

**T.C  
İstanbul Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İktisat Politikası Bilim Dalı**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal  
Dışlanmışlık;  
Türkiye-AB Karşılaştırması**

**Sakine TOPOĞLU  
2501906740**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mehmet ALTAN**

**İstanbul 2007**



## ÖZ

### **Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği, Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması**

Günümüzde tüm dünya ve Türkiye’de üzerinde çokça tartışılan, kadın sorunları, yalnız kadınların değil tüm toplumun sorunlardır ve kapsamlı çözümler gerektirmektedir. Bu bağlamda, Avrupa Birliği’nde temel bir politika haline gelen cinsiyetler arası fırsat eşitliği, sadece sosyal boyutta değil, aynı zamanda bir demokrasi, ekonomik rekabet gücü ve güçlü toplumsal yapı hedeflerinin belirleyici bir aracı olarak ele alınmaktadır. Kadınların hem çalışma hayatına girişte, hem de çalışma yaşamında yaşadıkları sorunların esası, toplumun kadına verdiği geleneksel cinsiyetçi rol ile ilgilidir. Günümüzdeki kadın istihdamı sorunlarını sağlıklı değerlendirmek, tarihsel süreçte kadın emeğinin, işbölümünde ne tür aşamalardan geçtiğini ortaya koymakla mümkündür. Kadınlara fırsat eşitliği sağlama konusundaki girişimler uluslararası alanda ve ulusal düzeylerde pek çok düzenleme yapılmasına neden olmuştur. Bu çalışmada bu düzenlemelere yer verilmiştir. AB-Türkiye karşılaştırması bağlamında, kadın istihdamı verileri incelenerek, aradaki uçurum ve nedenleri üzerinde durulmuştur. Avrupa Birliği’nde fırsat eşitliğinin geliştirilmesine yönelik politika, düzenleme ve uygulama örnekleri ayrıntılı ele alınarak, AB’ye uyum sürecinde Türkiye’nin istihdam politikalarına yol göstericiliği, Türkiye’ye uygulanabilirliği değerlendirilmiştir. Ayrıca Türkiye’deki kadın istihdamında fırsat eşitliği açısından, yasal çalışmalar, çalışma mevzuatı ayrıntılı ele alınıp, yürütülen kimi projeler kurumlar düzeyinde değerlendirilmiştir.

## **ABSTRACT**

### **Opportunity Inequality, Social Exclusion At Woman Employment; Comparison Between Turkey And EU**

Today, woman questions that are talked over in Turkey and in all over the world, it is not only problem of women but also it is the problem of all society and needs comprehensive solutions. In this context, equal opportunity among sexes that's become a basic policy in European Union, is discussed not only in terms of society, but also it is tackled as a democracy, economic competitive power and a determining means of strong social structure targets. The basic problem that women encounter while entering an employment and during their working life is because of conventional gender role that society gives to the women. Evaluating questions of woman employment of today in a healthy way is possible with bringing up women labor's experiencing the stages in division of labor in historical process. The attempts about giving equal opportunity to the women resulted in a lot of arrangements in the field of international and national areas. This research involves these arrangements. In the comparison of E.U. and Turkey, the data of woman employment is studied, stressed on the differences and reasons of them. Patterns of policy, arrangement and application that enhances equal opportunity are discussed in detail and it's guiding policies of employment and applicability on Turkey are evaluated in adaptation process of Turkey to European Union. Furthermore, in terms of woman employment in Turkey, legal labor, working legislation is discussed in detail, projects carried out are evaluated according to the associations.

## ÖNSÖZ

21.yüzyıl, kadınların binlerce yıl süregelen sömürü koşullarını ortadan kaldırmak için yürütecekleri toplumsal, ekonomik, siyasi ve hukuki mücadelelerle kazanımlarının yüzyılı olacaktır. Kadınla birlikte toplumsallık ve insanlık; dolayısıyla demokrasi kazanacaktır. Bu anlamda, 21.yüzyıla girişle tartışma ve çözüm önerileri hızlanan kadın erkek eşitliği; Eşitliğin bileşenlerden olan “fırsat eşitliği” ve toplumsal dışlanmışlık görüldüğünden daha büyük kazanımları beraberinde taşımaktadır.

Toplumsal alandan erkeklerle eşit yararlanma olanağına sahip olmayan (mahrum bırakılan) kadınların eşitsiz konumu toplumsal eşitsizliklerin artmasıyla birlikte daha da bozulmuş durumdadır. Demokrasinin işlevlerini yerine getirmesi, dayanışma bilincinin artması, ayrımcılıkların azalması, hoşgörü ve yurttaşların siyasi yaşama dâhil olmasına bağlıdır. Uluslararası toplulukların tanımladığı bu etkin demokrasinin bir gereği olarak kadınların ve erkeklerin kamusal hayata katılımı, demokratik değerlerin sürekliliğinin de garantisi olmaktadır.. Bunun yolu kadını daha çok kamusal alana taşıyacak ve aynı zamanda orada erkeklerle eşit koşullarda tutacak toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yaşama geçirilmesinden geçmektedir. Ancak Türkiye’deki gelişmeler bu bakımdan da, pek iç açıcı görünmemekte, kadının ekonomik yaşama katılımı, istihdam oranlarında her geçen yıl görülen düşüş uluslararası kuruluşların da dikkatini çekmektedir. Tezin amacı, AB’ye adaylık sürecinde AB’nin vazgeçilmez önceliklerinden olan kadının ekonomik yaşama katılımının gereken düzeylerde gerçekleştirilmesi ve kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda Türkiye’nin durumunu AB ile kıyaslanmak, Uluslararası alan ve AB’de bu konuda gerçekleştirilen çalışmalarla Türkiye’deki çalışmaları ayrıntılı olarak karşılaştırmak ve Türkiye’ye uygulanabilirliğini araştırmaktır.

Bu amaçla tezin birinci bölümünde, ilk insanlaşma/toplumsallaşma aşamasında öncü/özne olan kadının işgücüne katılımından günümüze kadar yaşanan değişimler, tarihsel süreçle birlikte cinsiyetçi işbölümü incelenmektedir.

İkinci bölümde, Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları, kadın istihdamı ve temel faktörlere göre istihdam oranları ile kadın işsizliği değerlendirilmektedir. Türkiye ile Avrupa Birliği ülkeleri arasında artan uçurum ortaya konulmaktadır.

Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de kadın istihdamı açısından fırsat eşitliğini geliştirmeye yönelik politikalar tezin üçüncü ve dördüncü bölümlerini oluşturmaktadır. Avrupa’daki kadın istihdam artışını izah edebilecek, fırsat eşitliğini geliştirmeye yönelik çok boyutlu, bütünlüklü çalışmalar ile Türkiye’deki uyum çalışmalarına paralel düzenlemeler ele alınmaktadır.

Çalışmada yoğunluklu olarak, Türkçe ve İngilizce’den çevrilmiş kaynaklardan yararlanılmıştır. OECD’nin 2005 yılında açıkladığı acı gerçeğin ortaya konulması için, Avrupa Birliği ülkelerine yönelik OECD’nin 2006 ve Türkiye’ye yönelik DİE’nin 1990–2005 yılları arası istatistikî verileri kullanılmıştır.

Tez çalışmamı başlatma ve sürdürmede engin ufkuyla yol gösterici olan, danışman hocam Sayın Prof. Dr. Mehmet Altan’a teşekkürlerini sunarım.

Tezin yazılış ve sunuş aşamasında tecrübelerini paylaşmakta duyarlılık ve hassasiyetiyle yaklaşan, araştırma görevlisi Dr. Murat Çetin’e ayrıca teşekkür ederim.

Çalışmayı gerçekleştirmemde dolaylı ve dolaysız katkıları olan herkese teşekkürlerimi sunarken, çalışma boyunca maddi-manevi katkılarıyla yanımda olan Gıyasettin Mordeniz ve Eşyar Mordeniz’e ayrıca teşekkür ederim Çalışmamı, bu konuda çalışmama vesile olan, kadın eşitlik ve özgürlük mücadelesinde emeklerini sınırsız katan tüm kadınlara, alın terlerinde hesapsız değerler yaratan başta annem olmak üzere tüm annelere armağan etmek istiyorum.

## İÇİNDEKİLER

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| Öz.....                  | iii |
| Abstract.....            | iv  |
| Önsöz.....               | v   |
| İçindekiler.....         | vii |
| Tablolar Listesi.....    | xii |
| Kısaltmalar Listesi..... | xv  |
| GİRİŞ.....               | 1   |

## 1. BÖLÜM

### KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINDA TARİHSEL SÜREÇ VE CİNSİYETÇİ İŞBÖLÜMÜ

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. KADININ TOLUMSAL KONUMU.....                                                 | 6  |
| 1.2. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....                          | 8  |
| 1.2.1. İlkel Toplumlarda Kadın ve Doğal İşbölümü.....                             | 8  |
| 1.2.2. Neolitik Devrim ve Tarım Toplumunda Kadın.....                             | 10 |
| 1.2.3. Sanayi Devrimi ve Sanayi Toplumunda Kadın.....                             | 15 |
| 1.2.3.1. Kadın Emeğinin Kamusal Alana Çıkışındaki Etmenler.....                   | 21 |
| 1.2.4. Bilgi Devrimi ve Bilgi Toplumunda Kadın.....                               | 25 |
| 1.2.5. Esnek Üretim Süreçlerinde Kadın Emeği.....                                 | 29 |
| 1.2.5.1. İşgücü Piyasalarında Değişim: Kadın Emeğine Talep Artışı.....            | 32 |
| 1.2.5.2. Refah Devleti Uygulamaları: Kadın Emeği İstihdam Artışı.....             | 35 |
| 1.2.5.3. Dünya Pazarlarının Entegrasyonu: Kadın İstihdamında Artış.....           | 36 |
| 1.2.5.4. Esnek Üretim Süreçlerinde Enformel Sektör ve Kadın Emeği.....            | 39 |
| 1.2.5.5. Esnek Üretim Süreçlerinde İşgücünün Feminizasyonu ve Evde<br>Üretim..... | 41 |
| 1.2.5.5.1. Evde Üretimin Tercih Neden ve Sonuçları.....                           | 44 |

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| 1.2.5.6. Esnek Üretim Süreçlerinin Kadın Eşitsizliğine İlişkin       |    |
| Sonuçları.....                                                       | 47 |
| 1.2.5.6.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....                          | 48 |
| 1.2.5.6.2. İşgücü Piyasasında Dikey ve Yatay Bölünmeler.....         | 49 |
| 1.2.5.6.3. Ücretlerde Eşitsizlik.....                                | 50 |
| 1.2.5.6.4. Cinsel Taciz.....                                         | 51 |
| 1.3. CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜ VE TOPLUMSAL DIŞLANMA.....            | 52 |
| 1.4. EŞİTLİK İÇİN ULUSLARARASI FAALİYET VE DÜZENLEMELER.....         | 59 |
| 1.4.1. Uluslararası Kadın Konferansları.....                         | 59 |
| 1.4.2. Uluslararası Sözleşme ve Kararlarda Kadın-Erkek Eşitliği..... | 62 |
| 1.4.2.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın  |    |
| Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....                                    | 63 |
| 1.4.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşme ve Tavsiye       |    |
| Kararları.....                                                       | 65 |

## 2. BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. AB’DE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞSİZLİĞİ.....                      | 69 |
| 2.1.1. Avrupa Birliği’nde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları..... | 69 |
| 2.1.2. Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamı.....                          | 71 |
| 2.1.2.1. Sektörlere Göre Kadın İstihdamı.....                           | 74 |
| 2.1.2.2. İşteki Statüsüne Göre Kadın İstihdamı.....                     | 77 |
| 2.1.2.3. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılımı ve                |    |
| İstihdamı.....                                                          | 79 |
| 2.1.2.4. Yaş gruplarına Göre Kadın İşgücüne Katılımı ve İstihdamı.....  | 81 |
| 2.1.3. Avrupa Birliği’nde Kadın İşsizliği.....                          | 83 |
| 2.2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞSİZLİĞİ.....                 | 85 |
| 2.2.1. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları.....         | 87 |
| 2.2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı.....                                  | 90 |

|                                                                                                          |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.2.2.1. Sektörler ve Ekonomik Faaliyete Göre Kadın İstihdamı.....                                       | 93  |
| 2.2.2.2. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı.....                                                       | 96  |
| 2.2.2.3 Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdamı.....                                                         | 98  |
| 2.2.2.4. İşteki Statüsüne Göre Kadın İstihdamı.....                                                      | 100 |
| 2.2.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumlarına Kayıtlılık Durumuna Göre<br>Kadın İstihdamı ve Enformel Sektör..... | 102 |
| 2.2.3. Türkiye’de Kadın İşsizliği.....                                                                   | 105 |

### **3. BÖLÜM**

## **AVRUPA BİRLİĞİ’NDE KADIN İSTİHDAMINDA FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ**

|                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1. AB’DE KADIN İSTİHDAMINI GELİŞTİRMEYE YÖNELİK<br>POLİTİKALAR.....                                   | 108 |
| 3.1.1. AB: Ekonomik Birlikten Sosyal.....                                                               | 108 |
| 3.1.1.1. Avrupa Konseyi’nde Kadın Erkek Eşitliği.....                                                   | 109 |
| 3.1.2. AB’de Fırsat Eşitliğine Dair Düzenlemeler.....                                                   | 111 |
| 3.1.2.1. Tarihsel Gelişimiyle Topluluk Antlaşmaları.....                                                | 112 |
| 3.1.2.2. Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Direktifler, Konsey<br>Kararları ve Konsey Tüzüğü..... | 122 |
| 3.1.2.2.1. Fırsat Eşitliğine Yönelik Direktifler.....                                                   | 122 |
| 3.1.2.2.2. Fırsat Eşitliğine Yönelik Konsey Kararları ve<br>Konsey Tüzüğü.....                          | 128 |
| 3.1.3. Fırsat Eşitliğine Yönelik AB Topluluk Eylem Programları.....                                     | 133 |
| 3.1.3.1. Kadın-Erkek Eşitliği Eylem Programları.....                                                    | 133 |
| 3.1.3.2. Ayrımcılıkla Mücadele ve İstihdamı Teşvik Önlemleri Eylem<br>Programları.....                  | 137 |
| 3.1.3.3. Sosyal Dışlanma ile Mücadele Topluluk Eylem Programı.....                                      | 138 |

|                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1.3.4. İstihdam ve Sosyal Dayanışma Topluluk Eylem Programı<br>(PROGRESS).....          | 139 |
| 3.1.4. Fırsat Eşitliğine Yönelik Proje ve Girişimler.....                                 | 141 |
| 3.1.5. Fırsat Eşitliğinin Sağlanması İçin İzlenen Politikalar.....                        | 141 |
| 3.1.5.1. Eşit Muamele Politikası.....                                                     | 142 |
| 3.1.5.2. Olumlu Eylem Politikası.....                                                     | 142 |
| 3.1.5.3. Olumlu Ayrımcılık Politikası.....                                                | 143 |
| 3.1.5.4. Fırsat Eşitliğini Ana Politikalara Ve Faaliyetlere Dahil Etme<br>Politikası..... | 143 |
| 3.1.6. AB İstihdam Stratejisinde Fırsat Eşitliği.....                                     | 145 |
| 3.1.7. AB Yapısal Fonlarında Fırsat Eşitliği.....                                         | 149 |
| 3.2. FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEDE AB’DEN UYGULAMA<br>ÖRNEKLERİ.....                     | 151 |
| 3.2.1. İsveç.....                                                                         | 151 |
| 3.2.2. Almanya.....                                                                       | 152 |
| 3.2.3. Finlandiya.....                                                                    | 153 |
| 3.2.4. Fransa.....                                                                        | 153 |
| 3.2.5. İngiltere.....                                                                     | 155 |
| 3.2.6. İrlanda.....                                                                       | 155 |
| 3.2.7. Belçika.....                                                                       | 156 |

## 4. BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR VE KURUMSALLAŞMA ÇABALARI

|                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1. TÜRKİYE’DE FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK<br>POLİTİKALAR.....                 | 157 |
| 4.1.1. Türkiye’de AB’ne Uyum Sürecinde Kadın Erkek Eşitliğine Yönelik<br>Düzenlemeler..... | 157 |
| 4.1.1.1. Uluslararası Anlaşma ve Bildirgelere Yönelik Düzenlemeler...                      | 158 |

|                                                                                                  |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.1.1.1.1. BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın<br>Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....        | 158        |
| 4.1.1.1.2. Pekin Bildirgesi.....                                                                 | 159        |
| 4.1.1.1.3. Avrupa Müktesebatına Uyumda Ulusal Program.....                                       | 161        |
| 4.1.1.1.4. AB Sosyal Dışlanma ile Mücadele Topluluk<br>Eylem Programı'na Uyum.....               | 162        |
| 4.1.1.2. Anayasa'da Gerçekleştirilen Değişikler.....                                             | 165        |
| 4.1.1.3. Çalışma Mevzuatında Kadın Çalışanlara Yönelik Hükümler ve<br>AB Normlarıyla Uyum.....   | 167        |
| 4.1.1.3.1. Çalışma Mevzuatında Eşit İşe Eşit Ücret İlkesi.....                                   | 167        |
| 4.1.1.3.2. Çalışma Mevzuatında Eşit Muamele ve Fırsat<br>Eşitliği.....                           | 168        |
| 4.1.1.3.3. Çalışma Mevzuatında İspat Yükümlülüğü.....                                            | 171        |
| 4.1.1.3.4. Çalışma Mevzuatında Çalışma Hayatı ile Ailevi<br>Sorumlulukların Bağdaştırılması..... | 172        |
| 4.1.1.3.5. Çalışma Mevzuatında Hamile, Loğusa ve<br>Emzikli Kadın Çalışanlar.....                | 173        |
| 4.1.1.3.6. Çalışma Mevzuatında Çocuk Bakımı.....                                                 | 177        |
| 4.1.1.3.7. Çalışma Mevzuatında Ebeveyn İzni.....                                                 | 179        |
| 4.1.1.4. Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Kadın-Erkek Eşitliği.....                                    | 179        |
| <b>4.2. FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK KURUMSALLAŞMA<br/>ÇABALARI.....</b>               | <b>182</b> |
| 4.2.1. Kalkınma Planları'nda Kadın-Erkek Eşitliği.....                                           | 182        |
| 4.2.2. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM).....                                 | 185        |
| <b>4.3. FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK PROJELER.....</b>                                 | <b>188</b> |
| 4.3.1. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Projeleri.....                               | 188        |
| 4.3.2. Türkiye İş Kurumu Projeleri.....                                                          | 189        |
| 4.3.3. Milli Eğitim Bakanlığı Projeleri.....                                                     | 190        |
| 4.3.4. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Projeleri.....                                              | 191        |
| 4.3.5. Kadın Girişimciler Derneği'nin (KAGİDER) Projeleri.....                                   | 192        |
| <b>SONUÇ.....</b>                                                                                | <b>194</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                                                             | <b>199</b> |

## TABLO LİSTESİ

|                                                                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 1:</b> 1851, 1881 ve 1911 Dönemlerinde Meslek Gruplarına Göre Toplam ve Kadın Nüfus Oranları ve Artış Yüzdeleri.....              | 18 |
| <b>Tablo 2:</b> İktisadi Faaliyetler İçin Harcanan Zaman ve Kadın Çalışmalarının Değeri (%).....                                           | 21 |
| <b>Tablo 3:</b> Ülkelere Göre Postendüstriyel (PE) Sektörlerde Kadın İstihdamı (1960-1980) (%) .....                                       | 42 |
| <b>Tablo 4:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (1994-2005) (%).....                                   | 70 |
| <b>Tablo 5:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İstihdam Oranları (1994-2005) (%).....                         | 72 |
| <b>Tablo 6:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde Sektörlere Göre Kadın ve Erkek İstihdamı.....                                                   | 75 |
| <b>Tablo 7:</b> AB’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (1990).....                                                                        | 76 |
| <b>Tablo 8:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde İşteki Statülerine Göre Kadın ve Erkek İstihdamı.....                                           | 78 |
| <b>Tablo 9:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkeklerde İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları, (2004) (%)..... | 80 |
| <b>Tablo 10:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Kadın ve Erkeklerde İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (2005) (%).....  | 82 |
| <b>Tablo 11:</b> Avrupa Birliği Ülkelerinde Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İşsizlik Oranları (1994-2005) (%).....                        | 84 |

|                                                                                                                                               |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tablo 12:</b> Yıllar itibariyle Bazı Gelişmiş ülkelerde, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranları (1994-2005) (%)..... | 87  |
| <b>Tablo 13:</b> Türkiye’de ve AB’de yaş grubuna ve cinsiyete göre 15 ila 65 yaş arası çalışma oranı, (2000 – 2005) (%).....                  | 88  |
| <b>Tablo 14:</b> Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İşgücüne Katılma Oranları (1989-2005) (%).....                                   | 89  |
| <b>Tablo 15:</b> Yıllar itibariyle Bazı Gelişmiş ülkelerde, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları (1994-2005) (%).....         | 91  |
| <b>Tablo 16:</b> Türkiye’de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (1989-2005) (%).....                                              | 92  |
| <b>Tablo 17:</b> Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (1988-2005) (%).....                                                                 | 93  |
| <b>Tablo 18:</b> Türkiye’de Kadın ve Erkeklerde Sektörle Göre İstihdam Oranları, (2004) (%).....                                              | 94  |
| <b>Tablo 19:</b> Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (2005) (%).....                                                               | 96  |
| <b>Tablo 20:</b> Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdamı, (2005) (%) .....                                                             | 99  |
| <b>Tablo 21:</b> Türkiye’de İşteki Statülerine Göre Kadın İstihdamı, (2003) (%).....                                                          | 101 |
| <b>Tablo 22:</b> Türkiye’de Kayıtlı Kadın Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumlarına Göre Dağılımı,(2003) (%).....                              | 102 |
| <b>Tablo 23:</b> Türkiye’de Erkeklerde ve Kadınlarda Kayıtlı ve Kayıt Dışı İstihdam Oranları, (2003) (%).....                                 | 103 |

|                                                                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tablo 24:</b> Yıllar İtibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın İşsizlik Oranı (2005) (%)..... | 105 |
| <b>Tablo 25:</b> Yıllar Türkiye’de Kadın İşsizlik Oranı (2005) (%).....                                                       | 106 |

## KISALTMALAR LİSTESİ

|                |                                                                                                 |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A.B</b>     | :Avrupa Birliği                                                                                 |
| <b>ADK</b>     | :Araştırma ve Danışma Kurulu                                                                    |
| <b>AET</b>     | :Avrupa Ekonomik Topluluğu                                                                      |
| <b>a.e.</b>    | :Aynı eser                                                                                      |
| <b>a.g.e.</b>  | :Adı geçen eser                                                                                 |
| <b>AFPA</b>    | :Yetişkinler Mesleki Eğitim Ulusal Kuruluşu (Fransa Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na bağlı) |
| <b>AKÇT</b>    | :Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu                                                                |
| <b>AET</b>     | :Avrupa Ekonomik Topluluğu                                                                      |
| <b>AİS</b>     | :Avrupa İstihdam Stratejisi                                                                     |
| <b>AT</b>      | :Avrupa Topluluğu                                                                               |
| <b>Bkz.</b>    | :Bakınız                                                                                        |
| <b>CDEG</b>    | :Kadın Erkek Eşitliği Yönetim Komitesi (Avrupa Konseyi)                                         |
| <b>CEDAW</b>   | :Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi                                    |
| <b>CEEP</b>    | :Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği                                                               |
| <b>CORD</b>    | :Mesleki Araştırma ve Geliştirme Merkezi                                                        |
| <b>ÇATOM</b>   | :Çok Amaçlı Toplum Merkezi                                                                      |
| <b>DİE</b>     | :Devlet İstatistik Enstitüsü                                                                    |
| <b>DPT</b>     | :Devlet Planlama Teşkilatı                                                                      |
| <b>ECSC</b>    | :Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu                                                                |
| <b>EEC</b>     | :Avrupa Ekonomik Topluluğu                                                                      |
| <b>EES</b>     | :Avrupa İstihdam Stratejisi                                                                     |
| <b>ESF</b>     | :Avrupa Sosyal Fonu                                                                             |
| <b>ETF</b>     | :Avrupa Eğitim Vakfı                                                                            |
| <b>ETUC</b>    | :Avrupa Sendikalar Konfederasyonu                                                               |
| <b>EURATOM</b> | :Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu                                                                 |
| <b>FAS</b>     | :İstihdam ve Mesleki Eğitim Kuruluşu (İrlanda)                                                  |
| <b>ILO</b>     | :Uluslararası Çalışma Örgütü                                                                    |
| <b>İKV</b>     | :İktisadi Kalkınma Vakfı                                                                        |
| <b>İŞKUR</b>   | :Türkiye İş Kurumu                                                                              |

|                 |                                                         |
|-----------------|---------------------------------------------------------|
| <b>JİM</b>      | :Sosyal Dışlanmayla Mücadele Memorandumu (AB Komisyonu) |
| <b>KAGİDER</b>  | :Kadın Girişimciler Derneği                             |
| <b>KAGİMER</b>  | :Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezi               |
| <b>KİG</b>      | :Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi              |
| <b>KOBİ</b>     | :Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme Projesi               |
| <b>KSSGM</b>    | :Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü           |
| <b>MEB</b>      | :Milli Eğitim Bakanlığı                                 |
| <b>MESS</b>     | :Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası                   |
| <b>METGE</b>    | :Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi           |
| <b>NCVQ</b>     | :Ulusal Mesleki Yeterlilik Konseyi (İngiltere)          |
| <b>NOW</b>      | :Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı                  |
| <b>OECD</b>     | :Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü                  |
| <b>ÖİK</b>      | :Özel İhtisas Komisyonu (DPT içinde kadınlara yönelik)  |
| <b>PROGRESS</b> | :İstihdam ve Sosyal Dayanışma Topluluk Eylem Programı   |
| <b>TBMM</b>     | :Türkiye Büyük Millet Meclisi                           |
| <b>TC</b>       | :Türkiye Cumhuriyeti                                    |
| <b>TESGİP</b>   | :Türkiye El Sanatları ve Girişimcilik Projesi           |
| <b>TİSK</b>     | :Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu             |
| <b>TÜSİAD</b>   | :Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği                 |
| <b>TÜGİAR</b>   | :Türkiye Genç İşadamları Derneği                        |
| <b>UN</b>       | :Birleşmiş Milletler                                    |
| <b>UNDP</b>     | :Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı                  |
| <b>UNICE</b>    | :Avrupa Topluluğu Sanayicileri Birliği                  |
| <b>UNICEF</b>   | :Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu              |

## GİRİŞ

Toplumsallaşma kadınların doğayla barışık emeğinin yaşam ve üretimdeki yaratıcılığı sonucu başlamıştır. Bu, insanlık tarihinde çok önemli bir gelişme durumundadır. Günümüzde kadınlar çalışma yaşamında pek çok sorunla karşılaşmaktadırlar. Toplumsal yaşamda geleneksel kalıplarla örülü, toplumsal cinsiyet ağına hapsedilen kadınlar, “ev kadınlığı” modeline mahkûm edilmek istenmektedir.

Kadın sorunları, günümüzde vazgeçilmez temel değerlerden olan demokrasi, adalet ve insan hakları çerçevesinde ele alınmaktadır. Toplumsal gelişmeyle birlikte bireysel gelişme esas alındığında, kadın-erkek eşitliği görmezden gelinemeyecek bir sorun olarak kendini dayatmaktadır. Kadın-erkek eşitliğinin önemi üzerinde duran her ülke, öncelikle kadınlara yönelik fırsat eşitliğini sağlamaya ve kadınları geleneksel rollerden kurtarmaya çalışmaktadır. Buna yönelik çalışmalar olumlu sonuçlar da vermektedir.

AB’de kadın istihdamında istikrarlı bir artış sürerken, Türkiye’de ise tam tersi bir durum yaşanmaktadır. Türkiye ile gelişmiş ülkeler arasında kadınların istihdama katılımı açısından büyük bir uçurum bulunduğu ve bu uçurumda giderek derinleştiği verilerle ortaya konulmaktadır.

İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı’nın (OECD) 2006 istihdam raporuna göre, Türkiye’de 2005 yılı itibariyle istihdam edilen kadınların çalışabilir yaştaki kadın nüfusa orana % 23,7 düzeyinde kalmıştır. 2005 yılı itibariyle, kadınların AB ortalamasında işgücüne katılım oranı %63,5 olarken istihdam oranı %57,8’dir. Avrupa Birliği, 1994 yılından beri 8,4 puan artırarak %57,8’e varan istihdam oranını 2010 yılında %60’a çıkarmayı öngörmektedir. Lizbon Stratejisi’nin uygulamaya konmasından bu yana kadın işgücü, Avrupa’da istihdamda büyümenin motoru olmaya devam etmektedir ve 2000 yılından beri Avrupa’da yaratılan 8 milyon işten 6

milYonuna kadınlar istihdam edilmiş olup bu pozitif gelişme devam ederse 2010 yılı için hedeflenen % 60 kadın istihdamı oranına ulaşılabilir olacaktır.

Günümüzde çalışma hayatında kadınlar pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Yasalar önünde tam eşit bireYler konumunda olmayan kadınlar, gerek yasalar gerekse erkek egemenlikli geleneksel toplum tarafından örülen önyargılar, çerçevesinde “ev kadınlığı” modeline hapsolmuş durumdadırlar

Bu çalışmada, yazılı tarihte üzerinde ciddi durulmayan kadının tarihsel sürecine önemli yer verilmiştir. Birinci bölümde kadının toplumsal konumu ortaya konulduktan sonra bunda belirleyici olan tarihsel süreç; tarım, sanayi ve bilgi devrimleri ve tarım-sanayi-bilgi toplumları dizgesinde ele alınmıştır. Bu tarihsel süreçlerde kadının işgücü piyasalarına katılımı incelenmiştir.

Sanayi devrimiyle gelen teknolojik gelişmeler kadının işgücüne katılımına farklı bir boyut kazandırmıştır. Kadınlar “aile geçimine yardımcı olmak” için, ücretli işçi olarak iş piyasasına girdiler. Kadın işgücünün çalışma alanında istihdamında, 20. yüzyılda belli aralıklarla yükseliş söz konusu olmuştur. Küresel üretim süreçlerine geçişle, kadın emeğinin işgücü piyasalarında ciddi artış yaşanmıştır. Ancak, bu olumlu gelişmenin görünmeyen yüzünü incelemek önemlidir. Bu dalgalanma, kadınların emek süreçlerine katılımının kapitalist üretim sürecinin geçirdiği dönemsel dalgalanmalarla paralellik gösterdiği kanısını oluşturmuştur. Bu saptamayla bu dönem ayrı ele alınarak ayrıntılı irdelenmiştir.

Bilgi devrimiyle başlayan bilgi toplumunda bu katılımın sınırları genişlerken, kadınların çalışma yaşamında maruz bırakıldıkları dışlanmışlık, ayrımcılık ve eşitsizliklerle, buna karşı uluslararası ve ulusal düzenleme ve örgütlenmeler hız kazandı.

Birleşmiş Milletler (UN), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği gibi öncelikli uluslararası kuruluşların yasalarında ve kabul ettikleri sözleşmelerinde kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması ve çalışma

yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına dair hükümler yer almaktadır. Birinci bölümde, uluslararası kadın konferansları, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), ve ILO sözleşme ve tavsiye kararlarına yer verilmiştir. Avrupa Birliği'nde fırsat eşitliğine dair düzenlemeler 3. bölümde "Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdamında Fırsat Eşitliğini Geliştirmeye Yönelik Politikalar" başlığı altında ayrıntılı incelenmiştir.

Bunlar; Fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik direktifler, Konsey tüzüğü ve kararları, Tek Avrupa Senedi, Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı, "Beyaz Kitap", Avrupa İstihdam Stratejisi, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Kurumu Kanunu, 1993 Maastricht, 1997 Amsterdam Antlaşmaları, 1997 Lüksemburg, 2000 Lizbon Zirveleridir.

Dünya işgücü piyasalarında kadınların işgücüne katılımları her geçen gün artmaktadır. Kadınların işgücüne katılımındaki bu artış dikkat çekerken, cinsiyete göre işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, dünya genelinde, gelişmişlik seviyesi ne olursa olsun, kadın işgücüne katılım oranlarının erkek işgücüne katılım oranlarının gerisinde kaldığı görülmektedir. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar, tüm dünyada olduğu gibi AB ülkeleri ve Türkiye'de de benzerlikler arz etmektedir.

İkinci bölümde, AB ülkeleri ve Türkiye'de kadının işgücüne katılımı, kadın istihdamı ve işsizlik oranları verileriyle birlikte değerlendirilmektedir. Türkiye'deki kadın işgücü potansiyelinin büyük bölümü kullanılmamaktadır. AB 2005 yılı ortalamasında kadınların işgücüne katılım oranları %62 ve üzerinde seyretmektedir. Türkiye bu oranın oldukça gerisinde, %26 düzeyindedir. Türkiye'de kadın istihdamı yıllar itibarıyla da düşmektedir. 1989'da % 32,7 olan kadın istihdam oranı, 2005'te %20,7'ye düşmüştür. İkinci bölümde bunun nedenleri üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde, çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliğini geliştirmeye yönelik Avrupa Birliği politikalarına yer verilmektedir.

Avrupa Birliği'nde sosyal politikaların tarihsel gelişimine bakıldığında, ekonomik büyümenin belirgin olduğu 1970'lere kadar, serbest dolaşıma odaklanan bir ihmal dönemi yaşandığı görölmektedir. AB'de 1957-72 yılları arası ihmal dönemi, Avrupa Konseyi'nin 1972 tarihli Paris Zirvesi ile son bulmuştur. Paris zirvesi ile Avrupa sosyal politikalarında ikinci döneme geçilmiş, ardından yukarıda sıraladığımız düzenlemeler, eylem programları, proje ve girişimler gerçekleştirilmiştir.

Avrupa Birliği'nin çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemeleri birliğin kuruluşundan başlayarak Avrupa sosyal politikası içinde yer almıştır. Ancak, kadın-erkek eşitliğine yönelik politikalar da birliğin oluşum sürecine benzer değişimler göstermiştir. Fırsat eşitliği ilk zamanlarda dar ekonomik boyutlarda ele alınarak, yalnızca ücret eşitliği ve çalışma yaşamında eşitlik olarak görölmüş ve bu eşitliğin sağlanması amacıyla, "eşit muamele", "olumlu eylem" ve "olumlu ayrımcılık" politikaları izlenmiştir. Ancak bu politikaların yeterli olmadıklarının görölmesi üzerine, " fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dâhil etme" politikası uygulanmaya başlanmıştır. AB İstihdam Stratejisi ve politikalarının fiiliyatta uygulanması ile kadın istihdamında önemli gelişme kaydedilmiştir. Üçüncü bölümde, "Fırsat Eşitliğini Geliştirmede, AB'den İyi Uygulama Örnekleri" başlığı altında da bu başarılı ülkelere, örnek ve uygulanabilirlik açısından yer verilmiştir.

AB'ye adaylık sürecinde Türkiye'nin mevzuat ve çalışma yaşamında gerçekleştirdiği düzenlemeler, kurumlaşma ve projeler, dördüncü bölümde ele alınmaktadır.

Türkiye'de AB'ne uyum sürecinde kadın-erkek eşitliğine yönelik çalışmalar; Uluslararası Anlaşma ve Bildirgelere Yönelik Düzenlemeler, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW), onaylanması, Pekin Bildirgesinin Kabulü, Avrupa Müktesebatına Uyumda Ulusal Program başlıklarıyla ele alınmıştır. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması bağlamında, AB ile uyum kapsamında Anayasa ve Çalışma Mevzuatında yapılan değişiklikler incelenmektedir.

Çalışma yaşamını Avrupa Birliği direktifleriyle uyumlulaştırmada eksiklikler devam etmektedir.

Eşitlik politikalarının kurumsallaşmasında, Kalkınma Planları Türkiye’deki sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde uygulaması olasılığının yansıdığı metinler olarak önem kazanırken, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü halen kalıcı bir yapıya kavuşmamıştır

Bunun yanında, Türkiye’de kadınların istihdamdaki oranların arttırma ve fırsat eşitliği sağlayarak toplumsal dışlanmışlıkla mücadele kapsamında, karşılaşılan sorunları ortaya çıkarıp çözüm bulmaya yönelik, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütlerince çeşitli proje ve çalışmalar yürütülmektedir.

## 1. BÖLÜM

### KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINDA TARİHSEL SÜREÇ VE CİNSİYETÇİ İŞBÖLÜMÜ

#### 1.1. KADININ TOPLUMSAL KONUMU

Çalışma yaşamında kadını incelemeye aldığımızda, konu toplumsal ilişkiler ve kadının toplumdaki konumu üzerine değerlendirmelere uzanmaktadır. Toplum içindeki konumu bakımından “ikincil” sayılan kadının, çalışma yaşamındaki konumu da böylece belirlenmiş, sınırları çizilmiş olmaktadır.

Kadının toplumsal konumu ise, ataerkillik, kadının mülksüzlüğü ve kadın işgücü gibi anahtar kavramlarla tanımlanmakta, çözümlenmektedir. Ataerkillik, maddi bir temele dayanan, yapısında erkek açısından hiyerarşik ilişkilerin bulunduğu, erkeklerin kendilerine kadınları denetleme gücü veren bir toplumsal ilişkiler bütünü olarak, yalnızca cinsiyet ve aile ilişkilerinde değil, üretimi de içermek üzere toplumun tümünde işleyiş göstermektedir. “Ataerkillik, nedensel değil yapısal, yerel değil yaygın, geçici değil kalıcı ve kendini yeniden üretmeye eğilimlidir.”<sup>1</sup> Kadınların mülksüzlüğü de yaygın bir olgu olarak devam etmektedir.

Bütün toplumlarda geçerli olan erkek egemen ideoloji, meşruiyetini kadınları “doğa” (nature) erkekleri ise “kültür” (culture) ile tanımlayarak sağlamaktadır.<sup>2</sup> Gerek kadınlar, gerekse erkekler tarafından kadın, doğası gereği çocuk doğurmak ve büyütme, kocasına bakmak, ev işlerini yürütmekle sorumlu görülmektedir. Erkeğin

---

<sup>1</sup> Cynthia Cockburn, *In the Way of Women: Men’s Resistance to Sex Equality in Organizations*, Macmillan, London, ILR Press, 1991:s.6.

<sup>2</sup> T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*, Ankara, Cem Web Ofset, 1999, s.16.

yaşam alanı üretim ile açıklanırken, kadının yeni üretimle sınırlandırılmaktadır. Kadının konumunun ev ve ev içi sorumluluklarıyla belirlenmesi, böylelikle onun ev içi emeğinin doğallaştırılması, hem onun evlilikte bağımlılığının ve ezilmişliğinin, hem de iş hayatında ve piyasasında zayıf konumunun ifadesi olmaktadır.

Yazılı tarih, kadının sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik anlamda dışlandığı bir süreci kapsar. Kadın-erkek arasındaki farklılık ve ötekilenme yaşamın her alanında kendini göstermektedir. Bu farklılık aile yaşamında evdeki işbölümünden, üretim ilişkilerinin geneline kadar uzamaktadır.

Erkek egemenliğinin uygarlık süresiyle birlikte giderek yetkinleşmesi, kadının sınıflı toplumun tüm alt ve üst yapı kurumlarından dışlanmasıyla, “kadınsız tarih” yazımı başlamıştır. Kadının tarihi konusunda günümüzde dezenformasyon söz konusu olmaktadır. Cinsler arası eşitsizliğin bir sonucu olarak, verili olan “tarih” olarak sunulduğu gibi, kadın-erkek ilişkilerinin toplumsal biçimlenişi de kadermiş gibi, zorunlu bir şematik gelişme tanımıyla ortaya konulmaktadır. Bu nedenle kadın-erkek eşitliği üzerinde duran çevreler, egemenlikli; kadının dışlandığı ve eşitsiz bir tanıma mahkûm edildiği toplumsal değerlendirmelerin inceden eleştirilmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Kadının tarihsel süreçte yaşamın her alanında aktif, üretici konumda olduğu dönemleri göz ardı eden yaklaşımlarla birlikte, kadın hep zayıf, muhtaç ve ikinci cins olarak görülmekte, bu da kadının tüm yaşamını bir cendereye alarak, “kadın olmak” hakların kısıtlanması ve özgürlüklerin elinden alınması için tartışmasız bir gerekçe haline getirmektedir.

“Kadınlık, erkekliğin tam karşıtı ve onun değerler bakımından olumsuzlaşmasıdır. Kadında yüceltilen her şey, erkekte yerilen, eleştirilen şeylerdir. Erkeklerde övülen, göklere çıkarılan her şey, kadında bulunması istenmeyen şeylerdir”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Şirin Tekeli, **Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat**, İstanbul, Birikim Yayınları, 1982, s.338.

Kadının toplum içindeki konumuna baktığımızda, toplum yapısında değişimler yaratan toplumsal değişme süreçlerinde, kadının statüsü ve sosyal ilişkilerinde de farklılaşmalar olduğu görülmektedir. Kadının aile ve toplumdaki rolü, konumu en başta eşlik ve annelik görevleriyle ele alınmaktadır. Kadın yüzyıllar boyunca evi ve özel yaşamıyla sınırlanmakta, üretimden uzaklaştırıldığı gibi, ekonomik yönden erkeğe bağımlı kılınmaktadır.

## **1.2. KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ TARİHSEL GELİŞİMİ**

Tarihsel süreçte kadın emeğinin, üretimdeki iş bölümünde hangi aşamalardan ve ne tür mücadelelerden geçtiğini, ayrıca bunun kullanılması ve toplumsal statüsü ile ilgili tartışmaları incelemeyen, bugünkü kadın istihdamında eşitsizlik ve dışlanmışlık sorunlarını sağlıklı, doğru değerlendirmek mümkün değildir. Bu bölümde kadın emeğinin üretim sürecinde geçirmiş olduğu aşamaları ele alacağım.

### **1.2.1. İlkel Toplumlarda Kadın ve Doğal İşbölümü**

Yazılı tarih öncesi toplumlar, avcılık ve toplayıcılıkla varlıklarını sürdürmüş, doğal felaketlerden korunabilecekleri yerlerde birlikte yaşamışlardır. İlk ilkel toplulukların, gruplar halinde yaşamaya başlamasıyla toplumsal ilk işbölümü de ortaya çıkmıştır. Cinsler arası ilk işbölümünün ortaya çıktığı bu dönemin yaşam biçimi, “ilkel komünizm” olarak da adlandırılmaktadır.<sup>4</sup> Son yıllarda gerek arkeolojik gerekse antropolojik kazıların ortaya koyduğu bulgulara göre, bu toplumların yaşamında doğal işbölümünde kadınların yerine getirdiği toplayıcılık birincil iktisadi faaliyet olurken, erkeklerin yürüttüğü avcılık ikincil iktisadi faaliyet olmakta. “İlkel” insanın besinin yüzde 65’ini bitkilerden, yüzde 35’ini av ürünlerinden oluştuğunu kanıtlayan son çalışmalar, bu toplumdaki kadın-erkek

---

<sup>4</sup> August Bebel, **Kadın ve Sosyalizm**, Ankara, Toplum Yayınları, 1975, s.30.

ilişkisi ve buna bağlı olarak toplumsal işbölümü hakkında yeni tartışmaları da beraberinde getirmiştir.<sup>5</sup>

M.Ö 20.000’de yaşayan bu kadın merkezli klan yapılı toplum, insan türünün varolma biçimidir ve ilk insanlaşma bu eksenindeki toplumsallaşmayla başlar. Bu ilk toplumsal örgütleniş aşamasında ideoloji esas itibariyle kadın eksenlidir. Topluluğu ilk yaratan kadındır. Bundan dolayı kadın güçlü konumdadır. Erkeğin kendi dışında bir varlığa karşı herhangi bir sorumluluğu yok iken, kadın yavruları için de yiyecek ve koruma koşulları sağlamak durumundadır. Bunun yaygınlaşması toplumsallaşma için gerekli insani alışkanlıkların gelişmesinde başlangıç rolü oynar. Bu ortaklaşmacı yaşam zemini hayvandan insana geçişte damgasını vuran ilk toplu yaşamın başlangıcı olmuştur. Bu ilk toplu yaşam zemini, ihtiyaçlar temelinde bir araya gelinip, gönüllü katılım esasında geliştirilmiş, ilk kolektif emek ortaklığının gerçek ifadesi olmuştur. Üretim ve tüketim fazlası söz konusu olmadığından herhangi bir egemenlik de gelişmemiştir. Doğal olarak ortak ihtiyaçların ortak giderilmesi ve yavruların ortak korunması esasında oluşan bu ilk topluluk, insanlığın ilk örgütleniş bilincini de geliştirir. Bu ilk ortaklaşmacı yaşam zemininde ilkel sosyalizm yaklaşımı vardır.

Topluluk halinde yaşamayı bu şekilde başlatan kadın cinsi, yaşam gereksinmelerinin artması ve bu gereksinmeleri karşılayacak kaynakların sınırlılığı nedeniyle, arayışlar içine girer ve zamanla çeşitli üretim etkinliklerini bulur. Başlangıçta yabani bitki ve kökleriyle beslenen kadının, zamanla doğa üzerinde bilgi birikimi ve tecrübeleri gelişir. Toplayıcılık yerini bitki yetiştirmeye bırakır. Bu da sabit verimli topraklarda yerleşik bir yaşama geçme ihtiyacını doğurur. Yerleşik yaşama geçiş ise, bir devrim niteliğindedir.

M.Ö 20.000’li yıllara dayanan Paleolitik Çağ’dan itibaren görülen insan figürlerinin çoğu kadın betimleridir. Bu dönemde kadın doğurganlığı bereket kavramıyla özleştirilmektedir. Çünkü yaşamada soyların sürmesi, avların başarılı

---

<sup>5</sup> “Kadınların Kurtuluş Hareketi”, **Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi**, Cilt 8, İstanbul, İletişim Yayınları, 1988, s.2438.

olması, toplanan besinin herkese yetmesi için “bereket” önemlidir. Yaşadıkları mağaraların duvarlarına yaptıkları kadınlık simgesi bu dönemde kadının yaratıcı-üretici gücünü betimler ve kadın heykelcikleri, “ana tanrıça” inancının insanlığın bu ilk döneminde oluşmaya başladığının göstergesi kabul edilir. Paleolitik Çağ olarak adlandırılan bu dönemde, “özel mülkiyet” ve “birikim” kavramlarından bahsedemeyeceğimizden, cinsel işbölümünün parçacıklarından kadın ve erkeğin birbirini toplumsal ve ekonomik olarak sömürmesinin henüz söz konusu olmadığı gerçeği karşımıza çıkmaktadır.<sup>6</sup>

İnsanlığın ilkel aşamasında (yabanılık), kadının bu biçimdeki belirleyici, hatta kurucu rolü olması ona kutsal bir varlık olarak tanrıça misyonunu yüklemiştir. Çünkü birçok buluş ve icadı kadın sağlamaktadır. Faydalı bitkiler, meyve ağaçları, evcilleştirilen hayvanlar, toprağın işlenmesi, ev yapımı, çocuk beslenmesi, çapa, el değirmeni vb. Ana tanrıçalar çağı, bu müthiş gelişmelerin ardında kadının rolünü sembolize etmektedir. Kadının altın çağı da denilebilecek Neolitik Devrimle beraber, tanrıçalar çağı yabanıl aşamanın ardından zirve noktasıdır.

### 1.2.2. Neolitik Devrim ve Tarım Toplumunda Kadın

M.Ö. 10.000 yıllarında son buzul çağının ortadan kalmasıyla başlayan ılıman iklimle birlikte çeşitli kabileler, avcılık ve toplayıcılıkta ibaret olan yaşam biçiminden tarımsal üretime geçmişlerdir. I. Neolitik Devrim olarak adlandırılan bu dönem, doğanın doğrudan dönüştürülmesi ve insan faaliyetlerinin genişlemesi, doğaya karşı bağımlılığın azalmasıyla sonuçlanmıştır.

Bu dönemde, erkekler avcılık ve toplayıcılığın yanında, toprağı çapa ile kazmaya ve hayvancılığa başlamışlardır. Kadınlar ise, tohumun ve tahılların ortaya çıkmasıyla, değirmenlerin yapımı, tohumların saklanabilmesi için yeni usullerin bulunması, ilk çömleklerin yapımıyla uğraşmış, iplik eğirip, dokumak işini yürütmüşlerdir. Böylelikle toplumsa işbölümü tarımın dışında yeni biçimi almıştır.

---

<sup>6</sup> Andre Michel, **Feminizm**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1993, s.25–30.

Kısaca, değişen iklim koşullarıyla birlikte genişleyen iktisadi faaliyetlerde kadının çömlek ve dokuma gibi faaliyetlerine karşılık, erkek hayvancılık faaliyetlerinde yoğunlaşmıştır. O yüzyıllarda kadın işleri ve erkek işleri birbirinden ayrılmaya başlamıştır.

M.Ö 5. ve 3. bin yıllara kadar süren neolitik çağın ilk bölümünde bir önceki döneme göre toplumsal yaşamda mevcut olan yapı büyük ölçüde değişmemekle birlikte, günümüz tarım toplumlarının sorunlarının temelini de teşkil eden neolitik toplum, daha önceleri yabancı olduğu sorunlarla karşılaşmıştır.<sup>7</sup>

Nüfus artışı ve kuraklık şeklinde özetlenebilecek bu yeni sorunlara rağmen toplumsal yaşamı belirleyen iktidar biçimlerinde tanımlanabilecek bir toplumsal modelin varlığından bahsedilmemektedir. Topluluğun sosyal yapısının değişimi, Neolitik çağın ikinci yarısında yaşanmıştır. Bu ikinci evrede mevcut cinsel işbölümünün yansira toplumsal/sınıfsal işbölümünde de ilk belirgin ayrımlar yaşanmaya başlamıştır.

Tarımda yaşanan ikinci devrim, sabanın icadı ve tekerleğin kullanılabilmesiyle mümkün olmuştur. Sabaanın icadı, tarımda hayvanların kullanılmasını mümkün kılarken, tarım erkeklerin faaliyeti haline gelmiş, çömlekçilikte tekerleğin kullanılması da bu faaliyette erkeklere özgü bir iş haline gelmiştir. Böylece kadın emeğinin değeri azalırken, bu dönemde başlayan neolitik birimler arasındaki ticaret, topluluktaki genel refah, erkek emeğine bağımlı olmaya başlamıştır,<sup>8</sup> İnsanlık tarihinde ilk kez cinsler arası ilişki erkekler lehine bu dönemde değişir. Bu dönem, üretim aracı olarak insan emeğinin görülmemiş maddi verimliliğinin ortaya çıktığı ve buna dayanarak üretim dışı kalan çok sayıda insanın din, zanaat ve yönetim işleri için boş ve refah imkânına kavuştuğu dönemdir. Böylelikle köyün disiplininin bağımsız zanaatkâr sınıfının doğmasıyla sınıfsal bir ayrım da belirginleşir.

---

<sup>7</sup> Michel, **a.e.**, s.23.

<sup>8</sup> Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi, **a.g.y.**, s.2440.

Kadının, tarihi gelişim içinde ikincilleşmesi saban tarımını gelişmesi ve kentleşme ile beraber M.Ö. 4. ve 3. bin yılda Eski Mezopotamya'da gerçekleştiği tahmin edilmektedir.<sup>9</sup> Bazı antropologlara göre gezici avcı-toplayıcı topluluklarda kadın ikincil değildir. Bu dönemlerde, kadının üstünlüğünden değil, erkekle eşitliğinden bahsedilmektedir. Bu eşitliğin gezici topluluklardaki sebebi, özel mülkiyetin olmayışına bağlanmaktadır. Engels, yerleşik hayata geçmeyle beraber ilk özel mülkiyete yani tarım araçları, hayvan, çiftlik vesaire erkeğin sahip olduğunu belirtmektedir.<sup>10</sup> Mülkiyet miras yoluyla babadan oğla geçmeye başlayınca, kadının cinselliğinin ve bedeninin denetimini erkeğe veren ataerkil aile kurumlaşmaya başlamıştır. Kadının beden denetimi önce babanın, sonra kocanın eline geçmiştir. Artık kadın, kabileler arası değiş tokuş edilen bir nesneden ibaretti.

Bu aşamada kadın, uygarlaşma için gerekli araçları icat etmiş konumdadır. Çömlek, balta, saban, yün eğirme, dokuma, tane öğütme, toplu köy mimarisi, tekerlek, bakır taşından yarı madeni aletler, tekerlek, tanrıça anlayışına dayalı ideoloji v.b. uygarlığı hazırlayan tüm araçlar bu tarihin şafak vaktinin büyük insan ürünleridir.

İnsan neolitik dönemde tarımı (tahıl üretmeyi), hayvanları evcilleştirmeyi öğrendi ve bunlara eş zamanlı olarak kenti (uygarlığı) ortaya çıkardı. Neolitik dönemde, önceki dönemlere göre, insanlıkta çok hızlı bir gelişme yaşandı. İlk insansılarla neolitik dönem arasında 2 milyon yıl varken, neolitik dönem insanıyla günümüz insanı arasında 10 bin yıllık bir süre var.<sup>11</sup>

Maddi ve manevi gelişmeler birbirini karşılıklı beslemektedir, kutsal mülkiyet, aile ve dini kurumlaşma, ailenin temel dayanağı olarak yeniden şekillenmektedir. Anaerkil toplum düzeninden ataerkil toplumsal düzenine geçişte, cinsler arası farklılık sınıfsal farklılıkla paralel gelişmektedir. Erkeğin daha önce tarımda hiçbir

---

<sup>9</sup> Fatmagül Bertay, **Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın**, 2.bsk., İstanbul, Metis Yayınları, 2000, s.37.

<sup>10</sup> Friedrich Engels, **Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni**, Sol Yay., Ankara 1992, s. 62.

<sup>11</sup> Germaine Tillion, **Harem ve Kuzenler**, İstanbul, Metis Yayınları, 2006, s.74.

etkinliği olmamasına rağmen sabanın sürümünde aldığı rolle kendini bu alanda yetkinleştirmesi ataerkil sınıflı topluma geçişte dengelerin değişmesini neden olmaktadır. Demirin bulunmasıyla, tahta sabanın daha sağlam demir sabana dönüşmüş olması ise, üretimde olağan üstü hız yaratmakta, erkeğin üretim tekeli yolunu açmaktadır. Toplumsal yaşamda ise, ana-hukukun oluşturan süt ve karındaşlık bağları artık salt baba kanı üzerine kurulan kan bağına dayalı gelişmektedir. Erkeğin koyduğu yeni ataerkil yasaya göre bir kadından doğan çocuklar babanın bireysel çocukları, yani erkeğin mülkiyeti ve maddi mülkinin de sahibi olmaktadır. Her erkek özel mülkünü soyunu devam ettirecek olan erkek çocuklarına bırakmaya başlamaktadır.

Bu ataerkil soy zincirine göre kadının konumu ise, erkeğin soyunu ve mülkiyetini sürdüreceğ çocuk üreticisi olmaktan öteye gidememekte. Ancak kadının toplumsal dışlanmasıyla yaşandığı bu alt-üst oluş şiddetli çarpışmalarla, 2000 yıllık bir süreci kapsamaktadır. Mitolojilerde ifadesini bulan bu 2000 yıllık kadın direnişine kazanan erkek olmaktadır.

M.Ö. 2. bin yıllardan başlayarak günümüze kadar gelen sınıflı toplum tarihi, erkek egemenliğinin ekseninde gelişen ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel alanlarda zorbalığa dayalı 4000 yıllık bir dönem durumundadır. Uygarlaşma olarak tanımlanan bu dönem “Erkek Devrimi” özünde, Neolitik Devrimin yarattığı büyük gelişmeler üzerinde büyümektedir. Tahıl tarımını ilk keşfeden kadınlar olmasına rağmen bu olay yine trajik bir şekilde onları ikincil konuma düşürmüş durumdadır. Paleolitik ve mezolitik, avcı-toplayıcı dönemde yiyecek bulmada önemli rol oynayan kadın, orta neolitikte tarımla beraber önemsizleşmeye başlamıştır.<sup>12</sup> Öte yandan kentle beraber farklılaşan meslek grupları yavaş yavaş erkek tekeline girmiş ve kadın ekonomik oluşumun dışında tutulmuştur.<sup>13</sup>

Tarihten günümüze tüm egemenlik biçimleri ve sınıflaşmalar, kadın üzerindeki erkek egemenliğinin doğuşu üzerinden gelişip boyutlanmaktadır.

---

<sup>12</sup> Berktaş, **Tek Tanrılı Dinler ...**, s.41.

<sup>13</sup> A.e., s.81.

Sonuç olarak, kadın toplumsal ve ekonomik yaşamda, çoğu erkek egemenlikli yaklaşımların aksine, doğası gereği değil, acımasız toplumsal gelişme sürecinin sınıfsallaşması evresinde kaybetmektedir. Sınıflaşmanın köleci toplum aşamasında da ilk köleleştirilen ve mülkleştirilen kadın cinsidir. Kadın, köleci toplumun kurumlaşması ve yayılmasıyla birlikte, toplumdan yalıtılırken, kaba iş gücünün önem kazanmasıyla, erkeğin fiziksel üstünlüğünün öne çıkarılması, kadının mevcut doğurganlık gerçeği ve fiziksel gücünün sınırlılığı gerekçe gösterilerek, üretim alanından da tecrit edilmiş durumdadır.

Erkek, kendi koyduğu yasalarla sömürü ve egemenliğini kalıcılaştırırken, tartışmasız mutlak iradeye kavuşmaktadır. Kadın ise, baba-koca himayesinde çaresiz ve zavallı felsefeyle tutsaklığa mahkûm edilmiş durumdadır. Âdem ile Havva'nın cennetten kovulmasının suçu günahkâr kılınan kadına yüklenirken, Meryem Ana nitelemesinde kutsal ana-oğul ilişkisi tersine çevrilerek, baba-oğul-kutsal ruh üçlemiyle, yaratıcı tanrıça kadından geriye kalan son izler de tarihten silinmektedir. Kadın artık İsa'nın doğumunda olduğu gibi bir doğum aracı durumuna indirgenmiştir. En altta bulunmaktadır.

Feodal dönemde ise, kadının üretimde yer almaması onu tamamen değersiz kılmakta, bu durum kız çocuklarının diri diri gömülmelerine kadar götürülmektedir. Kadının yaratıcılık yetilerini şeytanla özdeş kılan kilise, kadına toplum dışılığı dayatmaktadır. Bu nedenle Engizisyon Mahkemeleri'nde en çok kadınlar yargılanmaktadır. Bilimle uğraşan kadınlar “Cadı” ilan edilip diri diri yakılarak cezalandırılmaktadır.

Sanayi devrimine kadar süren cinsler arası bu ayrışma, egemenlik ilişkisi, sanayi devrimiyle birlikte hem cinsler arası hem toplumsal/sınıfsal köklü değişiklikler yaşamış durumdadır.

### 1.2.3. Sanayi Devrimi ve Sanayi Toplumunda Kadın

Kadınların ücretli işçi olarak çalışmaya başlaması 18. yüzyıldaki Sanayi Devrimi'nin doğuşuyla olmuştur. Fabrikaların ortaya çıkışıyla kadınlar emekleriyle iş piyasasına girmeye başlamış durumdadırlar. Sanayi devrimiyle birlikte daha çok ekonomik nedenlerle çalışma hayatına giren kadınlar, aile reisi olan erkeğin aldığı ücretin yetersizliği nedeniyle, aile geçimine yardımcı olmak için çeşitli sektörlerde çalışmaktadırlar.

Kadınların iş hayatına girmesinde ikinci neden, yeni teknik gelişmeler olmuştur. Genellikle erkeğin fiziksel güçlerinin kadınınkinden fazla olması avantajı, sanayi devrimiyle ortaya çıkan teknik gelişmeler sonucu ortadan kalkmış ve kadınlar üretim sürecine katılmaya başlamış durumdadırlar. Fakat burada üzerinde durulması gereken konu, kapitalist sistemde de kadınların vasıfsız ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmış olmalarıdır. Bu durum sistemin kar mantığıyla izah edilebilir.

Kapitalist üretim süreçlerinde sermaye, insan ihtiyaçlarını karşılamak için kullanım değerleri üretmek üzere değil, artı-değer elde etmek için değişim değeri üretmek üzere üretim yapar. Kapitalist üretim, değişim değeri üreten meta üretimi yoluyla karı gerçekleştirir. Bunun için üretim ile dolaşım ve tüketim aşamaları birbiriyle bağlantılı bir biçimde toplumsal ilişkileri belirler. Bu süreçte sermaye, emek-gücünü satın aldığı işçinin ürettiği ürünü en çoklaştırmaya çalışır, sermayenin üretim sürecindeki temel amacı, emeğin yarattığı değerın giderek daha büyük kısmına sahip olmaktır.

Sermaye artı değeri üç yoldan arttırabilir: Çalışma süresinin arttırılması (mutlak artı-değer), aynı sürede işin yoğunlaştırılması (nisbi artı-değer) ya da her iki yolun birden kullanılması. Mutlak artı-değerin emek ve sermaye arasındaki mücadelelerin sonucu oluşturulan yasal çalışma mevzuatının uygulandığı durumlarda arttırılması mümkün olamaz. Sermaye, esnekleşme uygulamalarıyla iş süreçlerini gerek enformel sektöre ve yasal mevzuatın uygulanmadığı bölgelere yayarak, gerekse

Çalışma sürelerini belli zaman dilimlerinde yoğunlaştırarak mutlak artık-değeri arttırmayı başarmıştır. Ancak, bu her zaman mümkün olmaz. Bu yüzden sürekli nisbi artı-değeri arttırmaya çalışır. Nisbi artı-değer oranının arttırılması, gerekli emek-zamanı azaltacak verimlilik artışıyla sağlanabilir. Verimlilik artışı ise, iş sürelerinde artan oranda cansız emek kullanılması yani makineleşmeyle mümkündür. “Teknoloji, kapitalist üretim tarzında sürekli olarak daha fazla artık üretmek, verimliliği ve karlılığı arttırmak arayışı içindeki sermayenin çıkarlarının damgasını taşır.”<sup>14</sup>

Kullanılan teknoloji ve kontrol biçimine göre üretim sürecinin örgütlenişi farklı aşamalardan geçmiştir. Kapitalist retim tarzının ilk evresi olan elbirliğinde bireysel işçilerin mekânsal birleşimi söz konusudur. Bunu izleyen manifaktrde iş süreçlerinin farklı nitelikler gerektiren işlevlere göre ayrılması ve vasıfsız işçi yaratılması söz konusu. nc aşama olan makineleşmeyle birlikte sermayenin iş süreçlerini farklılaştırabilmesine yol açan değişimler gerçekleşir. Makineler ve işlediği hammaddeyle üretilen ürün işçiye makinelerin, dolayısıyla sermayenin ürünü gibi görünür; işçi emeğine ve emeğinin ürününe yabancılaşır. Böylece toplumsal güç ilişkilerinin sermayenin lehine yeniden üretilmesi mümkün olur. Nisbi artı-değerdeki artışlar çalışma sürelerini düşürmediği gibi vardiyalar artar, kadın ve ocuk emeği de üretim sürecine çekilir. Makineleşmeyle beraber karşımıza çıkan bu olgu, esnek üretim süreçlerinde yeniden ortaya çıkar ve “işgücünün feminizasyonu” olarak nitelendirilir. Bu olgu sanıldığı gibi “yeni” olmaktan öte üretim sürecinin esnekleşmesiyle birlikte yeniden ortaya çıkan “eskimeyen” bir olgudur.

Kapitalizmin ortaya çıkışı ile tekstil alanında putting out sistemi (eve iş verme yoluyla üretim) ile sermayedarın sağladığı malların işlenmesi yoluyla dokunan ürün karşılığı işçiye harcadığı emek için ödeme yapılmaktadır.

Ev içi iş bölümünde kadınlar iplik bkmekte erkekler de tezghlarda dokumaktadır. Zamanla dokuma tezghlarının gelişmesi ile üretim yeniden

---

<sup>14</sup> Hacer Ansal, Nail Satlığan, “Teknoloji ve işçi Sınıfında Değişim”, Toplumsal Araştırmalar Vakfı, Panel Dizisi 1–2, İstanbul, 1994, s.33.

örgütlenmesi gereği ortaya çıkmıştır. Ev içi erkek işgücü yönetimi ele alırken, kadınlar tezgâha geçmiş, kadınların ucuz emeği erkeklerin görevlerini üstlenmiştir. 1838’de İngiltere’de tekstil işçilerinin yüzde 23’ü erkek olmakla beraber çoğunluğu yönetici, denetleyici konumdaydı.<sup>15</sup> 19. yüzyılda hızlı kapitalist gelişmeyle birlikte büyüyerek, ölçeklerini genişleten matbaacılık sektöründe kadınlar, genellikle “ciltçilik” işlerinde çalışmakta ve bu işler “kadın işi” olarak nitelendirilmekte idi. Ancak, ustalık gerektiren bir iş yapmalarına rağmen, vasıflı erkeklerden daha düşük ücret almaktaydılar.<sup>16</sup>

Bütün bu gelişmeler karşısında, kadınlar sanayi devrimi ile birlikte emek arz eden bireyler olarak yeni bir kimlik kazanmış ve bir taraftan ucuz emek olarak kabul edildiklerinden sermayenin özellikle bazı (tekstil ve dokuma) işkollarında istihdam etmek istedikleri emek gücünü oluştururken, diğer yandan emeğin ücretini düşürdüğü için sendikaları da karşılarında bulmuşlardır. Kadın emeğinin geçtiği bu tarihsel süreçte işbölümünün geçtiği bu aşamalardan sonra kadının kazandığı yeni toplumsal konum, işçi sınıfı içinde ayrı bir politik bilinç ve örgütlenmeyi de beraberinde getirmiştir.

Tablo 1, 19. Yüzyılda İngiltere’de kadınların istihdamı ve sanayinin gelişimi arasındaki bağlantıyı ve meslek gruplarına göre toplam ve kadın nüfus oranlarını göstermektedir.

---

<sup>15</sup> Hacer Ansal, “Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik”, **Onbirinci Tez**, Sayı:9, İstanbul, Şubat,1989, s.14

<sup>16</sup> **A.e.**, s.11.

**Tablo 1: 1851, 1881 ve 1911 Dönemlerinde Meslek Gruplarına Göre Toplam ve Kadın Nüfus Oranları ve Artış Yüzdeleri**

| MESLEKLER        | Toplam Çalışanlar 1851 | Kadınlar (%) 1851 | Toplam Çalışanlar 1881 | Artış Oranı (%) 1851–1881 | Kadınlar (%) 1881 | Toplam Çalışanlar 1911 | Artış Oranı (%) 1881–1911 | Kadınlar (%) 1911 |
|------------------|------------------------|-------------------|------------------------|---------------------------|-------------------|------------------------|---------------------------|-------------------|
| İdari Hizmetler  | 67                     | 3,3               | 104                    | 55                        | 6,7               | 300                    | 188                       | 17                |
| Savunma          | 86                     | 0                 | 107                    | 24                        | 0                 | 206                    | 93                        | 0                 |
| Mesleki İşler    | 242                    | 39,5              | 419                    | 73                        | 44,9              | 715                    | 71                        | 48,5              |
| Aileye Ait İşler | 1,095                  | 88,6              | 1,607                  | 47                        | 94,5              | 2,122                  | 32                        | 81,7              |
| Ticari           | 74                     | 0,1               | 316                    | 327                       | 25                | 790                    | 150                       | 16,1              |
| Taşıma, Nakil    | 347                    | 3,3               | 793                    | 129                       | 1,4               | 1,424                  | 80                        | 1,7               |
| Tarım            | 1,855                  | 14,6              | 1,352                  | -27                       | 4,7               | 1,235                  | -9                        | 7,7               |
| Bahkçılık        | 17                     | 0                 | 29                     | 71                        | 1                 | 25                     | -14                       | 0,4               |
| Maden            | 341                    | 3                 | 529                    | 55                        | 1,5               | 1,045                  | 98                        | 0,6               |
| Metal Makine     | 472                    | 6,8               | 813                    | 72                        | 4,7               | 1,578                  | 94                        | 6,4               |
| Diğer Madenler   | 48                     | 6,5               | 78                     | 6,2                       | 12,8              | 124                    | 59                        | 19,1              |
| İnşaat           | 429                    | 0,2               | 765                    | 78                        | 0,3               | 947                    | 24                        | 0,1               |
| Orman            | 184                    | 21,6              | 180                    | -2                        | 10                | 284                    | 58                        | 10,6              |
| Tuğla vb işler   | 83                     | 16,8              | 128                    | 54                        | 18,7              | 174                    | 36                        | 22,5              |
| Kimyasal         | 55                     | 7                 | 70                     | 27                        | 11,4              | 172                    | 145                       | 21,4              |
| Dericilik        | 55                     | 9,3               | 81                     | 47                        | 18,5              | 114                    | 41                        | 26,5              |
| Kâğıt            | 63                     | 20,4              | 158                    | 151                       | 26,6              | 341                    | 116                       | 35,6              |
| Tekstil          | 968                    | 48,7              | 1,095                  | 13                        | 56                | 1,318                  | 20                        | 56,6              |
| Giyim            | 859                    | 52,3              | 925                    | 8                         | 63,7              | 1,195                  | 26                        | 63,3              |
| Besin            | 441                    | 16,9              | 711                    | 61                        | 22,6              | 1,288                  | 95                        | 34,2              |
| Gaz, Su          | 6                      | 0                 | 24                     | 317                       | 0,7               | 102                    | 308                       | 0,1               |
| Diğer            | 436                    | 8,4               | 848                    | 94                        | 7,1               | 687                    | -19                       | 12,7              |
| TOPLAM           | 8,224                  | 30,5              | 11,16                  | 36                        | 30,5              | 16,33                  | 46                        | 29,9              |

**Kaynak:** Ellen Jordan, “The Exclusion of Woman from Industry in Nineenth Century Britain”, *Comparative Studies in Society and History*, April, 1989, s.13.

Tablo 1’de de görüldüğü gibi, 1851–1881 arasında toplam çalışanlar % 36 oranında artarken, 1881–1911 döneminde toplam % 46 oranına ulaşmıştır. 1851’de kadın istihdamındaki artış % 30,5 iken 1911’de yüzde 29,9 olmuştur. Toplam istihdamdaki artışa karşın kadın istihdamındaki görece azalma, kadınların yoğun olarak çalıştığı tekstil sanayinin önemini azaltan, diğer sektörlerdeki (otomobil, kimya sanayi) gelişim olmuştur.

Tablo 1'deki oranlardan da anlaşılacağı üzere, 19. Yüzyılda tarımdan sanayiye bir işgücü akımı söz konusu olmuştur. 1851'de tarımda yüzde 14.6 olan kadın oranı, 1881'de yüzde 4.7'ye düşmüştür.

19. yüzyılda kadının ücretli olarak çalışma yaşamına girmesini sağlayan sanayideki gelişmeler, kısmi ekonomik bağımsızlık imkânı sunarken, düşük ücretlerle emeklerinin sömürülmesine engel olamamıştır. “XIX. Asırda hemen bütün Batı ekonomilerinde sanayileşme süreci tekstil sanayi ile başladığından, kadın işçiler ücretli endüstri işçilerinin önemli bir kesimini oluşturmuştur.”<sup>17</sup> Bu dönemde ekonomik zorunluluktan dolayı çalışma hayatına katılan kadınlar, yoğun sömürüye de maruz kalmışlardır. Kadınları korumaya yönelik politikalarda, kadın mücadeleleri sonucu ilk kez bu dönemde kabul edilmiştir. “Asrın sonunda metalürji, araba, kimya vb. diğer sanayi sektörlerindeki gelişmeler, çok az kadın işgücü kullanılmış; böylece XX. Asrın yarısına kadar kadın katılma oranları nispeten durgun kalmıştır.”<sup>18</sup>

20. yüzyılda kadınların emek piyasasına katılım oranında önemli bir artış gözlenmekle birlikte, iş yaşamında eşitsizlikler devam etmiştir. “Eşit işe eşit ücret verilmesi için alınan bütün önlemlere, işyerinde cinsiyete göre ücret ayırımını ortadan kaldırmak için girişilen bütün çabalara karşın, kadınların ortalama kazancı, erkeklerinkinin yüzde 59'unu geçmemektedir.”<sup>19</sup>

Kadınların ücretli olarak işgücüne katılmaya başladıkları sanayi devrimini Birinci Dünya Savaşı izlemiştir. Savaşla birlikte kadınlar, fabrika işçisi, memurluk, hemşerilik, öğretmenlik gibi alanların dışında çalışma olanakları bulmuşlardır. Tramvay ve taksi şoförlüğü, asansörcülük, sayaç okuyuculuğu gibi işleri de yapmaya başlamışlardır. Sonuç olarak, 1914–1918 tarihleri arasında kadınlar, o döneme kadar

---

<sup>17</sup> Nusret Ekin, “Batı Toplumlarda Kadın İşgücü ve İstihdamı ve ‘Kısmi Süreli Çalışma’daki Gelişmeler”, **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma**, Yay. Hazırlayan İrfan Çayboyu, T.C. Başbakanlık ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No:23, Ankara, Öz-El Matbaası, 1991, s.19–20.

<sup>18</sup> **A.e.**, s.20.

<sup>19</sup> Ayşe Buğra, “Piyasa ve Kadınlar Üstüne”, **Yapıt**, Sayı:9, İstanbul, Şubat-Mart, 1985, s.96.

girdikleri geleneksel sektörlerde gerilerken, erkeklerin hâkim olduğu sektörlerde istihdam edilmişlerdir.<sup>20</sup>

1921–1931 döneminde çalışma hayatına giren kadınların daha çok elektrikli aletler, yiyecek, sentetik, iplik gibi yeni sektörlerle ve özellikle ticaret kesimine girdikleri görülmüştür. Ticaret kesiminde çalışan kadınların sayısında yüzde 20, büro işlerinde çalışanların sayısında yüzde 35, serbest meslek erbabında yüzde 12 oranlarında artışlar olmuştur. Bununla birlikte tüm veriler, ülkelerin geçirdikleri sosyal ve ekonomik buhranlardan en çok etkilenen kesimin kadın işgücü olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, 1929 bunalımında evli kadınların çalışmasına karşı ABD’de büyük bir kampanya başlatılmış ve bu hükümetçe desteklenmiştir. Yine İngiltere’de sadece bekâr kadınlara çalışma olanağı verilmiştir. Ancak İkinci Dünya Savaşı’ndaki bunalım, kadınları tekrar iş piyasalarına çağırmıştır. Savaştan sonra İngiltere’de iki milyondan fazla kadın önemli endüstri kollarında istihdam edilmiştir.<sup>21</sup>

Sonuç olarak, kadın emeğinin toplum emek gücündeki oranı, erkek egemenlikli sistemin başladığı günden bugüne, sistemin çıkarları doğrultusunda belirlenmiştir. Bu zaman sürecinde bir artış yaşanmasına rağmen, kadın emeğinde sömürüyle beraber, eşitsizlik ve dışlanmışlık devam etmektedir.

Öte yandan, endüstrileşmiş ülkelerin ekonomi tarihleri, kadının iş piyasasına katılımı ile ekonomik büyüme arasında güçlü bir birlikteliğin olduğunu göstermektedir. Tablo 2, 1995 verileri itibarıyla, dünyadaki toplam iş yükünün gelişmekte olan ülkelere %53’ünü, endüstrileşmiş ülkelere %51’ini kadınların üstlendiğini göstermektedir.

---

<sup>20</sup> Şirin Tekeli, **Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat**, İstanbul, Birikim Yayınları, 1982, s.92.

<sup>21</sup> Special Report, “**Woman’s Vital Role at Work**”, London, 1989, s.119.

**Tablo 2: İktisadi Faaliyetler İçin Harcanan Zaman ve Kadın Çalışmalarının Değeri (%)**

| Ülkeler                | Tüm İktisadi faaliyetler için<br>Harcanan toplam zaman | Ücretli | Ücretsiz |
|------------------------|--------------------------------------------------------|---------|----------|
| Gelişmekte olan 9 ülke |                                                        |         |          |
| Kadın                  | 53                                                     | 34      | 66       |
| Erkek                  | 47                                                     | 76      | 24       |
| Gelişmiş 13 ülke       |                                                        |         |          |
| Kadın                  | 51                                                     | 34      | 66       |
| Erkek                  | 49                                                     | 66      | 34       |

Kaynak: UNDP, 1995b: 89.

UNDP: “Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma”, (Çevrimiçi) [http://www.undp.org.tr/gender\\_tr.htm](http://www.undp.org.tr/gender_tr.htm), 7 Ocak 2006.

Endüstrileşmiş ülkelerde erkekler, çalışma zamanlarının yaklaşık 2/3’ünü ücretli, 1/3’ünü ücretsiz işlerde harcamaktadırlar. Buna karşılık kadınlarda bu oranlar tersine çevrilmiş durumdadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise, erkekler çalışma zamanlarının 3/4’ünü ücretli işlere ayırmaktadırlar. Kısaca, dünyada kadınların çalışmasının çoğu; ücretsiz, takdir edilmez ve düşük değerde görülürken, erkeklerin ekonomik katkıları takdir görmekte ve gelirin aslan payını erkekler almaktadır.<sup>22</sup>

### **1.2.3.1. Kadın Emeğinin Kamusal Alana Çıkışındaki Etmenler**

Kadın emeğinin kamusal alana çıkışındaki tarihsel etmenlere baktığımızda, kadın emeğinin işgücü piyasalarına girişi farklı zaman dilimlerinde ve farklı mekânlarda değişiklik arz ettiğini görmekteyiz. Ev ve işin iç içe olduğu tarım üretimi

<sup>22</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunlarını Araştırma Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, İlhan Akhun, Yüksel Kavak, Nuray Senemoğlu, Ankara, 1999, s. 5.

yapan coğrafyalarda kadın emeğinin işgücü piyasalarına katılımı artarken, ev ile işin mekânsal olarak ayrıştığı sanayi üretiminin söz konusu olduğu coğrafyalarda görece azalmaktadır. Zaman akışı içinde gözlemlenen değişim ise iktisadi genişleme dönemlerinde kadın emeğinin işgücüne katılımının arttığı, kriz dönemlerinde ise azalmakta olduğudur. O halde kadın emeğinin kamusal alana çıkışını etkileyen ilk etken evle işin mekânsal olarak birbirinden ayrılmasıdır.

Kapitalist üretim sürecinin gelişimiyle birlikte artan sınaî üretim tarzı ev/fabrika, yeniden-üretim/üretim alanlarını birbirinden koparmış ev ve özel yaşam kadınlar için özel bir anlam yüklenmiştir.<sup>23</sup> Çünkü tarihsel olarak cinsler arası işbölümünde ev işleri kadının görevi olarak şekillenmiştir.

Maria Mies, “Ev Kadınlaştırma ve Kolonileştirme” başlıklı makalesinde kapitalist üretim tarzının ilk işçilerini kadınlar ve çocuklar olduğunu söyleyerek farklı bir bakış açısı getiriyor.”<sup>24</sup> Kadınların eve bağımlılığı kapitalist üretim tarzında evle işin ayrılmasından değil, aksine aşırı ağır şartlarda sağlıkları bozulan kadınların güçlü işçiler ve askerler olması gereken sağlıklı nesiller üretebilmeleri için evcilleştirilerek eve kapatılmalarından kaynaklandı. Kadınlar, çocuklarına bakmak için her türlü ücreti kabul etmek zorundaydılar. Çünkü loncalardan ve sendikalardan ya dışlanmışlar ya da atılmışlardı.

Görüldüğü gibi, kadınların işgücü piyasalarındaki konumunun tarihsel değişimine ilişkin olarak yapılan saptamalarda, temel belirleyiciler kapitalist üretim sürecinin geçirdiği aşamalarla toplumsal cinsiyet ilişkilerinin kesişim noktalarında aranmalıdır. Sermayenin, emek verimliliğinin arttırılması ve vasıflı emeğe bağımlılığın azaltılması yönündeki çabaları ile sektörel olarak makineleşmeye geçiş sürecinde izlenen yollar kadın emeğinin statüsünün belirlenmesindeki tarihsel etkenler olarak karşımıza çıkarlar. Örneğin, geleneksel olarak erkeklerin istihdam edildiği matbaacılık gibi sektörlerde makineleşmeyle birlikte gündeme gelen

<sup>23</sup> Gülnur Savran, “Sosyalist-Feminizm Olanaklı mı?”, **Onbirinci Tez**, İstanbul, Şubat 1989, Sayı 9, s.144

<sup>24</sup> Maria Mies, “Colonization and a Housewifeization”, **Materyalist Feminism: A Reader In Class Difference and Woman's Lives**, Newyork-London, Routledge, 1997, s.163–174.

vasıfsızlaşma, işsizlik ve ucuz emek tehdidi, lonca ve sendikaların direnişi ile karşılaşır. Kadınları dışlayan güçlü loncaların ve sendikaların varlığı bu süreci etkiler. Kötü koşullarda çalışmayı kabul etmeyen loncaların ve sendikaların boş bıraktığı bu alanı ucuz kadın emeği karşılamıştır.<sup>25</sup> Makineleşmeye geçiş kadın emeğinin emek hiyerarşisinde alt sıralarda yer almasının tek nedeni değildir. Matbaacılık gibi sektörlerde makineleşme öncesi fiziksel güç gerektiren işler kadın emeğinin bu sektörlerden dışlanmasının nedeni olurken, makineleşmeyle birlikte makinelerin erkeklerin fiziksel özelliklerine uygun olarak dizayn edilmesi kadınları üretimden dışlamaktadır.<sup>26</sup> Kadın emeğinin emek piyasasındaki ikincil konumuna önceleri kol emeklerinin zayıflığı gerekçe olurken, makineleşmeyle birlikte makinelerin bilgisine ulaşamamaları gerekçe olabilmektedir.

Öte yandan, tekstil ve dokuma gibi geleneksel olarak eve iş verme sistemiyle çalışan ve ucuz emek istihdam eden sektörlerde ise, üretimin fabrikalara kayması ve emek sürecinin parçalanması ile kadınlar, “vasıfsız” ve “ucuz” emek kategorilerinde istihdam edilmeye başlar. Böylece makineleşmeyle birlikte kadınlar erkeklerin rağbet etmediği vasıfsız emek olarak üretim sürecine girmiştir. Fakat makine kullanmanın giderek bir vasıf simgesi olmasıyla erkeklerin boş bıraktığı değersizleşmiş alanlara doğru kaymışlardır.

Vasıflılığın işyeri hiyerarşisindeki konumu ve ücreti yükselten bir kategori olması nedeniyle, toplumsal cinsiyet ilişkileri bu alana çok güçlü yansır. Tarihsel olarak vasıf, makine kullanımıyla özdeşleştirilir. Ancak vasıf yükselten makineler hep erkeklerin tekelindedir. Üretim sürecindeki işbölümünde vasıf gerektiren işlerin erkeklere düşmesi “işe uygunluk” kriteriyle açıklanır. Buna göre, işlerin belli nitelikleri vardır: Kolay, zor, hafif, ağır, sabır ve incelik isteyen, beceri ve tecrübe isteyen işler gibi. Öte yandan, pasiflik, incelik, dakiklik gibi işçilere atfedilen özellikler de söz konusudur. Monoton, el oyalayıcı, tekrar gerektiren işlerin kadınlara

---

<sup>25</sup> Hacer Ansal, “Kapitalist üretimde Cinsiyetçilik”, **Onbirinci Tez**, İstanbul, Şubat 1989, Sayı:9, s.11-13

<sup>26</sup> **A.e.**, s.16-17.

daha uygun olduğu kabul edilir. Yüksek düzeyde aktiflik, fiziksel güç, teknik bilgi gerektiren işler ise erkeklere uygun bulunur.<sup>27</sup>

“Hassas parmaklar”, titizlik, incelik gibi yeteneğin yanında bilgi ve tecrübe gerektiren nitelikler kadınların doğuştan gelen yetenekleri ya da kadınlığın bir parçası sayılır. Bunlar, formel bir eğitim gerektirmediği için “vasıf” olarak nitelendirilmez ve ücretlendirilmez. Çünkü vasıf “ideolojik bir kategoridir”, tanımlayan ve tanımlanana göre değişir.<sup>28</sup>

Sanayi üretimi, üretim organizasyonunun erkek işçilerin fiziksel özelliklerine uygun biçimde tasarlanmasından, makinelerin bilgisinin kadın işçilerden uzak tutulmasına; sermayenin emek sürecinde denetimini arttırmak üzere vasıfsız işçi kategorisinin oluşturulmasına ve nihayet yeniden-üretim faaliyetlerinin tarihsel olarak kadınlar tarafından üstlenilmesine dek bir dizi değişkenle şekillenir.

Toplumsal üretim sürecinin dönemsel ihtiyaçları kadınların üretim sürecine katılabilmelerinin önünü açan düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Örneğin, İkinci Dünya Savaşı’nı izleyen uzun genişleme dönemi boyunca artan karlarla birlikte artan emek ihtiyacı kadın emeğinin işgücü piyasalarına katılımının artışı beraberinde getirmiştir. Bu dönemde kadınların işgücüne katılımını teşvik edecek düzenlemelere gidilir. Gerek formel eğitim süreçlerinde kadınlara “eşit” fırsatlar tanınması, gerekse ideolojik olarak kadınların işe girmelerini destekleyici düzenlemelere gidilir. Kriz dönemlerinde ise, bunun tersi bir durum söz konusu olmuştur. İşten ilk çıkarılan, yeniden-üretim görevleri dolayısıyla, kadınlar olur. Bu kez toplumsal ilişkilerde kadınların “annelik” ve “kadınlık” görevlerinin öne çıktığı bir ideolojik söylem yaygınlaşmaya başlar.

Sonuç olarak, kadın emeğinin kamusal alana çıkışı tarihsel olarak üretim ve yeniden-üretim sürecinin ihtiyaç duyduğu değişimlere göre şekillenir. Toplumsal

<sup>27</sup> Yıldız Ecevit, “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi, 75

**Yılda Kadınlar ve Erkekler**, İstanbul, Tarih Vakfı Yay. s.278.

<sup>28</sup> A.e., s.282.

cinsiyet ilişkileri her koşulda toplumsal üretim süreçlerine nüfuz eder. Sermaye ile ataerkil ideolojinin uzlaşma noktası, kadın emeğinin ucuz ve esnek emek olarak konumlanışında gerçekleşir. Sermaye, kadın emeğinin işgücü piyasalarında ucuz ve esnek emek olarak konumlanışını gerçekleştirebilmek için iki düzenleme aracına sahiptir: Birincisi, yeniden üretimin toplumsallaşma düzeyi, ikincisi ise, aile ücreti düzenlemeleriyle kadınların yedek sanayi ordusu olarak konumlanması. Bu düzenlemeler ise, kadınların yeniden-üretimdeki rollerini farklılaştırarak işgücü piyasalarına katılımlarını kolaylaştıran ya da engelleyen sonuçlar doğurur.

#### **1.2.4. Bilgi Devrimi ve Bilgi Toplumunda Kadın**

İnsanlık tarihi esas itibariyle değişimlerin ve gelişmelerin tarihidir. Tarih boyu insan pek çok büyük değişim yaşamışsa da sosyo-ekonomik olarak ele alındığında üç temel evrenin varlığını görmekteyiz: Tarım çağı, Sanayi çağı ve Bilgi çağı.

1768 yılında İngiltere’de James Watt’ın buhar makinesini bulmasıyla, insanlığın 7.500 yıl önce tarımın ve kentlerin doğuşundan bu yana en temel yeniden yapılanması olan Sanayi Devrimi gerçekleşmiştir. Bu devrim toplumun dokusunu parçaladıktan sonra onu tamamen farklı bir modelde tekrar dokumuştur.<sup>29</sup> Her şeyden önce iş yeniden örgütlenerek fabrikalara taşınmış, fabrika sanayi kurulmuş ve kitle üretimine geçilmiştir. 20.yüzyılın ikinci yarısından sonra ise çok farklı gelişmeler yaşanmıştır. Özellikle, 2.Dünya savaşıdan sonra “2. Sanayi Devrimi” niteliğinde yeni teknolojik gelişmeler meydana gelmiştir. Otomasyona geçilmeye başlanmış, gerek sanayi sektöründe gerekse hizmet sektöründe bilgisayar kullanımı süratle yayılmıştır.<sup>30</sup> Öyle ki çağımıza gelindiğinde en önemli güç kaynağı “bilgi işleme” olurken, dünyadaki hızlı değişim, artan uluslararası rekabet, ulusal sınırların anlamını yitirmesi, küreselleşme, bilginin artan önemi, haberleşme ve bilgi işleme teknolojisindeki hızlı gelişmeler sanayi devriminin dokuduğu modeli, derinden etkilemiştir.

<sup>29</sup> William H. Dawidow and Michael S. Malone, **Sanal Şirket**, Koç Ün. Yay., 1. Baskı, Haziran 1995, s.9.

<sup>30</sup> Arif Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Çimento-İşveren, Ankara 1995, s.5.

"İçinde yaşadığımız yeniçağda, zenginlik bilginin ürünüdür. Bilgi, ekonominin başlıca hammaddeleri ve en önemli ürünleri haline gelmiş bulunuyor. Günümüzde zenginlik yaratmak için gerek duyulan sermaye varlıkları arazi, bedensel emek, imalat aletleri ve fabrikalar değildir. Bunları yerini bilgi almış durumdadır."<sup>31</sup>

Günümüzde ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alanda birçok değişim ve dönüşümlerin yaşandığı görülmektedir. Bu değişimlerin en önemlisi ise, bilgi teknolojilerinde hızla ortaya çıkan gelişmelerdir. Geçmişte sanayi devriminin etkisiyle ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alanda yaşanan değişim ve dönüşümler, bugün bilgi devrimi olarak da ifade edilebilen bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ile yaşanmaktadır.

Bilgi teknolojilerinin değişimi ekonomik alanda tarım, sanayi ve hizmetler sektörleri ve alt sektörlerinin tümünü, sosyal alanda insan faktörünün eğitimi, sağlık düzeyi, iletişim ve ulaşım altyapısı olmak üzere insanın verimliliğini ve refah düzeyini etkileyen tüm sosyal yatırımları, toplumların kültür düzeyini ve hatta siyasal gücünü etkisi altına almaktadır.

Dünyada yaşanan değişimi adlandırma konusunda bir birliktelik olamamakla birlikte, kesin olan şudur ki, insanlık tarihinin son 300 yılına damgasını vuran endüstri uygarlığı yerini adım adım yeni bir uygarlığa bırakmaktadır.<sup>32</sup> Daniel Bell'e göre, enformasyon toplumunun ortaya çıkması post-endüstriyel toplumun da gelişme hızını artırmıştır. Bu aşamada, her şeyden önce, mal üretmek yerine servis satmaya (hizmet sektörüne) doğru bir dönüşüm söz konusudur.<sup>33</sup>

Alvin ve Heidi Toffler, ortaya çıkan bu yeni toplum yapısını, üçüncü dalga uygarlığı olarak adlandırmaktadır. Toffler'lara göre, ikinci dalga uygarlığının yerine

---

<sup>31</sup> Thomas A. Stewart, **Entelektüel Sermaye, Örgülerin Yeni Zenginliği**, İstanbul, MESS Yayını, 1998, s.12.

<sup>32</sup> Haluk Erkut, "Bilgisiz Olmaz", **Mercek**, İstanbul, MESS yay., Ocak 2002, s.66.

<sup>33</sup> Daniel Bell, "İletişim Teknolojisi: Gidişat İyiye Doğru mu; Yoksa Kötüye mi?", Çev. A. Sevimli, **Bilgi Ve Toplum**, TÜDAV, Nisan 1998, s.41.

üçüncü dalga uygarlığının çeşitliliği geçtikçe, toplumun bütün yapısı değişmektedir.<sup>34</sup>

Bu toplumun temel üretim faktörünü, bilgi oluşturmaktadır. Toprak, emek, hammaddeler ve hatta sermaye bile sonlu kaynaklarken, bilgi, hangi bağlamda olursa olsun tükenmez bir kaynaktır.<sup>35</sup> Endüstri toplumunun stratejik ve dönüştürücü kaynağını nasıl emek ve sermaye oluşturmaktaysa; bu toplumun stratejik ve dönüştürücü kaynaklarını ise bilgi ve enformasyon oluşturmaktadır. Toprak ve sermaye yerine, bilginin egemen olduğu bu yeni toplum düzenine, bilgi toplumu deniliyor.<sup>36</sup> Bu yeni toplumu, bilgi toplumu, sanayi sonrası toplum, endüstri-ötesi toplum olarak adlandırmak mümkündür.

Bilgi toplumu, 1950 ve 1960'lı yıllarda A.B.D., Japonya, Batı Avrupa ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde bilgi teknolojilerinin giderek artan bir şekilde kullanımıyla ortaya çıkmış bir aşamadır. Gelişmiş ülkelerde şekillenen bu aşama, diğer dünya ülkelerini de kısa zamanda etkisi altına almış ve uluslararası alanda ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel alanda entegrasyonu beraberinde getirmiştir.

Bilgi çağı ve teknolojileri beraberinde yeni meslek ve vasıflar getirmektedir. Bu değişim temelde sanayi işçiliğinden bilgi işçiliğine doğru ortaya çıkan çok temel bir dönüşümü ifade etmektedir.<sup>37</sup>

Yine, işin sürekliliğinin yitirmesine paralel olarak, çalışanlar yaşamları boyunca yeni işlere uygun hüneler kazanma ihtiyacı duymaktadırlar. Bir kez öğrendikten sonra, yaşam boyu sürdürülen endüstri toplumunun işlerinin yerini

---

<sup>34</sup> Alvin Toffler, Heidi Toffler, **Yeni Bir Uygarlık Yaratmak Üçüncü Dalganın Politikası**, İstanbul, İnkılap Kitabevi, 1994, s.32.

<sup>35</sup> **A.e.**, s.42.

<sup>36</sup> Hüsnü Erkan, "Bilgi Toplumu ve Bilgi Toplumuna Geçiş", **Bilgi ve Toplum**, TÜDAV, Nisan 1998, s.10.

<sup>37</sup> Nusret Ekin, "Türkiye'de İstihdam artışında Yeni Boyutlar: İş Piyasasında Dönüşüm ve Elektronik İş Bulma", **Mercek**, İstanbul, MESS, Ekim 2001, s.16.

enformasyon toplumunda, part-time yada geçici sözleşmeli işler almaya başlamıştır.<sup>38</sup>

Sonuçta çalışma da bir dönüşüm geçirmektedir. İkinci dalganın sürükleyici gücünü düşük becerili, temelde birbiri ile değiştirilebilir adale çalışması oluşturmaktayken; fabrika türü kitlesel eğitim, işçileri tekrarlanabilir, tekdüze emeğe hazırlamaktaydı. Buna karşılık Üçüncü dalga da beceri gerekleri hızla artarken, emek giderek birbiriyle değiştirilemez hale gelmektedir.<sup>39</sup>

Teknolojik yenilikler ve yüksek vasıf isteyen yeni işler, özellikle eğitim ve vasıf seviyesi düşük çalışanlar açısından oldukça ciddi riskleri beraberinde getirmektedir. Yani yeni teknolojiler ve oluşumlar, avantaj ve dezavantajları ile birlikte gelmektedirler.

Yüzyılımızda çalışma hayatı, ekonomik, toplumsal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak, 2. Dünya savaşı sonrası çalışma hayatından çok farklı bir görünümündedir. Yani daha az kişi normal (standart) iş ilişkisi içinde çalışmaktadır. Standart-dışı istihdam biçimleri ise, hızla yaygınlaşmaktadır. İşverenler çekirdek işgücünün sayısını azaltırken, çevre işgücünün yani diğer bir deyişle a-tipik (veya standart-dışı) çalışanların sayısını artırmaktadır.<sup>40</sup>

İşverenlerin sayısal esnekliği artırmak çabalarıyla bütünleşen bir gelişme, geçici İstihdamın yaygınlaşmasıdır. 2.Dünya savaşı sonrası pek çok ülkede kısmi süreli çalışmanın toplam istihdam içindeki payının arttığı gözlemlenmiştir. Kısmi süreli çalışanların büyük kısmını ise, kadınlar oluşturmaktadır. Avusturya ve Belçika'da kadınlar kısmi süreli çalışanların %89 'unu oluşturmaktadır. 2.dünya savaşı sonrası Avrupa'da görülen istihdam artışının temelinde, kadın istihdamındaki artış yatmaktadır. Son yarım yüzyılda dünyanın neredeyse tüm bölgelerinde

<sup>38</sup> Veysel Bozkurt, "Enformasyon Toplumu ve Eğitim", **Bilgi ve Toplum**, TÜDAV, Sayı.3, Ekim2001, 17.

<sup>39</sup> A.ve H.Toffler, **a.g.e**, s.44.

<sup>40</sup> Mustafa Aykaç, "Esneklik ve Çalışma Hayatı", **Sabahaddin Zaim'e Armağan**, İktisat fak. Mecmuası, 1994/B-3 C.1-4, İstanbul 1996, s.115.

kadınların işgücüne katılımlarında,1960'larda %36 iken, 1990'larda %48'e yükselmiştir. Öte yandan erkek nüfusun işgücüne katılımı azalmış, kadınların toplam işgücü içindeki oranı %32'den %38'e yükselmiştir.<sup>41</sup>

İşgücü piyasalarında kurlsızlaşma emek kullanımına ilişkin mevzuatın kapsamının daralması ve emek kullanımının esnekleştirilmesiyle gerçekleştirilmiştir. “Çok uluslu şirketlerin yeni üretim teknolojilerini kullanmalarıyla üretimi dünya çapında gerçekleştirebilme olanakları, tam zamanlı işçi sayısı azaltarak, kısmi ve geçici işçi kullanımını arttırdılar. Böylece maliyetler düşürülmüş, istihdam edilen işgücü sayısı arttırılmış, geçici işçi sayısı arttırılarak rekabeti kolaylaştıracak stratejiler geliştirdiler. Tüm bunlar esnek işgücü niteliği taşıyan kadın, göçmen ve özellikle göçmen kadın emeğinin kullanımını yoğunlaştırdı.”<sup>42</sup>

Kadınların işgücüne katılımlarındaki artış bir yandan gelişmiş ülkeler arasındaki dünya ticaretindeki artışla, öte yandan düşük gelir grubundaki ülkelerde ise geleneksel olarak kadın istihdam eden sanayi sektörlerinde (tekstil, elektronik) ihracat artışları dolayısıyla bu sektörlerde üretimdeki artışla ilgilidir.<sup>43</sup>

Esnek örgütlenmelere ve istihdam ilişkilerine yönelim arttıkça kadın istihdamı dezavantajlarıyla birlikte artmaktadır. Bilgi toplumunun hızla geliştiği merkezler ve etkisi altına aldığı çevre ülkelere baktığımızda kadın işgücü açısından ne gibi değişikliklerin yaşandığı-yaşanacağı ortaya çıkmaktadır.

### 1.2.5. Esnek Üretim Süreçlerinde Kadın Emeği

Bu bölümde, günümüz bilgi toplumunda ortaya çıkan esnek üretim süreçlerinde kadının çalışma yaşamına katılımını ayrı bir bölüm olarak ele almayı uygun gördüm.

<sup>41</sup> Susan Joekeş, “Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Statüsü: Türkiye İçin Dersler, Çev. Tansel Güney, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamdaki Değişimler, Türkiye Örneği**, KSSGM-İKV,1998, s.12-13.

<sup>42</sup> Yıldız Ecevit, “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği”, **Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, İstanbul, TÜSİAD Yay., Yayın No: TÜSİAD-i/2000-12/290, s.118-196.

<sup>43</sup> Joekeş, **a.g.e**, s,14-15.

1960'ların ortalarında başlayan ekonomik bunalım, kapitalist gelişim çizgisinde önemli değişimlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunalım öncelikle gelişmiş ülkelerde hissedilmiş, temel ekonomik göstergeler kötüleşmeye başlamıştır. Verimlilikte azalma, imalat sektöründe atıl kapasite, enflasyon ve işsizliğe yol açmış, uluslar arası rekabet artmıştır. Azalan getiriler ve düşen kar oranları ile tanımlanan ve üretimi sürdürmenin giderek olanaksızlaştığı bu nedenle yoğun işsizliğin yaşandığı ekonomik ortam anlamına gelen bunalım, üretim ve birim sistemlerinin ve bunlara yönelik düzenlemelerin değişen koşullara ayak uyduramamasından kaynaklanmıştır. Bunalımın üstesinden gelebilmek için, teknolojik değişim ve yeni ürünlerin piyasaya sunulması, kısaca üretim faktörlerinin üretimin karlılığını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini getirmiştir. Bu süreç üretimin yeniden yapılanması olarak tanımlanmaktadır.

Kriz, yeni teknolojik arayışları beraberinde getirmiş, Alvin Toffler'in 3. Dalga olarak adlandırdığı, Tarım ve Sanayi devrimlerinden ardından, Bilgi teknolojisine dayalı devrimle esnek üretim süreçlerine geçiş, karlılığı yeniden yükseltebilmiştir. 1970'li yıllardan başlayarak yeni bir üretim ve birikim rejimi arayışı gündeme gelmiştir. Değişen koşullara kısa sürede yanıt verebilen, farklı değişik boyuttaki talepleri karşılayabilen, bireyi daha öne çıkaran, diğer bir deyişle temel farklılığı esnek ilişkilerden kaynaklanan bir üretim biçime ve bunu sağlayacak birikim rejimi sorunlara yanıt olarak sunulmuştur.

Ancak, kısa sürede üretim faktörlerinin bileşimi ile ilgili düzenlemenin de yeterli olamayacağı ve üretimin ve işgücünün üretim sürecinde yeniden örgütlenmesi gereği ortaya çıkmıştır. Bu yeni üretim sisteminin ana özelliği esnek olmasıdır ve esnek birikim ve uzmanlaşma arayışlarının üretim boyutunu oluşturmasıdır. Esnek üretim sistemlerinde uygulanmaya konan ileri teknoloji, üretim sürecinde emeğin konumunu farklılaştırmış, işgücü ve istihdamın yapısını değiştirmiştir. Üretim süreçlerinin yönetiminde geliştirilen yeni stratejiler işgücü piyasaları ve istihdam ilişkilerini farklılaştırmıştır.

Bu dönemde ortaya atılan üretim teknolojileri, küçük ölçekte verimli üretim yaparak üretim sürecine değişen koşullara yanıt verecek olanakları hazırlarken; iletişim teknolojileri de üretimin pazarlama alanlarını genişleterek dünya ölçeğinde talebin oluşturulabilmesini sağlamaktadır. Teknolojik gelişmenin gerçekleştirilemediği alanlarda ise, emeğin üretim süreci içinde yeniden örgütlenmesi ile esneklik gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

Esnek üretim biçiminin özelliklerini aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

1. Esnek üretim sistemleri üretimde bilgisayarların geniş kullanımı ve üretimin bilgisayarla kontrolüne dayanmaktadır.
2. Esnek üretim, üretim bandında kitlesel olarak üretimi yapılan standartlaşmış mal üretimine karşı bir üretim biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Talebin belirleyici olduğu, farklı ve değişen istemlere kısa sürede yanıt veren ve böylelikle bireysel seçmelerin söz konusu olduğu esnek bir yapı tanımlanmaktadır.
3. Esnek üretimin temel yapısı, Fordizm'in değişmez-katı ilişkilerine karşı esnekliktir. Esneklik, üretim süreçlerinde, işgücünün üretime katılımında, işgücü piyasasının şekillenmesinde ve üretimin pazarlanmasında kendini göstermektedir.<sup>44</sup>
4. Esnek üretimde üretim sistemi hücresel tarzda düzenlenmiştir. "Hücre"de yer alan bütün işçiler her makinenin işiyle ilgilenmek durumundadır.
5. Hücresel diziliş Fordizm'in ilkesi olan süreklilik ilkesinin ileri düzeyde uygulanmasına olanak sağlamıştır. Ve pek çok makineden oluşan bir sistemin tek bir işçi tarafından bile kullanımı olanaklı olabilmektedir. Bu gelişmenin, iki etkisi olmuştur. Emek gücünden tasarruf yoluyla maliyetlerin azaltılması ve Fordist çizgisel düzenlemeye ve mekâna sıkı bağımlılığa karşı gelişen tepkinin azalacağı beklentisi. Hücresel dizilişte, işçi birbirinden farklı

---

<sup>44</sup> L.D. Nielsen, "Flexibility, Gender and Local Labour Markets, Some Examples from Denmark" **İnternational Journal of Urban and Reginal Research**, London, Volume 14, 1991, s. 42.

makinelerle ilgilenmektedir. Böylece işteki tekdüzeliğin azalacağı ve motivasyonun artacağı düşünülmektedir.<sup>45</sup>

### **1.2.5.1. İşgücü Piyasalarında Değişim: Kadın Emeğine Talep Artışı**

Yukarıda temel özelliğini sıraladığımız esnek üretim süreci kadın emeğinin yeniden keşfi ve işgücünde öne çıkmasının değerlendirilmesini beraberinde getirmiştir. Bu başlıkta, bunun nedenlerini tartışacağız.

1970’li yıllarda bunalıma yanıt olarak gündeme gelen yeniden yapılanma çabaları kapsamında ortaya çıkan yeni emek süreçleri yeni ucuz emek aramaktadır. Ancak, artık emeğin ucuz olması yetmemekte ve işgücünden istenenler farklılaşmaktadır. İşgücünün esnek çalışma koşullarını benimsemesi, işe giriş ve çıkış koşullarına kolaylıkla uyum sağlayabilmesi, belirli bir konuda uzmanlaşma yerine genel becerilerinin fazla olması ve farklı ürünlere ve bunlar için tanımlanacak üretim sürecine kolaylıkla uyum göstermesi beklenmektedir.

Yukarıda özetlenen yeni emek süreçlerinin tanımladığı emek tipi, kadın işgücünün neden tercih edildiği konusuna yanıt getirmektedir. Kadın işgücünün yarı zamanlı ve esnek saatleri olan işleri daha kolay kabul etmeleri, işte süreklilik arayışlarının daha az olması, geçici olarak işten ayrılmayı kabullenebilmeleri ve uyumlu olmaları, kadın işgücünün bu yeni üretim düzeninde öne çıkarmaktadır. Bu durum yalnızca fason iş yapan teknolojik açıdan düşük sektör ve firmalarda değil, ileri teknoloji kullanan sektörlerde de gözlenmektedir. Öte yandan kadının genel becerilerini kullanarak yaptığı pek çok işin “becerisiz iş” olarak tanımlanması nedeniyle, kadın emeği ucuza kullanılabilir. Benzer bir iş erkek tarafından yapıldığında becerili iş sayılırken, kadın doğal yeteneklerini kullandığı için beceri

---

<sup>45</sup> İlker Belek, “Postkapitalist” Paradigmalar: “Postkapitalizm”, “Endüstri Ötesi Toplum”, “Post Fordizm”, “Esnek Uzmanlaşma”, “İkinci Endüstriyel Bölünme”, “Enformasyon Toplumu”, “Disorganize Kapitalizm”, Sorun Yay., İstanbul, 1999, s.76.

istemeyen bir iş yaptığı, bunun için ek bir parasal ödüllendirmenin gerekmediği düşünülmektedir. Bu durum ve kadının toplumsal konumu, istenen niteliklere sahip olan kadın emeğinin ucuza istihdam edilmesine neden olmaktadır.<sup>46</sup>

Bu dönemde neden kadın emeğinin gündeme geldiği konusuna Maria Mies şöyle yanıt vermektedir:<sup>47</sup>

1. Kapitalist birikim süreci içinde kadın en uygun işgücünü oluşturmaktadır. Kadınlar genel olarak ev kadını olarak tanımlanmakta, evde yaptıkları işler ücretli iş kapsamına girmemekte, ancak ev dışında gerçekleştirdikleri işler gelir arttırıcı bir etkinlik olarak görülmektedir. Bu nedenle kadın emeği erkeğinkinden daha ucuza satın alınmaktadır.
2. Kadınların ev kadını olarak genellemesi, yalnızca emeklerinin ucuza satın alınmasını değil, aynı zamanda daha kolay kontrol edilebilmesini sağlamaktadır. Atomistik ve örgütlü olmayan kadın işgücü, ortak istemleri konusunda bilinçli olmayıp, bunları da dile getirmekte zorlanmaktadır.
3. Kadın işgücünün tercih nedenlerinden biri, bu işgücünün serbest tipik proleter işgücü yerine, marjinalleştirilmiş, eve bağımlı ve serbest olmayan bir niteliği olmasındandır.
4. Yukarıdaki tanım, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı bir işbölümünü de tanımlamaktadır. Bu işbölümünde erkek için betimlenen rol özgür ücretli işçi iken, kadın işgücü için bağımlı ev kadını olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tanımla birlikte uluslararası işbölümü çerçevesinde gelişmiş ülkelere verilen tüketim ve az gelişmiş ülkeler için tanımlanan üretim işlevi, gelişmekte olan ülke kadınlarının hem üretim, hem de ev kadınlığını öne çıkaran bir rol tanımını pekiştirmektedir.
5. Gelişmiş ülkelerdeki tüketim mallarının bolluğu, emeğin verimliliğinin artmasından değil, özellikle gelişmekte olan kadın emeğinin giderek artan biçimde sömürülmesinden kaynaklanmaktadır.

---

<sup>46</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği**, Ankara, Cem Web Ofset, Kasım 1999, s.27.

<sup>47</sup> Maria. Mies, **Patriarchy and Accumulation on a World Scale**, London, Zed Boks, 1986, s.116.

İzlenebileceği gibi, bu dönemdeki işgücü piyasasına ilişkin ana beklenti emeğin ucuza kullanılmasıdır. Pek çok sektörde faktör maliyetlerini düşürmek için gelişmekte olan ülkelere atlayan sanayilerin çoğunluğu, bu ülkelerdeki ucuz kadın işgücünü kullanarak maliyetleri aşağıya indirmektedir.

Özellikle çok uluslu şirketler yeni üretim teknolojilerini kullanarak üretimi dünya çapında gerçekleştirebilme olanakları tam zamanlı işçi sayısının azaltarak, kısmi ve geçici işçi kullanımını arttırdılar. Böylece maliyetler düşürülmüş, istihdam edilen işgücü sayısı artırılmış geçici işçi sayısı artırılarak rekabeti kolaylaştıracak stratejiler geliştirilmiştir. Tüm bunlar esnek işgücü niteliği taşıyan kadın, göçmen ve özellikle göçmen kadın emeğinin kullanımını yoğunlaştırmıştır.<sup>48</sup>

Kadınların işgücüne katılımlarındaki artış, bir yandan gelişmiş ülkeler arasındaki dünya ticaretindeki artışla, öte yandan düşük gelir grubundaki ülkelerde ise geleneksel olarak kadın istihdam eden sanayi sektörlerinde (tekstil, elektronik) ihracat artışları dolayısıyla bu sektörlerde üretimdeki artışla ilgilidir.<sup>49</sup> Bu sektörlerde emek-yoğun işler emeğin ucuz olduğu Üçüncü Dünya ülkelerinde yaptırılmaktadır. İhracata yönelik üretim yapan bu sektörlerde kadın emeği kullanılmaktadır. Bu sektörlerde kadın emeğinin kullanılma nedenleri şunlardır:<sup>50</sup>

1. Kadınlara erkeklerden daha düşük ücret verilmesi
2. Kadınların örgütsüz oluşları, uysal ve itaatkâr kabul edilmeleri, kolay pazarlık edilebilir bir grup olarak değerlendirilmeleri,
3. Bu sektörlerde daha yüksek kalitede iş çıkardıklarının düşünülmesi,
4. Bu sektörlerde rekabetin artışıdan dolayı üretim maliyetlerinin, mal arzında düzenlilik ve güvenilirliğin, üretim kalitesinin öneminin artması ve kadınların tüm bunlar için uygun emek olması.

Tüm bu nitelikler, daha önce çalışma olanağı bulamayan, eğitimsiz, yoksul ve göçmen kadınlar için istihdam olanağı yaratmıştır. Çalışmak kadınlar için önemli

<sup>48</sup> Yıldız Ecevit, **Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş...**, s.124.

<sup>49</sup> Joeke, **“Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Statüsü...”**, s.14-15.

<sup>50</sup> **A.e.**, s. 24-25.

olanaklar sağlamıştır. Yüksek gelirli ülkelerde ise talep edilen kadın emeği uzmanlık gerektiren işlerde olmasına rağmen, kadınların çoğunluğu uzmanlık gerektirmeyen ve yüksek sömürünün olduğu işlerde çalışmaktadır. OECD ülkelerinde farklılaşmakla birlikte part-time çalışanların üçte ikisini kadınlar oluşturmakta, istihdamdaki kadınların neredeyse yarısı part-time çalışmaktadır. Ayrıca son yıllardaki kadın istihdamındaki artışa ilişkin veriler önemli ölçüde part-time işlerdeki artışla ilgilidir.<sup>51</sup>

#### **1.2.5.2. Refah Devleti Uygulamaları: Kadın Emeği İstihdam Artışı**

“Sosyal güvence rejimleri ve refah devleti modelleri toplumların iktisadi yapı, işgücü piyasası, aile ve cinsiyet ilişkilerini hem yansıtmakta hem de biçimlendirmektedir.”<sup>52</sup> Refah devleti uygulamalarındaki değişimler toplumsal cinsiyet ilişkilerinin farklılaşmasına etki etmiştir. Refah devleti uygulamalarının asgari düzeyde tutulması şeklindeki yeni düzenlemeler üretim ve yeniden üretim süreçlerinde kadınların konumunu farklılaştırmıştır. Çünkü “kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasındaki fırsatları, kısıtları, gelirler ve yaşam boyu çalışma döngüleri açısından farklılık göstermektedir.”<sup>53</sup>

Küresel üretim süreçlerine geçişle, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi söz konusudur. 1980’li yıllarda dünyanın pek çok ülkesinde iktidara gelen hükümetler kamu sektörünün daraltılarak sosyal harcamaların kısıldığı politikaları uygulamaya başlamışlardır. Refah devleti uygulamalarının önemli ölçüde azalması ve devletin sosyal harcamalarındaki kısıntılar dar ve sabit gelirli haneleri, özellikle kadınları ve çocukları etkilemiştir.<sup>54</sup>

---

<sup>51</sup> Françoise Core, “Kadınlar ve İstihdam”, **İktisat Dergisi**, Çev. Erkan Doğan, Çetin Önder, İstanbul, Mart 1994, Sayı:347, s.33-34.

<sup>52</sup> Tülay Arın, Berin Ergin, “Türkiye’de Sosyal Güvence ve Kadınlar: Yasal Çerçeve ve Uygulama”, **Aydınlanmanın Kadınları**, Yay. Haz. Necla Arat, İstanbul, Cumhuriyet Kitapları, 1998, s.261.

<sup>53</sup> **A.e.**

<sup>54</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999, s.7.

Sosyal güvenlik sistemlerinin aşınması, sağlık, eğitim, çocuk bakımı ve konut gibi sosyal hizmetlerin kısılması kadınların yeniden-üretim görevlerinin yükünü arttırmıştır.<sup>55</sup> Böylece kadın emeğinin istihdamının işgücü piyasalarındaki konumunun farklılaşmasına etki etmiştir.

Kadınların yeniden-üretim görevlerinin artışı “hane halkının varolma stratejileri” ile ilgilidir. Bu kavram hanenin gündelik yaşamının yeniden üretimi için yapılan etkinlikleri açıklar. Bu stratejiler kentsel alanda üç temel unsuru içerir: Gelir yaratıcı faaliyetler, ev işi faaliyetleri (çocuk bakımı, yemek, alışveriş vb.) ve sosyal yeniden üretim (sosyal güvenlik ve kamu hizmetleri). Kriz dönemlerinde kadınlar hem gelir yaratıcı, hem de ücretsiz etkinlikleri arttırmak zorunda kalırlar. Buna ilaveten sağlık ve eğitim gibi kamu harcamalarının kısılması, hem bu hizmetlerin yoğunluklu kullanıcısı hem de bu hizmetlerin yoğunluklu çalışanları olmaları kadınların yeniden-üretim işlerinin yükünü arttırır.<sup>56</sup>

### **1.2.5.3. Dünya Pazarlarının Entegrasyonu: Kadın İstihdamında Artış**

1970’li yılların, ticaretin serbestleşmesi, finansal sermayenin liberalizasyonu ve çokuluslu şirketlerin artışı konjonktüründe, emeğin nispeten ucuz olduğu Uzak Doğu ve Latin Amerika ülkelerinde “ihracata yönelik sanayileşme” olarak nitelenen neo-liberal politikalar etkin oldu.<sup>57</sup> Üçüncü Dünya ülkelerinin uygulandığı yapısal uyum programlarının sonucu yüksek işsizlik, gerçek ücretlerde düşüş, zorunlu ihtiyaç maddelerinin fiyatlarında yükseliş ve kamu hizmetlerinde kısıtlamalar; özellikle

---

<sup>55</sup> Yıldız Ecevit, “Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımındaki Değişimler”, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamdaki Değişimler: Türkiye Örneği**, KSSGM-İKV, Ankara, 1998, s.68.

<sup>56</sup> Sylvia Chant, “Kadın, Konut ve Varolma Stratejileri; Kalkınmakta Olan Ülkelerde Dikkate Alınması Gereken Konular, **Diğerlerinin Konut Sorunu**, Der. Emine M. Komut, Habitat II Ön Konferansı, TMMOB Mimarlar Odası, Ankara, 1996, s.122–123.

<sup>57</sup> Mehmet Bilgin, **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2000, s.13.

yoksul kesimleri, kadınları ve çocukları etkilemiştir.<sup>58</sup> Artan yoksullaşma ikinci bir iş bulma, önceleri ücretli bir işte çalışması “uygun” bulunmayan kadınları ve erkek çocukları gelir getirebilecek bir işte çalışması gibi yeni “yaşam stratejileri” geliştirmişlerdir.<sup>59</sup> Böylece kadınlar, işgücü piyasalarının en niteliksiz ve en ucuz emek kategorilerinde, enformel sektörde ya da evde üretimle emek piyasalarına eklenmişlerdir.

Yeni uluslararası işbölümü ile aşılın ulusal sınırlar merkez ülkelere çevre ülkelerden kadın, çocuk ve ezilen ırk işçilerinden artı-değer aktarımını olanaklı hale getirdi. Sermaye, kadın emeğinin kullanımını dünya çapında genişletirken, işgücü piyasalarında dâhil olan kadın emeğini nicel olarak arttırmıştır. Ancak kadın emeğinin niteliği buna paralel olarak artmamıştır. Yeni uluslar arası işbölümünde, kadınların işgücü piyasalarına girmelerinin kolaylaştırılması, emek-güçlerinin değerinin azaltılmasıyla sonuçlanmıştır.<sup>60</sup>

Yeni uluslararası işbölümünde az gelişmiş ülkelerde emek yoğun alanlarda kadın emeğinin gündeme gelme nedenleri şöyle sıralanmaktadır:<sup>61</sup> Kadın en uygun işgücü oluşturmakta, genel olarak ev kadını olarak tanımlanmakta, evde yaptıkları iş ücretli iş kapsamına girmemekte, gelir arttırıcı bir etkinlik olarak ucuza satın alınabilmektedir. Kadın emeğinin ucuzluğu esnekliği sağlamanın yoludur. Kadın ucuz emek anlamına gelmektedir.

1. Erkekler aile için “ekmek parası kazanan kişi olarak kabul edildiğinden, ödenen ücretler çoğunlukla tüm aileye ödenen ücretler olarak görülmektedir. Serbest tipik proleter işgücü yerine, marjinalleştirilmiş, eve bağımlı ve serbest olmayan niteliği ve yeniden üretimdeki cinsiyetçi rol ayrımı sürmektedir.

<sup>58</sup> Joekes, “Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Statüsü:...”, s.27-28 ; Ecevit, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve...**, s.34.

<sup>59</sup> Ecevit, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği...**, s.39.

<sup>60</sup> Serap Kayasü, “Kadın, Evde Üretim ve Konut”, Diğerlerinin Konut Sorunları, Der.Emine M. Komut, Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi Ankara, TBMMOB Mimarlar Odası, 1997, s.145.

<sup>61</sup> Belkis Kümbetoğlu, “**Woman Informal Sector Contribution to Their Household Survival In Urban Turkey**”, Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 1992, s.43-45; Ayda Eraydın, “Ekonomik Başarının Yükünü Üstlenenler: Dış Pazarlarda Rekabet Gücü Kazanan Konfeksiyon Sanayinde Kadın Emeği”, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği**, KSSGM-İKV, s.111-113; Joekes a.g.e., s.14-15

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı işbölümünde erkek için betimlenen rol özgür ücretli iken, kadın işgücü için bağımlı ev kadınıdır.

2. Düşük ücreti kabul etmelerinin nedeni velilik ve çocuk doğurma gibi nedenlerle sık iş değiştirmeleri.
3. Sendikal faaliyetlere zaman ayıramamaları ya da daha az önem vermeleri. Daha kolay kontrol edilebilmesi yani atomistik ve örgütlü olmayan kadın işgücü olmaları.
4. Kadın emeğinin doğal becerilerinin gözetilmemesi yüzünden kadın istihdamı yüksek olan emek yoğun sektörlerde kadınların becerileri çok ucuza kullanılabilmektedir.
5. Sabır, titizlik, ince işe yatkınlık gerektiren ve monoton işlerde uysallıklarından dolayı tercih edilirler.
6. İşgücü deposu ve marjinal emek niteliği dolayısıyla esnek üretimin talebe koşut genişleyen ve daralan üretim miktarının sağlanmasında avantaj sağlamaları.

Esnek üretim süreçlerinde çokuluslu şirketler eliyle ileri teknolojinin kullanıldığı sermaye-yoğun işlerin merkez ülkelerde, emek-yoğun işlerin çevre ülkelerde yapılması biçimindeki yeni uluslar arası işbölümü bu ülkelerdeki kadın emeğinin işgücü piyasalarına katılımını da etkilemiştir.

Merkez ülkelerde sermaye-yoğun işlerdeki artış dolayısıyla artan işsizlik kadınların işgücü piyasalarına katılımını azaltmış, işsiz kalan formel sektör çalışanları enformel sektörlere yönelmişlerdir. Çevre ülkelerde ise, artan emek-yoğun sektörlerde kadınların yoğun yer almaları bu ülkelerde kadınların işgücü piyasalarına katılımını artırmıştır. Kadın emeğine talebin artması sonucu “istihdam kadınlaşması” söz konusu olmuştur.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Ferhunde Özbay, “Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına İlişkin Çalışmaların Gelişimi”, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği**, KSSGM-İKV, Ankara, 1998, s.166.

#### 1.2.5.4. Esnek Üretim Süreçlerinde Enformel Sektör ve Kadın Emeği

Esnek üretim süreçlerinin temelini enformel sektör oluşturmaktadır.<sup>63</sup> Esnek üretim süreçlerinde yaygın olan kayıtsız işçi istihdamı ve kayıtsız işlemler yürüten üretim birimleri enformel sektörü oluşturmaktadır. Kayıt dışı ekonomi, resmi kurumsal kimliği olmayan şirketlerden, yapılan “iş”lerle ilgili bildirimlerin eksik ve/veya yanlış yapılmasına dek yasal prosedürlerden kaçınmayı kapsar.

Enformel sektörde işgücüne katılım, formel sektöre göre daha yüksek ve dünya çapında kentsel ve kırsal alanda artmaya devam etmektedir.<sup>64</sup>

Kayıt dışı sektörün giderek büyümesinin nedenleri üç temel etkene bağlı olarak açıklanmaktadır. Dünya bunalımı dolayısıyla formel istihdam ağının daralması<sup>65</sup> ve güncel istihdam olanaklarının azalışı veya formel sektörlerde reel ücretlerdeki düşüşler, özellikle kentlerde yoksul kesimlerin enformel sektöre yönelmelerinin temel gerekçelerindendir.<sup>66</sup> Aile bireylerinden biri formel sektörde çalışırken, diğer üyeler enformel sektörde çalışmaya yönelirler. Enformel sektördeki vasıfsız işler ve esnek çalışma saatleri kadınları bu alanda çalışmaya yönelten en önemli etkidir. Bu yaklaşımı öne çıkaranlar kadınların bu sektörde yoğunlaşmasının nedeni olarak, yoksulluk çemberinde aileyi birlikte tutmaya çalışan unsur olmasından kaynaklandığını belirtmekteler.<sup>67</sup>

Ekonomik bunalım dolayısıyla ortaya çıkan yeniden yapılanma sürecinde devlet denetiminin olmadığı kayıt dışı sektörün yeniden genişlemesi şu nedenlere bağlanır:

---

<sup>63</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999, s.12.

<sup>64</sup> Ecevit, **Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Yürüyüş...**, s.126.

<sup>65</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü...**, s.12.

<sup>66</sup> Ecevit, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği...**, s.55.

<sup>67</sup> Kümbetoğlu, **Woman İnformal Sector...**, s.55.

1. Denetim dışı ekonominin örgütlü işgücünden kaçışı ile örgütsüz işgücünün bu sektörde olanağı bulmasının bu süreci desteklemesi. Dolayısıyla ücretler düşüktür, sosyal güvenlik ve iş güvencesi uygulamaları yoktur.
2. Kayıt dışı ekonomide emeğin üretim sürecini denetleme şansının ortadan kalması.
3. Denetim dışı sektörde yer alan küçük işletmelere, vergiler ve sosyal sorumluluklarla ilgili yasalardan kaçışın ek kaynak sağlaması ve devletin bu sürece göz yumması. Enformel sektörün işsizliği azaltıcı etkisi devletin bu sektörü teşvik etmesini neden olmaktadır.
4. Artan uluslararası rekabetin üretim maliyetlerini düşürmek için kayıt dışı ekonomiye yol açmasıyla birlikte, bu sektörde çalışmayı tercih edenler ya da mecbur bırakılan kadınların ve kız çocuklarının maliyet düşürücü grup olarak görülmesi de sektöre yönelimi teşvik etmektedir.<sup>68</sup>

Sermayenin yeniden yapılanma sürecinde dünya genelinde küçük ölçekli firmalarla birlikte kayıt dışı etkinliklerin arttığı, esnek üretimin ortaya çıkışına ilişkin değerlendirmelerle benzerlik göstermektedir. Koşullar kayıt dışı ekonomiyi ve bu yapıda sağlanan esnekliği desteklemektedir. Küçük firmaların kayıt/kural dışı kesimde daha yaygın olmasının nedenleri; kısıtlı başlangıç sermayesi, piyasaya giriş ve çıkış kolaylığı, sigortalama ve ücretlerin izlenmesinin zorluğu, küçük firmaların emek, sermaye ve pazarlama açısından aile içi ve akrabalık ilişkilerini kullanmaları, teknolojik olanakların küçük firmaları ve bunların esnek davranış kalıplarını desteklemesidir. Kadınların enformel sektöre katılmaları dünya genelinde formel sektöre katılımlarından yüksektir. Ayrıca kentlerdeki katılım oranları da kırsal alanlardan daha yüksektir. Kadın ücretleri erkek ücretlerinin %45 ile %74'ü arasında dalgalanmaktadır.<sup>69</sup>

Kadınların enformel sektöre katılımı hem evde üretimde, hem de ev dışında yoğunlaşmaktadır. Enformel sektörde kadınlar ev dışında parça birleştirme, ev

---

<sup>68</sup> Kümbetoğlu, **Woman İnformal Sector...**, s.55-56; Ecevit, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği...**, s.57-63.

<sup>69</sup> Ecevit, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği...**, s.59.

hizmetçiliği, çocuk bakıcılığı, işyeri temizliği, seyyar satıcılık gibi işler yaparken, evde üretimde parça başı ücret ödenen işler yapmaktadırlar. Toplumdaki mevcut cinsiyet ilişkileri temelinde yaratılmakta olan enformel işler, toplumsal cinsiyet ideolojisini de yansıtmaktadır.<sup>70</sup>

#### **1.2.5.5. Esnek Üretim Süreçlerinde İşgücünün Feminizasyonu ve Evde Üretim**

Esnek üretim süreçlerinin uygulandığı sektörlerde kadınlar çoğunluk durumundadır. Çok Tezgâhlı Esnek Üretim Sistemi kitabının yazarı G.E. Andersen'e göre "potansiyel" sektörlerdeki kadınların yoğunluğu 1950'lerin öncesine bir geri dönüşü ifade etmektedir. 1970'lerden başlayarak Fordist sektörlerdeki gerileme, temel Fordist politikaların değişmesi, iş güvencesinin zayıflaması, esnek üretim süreçlerinin uygulandığı sektörlerin kadın emeğine "uygun" yapısı gibi etkenler kadınları yeniden ekonomik yaşamın içine çeken unsurlar olmuştur.<sup>71</sup>

Tablo 3, 1960–1980 yılları arasında, ülkelere göre "postendüstriyel (PE) sektörlerde kadın istihdamını göstermektedir.

---

<sup>70</sup> Saniye Dedeoğlu, "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği", **Toplum ve Bilim**, İstanbul, Güz 2000, Sayı: 86, s.163.

<sup>71</sup> Belek, "Postkapitalist" Paradigmalar..., s.100.

**Tablo 3: Ülkelere Göre Postendüstriyel (PE) Sektörlerde Kadın İstihdamı, 1960–1980(%)**

|                                                                              | Almanya | Norveç | İsveç | Kanada | ABD  | İngiltere |
|------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|-------|--------|------|-----------|
| <b>(PE) hizmet sektöründeki kadın oranı (1980’lerde)</b>                     | 52,9    | 67,7   | 68,6  | 60,6   | 61,6 | 58,6      |
| <b>(PE) hizmet sektöründeki 1960-1980 büyümesinde kadın payı</b>             | 45,0    | 71,3   | 73,6  | 63,1   | 64,0 | 62,5      |
| <b>(PE) mesleklerde kadın oranı (1980’lerde)</b>                             | 44,6    | 60,1   | 59,0  | 48,0   | 48,0 | 54,0      |
| <b>(PE) mesleklerde 1960-1980 büyümesinde kadın payı</b>                     | 51,4    | 67,4   | 67,1  | 55,5   | 46,5 | 61,7      |
| <b>Kaynak:</b> (Andersen, G.E. Ve diğ. 1993: 44; akt. Belek, A.g.e., s.101.) |         |        |       |        |      |           |

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1996 yılında kabul ettiği Evde Çalışma Sözleşmesi’nin birinci maddesi şöyle demektedir: Bu sözleşme bakımından;

1. “Evde çalışma” terimi, evde çalışan olarak anılacak olan bir kimse tarafından,
  - a.) Kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda;
  - b.) Ödeme karşılığında yapılan, söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla;
  - c.) Teçhizatı, malzemeyi ve kullanılır diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir.
2. Ücretli statüsündeki kişiler, sadece zaman zaman her zamanki işyerlerinde değil de evde çalıştıklarında, bu sözleşmedeki evde çalışan tanımına girmezler.

3. “İşveren” terimi, araçlar ulusal yasalarda öngörülse de öngörülme de doğrudan veya bir aracı vasıtasıyla yaptığı iş kapsamında eve işveren gerçek ya da tüzel kişi anlamına gelir.<sup>72</sup>

Evde çalışmaya ilişkin veriler yetersiz olmakla birlikte, yapılan çalışmalar evde çalışan işçi sayısının hem gelişmiş ülkelerde hem de az gelişmiş ülkelerde yaygın olduğunu göstermektedir. Kayıt dışılık ile birlikte eve iş verme sisteminin uygulanması artmıştır. Evde gerçekleştirilen üretim, esnek üretim modelleri arasında yer alan, ana firma ve buna bağımlı olarak çalışan fason firmalar ilişkisi içindeki en alt dallanma olarak ele alınmaktadır. Evde çalışan işçilerin çoğu kadın ve önemli bir bölümü kayıtsızdır.

Esnek üretimle birlikte çekirdek bir işçi kadrosu istihdam edilip, bunun dışında bazı işlere geçici ve yevmiyeli işçilerden, dışardan iş yapan kişilerden ya da araçlardan yararlanarak üretilen “esnek firma” modeli yaygınlaşmaktadır. Böylece rekabet gücünün korunması ve işçilik maliyetlerinin düşürülmesinin gerçekleştirilebilmesi, kadın işgücünün bol olduğu bölgelere iş aktarımını ve emek-yoğun sanayilerde evde çalışma sisteminin yaygınlaşmasını beraberinde getirmektedir. Esnekliğin artması istikrarsız istihdam biçimlerinde kadın işçi sayısını arttırmaktadır.<sup>73</sup>

Dünya çapında evde çalışan kadınların örgütlenmeleri, gerek ulusal düzeyde çeşitli haklar için gerekse uluslararası düzeyde Evde Çalışma Sözleşmesi’nin kabul edilmesi için mücadele ettiler. Uluslar arası Çalışma Örgütü’nün kabul ettiği Evde Çalışma Sözleşmesi bu mücadelelerin bir ürünüdür. Evde Çalışma sözleşmesi, sözleşmede belirtilen evde çalışma tanımına giren herkese bu sözleşme şartlarının uygulanması gerektiğin söyler.<sup>74</sup> Sözleşmenin dördüncü maddesi özgül niteliklere, aynı işyerinde, benzer ve aynı tipte çalışmaya ulusal düzeyde “eşit muamele” talep

<sup>72</sup> HomeNet, **HomeNet Rehberi: ILO Sözleşmesi**, HomeNet Uluslararası Ev Eksenli Çalışan İşçiler Ağı Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, 2001, s.21.

<sup>73</sup> İşçiler İçin Çalışma Broşürü (İİÇB), “Evde Çalışma (I), **Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi (TÜBA)**, Şubat 1995, Sayı:1005, s.6.

<sup>74</sup> HomeNet, **HomeNet Rehberi: ILO Sözleşmesi...**, s.21.

eder. Örgütlenme hakkı, faaliyet ya da istihdam, işçi sağlığı ve iş güvenliği, ödeme, yasal sosyal güvenlik, mesleki yetiştirme, çalışma yaşı ve analık korunmasına ilişkin uygulamalarda eşitliği kapsar.<sup>75</sup> Evde çalışmaya ilişkin yürütülen kampanyalarla çeşitli haklar kazanılmış durumdadır. Bunlardan en önemlileri asgari ücret, çeşitli sosyal destekler ve emeklilik hakkıdır.

Ancak Sözleşme'nin uygulanması çeşitli engellerle karşılaşır. Bunlardan ilki, ulusal devletlerin bu sözleşmeyi imzalamaya yanaşmaması, diğeri sözleşmeyi imzalayan ülkelerin sözleşme maddelerinin uygulanması için gerekli yasal düzenlemeleri yapmamaları, sonuncusu ise, uygulamaların denetimini sağlayacak örgütlenmeyi genelleştirilememesidir. Bu sorunların aşılması, bu alanda çalışma yürüten ulusal ve uluslar arası örgütlenmelerin etkinliğiyle mümkün olacaktır.

#### **1.2.5.5.1. Evde Üretimin Tercih Neden ve Sonuçları**

Sosyal güvenlik kapsamında ve milli gelir hesaplamalarında yer almayan enformel sektör bazen mecburiyetten bazen de kendi istekleriyle kadınların yoğun olarak bulundukları bir sektördür.

Daha çok ekonomik açıdan alt gelir düzeyinde kadınlarca tercih edilen enformel sektörün en yaygın biçimleri olarak evde çalışma, evlere temizliğe gitme, çocuk ve hasta bakıcılığı, evde yemek, örgü, dantel, dikiş yapma gibi işler, genellikle kadının geleneksel rollerini uygun oluşturulan işlerdir. Bu nedenle gerek çalışan kadın gerekse ailesi tarafından “uygun işler” olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra imalat sanayi ya da hizmet sektöründe enformel faaliyet gösteren işyerlerinde de kadın çalışanların sayısı giderek artmaktadır.

Dışarıda çalışmasına izin verilmeyen kadın, bir gelir elde edebilmek amacıyla evde çalışmayı kabul etmektedir. Bunun yanı sıra kadının asli görevinin çocuk bakmak ve ev işlerini idame etmek olduğu görüşü kadını evde çalışmaya

---

<sup>75</sup> HomeNet, **HomeNet Rehberi: ILO Sözleşmesi...**, s.21.

yöneltmektedir. Kadınlar, böylece çalışma ve para kazanmayı kadınlıklarının, kadın olmalarının onlara atfettiği ev ve çocuk sorumluluğu ile birleştirmektedirler. Kadın evde çalışma ile hem ev işlerini yürütebilmekte ve çocuklarına bakabilmekte hem de ek bir gelir sağlamaktadır.

Kadınların ev eksenli çalışmayı tercih edişte en temel gerekçelerini şu şekilde sıralayabiliriz. Daha iyi geçinmek, ev dışında iş bulma güçlüğü, ev dışındaki işlerin kötü koşulları ve uzun çalışma saatleri, ev dışında çalışmaya gitmeyi sınırlayan etkenler; ödeyebilecekleri karşılıklarla çocuk bakım imkânının olmaması ve dışarıda çalışma izni alamamaları.<sup>76</sup> Öte yandan evde ücretli ya da kendi hesabına çalışmanın kadınlar aleyhine ciddi sonuçları vardır. Bunlar; düşük ücret, uzun çalışma süreleri, sosyal güvenlik sisteminden dışlanmışlık, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanamaması, çocuk emeğinin kullanımı, özel yaşamın kısıtlanması ve patriarkal değerlerin sürmesi şeklinde sıralanabilir.

Enformel sektörün tercih edilmesinin başlıca nedenleri olarak köyden kentlere göç, eğitim yetersizliği ve evde çalışmanın getirdiği “avantajlar” da sayılabilir.

Yaşanan göçler sonucunda, tarım sektöründe çalışan nüfusun büyük çoğunluğu kentlerde vasıfsız işgücü konumunda olmuşlardır. “Yoksullaşan hanelerde ayakta kalma yollarından biri olarak kadınların çalışma yaşamına girmesi, gelenekse aileler için çalışma yaşamının uzun vadeli olmayıp geçici olarak görülmesi ve kadınların çoğunlukla vasıfsız olmaları nedeniyle kadınlar için enformel sektörü düşündürür alternatif işler aramanın yolları da kapanmış olmaktadır.”<sup>77</sup>

Enformel sektörün tercihinde eğitim faktörü de önemli rol oynar. Kadınların erkeklere oranla daha düşük eğitim almış olmaları, işgücü piyasalarında daha düşük vasıflı kalmalarına ve bu nedenle formel sektörde iş bulamamalarına neden olmaktadır. Enformel sektörde iş bulamayan kadın, ekonomik zorunluluktan dolayı enformel sektöre yönelmektedir.

---

<sup>76</sup> HomeNet, **HomeNet Rehberi: ILO Sözleşmesi...**, s.5.

<sup>77</sup> Eryılmaz, **a.g.e.**, s.27.

Son olarak, enformel sektörde faaliyet gösteren firmaların hem erkeklere göre düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmeleri, hem de emeklerine gereksinim duyulmayan kriz dönemlerinde işlerine son vermenin ekonomik bir maliyetinin olmaması nedeniyle kadınları tercih etmeleri de kadınların enformel sektörde çalışma nedenleri arasında önemli bir yer tutmaktadır.

Zorunluluktan ya da tercihleriyle enformel sektörde yer alan kadınlar çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Büyük çoğunluğu kayıt dışı sektörde yer alan evde üretim en düşük ücretlerin ödendiği sektördür. Kadınların diğer işçilerden tecrit edilmiş konumları ve örgütlü olmamaları, pazarlık güçlerinin dolayısıyla, ücretlerinin düşük olması sonucunu doğurur. İşçilerle işveren arasında acente, müteahhit, taşeron gibi aracılar şebekesinin varlığı “zincirin son halkası” olan ev işçilerinin ücretlerinin asgari düzeyde kalmasına yol açar. “Bu tür bir çalışma sisteminin niteliği itibariyle dağınık ve düzensiz oluşu sendikal bir örgütlenme dâhil olmak üzere, her türlü örgütlenmeyi olanaksız kılmakta, bu yolla ücretin aşağıya çekilebilmesi kolaylaşmaktadır”<sup>78</sup>

Enformel sektörde bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışan kadınlar doğum yardımı veya emeklilik gibi temel sosyal güvenlik haklarından faydalanamamaktadır.

Evde üretimde söz konusu işlerin emek yoğun üretim gerektiren işler olması da, uzun zaman alması sonucunu doğurur. Aynı zamanda, neredeyse tamamı enformel ilişkiler ağı içinde gerçekleşen evde çalışmada işçiler, sosyal güvenlik, emeklilik, işsizlik sigortası gibi haklardan da yoksundurlar. İşin gerektirdiği sağlık önlemleri de işveren tarafından sağlanmaz. Havalandırma, ısıtma, aydınlatma, elektrik tesisatının güvenliği gibi hususlara ilişkin araç gereçler evin olanaklarıyla sınırlıdır.

---

<sup>78</sup> Kuvvet Lordoğlu, Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması, Friedrich Ebert Vakfı Araştırma Sonuçları, İstanbul, 1990, s.44.

Evde çalışma, özel hayatın tamamen işin gereklerine göre düzenlenmesine neden olurken, çocuk emeğinin kullanımı da dâhil, herhangi bir denetim söz konusu değildir.

Evde üretimin kadınlar tarafından boş vakitlerde gelir getiren bir meşgale olarak ele alınması ve “iş” olarak görülmemesi veya toplumsal olarak statüsü düşük bir iş olarak algılanması kadınların içinde bulundukları geleneksel ilişki ağının sürmesine neden olmaktadır. Kadınlar, kamusal alana çıkışın avantajlarından faydalanamamaktadırlar.

#### **1.2.5.6. Esnek Üretim Süreçlerinin Kadın Eşitsizliğine İlişkin Sonuçları**

Enformel sektörün büyümesine yol açan esnek üretim süreci, çalışma yaşamında kuralsızlaşmaya yol açmıştır. Bu ise, ücretlerin düşmesi, sendikal örgütlenmenin yok olmaya doğru gidişi, sosyal güvenlik sisteminin uygulanmaması gibi sonuçları beraberinde büyütüştür. Kadınlar için, “eşit işe eşit ücret” ilkesi uygulanmadığı gibi; gebelik, doğum ve çocuk bakımı gibi gerekçelerle işe alınmamı, işten atılma durumlarını da getirmiştir. Bu ise, artan sayıda kadının enformel sektörde ve evde çalışmaya mecbur bırakılması sonucunu doğurmuştur. Böylece kadınlar yoksullaşırken, yoksulluk kadınlaşmıştır.

Bütün dünyada artan yoksulluk, sosyal güvencelerin geliştirilmemesiyle birleşince, sağlık ve eğitim gibi temel haklardan geniş kesimlerin faydalanamamasına neden olmuştur. Bu durum kadınların toplumsal cinsiyet rollerine göre belirlenmiş olan iş yüklerini arttırmıştır. Ev işleri ve çocuk bakımı için harcanması gereken süre artarken, bu durum kadınları hem yaşam alanlarını hem de çalışma alanlarını gittikçe kısıtlamış, kısıtlamaya devam etmektedir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitsizliği artmaya devam etmektedir.

Esnek süreli, sigortasız ve iş güvencesiz işler, kadınları sürekli iş değiştirmeye mecbur kılarken, işgücü dolaşımının artması da kadınları her türlü istismara açık ve korunmasız bırakmaktadır.

Kadınların ailedeki cinsiyetçi rolleri çalışma yaşamına taşınırken, kamusal alanda etkili olan toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki önyargılar ve kalıplar işyeri örgütlenmelerinde yeniden üretilmektedir. Toplumsal cinsiyet ilişkileri kadınların kendilerine bakışları ve algılamalarıyla da desteklenmekte ve türetilen yeni kalıplarla beslenmektedir.<sup>79</sup>

Düşük ücret ve uzun çalışma süreleri gibi dezavantajların yoğun olduğu enformel sektörde kazanılan gelirin düşük olması ve bu sektördeki çalışmanın “iş” olarak değerlendirilmemesi, sektördeki kadınların toplumsal statüsünün değişmesi üzerinde önemli etkiler yapmamaktadır.

#### **1.2.5.6.1.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**

Kadınlar çalışma hayatına giriş ve çalışma hayatındaki aktiviteleri sürecinde kadın olmalarından kaynaklı cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. “Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeği davrandığı veya davranacağına daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır.”<sup>80</sup>

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın biçim ve derecesi, çalışan işyerindeki işverene (devlet/özel), işyerinin ölçeğine (küçük/büyük) ve işyerinde yapılan işe bağlı olarak

---

<sup>79</sup> Dilek Şenel, “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler”, **İktisat Dergisi**, İstanbul, Mart 1998, Sayı: 377, s.56.

<sup>80</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, Ankara, 1999, s.5.

değişse de kadınlara karşı ayrımcılık göz ardı edilemeyecek bir olgudur.<sup>81</sup> Bu durum kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemekte, işinden soğutmakta ve işgücü piyasasından çekilmesine neden olmaktadır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık çeşitli biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Mesleklerin kadın ve erkek işi olarak ayrılması, belli mesleklere kadınların alınmaması, terfilerde kadınlarla erkeklere eşit davranılmaması, evlenme ve çocuk doğurma gibi nedenlerle işten çıkartılmaları vb. durumlar günümüzde yaşanan cinsiyete dayalı ayrımcılık biçimlerinden bazılarıdır.

#### **1.2.5.6.2. İşgücü Piyasasında Dikey ve Yatay Bölünmeler**

Kadınlar günümüz işgücü piyasalarında da varlığını sürdüren, dikey ve yatay bölünmeler sonucunda çoğunlukla alt kademelerde, belirli işkolları ve meslek dallarında çalışmaktadırlar.

Dikey bölünme; aynı meslek ve iş kolunda kadınların alt kademelerde, erkeklerin de üst kademelerde yoğunlaşmasıdır. Yatay bölünme ise; kadınların belirli işkolu ve mesleklerde yoğunlaşmasını ifade etmektedir.

Birinci bölümde altını çizdiğimiz gibi, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle meslekler arasında “kadın işi”, “erkek işi” ayrımları yapılmaktadır. Kadınlara genellikle bu zihniyetin bir sonucu olarak, uygun görülen; öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik, vb. hizmet alanlarında çalışma fırsatları sunulmaktadır. “Toplumda saygınlığı olan; ilmi, teknik elemanlar ve serbest meslek sahipleri arasında kadınların oranı sadece %30’dur.”<sup>82</sup>

Kadınlar çalıştıkları işyerlerinde, genellikle, alt kadrolarda yoğunlaşmaktadırlar; karar verme ve yönetimle ilgili kadrolarda bulunma oranları oldukça düşüktür.

---

<sup>81</sup> DPT, **Kadın**, Yayın No: DPT:2358-ÖİK:426, Ankara, 1994, s.16.

<sup>82</sup> DPT, **a.g.e.**, s14.

Meslek grubuna göre kadın istihdamı dağılım oranları da bu gerçeği ortaya koymaktadır. Kadınların öncelikli ilgi alanlarının evleri ve aileleri olduğu bu nedenle işlerine gereken önemi veremeyecekleri gerekçeleriyle, kadınlar işletme içindeki önemli görevler ve sorumluluklar verilmemektedir. Bu ise, kadınların çok alt düzeylerde yoğun olarak çalışmalarına neden olmaktadır. Özellikle yönetici olarak çalışan pek az kadına rastlanmakta, kadınlara erkek yöneticiler yanında yardımcılık ve sekreterlik gibi görevler verilmektedir.”<sup>83</sup>

### 1.2.5.6.3. Ücretlerde Eşitsizlik

Uluslararası normlarda ve ulusal yasalarda “eşit işe eşit ücret ilkesi” bulunmasına rağmen, işgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliği günümüzde de devam etmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkı; sektör işteki statüye veya eğiti durumuna göre az veya çok olmakla birlikte, her durumda kadınların aleyhine olmaktadır.

Ücretlerdeki eşitsizliğin temelinde de kadınlara karşı değişmeyen önyargılar yatmaktadır. Toplumda evin reisi olarak erkek kabul edilirken, evin geçimini sağlama görevi evin reisine verilmektedir. Evi geçindirmekle erkeğin asıl sorumlu ilan edilmesi, kadının çalışmasına gerek olmadığı, kendisine bakacak, koruyacak birinin olduğu paradigması, kadınlara verilen ücretin düşüklüğünü de sistem tarafından düzenlemektedir. Topluma kabul ettirilen bu zihniyet sonucunda, işverenler kadınların alacağı ücreti bir ek gelir olarak gösterebilmekte ve erkeklere oranla daha düşük ücret ödeme yolunu oluşturmaktadırlar.

Kadınlara erkekler arasındaki ücret farklılıklarının diğer nedeni ise, kadınların eğitim fırsatlarından eşit yararlanamamalarından kaynaklanmaktadır. Ücretle eğitim arasında doğru ilişki bulunmakta; eğiti düzeyi arttıkça ücret artmaktadır. Aynı zamanda kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkları da azalmaktadır.

---

<sup>83</sup> Fredricih Ebert Vakfı Ekonomi Forumu: **Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, 1992, s.12.

Ücret farklılıklarının diğer bir faktörü de, kadınların belirli mesleklerde yoğunlaştırılmalarıdır. Kadınların, toplum tarafından kendilerine uygun görülen mesleklerde yoğunlaşmaları, bu alanlara emek arzını arttırırken, emek talebinin sınırlı artışı piyasada ücretlerin düşmesine neden olmaktadır.

#### **1.2.5.6.4. Cinsel Taciz**

Çalışma yaşamında emeğini daha fazla katma fırsatları büyüyen kadınların karşı karşıya kaldıkları ciddi sorunlardan birisi de cinsel tacize maruz kalmalarıdır. Cinsel taciz, işyerinde karşı cinsten gelen, çoğunlukla beklenmedik ve istenmeyen, cinsellik içeren sözlü ya da fiziksel hareketler olarak tanımlanabilir. Cinsel tacizin onur kırma, yıldırma, incitme ve düşmanlık etme amaçlarıyla gerçekleştirilen her türlü cinsel içerikli davranış olduğu kabul edilmektedir.

Cinsel tacizin belirlenmesi bir hayli güç olabilmektedir. Çünkü bir kadın için rahatsız edici bir davranış, bir başkası için doğal kabul edilebilmektedir. Çok farklı biçimlerde ortaya çıkan cinsel tacizin türleri; genel olarak sözlü, sözsüz, fiziksel ve karşılığa dayalı olmak şeklinde dört biçimdedir. Cinsellik içeren şakalar ve sözler, cinsel ilişki teklifi sözlü tacizin başlıca şekilleri olarak kabul edilir. Vücuda dokunmak, zoraki öpme veya sarılma, cinsel saldırı ya da tecavüzler ise fiziksel tacizin örneklerindendir. Karşılığa dayalı cinsel taciz ise, cinsel ilişki teklifi kabul edildiğinde kişinin bundan faydalı çıkacağını vaat edilmesi, kabul edilmediğinde çeşitli olumsuzluklarla karşılaşması şeklinde tehditlere maruz kalması şeklindedir.

Bu konuda yapılan bir araştırmada, “tanıdıklarınız arasında çalıştığı işyerinde erkekler tarafından sözle veya hareketle rahatsız edilmiş genç kız veya kadın var mı?” sorusu sorulmuştur. Araştırmaya katılanların %14’ü soruya olumlu yanıt vermiştir. “Bu kişinin herhangi bir kimseye veya makama şikâyetçi olup olmadığını biliyor musunuz?” sorusuna bu %14’ün %20’si ancak şikâyetçi olduğunu belirtmiştir. “Bu şikâyetten bir sonuç alınabildi mi?” sorusuna yanıt verenlerin yarıya yakını alındığını, yarısı alınmadığını, iki kişi ise cinsel tacize uğrayan kadına kimse inanmadığı için

intihar ettiğini belirtmiştir. Ayrıca işyerinde cinsel tacize uğramış kadın tanıdıklarının yarısından fazlasının işten ayrılmak zorunda kaldığı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra büyük çoğunluk, işyerinde taciz vakalarının şu veya bu şekilde kadınların çalışma hayatında yükselmelerine engel teşkil ettiği görüşünü savunmuşlardır.<sup>84</sup>

Araştırmanın ortaya koyduğu gibi, cinsel tacizle kadınların büyük çoğunluğu çevrenin tepkisinden kaynaklı sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Bu da günümüz çalışma yaşamında kadına yönelik ciddi bir sorun olarak kendini gösterir.

### **1.3. CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜ VE TOPLUMSAL DIŞLANMA**

Üretim süreçlerinde kadın emeğinin konumunun belirlenmesinde toplumsal cinsiyet kavramı üzerinde durulması gereken en temel etmenlerdendir. Bu nedenle ayrıca ele alınıp tarihten günümüze süregelen bu gerçekliğin iyi bir çözümlenmesi gerekmektedir.

Tarihsel süreci gözden geçirirken görüldüğü gibi, Kapitalist üretim ilişkilerinin kendinden önceki toplumsal formasyonlardan devraldığı toplumsal cinsiyet ilişkileri, kadınların işgücü piyasasında dışlanmışlık ve eşitsiz konumlarını belirler.

Üretim ilişkileri ile toplumsal insan ilişkileri arasındaki karşılıklı ilişkiyi tarihsel süreci irdelediğimiz bölümde ortaya koyduk. Toplumsal cinsiyet ilişkileri ile örülü kapitalist üretim ilişkileri toplumsal cinsiyet ilişkilerini yansıtır. Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkek arasındaki cinsiyet temelli işbölümünden kaynaklı olarak kadınların toplumsal konumunun “ezilen cins” durumuna gelmesiyle sonuçlanan ezme-ezilme ilişkilerini anlatır. Toplumsal cinsiyet biyolojik cinsiyetten

---

<sup>84</sup> Ersin Kalaycıoğlu, Binnaz Toprak, **İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın**, İstanbul, TESEV Yayınları, 2004, s.62–65.

farklı olarak belirlenen cinsiyete dayalı ilişki, davranış, düşünce ve edimlerdir.<sup>85</sup> Ancak “toplumsal cinsiyet biyolojik cinsiyetten farklı olarak, toplumsal ve kültürel olarak da değişebilen “cinsiyet konumu” ya da “cins kimliği”dir. Toplumsal cinsiyet yalnızca cinsiyet farklılığını belirtmekle kalmaz, aynı zamanda cinsler arası eşitsiz güç ilişkilerini de belirtir,<sup>86</sup>

Kadınların emek piyasasındaki konumlarına baktığımızda cinsiyet ayrımına dayalı işbölümüne tabi oldukları reddedilemez bir gerçektir.<sup>87</sup> Cinsiyet ayrımına dayalı işbölümü sadece kadın ve erkeğin yaptığı işlerin ayrışması olarak değil, aynı zamanda kadın ve erkeğin hangi ilişkiler ağı içerisinde çalıştıkları açısından da anlamlı bir kavramdır. Üretim ilişkileri de ataerkil değerlerden oluştuğu için, kadının ezilmesi sadece özel alanda değil iş hayatı ve kamusal alanda da geçerliliğini korumaktadır.

Bundan dolayı kadınlar, düşük ücretlerle, vasıfsız işlerde, otorite hiyerarşisinde en düşük konumlarda, kötü iş koşullarında çalışmaya kolayca mahkûm edilmişlerdir. Ucuz işgücünü oluşturan kadınlar hem emek sürecinde ezilmeye açık, hem çok kolay işten çıkarılın ve yedek işçi ordusu niteliği taşıyan bir kesimdir.

Kadınların ekonomik hayattaki konumlarına bakıldığında ilk göze çarpan özellikleri şöyle sıralayabiliriz. Bütün dünyada kadınlar genellikle en az ücret ödenen işleri yapmakta, düşük statülü işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Kadınların, mensup olduğu hane fakir olduğu ölçüde düşük ücretli işlere katılımları artmaktadır. Kadın emeğinin yalnızca bir bölümüne parasal karşılık ödenmektedir. Kadınlar aynı zamanda ailenin birçok ihtiyacını karşılamak zorundadırlar. Piyasada istihdam edilen kadınlar birçok işte erkeklerden daha az ücret almaktadırlar.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Hacer Ansal, “Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik”, **Onbirinci Tez**, İstanbul, Şubat 1989, Sayı:9, s.8-22.

<sup>86</sup> Fatmagül Berktaş, **Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın...**, s.37.

<sup>87</sup> T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü...**, s.16.

<sup>88</sup> World Bank, **“Women in Development”**, A Progress Report on the World Bank Initiative 1990; T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü...**, s.13.

Piyasayla birlikte kadının kendi emeğini “ek gelir” olarak tanımlayışı, haneyi geçindirmekte esas sorumlunun erkek olarak belirlenmesi, kadınların düşük ücretle çalışmalarına zemin sunarken, erkeklerden önce ve kolay işten çıkarılmalarına da gerekçe olmaktadır. Bu yaklaşımın her iki cins tarafından benimsenmiş olması, cinsiyet ayrımına dayalı ideolojinin yeniden üretimine olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla piyasa ekonomisi ve ataerkil düzenin kesişen çıkarları kadınların konumunun değişmemesinde belirleyici faktördür.<sup>89</sup>

Ataerkil toplumların tümünde geçerli olan geleneksel ideolojinin cinsiyetçi işbölümü, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutar. Kadınların büyük bir çoğunluğu, bu nedenle toplumsal üretimden uzak kalır ve kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet (gender), düşünce ve davranış kalıplarına göre beceriler edinir. Zaman zaman bu beceriler onlara evdeki işlerinin bir tür uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam olanakları açar. Ama kadınlar tüm toplumlarda hep ikinci dereceden emek kaynağı olmayı sürdürürler. Çünkü geleneksel ideoloji, “kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğunu” kuşaktan kuşağa aktarır. Bu nedenle, çalışma yaşamında erkeğe özgü ve kadına özgü olarak nitelenen işler, geleneksel olarak belirlenmiştir. İşleri toplumsal cinsiyet açısından kategorilere ayıran bu anlayış, kadını toplumsal üretime ‘ev kadınlığı’ statüsünü koruyarak ve ancak kadın emeğini gerektiren zorunlu durumlarda dâhil eder.<sup>90</sup>

Geleneksel şartlanma ve önyargılarla kadın üzerine örülen bu duvar etkisini günümüz çalışma yaşamında da göstermektedir. “Kadınlar bu yüzden daha çok hizmetler sektöründe, sağlık, eğitim, tekstil, gıda vb. alanlarda kitlesel bir biçimde çalışırlar. Eşit işe eşit ücret yasalarına rağmen ücretleri erkeklerinkinden daha düşüktür. Ekonomik bunalım dönemlerinde ya öncelikle işten çıkarılırlar, ya da part-time olarak çalışmaya yönlendirilirler. Karar alıcı, yönetici, örgütleyici konumlara çok az sayıda ve çok zor gelebilirler. Evlilik ve çocuk bakımı gibi nedenlerle işi

<sup>89</sup> T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü...**, s.16.

<sup>90</sup> Necla Arat, **Türkiye’de Kadın Olmak**, İstanbul, Say Yayınları, 1996, s.45.

aksatma veya bırakma olasılıkları oldukça yüksektir. Bundan ötürü, işe almalarda erkeklere tercih edilmezler.”<sup>91</sup>

Kadın konusunda ciddi çalışmalar yürüten araştırmacılar cinsiyetçiliğin toplumsallaşması konusunda çeşitli görüşler geliştirmektedirler. Bu araştırma ve yorumlara göre, cinsiyetçilik, yani kadınların ve kadına özgü olanın aşağılanması, egemen kültürün çok önemli bir parçası olmaktadır. Ve kadınlar doğdukları andan itibaren bu egemen kültürün kalıplarıyla karşılaşarak, onları benimseyerek toplumsallaştırmada rol almakta, bu kalıpları içselleştirmektedirler. Erkeklerin belirleyip dayattığı kalıplar, -bunlar ister kadınları aşağılasın, isterse yüceltsinler- onların bireyselliklerini silip geçen donmuş klişelerdir. Kadınların bu klişeler içinde hapsolmayı kabullenip kendilerini erkeğin bakışının prizmasından geçerek çarpıtılmış imgeler olarak algılamaya devam etmeleri, özerk insan varlıkları haline gelme ve özneleşme olanağını yok eder.”<sup>92</sup>

Tarih boyunca kadın, erkeğin “öteki”si olarak kurgulanmış, kendi öznenliğinden yoksun bırakılmış ve böylece kendisi hiç serbest olmasa bile üzerinde konuşulması serbest bir “nesne”ye dönüştürülmüştür. Çünkü “varolan toplumda, başka iktidar ilişkilerinin yanı sıra, belki de onların ilksel bir modeli olarak, erkek ile kadın arasında da bir iktidar ilişkisi vardır” ve bu ilişkide kadın “aşağı olan”ı temsil eder.”<sup>93</sup>

Kadına ait olanın aşağılandığı cinsiyetçiliğin tarihi uygarlığın geliştiği zamanlara kadar uzamaktadır. “Kadınların doğanın karanlık ve yıkıcı güçleriyle, kargaşalıkla ilişkilendirilmesinin tarihi çok eskilere, ta eski Mezopotamya’ya dek gider. Mezopotamya uygarlığın beşiğidir ama aynı zamanda öyle olduğu için de militarizmin, köleciliğin, sınıflaşmanın ve kadınların ezildiği erkek egemen düzenin beşiğidir.”<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> Arat, *Türkiye’de Kadın...*, s.46.

<sup>92</sup> A.e., s.97.

<sup>93</sup> A.e., s.91.

<sup>94</sup> A.e.

“Kadın ile erkek arasındaki biyolojik farklılığın, bir toplumsal/kültürel farklılığa dönüştürülüp eşitsizliğin ve erkek egemenliğinin meşrulaştırıcı gerekçesi sayılması, bin yılların ötesinden günümüze ulaşan ve dolayısıyla zamana ve değişime karşı en dayanıklı ideolojik kalıp olduğunu kanıtlayan bir anlayıştır ve kadınların toplumsal kontrol edilmeleri ve bastırılmaları için de gerekçe oluşturur.”<sup>95</sup>

Bugün, kadınların toplumsal konumunu belirleyen en önemli faktör olan cinsel işbölümü<sup>96</sup> kavramının ortaya çıkış noktasını, geçmişte, kadının, erkeğin koruması ve sorumluluğu altında sömürüsü altında, aile içi faaliyetlerle sınırlı kalması oluşturmaktadır. “Erkek, deyim yerindeyse, kadın işgücünü, onu ömür boyu koruma karşılığında sömüren sorumlu aile işverenidir.”<sup>97</sup>

Kadın için dışlanma ve ikincil konuma düşürülme, mülkiyet haline gelme süreciyle başlar. “Kadının toplumsal olarak ikincil konumunun kökeni, fetihçi savaştının kaçırdığı, özel mülkiyetine geçirdiği, kendisi için en mükemmel iş aracına, en önemli üretim aletine dönüştürdüğü –gebelik ve emzirme döneminde koruma bahanesiyle- ortak yaşama ilişkin kaygıları ve çevreyle ilişkileri tek başına üstlendiği zamana rastlar. Erkek bununla kadının iktisadi ve toplumsal bağımlılığının temelini attı; doğal işbölümünün (fetihçi) kazanıcı-savunucu ve üretici-varolanı koruyucu faaliyeti, gerçekleşmekte olan dönüşmesinin de temelini attı. Bunlardan birincisi erkeğe, ikincisi ise kadına düşmüştür. İşte bu, aslında çoktan aşılmış, fakat kökü derinlerde olan ‘Dünya erkeğin evi, ev kadının dünyası olmalı’ şeklindeki önyargının ilk nüvesidir.”<sup>98</sup>

Tarihsel süreçte kadın emeğinin, üretimdeki iş bölümünde hangi aşamalardan ve ne tür mücadelelerden geçtiğini, ayrıca bunun kullanılması ve toplumsal statüsü ile ilgili tartışmaları incelemeyen, bugünkü kadın istihdamı sorunlarını sağlıklı, doğru değerlendirmek mümkün değildir.

<sup>95</sup> Berktaş, **Türkiye’de Kadın ...**, s.92.

<sup>96</sup> Yıldız Ecevit, “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği”, **Yapıt**, Sayı 9, İstanbul, Şubat-Mart, 1985, s. 72.

<sup>97</sup> Clara Zetkin, **Kadın Sorunu Üzerine Seçme Yazılar**, İstanbul, İnter Yayınları, 1992, s.11.

<sup>98</sup> Zetkin, **a.e.**, s.10.

Bir gelir karşılığı çalışmanın erkeklere özgü bir görev olduğunu, kadının temel görevinin ise ev işleri ve çocuk bakımı gibi günlük faaliyetler olduğunu ifade eden ve evrensel bir görüş olarak kabul edilen kadın ve erkeğin toplumsal rol bölüşümü<sup>99</sup> yüzyıllar boyu süregelmiştir. “Erkek kendisine verilen bu rolle ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmaktadır; kadın ise hem erkeğe bağımlı olmakta, hem de yaptığı işin ekonomik bir değeri olmadığından ‘toplumsal değersizliğe’ itilmektedir.”<sup>100</sup> Bu geleneksel, hâkim görüşe rağmen işgücünün önemli bir kısmını oluşturan kadınlar her dönemde üretimde önemli bir rol oynamışlardır. Bu rol süreç içinde değişmiş, bazen erkek işgücünden daha değerli, üretici-yaratıcı düzeyde olmuş, bazen de erkek işgücünden daha değersiz görülmüş fakat her zaman önemini korumuştur. Kadınların ücretli olarak işgücü piyasası içinde yer almaları, tarihçe bölümünde ayrıntılı ele aldığımız gibi, sanayi devrimi ile başlamış; kadınların çalışma hayatının her alanında kendilerini göstermeleri ve kadın çalışan sayısının büyük oranda artışı ise dünya savaşları sonrası olmuştur.

Kadınlara genelde aynı iş karşılığında daha az ücret ödenmekle birlikte, kadınların iş hayatında uğradığı ayrımcılığın asıl belirleyicisi bu değildir. Kadın-erkek gelirleri arasındaki asıl fark, erkeklerin daha çok gelir getiren işlerde çalışma imkânlarını sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu, cinsiyete dayalı işbölümünün bir izdüşümüdür. Formel sektörde, enformel sektörde ya da genel olarak emek piyasasında kadınlar daha çok statüsü ve geliri düşük “kadın” işlerine hapsolmuşlardır. Bu noktada kadınların statülerine ilişkin çeşitli sorular akla gelmektedir. Bunlar: Kadınların gelir getiren ekonomik faaliyetlerde bulunmaları onlara toplumsal statülerinin yükselmesi anlamında bir kazanım sağlamış mıdır? Gelirlerinin yükselmesi bir kazanım mı sayılmalı, yoksa elde ettikleri “ek gelir” hane halkının diğer fertleri için harcadığı ve iki iş yapmak zorunda kaldıkları için, iş hayatına katılmaları onlar için bir “kayıp” olarak mı değerlendirilmeli?

<sup>99</sup> TİSK, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Yayın No:219, Ankara, 2002, s.15.

<sup>100</sup> TİSK, **“İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu” Sempozyumu**, Yayın No: 242, Ankara, Tşof Plaka Matbaacılık, 2004, s.31.

Bu konuda birbiriyle çelişen çeşitli görüşler bulunmakta. Bir görüşe göre, kadınlar iş hayatına katılmakla göreceli bir özgürlük kazanmışlardır.<sup>101</sup> Eve eskisi kadar bağımlı olmaktan kurtulmuş, kazandıkları paranın belli bir bölümünü harcamada kendi başlarına karar alma hakkını elde etmiş, aynı zamanda evin dışında sosyalleşme imkânlarını sürdürme olanağına kavuşmuşlardır. Diğer deyişle, kadınların emek piyasasına katılmaları, onların hane gelirlerinin kullanımında ve sorumlulukların paylaşımında daha adil konumlara kavuşmaları oranında olumlu değerlendirilebilir. Eğitimli kadınların kazanımı, daha iyi ve yüksek gelirli işlere girme şansları fazla olduğundan, diğer kadınlara oranla daha fazla görünmektedir.

Diğer görüşe göre, kadınların işgücüne katılımı olumlu değerlendirilmez. Kadınların marjinalleşmesi tezi diyebileceğimiz bu perspektife göre, kadınlar, ekonomik gelişme sürecinde üretim ve yeniden üretim mekânlarının ayrılmasıyla, geleneksel roller içindeki güçlerine ve ekonomik katkılarının değerini kaybederken, aynı zamanda belli bir alanda kısıtlanıp emeklerinin görünürlüğü de kaybettiler. Üretim erkeğin alanında sınırlandırıldı. Devletin kalkınma politikaları da, kadınların geleneksel toplumdaki konumlarını yok sayarak bu sürece ivme kazandırdı. Bu süreç hem kadınların “geleneksel” görevlerinin ağır yükünü hafifletmedi, hem de onları marjinalize etti; ev içindeki otoritelerinden ve kaynaklar üzerindeki kontrollerinden mahrum etti.<sup>102</sup>

Bütün görüşlerin birleştiği ortak nokta; kadınların ekonomik durgunluk ortamında iş hayatına katılımlarının kendilerine fazla bir şey kazandıramadığıdır. Bu durumda hayat zorlaşmaktadır. Çünkü kadınlar daha çok çalışmak zorunda kalırken, daha az ücretle çalışmayı kabul etmek zorunda bırakılmakta, düşük hane gelirlerinin yükünü de taşımaktadırlar.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Çiğdem Kağıtçıbaşı, “Kadınların Aile İçi Statüsü, Eğitimi ve İstihdamı”, “**Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Uluslar arası Semineri**”, İstanbul, 1989. Metin teksiridir

<sup>102</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü...**, s.14-15.

<sup>103</sup> A.e.

## 1.4. EŞİTLİK İÇİN ULUSLARARASI FAALİYET VE DÜZENLEMELER

Kadınların toplumun her alanına artan oranda katılmaları, bin yıllarca süregelen erkek egemenlikli, geleneksel toplumun bağrında taşıdığı çok çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur. Günümüzde varlığını sürdüren bu sorunların başında, kadınların ataerkil toplumda kendilerini çalışma hayatında kabul ettirmeleri gelmektedir. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar uluslararası düzeyde düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği başta olmak üzere birçok uluslar arası kuruluş bu sorunlara yönelik ve kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını sağlamak amacıyla sözleşmeler kabul etmişlerdir. Bu tarihi süreç, 1946 yılında Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi çatısı altında Kadının Statüsü Komisyonu'nun kurulmasıyla başlatılmıştır.

Bu bölümde, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından gerçekleştirilen düzenleme ve kararları kısaca ele alacağım. Avrupa Birliği'ni ise, Üçüncü Bölüm'de ayrıntılı biçimde ele alacağım.

### 1.4.1. Uluslararası Kadın Konferansları

Kadınların toplumun her alanına artan oranda katılmaları ve erkeklerle eşit haklara sahip olma mücadeleleri uluslar arası kadın hareketlerinin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bu mücadeleler, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu'nun öncülüğünde resmîyet kazanmıştır.<sup>104</sup>

---

<sup>104</sup> DİE, “5-9 Haziran Tarihleri Arasında Gerçekleştirilen ‘Kadın 2000:21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış’ (Pekin-5) Başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Özel Oturumunun Hazırlık Dönemi ve Sonuçları Hakkında Bilgi Notu”, (Çevrimiçi) <http://www.die.gov.tr/tkba/pekin+5.doc>, 20 Haziran 2006, s.1.

Uluslararası kadın hareketi, dünyanın dikkatini kadınların sorunlarına çekmek için, 1972 yılında BM'ye dilekçe vererek 1975 yılının “Uluslar arası Kadın Yılı” ilan edilmesini sağlamıştır. Uluslararası kadın yılının en önemli etkinliği olarak Birleşmiş Milletler tarafından Mexico City’de Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Konferansta kabul edilen Dünya Eylem Planı’nda amaç, “eşit haklar, kalkınma ve barış” olarak belirlenmiştir.<sup>105</sup> Birleşmiş Milletler planın hayata geçirilmesi için 1976–1985 yılları arasını “Eşit Haklar, Kalkınma ve Barış İçin Kadın On Yılı” ilan etmiştir. Kadının On Yılı’nın ana teması “istihdam, sağlık ve eğitim” olarak belirlenmiştir.<sup>106</sup>

On yıllık dönemin ilk yarısındaki gelişmeleri gözden geçirmek için 1980 yılında Kopenhag’da İkinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Konferansta 1979 yılında kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” üye devletlerin imzasına açılmıştır.<sup>107</sup>

1985’te Nairobi’de Üçüncü Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. “Kadını İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri” kabul edilmiştir. Belgede, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların yaşadığı çeşitli sorunlar tanımlanarak, 21. yüzyıla bunlara aşarak yönelmesi için izlenecek stratejiler belirlenmiştir.<sup>108</sup>

Dördüncü Dünya Konferansı 1995 yılında Pekin’de gerçekleştirilmiş, Konferans sonunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir. Bu belgelerde hükümetler, kadının güçlenmesini ve toplumsal konumun yükselmesini sağlamak, kadın-erkek eşitliğini geliştirmek ve toplumsal cinsiyet perspektifini temel politika ve programlarına yerleştirmekle yükümlü

---

<sup>105</sup> Ela Anıl, v.d. (haz.), **Pekin+5: Birleşmiş Milletlerde Kadının İnsan Hakları ve Türkiye’nin Taahhütleri**, Kadının İnsan Hakları Projesi (KIHP) – Yeni Çözümler Vakfı İrtibat Bürosu, 2001, (Çevrimiçi) <http://www.kadinininsanhaklari.org/images/pekin5.pdf>, 20 Haziran 2006, s.6.

<sup>106</sup> DİE, “5-9 Haziran 2000 Tarihleri...”, s.1.

<sup>107</sup> Anıl, a.g.e., s.8.

<sup>108</sup> A.e., s.10.

kılınmışlardır.<sup>109</sup> Eylem Platformu'nda öncelik taşıyan 12 kritik alan belirlenmiştir. Bu alanlarda konumuzla ilgili olanlar şunlardır. (1) Eğitim ve öğretimdeki eşitsizlikler ve yetersizlikler, bunlara ulaşmadaki eşitsizlik ve (2) ekonomik yapılarda ve politikalarda, üretime yönelik her türlü faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik.<sup>110</sup>

Dördüncü Dünya Konferansı ardından, 2000 yılında New York'ta “Kadın 2000: 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma, Barış” konulu Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu gerçekleştirilmişti. Özel oturum sonucunda Siyasi Deklarasyon ve Sonuç Bildirgesi kabul edilmiştir.

Siyasi Deklarasyon'da hükümetler, Kadının ilerlemesi için Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri, 1995 Pekin Deklarasyonu ve Pekin Eylem Platformu'nda konulan hedeflere bağlılıklarını ve Pekin Eylem Platformu'nda yer alan 12 kritik alanda verdikleri taahhütleri yöneltmişlerdir.<sup>111</sup>

Sonuç Belgesi'nde, “Kadın ve Ekonomi” alt başlığında elde edilen kazanımlar olarak; kadınların işgücü piyasasında katılmalarında artış ve bunu takiben ekonomik bağımsızlıklarını elde etmelerinde önemli ilerlemeler kaydedildiği belirtilmektedir. Bazı hükümetlerin eşitlik ve istihdamda eşitlik gibi konularda ve uluslararası çalışma sözleşmelerin onaylaması ve önlemler alması, gebelik, babalık ve ebeveyn izni, aile ve çocuk bakım hizmetleri ve yardımları gibi olumlu gelişmeler, kadınların ekonomik açıdan güçlendirmesi önündeki engeller üzerine araştırmalar yapılması ve yeni yöntemler geliştirilmesi ilerlemeler olarak sayılmaktadır. Buna karşılık, karşılaşılan engellerin başında toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının öneminin henüz yaygın olarak kabul görmemesi gelmektedir. Birçok kadın geçinmek için kırsal alanlarda, kayıt dışı ekonomide ve hizmet sektöründe üretici olarak düşük ücret ve sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmakta. Eşit işe eşit ücret

<sup>109</sup> M. Olcay Aydın, “Yasal Açıdan Kadın İşgücü”, **TİSK Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, Ankara, 1999, s.81.

<sup>110</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Pekin +5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi (Türkçe, İngilizce), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu**, 2. bsk., Ankara, Cem Web Ofset, 2003, s.181.

<sup>111</sup> DIE, **5-9 Haziran 2000 Tarihleri...**, s.2.

ilkesi henüz tam gerçekleşmemiş durumda, cinsel ayırım ve cinsel tacizin devam etmekte, aile sorumlulukları eşler arasında eşit paylaşılmamakta ve ücretsiz işin çoğunu yapanlar hâlâ kadın olmakta. Sonuç Belge'sinde tüm bunlar karşılaşılan başlıca engeller olarak gösterilmektedir.<sup>112</sup>

Küreselleşme sürecinde kadınların çoğunlukla sürekli olmayan, tehlikeli, düşük ücretli, kısmi süreli ve sözleşmeli işlerde çalışmaya devam etmeleri gösterilen engellerdendir. Kadınların işgücü piyasasına yeni girenler, işlerini en önce kaybedenler ve en son işe alınanlar olmayı sürdürmeleri, milli hesaplarda çoğu zaman gösterilmeyen kadının ücretsiz işinin, nicelik olarak tanımının ve ölçümünün yapılmaması da mevcut engeller olarak ortaya konulmaktadır.

Engellerin üstesinden gelinmesi ve Pekin Eylem Platformu'nun tam ve hızlı uygulanması ve eylem ve girişimler olarak toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının her alanda benimsenmesi, kadın ve erkeklerin iş ve aile sorumluluklarının eşit olarak uzlaştırılmaları ve paylaşımları gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca, Pekin Eylem Platformu'ndaki taahhütlere ek olarak kadınların iş yaşamındaki haklarına ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bildirgesi ilkelerinin savunulması ve kadınların iş haklarıyla ilgili ILO sözleşmelerinin benimsenmesi hükümetler tarafından taahhüt edilmiştir.

#### **1.4.2 Uluslararası Sözleşme ve Kararlarda Kadın-Erkek Eşitliği**

1993 yılında Dünya İnsan Hakları Konferansı, “kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının, evrensel insan haklarının ayrılmaz, bölünmez ve vazgeçilmez bir parçası olduğunu” kabul etmiştir.<sup>113</sup> Böylece kadınların toplumun her alanına katılımı erkeklerle eşit şekilde sağlamak insan haklarının bir gereği sayılmaktadır. Bu düşünce uluslararası sözleşme ve kararlara da yansımaktadır. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Topluluğu başta olmak üzere birçok

---

<sup>112</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, , **Pekin +5 Siyasi Deklarasyonu...**, s.20-21.

<sup>113</sup> Anıl, vd. **a.g.e.**, s.23.

uluslararası kuruluşun yasalarında, almış oldukları kararlarda, yayınladıkları bildirgelerde, onaylanan sözleşme ve tavsiye kararlarında, yapılan araştırmalarında kadın-erkek eşitliğine dair genel ve özel nitelikte hükümler yer almaktadır. Uluslararası sözleşme ve kararlar ulusal mevzuata yön verir niteliktedir ve onaylandıkları takdirde ulusal mevzuat içerisinde yer alırlar.<sup>114</sup> Kadın-erkek eşitliğini geliştirmeye yönelik hükümler içeren başlıca sözleşme ve kararlar aşağıda ele alınmıştır.

#### **1.4.2.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**

Birleşmiş Milletler bünyesinde faaliyet gösteren Kadının Statüsü Komisyonu'nun hazırladığı BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1979 yılında Genel Kurul tarafından kabul edilmiş ve 1980 yılında İkinci Dünya Kadın Konferansı'nda üye devletlerin imzasına açılmıştır. 53 ülke tarafından onaylanmasının ardından sözleşme 3 Eylül 1981'de yürürlüğe girmiştir.

Sözleşme; kadınların tüm ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi haklardan erkeklerle eşit şekilde yararlanmalarını sağlamak ve kadın-erkek arasındaki ayrımcılığı kaldırılmak amacıyla hazırlanmıştır.

CEDAW; devletleri, hem kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar atmakla yükümlü kılar, hem de bütün diğer kişi, örgüt ya da kuruluşların kadınlara karşı ayrımcılık yapmasını önlemekle görevlendirir; sözleşme imzalayan devletleri bağlayıcı niteliktedir.<sup>115</sup> Sözleşmenin 11. maddesi çalışan kadınlar ile ilgilidir. Maddede şu hükümler yer almaktadır.<sup>116</sup>

---

<sup>114</sup> Aydın, **a.g.e.**, s.82.

<sup>115</sup> Anıl, v.d., **a.g.e.**, s.8.

<sup>116</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol**, Ankara, Barok Matbaacılık, 2001, s.31-34.

“Taraf devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:

- a) Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- b) Çalışma alanında eşit seçim kıstasları uygulanması da dâhil, erkeklerle eşit çalışma olanaklarına sahip olma hakkı,
- c) Özgürce meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm koşul ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dâhil mesleki eğitim ve tekrar eğitim görme hakkı,
- d) Sosyal yardımlar dâhil eşit ücret hakkı, eş değerdeki işte ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit işlem görme hakkı,
- e) Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
- f) Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı, Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler uygun önlemleri alacaktır.
- a) Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak,
- b) Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,
- c) Özellikle çocuk bakım evleri ağının kurulması ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu yaşamına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek,
- d) Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak.

Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında dönemsel olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya uzatılacaktır.”

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Mart 2005 tarihi itibarıyla 179 ülke tarafından imzalanmıştır ve Birleşmiş Milletler'in en geniş katılımlı ikinci sözleşmesidir.<sup>117</sup>

Ayrıca 1999 yılında BM Genel Kurulu tarafından CEDAW'a ek olarak hazırlanıp üye ülkelerin onayına sunulan İhtiyari Protokol; hakları çiğnenen, uğradığı haksızlığı düzeltmek, gördüğü zararı gidermek için kendi ülkesinin hukuk sistemi içerisinde bütün yolları denediği halde başarı elde edemeyen kadınlara, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne başvurma hakkı tanımaktadır.<sup>118</sup>

#### **1.4.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşme ve Tavsiye Kararları**

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün uluslararası çalışma konferanslarında kabul edilen kararları sözleşmeler ve tavsiye kararları olarak yayınlanmaktadır. Sözleşmeler üye ülkelerde yasama organı tarafından onaylandıktan sonra kanunlaşarak yürürlüğe girer; tavsiye kararları ise onaylanmayıp her ülkenin sosyal politikasına yön vermesinde yararlı olurlar.<sup>119</sup> ILO'nun kadın çalışanlara yönelik gelişim çizgisini şu şekilde özetleyebiliriz. ILO kuruluşunun ilk yıllarında tehlikeli çalışma koşullarından korunması ve kadının hamilelik ve doğum süreçlerinde korunması amacına yönelik uluslar arası standartlar geliştirme amacındayken, 1950'li yıllarda özellikle kadına karşı ayrımcılığın önlenmesini amaçlamıştır. 1960'lı yılların ortalarından itibaren ise kadınların sosyal ve ekonomik gelişme sürecinde potansiyellerinin tamamını kullanabilmelerine olanak sağlayacak düzenlemeler üzerinde durmuştur. Son yıllarda ise çalışma hayatı ile ailevi sorumlulukların

---

<sup>117</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Pekin +5 Siyasi Deklarasyonu...**, s.III.

<sup>118</sup> Anıl, v.d. **a.g.e.**, s.9.

<sup>119</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 15.B., İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Eylül 2000, s.32.

bağdaştırılması ve ailevi sorumluluklar konusunda kadının ve erkeğin yükümlülüklerinin eşit kabul edilmesi ile ilgili düzenlemeler ağırlıktadır.<sup>120</sup>

ILO'nun kadın çalışanlara yönelik hükümler içeren başlıca sözleşme ve tavsiye kararları şu şekilde sıralanabilir:<sup>121</sup>

- Cebri ve Mecburi Çalıştırma hakkında 1930 tarih ve 29 sayılı sözleşme ve 35 sayılı tavsiye kararı (1998)\*
- Her Nevi Maden Ocaklarında Yer Altı İşletmelerinde Kadınların Çalıştırılmaması hakkında 1930 tarih ve 45 sayılı sözleşme (1938)\*
- Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması hakkında 1948 tarih ve 87 sayılı sözleşme ve 1949 tarih ve 98 sayılı tavsiye kararı (1992)\*
- Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği hakkında 1951 tarih ve 100 sayılı sözleşme ve 90 sayılı tavsiye kararı (1967)\*
- Sosyal Güvenliğin Asgari Normları hakkında 1952 tarih ve 102 sayılı sözleşme (1975)\*
- Cebri Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması hakkında 1957 tarih ve 105 sayılı sözleşme (1998)\*
- İş ve Meslek Bakımından Ayrım hakkında 1958 tarih ve 111 sayılı sözleşme ve tavsiye kararı (1967)\*
- İstihdam Politikası hakkında 1964 tarih ve 122 sayılı sözleşme; 1964 tarih ve 122 sayılı ve 1984 tarih ve 169 sayılı tavsiye kararları (1976)\*
- İstihdama Kabulde Asgari Yaş hakkında 1973 tarih ve 138 sayılı sözleşme ve 146 sayılı tavsiye kararı (1998)\*
- İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri hakkında 1975 tarih ve 142 sayılı sözleşme ve 150 sayılı tavsiye kararı (1992)\*

<sup>120</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, Ankara, Can Reklamve Basım Yayın Ofset Matbaacılık, 2002, s.147.

<sup>121</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğunun...**, s.150.

- Ailevi Sorumluluklara Sahip Kadın ve Erkek Çalışanlar hakkında 1981 tarih ve 156 sayılı sözleşme ve 165 sayılı tavsiye kararı
- Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi hakkında 1982 tarih ve 158 sayılı sözleşme ve 166 sayılı tavsiye kararı (1994)\*
- Gece Çalışması hakkında 1990 tarih ve 171 sayılı gözden geçirilmiş sözleşme ve 178 sayılı tavsiye kararı
- Kısmi Süreli Çalışma hakkında 1994 tarih ve 175 sayılı sözleşme ve 182 sayılı tavsiye kararı
- Analığın Korunması hakkında 2000 tarih ve 183 sayılı gözden geçirilmiş sözleşme ve 191 sayılı tavsiye kararı

\*Sözleşmelerden Türkiye tarafından onaylananların onay tarihleri

Bu sözleşmelerden, 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın Çalışanlar Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayırım hakkındaki sözleşme ILO'nun temel sözleşmelerindendir. Temel sözleşmeler, ILO'ya üye devletin gelişim düzeyine bakılmaksızın, çalışanların mutlaka sahip olmaları gereken hakları içeren metinler olarak değerlendirilmektedirler.<sup>122</sup>

1951 tarihinde kabul edilen Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın Çalışanlar Arasında Ücret Eşitliği hakkındaki sözleşme ücret konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılığı yasaklamayı amaçlar.<sup>123</sup> 1958 tarihinde kabul edilen İş ve Meslek Bakımından Ayırım hakkındaki sözleşme ise, cinsiyete dayalı ayrımcılık da dahil olmak üzere çalışma yaşamındaki her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Sözleşmede ayırım deyimi ile ırk, renk, cinsiyet, siyasal inanç, ulusal ve sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ifade edilmektedir.<sup>124</sup>

<sup>122</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun....**, s.144.

<sup>123</sup> Tankut Centel, **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, 2.B., İstanbul, MESS Yayın No: 428, 2004, s.293.

<sup>124</sup> **A.e.**, s.368.

1930 tarihli Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Sözleşmesi, 1981 tarihli Ailevi Sorumluluklara Sahip Çalışanlar Sözleşmesi, 1990 tarihli Gece Çalışması Sözleşmesi ve 2000 tarihli Analığın Korunması Sözleşmesi ILO'nun özellikle kadınlar yönelik çıkardığı başlıca sözleşmelerdir.

ILO bu sözleşmelerle; kadın ve erkek çalışanlar arasında işe almada, terfide, eğitimde cinsiyet ayrımcılığını engellemeye, kadınların doğum öncesi ve sonrası korunmalarını sağlamaya, kadınları işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından korumaya yönelik düzenlemeler gerektiren kadın çalışanları korumayı amaçlamaktadır.

## 2. BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

#### 2.1. AB'DE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞSİZLİĞİ

##### 2.1.1. Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları

AB'de kadın istihdam oranlarına bakmadan önce işgücüne katılım oranlarının incelenmesi yerinde olacaktır. İşgücüne katılım oranı, gerek çalışan gerekse de işsiz olan ekonomik açıdan aktif olan 16 ila 65 yaş arası toplam nüfusun oranıdır. Dünya işgücü piyasalarında kadınların işgücüne katılımları her geçen gün artmaktadır. 1993 yılında 1 milyar olan kadın işgücü 2003 yılında 1,2 milyara yükselmiştir.<sup>125</sup>

Kadınların işgücüne katılımındaki bu artış dikkat çekerken, cinsiyete göre işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, dünya genelinde, gelişmişlik seviyesi ne olursa olsun, kadın işgücüne katılım oranlarının erkek işgücüne katılım oranlarının gerisinde kaldığı görülmektedir. Bu paradoks, kadınların dünya genelindeki değişmeyen, tarihsel konumlarını göstermektedir.

Tablo 4; Avrupa Birliği ülkelerinde kadın-erkek işgücüne katılım oranlarını ve yıllar itibarıyla bu oranlardaki değişimi göstermektedir.

Tabloda yer alan yüksel gelir grubundaki ülkelerde dahi kadınların işgücüne katılım oranları farklılıklar göstermektedir. Örneğin Avrupa Birliği'ne dâhil İskandinav ülkelerinde kadınların işgücüne katılımı % 70'ler civarında iken, Akdeniz ülkelerinde % 50'ler civarındadır.

---

<sup>125</sup> ILO, *Global Employment Trends for Woman*, 2004, Employment Strategy Papers, Geneva, 2004, s.4.

**Tablo 4: Avrupa Birliği Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları  
15–65 Yaş (%)**

|                   | KADIN |      |      |      |      |      | ERKEK |      |      |      |      |      |
|-------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|
|                   | 1994  | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994  | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| <b>Almanya</b>    | 60,9  | 63,8 | 64,2 | 64,5 | 65,8 | 66,9 | 79,8  | 79,0 | 78,7 | 78,0 | 79,2 | 80,6 |
| <b>Avusturya</b>  | 61,3  | 62,2 | 63,5 | 64,2 | 64,2 | 65,6 | 80,2  | 79,0 | 79,1 | 79,4 | 78,5 | 79,3 |
| <b>Belçika</b>    | 51,2  | 54,5 | 55,4 | 55,8 | 57,7 | 59,5 | 72,0  | 72,7 | 72,6 | 72,6 | 72,7 | 73,1 |
| <b>Danimarka</b>  | 73,8  | 75,0 | 75,9 | 74,8 | 76,1 | 75,1 | 83,7  | 83,3 | 83,8 | 84,0 | 84,2 | 83,6 |
| <b>Finlandiya</b> | 69,1, | 72,5 | 72,8 | 72,1 | 71,9 | 72,9 | 74,8  | 76,7 | 76,2 | 75,9 | 75,4 | 75,7 |
| <b>Fransa</b>     | 59,3  | 61,8 | 62,1 | 63,4 | 63,8 | 63,8 | 74,1  | 74,3 | 74,1 | 75,3 | 74,9 | 74,3 |
| <b>Hollanda</b>   | 57,3  | 66,1 | 66,9 | 67,9 | 68,5 | 69,2 | 79,6  | 83,3 | 83,8 | 83,7 | 83,0 | ...  |
| <b>İngiltere</b>  | 67,1  | 68,9 | 69,3 | 69,2 | 69,6 | 69,7 | 85,1  | 83,5 | 83,3 | 83,6 | 83,1 | 82,8 |
| <b>İrlanda</b>    | 45,8  | 56,0 | 57,3 | 57,6 | 58,0 | 60,3 | 76,2  | 79,0 | 78,3 | 78,3 | 79,1 | 79,9 |
| <b>İspanya</b>    | 46,3  | 51,6 | 53,7 | 55,7 | 57,7 | 59,1 | 78,5  | 79,8 | 80,4 | 81,1 | 81,6 | 82,2 |
| <b>İsveç</b>      | 77,0  | 77,1 | 77,1 | 76,8 | 76,6 | ...  | 81,3  | 81,3 | 80,9 | 80,8 | 80,7 | ...  |
| <b>İtalya</b>     | 41,9  | 47,3 | 47,9 | 48,3 | 50,6 | 50,4 | 74,2  | 74,2 | 74,5 | 74,8 | 74,5 | 74,4 |
| <b>Lüksemburg</b> | 47,0  | 52,0 | 53,5 | 54,5 | 55,9 | 57,0 | 77,3  | 76,1 | 77,0 | 75,5 | 75,9 | 76,0 |
| <b>Portekiz</b>   | 60,0  | 64,5 | 65,0 | 65,6 | 67,0 | 67,9 | 78,4  | 79,2 | 79,3 | 78,5 | 79,0 | 79,0 |
| <b>Yunanistan</b> | 43,2  | 48,8 | 51,0 | 52,1 | 54,1 | 54,6 | 77,0  | 76,2 | 77,6 | 78,3 | 79,1 | 79,2 |
| <b>AB - 15</b>    | 56,5  | 60,3 | 61,0 | 61,6 | 62,8 | 63,5 | 78,4  | 78,3 | 78,4 | 78,5 | 78,7 | 79,1 |

**Kaynak:** OECD, **Employment Outlook 2006**, (Çevrimiçi)

<http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8106071E.PDF>, s.249-250'deki verilerden hazırlanmıştır.

Kadınların işgücüne katılım oranlarının Avrupa Birliği ortalaması, 2005 yılı itibariyle %63,5'tir. AB üyesi ülkeler arasında en yüksek orana, 2004 yılı itibariyle

%76,6 ile İsveç sahiptir. 2005 yılı itibariyle, AB genelinde sırasıyla Danimarka (%75,1), Finlandiya (%72,9), İngiltere (69,7), Hollanda (%69,2), Portekiz (%67,9), Almanya (%66,9), Avusturya (65,6) ve Fransa (%63,8) diğer yüksek katılım oranlarına sahip ülkelerdir. Bunun yanında sırasıyla; İtalya (%50,4), Yunanistan (%54,6), İspanya (%59,1), Lüksemburg (%57,0), Belçika (%59,5), İspanya (% 59,1) ve İrlanda (%60,3) ile AB ortalamasının gerisinde kalan ülkelerdir.

Yıllar itibariyle kadın işgücüne katılım oranlarına bakıldığında; 1994–2005 yılları arasında Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunluğunda kadın işgücüne katılım oranlarında artış görülmektedir. AB genelinde artış % 7 seviyesindedir. Artış yaklaşık olarak; İrlanda’da % 15, İspanya’da % 13, Hollanda’da % 12, Lüksemburg ve İtalya’da % 10 seviyesindedir. Bunda son yıllarda uygulanan istihdam politikalarında eşit fırsat yaratılmasına dair uygulamaların yaygınlaşması büyük rol oynamaktadır.

### **2.1.2. Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamı**

Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdam oranlarının incelenmesi, kadınların işgücü piyasasındaki konumunu ortaya koymak açısından önem taşımaktadır. İşgücü oranında görüldüğü gibi kadın istihdamında da yıllar itibariyle dikkat çekici gelişmeler görülmektedir.

AB’de çalışma çağındaki kadınlar arasında istihdam oranları, erkeklerin istihdam oranlarından daha düşük olmakla beraber, kadınların çalışma hayatına aktif katılımları son yıllarda sürekli artmaktadır. Bu gelişme, kadınların çoğunun istihdam edildiği hizmetler sektöründe son dönemde yaşanan genişlemeyle ve kadınların daha yüksek eğitim ve öğrenim düzeyleri ve çocuk sayısındaki azalmayla açıklanabilir.<sup>126</sup> Tablo 5, AB ülkelerinde kadın ve erkek istihdam oranlarını yıllar itibariyle göstermektedir.

---

<sup>126</sup> AB Haber, “Avrupa Birliğinde Kadın”, (Çevrimiçi)  
<http://www.abhaber.com/belgeler/AVRUPABIRLIGINDEKADIN.doc>, 4 Nisan 2007

**Tablo 5: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İstihdam Oranları (%)**

|                   | KADIN |      |      |      |      |      | ERKEK |      |      |      |      |      |
|-------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|
|                   | 1994  | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994  | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| <b>Almanya</b>    | 54,7  | 58,7 | 58,8 | 58,7 | 59,2 | 59,6 | 74,0  | 72,8 | 71,7 | 70,4 | 70,8 | 71,4 |
| <b>Avusturya</b>  | 58,8  | 59,8 | 61,0 | 61,5 | 60,7 | 62,0 | 77,5  | 76,2 | 75,9 | 76,0 | 74,9 | 75,4 |
| <b>Belçika</b>    | 44,8  | 50,7 | 51,1 | 51,4 | 53,0 | 54,1 | 66,5  | 68,5 | 68,1 | 67,1 | 67,9 | 67,7 |
| <b>Danimarka</b>  | 67,1  | 71,4 | 72,6 | 70,5 | 72,0 | 70,8 | 77,6  | 80,2 | 80,2 | 79,7 | 79,9 | 80,1 |
| <b>Finlandiya</b> | 58,7  | 65,4 | 66,1 | 65,7 | 65,5 | 66,5 | 61,1  | 70,0 | 69,2 | 69,0 | 68,8 | 69,4 |
| <b>Fransa</b>     | 50,8  | 55,2 | 55,8 | 56,4 | 56,7 | 56,9 | 66,1  | 69,0 | 68,6 | 68,6 | 68,1 | 67,8 |
| <b>Hollanda</b>   | 52,6  | 63,9 | 64,5 | 64,9 | 65,0 | ...  | 74,9  | 81,5 | 81,4 | 80,2 | 78,8 | ...  |
| <b>İngiltere</b>  | 62,1  | 66,0 | 66,3 | 66,4 | 66,6 | 66,8 | 75,3  | 79,1 | 78,6 | 78,9 | 78,9 | 78,6 |
| <b>İrlanda</b>    | 38,9  | 54,0 | 55,2 | 55,4 | 55,8 | 58,0 | 64,8  | 76,0 | 74,7 | 74,2 | 75,2 | 76,2 |
| <b>İspanya</b>    | 31,5  | 43,8 | 44,9 | 46,8 | 49,0 | 51,9 | 63,3  | 73,8 | 73,9 | 74,5 | 74,9 | 76,4 |
| <b>İsveç</b>      | 70,7  | 73,5 | 73,4 | 72,8 | 71,8 | ...  | 72,2  | 76,9 | 76,4 | 75,7 | 75,0 | ...  |
| <b>İtalya</b>     | 35,4  | 41,1 | 42,0 | 42,7 | 45,2 | 45,3 | 67,8  | 68,7 | 69,2 | 69,7 | 69,7 | 69,7 |
| <b>Lüksemburg</b> | 44,9  | 50,8 | 51,5 | 52,0 | 51,9 | 53,7 | 74,9  | 74,9 | 75,5 | 73,3 | 73,1 | 73,4 |
| <b>Portekiz</b>   | 55,0  | 61,0 | 60,8 | 60,6 | 61,7 | 61,7 | 73,5  | 76,5 | 75,7 | 73,9 | 74,1 | 73,4 |
| <b>Yunanistan</b> | 37,1  | 41,2 | 43,1 | 44,5 | 45,5 | 46,2 | 72,2  | 70,9 | 72,5 | 73,5 | 74,0 | 74,5 |
| <b>AB - 15</b>    | 49,4  | 55,1 | 55,6 | 56,1 | 57,1 | 57,8 | 70,5  | 73,2 | 72,9 | 72,7 | 72,7 | 73,1 |

**Kaynak:** OECD, a.g.e., s.249-250'deki verilerden hazırlanmıştır.

AB genelinde kadın ve erkek istihdam oranlarına bakıldığında; kadın istihdam oranındaki artış kadar, erkek istihdam oranındaki düşüş dikkat çekici durumdadır. 1994-2005 yılları arasında erkek istihdam oranının 2.6 puan azaldığı, kadın istihdam oranının ise, 8.4 puan gibi ciddi bir artış sağladığı görülmektedir. Bunun neticesinde, Stockholm Zirvesi'nde Lizbon Zirvesi hedeflerine eklenen kadın istihdamının 2005 yılında % 57'ye ulaştırılması hedefine ulaşılmış; Avrupa'da cinsiyetler arasındaki fark daralmıştır. Ancak 2005 yılı itibariyle baktığımızda, hâlâ erkek istihdam oranı % 73,1 gibi ciddi bir rakamla kadın oranından (% 57,8) oldukça yüksektir.

AB ortalamasında görüldüğü gibi, üye ülkelerin tamamına yakınında istihdam oranları kadın istihdam oranlarından önemli derecede yüksek seviyelerdedir. En yüksek kadın istihdam oranı 2004 yılında İsveç'te (%71,8), 2005 yılında Danimarka'da (% 70,8); en düşük kadın istihdam oranı ise, İtalya'da (% 45,3) yaşanmıştır. 2005 yılına gelindiğinde, AB genelinde kadın istihdam oranlarında 8.4 puanlık bir artış yaşandığı görülmektedir. Bu artışta, 1997 yılında yürürlüğe giren, fırsat eşitliği ilkesini savunan “AB İstihdam Stratejisi”nin büyük rol oynadığı kanaatindeyim.

1994–2005 yılları arasında kadın istihdamındaki artış bütün üye ülkelerde aynı oranda gerçekleşmemiştir. Bazı ülkeler bu yıllar arasında kadın istihdamı konusunda başarılı ilerlemeler kaydederken, bazıları oranlarını korumuşlardır. Örneğin, İspanya 20,4 puanlık, İrlanda 19,1 puanlık, bir artış kaydetmişlerdir. Hollanda'da ise 2004 yılı itibarıyla, 12,4 puanlık bir artış görülmektedir. Kadın istihdam oranı İspanya'da % 31,5'den % 51,9'a, İrlanda'da % 38,9'dan % 58'e, Hollanda'da %52,6'dan %65'e yükselmiştir. Bu oran AB'nin 2005 hedefinin de üzerindedir. Benzer olumlu gelişmeler: İtalya'da %35,4'den %45,3'e, Belçika'da %44,8'den %54,1'e, Finlandiya'da %58,7'den %66,5'e, Yunanistan'da %37,1'den % 46,2'ye, Almanya'da %54,7'den %59,6'ya ve Portekiz'de de % 55'den %61,7'e şeklinde yaşanmıştır. Kadın istihdam oranlarındaki artış bazı ülkelerde ise daha düşük seviyelerde kalmıştır. Danimarka %67,1'den % 70,8'e, İngiltere %62,1'den %66,8'e, Avusturya % 58,8'den % 60,7'ye ve Fransa %50,8'den % 56,7'ye bu ülkelerdendir. Buna göre, İsveç kadın istihdamı oranlarında en düşük artışın yaşandığı ülken durumundadır. 1994 yılında İsveç'te % 70,7 olan kadın istihdam oranı 2001 yılında 73.5 seviyesine çıkmış, izleyen yıllarda 2002 (%73,4), 2003 (%72,8) ve 2004'de (%71,8) gerilemiştir. Finlandiya'da 1994'te %58,7'den 2001'de % 65,4'e yükselmiş izleyen yıllarda 2002 (%66,1), 2003 (%65,7), 2004 (%65,5) ve 2005'de (%65,5) çok oldukça düşük seviyelerde artış görülmüştür.

Avrupa Birliği'nde hem erkek hem de kadın istihdamı artış eğilimi göstermektedir. 2000'li yıllarda kadın istihdam oranlarındaki artış devam etmiştir.

2005 yılı itibariyle AB genelindeki kadın istihdam oranı %57,8 olarak gerçekleşmiştir. AB genelinde erkek istihdam oranları arasında hâlâ ciddi bir fark bulunmaktadır. Erkek istihdam oranlarının %70'lerin, kadın istihdam oranlarının ise %55'lerin üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak aralarındaki fark giderek kapanmaktadır.

### 2.1.2.1. Sektörlere Göre Kadın İstihdamı

İşgücünün sektörlere göre dağılımı bir ülkenin ekonomik gelişmişlik derecesini gösteren önemli göstergelerden biridir. Üç sektör kanunu olarak bilinen kanuna göre, gelişmekte olan bir ülkede işgücünün büyük bir kısmı tarım sektöründe çalışır durumdadır. Ekonomik gelişme ile birlikte işgücü tarım alanından sanayi kesimine kayar. Bu dönemden itibaren tarımın istihdamdaki payı hızla düşer. Ekonomik gelişimin son halkası hizmetler sektörüdür. Ekonomik olarak gelişmiş bir ülkede sanayi kesimi gelişimini tamamladıktan sonra yan kesimler canlanır ve işgücü sanayi kesiminden hizmet sektörüne yayılır.<sup>127</sup> Özetle; ülkelerin gelişme sürecinin bir göstergesi olarak işgücü yapısında sektörler itibariyle tarımdan sanayiye, sanayiden de hizmetler sektörüne doğru bir geçiş yaşanmaktadır.

Avrupa Birliği ülkelerinde de benzer bir gelişim süreci yaşanmıştır. Tablo 6, AB ülkelerinde kadın ve erkek istihdamının sektörlere göre dağılımını ve bu dağılımın son yirmi yıl içindeki değişimini göstermektedir. Tablodan da görüleceği üzere, yıllar itibariyle tarım ve sanayi sektörlerindeki istihdam düşmüştür. Buna karşı hizmetler sektöründeki istihdam oranları artış kaydetmiştir.

Tablodan da görüldüğü üzere, kadın istihdamında en yüksek paya hizmetler sektörü sahipken, bunu sırasıyla sanayi ve tarım sektörleri izlemektedir. İstihdamın cinsiyete ve sektörlere göre dağılımına bakıldığında, tarımda kadın ve erkek istihdam oranlarının, genel olarak, birbirine yakın olduğu görülmektedir. Sanayi ve hizmet sektörlerinde ise durum farklıdır. Sanayi sektöründe erkeklerin istihdam oranı kadınlarınkinden yüksek iken, hizmetler sektöründe kadın istihdam oranı erkeklerin

---

<sup>127</sup> Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 2015, İktisat Fakültesi Yayın No:349, İstanbul, Elektronik Ofset, 1975, s.119.

istihdam oranından çok yüksek görülmektedir. Avrupa Birliği genelinde kadınların tarımdaki oranları %5, sanayide %15’ler civarındayken, hizmetler sektöründeki oranları %80’in üzerine çıkmaktadır. Erkeklerde ise bu oranlar, tarımda %5, sanayide %30 ve hizmetlerde %50 seviyesindedir.

**Tablo 6: Avrupa Birliği Ülkelerinde Sektörlere Göre Kadın ve Erkek İstihdamı**

|                   | KADIN |            |        |            |           |            | ERKEK |            |        |            |           |            |
|-------------------|-------|------------|--------|------------|-----------|------------|-------|------------|--------|------------|-----------|------------|
|                   | Tarım |            | Sanayi |            | Hizmetler |            | Tarım |            | Sanayi |            | Hizmetler |            |
|                   | 1980  | 2000-2002* | 1980   | 2000-2002* | 1980      | 2000-2002* | 1980  | 2000-2002* | 1980   | 2000-2002* | 1980      | 2000-2002* |
| <b>Almanya</b>    | -     | 2          | -      | 18         | -         | 80         | -     | 3          | -      | 44         | -         | 52         |
| <b>Avusturya</b>  | -     | 6          | -      | 14         | -         | 80         | -     | 5          | -      | 43         | -         | 52         |
| <b>Belçika</b>    | 2     | -          | 18     | -          | 79        | -          | 4     | -          | 44     | -          | 51        | -          |
| <b>Danimarka</b>  | -     | 2          | -      | 14         |           | 85         |       | 5          |        | 36         |           | 59         |
| <b>Finlandiya</b> | 12    | 4          | 23     | 14         | 65        | 82         | 15    | 7          | 45     | 40         | 39        | 53         |
| <b>Fransa</b>     | 7     | 1          | 22     | 13         | 71        | 86         | 10    | 2          | 45     | 34         | 46        | 64         |
| <b>Hollanda</b>   | -     | 2          | -      | 9          | -         | 86         | -     | 4          | -      | 31         | -         | 64         |
| <b>İngiltere</b>  | 1     | 1          | 23     | 11         | 76        | 88         | 4     | 2          | 48     | 36         | 49        | 62         |
| <b>İrlanda</b>    | -     | 2          | -      | 14         | -         | 83         | -     | 11         | -      | 39         | -         | 50         |
| <b>İspanya</b>    | 18    | 5          | 21     | 15         | 61        | 81         | 20    | 8          | 42     | 42         | 38        | 51         |
| <b>İsveç</b>      | 3     | 1          | 16     | 11         | 81        | 88         | 8     | 3          | 45     | 36         | 47        | 61         |
| <b>İtalya</b>     | 16    | 5          | 28     | 20         | 56        | 75         | 13    | 6          | 43     | 39         | 44        | 55         |
| <b>Lüksemburg</b> | -     | -          | -      | -          | -         | -          | -     | -          | -      | -          | -         | -          |
| <b>Portekiz</b>   | -     | 14         | -      | 23         | -         | 63         | -     | 12         | -      | 44         | -         | 44         |
| <b>Yunanistan</b> | 42    | 18         | 18     | 12         | 40        | 70         | 26    | 15         | 34     | 30         | 40        | 56         |
| <b>ABD</b>        | 2     | 1          | 19     | 21         | 80        | 87         | 5     | 3          | 39     | 32         | 56        | 65         |
| <b>Japonya</b>    | 13    | 5          | 28     | 21         | 58        | 73         | 9     | 5          | 40     | 37         | 51        | 57         |

\*Veri elde edilebilen son yıl

**Kaynak:** The World Bank, World Development Indicators 2004, Washington, 2004, s.46-49’deki verilerden hazırlanmıştır.

Kadınların hizmetler sektöründeki bu yüksek oranları, sektör içinde yer alan mesleklerin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Hizmetler sektörü içindeki meslekler çoğunlukla kadınların toplumca kabul edilen geleneksel rollerine uygun, “kadın işi” olarak nitelendirilen işler olup, kısmi süreli çalışmaya daha elverişli durumdadır.

Avrupa Birliği ülkelerinde istihdam, sanayi ve hizmetler sektöründe yoğunlaşmaktadır. 1950 yılında erkek istihdamının % 35'i kadın istihdamının %47'si tarımda yer alırken, 1989 yılında erkeklerin %11'i kadınların %13'ü tarımda çalışmaktadır. On iki üyeli AB genelinde istihdamda tarımın payı %8.4 sanayinin %33.0, hizmetler sektörünün %58.6'sı olmaktadır.<sup>128</sup>

1989 yılı itibariyle AB'de, %72'si hizmetler, %20,5'i sanayi ve %7,5'i tarım sektöründe çalışır durumda olan 52 milyon çalışan kadın bulunmaktaydı. Birlik genelinde kadınların işgücüne katılım oranı ise %39,9'du<sup>129</sup> AB'de çalışan kadınların dörtte üçünden fazlası hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Kadınların ekonominin farklı sektörlerinde temsil edilme derecesi çok açık farklar göstermektedir. Ev, sağlık ve eğitim-öğretim hizmetlerinde bu durum belirgindir.<sup>130</sup>

**Tablo 7: AB'de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (1990)**

| Ülkeler    | Tarım | Sanayi | Hizmetler | Toplam İşgücü |
|------------|-------|--------|-----------|---------------|
| Belçika    | 26.0  | 19.4   | 46.5      | 37.5          |
| Danimarka  | 23.1  | 26.8   | 55.6      | 45.9          |
| Almanya    | 43.9  | 25.4   | 50.8      | 40.4          |
| Yunanistan | 44.5  | 23.5   | 36.7      | 35.2          |
| İspanya    | 26,5  | 16.8   | 42.1      | 31.9          |
| Fransa     | 27.1  | 24.8   | 51.8      | 42.5          |
| İrlanda    | 34.4  | 31.8   | 45.2      | 33.1          |
| İtalya     | 35.4  | 24.5   | 49.4      | 34.2          |
| Lüksemburg | 33.3  | 10.9   | 45.7      | 34.4          |
| Hollanda   | 27.3  | 16.0   | 47.0      | 37.9          |
| Portekiz   | 49.7  | 31.8   | 46.6      | 42.1          |
| İngiltere  | 22.7  | 23.2   | 53.9      | 43.2          |
| AB Geneli  | 35.3  | 23.6   | 48.4      | 39.2          |

**Kaynak:** Eurostat, Community Labour Force Survey, 1992

Tablo 7'de görüldüğü gibi, kadın istihdamının tarım sektöründe AB genelinde %35,3'ü istihdam edilirken, bu oranın üzerinde dikkati çeken ülkeler, Portekiz,

<sup>128</sup> Meryem Koray, "Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları", **II.İstihdam Haftası Tebliğleri**, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayınları, No: 276, Ankara, 1992, s.87.

<sup>129</sup> EC, **Woman of Europe**, No:30, Dec.1989, s.68.

<sup>130</sup> AB Haber, "Avrupa Birliğinde Kadın", (Çevrimiçi)

<http://www.abhaber.com/belgeler/AVRUPABIRLIGINDEKADIN.doc> , 5 Nisan 2007.

Almanya ve Yunanistan'dır. Ancak bir diğer dikkat çekici nokta ise, hizmetler sektöründen sonra kadın işgücünün sektörel dağılımında en önemli yeri tutan tarım sektöründe, Birlik genelinde istihdamın giderek azalması, kadın istihdamının da düşmesine neden olmaktadır.

Sanayi sektörü ise kadın istihdamı açısından gerek AB geneli gerekse ülkeler itibarıyla en az kadın işgücünün istihdam edildiği sektör durumundadır. Tabloda kadın işgücünün en çok istihdam edildiği ülke %31,8 ile Portekiz iken, % 23,6 genel ortalamaya göre en düşük oran, %16,0 ile Hollanda görülmektedir.

Hizmetler Sektörünün gelişimi, kadınların istihdam olanaklarını yükseltmiştir. Tüm üye ülkelerde ve dolayısıyla AB genelinde %48,4 ile hizmetler sektöründe kadın işgücü istihdam etme açısından yüksek oranlarda seyretmektedir. Kadınların yoğun çalıştıkları dallar, bankacılık, sigortacılık, eğitim, sağlık, otel ve lokantalar<sup>131</sup>.

### 2.1.2.2. İşteki Statüsüne Göre Kadın İstihdamı

Kadın ve erkek çalışanların istihdamdaki statülerine –ücretli, işveren, kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçisi- göre dağılımları incelendiğinde genel olarak bütün ülkelerde hem kadın hem erkek çalışanların önemli bir bölümünün ücretli statüsünde çalıştığı görülmektedir. Her 100 kadından AB genelinde yaklaşık 87'si ücretli statüsündedir.

AB ülkelerinde, istihdamın, mesleki statüye göre dağılımı, kadınlar ve erkekler arasında aynı değildir. Kadınların çoğu, iş gören statüsünde çalışmaktadır.<sup>132</sup> Ücretli istihdam, düzenli bir gelir ve öngörülebilir bir çalışma takvimi sunmaktadır. Buna karşın kendi hesabına çalışma veya işveren olma, bazı esneklikler taşımasına rağmen, ciddi boyutlarda zaman, enerji ve finansal kaynak yatırımını gerektirir.<sup>133</sup>

<sup>131</sup> Canan Balkır, “Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler”, **İstanbul Mülkiyeliler Vakfı, Kadınlar Liderlik ve Yöneticilik Sempozyumu**, 18-20 Kasım 1993, s.102.

<sup>132</sup> AB Haber, “Avrupa Birliğinde Kadın”, (Çevrimiçi)  
<http://www.abhaber.com/belgeler/AVRUPABIRLIGINDEKADIN.doc>, 15 Aralık 2007.

**Tablo 8: Avrupa Birliği Ülkelerinde İşteki Statülerine Göre Kadın ve Erkek İstihdamı (%)**

|                          | ÜCRETLİ |       | İŞVEREN |       | KENDİ HESABINA ÇALIŞAN |       | ÜCRETSİZ AİLE İŞÇİSİ |       |
|--------------------------|---------|-------|---------|-------|------------------------|-------|----------------------|-------|
|                          | Kadın   | Erkek | Kadın   | Erkek | Kadın                  | Erkek | Kadın                | Erkek |
| <b>Almanya (2003)</b>    | 92      | 86    | 3       | 7     | 4                      | 7     | 2                    | 0*    |
| <b>Avusturya (2003)</b>  | 89      | 86    | 4       | 7     | 5                      | 5     | 3                    | 1     |
| <b>Belçika (1999)</b>    | 84      | 81    | -       | -     | -                      | -     | 6                    | 1     |
| <b>Danimarka (2003)</b>  | 95      | 88    | -       | -     | 4                      | 11    | 1                    | 0     |
| <b>Finlandiya (2003)</b> | 91      | 82    | 8       | 16    | -                      | -     | 0                    | 0     |
| <b>Fransa (2001)</b>     | 94      | 89    | -       | -     | 6                      | 11    | -                    | -     |
| <b>Hollanda (2003)</b>   | 91      | 87    | -       | -     | 8                      | 13    | 1                    | 0     |
| <b>İngiltere (2003)</b>  | 92      | 83    | -       | -     | 7                      | 17    | 0                    | 0     |
| <b>İrlanda (2003)</b>    | 92      | 75    | 2       | 8     | 4                      | 16    | 1                    | 1     |
| <b>İspanya (2003)</b>    | 85      | 79    | 3       | 7     | 9                      | 12    | 3                    | 1     |
| <b>İsveç (2003)</b>      | 95      | 86    | 5       | 14    | -                      | -     | 0                    | 0     |
| <b>İtalya (2003)</b>     | 79      | 69    | 8       | 15    | 7                      | 12    | 6                    | 3     |
| <b>Lüksemburg (2003)</b> | 82      | 84    | 7       | 10    | -                      | -     | 3                    | 1     |
| <b>Portekiz (2003)</b>   | 75      | 72    | 4       | 9     | 19                     | 18    | 2                    | 1     |
| <b>Yunanistan (2002)</b> | 64      | 58    | 3       | 10    | 19                     | 28    | 14                   | 4     |

Veri elde edilebilen son yıllar alınmıştır.

\* %1'in altındaki oranlar 0 olarak gösterilmiştir.

**Kaynak:** United Nations, **Statistics and Indicators on Woman and Men**, (Çevrimiçi)

<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5e.htm>, 29 Mart 2005'deki verilerden hazırlanmıştır.

Çoğunlukla tarım sektörünün önemli yer tuttuğu ülkelerde ücretsiz aile işçiliği kadın çalışmalarının yoğun olduğu statü olmaktadır. AB genelinde tarımın ekonomideki yeri az olduğundan bu ülkelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan

<sup>133</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı: İş ve İşçi Bulma Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Hizmetlerinin Kadın İstihdamına Katkısı Açısından Değerlendirilmesi**, Ankara, 1999, s.12.

kadınların oranı oldukça düşüktür. Yunanistan hariç AB ülkelerinde ücretsiz aile işçisi kadınların oranı %5 düzeyindedir.

### **2.1.2.3. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılımı ve İstihdamı**

Eğitim, işgücüne katılım ve istihdamı etkileyen en önemli faktörlerdendir. Eğitim düzeyi arttıkça, iyi iş olanakları ve çalışmanın niteliği de artmaktadır. Eğitim düzeyinin artışıyla birlikte kadın ve erkeklerde işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmekle birlikte, eğitimin işgücüne katılım ve istihdam üzerindeki etkisi, kadınlarda erkeklere oranla çok daha belirgin olmaktadır.

Tablo 9; 2004 yılı itibariyle AB ülkelerinde eğitim durumuna göre kadın ve erkekler için işgücüne katılım ve istihdam oranlarını vermektedir. Tabloda; her eğitim seviyesinde erkek işgücüne katılım ve istihdam oranlarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak hem erkeklerde, hem kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım ve istihdam oranları artmaktadır. En yüksek işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yüksekokul mezunları arasında olduğu görülmektedir.

AB İstihdam Stratejisi kapsamında eğitim ve istihdam politikalarının eşgüdümlü olarak planlanması işgücü piyasasının eğitim seviyesini yükseltmiştir.<sup>134</sup> AB ülkelerinde eğitim düzeyleriyle birlikte işgücüne katılım oranları da artmaktadır. AB genelinde yüksekokul mezunları arasında kadınların işgücüne katılım oranı %84,6 iken, lise düzeyindekilerin oranı %72,3 ve son olarak lise altı eğitim görmüş kadın işgücünün oranı %51,2 olarak gerçekleşmiştir.

---

<sup>134</sup> Mehmet Duruel, “Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Uzun Dönemli İşsizlik ve İstihdam Politikaları”, (basılmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı), İstanbul, 2004, s.14.

**Tablo 9: Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkeklerde İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları, 2004, (%)**

|            |     | KADIN     |      |            | ERKEK     |      |            |
|------------|-----|-----------|------|------------|-----------|------|------------|
|            |     | Lise altı | Lise | Yüksekokul | Lise altı | Lise | Yüksekokul |
| Almanya    | İKO | 50,0      | 72,0 | 83,3       | 78,3      | 84,5 | 90,4       |
|            | İO  | 41,4      | 64,3 | 78,4       | 59,7      | 74,6 | 85,6       |
| Avusturya  | İKO | 49,2      | 69,9 | 82,0       | 69,3      | 83,3 | 87,1       |
|            | İO  | 45,3      | 67,0 | 79,1       | 64,0      | 80,4 | 84,8       |
| Belçika    | İKO | 42,6      | 68,8 | 82,6       | 68,2      | 86,2 | 91,4       |
|            | İO  | 35,8      | 63,9 | 79,8       | 61,7      | 81,7 | 87,9       |
| Danimarka  | İKO | 59,7      | 78,6 | 88,5       | 75,9      | 88,1 | 91,5       |
|            | İO  | 54,7      | 74,3 | 85,2       | 70,5      | 84,3 | 87,9       |
| Finlandiya | İKO | 61,1      | 76,8 | 87,1       | 67,8      | 84,4 | 90,8       |
|            | İO  | 53,1      | 70,5 | 82,5       | 60,2      | 77,5 | 87,0       |
| Fransa     | İKO | 59,8      | 75,9 | 83,5       | 76,7      | 86,5 | 91,3       |
|            | İO  | 52,0      | 68,5 | 78,3       | 68,0      | 84,1 | 85,6       |
| Hollanda   | İKO | 49,3      | 74,0 | 84,3       | 79,1      | 87,3 | 92,9       |
|            | İO  | 46,1      | 70,9 | 82,2       | 75,1      | 84,2 | 91,2       |
| İngiltere  | İKO | 49,75     | 76,6 | 87,3       | 65,2      | 88,1 | 89,4       |
|            | İO  | 46,9      | 73,9 | 85,6       | 60,1      | 84,9 | 90,1       |
| İrlanda    | İKO | 39,7      | 66,0 | 82,9       | 79,3      | 92,1 | 93,3       |
|            | İO  | 37,7      | 64,1 | 81,1       | 73,3      | 89,0 | 91,3       |
| İspanya    | İKO | 45,4      | 70,8 | 84,6       | 83,8      | 90,3 | 92,1       |
|            | İO  | 37,8      | 61,0 | 76,5       | 77,1      | 84,7 | 87,3       |
| İsveç      | İKO | 63,8      | 82,7 | 88,3       | 77,6      | 88,4 | 90,3       |
|            | İO  | 59,4      | 78,1 | 85,0       | 72,7      | 83,2 | 85,9       |
| İtalya     | İKO | 36,7      | 68,3 | 82,1       | 75,4      | 87,1 | 91,2       |
|            | İO  | 32,6      | 63,7 | 77,1       | 70,8      | 83,5 | 87,9       |
| Lüksemburg | İKO | 51,3      | 58,0 | 77,7       | 75,3      | 85,0 | 91,6       |
|            | İO  | 47,7      | 54,9 | 74,5       | 72,6      | 82,9 | 89,5       |
| Portekiz   | İKO | 67,8      | 83,2 | 91,5       | 85,7      | 87,0 | 93,0       |
|            | İO  | 62,7      | 77,5 | 87,5       | 81,0      | 83,1 | 88,8       |
| Yunanistan | İKO | 43,0      | 63,0 | 83,8       | 82,6      | 89,3 | 92,6       |
|            | İO  | 36,9      | 53,3 | 75,3       | 78,3      | 90,0 | 88,6       |
| AB - 15    | İKO | 51,2      | 72,3 | 84,6       | 76,0      | 87,2 | 91,3       |
|            | İO  | 46,0      | 67,0 | 80,5       | 69,7      | 82,7 | 87,7       |

İKO: İşgücüne Katılım Oranı. İO: İstihdam Oranı. (\*2004)

Kaynak: OECD, a.g.e., s.261-263'deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 9’da dikkat çeken diğer nokta, eğitim düzeylerine göre işgücüne katılım oranlarındaki farkın kadınlarda erkeklerden daha fazla oluşudur. AB genelinde lise altı eğitim almış kadınlarla (%51,2) yüksekokul mezunu kadınların (%84,5) işgücüne katılım oranları arasındaki fark 33,3 puandır. Erkeklerde ise ( %69,7 ve %87,7) fark 18 puan olarak hesaplanmıştır.

Eğitim düzeyi arttıkça AB’de kadınlarla erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki fark da kapanmaktadır. AB genelinde lise altı eğitim görmüş kadınlarla erkeklerin işgücüne katılım oranlarındaki fark 24,8 puan iken, lise düzeyinde bu fark azalarak 14,9 puana ve yüksekokul düzeyinde 6,6 puana inmektedir.

Tablodan aynı eğilimlerin istihdam oranları için de geçerli olduğu görülmektedir. AB genelinde istihdamdaki kadınların %80,2’si yüksekokul mezunu, %67,7’si lise mezunu ve %45,2’si lise altı düzeyde eğitim görmüşlerdir.

İşgücü piyasasında eğitimin kadınlar için erkeklere göre çok önemli olduğunu istihdam oranları da göstermektedir. AB genelinde yüksekokul mezunu kadınlarla lise altı düzeyde eğitim görmüş kadınların istihdam oranlarındaki fark 35 puan iken, erkeklerde 16,4’tür.

İşgücüne katılım oranlarında olduğu gibi kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki fark da eğitim düzeyi arttıkça azalmaktadır. AB genelinde lise altı eğitim görmüş kadınlarla erkeklerin istihdam oranlarındaki fark 25,7 puan, lise düzeyinde 12,8 puan ve yüksekokul düzeyinde 4,9 puandır.

#### **2.1.2.4. Yaş gruplarına Göre Kadın İşgücüne Katılımı ve İstihdamı**

Yaşa göre kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları incelendiğinde, ülkelere göre farklılık gösterse de, genelde kadınların yoğun olarak 25–54 yaş grubunda işgücü piyasası içinde yer aldıkları ve dolayısıyla bu yaş grubunda

istihdam edildikleri görülmektedir. Tablo 10, 2005 yılı itibariyle, AB ülkelerinde kadın ve erkek işgücüne katılım ve istihdamının yaş gruplarına göre dağılımını göstermektedir.

**Tablo 10: Avrupa Birliği Ülkelerinde 2005 Yılı İtibariyle Yaş Guruplarına Göre Kadın ve Erkeklerde İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%)**

|            |     | KADIN |       |       | ERKEK |       |       |
|------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|            |     | 15-24 | 25-54 | 55-64 | 15-24 | 25-54 | 55-64 |
| Almanya    | İKO | 46,7  | 79,1  | 43,8  | 53,5  | 93,6  | 61,3  |
|            | İO  | 40,51 | 71,0  | 37,6  | 44,9  | 83,7  | 53,6  |
| Avusturya  | İKO | 54,8  | 92,8  | 23,5  | 63,6  | 92,8  | 43,0  |
|            | İO  | 49,4  | 79,9  | 22,9  | 56,8  | 89,1  | 41,3  |
| Belçika    | İKO | 31,5  | 76,8  | 24,0  | 34,8  | 91,8  | 43,2  |
|            | İO  | 25,5  | 70,5  | 23,0  | 27,6  | 86,0  | 41,3  |
| Danimarka  | İKO | 63,9  | 84,1  | 55,7  | 70,6  | 91,1  | 70,2  |
|            | İO  | 57,6  | 80,0  | 52,9  | 66,3  | 87,7  | 66,8  |
| Finlandiya | İKO | 50,5  | 85,1  | 56,4  | 47,9  | 90,3  | 56,8  |
|            | İO  | 40,4  | 79,0  | 52,7  | 38,0  | 84,4  | 52,5  |
| Fransa     | İKO | 29,9  | 80,7  | 40,2  | 37,3  | 93,8  | 47,1  |
|            | İO  | 22,6  | 72,7  | 37,6  | 29,3  | 86,6  | 43,8  |
| Hollanda*  | İKO | 69,3  | 77,4  | 34,4  | 70,6  | 92,8  | 58,8  |
|            | İO  | 63,3  | 74,0  | 33,2  | 63,8  | 88,9  | 56,3  |
| İngiltere  | İKO | 62,7  | 77,4  | 49,1  | 69,0  | 91,0  | 68,1  |
|            | İO  | 56,5  | 74,9  | 48,2  | 59,7  | 87,6  | 65,7  |
| İrlanda    | İKO | 47,6  | 69,6  | 38,4  | 53,3  | 92,2  | 67,8  |
|            | İO  | 44,1  | 67,4  | 37,4  | 48,5  | 88,5  | 65,7  |
| İspanya    | İKO | 46,8  | 69,0  | 29,6  | 57,2  | 92,4  | 63,2  |
|            | İO  | 35,8  | 61,5  | 27,4  | 47,7  | 96,9  | 59,7  |
| İsveç*     | İKO | 51,6  | 85,3  | 70,2  | 51,4  | 90,1  | 76,0  |
|            | İO  | 43,3  | 80,8  | 67,4  | 42,2  | 85,0  | 71,6  |
| İtalya     | İKO | 28,7  | 63,6  | 21,5  | 38,1  | 91,2  | 44,3  |
|            | İO  | 20,8  | 57,9  | 20,8  | 29,9  | 86,6  | 42,7  |
| Lüksemburg | İKO | 25,5  | 68,5  | 23,3  | 32,4  | 95,5  | 39,4  |
|            | İO  | 19,5  | 64,6  | 22,9  | 28,6  | 92,8  | 38,3  |
| Portekiz   | İKO | 39,5  | 80,6  | 44,8  | 46,9  | 92,4  | 62,4  |
|            | İO  | 32,5  | 74,9  | 42,5  | 40,5  | 86,7  | 58,1  |
| Yunanistan | İKO | 34,1  | 67,5  | 25,3  | 37,1  | 94,7  | 60,7  |
|            | İO  | 21,9  | 57,8  | 24    | 30,6  | 89,6  | 58,8  |
| AB - 15    | İKO | 43,8  | 76,0  | 37,2  | 51,2  | 92,6  | 56,6  |
|            | İO  | 36,4  | 69,8  | 35,0  | 43,0  | 86,6  | 53,1  |

İKO: İşgücüne Katılım Oranı, İO: İstihdam Oranı (\*2004)

Kaynak: OECD, a.g.e., s.255-260'daki verilerden hazırlanmıştır.

2005 yılı itibariyle AB genelinde kadın işgücünün %76'sı, kadın çalışanların %69,8'i 25–54 yaş grubundandır. Bu yaş grubundan sonra kadın işgücüne katılım ve istihdamda ikinci sırada yer alan yaş grubu 15–24 yaş grubudur. AB genelinde kadın işgücünün %43,8'i kadın çalışanların %36,4'ü bu yaş aralığındandır Eğitim süresinin uzamasıyla bu yaş grubunun payının azaldığı görülmektedir. Okuma süresi uzadıkça kişilerin işgücüne katılım ve istihdam yaşları da artmaktadır.

55–64 yaş grubunda ise kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklere göre çok daha düşük kalmaktadır. Kadınlar, erkeklere oranla, işgücü piyasasından daha erken çekilmektedirler. AB genelinde kadın işgücünün %34,5'i kadın çalışanların %32,3'ü bu yaş grubundadır. Erkeklerde ise, bu yaş grubundaki oranlar %50'nin üzerindedir.

### **2.1.3. Avrupa Birliği'nde Kadın İşsizliği**

Avrupa Birliği'nin son yıllardaki kadın işsizliği verilerine baktığımızda da olumlu gelişmeler dikkat çekicidir. 1970'lere kadar tam istihdama yakın bir seviyeyi yakalayan Avrupa Birliği ülkelerinde, bu tarihten itibaren işsizlik oranlarında sürekli bir artış gözlenmiştir. Birlik üyesi ülkelerde kayıtlı işsiz sayısı, 1970 yılında 2.4 milyondan 1975'de 5,5 milyona, 1980'de 8,7 milyondan 1985 yılı sonunda 16 milyona (%12) yükselmiştir. 1988 yılında da 14,6 milyon (%10,2) olmuştur. Ancak 1990 yılında 12 milyona düşmüş, 1994 yılında 18,5 milyona yükselmiş ve 1998 yılında tekrar 17 milyonlara kadar düşmüştür.<sup>135</sup> 1997 yılında yürürlüğe giren “Avrupa İstihdam Stratejisi” Avrupa Birliği işgücü piyasasında işsizliğin azaltılmasında önemli rol oynamış; buna bağlı olarak 2000 yılı sonunda Birliğin işsizlik ortalaması düşmüş %8 civarında gerçekleşmiştir.

---

<sup>135</sup> Sedat Murat, *Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırılmalı Sosyal Yapısı*, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2000, s.217.

Avrupa Komisyonu'nun 18 Temmuz 2002'de yayınladığı ve üye devletlerin hazırladıkları beş yıllık ulusal raporlara dayanan Avrupa İstihdam Stratejisi Değerlendirme Raporu, yapısal işsizlik düzeylerinde azalma kaydedildiğini ve işgücü üretkenliğindeki iyileşmelerle beraber daha istihdam yoğun ekonomik büyüme biçimlerinin geliştirildiğini ortaya koymaktadır.<sup>136</sup>

**Tablo 11: Avrupa Birliği Ülkelerinde Yıllar İtibariyle Kadın ve Erkek İşsizlik Oranları (%), 15–64 Yaş**

|                   | KADIN |      |      |      |      |      | ERKEK |      |      |      |      |      |
|-------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|
|                   | 1994  | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994  | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| <b>Almanya</b>    | 10,1  | 8,0  | 8,4  | 8,9  | 10,1 | 11,0 | 7,2   | 7,8  | 8,8  | 9,7  | 10,7 | 11,5 |
| <b>Avusturya</b>  | 4,0   | 3,8  | 3,9  | 4,2  | 5,4  | 5,5  | 3,3   | 3,5  | 4,1  | 4,3  | 4,6  | 4,9  |
| <b>Belçika</b>    | 12,5  | 6,9  | 7,8  | 8,0  | 8,3  | 9,0  | 7,7   | 5,7  | 6,3  | 7,5  | 6,7  | 7,4  |
| <b>Danimarka</b>  | 9,0   | 4,8  | 4,4  | 5,8  | 5,5  | 5,6  | 7,3   | 3,7  | 4,3  | 10,6 | 5,1  | 4,2  |
| <b>Finlandiya</b> | 14,9  | 9,7  | 9,1  | 8,9  | 9,0  | 8,7  | 18,3  | 8,7  | 9,1  | 9,3  | 8,9  | 8,3  |
| <b>Fransa</b>     | 14,4  | 10,8 | 10,1 | 11,0 | 11,1 | 10,9 | 10,8  | 7,1  | 7,9  | 8,8  | 9,0  | 9,0  |
| <b>Hollanda</b>   | 8,1   | 3,3  | 3,5  | 4,4  | 5,1  | ...  | 5,9   | 2,2  | 2,8  | 4,2  | 5,0  | ...  |
| <b>İngiltere</b>  | 7,4   | 4,2  | 4,4  | 4,1  | 4,3  | 4,1  | 11,5  | 5,3  | 5,7  | 5,5  | 5,0  | 5,1  |
| <b>İrlanda</b>    | 15,2  | 3,5  | 3,7  | 3,9  | 3,7  | 3,8  | 15,0  | 3,9  | 4,7  | 4,9  | 5,0  | 4,7  |
| <b>İspanya</b>    | 31,8  | 15,3 | 16,4 | 16,0 | 15,1 | 12,2 | 19,4  | 7,5  | 8,1  | 8,2  | 8,2  | 7,1  |
| <b>İsveç</b>      | 8,2   | 4,7  | 4,7  | 5,2  | 6,2  | ...  | 11,1  | 5,5  | 5,8  | 6,4  | 7,0  | ...  |
| <b>İtalya</b>     | 15,5  | 13,1 | 12,3 | 11,7 | 10,6 | 10,1 | 8,6   | 7,4  | 7,0  | 6,8  | 6,4  | 6,3  |
| <b>Lüksemburg</b> | 4,3   | 2,2  | 3,6  | 4,6  | 7,1  | 5,9  | 3,0   | 1,6  | 1,9  | 3,0  | 3,7  | 3,5  |
| <b>Portekiz</b>   | 8,3   | 5,4  | 6,5  | 7,7  | 8,0  | 9,2  | 6,3   | 3,4  | 4,5  | 5,9  | 6,2  | 7,1  |
| <b>Yunanistan</b> | 14,0  | 15,6 | 15,4 | 14,5 | 16,0 | 15,3 | 6,2   | 6,9  | 6,6  | 6,1  | 6,5  | 5,9  |
| <b>AB - 15</b>    | 12,7  | 8,7  | 8,8  | 9,0  | 9,1  | 9,0  | 10,0  | 6,5  | 7,0  | 7,5  | 7,6  | 7,6  |

**Kaynak:** OECD, a.g.e., s.249-250'deki verilerden hazırlanmıştır.

<sup>136</sup> Duruel, a.g.e., s.33.

İşsizliğin cinsiyet itibariyle dağılımına bakıldığında genel olarak, kadınların erkeklere oranla daha dezavantajlı oldukları görülmektedir. Ancak, Avrupa Birliği ülkelerinde kadın ve erkek işsizlik oranlarını ve yıllar itibariyle bu oranlardaki değişimi gösteren Tablo 11’de farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. Tablo’da 1994–2005 yılları arasında AB genelinde kadın işsizlerin oranının azalırken, erkek işsizlik oranlarının ise arttığı görülmektedir. 1994 yılında %12,7 olan kadın işsizliği 2005 yılında %9’a gerilemiştir. Erkek işsizlik oranı ise, 1994 yılında %10’dan 2001 yılında %6,’e düşmüştür. Ancak izleyen yıllarda sürekli artış yaşanırken, 2005 yılında %7,6’ya yükselmiştir.

Ülkeler bazında incelendiğinde ise, AB üyesi ülkeleri çoğunluğunda aynı eğilimin gerçekleştiği görülmektedir. 1990’lı yıllar ile karşılaştırıldığında uygulanan istihdam politikaları neticesinde kadın işsizliğinin azaltılmasında genel olarak başarılı olduğu gözlenmektedir. Bu başarılarından en dikkat çekici olanı, AB üyesi ülkeler arasında en düşük kadın işsizlik oranlarına ulaşan İrlanda’ da yaşanmıştır. 1994 yılında %15,2’lük bir kadın işsizlik oranına sahip İrlanda’da 2005 yılında bu oran 11,4 puanlık bir düşüşle %3,8’e inmiştir. İrlanda’nın yanı sıra İspanya (%31,8’den %12,2’ye), Finlandiya (%14,9’dan %8,7’ye), İtalya (%15,5’den %10,1’e) ve Danimarka (%9’dan %5,6’ya) diğer başarılı birlik üyesi ülkelerdir. 2004 yılı itibariyle AB üyesi ülkeler arasında en yüksek işsizlik oranına sahip ülke ise, %15,3 oranıyla Yunanistan’dır.

## 2.2. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞSİZLİĞİ

Türkiye’deki kadın işgücü potansiyelinin büyük bölümü kullanılmamaktadır. 2005 yılı itibariyle kadınların işgücüne katılım oranı %26,5’tir. OECD ülkeleri arasında kaydedilen bu en düşük oran, geçtiğimiz birkaç on yıldır düzenli düşüş eğilimi göstermektedir.<sup>137</sup> Bu ortalama oran aslında gerçek resmin iyimser bir

---

<sup>137</sup> OECD, **Employment Outlook 2006**, (Çevrimiçi)  
<http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8106071E.PDF>, s.250.

temsilidir, aslında çalışan kadınların %49'u ücretsiz çalışan aile işçileridir.<sup>138</sup> Bir başka deyişle, kayıtlarda çalışıyor gözüken çok az sayıda kadının sadece yarısı ücretli istihdam edilmektedir. Ücretsiz çalışan aile işçisi kadınların çoğu tarım işçileridir. Kadın istihdamının daha kesin bir göstergesi olan kentli kadınlarının işgücüne katılım oranı ise %17'de kalmaktadır.

Araştırmalar ve saha çalışmaları, kentsel işgücü piyasalarına kadınların böylesine düşük seviyelerde katılımına iki ana sebep göstermektedirler. İlk olarak, kadınların geleneksel sorumluluğu addedilen ve özellikle evli ve çocuklu kadınların ev dışında ücretli bir iş aramalarını engelleyen, ücretsiz ev işi. Kaliteli ve ucuz çocuk bakım kreşlerinin yaygın olarak bulunmaması, kadınların ücretli istihdamını ve doğum sonrası işe geri dönmelerini güçleştiren büyük bir engel teşkil etmektedir.

Kadınların istihdamını engelleyen bir diğer önemli etmen ise kadınların ev dışında özgür hareketini kısıtlayıcı kültürel ve geleneksel uygulamalardır. İstanbul'da yapılan bir saha araştırmasında, ücretli bir işte çalışmama nedeni olarak, kadınların %36'sı erkek bir aile üyesinin engel olduğunu; %25'i ev içindeki sorumluluklarını sebep göstermiştir.<sup>139</sup> Kadınların düşük seviyelerde seyreden istihdamının diğer sebepleri arasında; kadınların, kadın işleri olarak kalıplaştırılmış düşük ücretli, sosyal güvenliği olmayan sektörlerde yoğunlaşması; kadınların beceri, eğitim ve iş deneyimi seviyelerinin düşük olması ve son olarak işyerinde hiç de ender rastlanmayan cinsel taciz olgusu sayılabilir.

Kadınların düşük istihdam seviyesi, kadınların iş piyasası becerilerine ve verimliliklerine indirgenemeyecek kadar çok boyutlu sebeplere sahip süregelen bir sorundur. Sorunun çözümü için, toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip, olayın aile içi iş bölümü, geleneksel kısıtlamalar, işgücü piyasasında ayrımcılık gibi çok çeşitli boyutlarını eş zamanlı ele alan, çok yönlü ve uzun vadeli bir eylem planı oluşturmaktır.

---

<sup>138</sup> DİE., **Hanehalkı İşgücü Anketi**, 2003.

<sup>139</sup> A.e.,

### 2.2.1. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları

Ülkemizde kadın işgücüne katılma oranları gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında oldukça düşüktür. Tablo 12’de görüldüğü gibi, gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları %60’tan yukarı bir düzeydedir. Türkiye bu oranın oldukça gerisindedir. Örneğin 2005 yılı itibariyle kadının işgücüne katılım oranı, Kanada’da %73.1, Avustralya’da %68.4, ABD’de %69.2, Japonya’da %60.8, ve AB genelinde % 63.5 olan kadın işgücüne katılım oranı Türkiye’de %26,5’tir.

**Tablo 12: Yıllar itibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılım Oranları (%)**

| ÜLKELER    | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| Avustralya | 62,8 | 66,0 | 66,3 | 67,1 | 66,9 | 68,4 |
| Kanada     | 67,8 | 70,8 | 72,1 | 73,2 | 73,4 | 73,1 |
| Japonya    | 58,3 | 60,1 | 59,7 | 60,0 | 60,1 | 60,8 |
| ABD        | 69,4 | 70,4 | 70,1 | 69,7 | 69,2 | 69,2 |
| AB-15      | 56,5 | 60,3 | 61,0 | 61,6 | 62,8 | 63,5 |
| Türkiye    | 33,1 | 28,5 | 29,5 | 28,1 | 27,0 | 26,5 |

**Kaynak:** OECD, *Employment Outlook 2006*, (Çevrimiçi)  
<http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8106071E.PDF>, s.250’deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 12’de görüldüğü gibi, gelişmiş ülkelere nazaran düşük olan ülkemizdeki kadın işgücüne katılım oranları yıllar itibariyle de düşme göstermiştir. İstihdam artış hızının nüfus artış hızının altında kalması, kırdan kente göç, kayıt dışı istihdam ve enformel sektörün yaygınlaşması düşüşün başlıca nedenleri arasındadır. “Gelişmekte olan ülkelere, gelişmiş ülkelere göre daha hızlı artan nüfus, istihdamda görülen genişleme ise yetersiz kalmaktadır.”<sup>140</sup> Gelişmekte olan ülkelerin pek çoğunda olduğu

<sup>140</sup> TÜGİAD, *2000’li Yıllara Doğru Türkiye’nin Önde Giden Sorunlarına Yaklaşımlar: VIII. İstihdam*, Şubat, 1995, s.3.

gibi, Türkiye’de de istihdam sorunu önemli boyutlara ulaşmaktadır. “Yüksek nüfus artışı, sermayeden yeterince yararlanılamaması nedeniyle istihdam sağlayacak yatırımlarda yetersizlik, işgücünün önemli bir bölümünün çağdaş sanayilerin talep ettiği nitelikteki işgücü gereksinimine uygun nitelikte olmaması gibi etmenler, istihdam sorununun boyutlarını arttırmaktadır.”<sup>141</sup>

Türkiye’deki cinsiyete göre işgücüne katılım oranında AB ülkeleriyle arasındaki açık farkı aşağıdaki tablo da göstermektedir. Tablo 13, çoğunlukla bu farkta çalışan kadın nüfusunun düşük oranına sahip olmasının payı olabildiğini göstermektedir. Bu cinsiyet farkı aynı zamanda AB çalışma oranı ortalamasında da görülmektedir. Ancak Türkiye’deki cinsiyet farkı yüksek bir düzeyde görülmektedir: 2005 yılında erkek ve kadınlar arasındaki çalışma oranı, Türkiye’de bu oran % 49’dan fazla iken, AB’dekinden yaklaşık olarak 15 puan farklıdır.

**Tablo 13: Türkiye’de ve AB’de yaş grubuna ve cinsiyete göre 15 ila 65 yaş arası çalışma oranı, (2000 – 2005)**

|                  | TOPLAM |         | ERKEK |         | KADIN |         |
|------------------|--------|---------|-------|---------|-------|---------|
|                  | AB-27  | Türkiye | AB-27 | Türkiye | AB-27 | Türkiye |
| <b>16-64 Yaş</b> |        |         |       |         |       |         |
| <b>2000</b>      | 68.6   | 52.3    | 77.1  | 77.0    | 60.1  | 27.6    |
| <b>2001</b>      | 68,6   | 52.3    | 77.0  | 76.1    | 60.2  | 28.5    |
| <b>2002</b>      | 68.6   | 52.3    | 76.8  | 75.1    | 60.5  | 29.9    |
| <b>2003</b>      | 68.8   | 51.3    | 76.9  | 74.0    | 60.9  | 28.7    |
| <b>2004</b>      | 69.3   | 51.5    | 77.0  | 76.0    | 61.6  | 29.6    |
| <b>2005</b>      | 69.7   | 51.4    | 77.3  | 76.2    | 62.1  | 26.6    |

**Kaynak:** Eurostat, “Employment rate females-males”, (Çevrimiçi) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüklük, hem mutlak olarak hem de erkeklerin işgücüne katılımları ile kıyaslandığında açıkça

<sup>141</sup> TÜGİAD, 2000’li Yıllara Doğru ..., s.5.

görülmektedir. 1994 yılında 12 veya daha yukarı yaştaki kadın nüfusun %29'unun, erkeklerin %72'sinin işgücüne dâhil olduğu karşımıza çıkmaktadır.<sup>142</sup>

Ülkemizde işgücüne katılma oranları kadınlarla erkekler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Kadın işgücüne katılma oranları, erkek işgücüne katılma oranlarından çok düşüktür. DİE Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre Türkiye genelinde 2004 yılında işgücüne katılma oranları kadınlarda %25,3, erkeklerde ise %72,1 iken 2005 yılının ilk çeyreğinde bu oranlar sırasıyla %23,3 ve %70,6 olarak ölçülmüştür.<sup>143</sup> Bu durum Tablo 14'de görülmektedir.

**Tablo 14: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kadın Erkek İşgücüne Katılma Oranları (%)**

|       | KADIN   |      |      | ERKEK   |      |      |
|-------|---------|------|------|---------|------|------|
|       | Türkiye | Kent | Kır  | Türkiye | Kent | Kır  |
| 1989  | 36,1    | 17,8 | 55,1 | 80,6    | 76,8 | 84,8 |
| 1990  | 34,1    | 17   | 52   | 79,7    | 76,8 | 83   |
| 1991  | 34      | 15,5 | 55,3 | 80,2    | 77,1 | 84   |
| 1992  | 32,5    | 16,9 | 51,8 | 79,7    | 77   | 8,,1 |
| 1993  | 26,5    | 15,5 | 40,4 | 78,1    | 75,3 | 81,5 |
| 1994  | 30,9    | 17,2 | 48,8 | 78,5    | 75,5 | 82,5 |
| 1995  | 30,5    | 16,7 | 49,1 | 77,8    | 74,2 | 82,6 |
| 1996  | 30      | 15,8 | 49,7 | 77,1    | 73,1 | 82,8 |
| 1997  | 28,3    | 16,7 | 44,8 | 76,4    | 72,7 | 81,7 |
| 1998  | 28,6    | 16,5 | 46,7 | 76,2    | 72,4 | 82,1 |
| 1999  | 30,3    | 17,7 | 49,4 | 75,8    | 71,8 | 82   |
| 2000  | 25,7    | 16,9 | 39,7 | 73,1    | 70,2 | 77,2 |
| 2001  | 25,9    | 16,8 | 40,8 | 71,7    | 69,6 | 75,3 |
| 2002  | 28,3    | 19,2 | 42,8 | 71,6    | 69,7 | 74,6 |
| 2003  | 27,1    | 18,6 | 40,3 | 70,4    | 68,8 | 73,1 |
| 2004  | 25,3    | 17,9 | 37,1 | 72,1    | 70,5 | 74,7 |
| 2005* | 23,3    | 17,9 | 31,9 | 70,6    | 70,2 | 71,2 |

\*2005' in ilk çeyreği

**Kaynak:** TÜSİAD, **Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, Yayın No: TÜSİAD T/2002/12-354, İstanbul, 2002, s.32 ve 49; DİE, **Ekonomik Göstergeler II. Dönem 2005**, Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 2005, s.217’deki verilerden hazırlanmıştır.

<sup>142</sup> DİE, **Türkiye Ekonomisi İstatistik ve Yorumlar**, Ekim, 1995, s.159.

<sup>143</sup> T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, **Ekonomik Göstergeler II. Dönem 2005**, Ankara Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, 2005, s.217.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları sadece düşük değil, aynı zamanda bu katılımda, yıllara göre sürekli bir azalma gözlenmektedir.

Kadınların işgücüne katılmaları büyük oranda Cumhuriyet’ten sonra başlamış ve 1950’lere kadar sürekli artmıştır. Ancak kırdan kente göçün hızla artmasıyla ters orantılı olarak kadınların işgücüne katılma oranları da azalmıştır. Kadınların işgücüne katılma oranı 1955’de %72 iken<sup>144</sup>1990’larda %30’lara kadar düşmüş ve 2004 yılında %25,3’e inmiştir. Bu azalmanın nedeni olarak; kırsal alanda tarımsal üretimde yer alan kadınların bir çoğunun göç sonucu kentlerde ev kadını haline gelerek işgücü piyasasından çekilmesi, diğerlerinin de genellikle enformel sektörde çalışması gösterilebilir.

Kırsal alanda kadınların büyük çoğunluğunun işgücüne katılımı ücretsiz aile işçisi statüsü altında olmaktadır. Kırdan tarımsal işlerin hakim olması ve çalışma şartlarındaki farklılık, özellikle kadınların işgücüne katılımında önemli rol oynamaktadır. Bu onlar için gündelik işlerden biridir. Ancak bu çalışma neticesinde istatistiklerde kırsal alanlarda kadınların işgücüne katılma oranı 2005 yılı ilk çeyreğinde kırsal alanlarda %31,9 iken kentlerde %17,9’dur.

## **2.2.2 Türkiye’de Kadın İstihdamı**

OECD 2006 yılı verilerine göre Türkiye, kadın işgücüne oranlarında görüldüğü gibi istihdam oranlarında gelişmiş ülkelerin oldukça gerisinde kalmaktadır Ve yıllar itibariyle düşüş görülmektedir. Tablo 15 yıllar itibariyle bazı gelişmiş ülkeler, AB ve Türkiye’deki kadın istihdam oranlarını göstermektedir. Tabloda 1994’de % 30,4 olan kadın istihdamı, 2005’de %23,7 seviyesine düşmüş durumdadır. Buna karşın gelişmiş ülkelerde kadın istihdamı yıllar itibariyle artış göstermektedir.

---

<sup>144</sup> TÜSİAD, **Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul, 2000, s.128.

**Tablo 15: Yıllar İtibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde, AB ve Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları (%)**

| ÜLKELER    | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| Avustralya | 56,9 | 61,7 | 62,1 | 62,9 | 63,1 | 64,7 |
| Kanada     | 61,1 | 65,9 | 67,0 | 67,9 | 68,4 | 68,3 |
| Japonya    | 56,5 | 57,0 | 56,5 | 56,8 | 57,4 | 58,1 |
| ABD        | 65,2 | 67,1 | 66,1 | 65,7 | 65,4 | 65,6 |
| AB-15      | 49,4 | 55,1 | 55,6 | 56,1 | 57,1 | 57,8 |
| Türkiye    | 30,4 | 26,3 | 26,6 | 25,2 | 24,3 | 23,7 |

**Kaynak:** OECD, **Employment Outlook 2006**, (Çevrimiçi)

<http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8106071E.PDF>, s.250’deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo’da AB genelinde kadın istihdamında 8,4 puanlık artışla birinci sırada bulunmaktadır. AB’yi 7,8 puanlık artışla Avustralya, 7,2 puan, Kanada’da izlemektedir. Japonya’da 1,5 puan, ABD’de ise 0,4 puan gibi sınırlı bir artış görülmektedir. Türkiye’de artışın tersine, 6,7 puanlık bir azalma söz konusudur.

Tablo 16, Türkiye’de cinsiyete göre istihdam oranlarını yıllar itibariyle göstermektedir.

1988–2005 yılları arasında 18 yıllık dönemde istihdam oranı hem kadınlarda hem de erkeklerde azalmıştır. Türkiye genelinde erkeklerin istihdam oranı %13 azalarak %75,1’den %62,1’e inmiştir. Kadınlarda ise 1988’de %30,6 olan istihdam oranı % 9,9’luk düşüşle 2005’te %20,7’ye inmiştir. Bu düşüşlerde en büyük etken kırdan kente göçlerdir. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın kente göç ettiğinde vasıfsız duruma düşmekte; çoğunlukla ya ev kadını olarak işgücünden çekilmekte ya da yüksek vasıf gerektirmeyen enformel işlerde çalışmaktadır. Bu durum kentlerde ve kırsal alanlardaki istihdam oranlarında da kendini göstermektedir. 18 yıllık dönemde kırsal alanlardaki istihdam oranı %48,5’ten

%30,4'e düşmüştür. Kırsal alandaki bu %18,1'lik üşüşe karşılık kentlerde kadın istihdam oranı, aynı dönemde, sadece %1,9'luk artışla %12,7'den %14,6'ya yükselmiştir

**Tablo 16, Türkiye’de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)**

|       | TÜRKİYE |       |       | KENT   |       |       | KIR    |       |       |
|-------|---------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
|       | Toplam  | Erkek | Kadın | Toplam | Erkek | Kadın | Toplam | Erkek | Kadın |
| 1988  | 52,6    | 75,1  | 30,6  | 42     | 70,6  | 12,7  | 63,7   | 80,2  | 48,5  |
| 1989  | 53,1    | 74    | 32,7  | 41,3   | 69,1  | 13,1  | 69,6   | 79,5  | 52,9  |
| 1990  | 52,1    | 73,5  | 31,2  | 41,5   | 69,5  | 13,1  | 63,6   | 78    | 50,2  |
| 1991  | 52,5    | 73,4  | 31,7  | 40,6   | 69    | 12,1  | 66,3   | 78,7  | 54,2  |
| 1992  | 51,4    | 72,8  | 30,1  | 41,1   | 68,8  | 13,4  | 64     | 77,7  | 50,5  |
| 1993  | 47,6    | 71,3  | 24,1  | 39,8   | 67,6  | 12    | 57,5   | 76,1  | 39,2  |
| 1994  | 50      | 71,8  | 28,5  | 40,7   | 67,7  | 13,8  | 62,2   | 77,2  | 47,6  |
| 1995  | 50      | 71,9  | 28,3  | 40,6   | 67,7  | 13,7  | 62,7   | 77,6  | 48    |
| 1996  | 50      | 71,9  | 28,3  | 40,2   | 66,9  | 13,4  | 63,7   | 78,9  | 48,8  |
| 1997  | 48,7    | 71,5  | 26,1  | 40,3   | 66,9  | 13,8  | 60,8   | 78,2  | 43,7  |
| 1998  | 48,7    | 71    | 26,7  | 39,9   | 65,9  | 13,8  | 62,1   | 78,9  | 45,8  |
| 1999  | 48,9    | 69,9  | 28    | 39,7   | 64,7  | 14,6  | 63     | 78    | 48,4  |
| 2000  | 46      | 68    | 24,1  | 39,8   | 64,8  | 14,7  | 55,9   | 73,4  | 38,9  |
| 2001  | 44,6    | 65,4  | 23,8  | 38,3   | 62,5  | 14    | 55,1   | 70,4  | 40    |
| 2002  | 43,5    | 62,8  | 24,2  | 37,5   | 59,8  | 15,2  | 53,8   | 68,3  | 39,7  |
| 2003  | 43,2    | 62,9  | 20,7  | 37,7   | 60,2  | 15,2  | 51,9   | 67,3  | 38,5  |
| 2004  | 43,6    | 64,5  | 22,8  | 38,4   | 61,5  | 14,6  | 52,1   | 69,2  | 35,8  |
| 2005* | 41,3    | 62,1  | 20,7  | 37,9   | 61,1  | 14,6  | 46,7   | 63,8  | 30,4  |

\* 2005 ‘in ilk çeyreği.

**Kaynak:** TİSK, 5-9 Mayıs 2004 Tarihli Türkiye İktisat Kongresi Çalışmaları Kapsamında Hazırlanan “İstihdamın Arttırılması ve İşgücü Piyasası” Çalışma Grubu Raporu, TİSK İşveren Dergisi Eki, Ankara, Mayıs 2004 s.9; DİE, a.g.e., s.217-218-219’daki verilerden hazırlanmıştır.

İlerleyen bölümlerde; kadın istihdamının sektörlerle, eğitim durumuna, yaş gruplarına, işteki statüye göre dağılımı ayrıntılı olarak incelenmesi, kadın istihdamının boyutlarını gösterecektir. Ayrıca, işgücü piyasaları için önemli sorunlar olan enformel sektör ve kayıt dışı çalışmanın kadın istihdamı içindeki yüksek oranı da gözler önüne serilmektedir.

### 2.2.2.1. Sektörler ve Ekonomik Faaliyete Göre Kadın İstihdamı

Ülkemizde genel olarak istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında son 17 yıl içinde tarım kesiminde istihdam azalırken sanayi kesiminde kısmi, hizmetler sektöründe ise ciddi bir artış sağlanmıştır.

Tablo 17, 1988 yılı ve 2005 yılının ilk çeyreğinde sektörlere göre istihdam oranlarını göstermektedir.

**Tablo 17: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)**

| SEKTÖRLER | 1988 | 2005 |
|-----------|------|------|
| Tarım     | 46,6 | 29,9 |
| Sanayi    | 15,8 | 19,5 |
| Hizmetler | 37,6 | 50,6 |

**Kaynak:** Kadın Emeği Platformu, **Kadın Emeği ve Çalışma Hayatı Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, 2005, t.y., s.6; DİE, **a.g.e.**, s.215’deki verilerden hazırlanmıştır.

1988 yılında en yüksek istihdama sahip sektör %46,6 ile tarım sektörü olurken, hizmetler sektörü %37,6 ile ikinci sırada, sanayi sektörü ise %15,8 ile son sırada yer almaktadır. 17 yıllık dönemde tarım sektörünün yerini hizmetler sektörü almıştır. 2005 yılı ilk çeyreğinde istihdamda en yüksek pay %50,6 ile hizmetler sektörüne aittir. Bu dönem içinde tarım sektörünün yerini oranı oldukça düşmesine rağmen bu sektör hala istihdamda önemli bir paya sahiptir. Gelişmiş ülkelerde tarım sektöründeki istihdam %10’ların altındayken ülkemizde bu sektörün istihdamdaki oranı 2005’in ilk çeyreğinde %29,9’dur. Sanayi sektöründe ise küçük bir artış olmuştur, ancak bu sektör maalesef en düşük istihdam oranına sahiptir.

Türkiye’de sektörlere göre kadın ve erkek istihdamına bakıldığında kadınların tarım sektöründe yoğunlaştıkları görülmektedir. Genel olarak tarım sektörünün

istihdamdaki payının azalmasıyla birlikte tarım sektöründe çalışan kadınların oranı da son 15 yıl içinde önemli derecede azalmıştır. 1989 yılında Türkiye genelinde çalışan kadınların %77,6'sı tarım sektöründe çalışmaktayken<sup>145</sup> 2004 yılında bu oran %53,1'e inmiştir. Ancak yine de istihdamdaki kadınların yarısından fazlası bu sektörde çalışmaktadır. İstihdamdaki kadınların hizmetler ve sanayi sektörlerindeki oranları ise sırasıyla %31 ve %15,9'dur. Erkeklerde ise sektörler arası dağılım tarım ile sanayide %25,3 ve hizmetlerde %49,4'tür.

**Tablo 18: Türkiye’de Kadın ve Erkeklerde Sektörlere Göre İstihdam Oranları, 2004**

|                  | KADIN   |      |      | ERKEK   |      |      |
|------------------|---------|------|------|---------|------|------|
| SEKTÖRLER        | Türkiye | Kent | Kır  | Türkiye | Kent | Kır  |
| <b>Tarım</b>     | 53,1    | 8,5  | 86,1 | 25,3    | 4    | 56,7 |
| <b>Hizmetler</b> | 15,9    | 29,2 | 7,8  | 25,3    | 33,5 | 13,1 |
| <b>Sanayi</b>    | 31      | 62,3 | 7,8  | 49,4    | 62,5 | 30,2 |

**Kaynak:** T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İstatistiklerle Kadının Durumu 2004**, Ankara, t.y., 2004, s.9-10'daki verilerden hazırlanmıştır.

Kırsal alanda, kadın istihdamında tarım açık farkla ön sırada yer alırken, tarım sektörü ile sanayi ve hizmetler sektörlerinin arasındaki fark daha da açılmaktadır. Kırsal alanda çalışan her 100 kadından 86'sı tarım sektöründedir.

Kentlerde ise, kadınların tarım sektöründeki istihdam oranları düşmekte, ağırlıklı olarak hizmetler sektörüne ve kısmen sanayi sektörlerinde yükselmektedir. Hizmetler sektörü, kentlerde kadınların en yoğun olarak çalıştıkları sektördür. Kentlerde kadınların yarısından fazlası bu sektörde çalışmaktadır. Ve yıllar itibariyle kadınların oranı artış göstermiştir. 1989 yılında kadınların bu sektördeki oranı %55 iken<sup>146</sup> 2004 yılında %62,3'e çıkmıştır. Bunun nedeni ise, bu sektör kapsamına giren iş alanlarının “kadınlara uygun alanlar” olarak değerlendirilmesiyle açıklanmaktadır.

<sup>145</sup> TÜSİAD. **Kadın-Erkek Eşitliğine...**, s.136.

<sup>146</sup> TÜSİAD. **Kadın-Erkek Eşitliğine...**, s.136.

Hizmetler sektörünün gelişmesine paralel olarak kısmi süreli, kısa-süreli, geçici vb. istihdam şekilleri yavaş da olsa artmaktadır.<sup>147</sup> Ancak buna rağmen, kadın istihdamı daha çok evdeki faaliyetlerin devamı olan öğretmenlik ve hemşirelik gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır.

Kadın işgücünün, tarım, sanayi ve hizmetler sektörleri arasındaki dağılımı ciddi farklılıklar göstermektedir. Bu farklılık, kadınlar için eşit olmayan istihdam fırsatlarının varlığından kaynaklanmaktadır.

Türkiye, tarıma dayalı bir toplum olduğundan, emek-yoğun üretim teknolojisine dayanan bu yapıda, kadınların işgücüne katılma oranları yüksektir. Erkekler, tarımsal alet ve makineleri kullanmakta, kadınlar da, özellikle ekim ve hasat dönemlerinde, el-emeği yoğun işler yapmaktadırlar.

Sanayide eğitimsiz, niteliksiz ve iktisadi zorluklar nedeniyle, düşük ücretli ve sosyal güvenceden yoksun çalışan kadın işgücü söz konusudur. Bu işgücü daha çok tekstil, konfeksiyon, gıda gibi feminize işlerde ve sigortasız çalışmaktadır. Sektörlerin üretim ve arz faaliyetlerinin yoğun olduğu dönemlerde işe alınıp, yoğunluk bittiğinde işten çıkarılmakta ve sigorta kayıtları içinde yer almamaktadırlar. Tablo 17’de görüldüğü gibi, Türkiye genelinde iktisaden faal nüfus içinde yer alan kadınların %15,9 gibi düşük bir oranı sanayi sektöründe çalışmaktadır.

Sektörler arası bu dağılım ekonomik faaliyete de yansımaktadır. 2005 yılının ilk çeyreğinde Türkiye genelinde çalışan kadınların %51,2’si tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılıkla uğraşmaktadır. Bunu; %19 ile toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerde çalışanlar, %14,6 ile imalat sanayinde, %9,8 ile toptan ve perakende ticaret, lokanta ve otellerde, %3,5 ile mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumlara yardımcı iş hizmetlerinde ve %1,2 ile ulaştırma, haberleşme ve depolamada çalışan kadınlar izlemektedir. Madencilik ve taş

---

<sup>147</sup> Ekin, İ.Ü. İktisat Fakültesi, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları..., s.40.

ocakçılığı; elektrik, gaz ve su ile inşaat ve bayındırlık işleri faaliyetlerinde bulunan kadınların oranı ise %1'in altındadır.<sup>148</sup>

### 2.2.2.2. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Bireylerin işgücüne katılımını belirleyen önemli faktörlerden biri eğitimidir. Ancak eğitimin belirleyici rolü kadınlarda erkeklerle kıyaslandığında çok daha güçlüdür. Eğitim düzeyi arttıkça kadın çalışmaya daha çok yönelmekte, fırsat yakalamaktadır. Buna karşın eğitim düzeyi düştükçe fırsat eşitsizliği devam ederken, kadınların işgücüne katılımı erkeklere oranla daha fazla düşmektedir.

2003 yılı itibariyle Türkiye genelinde eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranlarına bakıldığında dikkat çeken nokta okuma yazma bilmeyenlerin yüksek oranıdır. Kadın işgücünün %23,6'sı okuma yazma bilmemektedir. Kadın işgücünün %21,1'ini okuma yazma bilen ancak bir okul bitirmeyenler oluşturmaktadır. Bir okul bitiren kadın işgücünün oranları ise: İlkokul mezunları %21,1, ilköğretim mezunları %11,9, ortaokul ve ortaokul dengi meslek okulu mezunları %49,7, lise mezunları %25,2, lise dengi meslek okulu mezunları %36,4 şeklinde sıralanmaktadır.<sup>149</sup>

**Tablo 19: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%)**

| EĞİTİM DURUMU                           | KADIN |          | ERKEK |          |
|-----------------------------------------|-------|----------|-------|----------|
|                                         | (%)   | 000(bin) | (%)   | 000(bin) |
| Okuma yazma bilmeyen                    | 15,8  | 835      | 2,5   | 393      |
| Okuryazar olup bir okul bitirmeyen      | 5,9   | 310      | 3,6   | 564      |
| İlkokul                                 | 38,7  | 2,213    | 46,6  | 7,253    |
| İlköğretim                              | 2,7   | 140      | 2,1   | 331      |
| Ortaokul ve ortaokul dengi meslek okulu | 4,6   | 260      | 12,8  | 1,991    |
| Lise                                    | 8,2   | 470      | 13    | 2,028    |
| Lise dengi meslek okulu                 | 5,3   | 303      | 8,8   | 1,363    |
| Yüksek okul veya fakülte                | 13,1  | 746      | 10,5  | 1,633    |
| TOPLAM                                  | 100   | 5,281    | 100   | 15,557   |

<sup>148</sup> DİE, Ekonomik Göstergeler..., s.228-230.

<sup>149</sup> DİE, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2003, Yayın No:2922, Ankara, 2004, s.67-68.

**Kaynak:** DİE, *Ekonomik Göstergeler...*, s.225-227'deki verilerden hazırlanmıştır.

İstatistikler eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranlarının da arttığını göstermektedir. Ancak aynı durum istihdam oranları için söz konusu değildir. Tablo 18, 2005 yılı ilk çeyreği itibariyle Türkiye genelinde eğitim durumuna göre kadın istihdamı oranlarını göstermektedir.

Türkiye genelinde. Kadın çalışanlar arasında okuryazar olmayanların oranı göz ardı edilmeyecek kadar yüksektir ve %15.8 oranıyla eğitim düzeyine göre kadın çalışanlar sıralamasında ilkokul mezunu çalışanların arkasından ikinci sırada yer almaktadır. Bu oran göstermektedir ki, her 100 kadın çalışandan yaklaşık 16'sı okuma yazma bilmemektedir. Okuma yazma bilmeyen istihdamdaki kadınların oranı kırsal alanlarda kentlere göre daha yüksektir 2003 yılı itibariyle kentlerde çalışan kadınların %4.1'i okuma yazma bilmezken kırsal alanlarda bu oran %26.1'e çıkmaktadır.<sup>150</sup> 2005'in ilk çeyreği itibariyle Türkiye genelinde okuma yazma bilip bir okul bitirmeyenlerin oranı ise %5.9'dur. 5.281.000 kadın çalışandan 310.000'i bu kategoridedir.

Bir okul mezunu kadın çalışanlar arasında ise en yüksek paya ilkokul mezunu kadınlar sahiptir. Kadın çalışanların %38,7'si bir başka deyişle üçte birinden fazlası ilkokul mezunudur. İkinci sırada ise, %13,1 ile yüksekokul veya fakülte bitirenler yer almaktadır. Diğer eğitim düzeylerindeki kadın oranları ise oldukça düşüktür. Kadın çalışanlar arasında ilköğretim mezunlarının oranı %2,7, ortaokul ve dengi meslek okulu mezunlarının oranı %4,6, lise mezunlarının oranı %8,2, lise dengi meslek okulu mezunlarının oranı ise %5,3'tür.

Mesleki eğitimin yetersiz oluşu istatistiklere de yansımakta. Orta dengi meslek okulu mezunu çalışan sayısının diğer okul mezunu çalışanlar ile kıyaslandığında yok denecek kadar az olduğu ülkemizde lise dengi meslek okulu mezunu çalışan sayısı da gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça düşüktür. Türkiye genelinde 2005 yılı ilk çeyreği itibariyle 20.838.000 çalışandan sadece 1.666.000'i lise dengi meslek okulu

---

<sup>150</sup> DİE, *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri...*, s.69-70.

mezunudur. Bu, 7,9'luk bir orana denk gelmektedir. Erkek çalışanlar arasında lise dengi meslek okulu mezunlarının oranı %8,8 iken kadın çalışanlar arasında bu oran %5,3'te kalmaktadır. 5.281.000 kadın çalışandan 303.000'i dengi meslek okulu mezunudur.

Kentli kadın çalışanların eğitim düzeyi kırsal alandaki kadın çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksektir. Ancak her iki yerleşim alanında da ilkokul mezunu kadınlar istihdamdaki kadınlar arasında en yüksek paya sahiptir. 2003 yılı itibariyle kentlerde çalışan kadınların 28,3'ü, kırsal alanlarda ise %57,4'ü ilkokul mezunudur. Kadın çalışanlar arasında diğer eğitim düzeylerindekiilerin oranı ise kentlerde sırasıyla şöyledir: Yüksekokul veya fakülte mezunları %29,3, lise mezunları %15,7, lise dengi meslek okulu mezunları %11,3 ve ortaokul ve dengi meslek okulu mezunları %8'lik paya sahiptir. Kırsal alanlarda ise diğer eğitim düzeydekilerin oranı ilkokul mezunlarının oranına kıyasla oldukça düşüktür: Ortaokul mezunu kadınların oranı %2,8, lise ve lise dengi okul mezunlarının oranı %4,2 ve son olarak fakülte veya yüksekokul mezunlarının oranı %2,5'tir.<sup>151</sup>

### 2.2.2.3 Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdamı

Uluslararası literatüre göre; kadınların öncelikle işgücü piyasasına girmeleri, sonra evlilik, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işgücü piyasasından çekilmeleri ve daha sonra tekrar işgücü piyasasına dönmeleri beklenmektedir.<sup>152</sup> Ancak ülkemizde kadınların işgücü piyasasından çıkmaları ve sonra yeniden girmeleri ile ilgili gelişmeler yukarıda belirtilenden farklıdır. Kadınlarımızın büyük çoğunluğu 25 yaşına kadar evlenmekte ve bu yaştan sonra işgücü piyasasından çekilen kadınların çoğu tekrar işgücü piyasasına dönmemektedir.

Ülkemizde kadınların yaşa bağlı olarak işgücüne katılımlarında dikkat çeken bir özellik 15–19 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılımlarındaki düşüştür. 1989

<sup>151</sup> DİE, *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri...*, s.69-70.

<sup>152</sup> TÜSİAD, *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12–354, İstanbul, 2002, s.56.

yılında %20,4 olan bu yaş grubundaki kadın kadılımı 2005 yılında %8,5'e düşmüştür.<sup>153</sup> Bu düşüşün altında yatan sebep kadınların okullaşma oranlarının yükselmesi ve eğitimde kalış sürelerinin uzamasıdır. Eğitimin kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen en önemli faktör olduğu göz önüne alınırsa bu düşüşün gelecekte kadınların işgücüne katılımlarını arttıracak varsayılabilir. Kadınlar arasında işgücüne katılımın en yüksek oranda olduğu yaş grubu ise %35,8 ile 35–54 yaş arasındadır. Bunu sırasıyla %30,7 ile 25–34, %16,6 ile 20–24 ve son sırada %8,3 ile 55 yaş üstü izlemektedir.

Yaşa bağlı olarak kadın istihdamındaki değişim, işgücüne katılımdaki değişim ile benzer özellikler taşımaktadır. Tablo 20 geniş yaş gruplarına göre kadın istihdam oranlarını 2005 yılı itibariyle göstermektedir.

2005 yılı ilk çeyreği itibariyle Türkiye genelinde kadın çalışanlar arasında en yüksek oran %38,2 ile 35–54 yaş grubundaki kadınlara aittir. İkinci sırada ise %30,3 ile 25–34 yaş grubu yer almaktadır. 20–24 yaş grubundaki çalışan kadınların oranı %14,3'tür. Kadın çalışanlar arasında en düşük oran %8 ile 15–19 yaş grubuna aittir. Kadın çalışanların oranı 55 yaş ve üstü için de oldukça düşüktür. 35–54 yaş grubunda %38,2 olan istihdam oranı 55 yaş ve üstünde %9,3'e düşmektedir.

**Tablo 20: Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdamı, 2005**

|              | TÜRKİYE   |                 |           |                 |
|--------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|
|              | Kadın (%) | Kadın '000(bin) | Erkek (%) | Erkek '000(bin) |
| <b>15–19</b> | 8         | 420             | 5,5       | 854             |
| <b>20–24</b> | 14,3      | 756             | 9,4       | 1,461           |
| <b>25–34</b> | 30,3      | 1,598           | 33,7      | 5,235           |
| <b>35–54</b> | 38,2      | 2,016           | 42,3      | 6,583           |
| <b>55+</b>   | 9,3       | 491             | 1,424     | 9,2             |

**Kaynak:** DİE, a.g.e, s.222, 223’deki verilerden hazırlanmıştır.

<sup>153</sup> DİE, *Ekonomik Göstergeler...*, s.221.

Yaş gruplarına göre istihdamda kent ve kırsal alan ayrımına bakıldığında genel olarak Türkiye genelindeki duruma benzer bir durum görülmektedir. Ancak kırsal alanda yaş grupları arasında da dengeli bir dağılım görülmektedir. Kırsal kesim Kadınları 60'lı yaşlarına kadar, hatta 65 yaşından sonra çalışmaya devam ederlerken kentlerde kadınlar genellikle yoğun olarak 50'li yaşlarına kadar çalışmaktadır.<sup>154</sup>

#### **2.2.2.4. İşteki Statüsüne Göre Kadın İstihdamı**

İstihdam edilenler işgücü piyasasında ücretli veya maaşlı, işveren, kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçisi ya da mevsimlik-geçici işçi statüleri altında ekonomik faaliyette bulunurlar.

Ülkemizde 2003 yılı itibariyle toplam 21.147.000 çalışandan %42,7'si ücretli veya maaşlı (9.042.000 kişi), %24,8'i kendi hesabına (5.250.000 kişi), %19,5'i ücretsiz aile işçisi (4.138.000 kişi), %7,8'i mevsimlik-geçici işçi (1.665.000 kişi) ve son olarak %4,9'u işveren (1.052.000 kişi) konumunda çalışmaktadır.<sup>155</sup>

Tablo 21, 2003 yılında çalışan kadınların Türkiye genelinde, kentlerde ve kırsal alanlarda işteki statülerine göre dağılımını göstermektedir.

2003 yılında ülkemizde kadın çalışanların hemen hemen yarısının (%49'unun) ücretsiz aile işçisi statüsünde çalıştığı görülmektedir. İkinci sırada yer alan grup % 32,2'lik oranla ücretli veya maaşlı çalışanlar olmaktadır. Üçüncü sırada yer alan kendi hesabına çalışanların oranı ise %12,1'dir. Bu üç grup tüm çalışan kadınların % 93,3'ünü kapsamaktadır. İşveren kadınların oranı ise ülkemizde sadece yaklaşık %1'dir.

Kadınların ücretsiz aile işçisi statüsü altında en yoğun olarak çalıştıkları yerleşim yeri kırsal alanlardır. Tabla 20'de görüldüğü gibi, kırsal alanlarda çalışan

<sup>154</sup> DİE, *Hanehalkı İşgücü...*, s.60-61.

<sup>155</sup> DİE, *Hanehalkı İşgücü...*, s.101.

3.630.000 kadından 2.675.000'i (%73,6'sı) ücretsiz aile işçisi konumundadır. Ancak Türkiye genelinden farklı olarak kırsal alanlarda ikinci en yüksek orana %15 ile kendi hesabına çalışanlar sahiptir. Ücretli veya maaşlı çalışanların oranı ise %7,2'dir. Kırsal alanlarda kadın işveren ise yok denecek kadar azdır. (%0,1)

Kentlerde ise durum değişmekte ve kadınların en yoğun olarak ücretli/maaşlı statüsünde çalıştığı görülmektedir. (%72,4). Kentlerde toplam 2.262.000 çalışan kadından 1.638.000'i ücretli/maaşlı statüsünde istihdam edilmektedir. Mevsimlik-geçici işçi, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi kadınların kentlerdeki oranları sırasıyla %9,1, %7,4 ve %9,3'tür. Kadın işverenlerin oranı ise Türkiye geneli ve kırsal alanlarla kıyaslandığında kentlerde daha yüksektir. Türkiye genelinde istihdam edilen kadınlar arasında işveren statüsünde çalışanların oranı %0,7 iken, kırsal kesimde %0,1'dir. Kentsel kesimde ise %1,5'tir.

**Tablo 21: Türkiye’de İşteki Statülerine Göre Kadın İstihdamı, 2003**

|                             | <b>TÜRKİYE</b> |              | <b>KENT</b> |              | <b>KIR</b> |              |
|-----------------------------|----------------|--------------|-------------|--------------|------------|--------------|
|                             | <b>(%)</b>     | <b>(bin)</b> | <b>(%)</b>  | <b>(bin)</b> | <b>(%)</b> | <b>(bin)</b> |
| <b>Ücretli veya maaşlı</b>  | 32,2           | 1,901        | 72,4        | 1,628        | 7,2        | 263          |
| <b>Mevsimlik - geçici</b>   | 5,8            | 345          | 9,1         | 207          | 3,8        | 138          |
| <b>İşveren</b>              | 0,7            | 42           | 1,5         | 36           | 0,1        | 5            |
| <b>Kendi hesabında</b>      | 12,1           | 716          | 7,4         | 168          | 15         | 548          |
| <b>Ücretsiz aile işçisi</b> | 49             | 2,888        | 9,3         | 212          | 73,6       | 2,675        |
| <b>Toplam</b>               | 100            | 5,891        | 100         | 2,262        | 100        | 3,63         |

**Kaynak:** DİE, **Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2003**, Ankara, Yayın No: 2922, 2004, s.101-103'deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 21’de görülen oranlar ülkemizin kadın istihdamında tarım sektörünün önemli yere sahip olduğunu bir kez daha göstermektedir. Bunun yanı sıra, kadınlar arasında girişimciliğin çok fazla yaygın olmadığı da verilerde görülmektedir.

### 2.2.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumlarına Kayıtlılık Durumuna Göre Kadın İstihdamı Ve Enformel Sektör

Türkiye’de 2003 yılı itibariyle istihdam edilen 21.147.000 kişinin yalnızca 10.182.000’i (%48,1’i) üç sosyal güvenlik kurumundan birine kayıtlı olarak çalışmaktadır. Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki fark ise oldukça dikkat çekicidir. Kayıtlı olarak çalışan 10.182.000 çalışandan 8.493.000’i (%83,4’ü) erkek iken, bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışan kadınların sayısı sadece 1.689.000’dir. Ülkemizde kayıtlı çalışanların yalnızca %16,5’i kadındır.<sup>156</sup>

Bu oranlar ülkemizde kayıt dışı istihdamın ve enformel sektörün istihdamda, özellikle kadın istihdamında çok önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. Kayıt dışı istihdam ve enformel sektör bir sonraki başlık altında ayrıntılı bir biçimde incelenecektir.

**Tablo 22: Türkiye’de Kayıtlı Kadın Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumlarına Göre Dağılımı, 2003**

|                                 | TÜRKİYE |      | KENT  |      | KIR   |      |
|---------------------------------|---------|------|-------|------|-------|------|
|                                 | (bin)   | (%)  | (bin) | (%)  | (bin) | (%)  |
| <b>Sosyal Sigortalar Kurumu</b> | 1,021   | 60,4 | 884   | 61,6 | 137   | 53,5 |
| <b>Emekli Sandığı</b>           | 571     | 33,8 | 848   | 33,7 | 88    | 34,3 |
| <b>Bağ-Kur</b>                  | 97      | 5,7  | 66    | 4,6  | 31    | 12,1 |
| <b>Toplam</b>                   | 1,689   | 100  | 1,434 | 100  | 256   | 100  |

**Kaynak:** DİE, *Hanehalkı İşgücü...*, s.101-103’deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 22, Türkiye’de 2003 yılı itibariyle kayıtlı olarak istihdam edilen kadınların Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur sosyal güvenlik kurumlarına göre dağılımını göstermektedir.

<sup>156</sup> DİE, *Hanehalkı İşgücü...*, s.101.

Türkiye genelinde sosyal güvenlik kapsamında çalışan kadınların yarısından fazlası (%60,4'ü) SSK'ya bağlı olarak çalışmaktadır. Aynı durum kentlerde ve kırsal alanda da geçerlidir.

Türkiye'de 2003 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre istihdam edilen 21.147.000 kişinin 10.943.000'i, yani % 52,7'si bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır.<sup>157</sup> Kayıt dışı istihdam oranı kadın çalışanlar arasında erkeklerinkinden çok daha fazla yüksektir. Tablo 22, erkekler ve kadınların kayıtlı ve kayıt dışı istihdam oranlarını vermektedir.

Türkiye genelinde 2003 yılı itibariyle kadın çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranı %71,2'dir. Toplam 5.891.000 kadın çalışandan 4.200.000'i kayıt dışı çalışmaktadır. Erkek çalışanlar arasında ise kayıt dışı istihdam oranı %44,1'dir. Kentlerde kayıtlı kadın istihdamı kayıt dışı kadın istihdamı oranından daha yüksektir. Kentlerde çalışan kadınların %63,3'ü kayıtlı çalışmaktayken, %36,5'i kayıt dışı istihdam edilmektedir. Kırsal alanlarda ise istihdam edilen kadınların hemen hemen tamamına yakını kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıtlı çalışan kadınların kırsal alanlardaki oranı sadece %7'dir. Bir başka deyişle, çalışan her 100 kadından yaklaşık 93'ü kayıt dışı istihdam edilmektedir.

**Tablo 23: Türkiye'de Erkeklerde ve Kadınlarda Kayıtlı ve Kayıt Dışı İstihdam Oranları, 2003**

|                   | TÜRKİYE |      |       |      | KENT  |      |       |      | KIR   |      |       |      |
|-------------------|---------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
|                   | Kadın   |      | Erkek |      | Kadın |      | Erkek |      | Kadın |      | Erkek |      |
|                   | (bin)   | (%)  | (bin) | (%)  | (bin) | (%)  | (bin) | (%)  | (bin) | (%)  | (bin) | (%)  |
| <b>Kayıtlı</b>    | 1,689   | 28,6 | 8,493 | 55,6 | 1,434 | 63,3 | 6,106 | 67,6 | 256   | 7    | 2,387 | 38,3 |
| <b>Kayıt dışı</b> | 4,2     | 71,2 | 6,742 | 44,1 | 826   | 36,5 | 2,908 | 32,2 | 3,374 | 92,9 | 3,834 | 61,5 |

**Kaynak:** DİE, Hanehalkı İşgücü..., s.101-103'deki verilerden hazırlamıştır.

<sup>157</sup> DİE, Hanehalkı İşgücü..., s.102.

Türkiye genelinde 2003 yılı itibariyle kadın çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranı %71,2'dir. Toplam 5.891.000 kadın çalışandan 4.200.000'i kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan 4.200.000 kadının %68'inin (2.849.000'inin) ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir. Diğer kayıt dışı çalışan kadınların %15,5'i kendi hesabına, %8,2'si ücretli-maaşlı olarak ve %2,3'ü işveren statüsünde çalışmaktadır.<sup>158</sup>

Ülkemizde kayıt dışı istihdam kadar önemli bir sorun da giderek yaygınlaşan enformel sektördür. "Enformel sektör; şirketleşmemiş (hukuki durumu ferdi mülkiyet ya da adi ortaklık olan), basit usulde vergilendirilen veya hiç vergi vermeyen 1-9 kişi arası çalışanı olan tüm iktisadi birimlerdir."<sup>159</sup>

Enformel sektörü kayıt dışı istihdamdan ayıran özelliği, enformel sektörün kayıtlı istihdamı da içermesidir. Ancak ülkemizde enformel sektör içinde kayıtlı istihdamın oranı oldukça düşüktür. 2003 yılı itibariyle enformel sektörlerde çalışanların %90,7'si kayıt dışı, %9,3'ü kayıtlı çalışmaktadır.<sup>160</sup>

Enformel sektör çalışmasının bir biçimi, özellikle kadınlar tarafından yürütülen evde çalışmadır. Kadının kendi isteği veya zorunluluktan ev dışında çalışamaması, çalışırken ev sorumluluklarını yerine getirebilme gibi nedenler, bu tercihin sebeplerindendir. Bu nedenle enformel sektör kadın istihdamında önemli bir paya sahiptir. Ancak bu durum istatistiklere tam yansıtılamamaktadır. Çünkü enformel sektörde çalışan kadınların bir kısmı istatistiklerde ev kadını olarak kabul edilmektedir.<sup>161</sup>

---

<sup>158</sup> DİE, **Hanehalkı İşgücü...**, s.101.

<sup>159</sup> Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İstatistiklerle Kadının Durumu 2004**, Ankara, t.y., s.30.

<sup>160</sup> TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, Yayın no: TÜSİAD-T/2004-11/381, İstanbul, 2004, s.36.

<sup>161</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak...**, Ankara, 1999, s.29.

### 2.2.3. Türkiye’de Kadın İşsizliği

İşsizlik oranı işgücü yüzdesi olarak işsiz sayısıdır. Çalışma arzu ve gücünde olup, piyasalardaki cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olduğu halde iş bulamayan çalışma çağı nüfus işsizleri oluşturmaktadır. İşsizlik hem dünyada hem de Türkiye’de işgücü piyasalarının en önemli sorunlarından bir tanesi olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) son raporuna göre 2003 yılında Türkiye dahil birçok ülkede işsizlik oranı %10’un üzerindedir. ILO’nun “ülkelere göre kıyaslanabilir işsizlik oranları” sıralamasında Türkiye %10.5 ile 30 ülke arasında 22.sırada yer almaktadır.<sup>162</sup> Uluslararası Kalkınma Teşkilatı OECD’nin 2006 yılı verilerine göre, Türkiye’de cinsiyete göre işsizlik oranının yıllar itibariyle gelişmiş ülkelerle karşılaştırılması Tablo 24’te görülmektedir.

**Tablo 24: Yıllar itibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kadın İşsizlik Oranları (%)**

| ÜLKELER    | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| Avustralya | 4,0  | 3,8  | 3,9  | 4,2  | 5,4  | 5,3  |
| Kanada     | 9,8  | 6,9  | 7,2  | 7,2  | 6,9  | 6,5  |
| Japonya    | 3,1  | 5,1  | 5,4  | 5,1  | 4,7  | 4,4  |
| ABD        | 6,1  | 4,7  | 5,7  | 5,7  | 5,5  | 5,2  |
| AB-15      | 12,7 | 8,7  | 8,8  | 9,0  | 9,1  | 9,0  |
| Türkiye    | 8,3  | 7,8  | 9,8  | 10,5 | 10,0 | 10,6 |

**Kaynak:** OECD, **Employment Outlook 2006**, (Çevrimiçi)  
<http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8106071E.PDF>, s.250’deki verilerden hazırlanmıştır.

Tablo 24, 1994–2005 yılları arasında Türkiye’de kadın işsizlik oranının arttığını, 1994’te 8,3 olan işsizlik oranının 2005 yılında 10,6’ya yükseldiğini göstermektedir.

<sup>162</sup> ILO, **Bulletin of Labour Statistics 2004-4**, France, 2004, s.24.

Tablo 25 ise, 1988’den itibaren ülkemizdeki toplam ve cinsiyete göre işsizlik oranlarına göstermektedir. İşsizlik oranlarında kadın-erkek dağılımı Türkiye genelinde, kentlerde ve kırsal alanlarda farklılık göstermektedir. Türkiye genelinde kadın işsizlik oranları ile erkek işsizlik oranları çoğunlukla başa baş ve aralarındaki fark %1 düzeyindedir. Kentlerde ise işsizlik konusunda kadınlar dezavantajlı durumdadırlar. Kadınların işsizlik oranı kimi zaman erkeklerin işsizlik oranlarının iki katından fazla olmaktadır.

**Tablo 25: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İşsizlik Oranı**

|      | TÜRKİYE |       |       | KENT   |       |       | KIR    |       |       |
|------|---------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
|      | Toplam  | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek | Toplam | Kadın | Erkek |
| 1988 | 8,4     | 10,6  | 7,5   | 13,1   | 28,3  | 9,7   | 5      | 4,4   | 5,3   |
| 1989 | 8,6     | 9,5   | 8,2   | 13,1   | 26,2  | 10,1  | 5,3    | 3,9   | 6,2   |
| 1990 | 8       | 8,5   | 7,8   | 12,1   | 23,6  | 9,6   | 4,9    | 3,4   | 6     |
| 1991 | 8,1     | 7     | 8,5   | 12,5   | 22,4  | 40,5  | 4,6    | 2     | 6,4   |
| 1992 | 8,3     | 7,6   | 8,6   | 12,4   | 20,5  | 10,5  | 4,9    | 2,4   | 6,5   |
| 1993 | 8,8     | 9,1   | 8,6   | 12,4   | 22,3  | 10,3  | 5,3    | 2,8   | 6,7   |
| 1994 | 8,4     | 8     | 8,6   | 12,2   | 20,1  | 10,3  | 5      | 2,4   | 6,5   |
| 1995 | 7,5     | 7,3   | 7,6   | 10,5   | 18    | 8,8   | 4,7    | 2,4   | 6,1   |
| 1996 | 6,5     | 5,9   | 6,8   | 9,7    | 15    | 8,5   | 3,6    | 1,9   | 4,6   |
| 1997 | 6,7     | 7,8   | 6,3   | 9,7    | 17,1  | 8     | 3,7    | 2,7   | 4,2   |
| 1998 | 6,8     | 6,9   | 6,8   | 10,3   | 16,2  | 8,9   | 3,2    | 1,9   | 4     |
| 1999 | 7,7     | 7,5   | 7,7   | 11,3   | 17,3  | 9,9   | 3,8    | 2,2   | 4,8   |
| 2000 | 6,6     | 6,5   | 6,6   | 8,8    | 13    | 7,8   | 4      | 2,1   | 4,9   |
| 2001 | 8,5     | 7,9   | 8,8   | 11,5   | 16,8  | 10,3  | 4,8    | 1,8   | 6,5   |
| 2002 | 10,6    | 9,9   | 10,9  | 14,3   | 18,8  | 13,1  | 5,8    | 3     | 7,3   |
| 2003 | 10,5    | 10,1  | 10,6  | 13,6   | 18,1  | 12,4  | 6,6    | 4,3   | 8     |
| 2004 | 10,3    | 9,7   | 11,2  | 13,6   | 18    | 12,6  | 5,9    | 3,3   | 7,1   |
| 2005 | 11,7    | 10,9  | 11,9  | 13,9   | 18,2  | 12,9  | 8,5    | 4,5   | 10,3  |

**Kaynak:** TİSK, 5-9 Mayıs 2004..., s.17; DİE, Ekonomik Göstergeler..., s.217-218-219’deki verilerden hazırlanmıştır.

Kadınların iş bulmada karşılaştıkları güçlükler, eğitim durumları ve işten çıkarmalarda ilk tercih edilen grupların başında olmaları kadın işsizlik oranlarının bu kadar yüksek olmasının başlıca sebeplerindendir. Kırsal alanlarda ise kadın işsizlik oranları erkek işsizlik oranlarının gerisinde kalmaktadır. Kırsal alanlarda kadınların büyük çoğunluğunun (%73,6'sının) ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda yer almaları kadın işsizlik oranlarının erkeklerinkinden düşük görünmesine neden olmaktadır. “Kırsal kesimdeki bu durum, Türkiye genelinde kadın işsizlik oranlarını da etkilemekte ve bu oranın düşüklüğü, özel olarak bakılmadığında, kentlerde kadınların yüksek işsizlik oranlarını görmeyi engellemektedir.”<sup>163</sup>

Tabloda dikkat çeken diğer bir nokta, ekonomik kriz dönemlerinde artan işsizlikten, özellikle kentlerde, kadınların erkeklere oranla daha fazla etkilendiğidir. Örneğin 2001 krizi sonucu 2000 yılında %13 olan kentsel kadın işsizliği 2001 yılında % 16,8'e ve 2002 yılında %18,8'e çıkmıştır. Kadınlarda bu üç yıl içindeki işsizlikteki artış oranı %5,8 iken erkeklerde bu oran %5,3 olmuştur.

---

<sup>163</sup> TÜSİAD, **Kadın-Erkek Eşitliğine...**, s.148.

### 3. BÖLÜM

## AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN İSTİHDAMINDA FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMeye YÖNELİK POLİTİKALAR VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

### 3.1. AB'DE FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMeye YÖNELİK POLİTİKALAR

#### 3.1.1. AB: Ekonomik Birlikten Sosyal Birliğe

Avrupa Birliği, ne geleneksel anlamda bir uluslararası kuruluş ne de bir devletler birliğidir; bu iki modelin ortalarında bir yerde bulunan özerk bir kuruluştur ve hukuk çevrelerinde “uluslarüstü kuruluş” terimi kullanılmaktadır.<sup>164</sup> Avrupa Birliği (AB), geleneksel uluslararası kuruluşlardan önemli bir farklılık gösterir. Üye devletler, egemenlik haklarından ve yetkilerinden bazılarını, diğer uluslar arası kuruluşlarda rastlanılmayan ölçülerde, merkezdeki Avrupa Topluluğu'na (AT) devretmişlerdir<sup>165</sup> ve bunun bir sonucu olarak Topluluk, üye devletlerdeki kanunlarla aynı güce haiz düzenlemeler yapabilmektedir. Buna özerklik ilkesi denilir. Topluluk hukuku, üye devletlere ve üye devletlerin yurttaşlarına, ki üye devletlerin vatandaşları aynı zamanda Avrupa Birliği'nin yurttaşlarıdır, doğrudan uygulanabilir niteliktedir, bu ise doğrudan uygulanabilirlik ilkesi olarak tanımlanır. Aynı zamanda, üye devlet hukukundaki düzenlemenin Topluluk hukuku ile çelişmesi durumunda, Topluluk hukukunun üstünlüğü söz konusudur, bu da üstünlük ilkesidir. Özerklik, doğrudan uygulanabilirlik ve üstünlük ilkeleri<sup>166</sup> yalnızca, Topluluk hukukuna

---

<sup>164</sup> Borchardt Kalus-Dieter, **The ABC of Community Law**, 5. bası, Office for Official Publications of the European Communities, Lüksemburg, 2000, s.25.

<sup>165</sup> Louis, Jean-Victor, **The Community Legal Order**, İkinci ve tamamen gözden geçirilmiş baskı, The European Perspective Series, Office for Publications of the European Communities, Lüksemburg 1990, s.11–22.

<sup>166</sup> **A.e.**, s.107-165.

özgüdür ve Avrupa Birliği şemsiyesi altında yer alan ortak dış politika ve güvenlik politikası ile adalet ve içişlerinde işbirliğinin bu özellikleri yoktur.

Giriş mahiyetindeki bu açıklamalar, AB hukukunda kadınlar lehine yapılan fırsat eşitliği konusundaki düzenlemelerin bağlayıcılığını görmek için önem taşımaktadır.

AB'ye giden yol, 1951'de Paris Antlaşması'nın (Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu Anlaşması), altı kurucu devlet (Belçika, Almanya, Fransa, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda ) tarafından imzalanarak 1952'de yürürlüğe girmesiyle başlar. 1957'de Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu kuran Antlaşmalar Roma'da imzalanır ve 1958'de yürürlüğe girer. Avrupa Toplulukları; Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) ( European Coal and Steel Community-ECSC), Avrupa Ekonomik Topluluğu AET (European Economic Community-EEC) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (European Atomic Energy Community- EURATOM) örgütlerinden oluşur. Paris ve Roma Antlaşmaları, Topluluk Antlaşmaları olarak adlandırılır. 1965'te imzalanarak 1967'de yürürlüğe giren Avrupa Toplulukları İçin Tek Konsey Ve Tek Komisyon Kuran Antlaşma ile konsey ve komisyon her üç topluluk için tek bir organ olarak birleştirilmişlerdir.

Topluluk Antlaşmaları, özellikle 1973, 1981, 1986 ve 1995 yıllarında yeni devletlerin üyeliğe alınmasıyla değişikliklere uğramışlardır. Fakat esaslı değişiklikler, Tek Avrupa Senedi, Maastrich ve Amsterdam Antlaşmalarıyla gerçekleştirilmiştir. Tek Avrupa senedi, 1 Temmuz 1987'de yürürlüğe girmiş ve Topluluk Antlaşmalarını kapsamlı biçimde tadil etmiştir.

Tek Avrupa Senedi, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal taraflarla diyalog ve ekonomik ve sosyal birleşme konuları başta olmak üzere sosyal politikalara ivme

kazandırmıştır.<sup>167</sup> Avrupa Birliği, 7 Şubat 1992’de Maastrich’te imzalanan ve 1 Kasım 1993’de yürürlüğe giren ve Avrupa’nın siyasi bütünleşmesi yolunda önemli bir aşama olan Maastricht Antlaşması ile kurulmuştur. Avrupa Birliğinin kurulmasıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), Avrupa Topluluğu (AT) olarak adlandırılmıştır. Bu isim değişikliği, salt iktisadi bir topluluktan siyasi birliğe dönüşümü simgelemektedir.<sup>168</sup> Antlaşma, üye ülke hükümetleri arasında yeni işbirliği olanaklarına (savunma ve adalet ve içişleri) zemin hazırlamıştır. Maastricht Antlaşması, söz konusu hükümetler arası işbirliğini varolan Topluluk sistemine ekleyerek siyasi ve aynı zamanda ekonomik olan üç sütunlu yeni bir yapıyı; AB’yi ortaya çıkardı.

Avrupa Topluluğunun başlangıçta salt ekonomik birlik olarak kurulması sosyal politikalardaki kendiliğindencilik ve ihmalkârlık kadının çalışma yaşamındaki eşitsiz konumunun süregelmesini etkilemiştir, bu konu AB’nde fırsat eşitliğini geliştirmeyi yönelik politikaları bölümünde ayrıntılı ele alınacaktır.

### **3.1.1.1. Avrupa Konseyi’nde Kadın Erkek Eşitliği**

Siyasal nitelikli bir bölgesel örgüt olan Avrupa Konseyi, savunma konuları hariç toplumların karşılaştığı tüm temel sorunlar ile ilgilenmektedir. Bunlar, insan hakları, hukuki işbirliği, medya, eğitim, kültür, spor, gençlik, sağlık, yerel yönetimler, bölgesel planlama, çevre, aile işleri, sosyal güvenlik sorunlarıdır. Konsey’in belirtilen alanlardaki çalışmaları genellikle, üye ülkeler mevzuatlarının uyumlaştırılması, bu suretle ortak normlar ve bir Avrupa hukuk düzeni oluşturulması amacına yönelik, Sözleşme ya da Protokoller hazırlanması ile sonuçlanmaktadır.

Avrupa Konseyi 1979 yılında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik ilk komitesini kurmuştur. Bunu 1987 yılından itibaren hem Avrupa Konseyi hem de üye ülkelerde her düzeyde ve her alanda kadın-erkek eşitliğini sağlayacak tedbirleri

<sup>167</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, Ankara, Eylül 2002, s.23.

<sup>168</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğunun...**, s.23.

harekete geçirmek ve işbirliği oluşturmak amacıyla fonksiyonları genişletilmiş diğer komiteler izlemiştir.

16 Kasım 1988 tarihli Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Deklarasyonu, cinsler arası eşitliği insan haklarının bir parçası, cinsiyet ayrımcılığını temel özgürlerin önünde bir engel ve cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasının sosyal adaletin zorunluluğu ve demokrasinin mutlak şartı olarak tanımlamıştır. Bu politika ile kadın-erkek eşitliği konusunun ekonomik ve sosyal alan kapsamından insan hakları kapsamına alınmasıyla 1992 yılında Konsey bünyesinde Kadın Erkek Eşitliği Yönetim Komitesi (CDEG) kurulmuştur. CDEG, Konsey içerisinde kadın-erkek eşitliği konusundaki en öncelikli kuruluştur. CDEG Komitesi kadınların statüsünü yükseltme çalışmaları kapsamında her dört yılda bir Avrupa Kadın Erkek Eşitliğinden Sorumlu Bakanlar Konferanslarını düzenlemektedir.

Ayrıca, Avrupa Konseyi her yıl kadın erkek eşitliği alanında üye ülkelerle işbirliği faaliyetleri kapsamında çeşitli projeler yürütmektedir. Bu çerçevede üye ülkelerden proje sunmaları beklenmekte, kabul edilen projeler o ülkede uygulanmak üzere masrafları Avrupa Konseyinden karşılanmaktadır. Avrupa Konseyi tarafından yıllık faaliyet programı belirlemekte ve kabul edilen projelerin mutlaka uygulanması beklenmektedir.

### **3.1.2. AB’de Fırsat Eşitliğine Dair Düzenlemeler**

AB bünyesinde Birlik yurttaşlarına eşit haklar tanıyan mevzuatların yürürlüğe girmesi için yoğun çalışmalar yürütülmektedir. Bu konudaki Birlik politikası; kadın ve erkeklere çalışma hayatı yanında sosyal ve siyasal alanlarda da eşit fırsatlar tanınmasını ve eşit muameleye tabi tutulmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu bölümde, fırsat eşitliğinin sağlanmasını yönelik AB düzeyindeki gelişmeleri ve uygulamaları özetlemeye çalışacağım.

Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik, kuruluşundan itibaren AB sosyal politikasının bir parçası olmuştur. Avrupa topluluğu, yukarıda özetlediğimiz gibi, kuruluş amacı itibarıyla ekonomik amaçlı bir topluluk olduğundan özellikle çalışan kadınlara yönelik düzenlemeleri ağırlıktadır. Ancak Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma çok az sayıda sosyal hüküm içermektedir; bu nedenle Avrupa düzeyinde kadınlara yönelik istihdam politikaları da dâhil olmak üzere istihdam politikaları ve sosyal politikalar geç ve ağır gelişme göstermiştir.<sup>169</sup> Avrupa Birliği'nin kuruluşunda kadın erkek için eşit işe eşit ücret ilkesinin kabulüyle başlayan eşitlik politikası, daha sonra işe girmede, iş koşullarında, sosyal güvenlik gibi konularda hiç kimseye cinsiyeti nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaması amacıyla giderek eşit davranma ilkesinin ve fırsat eşitliği ilkesinin kabulüyle geliştirilmiştir.

### **3.1.2.1 Tarihsel Gelişimiyle Topluluk Antlaşmaları**

Avrupa Komisyonu fırsat eşitliği'ni, kadınların katkılarına da erkeklerinki kadar değer veren ve de mesleki ve ailevi görevler arasındaki dengeyi gözetten bir toplumsal yeniden yapılanmanın anahtarı olarak tanımlamaktadır. Fırsat eşitliği, kadınların ve erkeklerin insanlık onuruna saygılı ve her iki cinsin de yönetimde ve karar mekanizmalarında aynı derecede temsil edildiği bir kültürü teşvik etmektedir

1957 yılında imzalanan Roma Anlaşması, üye devletlere kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret almaları gerektiğini hatırlatmaktadır. Bu durum, AB'de fırsat eşitliği ile ilgili çalışmaların başlangıcını oluşturmaktadır.

Başlangıcında ekonomik amaçlı bir topluluk olan Avrupa Topluluğu'nun kadın ve erkeklere eşit olanaklar sağlanmasına ilişkin politikası, Roma Antlaşması'nın 119.maddesinde aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi prensibinin yer alması ile başlamıştır. Bu madde, ücret eşitliğinin sağlanmasından işgücü piyasasında sosyal güvenlik ve sosyal yardım alanlarında ve yaşamın tüm alanlarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına doğru uzanacak bir sürecin ilk

---

<sup>169</sup> İKV, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu**, haz.Stefaan Hermans, İstanbul, 2001, s.11.

kıvılcımını oluşturmuştur.<sup>170</sup> Roma Antlaşması ile, Avrupa Sosyal Fonu'nun oluşturulması da düzenlenmiştir. 1965 yılında da çalışan kadınların korunmasına ilişkin bir madde de içeren Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı yürürlüğe girmiştir. Çalışan kadınların korunması ile ilgili 8. Maddede taraflar; kadınlara doğumdan önce ve sonra en az on iki haftalık izin sağlamayı, kadının doğum izni sırasında işten çıkarılmasını önleyecek önlemler almayı ve kadınların tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt etmişlerdir.<sup>171</sup>

Avrupa Birliği'nde sosyal politikaların tarihsel gelişimine bakıldığında, ekonomik büyümenin belirgin olduğu 1970'lere kadar, serbest dolaşıma odaklanan bir ihmal dönemi yaşandığı görülmektedir. Yeni liberalizm veya ihmal dönemi olarak adlandırılan 1957-72 döneminde sosyal politikalar ihmal edilmiştir. Bunun temel nedeni, üretim faktörlerinin serbest dolaşımına dayanan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun bu amaçlarının gerçekleşmesinin ekonomik ve sosyal sektörlerde kendiliğinden ilerlemeye neden olacağı idi.<sup>172</sup>

1957-72 yılları arası ihmal dönemi, Avrupa Konseyi'nin 1972 tarihli Paris Zirvesi ile son bulmuştur. Paris zirvesi ile Avrupa sosyal politikalarında ikinci döneme geçilmiştir. Devlet ve hükümet başkanlarının, ekonomik bütünleşmenin sosyal uyumlaştırma ile koordine edilmesi çağrısında bulundukları yeni sosyal eylem girişimi, uluslararası ekonomik istikrarsızlığın, petrol krizi ve ekonomik durgunluğun kendini gösterdiği döneme denk gelmiştir. 1960'lı yılların sonlarında yükselen yeni sosyal hareketler de yerleşik siyasi ideolojileri sarsmış; bu hususlar, sosyal alana ne kadar az önem verildiğini güçlü hissettirmiştir.<sup>173</sup> Zirvenin ardından 1974 yılında Konsey, Sosyal Eylem Programı Kararı'nı kabul etmiş, bunu Komisyon'un 1974-76 Sosyal Eylem Programı izlemiştir. Sosyal Eylem Programı, iş hukukunda içinde çalışan kadın ve erkeğe eşit muamelenin de yer aldığı dört eylem alanı belirlemiştir. Bu dönemde Avrupa Sosyal Fonu'na canlılık kazandırılarak fon kaynakları yaşam ve

<sup>170</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.50.

<sup>171</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.162-263.

<sup>172</sup> **A.e.**, s.45.

<sup>173</sup> **A.e.**, s.46.

Çalışma koşullarını iyileştirmek mesleki eēitim programlarına yneltiymiş ve 1975'te Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu kurulmuştur. Bu dönemde çıkarılan cinsiyet eřitliēi direktifleri, ye devletlerin bireyleri zerende doērudan etkileri açısından başarılı direktifler olmuştur. Ancak, 1970'li yılların Avrupa düzeyinde sosyal politika geliştirme çabaları kısa ömürlü olmuştur. Ekonomik durgunluk, yükselen enflasyon ve işsizlik ye devletler hkmetlerinin ulusal sorunlarına dönmelerine neden olurken, ABD ve Japonya ile rekabet edebilmek ve yeni teknolojilere uyum saēlayabilmek için iş hukukunda esneklik politikaları gündeme gelmiş, "Avrupa düzeyinde sosyal eylem etkinsizliēi" dönemine girilmiştir.

Küresel rekabetin 1970'li yılların sonunda ve 80'lerin başında Avrupa Ekonomik Topluluēu üzerinde artan baskısı, başta İngiltere olmak üzere ye devletlerde, sosyal hukukun ve iş hukukunun "kuralsızlaştırılması" ve "esnekleştirilmesi" yaklaşımına geliştirmiş, bu dönemde çok az sosyal mevzuat kabul edilmiştir.<sup>174</sup> Bunun telafisi amacıyla, bu dönemde mevzuat yoluyla düzenlemeler yapmak yerine; sonuç kararları, görüşler, eylem programları gibi baēlayıcı olmayan hukuki düzenlemeler, "yumuşak hukuk" kullanılmıştır.

80'li yılların ortalarında, Topluluk ye sayısındaki artış ve kurulan sosyal demokrat koalisyonlarla, ekonomik birleşmenin başarısı için pazarların sosyal açıdan düzenlenmesinin gerekli olduēu, sosyal ve ekonomik olguların birbirinden ayrılamayacaēı görüşleri aēırlık kazanmıştır. Avrupa sosyal alanının yaratılması amacıyla, 1986 yılında Tek Avrupa Senedi kabul edilmiş, 1 Temmuz 1987'de yrrlēe girmiştir. Tek Avrupa Senedi, "ekonomik ve sosyal birlik" konusunda Roma Antlaşmasına yeni hükümler getirmiştir. Antlaşmaya ilave edilen 118 (a) ve 118 (b) maddeleriyle, sosyal politika alanında nitelikli oēunlukla karar alınıp kural koyma yetkisinin kabulüyle, süratle birçok mevzuatın kabulüne giden yol aralanmıştır.

---

<sup>174</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Mdrlē, **Avrupa Topluluēu'nun...**, s.46-47.

Tek Avrupa Senedi'ni takiben, Avrupa sosyal alanı ve çalışma ilişkilerinde Avrupa modeli oluşturulması çabalarının bir sonucu olarak, Aralık 1989'da Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı kabul edilmiştir. Şartın kadın ve erkeğe muamele eşitliğine dair 16.maddesi, kadın ve erkeğe muamele eşitliğinin sağlanması, fırsat eşitliğinin geliştirilmesi gerektiğini belirtmiş, bu bağlamda, kadın ve erkeğin mesleki ve ailevi sorumluluklarının bağdaştırılmalarını sağlamak amacıyla önlemler üzerinde durmuştur<sup>175</sup>

1 Kasım 1993'de yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması (Avrupa Birliği Antlaşması), Avrupa Topluluğu sosyal hukuku ve sosyal politikalarının tarihsel geliş sürecinin son döneminin başlangıcını oluşturur. Maastricht Antlaşması ile Topluluk, başlangıçtaki hedefi olan ekonomik birliğin yanı sıra sosyal ve siyasi birlik yönünde ilerlemeler kaydetmiş, sosyal politika uygulamaları derinleştirilmiştir.<sup>176</sup> Maastricht Antlaşması'nın ekinde İngiltere hariç diğer on iki üye ülkenin kabul ettiği Sosyal Politika Protokolü yer almıştır. Protokolde, işyerinde kadın ve erkekler için fırsat eşitliği ve eşit muamele ile ilgili mevzuatın kabulüne ilişkin ek bir usule yer verilmiştir.<sup>177</sup>

Düşük istihdam ve işsizliğin yaşandığı bu dönemde bu sorunlarla mücadele için Avrupa Komisyonu tarafından 1994 yılında "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" başlıklı Beyaz Kitap yayınlanmış; kitapta kadınların aile ve iş yaşamlarını kolaylaştırma amacıyla bir dizi öneri sunmuştur. Bu önerilerden birisi, 1996 yılından başlayarak, yıllık Eşitlik Raporu yayınlanması şeklinde olmuştur.

1995 yılında AB Konseyi kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğine yönelik yeni bir programı kabul etmiştir. 1996–2000 yılları arasını kapsayan bu program, fırsat eşitliği konusunu hem AB hem de ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde tüm politika ve

---

<sup>175</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.61-63.

<sup>176</sup> İKV, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası**, haz Senem Aydın, 3.B., İKV 15 Soruda 15 AB Politikası Serisi No:12, İstanbul, 2005, s.6.

<sup>177</sup> Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **AB ve Eşitlik: İstihdamda Eşit Fırsatlar**, Ankara,2000, s.2.

programlara dâhil etmeyi amaçlamaktadır. Bunun başarılması için öncelikli alanlar şöyle saptanmıştır:

1. Ekonomik ve sosyal alanlarda çalışanları, fırsat eşitliği konusunda hareketlendirmek,
2. Değişen bir ekonomi içinde fırsat eşitliğini desteklemek,
3. Kadınlar ve erkekler için aile hayatı ve meslek hayatı arasında uzlaştırma sağlamaya yönelik politikaları teşvik etmek,
4. Kadınların ve erkeklerin karar alma sürecine dengeli katılımını teşvik etmek,
5. Eşitlik hakkını kullanma koşullarını güçlendirmek,
6. Fırsat eşitliği ilkesine yönelik tedbirlerin uygulanmasını, izlenmesini ve değerlendirilmesini desteklemek

Program, bölgesel ve yerel değerlerde fırsat eşitliğini geliştirmek için her üye devletin bir veya birkaç bölgesinde açılan fırsat eşitliği merkezlerinin, yetkili ulusal makamlarla devamlı temasını öngörmektedir.<sup>178</sup>

İngiltere'nin 1993 yılında kabul etmediği, Maastricht Antlaşması'nın ekinde sunulan Sosyal Politika Protokolü'nü 1997 yılında onaylamasıyla, Amsterdam Antlaşması kabul edilmiştir. 1997 yılında imzalanan, Mayıs 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, kadın ve erkek eşitliğini AB'nin temel görevlerinden birisi olarak belirlemiştir.

Amsterdam Antlaşması'nda istihdam konusu ayrı bir başlık altında ele alınmış, ilk defa istihdam politikası Avrupa'nın orta görevi olarak ilan edilmiştir.<sup>179</sup> Bu kapsamda Birlik, kadınlara eşit fırsatların sağlanmasını ve eşit muamele

---

<sup>178</sup> AB Haber: “Avrupa Birliğinde Kadın,” (Çevrimiçi)

<http://www.abhaber.com/belgeler/AVRUPABIRLIGINDEKADIN.doc> , Mayıs 2007.

<sup>179</sup> Sevinç Yaman, “Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikaları”, (Çevrimiçi)

[http://www.abgs.gov.tr/dokuman/aylik\\_bulten\\_dosyalar/aralik\\_bulten\\_dosyalar/sevinc\\_yaman.htm](http://www.abgs.gov.tr/dokuman/aylik_bulten_dosyalar/aralik_bulten_dosyalar/sevinc_yaman.htm), 01.02.2007.

uygulanmasını tüm kurumlar tarafından her düzeyde ve her alanda gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluk olarak kabul etmiştir.<sup>180</sup>

Antlaşmada birliğin, eğitim, öğretim veya gençlikle ilgili tüm girişimlerde kadın ve erkekler arasında üye ülkelerin istihdamı geliştirme, iyileştirilmiş yaşam ve çalışma koşulları, düzenli sosyal koruma, çalışma ilişkilerinde diyalog, insan kaynaklarını geliştirme ve dışlanmanın önlenmesi gibi konulardan oluşan hedeflerini ortaya koymuştur.<sup>181</sup>

Bu hedeflere ulaşmak ve işgücü piyasası ile ilgili sorunları gündeme getirmek amacıyla 20–21 Kasım 1997 tarihlerinde Lüksemburg’da AB Konseyi Olağanüstü İstihdam Zirvesi düzenlenmiştir. Lüksemburg Zirvesi AB’nin ilk istihdam zirvesidir. Ve sorunun tam olarak tanımlanması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi açısından bir başlangıç olmuştur. Zirvede fırsat eşitliğinin de aralarında bulunduğu dört temel amaca dayanan Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiştir. Lüksemburg Zirvesi ile, Avrupa İstihdam Stratejisi’nin uygulanması esasına dayanan Lüksemburg Süreci başlatılmıştır.

Avrupa İstihdam Stratejisi, her ülkenin kendi koşullarına göre oluşturduğu ulusal istihdam politikalarının AB düzeyinde sağlanacak eşgüdüm içinde hayata geçirilmesi ve bu politika içinde, mesleki ve teknik eğitim ile işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi şeklinde özetlenebilir.<sup>182</sup>

23–24 Mart 2000 tarihlerinde toplanan Lizbon Zirvesi’nde de; istihdamda ayrımcılığı azaltmak ve özellikle çocuk bakımına ilişkin hükümleri iyileştirmek için çalışma yaşamı ile aile yaşamının bağdaştırılmasını kolaylaştırmak da dahil olmak üzere, eşit fırsatların her yönden güçlendirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. O

---

<sup>180</sup> İKV, **Avrupa Birliği’nde Kadın Hakları ve Türkiye**, haz. Senem Aydın, İKV Yayınları No:175, İstanbul, 2003, s.22.

<sup>181</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı, **“Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Üye Ülkelerde İstihdama Yönelik En İyi Proje Örnekleri”**, (Çevrimiçi) <http://www.ab.calisma.gov.tr>, 15.05.2007.

<sup>182</sup> İKV, **“Türkiye’nin Katıldığı AT Programları; İstihdamı Teşvik Önlemleri**, haz. Taylan Uysal, İKV Türkiye’nin Katıldığı Avrupa Programları Serisi No:4, İstanbul, Birlik Ofset, 2004, s.9.

dönemde %51 olan kadın istihdamının 2010 yılına kadar %60'ın üzerine çıkartılması hedeflenmiştir.<sup>183</sup>

Lizbon Zirvesi ardından, Haziran ayında AB Komisyonu istihdam alanında ve sosyal alanda 2005 yılına dek gerçekleştirilecek politika ve faaliyetleri belirleyen Sosyal Politika Gündemi'ni kabul etmiştir. Gündemde cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi başlıca amaçlardan biri olarak sayılmıştır. Buna göre; kadınlar ve erkekler arasında Avrupa düzeyinde eşitliğin sağlanması ile ilgili devam etmekte olan girişimlerin arttırılması ve cinsiyet konusunun ilgili tüm politikalara dahil edilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Bu amaçla gerçekleştirilecek eylemler; Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Topluluk Çerçeve Stratejisi'nin onaylanması, istihdam stratejisinin fırsat eşitliği ayağını oluşturan hususların güçlendirilmesi ve uygulamalarının yakından izlenmesi, cinsiyet değerlendirilmesi ve sosyal taraflara diyalogu eşit ücret, işgücü piyasasında cinsiyet ayırımının kaldırılması ve aile hayatı ile çalışma hayatının bağdaştırılması hususlarını içini alacak şekilde güçlendirmeleri için çağrıda bulunulması olarak belirlenmiştir.<sup>184</sup>

7-8 Aralık 2000 tarihli, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda eşitlik, Birliğin dayandığı evrensel değerlerden biri olarak ele alınmıştır. Kadın-erkek eşitliği; dayanışma başlıklı dördüncü bölümde, aile ve çalışma yaşamı, sosyal güvenlik ve sosyal yardım hükme bağlanmıştır. Kadın-erkek eşitliğinin yer aldığı 23. madde uyarınca, istihdam, çalışma ve ücret dâhil olmak üzere, kadın-erkek eşitliğinin her alanda sağlanması hedeflenmiştir.

Bu gelişmeler paralelinde, 20 Aralık 2000'de 2000-05 yıllarını içeren Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi kabul edilmiş, 23-24 Mart 2001'de ise, Stockholm Avrupa Konseyi Zirvesi'nde Lizbon'da belirlenen hedeflere, 2005 yılına kadar AB geneli için kadın istihdam oranının %57'ye yükseltilmesi eklenmiştir.

---

<sup>183</sup> TÜSİAD, **Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi 23-24 Mart 2000: İstihdam, Ekonomik Reformlar ve Toplumsal Uzlaşma**, Yayın No: TÜSİAD-T/2003/1-346, İstanbul, 2003, s.20.

<sup>184</sup> TİSK, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi...**, s.33-34.

2002 Mart ayında gerçekleştirilen Barselona Zirvesi'nde de, AB'nin en başta gelen hedefi olarak belirlenen tam istihdamın sağlanması için, aktif politikaların ve mesleki eğitim önemine dikkat çekilmiştir.<sup>185</sup>

Lizbon Stratejisinin kabul edilmesinden 2005 yılına kadar geçen beş yıllık süre içinde öngörülen hedeflere ulaşılmadığını gören AB Komisyonu, 9 Şubat 2005 tarihinde, 2005–2010 dönemi için, beş yıllık yeni bir Sosyal Gündem oluşturmuştur. Yeni sosyal gündemde, herkes için istihdam ve eşit fırsatlar olmak üzere iki öncelik alan belirlenmiştir. Gündem, kilit tedbirleri Komisyonun 2005–2009 stratejik hedeflerinde yer alan iki temel başlık altında sunmaktadır: istihdam (refah hedefi altında) ve buna bağlı olan eşit fırsatlar (dayanışma hedefi altında). Gündem, Anayasa Antlaşması Taslağı tarafından ilan edilen “çeşitlilik içinde birlik” sloganını desteklemektedir. “Küresel Ekonomide Sosyal Bir Avrupa: Herkes İçin İş ve Fırsat”, 2010 yılına kadar geçerli olan Sosyal Gündemin ikinci aşamasının sloganı olmuştur. Sosyal Gündem, Komisyonun istihdam ve sosyal politika alanındaki vaatlerini de tanımlamaktadır. Ancak en önemlisi, Gündem emeklilik, sağlık, sosyal güvenlik ve iş ve aile hayatının uyumlaştırılması gibi, en önemli konuların bazılarını ele almaktadır. Cinsiyetler arası fırsat eşitliği bağlamında; cinsiyetler arası ücret farkı, daha fazla sayıda kadının işgücüne katılımının sağlanması, cam tavan, iş ve aile hayatının dengelenmesi ve karar geliştirmeye katılım gibi konuların geliştirilmesi vurgulanmıştır. Daha da önemlisi, kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesine ilişkin topluluk hedeflerinin uygulanmasında Komisyonu ve üye devletleri destekleyecek Kadın-Erkek Eşitliği Avrupa Enstitüsü'nün kurulması önerilmiştir. Enstitü erkekler ve kadınlar arasındaki eşitliğin geliştirilmesine ilişkin Topluluk hedeflerinin uygulanmasında ve söz konusu hedeflerin sınır ötesinde Topluluk politikalarına dahil edilmesinin sağlanmasında Komisyonu ve Üye Devletleri destekleyecektir. Enstitü bilgi için bir takas bürosudur ve iyi uygulama örneklerinin paylaşımını sağlayacaktır.<sup>186</sup>

<sup>185</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, “**Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam...**”, s.2.

<sup>186</sup> TİSK, “**Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı Ve Türkiye,**” (Çevrimiçi) <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp%3Fsbj%3Dic%26id%3D1597+Kad%C4%B1n-Erkek+Esitligi+Avrupa+Enstitüsü&hl=tr&ct=clnk&cd=7&gl=tr>, Mayıs 2007.

1 Mart 2006 tarihinde uygulamaya konan Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası ile Komisyon, 2006–2010 yıllarındaki öncelik ve politika hedeflerini belirlemiştir. 2007 Şubat ayı içinde ise Avrupa Komisyonu tarafından Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı İlerleme Raporu, 27 üyeye ulaşan ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında ellinci yılını kutlayan Avrupa Birliği’nin eşitlik politikasının iki öncelikli alanın merkezinde yer aldığını vurgulamıştır. Bunlar; büyüme ve istihdam ve nüfus değişiklikleridir. Buna göre, 2006 yılı içinde kaydedilen gelişmeler İlerleme Raporu’nda şu şekilde özetlenmiştir:

23 ve 24 Mart 2006 tarihinde Avrupa Konseyi’ne üye devletler Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi’ni imzalayarak, kadın istihdamının artırılması ile iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması için politikalar üretmeyi taahhüt etmişlerdir. Bu bağlamda, Barcelona hedefleri çerçevesinde çocuk bakımı hizmetlerinin geliştirilmesi gerekli görülmüştür. Aralık 2006’da Avrupa Cinsiyet Eşitliği Kurumu Kanunu kabul edilmiştir.<sup>187</sup>

Mart 2006 Avrupa Konseyi toplantısında kabul edilen sosyal koruma ve içermeye açık koordinasyon çalışmasında kadın-erkek eşitliği önemli hedeflerden biri haline getirilmiştir. Ağustos 2006’da yayınlanan tebliğinde Komisyon, öncelikle kadınların maruz kaldığı, şiddet ve insan ticaretinden etkilenenlerin sayılarını belirlemek üzerine yeni bir strateji ortaya koymuştur.

Komisyon fırsat eşitliğine ilişkin olarak 2007 yılında konunun önemini, ulaşılan sonuçları vurgulayacak, ekonomi ve Avrupa toplumu açısından çeşitliliğin avantajlarını gösterecek bir Avrupa yılı düzenlemeyi planlamış, 2007’yi, Avrupa Fırsat Eşitliği Yılı ilan etmiştir. Komisyon ayrıca, 2010 yılında “Avrupa yoksullukla mücadele ve sosyal dışlanma yılı” fikrini önermiştir. En kırılgan nüfus gruplarına

---

<sup>187</sup> TİSK: “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar,” (Çevrimiçi) [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1683&id=86](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1683&id=86), 21 Mayıs 2007.

özgü dezavantajların vurgulanması amacıyla on yılda kaydedilen ilerleme ölçülmelidir.<sup>188</sup>

Avrupa’da istihdam amaçlarına ulaşılmasında sağlanan sınırlı başarıya rağmen, Avrupa İstihdam Stratejisi’nin (EES) teşvik edici bazı sonuçları olmuştur. AB kadının işgücüne katılımına ilişkin hedefine ulaşmada oldukça iyi durumdadır. Kadın istihdam oranı 1999 ile 2003 yılları arasında yüzde 32, 15’ler AB’sinde yüzde 56,1 artarak, 2005 yılına kadar yüzde 57 olan Lizbon hedefine yaklaşmıştır. Daha genel olarak EES, ulusal istihdam stratejilerini daha aktif ve önleyici olmaya itmiştir.<sup>189</sup>

Lizbon Stratejisi’nin uygulamaya konmasından bu yana kadın işgücü, Avrupa’da istihdamda büyümenin motoru olmaya devam etmektedir ve 2000 yılından beri Avrupa’da yaratılan 8 milyon işten 6 milyonuna kadınlar istihdam edilmiş olup bu pozitif gelişme devam ederse 2010 yılı için hedeflenen yüzde 60 kadın istihdamı oranına ulaşılabilir.

Ancak, bu ilerlemeler sürerken, Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı İlerleme Raporuna göre, işgücü piyasasına katılımı, mesleki ve sektörel ayrımcılık göstergelerine bakıldığında cinsiyet eşitliği açısından bir gelişme kaydedilememiştir. Bu sebeple, kadın istihdamında yaşanan artışın, zaten yoğunlukla kadınların istihdam edildiği sektörlerde gerçekleştiği görülebilir. Her 10 kadından 4’ü sivil hizmetler, eğitim, sağlık ve sosyal işler alanlarında çalışmakta ve bunların yarısı kadarı büro ya da satış elemanı veya düşük becerili işlerde istihdam edilmektedirler.<sup>190</sup>

---

<sup>188</sup> TİSK, “Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı Ve Türkiye,” (Çevrimiçi)

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1599>, 5 Haziran 2007.

<sup>189</sup> TİSK: “Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı Ve Türkiye,” (Çevrimiçi)

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1599>, 5 Haziran 2007.

<sup>190</sup> TİSK: “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar,” (Çevrimiçi)

[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1683&id=86](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1683&id=86), 7 Haziran 2007

### **3.1.2.2 Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Direktifler, Konsey Kararları ve Konsey Tüzüğü**

Avrupa Topluluğu'nun kadın-erkek eşitliğine dair düzenlemeleri birincil mevzuatta (hukukun temel ilkeleri, Topluluk Antlaşmaları) ve ikincil mevzuatta (direktif, Konsey sonuç kararı, Konsey tavsiye kararı, eylem programları) yer alır.

#### **3.1.2.2.1 Fırsat Eşitliğine Yönelik Direktifler**

Avrupa Birliği Direktifleri, içeriği ve sonuçları bakımından yöneldiği üye devletleri hukuken bağlayıcı düzenlemelerdir, ancak prensip olarak doğrudan uygulanmazlar. Birliğe üye devletlerin, direktifleri kabul edip etmeme, yada uygulamaya koyup koymama bakımından bir takdir yetkileri yoktur. Üye ülkeler, direktiflerde belirtilen süre içinde söz konusu direktifte belirlenen ilkeleri kendi iç hukukuna geçirmekle yükümlüdürler. Ulusal organlar, direktifte belirtilen hedeflere ulaşabilmek için, iç hukuk düzenlemelerinin türünü belirlemekte özgür kılınmışlardır. Eğer direktiflerde belirtilen konu bir yasa ile düzenlenmesi gerekiyorsa yasa çıkartılması veya yeterli ise Bakanlar Kurulu kararı ile yada sair şekilde yapılabilir. Direktifler, prensip olarak doğrudan uygulanmamakla beraber, belirlenen süre içinde iç hukuka geçirilmemişse, Adalet Divanı kararlarında da belirtildiği gibi doğrudan uygulanabileceği kabul edilmektedir.

Avrupa Birliği Komisyonu tarafından fırsat eşitliğine dair ilk direktifler 1970'li yıllarda çıkarılmaya başlanmıştır. İlk direktiflerin çıkarılmasında, 1970'li yılların başlarında Batı Avrupa'da gelişen ikinci dalga feminizm etkin olmuştur.<sup>191</sup> İlk direktiflerin görüşmeleri, Ekim 1973 petrol krizi ve bu krizin ağırlaştırdığı ekonomik durgunluğun olduğu, ulusal ve uluslar arası düzeyde siyasi hareketliliklerin yoğun olduğu, yerleşik kural, kurum ve davranışların sarsıldığı bir dönemde yürütülmüştür.

---

<sup>191</sup> Catherine Hoskyns, **Integrating Gender, Women, Law and Politics in the European Union**, Verso, Londra, 1996, s.80.

Komisyon tarafından hazırlanan çok sayıda direktif Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiş; üye ülkelerden ve aday ülkelerden ulusal yasalarını bu direktiflere uygun olarak düzenlemeleri istenmiştir. 1974 tarihli Sosyal Eylem Programı, Sosyal alanda bir ilk olan, eşit ücret direktifinin çıkarılmasını öngörmüştür. Bu direktiflerin başlıcaları şunlardır:

\* 10 Şubat 1975 tarihli ilk direktif, Kadın ve Erkek İçin Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Dair Üye Devletler Hukuklarının Uyumlaştırılması Hakkındaki, 75/117/EEC sayılı Direktif.

75/117/EEC<sup>192</sup> sayılı direktif, “eşit ücret ilkesi”ni, aynı iş için yada eşit değerde sayılan içi için ücrete ilişkin cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmamasını tanımlamaktadır. Ücretin belirlenmesinde iş sınıflandırılması sisteminin kullanılması halinde, sistemin kadın ve erkekler için aynı kriterlere dayandırılması ve böylece cinsiyete dayalı ayrımcılığı engelleyecek şekilde hazırlanması vurgulanır.

\* 9 Şubat 1976 tarihli, İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair, 76/207/EEC sayılı Direktif. Ve bu direktifi değiştiren 2002/73/EEC sayılı direktif.

76/207/EEC<sup>193</sup> sayılı direktifte eşit muamele, medeni durum yada aile durumu ile ilgili olarak doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması olarak tanımlanmaktadır. Direktife göre eşit muamele ilkesi, tüm koşullarda, sektör ve faaliyet alanı ne olursa olsun tüm işlere, pozisyonlara ve mesleki eğitimde, ileri düzeyde mesleki eğitimde ve yeniden eğitimde eşit muamelenin uygulanması ve işten çıkarma koşulları da dahil olmak üzere tüm çalışma koşullarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın kadınlara ve erkeklere eşit şartların garanti edilmesi

---

<sup>192</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu’nun...**, s.86.

<sup>193</sup> **A.e.**, s.87.

anlamına gelmektedir. Direktif, Topluluğun çalışma yaşamında kadın ve erkeğe eşit muamele edilmesini gerçekleştirmek için üye devletlere bağlayıcı normlar getirir.

Avrupa Konseyi 23 Eylül 2002 tarihinde bu direktifi değiştirmiştir. Cinsiyete bağlı taciz ve cinsel tacizin kadınlarla erkekler arasında eşit muamele prensibine aykırı olduğu belirtilmiş, bu kavramların tanımlanmasının bu tür ayrımcılığın yasaklanmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Bu amaçla 2002/73/EEC<sup>194</sup> sayılı direktifte doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz kavramlarının tanımları yer almıştır. Direktife göre, doğrudan ayrımcılık, cinsiyet temelinde yapılan ayrımcılıktır. Dolaylı ayrımcılık, cinsiyet dışı nedenlerle eşitsizliğin söz konusu olduğunu fakat sonuçta bir cinsiyet grubunun dezavantajlı konuma geldiğini ifade eder. Taciz, bir kimsenin cinsiyetine dayalı olarak onurunu çiğnemeyi amaçlayan ve yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ve incitici bir ortam yaratan istenmeyen hareket olarak tanımlanırken, cinsel taciz de kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ve incitici bir ortam yaratan sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel her türlü istenmeyen cinsel içerikli hareket olarak tanımlanmaktadır.<sup>195</sup>

\* 19 Aralık 1978 tarihli, Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek İçer Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına Dair, 79/7/EEC sayılı Direktif. 79/7/EEC<sup>196</sup> sayılı direktif, işit muamele ilkesinin devletin zorunlu sosyal güvenlik sisteminde uygulanmasını amaçlamaktadır. Eşit muamele ilkesi, sosyal güvenlik ve sosyal yardım planları kapsamında ve başvurularında, prim ve katkıların hesaplanması ve kazanılmasında cinsiyete dayalı doğrudan ve medeni durum yada aile durumu nedeniyle dolaylı ayrımcılığın yapılmaması anlamandadır. Direktif, hastalık, kaza veya istek dışı işsizlik nedenleriyle çalışmaya ara vermiş çalışanlar, emekli veya malul olan ve serbest çalışan dâhil olmak üzere çalışan kesimi kapsamaktadır. Direktifin, hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek

<sup>194</sup> A.e, s.88.

<sup>195</sup> (Çevrimiçi) EU, “Council Directive of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC”, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML>, 5 Haziran 2006.

<sup>196</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Avrupa Topluluğu’nun..., s.91.

hastalıkları ve işsizlik risklerine karşı koruma sağlayan yasal programlarda ve bu programların eksikliğini gidermek yada yerini almak için tasarlanan sosyal yardımlarda uygulanması öngörülmektedir.

\* 24 Temmuz 1986 tarihli, Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair, 86/378/EEC sayılı Direktif. Ve bu direktifi değiştiren 96/97/EC sayılı direktif.

86/378/EEC<sup>197</sup> sayılı Direktif, yasal sosyal güvenlik sistemlerinin yanı sıra, yasaya dayanmayan ancak belirli bir meslek grubu veya sektörde, yasal sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak oluşturulan özel sosyal güvenlik sistemlerinde de eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörmüştür. 96/97/EC<sup>198</sup> sayılı direktif ile yapılmış değişikliklerin nedeni, Adalet Divanı'nın konuyla ilgili vermiş olduğu kararlara uyum sağlanmasıdır.

\* 11 Aralık 1986 tarihli, Tarım Sektörü Dâhil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde Korunmalarına Dair, 86/613/EEC sayılı Direktif. 86/613/EEC<sup>199</sup> sayılı direktif ile 76/207/EEC ve 79/7/EEC sayılı direktiflerin kapsamı dışında kalan tarım kesiminde kendi hesabına çalışanlara onlara yardımcı eşleri için eşit muamele prensibinin uygulanması öngörülmüştür.

\* 19 Ekim 1992 tarihli, Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Hakkındaki, 92/85/EEC sayılı Direktif.

92/85/EEC<sup>200</sup> sayılı direktifle, çalışan kadınların, sağlık açısından daha hassas oldukları hamilelik ve loğusalık dönemlerinde korunması amaçlanmıştır. Avrupa Konseyi'nin bu direktifi ile işyerinde söz konusu işçilerin karşılaşılabileceği riskleri

---

<sup>197</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.92.

<sup>198</sup> **A.e.**, s.93.

<sup>199</sup> **A.e.**, s.95.

<sup>200</sup> **A.e.**, s.96.

saptama yükümlülüğü işverenlere verilmiştir. İşyerinde işçinin güvenliği, sağlığı veya hamileliği ya da emzirmesiyle ilgili risk varsa işveren işçinin risklere maruz kalmasını önlemek için çalışma koşullarını veya geçici olarak çalışma zamanlarını ayarlayacak; mümkün değilse işçiyi başka işe nakledecek; bu da mümkün değilse söz konusu işçiye ulusal yasa ve/veya uygulama uyarınca güvenilirliğinin ve sağlığının korunması için gerekli süre kadar izin verecektir. Bunun yanı sıra, işçiler doğumdan önce ve/veya sonra olmak üzere en az 14 hafta sürekli analık izni hakkına sahip olacaklardır.

\* 3 Haziran 1996 tarihli, UNİCE, CEEP ve ETUC Tarafından Akdolan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair, 96/34/EC sayılı Direktif. Ve 96/34/EC sayılı Direktifin Değiştirilmesine ve Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'ya Teşmiline Dair, 97/75/EC sayılı Direktif.

UNİCE (Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği), CEEP (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) 14 Aralık 1995 tarihinde iş ve aile hayatını bağdaştırmak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat ve muamele eşitliğini geliştirmek amacıyla, “Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması”nı kabul etmişlerdir. Avrupa Konseyi, bu antlaşmanın üye ülkelerde yürürlüğe sokulmasını sağlamak için 96/34/EC<sup>201</sup> sayılı direktifi hazırlamıştır.

\* 15 Aralık 1997 tarihli, Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair, 97/80/EC sayılı Direktif.

Konsey, eşit muamele prensibinin üye ülkeler tarafından yürürlüğe konulması amacıyla alınan önlemleri daha etkili hale getirebilmek için, cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80/EC<sup>202</sup> sayılı direktifi kabul etmiştir. Direktif; üye ülkelerin 75/117/EEC, 76/207/EEC, 92/85/EC direktiflerinin kapsadığı durumlar için açılan davalarda eşit muamele prensibinin

---

<sup>201</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.98.

<sup>202</sup> **A.e.**, s.100. <sup>202</sup>

ihlal edilmediğini kanıtlama yükümlülüğünün davalıya ait olmasını sağlamak için gerekli önlemleri almalarını öngörmektedir.

\* 13 Temmuz 1998 tarihli, 97/80/EC sayılı Direktifin Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığına Teşmiline Dair, 98/52/EC sayılı Direktif.

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

2000/78/EC<sup>203</sup> sayılı direktif, istihdam ve işte yalnızca cinsiyet temelinde ayrımcılığa yönelik değil; istihdamda ve işte, din veya inanış, özürlülük, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve çizmeyi amaçlar.

\* Haziran 2006 tarihli, 2006/54/EC sayılı direktif, cinsiyet eşitliği yasal çerçevesi sadeleştirilerek, istihdamda kadın ve erkeklerin eşit muamele hükümleri de güncellenmiş ve böylece yasal çerçeve büyük ölçüde iyileştirilmiştir. Üye devletlere, Ağustos 2008'e kadar direktifin kendi yasalarına aktarılması için zaman tanınmıştır.<sup>204</sup>

Avrupa Birliği'nde, sosyal güvenlik sistemlerinde cinsiyet ayrımcılığının kaldırılması amacıyla kabul edilen diğer direktifler ve ayrıca Avrupa Komisyonu'nca fırsat eşitliğinin sağlanması için yapılan dörder yıllık faaliyet programlarının sonuçlarının yayınlanması, Adalet Divanının yol gösterici kararları eşitlik politikalarının sürdürülmesi açısından itici güç oluşturmaktadır.

### **3.1.2.2.2. Fırsat Eşitliğine Yönelik Konsey Kararları ve Konsey Tüzüğü**

<sup>203</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Avrupa Topluluğu'nun...*, s.101.

<sup>204</sup> TİSK: "Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar," (Çevrimiçi) [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1683&id=86](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1683&id=86) , 21 Tem 2007.

\* 12 Temmuz 1982 tarihli, Kadınlar İçin Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Konsey Sonuç Kararı.<sup>205</sup> Konsey, kadınlar için fırsat eşitliğinin geliştirilmesi için uygulamada olumlu önlemlerin yürürlüğe konulmasını istemektedir. Hem ulusal düzeyde hem de Topluluk düzeyinde her sektör ve işte, farklı sorumluluk düzeylerinde kadınların daha dengeli temsil olunmalarının teşviki gereğine işaret edilmektedir.

\* 7 Haziran 1984 tarihli, Kadınlar Arasında İşsizlikle Mücadele İçin Eylem Sonuç Kararı<sup>206</sup> ile kadınlar arasındaki işsizliğin erkekler arasındaki işsizliğe oranla çok daha fazla olduğuna dikkati çekmekte ve bu durumun Topluluktaki genel istihdam içinde endişe verici olduğunu belirtmektedir. Konsey, kadınlar arası işsizliği önemli ölçüde azaltacak önlemlerin alınması gereğini vurgulamaktadır.

\* 24 Temmuz 1986 tarihli, Kadınlar İçin Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi İçin İkinci Konsey Sonuç Kararı.<sup>207</sup> Kararda, eşitsizliğin devam ettiğine işaret ederek önlemlerin arttırılarak geliştirilmesi gereğine vurgu yapılmaktadır. Kararda Konsey, üye devletlerden, özellikle, eşit muamele mevzuatının daha etkin uygulanmasını, kadın ve erkek arasında daha iyi bir denge için eğitim ve öğretimde kapsamlı ve koordineli eylem geliştirilmesini, yeni teknolojilerin geliştirilmesiyle bağlantılı işlerde kadınların sayısının arttırılmasını, serbest çalışmak isteyen kadınların teşviki, sosyal güvenlik ve sosyal koruma hükümlerinin kadının istihdamda değişen yerini dikkate alarak yeniden düzenlenmesini istemektedir.

\* 16 Aralık 1988 tarihli, Kadınların Çalışma Yaşamında Yeniden Entegrasyonu ve Geç Entegrasyonu Konsey Sonuç Kararı.<sup>208</sup> Karar, özellikle ailevi nedenlerle çok sayıda kadının çalışmaması, çalışan çok sayıda kadının ise, evlilik ve doğum hallerinde aile ve çalışma yaşamını bağdaştırma zorluğu nedeniyle işlerini bırakmaları gerçeğini dikkate alarak hazırlanmıştır. Sonuç Kararı, ortak pazarın

---

<sup>205</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.105.

<sup>206</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.106.

<sup>207</sup> **A.e.**, s.107.

<sup>208</sup> **A.e.**, s.108.

sosyal boyutunun kadınların geç işe girmelerini veya yeniden işe girmelerini sağlaması gerektiğini belirterek, üye devletlerden sayılan önlemleri yerine getirmelerini talep etmektedir.

\* 29 Mayıs 1990 tarihli İşte Kadın ve Erkeğin Haysiyetinin Korunması Sonuç Kararı.<sup>209</sup> Kararda, cinsel tacizin çalışanların haysiyetlerinin hoş görülmez biçimde ihlali olduğunu ve kabul edilemeyeceğın teyit etmekte ve üye devletleri, sayılan önlemleri alamaya davet etmektedir. Önlemler arasında, bilgilendirme kampanyaları düzenlenmesi, iş ortamlarının istenmeyen cinsiyete dayalı ve cinsellik içeren tutumlardan arındırılması, şahısların mağduriyetlerinin şikâyetle bulunma, delil sunma veya sunacak olma gerekçeleriyle önlenmesi, toplu sözleşmeler yapılırken bu konuda hükümlerin konulmasının taraflarca dikkate alınması.

\* 22 Haziran 1994 tarihli, Kadın ve Erkek İçin Fırsat Eşitliğinin Avrupa Yapısal Fonlarıyla Geliştirilmesi Konsey Sonuç Kararı.<sup>210</sup> Sonuç Kararı, kadın ve erkek için fırsat eşitliğini geliştirmek amacıyla Avrupa yapısal fonlardan, özellikle Avrupa Sosyal Fonu'ndan yararlanılmasına yöneliktir.

\* 6 Aralık 1994 tarihli, Avrupa Birliği İçerisinde İstihdam Yoğun Ekonomik Büyüme Stratejisine Kadınların Eşit Katılımı Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Üye Devletler Hükümetlerinin Temsilcileri Sonuç Kararı.<sup>211</sup> Karar, üye devletlerde kadın işsizlik oranının özellikle uzun dönem işsizlik açısından erkek işsizlik oranının üstünde olduğunu, Birlik düzeyinde kadın istihdamında artış görülse de, kadınların güvencesi daha az olan düşük ücretli ve düşük vasıflı işlerde yoğunlaştıklarını, kadınların idari görevler ve yüksek teknik beceri gerektiren işlerde az sayıda olduklarını, iş gücüne katılmak isteyen kadınların yapısal ve uygulama zorluklarıyla karşılaştıklarını belirterek, kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğinin geliştirilmesi için olumlu önlemlerin alınması gerektiğine dikkat çekmektedir.

---

<sup>209</sup> A.e.,s.109.

<sup>210</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.111.

<sup>211</sup> A.e.

\* 27 Mart 1995 tarihli, Kadın ve Erkeğin Karar Almaya Dengeli Katılımı Konsey Sonuç Kararı.<sup>212</sup> Kadın ve erkeğin karar alma süreçlerine dengeli katılımları demokrasinin vazgeçilmezlerindendir. Sonuç Kararı, kadın-erkek eşitliğinin önemli bir ayağının kadın ve erkeğin karar vermeye dengeli katılımları ve yaşamın her alanda sorumlulukların paylaşılması olduğunu belirtmektedir. Siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel alanda karar alan mevkilere eşit başvuru için mevcut yapı ve davranışlarda değişikliklerin yapılması için her türlü çaba harcanmalıdır. Sonuç kararı, üye devletlerden dengeli katılımı sağlayacak önlemleri teşvik edip geliştirmelerini istemektedir. Komisyondan ise, Karara eylem programında yer verilmesi, pilot uygulamalar yapılması, üye devletlerin ilerlemelerden haber edilmeleri istenmektedir.

\* 5 Ekim 1995 tarihli, Kadın ve Erkeğin Reklam ve Medyadaki İmajı Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Üye Devletler Hükümetlerinin Temsilcileri Sonuç Kararı.<sup>213</sup> Sonuç Kararı, medya ve reklamlardaki cinsel klişelerin kadın ve erkek eşitliğini olumsuz etkilediğini, reklamcılık ve medyanın insan haysiyetine saygıyı zedelememesi ve cinsiyet temelinde ayrımcılık içermemesi gerektiğini vurgulamakta, üye devletleri önlemler almaya davet etmektedir.

\* 2 Aralık 1996 tarihli, Avrupa Yapısal Fonları Politikalarına Kadın ve Erkek İçin Fırsat Eşitliğinin Dahil Edilmesi Konsey Sonuç Kararı.<sup>214</sup>

Sonuç Kararı, Avrupa Sosyal Fonlarının kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında önemli araç olduklarını belirtmekte, kadın ve erkek için fırsat eşitliğinin ana politikalara dâhil edilmesi eylemlerinin yapısal fonlar tarafından desteklenmesi ve fırsat eşitliğini geliştirici eylemler için çeşitli fonların kullanılmasını öngörmektedir.

\* 4 Aralık 1997 tarihli, Avrupa Topluluğunda Kadın Sağlığı Durum Raporu Hakkında Konsey Sonuç Kararı.<sup>215</sup> Konsey, üye devletlerden sağlık alanındaki

---

<sup>212</sup> A.e., s.112.

<sup>213</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.114.

<sup>214</sup> A.e., s. 115.

<sup>215</sup> A.e., s.116.

araştırmalarda toplumsal cinsiyete göre verilerin toplanıp değerlendirilmesini, kadınlara özgü sağlık sorunları ile ilgili daha fazla veri toplanmasını, kadın sağlığının iyileştirilmesine özel önem verilmesini öngörmüştür. Bu karar, Komisyonun 22 Mayıs 1922 tarihli Avrupa Topluluğunda Kadının Sağlık Durumu Hakkında Raporu temel alınarak çıkarılmıştır. Rapor göre, kadın-erkek arasında ortalama ömür açısından farklılıklar bulunmaktadır. Rapora, cinsel sağlık ve üreme açısından sağlık sorunlarına, göğüs ve akciğer kanseri vakalarındaki artışa, kadına karşı şiddetin kadının fiziki ve psikolojik sağlığı üzerindeki olumsuz etkiler yarattığına, beslenme bozukluklarına, ortaya çıkan kronik sağlık sorunlarına dikkat çekilmiştir.

\* 20 Mayıs 1999 tarihli, Kadın ve Bilim Konsey Sonuç Kararı.<sup>216</sup> Sonuç Kararı, bilimsel ve teknik araştırma alanında kadınların temsilinin az olması sorununa değinmekte ve bu alandaki kadın sayısında artış olabilmesi için önlemler önermiştir.

\* 29 Haziran 2000 tarihli, Kadın ve Erkeğin Aile ve Çalışma Yaşamına Dengeli Katılımı Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Çalışma ve Sosyal Politika Bakanları Sonuç Kararı.<sup>217</sup> Karar, aile ve çalışma yaşamını bağdaştıracak önlemlere ilişkindir. Konsey, kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesinin kadının işgücü piyasasına başvurusu ve katılımı sürecinde karşılaştığı, kadının ücretsiz ailevi sorumluluğu erkeğin ise ücretli bir işte çalışması sorumluluğu bulunduğu yönündeki sosyal uygulamalardan kaynaklanan dezavantajların dengelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Çalışma hayatı bağlamında kadın-erkek eşitliği, özellikle anne ve babanın işte olmadıkları zamanlarda çocukların ve diğer bağımlı bireylerin bakımlarını eşit paylaşımlarını ifade eder. Karara göre, kadın ve erkeğin aile ve çalışma yaşamına ve karar alma süreçlerine dengeli katılmaları kadın-erkek eşitliğinin koşullarıdır. Bunu sağlamak Avrupa Topluluğu ve üye devletlerin sorumluluğundadır. Karar bu bağlamda üye devletler tarafından alınması gereken önlemleri de belirlemiştir.

---

<sup>216</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.117.

<sup>217</sup> A.e.

\* 20 Aralık 2000 tarihli, 2001/51/EC sayılı, Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi Programı Belirleyen Konsey Kararı. Karar ile 2001–2005 yıllarını kapsayan kadın-erkek eşitliği alanında bir Çerçeve Stratejisi belirlenmiş, AB bünyesinde kadın-erkek eşitliği alanında yürütülen tüm girişimlerin ortak bir çerçeve altında koordine edilmesi amaçlanmıştır. Stratejinin bir parçası olarak 5. Eylem Programı kabul edilmiştir. Böylece, kadınları hedef alan spesifik faaliyetler ve fırsat eşitliği ana politika ve faaliyetlere dahil etme politikaları dahil cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan bütün Topluluk politika ve faaliyetlerinin bir çatı altında toplanması hedeflenmiştir. Strateji 2001–2005 yılları arası dönem için hazırlanmış; 2005 yılı sonunda 2006 yılına kadar uzatılması kararlaştırılmıştır. Çerçeve Stratejisi’nde, ekonomik yaşam, karar alma mekanizmalarına katılım ve temsil eşitliği, sosyal haklar, özel yaşam ve kadın ve erkek için belirlenmiş roller olmak üzere beş temel alanda çeşitli hedefler belirlenmiştir. Ekonomik yaşam maddesinde kadın istihdam oranının artırılması, kadın işsizlik oranlarının azaltılması, kadın-erkek arasındaki ücret farkının azaltılması ve kadın-erkek için aile ve çalışma hayatının bağdaştırılmasının kolaylaştırılması hedefleri düzenlenmiştir.<sup>218</sup>

Avrupa Konseyi, kadın-erkek fırsat eşitliği amacına ulaşmak için, sonuç kararları yanında Konsey tavsiye kararları ve sonuç bildirileri de hazırlamaktadır. Tavsiye kararları arasında, 13 Aralık 1984 tarihli Kadınlar İçin Olumlu Eylemin Geliştirilmesi, 31 Mart 1992 tarihli Çocuk Bakımı Hakkında Konsey Tavsiye kararı ve 2 Aralık 1996 tarihli Karar Alma Sürecine Kadın ve Erkeğin Dengeli Katılımları Tavsiye Kararı sıralanabilir. Sonuç bildirileri ise, 26 Mayıs 1987 tarihli Avrupa Topluluğu Üyesi Devletlerde Kadınlar İçin Koruyucu Mevzuat Konsey Sonuç Bildirisi ve 31 Mayıs 1990 tarihli Öğretmenlerin Eğitiminde ve Hizmet İçi Eğitimde Kızlar ve Erkekler İçin Eğitimde Fırsat Eşitliği Konusunun Geliştirilerek İşlenmesi Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Eğitim Bakanları Sonuç Bildirisi.

---

<sup>218</sup> EU, “Council Decision of 20 December 2000 on Establishing a Programme Framework Strategy on Gender Equality,” (Çevrimiçi) <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/lexUriServ.do?uri=CELEX:3200100051>; EN:HTML, 5 Haziran 2006.

Yine, 22 Aralık 1988 tarih ve 2836/98 sayılı Kalkınma İşbirliğine Toplumsal Cinsiyet Konularının Entegrasyonu Konsey Tüzüğü, toplumsal cinsiyetin tüm politikalarına ve faaliyetlerine dahil edilmesi anlayışının bir sonucu olarak Konsey tarafından kabul edilmiştir.<sup>219</sup>

### **3.1.3. Fırsat Eşitliğine Yönelik AB Topluluk Eylem Programları**

AB'nin Sosyal Politika Gündemine finansal destek sağlayan dört Topluluk Eylem Programı bulunmaktadır. Bunlar 2006 yılı sonuna kadar sürdürülen; ayrımcılıkla mücadele, Kadın-erkek eşitliği, sosyal dışlanma ile mücadele ve istihdamı teşvik önlemlerini kapsayan programlardır. Sosyal Politika Gündemi, 2010 yılına kadar sosyal politika ve istihdam politikasında Avrupa'nın yol haritasını oluşturmaktadır ve AB'nin yeni Büyüme ve İstihdam stratejisinin önemli bir unsurudur.

#### **3.1.3.1. Kadın-Erkek Eşitliği Eylem Programları**

Kadın-erkek eşitliğini sağlamada mevzuatın yeterli olmadığını gören AB Komisyonu, yürütülen çalışmaları desteklemek amacıyla Topluluk Eylem Programı kapsamında, Kadın-Erkek Eşitliği Eylem Programları ve fırsat eşitsizliğiyle mücadele için çeşitli girişimleri yürürlüğe koymuştur.

Halen kaldırılmayı bekleyen cinsiyet eşitsizliklerin var olduğu dikkate alan Kadın-Erkek Eşitliği Eylem Programları, ekonomik, siyasal, sosyal ve sivil hayatın tüm alanlarındaki cinsiyet eşitsizlikleri ile mücadeleye katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bir taraftan cinsiyet eşitliği konusunu doğrudan yada dolaylı etkileyen tüm Topluluk kararlarında bir eşitlik politikası izlemek, diğer yandan kadınlar için özel önlemler almak gibi spesifik bir hedefe sahiptir.<sup>220</sup>

<sup>219</sup> EU, (Çevrimiçi) <http://www.europa.eu.int/eurex/en/lif/dat/1998/en398R2836.html>, 5 Haziran 2006.

<sup>220</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, “**Kadın Erkek Eşitliği Topluluk Programı**,” (Çevrimiçi) <http://ab.calisma.gov.tr/web/?tabid=71>, 16 Ağustos 2007.

1982 yılında başlatılan Kadın-Erkek Eşitliği Eylem Programlarının amacı, eşitlik hükümlerinin topluluk politikalarında işlerlik kazanması, istihdam, mesleki eğitim, terfi ve çalışma ve işe giriş konularında eşit muamelenin sağlanmasıdır. 1982–1985, 1986–1990, 1991–1995, 1996–2000, 2001–2005 Eylem programları ile kadın-erkek eşitliğinin tüm politika alanlarıyla bütünleştirilmesi, kadının karar alma mekanizmalarına katılımının arttırılması ve istihdam piyasalarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konularında birçok projeye destek verilmiştir.

Dört senelik sürelerle yenilenerek uygulanan bu programların 20 yılı aşkın süre uygulamada kalmasının sebebi, kadın-erkek eşitliği alanında elde edilen başarıları sürdürme çabasının yanı sıra, her ne kadar mevzuatla katı şekilde korunsun da, kadın-erkek eşitliğinin günlük hayatta ve özellikle uygulamada tam olarak sağlanmamış olmasıdır.<sup>221</sup>

Fırsat eşitliğine dair Topluluk eylem programları hazırlanırken, eşit muamele, olumlu eylem, olumlu ayrımcılık ve eşitliğin dahli politikaları dikkate alınan yaklaşımlardır. Avrupa Topluluğunun kadın-erkek eşitliği konusunda yürürlüğe koyduğu ilk iki eylem programında, eşit muamele, olumlu eylem ve olumlu ayrımcılık politikalarına ağırlık verilmiştir. Üçüncü eylem programında eşitliğin dahli politikasına ilk kez değinilmiş, dördüncü eylem programında ise diğer politikalarla birlikte yer almıştır.<sup>222</sup>

\* 1982–1985 tarihli, Kadınlar İçin Fırsat Eşitliği Birinci Eylem Programı ilk eylem programıdır. İlk eylem programı, kadın hareketlerinin yoğun olduğu 1970’li yıllardaki gelişmelerle birlikte, Konsey’in 1975, 1976 ve 1978 tarihli direktifleri ile bu yılların deneyimlerine dayanmıştır. Hukuk açısından yapılabilecekler üzerinde yoğunlaşan ilk eylem planında önerilen eylemler arasında, kadın istihdamının belirli yönlerinin incelenmesi, kadın eğitimi ağının kurulması ve yeni teknolojilerin kadın

<sup>221</sup> İKV, “Türkiye’nin Katıldığı Avrupa Programları No:7; Ayrımcılıkla Mücadele, Kadın Erkek Eşitliği Programları”, İstanbul, s.27.

<sup>222</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Avrupa Topluluğu’nun...*, s.120.

istihdamına etkisinin dikkate alınması bulunmaktaydı. Bu dönemde kadınlar için önemli konularda uluslar arası bilgilendirmeyi kolaylaştırmak, bilgi ve deneyim alışverişinde bulunmak, bilinçlendirmek ve bağlantıların güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç için, 1982 yılında Eşitlik Direktiflerinin Uygulanması, 1982-83'de İşgücü Piyasasında Kadın, 1984'de Kadınlar için Yerel İstihdam Girişimleri kurulmuştur.

\* 1986/1990 tarihli, Kadınlar için Fırsat Eşitliği İkinci Eylem Programı, 1980'li yılların başlarında görülen uzun süreli ekonomik kriz ortamında hazırlanmıştır. Bu dönemde, sosyal hukuk ve iş hukukunun kuralılaştırılması hükümetlerin temel politikası olmuştur. Bu nedenle, İkinci eylem programında bağlayıcılık özelliği olmayan hukuki düzenlemelere, eğitim ve öğretim faaliyetlerine, ağların oluşturulması ve desteklenmesine, ailevi ve mesleki sorumlulukların paylaşılmasını teşvik eden eylemlere yer verilmiştir. Program ayrıca, eşitlik kavramını ilk kez işyerinin dışına çıkararak aile içi ve ücretsiz çalışma, tek ebeveynli aileler, tarımda çalışan kadın gibi konuları da dile getirmiştir.<sup>223</sup>

\* 1991-1995 tarihli, Kadın ve Erkek İçin Fırsat Eşitliği Üçüncü Orta Dönem Topluluk Eylem Programı. İlk iki eylem programı, kadın için fırsat eşitliği başlığını taşıırken üçüncü eylem programıyla birlikte kadın ve erkek için fırsat eşitliği terimi kullanılmaya başlanmıştır. Üçüncü eylem programı da, bağlayıcı hukuk düzenlemelerinden uzak durmuştur. Nitekim eylem programının yürürlükte olduğu bu dönemde yalnızca bir direktif kabul edilmiştir. Kadının toplumsal statüsünün iyileştirilmesinin ele alındığı programda, toplumsal cinsiyetin cinsiyet eşitliği alanında yeni dönemi başlatmıştır. Kadının siyasi karar mekanizmalarına katılımının artırılması konusu da ele alınmış, bu bağlamda 1993 yılında Karar Mekanizmalarında Kadın Ağı kurulmuştur. Çalışma yaşamı ile ailevi sorumlulukların bağdaştırılmasını da amaçlayan program dahilinde, Kadınlar İçin

---

<sup>223</sup> Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.123.

Yeni Fırsatlar Programı (NOW) uygulanmaya konulmuş, 1994 yılında, Kalkınma, Rekabet ve İstihdam başlıklı Beyaz Kitap yayınlanmıştır.<sup>224</sup>

\* 1996–2000 tarihli, Kadın ve Erkek İçin Fırsat Eşitliği Dördüncü Topluluk Eylem Programı. Üçüncü eylem programında deneme niteliğinde ele alınan eşitliğin dahli ilkesi, bu programda genişletilerek ele alınmıştır. Maastricht Antlaşmasının imzalanmasında ortaya çıkan anlaşmazlıklar nedeniyle, bağlayıcı hukuk düzenlemeleri daha da azaltılmıştır. Kadın kuruluşlarının üye devletler başkentlerinde yaptıkları lobiler sonucu kabul edilen program için önerilen bütçe Konsey tarafından yarı yarıya azaltılmıştır. Program’da altı öncelikli eylem alanı belirlenmiştir. Bunlar; ekonomik ve sosyal alanlardaki aktörleri fırsat eşitliği konusunda hareketlendirmek, değişen bir ekonomi için fırsat eşitliğini desteklemek, kadın ve erkekler için aile hayatı ve meslek hayatı arasında uzlaştırma sağlamaya yönelik bir politikayı teşvik etmek, eşitlik haklarını kullanma koşullarını güçlendirmek ve fırsat eşitliği ilkesine yönelik tedbirlerin uygulanmasını, izlenmesini ve değerlendirilmesini desteklemek.<sup>225</sup>

\* 2001–2005 tarihli, Topluluk Beşinci Eylem Programı: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi Programı İhdas Eden Konsey Kararı. 20 Aralık 2000 tarihli Konsey Kararı ile programın amaçları; Kadın-erkek eşitliği alanındaki stratejinin uygulanmasını kolaylaştırmak, cinsiyet eşitliğinin dayandığı değerler ve uygulamaların geliştirilmesi yoluyla kadınlara karşı dolaylı ve doğrudan ayrımcılık başta olmak üzere cinsiyet eşitliğine yönelik anlayışın geliştirilmesi. Bilgi ve iyi uygulamaların dolaşımı amacıyla Topluluk düzeyinde ağların desteklenmesi ve aktörlerin kapasitesinin geliştirilmesi.

\* 2006–2010 tarihli, Akdeniz Bölgesindeki Toplumlarda Kadınların Rolünün Güçlendirilmesi İçin Beş Yıllık Eylem Planı.

---

<sup>224</sup> A.e., s.124-125.

<sup>225</sup> Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, a.g.e., s.10.

Kasım 2006’da, Euromed işbirliği kapsamında kabul edilen Akdeniz Bölgesindeki Toplumlar da Kadınların Rolünün Güçlendirilmesi İçin Beş Yıllık Eylem Planı’na göre bölgedeki kadınların sosyal, politik, ekonomik ve kültürel çevrelerdeki rollerinin güçlendirilmesinde AB ve Akdeniz ülkeleri arasındaki işbirliğini oluşturulan çerçeve stratejiler belirlenmiştir.

### **3.1.3.2. Ayrımcılıkla Mücadele ve İstihdamı Teşvik Önlemleri Eylem Programları**

2000 yılında uygulanmaya konulan Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Eylem Programı, kadın-erkek ayrımcılığı dışındaki tüm ayrımcılığı kapsar. Bunun nedeni, bu alandaki mali desteğin 2001–2005 Kadın-Erkek Eşitliği Programı’yla karşılanmasıdır.<sup>226</sup>

2002–2006 tarihli İstihdam Teşvik Önlemleri Topluluk Eylem Programı, AB istihdam politikasının temel amacı olan; işsizlerin niteliklerinin artırılması ve yeniden istihdam edilebilir hale getirilebilmelerinin sağlanması doğrultusunda çözüm önerisi niteliğindedir.<sup>227</sup> Program amaçları kapsamında kadınlara yönelik, “cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması ve Avrupa vatandaşlarının İstihdam Stratejisi’nin özellikle cinsiyet eşitliği ile ilgili unsurları hakkında bilinçlendirilmesi” maddesi de yer almaktadır.

### **3.1.3.3. Sosyal Dışlanma ile Mücadele Topluluk Eylem Programı**

7 Aralık 2001 tarihinde Konsey ve Parlamento tarafından kabul edilen 50/2/EC sayılı, Üye Ülkeler Arasında Sosyal Dışlanma ile Mücadele İşbirliğinin Teşvik

---

<sup>226</sup> İKV, “Türkiye’nin Katıldığı AT Programları; Ayrımcılıkla Mücadele, No:7, İstanbul, s.10.

<sup>227</sup> İKV, “Türkiye’nin Katıldığı AT Programları; İstihdamı Teşvik Önlemleri”, No:4, İstanbul, s.9.

edilmesine dair Programın kurulmasına ilişkin karar, 2002–2006 tarihlerinde sosyal dışlanma ile mücadele programının uygulanmasını öngörür. Sosyal Dışlanma ile Mücadele Topluluk Eylem Programı’nda kadınlar, dezavantajlı gruplar içerisinde ele alınmışlardır. Sosyal dışlanma ile mücadele stratejisi temel olarak toplumdaki dezavantajlı grupları (kadınlar, çocuklar, yaşlılar, işsizler, eğitimsizler veya yeterli eğitim alamayanlar, evsizler, özürlüler, bağımlılar vb.) kapsamakta ve bu grupları projeler vasıtasıyla topluma entegre etmeyi hedeflemektedir.

2000 yılında gerçekleştirilen Lizbon’da Avrupa Konseyi Zirvesinde, AB üye devletleri, Avrupa sosyal modelinin modernizasyonunda önemli bir unsur olan sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele konusunda çok önemli bir adım atmışlardır. Devlet Başkanları ve hükümetler sosyal dışlanmayla mücadele politikalarının Komisyonun bu alanda işbirliğini teşvik etmek için sunduğu ulusal eylem planları ve programının açık koordinasyon metodunu temel alması konusunda da mutabakata varmışlardır.

Sosyal Dışlanma ile Mücadele Programını oluşturan AB Kararı, Lizbon ve Nice Zirvelerinde ortaya konulan dört temel hedeften kaynaklanmıştır. Bunlar: İstihdama katılımın sağlanması ve herkesin kaynaklara, mallara ve hizmetlere serbestçe erişebilmesi, dışlanmaya ilişkin risklerin önlenmesi, en zayıf ve savunmasız kesime yardım etmek için harekete geçilmesi ve tüm aktörlerin seferber edilmesi şeklindedir.<sup>228</sup>

Lizbon Zirvesi ile başlatılan strateji, Avrupa İstihdam Stratejisi ile bağlantılandırılmıştır. Bu amaca yönelik olarak, sosyal dışlanma ile mücadelede gerekli önlemleri almak üzere, AB üyesi ülkelerin uzmanlarından oluşan bir “Sosyal Koruma Komitesi” kurulmuştur.

Sosyal Koruma Komitesi ve Komisyon, Avrupa İstihdam Stratejisinde yaptığı gibi, bir dizi hedef belirlemiş ve bu hedeflerin uygulanması için, üye devletlerden temel politikaları içeren yıllık Ulusal Sosyal Koruma Raporu hazırlamalarını istemiştir.

---

<sup>228</sup> İKV, “Türkiye’nin Katıldığı AT Programları, Sosyal Dışlanma ile Mücadele, No:4, İstanbul, s.30.

2001 yılında, üye devletler, hazırladıkları Ulusal Sosyal Koruma Raporunun yanı sıra proje temelinde yürütülecek olan Ulusal Faaliyet Planlarını-sosyal dışlanmayla mücadele hazırlamışlardır. İlk kez 2002 yılında yürürlüğe giren bu planlar, daha detaylı bir şekilde bölgesel ve yerel düzeyde projeler aracılığıyla uygulanmaktadır.

Sosyal Dışlanma konusunda 2002 yılı içinde gerçekleştirilen ulusal düzeyde seminerler sonucunda, AB Komisyonu istatistiklerin güvenilirliği, sosyal tarafların rolü, dezavantajlı gruplara yönelik hizmetlerin yetersizliği gibi bir çok konuda eksiklikler saptamıştır. Seminerlerin ardından, üye ülkeler ile Türkiye dışındaki diğer aday ülkeler, AB Komisyonu ile birlikte Sosyal Dışlanmayla Mücadele Memorandumunu hazırlamışlardır.<sup>229</sup>

#### **3.1.3.4. İstihdam ve Sosyal Dayanışma Topluluk Eylem Programı (PROGRESS)**

2007 yılında başlatılan Topluluğun PROGRESS programı, 2006 yılı sonunda biten dört farklı AB eylem programı kapsamındaki etkinlikleri bünyesinde devam ettirecek olup, istihdam ve sosyal korumada kadın-erkek cinsiyet eşitliğini destekleyen özel bir bölüm içermektedir

2006 yılı Ekim ayında kabul edilen PROGRESS, 2007–2013 dönemi için istihdam, sosyal içerme ve koruma, çalışma koşulları, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele alanlarındaki mevcut topluluk programları ve bütçe kalemlerinin yerine geçmiştir. Program, Avrupa düzeyindeki ağların işletim maliyetlerinin finansmanına imkân tanımaktadır. Mevcut programlar ve PROGRESS programı arasında kolay bir geçiş sağlanabilmesi için, Komisyon Eylül ayı sonunda ayrımcılıkla mücadele (eylem 1), cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi (eylem 2) ve özürliülerin topluma

---

<sup>229</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, “**Sosyal Dışlanma**,” (Çevrimiçi) <http://ab.calisma.gov.tr/web/?tabid=77>, 17 Ağustos 2007.

katılımının desteklenmesi (eylem 3) alanlarında aktif olarak çalışan kuruluşlara yönelik olarak bir açık Çerçeve Teklife Çağrısı yayınlanmıştır.

Kadın-erkek eşitsizliğiyle mücadelede, Eylem 2 kapsamında Topluluk düzeyinde cinsiyeti nedeniyle eşitsizliğe maruz kalan kişilerin haklarını ve çıkarlarını temsil etmeyi ve savunmayı temel hedefleri ve faaliyetleri arasında sayan kuruluşları destekleyeceğini açıklamıştır.<sup>230</sup>

Dört eylem programının tekrar gruplandırılmasının amacı, Komisyonun harcamalarının yolunu kolaylaştırmak ve programların kapsamında yer alan farklı politika alanlarının görünürlüğü, açıklığı ve tutarlılığını artırmaktır. PROGRESS' in yeni standartlaştırılmış yaklaşımı ve uyumlaştırılmış uygulama hükümleri yararlanıcıların fonlara başvurusunu da kolaylaştıracaktır. Komisyon'un 2007 yılından 2013 yılına 628 milyon euroluk bir bütçe önerdiği Program, istihdam, sosyal koruma ve sosyal içerme, çalışma koşulları, ayrımcılıkla mücadele ve çeşitlilik, cinsiyet eşitliği başlıklı beş bölüme ayrılmıştır.

Program kapsamında; çeşitli araştırmalar, karşılıklı öğrenme çalışmaları, bilinç yükseltme kampanyaları finanse edilecek, istihdam, sosyal içerme, çalışma koşulları, kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele olmak üzere beş kapsamlı alanda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlara destek verilecektir.

### **3.1.4. Fırsat Eşitliğine Yönelik Proje ve Girişimler**

1990 yılında uygulanmaya konulan Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi'nin (NOW), amacı, kadınların yeteneklerini geliştirmek, iş dünyasında kadınları yönelik düşünce biçimi geliştirmek ve kadınların işgücü piyasasına geri dönmelerini kolaylaştırmak olarak belirlenmiştir. 1990–1991 dönemi için hazırlanan girişim 1994–1999 o-dönemi için genişletilmiş ve 1999 yılında

---

<sup>230</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, “Sosyal Dışlanma,” Uyum Kapsamında Yapılanlar, (Çevrimiçi) <http://ab.calisma.gov.tr/web/?tabid=79>, 16 Ağustos 2007.

sonlandırılmıştır. 2000–2006 dönemi için hazırlanan EQUAL girişimde, fırsat eşitliği öncelikli alanlardandır. EQUAL, aile ve iş yaşamının bağdaştırılmasını, işgücü piyasasından geçici olarak ayrılmış olan kadınların geri dönüşünün kolaylaştırılmasını ve cinsiyet eşitliğinin bütün politika ve uygulamaların bir parçası haline getirilmesini amaçlar<sup>231</sup> Leonardo Da Vinci Programı, doğrudan kadın-erkek eşitliğine yönelik olmamasına karşın, program kapsamında kadın-erkek fırsat eşitliğini teşvik eden projelere yer verilmiştir. Kırsal kalkınmanın sağlanmasını amaçlayan LEADER+ girişiminde de, kırsal bölgelerde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması öncelikli alanlardandır.<sup>232</sup>

### **3.1.5. Fırsat Eşitliğinin Sağlanması İçin İzlenen Politikalar**

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması her alanda fırsat eşitliğinin sağlanması ile mümkün olacaktır. Yukarıda özetlemeye çalıştığımız gibi, Avrupa Birliği'nin çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemeleri birliğin kuruluşundan başlayarak Avrupa sosyal politikası içinde yer almıştır. Ancak, kadın-erkek eşitliğine yönelik politikalar da birliğin oluşum sürecine benzer değişimler göstermiştir. Fırsat eşitliği ilk zamanlarda dar ekonomik boyutlarda ele alınarak, yalnızca ücret eşitliği ve çalışma yaşamında eşitlik olarak görülmüş ve bu eşitliğin sağlanması amacıyla, “eşit muamele”, “olumlu eylem” ve “olumlu ayrımcılık” politikaları izlenmiştir. Ancak bu politikaların yeterli olmadıklarının görülmesi üzerine, “ fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dâhil etme” politikası uygulanmaya başlanmıştır.

#### **3.1.5.1. Eşit Muamele Politikası**

Eşit muamele, iş pozisyonlarının kadın ve erkeklere açık olması, kadınların ve erkeklerin bu pozisyonlara başvurabilmeleri anlamına gelir. Eşit muamele politikasına göre, işgücü, cinsiyet dağılımı açısından değerlendirildiğinde, cinsler arası eşitsizlik gözlemlenmektedir. Bu eşitlik ücret eşitsizliğinin sağlanmasına önemli bir engel oluşturmaktadır. Buna göre, kadın ve erkek işgücü üç düzeyde

<sup>231</sup> Yaman, “Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal..., s.2.

<sup>232</sup> Yaman, “Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal..., s.50.

ayrışım göstermektedir: Yatay, dikey ve sözleşme bazında ayrışım. Yatay ayrışım, kadın ve erkeklerin farklı işkollarında çalışmalarını ifade eder. Dikey ayrışım ise, kadın ve erkeğin aynı işkolunda ama farklı düzeylerde yoğunlaşmış olmalarıdır. Sözleşme bazında ayrışım erkeklerin genel olarak, tam zamanlı, sürekli hizmet sözleşmeleriyle çalışıyor olmalarına karşın, kadınların, süreksiz ve kısmi zamanlı, atipik, hizmet sözleşmeleriyle çalışmalarıdır. Eşit muamele politikası, “eksik bir politika olarak” görülmüştür. Çünkü bu politika, kadınların bu pozisyonlara başvurusunu engelleyen eşitsizlikleri göz ardı etmiş, hem de bu politikadan, yalnızca eğitimleri, deneyimleri, ailevi koşullarıyla erkeklerinkine benzer orta sınıf ve üstü kadınlar yararlanmıştır. Ayrıca, “kadınlarla erkekler arasındaki status quo’yu koruma ve hatta daha ileriye götürmekle” de eleştirilmiştir.<sup>233</sup>

### **3.1.5.2. Olumlu Eylem Politikası**

Olumlu eylem politikasının amacı ise, kadınların ve erkeklerin başlangıç noktalarını eşitleyerek kadınların erkeklerle daha etkin biçimde rekabet edebilmelerini sağlamaktır. Bu yaklaşıma göre; kadın-erkek eşitliğini sağlamak kadınların eğitim, öğrenim ve istihdam alanlarındaki katılımlarını engelleyen nedenleri belirlemek ve ortadan kaldırmak yoluyla gerçekleştirilebilir. Olumlu eylem politikası da yalnızca orta sınıf ve üstü vasıflı kadınları belli alanlara girmeye ve o alanlarda yükselmeye teşvik etmek, kadınların büyük çoğunluğunun status quo’sunu değiştirmemek ve eşitsizliklerin temel nedeni olan kültür sorgulamamakla eleştirilmiştir.<sup>234</sup>

### **3.1.5.3. Olumlu Ayrımcılık Politikası**

Olumlu ayrımcılık politikasında eşitsizliklerin giderilmesi amacıyla, kadınlar lehine geçici bir süre eşitsizlik içeren uygulamalar, kotalar v.b. mekanizmalarla kadınların katılımının artırılması amaçlanmaktadır. Olumlu ayrımcılık politikası da destek gördüğü gibi çok sert eleştiriler de almıştır. Eşitsizliği gidermek için uygulanan bu uygulamaların “eşitsizlik olduğu” eleştirisi getirilmiştir. Olumlu

---

<sup>233</sup> Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu’nun...**, s.52.

<sup>234</sup> **A.e.**, s.53.

ayrımcılık konusunda ciddi bir engel de Adalet Divanı'nda gelmiştir. Divan'ın 11 Kasım 1997 tarihli Marshall davası kararında, kadın ve erkek adayların aynı nitelikleri haiz oldukları durumlarda, çalışma hayatında kadının rolü ve kapasitesi hakkındaki önyargı ve klişeler nedeniyle erkek adayların tercihi yönündeki eğilim olduğu ifade edilmektedir. Divan bu nedenle, aynı nitelikte kadın ve erkek aday arasında seçim söz konusu olduğunda, adayların objektif kriterlere nitelendirildiklerinden emin olmaları gerektiğini, bu objektif kriterlerden bir veya daha fazlası ibreyi erkek aday lehine çeviriyorsa, öngörülen olumlu önlemin “ancak erkek adayın tercih edilmesini önlememesi” durumunda geçerli olunacağını açıklığa kavuşturmuştur.<sup>235</sup>

#### **3.1.5.4. Fırsat Eşitliğini Ana Politikalara Ve Faaliyetlere Dahil Etme Politikası**

Fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme politikası, eşit muamele, olumlu eylem ve olumlu ayrımcılık politikalarından daha uzun vadelidir. Fırsat eşitliğinin ayrı bir politika olarak değerlendirilmemesi, Topluluğun tüm ekonomik ve bünyesel politikalarıyla bütünleştirilmesidir. Fırsat eşitliği Topluluğun ana politikalarının bir parçası olmalıdır. Topluluk fırsat eşitliğini yalnızca Avrupa düzeyinde değil, ulusal ve yerel düzeydeki politika ve faaliyetlerinin öncelikli bir parçası haline getirmelidir.

1996 tarihli Kadın ve Erkek İçin Fırsat Eşitliğinin Topluluğun Tüm Politikalarına ve Faaliyetlerine Dâhil Edilmesi Komisyon Bildirim Notu, eşitliğin dâhilini, en geniş boyutuyla Topluluğun tüm politikaları ve faaliyetleri açısından ele almıştır.<sup>236</sup> Hareket noktası, Komisyon Bildirim Notu'nda işaret edildiği gibi, diğer politikaların aksine, bireyler arası eşitlik değil, kadın ve erkekler arası farklılıklar ve bu farklılıkların giderilmesidir.<sup>237</sup> Fark inkâr edilmeden farkın yarattığı dezavantajlar varsa onlar giderilmeye çalışılacaktır. Erkek egemen işlerde erkek gibi davranma

<sup>235</sup> Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Avrupa Topluluğu'nun...*, s.55.

<sup>236</sup> *A.e.*, s.56-57.

<sup>237</sup> *European Community Acts*, s.145.

zorunluluğu hissederek erkek davranış modelleri sergilemenin kadınlıklarını inkar etmenin kadınlar açısından yıpratıcı ve “erkeğe benzeterek” kadınları erkek egemen kurum ve kuruluşların gereklerine uyarlamayı değil, kurum ve kuruluşları, yerleşik davranış modellerini değiştirmeye çalışır.

1996 yılından bu yana izlenen bu politika, birçok üye ülke tarafından benimsenmiş ve ulusal düzeyde uygulanmaya konulmuştur. Örneğin; İtalya, Nisan 2000’de tüm hükümet politikalarına cinsiyetler arası eşitliği dâhil etmek amacıyla yeni bir bakan atamış; İrlanda hükümeti, hükümet politikalarının ve programlarının cinsiyetler arası eşitliğe olan etkilerini ölçen araştırma mekanizmaları oluşturmuş; Fransa ise, kadın-erkek eşitliğine yapılan katkıları sekiz ana faaliyet alanında değerlendiren bakanlıklar arası bir komite kurmuştur.<sup>238</sup> Aynı zamanda, 2001–2005 yıllarını kapsayan Topluluk Beşinci Eylem Programı, eşitliğin dahli politikasını temel alan ve somutlaştıran bir Program niteliğindedir.

1996 tarihli Komisyon Bildirim Notu, ilk cümlesinde, kadın ve erkek eşitliğinin demokrasinin ve insanlığa saygının temel bir kuralı olarak tartışmasız kabul gördüğünü belirtmektedir. Fakat kadın-erkek eşitsizliği halen devam etmektedir. Yalnızca mevzuat alanında ilerleme sağlamak yetmez, bütün genel politika ve faaliyetlerin toplumsal cinsiyet bakış açısıyla değerlendirilerek eşitliği sağlamak üzere harekete geçilmesi gerekmektedir. Eşit katılımın sağlanması, 21. yüzyıl Avrupa projesinin bir parçasıdır.

### **3.1.6. AB İstihdam Stratejisi’nde Fırsat Eşitliği**

Avrupa İstihdam Stratejisi, aktif istihdam politikalarına dayanarak, AB vatandaşlarının nitelikli eğitim ve öğretim yoluyla istihdam edilme şanslarını artırmak, girişimciliği özendirmek, değişen iş çevresine uyumu artırmak ve fırsat eşitliğini sağlamak hedefleri doğrultusunda politikalar üretilmesini desteklemektedir.

---

<sup>238</sup> İKV, *Avrupa Birliği’nde Kadın...*, s.22.

Avrupa’da işsizlik ve istihdam sorunu 1970’li yıllarda ekonomilerin tam istihdam seviyesinden uzaklaşması ile gündeme oturmuştur. 1960’larda %2 olan istihdam artışı, 1990’larda %0,5’e düşmüştür.<sup>239</sup> 1990’lı yılların başında başlayan düşük istihdam ve işsizlik gibi sorunlarla mücadele için Avrupa Komisyonu tarafından 1993 yılında, “Büyüme, Rekabet ve İstihdam” başlıklı Beyaz Kitap yayınlanmıştır. Beyaz Kitap’ta, daha fazla istihdam yaratılmasını, eğitim ve öğretim sistemlerinin geliştirilmesini gerektiren etkin emek piyasası politikalarının benimsenmesi ve iş piyasası esnekliğinin artırılması yoluyla işsizlikle mücadele edilmesi önerilmiştir.<sup>240</sup> Bu belge temel alınarak 1994 yılında toplanan Essen Stratejisi’nde insan kaynaklarının geliştirilmesi, girişimciliğin teşviki, uzun dönemli işsizlerin, kadın ve gençlerin çalışma piyasasına girişinin kolaylaştırılması ve üretken istihdamın desteklenmesi olmak üzere dört öncelik alanı belirlenmiştir. Essen Stratejisi ile ortaya konan öncelik alanları Avrupa İstihdam Stratejisi’nin temellerini oluşturmuştur.

1996 yılında AB’de ortalama işsizlik oranının %10,8 yükselmesiyle, soruna Birlik düzeyinde ortak politikalar aranması yönünde uzlaşya varılmıştır. Böylece, istihdam politikası bir “ortak çıkar meselesi” şeklinde ele alınarak, 1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile Kurucu Antlaşmaya “istihdam” başlığının ilave edilmesi “Avrupa İstihdam Stratejisi”nin oluşmasını sağlamıştır. İstihdam başlığı altında, istihdamı geliştirme, iyileştirilmiş yaşam ve çalışma koşulları, düzenli sosyal koruma, çalışma ilişkilerinde diyalog, insan kaynaklarını geliştirme, dışlanmanın önlenmesi vb. konulardan oluşan hedefler belirlenmiştir. Bu hedeflerin hayata geçirilmesi amacıyla 20–21 Kasım 1997 yılında birliğin ilk istihdam zirvesi olan Lüksemburg İstihdam Zirvesi toplanarak, Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiştir.

Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında işsizlikle mücadelede hedeflere göre yönetim yaklaşımı benimsenmektedir.<sup>241</sup> Bu yaklaşıma göre AB düzeyinde hedefler

<sup>239</sup> TİSK: “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar,” (Çevrimiçi)

[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=804&id=48](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=804&id=48) , 3 Ağustos 2007.

<sup>240</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, a.g.e., s.1.

<sup>241</sup> İKV, *Avrupa Birliği’nin Sosyal...*, s.19.

koyulmakta ve ulusal düzeydeki politikaların bu hedeflere göre şekillenmesi istenmektedir. Bu yönetim yaklaşımının etkin bir şekilde uygulanabilmesi amacıyla Avrupa İstihdam Stratejisi; Yıllık İstihdam Yönlendirici İlkeleri, Ulusal Faaliyet Planları, Ortak İstihdam Raporu ve Öneriler'den oluşmaktadır.

İstihdam Yönlendirici İlkeler'le Birlik çapında hedefler ortaya konulurken, üye ülkelerin bu hedefleri sağlamaya yönelik politikalar oluşturulması beklenmektedir. Üye ülkeler ise, bu ilkelere göre Ulusal Faaliyet Raporu hazırlayarak Komisyon'a sunarlar. Üye ülkelerin ulusal faaliyet planları, Avrupa Konseyi tarafından her yıl değerlendirilerek, kaydedilen ilerleme ve mevcut eksiklikler Ortak İstihdam Raporu'nda sunulur. Ve bu değerlendirmeler sonucunda gelecek yılın istihdam yönlendirici ilkeleri belirtilen ihtiyaçlar çerçevesinde yeniden düzenlenir. Ayrıca, Komisyon'un teklifi üzerine, Avrupa Konseyi, ülkeler bazında, üye ülkelere özel önerilerde de bulunur.

İstihdam Yönlendirici İlkeler; istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyum sağlayabilme ve fırsat eşitliği şeklinde dört temel ilkedен oluşur. Üye ülkeler istihdam politikalarını oluştururken bu ilkeleri göz önünde bulundururlar.

Fırsat eşitliği, Avrupa İstihdam Stratejisi'nde, İstihdam Yönlendirici İlkelerinin dördüncüsü olarak önemli bir yere sahiptir. Fırsat eşitliği kapsamında: hem kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılığı ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik toplumsal gereksinim, hem de kadınların üretken kapasitesinden tam olarak yararlanılması sonucunda meydana gelen ekonomik zarar resmen kabul edilmektedir.<sup>242</sup>

Fırsat eşitliği ilkesine göre; üye devletlere cinsiyetler arasındaki farkla mücadele, çalışma ve aile hayatının uzlaştırılması ve işgücü piyasası ile yeniden bütünleşmenin kolaylaştırılması olmak üzere üç ana alanda cinsiyet eşitliği, ulusal istihdam politikaları hazırlanırken göz önünde bulundurulmalıdır. Üye devletlerden,

---

<sup>242</sup> Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, **a.g.e.**, s.3-5.

cinsiyetler arasındaki farkla mücadele kapsamında çalışma ve düzenleme yapmaları istenmektedir. Bu çalışmalar aşağıdaki şekilde sıralanabilir: Kadın-erkek istihdam oranları arasındaki farkı azaltmaya çalışmak. Kadınların belirli ekonomik sektörlerde yeterince temsil edilmemesini ve diğer bazı sektörlerde gereğinden fazla temsil edilmesini tersine çevirmek için girişimde bulunmak. Eşit değerdeki işçiler için eşit ücret ödemesini teşvik eden ve kadınların ilerlemesini sağlayacak önlemleri almak. Çalışma ve aile yaşamının dengelenmesi kapsamında, çocuklar ve çalışanların bakmakla yükümlü oldukları diğer kişiler için yeterli ve kaliteli bakım hizmeti sağlamak. İşgücü piyasası ile yeniden bütünleşmenin kolaylaştırılması kapsamında ise, kadın ve erkeklerin ücretli işgücüne geri dönebilmelerini engelleyen unsurları annelik izni, ebeveyn izni, kısmi süreli çalışma vb. düzenlemeler yoluyla ortadan kaldırılmak.

Avrupa İstihdam Stratejisi, 2000 yılı Lizbon Stratejik hedeflerinin en önemli unsuru olarak tasarlanmıştır. Amaç, 2010 yılına kadar AB'yi en rekabetçi ve dinamik, bilgiye dayalı ekonomisi haline getirmek, tam istihdamı sağlamak, sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi ve sosyal bütünleşmeyi elde etmektir. Toplam istihdam oranını on yıl içinde %70'e, kadın istihdamını %60'a çıkarmak strateji hedefleri arasındadır.

ALS'nin araçları; Yıllık İstihdam Rehberleri, Ulusal Eylem Planları, Ortak İstihdam Raporu, Emsal İnceleme Programı, Yaşam Boyu Eğitim, Avrupa Eğitim Vakfı ve Avrupa Sosyal Fonu'dur.

2003 – 2006 Dönemi Yenilenmiş İstihdam Stratejisi, önceki 4 temel eksenini devam ettirmekte, ayrıca üç ana amaca dayanmaktadır. Bunlar: Tam istihdamın sağlanması, İstihdamda kalite ve verimliliğin artırılması ve Sosyal uyumun geliştirilmesi (sosyal eşitsizliğin, dışlanmanın, uzun dönemli işsizliğin, bölgesel eşitsizliğin ele alınması) şeklindedir.

Yeni Stratejide, üye devletlerde eylem için sonuca yönelik 10 Öncelik belirlenmiştir. Kadın erkek eşitliği öncelikler arasında, "Cinsiyetler arası Eşitlik"

maddesinde yer alır. Bu konuda, sadece kadınların istihdam oranlarının değil, aynı zamanda ücret, yardımcı hizmetler, eğitim ve öğretim gibi alanlarda da oranların artırılması gerektiği belirtilerek; üye devletlerin buna yönelik olarak tedbirler alması talep edilmektedir.

Yeni Stratejide, üye devletlerde eylem için sonuca yönelik belirlenen bu 10 önceliğin uygulanması için; Çalışmalarda devlet kurumlarının yanı sıra, sosyal tarafların ve diğer ilgili bütün aktörlerin rol almasının, Çalışmaların bölgesel ve yerel düzeyde etkili bir şekilde yapılmasının temel olacağı da belirtilmektedir.

Avrupa Komisyonu Şubat 2005'te, Lizbon Stratejisi'nin yenilenmesini önermiştir. Bu kapsamdaki yenileme önerisi, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin de tümüyle gözden geçirilmesi ihtiyacını doğurmuştur. Zira Mart 2002'de yapılan Barcelona Zirvesi'nde Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Lizbon Stratejisi ile bağdaştırılması kararı alınmıştır.

Yenilenmiş Lizbon Stratejisi'nde, daha güçlü ve daha fazla büyümenin sağlanması ve daha fazla ve daha iyi işlerin yaratılmasını hedeflemiştir. Daha güçlü ve daha fazla büyüme için üye devletlerden reformlara, istikrarlı makroekonomik politikalara ve sağlam bütçe politikalarına odaklanmaları beklenmektedir.

Aday ülkelerin Ortak Değerlendirme Belgeleri'nde (JAP): Ücret gelişmelerinin, ücret belirleme sistemlerinin ve vergi-sosyal yardım sistemlerinin istihdamı teşvik eder nitelikte olması; İnsan kaynaklarına yatırım yapılması ve nitelik açıklarının ele alınması; Fırsat eşitliğinin geliştirilmesi gibi konulara öncelik verilmiştir.<sup>243</sup>

### **3.1.7. AB Yapısal Fonlarında Fırsat Eşitliği**

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla Avrupa Sosyal Fonu ve Yapısal Fonlar'dan yararlanılmaktadır. Avrupa Birliği Yapısal Fonları; Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu, Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Tarımsal Garanti ve Yönlendirme

---

<sup>243</sup> TİSK, "AB Sosyal Gündemi: 2005-2010," (Çevrimiçi)  
<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1754> , 2 Ağustos 2007

Fonu ve Uyum Fonu'ndan oluşmaktadır. Birlik, Avrupa Yapısal Fonları aracılığıyla aktif iş yaratma önlemleri almakta ve istihdam artırıcı program ve girişimlere mali destek sağlamaktadır.<sup>244</sup>

Yapısal Fonların üç temel hedefi vardır: Birinci kalkınmada geri kalmış bölgelerdeki yapısal uyum ve gelişmenin desteklenmesi; ikincisi ekonomik ve sosyal dönüşüm içersinde olan bölgelerin desteklenmesiyle karşılaşılan yapısal güçlüklerin giderilmesi ve son hedef, eğitim, öğretim ve istihdam politikalarıyla sistemlerin modernizasyonu ve uyumlaştırılmasının desteklenmesidir.

Amsterdam Antlaşmasıyla kadın-erkek eşitliğinin, AB'nin sosyal öncelikleri haline gelmesiyle, Yapısal Fonlar kapsamındaki projelerin de önde gelen hedeflerinden olmuştur. 2000/2006 dönemi Yapısal Fonlar Genel Yönetmeliği ile, cinsiyet eşitliği boyutunun Fonlar tarafından finanse edilen tüm programlarla bütünleştirilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Buna göre, yapısal fon programlarının, iş ve aile yaşamını dengeleme, eğitim ve girişimcilik olmak üzere dört alanının en az birinde kadın-erkek eşitliğini güçlendirici etkilerde bulunması gerekmektedir.<sup>245</sup>

2006 yılı, hem özellikli bazı önlemler hem de cinsiyet odaklı bakış açısının tüm çalışmalara yerleştirilmesi açısından Yapısal Fonlar ve Avrupa Kırsal Kalkınma Fonu'nda da yeni düzenlemeler getirmiştir.

Kadınların yeni işe girişlerinin kolaylaştırılması; Düşük ücretle çalışan kadınların işte yükseltilmelerinin sağlanması; Toplu işten çıkarmalara maruz kalmış kadınlar için yeniden eğitim programları ve 25 yaşından küçük iş arayan kadınlara yönelik eğitim programları uygulayan AB'ye üye ülkeler, Avrupa Sosyal Fonu'ndan yararlanmaktadırlar.<sup>246</sup>

<sup>244</sup> Marco Biagi, **İş Yaratma ve İş Hukuku: Korumadan Öngörülü Eyleme**, çev. Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam, MESS Yayın No:405, İstanbul, Acar Matbaacılık, 2003, s. 55.

<sup>245</sup> İKV, **Avrupa Birliği'nde Kadın...**, s.2.

<sup>246</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme Kurslarının...**, s.32.

Özetleyecek olursak, hem başlangıçta sadece ekonomik bütünleşme amacıyla kurulmuş olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nda ve hem de giderek demokratikleşmeyi de temel amaç edinen ve her üye devletin Kopenhag siyasi kriterlerini benimsemesini ön koşul olarak kabul eden Avrupa Birliği'nde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının öncelikli bir yeri olmuştur. Eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması amacıyla başlayan eşitlik politikası giderek eşit davranma ilkesinin yerleştirilmesine ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına dönüşmüş, işyerinde cinsel tacizin "cinsiyete dayalı ayrımcılık" olduğu direktif ile kabul edilmiş ve günümüzde yaşamın her alanında ayrımcılığın kaldırılması amacıyla yeni direktif hazırlığına girişilmiştir.

Görüldüğü gibi, Avrupa Birliği politikaları arasında öncelikli bir yeri olan "kadın erkek eşitliği" başlangıçta sadece çalışma yaşamı ile sınırlı olarak ele alınmış iken, özellikle Amsterdam antlaşması doğrultusunda son yıllarda yaşamın her alanında dikkate alınmakta ve yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Avrupa Komisyonu kararlarında da, kadın-erkek fırsat eşitliğinin AB politikaları içinde önemli bir gündem maddesi oluşturduğu, eşit fırsatların yaşamın her alanına ve karar mekanizmalarına entegre edilmesinin çok yönlü olumlu etkisi olacağı belirtilmiştir.

### **3.2. FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEDE AB'DEN UYGULAMA ÖRNEKLERİ**

AB İstihdam Stratejisi ile kadın istihdamında önemli gelişme kaydedilmiştir. Örneğin, 2000–2001 döneminde, AB'nin istihdam oranı %63,9'a (+0,6 puan), kadınlarda istihdam oranı %54,9'a (+0,9 puan) yükselmiştir. Üye ülkeler arasında Danimarka, Hollanda, İsviçre ve İngiltere 2000 ve 2001 yıllarında %70 seviyesinin üzerinde bir istihdam oranı kaydetmiştir.<sup>247</sup> İstihdam ve işsizlik oranlarının kadınlar lehine değişiminde üye ülkelerin kadın çalışanlara yönelik başarılı projeleri büyük rol oynamaktadır. Bunlardan birkaç deneyimi iyi örnekler bazında aşağıda ele aldım.

---

<sup>247</sup>TİSK: "Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar," (Çevrimiçi) [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=804&id=48](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=804&id=48), 3 Ağustos 2007.

### 3.2.1. İsveç

İsveç hükümeti iş kurmak isteyen kadın girişimcileri desteklemek ve onlara danışmanlık hizmeti vermek için “Kadın Girişimciliği-Kadınlar İçin Danışmanlık” programını başlatılmıştır. İsveç sanayi politikasından ve ilke genelinde sanayinin gelişmesinden sorumlu kamu kurumu NUTEK tarafından yürütülmekte olan programın tele amacı, özellikle az nüfuslu ve gelişmemiş bölgelerde kadınları iş kurmaları için desteklemek ve burularda istihdam yaratarak kentlere göçü engellemektir. Programa göre; kendi işini kurmak isteyen kadınlara tercihen kadın danışmanlar yardım etmektedir. İş kurma fikir kadınların kendilerinden gelmektedir. Danışmanlık hizmeti veren kişi, kurulan elektronik ağ aracılığıyla kendi işini kurmak isteyen kadınlara teknik yardım da dâhil, destek sağlamaktadır. Kadın danışmanlar ise NUTEK tarafından eğitilmekte ve sertifika sahibi olmaktadır.<sup>248</sup>

### 3.2.2. Almanya

Bir diğer iyi örnek ise Almanya’da uygulanmıştır. “İstihdam ve Beceriler Alanında Cinsiyete Yönelik Dijital Ayrımcılığın Önlenmesi” programı, genel olarak, mühendislik ve başta iletişim teknolojileri olmak üzere çeşitli bilim dallarında kadınların temsiliğini arttırmayı amaçlamaktadır. Programda genel hedefe varılması için 2005 yılını kadar bilgi teknolojileri (IT) sahasında verilen meslek eğitimlerinin %40’ının kadınlara yönelik olması, kadınların %40’ının bilgisayar kurslarına katılımı, özellikle IT şirketlerinde kadınların %40’ının işe başlaması ve kadınlar arasında internet kullanımının %50’ye çıkarılması öngörülmüştür.<sup>249</sup> Avrupa Eğitim Vakfı’na (ETF) göre aslında eğitimden itibaren başlayan cinsiyet ayrımcılığını giderme ve fırsat eşitliğini geliştirmede AB üyesi devletlerden iyi uygulama örnekleri bulunmaktadır. Bunlardan Almanya’da bilgi toplumunda kadının çalışma alanlarının genişletmeye yönelik uygulama dikkat çekicidir.

<sup>248</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Başkanlığı, **a.g.e.**, s.10-11.

<sup>249</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Başkanlığı, **a.g.e.**, s.13.

Almanya’da “Bilgi Toplumunda Kadınlar” isimli uzmanlar grubu tarafından 2004 yılında yaptırılan araştırmada, kadın bilgisayar uzmanı sayısının yüzde 23, Bilgi Teknolojileri alanında eğitim alan kız öğrencilerin sayısının ise yüzde 10 oranında olduğu tespit edildi. Bilgi Teknolojileri ve multi-medya alanlarındaki artan istihdam fırsatları düşünüldüğünde, kadınların bu alanlara olan düşük ilgileri iş çevrelerini kaygılandırmaya başlamıştı.

Bu sebeple, 2002 ve 2005 yılları arasında Frankfurt’taki Sürekli Eğitim Merkezi tarafından Eşit-IT-Y eğitim merkezleri kuruldu ve yüzlerce kadın bu kurslara katıldılar. 4 haftadan 3 aya kadar sürebilen bilgisayarlı spor merkezi eğitimi örneği çok başarılı oldu. Pek çoğu işsiz olan katılımcıların % 40 ile 60’ı yeni becerilerini iş piyasasında kullanabilme fırsatını yakaladılar.

Avrupa Sosyal Fonu projenin uygulanabilmesi için giderlerin yüzde 50’sini finanse etti ve proje bitiminde İstihdam Kurumu projenin sürdürülme sorumluluğunu teslim aldı.<sup>250</sup>

### 3.2.3. Finlandiya

Dünya genelinde görüldüğü gibi, Finlandiya’da da meslekler arasında kadın-erkek işleri ayrımı yaşanmaktadır. Elektrikçilik, çoğu zaman kötü çalışma şartları sunması, fiziksel zorlukları olması ve baskın olarak bir erkek mesleği olarak görülmesi sebebiyle elektrikçilerin sadece yüzde 1’i kadındır.

Bu sebeple, 2002 ve 2005 yılları arasında Güneydoğu Finlandiya’daki Tampere Yetişkin Eğitimi Merkezi geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu elektrik bakım, onarım ve montaj alanına kadınların da girmesine destek oldu. Merkez, elektrik şirketleriyle işbirliği yaparak elektrik mühendisliği ve elektrik teknolojisi alanlarında ulusal bir kurs programı sunmuş ve 12 mezundan 11’i sektörde hemen iş bulmuşlardır.

---

<sup>250</sup> TİSK: “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar,” (Çevrimiçi) [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1683&id=86](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1683&id=86) 15 Temmuz 2007.

Pratik eğitim programı, işletmelerle ve kursiyerlerle birlikte hazırlanmıştır. İşletmeler ise, genelde kadınların detaylara olan dikkatleri, bilinçli ve güvenli olma eğilimleri sebebiyle bu projeye büyük destek vermişlerdir. Proje sonucunda, işletmelerin kendilerine güvenlerini gören daha çok kadın elektrik mühendisliği alanında eğitim almaktadır.<sup>251</sup>

### 3.2.4. Fransa

Fransa’da 1994 yılında uygulamaya konulan teşvik politikaları ile, işletmelerde karma cinsiyetli bir “işgücü sözleşmesi” çerçevesinde kadınlar 40 ile 120 saat arasında süren mesleki eğitim kursları sonunda istihdam edilmektedir. Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı’na bağlı AFPA (Yetişkinler Mesleki Eğitim Ulusal Kuruluşu) tarafından yönlendirilen bu uygulamada devlet işverenlere mali destek sağlamıştır.

Karma istihdam için iş sözleşmeleri yapılması, kadınların az olduğu meslek, iş kolları ve işletmelerde kadın istihdamının artırılmasını amaçlamaktadır. Bu tür karma istihdama yönelik sözleşmelerde, kadınlar için yaş ve eğitim düzeyi sınırlaması bulunmamaktadır. Programlar 600 ve daha az sayıda eleman çalıştıran işyerlerinde uygulanmaktadır.

Mesleki eşitliği amaçlayan programlar ise, kadınların geleneksel olmayan mesleklerde istihdamlarını arttırmak, işletmelerde kadının yerini iyileştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Burada yine yaş ve eğitim sınırı bulunmamakla birlikte, part-time çalışan kadınlar, evde çalışan kadınlar, kapıcı kadınlar ve doğum asistanı olan kadınlar dışındaki tüm kadınlar bu programlardan yer almışlardır.

Yalnız yaşayan, izale olmuş kadınların iş yaşamı ve toplumla bütünleşmesine yönelik programlar ise; düşük gelirli, bakmakla yükümlü veya eğitim çağında çocukları olan ve iş arayan kadınları kapsamaktadır.

---

<sup>251</sup> TİSK: “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar,” (Çevrimiçi) [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1683&id=86](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1683&id=86), 15 Ağustos 2007.

Kadınların girişimcilik potansiyellerinin desteklenmesi amacıyla da, işyeri veya işletme kurmalarına, mevcut bir işletmeyi veya işyerini devir almalarına veya en az 5 yıldan beri işletilen, kadınlar tarafından kurulmuş işletmelerin geliştirilmesine yönelik programlar, kadınlar tarafından kurulması planlanan veya kurulmuş olan her konudaki işletmeyi kapsamıştır. Temel amaç, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve geliştirilmesi olmuştur.

Fransa’da AFPA tarafından yürütülen istihdam amaçlı çalışmalar; yukarda özetlenen kadınlara yönelik mesleki eğitim ve istihdam teşvikleri, danışmanlık ve tüm Fransa’ya ilişkin istihdam olanaklarının bilgilerinin kullanımının kadınlara sunulması ve ücretli staj yapma şeklinde gerçekleştirilmiştir. İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü bir yönetimle faaliyet gösteren AFPA, kuruluşundan bu yana 2,5 milyondan fazla işsize olanak tanımıştır.<sup>252</sup>

### 3.2.5. İngiltere

İngiltere’de 1978’lerde başlatılan programlarla gençlere ve kadınlara yeni iş olanakları açmak amacıyla bir milyondan fazla kişiye eğitim verilerek işe yerleştirilmeleri sağlanmıştır. Ayrıca özel istihdam büroları teşvik edilmiş ve kadınların mesleki eğitimden geçirilerek kolaylıkla iş bulmalarına yardımcı olacak uygulamalara hız kazandırılmıştır. 1980’lerdeki endüstri krizi sonrası gündeme gelen işsizlik; mesleki eğitim, mesleki yeterlilik ve değerlendirme sisteminde yeni arayışlara neden olmuştur. Bu çerçevede; Mesleki yeterlilikte ulusal bir modele yönelme eğilimleri, koşul ve uygulamalar arasındaki farklılıkların giderilmesi, geleneksel işletmelerden ileri teknoloji kullanan ve hizmet ağırlıklı işletmelere geçişin artması ve mesleki eğitim sisteminin gözden geçirilmesine karar verilmiştir. Yenilikler, ilgili bakanlıklardan oluşturulan bir çalışma grubu tarafından uygulamaya geçirilmiştir. Faaliyetleri koordinasyon için 1986 yılında, Ulusal Mesleki Yeterlilik Konseyi (NCVQ) kurulmuştur. Kadınlara meslek edindirmeyi amaçlayan çeşitli

---

<sup>252</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.29-30.

programların, ulusal ve genel mesleki yeterlilikleri bu kuruluş tarafından akredite edilmektedir. Kadınlara yönelik çeşitli özel programlar, son yıllarda hizmet sektörü ağırlıklı olarak yoğunlaşmaktadır.<sup>253</sup>

### 3.2.6. İrlanda

İstihdamda tarım sektöründen hizmet sektörüne doğru bir geçişin yaşandığı İrlanda, Türkiye'ninkine benzer yapısal bir işsizlik sorunuyla mücadele etmiştir. İrlanda işsizliğin yüksek rakamlarda olduğu bir ülke olarak, istihdama yönelik mesleki eğitim hizmetlerinde önemli bir gelişme sağlamıştır. İrlanda İstihdam ve Mesleki Eğitim Kuruluşu, FAS, ülke çapında sürdürdüğü eğitim hizmetleri merkezlerinde, kadın-erkek eşit haklara sahiptir. Kadınlara yönelik olumlu ayrımcılık tedbirleri uygulanarak, kadınların geleneksel "erkek meslekleri"ne de yönelmeleri teşvik edilmektedir. Ayrıca, kıdemli kadın personelin mesleki gelişiminin sağlanması, eğitim danışmanlığı, eğitici personel olarak istihdam edilmelerine yönelik programlar ile, okul öncesi çocukların bakımı konularında kadınlar için özel mesleki eğitim programları uygulanmaktadır. FAS Kurumu kanalıyla eğitim ve staj olanağı bulan işsizlerin işe yerleştirilme oranı %80'in üzerinde gerçekleşmiştir.<sup>254</sup>

### 3.2.7. Belçika

Belçika'da 1983–1989 döneminde kadın istihdamı yılda ortalama %2,0 oranında artarken, erkeklerde bu oran %0.16 olmuştur. 20–59 yaş grubunda bulunan kadınların 1983 yılında %50'si ücretli bir işte çalışırken, bu oran 1992'de %57,4'e çıkmıştır.<sup>255</sup> Kadın istihdamı ülkede daha çok hizmet sektöründe gelişmekte, sanayi sektöründe işten çıkarmalar kadınlarda erkeklere göre az olmaktadır. Başka bir deyişle, kadınların sanayi sektöründe erkeklere göre daha uzun süre çalıştıkları gözlenmektedir.

---

<sup>253</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.32-33.

<sup>254</sup> **A.e.**, s.33.

<sup>255</sup> **A.e.**, s.31.

Bu olumlu gelişmeler Belçika'da, fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik programlarla bağlantılıdır. Fırsat eşitliğine ilişkin araçların geliştirilmesi için kadınlara yönelik mesleki eğitim programları uygulanmaktadır. Bunların bir bölümü işsizlere yönelik istihdam amaçlı programlar olurken bir bölümü de çalışan kadınların yeniden eğitim programlarına alınarak ücretlerinin iyileştirilmesini ve statülerinin yükseltilmelerini hedefleyen programlardır. Kadın istihdamını amaçlayan mesleki eğitim programları işletmelerle işbirliği içinde geliştirilmektedir. Yöresel ihtiyaçlara göre çeşitli meslek dallarında düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarının finansmanı, federal hükümet ve bölgeler tarafından karşılanmaktadır. Ülkede ayrıca gönüllü kuruluşların katkıları da yüksek düzeylerde-dir.

## 4. BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR VE KURUMSALLAŞMA ÇABALARI

#### 4.1. TÜRKİYE’DE FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK POLİTİKALAR

##### 4.1.1. Türkiye’de Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Kadın Erkek Eşitliğine Yönelik Düzenlemeler

Türkiye’de kadın-erkek fırsat eşitliği süreci, eksik yönleriyle beraber, 1923 yılında cumhuriyetin kuruluşuyla başlamıştır. 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun, kadınların aile ve toplumda erkeklerle eşit haklara sahip olmalarının yolunu açmış; 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakları tanınmıştır. Çalışma mevzuatında kadın çalışanların korunmasına yönelik düzenlemeler ise, 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nda yer almıştır.

Cumhuriyet’in kuruluşunda amaçlanan çağdaş uygar bir toplum düzeni ve demokratik laik hukuk devletinin kadın erkeklerle birlikte gerçekleştirilebileceği inancıyla, yaşamın her alanında kadınlara eşit haklar tanıyan yasaların çıkarılmasına özen gösterilmiştir. Ancak 1923–1934 arasında yapılan devrimleri izleyen yıllarda kadın erkek eşitliği açısından aynı anlayış ve kararlılık devam etmemiştir.<sup>256</sup> Türkiye’de fırsat eşitliği konusunda özel bir yasa bulunmamaktadır. Ancak başta Anayasa olmak üzere, çalışma hayatına ilişkin kanunlarda kadınların korunması ve erkeklerle eşit haklara sahip olmasını sağlamaya yönelik hükümler yer almaktadır.

---

<sup>256</sup> Nazan Moroğlu, *Uluslararası Belgelerde Kadın Erkek Eşitliği*, İstanbul Barosu Yayınları, 2005, s.285.

Türkiye, kamu politikaları açısından bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli adımları atmış durumdadır. Uluslararası sözleşmeleri imzalamış, ulusal kadın mekanizmasını kurmuş ve kalkınma planlarında bu konuya yer ayırmıştır. Ayrıca tüm bu süreçlere kadın hareketinin temsilcilerinin de dâhil olması yönünde yetersiz de olsa gerekli özenin gösterilmeye çalışıldığı söylenebilir

#### **4.1.1.1. Uluslararası Anlaşma ve Bildirgelere Yönelik Düzenlemeler**

Günümüzde kadınların siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik hayata katılımını sağlayacak tüm haklardan erkeklerle eşit şekilde yararlanmaları insan haklarının bir gereği olarak değerlendirilmektedir. Bu anlayış uluslararası düzenlemelerde de yansımaları bulmaktadır.

Uluslararası alanda eşitlik politikalarında yaşanan gelişmelere paralel olarak Türkiye’de de çeşitli adımlar atılmaya başlanmıştır. Örneğin, “Kadınların Anayasası” veya “Kadınların İnsan Hakları Bildirgesi” de denilen ve 170 ülkenin onayladığı, 1979 yılında BM Genel Kurulu’nda kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi’ni Türkiye 1985 yılında onaylamıştır. Aile Hukukuna ilişkin maddelere çekince konularak kabul edilen Sözleşme, Türkiye’de kadınlara karşı ayrımcılığın kaldırılması yolunda yasalar başta olmak üzere, her alanda etkin çalışmalar yapılmasının önünü açmış, Avrupa Birliği eşitlik politikasına uyum sağlanmasında yardımcı olmuştur. Konulan çekinceler, 1999’da kaldırılmıştır.

##### **4.1.1.1.1. BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**

Kadın-erkek arasında tam eşitliğin sağlanabilmesi için kadın ve erkeğin geleneksel rollerinin değişmesi gerektiğini vurgulayan ve bunun yasal düzenlemeler ve uygulamalar yoluyla hayata geçirilmesini amaçlayan, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), 1979 yılında Birleşmiş

Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilerek, 1980 yılında üye ülkelerin imzasına açılmıştır.

Türkiye, Sözleşmeyi 1985 yılında onaylamıştır ve sözleşme 1986 yılında yürürlüğe girmiştir. Ancak Türkiye sözleşmeyi imzalarken bazı hükümlere önceki Medeni Kanun'a aykırı olduğu gerekçesiyle çekince koymuş, bu çekinceleri yeni yasa taslağının hazırlanması üzerine, 1999 yılında kaldırmıştır. Ocak 2002 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunundaki eşitlikçi düzenlemeler, Sözleşme çekincelerinin gerekçelerini de ortadan kaldırmıştır. Türkiye, 1999 yılında BM Genel Kurulu tarafından CEDAW'a ek olarak hazırlanıp üye ülkelerin onayına sunulan İhtiyari Protokol'ü de 2000 yılı Eylül ayında imzalamıştır.<sup>257</sup>

#### 4.1.1.1.2. Pekin Bildirgesi'nin Kabulü

Türkiye Pekin Bildirgesi'ni ve Eylem Platformu'nu hiçbir çekince koymadan, 1995 yılında kabul etmiştir. Taahhütler arasında 2000 yılına kadar Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine konulan çekincelerin kaldırılması, kadın okuryazarlık oranının %100'e çıkartılması ve zorunlu ilköğretimin 8 yıla yükseltilmesi yer almıştır. Bu amaçlara nasıl ulaşılabileceğini gösteren Ulusal Eylem Planı'nda Türkiye başlıca aşağıdaki taahhütlerde bulunmuştur.<sup>258</sup>

- Devlet kurum ve kuruluşlarında kadın birimleri oluşturulması ve aralarında koordinasyon sağlanması
- Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne konan çekincelerin, öngörülen yasal değişiklikler gerçekleştirilerek kaldırılması,
- Kadınların tüm eğitim imkânlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmasının sağlanması,
- 2000 yılına kadar, okuryazar kadın oranının %100'e ulaştırılması,
- Zorunlu ilköğretimin 8 yıla çıkarılması ve kız çocuklarının eğitimi yarıda bırakmalarının önlenmesi için gerekirse aileyi destek sağlanması,

<sup>257</sup> Anıl, v.d., **Pekin+5: Birleşmiş Milletlerde Kadının İnsan Hakları ve Türkiye'nin...**, s.8-9.

<sup>258</sup> A.e., s.15-16.

- Eğitimini yarıda bırakmış kadınların eğitimlerini tamamlayabilmeleri için yuva, kreş, gündüz bakımevi gibi destek hizmetlerinin sağlanması,
- Kız çocuklarının geleneksel kadın mesleklerinden çok, bütün mesleklere yönelmesi için rehberlik çalışmaları yapılması,
- Bütün düzeylerde okul programlarının ve eğitim materyallerinin taranarak, cinsiyet ayrımına yol açabilecek ifade ve anlayışlardan arındırılması,
- Kadının çalışmasını engelleyen en önemli faktör olan çocuk bakımının sorumluluğunun anne-baba arasında eşit şekilde paylaştırılması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması,
- Kadın veya erkek olsun: 100 işçi çalıştıran her işyerinde kreş açılmasının gerçekleştirilmesi,
- Tüm meslek alanlarında bütün kamu ve özel kurumların belli sayıda kadın çalışan istihdam etmesinin sağlanması,
- Kadın istihdamının artırılması konusunda projeler hazırlanması ve bu projeleri destekleyecek uluslararası finans kaynaklarının bulunması,
- Şu anda ücretsiz işgücü durumunda olan kadınların ev içi çalışmalarının ulusal hesaplara dâhil edilmesi, bunun için evde ve tarlada çalışan kadınların sigortalı yapılması,
- Kadınların kendi işlerini kurabilmeleri için özel koşullarda banka kredileri sağlanması, sağlanan kredilerin artırılması,
- Kadınların bu konuda bilinçlenmesi ve teşvik edilmesi için eğitim kampanyaları, konferanslar, seminerler düzenlenmesi,
- Tüm kadınları kapsayacak bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulması,
- Aile içi sorumluluk ve yetkinin kadın ve erkek arasında eşit paylaşımını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması.

Buna bağlı olarak; Türkiye Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne koyduğu çekinceleri 1999 yılında kaldırmış, 1997'de zorunlu ilköğretimin süresini beş yıldan sekiz yıla çıkartmıştır. Ancak ülkemiz kadın okuryazarlık oranının %100'e çıkarılması hedefinden hâlâ çok uzaktır.

#### 4.1.1.1.3. Avrupa Müktesebatına Uyumda Ulusal Program

19 Mart 2001 tarihli Avrupa Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programında, “kadın erkek eşitliği” açısından kısa ve orta vadeli taahhütlere yer verilmiştir. Kısa vadeli taahhütlere baktığımızda;

- Anayasa’da “kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları” ilkesine yer verilmesi taahhüdü, 3 Ekim 2001 tarihinde, Anayasa’nın 41. maddesindeki kısmi değişikliklerle, yetersiz bir biçimde yerine getirilmiştir. Anayasa'nın 10. maddesi değişikliği, bilindiği gibi Anayasa 41. maddesinde sadece "ailede eşler arası eşitlik" ile geçirilmiştir;
- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat Yasası çıkarılmamıştır;
- Diğer kısa vadeli taahhütlerden olan, kadın erkek eşitliği açısından önemli yenilikler getiren Türk Medeni Kanunu Tasarısının kabul edileceğine dair Türkiye’nin taahhüdü, 22 Kasım 2001’de yerine getirilmiştir. Medeni Kanunun mal rejimleri bölümünde yer verilen yasal mal rejimi ise mevcut evlilikleri "evlenme tarihinden itibaren" kapsamamış, Kanun yürürlüğe girdiği tarihte mevcut olan evlilikler "eksik" bir eşit paylaşımına karşı karşıya bırakılmıştır.

22 Kasım 2001’de 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu kabul edilmiş, 1 Ocak 2002’de yürürlüğe girmiştir. Böylece kısa vadeli taahhütler arasında yer alan Medeni Kanun değişikliği tamamlanmış ve ailede eşlerin eşit hak ve eşit sorumluluk sahibi olduklarına ilişkin hükümler kabul edilmiştir.<sup>259</sup>

AB'ye uyum sürecinde "kadın erkek eşitliği açısından" Ulusal Programda kısa vadede yapılması taahhüt edilen düzenlemeler yetersiz bir şekilde ele alınmıştır. Orta vadeli taahhütlere baktığımızda;

- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi Ek İhtiyari Protokol’ü onaylanmıştır.

<sup>259</sup> Moroğlu, *Uluslararası Belgelerde Kadın...*, s.285-288.

- İş Kanununda değişiklik yapılmış, “eşit davranma ilkesi”ne ve ilgili AB direktiflerine uyum büyük ölçüde sağlanmaya çalışılmıştır. 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinde “eşit davranma ilkesi”ne yer verilmiş, “doğum izni”, “iş yerinde cinsel tacizin iş aktinin feshinde haklı nede sayılması” gibi kurallarla AB direktiflerine uyum sağlanmıştır.

Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde kadın-erkek eşitliğine ilişkin yasal değişiklik ve düzenlemeleri aşağıda ayrıntılı olarak ele alacağım.

#### **4.1.1.1.4. AB Sosyal Dışlanma ile Mücadele Topluluk Eylem Programı’na Uyum**

Sosyal dışlanma ile mücadele stratejisi temel olarak toplumdaki dezavantajlı grupları (işsizler, eğitimsizler veya yeterli eğitim alamayanlar, evsizler, özürlüler, bağımlılar, kadınlar, çocuklar, yaşlılar vb.) kapsamakta ve bu grupları projeler vasıtasıyla topluma entegre etmeyi hedeflemektedir.

Sosyal dışlanma ile mücadele stratejisinin alt başlıkları ise eğitim, konut ve sağlık politikaları, emeklilik sistemi dahil olmak üzere sosyal güvenlik sistemi, istihdam, sosyal hizmet ve sosyal yardım politikasıdır.

2000 yılında Lizbon’da gerçekleştirilen Avrupa Konseyi Zirvesinde, AB üye devletleri, Avrupa sosyal modelinin modernizasyonunda önemli bir unsur olan sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele konusunda çok önemli bir adım atmışlardır. Devlet Başkanları ve hükümetler 2000 yılının sonuna kadar Konsey’in kararlaştıracığı uygun hedefler doğrultusunda yoksulluğun ortadan kaldırılmasına yönelik belirleyici bir etki yaratmak için önlem alma konusunda fikir birliğine varmışlardır. Devletler ayrıca sosyal dışlanmayla mücadele politikalarının Komisyonun bu alanda işbirliğini teşvik etmek için sunduğu ulusal eylem planları ve programının açık koordinasyon metodunu temel alması konusunda da anlaşmışlardır.

Söz konusu strateji, Lizbon Zirvesi ile başlatılmış ve Avrupa İstihdam Stratejisi ile bağlantılandırılmıştır. Bu amaca yönelik olarak, sosyal dışlanma ile mücadelede gerekli önlemleri almak üzere, AB üyesi ülkelerin uzmanlarından oluşan bir “Sosyal Koruma Komitesi” kurulmuştur. Sosyal Koruma Komitesi ve Komisyon, Avrupa İstihdam Stratejisinde yaptığı gibi, bir dizi hedef belirlemiş ve bu hedeflerin uygulanması için yine Ulusal İstihdam Planına benzer olarak, üye devletlerden temel politikaları içeren yıllık Ulusal Sosyal Koruma Raporu hazırlamalarını istemiştir. Bu çerçevede, ilk raporlar 2001 yılında hazırlanmış ve 2002 yılında Komisyon tarafından da onaylanarak üye devletleri bağlayan temel bir belge olarak yürürlüğe girmiştir. Bu çalışmaları AB Komisyonu standart istatistikî bilgilerle takip etmekte ve gelişmelere böylece müdahil olmaktadır.<sup>260</sup>

2001 yılında, üye devletler, hazırladıkları Ulusal Sosyal Koruma Raporunun yanı sıra proje temelinde yürütülecek olan Ulusal Faaliyet Planlarını-sosyal dışlanmayla mücadele hazırlamışlardır. İlk kez 2002 yılında yürürlüğe giren bu planlar, daha detaylı bir şekilde bölgesel ve yerel düzeyde projeler aracılığıyla uygulanmaktadır.

Üye devletlerarasında bir kıyaslama yöntemi geliştirmek için, hazırlanan yıllık Ulusal Programlarda kullanılmak üzere, ortak bir göstergeler listesi geliştirilmiştir. Bu göstergeler, işsizlik sayıları, evsizler ile ilgili bilgiler, kişi başına düşen milli gelir ile milli gelirin dağılımı, sosyal harcamaların toplamı gibi birçok konuyu içermektedir. Diğer yandan bu göstergeler listesi sürekli olarak yeniden değerlendirilmeye tabi tutulmakta ve yetersiz olduğu görülenler değiştirilmektedir.

Sosyal Dışlanma konusunda 1 Mayıs 2004 tarihi itibarıyla üye olan ülkelere 2002 yılı içinde ulusal düzeyde seminerler gerçekleştirilmiştir. Seminerlerin ardından, yukarıda sözü edilen yeni üye ülkeler ile Türkiye dışındaki diğer aday ülkeler, JIM (Joint Inclusion Memorandum) olarak tabir edilen Sosyal Dışlanmayla

---

<sup>260</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı. “**Topluluk Programları PROGRESS,**” (Çevrimiçi) <http://ab.calisma.gov.tr/web/Çalışmalarımız/ToplulukProgramları/İstihdamveSosyalDayanışmaTPPROGRESS/SosyalDışlanma/tabid/77/Default.aspx>, 16 Ağustos 2007.

Mücadele Memorandumunu AB Komisyonu ile birlikte hazırlamışlardır. Bu süreç içinde ulusal istatistik kurumları AB Komisyonunun çalışmalarıyla güçlendirilmiştir. Hemen arkasından da, Ulusal Sosyal Dışlanmayla Mücadele Planını gündemlerine alan aday ülkelerin çoğu, 2002 yılı sonunda yıllık planlarını AB Komisyonuna sunmuşlardır.

Sosyal Dışlanma Stratejisi çalışmalarına, Türkiye “Sosyal Koruma Sistemleri-Türkiye Raporu” adlı rapor ile katılmıştır. Sosyal Dışlanmayla Mücadele Programına katılımının ilk aşamasında, ortak Sosyal Dışlanma ile Mücadele Memorandumunu (JIM) hazırlamak için toplantı yapılmıştır. Bu kapsamda, Ortak Sosyal Dışlanma ile Mücadele Memorandumu üzerine AB Komisyonu ile Çalışma Bakanlığı arasında 28 Nisan 2004 tarihinde bir ön değerlendirme toplantısı yapılmıştır. Ülkemizin 2004 yılından itibaren yararlanmaya başladığı “Sosyal Dışlanmayla Mücadele Topluluk Programı”nın, Sosyal Dışlanmayla Mücadele Stratejisine katılımını desteklemesi öngörülmektedir<sup>261</sup>

Türkiye, AB sosyal dışlanma stratejisini katılım çalışmalarını başlatma kapsamında çalışmalarını 3 Aralık 2004 tarihinde başlatmıştır. Bu kapsamda, Ankara’da AB Komisyonunun yetkililerinin yanı sıra, Ülkemizdeki ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşlar, sosyal taraflar ve sivil toplum örgütlerini katılımıyla toplantı yapılmıştır. Bu toplantının ardından 3 Şubat 2005 tarihinde Brüksel’de AB Komisyonu yetkilileri ile sosyal dışlanma stratejisine dâhil olmanın teknik ayrıntıları tartışılmıştır. 2005 yılı sonuna kadar bu stratejinin ilk belgesinin tamamlanması hedeflenmiştir. Söz konusu belgede Ülke olarak sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya bulunan gruplar ile en mağdur durumda olan gruplar istatistiksel verilerle tanımlanacak böylece 2007–2013 döneminde Türkiye için planlanan Katılım Öncesi Fonlardan etkin olarak yararlanmanın ve bu fonların artırılmasının yolu açılacaktır.

---

<sup>261</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı: “**Sosyal Dışlanma**,” (Çevrimiçi) <http://ab.calisma.gov.tr/web/?tabid=77>, 16 Ağustos 2007.

Sosyal dışlanmayla ilgili sorunların tespiti, bu süreçte desteklenecek projelerin belirlenmesini de sağlayacaktır.<sup>262</sup>

#### 4.1.1.2. Anayasa’da Gerçekleştirilen Değişikler

Anayasanın 10.maddesi kanun önünde eşitliği hükme bağlamaktadır. Buna göre; “Herkes; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”<sup>263</sup>

7 Nisan 2004 tarihinde bu maddeye, “Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür,” fıkrası eklenmiştir. Ancak “olumlu ayrımcılık” prensibine yer verilmemiştir.<sup>264</sup>

Söz konusu Anayasa değişikliğinde kadın grupları Anayasa’nın 10. Maddesi’ne, “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için geçici özel tedbirler dahil gerekli tüm önlemleri alır” maddesinin eklenmesini istemişlerdir. Ancak değişiklik önerilen şekliyle değil, “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu haliyle yasa değişikliği, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek özel önlemlerin benimsenmesi için gerekli anayasal temeli sağlayamamaktadır. Söz konusu yasa değişikliği, önceki 1982 Anayasası’nda zaten varolan “yasalar önünde eşitlik” kavramından ileri geçmemektedir.

Anayasanın 41. Maddesi, ailenin korunmasına yöneliktir. 41. Madde’nin, “Aile Türk Toplumunun temelidir” fıkrasına “ve eşler arasında eşitliğe dayanır” ibaresi eklenmiştir. 3 Ekim 2001 tarihinde 4709 sayılı Kanunla kabul edilen 1. Uyum

<sup>262</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı.

“Topluluk Programları PROGRESS,” (Çevrimiçi)

<http://ab.calisma.gov.tr/web/Çalışmalarımız/ToplulukProgramları/İstihdamveSosyalDayanışmaTPPROGRESS/SosyalDışlanma/UyumKapsamındaYapılanlar/tabid/78/Default.aspx>, 16 Ağustos 2007.

<sup>263</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2.B., Beta Kanunlar Serisi 1, İstanbul, 2005, s.8.

<sup>264</sup> Moroğlu Uluslararası Belgelerde Kadın..., s.28.

Paketi'nin 17. Maddesiyle yapılan bu Anayasa değişikliği, “kadın erkek eşitliği”ne ilişkin çok sınırlı bir düzenlemedir. 41. Maddeye eklenen “eşler arası eşitlik” ibaresiyle, yani sadece eşler arasında eşitlikle sınırlı olarak geçirilmiştir. Aile içinde kadın erkek eşitliğinin sağlanması bakımından olumlu karşılanan bu hüküm, yaşamın her alanında eşitliğin sağlanmasına anayasal dayanak sağlaması ihtiyacına cevap olamamaktadır.<sup>265</sup>

Anayasanın 49. ve 50. Maddesi ise, çalışma hakkı ve eşitliğe yöneliktir. Madde 49'da, “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir,” hükmü yer alırken 50. Maddede “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlara ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükümleri yer almaktadır.<sup>266</sup>

2004 yılında Anayasa'nın 90. Maddesinde yapılan değişiklik ile CEDAW Sözleşmesi de dâhil olmak üzere temel hak ve özgürlükleri hedef alan uluslararası belgelerin kanunların üzerine çıkarılması sağlanmıştır.

Türkiye'deki kadın hareketi 1990'lardan bu yana bir Eşitlik Çerçeve Yasası çıkartılması için uğraşmaktadır. CEDAW Madde 3 ve Madde 15 paragraf 1 uyarınca ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm yasalar tarafından korunmasını sağlamak amacıyla bir Eşitlik Çerçeve Yasası'nın benimsenmesi çok önemlidir. 2004'de Türkiye'deki kadın grupları bir “Eşitlik Çerçeve Yasası Çalışma Grubu” başlatmıştır. Grup, eşitlik çerçeve yasa örnekleri toplamış ve çerçeve yasası için temel ilkeleri ve bunların Türkiye koşullarına nasıl uyarlanacağını belirlemiştir. Ancak Hükümet, konu üzerinde çalışan kadın gruplarıyla diyaloga girmemiş, işbirliğine yanaşmamıştır.

---

<sup>265</sup> Moroğlu, *Uluslararası Belgelerde Kadın...*, s.287.

<sup>266</sup> A.e., s. 30-31.

#### **4.1.1.3 Çalışma Mevzuatında Kadın Çalışanlara Yönelik Hükümler ve AB Normlarıyla Uyum**

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu; çalışma hayatında kadın erkek arasında eşitliğin sağlanması ve her türlü ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılmasını garanti altına almayı amaçlamaktadır. Bu kanuna bağlı olarak Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik yenilenmiştir. AB müktesebatına Uyum Ulusal Programı dâhilinde yapılan bu değişiklikler ile çalışma mevzuatı ilgili AB direktifleriyle uyumlu hale getirilmeye çalışılmaktadır.

##### **4.1.1.3.1. Çalışma Mevzuatında Eşit İşe Eşit Ücret İlkesi**

Eşit işe eşit ücret ilkesi, çalışma mevzuatında yerleşik bir ilkedir. Türkiye, ILO'nun "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği" hakkındaki 100 sayılı sözleşmesini ve eşit ücret hükmünü de içeren "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ni onaylamıştır. "Eşit değerde iş için eşit ücret" ilkesi, hukukumuzda ilk kez 25. 01. 1950 tarih ve 5518 sayılı İş Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun ile kabul edilmiştir.<sup>267</sup>

Avrupa Konseyi'nin, 75/117/EEC sayılı, "Kadın ve Erkeklerle Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Ülke Mevzuatlarını Yakınlaştırılması"na dair direktifi ile üye ülkelerden cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını içeren hükümleri ulusal mevzuatlardan çıkarmaları istenmektedir.<sup>268</sup>

Bu direktife ilişkin 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde eşit işe eşit ücret ilkesine yer verilmiştir. İş Kanunu'nun

<sup>267</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.175.

<sup>268</sup> **Bkz.**, s.122.

5.maddesinin 4. fıkrasında açık bir ifadeyle “aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılmaz hükmüne ve 5. fıkrasında da “İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” hükmüne yer verilmiştir.<sup>269</sup>

1457 Sayılı eski İş Kanunu’nun 26. maddesinde ücret başlığı altında, “Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilmez,”<sup>270</sup> hükmü ile düzenlenen eşit ücret ilkesine 4857 sayılı eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddede yukarıda belirttiğimiz şekilde yer verilmiştir.

Çıkarılan uyum yasalarına rağmen, uygulamada hâlâ aynı işyerinde aynı nitelikli işlerde kadınlarla erkelerle farklı ücret ödendiği görülmektedir. 2001 yılı SSK verilerine göre bütün iş kollarında kadınların ortalama ücretleri erkeklerin ortalama ücretinin %88’ine denk gelmekte; tarım sektöründe ise kadınların ücreti erkeklerin ücretlerinin ancak %39’una erişebilmektedir.<sup>271</sup> Bunun başlıca sebepleri olarak; Türkiye’de iş değerlendirmesi yapılan bir merci bulunmaması ve yapılan işlerin aynı nitelikte ve aynı verim düzeyinde olup olmadığının tayininin işverene bırakılmış olması, bu durumun işin niteliği ve verimliliğinin objektif ve güvenilir somut ölçülere kavuşmasını engellemesi sayılabilir.<sup>272</sup>

#### 4.1.1.3.2. Çalışma Mevzuatında Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği

Avrupa Konseyi’nin, 76/207/EEC sayılı “İşe Başvurmada, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktifi”<sup>273</sup> işe başvuruda eşit muamele ilkesinin tüm işler, sektörler veya işkolları için öngörmektedir. Direktif, gereği, üye

<sup>269</sup> Moroğlu, A.e., s.288.

<sup>270</sup> Resul Kurt, **Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu**, İstanbul Serbest Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi Eki, Sayı:63 (Nisan Mayıs Haziran), İstanbul, Mart Matbaacılık, 2003, s.65.

<sup>271</sup> İKV, **Avrupa Birliği’nde Kadın...**, s.14.

<sup>272</sup> İKV, **Avrupa Birliği’nin Sosyal...**, s.33.

<sup>273</sup> Bkz., s.122

devletlerin, cinsiyetin belirleyici faktör olduğu durumlarda, bu tür bir işe başvuruyu veya bu iş için gereken eğitimi, o cinse tanınması hakkı saklıdır.

Anayasa'nın 70. maddesi uyarınca “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmetlere alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilmez”<sup>274</sup> hükmü yer almaktadır. Bu madde ile devlet memurluğuna girişte cinsiyete dayalı ayrımcılık da dâhil ayrımcılık yapılmayacağı hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra “kamu personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 15 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>275</sup>

Bu ilkenin özel sektör açısından da kabulü gerekmektedir. Özel sektörde işe alınma kriterlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasının yasaklanması yeterli değildir. Böylesi bir ayrımcılık iddiasının sonuçlara bağlanacağı yasal bir yöntem belirlenmelidir. Örneğin, bir şirketin eleman alırken yöneltilen sorular arasında kadın adayın hamile olup olmadığı bulunuyorsa veya şirket evli veya çocuklu kadın adayları bu nedenlerle işe almıyorsa veya işte yükseltmiyorsa veya hizmet içi eğitim vermiyorsa mağduriyetin giderilmesi için ne yapılabileceği sorusunun açıklığı kavuşturulması gerekir.<sup>276</sup>

İşe alma ve çalışma koşullarında eşitliğin sağlanması ilkesinin özel sektör için de geçerli olması için 4857 sayılı İş Kanununda eşit davranma ilkesi başlıklı bir maddeye yer verilmiştir. Eşit davranma ilkesi başlıklı 5.maddeye göre, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”.<sup>277</sup> Ayrıca; iş sözleşmesinin yapılması, çalışma koşullarının belirlenmesi, uygulanması ve iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin

<sup>274</sup> **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**, 2.B, Beta Kanunlar Serisi 1, İstanbul, 2005, s.43.

<sup>275</sup> Nimet Çubukçu, “**Toplumların Gelişmişlik Düzeylerini, Yaşamın Tüm Alanlarına Kadınlar ve Erkeklerin Katılımları ve Sorumluluk Paylaşımları Belirler**”, (Çevrimiçi) <http://mpm.org.tr/duyurular/197.asp> , 20 Temmuz 2006.

<sup>276</sup> Melek Yüksel Onaran, **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, Beta Yayın, İstanbul, Ekim 2000, s.137-168.

<sup>277</sup> Kurt, **a.g.e.**, s.8.

sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz”<sup>278</sup> hükmü yeni İş Kanunu’nda yer almıştır.

İşe başvuruda eşit muamele ve fırsat eşitliği, cinsiyete dair herhangi bir kısıtlama olmaksızın mesleği seçebilmeyi içerir. Bu da istenilen eğitimi alabilmeyi gerektirir.<sup>279</sup> Eğitim ve öğretimde kapsamlı ve koordineli eylem geliştirilmesine yönelik Konsey Karar ve Bildirgeleri şunlardır : 3.6.1985 tarihli Eğitimde Kızlar ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Eylem Programı İçeren Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Eğitim Bakanları Sonuç Kararı, 24.7.1986 tarihli Kadınlar İçin Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi İkinci Konsey Sonuç Kararı, 31.5.1990 tarihli Öğretmenlerin Eğitiminde Kızlar ve Erkekler İçin Eğitimde Fırsat Eşitliği Konusunun Geliştirilerek İşlenmesi Konsey ve Konsey bünyesinde Toplanan Eğitim Bakanları Sonuç Bildirgesi. Türkiye’de 1997 yılında 4306 sayılı Kanun ile sekiz yıllık kesintisiz zorunlu temel eğitim uygulamasına geçilmiştir. 1997–98 Öğretim yılında 865.983 öğrenci, ilköğretim okulu 6.sınıfına kayıt yaptırmıştır.<sup>280</sup> Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde, isminde cinsiyet ayrımcılığı taşıyan Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ile Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı okullara hem kız hem erkek öğrenci alınmaktadır.

Mevzuatta bu şekilde bir uyum sağlanma arayışı olmasına rağmen, uygulamada eşitsizlikler hala sürmektedir. Bu; özellikle Türkiye’de toplumun genelinin kadının çalışmasına ve kadın emeğine ikincil ve yedek gözüyle bakmasından kaynaklanmaktadır.<sup>281</sup> Örneğin; KSSGM’nin bir araştırmasında, çalışan kadınların

---

<sup>278</sup> Kurt, a.g.e., s.8.

<sup>279</sup> TÜSİAD, “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset”, Yayın No: TÜSİAD\_T/2000–12/290, İstanbul, Aralık 2000, s.21.

<sup>280</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kadının Statüsünün Araştırılarak Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin Yaşama Geçirilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirleri Tespit Etmek Amacıyla Kurulan TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu**, Ankara, Kasım 1998, s.45.

<sup>281</sup> İKV, **Avrupa Birliği’nde Kadın...**, s.11.

%48'i terfi olanaklarının kısıtlı olduğundan, %37'si de çalışma koşullarının eşitsizliğinden şikâyet etmiştir.<sup>282</sup>

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizliğin engellenmesi için, AB direktiflerinde yer alan ispat yükümlülüğünün davalıya (işverene) ait olduğuna ilişkin yasal düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır. Bu düzenlemeleri aşağıda ayrıntılı ele alıyorum.

#### **4.1.1.3.3. Çalışma Mevzuatında İspat Yükümlülüğü**

97/8 Avrupa Konseyi'nin 97/80/EC sayılı, "Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Direktif" ile 2000/78/EC sayılı "İstihdam ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Direktifi"<sup>283</sup> ayrımcılığın mevcudiyeti iddiasıyla açılan davalarda ispat yükünü düzenlemektedir. İspat yükü, kural olarak, davacıya aittir fakat davacı, ayrımcılık yapıldığına dair karineleri ortaya koyduğunda ispat yükü davalıya geçecektir. Üye devletler, davacının lehine olan ispat kuralları getirebilirler.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yükümlülüğü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer almıştır. Eşit davranma ilkesi başlıklı maddenin son fıkrasında işverenin maddenin diğer hükümlerine aykırı davrandığını ispat yükümlülüğü işçiye verilmiş; ancak işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işverenin böyle bir ihmalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacağı öngörülmüştür.<sup>284</sup>

#### **4.1.1.3.4. Çalışma Mevzuatında Çalışma Hayatı ile Ailevi Sorumlulukların Bağdaştırılması**

---

<sup>282</sup> T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999, s.44.

<sup>283</sup> **Bkz.**, s.125.

<sup>284</sup> Kurt, **a.g.e.**, s.8.

Geleneksel rol ayrımının kadın için çalışma yaşamında fırsat eşitliğinin önünde önemli bir engel olduğu, kadının işgücüne katılımını engellediği gibi çalışmakta olan kadının da etkin katılımını olumsuz etkilediği, kadınların beceri ve kabiliyetlerini sergileyemedikleri, hâlbuki ailevi sorumlulukların yalnızca kadına değil, hem kadına hem erkeğe ait olduğu çeşitli Topluluk düzenlemelerinde dile getirilmiştir.

16 Aralık 1988 tarihli Kadınların Çalışma Yaşamına Yeniden Entegrasyonu ve Geç Entegrasyonu Konsey Sonuç Kararı, aile ve çalışma yaşamının bağdaştırılmasının zorluğu sebebiyle kadınların işgücü piyasasına geç girdiklerine veya girip evlenme veya çocuk sahibi olma nedenleriyle ayrılıp sonra yeniden girdiklerine işaret etmektedir.

Bu konudaki başlıca düzenlemeler; 31.3.1992 tarihli Çocuk Bakımına Dair Konsey Tavsiye Kararı, 29.6.2000 tarihli Kadın ve Erkeğin Aile ve Çalışma Yaşamına Dengeli Katılımı Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Çalışma ve Sosyal Politika Bakanları Sonuç Kararı ve 13.3.2000 tarihli Üye Devletlerin 2000 yılı İstihdam Politikaları İçin Tavsiyeler Konsey Kararı'dır.<sup>285</sup>

Ülkemizde çalışma hayatı ile ailevi sorumlulukların bağdaştırılması önemli bir sorundur. Evlilik, çocuk bakımı, aileden birinin bakım gerektirmesi, kadının işgücüne katılımını ve işgücünde başarısını ciddi şekilde etkilemektedir.

İş Kanunu'nun 13. maddesine göre bildirimli fesih yoluyla hizmet sözleşmesini sona erdiren işçi, kıdem tazminatına hak kazanmaz. Bu kuralın istisnalarından biri, evlenen kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde evlilik nedeniyle hizmet sözleşmesini sona erdirmesidir. Evlilik nedeniyle değil, doğum, aileden birinin bakımı gibi ailevi nedenlerle bu sürenin geçmesinden sonra bildirimli fesih yoluyla işten ayrılma durumunda kıdem tazminatına hak kazanılmaz. Bu nedenle, uygulamada hizmet sözleşmesini İş Kanunu'nun 13. maddesine göre feshetmek ama kıdem tazminatına almak isteyen kimi kadın işçiler, eşlerinden boşanıp nikah

---

<sup>285</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.188.

tazeleyerek bu hükmün kapsamına girmeye çalışmışlardır. Bunun sonucu olarak, Yargıtay, boşanma ve evlenme işlemlerinin ardı ardına olduğu bir davada Medeni Kanunun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırılık olduğu gerekçesiyle işverenin ödemiş odluğu kıdem tazminatını Borçlar Kanunu’nun 62. maddesine göre geri isteyebileceğini kabul etmiştir.<sup>286</sup>

Evlenme nedeniyle işten ayrılma durumunda evlenme toptan ödemesi de söz konusu olmaktadır. 1967 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa 899 sayılı Kanunla eklenen ek 1. madde ile, sadece kadın sigortalıların yararlanabileceği evlenme toptan ödemesi getirilmiştir. Madde uyarınca kadın sigortalının evlenip işten ayrılması veya işten ayrıldıktan sonra evlenmesi, evlenme ve işten ayrılmanı bir yıl içinde gerçekleşmesi ve talepte bulunması gerekmektedir.

Aile ve çalışma yaşamının bağdaştırılmasının, çocuk bakım metotları, ebeveyn izni ve doğum izni şeklinde çeşitli ayakları vardır. Doğum iznine, hamile ve loğusa ve emzikli kadınların çalışma yaşamında korunmaları konusunda yer verilmiştir.

#### **4.1.1.3.5. Çalışma Mevzuatında Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadın Çalışanlar**

Avrupa Konseyi’nin 92/85/EEC sayılı, “Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Eden Önlemlerin Geliştirilmesi Direktifi”<sup>287</sup> kadın işçilerin iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili düzenlemeleri teşvik edici önlemler alınması hakkındadır. İş Kanununda yapılan değişikliklerle ve buna bağlı olarak yürürlüğe giren “gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odalara ve çocuk bakım yurtlarına dair yeni yönetmelik” ile mevzuatımız hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili AB mevzuatıyla uyumlu hale getirilmiştir.

---

<sup>286</sup> **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 1987, s.25-30 ve Ocak 1988, s. 36-38, **Tekstil İşveren Dergisi**, Ekim 1987, s.15-16.

<sup>287</sup> **Bkz.**, s.124.

Direktif; işverenlerin işyerinde hamile ve emzikli kadınlar bakımından tehlikeli olacağı düşünülen kimyasal, fiziksel ve biyolojik riskleri saptayarak ne tür önlemler alacaklarını belirlemeleri ve işçileri bu riskler ve alınan önlemler hakkında bilgilendirmelerini öngörmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işyerinde karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü tutulmuşlardır.<sup>288</sup>

Direktif, kapsamındaki işçiler için risklerin saptanmasını takiben, gerekli görülmesi halinde işçinin bir başka işe kaydırılmasını, bunun yapılamaması durumunda ise, ulusal mevzuat uyarınca izinli sayılmasını öngörmektedir. Direktife uygun olarak yönetmelikte işverenin, değerlendirme sonuçları, gebe, doğum yapmış ve emziren işçi için güvenlik veya sağlık riskinin veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde, geçici olarak değiştireceği düzenlenmektedir. Çalışma koşullarının ve/veya saatlerinin uyarlanması teknik veya nesnel anlamda olanaklı değilse, işverenin ilgili işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alacağı belirtilmektedir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı; bu durumda işçinin ücretinde bir indirim yapılamayacağı düzenlenmektedir. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse, işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılmasının sağlanacağı ve bu sürenin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınamayacağı hükümleri yer almaktadır.<sup>289</sup>

Direktife göre; işçiler doğumdan önce ve/veya sonra olmak üzere en az 14 hafta sürekli analık izni hakkına sahip olacaklardır. 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda kadın işçilerin sahip oldukları doğum izni doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta

---

<sup>288</sup> Kurt, **a.g.e.**, s.124.

<sup>289</sup> Tankut Centel, **İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler**, MESS Yayın No: 457, İstanbul, 2005, s.424.

olmak üzere 12 hafta idi.<sup>290</sup> 4857 sayılı Kanun ile bu süre doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere 16 haftaya (çoğul gebelik için 18 haftaya) çıkarılmıştır. Analık halinde çalışma izin sürelerinde yapılan bu değişikliğin gerekçesi, kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında çalıştırılmayacakları sürenin hukuk düzenimizde çağdaş gelişmiş ülkelerden çok daha kısa olması şeklinde gösterilmektedir. Bu durumun kadınlarımızı çalışma yaşamında çoğu zaman annelik ve ücretli çalışma arasında bir tercih yapmaya zorladığı ve bazen kadınlarımızın çalışma yaşamından uzaklaşmasına neden olduğu yorumu yapılmaktadır.<sup>291</sup>

Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük<sup>292</sup> uyarınca hamile işçiler, başvurmaları halinde, gebeliğin ilk üç ayında, işyeri, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesisleri, sağlık ocakları, hükümet veya belediye hekimlerince muayene ve tedavi edilirler. Sonraki aylarda ise ayda en az bir kez tıbbi muayeneye gitmelerine izin verilir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki ilgili maddeler de 14.07 2004 tarihinde yapılan değişikliklerle direktife uyumlu hale getirilmiştir. Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesinde yer alan kadın memura doğum yapmasından önce üç hafta ve doğum yaptığı tarihinden itibaren altı hafta müddetle verilen aylık izin süresi<sup>293</sup> yapılan değişiklikle "doğum yapmasından önce sekiz ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz hafta olmak üzere 16 haftaya (çoğul gebelik halinde 18 haftaya) çıkartılmıştır. Kanunda, ayrıca, İş Kanunu'nda olduğu gibi doktorun onayı ile memur isterse çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelerle ekleneceği; doğum izni sürelerinin memurun sağlık durumuna göre doktor raporunda belirlenecek miktarda uzatılabileceği düzenlenmektedir. Memurlara bir yaşından küçük çocukların emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği ve bunun

---

<sup>290</sup> Kurt, a.g.e., s.120.

<sup>291</sup> TİSK; "İstihdam, Kadın İşgücü...", s.69.

<sup>292</sup> Resmi Gazete, 10.4.1987, S. 19427.

<sup>293</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Avrupa Topluluğu'nun..., s. 182-183.

kullanımında annenin saat seçimi hakkı olduğu hükme bağlanmaktadır.<sup>294</sup> İş Kanunu'ndan farklı olarak Devlet Memurları Kanunu'nda "erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir"<sup>295</sup> hükmü yer almaktadır. 657 sayılı Kanun'un 108. maddesinde ise, doğum yapan memurlara istekleri halinde doğum izni süresinin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verileceği hükmü yer almaktadır.<sup>296</sup>

92/85/EEC sayılı direktife göre, iş saatlerine rastlaması halinde hamile işçiler ücret kaybı olmaksızın doğum öncesi kontrollere gitmek üzere izinli sayılabileceklerdir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda böyle bir hüküm yer almamaktaydı; ancak 1987 tarihli Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları hakkındaki tüzük işçilere ayda en az bir defa tıbbi muayeneye gitmelerine izin verilmesini düzenlemekteydi.<sup>297</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74. maddesinde ise, "hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir"<sup>298</sup> hükmüne yer verilmiştir.

Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifi, üye devletlerin, çalışanın hamileliğin başlangıcından doğum izninin sona ermesine kadarki dönemde, durumlarıyla bağlantılı olmayan istisnai haller hariç, işten çıkarılmalarını yasaklayan gerekli önlemleri almalarını öngörmektedir. Çalışanın hamilelik veya doğum dışında bir nedenle işten çıkarılması halinde nedenlerin açık ve kesin şekilde yazılı olarak bildirilmesi gerekir.<sup>299</sup>

İş hukukumuzda, işveren hizmet sözleşmesini 13 veya 17. madde uyarınca feshedebilir. İş Kanununun 17. maddesi, belirli veya belirsiz süreli hizmet

---

<sup>294</sup> **En Son Değişiklikleriyle Devlet Memurları Kanunu**, Yasa Serisi 10, İstanbul, Yayılım Yayıncılık 2006, s.72.

<sup>295</sup> **A.e.**

<sup>296</sup> **En Son Değişiklikleriyle Devlet Memurları Kanunu...**, s. 75.

<sup>297</sup> **Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları Hakkındaki Tüzük**, (Çevrimiçi) [http://www.alomaliye.com/gebe\\_veya\\_emzikli\\_kadinlarin.htm](http://www.alomaliye.com/gebe_veya_emzikli_kadinlarin.htm) , 10 Temmuz 2007.

<sup>298</sup> Kurt, **a.g.e.**, s.120.

<sup>299</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s. 183.

sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle fesih hallerini hükme bağlamaktadır. Madde uyarınca gebelik ve doğum hallerinde işveren için hizmet sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı, kadın işçinin doğum izinin takiben altı haftalık sürenin dolmasından sonra hala sağlık nedenleriyle işbaşı yapmamış olması halinde söz konusu olur.<sup>300</sup> Bu durumda, işten çıkarılan kadın işçiye kıdem tazminatı ödenir. 17. madde açısından Direktif hükümlerine herhangi bir aykırılık bulunmamaktadır.

#### 4.1.1.3.6. Çalışma Mevzuatında Çocuk Bakımı

31.3.1992 tarihli Çocuk Bakımına Dair Konsey Tavsiye Kararı, çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik önlemlerden söz eder. Üye devletlere, çalışmakta olan veya iş bulmak amacıyla mesleki eğitim alan ebeveynlere mümkün olduğunca çok sayıda yerel çocuk bakım hizmetine başvuru olanağı sağlamaları tavsiye edilmektedir.

Çalışma yaşamında fırsat eşitliği, özellikle anne ve babanın işte olmadıkları zamanlarda çocukların ve diğer bağımlı bireylerin bakımlarını eşit paylaşımlarını da içerir. 29.6.2000 tarihli Kadın ve Erkeğin Aile ve Çalışma Yaşamına Dengeli Katılımı Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Çalışma ve Sosyal Politika Bakanları Sonuç Kararı, kadının ücretsiz ailevi sorumluluğu, erkeğin ise ücretli bir işte çalışma sorumluluğu bulunduğu yönündeki uygulamalardan kaynaklanan dezavantajların dengelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.<sup>301</sup>

Ülkemizde Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük, oda ve yurt açma yükümlülüğünü o işyerinde çalışan kadın işçi sayısına göre düzenlemektedir. Yaş ve medeni halleri ne olursa olsun, 100–150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için emzirme odasının; yaşları ne olursa olsun, 150’den çok kadın işçi çalıştırılan

<sup>300</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, genişletilmiş 15. bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2000, s.189.

<sup>301</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu’nun...**, s.190.

işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için bir yurdun kurulması zorunludur. Tüzüğün 8. maddesi ise, oda ve yurtlardan kadın işçilerin çocuklarıyla erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocuklarının yararlanacağını hükme bağlamaktadır.<sup>302</sup>

Oda ve yurt açma yükümlülüğünün yalnızca anneleri ölmüş veya velayetleri babaya verilmiş olması durumunda buralardan yararlanabilmeleri, çalışma hayatı ile ailevi sorumlulukların bağdaştırılmış ve ailevi sorumluluklar konusunda kadının ve erkeğin sorumluluklarının eşit kabul edilmesine aykırıdır.

Mevcut İş Yasası ve ilgili tüzüğe göre, işyerinde emzirme odası açma 100 ve kreş açma 150'den fazla kadın işçi çalıştırma şartına bağlı. Kadın örgütleri uzun zamandır çocuk bakımının sadece kadın işçilerle ilgili olmadığını, bu nedenle işyerindeki kadın işçi sayısının değil, toplam çalışan sayısının göz önünde tutulmasını sağlayacak düzenlemenin yapılması gerektiğini söylüyorlar. Ama kadın örgütleri aynı zamanda çocuk bakım hizmetlerinin sadece işverenden beklenmesinin kadın işçi sayılarının düşük tutulmasına yol açtığını, kadınların büyük kısmının zaten küçük ölçekli işletmelerde kayıt dışı çalıştırıldığını, dolayısıyla çocuk bakım yuvası ve kreş açmanın esas olarak yerel yönetimlerin sorumluluğunda olması gerektiğini belirtiyorlar. Yani kamunun, işverenlerin ve çalışanların ortak sorumluluk taşıyarak çocuk bakım işini düzenlemeleri gerekiyor.<sup>303</sup>

#### **4.1.1.3.7. Çalışma Mevzuatında Ebeveyn İzni**

Avrupa Konseyi, 96/34/EEC sayılı, UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından imzalanan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair Direktif ile Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşmasını üye ülkelerde yürürlüğü konulmasını sağlamayı amaçlamıştır. Direktif ile doğum veya evlat edinme neticesinde çocuk sahibi olan kadın veya erkek

<sup>302</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu'nun...**, s.191.

<sup>303</sup> Gülay Toksöz, **"Kadın istihdamının azlığını kim dert ediyor? Kadın girişimciliği her derde deva mı?"**, (Çevrimiçi) [www.radikal.com.tr/ek\\_haber.php?ek=r2&haberno=6583](http://www.radikal.com.tr/ek_haber.php?ek=r2&haberno=6583) - 38k - 31.12.2006.

işçilere, çocuk en fazla sekiz yaşına gelinceye kadar bakımını üstelenebilmeleri için en az üç aylık ebeveyn izni hakkı sağlanmaktadır.<sup>304</sup> Ebeveyn iznine başvuru koşulları ve iznin uygulanmasına dair kurallar, bu Sözleşmedeki asgari hükümler gözetilmek üzere, üye devlet mevzuatı veya toplu sözleşme ile belirlenir.

Ebeveyn iznini dair direktife karşılık gelen “ebeveyn izni” adı altında düzenleme, İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda bulunmamaktadır. Bununla beraber; “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programında, Başbakanlığa sunulmuş bulunan Doğum İzinlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağı’nın ebeveyn izninin oluşturulmasını da hedeflediği belirtilmektedir.<sup>305</sup> “Kanun Tasarısı ile işçi ve memur olarak çalışan kadınlarımızın ücretsiz doğum izinlerinin anne ve babalarının kullanabileceği ebeveyn izni haline getirilmesi, evlat edinme halinde de bu izin haklarından yararlanılabilmesi amaçlanmıştır.”<sup>306</sup>

#### 4.1.1.4. Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Kadın-Erkek Eşitliği

Avrupa Konseyi’nin sosyal güvenlik hukukunda kadın-erkek fırsat eşitliği konusundaki başlıca direktifleri şunlardır: 79/7/EEC sayılı “Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif”; 86/378/EEC sayılı “Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif” ile bu direktifte değişiklik yapan 96/97/EC sayılı Direktif, 86/613/EEC sayılı “Tarım Sektörü Dâhil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde Korunmalarına Dair Direktif”lerdir.<sup>307</sup>

---

<sup>304</sup> Bkz., s.125.

<sup>305</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Avrupa Topluluğu’nun...**, s.194.

<sup>306</sup> Nimet Çubukçu, “**Toplumların Gelişmişlik Düzeylerini, Yaşamın Tüm Alanlarına Kadınlar ve Erkeklerin Katılımları ve Sorumluluk Paylaşımları Belirler**”, (Çevrimiçi) <http://mpm.org.tr/duyurular/197.asp> , 20 Temmuz 2006.

<sup>307</sup> Bkz., s. 123.

Ülkemizdeki başlıca sosyal güvenlik kanunları şunlardır: 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu (Bağ-Kur Kanunu) ile 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu (Tarım Bağ-Kur Kanunu) T.C. Emekli sandığı çalışanlara, Sosyal Sigortalar Kanunu hizmet sözleşmesiyle çalışanlara ve Bağ-Kur Kanunu esnaf ve sanatkarlarla tarımsal işler dışında faaliyet gösteren öteki bağımsız çalışanlara, Tarım Bağ-Kur Kanunu ise tarımda kendi namına ve hesabına bağımsız çalışanlara sosyal güvence sağlamaktadır.

Bu kanunlar eşit muamele açısından değerlendirildiğinde, direktiflere aykırı hükümler içermektedirler. Her üç kanunda da ölen sigortalının çocuklarına yetim aylığı bağlanması konusunda kız ve erkek çocuklara farklı şartlar uygulanmaktadır. Buna göre; erkek çocuğa çalışmayacak durumda malul olması hariç en fazla 25 yaşına kadar yetim aylığı bağlanırken, kız çocukta evli olmaması ya da bir gelir veya aylığı olmaması koşuluyla yaş sınırlaması bulunmamaktadır.<sup>308</sup> 506 sayılı Kanun'un 48.maddesinde analık yardımlarından yararlanma şartları bakımından sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı için farklıdır. Hükme göre; Analık yardımlarından yararlanabilmek üzere, sigortalı kadın için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödenmiş olması şartı aranmaktadır. Sigortalı erkek için ise, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş olması şartı aranmaktadır.<sup>309</sup>

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 203. maddesinde yer alan aile yardımı ödeneğinin ve 207. maddesinde yer alan doğum yardım ödeneğinin karı ve kocadan her ikisi de memur iseler yalnız kocaya verileceği hükmü yer almaktadır.<sup>310</sup> Yapılacak değişiklikle, her ikisinin de memur olması durumunda aile ve doğum

<sup>308</sup> Tankut Centel, **İş Yasaları**, 3.B., Yayın No: 1017, İstanbul Beta Yayınları, 2001, s.290, 328, 511.

<sup>309</sup> Centel, **a.g.e.**, s.310.

<sup>310</sup> **(En Son Değişiklikleriyle) Devlet Memurları Kanunu**, s. 125-126.

yardımları ödeneklerinin kadını kocaya eşit paylaşarak verilmesi veya doğumu gerçekleştiren anneye ödenmesinin düzenlenmesi yararlı olabilir.<sup>311</sup>

Türkiye 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu tarımda kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlara sosyal güvence sağlamaktadır. Kanun yalnızca erkeklere ve aile reisi kadınlara zorunlu sigortalılık hakkı tanımaktaydı.<sup>312</sup> Bu hüküm 4956 sayılı kanunla yapılan düzenlemede değiştirilmiş; kadınlar için aile reisliği şartı ortadan kaldırılmıştır.<sup>313</sup> Bunun yanı sıra 2926 sayılı Kanun sadece malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarını içermektedir. Kanunda analık sigortası düzenlenmemektedir.<sup>314</sup>

Konsey, 86/378/EEC sayılı direktifle yasal sosyal güvenlik sistemlerini yanı sıra, yasaya dayanmayan ancak belirli bir meslek grubu veya sektörde, yasal sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak oluşturulan mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde de eşit muamele prensibinin uygulanmasını da önermektedir. Türkiye’de direktif anlamında ek sosyal güvenlik rejimi uygulanması yaygın değildir. Ancak bazı bankalarda ve kurumlarda mesleki sosyal güvenlik rejimi uygulanmakta, bu kurumlarda ek emeklilik imkânı sağlanmakta ve cinsiyete dayalı ayrımcılık engellenmektedir.<sup>315</sup>

---

<sup>311</sup> Ebru Pakin Akın, **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.149–150.

<sup>312</sup> İKV, **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikası ve Türkiye’nin...**, s.89.

<sup>313</sup> Akın, **a.g.e.**, s.21.

<sup>314</sup> İKV, **a.g.e.**, s.89.

<sup>315</sup> İKV. **a.g.e.**, s.16.

## **4.2. FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK KURUMSALLAŞMA ÇABALARI**

### **4.2.1. Kalkınma Planları’nda Kadın-Erkek Eşitliği**

Kalkınma Planları ve ona temel teşkil eden Özel İhtisas Komisyonu raporları Türkiye’de kadın-erkek eşitliği politikalarının yaşama geçirilmesi konusundaki iradeyi yansıtan bir alan olarak düşünülebilir. Kalkınma planları Türkiye’deki sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde uygulanması olasılığının yansıdığı metinler olarak önemlidir.

1960’lı yıllarda başlayan planlı kalkınma döneminde kadın-erkek eşitliğini amaçlayan ve kalkınmanın öznesi kadınları hedef alan düzenlemelere rastlanmamaktadır. 1985-1990 Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları temenni düzeyinde görülmektedir. Bu süreç, kadını aile içinde tanımlayan anlayıştan, toplumsal cinsiyet politikalarının kurumsallaşma başlangıcıdır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kadın konusu ilk kez başlı başına bir sektör olarak yer almaktadır. 1990 yılına dek kalkınma planları toplumsal cinsiyet eşitliğini daha özelde kadınlarla ilgili planlamaları ayrı bir başlık altında ele almamıştır. Eğitim sağlık ve istihdam gibi alanlardaki iyileştirmelerin kadınları da etkileyeceği varsayılmıştır. Öte yandan Kalkınma Planlarında kadınlara yönelik düzenlemeler çocuk aile ve özürllüler gibi özel gruplarıyla ilgili düzenlemelerden biri olmanın ötesine geçememiştir. Yani kadın-erkek eşitliğine yönelik plan ve politikalar sosyal hizmet anlayışı ile ele alınmaktadır. Görüleceği gibi toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının toplumsal cinsiyetin plan ve politikalara yerleştirilmesinden yani kadınların erkeklerden farklı ihtiyaçları olduğu gerçeğinden hareket eden “farklı fakat eşit”<sup>316</sup> liberal anlayışın izleri hâkimdir.

Kalkınma Planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilk ifadelere Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda rastlanmakla birlikte, bu ifadelere bakıldığında

---

<sup>316</sup> Yeşim Özer Dal, “Liberal Eşitlik Anlayışı ve Ulusal Mekanizmalar”, **Kadın Araştırmaları Dergisi**, Sayı: 7, 2001, s. 21–31.

asında kadını aile içerisinde tanımlayan anlayışın hâkim olduğu gözlenebilir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Hedef İlke ve Politikalar başlığı altında Aile Kadın ve Çocuk konusunda ilke ve politikalar yer verilmektedir. Ancak bölümün önceliği “milli ve manevi değerlerin korunmasında ve geliştirilmesinde, dolayısıyla milli bütünlüğün ve dayanışmanın pekiştirilmesinde temel unsur olan aile müessesinin her bakımdan güçlendirilmesi”dir. Bu ifade Kandiyoti’nin de belirttiği gibi kadınların doğrudan veya dolaylı olarak ulusallaştırma sürecinde pekiştirici bir unsur olarak kullanılmalarına iyi bir örnek oluşturmaktadır.<sup>317</sup> Aynı kalkınma programının yıllık programında ise kadınların eğitim düzeylerinin artırılması ve işgücüne katılımın yükseltilmesi dışında ev eksenli çalışma, kadın girişimciliği ve aile içindeki şiddet konularına yer verilmektedir.<sup>318</sup>

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ise İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bölümünde, nüfus ve aile planlaması alt başlığında kadın konusu yine aile ve çocuk başlıklarının arasında yer almakta ve kadınların toplumdaki olumsuz koşullarının iyileştirilmesi biçiminde özetlenecek somut olmayan ifadelere yer verilmektedir. Bu kalkınma planında yer alan, ‘kadınların eşit statüde bireyler olarak toplumsal yaşamın her alanına katılımları esastır’ ifadesi çok genel bir ifade olmakla birlikte, toplumsal cinsiyetin kurumsallaştırılması resmi hale gelmesinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.<sup>319</sup>

Öte yandan Yedinci Beş Yıllık Planına hazırlık için 1994 yılında bir Özel İhtisas Komisyonu (ÖİK) kurulmuş ve konuyla ilgili kamu kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarından gelen profesyonellerin hazırladığı bu rapor Devlet Planlama Teşkilatı tarafından kitap olarak da yayınlanmıştır. Bu ifade kadınlar için oluşturulan Özel İhtisas Komisyonları (ÖİK) alt çalışma gruplarına hazırlanan bütüncül ve eşitlikçi yaklaşımın plana yansıyan boyutudur ve aynı zamanda kalkınma planlarını uluslararası standartlara ve yeni yaklaşımlara

---

<sup>317</sup> Deniz Kandiyoti, **The Politics of Gender and the conundrum of citizenship in Women and Power in the Middle East**, (Haz.) Joseph, Susan and S. Slyomovics, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 2000. s.52.

<sup>318</sup> Selma Acuner, “**Türkiye’de Kadın-Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma Süreci**”, , Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 1999, s.236.

<sup>319</sup> Acuner , **a.e.**, s.237.

yakınlaştırmaktadır. Bu Plan için oluşturulan ‘Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonunun Kadın alt komisyonu; eğitim, istihdam, hukuk, kamu yönetimi ve karar alma mekanizmalarında kadın, sağlık, şiddet, yurt dışında yaşayan kadınların sorunları, çevre ve kadın konulu sekiz alt grupta sorun alanlarını ve çözüm önerilerini oluşturmuştur. Görüleceği gibi çalışma grupları oluşturulurken temel göstergeler olarak bilinen eğitim, sağlık, istihdam ve şiddet konuları dışında görece olarak yeni sorun alanları da kapsamıştır. Bu programın İstihdam bölümünde çerçeve eşitlik yasasına gönderme niteliğinde örneğin kadınların toplumsal statüsünü artırmaya yönelik gerektiğinde pozitif ayrımcılık içerebilecek politikaların kalkınma planlarında yer alması gereğine işaret edilmektedir.<sup>320</sup> “Hükümetler düzeyinde kadınların emeğini görünür hale getirmek”, “aile içi sorumlulukların eşler arasında paylaşılması” ve “çocuk bakımına toplumsal çözüm” gibi ifadelerle yer verilmektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, önceki planlarla karşılaştırıldığında daha ayrıntılı bir yapı sunmaktadır. “Mevcut Durum, Amaç İlke ve Politikalar ve son olarak Hukuki Düzenlemeler” başlıklarını içermektedir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ise kadın okur-yazarlığı, kadın istihdamı ve kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanmasının artmasına ilişkin kazanımlara değinilerek, kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, kalkınma sürecine, çalışma yaşamına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılım için alınacak önlemler belirtilmektedir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı için hazırlanan ÖİK’nda daha önceliklerden farklı olarak ilk kez, Toplumda Kadın Katılımı ÖİK adı altında örgütlenmiş ve bu alt Komisyona bağlı olarak, eğitim, sağlık, hukuk, şiddet, kurumsallaşma, çalışma hayatı, gelir ve yoksulluk alt komisyonları kurulmuştur. Bu alt çalışma grupları da daha önceki plan hazırlıklarında yapıldığı gibi sorun alanlarını tespit edip çözüm önerileri geliştirme ilkesine uygun çalışmışlardır. Hukuk çalışma grubunda ise TBMM’de Kadın-Erkek Eşitliği İzleme Komisyonu kurulması ile eşitlik çerçeve yasasının çıkarılarak ombudsmanlığın bu alanda da kurumsallaşmasının dile getirmektedir. Bu bölümde varolan yasalardaki iyileştirmelerin yanı sıra yeni yasalar da tanımlanmaktadır

---

<sup>320</sup> Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), **Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, DPT Yayını, Yayın No: DPT 2358-OİK:426, Ankara, 1994, s.29.

#### **4.2.2. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM)**

Türkiye'de eşitlik politikalarının kurumsallaşmasını tamamlayamamış ve halen kalıcı bir yapıya kavuşmamış birimlerce uygulanmaya çalışıldığı gözlenmektedir.

Türkiye'nin Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne taraf olması, 5. ve 6. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında kadın konularına yer vermesi kadın konusunda bir ulusal mekanizma kurulmasına gerekli kılmıştır. Bu çerçevede Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) kadın politikaları geliştirmek ve kadının statüsünü her alanda yükseltmek amacıyla uluslararası alanda da muhatap olmak üzere ulusal mekanizma olarak 1990 yılında kurulmuştur.<sup>321</sup>

Türkiye'de ulusal mekanizma, 3670 sayılı kanunla ilk kez Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak kurulan Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, adıyla 1991 yılında Başbakanlığa bağlanmıştır. Ancak 3670 sayılı yasa uyarınca görevini sürdürmeye devam eden Müdürlük, Kasım 2002 genel seçimlerinden sonra kurulan yeni hükümet döneminde yeniden Çalışma Bakanlığı'na yeniden bağlanmıştır. AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Ulusal Program'ında yer alan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri hakkındaki Kanun Tasarısı 6.Kasım.2004 tarihinde TBMM'nde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'de "eşitlikçi politikaların" yaygınlaştırılması ve etkin olarak her kesim ve alanda uygulanması amacına yönelik çalışmalar 1990 yılında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün kurulması ile tek çatı altında toplanarak sistemli bir temele oturtulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar ile işbirliği içinde kadın-erkek

---

<sup>321</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) [http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr\\_kssgm.htm](http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr_kssgm.htm), 15 Haziran 2007.

eşitliğinin sağlanması ve kadının kalkınmaya katılımının artırılması çalışmalarında ulusal mevzuat ile uluslararası sözleşme ve kararlar doğrultusunda gerekli koordinasyonu yapmaktadır.

Toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliği konusunu ele alan, uygulamalardaki aksaklıkların giderilmesine yönelik olarak çalışmalar yürüten Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün çalışmalarının bir diğer kısmını da toplumsal bilinç oluşturulmasına katkıda bulunmak üzere yaptığı çalışmalar oluşturmaktadır.

Bu çalışmalarda temel alınan dayanaklar arasına Avrupa Birliğine giriş sürecinin getirdiği yükümlülüklerin de ilave olması, kadın-erkek eşitliği yolundaki politika oluşturma ve uygulama çabalarına ivme kazandırmış, daha fazla sayıda kurum ve kuruluşa somut görevler yüklenmiştir.

Özellikle sosyal, kültürel ve siyasi alanda genel bakış açısı ile yürütülen uyum çalışmaları içerisine kadın konusunun entegre edilmesi kesit bir sektör olan kadın-erkek eşitliği konusunu birçok alan için önemli bir kriter haline getirmiştir

Genel Müdürlüğün kuruluş amacı, “Türk kadınının eğitim seviyesini yükseltmek, tarım, sanayi ve hizmetler kesiminde ekonomik hayata katılımını artırmak, sağlık, sosyal ve hukuki güvenliği sağlamak ve kadının statüsünü genel olarak geliştirmek üzere, eşitlik içinde sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanlarda kadınlara hak ettiği statüyü kazandırmak” olarak tanımlanmıştır. Yeniden yapılanma sürecini yıllardır tamamlayamamış olan KSSGM, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü adıyla kurulmayı beklemektedir. Görevleri şu şekilde sıralanmaktadır: Kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek kadın haklarını geliştirmek. Kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamın tüm alanlarında etkin hale getirmek kalkınmanın fırsat ve olanaklarından eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak için temel politika ve programlara esas olacak inceleme, araştırma ve projeler yapmak bunları uygulamaya koymak.<sup>322</sup> KSSGM’nin doğrudan ve sadece politika oluşturmaya yönelik somut çabaları bulunmaktadır. KSSGM’nin öncelikli politikaları arasında bir “Çerçeve Eşitlik Yasası”nın oluşturulması, KSSGM’nin ilgili kuruluşlar arasında koordinasyon

---

<sup>322</sup> Acuner, **a.g.e.**, s.237.

rolünün artması, sivil toplum kuruluşları ile çalışmaya açıklık (kurumsallaşma alanında) fırsat önceliği, kota uygulaması kadın kollarının kurulması (siyasal alanda), kadının ev içi emeğinin saygınlığını artırmak, kadının ev dışında çalışmasının teşvik etmek, ev içinde yapılan gelir getirici çalışmaları sosyal güvenceye kavuşturmak, kadın çalıştıran işverenleri desteklemek, marjinal ve güvencesiz çalışmayı önlemek ve ayrıca kadın sağlığının iyileştirilmesi konuları yer almaktadır.

Ana amacı kadın-erkek eşitliği konusunda politika geliştirmek olmayan ancak sonuçları itibarıyla bu biçimde yorumlanabilecek başka ortak çalışmalar da bulunmaktadır. 1994 yılında Dördüncü Dünya Kadın konferansına hazırlık amacıyla kaleme alınan Türkiye’de Kadının Durumu adlı rapor her bölümde durum saptamasının yanında bir dizi öneriler paketi içermektedir. Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nın ardından Pekin Eylem Platformu’nda belirtilen belli başlı kritik alanlar çerçevesinde hazırlanan Ulusal Eylem Planı da benzer nitelikte bir çalışma olarak değerlendirilebilir. Yine KSSGM bünyesinde yürütülen ve Dünya Bankası destekli İstihdam ve Eğitim Projesi’nin Kadın İstihdamının Geliştirilmesi bileşeni kapsamında yapılan ve kadın istihdamı ile ilgili on altı ayrı araştırmanın sonuçlarından derlenen politika önerileri de bu çalışmalar arasında sayılabilir. Öneriler paketi, eğitim, istihdam, girişimcilik, çalışan kadınlara ve kamuoyu oluşturmaya ve politikaları ve bu politikaların uygulanmasına yönelik strateji alternatiflerini içermektedir.

Tüm bu gelişmelere rağmen uluslararası topluluğun ve özellikle Avrupa Birliği’nin öneri ve kararları dikkate alındığında, Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaştırılması sürecinin henüz başlarındadır.

### **4.3. FIRSAT EŞİTLİĞİNİ GELİŞTİRMEYE YÖNELİK PROJELER**

Türkiye’de devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşlarınca, uluslararası kuruluşların da işbirliğiyle kadın işgücüne yönelik çeşitli projeler yürütülmektedir. Bunlardan etkili ve kapsamlı olanları, yürütülen kurumlar bazında şunlardır.

#### **4.3.1. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Projeleri**

Başlıca amaçlarından biri tarım, sanayi ve hizmetler kesiminde kadınların ekonomik hayata katılımını arttırmak olan KSSGM, bu amaçla, ülkemizde kadın işgücüne yönelik en kapsamlı projeleri yürütmektedir. Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi (KİG), Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi ve Küçük Girişimcilik Projesi; uluslararası kuruluşların da desteğiyle yürütülmüş projelerdir.

1994–2000 yılları arasında uygulanan Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi’nin amacı, geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu iş alanları dahil olmak üzere bütün alanlarda kadınlara daha iyi iş ve meslek olanaklarının sunulmasını sağlayacak politikaların üretilmesi için gerekli araştırmaları yapma, elde edilen verileri yaygınlaştırmaktır.<sup>323</sup> Ayrıca proje dâhilinde toplumsal cinsiyet eğitimi programı geliştirilmiştir.

Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi, 1993–2003 yılları arasında KSSGM ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından ortaklaşa yürütülmüştür. Program “kadının kalkınmaya katılımını arttırmak ve ülkedeki mali, teknik ve yetişmiş insan gücü kaynaklarının geliştirilmesi yoluyla kadının kalkınmaya katılımını program ve projelerinin koordinasyonunun

---

<sup>323</sup> Girişimcilik Network, (Çevrimiçi), <http://www.grisimciliknetwork.gen.tr/sayfa.php?sayfa=uyeler/kssgm>, 17 Haziran 2007.

sağlanacağı ulusal mekanizmayı güçlendirmek için hükümete gerekli teknik ve mali kaynakları sağlamak”<sup>324</sup> amacıyla hazırlanmıştır.

Program kapsamında, toplumsal cinsiyet veri tabanı kurulmuş; üniversitelerde Kadın Çalışmaları Programları başlatılmış; öncelikle fakir kent ve kırsal kesim kadınları için 24’den fazla gelir getirici yaratıcı proje desteklenmiştir. Kadına yönelik konularda eğitimler düzenlenmiştir.

Küçük Girişimcilik Projesi, Dünya Bankası aracılığıyla Japon Hibe fonundan elde edilen kaynaklarla 1993–1996 yılları arasında yürütülmüştür. Projenin amaca; Türkiye’deki bankacılık sektörü ve kredi politikalarını inceleyerek, kadınlara ilişkin sınırlamaların olup olmadığını araştırmak ve öneriler geliştirmek, ülkemizdeki kadın girişimciliğini geliştirecek kuruluşların faaliyetlerini değerlendirmek, kadınların taleplerini inceleyerek bunların iyi bir şekilde kullanılmasını arttırmaya yönelik geliştirmek olarak belirlenmiştir.<sup>325</sup>

Proje sonucunda kadın ve erkek küçük girişimcilerin finans ve finans dışı sorunları tespit edilerek, dış kaynaklı küçük girişimciliği destekleme modelleri geliştirilmiştir.<sup>326</sup>

#### 4.3.2. Türkiye İş Kurumu Projeleri

Türkiye İş Kurumu, işgücü piyasasında iş ve işçi bulmaya aracılık etmekle kalmayıp, istihdamın artırılması, işgücü piyasasının nitelikle işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla aktif işgücü programları çerçevesinde işgücü yetiştirme çalışmalarında bulunmaktadır.

---

<sup>324</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) [http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr\\_kssgm.htm](http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr_kssgm.htm), 17 Haziran 2007.

<sup>325</sup> UNDP, “UNDP Turkey And Gender In Development”, (Çevrimiçi) [http://www.undp.org.tr/gender\\_tr.htm](http://www.undp.org.tr/gender_tr.htm), 18 Haziran 2007.

<sup>326</sup> A.e.

Bu faaliyetlerden Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdam Projesi sadece kadınlara yönelik olarak düzenlenmiştir. 1991 yılında başlayan, o zamanki ismiyle İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü ile UNICEF işbirliğiyle uygulanan proje, ihtiyaç duyulan mesleklerde nitelik ve nicelik açısından yeterli kadın işgücünün bulunmaması sorununa çözüm bulmak amacıyla geliştirilmiştir.<sup>327</sup> İstanbul, Kocaeli ve Şanlıurfa’da yürütülen proje ile kırsal kesimden göç eden ve gecekonduda yaşayan genç kız ve kadınlara beceri kazandırma programları ile geleneksel uğraşlarının dışında meslek kazandırılması amaçlanmıştır.<sup>328</sup>

İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları, Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları İŞKUR’un istihdamı geliştirme ve işsizlikle mücadele amacıyla yürüttüğü projelerdir. Kadınlar, İŞKUR’un bu projeleri içerisinde de yer alabilmektedirler.

### 4.3.3. Milli Eğitim Bakanlığı Projeleri

Türkiye’de kadınlara yönelik çok sayıda bilgi, beceri, meslek kazandırmaya yönelik yaygın eğitim çalışmaları vardır. Bu çalışmaların büyük çoğunluğu Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Bakanlık bünyesinde Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kadınlara yönelik yaygın mesleki eğitim çalışmaları düzenlemektedirler.

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü çalışmaları; Çıraklık Eğitimi Merkezleri ve Halk Eğitim Merkezleri tarafından yürütülmektedir. “Çıraklık eğitimi kapsamında kadınlara pek az yer açılmıştır. Bu azınlığın da büyük çoğunluğu konfeksiyon, kuaförlük, tekstil, halıcılık gibi geleneksel kadın işi sayılan alanlarda yoğunlaşmaktadır.<sup>329</sup> Türkiye’nin en yaygın eğitim ağına sahip kurumu olan Halk Eğitim Merkezleri’ne devam edenlerin büyük çoğunluğunu ise kadınlar

<sup>327</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.50.

<sup>328</sup> A.e.

<sup>329</sup> TÜSİAD, **Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul, 2000, s.57.

oluşturmaktadır. Ancak, bu kadınların da büyük çoğunluğu bıçkı dikiş, el nakışı, el sanatları, giyim, halıcılık, makine nakışı gibi geleneksel alanlara yönelmektedir.<sup>330</sup>

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından, ayrıca, kadınlara yönelik mesleki eğitimi ve istihdamı destekleyici projeler de yürütülmektedir. Bu projelerin başlıcaları: İstihdamı Geliştirme Projesi, Türk El Halıcılığını Geliştirme Projesi, Eğitici Anne (Çocuk Bakıcılığı) Yetiştirme Projesi, Ev Kadınlarına Yönelik Beceri Edindirme ve Bilgilendirme Kursları Projesi, Yetişkin Eğitimi ve Okur-Yazarlık Projesi ve Hasta ve Yaşlı Bakımı, Refakatçi Yetiştirme Eğitim Projesi.

Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü; her yaş grubunda kadın eğitimini destekleyen ve kadın işgücünün katılımını sağlayan bir kurumdur. Genel Müdürlüğün yaygın mesleki eğitim çalışmaları Pratik Kız Sanat Okulları ve Olgunlaşma Enstitüleri tarafından yürütülmektedir.

Genel Müdürlük tarafından kadın eğitimi ve istihdamına yönelik çeşitli projeler de yürütülmektedir. Bunları başlıcaları şunlardır: Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi, Yaygın Mesleki Eğitim Projesi, Üreten Kadın Projesi, Beslenme ve Gıda Alanlarında Eğitim ve İşgücü Yetiştirme Projesi, Hazır Giyim Sektöründe Mesleki Eğitim Projesi, Yaşlı Bakıcıların Eğitimi Projesi ve Cezaevlerindeki İşgücü Kalitesinin Arttırılması ve Girişimciliğin Desteklenmesi Projeleri.

#### **4.3.4. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Projeleri**

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı özellikle kırsal kesim insanına yönelik olarak yaygın eğitim faaliyetleri yürütmektedir. Bakanlığın bu çalışması, Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü ve Tarım Reformu Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

---

<sup>330</sup> KA-DER, (Çevrimiçi) [http://www.kader.org/raporlar/egitim\\_raporu.doc](http://www.kader.org/raporlar/egitim_raporu.doc), 18 Temmuz 2007.

Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü, kırsal alanda yaşayanlara istihdam ve ek gelir olanağı sağlamaya yönelik el sanatları eğitimi vermekte ve kırsal kesim kadınına yönelik Ev Ekonomisi Yayım Çalışmalarını sürdürmektedir. Ayrıca Kadın Çiftçiler Pilot Tarımsal Yayım Projesi de uygulanmıştır. El sanatları eğitimi eğitim merkezleri ve gezici köy kursları aracılığıyla yürütülmektedir. Eğitim hizmetleri ile kırsal alanda tarımla uğraşan ailelerin gençlerinin el becerileri arttırılarak gelir kazanmaları hedeflenmektedir.<sup>331</sup>

Bu çalışmalara ek olarak, Genel Müdürlük tarafından, kadın çiftçilerin eğitilmesini de içeren Kadın Çiftçiler Yayım Projesi uygulanmıştır. Proje kapsamında pilot bölge seçilen illerde kadın çiftçilere sebzecilik, süt sığırcılığı, meyvecilik, bağcılık ve patates yetiştiriciliği konularında eğitim verilmiştir.<sup>332</sup>

Tarım Reformu Genel Müdürlüğü ise, kırsal kesindeki yetişkin kadınlara yönelik beceri kazandırma kursları düzenlemektedir. Genel Müdürlük tarafından kırsalda kadınlara yönelik düzenlenen beceri kazandırma kursları da halıcılık, kilimcilik ve dikiş-nakış konularında eğitim vermektedir.<sup>333</sup>

#### **4.3.5. Kadın Girişimciler Derneği'nin (KAGİDER) Projeleri**

Geleceğin iş dünyasını yapılandırmada etkin kadın girişimciler aratmayı, kadın girişimci sayısını arttırmayı ve var olan girişimcileri güçlendirmeyi amaçlayan KAGİDER, birçok proje yürütmektedir. Bunlar: Kadın Fonu, Su Damlası, Kadın Girişimciler İş Geliştirme Projesi (KAGİMER), GAP-Girişimci Destekleme Merkezleri Projesi (GAP-GİDEM), Kuluçka Projesi ve Kadından Kadını Köprü Projesi.

---

<sup>331</sup> Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) <http://www.tedgem.gov.tr/elsan/egitimhizmet.htm>, 18 Haziran 2007.

<sup>332</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kırsal Alan Kadınının İstihdama Katılımı**, Ankara, Cem Web Ofset, 2000, s.32.

<sup>333</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme...**, s.5.

Kadın Fonu; “Türkiye’de ulusal ve uluslar arası kurum, kişi ve topluluklardan kaynak yaratmak ve bu kaynakları toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması ve kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal olarak güçlendirilmeleri için faaliyet gösteren kadın sivil toplum kuruluşlarını ulaştırmayı hedeflemektedir.”<sup>334</sup>

Su Damlası Projesi ile Türkiye çapında seçilen kadın girişimciler insan kaynakları yönetim danışmanı adayı olarak eğitilmekte ve iş üzerinde uygulamalı çalışmalara katılmaktadır.<sup>335</sup>

Kendi işletmesini kurmak ve geliştirmek isteyen kadın girişimcilerin eğitim, danışmanlık ve ofis hizmetleri sağlanmasında destek olan KAGİMER projesinde ise, eğitimler verilmekte, işletmelerini KAGİMER’de kurmaları ve danışmanlık hizmeti almaları sağlanmakta.<sup>336</sup>

GAP-GİDEM Kadın Girişimcilik Projesi’nin amaçları, bölgesel ölçekte kadın girişimciliğinin önündeki engellerin tanımlanması ve potansiyel kadın girişimcilere destek olunarak iş kurmalarının sağlanmasıdır.<sup>337</sup>

Kuluçka Projesi ile seçilen 50 kişiye eğitim verilmiş, kendilerinden projeler alınarak, iş hayatında başarılı olacağına inanılan projelere destek verilmiştir.<sup>338</sup> Kadından Kadına Köprü Projesi ile Mardin de özgün ve pazarlanabilir ürünlerin ortaya çıkarılması, kadınların üretim ve girişimcilik becerilerinin geliştirilmesi ve pazarlama desteği verilmesi amaçlanmıştır.<sup>339</sup> Yürütülmüş olan bu projelerin yanı sıra; İşte Kadın Koalisyonu ve AB Yolunda Kadın Bilgi Ağı adlı proje planlanmaktadır.

---

<sup>334</sup> KAGİDER, (Çevrimiçi) <http://www.kagider.org.tr>, 18 Haziran 2007.

<sup>335</sup> TİSK; **Kadın İstihdamı Zirvesi**, Yayın No: 266, Ankara, 2006, s.200.

<sup>336</sup> A.e., s.200.

<sup>337</sup> Şemsa Özer, **GAP Bölgesi’ndeki Kadın Girişimciliği**, GAP-GİDEM Yayınları, Ankara, Nuru Matbaası, 2005, s.5.

<sup>338</sup> TİSK; **Kadın İstihdamı Zirvesi...**, s.200.

<sup>339</sup> KAGİDER, a.g.e.

## SONUÇ

İnsanlık tarihinde toplumsallaşma, dolayısıyla insanlaşma, kadın merkezli toplum yapısıyla başlamaktadır. M.Ö. 20 bin yıllarına uzanan, kadın eksenli bu ilk toplumsal örgütleniş kadının her alanda yaratıcı-üretici, dolayısıyla güçlü bir konumda olduğu bir zaman dilimini göstermektedir. M.Ö. 2. bin yıllardan başlayarak günümüze kadar gelen sınıflı toplum tarihi, erkek egemenliğinin ekseninde gelişen ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel alanlarda eşitsizliğe dayalı 4000 yıllık bir dönem olmaktadır. Uygarlaşma olarak tanımlanan bu dönem, kadın eksenli tarım devriminin yarattığı büyük gelişmeler üzerinde kurulmuş durumdadır.

Bir gelir karşılığı çalışmanın erkeklerin görevi olduğu, kadının görevinin ise ev işleri ve çocuk bakımı gibi faaliyetler olduğunu kabul eden cinsiyete dayalı işbölümü geçmişten günümüze sürecelemektedir. Sanayi devrimiyle birlikte, ücretli işçi olarak işgücü piyasasında yer alan kadın, “aile geçimine yardımcı olmak” gibi bir misyonla sınırlandırılmaktadır. Kadınların çalışma hayatının her alanına kendilerini katmaya başlamaları dünya savaşları, özellikle 2.Dünya Savaşı sonrası olmuştur. Bilgi toplumuna geçişle, yaygınlaşan esnek üretim süreci kadın emeğinin işgücünde öne çıkmasını beraberinde getirmiş, yaygınlaşan enformel sektör kadınların yoğun olarak bulundukları bir sektör haline gelmiştir. Enformel sektörde “kadına uygun” olarak kabul edilen “evde çalışma” yaygınlaşırken, kadının asli görevinin çocuk bakmak ve ev işlerini idame etmek olduğu görüşü kadını çalışma yaşamında da eve hapsedmiştir. Bunun yanında, cinsiyete dayalı işbölümünden dolayı kadınlar, düşük ücretlerle, vasıfsız işlerde, otorite hiyerarşisinde en düşük konumlarda, kötü iş koşullarında çalışmaya kolayca mahkûm edilmişlerdir.

Kadınların toplumun her alanına artan oranda katılmaları ve erkeklerle eşit haklara sahip olma mücadeleleri uluslararası kadın hareketlerinin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bu mücadeleler, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu’nun öncülüğünde

resmiyet kazanmıştır. 1975 yılı “Uluslararası Kadın Yılı” ilan edilmiş, kadın yılının en önemli etkinliği olarak BM tarafından Mexico City’de Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Bu konferansların her beş yılda bir düzenlenmesine devam edilmektedir. Eşitsizliği önleyici ve kadın istihdamını geliştirici önlemler uluslararası kuruluşlar tarafından alınmıştır. Ancak, kadınların korunmasına ilişkin bu uluslararası girişim ve düzenlemelere rağmen uygulamada halen bütün dünyada eşitsizlikler devam etmektedir.

1999 Helsinki Zirvesi’yle Avrupa Birliği’ne adaylık statüsü kazanan Türkiye’de kadın istihdamı başta gelen ekonomik sorunlardan biridir. Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdam oranları artamaya devam derken, Türkiye’de aksi trajik bir durum söz konusudur.

Kadınların işgücüne katılım oranlarının Avrupa Birliği ortalaması, 2005 yılı itibariyle % 63,5’tir. Yıllar itibariyle kadın işgücüne katılım oranlarına bakıldığında 1994–2005 yılları arasında AB genelinde bu artışın % 7 seviyesinde olduğu görülmektedir. İşgücü oranında görüldüğü gibi kadın istihdamında da yıllar itibariyle dikkat çekici gelişmeler görülmektedir. AB genelinde 1994–2005 yılları arasında erkek istihdam oranının 2,6 puan azaldığı, kadın istihdam oranının ise, 8,4 puan gibi bir artış sağladığı görülmektedir. Bunun neticesinde, cinsiyetler arasındaki fark daralmıştır. AB’de kadınların çalışma hayatına aktif katılımları son yıllarda sürekli artmaktadır. Bu gelişmede, 1997 yılında yürürlüğe giren, “AB İstihdam Stratejisi” büyük rol oynamıştır. AB İstihdam Stratejisi’nin temel ilkelerinden birisi olan eşit fırsatlar ilkesinin başlıca amacı cinsel ayrımcılığın önlenmesidir.

Türkiye’de ise, kadın işgücü potansiyelinin büyük bölümü kullanılmamaktadır. Günümüzde kadınların işgücüne katılım oranı yaklaşık %26’dır. Bu ortalama oran aslında gerçek resmin iyimser bir temsilidir, zira DİE verilerine göre, aslında çalışan kadınların %49’u ücretsiz çalışan aile işçileridir. Ülkemizde kadın istihdamının daha kesin bir göstergesi olan kentli kadınlarının işgücüne katılım oranı ise %17’de kalmaktadır. Daha da kötüsü, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları sadece düşük değil, aynı zamanda bu katılımı, yıllara göre sürekli bir azalma

gözlenmektedir. OECD'nin 1990 ve son 5 yıllık verileri değerlendirildiğinde kadınların istihdamı açısından Türkiye'de ciddi bir gerileme olduğu görülmekte. Rapora göre istihdamda, 1990 yılında yüzde 31,2 olan kadın istihdam oranı 2004'te 22,8'e, 2005'in ilk çeyreğinde ise 20,7'ye düşmüştür.

Kadınların işgücüne katılma oranı da 1990'larda %30 iken, 2004 yılında %25,3'e inmiştir. Bu azalmanın nedeni olarak; kırsal alanda tarımsal üretimde yer alan kadınların bir çoğunun göç sonucu kentlerde ev kadını haline gelerek işgücü piyasasından çekilmesi, diğerlerinin de genellikle enformel sektörde çalışması gösterilebilir. Türkiye'de enformel sektör ve kayıt dışı çalışmanın kadın istihdamı içindeki yüksek oranı da dikkat çekicidir. 2003 yılı itibariyle kayıtlı çalışanların %83,4'ü erkek iken yalnızca %16,5'i kadındır.

Kadın istihdamında fırsat eşitsizliği ve toplumsal dışlanmışlık hakkında, çok boyutlu sebeplerle süregelen bir sorun olduğu belirtilebilir. Sorunun çözümü için, toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip, olayın aile içi iş bölümü, geleneksel kısıtlamalar, işgücü piyasasında ayrımcılık gibi çok çeşitli boyutlarını eş zamanlı ele alan, çok yönlü ve uzun vadeli bir eylem planı oluşturmak gerekmektedir.

Avrupa Birliği'nde uzun vadeli ve çok boyutlu, bütünlüklü çalışma ve düzenlemelerle fırsat eşitsizliğini giderme konusunda çabalarını sürdürmektedir. Bu çabalar sonucunda, Avrupa Birliği genelinde kadın işsizlik oranı, 2005 yılı itibariyle, %9 seviyesine düşmüş durumdadır. Fırsat eşitliğini, “toplumsal yeniden yapılanmanın anahtarı” olarak tanımlayan Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler birliğin kuruluşundan başlayarak sosyal politikada yer almıştır. Fırsat eşitliğini dar ekonomik boyutlarda ele alan politikaların yeterli olmadığı görülerek, yaşamın her alanında fırsat eşitliğini gerçekleştirme politikası uygulanmaya başlanmış durumdadır.

1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması'nın 119.maddesi, yaşamın tüm alanlarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına doğru uzanacak bir sürecin ilk kıvılcımını oluşturmuştur. 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması, kadın ve erkek

eşitliğini AB'nin temel görevlerinden birisi olarak belirlemiştir. 1997 yılı sonunda, Lüksemburg'da düzenlenen AB Konseyi Olağanüstü İstihdam Zirvesi'nde kabul edilen Avrupa İstihdam Stratejisi ile birlikte AB işgücü piyasasında kadınların durumu kayda değer bir iyileşme sağlamış durumdadır. Strateji Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdamının kısa sürede hızla gelişmesine yol açmıştır. 2000'de toplanan Lizbon Zirvesi'yle, 2010 yılına kadar toplam istihdam oranını %70'e, kadın istihdam oranını %60'a çıkarmak hedeflenmektedir.

Lizbon Stratejisi'nin uygulamaya konmasından bu yana kadın işgücü, Avrupa'da istihdamda büyümenin motoru olmaya devam etmektedir ve bu pozitif gelişme devam ederse 2010 yılı için hedeflenen %60 kadın istihdamı oranına ulaşılacaktır. 2005 yılı için hedeflenen %57 istihdam oranını aşmış, 2005 yılı itibariyle AB genelinde kadın istihdam oranı %57,8'e ulaşmıştır.

Türkiye'de fırsat eşitliği konusunda özel bir yasa bulunmamaktadır. Ancak başta Anayasa olmak üzere, çalışma hayatına ilişkin kanunlarda kadınların korunması ve erkeklerle eşit haklara sahip olmasını sağlamaya yönelik hükümler yer almaktadır. Uluslararası alanda eşitlik politikalarında yaşanan gelişmelere paralel olarak Türkiye'de de çeşitli adımlar atılmaya başlanmıştır. “Kadınların Anayasası” veya “Kadınların İnsan Hakları Bildirgesi” de Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi'ni Türkiye 1985 yılında onaylamış, Pekin Bildirgesi'ni ve Eylem Platformu'nu 1995 yılında kabul etmiştir. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde, Avrupa Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programında, “kadın erkek eşitliği” açısından kısa ve orta vadeli taahhütlere yer verilmiş, Program dâhilinde yapılan değişikliklerle çalışma mevzuatı ilgili AB direktifleriyle uyumlu hale getirilmeye çalışılmıştır. Türkiye'nin AB istihdam stratejisine dâhil olma çabaları, kadın istihdamının da artırılmasında itici bir role sahiptir. Bilindiği üzere Avrupa İstihdam Stratejisinin 4 boyutundan birisini kadın erkek eşitliği oluşturmaktadır.

Aday ülkelerden Kopenhag siyasi kriterlerini benimsemesini ön koşul olarak kabul eden Avrupa Birliği'nde, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının öncelikli bir

yeri olmaktadır. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne adaylığıyla, fırsat eşitsizliği ve toplumsal dışlanmayla mücadelede kararlılık ve özen, pozitif gelişmeleri beraberinde getirme durumundadır. Bu çerçevede; kadınların üzerindeki geleneksel cinsiyetçi sorumluluklar, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri beklenen toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmeli, kamu ve özel sektör kaynaklarının seferberliği ile bu hizmetlerin sağlanması yoluna gidilmelidir. Kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları eşitliği sağlamak için kadınların işe alınma aşamasından, meslek içi eğitime ve işte yükselmeye kadar, her aşamada karşı karşıya kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın sorgulanmasını ve dönüştürülmesini sağlayacak aktif mekanizmalar geliştirmelidirler.

Bu bağlamda; Yeni istihdam alanları yaratmak ve bunların kadınlara açık olmasını sağlamak devletin ve özel sektörün en başta gelen sorumlulukları arasında bulunmaktadır. Bunun için, işsizliğin azaltılmasına yönelik aktif istihdam politikaları oluşturulmalı ve içine kapsamlı bir kadın istihdam politikası dâhil edilmelidir. Oluşturulacak politikaların en kısa zamanda uygulamaya konulması için somut planlama yapılmalı; belirlenecek eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi için konu ile ilgili kurum ve mekanizmalar finans ve insan kaynağı açısından yeterli hale getirilmeli ve bunun için bütçeden ayrı bir kaynak ayrılmalıdır. Kadınların ve erkeklerin sorumlulukları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile yeniden ele alınmalı; varolan zihniyet kalıplarını değiştirmeye yönelik mekanizmalar oluşturulmalıdır.

Tüm bunlar, kadınların duyarlılık ve aktif katılımıyla gerçekleşecektir. Toplumsal cinsiyet örtüsüyle toplumsal yaşamdan dışlanan ve fırsat eşitsizliklerine maruz kalan kadınların bu süreci yakında takip ederek, aktif politikalar ve alternatif projelerle mücadelelerini eşzamanlı sürdürmeleri, eşitlik ve özgürlük için zorunludur. Eşit ve özgür kadın eşit ve özgür bir toplum demektir.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

Akın, Ebru Pakin: **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005.

Arat, Necla: **Türkiye’de Kadın Olmak**, İstanbul, Say Yayınları, 1996.

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği: **AB ve Eşitlik: İstihdamda Eşit Fırsatlar**, Ankara, 2000.

Bebel, August: **Kadın ve Sosyalizm**, Ankara, Toplum Yayınları, 1975.

Belek, İlker :“Postkapitalist” Paradigmalar: “Postkapitalizm”, “Endüstri Ötesi Toplum”, “Post Fordizm”, “Esnek Uzmanlaşma”, “İkinci Endüstriyel Bölünme”, “Enformasyon Toplumu”, “Disorganize Kapitalizm”, İstanbul, Sorun Yay., 1999.

Berktaş, Fatmagül: “Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın”, **Metis Kadın Araştırmaları**, İstanbul, 2000.

Biagi, Marco: **İş Yaratma ve İş Hukuku: Korumadan Öngörülü Eyleme**, Çev. Zülfü Dicleli ve Ahmet Kardam, No:405, Acar Matbaacılık, İstanbul, MESS Yayın, 2003.

Bilgin, Mehmet: **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 2000.

Borchardt Kalus-Dieter: **The ABC of Community Law**, 5. bası, Office for Official Publications of the European Communities, Lüksemburg, 2000.

Centel, Tankut: **İş Yasaları**, 3.B., Yayın No: 1017, İstanbul, Beta Yayınları, 2001.

Centel, Tankut: **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, 2.B., No: 428, İstanbul, MESS Yayın, 2004.

Centel, Tankut: **İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler**, No: 457, İstanbul, MESS Yayın, 2005.

Cockburn, Cynthia: **In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations**, Macmillan, London, ILR Press, 1991.

Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, genişletilmiş 15. bs., İstanbul, Beta Yayınevi, 2000.

Dawidow William H.- Malone, Michael S.: **Sanal Şirket**, Koç Ün. Yay.,1. Baskı, İstanbul, Haziran 1995.

DİE: **Türkiye Ekonomisi İstatistik ve Yorumlar**, Ankara, Ekim1995.

DİE: **Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2003**, Yayın No:2922, Ankara, 2004.

DİE: **Ekonomik Göstergeler II. Dönem 2005**, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, 2005.

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

DPT: **Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, DPT Yay., Yayın No: DPT 2358-OİK:426, Ankara,1994.

EC: **Woman of Eurape**, No:30, Luksemburg, Dec.1989.

**(En Son Değişiklikleriyle) Devlet Memurları Kanunu**, Yasa Serisi 10, İstanbul, Yaylın Yayıncılık, 2006.

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

HomeNet: **HomeNet Rehberi: ILO Sözleşmesi**, HomeNet Uluslararası Ev Eksenli Çalışan İşçiler Ağı Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, 2001.

Hoskyns, Catherine: **Integrating Gender, Women, Law and Politics in the European Union**, Londra, Verso, 1996.

ILO: **Global Employment Trends For Woman**, 2004, Geneva, Employment Strategy Papers, 2004.

İKV: **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu**, haz. Stefan Hermans, İstanbul, İKV Yayınları, 2001.

İKV: **Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye**, haz. Senem Aydın, No:175, İstanbul, İKV Yayınları 2003.

İKV: **İstihdamı Teşvik Önlemleri**, haz. Taylan Uysal, İKV Türkiye'nin Katıldığı Avrupa Programları Serisi No:4, İstanbul, Birlik Ofset, 2004.

İKV: **Ayrımcılıkla Mücadele, Kadın Erkek Eşitliği Programları**, haz. Taylan Uysal, İKV Türkiye'nin Katıldığı Avrupa Programları Serisi No:7, İstanbul, Birlik Ofset, 2004.

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

İKV: **Türkiye'nin Katıldığı AT Programları, Sosyal Dışlanma ile Mücadele**, haz. Taylan Uysal, İKV Türkiye'nin Katıldığı Avrupa Programları Serisi No:4, İstanbul, Birlik Ofset, 2004.

İKV: **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası**, haz.Senem Aydın, 3.B., İKV 15 Soruda 15 AB Politikası Serisi No:12, İstanbul, İKV Yayınları, 2005.

ILO: **Bulletin of Labour Statistics 2004-4**, France, 2004.

Kadın Emeği Platformu, **Kadın Emeği ve Çalışma Hayatı Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, t.y., 2005.

Kalaycıoğlu, Ersin-Toprak, Binnaz: **İş Yaşımı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın**, İstanbul, Tesev Yayınları, 2004.

Kurt, Resul: **Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu**, İstanbul Serbest Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi Eki, Sayı:63 (Nisan Mayıs Haziran), İstanbul, Mart Matbaacılık, 2003.

Kandiyoti, Deniz: **The Politics of Gender and the conundrum of citizenship in Women and Power in the Middle East**, (Eds) Joseph, Susan and S. Slyomovics, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 2000.

Lordoğlu, Kuvvet: **Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması**, Friedrich Ebert Vakfı Araştırma Sonuçları, İstanbul, 1990.

Michel, Andre: **Feminizm**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1993.

Mies, Maria: **Patriarchy and Accumulation on a World Scale**, London, Zed Books, 1986.

Moroğlu, Nazan: **Uluslar arası Belgelerde Kadın Erkek Eşitliği**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2005.

Murat, Sedat: **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırılmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2000.

Onaran, Melek Yüksel: **Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, İstanbul, Beta Yayın, Ekim 2000.

Special Reporte: **“Woman’s Vital Role at Work”**, Washington, 1989.

Stewart, Thomas A.: **Entelektüel Sermaye, Örgütlerin Yeni Zenginliği**, Çev. N. Elhüseyni, No.258, İstanbul, MESS Yay., 1997.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Avrupa Topluluğu’nun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, Ankara, Can Basın Yayın Ofset Matbaacılık, 2002.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Kadının Statüsünün Araştırılarak Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin Yaşama Geçirilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirleri Tespit Etmek Amacıyla Kurulan TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu**, Ankara, Kasım 1998.

T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunlarını Araştırma Genel Müdürlüğü: **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999.

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

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

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

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı: İş ve İşçi Bulma Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Hizmetlerinin Kadın İstihdamına Katkısı Açısından Değerlendirilmesi**, Ankara, Cem Web Ofset, 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Kırsal Alan Kadınının İstihdama Katılımı**, Ankara, Cem Web Ofset, 2000.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol**, Ankara, Barok Matbaacılık, 2001.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, Ankara, Can Yayın, Eylül 2002.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Pekin +5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi (Türkçe, İngilizce), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu**, 2. bsk., Ankara, Cem Web Ofset, 2003.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **İstatistiklerle Kadının Durumu 2004**, Ankara, t.y., 2004.

Tekeli, Şirin: **Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat**, İstanbul, Birikim Yayınları, 1982.

Tillion, Germaine: **Harem ve Kuzenler**, Çev. Nükhet Sirman, Şirin Tekeli, İstanbul, Metis Yayınları, 2006.

TİSK: **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Yayın No:219, Ankara, 2000.

TİSK: **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi**, Ankara, 2001.

TİSK: **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, Yayın No: 242, Ankara, Tşof Plaka Matbaacılık, 2004.

TİSK: 5-9 Mayıs 2004 Tarihli Türkiye İktisat Kongresi Çalışmaları Kapsamında Hazırlanan **“İstihdamın Arttırılması ve İşgücü Piyasası” Çalışma Grubu Raporu**, TİSK İşveren Dergisi Eki, Ankara, Mayıs 2004.

Toffler, Alvin-Heidie: **Yeni Bir Uygarlık Yaratmak Üçüncü Dalganın Politikası**, İstanbul, İnkilap Kitapevi, 1994.

TÜGİAD: **2000'li Yıllara Doğru Türkiye'nin Önde Giden Sorunlarına Yaklaşımlar: VIII. İstihdam**, İstanbul, Şubat 1995.

**Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**, 2.B., Beta Kanunlar Serisi 1, İstanbul, 2005.

TÜSİAD: **Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290, İstanbul, 2000.

TÜSİAD: **Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik**, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul, 2002.

TÜSİAD: **Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi 23–24 Mart 2000: İstihdam, Ekonomik Reformlar ve Toplumsal Uzlaşma**, Yayın No: TÜSİAD-T/2003/1–346, İstanbul, 2003.

TÜSİAD: **Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, Yayın no: TÜSİAD-T/2004–11/381, İstanbul, 2004.

World Bank: **Women in Development**, A Progress Report on the World Bank Initiative, Washington, 1990.

World Bank: **World Development Indicators 2004**, Washington, 2004.

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

Yavuz, Arif: **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Ankara, Çimento-İşveren, 1995.

Zetkin, Clara: **Kadın Sorunu Üzerine Seçme Yazılar**, İstanbul, İnter Yayınları, 1992.

## MAKALELER

Ansal, Hacer- Satlıgan, Nail: “Teknoloji ve İşçi Sınıfında Değişim”, **Toplumsal Araştırmalar Vakfı**, Panel Dizisi 1–2, İstanbul, 1994, s.33–64.

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

Arın, Tülay- Ergin, Berin: “Türkiye’de Sosyal Güvence ve Kadınlar: Yasal Çerçeve ve Uygulama”, **Aydınlanmanın Kadınları**, Yay. Haz. Necla Arat, Cumhuriyet Kitapları, İstanbul, 1998, s.212–270.

Aydın, M. Olcay: “Yasal Açıdan Kadın İşgücü”, **TİSK Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, Ankara, 1999.

Aykaç, Mustafa: “Esneklik ve Çalışma Hayatı”, **Sabahaddin Zaim’e Armağan**, İktisat fak. Mecmuası, 1994/B-3 C.1-4, İstanbul, 1996, s.115.

Balkır, Canan: “Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler”, **İstanbul Mülkiyeliler Vakfı, Kadınlar Liderlik ve Yöneticilik Sempozyumu**, 18-20 Kasım 1993.

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

Berktaş, Fatmagül: “Tanımlanması ‘Serbest’ Bir Nesne: Kadın”, **Kadınların Gündemi**, Yayına Hazırlayan: Necla Arat, Say Yayınları, İstanbul, 1996, s.89-98.

Bozkurt, Veysel: “Enformasyon Toplumu ve Eğitim”, **Bilgi ve Toplum**, TÜDAV, Sayı.3, İstanbul, Ekim 2001. s.17-28.

Buğra, Ayşe: “Piyasa ve Kadınlar Üstüne”, **Yapıt**, Sayı:9, İstanbul, Şubat-Mart 1985, s.94-108.

Chant, Sylvia: “Kadın, Konut ve Varolma Stratejileri; Kalkınmakta Olan Ülkelerde Dikkate Alınması Gereken Konular, **Diğerlerinin Konut Sorunu**, Der. Emine M. Komut, Habitat II Ön Konferansı, TMMOB Mimarlar Odası, Ankara, 1996, s.121-145.

**Çimento İşveren Dergisi**, Ankara, Mayıs 1987, s.25-30 ve Ocak 1988, s. 36-38.

Core, Françoise: “Kadınlar ve İstihdam”, **İktisat Dergisi**, Çev. Erkan Doğan, Çetin Önder, Sayı:347, İstanbul, Mart 1994, s.33-34.

Dedeoğlu, Saniye: “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 86, İstanbul, Güz 2000, s.139-170.

Ecevit, Yıldız: “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Tarih Vakfı Yay., İstanbul, s.267-284.

Ecevit, Yıldız :“Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği”, **Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, TÜSİAD Yay., Yayın No: TÜSİAD-i/2000-12/290, İstanbul, 2000, s.118-196.

Ecevit, Yıldız: “Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımındaki Değişimler”, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamdaki Değişimler: Türkiye Örneği**, KSSGM-İKV, Ankara, 1998, s.31–77.

Ecevit, Yıldız: “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği”, **Yapıt**, Sayı 9, İstanbul, Şubat-Mart, 1985, s. 72–93.

Ekin, Nusret: “Batı Toplumlarında Kadın İşgücü ve İstihdamı ve ‘Kısmi Süreli Çalışma’daki Gelişmeler”, **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma**, Yay. Hazırlayan İrfan Çayboyly, T.C. Başbakanlık ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No:23, Öz-El Matbaası, Ankara, 1991, s.19–20.

Ekin, Nusret: “Türkiye’de İstihdam artışında Yeni Boyutlar: İş Piyasasında Dönüşüm ve Elektronik İş Bulma”, **Mercek**, MESS yay., İstanbul, Ekim 2001, s.16-23.

Eraydın, Ayda: “Ekonomik Başarının Yükünü Üstlenenler: Dış Pazarlarda Rekabet Gücü Kazanan Konfeksiyon Sanayinde Kadın Emeği”, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği**, KSSGM-İKV, Ankara, s.105–146.

Erkan, Hüsnü: “Bilgi Toplumu ve Bilgi Toplumuna Geçiş”, **Bilgi ve Toplum**, TÜDAV, Nisan 1998.

Erkut, Haluk: “Bilgisiz Olmaz”, **Mercek**, MESS yay., İstanbul, Ocak 2002, s.66-75.

İşçiler İçin Çalışma Broşürü (İİÇB): “Evde Çalışma (I), **Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi (TÜBA)**, Şubat 1995, Sayı:1005, s.3–6.

Joekes, Susan: “Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Statüsü: Türkiye İçin Dersler”, Çev. Tansel Güney, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamdaki Değişimler, Türkiye Örneği**, KSSGM-İKV, Ankara, 1998, s.5–29.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem: “Kadınların Aile İçi Statüsü, Eğitimi ve İstihdamı”, **“Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Uluslar arası Semineri”**, İstanbul, 1989. Metin teksiridir.

Kayasü, Serap: “Kadın, Evde Üretim ve Konut”, Diğerlerinin Konut Sorunları, Der.Emine M. Komut, **Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi**, TBMMOB Mimarlar Odası, Ankara, 1997, s. 140-145.

Koray, Meryem: “Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları”, **II. İstihdam Haftası Tebliğleri**, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayınları, No: 276, Ankara, 1992.

Louis, Jean-Victor: **The Community Legal Order**, İkinci ve tamamen gözden geçirilmiş baskı, The European Perspective Series, Office For Publications Of The European Communities, Lüksemburg 1990, s.11–22.

Mies, Maria: “Colonization and a Housewifezation”, **Materyalist Feminism: A Reader In Class Difference and Woman’s Lives**, Routledge, Newyork-London, 1997, s.163-185.

Nielsen, L.D.: “Flexibility, Gender and Local Labour Markets, Some Examples from Denmark” **İnternational Journal of Urban and Reginal Research**, Volume 15, London, 1991, s. 42-54

Özbay, Ferhunde: “Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına İlişkin Çalışmaların Gelişimi”, **Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği**, KSSGM-İKV, Ankara, s. 147–181.

Özer Dal, Yeşim: Liberal Eşitlik Anlayışı ve Ulusal Mekanizmalar, **Kadın Araştırmaları Dergisi**, Ankara, Sayı: 7, 2001, s. 21–31.

Savran, Gülnur: “Sosyalist-Feminizm Olanaklı Mı?”, **Onbirinci Tez**, Sayı 9, İstanbul, Şubat 1989, s.139–151.

Şenel, Dilek: “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler”, **İktisat Dergisi**, Sayı: 377, İstanbul, Mart 1998, s.54–61.

**Tekstil İşveren Dergisi**: İzmir, Ekim 1987, s.15–16.

TİSK: 5-9 Mayıs 2004 Tarihli Türkiye İktisat Kongresi Çalışmaları Kapsamında Hazırlanan “**İstihdamın Arttırılması ve İşgücü Piyasası**” Çalışma Grubu Raporu, TİSK İşveren Dergisi Eki, Ankara, Mayıs 2004 s.9.

“Kadınların Kurtuluş Hareketi”, **Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi**, Cilt 8, İletişim Yayınları, İstanbul, 1988, s.2438.

## **ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

AB Haber: “Avrupa Birliğinde Kadın”, (Çevrimiçi)  
<http://www.abhaber.com/belgeler/AVRUPABIRLIGINDEKADIN.doc>, 4 Nisan 2007.

Alomaliye.com: Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları Hakkındaki Tüzük, (Çevrimiçi) [http://www.alomaliye.com/gebe\\_veya\\_emzikli\\_kadinlarin.htm](http://www.alomaliye.com/gebe_veya_emzikli_kadinlarin.htm), 10 Temmuz 2007.

Anıl, Ela v.d.: Pekin+5: Birleşmiş Milletlerde Kadının İnsan Hakları ve Türkiye'nin Taahhütleri, Kadının İnsan Hakları Projesi (KİHP) – Yeni Çözümler Vakfı İrtibat Bürosu, 2001, (Çevrimiçi) <http://www.kadinininsanhaklari.org/images/pekin5.pdf>, 20 Haziran 2006.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı, “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Üye Ülkelerde İstihdama Yönelik En İyi Proje Örnekleri”, (Çevrimiçi) <http://www.ab.calisma.gov.tr>, 15.05.2007.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı: “Kadın Erkek Eşitliği Topluluk Programı,” (Çevrimiçi), <http://ab.calisma.gov.tr/web/?tabid=71>, 16 Ağustos 2007.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı: “Sosyal Dışlanma,” (Çevrimiçi) (<http://ab.calisma.gov.tr/web/?tabid=77>, 17 Ağustos 2007.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı: “Topluluk Programları PROGRESS” (Çevrimiçi) <http://ab.calisma.gov.tr/web/Çalışmalarımız/ToplulukProgramları/İstihdamveSosyalDayanışmaTPPROGRESS/SosyalDışlanma/UyumKapsamındaYapılanlar/tabid/78/Default.aspx>, 16 Ağustos 2007.

Çubukçu, Nimet: “Toplumların Gelişmişlik Düzeylerini, Yaşamın Tüm Alanlarına Kadınlar ve Erkeklerin Katılımları ve Sorumluluk Paylaşımları Belirler”, (Çevrimiçi) <http://mpm.org.tr/duyurular/197.asp>, 20 Temmuz 2006.

DİE: “5-9 Haziran Tarihleri Arasında Gerçekleştirilen ‘Kadın 2000:21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış’ (Pekin-5) Başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Özel Oturumunun Hazırlık Dönemi ve Sonuçları Hakkında Bilgi Notu”, (Çevrimiçi) <http://www.die.gov.tr/tkba/pekin+5.doc>, 20 Haziran 2006.

EU: “Council Directive of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC”, (Çevrimiçi)

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/lexUriServ.do?uri=CELEX:3200100051>, 5 Haziran 2007.

EU: “Council Decision of 20 December 2000 on Establishing a Programme Framework Strategy on Gender Equality,” (Çevrimiçi)

<http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/lexUriServ.do?uri=CELEX:3200100051>, 5 Haziran 2006.

EU: (Çevrimiçi), <http://www.europa.eu.int/eurex/en/lif/dat/1998/en398R2836.html>, 7 Haziran 2007.

Eurostat: Eurostat “Employment rate females-males,” (Çevrimiçi) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, Mayıs 2007.

Girişimcilik Network: (Çevrimiçi), <http://www.grisimciliknetwork.gen.tr/sayfa.php?sayfa=uyeler/kssgm>, 17 Haziran 2007.

KA-DER: (Çevrimiçi) [http://www.kader.org/raporlar/egitim\\_raporu.doc](http://www.kader.org/raporlar/egitim_raporu.doc), 18 Temmuz 2007.

KAGİDER: (Çevrimiçi) <http://www.kagider.org.tr>, 18 Haziran 2007.

OECD: “Employment Outlook 2006,” (Çevrimiçi) <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8106071E.PDF>, s.250-263’deki verilerden hazırlanmıştır.

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü:  
(Çevrimiçi) <http://www.tedgem.gov.tr/elsan/egitimhizmet.htm>, 18 Haziran 2007.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: (Çevrimiçi)  
[http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr\\_kssgm.htm](http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr_kssgm.htm), 15 Haziran 2007.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü:  
(Çevrimiçi) [http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr\\_kssgm.htm](http://www.kssgm.gov.tr/arsiv/tr_kssgm.htm), 17 Haziran 2007.

TİSK: Avrupa Birliğinde Fırsat Eşitliği, (Çevrimiçi)  
(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp%3Fsbj%3Dic%26id%3D1597+Kad%C4%B1n-Erkek+Eşitligi+Avrupa+Enstitüsü&hl=tr&ct=clnk&cd=7&gl=tr>), Mayıs 2007.

TİSK: “Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı Raporu,” (Çevrimiçi)  
[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1683&id=86](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1683&id=86), 21 Mayıs 2007.

TİSK: “AB Sosyal Gündemi: 2005–2010,” (Çevrimiçi)  
<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1599>, 5 Haziran 2007.

TİSK: “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar,” (Çevrimiçi)  
[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=804&id=48](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=804&id=48), 3 Ağustos 2007.

TİSK: “Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı Ve Türkiye,”  
(Çevrimiçi) <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1754>, 2 Ağustos 2007

TİSK: “Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar,” (Çevrimiçi)  
[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=804&id=48](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=804&id=48), 3 Ağustos 2007.

Toksöz, Gülay: “Kadın İstihdamının Azlığını Kim Dert Ediyor? Kadın Girişimciliği  
Her Derde Deva Mı?,” (Çevrimiçi)

www.radikal.com.tr/ek\_haber.php?ek=r2&haberno=6583 - 38k – 31.12.2006.), 17 Temmuz 2007.

United Nations: “Statistics and Indicators on Woman and Men,” (Çevrimiçi) <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5e.htm>, Mayıs 2007.

UNDP: “UNDP Turkey And Gender In Development” (Çevrimiçi) [http://www.undp.org.tr/gender\\_tr.htm](http://www.undp.org.tr/gender_tr.htm), 18 Haziran 2007.

Yaman, Sevinç: “Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikaları”, (Çevrimiçi) [http://www.abgs.gov.tr/dokuman/aylik\\_bulten\\_dosyalar/aralik\\_bulten\\_dosyalar/sevinc\\_yaman.htm](http://www.abgs.gov.tr/dokuman/aylik_bulten_dosyalar/aralik_bulten_dosyalar/sevinc_yaman.htm), 01.02.2007.

## TEZLER

Acuner, Selma: “**Türkiye’de Kadın-Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma Süreci,**” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1999.

Duruel, Mehmet: “**Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Uzun Dönemli İşsizlik ve İstihdam Politikaları,**” İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2004.

Kümbetoğlu, Belkıs: “**Woman Informal Sector Contribution to Their Household Survival In Urban Turkey**”, Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 1992.