme şartları düzenlenmeli ve gerekli bilgiler verilmelidir (Gökyay, 2008: 53).

İşgücü piyasasına yönelik politikalar incelendiğinde mevcut düzenlemelerin geliştirilmesi ve yeni düzenlemelerin yapılmasında devlete ve yerel yönetimlere büyük bir sorumluluk düştüğü ortaya çıkmaktadır (Kalaycıoğlu, Toprak, 2004: 108). Ülkemizdeki bütün memur, işçi sendikaları ve konfederasyonları kadın çalışma büroları kurmaları ve faaliyetlerini geliştirmelidirler. Kadın üyelerin sendikal eğitimlere katılımları sağlanmalı ve toplu iş sözleşmelerinde kadın sorunları gündeme getirilmeli ve çözüm yolları üretilmelidir (Toksöz, 2007a: 103). Kadınların yoğun olarak çalıştığı çeşitli çalışma türlerinde örneğin ev eksenli çalışma gibi alanlarda sendikal örgütlenmeye dahil olabilmeleri için mevzuat düzenlemeleri yapılmalıdır. Kadın kooperatifleri kurulmasında mevcut düzenden kaynakların zorlukların

özölmesinde ve vergi konusunda kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmalıdır. Kurulan kadın kooperatiflerinin sürdürülebilir olması amacıyla altyapı ve mekan gibi ihtiyaçlarının sağlanması iim kamusal yardımlar yapılmalıdır. Ayrıca kadınların kooperatiflerde üretmiş oldukları ürünleri Kùltür ve Turizm Bakanlığı’na ait satış yerlerinde satmaları sağlanmalıdır (TBMM KEFEK, 2013: 175).

3.3 EğİTİM POLİTİKALARI

Ülkemizde eğitimin ayırım yapılmadan sunulmasına dair Anayasamızın 42. Maddesinde “Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz” ve “İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır” hükmü bulunmaktadır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nda 8. Maddesinde de “Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkan eşitliği sağlanır” hükmü bulunmaktadır. Bu hükümlerle kadın erkek ayırımı yapılmadan eğitim alma hakkı anayasa tarafından herkes için güvence altına alınmıştır.

10’uncu Kalkınma Planın’ da (2014-2018) “İlk ve ortaöğretimde başta engelliler ve kız çocukları olmak üzere tüm çocukların okula erişimi sağlanacak, sınıf tekrarı ve okul terki azaltılacaktır” ifadesine yer verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2013). Böylece örgün eğitime erişimde, eğitimi devam ettirme ve tamamlama konusunda fırsat eşitliği olması gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Örgün ve yaygın eğitim eğitimin yanında bireylerin bilgi ve beceri kazanmasını sağlayan önemli bir diğer eğitim mekanizması da hayat boyu öğrenme faaliyetleridir. Ülkemizde, Milli eğitim Bakanlığı’nın mesleki ve teknik eğitim veren okul ve kurumlar aracılığıyla sunduğu hayat boyu öğrenme faaliyetleri bulunmaktadır. Ayrıca Sivil Toplum Kuruluşları kadınlara yönelik okuma yazma, beceri ve meslek edindirme kursları vermekte; belediyeler ücretsiz benzeri kurslar da düzenlemektedir. Yaygın eğitim, bu kurslara aktif olarak katılan kadınların sosyal hayat katılım açısından olumlu etkilere sahiptir (T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018: 51-52).

Avrupa Birliği fonlarınca desteklenen kadınlara eğitim alanında pozitif ayrımcılık kapsamında eğitimin kalitesinin artırılması, özellikle kız çocuklarının eğitime her düzeyde katılımlarının artırılması amacıyla “Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Arttırılması Operasyonları” gerçekleştirilmektedir. Bu proje

kapsamında “Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Arttırılması Operasyonu I” (KEP-I), “Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Arttırılması Operasyonu II” (KEP- II) faaliyetleri yürütülmüştür. KEP-I projesinde 2010-2013 yılları arasında 4700 kız çocuğunun okula yeniden kayıt olması sağlanmıştır. KEP-II projesi 2014-2016 yılları arasında kapsamında ise ebeveynlerin ve öğrencilerin farkındalığını arttırmak için çalışmalar yapılmış, kız çocuklarının okula gönderilmesi için aileleri bu konuda ikna etmek için görüşmeler yapılmıştır 5.022 kız öğrenci okula kazandırılmıştır⁶.

Eğitimde cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla küresel politikalara paralel olarak kızların okullaşma oranının yükseltilmesine, okul terklerinin azaltılmasına odaklanmıştır (Sayılan, 2012: 32). Bu bağlamda UNICEF ve Millî Eğitim Bakanlığı 2003 yılında “Kız Çocuklarının Eğitimine Destek Kampanyası” başlatmış ve “Haydi Kızlar Okula” sloganıyla kız çocuklarının okullaşma oranlarının arttırılması hedeflenmiştir⁷. Doğan Gazetecilik tarafından 2005 yılında “Baba Beni Okula Gönder” (BBOG) kampanyası başlatılmıştır. Kampanya kapsamında sivil toplum kuruluşları, bireysel bağış destekçileriyle kız öğrenci yurtları inşa edilmiş ve kız çocuklarına burs imkanı sağlanmıştır⁸.

Kadınların istihdama katılmasının, toplumsal statüsünün, siyasi faaliyetlere katılmasının sağlanmasında en etkili faktör de eğitimidir. Bu nedenle kadının eğitimine engel oluşturabilecek toplumsal önyargının, inanışların yıkılması, toplumun bilinçlendirilmesi için ilgili tüm kamu ve kuruluşlarının, sivil toplum örgütlerinin iş birliği içinde olmaları önemlidir (T.C Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, 2012: 9).

Kalaycıoğlu ve Toprak’ın yaptığı araştırmada kız çocuklarının eğitim alamamasının temel nedenlerinin sınıfsal ve cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklandığı saptanmıştır. Kız çocuklarının yoksulluk, aile baskısı, ev işlerine yardım etme, aile bütçesine katkı için ev dışında çalıştırılma, lise üniversite gibi eğitim kurumlarının evden uzak olması, erken yaşta evlendirilme gibi çeşitli sebeplerle eğitimlerini terk etmek zorunda kaldıkları da saptanmıştır (Kalaycıoğlu, Toprak 2004: 47-48). 14- 18

⁶ <http://www.ikg.gov.tr/ozellikle-kiz-cocuklarinin-okullasma-oranlarinin-artirilmasi-operasyonu/>
<http://www.ikg.gov.tr/ozellikle-kiz-cocuklarinin-okullasma-oraninin-artirilmasi-ii-kep-ii/>
(15.03.2019)

⁷ https://www.unicef.org/turkey/pr/_ge6.html (16.03.2019).

⁸ <http://www.doganholding.com.tr/kurumsal-sorumluluk/baba-beni-okula-gonder.aspx> (16.03.2019).

yaş grubunda örgün eğitim dışında kalan çocuklarla yapılan çalışmada kız öğrencilerin okulu terk etme nedenleri arasında ruh sağlıklarının iyi olmaması boyutunda kız öğrencilerin %12,72'si erkek öğrencilerin %8,32'ü sorun yaşadığını belirtmiştir. Kız öğrencilerin %44'ü erkek öğrencilerin ise %35'i derste anlatılan konuları anlamakta zorlandığını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların birçoğu kız çocuklarının okul terkindeki en önemli sebebin kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmesi olduğunu belirtmişlerdir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2013: 560). Kapsayıcı devlet politikalarıyla ve ailelerin bilinçlendirilmesiyle kız çocuklarının okulu terk etmesine neden olan engeller ortadan kaldırılmalıdır.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın eğitimde fırsat eşitliği için düzenlemiş olduğu politikalar ilköğretimle ilgilidir. Bu politikalar sonuç vermiş ilköğretimde okullaşma oranında eşitlik sağlanmışsa da ortaöğretim ve lise düzeyinde bu eşitlik sağlanamamıştır (Sayılan, 2012: 32). Bu nedenle temel eğitim ve sonrası için bütüncül bir yaklaşımla politikalar üretilmelidir. Yoksulluk ve sınıfsal dezavantajlar kız ve erkek çocuklarının eğitime katılımını kısıtlarken ayrıca kız çocuklarına karşı olan ataerkil düşünce yapısı ve baskı eğitimlerinin önünde engel oluşturmaktadır. Bu sebeplerle kız çocuklarının eğitime engel oluşturabilecek toplumsal önyargının, inanışların yıkılması, toplumun bilinçlendirilmesi, yapısal kısıtlamaların giderilmesi gerekmektedir (Sayılan, 2012: 39-40).

Yükseköğretimde kadın öğrenci oranları yıllar içinde artış gösterse de kızlar için ortaöğretimde başlayan cinsiyete dayalı farklılaşma burada da devam etmektedir. Dil ve edebiyat, sağlık, sosyal bilimler ve eğitim bilimleri alanlarında kadın öğrenci oranları yüksek iken mühendislik, teknik alanlarda sayıları sınırlıdır (Sayılan, 2012: 42). Genç kızların ve kadınlar, cinsiyet kalıpları dışına çıkarak mesleki teknik eğitim almaları için çalışmalar yapılmalı ve mezun olduklarında istihdamlarını arttıracak düzenlemeler yapılarak teşvik edilmelidirler. Sadece devlet değil özel sektör, sivil toplum kuruluşları da eğitim projelerinde cinsiyet duyarlılığına özen göstermeli, mesleki eğitim teknik projelerinde genç kızların ve kadınların katılmasını sağlamalıdır (Toksöz, 2007a: 103). Ayrıca kız çocuklarının ileride iş bulamayacağı ya da çalışamayacağı alanlarda eğitim almamaları için düzenleyici politikalar üretilmelidir (Sayılan, 2012: 43).

Ülkemizde kadınların eğitime katılımları açısından bölgeler arasında ciddi farklılıklar yaşanmaktadır. Ege bölgesinde kadınların eğitime katılımı daha fazla iken bu oran Doğu bölgesinde daha azdır⁹. Örneğin 2017-2018 yıllarında Ege bölgesinde kadınların eğitime katılma oranları %85'in üzerindeyken Doğu Marmara'da bu oran %90'ın üzerindedir. Ancak Güneydoğu Anadolu bölgesinde kadınların eğitime katılma oranı %65 seviyelerindeyken Ortadoğu Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde %70 seviyelerindedir (Eğitim İzleme Raporu, 2018: 63). Kırsal alanda yaşayan ve kentlerde yaşayan kadınların eğitim düzeyleri arasında da fark bulunmaktadır. Kırsal alanda yaşayan kadınların okullaşma oranları düşüken bu oran kentlerde artmaktadır. Bu nedenle hem bölgeler arasında hem yaşam alanları arasında yaşanan bu dengesizlikleri ortana kaldırmaya yönelik politikaların oluşturulması önemlidir (TÜSİAD, 2008: 37).

Yapısal uyum politikaları ile bütçeden ayrılan payların az olması alt gelir gruplarındaki çocukların ve kadınların eğitime erişiminde toplumun her kesimi için ulaşılabilir kaliteli eğitim sunulmasını engelleyen nedenlerdendir (Sayılan, 2012: 33). Bu nedenle sosyal refah devletinin bir yükümlülüğü olarak eğitim için ayrılan kaynakların bütün öğrencileri kapsayacak şekilde artırılması da gerekmektedir (TÜSİAD, 2008: 90).

Çocuklar, gençler için her düzeyde okul önemli toplumsallaşma alanlarından biridir (Sayılan, 2012, 57). Ancak ülkemizde erken çocukluk eğitiminde genel olarak büyük şehirlerde yaşayan ve çalışan annelerin çocukları yararlanabilmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyet rollerini ve bölgesel sorunları pekiştirmektedir. Bu nedenle okul öncesi eğitim programı beş yaşındaki kız ve erkek öğrencileri kapsayacak şekilde zorunlu hale getirilmelidir (TÜSİAD, 2008: 91).

Yoksul olan, tek ebeveynli olan çocuklar arkadaşları tarafından dışlanmaya maruz kalabilmektedirler. Bu nedenle çocukların ayrımcı dili kendi aralarında yeniden üretmelerinin önüne geçilmelidir. Yoksul olup başarılı olan öğrenciye imkan sağlamanın ötesinde, dışarda kalanın yani başarılı olamayan öğrencinin eğitim sisteminin içinde kalmasını sağlayarak ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal politikalar üretilmelidir (Uyan Semerci, 2011: 7).

⁹ sgb.meb.gov.tr/meb_iys.../08151328_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2016_2017.pdf (17.03.2019).

Yapılan bir araştırmada sosyal dışlanma yaşayan ailelerin çocuklarının okulda iyi ilişki kurdukları bir öğretmenin varlığının bile çoğu zaman çocukların topluma sağlıklı bir şekilde katılmaları için hayati bir rol oynadığı saptanmıştır (Uyan Semerci, 2011: 7). Bu anlamda eğitim ve öğretim sürecinin en önemli paydaşlarından olan öğretmenlere sosyal dışlanma konusunda, cinsiyet eşitliği konusunda sürdürülebilir, kapsayıcı eğitimler verilmesi yönünde çalışmalar yapılmalıdır (T.C ASPB, 2018: 54).

Bütün eğitim düzeylerinde kullanılan kitap ve materyallerde toplumsal cinsiyet yargısından uzaklaşarak erkeğin etken kadının edilgen olarak tanımlayan ifade ve görsellere yer verilmemeli bu konuda denetimler yapılmalıdır. 4. ve 5. CEDAW raporunda bu konuyla ilgili eğitimde kullanılan kitaplarda kadın ve erkek karakterlere eşit sayılarda yer verilmesi, örneklerde ve görsellerde kadın ve erkek karakterlerin birbirlerine saygı gösterdikleri, eşit muamelede bulunduklarının ifade edilmesi, ev içi hizmetlerin ve çocuk bakımlarının anne ve baba tarafından dengeli bir şekilde yapıldığının belirtilmesi, aile içi iş bölümünün yanında kadın karakterlerin iş yaşamında da erkeklerle eşit rol aldığının gösterilmesi, kadınların geleneksel alanların dışında, yönetici pozisyonlarında ve siyasal karar alma mekanizmalarında aktif olarak rol aldıklarının gösterilmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır (TÜSİAD ,2008: 72) Böylece eğitim; toplumsal yargı kalıplarının tekrar üretilmesini engellenmiş olacak ve bu kalıp inanışların yıkılmasında bir araç olacaktır.

MEB, İŞKUR, sivil toplum kuruluşları ve UNICEF gibi uluslararası kuruluşlarla yürütülen yaygın eğitim programları da bulunmaktadır. Kadınlara beceri kazandırmaya yönelik olarak okuma yazma kursları, meslek kursları gibi çeşitli kurslar; evlenme, boşanma, annelik, miras hakkı, seçmen sorumluluğu, siyasal katılım konularında kadınların güçlenmesini, farkındalık kazanmalarını, dayanışma sağlamalarını amaçlayan kurslarda düzenlenmektedir. Ancak bu tür yaygın eğitim kurslarında kadınlar daha çok toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak dokuma, el sanatları, dikiş alanlarında yoğunlaşmaktadır. Kadınların bu alanlarda yoğunlaşması sonucu kazanılan beceriler, alınan katılım belgeleri işgücü piyasasında cinsiyete dayalı iş bölümünü pekiştirmektedir. Kadınları diğer alanlarda eğitim almayı özendirici eğitimler ve politikalar düzenlenmelidir (TÜSİAD ,2008: 84).

Eğitimde fırsat eşitliği yaratmak, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak amacıyla oluşturulan proje, politika, kampanyaların; toplumun her kesimine yaygınlaştırılması,

sürekliliklerinin sağlanması, kararlılıkla yürütülmesi, yetersizliklerin giderilmesi, sonuçların kayıt edilmesi ve raporlanması gerekmektedir (TÜSİAD ,2008: 89-90).

3.4 SİVİL TOPLUM VE SİYASAL KATILIMA YÖNELİK POLİTİKALAR

Kadınlar her alanda yaşadıkları cinsiyet temelli ayrımcılıkları ortadan kaldırmak için mücadele etmektedirler. Kadınların kendi hayatlarını, ülkedeki diğer kadınların hayatlarını dönüştürebilmek için siyasette aktif olarak yer almaları gereklidir. Hayatın her alanında eşitliğe ulaşabilmek için kadınların da karar alma mekanizmalarında söz hakkının olması temel koşuldur (Sayın, 2007: 21).

Kadınların siyasette temsil edilmesi, karar alma mekanizmaların katılmaları, siyasi yaşamda sembol olmanın dışında var olmaları için ülkelerin kendi seçim sistemi ile uyumlu olarak uyguladıkları özel önlem politikası olan “kota” uygulamasının varlığı söz konusudur (Sayın, 2007: 25). Karar ve güç odaklarına kadınların gelebilmesini sağlamak ve kadın erkeğin eşit temsilini sağlamak için “kota” uygulaması sık sık gündeme gelmektedir. Kota uygulaması gibi ayrımcılığı telafi mekanizmalarını daha çok siyasi partilerde kullanılmakla birlikte sendikal örgütlenmeler de benzer uygulamalar gerçekleştirmektedir. Bu uygulamaların kullanıldığı ülkelere ve alanlara bakıldığında temsil yönünde gelişme kaydedildiğine ve ayrımcılığın giderilmesinde olumlu rol oynadıklarını görülmektedir (Urhan, 2014: 18). Ülkemizde de kotanın uygulanmasının siyasette kadın görünürlüğünü belirli sürede attıracağı düşünülmektedir (Tuskan, 2012: 446). Bu anlamda ülkemizde de kadınların siyasette görünür olması açısından tüm dünyada temsil için belirlenmiş olan %30 cinsiyet kotası uygulanmalıdır. Bu uygulamanın sadece siyasi partiler için olması çözüm için tek başına yeterli olmayacaktır. Kota uygulaması anayasa, seçim yasası ve siyasi partiler yasasında zorunlu olmalıdır. Böylece kadınların siyasi faaliyetleri katılımı artacak ve siyasi partilerden daha fazla aday gösterileceklerdir. Kota uygulaması siyasi partilerin yönetim organlarında, aday listelerinde, milletvekili aday listelerinde, hükümet organlarında, yerel meclislerde, atanmış bütün organlarda ve çalışma yaşamında uygulanması sayesinde kadınlar aleyhinde yaşanan eşitsizlikler ve ayrımcı uygulamaların belirli ölçülerde de olsa ortadan kalkması sağlanacaktır (Sayın, 2007: 35-36).

Ülkemizde kadınların siyasete karşı ilgisiz oldukları sık sık dile getirilmektedir. Kadınların siyasetle ilgilenmemesinin en büyük nedeni ise aldıkları eğitimi yetersiz bulmaları ve sahip oldukları eğitimle siyasette başarılı olamayacaklarını düşünmeleridir. Bu nedenle kadınların kamusal alanda yer alabilmeleri için eğitimin ne kadar gerekli olduğu ve bu anlamda kadınların eğitime katılabilmeleri için özel önlemler alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ancak kadınların siyasette az yer almalarının nedeni tek başına siyasete ilgilerinin az olması ile açıklanamaz (Kalaycıoğlu, Toprak. 2004: 80).

Siyasal partilerde görev alan kadınların erkeklerden farklı görevler üstlendiği görülmektedir. Çocuklarla, yaşlılarla, yoksullarla, dezavantajlı kesimlerle ilgili çalışmalar kadınlar tarafından yürütülürken, siyasal kararların temelini oluşturan, güvenlik, ekonomik, mali politikalarda ve dış politikada erkek politikacılar söz sahibidir. Siyasette yer alan kadın politikacılar için de cinsiyetçi iş bölümünün varlığı söz konusudur. Bu anlamda kadın politikacılara çocuk, yaşlı, engelli, hasta sorunları dışındaki alanlarda söz sahibi olmaları desteklenmelidir (Sancar, 2018: 94).

Siyasi partilerin kadın kolları da sadece parti politikaları ve kampanyalarını destekleyen, parti yöneticilerinin çalışmalarını kolaylaştıran, özellikle yerel düzeyde piknik, ev toplantıları, kermes gibi aktiviteler düzenleyerek genellikle geleneksel ilişkiler çerçevesinde hareket ederek siyasal destek olmaktan öteye gidememektedirler (Sancar, 2018: 139). Bu anlamda siyasi partilerin kadın kollarının, kadını araç olmaktan çok özne olarak görmeleri, geleneksel ilişkilerin dışında siyasette her konuda aktif olmaları gerekliliğinin yanı sıra burada görev alan kadınların parti içi yönetimlerde, yerel ya da ulusal mecliste temsilci olarak siyaset yapmalarının önü açılmalıdır (KA- DER, 2004: 84).

Aile içi kadın erkek arasında görülen eşitsiz güç dağılımı sendika içinde de görülmektedir ve kadın sadece yardımcı olarak görülmektedir. Kadın istihdamının yüksek olduğu işyerlerinde bile işyerini örgütleyen sendikaların temsillerinde erkekler ağırlıklı olarak yer alabilmektedir (Urhan, 2017: 38). Sendikaların erkek egemen yapısı, kadın sorunları ve çalışmalarına duyarsız kalmaları, sendikalarda düşük kadın temsili olması gibi sorunlar, çalışan kadınların alternatif örgütlenmelere arayışına girmelerini ve sorunların çözümünde sendikaların bir aktör olarak algılanmamasına neden olabilmektedir. Sendika dışı örgütlenmelerin gerek grev olanağı olmadığı

gerekse ve üye sayısı fazla olan sendikalar gibi etkili olmadıkları bilinmektedir. Bu nedenle sendikalarda az sayıda mevcut olan kadın örgütlenmelerinin görünür bir hale getirilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir (Urhan, 2014: 3). Sendikalarda cinsiyet anlamında demokrasi temsil ve ayrı örgütlenme biçiminde sağlanmaktadır. İlki kadınların çıkarlarının pazarlık esnasında korunmasıyken ikincisi kadınların yönetim kademelerinde daha fazla yer almalarını sağlamaktır. Bu anlamda kadınları liderlik pozisyonuna hazırlama amacıyla sadece kadınları kapsayan eğitimlere ve cinsiyet eşitliğini izleme programlarına ihtiyaç vardır (Urhan, 2017: 41-42).

Ülkemizde cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele eden, kadınların karar alma mekanizmalarında görünür olması için çaba sarf eden örgütler bulunmaktadır. Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu (KESK) tüzüğünde her alanda yaşanan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele etmeyi amaçladığına yer vermiştir. Organları arasında Kadın Meclisi yer almaktadır ve kadın politikalarına yer verilmektedir. Türk-İş 1980’ler de Kadın İşçiler Bürosu kurmuş ve bu büro kadın komitelerinin örgütlenmesi, kadın işçilere çeşitli konularda toplantı ve seminerler düzenlemiştir. DİSK ise görev ve yetkilerinde toplumun dezavantajlı kesimleri olan kadın, emekli, yaşlı, engelli, genç, göçmen işçilerin sorunlarına yöneleceğini belirtmiştir 2005 yılında ise kadınların sürekli olarak katıldığı kadın komisyonları kurulmuştur. Komisyonlar sendika yönetiminde kadınlarında söz sahibi olmaları, kadınların eğitimleri ve örgütlenmeleri için gerekli çalışmaları yapmayı amaçlamıştır (Toksöz, Memiş, 2018: 96-97). HAK-İŞ Konfederasyonu’nun kadın komitesi; kadınların her sektörde işgücüne katılımlarını arttırmaya, eğitim imkanlarından yararlanmalarına, hakları konusunda bilgilenmelerine, yönetim kadrolarında yer almaları için imkanlarının arttırılmasına yönelik yani her alanda kadınların eşitlik ilkesinde yararlanabilmeleri için çalışmalar yapmaktadır. TİSK, işverenlerin kadınları işe almalarına yönelik çalışmalar yapılması ve kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi, “Ulusal Kadın İstihdam Politikası” oluşturulup uygulanması gerekliliğine vurgu yapmıştır (Toksöz, 2007 :89).

Bu örgütler tarafından kadınlar için ayrımcı uygulamaların kaldırılması, karar alma mekanizmalarında söz sahibi olmaları için çeşitli faaliyet ve politikalar düzenlense de bunların oldukça yetersiz olduğu gözükmektedir. Bütün işçi, memur sendikaları ve konfederasyonların mevcut kadın bürolarını geliştirmeleri, yeni kadın

büroları açmaları, kadınların sendikal eğitime yüksek katılımları sağlamalı, kadınların kadın olmaktan kaynaklı sorunları hem örgüt içinde hem de toplu iş sözleşmelerinde gündeme getirilmeli ve çözüm politikaları oluşturulmalıdır (Toksöz, 2007a:104).

Kadınların gerek siyasette gerek sivil toplum kuruluşlarında karar mekanizmalarında eşit temsil edilememesinin en önemli nedeni toplumun cinsiyet eşitsizliğini kültürüdür. Kadınların yaşadıkları ekonomik, kültürel, toplumsal, siyasal eşitsizliklere karşı yasal olarak özel önlemler alınmadıkça bu eşitsizliklerin giderilmesi mümkün olmayacaktır. Ülkemizde de pek çok ülkede kadınların eşit haklara sahip olması ilkesi, pozitif ayrımcılık, kota, fırsat önceliği gibi kadınların karar alma mekanizmalarına katılımlarını arttırmak için özel önlemler alınması gerekmektedir (Sayın, 2007: 43). Bu anlamda sosyal dışlanmanın önlenmesinde devletin öngörülebilir gelecekte çeşitli alanlarda politikalar geliştirmesi kilit rol oynamaktadır. Ayrıca devlet, sivil toplum kuruluşların ve kurumların sosyal dışlanma ile mücadelede ortak bir ilgisinin olması önemlidir (Saunders, 2003: 17).

3.5 YOKSULLUKLA MÜCADELE POLİTİKALARI

Yoksulluk tüm insanları ilgilendiren temel bir sorundur (Güzel, 92). Yoksullukla mücadele etmek amacıyla kalkınma politikaları, sürdürülebilir büyüme politikaları, gelir dağılımını düzenleyici politikalar üretilmektedir (Uzun, 2003: 169). Yoksulluk sadece cinsiyet temelli bir sorun olmamakla birlikte sosyal ve ekonomik açıdan güçsüz oldukları için yoksulluktan en çok etkilenen gruplar arasında olan kadınlar (Güzel, 2011: 80) için özel düzenlemelere ihtiyaç vardır. “Yoksulluğun Kadınlaşması” ifadesi 1995 yılında 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı’nda gündeme gelmiştir (T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 5). Yoksullukla mücadelede özellikle kadınların etkilendiği yoksulluk ve kaynaklara erişememe durumuna karşı alınması gereken önlemler ayrı bir önem taşımaktadır (Öztürk, Çetin, 2009: 2662). Kadınların yoksullaşmasında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler en önemli faktörü oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler aile reisliği, mülkiyet, çalışma, iş kurma, sağlık gibi birçok alanda meydana gelmektedir bu nedenle haklar temelinde kadınları güçlendirici politikalara ihtiyaç vardır (T.C Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, 2012: 9). Sosyal dışlanma ve

yoksulluk birbirinden farklı olmakla beraber; bireylerin bir parçaları olduğu toplumla bütünleşmesi hedefine ulaşmak için tasarlanan politikaların geliştirilmesinde her ikisi de önemli rol oynamaktadır (Saunders, 2003: 16).

Ülkemizde kadınların istihdama katılım oranlarının düşük olması, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları, eğitim seviyelerinin düşük olması gibi sorunlar göz önüne alındığında yoksulluğu erkeklerden daha yoğun yaşadıklarından bahsetmek mümkündür (Sapançalı, 2006). Hem yoksullukla hem sosyal dışlanma mücadelede en önemli araç istihdamdır. Kadınların istihdam oranlarının düşük olması sosyal dışlanma ve yoksulluğa daha çok maruz kaldıkları anlamını taşıyabilir. Ancak istihdam edilmiş olmak her zaman yoksulluğu ve sosyal dışlanmayı engellemeye tek başına yeterli olamamaktadır. Çalışan kadınların ayrımcı uygulamalara maruz kalmaları da yoksulluğa yol açabilmektedir. Kadın yoksulluğu hem çalışan hem çalışmayan kadınlar için önemlidir (Öztürk, Çetin, 2009: 2670). Eğreti istihdam biçimleri, güvencesiz, insan onuruna yaraşır olmayan çalışma koşullarında çalışma yoksulluğu ve sosyal dışlanmayı beraberinde getirebilmektedir (Sapançalı, 2006). Bu anlamda kadınların sadece işgücüne katılımlarını sağlamak yetersiz kalmaktadır. Kadınların işgücü piyasasında güvenceli, sürekli işlerde çalışmaları için düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca istihdamda yer alan kadınlar çocukların eğitim ve sağlığına daha fazla önem vermektedir. Dünya Bankası ve Devlet Planlama Teşkilatı'nın hazırladığı “Türkiye’de Gelecek Nesiller İçin Fırsat Eşitliği Yaratılması Yaşam Fırsatları” raporunda nesilden nesile aktarılan yoksulluğun önlenmesi için kadın istihdamına vurgu yapılmıştır (Devlet Planlama Teşkilatı; 2009: xii).

Ülkemizde diğer ülkelere benzer şekilde eğitim seviyesi yükseldikçe yoksulluk oranları azalmaktadır (Sapançalı, 2006). Eğitim düzeyinin artması hem bireysel yoksulluk oranlarını hem de cinsiyetler arası yoksulluk oranlarını azaltmakta etkilidir (Güzel, 2001: 87). Bu nedenle yoksullukla mücadele kadınları güçlendirmek için kadınlara eğitimde fırsat eşitliği tanınmalı, eğitime erişimleri ve eğitim içinde kalmaları sağlanmalıdır. Kadınların yoksullukla mücadelesinde eğitimin büyük önemi vardır. Ancak uzun yıllardır uygulanmakta olan yapısal uyum programları bütçeden eğitime daha az kaynak ayrılmasına neden olmakta ve bu sorun yoksulluğu derinleştirmekle birlikte kadınlaştırmaktadır. Bu nedenle eğitime daha fazla kaynak

ayırılmalı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önleme odaklı eğitim politikaları üretilmelidir (Sayılan, 2012: 33).

Kadınların yoksullukla ilgili karşılaştıkları sorunların çözümü için kadınların güçlü yönlerini keşfetmesi, bireysel özelliklerinin farkına varması adına bu yönde kadınlarda farkındalık oluşturmak; benlik saygısını yükseltme, kabullenilmiş suçluluk duygusundan arınma odaklı sosyal hizmet uygulamaları geliştirilmelidir. Ankara Altındağ ilçesinde yoksul kadınlarla ilgili yapılan araştırmada erken yaşta yapılan evliliklerin kadın yoksulluğunu derinleştirdiğini ve kadınlar erken yaşlarda anne olmaları ile çocukların yoksulluğa yeni, savunmasız ve güçsüz ortakları olarak dünyaya geldikleri saptanmıştır (Duyan,2010: 27-28). Yoksulluğu yaşayan kadınlar içinde bulundukları koşullar ile yoksulluğu bir diğer kuşağa aktarmaktadır (Öztürk, Çetin, 2009: 2671). Bu nedenle yoksulluk yaşayan genç kızların gelecek yaşamı planlama ve kendi yaşamları üzerinde söz sahibi olmaları ve karar alımlarına katılımlarının artırılması gerekmektedir. Kadın odaklı üretilecek olan sosyal ve ekonomik politikalarda yoksulluk yaşayan kadınların toplumsal yaşamla bütünleşmesi ve politikaların toplumsal cinsiyet temelli yapılması sağlanmalıdır. Aile yoksulluğu konusunda da kadın yoksulluğu gözden kaçırılmamalıdır. Yoksul kadınlar, aile ve toplum içinde değişimin odağı olduğu unutulmamalı ve bununla ilgili olarak eğitilmelidirler (Duyan,2010: 28).

Tek ebeveynli ve çocuklu olan ailelerde özellikle kadınların aile reisi olması bakımından yoksulluk riski artmaktadır (Sapancalı, 2005b, 72). Kadınlar arasındaki farklılıklar ayrımcılığa neden olmanın yanı sıra kadınların yoksulluk riskini de arttırmaktadır. Tek bir homojen gruptan oluşmayan kadınlar; ailede tek ebeveyn olan kadınlar, mülteci ve sığınmacı kadınlar, kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar, engelli kadınlar ve yaşlı kadınlar gibi çeşitli gruplardan oluşmaktadırlar (Öztürk, Çetin, 2009: 2672). Her grubun kendine has özellikler taşıyan sorunları olması bakımından yoksullukla mücadelede bu sorunları bertaraf edecek politikalar üretilmelidir.

Çocuk bakımı için kurumların yetersiz olması, çocuk bakımının masraflı olması kadınların hem eğitime hem de istihdama katılımını engellemektedir (Öztürk, Çetin, 2009: 2672). Bu nedenle yasal ebeveyn izinleri attırılmalı, işyeri kreş hizmetleri sunulmalı, gündüz bakım programları desteklenmeli ve ayrıca yerel yönetimler çocuk, engelli, yaşlı bakımında sorumluluk üstlenmelidir (TÜSİAD, 2008, 205).

“Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” tarafından kadınlara yönelik sosyal yardım programları hazırlanmıştır. Eşi vefat etmiş olan muhtaç durumda olan kadınlara iki ayda bir olmak üzere 275 TL ödeme yapılmaktadır. Anneler doğum yardımı olarak birinci çocuk için 300 TL ikinci çocuk için 400 TL üçüncü ve sonraki çocuk için 600 TL tutarında tek seferlik ödeme yapılmaktadır. Sosyal güvencesi olmayan muhtaç durumda olan anne adaylarına doğumu hastanede yapılması durumunda tek seferlik 75 TL, hamilelik dönemimde 12 ay boyunca anne için aylık 35TL, Çocuk için 35TL ödeme yapılmaktadır. Annenin çoklu doğum yapması halinde muhtaç hanelerde beslenme ve öz bakım ihtiyaçlarını desteklemek için aylık 150 TL ödeme yapılmaktadır¹⁰.

Yoksullara yapılan yardımlar söz konusu olduğunda bu yardımların dağıtım şekli sosyal dışlanmaya neden olabilmektedir. Bu anlamda yoksullukla mücadelede “sosyal bir hastalık” olarak da görülen sosyal dışlanma açısından da değerlendirme yapılmalıdır. Yoksullukla mücadelede yapılan yardımlar yoksulluğu gideremeyebilir ancak yardımların yapılma şekli, yardımı yapanların yaklaşımları ile kişilerde meydana gelen dışlanma hisleri en aza indirilebilir (Erkul, Koca, 2016: 622).

Yoksulluk günümüzde küresel bir boyut kazanmıştır. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için yapısal bir sorun haline gelmiştir (Sapancalı, 2001: 116). Bu nedenle yoksulluğun çözümünde ulusal politikalar yetersiz kalmaktadır. Bugün küresel boyut kazanmış olan yoksullukla mücadelede uluslararası sosyal politikalara ihtiyaç duyulmaktadır (Sapancalı, 2001: 137).

3.6 KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ YAKLAŞIMI

Kadının güçlendirilmesi kendi yaşamlarında güç ve kontrol sahibi olmaları ve stratejik tercihler yapabilme yeteneği kazandıkları süreç olarak ifade edilmektedir. Kadının güçlendirilmesi kendi değerlerinin farkında olmaları, seçimler yapma hakkına sahip olmaları, fırsatlara ve kaynaklara erişim hakkına sahip olmaları, ev içinde ve dışında kendi hayatlarını kontrol edebilme gücüne sahip olmaları, ulusal ve uluslararası düzeyde toplumsal ve ekonomik düzenin daha adil olmasını etkileme becerileri olması şeklinde beş bileşenden oluşmaktadır. Bu anlamda kadınların

¹⁰ <https://ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/> (28.06.2019).

güçlendirilmesinde eğitim, öğretim, özgüven oluşturma, farkındalık oluşturma, kaynaklara erişimdeki engellerin kaldırılması, toplumda, çeşitli kurum ve kuruluşlarda var olan cinsiyet ayrımcılığını ve eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik eylemler önemli yer almaktadır (Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü- EIGE).

Kadınların güçlenmesinde eğitim, bağımlılık ilişkilerinden kurtulmak açısından önem taşımaktadır. Özellikle kız çocuklarının ve kadınların yaşadıkları ayrımcılıklara karşı mücadele edebilmek ve özel alan olarak tanımlanan evin dışına çıkıp kamusal alanda var olabilmeleri için önemlidir. Eğitim düzeyleri yükselmesi kadınların sosyal, ekonomik ve politik hayata daha kolay katılmalarını böylece güçlenebilmelerini ve mevcut olan kapasitelerini ortaya çıkarmalarını sağlamaktadır. Ayrıca eğitim seviyesinin yükselmesi kadınların işgücü piyasasına katılımlarını yükseltmektedir (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı [TEPAV], 2010: 37). Kadınların çalışarak ekonomik bağımsızlık elde etmeleri halinde ise aile hayatındaki kararlara katılmaları ve böylece kadınlar toplumsal cinsiyet rolleri bakımından güçlenmektedir. Kadınların hem işgücüne katılmaları hem de önemli görevleri gelmeleri, yükselmeleri için toplumsal rolleri gereği üstlendikleri ev işi ve çocuk bakımı sorunlarını çözmeye yönelik olarak kreş, yuva gibi kurumsal alternatifler üretilmelidir (Kalaycıoğlu, Toprak, 2004: 61).

“Kadının Güçlenmesi Strateji ve Eylem Planı” (2018-2023) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinatörlüğünde yerel yönetimler, kamu kurum ve kuruluşlar, sivil toplum örgütleri, meslek kuruluşları, üniversiteler, özel sektör iş birliği ile kadınların güçlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmaları içeren plan hazırlanmıştır. Bu plan da eğitim, ekonomi, sağlık, karar mekanizmalarına katılım ve medyaya ilişkin olmak üzere 5 temel politika alanı belirlenmiş ve bu alanlara yönelik 21 hedef 21 strateji 126 faaliyet düzenlenmiştir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018: 16-21).

Kadınların yaşadıkları toplumda etkin bir rol üstlenebilmeleri için her alanda eğitim fırsatlarında eşit bir biçimde yararlanmaları gerekmektedir. Eğitim alanında kız çocuklarının zorunlu örgün eğitimde okullaşma oranlarının %100 seviyesine ulaşması, kız çocuklarının eğitim sistemi dışına çıkma nedenleri araştırılıp çözüm olanakları sunulması, kadınların okuryazarlık oranlarının arttırılması ve nitelikleri attırılarak sosyal ve ekonomik hayata katılımlarının kolaylaştırılmasının sağlanması,

hayat boyu öğrenme faaliyetleri kapsamında kadınların bilgi ve beceri kazanmalarını sağlanması, tüm eğitimcilerde eşitliğe karşı duyarlılık oluşturulması ve donanımlarının artırılması, eğitim öğretim programlarının ve materyallerinin eşitliğe duyarlılığın artırılması, eğitim öğretim sürecinde kadınlar için özel politikalar oluşturulması yönünde faaliyetler yapılmaktadır (KSGM, 2018: 118).

Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2015-2019 Stratejik planında eğitim ve öğretime erişimde "kız çocukları başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların eğitime ve öğretime erişimlerine yönelik proje ve protokoller artırılacaktır" ifadesine yer verilerek düzenlemeler yapılacağı açıklanmıştır (MEB, 2015).

Kadınların sağlık bilincini arttırmak ve yaşamlarını sağlıklı devam ettirebilmeleri için teşvik edilmeleri, sağlık hizmetlerine erişimlerini kolaylaştırmak ve sunulan hizmetleri nitelik ve nicelik yönünden iyileştirmeye, kadınların sağlık okuryazarlığını geliştirmeye yönelik faaliyetler yapılmaktadır (KSGM, 2018: 150).

Kadınların ekonomik hayata katılmaları konusunda kayıt dışı istihdamlarını azaltmaya, nitelikli kadın istihdamını arttıracak mesleki eğitim imkanları yaratılması, kadınların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanması sağlanarak ekonomik konumlarını güçlendirmeye, kadınların az yer aldığı sektörlerde istihdamlarını arttırmaya, kadınların çalışmaya katılımlarını sağlamak için çocuk, engelli, yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadın girişimciliği desteklenerek işveren ve kendi hesabına çalışan kadın sayısını arttırmaya, kadın erkek fırsat eşitliği konusunda şirketlerin sertifikalandırma çalışmaları yapması ve kamu özel sektör işbirliğinin sağlanmasına yönelik ekonomik ve sosyal politikalar gerçekleştirilmektedir (KSGM, 2018: 170-171).

Kadınların güçlendirilmesine için bir diğer alan karar alma mekanizmalarına katılmaları sağlamaktır. Kadınların temsilini arttırmak için toplumsal desteği sağlamaya yönelik farkındalık oluşturması, kadının bu anlamda destekleyici yasal ve idari düzenlemeler yapılması, karar alma mekanizmalarında kadınların temsilini arttırmaya yönelik kadınları cesaretlendirici, güçlendirici, teşvik edici faaliyetlerin düzenlenmesi gerekmektedir (KSGM, 2018: 210-211). Medya alanında ise kadınları güçlendirmek için medya sektöründe kadın temsiline arttırılması ve içeriklerin kadın erkek eşitliğine duyarlı biçimde düzenlenmesi gerekmektedir (KSGM, 2018: 229).

Bu faaliyetler başta devlet eliyle olmak üzere ilgili bakanlıklar ve kurumlar, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, özel sektör, meslek kuruluşları, sendikalar ve konfederasyonlar, yerel yönetimler ile iş birliği içinde yürütülmelidir. Mevcut durumla ilgili bilgi toplanmalı rapor oluşturulmalı, gelecek düzenlemeler için araştırmalar yapılmalı, sayısal veriler ve faaliyetler kayıt altına alınmalı, ilerlemeler raporlanmalı ve kurumlar arası eşgüdüm sağlanmalıdır. Kadınlar için gerekli seminerler, bilgilendirme toplantıları, eğitim programları düzenlenmelidir.

28554 sayılı Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliği görevleri arasında “Kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak üzere; kadınlara yönelik sosyal hizmet faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak” maddesi yer almaktadır. Sosyal hizmet merkezleri kadınların güçlenmesini hedeflemeleri bakımından eğitim, danışmanlık, destek sağlama ve sosyalleşme faaliyetleri sağlamaları önemlidir (TEPAV, 2010: 29). Ayrıca eğitim ve danışmanlık biriminin görevleri arasında “Kadının sosyal ve ekonomik statüsünün yükseltilmesine yönelik programların geliştirilmesini ve uygulanmasını sağlamak” yer almaktadır. Sosyal hizmet merkezleri salt kadınlara yönelik değil çocuk, genç, yaşlı, engelli, şehit yakınları ve gazilere yönelik hizmetler sunmaktadır. Ailelerin mutluluğu, refahı ve bütünlüğünü sağlamasına, sorunlarını çözmelerine yönelik eğitici, geliştirici hizmetler yürütmektedir. Her ne kadar bütün aileyi hedeflese de ailenin tümüyle ilgilenen kadınların bu hizmetlerden daha çok yararlanması söz konusudur (TEPAV, 2010: 30).

Ülkemizde hemen hemen her dönem kadınlar ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Kırsal yaşamında kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Sosyal dışlanma ile en çok karşı karşıya kalan gruplar tarım sektörü ile güvencesiz ve geçici işlerde çalışan kadınlardır. Ancak genel olarak ekonomik, politik ve sosyal politikalar kentlerdeki kadın sorunları için üretilmektedir (Gülçubuk, 2017: 576). Bu nedenle kırsal yaşayan tarım sektöründe çalışan kadınların güçlendirilmesine yönelik politikalara ihtiyaç vardır. Kadınların toplumsal statüleri gereği, gelir yetersizliği, yeterli bilgi sahibi olmama gibi nedenlerle tarım sektöründe çalışmalarına dair sosyal güvenceleri yoktur. Kadınların bu konuda bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri, sadece eşleri aracılığıyla sosyal güvenlikliktan yararlanmalarının

önüne geçilmelidir (TBMM KEFEK, 2018: 38). Küçük aile işletmelerinde tarımsal üretimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların emeğinin görünür hale gelmesi, için politikalar geliştirilmelidir (TBMM KEFEK, 2018: 139-140). Kadın emeğinin görünür hale gelmesi, ekonomik olarak güçlenmesi, sosyal ve kültürel faaliyetlerinin geliştirilmesi, kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için kooperatif tipi örgütlenmeler desteklenmelidir. Bu anlamda Ticaret Bakanlığı bünyesinde “Kadın Girişimi, Üretim ve İşletme” kooperatifi bulunurken, Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde “Tarımsal Kalkınma Kooperatifleri” bulunmaktadır (TBMM KEFEK, 2018: 147-148). Kırsal alanda kadın istihdamının arttırılması, güvenceli sürekli işlerde çalışmalarının sağlanması, üretim ve pazarlama konusunda girişimciliklerinin desteklenmesi için; fırsat eşitliği bakış açısıyla, aile içi iş bölümü, geleneksel rolleri, her konuda ayrımcılık gibi çeşitli boyutları dikkate alarak eylem planları ve politikalar üretilmelidir (TBMM KEFEK, 2018: 159).

Eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, siyasal katılım ve sosyal yardım gibi hizmetlerinin toplumun tümünü kapsayacak şekilde düzenlenmesi sosyal dışlanmanın toplumsal alandaki görünürlüğünü azaltacak en önemli araçlardır. Bu hizmetlerinden dışlanmada dikkat çeken diğer bir nokta ise büyük ölçüde cinsiyet eşitsizliği ile paralel gitmesidir. Bu nedenle her alanda cinsiyet eşitsizliğinin sağlanması için hukuki, idari ve toplumsal olarak önlemler alınması gerekmektedir (Durusoy Öztepe, Ünlütürk Ulutaş 2013: 313).

SONUÇ

Sosyal dışlanma ilk olarak Fransa'da 1960'lı yıllarda toplumdaki dezavantajlı grupları ifade etmek için kullanılırken 1980'li yıllarda ise yoksulluk, eşitsizlik ve işsizlik kavramlarıyla açıklanmaya başlanmıştır. Fransa'da dışlanma terimini ilk kullanan Rene Lenoir 1974 yılında “Les Exclus: Un Francais sur dix” (Dışlanmışlar: On Fransız'dan Biri) adlı kitabını dışlanmışların salt yoksul kişileri ifade etmediğini, ekonomik büyümeden yararlanamayan çeşitli grupları içerdiğini ifade etmiştir. Ayrıca nüfusun yüzde onunun fiziksel ve zihinsel engelliler, yaşlılar, intihar eğilimli insanlar, istismar edilen çocuklar, madde bağımlıları, suçlular, tek ebeveynli aileler, marjinal kişiler, a-sosyal olan dışlanmış kişilerden oluştuğunu belirtmiştir. Kavram Fransa' da ortaya çıkmasından sonra hızla Avrupa'nın geri kalanına yayılmıştır. 1990'lı yıllar ile birlikte ise Almanya, Danimarka, Portekiz. Fransa, İtalya ve Belçika'da sosyal dışlanma karşı önlem almak için birçok kurum kurulmuştur. Amerika'da ise formel ekonomi sistemi dışına itilme, fırsatlardan yararlanamama ve bunlara bağlı olarak tecrit olma gibi kavramları çağrıştıran “sınıf altı” (underclass) kavramı şeklinde ortaya çıkmıştır.

Sosyal dışlanma kavramı genel olarak bireylerin toplumsal yaşamın bir parçası olan sosyal, ekonomik, politik süreçlerden mahrum kalmasını ifade etmektedir. Bu bağlamda daha çok ekonomik ve sosyal sorunları kapsayan bir kavram olan sosyal dışlanma hem karmaşık hem çok boyutlu bir kavramdır. Çoklu yoksunluk olarak da tanımlanan bu kavram gelir, sağlık, aile, konut ve diğer tüm insani gelişim bileşenlerinin bünyesinde taşımaktadır. Sosyal dışlanma kavramı çoğu kez yoksulluk kavramı yerine kullanılsa da genel olarak yoksulluk doğrudan ekonomik kaynaklarla ilgili sorunların ele alındığı daha dar bir kavram iken sosyal dışlanma toplumdaki bireylerin bütünleşmesi ile ilgili geniş bir yelpazedeki sorunları ele almaktadır.

Sosyal dışlanma olgusunun ortaya çıkmasında ekonomik yoksunluk, sosyal ilişkilerin bozulması, sosyal korumadan yoksunluk, kurumsal ilişkilerden dışlanma süreçleri söz konusudur. Bir işe veya düzenli gelire sahip olamamak ekonomik dışlanmanın sadece bir kısmını oluşturmaktadır. Bu bağlamda bireyin iş güvencesinden, örgütlenme özgürlüğünden, sosyal korumadan yoksun olması ve düşük ücretle istihdam edilerek insan onuruna yaraşır çalışma koşullarına, ücretlere

erişememesi dışlanmaya neden olmaktadır. Toplumsal bağlar ve toplumu meydana getiren bireyler arasında dayanışma olması toplumu bir arada tutmaktadır. Bireyin işgücü piyasasında yer alamaması halinde çalışma aracılığıyla kurduğu sosyal ilişkilerden de yoksun olması söz konusudur. Bu durumun devam etmesi halinde bireyin giderek toplumla kurduğu bağlar zayıflayacaktır. Toplumla kurduğu bağların zayıflaması, toplumsal ilişkiler kuramaması bireyi sosyal dışlanma sürecine sürüklemekte ve bu durum yoksunluğu beraberinde getirmektedir. Ayrıca birey sosyal güvenlik mekanizmalarının da dışında kalacaktır. Sosyal hakların yetersizliği ve bireylerin bu hakları kullanmamaları da sosyal dışlanma açısından önemli bir unsurdur. Toplumsal yaşama katılmayı sağlayan bu süreçlerden yoksun olma başka alanlarda da yoksunluğu beraberinde getirmektedir. Ekonomik olarak dışlanmak beraberinde sosyal, siyasal alanlardan dışlanmaya da neden olacaktır.

Küreselleşme ile birlikte artan yoksulluk ve işsizlik sosyal dışlanmaya yol açmıştır. İşsizliğin artması, yoksulluğun artması, işgücü piyasasının düzensizleşmesi, toplum yapısında meydana gelen değişimler sosyal dışlanmanın nedenlerini oluşturmaktadır. İşgücü piyasasının yapısının değişmesi, gelir dağılımdaki adaletsiz dağılım ve buna bağlı olarak artan yoksulluk, refah devletinin gerilemesi ve bu nedenle sosyal korumanın azalması yapısal nedenleri oluşturmaktadır. Toplumdaki aile yapısının değişmesi, yaş, cinsiyet olguları sosyal dışlanmanın kişisel nedenlerini oluşturmaktadır.

Sosyal dışlanma kadın bağlamında incelendiğinde ise toplumsal cinsiyet temelinde kadına atfedilen statü kadının dışlanmasında en önemli nedendir. Kadın erkek eşitsizliğinin önemli görünümlerinden biri de istihdamdır. Kadınların işgücü piyasalarından dışlanması, istihdamdan dışlanmaları şeklinde olabileceği gibi işgücü piyasası içinde karşılaştıkları dışlanma biçimleri de söz konusudur. Kadınların aile yükümlülüklerinin fazla olması, genel olarak eğitim düzeylerinin düşük olması ve buna bağlı olarak işgücü piyasasında elde edebilecekleri ücretin düşük olması, enformel sektörde kötü çalışma koşullarında çalıştırılmaları, belirli mesleklerin icrasından dışlanmış olmaları gibi nedenler kadınların işgücü piyasasında var olmalarını engellemektedir.

Kadınlar işgücü piyasasındaki konumları nedeniyle ücret, sunulan fırsatlar bakımından erkeklerin gerisinde yer almaları kadınların yoksulluk riskine daha fazla

maruz kalmalarına neden olmaktadır. Yoksulluk kavramı hem çalışan hem çalışmayan kadınlar açısından önemlidir. İş bulmada ve işe alımda engellerle karşılaşan kadınlar işgücü piyasasına girdikten sonra da terfi, ücretlendirme, meslek eğitimleri gibi iş yeri uygulamalarında engellerle karşılaşmakta ve mobbing ve taciz gibi eylemlere maruz kalmaktadırlar. Ülkemizde kadınlar işe alınma noktasında doğum, evlilik gibi nedenlerle her an işten ayrılma ihtimali olan, ev içi sorumlulukları nedeniyle sürekli izin almak zorunda kalan, devamsızlık yapan, firmaya kreş ve gündüz bakım evi açma yükümlülüğü yükleyen, analık izni, emzirme izni gibi yasal hakları olması bakımından ilave maliyetler yüklemesi nedeniyle pahalı, işine gerekli özen ve ilgiyi gösteremeyen, terfi noktasında profesyonel ve rasyonel kararlar alamayan, duygusal, risk almaktan çekinen bireyler olarak algılanmaktadır. Kadınlar işten çıkartma noktasında ise birincil sorumluluğu ev içi yükümlülükleri ve annelik olan, yani evi geçindirme sorumluluğu olmayan emek olarak algılanmaktadır.

Kadınlar ekonomik kaynaklara erişimde sıkıntı yaşamalarının yanı sıra eğitim olanaklarına ulaşmada, mülkiyet hakkında, sosyal güvenlik hakkının kullanımında, sağlık hizmetlerinden yararlanmada, sivil ve siyasal karar alma mekanizmaların yer almada engellerle karşılaşmaktadırlar. Eğitim, mülkiyet, sağlık ve sosyal güvenlik hakları yaslarla teminat altına alınmış olsa da ülkemizde pratikte kadınların bu alanlarda ikinci planda olduğu görülmektedir. Kadınların karşılaştıkları eşitsizlikleri gidermek, sosyal dışlanma risklerini azaltmak için yasal düzenlemelerin yanı sıra sosyal politikalara ihtiyaç duyulmuştur.

Uluslararası platformda kadın erkek eşitliği düzenlemek için imzalanan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) bulunmaktadır. Ülkemiz kadın erkek eşitliğini sağlamak, ekonomik, sosyal, siyasal alanlarda kadınlara eşit fırsatlar sunmak, kadına karşı şiddeti önlemek amacıyla bu sözleşmeleri imzalamıştır. Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda, çalışma yaşamına dair temel hükümler içeren 4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğuna dair hükümler bulunmaktadır. Ancak yasa önünde sağlanan eşitlik her zaman toplumsal yaşamda cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kadınları koruma konusunda yeterli olmamaktadır. Bu anlamda hem yaslarda hem uygulamalarda toplumsal cinsiyet

açısından eşitliğe hatta kadınları maruz kaldıkları eşitsizliklerden korumak nedeniyle pozitif ayrımcılık uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

İşgücü piyasası alanına yönelik olarak hkmetin toplumsal cinsiyete karşı duyarlılığı kalkınma planlarına, yıllık plan ve programlara uyarlanmalıdır. İstihdamda eşitsizliği gidermek için kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulanmalı ve bu uygulamalar için bede kaynak tahsis edilmelidir. Erkeklerin yoğun biçimde istihdamda oldukları meslek ve iş sektörlerine kadınlarında kolay bir biçimde girmeleri sağlanmalıdır. Kadınların alışma yaşamında karşılaştıkları ücret ve vasıf düzeyi nedeniyle maruz kaldıkları eşitsizleri gidermek amaçlı uygulamalar geliştirilmelidir. Öncelikli olarak kamuda olmak üzere özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık oluşturacak programlar düzenlenmelidir. İşe alımda ve terfi uygulamalarında kadınların maruz kaldıkları eşitsizlikler giderilmeli, cinsiyet eşitliği bakış açısının kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Gelir getirici faaliyetlere yönelik kurslar düzenlenmeli, aktif işgücü piyasası politikalarından biri olarak mesleki eğitim hizmetleri verilmeli, kadın girişimciliğini desteklemek için çeşitli faaliyetler yürütülmelidir. Kadınların iş yaşamına katılmadan önce karşılaştıkları ilk güçlük ev işleri ve ocuk bakımı sorunlarına ilişkindir. alışan kadınların karşılaştıkları sorunlar toplumsal değer yargılarıyla ilişkili olsa da bu sorunları devlet politikalarıyla zmek olasıdır. Bu anlamda iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması için kadın çalışanlara özel uygulamalar sağlanmalı, kadınların çocuklarının bakımının sağlanması için devlet eliyle yeterli kreş ve yuvaların açılması gerekmektedir. alışmak bireyin dünyaya bakışını da değiştirmesi nedeniyle kadının çalışmasıyla birlikte toplumsal statüsü de yükselmekte böylece erkeklerle birlikte eşit olarak topluma katılması sağlanmaktadır.

Kadınların istihdama katılmasının, toplumsal statüsünün, siyasi faaliyetlere katılmasının sağlanması en etkili faktör de eğitimdir. Bu nedenle kadının eğitimine engel oluşturabilecek toplumsal önyargının, inanışların yıkılması, toplumun bilinçlendirilmesi için ilgili tüm kamu ve kuruluşlarının, sivil toplum örgütlerinin iş birliği içinde olmaları önemlidir. Özellikle kız çocuklarının eğitime her düzeyde katılımlarının arttırılması amacıyla düzenlemeler yapılmalı, projeler geliştirilmelidir. Bütün eğitim düzeylerinde kullanılan kitap ve materyallerde toplumsal cinsiyet yargısından uzaklaşarak erkeğin etken kadının edilgen olarak tanımlayan ifade ve

görsellere yer verilmemeli bu konuda denetimler yapılmalıdır. Sosyal refah devletinin bir yükümlülüğü olarak eğitim için ayrılan kaynakların bütün öğrencileri kapsayacak şekilde arttırılması sosyal dışlanmasının azaltılmasında etkili olacaktır. Ayrıca kadınlara beceri kazandırmaya yönelik olarak okuma yazma kursları, meslek kursları gibi çeşitli kurslar; evlenme, boşanma, annelik, miras hakkı, seçmen sorumluluğu, siyasal katılım konularında kadınların güçlenmesini, farkındalık kazanmalarını, dayanışma sağlamalarını amaçlayan kurslarda düzenlemelidir.

Kadınların kendi hayatlarını, ülkedeki diğer kadınların hayatlarını dönüştürebilmek için siyasette aktif olarak yer almaları gereklidir. Hayatın her alanında eşitliğe ulaşabilmek için kadınların da karar alma mekanizmalarında söz hakkının olması temel koşuldur. Kadınların siyasette temsil edilmesi, karar alma mekanizmaların katılmaları, siyasi yaşamda sembol olmanın dışında var olmaları için ülkelerin kendi seçim sistemi ile uyumlu olarak uyguladıkları özel önlem politikası olan “kota” uygulamasının varlığı söz konusudur. Ülkemizde de kotanın uygulanmasının siyasette kadın görünürlüğünü belirli sürede attıracağı düşünülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir görünümü sendikalarda karşımıza çıkmaktadır. Bütün işçi, memur sendikaları ve konfederasyonların mevcut kadın bürolarını geliştirmeleri, yeni kadın büroları açmaları, kadınların sendikal eğitime yüksek katılımları sağlamalı, kadınların kadın olmaktan kaynaklı sorunları hem örgüt içinde hem de toplu iş sözleşmelerinde gündeme getirilmeli ve çözüm politikaları oluşturulmalıdır.

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsiz uygulamalar beraberinde kadın yoksulluğunu da getirmektedir. Ülkemizde kadınların istihdama katılım oranlarının düşük olması, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları, eğitim seviyelerinin düşük olması gibi sorunlar göz önüne alındığında yoksulluğu erkeklerden daha yoğun yaşadıklarından bahsetmek mümkündür. Sosyal dışlanma ve yoksulluk birbirinden farklı olmakla beraber; bireylerin bir parçaları olduğu toplumla bütünleşmesi hedefine ulaşmak için tasarlanan politikaların geliştirilmesinde her ikisi de önemli rol oynamaktadır. Yoksullukla mücadele kadınları güçlendirmek için kadınlara eğitimde fırsat eşitliği tanınmalı, eğitime erişimleri ve eğitim içinde kalmaları sağlanmalıdır.

Tüm bu alanlarda yapılan düzenlemelerle birlikte kadınların kendi yaşamlarında güç ve kontrol sahibi olmaları ve stratejik tercihler yapabilme yeteneği

kazanmaları için kadınların güçlendirilmesi gerekmektedir. Eğitim, öğretim, özgüven oluşturma, farkındalık oluşturma, kaynaklara erişimdeki engellerin kaldırılması, toplumda, çeşitli kurum ve kuruluşlarda var olan cinsiyet ayrımcılığını ve eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik eylemler kadınların güçlendirilmesinde önemli yer almaktadır. Bu konuda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinatörlüğünde yerel yönetimler, kamu kurum ve kuruluşlar, sivil toplum örgütleri, meslek kuruluşları, üniversiteler, özel sektör iş birliği ile kadınların güçlendirilmesi amacıyla “Kadının Güçlenmesi Strateji ve Eylem Planı” (2018-2023) hazırlanmıştır. Eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, siyasal katılım ve sosyal yardım gibi hizmetlerinin toplumun tümünü kapsayacak şekilde düzenlenmesi, bu düzenlemelerle cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi kadın açısından sosyal dışlanmayı azaltacak en önemli araçlardır. Bu nedenle her alanda cinsiyet eşitsizliğinin sağlanması için hukuki, idari ve toplumsal olarak önlemler alınması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Acar, H. (2010). *Sokakta Yaşayan ve/veya Çalıştırılan Çocuklara Yönelik Hizmet Modelinin ve İl Eylem Planlarının Değerlendirilmesi Raporu*. Ankara: SHÇEK Genel Müdürlüğü, Çocuk Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.

Adaman, F., Keyder, Ç. (2006). *Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma*. Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Mahalli Topluluk Eylem Programı 2002-2006 Raporu. İstanbul: Avrupa Komisyonu. http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/objectives_en.htm (12.02.2017).

Akad, M., Bulut, N., Hakyemez, Y. Ş., Okutan, C. (2007). *Küreselleşme ve Türkiye (Türkiye’de Devletin Gelişimi)*. Edt: Cevat Okutan. Ankara: Seçkin Yayınları.

Akat, İ. (1982). *Endüstri Sosyolojisi*. İzmir: Mas Ambalaj.

Akın, A. (2009). *Sosyal Dışlanma ve Kadın Sağlığı*. Sosyal Hizmet Sempozyumu Sosyal Dışlanma ve Sosyal Hizmet 09 Kongresi Kitabı. (ss:35-46). Düzenleyen Başkent Üniversitesi. Ankara. 12-14 Kasım 2009.

Akın, A., Esin C., Çelik K. (2003). Kadının Sağlık Hakkı ve Dünya Sağlık Örgütü’nün Avrupa’da Kadın Sağlığının İyileştirilmesine Yönelik Stratejik Eylem Planı. Toplumsal Cinsiyet, Sağlık ve Kadın. Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları ve Araştırma Merkezi Yayını.

Aktaş, G. (2013). Yoksulluğu Ev İçinde Tanımlamak: Kadın Bakış Açısından Yoksulluk. VII. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Yeni Toplumsal Yapılanmalar: Geçişler, Kesişmeler, Sıpmalar Bildiri Kitabı 1. (ss. 28-38) Edt: Muammer Tuna. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü. Muğla. 2-5 Ekim.

Akyüz, S., Flassbeck, H., Kozul-Wright, R. (2007). Küreselleşme, Eşitsizlik ve İşgücü Piyasası. Korkut Boratav' a Armağan Küresel Düzen, Birikim, Devlet ve Sınıflar. (ss. 379-410). Der. Ahmet H. Köse, Fikret Şensen ve Erinç Yeldan. İstanbul: İletişim Yayınları.

Akyüz, Y. (2001). Küreselleşme, Kutuplaşma ve Kalkınma. *İktisat Dergisi*. Ağustos. 18-26.

Alcan, D. (2018). Türkiye ’de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülleri. (Uzmanlık Tezi). Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü.

Altuntaş, C. Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University*. 5(18): 2995-3015.

Ankara İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, (2018). Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Çocuk İş Cinayetleri Raporu. www.guvenlialisma.org (05.01.2019).

Arslan, A. (2004). Türk Siyasi Elitleri Arasında Kadının Temsili. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(1): 103-120.

Aslan, H., Aslan, M. (2017). Uzun Süreli İşsizlik ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 15(4): 103-132. Doi: [10.18026/cbayarsos.371976](https://doi.org/10.18026/cbayarsos.371976)

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü. Empowerment of Women. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1102> (27.02.2019).

Aydemir, M. (2007). *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı*. Ankara: Ekin Kitabevi.

Aydın, M. (2011). *Kurumlar Sosyolojisi*. Ankara: Kadim Yayınları.

Aydiner Boylu, A, Öztop, H. (2013). Tek Ebeveynli Aileler: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Sosyo Ekonomi*. (19): 207- 220.

Aytaç M., Aytaç S., Bayram N., Sam N. (2010). Yaşam Tatmini ve Sosyal Dışlanma. “İş Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 12(4): 79-92.

Aytaç, S., Dursun, S. (2011). İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama. *Tisk Akademi*. 6(11): 7-30.

Bauman, Z. (2006). *Küreselleşme Toplumsal Sonuçlar*. Çev: Abdullah Yılmaz. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bayhan, V. (2013). Beden Sosyolojisi ve Toplumsal Cinsiyet. *Doğu Batı Düşünce Dergisi Toplumsal Cinsiyet*. (63): 147-164.

Baypınar, B. (2005). *İş Yerinde Cinsel Taciz. Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*. (ss 419-430). Edt: Aşkın Keser. Ankara: Nobel Yayın.

Bayrak Kök, S. (2006). İş Yaşamında Psiko- Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (16): 434-448.

Beck, Ulrich. (2014). *Risk Toplumu, Başka Bir Modernliğe Doğru*. (Çev. Kazım Özdoğan ve Bülent Doğan). 2. Basım. İstanbul. İthaki Yayınları.

Bedük, A. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(12): 106-117.

Berktaş, F. (2009). *Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın Hristiyanlıkta ve İslamiyet’te Kadının Statüsüne Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım*. İstanbul: Metis Yayınları.

Beyazova, A. (2011). Ayrımcılıkla Mücadelede Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Merkezi. secbir.org/images/haber/2011/01/23-ayse-beyazova1.pdf (10.06.2017).

Bhagwati, J., N. (2009). *Küreselleşme ve Uygun Yönetişim*. Neoliberal Küreselleşme ve Kalkınma Seçme Yazılar. (ss. 573-616). Çev. Fatma İsmihan. Edt. Fikret Şenses. İstanbul: İletişim Yayınları.

Biçerli, M K. (2004). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: 3. Baskı Beta Yayınları.

Bilgel, N., Aytaç, S. ve Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish White Collar Workers. *Occupational Medicine*. (56): 226-231. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqj041>

Bilir Güler, S. (2005). *Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bora, A. (2005). *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Bozdemir, S. H. (2015). *Kadın Psikolojisi*. Ankara: St.Clements University Türkiye Enformasyon Bürosu Yayınları.

Bulut, N. (2009). *Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Buvinic, M. (1998). Women in Poverty. A New Global Underclass. *Journal Article*. (108): 38-53. DOI: 10.2307/1149088

Can, İ. (2014), *Ailenin Tarihsel Gelişimi: Dünyü, Bugünü ve Yarını. Sistematik Aile Sosyolojisi*. (65-86). Edt. Mustafa Aydın. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.

Ceylan Ataman, B. (1999). İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye. Ankara: *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*. Yayın no. 583.

Coenjaerts, C., Ernst, C., Fortuny, M., Rei, D. Ve Pilgrim, M. (2009). Youth Employment. Promoting Pro-Poor Growth Employment. (ss. 119-132). Organisation For Economic Cooperation And Development.

Çakır, Ö. (2002). Sosyal Dışlanma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3). 83-104.

Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (31): Temmuz-Aralık 2008. 25-47.

Çolak, A. (2005). *Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım. Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*. (ss 341-36). Edt: Aşkın Keser. Ankara: Nobel Yayın.

Dağ, A. (2016). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Yaşlılık ve Sosyal Dışlanma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. (28): 480-500.

Dansuk, E. (1997). *Türkiye’de Yoksulluğun Ölçülmesi ve Sosyo-Ekonomik Yapılarla Ölçülmesi*. Devlet Planlama Teşkilatı Uzmanlık Tezi. Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü Ücretler ve Gelirler Dairesi Başkanlığı.

Davenport, N. Z., Elliot, G. E., Schwartz R, D. (2014). Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz. Çev. Osman Cem Önerioy. İstanbul: Ray Yayıncılık.

de Hann, A., Maxwell, S. (1997). Poverty and Social Exclusion in North and South. *Institute of Development Studies Bulletin*. 48(1A). 1-9. [Doi: 10.19088/1968-2017.141](https://doi.org/10.19088/1968-2017.141)

Dedeoğlu, S., Gökmen, Ç. E. (2011). *Göç ve Sosyal Dışlanma, Türkiye 'de Yabancı Göçmen Kadınlar*. 1. Basım. Ankara. Efil Yayınları.

Demir Gürdal A., Odabaş, Z. Y. (2014). Kadın ve Miras: Sosyolojik Bir Değerlendirme. *Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Folklor/Edebiyat Dergisi*. 20(78): 37-50.

Demiral, Ö. (2015). Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliğine Sosyal Kurumların Etkisi: Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine Bir Yatay Kesit Analiz. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı* (ss. 492-499), Düzenleyen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Muğla. 14-16 Mayıs 2015.

Demirbilek, S. (2005). *Sosyal Güvenlik Sosyolojisi*. Birinci Baskı. İzmir. Legal Yayıncılık.

Dereli, T. (2005). *Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri. Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*. (ss 3- 14). Edt: Aşkın Keser. Ankara: Nobel Yayın.

Dericioğulları Ergun, A. (2008). Sosyal Güvenlik Reformunun Öteki Yüzü: Kadınların Eşitliği (!). *Toplum ve Demokrasi*. 2(4): Eylül-Aralık. 211-218.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi. (2019). Sendikalaşma Araştırması: Türkiye’de Sendikalaşma, Tolu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019). İstanbul.

Dilik, S. (1991). *Sosyal Güvenlik*. Ankara. Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet. Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayınları.

Durkheim, E. (2006). *Toplumsal İşbölümü*. Çev. Özer Ozankaya. İstanbul: Cem Yayınevi.

Durudoğan, H. (2010). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları: Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Durusoy Öztepe, N., Ünlütürk Ulutaş Ç. (2013). Bir Sosyal Dışlanma Biçimi Olarak Türkiye’de Refah Hizmetlerinden Dışlanma. *International Conference on Eurasian Economies*. 2013: 308-313.

Duyan Çamur, G. (2010). Yoksulluğun Kadınlaşması: Altındağ Örneği. *Aile ve Toplum*. 6(2): 19-29.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (1981). Sex of Researchers and Sex-typed Communications as Determinants of Sex Differences in Influenceability: A Meta-analysis of Social Influence Studies. *Psychological Bulletin*, 90(1). <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.1>

Emin, E. (2016). *Küresel Adaletsizlik, Dünya Yoksulluk ve Eşitsizlik Raporu*. İnsani ve Sosyal Araştırmalar Merkezi.

Engels F. (2010). *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*. Çev. Hasan İlhan. Ankara: Alter Yayıncılık.

Erdoğan, S. (2004). Sosyal Politikada “Avrupalı” Bir Kavram: Sosyal Dışlanma. Çalışma Ortamı Dergisi (75). Erişim Adresi: <https://sosyalpolitika.fisek.org.tr/sosyal-politikada/%E2%80%9Cavrupali%E2%80%9D-bir-kavram-sosyal-dislanma/> (18.11.2018).

Erdoğan, S., Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*. 2(41). 63-114. Karaağaç Yayıncılık.

Erdut, T. (2005). İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü. *Çalışma ve Toplum*. 6: 11-49.

Erdut, T. (2006). *İşgücü Piyasasında Ayrımcılık*. İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. Ankara: 23-24 Kasım.

Erdut, Z. (2002). *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.

Erdut, Z. (2004). Günümüzde Sosyal Politikanın Açılımları. 1. Ulusal Sosyal Politika Kongresi (ss 31-58), *Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu*. Ankara: 22-24 Ocak 2004.

Erdut, Z. (2010). *Avrupa Birliği'nde Çalışan Kadınların Hakları*. Pr. Dr. Nusret Ekin'e Armağan. (ss.353-374). Ankara: Tühis Yayınları.

Erkul, A., Koca, M. (2016). Yoksul Yardımlarını Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma Bağlamında Yeniden Düşünmek. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*. 6(3): 615-628.

Eser, H. B., Çivit, F. (2015). *Yoksulluk, Türkiye'nin Yoksulluk Profiline Analizi, Yoksullukla Mücadelede Kamusal Sosyal Sorumluluk. Farklı Bakış Açılımlarıyla Sosyal Sorumluluk*. (ss 179-214). Edt. Kenan Ören, Bahadır Eser, Elvettin Akman. Ankara: Kalkan Matbaacılık.

Gemalmaz, H. B. (2018). *Mülkiyet Hakkı Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi- 6*. Ankara: MRK Baskı.

Germir, H., N. (2013). Aktif İşgücü Politikalarının Belediyelerce Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Kullanımı: Balçova Semteveleri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*.

Gerni, M. (2001). İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İli Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*. 56(3). 19-46.

Goldsmith, A. H., Veum, J. R., Darity, W. (1996). The Psychological Impact of Unemployment and Joblessness. *Journal of Socio-Economics*. 25(3). 333-358.

Goldsmith, A. H., Veum, J. R., Darity, W. (1997). Unemployment, Joblessness, Psychological Well-Being and Self-Esteem: Theory and Evidence. *Journal of Socio- Economics*. 26(2): 133-158.

Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi. *Yasama Dergisi*. (10): 5-59.

Gökay, Ç. (2008). *Türkiye’de Mikro Kredi Uygulamaları ve İstihdama Yansımaları*. (Uzmanlık Tezi). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Göl, N. (2010). *Türkiye’de Kadın Hareketine Ka-Der (Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği) Bağlamında Bir Bakış*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gönç, T. (2016). Kadın Yoğun Meslekleri Erilleştirmeye Yönelik Stratejiler: Türkiye’de Erkek Hemşireler Örneği. *Sosyoloji Araştırmalar Dergisi*. 19(1): 96-144.

Greenwood, N., Mezey G., Smith, R. (2018). Social Exclusion in Adult Informal Carers. *Maturitas*. 112: 39-45. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2018.03.011>

Gül, H., Şen, B. (2017). *Yoksulluk: Tanım, Olgu ve Yaklaşımlar*. *Yoksulluk ve Sosyal Hizmet*. (ss.17-44). Edt. Bülent Şen ve Mustafa Özcan Taşkesen. Ankara: Karaağaç Yayıncılık.

Gülçubuk, B. (2017). Does Act No 6331 on Occupational Health and Safety Make Impacts on Agriculture? *International Journal of Social Sciences and Education Research*. 3(2): 573-582.

Güler, M. A. (2010). Genç Nüfusta Sosyal Dışlanma. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi. Ankara:1-26.

Gülmez, M. (2009). *İnsan Hakları Olarak Sosyal Haklar ve Sosyal Haksızlıklar*. *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Ankara: Belediye -İş Sendikası Yayını.

Gündoğan, N. (2007). *Yoksulluğun Değişen Yüzü: Çakışan Yoksullar*. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No. 197. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezi.

Gündoğan, N., Biçerli M. K., (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları Yayın no: 1461

Güneş Ayata, A., (1995). *Türkiye’de Kadının Siyasete Katılımı, 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*. (ss. 293 – 312). Yay. Haz. Şirin Tekeli. İstanbul: İletişim Yayınları, İstanbul.

Güneş, F. (2011). Aile, Evlilik, akrabalık ve Hane. *Aile Sosyolojisi*. (ss 28-48 Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Yayını.

Gür B. S., Kurt, T. (2012). Türkiye’de Ailelerin Eğitim İhtiyaçları. *Aile ve Toplum*. (27).

Güzel, S. (2011). Kadın Yoksulluğu ile Mücadelede Dünya Bankası ve Mikro Kredi Uygulaması: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. *Azerbaycanın Vergi Haberleri*. 8/2011. 79-96.

Hesapçıoğlu, M., DüNDAR S. (2011). *Türkiye'de Eğitimde Fırsat Eşitliği ve Postmodernizm*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Huitfeldt, H., Jütting, J. (2009). Informality and Informal Employment. Promoting Pro-Poor Growth Employment. (ss. 95-105). *Organisation for Economic Cooperation And Development*.

Inter Parliamentary Union. (2000). *Politics: Women's Insight*. Geneva. M, Waring. G, Greenwood. C, Pintat.

International Labour Organization. (2017). World Social Protection Report 2017-2019. Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals. Geneva.

International Labour Organization. (2018). Global Wage Report 2018/2019: What Lies Behind Gender Pay Gaps. Geneva: International Labour Office.

Işığışık, Ö. (2005). *XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*. Bursa: Ezgi Kitabevi

Işığışık, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayıncılık.

Işık Erol, S. (2013). İşsizliğin Sosyal Dışlanma Üzerindeki Etkisi. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 24(3-4-5): 46-70.

Işık, O., Pınarcıoğlu, M, M. (2011). *Nöbetleşe Yoksulluk Gecekondulaşma ve Kent Yoksulları: Sultanbeyli Örneği*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Işık, S. (2011). Yoksulluğun Bir Başka Boyutu: Çalışan Yoksullar Amerika, Avrupa Birliği, Kanada ve Türkiye Örneği. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 232-(3): 111-136.

İş Kanunu. (2003). T.C Resmi Gazete.25134: 10 Haziran 2003.

Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. (2018). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023. www.kadininstatusu.aile.gov.tr (23. 04.2019).

Kalaycıoğlu, E., Toprak, B. (2004). *İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın*. İstanbul: Tesev Yayınları

Kamalak, İ. (2004). Türk Eğitim Sistemi'nde Fırsat Eşitliği: Karşılaştırmalı Bir Bakış. *Üniversite ve Toplum* 4(4). <http://www.universite-toplum.org/text.php?id=210> (15.02.2018)

Kapar, R. (2003). Sosyal Korumanın Yaygınlaştırılması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(4): 49-69.

Karadeniz, O., Yılmaz, H. (2017). Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu Birinci Faz Çalışma Sonuçları.

Karakaş, B., Çevik, Ö. C. (2016). Cinsiyet Eşitsizliğinin Ölçülmesi: Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksine Eleştirel Bir Yaklaşım. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 5(13): 66-81.

Kardam, F., Yüksel, İ. (2004). Kadınların Yoksulluğu Yaşama Biçimleri: Yapabilirlik ve Yapabilirlikten Yoksunluk. *Nüfusbilim Dergisi*. (26): 45-72.

Karluk, S. R., Ünal, U. (2017). Türkiye Ekonomisinde Yoksulluk, Yolsuzluk ve Gelir Dağılımı İlişkisi. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/70118/> (13.11.2018).

Kaymaz, V. (2018). OECD Ülkelerinde Sosyal Harcamaların Belirleyicileri. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*. 4(2). 118-130.

Keith G. (1998). *Çalışma Sosyolojisi*. Çev. Veysel Bozkurt, Burcu Çekmece, Selda Göktan. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

Kelleci, M.A. (2003). *Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü.

Keser, A. (2005). *Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Yaşamında Dönüşümler. Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*. (ss 178-193). Edt: Aşkın Keser. Ankara: Nobel Yayın.

Kılıç, A. (2008). Toplumsal Cinsiyet, Yapabilirlik Yaklaşımı ve Sosyal Politika. *Amargi*. Bahar: 33-35.

Koçak, O., Hayran, N. (2011). *Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği*. Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri. (ss.1109-1124). Saraybosna-Bosna Hersek: 23-25 Haziran.

Koray, M. (2005). *Avrupa Toplum Modeli Sosyal Bütünleşme Mümkün Mü?* Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.

Koray, M., Topçuoğlu, A., (1995). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Kurt, Ş. (2010). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 0 (51): 357-379.

Kuşaksız, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 13(2): 19-29.

Küçük, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*. 7(1): 1-17.

Lall, S. (2009). *Sanayileşme Stratejisini Yeniden Düşünmek: Küreselleşme Çağında Devletin Rolü*. Neoliberal Küreselleşme ve Kalkınma Seçme Yazılar. (ss. 459-508). çev. Tefik Koldaş. ed. Fikret Şenses. İstanbul: İletişim

Levitas, R. (1998). Social Exclusion in the New Breadline Britan Survey. *Perception of Poverty and Social Exclusion*. (ss. 1-13). Bristol. University of Bristol.

Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd E., Patsios, D. (2007). *The Multi-Dimensional Analysis of Social Exclusion*. Department of Sociology and School for Social Policy. Townsend Centre for the International Study of Poverty and Bristol Institute for Public Affairs University of Bristol.

Littlewood, P., Glorieux, I., Herkommer, S., Jösön, I. (2017). *Social Exclusion In Europes Problems ans Paradigms*. New York: Routledge.

Lordoğlu K. (1998). *Türkiye'de Enformel İstihdam ve Bir Boyut*. III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi: Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri. 14-16 Ekim, TÜHİS Yayını.

Mandıracıoğlu, A. (2010). Dünyada ve Türkiye’de Yaşlıların Demografik Özellikleri. *Ege Tıp Dergisi*. 49(3): 39-45.

Marshall, T.M. (2006). *Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar*. Çev. Ayhan Kaya. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Millî Eğitim Bakanlığı. (2013). Ortaöğretimde Sınıf Tekrarı, Okul Terk Sebepleri ve Örgün Eğitim Dışında Kalan Çocuklar Politika Önerileri Raporu. Ankara.

Millî Eğitim Temel Kanunu. (1973). T.C Resmî Gazete. 14574: 24 Haziran 1973.

Murat, G. (2018). Dünya’ da ve Türkiye’de Neo-Liberal Ekonomi Politikalarının İşgücü Piyasasına Yansımalarına Bakış. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 20(3). 147-175.

OECD (2011). Doing Beter for Families, OECD Publishing. <http://www.oecd.org/social/soc/doingbetterforfamilies.htm>

OECD. (2012). Closing the Gender Gap: Act Now. OECD Publishing. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>

OECD. (2019). Women in Politics (indicator). doi: [10.1787/edc3ff4f-en](https://doi.org/10.1787/edc3ff4f-en) (25 04.2019).

Omay, U. (2011). *Sosyal Haklar Kısa ve Eleştirel Bir Bakış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Onaran, Ö. (2002). *Katı Emek Piyasası Söyleminin İdeolojisi. Küreselleşme Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum*. (ss.272- 303), Editör Ahmet Alpay Dikmen.

Düzenleyen Türk Sosyal Bilimler Derneği 7. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi 21-23 Kasım 2001. Ankara: İmaj Kitabevi.

O'neil, M. L., Toktaş, Ş. (2017). Women's Access to Property: A Comparative Study on Islamic and Kemalist Women in Turkey. *Journal of Historical Sociology*. 30(3): 674-696. <https://doi.org/10.1111/johs.12154>

Orhan, B., Yücel Ö. R. (2017). Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Sunumuna Cinsiyet Açısından Bakış. *Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi I*. 53-59.

Ören, K., Nergiz, N., Akman, E. (2012). Kadınların Yoksullukla Mücadele Aracı Mikro Kredi: Deneyimler Üzerinden Bir İnceleme. Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 26(2): 313-338.

Öz, C. S., Çolakoğlu, C. (2017). Yapabilirlikten Yoksunluk Açısından Mikro Kredi Uygulaması: Sakarya İli Örneği. *Çalışma ve Toplum*. (4): 2041-2068.

Özer, H. (2018). Kadının Toplumsal Cinsiyet Roller ve Toplumsal Cinsiyet Roller Açısından Kadın Emeginin Değerlendirilmesi. *Tarih Okulu Dergisi*. (37-2): 295-333. <http://dx.doi.org/10.14225/Joh1455>

Özkaplan, N. (2000). Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi. *Çalışma ve Toplum*. (21): 15-24.

Özkazanç, A., Sayılan, F., Akşit, E. (2018). Toplumsal Cinsiyet ve Mesleki Eğitim: Mesleki Teknik Lise Kız Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Fe Dergi*. (2): 150-164.

Öztürk, M., Çetin, B. I. (2009). Dünyada ve Türkiye 'de Yoksulluk ve Kadınlar. *Journal of Yaşar University*. 3(11): 2661-2698.

Öztürk, S., Başar, D. (2018). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 8(2): 41-57.

Palaz, S. (2003). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 87-109.

Parlak Börü, Ş. (2017). Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi (Özel Sayı)*. 43-63.

Payne, S., Pantazis, C. (1998). Gender and Poverty in the New Breadline Britain Survey. *Perception of Poverty and Social Exclusion*. (ss. 27-30). Bristol. University of Bristol.

Polat, S. (2009). *Türkiye’de Eğitim Politikalarının Fırsat Eşitsizliği Üzerindeki Etkisi*. (DPT- Uzmanlık Tezi). Ankara: Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.

Sancar, S. (2018). *Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*. Ankara: Cinsiyet Eşitliği İzleme Yayınları.

Sapancalı, F. (2001). Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3(2): 115-140.

Sapancalı, F. (2005a). *Sosyal Dışlanma*. Birinci Baskı. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.

Sapancalı, F. (2005b). AB’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri. *Çalışma ve Toplum*. 3. 51-105.

Sapancalı, F. (2006). *Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk*. İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. Ankara: 23-24 Kasım.

Sarıgül, A. (2016). *Bedensel Engellilerde Sosyal Dışlanma Ağrı İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sarıtaş, C., Eldem, T. (2015). Genç Kadın Emeği ve Sermaye Arasındaki Pazarlık: Devlet, Emek Piyasası ve Aile Bağlamında Bir İşsizlik Analizi. *Fe Dergi*. 7 (1). 16-31.

Satır, M. E., Bal, E. (2018). Franz Kafka'nın Dönüşüm'ünde Sosyal Dışlanmışlık Olgusu. *Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Folklor/Edebiyat Dergisi*. 24(96). 191-200. <https://dx.doi.org/10.22559/folklor.305>

Sayılan, F. (2012). *Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim*. Ankara: Dipnot Yayınları.

Sayın, A. (2011). Türkiye’de Kadınların Ekonomik ve Sosyal Olanaklardan Yararlanmaları Düşüktür. *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*. (85): 1-4.

Sayın, A. (2007). *Kota El Kitabı “Geçici Özel Önlemler Politikası: Kota”*. Ankara: Yalçın Matbaacılık.

Silver, H. (1994). Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms. *International Labour Review*. 133(5-6): 531-578.

Social Policy Research Centre. (2003). Can Social Exclusion Provide a New Framework for Measuring Poverty? Australia. Peter Saunders.

Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliği. (2013). T.C Resmî Gazete. 28554: 9 Şubat 2013.

Soyer, S. (1996). *Endüstri Sosyolojisine Giriş*. İzmir: Saray Kitabevleri

Swingewood, A. (1998). *Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi*. Çev: Osman Akınhay. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Şahbaz Kılıç, N. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 4(9): 122-135.

Şahin, T. (2009). *Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi*. (Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi). Ankara: T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.

Şener, Ü. (2012). Kadın Yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi*. 36(4). 51-67.

Şengül, S., Fisünoğlu, M. (2014). International Conference On Eurasian Economies 2014. (ss.633-638). Edt: Selahattin Sarı, Alp H. Gencer ve İlyas Sözen. Beykent Üniversitesi. Makedonya: 1-3 Temmuz.

Şenkal, A. (2005). Sosyal Politika ve Sosyal Vatandaşlık: Kölelikten Sosyal Vatandaşlığa (Avrupa Birliği Sosyal Vatandaşlık Örneği). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (50): 225-258.

Şenol, E. (2010). *İşsizliğin Sosyal Dışlanma Üzerindeki Etkileri*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şenses, F. (2009). *Neoliberal Küreselleşme Çağında Yoksulluk Araştırmalarındaki Kayıp Bağlantılar: Türkiye Deneyiminden Çıkarılacak Dersler*. Neoliberal Küreselleşme ve Kalkınma Seçme Yazılar. (ss. 679-704). çev. Murat Koyuncu. edt. Fikret Şenses. İstanbul: İletişim Yayınları.

Şenses, F. (2001). *Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Tartanoğlu, Ş. (2010). Sosyal Dışlanma: Küreselleşme Perspektifinden Bir Kavramsallaştırma Çabası. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*. 42: 1-13.

Taş, Y., Özcan, S. (2012). Türkiye’de ve Dünyada Yoksulluk Üzerine Bir Araştırma. *International Conference on Eurasian Economies 2012*. (ss.423-430). Edt: Selahattin Sarı, Alp H. Gencer, Bekir Aşık, Aynura Turdalieva. Turan University Press. Almaty – Kazakistan. 11-13 Ekim.

Taşkesen, M. Ö. (2017). *Yoksulluk ve Çalışma Hayatı. Yoksulluk ve Sosyal Hizmet*. (91-113). edt. Bülent Şen, Mustafa Özcan Taşkesen. Ankara:

Tokatlıoğlu, M. Y. (2005). *Küreselleşme ve Kamu Hizmetleri*. İstanbul: Alfa Akademi Yayınları.

Tokol, A. (1997). *Sosyal Politika*. Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No: 20. Bursa: Ceylan Matbaacılık.

Toksöz, G. (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*. 49(3): 439-454. doi: http://dx.doi.org/10.1501/SBFder_0000001724

- Toksöz, G. (2007a). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları.
- Toksöz, G. (2007b). İşgücü Piyasalarının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler. *Çalışma ve Toplum*. 2007/4. 57-79.
- Toksöz, G., Erdoğan, S. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Toksöz, G., Memiş, E. (2018). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Ankara: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği Yayınları.
- Turan, F. (2011). *Aile ve Değişme. Aile Sosyolojisi*. (ss 237-253). Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Turgut, F. (2017). Tarihsel Süreçte Aile Kurumunun Dönüşümü ve Geleceğine Yönelik Çıkarımlar. *Medeniyet ve Toplum*. 1(1): 93-117.
- Turner, B. (2012). *Eşitlik*. Çev. B.S. Şener. Ankara: Dost Kitabevi.
- Tuskan Alisbah, A. (2012). Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçilen Roller ve Çözümleri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. (99): 445- 449.
- Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği. (2008). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri. İstanbul: Yayın no: Tüsiad-T/2008-07/468.
- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. (2010). *Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik, Sosyal Yardım Mekanizmaları ve İş Gücü Politikaları*. Ülker Şener.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2018). Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi ve Kırsalda Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Konulu Komisyon Raporu. Yayın No: 21 Ankara: TBMM Basımevi.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). T.C Resmî Gazete. 17863: 18 Ekim1982.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2008). OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler. Ankara: Yayın No: 289.
- Türkiye Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Analizler Merkezi. (2014). Yerel Seçimlerde Kadın Adayların Görünmezliği Sorunu. Ankara: Bilge Derdiyok.
- T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü. (2011). Tek Ebeveynli Aileler. Ankara: T.C Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları.
- T.C. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı. (2012). Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı 2012-2016. Ankara.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2018). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Ankara.

UÇAR, C. (2011). Kadın Yoksulluğu ile Mücadelede Sosyal Politika Araçları ve Etkinlikleri. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

United Nations International Children's Emergency Fund. (2016). Ending Extreme Poverty: a Focus on Children.

https://www.unicef.org/publications/index_92826.html (02.05.2018)

United Nations Population Fund. (2015). Ageing. <https://www.unfpa.org/ageing> (Erişim: 23.10.2018).

United Nations Population Fund. (2017). The State of World Population 2017. New York: United Nations Population Fund. https://www.unfpa.org/sites/default/files/sowp/downloads/UNFPA_PUB_2017_EN_SWOP.pdf (Erişim: 23.05.2018).

United Nations Population Funds. (2012). *Ageing in the Twenty-Fisrt Century: A Celebration anad A Challenge*. Newyork: United Nations Population Fund and HelpAge International.

United Nations. (2015). The World's Women 2015 Trends and Statistics. DOI:10.18356/9789210573719

Urhan, B. (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar: Sendika- Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.

Urhan, B. (2017). Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi. Sosyal Siyaset Konferansları. (69): 29-58.

Uyan Semerci, P. (2011). Ayrımcılık Bağlamında Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma. <http://secbir.org/tr/yayinlar/30-turkce/yay-nlar-m-z/103-onyargilar-kalipyargilar>, (12.11.2018).

Uzun, A. M. (2003). Yoksulluk Olgusu ve Dünya Bankası. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 4(2). 155-173.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. Çalışma ve Topum. (2). 25-40.

Walker, A., Walker, C. (1997). *Britain Divided: The Growth of Social Exclusion in the 1980s and 1990s*. London: Child Poverty Action Group. <https://doi.org/10.1136/bmj.315.7105.437>

World Bank Gender and Development Group. (2003). Gender Equality and the Millenium Development Goals. Washington: World Bank.

Yazgan, T. (1992). *İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırma Vakfı Yayınları.

Yeldan, E. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi Bölüşüm Birikim ve Büyüme*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Yenilmez, F. Kılıç, E. (2018). Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 13(2): 55–76.

Yepez Del Castillo, I. (1994). A Comparative Approach to Social Exclusion. Lessons from France and Belgium. *International Labour Review*. 133(5-6). 613-633.

Yereli, A. B., Karadeniz O. (2004). *Kayıt Dışı İstihdam*. Ankara: Odak Yayınevi.

Yıldırım, S., Özdemir, A. (2013). Yapabilirlikten Yoksunluk Bağlamında Türkiye’de Yoksunluk. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 2(4): 50-83.

Yıldırım, S., Yenihan, B. (2013). Sosyal Dışlanma ve İşgücü Piyasasında Gençler. *Mevzuat Dergisi*. (184): 1-15. <https://www.mevzuatdergisi.com/2013/04a/01.htm> (12.08.17).

Yıldız, Ö. (2007). Toplumsal Değişme Sürecinde Sokak Çocukları ve Sosyal Dışlanma. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. 5 (20): 56-72.

Yıldız, Ö. (2008). Küreselleşme, Sağlık ve Toplum. *Gaziantep Tıp Dergisi*. 30-34.

Yılmaz, A., Ergun Özler, D., Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(26): 334-357.

Yılmaz, B., Berber, M. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektör Analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 10(2). 1-16.

Yılmaz, H. (2007). Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Finansman Yapısı ve Politika Önerileri. <http://www.turkonfed.org/tr/detay/152/beceriler-yeterlilikler-ve-mesleki-egitimi-finansman-yapisi-ve-politika-onerileri/>, (12.06.2018).

Yılmaz, H. (2007). *Beceriler, Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim: Finansman Yapısı ve Politika Önerileri*. Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu. Eğitim Reformu Girişimi Projesi. Sabancı Üniversitesi.

Yuncu, D. (2000). İki Yoksulluk Yaklaşımı: A. Sen’in Yapabilirlikten Yoksunluk Teorisi ve Toplumsal Dışlanma Çerçevesinin Karşılaştırılması. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu.

Yüçetürk, E. E. (2005). *Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Mobbing ve Cinsiyetle İlişkisi. Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış.* (ss 245-270). Edt: Aşkın Keser Ankara: Nobel Yayın.

Yüksel, İ. (2003). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği). *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.* 4(2): 21-38.

Zapf, D. (1999) Organisational, Work Group Related And Personal Causes Of Mobbing/Bullying At Work. *International Journal Of Manpower.* 20(1): 70-85.[Doi.Org/10.1108/0143772991](https://doi.org/10.1108/0143772991)

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.

<https://ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/>
(28.06.2019).

Eurostat (2019). People at Risk of Poverty or Social Exclusion. https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion#Number_of_people_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion (18.08.2019).

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6878/kosgebden-kadinklara-pozitif-ayrimcilik> (28.06.2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2006). Zaman Kullanım İstatistikleri. http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=7&KITAP_ID=138 (04.01.2018).

Türkiye İstatistik Kurumu (2014). Zaman Kullanım Araştırması 2014-2015. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627> (04.01.2018).

Türkiye İstatistik Kurumu. (2018a). Sosyal Koruma İstatistikleri, 2017. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27622> (15.06.2018)

Türkiye İstatistik Kurumu. (2018b). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2017 <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27823> (20.12.2018).

Türkiye İstatistik Kurumu (2018c). İstatistiklerle Aile, 2017 www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27597 (11.09.2018).

Türkiye İstatistik Kurumu (2017). İstatistiklerle Aile. 2016. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24646> (10. 11.2018).

Türkiye İstatistik Kurumu (2018d). İstatistiklerle Gençlik, 2017. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27598> (11.09.2018).

Türkiye İstatistik Kurumu. (2018e). İşgücü İstatistikleri (Şubat2018-15.05.2018). www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27688 (20.12.2018).

Türkiye İstatistik Kurumu (2018f). İstatistiklerle Kadın, 2017
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594> (03.02. 2019)

Türkiye İstatistik Kurumu (2011). Kazanç Yapısı Araştırması 2010.
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718> (18.12.2017)

Türkiye İstatistik Kurumu (2015). Kazanç Yapısı Araştırması 2014.
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861> (18.12.2017).

Türkiye İstatistik Kurumu (2017). İstatistiklerle Yaşlılar.
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644> (11.09.2018).

World Economic Forum The Global Gender Gap Report 2017
<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>
(08.12.2018).

World Economic Forum The Global Gender Gap Report 2018
<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>
(08.12.2018).