

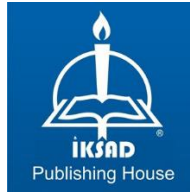
TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ HUKUKSAL DÜZENLEMELERİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ

İsminaz ÖZCAN
Prof. Dr. Hatice EROL



TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ HUKUKSAL DÜZENLEMELERİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ

İsminaz ÖZCAN
Prof. Dr. Hatice EROL



Copyright © 2021 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced,
distributed or transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording or other electronic or
mechanical methods, without the prior written permission of the publisher,
except in the case of
brief quotations embodied in critical reviews and certain other
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic
Development and Social
Researches Publications®
(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)
TURKEY TR: +90 342 606 06 75
USA: +1 631 685 0 853
E mail: iksadyayinevi@gmail.com
www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.
Iksad Publications – 2021©

ISBN: 978-625-8007-22-0
Cover Design: İbrahim KAYA
October / 2021
Ankara / Turkey
Size = 16x24 cm

ÖNSÖZ

Bu kitap çalışması Aydın Adnan Menders Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında “Türkiye’de Çalışma Yaşamındaki Hukuksal Düzenlemelerin Kadın İstihdamına Etkileri” başlıklı Kasım 2019 tarihli yüksek lisans tezinden üretilmiştir. “Türkiye’de Çalışma Yaşamındaki Hukuksal Düzenlemelerin Kadın İstihdamına Etkileri” başlıklı yüksek lisans tezi Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından İİBF-18006 proje koduyla desteklenmiştir.

Yüksek Lisans hayatım boyunca engin bilgi ve tecrübeleriyle yoluma ışık tutan ve desteğini bir an olsun esirgemeyen bölüm başkanım ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Hatice EROL’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bu süreç içerisindeki desteklerinden dolayı sevgili aileme ve arkadaşım Gülçin ARSLAN’a çok teşekkür ederim.

Hatice EROL-İsminaz ÖZCAN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar DİZİNİ	v
EKLER DİZİNİ.....	vii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASALARI VE KADIN İŞGÜCÜ

1.1. İşgücü Piyasaları	3
1.1.1. İstihdam ve İşgücü.....	6
1.1.2. İşsizlik.....	9
1.1.3. İşgücüne Katılma Oranı	10
1.2. OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Mevcut Görünümü	11
1.2. Türkiye'de İşgücü Piyasasının Genel Görünümü.....	16
1.4. Kadın İşgücü Kavramı.....	22
1.4.1. Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi	24
1.4.1.1. Dünya Genelinde Kadın İşgücü	24
1.4.1.2. Türkiye'de Kadın İşgücü	36
1.4.2. OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü Verileri	40
1.4.3. Türkiye'de Kadın İşgücü Verileri	48

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

2.1. Kadının Çalışma Nedenleri.....	53
2.1.1. Ekonomik Nedenler	53
2.1.2. Sosyo-kültürel Nedenler	55
2.1.3. Hukuki Nedenler	56
2.2. Kadın İşgücünün Çalışma Biçimleri	60
2.2.1. Ücretsiz Kadın İşgücü.....	60
2.2.2. Ücretli Kadın İşgücü.....	64
2.3. Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımı Etkileyen Faktörler	68
2.3.1. Eğitim.....	69
2.3.2. Medeni Durum	71
2.3.3. Doğurganlık.....	72
2.3.4. Kayıt Dışı İstihdam.....	72
2.3.5. Kültürel ve Sosyal Etkiler.....	73

2.3.6. Kırdan Kente Göç.....	75
2.3.7. Cinsiyet Eşitsizliği.....	75
2.4. Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar.....	77
2.4.1. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar	77
2.4.2. Toplumsal Yaşama İlişkin Sorunlar	92
2.4.3. Aile Yaşamına İlişkin Sorunlar	93

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK HUKUKSAL DÜZENLEMELER

3.1. Dünya’da Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Hukuksal Düzenlemeler	99
3.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....	99
3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri.....	104
3.1.3. Avrupa Konseyi Belgeleri.....	110
3.1.4. Avrupa Birliği Düzenlemeleri.....	116
3.2. Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Hukuksal Düzenlemeler.....	122
3.2.1. İş Hukuku Dışında Kalan Düzenlemeler	123
3.2.2. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri	126
SONUÇ VE ÖNERİLER	140
KAYNAKÇA	147
EKLER.....	160

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1: OECD Ülkelerinde İşgücü Sayısı (Bin Kişi).....	12
Tablo 1.2: OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları (%), 2019	13
Tablo 1.3: OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılma Oranları (%), 2018	14
Tablo 1.4: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%), 2019, 2. ve 3. Periyot	15
Tablo 1.5: Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı (%), 2000-2020	17
Tablo 1.6 : Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (1998-2020).....	18
Tablo 1.7: Türkiye’de Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2002-2020).....	20
Tablo 1.8: Türkiye’de İşsizlik Oranları, 2000-2020.....	21
Tablo 1.9: Seçilmiş OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılım Oranları (%), 1996-2019.....	41
Tablo 1.10: OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları (%), 1996-2018 .	44
Tablo 1.11: Seçilmiş OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%), 1996- 2018	46
Tablo 1.12: Türkiye’de Çalışma Yaşamındaki Kadın Sayısı (Bin Kişi), 1996-2020.....	48
Tablo 1.13: Türkiye’de Kadın İşgücü ve İşsizlik Oranları (%), 1996- 2020.....	49
Tablo 1.4. : İşgücüne Dâhil Olmayanların Nedenleri ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2020 (Bin Kişi).....	51
Tablo 2.1: Türkiye’de Ücretsiz Aile İşçisi Kişi Sayısı (Bin Kişi), 1996- 2019	61
Tablo 2.2: Türkiye’de Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışanların İstidam İçindeki Oranı (%), 1996-2018	62
Tablo 2.3: Türkiye’de Evde İstihdam Edilenler (Bin Kişi), 1996-2018	66
Tablo 2.4: Türkiye’deki Kadın İşgücününün Eğitim Seviyelerine Göre İşgücüne Katılma Oranı (%).....	69

Tablo 2.5: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç	79
Tablo 2.6: Türkiye’de Bitirilen Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre Nüfus (6+ Yaş)	83
Tablo 2.7: Yönetici Pozisyonlarındaki Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 1996-2018	88
Tablo 2.8: Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%), 1996-2018.....	91
Tablo 2.9: İşteki Duruma Göre Çocuk Bakım Sorumluluğunun Mevcut İş Üzerindeki Etkisi, 2018	95

EKLER DİZİNİ

- EK 1:** OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılım Oranları, 1996-2018.. 160
EK 2: OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları (%), 1996-2018 163
EK 3: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%), 1996-2018..... 166

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKÇT	: Avrupa Kömür Çelik Topluluğu
BM	: Birleşmiş Milletler
BUSİNESSEUROPE	: Avrupa Ticaret Konfederasyonu
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
CEEP	: Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ETUC	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (European Trade Union Confederation)
GGASŞ	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
HİA	: Hane Halkı İşgücü Anketi
HRDC	: İnsan Kaynakları Geliştirme Konseyi (Human Resource Development Council)
IFC	: Uluslararası Finans Kurumu (International Finance Corporation)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İK	: İş Kanunu
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

KA-DER	: Kadın Adayları Destekleme Derneği
KİT	: Kamu İktisadi Teşekkülleri
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
Söz.	: Sözleşme
SSCB	: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİHEKK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UEAPME	: Avrupa El Sanatları, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises)
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
y.y.	: Yüzyıl
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

Sanayi Devrimi ile birlikte üretim ve istihdam yapısında meydana gelen değişikliklerden dolayı kadınlar çalışma yaşamında etkin bir rol oynamaya başlamışlardır. Ne var ki sanayileşmenin çalışma hayatına olumlu katkıları yanında olumsuz getirileri de olmuştur. Kötü çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri olumsuzlukların başında gelmektedir. Söz konusu olumsuz koşullardan en çok etkilenen gruplardan biri de kadınlardır. Bu olumsuz koşullar sebebiyle kadınların hukuksal düzenlemelerle korunması ihtiyacı doğmuştur. Yürürlüğe konulan yasal düzenlemeler ile kadınların çalışma koşul ve saatleri düzenlenmiş, analık hakları gibi sosyal güvenliğe yönelik koruyucu düzenlemeler hayata geçirilmiş ve hukuksal anlamda çoğu kadının çıkartılan bu haklardan yararlanması sağlanmıştır.

Kadın ve erkekler kanunlar karşısında eşit hak ve hürriyetlere sahip olsalar da çalışma hayatında durum tam tersi şeklindedir. Hayatın her safhasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kadınlar iş hayatlarında da aynı sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Nitekim kadınların erkeklere oranla eğitim, ücretlendirme, işgücüne katılım ve istihdam gibi konularda daha geride kaldıkları çeşitli uluslararası ve ulusal verilerle belgelendirilmektedir.

Çalışma hayatında etkin rol olsa dahi ev ve aile yaşamındaki görev ve sorumlulukları azalmayan kadınların iş-aile hayatı dengesini kurmaları oldukça güçleşmektedir. Dolayısıyla, erkeklere kıyasla kadınların çalışma koşulları daha ağır ve zor olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bu zorluklara dikkat çekerek çalışma hayatında kadın-

erkek eşitliğinin sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Kadınların ailevi sorumluluklarından dolayı çalışma hayatında mağduriyet yaşamamaları için çeşitli sözleşmeler imzalanarak hükme bağlanmıştır.

Türkiye’de çalışma hayatında kadınların karşılaştığı sorunları çözüme ulaştırmayı ve kadın-erkek eşitliğini sağlamayı amaçlayan pek çok düzenleme bulunmaktadır. Bu alandaki en detaylı düzenlemeler 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatlarda yer almaktadır. Bu düzenlemelerin hükümlerine bakıldığında, hükümlerin bir kısmı, cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlarken diğer kısmı da özel olarak koruma gerektiren konularda (örneğin; hamilelik ve analık halleri gibi) kadınlara çeşitli haklar sağlamaktadır.

Türkiye’de çalışma yaşamındaki hukuksal düzenlemelerin kadın istihdamına etkileri konu edinilen bu çalışmanın amacı, kadın ve daha sonrasında kadın işgücü olmanın getirdiği artılar ve eksileri uluslararası belgeler ışığında ve Türkiye uygulamalarını da ele alarak yürürlükteki yasaların eksik yönlerini tespit etmek ve iyileştirmeye yönelik öneriler sunmaktır. Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü (OECD) ülkeleri ve Türkiye’de istihdamın mevcut durumuna değinilerek kadın işgücünün yıllar içerisindeki istihdam profili çizilmiştir. İkinci bölümde kadının çalışma nedenleri ve biçimleri hakkında bilgi verilerek Türkiye’de kadının işgücüne katılımını belirleyen faktörler ve çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar incelenmiştir. Üçüncü bölümde, Dünya’da ve Türkiye’de çalışma yaşamında kadınlara yönelik var olan hukuksal çerçeveye detaylı biçimde incelenerek kadınların yasal haklarına dikkat çekilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASALARI VE KADIN İŞGÜCÜ

1.1. İşgücü Piyasaları

İşgücü piyasaları; işgücü arzının ve işgücü talebinin bir araya geldiği sistem olarak nitelendirilmektedir. İşgücü piyasasının talepleri doğrultusunda bireyler, bilgi ve yeteneklerini geliştirerek işgücüne katkı sağlamaktadır. İnsanların işte çalışmalarının nedeni ise parasal anlamda gelir elde etmektir. Yaşam standartlarının devam ettirilebilmesi için bireyler belirli mal ve hizmetleri talep etmektedir. Bu mal ve hizmetlerin satın alabileceği gelir ise bir işte çalışma karşılığında sağlanmaktadır. İşyerlerinde geçirdikleri zaman ve emek harcamalarından dolayı çalışanlar ücret talep etmektedirler. Mal ve hizmet üretme amacı ile sarf edilen insan çabası emek faktörü içerisinde değerlendirilmektedir. Bu nedenden dolayı emek unsurunun fiyatını ücretler oluşturmaktadır (Ak, 2019: 3).

İşgücü piyasalarında arz, farklı derecelerde bilgi ve beceri seviyesine sahip olan bireylerin oluşturduğu havuz olarak ifade edilmektedir. Talep ise belirli bir zaman içerisinde havuzda oluşan işgücüne duyulan ihtiyaçtır. Bu bağlamda, işgücü piyasasının ana unsurlarını işgücü arzı ve talebi oluşturmaktadır. Bu iki unsuru, emeği piyasaya arz eden bireyler ile piyasadan emek talep eden işletmeler meydana getirmektedir. Bir ülkedeki emek arzı o ülkenin nüfus yapısıyla alakalıyken emek talebi ise yeni iş sahalarının açılmasıyla, yatırımların

gerçekleşmesiyle kısacası ülkenin ekonomik gücü ve yapısıyla alakalıdır (Ölmez, 2019: 10).

Günümüzde işgücü kavramı sıklıkla kullanılmaktadır. Bunun sebebi ülkedeki piyasaların ana unsurlarını oluşturan emek ve sermaye faktörünün karşılaşmasıdır. Ülkelerin ekonomik açıdan karşılaştığı en büyük sorunların başında üretim gelmektedir. Üretim emekte dâhil olmak üzere; sermaye, girişimci, doğal kaynaklar ve teknolojiye bağlıdır. Ülkelerin girişimcilik düzeyleri emeğin etkin ve verimli kullanılması ile ölçülmektedir. Üretim faktörlerinin sistemli bir şekilde bir araya gelmesi işgücü piyasalarının gelişmesine olumlu katkılar sağlamaktadır. İnsanların yerleşik hayata geçmesi ile birlikte işbirliği yapması emek ve sermayenin önemini artırmıştır. İşgücü arzı ve talebi arasındaki çift yönlü etkileşim sayesinde işgücü piyasaları dinamik bir yapıya sahiptir (Tokatlı, 2011: 43-44).

Ülke ekonomisinde işgücü, insan kaynağının somut bir şeklidir. Ülke nüfusunun etkin olan kısmı işgücünü oluşturmaktadır. Yapısı açısından işgücü piyasaları; ülke ekonomisindeki milli geliri, genel fiyat düzeylerini ve istihdamı önemli ölçüde etkilemektedir. İşgücü piyasaları ülke içerisindeki mal ve hizmet piyasaları kadar hareketli bir piyasa değildir. İstihdam sağlayan firmalardaki işverenler, bilgi ve becerisini geliştirdiği işçileri işten çıkarmak istememektedirler. Aynı şekilde firmaya ve çalışma düzenine alışmış olan işçilerde iş yerinden ayrılmak istemezler. Bu nedenle işgücü arzı ve talebi türetilmiş bir nitelik taşımaktadır. İşgücü piyasalarını diğer piyasalardan ayıran en önemli özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (Başcı Nuriev, 2008: 3-4);

- İşgücü piyasalarındaki işgücü, mal ve hizmetlerden farklı değerlendirilmektedir. İşgücünün bir mal veya hizmet gibi alınıp satılması söz konusu değildir.
- Mal ve hizmet piyasalarında alınıp satılan ürünler nitelik bakımından sınıflandırılmaktadır. Ancak işgücü piyasalarına bakıldığında havuz içerisindeki işçiler ve yapacakları işler benzerlik göstermemektedir. Piyasada bulunan her işçinin bilgi, beceri, kavrama, sosyal ve kültürel zekâ dereceleri farklılık göstermektedir.
- Tek bir işgücü piyasası yoktur. Bir şehir veya bir ülke işgücü piyasası haline gelebilmektedir.

İşgücü piyasalarında denge, işgücü arzı ile talebinin eşit olduğu seviyede sağlanmaktadır. İşgücü piyasası içinde firmalar emek talebini oluştururken, çalışmak isteyen gruplar ise emek arzını meydana getirmektedir. Bireylerin çalışıp, çalışmama veya ne kadar süre için çalışacaklarına ilişkin kararlar sadece bireyleri değil, ekonomiyi de etkileyen bir unsurdur. Makro açıdan bakıldığında işgücü arzı, ülke ekonomisinin üretim kapasitesini önemli ölçüde etkilemektedir. İnsanlar çalışma ile ilgili kararlar alırken ücret seviyelerini göz önünde bulundurmaktadırlar. İşgücü arzı ülke ekonomisi içindeki emek havuzundan karşılanmaktadır. Emek düzeyini ise ülkedeki nüfus miktarı belirlemektedir. İşgücü; sermaye, teknoloji ve doğal kaynaklar gibi üretim faktörlerinden biridir. Ülke içinde işgücünün nitelik ve nicelik açısından etkin olması ekonomik kalkınma açısından katkı sağlamaktadır. Bireyler hem üretim hem de tüketim faaliyetinde

bulunmaktadır. Bu bağlamda ekonomik birimler hem işgücü piyasasında hem de mal ve hizmet piyasasında faaliyet göstermektedir. Bu açıdan insanlar üretim faaliyetleri bakımından bir araç gibi görünseler bile tüketim bakımından nihai hedef haline gelmektedir.

1.1.1. İstihdam ve İşgücü

İstihdam kelimesi, “bir işte çalıştırmak ve hizmet için almak” olarak tanımlanmaktadır. İktisadi alanda işgücü arz eden bireyler bakımından istihdam, kazanç elde edebilmek için emeğin kullanılmasıdır. İşveren tarafından bakıldığında ise istihdam, ürün üretme amacı ile belirlenmiş ücretler karşılığında emeğin değerlendirilmesidir. Genel olarak bakıldığında belirli bir süre için ülkede çalıştırılan işgücü sayısını ifade etmektedir (Odabaşı, 2009: 25).

İstihdam terim olarak, ekonomik anlamda dar ve geniş kapsamlı olarak ele alınmaktadır. Geniş anlamda istihdam, bir ülke ekonomisindeki üretim faktörlerinin tamamının etkin kullanılması şeklinde nitelendirilmektedir. Dar anlamda istihdam ise üretim faktörlerinden olan işgücünün tek başına üretime katılmasıdır. Sadece emeğin üretimde kullanılması, diğer üretim faktörlerinin atıl kalmasına neden olmaktadır. Ekonomik ayrımlarda temel gösterge olarak kullanılan istihdam seviyesi, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işsizlik oranlarını ortaya çıkarmaktadır (Yıldız, 2011: 59).

Dar anlamda istihdam kavramı, bireyler tarafından arz edilen işgücünün üretim sürecinde kullanım seviyesine göre eksik, aşırı ve tam istihdam olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda bakıldığında eksik istihdam; bir ekonomideki bireylerin ücret karşılığında çalışmaya istekli ve yeterli güce sahip olmalarına rağmen iş bulamamaları durumudur. Ülke ekonomisinde belirli bir dönemde üretilen mal ve hizmet miktarının, kaynakların etkin kullanılması ile gerçekleştirilebilecek üretim miktarının altında kalması eksik istihdamı ortaya çıkarmaktadır. İşgücü sahibi bireyler ülkedeki mevcut çalışma şartlarında çalışmak isteseler bile işsiz kalacaklar ve bu durum kullanılabilir sermaye ve doğal kaynak faktörlerini boşa çıkaracaktır.

Aşırı istihdam, ülke ekonomisinde kullanılacak üretim faktörlerinin tamamının üretime dâhil edilmesi durumunda ortaya çıkan mal ve hizmet miktarının talebi karşılamaması olarak nitelendirilmektedir. Aşırı istihdamda üreticiler ülke içerisindeki toplam talebi karşılamak için daha fazla işgücü ile çalışarak mal ve hizmet üretim miktarlarını arttırmaktadır. Bu durum işgücü ve diğer üretim faktörlerinin fiyatlarını olumsuz etkileyerek enflasyona yol açmaktadır.

Tam istihdam, ülke ekonomisinde çalışma gücü ve becerisi olan bireylerin rahatlıkla iş bulabildiği düzey olarak tanımlanmaktadır. Ülkeler açısından tam istihdam amacına ulaşılması oldukça güç bir süreçtir. İstihdam hacminin devlet desteği ile genişletilmesi suretiyle tam istihdamda kalıcılık sağlanmalıdır. Ülkelerin tam istihdamda üretim yapması ülke refahını olumlu yönde etkilemektedir (Demirci, 2011: 8-9).

Ekonomik olarak istihdam, var olan işgücünün etkin ve tam olarak kullanılmasıdır. Buradaki amaç, ekonomik canlanmayı ve kalkınmayı sağlamaktır. Çünkü bir ekonomideki istihdam oranı ne kadar fazla olursa o ülkenin gelişmişlik düzeyi de bu oranda yükselmektedir. Bu nedenle devlet istihdam oranlarının artırılması için çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaların başında da işsizlikle mücadele gelmektedir.

Bir ülkedeki emek arz miktarını kişi sayısı olarak ifade eden ve ekonomik açıdan aktif olan nüfusa “işgücü” denilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işgücünü, belirli bir zaman aralığında istihdam edilenler ile işi olmayan (işsiz) bireylerin oluşturduğu nüfus olarak nitelendirmektedir. İşgücü, ülkedeki nüfusun çalışan ve işsiz kesimlerinin toplamından meydana gelmektedir. Çalışma çağında olmasına rağmen işgücüne dâhil olmayanlar şu şekilde sıralanabilir (Ölmez, 2019: 12):

- Çalışmaya hazır olduğu halde iş aramayanlar
- İş bulma umudunu kaybedenler
- Kişisel ve/veya ailevi sebeplerden dolayı işe başlamaya hazır olmayanlar
- Mevsimlik işlerde çalışanlar
- Kendi evinde çalıştığından dolayı iş aramayanlar
- Öğrenimine devam ettiği için işe başlamaya hazır olmayanlar
- Emekliler ve yeni bir iş aramayanlar
- Engellilik, hastalık gibi sebeplerle çalışamaz halde olanlar

İşgücünün sayısal olarak hesaplanmasında toplam nüfus üzerinden hareket edilir. Toplam nüfus, çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş arasında kalan kişiler) ve çalışma çağı dışındaki nüfustan (0-15 ve 65 yaş üstündeki kişiler) meydana gelmektedir. Toplam nüfus içindeki çalışma çağı dışında kalan grup ekonomik açıdan faal olmayan nüfus şeklinde tanımlanır. Yaşlılar, öğrenciler, emekliler, mevsimlik çalışanlar, ev hanımları faal olmayan nüfus kapsamında yer almaktadır. Toplam nüfustan iktisadi anlamda faal olmayan nüfus grubu çıkartıldığında faal nüfus elde edilir. Çalışanlar ve işsizlerin oluşturduğu bu gruba aktif nüfus veya işgücü denilmektedir.

1.1.2. İşsizlik

TÜİK, “işsiz” kavramını, “referans dönemi içinde istihdam içinde bulunmayan kişilerden iş bulmak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işe başlayabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki kişi” (TÜİK, İşgücü İstatistikleri) şeklinde açıklamaktadır. İşsizlik ise çalışma çağında olup çalışmaya herhangi bir engeli bulunmayan ve cari ücret düzeyinde çalışma isteğine sahip bireylerin iş bulamama durumudur. Bir başka deyişle işsizlik, işgücü ve istihdam seviyeleri arasındaki farktır.

Emek arz ve talebi arasındaki fark, gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerde farklı nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde işsizlik, emeğin talebinde olan değişiklikler sonucu ortaya çıkmaktadır.

Bu ÷lkelerde teknolojide meydana gelen değişimler sebebiyle işçilerde aranılan özellikler de sürekli değişiklik göstermektedir. Az gelişmiş ÷lkelerde ise, ekonominin büyümesinde özellikle sermayenin yetersiz kalması sebebiyle işsizlik oluşmaktadır.

İşsizlik sadece bireyi etkileyen bir sorun değil aynı zamanda kişinin içinde bulunduğu toplumu ve ekonomiyi de derinden etkileyen ciddi bir problemdir (Erol ve Aytur, 2017: 118). Ayrıca işsizliğin artması, salt ekonomik bir problemden ziyade sosyal açıdan da ciddi sorunlara yol açabilir. Bu yüzden, tüm ÷lkelerin -gelişmiş ya da az gelişmiş ÷lke ayrımı yapmaksızın- ortak hedefi, istihdamı artırarak işsizliği azaltmaktır. İşsizliği azaltmak için devlet tarafından bazı yöntemler kullanılmaktadır. Kişilerin kamuda istihdam edilmeleri veya özel sektörde istihdamın kolaylaştırılması, asgari ücret desteği, genç ve kadın çalışan teşviki ve sigorta primi erteleme desteği kullanılan yöntemler arasındadır. Bu yöntemler sayesinde istihdam oranlarının artması ÷lke ekonomisine katkı sağlamaktadır. Günümüz şartlarında sebepleri farklı olsa bile gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ÷lkelerde işgücü arz eden bireyler için vasıflı iş bulabilme ve yeni iş olanaklarının artırılması konusu sosyal huzurun sağlanması adına önem taşımaktadır.

1.1.3. İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne katılma oranı (İKO); ÷lke içindeki çalışma çağına gelen nüfusun, belirli bir zamanda çalışmak veya iş arama sebebiyle aktif olarak işgücüne katılım düzeyini gösteren ekonomik bir değişken

olarak tanımlanmaktadır. Çalışma çağında, ulusal hesap sistemindeki işlemlerde istihdama dâhil olan veya iş arayan bireyler işgücünü oluşturmaktadır. Bu sebeple İKO, ekonomilerin sahip olduğu beşeri kaynaklardan ne ölçüde yaralandıklarını göstermektedir. TÜİK tarafından derlenen işgücü istatistiklerinin sınıflandırılmasına göre İKO, “İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içerisindeki payı” şeklinde tanımlanmaktadır. Üniversite yurtları, yetimhaneler, huzurevleri, hastane, hapisane vb. gibi yerlerde ikamet eden bireyler dışında kalan nüfus kurumsal olmayan nüfus olarak nitelendirilmektedir. Çalışma çağındaki nüfus ise kurumsal olmayan nüfus içinde yer alıp 15 yaş üstü bireylerden oluşmaktadır.

İKO’yu belirleyen etkenler ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Her ülkenin İKO’ları farklıdır. Bu nedenden dolayı bireylerin çalışma kararları, kültürel ve hukuki çerçevede verilecek bir süreci kapsamaktadır. Örneğin toplumsal açıdan kadınların çalışmasına izin verilmediği ülkelerde kadınların İKO oldukça düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Ayrıca emeklilik ve zorunlu eğitim gibi yasal düzenlemeler de bazı yaş gruplarının işgücüne katılmasını engellemektedir (Ölmez, 2019: 12). Bunun yanında ülkelerin demografik özellikleri ve makroekonomik koşulları da İKO’nın belirleyicileri arasında yer almaktadır.

1.2. OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasasının Mevcut Görünümü

Bu bölümde, ulaşılabilen son verilerden yararlanılarak OECD ülkelerinin güncel işgücü, istihdam oranları, İKO ve işsizlik oranları

hakkında bilgi verilmektedir. Aşağıda Tablo 1.1.’de OECD ülkelerinin 2018 yılı itibariyle güncel işgücü verileri görülmektedir.

Tablo 1.1: OECD Ülkelerinde İşgücü Sayısı (Bin Kişi)

Ülke	Nüfus	İşgücü	Ülke	Nüfus	İşgücü
İzlanda	360,39	203,9	Yunanistan	10.740	4.743,00
Lüksemburg	602,05	296,5	İsviçre	8.556	4.906,60
Estonya	1.325	702,4	Belçika	11.400	5.055,90
Letonya	1.920	982,2	Portekiz	10.290	5.232,60
Slovenya	2.084	1.033,50	Çek	10.650	5.415,30
Litvanya	2.794	1.464,80	İsveç	10.120	5.459,10
İrlanda	4.830	2.395,00	Şili	18.050	9.018,10
Yeni	4.794	2.713,40	Hollanda	17.180	9.148,40
Finlandiya	5.513	2.741,70	Avustralya	24.600	13.281,80
Slovakya	5.450	2.746,30	Polonya	37.980	17.143,30
Norveç	5.328	2.791,90	Kanada	37.590	19.812,80
Danimarka	5.603	3.018,10	İspanya	46.660	22.806,80
İsrail	8.712	4.067,70	Brezilya	209.300	24.232,80
Avusturya	8.822	4.539,10	Kolombiya	49.070	24.706,90
Macaristan	9.773	4.641,60	İtalya	60.480	25.970,40
Kore	51.470	27.895,30	Meksika	129.200	55.554,90
Fransa	66.990	29.823,90	Japonya	126.800	68.301,70
Türkiye	80.810	32.245,30	Rusya	144.500	76.190,10
Birleşik	66.440	33.700,70	ABD	327.200	162.075,00
Almanya	82.790	43.382,30			

Kaynak: OECD Data, “Labour Force, 2018” verilerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 1.1.’e bakıldığında, OECD ülkelerinin güncel nüfus ve işgücü sayıları görülmektedir. Ülkelerin demografik özellikleriyle bağlantılı olan işgücünün en fazla olduğu ülke yaklaşık 327 milyon 200 bin nüfusa sahip olan ABD’dir. Ülkenin işgücü miktarı ise 162 milyon 75 bin kişidir. İkinci sırada ise 2017 yılı itibariyle yaklaşık 144 milyon 500 binlik nüfusa sahip olan Rusya gelmektedir. Rusya’nın işgücü miktarı ise 76 milyon 190 bin civarındadır. En düşük işgücüne sahip ülkelere bakılacak olursa, yaklaşık 360 bin nüfusa sahip olan İzlanda’nın işgücü ise yaklaşık 204 bin civarında olduğu görülmektedir. İzlanda’yı

yaklaşık 602 bin nüfus ve 296 bin 500 yüz kişilik işgücüyle Lüksemburg takip etmektedir. 1 milyon 325 bin nüfusa sahip Estonya'da bulunan işgücü sayısı yaklaşık olarak 702 bin civarındadır. 80 milyon 810 bin nüfusa sahip Türkiye'deki işgücü sayısı ise 32 milyon 245 bin kişi civarındadır.

İşgücünün üretimde kullanılan kısmı olan istihdam oranı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Aşağıda Tablo 1.2.'de OECD ülkelerinin 2019'un 3. periyodu itibariyle son istihdam oranları görülmektedir.

Tablo 1.2: OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları (%), 2019

Ülke	İstihdam Oranı	Ülke	İstihdam Oranı
Güney Afrika	42,5	ABD	71,46
Türkiye	50,04	G7	71,83
Yunanistan	56,55	Letonya	72,01
İtalya	58,99	Slovenya	72,28
Meksika	62,22	Finlandiya	72,73
Şili	62,67	Litvanya	72,96
İspanya	63,23	Avusturya	73,45
Kolombiya	64,89	Avustralya	74,44
Fransa	65,49	Kanada	74,53
Belçika	65,62	Estonya	74,66
Kore	66,85	Danimarka	74,9
Euro Bölgesi(19ülke)	67,95	Norveç	74,99
Polonya	67,96	Çek Cumhuriyeti	75,07
Slovak Cumhuriyeti	68,23	Birleşik Krallık	75,08
Lüksemburg	68,52	Almanya	76,64
OECD Ülkeleri	68,74	Yeni Zelanda	77,44
İsrail	68,77	İsveç	77,44
AB(28 ülke)	69,18	Japonya	77,9
İrlanda	69,19	Hollanda	78,15
Macaristan	69,96	İsviçre	80,48
Portekiz	70,23	İzlanda	84,59

Kaynak: OECD Data, "Employment Rate" 2019 (3. periyot) verilerinden yararlanılarak tarafımızca düzenlenmiştir.

Tablo 1.2.'e bakıldığında istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %84,59 oranla İzlanda olduğu görülmektedir. Bunu İsviçre (%80,48), Hollanda (%78,15), Japonya (%77,9) ve İsveç (%77,44) ve Yeni Zelanda (%77,44) takip etmektedir. İstihdam oranlarının en düşük olduğu ülkelerin arasında %42,5 ile Güney Afrika'nın son sırada, Türkiye'nin ise %50,04 ile sondan ikinci sırada yer aldığı görülmektedir. Bu iki ülkeyi sırasıyla Yunanistan (%56,55), İtalya (%58,99) ve Meksika (%62,22) takip etmektedir. OECD ülkelerinin istihdam oranı ortalamasının %68,74 olduğu göz önüne alınırsa özellikle Güney Afrika, Türkiye ve Yunanistan'ın OECD ortalamasının çok gerisinde kaldığı görülmektedir.

Aşağıda Tablo 1.3.'de ise OECD ülkeleri ekonomilerinin insan kaynaklarından ne ölçüde yararlandığını gösteren İKO'ları verilmektedir.

Tablo 1.3: OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılma Oranları (%), 2018

Ülke	İKO	Ülke	İKO
Hindistan	50,88	Avrupa Birliği (28 ülke)	73,91
Türkiye	58,53	Malta	74,18
Güney Afrika	59,34	Rusya	74,59
Meksika	63,72	G7	74,9
Kuzey Makedonya	65,43	İspanya	74,9
İtalya	65,64	Kıbrıs	75
Hırvatistan	66,3	Slovenya	75,05
Şili	67,58	Portekiz	75,14
Romanya	67,76	Çek Cumhuriyeti	76,57
Kosta Rika	68,13	Avusturya	76,79
Yunanistan	68,18	Litvanya	77,31
Belçika	68,59	Letonya	77,7
Kore	69,34	Norveç	77,97
Endonezya	70,01	Avustralya	78,03
Polonya	70,13	Finlandiya	78,04
Brezilya	70,23	Birleşik Krallık	78,32
Lüksemburg	71,08	Kanada	78,43

Namibya	71,38	Almanya	78,65
Bulgaristan	71,5	Japonya	78,85
Macaristan	71,94	Estonya	79,02
İsrail	71,97	Danimarka	79,38
Fransa	72,25	Hollanda	80,25
Slovakya	72,36	Yeni Zelanda	81,11
OECD - Toplam	72,44	İsveç	82,9
İrlanda	73,05	İsviçre	84,21
ABD	73,63	İzlanda	87,28
Kolombiya	73,75		

Kaynak: OECD Data, Labour Force Participation Rate, 2018 verilerinden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Tablo 1.3. verilerine göre; OECD ülkeleri içerisinde İKO'nun en yüksek olduğu ülke %87,25 ile İzlanda'dır. İzlanda'yı sırasıyla İsviçre (%84,21), İsveç (%82,9), Yeni Zelanda (%81,11) ve Hollanda (%80,25) takip etmektedir. OECD ülkelerinin İKO ortalamasının %72,44 olduğu görülmektedir. İKO'nun en düşük olduğu ülke ise; % 50,88 ile Hindistan'dır. İKO'su düşük ülkeler sırasıyla Türkiye (%58,53), Güney Afrika (%59,34), Meksika (%63,72) ve Kuzey Makedonya (%65,43) şeklindedir. Söz konusu ülkelerin İKO'larının OECD İKO ortalamasının (%72,44) çok altında kaldığı dikkat çekmektedir.

Tablo 1.4: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%), 2019, 2. ve 3. Periyot

Ülke	İşsizlik Oranı (%)	Ülke	İşsizlik Oranı (%)
Çek Cumhuriyeti	1,96	OECD - Toplam	5,18
Japonya	2,27	Avustralya	5,24
Almanya	3,07	Lüksemburg	5,31
Hollanda	3,31	Belçika	5,52
Norveç	3,35	Kanada	5,63
Macaristan	3,41	Slovakya	5,68
İzlanda	3,44	Litvanya	6,15
Polonya	3,48	AB (28 ülke)	6,3
Kore	3,5	Letonya	6,34
Meksika	3,5	İsveç	6,47
ABD	3,63	Portekiz	6,49
İsrail	3,69	Finlandiya	6,75

Birleşik Krallık	3,77	Sili	6,86
Yeni Zelanda	4,2	Euro Bölgesi (19 ülke)	7,52
Slovenya	4,34	Fransa	8,44
İsviçre	4,34	İtalya	9,34
Rusya	4,6	Kolombiya	10,74
Avusturya	4,62	Türkiye	13,84
Danimarka	4,78	İspanya	14,17
Estonya	5,08	Yunanistan	17,38
İrlanda	5,17	Güney Afrika	28,85

Kaynak: OECD Data, Unemployment Rate, 2019 (2. ve 3. peyiyot) verilerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Yukarıdaki Tablo 1.4. 2019 yılı verilerine göre OECD ülkelerindeki işsizlik oranları verilmektedir. Ülkelerin işsizlik oranları arasında büyük farkların yaşandığı görülmektedir. İşsizlik oranının en düşük olduğu ülke Çek Cumhuriyeti'dir (%1,96). Bu konuda Çek Cumhuriyetini sırasıyla Japonya (%2,27), Almanya (% 3,07), Hollanda (%3,31) ve Norveç (%3,35) takip etmektedir. OECD ortalamasının %5,18 olduğu bilinen işsizlik oranlarının en yüksek olduğu ülkelere bakılacak olursa; %28,85 ile Güney Afrika ilk sırada yer almaktadır. Ardından %17,38 ile Yunanistan ve %14,17 ile İspanya gelmektedir. Türkiye %13,84 işsizlik oranı ile işsizlik oranının en yüksek olduğu dördüncü ülkedir. Bu veriler ışığında Türkiye'deki işgücü piyasasını daha yakından incelemek gerekmektedir.

1.2. Türkiye'de İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

80 milyonu aşkın nüfusa sahip Türkiye'nin işgücü OECD 2020 yılı verilerine göre yaklaşık 30 milyon 873 bin civarındadır. Türkiye'de işgücü piyasası verilerine bakıldığında, piyasada birtakım aksaklıkların olduğu görülmektedir. Türkiye işgücü piyasasında, işgücüne katılımın ve istihdamın düşük; kayıt dışı istihdamın ve işsizliğin de yüksek

olduğu dikkat çekmektedir. Bu aksaklıkları daha iyi görebilmek için işgücü verilerine tablolar halinde değinilecektir. Aşağıdaki Tablo 1.5.'de 2000-2020 yılları arasında iki yıllık periyotlar halinde İKO yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 1.5: Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranı (%), 2000-2020

YILLAR	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2000	73,7	26,6	49,9
2002	71,6	27,9	49,6
2004	70,3	23,3	46,3
2006	69,9	23,6	46,3
2008	70,1	24,5	46,9
2010	70,8	27,6	48,8
2012	71	29,5	50
2014	71,3	30,3	50,5
2016	72	32,5	52
2018	72,7	34,2	53,2
2020	68,2	30,9	49,3

Kaynak: TÜİK, Uluslararası Seçilmiş Göstergeler, İşgücü Piyasası verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

TÜİK verileriyle hazırlanan Tablo 1.5.'e göre, toplam İKO içerisinde erkek ve Kadın'larında eşitsizlik olduğu görülmektedir. İKO 2020 yılında itibariyle erkeklerde %68,2 iken kadınlarda sadece %30,9'dur. Kadınlara ait veriler "Kadın İşgücü" başlığı altında daha detaylı inceleneceğinden bu bölümde ayrıntılı olarak değinilmemektedir. Erkeklerin 2000 yılında %73,7 olan İKO, 2006 yılına kadar düşme eğilimi göstermiş ve %69,9'a gerilemiştir. İzleyen yıllarda erkeklerin İKO sınırlı düzeyde artış göstererek 2018 yılında %72,7'ye ulaşmış ancak 2020 yılında tekrar %68,2'ye düşmüştür. 2020 yılı itibariyle Türkiye'de toplam İKO %49,3 düzeyindedir. 2000 yılında %49,9 olan İKO, 2006 yılına kadar azalan bir ivme çizmektedir. İzleyen yıllarda sınırlı düzeyde artış sonucu en yüksek orana %53,2 ile 2018 yılında

ulaşlmış ancak 2020 yılında tekrar ciddi bir düşüş ile İKO %49,3 seviyesine gelmiştir.

OECD istatistiklerinin 2019 yılı son verilerine göre Türkiye, OECD ortalamasının %68,77 olduğu istihdam oranında, %50,04 oranıyla OECD ülkeleri arasında en düşük ikinci istihdam oranına sahip ülke konumundadır. Aşağıdaki Tablo 1.6.'da Türkiye'deki istihdamın yıllara ve faaliyet kollarına göre dağılımı verilecektir.

Tablo 1.6 : Türkiye'de İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (1998-2020)

Yıllar	Bin kişi					Yüzde			
	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
1998	22.334	9.388	3.699	1.391	7.856	42,1	16,5	6,2	35,2
1999	21.507	7.894	3.996	1.453	8.164	36,7	18,6	6,7	38
2000	21.580	7.769	3.810	1.364	8.637	36	17,6	6,3	40
2001	21.524	8.089	3.774	1.110	8.551	37,6	17,5	5,1	39,8
2002	21.354	7.458	3.954	958	8.984	35	18,5	4,5	42
2003	21.147	7.165	3.846	964	9.171	34	18,1	4,6	43,3
2004	21.709	7.413	3.954	1.025	9.891	34	18	4	44
2005	19.633	5.014	4.241	1.097	9.281	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	19.933	4.653	4.362	1.192	9.726	23,3	21,9	6	48,8
2007	20.209	4.546	4.403	1.231	10.029	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	20.604	4.621	4.537	1.238	10.208	22,4	22	6	49,5
2009	20.615	4.752	4.179	1.305	10.380	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	21.858	5.084	4.615	1.434	10.725	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	23.266	5.412	4.842	1.680	11.332	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	23.937	5.301	4.903	1.717	12.016	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	24.601	5.204	5.101	1.768	12.528	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	25.933	5.470	5.316	1.912	13.235	21,1	20,5	7,4	51
2015	26.621	5.483	5.332	1.914	13.891	20,6	20	7,2	52,2
2016	27.205	5.305	5.296	1.987	14.617	19,5	19,5	7,3	53,7
2017	28.189	5.464	5.383	2.095	15.246	19,4	19,1	7,4	54,1
2018	28.738	5.297	5.674	1.992	15.774	18,4	19,7	6,9	54,9
2019	28.080	5.097	5.561	1.550	15.872	18,2	19,8	5,5	56,5
2020	26.812	4.716	5.497	1.538	15.060	17,6	20,5	5,7	56,2

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Yukarıda Tablo 1.6.'da Türkiye'de 1998-2020 yılları arasında istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet dallarındaki dağılımı verilmektedir. 1998 yılında istihdam edilen toplam kişi sayısı 22 milyon 334 bin iken 2020 gelindiğinde bu sayı 26 milyon 812 bin kişiye ulaşmıştır. Tablo 1. 6 verilerine göre Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımında önemli değişim yaşandığı görülmektedir. 1998 yılında tarımın istihdamdaki payı toplam 9 milyon 388 bin kişi ile %42 iken 2020 yılında 4 milyon 716 bin kişi ile %17,6'ya düşmüştür. Tarımdaki ciddi istihdam kayıplarına karşın sanayi sektöründe istihdam artışı sınırlı düzeyde gerçekleşmiştir. 1998 yılında sanayi istihdamı 3 milyon 699 bin kişi ile %16,5 oranındayken 2020 yılında 5 milyon 497 bin kişi ile %20,5 düzeyinde gerçekleşmiştir. Tarımdaki istihdam kaybına karşın hizmetler sektöründe istihdam oranında önemli artış gerçekleşmiştir. 1998 yılında hizmetler sektöründe 7 milyon 856 bin kişi (%35,2) istihdam edilirken 2020 yılında 15 milyon 60 bin (%56,2) kişi istihdam edilmiştir. Sonuç olarak tarım toplumu olan ve sanayileşmeyi tam olarak yaşayamayan Türkiye'de sanayi ve tarımın istihdamdaki payı yıllar itibariyle düşerken hizmet sektöründe ciddi artış gözlenmektedir. 2012 yılından itibaren istihdamın yarısından fazlası hizmetler sektöründen sağlanmaktadır.

Türkiye işgücü piyasasının sorunlarından biri de kayıt dışı istihdamdır. Bu sorunu daha detaylı bir şekilde görebilmek için aşağıda Tablo 1.7.'de 2002-2020 yılları arasında Türkiye'de sektörlere göre kayıt dışı istihdam oranları verilmektedir.

Tablo 1.7: Türkiye’de Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2002-2020)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2002	90,14	31,74	36,40	29,19	-	52,14
2003	91,15	31,55	36,43	29	-	51,75
2004	89,90	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,50
2009	85,84	30,08	33,43	28,40	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,50	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,40	25,23	20,90	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,20	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,10	20,03	20,95	35,80	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52
2020	83,46	19,30	16,46	18,76	34,72	30,59

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, Kayıt Dışı İstihdam Oranı.

Tablo 1.7.’ye göre 2002 yılına göre kayıtdışı istihdam oranlarında 2020 yılına gelindiğinde önemli oranda düşüş sağlanabilmiştir. 2002 yılında %52,14 olan kayıtdışı istihdam oranı 2020 yılında %30,59’a düşmüştür. 2002 yılında yaklaşık olarak her iki çalışandan biri kayıtdışı çalışmaktayken 2020 yılında yaklaşık olarak her üç çalışandan biri kayıtdışı çalışmaktadır. Kayıtdışı istihdamın sektörlere göre dağılımına bakıldığında kayıtdışı istihdamın tarım sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. 2002 yılında %90,14 oranında olan tarımdaki kayıtdışı istihdamı, 2020 yılında %83,46 oranındadır. Tarımdan sonra kayıtdışı istihdamın en yoğun görüldüğü sektör inşaat sektörüdür. 2014 sonrası verilerine göre inşaat sektöründe de her üç çalışandan biri kayıtdışı istihdam edilmektedir. Tarım dışı sektörlerde kayıtdışı istihdam oranı tarım sektörüne kıyasla önemli oranda daha düşük düzeydedir. Tarım

dışı, 2002 yılında %31,74 olan kayıtdışı istihdam oranı(yaklaşık olarak her üç kişiden biri kayıtdışı) kayıtdışı istihdama karşı alınan önlem, teşvik ve denetimlerin de etkisiyle 2020 yılında %19,30 oranına (yaklaşık olarak her beş kişiden biri kayıtdışı) inebilmiştir. Bu veriler tüm çabalara rağmen Türkiye'deki emek piyasasının çok ciddi bir kayıt dışılık sorunu olduğunu gözler önüne sermektedir.

Türkiye'de işgücü piyasasında yaşanan bir diğer sorun da işsizliktir. Aşağıda Tablo 1.8'de Türkiye'nin kronikleşen işsizlik sorunu 2000-2020 yılları arasında ikişer yıllık periyotlar halinde verilmektedir.

Tablo 1.8: Türkiye'de İşsizlik Oranları, 2000-2020

Yıllar	İşsizlik (Bin Kişi)	İşsizlik Oranı (%)
2000	1.497	6,5
2002	2.464	10,3
2004	2.385	10,8
2006	2.328	10,2
2008	2.611	11
2010	3.046	11,9
2012	2.518	9,2
2014	2.853	9,9
2016	3.330	10,9
2018	3.537	11
2019	4.469	13,7
2020	4.061	13,2

Kaynak: TÜİK, Uluslararası Seçilmiş Göstergeler, İşgücü Piyasası verilerinden derlenerek oluşturulmuştur.

Tablo 1.8.'deki verilere göre; Türkiye'nin 2000 yılındaki işsiz sayısı 1 milyon 497 bin kişi ve işsizlik oranı ise %6,5'tir. 2001 ekonomik krizinin etkisiyle işsiz sayısında ve oranında ciddi bir artış yaşanmıştır. 2002 yılında 2 milyon 464 bin işsiz sayısı ile işsizlik oranı %10,3 ile çift haneli rakamlara yükselmiş ve izleyen yıllarda da bu yüksek oranı

sürdürmüştür. 2008’de ABD’de patlak veren ve daha sonrasında tüm dünyayı etkileyen küresel ekonomik krizi ile %12 düzeyine yaklaşan işsizlik oranı 2012 ve 2014 yıllarında tekrar %9,2 ve %9,9 oranına düşse de 2019 yılında yaşanan Covid-19 pandemisiyle işsiz sayısı çok ciddi oranda artış göstermiştir. Tablo 1.8 verilerine göre Türkiye’de işsizlik oranları dalgalı bir trend izlemektedir. Türkiye, OECD ülkeleri arasında en yüksek işsizlik oranlarına sahip ülkeler arasında yer almaktadır. Tüm veriler göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye’de işsizliğin günden güne büyüyen bir sorun haline geldiği görülmektedir. İşsizlik Türkiye’nin çözmesi gereken sorunların başında gelmektedir. İşsizlik genel bir sorun olmakla birlikte işsizlikten kadınlar erkeklere göre daha çok etkilenmektedir. İzleyen bölümde kadın işgücü üzerinde durulmuştur.

1.4. Kadın İşgücü Kavramı

Belirli bir zaman aralığında, istihdam edilenler ile işi olmayan bireylerin oluşturduğu nüfus işgücü olarak nitelendirilmektedir. Bu nüfusun kadınlar tarafından oluşturulan kısmına ise kadın işgücü denmektedir.

2021 yılında 7,9 milyara yaklaştığı tahmin edilen dünya nüfusunun yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Bu yüzden tarihin her devresinde toplumsal ve ekonomik hayatın bir tarafını erkekler diğer tarafını da kadınlar sembolize etmektedir. Fakat erkeklere oranla kadınların sosyal ve ekonomik hayata dâhil olmaları oldukça düşüktür. Gelişmiş ülkelerdeki kadınların durumu az gelişmiş ve gelişmekte olan

ülkelerdeki kadınlara göre çok daha iyi olsa da dünyanın neredeyse tamamında kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı bilinen bir gerçektir.

Sanayi Devrimi sonrası kadınların ücretli emek olarak çalışma yaşamına dâhil olması ile kadınlar maddi açıdan özgürleşmiş ve birçok konuda kararı kendisi verebilir hale gelmiştir. Bu durum aile yaşantısına da yansımış, aile içerisinde de karar alma mekanizmasına dâhil olmuştur. Ekonomik açıdan özgürlüğüne kavuşan çalışan kadın, bu bağımsızlığının yanında pek çok olumsuzlukla da karşı karşıya kalmıştır. Genellikle “kadın işi” olarak adlandırılan işlerde çalıştırılan kadınlar, aynı zamanda geleneksel görevlerini de yerine getirmek durumunda kalmışlardır. Diğer bir deyişle, ev dışında çalışan kadınlar, hem ev içindeki işlerini hem de ev dışında profesyonel anlamda yapmış oldukları işlerini eş zamanlı olarak yürütmek durumunda kalmıştır.

Ekonomideki genel görüş, erkeklerin işgücüne katılım oranlarının kadınlarınkinden fazla olduğu yönündedir. Yani kadınların işgücüne katılımı erkeklere kıyasla daha düşüktür. Dünya’da hemen her ülkede nüfusun azımsanamaz bir kısmını oluşturan kadınların, işgücü piyasaları dışında elzem bir üretim faktörü olmasına karşın, gerek geçmişte gerekse günümüzde işgücü piyasalarında erkeklerin gerisinde kalarak ikincil işgücü statüsüyle sıfatlandırılmak durumunda kalmışlardır.

Zamanla işgücü piyasasındaki statüsü değişen kadın işgücü, ülkelerin ekonomik kalkınma düzeyini de olumlu şekilde etkilemiştir. Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücünün tarım sektöründe

yoğunlaşması söz konusudur. Ancak gelişmiş ülkelerde kadın işgücü genellikle katma değeri yüksek olan hizmet sektöründe görülmektedir. Bilişim teknolojilerinin gelişmesi ve küreselleşme ile birlikte kadının toplumsal yapı içerisindeki rolleri değişkenlik göstermiş, kadınlar sosyal hayatta daha fazla aktif bir tutum sergilemişlerdir (Bozkaya, 2013: 71). Kadın işgücünün çalışma hayatındaki geçirmiş olduğu bu değişimi, tarihsel açıdan daha detaylı bir şekilde incelemenin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

1.4.1. Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

1.4.1.1. Dünya Geneline Kadın İşgücü

Tarihsel süreç içerisinde, kadının toplumdaki yeri incelendiğinde; üretim ve dağıtım yöntemlerinin değişmesiyle birlikte kadın ve erkek arasındaki toplumsal ilişkilerin değişik şekiller aldığı görülmektedir. Sanayi Devrimi öncesinde kadınlar, serf, köle, yamak, çırak, kalfa gibi birçok farklı konum ve statüde çalışma hayatında yer bulmuşlardır. “*Anaerkil dönem*” denilen, üretimin doğaya özgü bir özellik olduğu kabul edildiği, göçebe yaşam tarzının hâkim olduğu dönemde erkekler genellikle yaşanan çevreden uzakta avlanmak ile uğraşmışlardır. Kadınlar ise çocuk bakımı, ev işleri gibi görevlerinin yanı sıra tarlada iş görme, halı ve örtü dokuma, bitki toplayıcılığı gibi işlerle ilgilenmiştir (Büyüknalbant, 2009: 13). Bu dönemde cinsiyete dayalı sınıfsal bir yapı mevcut değildir ancak biyolojik yapılardan kaynaklı bir farklılık söz konusudur. Biyolojik yapılarından dolayı toplumun devamlılığını sağlayacak kadınlar, doğayla denk tutulmuşlardır. Bu

dönemde kadınlara daha çok değer verilmiş, erkeklere kıyasla daha üstün görülmüşlerdir (Yağcıoğlu, 2018: 32).

Üretime bağlı olarak, ilkel toplumlarda zamanla toplumsal yapının değişmesiyle birlikte “özel mülkiyet” kavramı ortaya çıkmış ve anaerkil toplum yapısından “*ataerkil toplum*” anlayışına geçilmiştir (Çullu, 2009: 23). Yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte erkekler avcılığı bırakıp hayvancılığa geçmiş, kadınlar ve yaşlılar ise üretimden çekilmiştir. Yerleşik düzen döneminde, kadının toplumdaki yeri değişmeye başlayarak aile ve toplum yaşamında cinsiyete dayalı işbölümü ortaya çıkmıştır (Ekmekçi, 2004: 16). Bu dönemde kadınlar pasifleşip ev içi işlerde yoğunlaşırken, erkekler daha önemli bir role bürünmüş ve erkek egemenliği anlayışına geçilmiştir.

“*Kölelik dönemi*” ise tarihte çalışma hayatında kadın ve erkeği cinsiyet ayrımına sokmayan tek dönemdir. Bu dönemde en büyük savaş ganimeti olan köleler için herhangi bir cinsiyet ayrımı yapılmamış, kadın ve erkeklerin hepsi çalışmak zorunda bırakılmıştır (Dalkıranoglu, 2006:9).

Kölelik dönemi, 10. yüzyıldan itibaren yerini “*feodal düzene*” bırakmıştır. Feodal dönemde beyler, derebeyler, senyörler mutlak egemenliğe sahiptirler. Mülkiyet ilişkisi gelişmiştir. Köylü kullandığı üretim araçlarının ve işlediği toprağın sadece kullanım hakkına sahipken asıl mülk sahibi beylerdir. Kırsal kesimlerde kadın işgücünden yoğun olarak yararlanılmakta, köylüler bu dönemde aileleriyle hep birlikte çalışmaktadır. Ayrıca erkek çocukları ve

kadınlar evlerde uşak ve hizmetçi olarak çalıştırılmıştır. Zamanla bu dönemde sadece kadınların yaptığı bir takım işler ortaya çıkmıştır: yün eğirip peynir yapan ve ihtiyaç fazlasıyla da ticaret yapan kadın yanında bazı sanayi dallarında ustabaşılık yaparak çırak yetiştiren kadınlar gibi. Bu dönemde hiçbir şekilde mülk sahibi olamayan kadınlar, her ne sebeple olursa olsun toprak sahibi olurlarsa da bu topraklar evlendiği zaman kocalarına geçmiştir. Sırf bu nedenle ortaçağda evliliğin kurumsal bir nitelik taşımaya başladığı görülmüştür (Yağcıoğlu, 2018: 34).

18. yüzyılda ticaretin gelişmesiyle beraber ülke ve dünya pazarlarında genişlemeler meydana gelmiştir. Mevcut düşünce sistemleri ve üretim yöntemleri alt üst olmuştur. 18. yüzyılın ikinci çeyreğinden itibaren Avrupa’da ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, üretim sürecinde önemli değişikliklere yol açmış, bu gelişmeler ışığında, kapitalist girişimcilerin sanayi yatırımlarına ağırlık vermesi, kendi işinde veya ev içerisinde çalışan nüfusun bu fabrikalara yönelmesine sebep olmuştur. Birçok ülke ekonomisi açısından büyük bir değişim ve ilerlemeyi çağrıştıran bu olguya “Sanayi (Endüstri) Devrimi” adı verilmiştir. Kadınlar Sanayi Devrimi ile birlikte ilk defa “işçi” statüsü altında ve bir ücret karşılığında çalışma yaşamında yer almaya başlamıştır. Bu yüzden Sanayi Devrimi kadınların çalışma yaşamında önemli bir dönüm noktasını ifade etmektedir. Gelişen sektörlerde sanayinin daha etkin ve verimli kullanılması, toplam işgücünün büyük bir bölümünün kadınlar tarafından oluşturulmasına katkı sağlamıştır (Bozkaya, 2013: 71-72). Toplumun kadına yüklediği ev hanımlığı ve annelik rollerinin yanı sıra

Sanayi Devrimi sonrasında, sosyal ve ekonomik hayatta yaşanan değişme ve gelişmelerle birlikte, kadına bir ücret karşılığında çalışabileceği imkânlar sunulmuştur. Böylelikle kadın, “ücretli kadın işgücü” statüsünü kazanmış ve istihdama giriş yapmıştır (Taş ve Akyol, 2015: 137).

İşgücü piyasasında bu gelişmelerle birlikte “işgücü arzı-cinsiyet” ilişkisi ortaya çıkmıştır. Kadının çalışmaya başlaması onu aile içinde özgürleştirmiş, aynı zamanda çalışma hayatında da cinsiyete uygun yeni işlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Kadın işgücü istihdamındaki artış sayesinde, kadınlar geleneksel olarak kırsal kesimde yüzyıllardır çalışmış oldukları tarımı bırakıp sanayi ve hizmet sektörlerine kaymaya başlamışlardır. Bundan dolayı, Sanayi Devriminin en önemli getirilerinden birisi de çalışma hayatındaki kadın işgücü sayısının giderek artmasıdır. O dönemde dokuma sanayinde istihdam edilenlerin büyük çoğunluğu kadın işgücünden oluşmuştur (Çamlıbel, 2010: 10). Özellikle teknolojik gelişmelerin, üretimi kolaylaştıran makinelerin, uzmanlaşma ve işbölümünün kadın emeğinden faydalanmayı kolaylaştırdığı ve dokuma sektöründe erkeklere nazaran kadın işgücünün daha başarılı olduğu gözlenmiştir. İngiltere’de imalat sektöründe çalışan kadınların oranı 1811’de %35’lerde iken 1851’de %45’lere yükselmiştir. Aynı zamanlarda yaşanan bir diğer gelişme de üretim sanayinin tarım sektöründe boşta kalan kadın işgücüne yeterli istihdam olanağını sağlayamaması dolayısıyla kadın işgücünün önemli bir kesiminin (%40 gibi) kentlerde hizmet sektöründe temizlikçi-hizmetçi olarak çalışmaya başlamasıdır (Karataş, 2006: 14).

İngiltere’de meydana gelen sanayileşme ve kadın istihdamındaki bu değişim daha sonra başta Fransa olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de yayılmaya başlamıştır.

Dönemin iktisat anlayışının “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sloganıyla sert bir liberal anlayış olmasından kaynaklı, kadın işçilerin ücretlerinin erkeklerinkinden çok daha düşük olmasına ve kötü çalışma koşullarına maruz kalmalarına neden olmuştur. Bu bakımdan Sanayi Devrimi dönemi kadın işgücünün çok ağır çalışma koşullarında ve çok düşük ücretlerle çalışmaları sonucunu ortaya çıkarmıştır. Özetle bu dönem, üretim sürecinde kadın işgücünün yoğun şekilde sömürüldüğü bir dönem olarak tarihte yerini almıştır. 19. yüzyılın ortalarına gelindiğinde, özellikle Sanayi Devriminin yaşandığı Batılı ülkeler başta olmak üzere liberal devlet politikalarında meydana gelen değişikliklerle birlikte “katılımcı devlet” anlayışı benimsenmeye başlamıştır. Bununla birlikte kadın işgücünün iş hayatında maruz kaldığı çoğu olumsuz koşul ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Bu dönemde bazı işkolu ve işyerlerinde kadınların çalışmalarının yasaklanması, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin sınırlandırılması gibi konularda koruyucu sosyal politikalar uygulamaya sokulmuştur (Altan ve Ersöz, 1980: 28-30).

19. yy. sonlarına doğru, otomotiv, kimya ve metalurji sektörlerinde meydana gelen hızlı gelişmeler doğrultusunda, üretimde yer alan kadın işgücü sayısının geçmiş dönemlere kıyasla büyük oranda sınırlandırıldığı görülmektedir. I. ve II. Dünya Savaşı dönemlerinde ise erkeklerin savaşa gitmesinden dolayı mevcut durum tam tersine dönmüş, kadının ekonominin her sektöründe sayıca arttığı gözlenmiştir.

Bilhassa da kadınların savunma sanayisinde, savaş esnasında cephede olan erkek işgücünün ikamesi olduğu görülmüştür (Altan, 2007: 32). Bu dönemde hizmet ve kamu sektörlerindeki meydana gelen büyüme, toplam işgücü içerisindeki kadınların oranını hızlı bir şekilde arttırmıştır. Yine bu dönemde, kadınlar en az erkekler kadar ama daha ucuza çalıştırıldıklarından dolayı piyasadaki işverenler tarafından “ucuz işgücü kaynağı” olarak görülmüştür.

II. Dünya Savaşı akabinde kadın işgücünü destekleyici ve koruyucu şekilde önemli hukuksal düzenlemeler çıkarılmıştır. Uluslararası sosyal politikalarla da bu düzenlemeler desteklenmiştir. 1950’li yıllardaki istatistikî verilere bakıldığında, 15-64 yaş arasındaki kadın nüfusun, gelişmiş ülkelerde %47’si, gelişmekte olan ülkelerde ise %50’si çalışma hayatının içinde yer almaktadır (Koray, 1992: 93). Kadının işgücüne katılması her ne kadar Sanayi Devrimi ile başlamış olsa da II. Dünya Savaşı’ndan sonra hız kazanmıştır. Bu artışta evli kadınların da istihdama katılmaları etkili olmuştur. Bu dönemde tıp alanında ortaya çıkan gelişmeler de kadının işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir. Bilhassa doğum kontrol yöntemlerinin gelişmesi sonucunda çocuk doğum oranlarının azalması kadın işgücünün sayısal oranlarının artmasına katkı sağlamıştır (Karataş, 2006: 16).

II. Dünya Savaşı sonrasında gelişmiş Batılı devletlerde, kadının ekonomik hayatta üstlendiği çalışma ve rolüyle alakalı ciddi derecede değişiklikler yaşanmıştır. Bu dönemde, gelişmiş ülkelerdeki kadın işgücü oranları yükselmekle kalmayıp bunun yanında daimi ve yapısal nitelikler kazanmıştır. Kadın işgücünün özel yaşamı, toplumsal sınıfı ve

demografik özelliklerinde değişimler yaşanmıştır. Kadının çalışma hayatının odak noktası da tarım veya sanayi işçiliğinden hizmet sektörüne ve beyaz yakalı işlere kaymıştır. Bu dönemde gelişmiş Avrupa ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları %26 ile %55 dolaylarında seyretmiştir. Dünya genelinde kadın istihdamındaki bariz artış sayesinde toplumdaki kimi tabular yıkılmaya başlamıştır. Örneğın, erkek işi olarak kabul edilen otobüs ve tramvay biletçiliğı, fabrikalardaki delicilik, kesicilik gibi teknik işleri kadınların da becerebileceğı ispatlanmıştır. Fakat savaş zamanlarında kadın istihdamında gözlemlenen bu sıra dışı artışlar, kadınların işgücüne katılımı hususunda devamlılığı sağlanamamıştır. Savaş esnasında çalışmaya özendirilen kadınlar, savaş bitip de sulh sağlandığında cepheden dönen erkeklere iş imkânı sağlamak için eskiden oldukları yere yani evlerine dönmeye mahkûm edilmişlerdir (Dalkıranoğlu, 2006: 16).

ABD’de ortaya çıkan ve II. Dünya Savaşı akabinde, ilk başta Avrupa’ya daha sonra da neredeyse tüm ülkelere ihraç edilen Fordist üretim modeli (detaylı biçimde iş bölümü ve uzmanlaşma) sayesinde kalifiye olmayan kadın işgücünün de montaj sanayisinde çalışmasının önü açılmıştır (Günlük Şenesen ve Pulhan, 2000: 3). Fordist üretim sisteminde istihdam edilen işgücünün çok nitelikli olmalarına gerek duymayan teknolojiler, iş organizasyonunun Taylorist modelleri içinde günlük tüketim mallarının üretilip büyük ve standart pazarlara dağıtılmasını başarı ile gerçekleştirmiştir (Kurtulmuş, 1996: 181). Ancak 1970’lerin başından itibaren fordist üretim sisteminde verimlilik kayıpları

oluşmaya başlamıştır. Aynı zamanlarda, küreselleşmenin etkisiyle uluslararası ticaretin genişlemesi ve standart ürünlerden ziyade çok fonksiyonlu ürünlere olan taleplerin artması sebebiyle fordist üretim sistemi ortaya çıkan değişikliklere ayak uyduramamıştır. Japonya'da uygulanan esnek üretim biçimlerinin olumlu sonuç vermesi, bu dönemde diğer ülkelerin de dikkatini çekerek üretim sistemlerini bu yönde değiştirme kararı almalarına yol açmıştır (Karataş, 2006: 17). Bu dönemde artan rekabet, kapitalist ekonomilerde yeniden yapılanma sürecinin başlamasına neden olmuştur. Yeniden yapılanma ile birlikte üretimde değişim yaşanmış; mavi yakalılar önemini kaybederken beyaz yakalılar güç kazanmaya başlamıştır. Bu değişim “İkinci Sanayi Devrimi” olarak adlandırılmaktadır (Akman, 2018: 20).

1970'lerde meydana gelen ekonomik kriz ve 1980'lerde SSCB'nin dağılmasıyla sosyal ve ekonomik politikalarda da değişimler meydana gelmiştir. Dünya genelinde ekonomik sistem içerisinde mühim bir kırılma noktası olan 1970 ekonomik kriz sonrasında dünyada meydana gelen ilk değişim, ekonomik büyümenin sekteye uğraması şeklinde görülmektedir. Bunalım sonrasında tüm dünyada üretimde verimlilik düşmüş, kar oranlarında azalmalar yaşanmış, enflasyon ve işsizlik oranlarında artışlar meydana gelmiştir. 1973 yılındaki petrol kriziyle de birlikte devletin müdahaleci ekonomi politikaları işlev göremez hale gelmiş ve yerini küreselleşmenin getirdiği yeni politikalara bırakmaya başlamıştır. Yaşanan bu süreçlerden sonra ivedi bir şekilde hayata geçirilen Dünya Bankası (DB) yapısal uyum programları dolayısıyla, neo-liberal özelleştirmeci politikalar ve esnek çalışma şekilleri ortaya

çıkmiştir. Uygulamaya sokulan bu yeni politikaların en büyük etkisi de işgücü piyasasına olmuştur. Küreselleşme ve akabinde uygulanan serbest ekonomik politikalar, işgücü piyasasını negatif yönde etkilemiştir. Ortaya çıkan yeni teknolojiler, sayıca az ama daha kalifiye işgücünü geçerli kılmıştır. Aynı teknolojik yenilikler, üretimin parçalanmasına ve dolayısıyla esnek işgücü kullanımına da neden olmuştur. Bu durum da en çok kadın işgücünü etkilemiştir. Yeni politikalar ve çalışma biçimleriyle birlikte istihdam edilen kadın sayısında değişimler meydana gelmiştir. Kadın işgücü bu dönemde ya yarı zamanlı işlerde ya da yasadışı olarak kayıtsız bir şekilde, düşük ücretlerle çalıştırılmış veya evlerinde parça başı iş yapmaya zorlanmıştır. Küreselleşme, kadınların yaptıkları işlerin niteliğini ve yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretlerin düşmesine neden olmuştur (Büyüknalbant, 2009: 17).

20. yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde, ihracata dayalı büyüme modeline geçilmesiyle eş zamanlı olarak gelişmekte olan ülkelerde de kadın işgücüne olan talep artmıştır. İşletmelerin küreselleşmiş dünya pazarında rekabet edebilmesi için maliyetlerini minimumda tutması gerekmiştir. Dolayısıyla emek yoğun üretim olarak gerçekleştirilen mal üretiminde ucuz işgücü olarak kadınlar tercih edilmiştir. Sermaye sınıfının piyasada rekabet üstünlüğü sağlama çabalarından dolayı kadın işgücüne olan bu ihtiyaç sayesinde kadının işgücüne katılımında önemli artışlar meydana gelmiştir.

Üretimin esnekleşmesiyle eş zamanlı olarak işyerlerinde tam zamanlı (full-time) çalışan sayısınınca ciddi derecede düşüş yaşanırken kısmi süreli (part-time) ve geçici iş ilişkisiyle çalışan personel sayısında artış yaşanmıştır. Geleneksel sorumluluklarından dolayı işgücü piyasasına dâhil olamayan kadın işgücü, esnekleşmeyle birlikte piyasaya giriş yapmıştır. Kadınlar esnek çalışma saatleriyle birlikte hem evlerini ihmal etmemiş hem de işgücü piyasasında iş imkânı bulmuştur. Esnek üretim modeliyle birlikte gelişmiş ülkelerdeki kadın istihdamında önemli artışlar gözlenmiştir. Çalışma sürelerindeki esneklik sayesinde özellikle Batı Avrupa ülkelerinde yaşayan evli ve çocuklu kadın işgücü sayısında artışlar meydana gelmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 59).

Küresel ekonominin ortaya çıkardığı yararlar ülkeler arasında eşit olarak paylaşılmamıştır. Bu eşitsizlik ülkeler arasında ekonomik farklılıklara, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artarak yoksulluğun giderek kadınlaşmasına, kayıt dışı sektörlerin büyümesine ve dolayısıyla çalışma koşullarının kötüleşmesine neden olmuştur. Kimi ülkede kadının işgücüne katılımı artsa da dünya genelinde gözlemlenen durum, kadınların ekonomik politika uygulamalarına katılımının negatif yönde etkilendiğidir. Katılımın yüksek olduğu zamanlarda bile çalışma koşulları, ücretler ve terfi imkânları gibi konularda istenilen olumlu değişiklikler görülememiştir. 1970'lerden itibaren Türkiye ve Japonya haricindeki diğer ülkelerde kadın işgücü oranları yıllar itibarıyla artmıştır. Bu durum ILO, OECD ve Dünya Bankası verilerince de doğrulanmaktadır. Fakat kadın işgücündeki artış ve 1970'lerden sonra "Eşit Fırsatlar Yasaları" adındaki düzenlemelere

rağmen işgücü piyasasındaki meslek ve ücret ayrımcılığı hala aktif bir sorun halindedir (Yılmaz, 2006: 47-51). Gelişmekte olan ülkelerde düzensiz ve tehlikeli işlerde düşük ücretler karşılığında çalıştırılan kadınların erkeklere oranla daha fazla yoksulluk sıkıntısı çektiği görülmektedir. Bu da gelişmekte olan ülkelerde iş ve sosyal güvenlik yasalarının mevcut duruma yetersiz kaldığını göstermektedir.

Zamanla dünya genelinde yükseköğrenim gören kadınların artmasıyla kadınlar uzmanlık gerektiren işlerde de var olmaya başlamıştır. Yaşanan ekonomik sıkıntılar nedeniyle yaşam şartlarının zorlaşması, aile yapısında meydana gelen değişimler ve kadının kendini ispatlama isteği gibi nedenlerden dolayı çalışma yaşamında kadın sayısı artmıştır. Kadının çalışma hayatına katılmasının diğer nedenleri de şöyle sıralanabilir (İçin, 2012: 21-22):

- Demografik özelliklerde yaşanan değişimler,
- Eğitim imkânlarında sağlanan artışlar,
- Çalışma şekillerindeki değişimin yaygınlaşması,
- Geniş aile yapısından çekirdek aile yapısına geçilmesi,
- Evlilik oranlarının düşmesinin yanında boşanma oranlarındaki yükselme,
- Toplumun kadının çalışması karşısındaki pozitif tutumu,
- Çocuk bakımı ve diğer sosyal politika hizmetlerindeki iyileşmeler ve
- Dünya’da kadına yönelik (özellikle çalışanlara) koruyucu ve destekleyici kanunların ve uygulamaların artması.

Tüm bunlara ilave olarak evin geçimini sağlamakla sorumlu olarak görülen erkeğin elde ettiği kazancın ailesine yetemeyip geçim sıkıntısı çekilmeye başlanması ile çare, kadının da işgücüne katılımında bulunmuştur. Bu sayede kadının istihdamdaki payında artış yaşanmıştır. Bu gelişmeler ile birlikte, mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramlarından sonra, “pembe yakalı işgücü” kavramı da literatüre eklenmiştir (Koray, 2000: 215). Bu kavram, günümüzde sayıları gitgide artmakta olan ve kamu ve özel sektörde büro vb. işlerde çalışan kadın işgücünü ifade etmektedir.

2000’li yıllara gelindiğinde ise, dünyanın birçok ülkesinde kadınlar hala kısmi vasıflı, düşük ücret ödenen ve güvencesiz işlerde istihdam edilmektedir. Ayrıca işgücü piyasasına yeni giriş yapmış genç kadın işgücü, herhangi bir olumsuz durumda işten çıkartılacaklar listesinde başta gelmektedir. Öte taraftan, dışa bağımlılığın artması ve yaşanan ekonomik sorunlar, ülkelerin refah seviyelerini olumsuz etkileyerek bütçelerin kısıtlanmasına, güvenlik alanındaki hizmet ve korumanın azalmasına ve bu alanlara ilişkin mesuliyetlerin hane halkına (özellikle kadınlara) bırakılmasına neden olmaktadır (TÜSİAD, 2000: 127). Toplumda ön planda olmayan ancak toplumların refah seviyelerinin yükselmesine önemli katkılar sağlayacak olanlar yine kadınlardır. Toplumun üretken ve etkin olmasında kadınların rolü büyüktür. Toplumsal ve ekonomik kalkınma süreci ile kadınların iş yaşamında aktif olması paralellik göstermektedir. Sürdürülebilir kalkınma için istihdamın arttırılması ve kadınların işgücüne katılması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların iş yaşamına katılması,

ailenin gelir düzeyinin artmasına ve daha iyi yaşam standartlarına kavuşmasına katkı sağlamaktadır. Kadınların iş yaşamına katılması; sosyal yaşamdaki etkinliğini arttırarak, daha demokratik özgürlükçü anlayış biçiminin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Karabıyık, 2012: 240).

1.4.1.2. Türkiye’de Kadın İşgücü

Türkiye’ye kadının işgücüne dâhil olması yine Sanayi Devrimi ile artış göstermektedir. Kadının işgücüne dâhil olması sürecinde Osmanlı İmparatorluğu dönemi ve Türkiye Cumhuriyeti dönemi arasında çeşitli farklılıklar mevcuttur.

Osmanlı döneminde kadınlar, hem şehir yaşamında hem de kırsal hayatta büyük bir öneme sahip olup ekonomik hayatın içinde aktif rol oynamışlardır. 16. ve 17. yüzyıllarda kadınlar, tarlada, pazarda ve dükkânlarda çalışarak üretime doğrudan katkı sağlamışlardır. Fakat ekonomik hayattaki değişikliklere ayak uyduramayan birçok atölyenin kapanmasından dolayı kadınlar işsiz kalarak evlerine hapsedilmişlerdir. Aynı dönemde çeşitli isyanlar sonucunda köylerini terk etmek zorunda kalan çiftçiler nedeniyle de tarımsal faaliyetler sekteye uğramıştır. Bu isyanlar nedeniyle köyden kaçanlar şehirlere göç etmişler ve şehirdeki nüfusun artması sebebiyle de şehirde “işsizlik” sorunu baş göstermiştir. Bu sorundan erkekler kadar kadınlar da etkilenmiştir. Şehre göç eden, hayatını idame ettirebilmek için çalışmak zorunda kalan ve deneyimi olmayan kadın işgücü çeşitli engel ve olumsuzlukla karşılaşmıştır. O dönemlerde kadınları toplumsal hayattan uzaklaştırabilmek adına çıkartılan fermanlar bu engellere birer örnek teşkil etmektedir. Tüm

engellere rağmen kadınların uzman olduğu bazı işler (eğitim ve sağlık gibi) yine kadınlar tarafından gerçekleştirilmeye devam edilmiştir (Dingeç, 2010: 24).

Osmanlı İmparatorluğu'nda kadının geleneksel çalışma yaşamı tarım sektörü ve ev işleri üzerine kurulmuşken 19. yüzyılın sonlarından itibaren kadın ilk önce atölyelerde daha sonra da fabrika tipi üretim yerlerinde ücretli çalışma hayatına dâhil olmuştur. Bu durumun altında yatan sebep ise o dönemde yaşanan savaşlar sebebiyle ciddi düzeyde azalan erkek işgücünün kadınlar tarafından ikame edilebileceği düşüncesidir. Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayi sektöründe ücretli işgücü olarak istihdam edilen kadınlar, uzun çalışma sürelerinde düşük ücretlerle çalışmak durumunda kalmışlardır.

Cumhuriyet Döneminin ilk yıllarında da kadınlar için Osmanlı Döneminin son yıllarındaki durumun devam ettiği görülmektedir. Cumhuriyetin ilk yıllarında kadın işçilerinin oranı %25 dolaylarında seyretmektedir (Makal, 2010: 13-14). Bu dönemde ağırlıklı olarak gıda ve dokumacılık sanayinde istihdam edilen kadınlar, İstanbul ve İzmir başta olmak üzere sanayinin gelişmiş olduğu birkaç büyük şehirde toplanmışlardır. 1930'lu yıllarda devletçi ekonomi politikaların uygulanmasıyla oluşturulan Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT)'nin kadın istihdamının artması noktasında önemli katkıları olmuştur. KİT'ler kadınları istihdam etmekle kalmayıp aynı zamanda onlara sağladıkları eğitim ve sosyal imkânlar ile birlikte kadın çalışanların niteliklerini arttırıcı etkiler de sağlamıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerindeki gibi Cumhuriyet'in ilk yıllarında da kötü iş sağlığı ve iş güvenliği koşulları ve cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı kadınlar aleyhine devamlılığını sürdürmüştür. İkinci Dünya Savaşı döneminde azalan erkek işgücü sebebiyle de kadınların istihdamdaki rolü daha da artmıştır. Fakat Türkiye'de 1950'lerden sonra kadınlar gerçek manada tarım dışı işgücüne dâhil olmuştur. Bu zamanlarda yaşanan kırdan kente göç ve kent hayatına uyum ve fikirlerin değişmesiyle birlikte aile yapısı ve aile ilişkilerinde de çeşitli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişiklikler sayesinde kadının çalışma hayatındaki ve toplumsal yapıdaki konumunda iyileşmeler başlamıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8-9). Bu dönemde kadın bilinçlenerek eğitim almaya, kendini geliştirmeye ve hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya başlamıştır. Fakat toplumsal hayatta kendini hissettiren geleneksel anlayışın etkisiyle ev dışında çalışmasına alışık olunmayan kadının çalışma hayatına sınırlamalar gelmiştir.

1970'li yıllara gelindiğinde olumsuz yaşam şartlarına ve yükselen işsizlik oranlarına rağmen kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayılarında artış yaşanmıştır. Ancak 1980'lerden itibaren kadın işgücündeki artışa sanayi sektörü karşılık verememiştir. Diğer yandan o dönemde sanayi sektörüne kıyasla daha hızlı gelişme kaydeden hizmet sektörü de kadınların işgücü arzına yetersiz kalarak istenilen istihdam koşulları sağlanamamıştır. 1980'de kaldırılan işçi çıkarma yasağı ile kadın işsizlik oranlarında büyük artışlar yaşanmıştır. 1980-1985 seneleri arasında sanayi sektöründeki kadın işsizlik oranı %20'lere kadar yükselmiştir (Akman, 2018: 30).

1990-2004 yılları arasını kapsayan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının iş yaşamı hakkında uygulamaların düzenlenmesi kadın işgücü oranlarının artmasında olumlu bir etki yaratmıştır. Bu planlarda kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve iş yaşamına etkisinin artmasının yanı sıra kadınların girişimciliği konularına da yer verilmiştir (Çilekci, 2014: 5-6).

Türkiye'nin 1999 yılında Avrupa Birliği(AB)'ne aday ülke olarak ilan edilmesi ile birlikte çalışma hayatında kadın erkek eşitliği AB hukukuna uygun hale getirilmiştir (Korkmaz vd., 2013: 1852). Bu gelişme toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önemli gelişmelere öncülük etmiştir. AB ülkelerine karşılık Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranları oldukça düşük seyretmektedir. Yapılan yeniliklere rağmen kadın ve erkeklerin toplumsal yapı içinde görevleri eşit değildir. Gelişmiş olan ülkelerde son yıllarda kadın işgücünün üretime katılma oranları giderek artmaktadır. Ancak Türkiye'de ve benzeri gelir gurubuna sahip ülkelerde kadın istihdam oranı son derece düşüktür. Alınan önlemler ve yaşanan gelişmeler sonucunda az da olsa kadınların işgücüne olan katılımını artırmıştır. Toplumsal alanda cinsiyet eşitsizliğini araştıran Küresel Cinsiyet Uçurumu 2018 raporuna göre 149 ülke arasından Türkiye 130. sırada yer almaktadır. Cinsiyet, eğitim, uygulanan politikalar ve aile yapıları, ülkelerin ekonomik kalkınmasında kadın işgücünün önemine karşılık Türkiye'de oranların düşük olmasına etki etmesi söz konusudur.

Toplumsal yapı içinde meydana gelen reformlarla kadınların farklı rollere bürünüp hizmet ve diğer sektörlere iş gücü sağlaması, 2000’li yıllardan itibaren devam etmiştir. Ancak toplumsal hayattaki geleneksel düşünce tarzları kadınların ev dışında çalışmasını sınırlandırmıştır. 2000’li yıllar ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda köklü değişimlerin yaşandığı dönemlerdir. Bu değişimler devletin iktisadi sistemlerdeki etkinliğini azaltarak tarım sektörünün önemini kaybetmesine yol açmıştır. Türkiye’de ara ara yaşanan krizlerden dolayı istihdam önemli bir konu haline gelmiştir. İşsizlik olgusunun giderek artması ve yoksulluğun baş göstermesi üzerine toplumsal refah seviyesi olumsuz etkilenmiştir. Devlet tarafından uygulanan politikalar, sorunların derinleşmesine katkı sağlamış ancak işsizliğin azalmasına etki etmemiştir. Kadın işgücü bu sorunlardan en fazla etkilenen grup olmuştur. İstihdam alanlarının daralması, nitelikli iş gücünün de azalmasına sebep olmuştur. Bu durum, ülkenin ekonomik kalkınmasının desteklenmesi için ekonomik unsurların seferber edilmesini zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda kadınların iş gücüne dâhil edilmesi üzerine politikaların geliştirilmesi önem kazanmıştır. Çünkü sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesi için; istihdamın artırılarak kadınların iş gücüne katılması sağlanmalıdır (Gündoğdu, 2018: 18-19).

1.4.2. OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü Verileri

Tarihi süreç içerisinde, tarım toplumlarında kadınların işgücüne katılmaları yüksek oranlarda görülmektedir. Ancak sanayileşme ve sanayileşme sebebiyle gerçekleşen kentlere göç ile birlikte kadınların işgücüne katılımında düşüş meydana gelmiştir. Bu durumun altında

yatan sebeplerin başında, tarım toplumlarında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan niteliksiz işgücü olan kadının sanayileşmenin ilk yıllarında sanayi sektöründe çalışabilmek için yeterli eğitim seviyesine ve mesleki bilgiye sahip olmamasıdır. Daha sonrasında kadınların eğitim seviyelerinin artmasıyla beraber bu oranların yükseldiği görülmektedir. 20. yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkıp günümüzde artarak devam eden bilgi teknolojilerinin varlığı ve bilgi toplumuna geçiş ile birlikte hizmetler sektörünün sanayi sektörünü geçerek ön plana çıktığı görülmektedir. Hizmetler sektöründe yaşanan istihdam artışları dolayısıyla dünya genelinde kadınların İKO'larında da artış gerçekleşmiştir. Aşağıda Tablo 1.9.'da seçilmiş OECD ülkelerinde 1996-2019 yılları arasındaki İKO'ları görülmektedir.

Tablo 1.9: Seçilmiş OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılım Oranları (%), 1996-2019

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2019
ABD	Kadın	58,2	59	58,2	57,5	55,8	56,8
	Erkek	74,3	74,2	72,2	69,9	68,4	68,6
	İKO	66	66,4	65,1	63,6	62	61,4
Danimarka	Kadın	58,2	60	60,5	59,8	57,7	57,9
	Erkek	72,9	71,7	71,4	69,1	66,4	66,7
	İKO	65,4	65,8	65,9	64,4	62	62,2
İspanya	Kadın	37,2	40,6	46,1	51,5	52,3	52,2
	Erkek	64,2	65,7	68	67,3	64,7	63,5
	İKO	50,3	52,8	56,8	59,3	58,3	57,7
İsveç	Kadın	59,3	58,3	58,8	58,9	60,7	61,2
	Erkek	68	66,5	67	67,4	67,3	67,7
	İKO	63,6	62,4	62,9	63,1	64	64,4
İtalya	Kadın	34	35,4	37,9	37,8	39	41
	Erkek	62	61,2	61	59	58,4	59,1
	İKO	47,4	47,8	49	48	48,4	49,7
İzlanda	Kadın	69,6	73,7	70,9	70,6	73,1	70,2
	Erkek	81,5	83	80,7	79,1	80,9	78,5
	İKO	75,5	78,4	75,8	74,9	77	74,3
Lüksemburg	Kadın	36,4	41,4	45,4	48,8	53,6	54,6
	Erkek	66,1	66	64,7	65,4	65,2	65,1
	İKO	50,8	53,4	54,8	57	59,4	59,9
	Kadın	58,4	61,2	60,7	61,8	61,3	60,6

Norveç	Erkek	70,6	72,8	70,3	69,6	68,4	67,5
	İKO	64,4	66,9	65,4	65,7	64,9	64,1
Polonya	Kadın	50,6	49,6	47,8	48,3	49	48,6
	Erkek	65,9	63,6	63	64,3	65,1	65,9
Şili	İKO	57,9	56,3	55,1	55,9	56,7	56,9
	Kadın	37,1	38,3	41,4	47,1	50,1	51,8
	Erkek	77,8	75,8	74,2	75	74,8	73,4
Türkiye	İKO	57	56,6	57,5	60,8	62,3	62,4
	Kadın	30,6	26,6	23,3	27,6	31,5	34,4
	Erkek	77,3	73,7	70,6	70,8	71,6	72
Yeni Zelanda	İKO	53,7	49,9	46,4	48,8	51,3	53
	Kadın	56,4	56,7	60,1	61	62,8	64,9
	Erkek	74,1	73,2	74,7	73,8	74,1	74,6
	İKO	65	64,7	67,2	67,2	68,3	69,6

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızca düzenlenmiştir.

Tablo 1.9.'deki OECD ülkelerine ait İKO verilerine bakıldığında; tüm ülkelerde kadınların İKO'larının erkeklerinkinden düşük olduğu görülmektedir. 1996 yılında en yüksek Kadın'suna sahip ülke %69,6 oran ile İzlanda'dır. İzlanda'yı, %59,3 oran ile İsveç takip etmektedir. Aynı yılın Türkiye verisine bakıldığında ise %30,6'lık oran ile en düşük Kadın'suna sahip ülke olduğu görülmektedir. Türkiye'de 1996 yılının Erkek'sunun %77,3 olduğu göz önüne alınırsa, işgücüne katılmada cinsiyet eşitsizliğinin büyük bir problem olduğu görülmektedir. 1996 yılında Türkiye'den sonra en düşük Kadın'suna sahip ülke %34'lük oran ile İtalya'dır.

2019 yılına gelindiğinde ise, %70,2 oran ile kadınlarda İKO'nun en yüksek olduğu ülke yine İzlanda'dır. İkinci sırada ise % 64,9 oran ile Yeni Zelanda yer almaktadır. Kadın'nun en düşük olduğu ülke tıpkı 1996'daki gibi Türkiye'dir (%34,4). Türkiye'de 2019 yılında erkeklerin İKO'su 1996 yılına göre 5,3'ük bir gerilemeyle %72'ye düşmüştür. Buna rağmen Türkiye'de cinsiyetler arasındaki İKO'larda uçurumun

devam ettiği görülmektedir. 2019 yılında Türkiye'den sonra en düşük Kadın'suna sahip ülke %41 ile İtalya'dır.

1996-2019 yılları arasında OECD ülkelerinin genelinde Kadın'larında artış görülmektedir. En yüksek artış oranları ise; %18,2 puanlık artış ile Lüksemburg birinci sırada, %15'lik artış ile İspanya ikinci sırada, %14,7 puanlık artışla Şili üçüncü sırada yer almaktadır. Bu yıllar arasında Türkiye'deki Kadın'sundaki artış sadece %3,8 puan olarak hesaplanmıştır.

1996-2019 yılları arasında genelde artış trendi izleyen Kadın'ları, üç ülkede düşüş yaşamaktadır. 1996 yılında %58,2 Kadın'suna sahip olan ABD, 2019 yılı itibariyle %1,2 puanlık bir gerilemeyle %56,8'ya düşmüştür. Polonya'da Kadın'su 1996'da %50,6 iken 2019'e gelindiğinde %2'lik bir düşüşle %48,6'ya gerilemiştir. Son olarak Danimarka ise 1996 yılında %58,2 Kadın'suna sahipken %2019 yılında %0,3'lik bir azalışla %57,9'a gerilediği görülmektedir.

Ekonomik göstergeler arasında istihdam oranı önemli bir yer teşkil etmektedir. Kadınların istihdama dâhil olmaları ekonomik anlamda özgürlüğe kavuşmaları açısından oldukça önemlidir. Ayrıca, istihdamı sağlanan kadınlar, üretime katkı sağlayacağından ekonomik kalkınmaya da katkıda bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki; kadın istihdamı %5 artırılarak ülke yoksulluğu %15 oranında engellenebilmektedir (Aytur, 2019: 14). Aşağıda Tablo 1.10'da 1996-2018 yılları arasında OECD ülkelerinin istihdam oranları verilmektedir.

Tablo 1.10: OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları (%), 1996-2018

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2018
ABD	İstihdam Oranı	72,86	74,09	71,53	66,69	66,71	70,73
	Erkek	79,68	80,63	77,61	71,05	74,18	76,87
	Kadın	66,3	67,8	65,6	62,4	63,4	65,5
Danimarka	İstihdam Oranı	-	76,25	75,9	73,35	73,5	75,38
	Erkek	-	80,78	79,85	75,58	76,58	78,05
	Kadın	-	71,6	71,9	71,1	70,3	72,7
İsrail	İstihdam Oranı	56,36	56,08	56,71	60,16	68,32	69,03
	Erkek	64,18	61,35	60,97	63,43	72,14	71,66
	Kadın	48,6	50,9	52,5	56,9	64,6	66,4
İsveç	İstihdam Oranı	-	-	72,3	72,15	75,53	77,53
	Erkek	-	-	74,3	74,55	77	79,03
	Kadın	-	-	70,2	69,7	74	76
İsviçre	İstihdam Oranı	-	-	77,2	77,33	79,2	80,1
	Erkek	-	-	83,9	83,22	83,58	84,45
	Kadın	-	-	70,4	71,3	74,7	75,7
İzlanda	İstihdam Oranı	-	-	83,78	78,17	84,72	85,08
	Erkek	-	-	86,88	80,2	87,1	87,53
	Kadın	-	-	80,5	76,2	82,3	82,5
Meksika	İstihdam Oranı	-	-	60,05	59,66	60,75	61,53
	Erkek	-	-	80,74	77,84	78,34	79,4
	Kadın	-	-	41,8	43,2	44,7	45,6
Şili	İstihdam Oranı	54,44	59,32	62,44	62,27	62,44	62,61
	Erkek	-	-	71,08	72,06	73	71,97
	Kadın	-	-	38	46,7	51,9	53,2
Türkiye	İstihdam Oranı	-	-	-	46,27	50,15	51,98
	Erkek	-	-	-	66,65	69,83	70,92
	Kadın	-	-	-	26,2	30,4	32,9
Yeni Zelanda	İstihdam Oranı	70,61	70,33	74,22	72,21	74,28	77,48
	Erkek	78,54	77,82	81,33	78,21	79,61	82,06
	Kadın	62,9	63,1	67,4	66,5	69,2	73
Yunanistan	İstihdam Oranı	-	56,45	59,63	59,1	50,8	54,9
	Erkek	-	71,53	73,42	70,35	59,27	64,75
	Kadın	-	41,6	46	48	42,5	45,3

Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 1.10’da yer verilen OECD ülkelerinin istihdam oranlarına göre, 1996 yılında verilerine ulaşılabilen OECD ülkeleri arasında kadın istihdam oranı en yüksek olan ülke %66,3 oranı ile ABD’dir. %62,9 ile Yeni Zelanda ikinci sırada yer almaktadır. 1996 yılında en düşük kadın istihdam oranı ise %48,6 ile İsrail’e aittir.

2018 yılında ise, %82,5 oran ile kadın istihdamının en yüksek olduğu ülke yine İzlanda'dır. Genel anlamda istihdam oranlarının yüksek olması ve kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farka bakılarak cinsiyet eşitsizliğinin de çok düşük olması nedeniyle İzlanda'nın kadınlara hak ettiği değeri verdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. 2018 yılında kadın istihdamındaki oranlarıyla İzlanda'yı takip eden ülkeler sırasıyla, %76 ile İsveç ve %75,7 ile İsviçre'dir. Bu yılın en düşük istihdam oranları ise; % 32,9 ile Türkiye, % 45,3 ile Yunanistan ve % 45,6 ile Meksika'dadır.

Yıllar içinde genel anlamda yükselen bir trend izlediği görülen kadın istihdam oranlarında bazı ülkelerde dalgalanmalar görülmektedir. Genel olarak tüm istihdam oranlarında dalgalanmaların yaşandığı ABD'de, 2000 yılında % 67,8 olduğu görülen kadın istihdam oranı, 2010 yılına gelindiğinde % 62,4'e gerilemektedir. Bu dalgalanmaların yaşanmasında 2008-2012 yılları arasında yaşanan küresel ekonomik krizin de neden olduğu söylenebilir. Yunanistan da ülkede yaşanan ekonomik krizin etkisiyle istihdam oranlarında düşüş yaşayan bir diğer ülkedir. Yunanistan'da 2010 yılında kadın istihdam oranının %48 olduğu ve 2015 yılına gelindiğinde 5,5 puanlık azalış ile % 42,5'e gerilediği görülmektedir. Her en kadar 2018 yılında bu oran 2,5 puan yükselerek % 45'e çıkmış olsa bile 2010 yılındaki oranın yakalanmadığı görülmektedir.

Kadının işgücü piyasasında konumunu gösteren verilerden birisi de işsizlik oranlarıdır. Aşağıda Tablo 1.11'de Seçilmiş OECD ülkelerinde 1996-2018 yılları arası işsizlik oranları görülmektedir.

Tablo 1.11: Seçilmiş OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%), 1996-2018

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2018
Almanya	İşsizlik Oranı	11,5	6,9	11,7	7	4,6	3,4
	Erkek	8,2	7,6	11,4	7,4	5	3,7
	Kadın	9,6	8,3	10,9	6,5	4,2	3,1
Çek Cumhuriyeti	İşsizlik Oranı	3,9	8,8	7,9	7,3	5,1	2,3
	Erkek	3,3	7,3	6,5	6,4	4,2	2
	Kadın	4,7	10,5	9,8	8,5	6,1	2,9
Güney Kore	İşsizlik Oranı	2	4,4	3,8	3,7	3,6	3,8
	Erkek	2,4	5	3,9	4	3,6	3,9
	Kadın	1,6	3,6	3,4	3,3	3,5	3,7
İspanya	İşsizlik Oranı	19,9	11,9	9,2	19,9	22,1	15,3
	Erkek	17,6	9,5	7,1	19,6	20,8	13,6
	Kadın	29,6	20,4	12	20,2	23,6	17,6
İsviçre	İşsizlik Oranı	4,7	2	3,8	3,9	3,3	2,6
	Erkek	3,4	2,3	3,9	4,5	4,7	4,6
	Kadın	4,1	3,1	5,1	5,2	4,9	5,2
İtalya	İşsizlik Oranı	11,2	10,1	7,7	8,4	11,9	10,6
	Erkek	9,3	8,3	6,2	7,5	11,3	9,5
	Kadın	16,2	14,9	10,1	9,6	12,7	11,2
İzlanda	İşsizlik Oranı	4,4	1,3	2,6	7,6	4	2,7
	Erkek	3,7	1,3	2,6	8,3	3,9	3
	Kadın	3,5	2,6	2,5	6,7	4,1	2,8
Japonya	İşsizlik Oranı	3,4	4,7	4,4	5,1	3,4	2,4
	Erkek	3,4	4,9	4,6	5,4	3,6	2,5
	Kadın	3,3	4,5	4,2	4,6	3,1	2,3
Letonya	İşsizlik Oranı	7	14,3	10,1	19,5	9,9	7,4
	Erkek	21,1	15	10,1	22,7	11,1	8,9
	Kadın	20,3	13,4	10	16,3	8,6	6,8
Lüksemburg	İşsizlik Oranı	2,9	2,2	4,7	4,6	6,5	-
	Erkek	2,5	1,8	3,5	3,8	6,1	5,3
	Kadın	4,7	3,1	5,8	5,1	7,3	5,7
Türkiye	İşsizlik Oranı	6,6	6,5	10,6	11,9	10,3	11
	Erkek	6,9	6,6	10,5	11,4	9,3	9,5
	Kadın	6	6,3	11,2	13	12,7	13,9
Yunanistan	İşsizlik Oranı	10,3	11,2	10	12,8	25	19,3
	Erkek	6,1	7,5	6,3	10,1	21,8	15,5
	Kadın	15,7	17,2	15,5	16,4	28,9	23,9

Kaynak: OECD verilerinden yararlanılarak tarafımızca düzenlenmiştir.

Yukarıdaki Tablo 1.11 verilerine göre, 1996 yılında OECD ülkeleri arasında kadın işsizliğinin en yüksek olduğu ülke %29,5'lik oranla İspanya'dır. %20,3 ile Letonya ikinci sırada yer alırken %16,2 ile İtalya en yüksek kadın işsizlik oranına sahip üçüncü ülkedir. Aynı yılın en

düşük kadın işsizlik oranı ise %1,6 ile Güney Kore'ye aittir. Aynı zamanda Güney Kore %2'lik genel işsizlik oranıyla en düşük işsizlik oranına sahip ülkedir. 1996 yılında en düşük kadın işsizlik oranına sahip diğer ülkeler ise sırasıyla %3,3 ile Japonya ve %3,5 ile İzlanda'dır. Aynı yılda Türkiye'de kadın işsizlik oranı ise % 6'dır.

2018 yılına gelindiğinde, Japonya'nın %2,4 genel işsizlik ve % 2,3 kadın işsizlik oranları ile OECD ülkeleri arasında en düşük işsizlik oranlarına sahip ülke olduğu görülmektedir. Kadın işsizlik oranı %2,8 olan İzlanda ise kadın işsizlik oranında Japonya'yı takip ederek en düşük ikinci ülke konumundadır. Çek Cumhuriyeti %2,9'luk oran ile üçüncü sırada yer alırken %3,1'lik oranıyla Almanya dördüncü sıradadır. 2018 yılının en yüksek kadın işsizlik oranlarına sahip ülkeler arasında ise %23,9 ile Yunanistan birinci, %17,6 oranıyla İspanya ikinci ve %13,9 oran ile Türkiye üçüncü sırada yer almaktadır.

Yıllar içinde azalan bir profile sahip kadın işsizlik oranı, beş OECD ülkesinde artış göstermektedir. En yüksek artış seviyesi % 8,2 puanlık yükselişle Yunanistan'a aittir. % 7,9'luk artışla Türkiye ikinci, % 2,1 puanlık artışla Güney Kore üçüncü, % 1,1'lik yükselme ile İsviçre dördüncü ve son olarak % 1 puanlık artışla Lüksemburg beşinci sırada yer almaktadır. Yıllar itibariyle Güney Kore, İsviçre ve Lüksemburg'da kadın işsizlik oranları artma eğilimli olsa bile bu oranlar katlanılabılır seviyelerdedir. Yunanistan ve Türkiye'ye bakılacak olursa da oldukça yüksek kadın işsizlik oranlarına sahip bu iki ülke için artışlar büyük bir sorun teşkil etmektedir.

1.4.3. Türkiye’de Kadın İşgücü Verileri

Bu bölümde Türkiye’deki kadın işgücünün istihdam verileri değerlendirilecektir. Aşağıda Tablo 1.12’de 1996-2020 yılları arasındaki Türkiye’deki 15 yaş ve üzerindeki kadın işgücü sayıları verilmektedir.

Tablo 1.12: Türkiye’de Çalışma Yaşamındaki Kadın Sayısı (Bin Kişi), 1996-2020

Yıllar	Kadın İşgücü	Kadın İstihdamı	Kadın İşsiz
1996	6.514	6.127	387
1997	6.291	5.804	487
1998	6.537	6.092	445
1999	6.852	6.335	518
2000	6.188	5.801	387
2001	6.451	5.969	482
2002	6.760	6.122	638
2003	6.555	5.891	663
2004	5.669	5.047	622
2005	5.750	5.108	642
2006	5.916	5.258	658
2007	6.016	5.356	660
2008	6.329	5.595	734
2009	6.851	5.871	979
2010	7.383	6.425	959
2011	7.859	6.973	885
2012	8.192	7.309	883
2013	8.674	7.641	1.033
2014	8.546	7.507	1.040
2015	9.019	7.855	1.167
2016	9.436	8.114	1.324
2017	9.948	8.519	1.431
2018	10.243	8.792	1.455
2019	10.686	8.924	1.762
2020	9.768	8.306	1.462

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanarak tarafımızdan derlenmiştir.

Tablo 1.12.’ye bakıldığında, Türkiye’deki toplam kadın işgücü 1996 yılında 6 milyon 514 bin iken 2019 yılına gelindiğinde 10 milyon 686 bine yükselmiş ancak 2020 yılında pandeminin de etkisiyle 9 milyon

768 bine düşmüştür. İstihdam edilen kadın sayısı 1996 yılında 6 milyon 127 bin iken 2018'de yaklaşık %43 artarak 8 milyon 792 bine yükselmiştir. 2020 yılında ise 8 milyon 306 bine düşmüştür. Türkiye'de kadın işsiz sayısı ise 1996'da 387 bin kişi iken 2018 yılına gelindiğinde yaklaşık olarak %276 artarak 1 milyon 455 bine çıkmıştır. 2019 yılında 1 milyon 762 bine ulaşan işsiz kadın sayısı, 2020 yılında 1 milyon 462 bine düşmüştür. Aşağıdaki Tablo 1.13.'de Türkiye'deki kadınların 1996-2020 yılları arasında kadın işgücü, işgücüne katılma ve işsizlik oranları verilmektedir.

Tablo 1.13: Türkiye'de Kadın İşgücü ve İşsizlik Oranları (%), 1996-2020

Yıllar	Kadın	Kadın İşsizlik Oranı	Kadın
1996	30,6	6	28,7
1997	28,8	7,8	27,6
1998	29,3	6,8	28
1999	30	7,6	28,7
2000	26,6	6,3	26,8
2001	27,1	7,5	27,5
2002	27,9	9,5	28,4
2003	26,6	10,1	27,7
2004	23,3	11	25,7
2005	23,3	11,2	25,6
2006	23,6	11,1	26
2007	23,6	11	26
2008	24,5	11,6	26,6
2009	26	14,3	27,7
2010	27,6	13	28,8
2011	28,8	11,3	29,4
2012	29,5	10,8	30
2013	30,8	11,9	30,7
2014	30,3	11,9	30,3
2015	31,5	12,7	31,1
2016	32,5	13,7	31,6
2017	33,6	14,1	32,1
2018	34,2	13,9	32,5
2019	34,4	16,5	32,8
2020	30,9	15	31,6

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızca düzenlenmiştir.

Tablo 1.13'deki verilere göre; 1996 yılında toplam işgücünün %28,7'sini oluşturan kadın işgücü yıllar içerisinde büyük bir artış sergileyememiştir. 24 yılda kadın işgücü 2,9 puanlık bir artış ile 2020 yılında %31,6'ya ulaşmış olup erkek işgücünün çok gerisinde kalmaktadır. Bu verilere göre, Türkiye'deki işgücü piyasalarında erkek egemenliğinin var olduğunu söylemek mümkündür.

Tablodaki Kadın verilerine göre; 1996 yılında kadının İKO'su %30,6'dır. 2000 yılına gelindiğinde kadının İKO'su 4 puanlık bir azalışla %26,6'ya düşmüş ve iki yıl içerisinde 1,3 puanlık artış ile 2002 yılında %27,9'a yükselmiştir. 2003-2006 yılları arasında azalma eğilimi gösteren Kadın'su 2007'de bir önceki yıllara aynı seviyeye sahip olmuştur. 2007 yılından itibaren sürekli artış gösteren İKO, 2018 yılına gelindiğinde 2007 yılına göre 10,6'luk bir artış ile %34,2'ye ulaşmıştır. Ancak 2020 yılında tekrar %30,9'a düşmüştür. 2018 yılı Erkek'sunun %72,7 olduğu Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında erkeklerin çok gerisinde olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Tablo 1.13'e göre Türkiye'de kadınların işsizlik oranları incelenecek olursa; 1996 yılında %6 olan işsizlik oranı, yıllar içerisinde dalgalı bir görünüm izleyerek 2000 yılına gelindiğinde %6,3 olarak açıklanmıştır. 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin de etkisiyle birlikte artan kadın işsizlik oranı 2003 yılında çift haneli sayılara çıkarak %10,1'e yükselmiştir. 2008 yılına kadar büyük bir artış veya azalış gözlemlenmeyen kadın işsizliğinin 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin de etkisiyle 2009 yılında %14,3'e çıktığı

görülmektedir. 2009 yılından 2012 yılına kadar azalan bir trend izleyen kadın işsizlik oranı 2013 yılından itibaren tekrar yükselmeye başlamıştır. 2017 yılında %14,1 olarak açıklanan kadın işsizlik oranı, 2019 yılında %16,5 ve 2020 yılında %15 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu veriler günümüzde Türkiye’de kadın işsizliğinin hala büyük bir sorun olduğu gerçeğini göstermektedir.

Aşağıdaki Tablo 1.14’de TÜİK’den alınan 2020 yılı verilerine göre işgücüne dâhil olmayanların nedenleri ve cinsiyete göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 1.14. : İşgücüne Dâhil Olmayanların Nedenleri ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2020 (Bin Kişi)

İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri	KADIN	ERKEK	TOPLAM
İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus	21.855	9.851	31.706
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır	2.373	1.846	4.219
İş bulma ümidi olmayanlar	613	756	1.369
Diğer	1.760	1.090	2.850
Mevsimlik Çalışanlar	60	47	107
Ev İşleriyle Meşgul	10.308	-	10.309
Eğitim/Öğretim	2.408	2.105	4.513
Çalışmaz Halde	3.313	1.555	4.868
Emekli	1.281	3.605	4.886
Diğer	2.112	691	2850

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020.

Tablo 1.14. verilerine göre, işgücüne dâhil olmayan kadınların sayısı 21 milyon 855 bin kişidir. Bu rakam erkeklerde 9 milyon 851 bin ile kadınların yarısından bile azdır. Bireylerin işgücüne dâhil olmama nedenlerine bakılacak olursa, iş aramayıp çalışmaya hazır olanların sayısı kadınlarda 2 milyon 373 bin iken erkeklerde 1 milyon 846’dir. İş aramayıp çalışmaya hazır olanların içinde iş bulma ümidi olmayan kadınların sayısı 613 bin iken erkeklerin sayısı 756 bindir. Mevsimlik

çalışan kadınların sayısı 62 bin iken erkeklerin sayısı ise 47 bindir. Burada da görüldüğü gibi Türkiye’de mevsimlik işlerde kadınlar erkeklere nazaran daha yoğun istihdam edilmektedir. Mevsimlik işlerde güvencesiz ve sosyal güvenlikten yoksun çalışma şeklinin yaygınlığı dolayısıyla kadınların erkeklere kıyasla yaşadığı mağduriyet daha net görülmektedir.

İşgücüne dâhil olamayan kadın nüfusun yaklaşık yarısı ev işleriyle meşgul olduklarından dolayı işgücüne katılmadığını ifade ederken ev işleriyle meşgul olduğu için işgücüne dahil olmadığını ifade eden erkek mevcut değildir. Bu veri geleneksel ataerkil toplum yapısına sahip olan Türkiye’de bu sonuçların çıkması hiç de şaşırtıcı değildir.

Eğitim/öğretim sebebiyle işgücüne dâhil olmayan kadın sayısı 2 milyon 408 bin, erkek sayısı 2 milyon 105 bin kişidir. Çalışmaz halde olan erkek nüfusu 1 milyon 555 bin iken kadın sayısı 3 milyon 313 bin kişidir. Emekli oldukları için işgücüne katılmayanların sayısı kadınlarda 1 milyon 281 bin, erkeklerde ise 3 milyon 605 bindir. Tüm bu nedenlerin dışında kalan diğer nedenlerden dolayı işgücüne dâhil olmayan kadın sayısı 2 milyon 112 bin, erkekler de ise 691 bin kişi olarak görülmektedir. Diğer nedenler başlığı altında işgücüne dahil olmayan kadın sayısının erkek sayısına kıyasla yüksekliği dikkate alındığında kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinin daha ayrıntılı araştırılmasının gerekliliği görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

2.1. Kadının Çalışma Nedenleri

Günümüzde ekonomik ve sosyal gelişmeler ile birlikte Dünya genelinde çalışan kadın oranı artan bir ivme izlemektedir. İstihdam yapısının değişiklik göstermesi üzerine kadınlar çalışma yaşamında aktif olarak yer almaktadır. Kadınları çalışma yaşamına yönelten birçok neden bulunmaktadır. Bu nedenler ekonomik, sosyo- kültürel ve hukuki nedenler olarak üç başlık halinde incelenecektir.

2.1.1. Ekonomik Nedenler

Bireylerin hayatlarını idame ettirebilmeleri için gelir sağlamaları gerekmektedir. Kadınların da işgücüne yönelmesinin asıl nedeni ekonomik etmenlerdir. Ülkelerin ekonomik yapısındaki değişimler işgücü piyasalarını çok yakından etkilemektedir. Ürün çeşitliliğinin sürekli olarak artması, üretimde emek ihtiyacını doğurmuştur. Ekonomik nedenlerden dolayı kadınların da işgücüne katılması piyasaların daha etkin ve verimli işlemesine katkı sağlamıştır. Toplum içerisinde kadınlar, erkeklere bağlı kalmadan kendi ayaklarının üzerinde durmayı ve ekonomik özgürlüklerini eline almayı hedeflemektedir. Daha refah bir şekilde yaşamak isteyen kadınlar işgücüne katılmaktadır. Hane içerisinde ek kazancın artması, aileyi hem tüketime hem de tasarrufa yönlendirmektedir. Kadınlar tarafından eve getirilecek olan ücret ile birlikte ailenin sağlık, eğitim, barınma,

yiyecek ve içecek gibi bazı masraflarının daha kolay bir şekilde karşılanması sağlanmaktadır. Ancak toplumsal yapı tarafından yüklenen sorumluluklardan dolayı kadınların niteliksiz ve düşük ücret karşılığında çalışması söz konusudur. Evde de ekonomik değer olarak ürettiği hizmet toplamı rezervasyon ücreti olarak nitelendirilmektedir. İşgücü piyasasında kadınların istihdam edilmesi ise rezervasyon ücreti ile karşılaştırılmaktadır. Kadınların eve ve hane halkına ait giderleri, rezervasyon ücretinden yüksek ise kadınlar iş gücüne katılmaktan vazgeçmektedirler (Çilekci, 2014: 28).

Yaşanan olumsuz ekonomik koşullar ve kriz dönemlerinde hem bireysel hem de toplumsal anlamda bu dönemleri daha kolay atlatabilmek için kadınların çalışma hayatına katılma düşüncesi zorunlu hale gelmektedir. Örneğin Türkiye’de kriz dönemlerinde kadınların işgücüne katılım oranlarında artış gözlemlenmiştir. Türkiye’de yaşanan 2007-2008 krizinden sonra Temmuz 2008’de kadınların işgücüne katılım oranları %26 iken, Temmuz 2009’da bu oran 1,6’lık bir artışla %27,6 ya yükselmiştir (TÜİK, 2009).

Ayrıca yaşam standartlarının yükselmesi ile daha lüks tüketim harcamaları yapmak isteyen ailelerde ikinci bir gelire ihtiyaç duymaktadır. Çocuklarına daha iyi olanaklar sağlamak isteyen ailelerde sadece erkeğin çalışması giderlerin karşılanmasında yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden aile ekonomisine katkı sağlamak isteyen kadınlar, iş hayatına girme konusunda daha isteklidirler. Kadınların ekonomik açıdan güçlenmesi ile aile harcamalarında iyileştirmelerin yapılması aile refah düzeyini arttırmaktadır (Acar, 2017: 58-59).

2.1.2. Sosyo-kültürel Nedenler

Kadınların toplum içerisinde ücret karşılığı çalışmasından önce yerine getirmesi gereken bazı sorumlulukları bulunmaktadır. Günlük ev işleri ve çocukların bakımı gibi geleneksel ancak ekonomik getiri sağlamayan işler ile kadınlar ilgilenmektedir.

Genellikle erkeklerin dışarıda çalışarak eve gelir sağlaması üzerine kadınlar erkeklere bağımlı kalmaktadır. Erkeklerin bu bağlamda konumlandırılması üzerine erkekler evin başrolü haline bürünmektedir. Bu açıdan bakıldığında erkekler toplumsal rol olarak evine ekmek getiren, üreterek ekonomik değer yaratan bireyler olarak nitelendirilirken kadınlar ekonomik değer üretmeyen, erkeğe bağımlı ve günlük faaliyetlerini sürdüren bireyler olarak kalmışlardır. Yıllar boyunca kadınların çalışma ortamı ev, erkeklerin ise ev dışı olmuştur. Bu durum geleneksel toplumlara özgü kültürlerde, kadın ve erkek arasında farklı derecelerde iş bölümünü meydana getirmiştir. Geleneksel toplumun kültürü içinde kabul edilen genel görüşe göre, kadınlar ev işleri ile erkekler ise üretim faaliyetleriyle ilgilenmelidirler. Kadınları özel alanlara kapatan bu sorumluluklar, onları evde çocuk bakımı, yaşlı bakımı ya da el işi gibi faaliyetlere yönlendirmektedir. Bu durum da kadınların işgücü piyasalarına katılım oranlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

Toplumsal maddi koşullar ve oluşturulmuş değer yargıları değişmediği müddetçe kadınların ev içerisinde çalışması ona gerekli olan maddi özgürlüğü sağlamamaktadır. Çoğu zaman kadınların ücretli çalışması

aile bütçesine katkı olarak değerlendirildiğinden erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen kadınlara çok daha düşük ücretler ödenmektedir. Kadınlar ekonomik zorunluluktan dolayı çalıştıklarında ise gelirlerinin hemen hemen hepsini aile bütçesine ayırmaktadır. Buna rağmen kadınların hane içerisinde statüsü değişmemekte, kazandıkları ücretin harcanmasında söz sahibi olamamaktadır.

Sosyo-kültürel engeller, kadınların iş arama davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Tanıdık vasıtası ve gazeteler yolu ile iş arayan kadınlar bu alternatifleri güvensiz bulmaktadır. Bu durum kadınlara yönelik iş bulma imkânlarını sınırlandırmaktadır. Kadınlar toplum içinde genel olarak iş ortamını temiz olarak nitelendirmemektedirler. Kadınlar; taciz ve sömürgecinin olmadığı iş alanlarını daha çok tercih etmektedir. Bununla birlikte erkeklerin işyerinde kadınlara karşı sergilediği tutum ve düşünceler de önem taşımaktadır. İşgücü piyasasına kadınların dâhil olması ve üstelik erkeklerden daha üst pozisyonlarda çalışması bazı olumsuz durumları meydana getirmektedir. Ataerkil düşünce yapısı olan toplumlarda erkeklerin kadın emri altında çalışması onur kırıcı olarak değerlendirilmektedir. Bundan dolayı işverenler, kadınlar yerine erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmektedirler (Gündoğdu, 2018: 42-43).

2.1.3. Hukuki Nedenler

Sanayileşmenin çalışma yaşamına olumlu katkıları olduğu kadar olumsuz getirileri de olmuştur. İnsanlık onuruna yakışmayan uzunluktaki çalışma saatleri ve kötü çalışma koşulları bu

olumsuzlukların başında gelmektedir. Bu kötü çalışma şartlarından en çok etkilenen grupların başında kadınlar gelmektedir. Bu olumsuz koşullar kadınların çeşitli yasal düzenlemelerle korunması ihtiyacını doğurmuştur. Yürürlüğe konulan yasal düzenlemelerle birlikte kadınların çalışma saatleri, çalışma koşulları ve analık hakları gibi kavramlar biçimlenmiş ve çoğu kadının bu haklardan yararlanması sağlanmıştır (Acar, 2017: 60).

Dünyada kadın çalışanlara yönelik fazla sayıda ulusal ve uluslararası düzenleme bulunmaktadır. ILO, Birleşmiş Milletler (BM), Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), OECD gibi kuruluşların oluşturduğu sözleşmeler, almış oldukları tavsiye kararları ve yayınladıkları bildireler, AB'nin tüzük, yönerge, tavsiye kararları ve görüşleri uluslararası düzenlemelere örnek olarak verilebilir.

Çalışma hayatında kadınları korumak amacıyla oluşturulan düzenlemelere kılavuz olan insan hakları ile ilgili ana metinlerde “eşitlik” ilkesi esas alınmaktadır. 1948 yılında yayınlanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi madde 2’de “herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetmeksizin bu Bildiride ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir” ifadesi bulunmaktadır (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, m.2). Sözleşmenin 23. maddesinde yer alan;

- 1) Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
- 2) Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
- 3) Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtasıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- 4) Herkesin, menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

ifadeleriyle çalışma hayatında kadın ve erkeğin eşit bir biçimde bulunmaları gerektiğini belirterek kadın çalışanları korumak amacıyla çeşitli düzenlemeler oluşturulmuştur (Yorgun, 2010: 177-178).

Kadınları korumak adına yapılan bir diğer düzenleme de 1979 yılında BM tarafından kabul edilen ve 1981 yılında yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'dir. Bu sözleşme çalışma yaşamındaki kadınlar için yapılan en ayrıntılı düzenleme niteliği taşımaktadır. CEDAW; ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi alanlarda kadınlara fırsat eşitliği sağlanması hususunda amaçlar belirleyen ve bu konularda çeşitli tavsiyelerde bulunan ciddi bir dokümandır (Kaya, 2009: 39). Kadınların çalışma hayatıyla ilgili anayasa özelliğinde olan bu sözleşmeyi kabul eden devletler, sözleşme maddelerine uymayı ve söz konusu ilkeleri gerçekleştirebilmek üzere

gerekli olan yasal düzenlemeleri yapmayı üstlenmiş bulunmaktadırlar (Soysal, 2006: 11-12).

Kadın istihdamını korumak amacıyla oluşturulan yasal düzenlemeler içinde pek çok ülkenin de ulusal mevzuatlarına katkı sağlayan ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri büyük bir öneme sahiptir (Erdut, 2003: 68). BM ve ILO sözleşmeleri, AB düzenlemelerine de ışık tutmuştur. AB'nin temel yasal kaynağı olan Roma Antlaşması'nda sosyal politikaya ait konulara yer verilmiş ancak kadın-erkek eşitliği alanındaki düzenlemeler sadece ücret eşitliği ile sınırlı kalmıştır. AB ülkeleri Roma Antlaşması'ndan sonra, var olan sorunları çözebilmek adına daha belirgin politikalar uygulamayı hedeflemişlerdir. Bunun sonucunda AB'ye üye ülkeler, 1961 yılında Avrupa Sosyal Şartı'nı kabul ederek sosyal haklara ait sorumlulukların ayrıntılı bir biçimde düzenlenmesini hedeflemişlerdir. Avrupa Sosyal Şartı, kadın-erkek arasında eşitlik mevzusunda daha geniş bir perspektife sahiptir (Kaya, 2009: 41).

İş yaşamını düzenlemek ve iyileştirmek maksadıyla oluşturulan sözleşmelerin yanında sözleşmeleri destekleyici nitelikteki yönergeler de çıkarılmıştır. Bu yönergelerde, kadın çalışanlara yönelik önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Tüm bu düzenlemelerle birlikte hakları koruma altına alınan kadınlar, güven duygusu içerisinde çalışma düşüncesini benimsemeye ve iş hayatında kendilerine daha kolay yer bulmaya başlamışlardır (İçin, 2012: 13).

2.2. Kadın İşgücünün Çalışma Biçimleri

Kadın, ücretli veya ücretsiz çalışma şekilleri ile her zaman üretim faaliyetleri içerisinde var olmuştur. Kadının çalışma şekillerindeki çeşitlilik, çalışma olgusuna kadın ve erkek cinsi açısından farklı bir mana kazandırmaktadır. Kadının çalışmasının sadece ekonomik anlamda üretken etkinliklerden oluşmaması, çalışma koşulları ve iş hayatına katılım açısından kadın ve erkek arasında çeşitli farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır.

2.2.1. Ücretsiz Kadın İşgücü

İşgücü piyasasına dâhil olmayan/olamayan kadınların büyük çoğunluğu, maddi bir karşılığı olmaksızın evlerinden üretime katılarak aile bütçelerine katkı sağlamaktadır. Kadınların ortaya koydukları bu emeklerin maddi kazancı aile bütçelerine fazlasıyla katkı sağlasa da ne yazık ki istatistiklere yansımamaktadır. Dünya genelinde, ücretsiz aile işçiliği ve ev hanımlığı yapan kadınların aile ekonomilerine sağlamış oldukları bu katkılara rağmen hiçbir sosyal haktan faydalanamamaları büyük bir eşitsizliğe yol açmaktadır.

Sanayi öncesi dönemlerde, nüfusun büyük bir oranı için ev işleri ve ekonomik faaliyetlerini gerçekleştirdikleri alanlar birbirinden ayrılmamıştır. Aile fertlerinin her biri el sanatları veya tarla işleriyle uğraşmaktadır. Kadınlar bu dönemde üretim faaliyetlerinde bulunmalarına rağmen konumları ücretsiz aile işçiliğinden öteye gitmemiştir. Sanayi devrimi sonrası ekonomik faaliyetlerin hızlanmasıyla birlikte ortaya çıkan aile işletmelerinde kadınlar da

istihdam edilmeye başlanmış fakat statüleri “ücretsiz aile işçiliği” dışına çıkmamıştır. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmesi kadınlara yönelik sorunların başında gelmektedir. Türkiye’de kadınlar arasında ücretsiz aile işçiliğinin yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir. Aşağıda Tablo 2.1.’de Türkiye’de 1996-2019 yılları arasındaki 15 yaş ve üzeri ücretsiz aile işçisi sayıları verilmektedir.

Tablo 2.1: Türkiye’de Ücretsiz Aile İşçisi Kişi Sayısı (Bin Kişi), 1996-2019

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam	Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1996	4.026	2.042	6.068	2008	1.927	757	2.684
1997	3.109	1.707	4.816	2009	2.045	825	2.870
1998	3.865	1.973	5.838	2010	2.260	823	3.083
1999	3.250	1.702	4.952	2011	2.472	832	3.303
2000	3.025	1.635	4.660	2012	2.460	808	3.268
2001	3.179	1.686	4.865	2013	2.403	813	3.217
2002	3.034	1.421	4.455	2014	2.266	889	3.155
2003	2.888	1.250	4.138	2015	2.286	865	3.150
2004	2.244	1.123	3.367	2016	2.190	864	3.053
2005	1.923	918	2.841	2017	2.258	877	3.134
2006	1.859	819	2.678	2018	2.138	874	3.012
2007	1.855	773	2.628	2019	2.276	972	3.247

Kaynak: TÜİK, “İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu” verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tabloya 2.1.’deki verilere göre; 1996 yılında 6 milyon 68 bin kişi olan ücretsiz aile işçi sayısı 1997 yılında yaklaşık olarak %21 oranında bir azalmayla 4 milyon 816 bine gerilemiştir. 1998 yılında 1 milyon 26 bin kişi artarak 5 milyon 838 bine ulaşan ücretsiz aile işçi sayısı, 1999’dan itibaren düşme eğilimi göstermektedir. 2001 yılına gelindiğinde, 4 milyon 865 bin olan toplam ücretsiz aile işçisinin 1 milyon 686 bin kişisini erkekler, 3 milyon 179 binini ise kadınlar oluşturmaktadır. 2004 yılında 3 milyon 367 bin kişi olan ücretsiz aile işçilerinin yaklaşık olarak %67’si kadınlardan oluşmaktadır. 2005-2007 yılları arasında

düşme eğilimi gösteren ücretsiz aile işçiliği sayısı 2008 yılından itibaren tekrar artmaya başlamıştır. 2011 yılında 3 milyon 303 bin kişi ile en yüksek seviyesine ulaşan ücretsiz aile işçilerinin yaklaşık %75'i kadındır. 2019 yılının Ağustos ayı verilerine bakıldığında ise, Türkiye'deki ücretsiz aile işçilerinin sayısının 3 milyon 247 bin kişi olduğu görülmektedir. 2 milyon 276 bin kişi ile kadınlar toplam ücretsiz aile işçilerinin yaklaşık %70'ini oluşturmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 2.2.'de ikişer yıllık periyotlar halinde 1996-2018 yılları arasında Türkiye'de cinsiyete göre ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların istihdam içerisindeki oranları verilmektedir.

Tablo 2.2: Türkiye'de Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı (%), 1996-2018

Yıl	Toplam (%)	Erkek (%)	Kadın (%)
1996	28,1	13,3	64,4
1998	26,1	12,4	60,6
2000	21,6	10,4	52,1
2002	20,9	9,3	49,6
2004	17,2	7,7	44,5
2006	13,1	5,4	35,4
2008	12,7	4,9	34,4
2010	13,6	5,1	35,2
2012	13,2	4,6	33,7
2014	12,2	4,9	29,5
2016	11,2	4,6	26,3
2018	10,5	4,4	23,7

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 2.2.'ye bakıldığında ise, 1996 yılında ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların toplam istihdamdaki oranı %28 iken bu oran erkeklerde %13,3 kadınlarda ise %64,4'tür. 2008 yılına kadar düzenli olarak azalma eğiliminde olan ücretsiz aile işçilerinin istihdamdaki payı 2008-2010 yılları arasında artış eğilimi göstermiştir. 2010 yılında bir önceki

yıla göre 0,9 puanlık bir artış ile %13,6 olan toplam istihdam içerisindeki ücretsiz aile işçisi oranı, erkeklerde %5,1 kadınlarda ise %35,2 şeklinde görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise, ücretsiz aile işçilerinin toplam istihdamdaki payı %10,5 iken bu oran erkeklerde %4,4 ve kadınlarda %23,7 olarak açıklanmıştır. 1996-2018 yılları arasında toplamda 40,7 puanlık bir gerileme sergileyen kadın ücretsiz aile işçisi istihdamı hala istenilen düzeylerin çok üzerinde seyretmektedir. Sonuç olarak, Türkiye’de ücretsiz aile işçiliği sorunu erkeklere kıyasla kadınlarda çok daha fazla yaşanmaktadır.

Kadının ortaya koyduğu emeğin maddi karşılığını hesaplamak, kadın emeğinin erkek emeğine kıyasla ev işlerinde yoğunlaştığı, kayıt dışı ve gayri-resmi olmasından dolayı güçleşmektedir (Dalkıranoglu, 2006: 4). Kadının çalışmadığı ailede kadın, çocuk ve yaşlı bakımı ve ev işleri gibi işleri üstlenirken erkek para kazanma ve aileyi geçindirme işlevini üstlenmiştir. Cinsiyet esaslı bu paylaşım sisteminde erkek “koca-baba” rolünü üstlenerek ailenin barınma, beslenme, giyinme gibi temel ihtiyaçlarını karşılayıp aile fertlerinin dış dünya ile bağlantılarını kurarak ailenin içinde bulunduğu toplum ile bütünleşmesini sağlarken; kadın, “eş-anne” rolüyle aile üyelerine duygusal destek sağlayıp onların çatışmadan, bir arada yaşamasını sağlayarak aile içi ilişkilerinin düzgün ilerlemesi için elinden geleni yapmaktadır (Onaran vd., 1998: 12).

Dünyanın her köşesinde kadınlar, ev içinde ve/veya dışında ekonomik mesuliyetlerin sahibi olsalar dahi yine de ev işlerinden sorumlu tutulurlar. Parasal bir değeri olsun ya da olmasın tüm işlerin ev içinde gerçekleşmesi ve evdeki günlük düzen içinde bu duruma alışılması,

kadının yaptığı işlerin tam anlamıyla doğru olarak değerlendirilmemesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda, kadının ev işleri için harcadığı emeğin ulusal gelir hesaplamalarında bir karşılığı bulunmamaktadır (Çamlıbel, 2010: 19).

2.2.2. Ücretli Kadın İşgücü

Ekonomik koşulların güçleşmesiyle birlikte az olsa da bir gelir elde etmek için; bohçacılık, bakıcılık, terzilik, çamaşırcılık, aşçılık yapan kadınlar, para karşılığı çalışan kadınların bilinen en eski örnekleridir (Tan, 1979: 20). Kadının ücretli çalışması, kendi için ekonomik bağımsızlık anlamına geldiğinden, kadının toplumdaki ve ailedeki rolünü tekrardan şekillendirmektedir (Koray, 1992: 95). Çok uzun yıllardır, orta sınıf tarafından kadının ücretli istihdamı ailenin ve dolayısıyla kocanın statüsü ile direkt olarak bağlantılı kabul edilmiştir. Aile yeterince kaynağa sahip olduğu ve geleceğe yönelik yatırım yapabildiği sürece kadının çalışması beklenmemiş, yoksul yerlerde kadınların çalışması ise kocaya ve aileye bir sosyal statü sağlamak için gerçekleşmiştir. Fakat zamanla, orta sınıfın tüketim algı ve ihtiyaçları değiştikçe kadının ev dışında istihdam edilmesinin aileye etkinlik ve kaynak sağladığı algısı yerleşmiştir (Çamlıbel, 2010: 20).

Gittikçe zorlaşan hayat şartları kadının çalışmasını zorunlu kılmış, kadın evinin dışında bir yaşamı oluşturmuştur. Kadına eklenen bu yeni sorumluluğa rağmen kadının ev içi sorumluluklarında herhangi bir değişiklik oluşmamıştır. Her ne kadar çalışmak, kadın için kamusal alana dâhil olmak demekse de bu aynı zamanda iki katı kadar iş yapmak

ve ikinci derece öneme sahip işlerle yetinmek anlamına gelmektedir (Çakır ve Akgökçe, 1990: 236). Kadınların ev dışında ücretli işlerde çalışmaya başlaması evdeki erkek (baba-koca) otoritesinden biraz da olsa uzaklaşmalarını sağlamıştır. Fakat bu sefer de işyerlerinde başka erkeklerin kontrolü, gözetimi ve otoritesi altına girmelerine yol açmıştır (Oğuz, 2002: 17).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra süratli bir şekilde artmaya başlayan ücretli kadın işgücü önemli değişimlere maruz kalmıştır. Ücretli kadın emeğini kullanım miktarı dünya genelinde artış göstermiş ve piyasalarda kalıcı olma niteliğini kazanmıştır. Kadınların emek kullanım şekillerinde ve çalıştıkları sahalarda çeşitlilikler meydana gelmiştir. Ücretli tam zamanlı çalışmanın yanına yarı zamanlı çalışmalar eklenmiş, ev ortamında çalışan kadın sayısında ciddi artışlar meydana gelmiş ve hizmet sektöründe çalışanların sayısı sanayide çalışan kadın emekçilerin sayısını geçmiştir. Kadınlar hizmet sektörüne mühim katkılar sağlamasına rağmen, sektördeki pozisyonları, düşük statü ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekten öteye geçememiştir. Günümüze gelindiğinde ise mevcut durumun giderek değişmeye başladığı ve kadınların da hak ettikleri gibi yüksek statülü işlerde kendilerini gösterebildikleri görülmektedir.

Son yıllarda teknolojide meydana gelen gelişmeler ile birlikte yeni meslekler ortaya çıkmış, bu meslek sahipleri için evlerinde çalışma yaşamına katılma imkânı doğmuştur. Fason üretim diye tabir edilen, evde fabrikaların ürünlerinin montajını yapanlar veya grafik ve bilgisayar üzerinden çalışabilen ve işveren karşısında ücret konusunda

pazarlık gücü yüksek olanlar, bu yeni çalışma şekline verilebilecek örneklerdendir. İlaveten, kendi iradeleriyle evlerinde üretim yapıp satışını gerçekleştiren kişiler de üretime evlerinden katılmaktadır. Ev eksenli çalışmanın kaideleri, ILO'nun 1996 yılında çıkardığı 177 sayılı Evde Çalışma İle İlgili Tavsiye Kararını kabul etmesiyle netlik kazanmıştır. Tavsiye kararı, evde çalışanları “bağımlı çalışan” olarak tasvir etmiştir. Tüm dünyada giderek yaygınlaşan evden çalışma, büyük bir çoğunluğunu kadınların oluşturduğu nispeten yeni bir çalışma biçimidir. Kadınların erkeklere kıyasla düşük olan eğitim seviyeleri, ücretli iş imkânlarını sınırlandırmakta ve bu yüzden ev eksenli çalışma kadınlar arasında daha çok rağbet görmektedir. Bu durum kadınların kamusal alana çıkmalarını engelleyip düşük ücret ve düzensiz çalışma saatlerine maruz kalmalarına neden olmaktadır (Tan vd., 2000: 163). Evde istihdam edilenlerin Türkiye'deki durumuna bakılacak olursa; aşağıda Tablo 2.3.'de 1996-2018 yılları arasında Türkiye'de evde istihdam edilen kişi sayıları yer almaktadır.

Tablo 2.3: Türkiye'de Evde İstihdam Edilenler (Bin Kişi), 1996-2018

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam	Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1996	111	26	137	2008	216	17	234
1997	201	61	262	2009	318	26	345
1998	194	33	227	2010	393	20	413
1999	334	187	521	2011	412	33	446
2000	200	59	259	2012	434	36	470
2001	176	27	203	2013	517	32	549
2002	214	29	243	2014	509	55	564
2003	220	23	243	2015	497	57	554
2004	220	27	247	2016	545	66	611
2005	253	23	276	2017	627	69	696
2006	242	22	264	2018	646	61	707
2007	215	21	236				

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 2.3.'de de görüldüğü üzere, Türkiye'de evde istihdam edilenlerin çoğu kadınlardan oluşmaktadır. 1996 yılında evde istihdam edilenlerin toplam sayısı 137 binken bu sayının 111 bini kadınlardan oluşmaktadır. 1996-2002 yılları arasında dalgalı bir trend izleyen evde istihdam edilen kadın sayısı 2005 yılında 253 bine çıkmıştır. Evde çalıştırılan kadınların sayısı 2005 yılından itibaren %155 civarında bir artış ile 2018 yılında 646 bin kişiye ulaşmıştır. Tabloda 2018 yılında evde istihdam edilenlerin yaklaşık olarak %94'ünü kadınların oluşturduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere dünya genelinde ev eksenli çalışmanın kadınlar tarafından rağbet görmesi trendi Türkiye'de de geçerliliğini sürdürmektedir.

Bir çalışmanın ev eksenli çalışma olabilmesi için üretimin çalışanın kendi evinde olması ve belirli bir ücret karşılığında yapıyor olması gerekmektedir. Ev eksenli çalışma kendi içerisinde bağımlı ve bağımsız çalışma olmak üzere ikiye ayrılır. Çalışanın kendi ürünlerini kendi karar verdiği biçimde tasarlayıp fiyatlandırıp satma şekline bağımsız evden çalışma denilirken, bağımlı evden çalışma ürün ve fiyat üzerinde ve ürünün kime satılacağı hakkında söz söyleme hakkının olmama durumudur. Bağımlı şekilde ev eksenli çalışan kadınlar adeta bir fabrikanın işçileri gibi; işverenin istediği modeli, işverenin verdiği malzemeyle yine işverenin tayin ettiği zaman zarfı içinde yapıp teslim etmek zorundadır (Hattatoğlu ve Işık, 2005: 71). Aslına bakılırsa çalışanlar için ev eksenli çalışmanın koşulları oldukça ağır ve zahmetlidir. Buna rağmen bu tür işleri yapan işçilere çok düşük ücretler verilmektedir. İş teslim dönemlerinde günlük çalışma saatleri 19 saate

kadar da çıkabilmektedir. Hal böyle olunca da, evdeki çocuklar (özellikle kız çocukları) çalışan annelerine yardım etmek zorunda kalmaktadır. Ev eksenli çalışan kadınların azımsanmayacak bir kısmı kendilerini işçi olarak görmemektedirler. Aksine kendilerini “ev hanımı” olarak tanıtmaktadır. Tıpkı kendileri gibi formel şekilde istihdam edilen diğer işçiler de ev eksenli çalışan kadınları işçi olarak kabul etmemektedirler.

2.3. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı Etkileyen Faktörler

Kişiler hayatlarını devam ettirebilmek için belirli bir gelire ihtiyaç duymaktadır. Bunun içindir ki bireyler kendilerini işgücü piyasalarına katılma zorunluluğu içinde hissederler. Kadınların çalışma yaşamına katılmalarının altında yatan sebep de bundan başkası değildir.

Geleneksel toplum yapısına sahip Türkiye’deki genel görüş, aile gelirinin erkek tarafından sağlanması gerektiği yönündedir. Bu düşünceyle yetiştirilen kadınların da çalışmamayı tercih ederek işgücü piyasasına dâhil olmadıkları görülmektedir. Bundan dolayı Türkiye’deki işgücü piyasasında erkek egemenliği söz konusudur. Günümüze gelindiğinde ise kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle birlikte “kendi ayakları üzerinde durma” bilinci yayılmaya başlamıştır. Erkeğe bağımlı olarak yaşamak istemeyen, kendi ekonomik özgürlüğünü kazanmak isteyen kadın sayısının artmasıyla beraber kadınlar, işgücü piyasasında aktif rol oynamaya başlamıştır. Buna rağmen, Türkiye’de işgücüne katılmada cinsiyetler arası farklılıklar varlığını sürdürmekte ve piyasadaki erkeklerin ezici

üstünlüğü ne yazık ki devam etmektedir. Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına dâhil olmasını etkileyen; eğitim, doğurganlık, kayıt dışı istihdam, kırdan kente göç, kültürel ve sosyal etkiler, cinsiyet eşitsizliği ve medeni durum gibi çeşitli faktörler bulunmaktadır.

2.3.1. Eğitim

Eğitim, işgücüne katılım oranlarını etkileyen en önemli faktörlerden birisidir ve bu oranlar üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Yani kişilerin eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılma oranları da yükselmektedir. Ayrıca eğitim seviyesi yüksek olan işgücünün olmayana kıyasla daha yüksek ücretlerle istihdam edildiği de bilinen bir gerçektir. Aşağıdaki Tablo 2.4.’de ikişer yıllık periyotlar halinde 1996-2018 yılları arasında eğitim seviyelerine göre Türkiye’deki Kadın’ları verilmektedir.

Tablo 2.4: Türkiye’deki Kadın İşgücünün Eğitim Seviyelerine Göre İşgücüne Katılma Oranı (%)

Yıllar	Okuma	İlkokul	Ortaokul	Genel	Meslek	Yüksek
1996	27,6	31,6	14,1	33	44,9	72,6
1998	25,1	29,4	15,7	32,6	47,1	75,3
2000	25,2	24,5	15,3	28,1	42,4	70,1
2002	24,4	26,7	18,4	28,5	39	71,5
2004	16,6	21,4	20,6	26,1	39,4	70,3
2006	14,7	21,1	22,9	27,9	36,2	68,8
2008	14,5	21,1	21,6	29,1	38,3	70
2010	16,3	25,7	24,6	30,4	39,8	71
2012	16,7	28,3	27,9	30,6	38,1	70,9
2014	16	28,1	22,7	31,9	39,8	71,3
2016	15,2	29,6	19,5	33,7	41,4	71,3
2018	16,1	31,3	22,2	34,7	42,7	71,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Tablo 2.4.'deki verilere göre; 1996 yılında İKO'nı okuma yazma bilmeyen kadınlarda %27,6, ilkokul mezunu olan kadınlarda %31,6, ortaokul mezunlarında %14,1, lise mezunu kadınlarda %44,9 iken meslek lisesi mezunlarında bu oran %44,9 ve yükseköğrenim mezunu olan kadınlarda ise %72,6 şeklindedir. 2018 yılına gelindiğinde İKO'nı yükseköğretim mezunu olan kadınlarda %71,6 iken ortaokul mezunlarında bu oran % 22,2 ve okuma yazma bilmeyenlerde % 16,1 şeklindedir. Bu tabloya göre Türkiye'deki kadınların eğitim seviyeleri ile işgücüne katılma oranları arasında paralellik olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, Türkiye'de kadınların eğitim seviyeleri artıkça işgücüne katılma oranları da artmaktadır.

Eğitim, iki açıdan çok önemlidir: Birincisi, eğitimli bir anne aynı zamanda iyi bir öğretmendir. Gelecek nesillerin eğitimli ve verimli insanlar olarak yetişmesi kadınların katkısı ile gerçekleşecektir. İkincisi ise eğitim ile kadınların ekonomik ve sosyal konumu güçlenecek, üretime yapacakları katkı artacak, karşılaştıkları eşitsizlikleri çözmeye güçleri artacaktır (Şimşek, 2008: 1).

Bir ülkenin potansiyel toplam üretimini arttırmak için İKO'nun yüksek olması tek başına yeterli olmayabilir. İşgücüne dâhil olanların eğitim seviyeleri de toplam üretimin artırılması konusunda oldukça önem taşır. Kadınlar açısından eğitimi değerlendirmek gerekirse; kadının okuryazarlık ve eğitim seviyesinin yükselmesi kadınların üretkenliğini pozitif yönlü etkiler. Bu da demek oluyor ki; eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar, çalışma hayatında yaptıkları iş karşılığında daha yüksek ücret alabilme şansına sahip olurlar (Özer ve Biçerli, 2003: 66). Diğer

yandan kadının eğitimi için yapılan yatırım ise aile ve çocukların refah seviyesini arttırıcı bir özellik taşır (OECD, 2008). Eğitimin kadının üzerinde dolaylı etkileri de yok değildir. Mesela, eğitim seviyesi yükselen kadının sahip olduğu veya olmayı düşündüğü çocuk sayısı üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır. Diğer yandan, eğitimin kadının göç etme ihtimalini yükselttiği ve bu sayede işgücüne katılma olasılığını da arttırabileceği söylenebilir (Karlılar, 2019: 9).

2.3.2. Medeni Durum

Kadınların işgücüne katılma kararlarında, medeni durumları önemli rol oynamaktadır. Kadının evli olmasından dolayı işgücü piyasasına dâhil olamaması onu her bakımdan eşine daha bağımlı bir duruma getirmektedir.

Türkiye’de evlenmemiş kadınlar evlenmişlere oranla ev dışında çalışma kararını daha rahat bir şekilde alabilmektedir. Ancak kadınlar evlenmeleri durumunda eşlerinin onaylamaması halinde işlerini bırakma eylemi içerisine girerler. Kısacası evli olmak, kadınların işgücü piyasasına katılımında etkin rol oynamaktadır. Türkiye’de evli kadınlar, işgücü piyasasına katılacakları zaman geleneksel sorumluluklarını nasıl halledeceklerini düşünmek zorunda bırakılmaktadır.

Medeni durum, çalışma yaşamında işverenlerin kadın çalışanları işe alırken en çok dikkat ettikleri hususların başında gelmektedir. İşverenler tarafından kadın çalışanların evli olmaları istenilen bir

özellik değildir. Kadınların evli olmaları durumunda hamilelik süreci ve akabinde doğum iznine ayrılması gibi sebepler işverenler tarafından maliyet arttırıcı unsurlar olarak kabul edilmektedir.

2.3.3. Doğurganlık

Kadının işgücüne katılımı ile doğurganlık arasında da güçlü bir ilişki mevcuttur. Kadınların doğum öncesinde işgücüne dâhil olmaları, onların daha geç yaşta anne olmalarına sebep olabilir. Bundan dolayı doğum öncesinde işgücüne dâhil olmayanlara kıyasla daha az çocuk sahibi olma ihtimalleri yüksektir.

Geleneksel, ataerkil ve doğurganlık oranının yüksek olduğu toplumlarda, genç kadınların aile içinde en büyük görev ve sorumlulukları, çocuk doğurmaktır. Bu toplumlarda gebelik beklentisi nedeniyle kadınlar eğitim-öğretim kurumlarından ve işgücüne katılımdan uzaklaştırılmışlardır. Bir bebek sahibi olmak, kadının işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir ancak çocuk büyüdükçe istihdam üzerindeki bu etkisi azalmaktadır. Bundan dolayı, doğurganlık kısa vadede istihdam üzerinde daha etkiliyken uzun vadede istihdamın doğurganlık üzerindeki olan olumsuz etkisi çok daha güçlü olabilmektedir (Karlılar, 2019: 10).

2.3.4. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, piyasada kendi işyerinde veya herhangi bir sektörde bağımlı çalışan olarak istihdam edilen bireylerin, devlet denetiminin olmadığı; ücret, mesai gibi konularda Sosyal Güvenlik Kurumu

(SGK)'nun denetimi dışında ücretin veya çalışma gün sayısının eksik veya hiç bildirilmediği yasa dışı çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Çelik ve Güney, 2017: 215). Dünyada milyonlarca kişi kayıt dışı istihdam edilerek gelir elde etmektedir.

Kayıt dışı/enformel istihdam modeli dünya denelinde bütün işgücü piyasalarında bulunmasına karşın yaygın olarak karşımıza çıktığı piyasalar gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarıdır. Gelişmekte olan ülkelerde enformel piyasalarda yüksek oranda kadınlar istihdam edilmekte, en dayanıksız işler daha çok kadınlar tarafından yapılmaktadır. TÜİK Ağustos 2019 Hane Halkı İşgücü Anketi (HİA) sonuçlarına göre, Türkiye'de istihdamın %36,1'i kayıt dışıdır. Bu rakam erkeklerde %32 iken kadınlarda ise %44,9 olarak belirlenmiştir. Türkiye'de genel anlamda kayıt dışılık problemi yaşansa da bu konuda en büyük sıkıntı kadınlarda görülmektedir.

Kayıt dışı istihdama dâhil olmak, kadınları daha savunmasız kılıp daha da yoksul hale getirmektedir. Çünkü bu istihdam şeklinde kadınlar yarı zamanlı, kendi hesabına ve sendikasız bir şekilde çalışmaktadırlar. Dolayısıyla herhangi bir sosyal güvenlik hakkından ve de asgari ücret uygulamalarından yararlanamamakta, sağlık ve emeklilik gereksinimlerini kendi gidermek durumunda kalmaktadır.

2.3.5. Kültürel ve Sosyal Etkiler

Kadınların işgücüne katılımı, dünyanın her yerinde büyük farklılıklar göstermektedir. Bu durumun nedenlerinin başında ise kültürel ve sosyal

etkiler gelmektedir. Kadınların işgücüne katılımında sosyal ve kültürel kısıtlamaların olumsuz bir etkisi vardır. Kadının istihdamı sırasında karşısına çıkan engellerden biri de hane halkı sorumlulukları ve kültürel kısıtlamalardır. Bu faktörler hem kadının istihdama katılmasını hem de kazancını sınırlandırmaktadır (İlalan, 2017: 31).

Kadınların formel işgücü piyasasına katılımlarının düşük olduğu Türkiye gibi geleneksel toplumlarda, kültürel kısıtlamaların etkileri oldukça fazladır. Bununla birlikte, bu kural ve kısıtlamaları belirleyen taraf aile olduğundan dolayı kadının iş seçimlerindeki şekillenmede ailevi faktörler önemli etki oynamaktadır. Kadınların anne-babasından veya eşinden izin almadan işe başlayamadığı bu ekonomiler ile bu kısıtlamaların yaşanmadığı ekonomiler karşılaştırıldığında; sosyal ve kültürel kıyaslamaların yapıldığı ekonomilerin işgücü piyasalarında da az kadın istihdam edildiği görülmektedir (IFC, 2013: 120). Kültür ve algıdaki yapılabilecek değişikliklerle kadının işgücüne katılım oranı arttırılabilir. Örneğin, kız çocukları annelerinin çalıştıklarını görerek büyürlerse bu durum onlara gayet normal gelecek ve kendileri de çalışmayı isteyeceklerdir.

Kültürel ve sosyal etkiler, kadınların iş arama tarzını da etkilemektedir. 2017 yılı itibariyle İŞKUR kayıtlarına bakılacak olursa iş aramak için kuruma başvuranların sayısı 2 milyon 599 bin civarındadır. Bu başvuruların yaklaşık olarak %50'si (1 milyon 268 bin civarı) kadınlara aittir. Türkiye'de kadınların büyük bir kısmı, daha güvenli buldukları için tanıdıklar vasıtasıyla iş arama eğilimi göstermektedir. Bunun

sonucunda da kadınların iş bulma olanakları daralmakta ve işgücüne katılımları düşmektedir (Aytur, 2019: 51).

2.3.6. Kırdan Kente Göç

Türkiye köyden kente göçün yoğun olarak yaşandığı bir ülkedir. Kırsal bölgelerde geleneksel aile yapısının devam etmesi sebebiyle kadının ev dışında çalışması uygun görülmemektedir. Bu aileler kente göç etseler de geleneksel yapılarını koruyarak kadınları işgücü piyasasına dâhil etmek istememektedir.

Diğer bir yandan, köylerinde tarımla uğraşarak işgücü piyasasına dâhil olan kadınlar, kentlere göç ettiklerinde mesleki bilgi ve eğitim yönünden eksik oldukları için iş bulamamaktadır. Köyden kente göç eden kadınların arasında geçim sıkıntısı çektiği için çalışmak zorunda olanlar da niteliksiz eleman olarak düşük gelirli ve sosyal güvencesi olmayan işlerde kendilerine yer bulmaktadır. Böylece kadınlar kötü çalışma koşullarında emeklerinin tam karşılığını alamadan çalışmak durumunda kalmaktadır. Ayrıca, bu şekilde çalışan kadınlar sebebiyle de ülkenin kayıt dışı istihdam oranlarında artış gerçekleşmektedir.

2.3.7. Cinsiyet Eşitsizliği

Kadınlar, işgücünün büyük bir kısmını oluşturmalarına rağmen tarih boyunca çeşitli şekillerde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmışlardır. Ülkeler, sürdürülebilir ekonomik kalkınma için, ülkenin tüm işgücü potansiyelini tam kapasite ile kullanmak zorunda olmalarına rağmen, günümüzde birçok ülkede kadına yüklenen geleneksel roller etkisini

sürdüremektedir. Hal böyle olunca da kadınlar, gerek işgücü piyasasında gerekse de eğitim, finansal ve yasal haklara ulaşmada hala çeşitli eşitsizliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Aynı işi yapan kadın ve erkek arasında sırf kadının cinsiyetinden dolayı daha az ücret alması, yapılan ayrımcılığın ve eşitsizliğin en çarpıcı örneklerindedir. Dünya genelinde, cinsiyete dayalı ücret aralığı %23 olarak hesaplanmıştır. Bu da şunu gösteriyor ki, kadınlar, erkeklerin toplam gelirlerinin %77'lik payını kazanabilmektedir (Karlılar, 2019: 14).

Çalışma yaşamında cinsel tacize uğrayanların büyük bir çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Yapılan araştırmalarda görülmektedir ki; kadının kariyerinde yükselmesi için cinsel tacizle yaşamayı öğrenebilmesi gerekmekte, aksi halde kariyer basamaklarını tırmanıp üst kademelere gelmesinin pek mümkün olmayacağı yönündedir (Konca, 2016: 47). Cinsel tacize maruz kalan kadınların ruh sağlıkları ciddi derecede bozulmakta ve bu durum onların işgücü piyasalarına katılımını olumsuz etkilemektedir (Yeşiltaş, 2005: 148).

Son zamanlarda uygulanan cinsiyet eşitliği politikaları dolayısıyla kadının işgücü piyasasındaki yerinde değişimler olsa bile hala özel sektörde kadınların hamileliği dolayısıyla doğum iznine ayrılması gibi durumlar maliyet arttırıcı (adeta bir külfet) sebep olarak nitelendirilmektedir. Kadın emeğinin yoğun olarak istihdam edildiği (örneğin, bankacılık) sektörlerde dahi işe alımlarda kadınlara evlilik ve çocuk sahibi olma isteklerinin sorulduğu ve kadından alınan cevaba göre işe alınıp alınmayacağına karar verildiği su götürmez bir gerçektir (Dedeoğlu, 2009: 53).

2.4. Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Türkiye’de kadınlar, çalışma yaşamına katılmaya başladıklarından itibaren birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma hayatına katılmalarıyla birlikte geleneksel rolleri de devam eden kadınların sorumlulukları iki katına çıkmaktadır. Bu sebeptendir ki çalışan kadın birçok sorumluluk ve sorunla savaşmak zorunda kalmaktadır. Bu sorunları; çalışma yaşamına dair sorunlar, toplumsal yaşama ilişkin sorunlar ve aile hayatına dair sorunlar olarak üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.4.1. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar

Oranlar ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse de genel anlamda kadınlar, ekonomik hayata katılma ve kalkınmadan faydalanma gibi konularda erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına katılması, mevcut sorunları ortadan kaldıracığına, üzerine yeni problemler ekleyerek kadının üzerindeki yükü biraz daha ağırlaştırmıştır. Çalışma hayatıyla birlikte var olan aile içi sorunların yanına iş yaşamının da sorunları eklenmiştir. Kadın işgücü, sırf cinsiyetinden dolayı çalışma yaşamında birçok sorunla uğraşmak zorunda kalmıştır.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunların başında “*ücret eşitsizliği*” gelmektedir. Çalışanlarda kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın işverenin eşit işe eşit ücret ödemesine “*ücret eşitliği*” denilmektedir.

ILO tarafından yayınlanan, Türkiye'nin de imzalamış olduğu 100 Sayılı Sözleşmede bulunan “eşit işe eşit ücret” ilkesi gereği, aynı niteliklere sahip ve aynı verimlilikte çalışan farklı cinsiyete sahip çalışanlara cinsiyet ayrımcılığından dolayı farklı miktarlarda ücret ödenmesi yasaklanmıştır. Erkek işgücüne cinsiyetinden dolayı kadın çalışandan daha fazla ücret ödenemeyeceği gibi, kadın işgücü de sırf kadın olduğu için emsal erkek çalışanlardan daha az ücretle çalıştırılmaz (Yıldırak, vd., 2003: 31). Buna karşılık uygulamaya bakıldığında farklı nedenlerden ötürü kadın ve erkek arasında ücret eşitsizliği bulunmaktadır. Kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin temelini ataerkil düşünce yapısı oluşturmaktadır. Kadın ve erkek bu düşünce yapısıyla birlikte toplumda farklı biçimlerde konumlandırılmıştır. Genel bakış açısıyla evin reisi olarak erkek kabul edilmekte, dolayısıyla evin geçimini de erkek sağlamaktadır. Evin ihtiyaçları erkeğin geliriyle giderildiği için kadının kazancı “ek gelir” olarak sıfatlandırılmaktadır. Toplum yaşamında kanıksanan bu fikir iş hayatında işverenler tarafından da uygulanmıştır. İşverenler, kadın işgücüne erkeklere kıyasla daha az ücret ödemeyi seçmişlerdir (Güçlü, 2016: 44). Kadın işgücünün geleneksel sorumluluklarından dolayı yarı zamanlı işlerde çalışmak istemesi, fiziksel güç ve kabiliyet isteyen iş sahalarında erkeklere nazaran daha az oranda çalışmaları, onların seçimlerini düşük ücretli, “kadın işi” diye tabir edilen meslek gruplarından yana kullanmalarına neden olmuştur. Bunun yanında, sendikalaşmanın ve mevcut yasaların yetersiz kalmasından dolayı, emek yoğun piyasalarda çalışan kadınlar erkeklere kıyasla daha düşük ücretlere çalıştırılmaktadır (İçin, 2012: 38).

Kadınlardaki eğitim eksikliğinden dolayı da kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi ve ücret arasında doğru orantı olduğundan, eğitim seviyesi arttıkça ücret düzeyleri de artacaktır. Tablo 2.5.'de Türkiye'de 2006, 2010 ve 2014 yıllarında cinsiyet ve eğitim durumuna göre aylık brüt ücret ve yıllık ortalama brüt kazanç verileri gösterilmektedir.

Tablo 2.5: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç

Eğitim	Aylık Ortalama Brüt Ücret			Yıllık Ortalama Brüt		
	2006	2010	2014	2006	2010	2014
Yıl	2006	2010	2014	2006	2010	2014
Toplam	1.103	1.512	2.207	14.252	19.694	27.830
İlkokul ve altı	764	1.032	1.526	9.676	13.099	18.602
İlköğretim ve	760	1.026	1.514	9.640	13.043	18.476
Lise	922	1.280	1.707	11.802	16.414	21.222
Meslek lisesi	1.233	1.593	2.263	16.334	21.280	28.143
Yüksekokul ve	2.088	2.663	3.952	27.310	35.383	51.405
Erkek	1.107	1.510	2.215	14.316	19.683	27.775
İlkokul ve altı	784	1.066	1.594	9.952	13.526	19.417
İlköğretim ve	788	1.061	1.562	9.999	13.505	19.081
Lise	943	1.317	1.755	12.042	16.907	21.758
Meslek lisesi	1.298	1.649	2.373	17.312	22.195	29.561
Yüksekokul ve	2.231	2.842	4.296	29.258	37.878	55.633
Kadın	1.091	1.519	2.188	14.036	19.728	27.974
İlkokul ve altı	650	874	1.289	8.159	11.065	15.748
İlköğretim ve	640	870	1.318	8.064	10.949	15.981
Lise	870	1.177	1.576	11.182	15.049	19.760
Meslek lisesi	944	1.336	1.851	11.990	17.109	22.842
Yüksekokul ve	1.837	2.380	3.470	23.899	31.437	45.483

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması.

Tablo 2.5.'e göre, ilkokul ve altı eğitim düzeyine sahip erkeklerle kadınlar kıyaslandığında; 2006 yılında erkekler aylık ortalama 784 TL kazanırken aynı eğitim düzeyine sahip kadınlar 650 TL kazanmaktadır. Aynı yılın yıllık ortalama brüt kazançları erkeklerde 9.952 TL iken

kadınlarda 8.159 TL'dir. 2010'da aylık ortalama brüt ücret erkeklerde 1.066 TL olurken kadınlarda 874 TL'dir. Yıllık ortalama brüt kazançlar ise erkeklerde 13.526 TL iken kadınlarda 11.065 TL'dir. 2014 yılına gelindiğinde ise erkekler 1.594 TL brüt ücret alırken kadınlar 1.289 TL almaktadır. Bu yılın yıllık ortalama brüt kazançları ise erkeklerde 19.417 TL, kadınlarda 15.748 TL'dir.

İlköğretim ve ortaokul eğitim seviyesine bakıldığında; 2006 yılında erkekler aylık ortalama 788 TL brüt ücret alırken kadınların ücreti 640 TL'dir. Yıllık ortalama brüt kazançlar ise erkeklerde 9.999 TL iken kadınlarda 8.064 TL'dir. 2010 yılında erkekler aylık 1.061 TL brüt ücrete sahipken kadınlar 870 TL kazanmaktadır. Yıllık ortalama brüt kazançlar ise erkeklerde 13.505 TL iken kadınlarda 10.949 TL'dir. 2014 yılında ise erkekler aylık 1.562 TL brüt ücret alırken kadınlar 1.318 TL almaktadır. Bu yılın yıllık ortalama brüt kazançları ise erkeklerde 19.081 TL, kadınlarda 15.981 TL'dir.

Lise düzeyinde eğitim bilgisine sahip kadın ve erkeklere bakılacak olursa; 2006 yılında erkekler 943 TL aylık ortalama brüt ücret alırken kadınlar 870 TL almaktadır. Yıllık ortalama brüt kazançlar ise erkeklerde 12.042 TL iken kadınlarda 11.182 TL'dir. 2010 yılına gelindiğinde erkekler 1.317 TL brüt ücrete sahipken kadınlar 1.177 TL ortalama brüt ücrete sahiptir. Bu yılın yıllık ortalama brüt kazançları ise erkeklerde 16.907 TL, kadınlarda 15.049 TL'dir. 2014 yılında ise erkekler 1.755 TL iken kadınlar 1.576 TL brüt ücrete sahiptirler. Aynı yılın yıllık ortalama brüt kazançları erkeklerde 2.758 TL iken kadınlarda 19.760 TL'dir.

Meslek liselerinden mezun olan kadın ve erkeklerin ücret ve kazançları karşılaştırılacak olunursa; 2006 yılında erkekler 1.298 TL aylık ortalama brüt ücret kazanırken kadınlar 944 TL kazanmaktadır. Aynı yılın ortalama brüt kazançları ise erkeklerde 17.312 TL iken kadınlarda 11.990 TL'dir. 2010 yılında erkekler aylık 1.649 TL brüt ücrete sahipken kadınlar 1.336 TL'ye sahiptir. Yıllık ortalama brüt kazançlar ise erkeklerde 22.195 TL iken kadınlarda 17.109 TL'dir. 2014 yılında ise erkekler aylık 2.373 TL brüt ücret alırken kadınlar 1.851 TL almaktadır. Bu yılın yıllık ortalama brüt kazançları ise erkeklerde 29.561 TL, kadınlarda 22.842 TL'dir.

Eğitim seviyesi yüksek okul ve üstü olan kadın ve erkeklerin aylık ücret ve yıllık kazançlarına bakılacak olursa; 2006 yılında erkekler aylık ortalama 2.231 TL brüt ücret alırken kadınların ücreti 1.837 TL'dir. Yıllık ortalama brüt kazançlar ise erkeklerde 29.258 TL iken kadınlarda 23.899 TL'dir. 2010 yılında erkekler aylık 2.842 TL brüt ücrete sahipken kadınlar 2.380 TL kazanmaktadır. Yıllık ortalama brüt kazançlar ise erkeklerde 37.878 TL iken kadınlarda 31.437 TL'dir. 2014 yılında ise erkekler aylık 4.296 TL brüt ücret alırken kadınlar 3.470 TL almaktadır. Bu yılın yıllık ortalama brüt kazançları ise erkeklerde 55.633 TL, kadınlarda 45.483 TL'dir.

Tablo 2.5.'de görüldüğü gibi çalışanların eğitim düzeyi arttıkça aylık ücretleri ve yıllık kazanç miktarları da bu doğrultuda artmaktadır. Fakat eğitim düzeyi ne olursa olsun kadın ve erkek arasındaki ücret eşitliği hiçbir yılda yakalanamamıştır. Hatta eğitim düzeyi yükseldikçe kadın

ve erkek arasındaki yıllık kazanç tutarları arasındaki fark artma eğilimi göstermektedir.

Kadınların düşük ücretlerle çalışmaları onların iş hayatına dâhil olma kararlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Piyasadaki düşük ücret oranlarından dolayı çalışsalar dahi elde edecekleri gelirin yetmeyeceğini düşündüklerinden çalışma kararlarından çabucak vazgeçebilirler. Bunun yanında, erkeklerle kıyaslandığında kadınların daha düşük ücret düzeylerinde çalıştırılmaları onların iş tatminleri ve verimliliklerini azaltıcı yönde bir sonuç doğurmaktadır (İçin, 2012: 39).

Kadınların çalışma yaşamına ilişkin sorunlardan bir diğeri de “*eğitim veya mesleki eğitimde yaşamış oldukları eşitsizliktir*”. Kişilerin cinsiyetlerinden dolayı eğitim imkânlarından mahrum kalması, eğitim sisteminde eşitsizlik olarak adlandırılır. Geleneksel bakış açısında eğitim sistemi, erkek çocukların eğitim olanaklarından faydalanıp iş sahibi olmalarına zemin hazırlamaktadır. Erkekler okula giderken eş zamanlı olarak kız çocukları evde kalmakta, ev işlerini öğrenmeleri hususunda teşvik edilmektedir. Erkekler kadınlara kıyasla daha uzun ve daha iyi eğitim alma olanağına sahiptir (Demirbilek, 2007: 21). Günümüzde eğitim sisteminin işleyişi ve imkânlardan yararlanma konusunda kadın ve erkek arasında hukuksal açıdan herhangi bir ayrımcılık söz konusu değildir. Fakat uygulamalarda çeşitli sıkıntılar da yok değildir. Kentlerde yaşayan ve maddi durumu iyi olan ailelerde eğitimde cinsiyet temelli bir eşitsizlik bulunmazken özellikle kırsal kesimlerde, ekonomik yapıda ortaya çıkan değişim ile birlikte eğitim olanaklarından yararlanma konusunda cinsiyet ayrımcılığı

bulunmaktadır. Maddi durumların kötüleşmesi, eğitimde cinsiyet ayrımcılığını arttıran bir rol oynamaktadır. Bazı kırsal kesimlerdeki düşünceye göre, kız çocuklarının büyüünce evlenip başka ailelere karışacağından dolayı onlara yapılan yatırım ve harcamalar gereksiz masraf olarak görülmektedir. Bu bakış açısı da kız çocuklarının okula gitmesine engel teşkil etmektedir. Aşağıdaki Tablo 2.6.'da beşer yıllık periyotlar halinde 2008-2018 yılları arasındaki Türkiye'de bitirilen eğitim durumu ve cinsiyete göre 6 yaş ve üzeri nüfus sayıları verilmektedir.

Tablo 2.6: Türkiye'de Bitirilen Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre Nüfus (6+ Yaş)

Bitirilen Eğitim Durumu		2008	2013	2018
Okuma Yazma Bilmeyen	Kadın	3.943.222	2.205.315	1.872.537
	Erkek	986.790	449.328	325.551
Okuma Yazma Bilen Ama Bir Okul	Kadın	7.050.078	7.594.515	4.488.648
	Erkek	6.721.306	6.459.316	3.250.584
İlkokul	Kadın	9.277.414	8.539.510	10.245.211
	Erkek	8.800.944	6.454.722	8.037.156
İlköğretim	Kadın	3.112.657	5.700.882	3.765.153
	Erkek	3.503.079	7.317.838	5.067.482
Ortaokul ve Dengi Meslek Okulu	Kadın	1.004.571	1.107.874	4.398.894
	Erkek	1.791.178	1.720.425	5.326.551
Lise ve Dengi Meslek Okulu	Kadın	4.221.131	5.108.641	6.405.868
	Erkek	5.749.685	6.976.694	8.380.125
Yüksekokul veya Fakülte	Kadın	1.398.725	2.944.250	4.518.511
	Erkek	2.110.229	3.762.530	5.235.988
Yüksek Lisans (5 veya 6 Yıllık)	Kadın	97.737	219.360	430.093
	Erkek	149.807	313.397	559.339
Doktora	Kadın	26.215	60.773	84.270
	Erkek	47.029	93.407	122.812

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızca derlenmiştir.

Tablo 2.6.'da görüldüğü üzere, okuma yazma bilmeyen, okuma yazma bilen ama bir okul bitirmeyen ve ilkokul gruplarında tüm yıllarda kadın sayısı erkeklerden fazladır. Eğitim seviyesi yükseldikçe bu durum tam tersine dönerek erkeklerin sayısı kadınların sayısını aşmaktadır.

Türkiye’de birçok alanda cinsiyet eşitsizliğine maruz kalan kadınların eğitimde de bu sorunla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Erkekler kadar eğitim alamayan kadınların çoğu kendilerini geliştiremediklerinden dolayı emeğini hiçbir karşılık beklemeden arz etmek durumunda kalmaktadır.

Kadın, mevcut toplumsal rolü sebebiyle ev ve iş hayatı arasında bir denge sağlamak durumunda kalmıştır. Bu durum kadınların eş ve annelik rolünün bir devamı olarak kabul gören sekreterlik, hemşirelik, öğretmenlik gibi kadınsı mesleklere doğru kaymasına neden olmaktadır. Bu yaklaşım ile birlikte, meslekler arasında kadınsı ve erkeksi meslek ayrımları yapılmaya başlanmıştır. Mesleklerin kadın ve erkek meslekleri olarak birbirinden sert bir şekilde ayrılmaları, kadınlar açısından kötü çalışma koşullarını arttırıcı bir rol oynamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207). Günümüzde, kadınlar ağırlıklı olarak standart dışı, iş güvencesi olmayan, daha az para kazanılan, meslek içi eğitim ve terfi imkânlarının sınırlı olduğu işlerde istihdam edilmektedir. İşletmelerin yönetim kadrolarında daha az miktarda kadınların bulunması, geleneksel cinsiyet ayrımcılığının eğitim sektöründeki yansımalarından biridir. Fırsat eşitliğinin eğitim alanında tam anlamıyla var olamamasından dolayı kadınların bilgi, beceri ve donanım konusunda erkeklerin gerisinde kaldığını ve bundan dolayı yönetici kadrolarda sayıca erkeklere yetişemedikleri bilinen bir gerçektir (İçin, 2012: 41). Kadının bir meslek edinerek istihdama katılmasını sağlamak için eğitimdeki eşitsizliğin önüne geçilmesi gerekmektedir. Eğitim

olanaklarından en az erkekler kadar yararlanmaya başlayan kadınların toplumsal yapı içerisindeki statüsü de olumlu yönde değişecektir.

“İşyerinde taciz” kadınların çalışma yaşamında sıklıkla karşılaştığı sorunların başında gelmektedir. Cinsel taciz, genel ahlak kurallarına uygun olmayan, yaygın olarak karşı cinsten gelen, beklenmedik ve istenmeyen, cinsellik içeren sözlü, sözsüz veya fiziksel şekilde yapılan sarkıntılık halindedir (Türker, 1997: 74). Günlük yaşamda cinsel tacize maruz kalmak, hem kadının hem de erkeğin karşılaşılabileceği önemli bir sorundur ancak bu sorunla daha çok kadınlar karşı karşıyadır. Kadın işgücü, iş hayatında hem duygusal hem de fiziksel olarak çok fazla tacize uğramaktadır. Özellikle kadının mesleğinde yükselmesi mevzu bahis olunca erkekler tarafından kadınlara cinsel tacizde bulunmaktadır. Bu durum karşısında kadın ya işe devamsızlık yapmakta ya da istifa etmektedir (Bekata Mardin ve Torun, 2000: 33). Bu yüzden cinsel taciz, kadınlar arasında işgücü devir hızının yükselmesine sebep olan etkenlerin ilk sıralarında yer almaktadır. Cinsel taciz sadece taciz edilen kişi üzerinde bir etki yaratmamaktadır. Bu durum aynı işyerinde çalışan diğer çalışanları da oldukça fazla etkilemektedir. Kendisine ne zaman sıra geleceğini ya da kendisinin de her an cinsel tacize maruz kalabileceğini düşünen çalışanların verimliliklerinde düşmeler meydana gelebilir (Yeşiltaş, 2005: 150).

İş hayatında kadınların karşı karşıya kaldığı taciz türlerinden biri de mobbingdir. Diğer adıyla duygusal taciz; ırk, cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmadan kişinin çalışma hayatından dışlanmasına, psikolojik anlamda vücut bütünlüğünün yara almasına sebep olan ve bilinçli

olarak uygulanan tutum ve davranışlardır. Mobbing, çalışanın kariyerini negatif yönde etkileyen ciddi bir problemdir. Çalışanın itibarını zedelemek için yapılan bu saldırılar, kişinin istifa edene kadar sürdürülen bir dayatma ve zorlamadır. Çalışanın işi için yeterince çaba göstermediğini söyleyerek bu konuda sürekli bir suçlama yapılması, işlerin yetiştirilmesinin imkânsız olduğu zaman diliminde bitirilmesi için baskılanması, çalışana yaptığı hatalar sürekli olarak hatırlatılarak iş arkadaşları ve müşteriler önünde aşağılanmaları, çalışanı sürekli olarak işten atmak ile tehdit etme gibi durumlar en yaygın mobbing uygulamalarına örnek olarak verilebilir. Genellikle mobbinge maruz kalan kişiler, yetenekli, akıllı, idealist ve güvenilir insanlardır. Bu kişilerin kariyerlerinde yükselme imkânları oldukça yüksek olduğu için mobbingi uygulayan kişiler açısından birer “tehdit” unsuru olarak görülürler. Kendi önlerine geçerek yükselmelerine engel olacaklarını düşündükleri için bu kişilere mobbing uygulayarak onları etkisiz hale getirmek için çaba harcarlar.

Mobbinge maruz kalan çalışanların büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Genel olarak, çalışma yaşamında mobbing, kadınlar açısından erkeklere kıyasla daha önemli bir sorundur. İşyerlerinde kadın çalışana işverenleri ya da iş arkadaşları tarafından sıkıştırma, baskılama, yetkilerini sınırlandırma, dışlama, terfilerini engelleme gibi çeşitli şekillerde mobbing uygulanmaktadır. Çalışma hayatındaki kadının cinsiyeti baz alınarak yapılan bu duygusal tacizlerden dolayı kadınlar daha kariyerlerinin başında umutsuzluğa kapılmaktadır. Mobbing sonucunda kadınlarda verimlilik ve performans düşüklüğü,

işten soğuma ve işten uzaklaşma gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında bu yıldırımlara maruz kalan kadın işgücünün sağlığı da olumsuz etkilenmektedir (İçin, 2012: 45).

Çalışma yaşamında kadınların sıklıkla yaşadığı sorunlardan bir diğeri de “iş bulma ve kariyer yapmada karşılaşılan sorunlardır”. Kariyer, kişinin işyeri içerisindeki konumunu, mesleğindeki veya çalıştığı kurumdaki gelişimini gösteren ve günden güne artan başarısını tanımlayan bir kavramdır. Kariyer, hedeflenen iş doğrultusunda ilerlemek ve bundan dolayı daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenerek daha çok vasıf elde etmek ve neticesinde itibar kazanmaktır. Sürekli bir değişim içerisinde olan dünyada, tüketicilerin ve işgücünün demografik yapılarında meydana gelen değişiklikler neticesinde kadının toplumdaki statüsü de değişmiştir. Kadının geleneksel rolünün yanında sosyal ve ekonomik hayatta üstlenmiş oldukları roller de giderek çoğalmaya başlamıştır. Bunun neticesinde, kadınların işgücüne dâhil olma ve kariyer geliştirme oranlarında da ciddi artışlar yaşanmıştır. Fakat erkeklerle eşdeğer eğitim ve deneyime sahip olmalarına rağmen kadınların üst yönetim kademelerinde istedikleri başarıyı sergileyemeyip erkeklerin gerisinde kaldıkları saptanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 208). Aşağıdaki Tablo 2.7.’de 1996-2018 yılları arasında Türkiye’de yönetici pozisyonundaki bireylerin cinsiyete göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 2.7: Yönetici Pozisyonlarındaki Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 1996-2018

Yıl	Erkek (%)	Kadın (%)
1996	93,4	6,6
1998	93,4	6,6
2000	90,8	9,2
2002	93,2	6,8
2004	93,0	7,0
2006	91,8	8,2
2008	90,2	9,8
2010	90,0	10,0
2012	87,8	12,2
2014	86,6	13,4
2016	84,9	15,1
2018	85,2	14,8

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 2.7.'deki verilere bakıldığında, Türkiye'de mevcut yıllar arasında yöneticilik pozisyonlarında erkeklerin kadınlara karşı mutlak üstünlükleri görülmektedir. 1996 yılında yönetici pozisyonlarında çalışanların %93,4'ü erkek iken %6,6'sı kadınlardan oluşmaktadır. Yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı 2004 yılından itibaren artış trendi izlemesine rağmen istenilen yükselmenin sağlanamadığı görülmektedir. 2012 yılında yönetici pozisyonlarının sadece %12,2 kadınlara aitken bu oran yıllar içinde sadece 2,6 puanlık bir artışla 2018 yılında %14,8'e çıkmıştır. Tablodaki verilere göre 2018 yılında her 100 yöneticiden yaklaşık olarak 85'i erkek iken sadece 15 tanesi kadındır.

Bu durumun nedenlerinden biri de işverenlerin kadın işgücüne karşı sergilemiş oldukları tutumlardır. Genel anlamda işverenlere göre kadın işgücü için öncelikli olan iş hayatlarından çok ev ve aile yaşantılarıdır. Bu sebeple çalışma hayatında istenilen performansı göstermelerinin imkânsız olduğu düşünülmektedir. Kadınların hamilelik ve ev hayatlarıyla ilgili sorumlulukları, yükselmelerinin önünde engel teşkil

etmektedir. Bu sorumluluklardan dolayı erkeklerle kıyaslandığında çalışma yaşamına daha sık girip çıkmaları, kariyerleri açısından onları zor duruma sokmaktadır. İçinde bulunduğumuz zaman diliminde, işgücünün önemli bir bölümünü oluşturan kadınların eğitilmesi ve geliştirilmesi işletmelerin gelecekları için hayati bir önem taşısa da tüm bu sebeplerden dolayı, işletmelerin kadın çalışanların gelişimi için katlandıkları eğitim giderleri gereksiz bir masraf olarak görülmektedir (Güçlü, 2016: 47). Sonuç olarak, evlilik ve çocuk kadın işgücünün kariyerleri için büyük bir engel oluşturmaktadır. Bu yüzden yeni işe alım aşamasında hem genç hem de bekâr olan kadınlar tercih edilir hale gelmektedir.

Günümüzde aile ve çalışma yaşamını birlikte götürmek isteyen kadınlar kendi cinsiyetlerine özgü mesleklere yönelmişlerdir. Eğitim eksikliklerinden dolayı yoğun olarak düşük statüye sahip, ilerleme yollarının kapalı olduğu işlerde istihdam edilmektedirler. Yüksek statülü işlerde istihdam edilen kadınlar ise aile ve iş hayatlarını dengeli bir şekilde sürdürebilmek için yine kadınlardan yardımcı hizmetlerden faydalanmaktadır. Bu yardımlar sayesinde kadınlar iş hayatında kariyer basamaklarında yürüyebilmektedir. Bunun yanında kadınlar kariyer gelişimlerini daha rahat gerçekleştirebilmek için meslektaşlarıyla evlenmeyi tercih etmektedirler (Aytaç, 2000: 905).

Sendikal haklar ve sosyal güvenlik hakları, insan haklarının önemli bir ayağını oluşturan sosyal hakların başında gelmektedir. Ne var ki iş hayatında kadınlar, bu haklardan erkekler kadar faydalanamamaktadır. Geçmişten günümüze Türkiye'de kadın işgücü, sendikal örgütlenme ve

faaliyetlerde erkeklerin gerisinde kalmaktadır (Kocacık ve Gökkeya, 2005: 212). Kadınların, asıl sorumluluğu olarak geleneksel görevlerinin kabul edilmesi, eğitim imkânlarından istenilen düzeyde faydalanamamaları, işgücüne katılım oranlarının düşük olması gibi nedenlerden dolayı kadınların sendikalaşma oranları da düşük seviyelerde kalmıştır. Ayrıca sendikal yapılanmaların kadınlar göz ardı edilerek oluşturulmaları, geleneksel tutumların bu ortamlarda da devam etmesi gibi nedenler de kadınları sendikalardan uzak tutmaktadır. Kadınlar sendika üyesi olsalar bile sendikanın yönetim ve karar mekanizmalarında olmaktan çekinmekte ve dolayısıyla sendikalar erkek egemen yapılar olarak hayatına devam etmektedir.

Kadınlar sendikal hakların yanında sosyal güvenlik haklarından da eşit bir ölçüde faydalanamamaktadır. Aslında çalışma yaşamı içerisinde kadınların, “kadın-erkek eşitliği” ilkesiyle birlikte hastalık, analık, yaşlılık, iş kazası, meslek hastalığı, iş göremezlik ve işsizlik risklerine karşı korunmak amacıyla var olan sosyal güvenlik hizmetlerinden cinsiyet ayrımcılığı yapılmadan yararlandırılmaları esastır. Yasal anlamda var olan eşitliğe rağmen uygulamada kadınlar erkeklere kıyasla kayıt dışı sektörlerde daha fazla istihdam edilmektedir. Aşağıda Tablo 2.8.’de Türkiye’de 1996-2018 yılları arasında ikişer yıllık periyotlar halinde cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranları verilmektedir.

Tablo 2.8: Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%), 1996-2018

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1996	74,7	39,7	49,8
1998	73	38,7	48,3
2000	65,1	40,8	47,3
2002	65,6	39,2	46,7
2004	59,7	39,4	44,7
2006	55,9	37,3	42,1
2008	51,6	34	38,7
2010	50,9	32,9	38,1
2012	48,3	29,9	35,4
2014	48,4	29,3	35
2016	44,3	28,8	33,5
2018	42,1	29,4	33,4

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tablo 2.8.’deki verilere bakıldığında; kayıt dışı istihdam edilenlerin oranı yıllar içerisinde azalma eğilimi göstermektedir. 1996 yılında toplam istihdamın %49,8’i kayıt dışı olarak gerçekleşirken 2018 yılına gelindiğinde bu oran %33,4’e gerilemiştir. Erkeklerde kayıt dışılık oranı 1996’da %39,4 iken 2018 yılında 10 puanlık bir düşüş ile %29,4 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de kadının kayıt dışı istihdam oranlarına bakılacak olursa; 1996 yılında istihdam edilen her 10 kadından en az 7’si (%74,7) kayıt dışı işlerde istihdam edilmiştir. 2018 yılına gelindiğinde ise her 10 kadından yaklaşık olarak 4’ü (%42,1) kayıt dışı olarak istihdam edilmiştir. Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere kadın istihdamındaki kayıt dışılık oranında seneler içinde 32,6 puanlık bir gerileme yaşanmıştır. Ancak bu gerilemeye rağmen Türkiye’de kadın istihdamındaki mevcut kayıt dışılık oranı oldukça yüksek seviyelerdedir.

Kadınlar kayıtlı işgücüne dâhil olamamalarından dolayı yasal koruma altında da değillerdir veya düşük sosyal güvenceyle çalışma hayatlarını

devam ettirmektedirler. Sosyal güvenlik haklarından faydalanamamak, çeşitli sebeplerden kayıt dışı sektörlerde istihdam edilen (edilmek zorunda kalan) kadınlar için en büyük problemdir. Bu güvencelerden mahrum olarak çalışan kadınlar ne doğum yardımından ne de emeklilik gibi olanaklardan yararlanmaktadır. Öte yandan enformel sektörlerde çalışma koşullarının kötü ve ağır olması, alınması gereken tedbirlerin sağlanamaması gibi durumlar, kadınları iş güvencesizliğiyle burun buruna getirmektedir (Güçlü, 2016: 46).

2.4.2. Toplumsal Yaşama İlişkin Sorunlar

Toplumların en küçük yapı taşı ailedir. Kadınlar ise ailenin vazgeçilmez bir unsuru, olmazsa olmazıdır. Toplumdan topluma kadının aile içerisindeki rol, görev ve sorumlulukları şekil değiştirmektedir.

Geleneksel toplum ve ataerkil aile düzeninde kadının rolü eş ve anne olmaktır. Kadının bu rollerle sınırlandırılmış olması tamamen sosyo-kültürel dayatmanın bir eseridir. Bu toplumlarda kız çocukları ileride üstlenecekleri rollere göre yetiştirilir ve büyüyüp kadın olduklarında bu rollere uygun şekilde hareket etmesi beklenir. Toplumsal yapıda yaygın olan bu tutum aslına bakılırsa erkeklerin de fikrini aksettirmektedir. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)'nin yapmış olduğu Türk Aile Yapısı araştırmalarına bakılırsa aile reislerinin %76'sı kadının aile içindeki görevinin ev işi ve çocuk olduğunu ifade etmektedir (Koray, 2000: 72). Buna dayanarak söylenebilir ki toplum tarafından kadının çalışması pek de hoş karşılanmamaktadır. Özellikle kırsal kesimlerde kadın yalnızca evinin işlerini yapan, ekonomik

anlamda çalışmayan ve herhangi bir özgürlüğü bulunmayan bireylerdir. Geleneksel düşünce yapısı ve toplum baskısı, hukukun bu bozuk sistemi düzeltmesinin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir.

2.4.3. Aile Yaşamına İlişkin Sorunlar

Kadının işgücü piyasasına dâhil olması çalışma hayatında olduğu kadar aile yaşamında da sorunları ortaya çıkartmıştır. Özellikle evli ve çocuklu kadın işgücü, ev ve iş arasında denge kurmaya çalışırken birçok sorunla karşı karşıya gelmektedir.

İş-aile dengesi, çalışan kişinin iş hayatı ve ailesel sorumlulukları arasındaki ahengi anlatmaktadır. Çalışanlar hangi işi yaparsa yapsınlar iş ve aile yaşantılarını bir dengede tutmak istemektedirler. Günümüz koşullarında çalışanın bu dengeyi tek başına, sadece kişisel çabalarıyla sağlaması güçleşmektedir. Giderek çalışanların hayatının odak noktası iş haline gelmektedir. Bu da daha uzun ve yorucu mesai saatleri anlamına gelmektedir. Hal böyle olunca iş ve aile arasında yaşanan çatışmalardaki artış şaşırtıcı değildir. İş ve aile çatışması, çalışan kadınların eş, anne ve iş kadını olmasından dolayı kadının rolleri arasında çıkan çatışmadır. Doğal olarak her bir rol kendine zaman ayrılmasını istemektedir. Bu sebeple kadının çalışma hayatına başlamasıyla birlikte, kadın ekstra bir yük altına girmektedir. Bu yük, kadının rollerini birbirine karıştırmasına neden olmaktadır. Çalışan kadın için en önemli çatışma nedeni, önceliğin işe mi yoksa aileye mi verileceği konusudur (Güçlü, 2016: 49).

İş ve aile çatışması süreci öncelikle iş çatışmasının aile hayatının çatışmasına yol açmasıyla başlamaktadır. Daha sonra bu çatışmalar aile çatışmasına neden olarak iş-aile yaşamının özelliklerinin farklılaşması şeklinde ilerlemektedir. Çatışma sürecinin sonunda işte memnuniyetsizlikler ortaya çıkmakta ve gün geçtikçe baskıların şiddetlenmesine yol açmaktadır. Çalışan kadın hem iyi bir eş, hem iyi bir anne hem iyi bir ev kadını hem de iyi bir iş kadını olmak istemektedir. Her iki alanda tüm işlere yetişmeye çalışan kadın fazlasıyla zaman baskısı yaşamaktadır. Kadın bu durum yüzünden çoğunlukla terfi fırsatlarını ya geciktirmekte ya da tamamen kaçırmaktadır. Çalışan kadın tüm bu gerilimleri yaşarken beraberinde sağlığında da ciddi problemlerle karşılaşmaktadır (Cam, 2004: 3).

Kadın, ekonomik değer taşıyan bir işte çalışsa dahi cinsiyete dayalı geleneksel iş bölümü devamlılığını sürdürmektedir. Genellikle kadının bu iki rolü birbirini negatif yönde etkilemektedir. İşten eve gelen kadın ev işleriyle de ilgilenmek zorunda olduğu için evde de yoğun bir şekilde çalışmaya devam etmektedir. Bu durum kadınlar üzerinde ekstra bir yorgunluğa neden olmaktadır. Günümüzde bu işleri kolaylaştıran teknolojik yenilikler olsa bile her kadının bu olanaklara ulaşma şansı maalesef ki bulunmamaktadır. Hem iş hayatı hem de ev işleri çoğu zaman kadınlara ağır gelmektedir. Bu iki rolden genellikle çalışma hayatı olumsuz yönde etkilenmektedir. Çünkü genellikle kadın işgücü, aile ve iş çatışması arasında kaldığında seçimini aile yaşantısından yana kullanarak iş hayatından uzaklaşmayı tercih etmektedir (Güçlü, 2016: 51).

Anne olmak yalnızca kadınlara has bir durumdur. İşgücü piyasalarında var olan ayrımcılığın temel sebeplerinden biri de budur. Kadın açısından çocuk sahibi olmak, kimi zaman iş hayatına ara verilmesine kimi zamansa tamamen son verilmesine sebep olmaktadır. Çünkü kadın, anne olarak çocuğuna olan sorumluluklarını yerine getiremediği zaman kendini suçlu hissetmektedir (İçin, 2012: 55).

Aşağıdaki Tablo 2.9.'da Türkiye'de işteki duruma göre çocuk bakım sorumluluğunun mevcut iş üzerindeki etkileri verilmektedir.

Tablo 2.9: İşteki Duruma Göre Çocuk Bakım Sorumluluğunun Mevcut İş Üzerindeki Etkisi, 2018

Çocuk Bakım Sorumluluğunun İş Üzerindeki Etkisi	Erkek (Bin Kişi)						Kadın (Bin Kişi)					
	Toplam		Ücretli / Yevmiyeli		Kendi hesabına/ işveren/ ücretsiz aile işçisi		Toplam		Ücretli / Yevmiyeli		Kendi hesabına/ işveren/ ücretsiz aile işçisi	
	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)
Toplam	8.725	100	6.291	100	2.433	100	3.511	100	2.243	100	1.268	100
Gelir artışı sağlayacak değişikliklere gidildi.	497	5,7	342	5,4	154	6,3	145	4,1	90	4	55	4,4
Çalışma saatleri azaltıldı.	37	0,4	24	0,4	13	0,5	186	5,3	112	5	74	5,8
Daha az zorlayıcı görevler üstlenildi.	89	1	69	1,1	20	0,8	89	2,5	62	2,8	27	2,1
Uyum sağlamak için iş veya işveren değiştirildi.	22	0,3	18	0,3	4	0,2	22	0,6	19	0,8	3	0,2
Ebeveyn izni veya başka bir ailevi izin alındı.	9	0,1	9	0,1	1	0	48	1,4	47	2,1	1	0,1
Çalışmanın toplam saati değiştirilmeden çalışma zamanları değiştirildi.	54	0,6	39	0,6	15	0,6	68	1,9	47	2,1	20	1,6
Yöneticilik veya üst kariyer düşünülmedi.	7	0,1	7	0,1	-	-	15	0,4	14	0,6	1	0
Diğer etkiler	8	0,1	8	0,1	-	-	13	0,4	12	0,5	2	0,1
Çalışma düzeninde değişiklik yapılmadı.	8.002	91,7	5.775	91,8	2.227	91,5	2.926	83,3	1.840	82	1.086	85,7

Kaynak: TÜİK, İş ve Aile Uyum, 2018.

Tablo 2.9'a göre, 497 bin erkek, çocuğu olduktan sonra gelir artışını sağlayacak değişikliğe giderken bu sayı kadınlarda 145 bin olarak görölmektedir. Çocuk bakımı dolayısıyla çalışma saatlerini azaltan kadın sayısı 186 bin iken erkek sayısı 37 bindir. Çocuk bakımı için ebeveyn izni veya başka bir izin alan kadın sayısı 48 bin iken erkeklerde bu sayı 9 binde kalmaktadır. Çocuk bakımından dolayı yöneticilik düşünmeyen erkek sayısı 7 bin iken kadın sayısı 15 bin olarak açıklanmıştır. Sonuç olarak, tablodan çıkan sonuçlar geleneksel Türk toplumunda var olan kadın-erkek arasındaki rol paylaşımıyla paralellik göstermektedir.

Kadınlaraın çocuk sahibi olmaları iş yaşamında çok da istenilen bir durum değildir. Çünkü kadının çocuk sahibi olması geleneksel sorumluluklarını bir kat daha arttırır ve dolayısıyla kadın ev ve iş hayatı arasında sıkışıp kalmaktadır. Çocuk doğduktan sonra ortaya çıkan bu ikilem iş hayatının sekteye uğramasıyla sonuçlanır. İş hayatında, çocuk sahibi olmak kadınlar açısından negatif yönlü bir etki yaratırken erkeklerde durum tam tersidir. Baba olduktan sonra sorumluluğu artan erkeğin işine dört elle sarılacağı düşünöldüğünden işinde yükselmesi olumlu karşılanmaktadır. Göröldüğü gibi çocuk sahibi olmak kadın ve erkek işgücü üzerinde aynı etkiyi yaratmamaktadır. Mevcut durum cinsiyete dayalı ayrımcılığın ta kendisidir.

Anne babanın çocuk bakımı konusunda birbirini desteklemeleri ve bu konudaki sorumlulukları eşit bir biçimde paylaşmaları kadının üzerindeki yükü hafifletecektir. Evdeki yükü azalan kadın bedensel ve ruhsal olarak da daha az yorulacağından dolayı çalışma yaşamındaki

başarısı artacaktır. Böylece, anneler daha mutlu olacak ve mutlu bir anne, mutlu bir aile ve sağlıklı bir ortamda yetişen çocuklar her anlamda başarılı toplumları meydana getireceklerdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK HUKUKSAL DÜZENLEMELER

Kadınların çalışma yaşamına sağlamış oldukları katkı günden güne artmaktadır. Bu artış ile birlikte karşılaşılan sorunlar da fazlalaşmaktadır. Her ne kadar kadın ve erkeğin iş hayatında karşı karşıya kaldıkları problemlerin bir kısmı ortak olsa da kadın çalışanlar hem ailevi sorumluluklar hem içinde bulunulan toplumsal yapının getirdikleri hem de fiziksel özellikler bakımından erkeklere kıyasla çok daha fazla sorunla uğraşmak durumundadır. Bundan dolayıdır ki, iş hayatında kadınlara yönelik koruyucu düzenlemelerin varlığına çokça ihtiyaç duyulmaktadır.

İş hukuku ile ilgili ortaya çıkan gelişmeler iş hayatını önemli ölçüde etkimektedir. Bu alanda özellikle uluslararası kuruluşlar iş hukuku ile ilgili standartları daha da yukarıya taşımayı amaçlamaktadır. Çalışma hayatında dezavantajlı grupların başında gelen kadınlar ile ilgili konulara uluslararası kuruluşların düzenlemelerinde sıklıkla yer verilmektedir. Türkiye'nin üyesi olduğu uluslararası kuruluşların iş hukuku ile ilgili mevzuatları Türkiye'de de iş hukukuna birer kaynak oluşturmaktadır. Bu sebeple bu bölümde önce dünyada çalışma yaşamında kadınlara yönelik hukuksal düzenlemeler, bu düzenlemeler ışığında Türkiye'de yürürlükte olan iş ve sosyal güvenlik hukuku sistemi ortaya konulacaktır.

3.1. Dünya'da Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Hukuksal Düzenlemeler

Dünyada eşit şartlara sahip bir şekilde yaşayabilmek için eşitlik ve dünya barışı gibi konular hakkında çeşitli sözleşmeler yapılmaktadır. En büyük sorunların başında gelen cinsiyet ayrımcılığı kavramı birçok sözleşmeye konu olmaktadır. Bu bölümde kadının çalışma yaşamında en çok maruz kaldığı konu olan cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçebilmek amacıyla oluşturulan düzenlemelerden BM, ILO, Avrupa Konseyi ve AB belge ve sözleşmelerine değinilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanan uluslararası anlaşmalar, normlar hiyerarşisinde kanun niteliği taşımaktadır. 2004 yılında yapılan anayasa değişikliği ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası anlaşmalar ile iç hukuk normları arasında çatışma olması halinde uluslararası anlaşmalar iç hukuk normlarının üzerinde yer almakta, anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine dava dahi açılmamaktadır (1982 Anayasası, m. 90).

3.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

BM, dünya barışını, güvenliğini korumak ve uluslararası toplumsal, ekonomik ve kültürel bir iş birliğini sağlamak amacıyla 24 Ekim 1945'te kurulmuş uluslararası bir örgüttür. Bu amaçlarına ulaşmak için sırasıyla 26 Haziran 1945'te Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'ni, 24 Ekim 1945'te Uluslararası Adalet Divanı Statüsü'nü, 10 Aralık 1948'de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni, 16 Aralık 1966'da Kişisel ve

Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ni, yine aynı tarihte Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ni, 18 Aralık 1979'da Kadınlara Karşı Her Türölük Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme'yi, 20 Aralık 1993'te Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri'yi kabul ederek uygulamaya koymuştur (BM Ankara Enformasyon Merkezi). Ayrıca Türkiye, BM'nin kurucu 51 ülkesinden biridir.

Birleşmiş Milletler Andlaşması, 26 Haziran 1945 tarihinde San Francisco'da imzalanmıştır ve Türkiye bu metni 15 Ağustos 1945'te onaylamıştır. Andlaşmanın giriş kısmında insan onuruna ve temel insan haklarına değinildikten sonra cinsiyet eşitliğine dikkat çekilmiştir. 1. maddesinde BM'nin amaçları açıklanmış ve “hiçbir ayırım yapılmaksızın herkesin insan haklarına ve ana hürriyetlerine karşı saygıyı geliştirerek ve teşvik ederek milletlerarası işbirliğini gerçekleştirmek” temel amaçlar arasında sayılmıştır (T.C. Resmi Gazete, 24 Ağustos 1945: 1).

İnsan haklarının varlığı, geliştirilmesi ve korunması gibi konuların ulusal hukukların sınırlarından çıkıp uluslararası bir nitelik kazanması 10 Aralık 1948 tarihinde ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi sayesinde olmuştur. Türkiye 27 Mayıs 1949 tarihinde bildirgeyi onaylayarak kabul etmiştir. Bildirge, dünya genelinde insan hakları konusunda “anayasa” niteliği taşımaktadır. Esasen sözleşme niteliği taşımadığından bildirgenin ülkeler üzerinde bir bağlayıcılığı yoktur. Ancak kendisinden sonra oluşturulan uluslararası sözleşmelerin ve ülkelerin anayasalarının temel dayanağı konumundadır (Çalık, 2016:

79). Bir başka ifadeyle, bağlayıcı bir nitelik taşımamasına rağmen insan haklarına ilişkin temel prensipleri ortaya koyan bu bildirge uluslararası toplumun onayını almış bulunmaktadır. Bildirgede bazı temel hak ve özgürlükler güvence altına alınmıştır. Bunların başında; herhangi bir ayırım yapılmaksızın tüm temel özgürlüklerden eşit yararlanma hakkı; yaşamak, hürriyet ve kişisel güvenlik hakkı; yasalar önünde eşitlik; bağımsız ve adil yargılanma hakkı; fikir, vicdan ve din özgürlüğü, kadınları özellikle ilgilendiren ve tüm bu haklardan kadınların cinsiyet ayrımı yapılmadan faydalanabilme hakkı gelmektedir (Akbulut, 1991: 6). Ayrıca, bildirgenin 23. maddesinde yer alan “eşit işe eşit ücret” ilkesiyle cinsiyetlerinden dolayı kadınlara yapılan ücret ayrımcılığının da önüne geçilmek istenmektedir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, BM Genel Kurul’unda 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş, 19 Aralık 1966 tarihinde imzaya açılmış ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşme’yi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamış, 23 Aralık 2003 tarihinden itibaren Sözleşme Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, ekonomik, sosyal ve kültürel hakları teminat altına alan temel bir sözleşmedir: çalışma hakkı, adil yargılanma hakkı, eğitim hakkı ve sağlık standardı hakkı gibi pek çok önemli hakkı barındırmaktadır. Sözleşmede kadınları doğrudan ilgilendiren cinsiyet eşitliğini içeren bir maddeye de yer verilmiştir. Madde 3’te “Bu Sözleşme’ye Taraf Devletler, bu sözleşmede yer alan bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında erkeklere ve kadınlara eşit haklar sağlamayı taahhüt eder.” şeklindeki ifade ile

kadın-erkek eşitliği açıkça vurgulanmıştır. Madde 7’de ise herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı tanınmıştır. Söz konusu maddedeki çalışma hayatındaki “adil ve elverişli şartları” şöyle sıralamak mümkündür:

- Tüm alışanlara sağlanan asgari bir gelir seviyesinin olması,
- Hiçbir ayırım yapılmaksızın özellikle kadınların erkeklerden daha zor ve kötü koşullarda çalışmasının engellenmesi,
- Cinsiyet ayrımcılığı yapılmadan eşit işe eşit ve adil ücret denmesi,
- Herkese güvenli ve sağlıklı çalışma şartlarının sağlanması,
- Çalışanların kendileri ve aileleri için nezih bir yaşam sürme hakkı,
- Çalışanların işlerinde terfileri sırasında kıdem ve ehliyetten başka faktörler göz önünde tutulmadan eşit imknların sağlanması ve
- Dinlenme, alışma arası ve çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde çalışanlara ücret verilmesi.

Sözleşmenin 10. maddesine bakıldığında ise sosyal güvenlik açısından kadınlar için düzenlenmiş özel bir hüküm olduğu görülmektedir. Bu maddede, annelere doğum öncesi ve sonrasında makul bir süre için özel bir koruma sağlanması gerektiği ve çalışan annelere bu dönemleri için ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlikten yararlanabilecekleri bir izin verilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş, imzaya, onaya ve katılmaya açılmış ve 23 Mart 1976'da yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Sözleşmeyi üç beyan ve bir çekince ile 2000 yılında imzalamış ve 7 Temmuz 2003 tarihinde 4868 sayılı Kanun ile onaylamıştır. Sözleşme'nin 2. maddesinde, Taraf Devletlerin sözleşmede tanınan hakları hiçbir ayırım yapmaksızın kendi ülke topraklarında bulunan tüm bireylere sağlaması gerektiği belirtilmiştir. Madde 3'te ise, "cinsiyet eşitliği" başlığı altında, Taraf Devletlerin Sözleşme'de yer alan bütün kişisel ve siyasal hakların kullanılmasında tüm bireylere eşit haklar sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. 26. maddede "hukuk önünde eşitlik" başlığı altında ise, herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir fikir, etnik köken, mülkiyet, doğum vb. ayrımcılık hallerine maruz kalmadan yasalar önünde eşit olduğu ifade edilmiştir.

İnsan haklarına dair tüm sözleşmeler kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın herkesi kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. Ne yazık ki bu sözleşmeler ülkelerin ulusal hukuklarında insan hakları yerine "erkek hakları" olarak kendilerine uygulama alanı bulmuştur. BM, kadını erkekten ayrı tutan ve kadının insan haklarını tam olarak tanımayan bu anlayışı yok etmek üzere yeni belgeler oluşturma yoluna gitmiştir. İlk olarak Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildiri yayınlanmıştır. Bildirinin ardından 1979 yılında BM Genel Kurulu tarafından CEDAW kabul edilmiş ve 1981 yılında yürürlüğe konulmuştur (Arslan, 2004: 3-4). Türkiye, 1985 yılında Sözleşmeyi imzalamıştır (RG, 14 Ekim 1985). Sözleşme'de insan haklarına salt

erkeklerin değil kadınların da sahip olduğu vurgulanmaktadır. Bu sözleşmenin hedefi, kadına karşı yapılan haksız ayrımcılığı ortadan kaldırmaktır. Çünkü kadınlara karşı yapılan her türlü ayrımcılık aslında sadece onlara zarar verici nitelikte değil tüm toplumun gelişim ve ilerlemesini engelleyici bir nitelik taşımaktadır. Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığını tüm toplumların ortak sorunu olarak kabul eden CEDAW, bu olumsuz uygulamaların tamamıyla ortadan kaldırılması gereğinin kabulünü istemektedir. Sözleşmeye taraf olan devletler kadınların insan haklarının varlığını engelleyen, hayata geçirilmesini sekteye uğratan her türlü ekonomik, toplumsal, politik ve kültürel sebeplerin ortadan kaldırılması gerektiğini benimsemektedir. Kadınlara ait özel bir “insan hakları” sözleşmesi olan CEDAW, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sonlandırılarak hayatın her alanında kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması, tam eşitliğin sağlanabilmesi için geleneksel kalıpların değiştirilmesi ve kadınların ekonomik kalkınma sürecine dâhil olması bakımından yol gösterici bir düzenleme niteliği taşımaktadır (Parlak Börü, 2017: 51).

Özellikle çalışma yaşamında eşitliğin sağlanması için çaba sarfeden örgütlerin başında ILO gelmektedir. Bu nedenle ILO belgelerine değinmek gerekmektedir.

3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri

ILO, Birinci Dünya Savaşı'nın ardından evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adalete dayandırılması durumunda gerçekleştirilebileceği inancıyla 1919'da imzalanan Versay Antlaşması'nın bir parçası olarak

kurulmuş ve sonraki süreçte 1946'da kurulan BM'nin ilk uzmanlık kuruluşu olarak kabul edilmiştir (Soysal, 2006: 13). Türkiye, Örgüt'e 1932 yılında üye olmuştur. ILO'nun en temel işlevlerinden biri, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın enternasyonal standartları belirleyen sözleşme ve tavsiye kararlarının işçi-işveren-devlet yapısı (üçlü yapı) tarafından kabul edilmesidir. ILO'nun Kasım 2019 itibarıyla 196 Sözleşmesi ve 196 Tavsiye Kararı bulunmaktadır. Türkiye bu sözleşmelerden 59 tanesini onaylamıştır. Fakat günümüzde 55 tanesi geçerliliğini korumaktadır (ILO, 2019). Sözleşmeler, üye ülkelerin yasama organları tarafından kabul edilmesi üzerine bağlayıcı nitelik taşımaktayken tavsiye kararları üye ülkelere rehberlik vazifesi yapmaktadır. ILO sözleşmelerini kabul eden devletler, kendi hukuklarını bu sözleşme maddelerine göre düzenlemek ve sözleşme konusu dâhilinde her türlü denetlemeyi kabul etmek durumundadırlar (Soysal, 2006: 14).

Birçok ILO Sözleşmesi ve Tavsiye Kararları herhangi bir ayırım yapmadan kadın-erkek tüm işçileri kapsamaktadır. İşçilerin insan hakları, çalışma şartları, sosyal güvenlik, işçi-işveren ilişkileri ve istihdam konularıyla ilgili oluşturulan ILO hükümleri hem kadın hem de erkek işçileri kapsamaktadır. Sosyal adaleti gerçekleştirmek için çeşitli çalışmalar ortaya koyan ILO, kadınların erkeklere kıyasla çalışma hayatında dezavantajlı durumda olduğundan dolayı kadın işçilerin korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konularında önemli düzenlemeler de ortaya koymaktadır. Örgütün kadın çalışanlara

ilişkin oluşturulan sözleşmeleri üç temel amaç etrafında toplanmaktadır. Bunlar:

- 1) Çalışma ilişkilerinde cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmesi,
- 2) Aile-iş çatışmasının ortadan kaldırılarak kadınların iş ve aile mesuliyetleri arasında bir denge elde edilmesi ve
- 3) Analığın korunmasıyla etkili bir eşitliğin eş güdümünü sağlamak adına kadın çalışanın sağlığının koruma altına alınmasıdır (Önder Yaşar, 2019: 21).

ILO tarafından cinsiyet ayrımcılığını yok etmek adına atılan en önemli adım 100 ve 111 no'lu sözleşmelerin kabulüdür. Söz konusu bu iki sözleşme, temel ILO sözleşmeleri arasında yer almaktadır. “*Erkek ve Kadın İşçilerin Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücretlendirilmesine İlişkin 100 Sayılı Sözleşme*” 6 Haziran 1951 tarihinde imzalanmıştır. Türkiye 1966 yılında Sözleşme’yi imzalayarak kabul etmiştir. Bu sözleşmenin 1. maddesinde geçen “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” ifadesiyle ücret hususunda cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmek istenmiştir. “*Çalışma (İş) ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında 111 Sayılı Sözleşme*” ise 4 Haziran 1958 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiş olup 1966 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır (Narmanlıoğlu, 2014: 46). Sözleşme’nin 1. maddesinde ayrımcılık, “*istihdam veya meslekte fırsat eşitliğini geçersiz kılma veya bozma etkisine sahip olan ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal ve sosyal kökene dayalı olarak yapılan her türlü ayırım veya dışlama*” olarak tanımlanmıştır (Tüzünkan, 2016: 317). Sözleşmenin 2. ve 3. maddelerine bakıldığında, iş ve meslek edinme sırasında üye

devletlerin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirip ulusal politikalarını sözleşme hükümlerine göre geliştirmeleri ve bunu yaparken işçi ve işveren kuruluşlarını da işbirliğine özendirmeleri beklenmektedir.

Ayrımcılık yasağı sadece işe alım ve devam sürecinde değil, işin sonlandırılması esnasında da önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu sorunu ortadan kaldırmak amacıyla ILO, 2 Haziran 1982 tarihinde “*Hizmet İlişkisine Son Verilmesine İlişkin 158 Sayılı Sözleşme*”yi kabul etmiştir. Sözleşme’nin Türkiye’de yürürlüğe girdiği tarih ise 4 Ocak 1995’tir. 158 Sayılı Sözleşme, Türkiye’de iş hukukunda iş güvencesi sisteminin oluşturulmasının temel nedeni olarak görülmektedir (Özdemir, 2015: 14). Bu sözleşmedeki amaç, iş sözleşmesinin işveren tarafından fesih hallerini düzenlemektir. Sözleşme’nin 5. maddesine göre, özellikle “*cinsiyet, medeni durum, ailevi yükümlülükler, hamilelik veya doğum izni sebebiyle işe gelmeme*” durumları iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi için geçerli bir neden oluşturmamaktadır. Bu nedenlere dayandırılarak yapılan bir fesih geçersiz sayılmaktadır. Özetle, 158 sayılı Sözleşme ile kadınların biyolojik yapılarından dolayı iş sözleşmelerinin sonlandırılmasının önüne geçilmesi istenmiştir.

ILO, 1935 yılında “*Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Sayılı Sözleşme*”yi kabul etmiştir. Türkiye tarafından Sözleşme 1937 yılında onaylanmıştır. Bu sözleşme, Türkiye’nin kabul ettiği ilk ILO sözleşmesi niteliğini taşımaktadır. Sözleşmenin 2. maddesine göre, “Kadın cinsinden hiçbir şahıs, yaşı ne olursa olsun

maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılmaz.” Düzenlendiği zaman dilimi düşünüldüğünde koşullara uygun bir nitelik taşıyan 45 sayılı Sözleşme, kadın haklarının değiştiği ve geliştiği bugüne gelindiğinde fırsat ve muamele eşitliğine aykırı bulunduğu için 13 ülke (sırasıyla; İsveç, Kanada, Uruguay, Yeni Zelanda, İngiltere, Hollanda, Avustralya, İrlanda, Lüksemburg, Şili, Finlandiya, Peru, Zambiya) tarafından feshedilmiştir (Soysal, 2006: 15).

ILO Genel Konferansı 23 Haziran 1981 tarihinde “*Aile Sorumlulukları Bulunan Çalışanlara İlişkin 156 sayılı Sözleşme*”yi kabul etmiştir. 19 maddeden oluşan bu Sözleşme’yi Türkiye hala kabul etmemiştir. 156 sayılı Sözleşme’nin amacı, işi olan veya iş sahibi olmak isteyen aynı zamanda ailevi sorumlulukları bulunan bireylerin iş hayatında eşit fırsatlara sahip olması ve bu konuda kadının cinsiyeti sebebiyle arka planda kalmamasıdır (Yemişken, 2018: 62).

Sürekli göz ardı edilen “ev işçilerinin” insan onuruna yakışır bir biçimde temel haklardan faydalanması amacıyla ILO devletleri tarafından 2011 yılında “*Ev İşçilerine İlişkin 189 Sayılı Sözleşme*” kabul edilmiştir. Sözleşmeyi, Türkiye henüz onaylamamıştır. Dünya genelinde ev işçilerinin çok büyük bir kısmını kadınların oluşturduğu bilinmektedir. Bu nedenle Sözleşme, ev işçilerini (dolayısıyla kadınları) koruyucu temel hakları ön plana çıkarmaktadır (ILO, 2011). Türkiye’de ev işçileri “gündelikçi”, “bakıcı” gibi sıfatlarla anılmaktadır ve işçi-işveren arasında daha kişisel bir bağ kurularak ev işçilerinin hakları önemsenmemektedir. 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK), ev

işlerinde çalışanlar için sigortayı zorunlu hale getirmiş olsa da uygulamada ev işçilerini koruyucu nitelikteki adımlar hala atılamamıştır (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 9).

Analığın korunması fikri, ILO'nun kuruluşundan itibaren önem verilen konuların başında gelmektedir. ILO, “*Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme*”yi 15 Haziran 2000 tarihinde kabul etmiştir. 183 sayılı Sözleşme, 1952 yılında kabul edilen “*Analığın Korunmasına İlişkin 103 Sayılı Sözleşme*”nin revize edilmiş halidir. 103 sayılı Sözleşme de 1919 yılında onaylanan “*Analığın Korunmasına İlişkin 3 Sayılı Sözleşme*”nin düzenlenmiş halidir. 183 sayılı Sözleşme, toplumsal cinsiyet eşitliği, anne ve bebek sağlığı, iş güvencesi ve ekonomik güvenlik gibi mevzularda kadınlara pozitif ayrımcılık sağlayan bir sözleşme niteliğindedir. Sözleşmede çalışan kadınların doğum izinlerinin 14 haftadan az olamayacağı, analık ve hastalık izni sırasında kadına sağlık ve parasal anlamda yardımların yapılacağı ifade edilmiştir (ILO, 2000). Türkiye, bu sözleşmeye taraf olmamıştır. Ancak şuanki mevzuatta yer alan 16 haftalık (çoğul doğumda 18 haftalık) doğum izni ve bu dönemlerde verilen iş göremezlik ödeneği ile 183 sayılı Sözleşme'nin hükümleri yerine getirilmiş olmaktadır.

ILO'nun kadın çalışanlarla alakalı yapmış olduğu düzenlemeler tarihsel açıdan incelendiğinde enteresan bir varyasyon ile karşı karşıya kalınmaktadır. Şöyle ki; ILO'nun kurulduğu ilk yıllarda, kadın çalışanların tehlikeli çalışma ortam ve koşulları konularında korunması gerekliliği ve kadının doğurganlık özelliğinin ve analığının korunması yönünde sözleşmeler ön planda iken, 1950'li yıllara gelindiğinde

bilhassa cinsiyet ayrımcılığını önlenmesi yönünde düzenlemeler ön plana çıkmaktadır. 1960'lı yıllardan itibaren oluşturulan düzenlemelerde ise aile-iş sorumluluklarının dengelenmesi, bu konularda kadın ve erkeğe eşit sorumluluklar yüklenmesi gibi konulara ayrıntılı değinilmektedir (Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005: 61).

3.1.3. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi, Avrupa benliğini ve kültürünü korumak ve barışçıl bir ortam sağlamak amacıyla, Avrupa çapında insan hakları, demokrasiyi ve hukukun üstünlüğünü savunarak herhangi bir ayrımcılık gözetmeksizin eşitliği öngören, 1949 yılında kurulmuş hükümetlerarası bir örgüttür. Bu konseye, Vatikan, Beyaz Rusya ve Kazakistan haricindeki tüm Avrupa ülkeleri üyedir. Türkiye, Konsey'e kuruluşundan üç ay sonra davet edilerek örgütün kurucu üyeleri arasında yerini almıştır. Avrupa Konseyi, Türkiye'nin İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa ile kurulmuş olan ilk kurumsal bağ olarak nitelendirilmektedir (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2019).

Avrupa Konseyi, kuruluşunun hemen ardından 4 Kasım 1950 tarihinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)'ni imzalamıştır. Temeli 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne dayanan ve Avrupa Birliği'ne üye olan tüm devletlerce imzalanması zorunlu olan AİHS, Avrupa Konseyi için olağanüstü öneme sahiptir. Zira bu sözleşme Avrupa Konseyi'nin ana sözleşmesidir. Türkiye AİHS'ni 4 Kasım 1950 tarihinde imzalamış fakat 10 Mart 1954 tarihinde çekince kaydı ile onaylamıştır. Sözleşmede kadın işçileri yakından ilgilendiren

“ayrımcılık yasağı” konusu düzenlenmiştir. Sözleşmenin 14. maddesinde “Sözleşme ’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.” şeklinde ifade edilmiştir. Bu maddeyle birlikte ayrımcılık şekillerine herhangi bir sınırlandırılma getirilmemiş ve cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağına dikkat bir kez daha çekilmiştir.

AİHS, birinci kuşak hakları koruma altına almıştır. Fakat sosyal politikaların kapsayıcı ve çok sayıda ülkenin ihtiyacını giderecek şekilde hazırlanabilmesi için sosyo-ekonomik hakların kapsamını belirlemek üzere yeni bir sözleşmeye ihtiyaç duyulmuştur. Bu sözleşme ise “Avrupa Sosyal Şartı”dır. Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında Torino’da imzaya açılmış, 13 devlet tarafından onaylanarak kabul edilmiş ve 26 Şubat 1965’te yürürlüğe girmiştir. Bu şart, sosyal haklara ilişkin yükümlülüklerin detaylı olarak düzenlendiği bir sözleşmedir. Türkiye ise Avrupa Sosyal Şartı’nı bazı maddelerine çekince koyarak 1989 yılında imzalamıştır. Avrupa Sosyal Şartı sözü ve özüyle benzer anlaşma ve sözleşmelerden ayrılır. Düzenlediği bazı hükümlerle “teklik” özelliğine sahiptir. Şart, sosyal dışlanma ve yoksulluğa karşı koruma hükümleri içermektedir. Çocuk istihdamı konusunda içinde bulunduğumuz döneme dahi ışık tutmaktadır. İşte bu özellikleri, alanında tekliği getirmektedir. Avrupa Konseyi’nin öteki sözleşmelerinde olduğu gibi Avrupa Sosyal Şartı da onaylayan ülkeler

açısından uyulması zorunlu olan uluslararası bir sözleşme niteliğindedir (Çelik, 2005: 92). Avrupa Sosyal Şartı, cinsiyet eşitliği konusunda bir takım düzenlemeler içermektedir. 1. maddede çalışma hakkı, 2. ve 4. maddelerde adil sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları hakkı, madde 5 ve 6'da sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları, 7. ve 8. maddelerde çocuk, genç ve kadın işçilerin korunmaları, 10. maddede ayırım yapılmadan herkesin mesleki yönlendirme kolaylıklarından yararlanma hakkı ve 17. maddede medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmadan anneler ve çocuklar için uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkı düzenlenmektedir. Şart'ın çeşitli maddelerinde kadınlara yönelik düzenlemeler yapılmış olsa da bilhassa 8. maddesi kadınlara yöneliktir. Bu maddede âkit taraflar bazı yükümlülükler altına sokulmuştur. Buna göre (Avrupa Sosyal Şartı, m.8);

- 1) Kadın işçilere ücretli izin, kâfi miktarda sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma vasıtasıyla doğum öncesi ve sonrası külliyen 12 hafta izin sağlamak,
- 2) İşverenlerin, kadın işçinin doğum izni esnasında işten çıkarma bildiriminde bulunmaları veya doğum sebebiyle izinli olduğu esnada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymak,
- 3) Emzirme döneminde olan işçi kadına bu amaçla kâfi gelecek bir süre işe ara verme hakkı tanımak,
- 4) Sanayide iş gören kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemek ve çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve icap

ettiğinde tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği sebebiyle uygun düşmeyen tüm diğer işlerde çalışmalarını yasaklamaktır.

Türkiye, Şart'ın kadın çalışanları koruma haklarına ilişkin bu maddesine çekince koymuştur. Kadın çalışanların haklarının korunması ihtiyacı şartın imzalanmasının ardından kadınların iş hayatında daha fazla yer bulması sebebiyle giderek artmıştır. Bu sebeple şartın özüne ve ruhuna hanel getirmeyecek şekilde 1988 yılında dört yeni hak tanımlanmıştır. Buna göre kadın ve erkek çalışanlar; işe alınma, eğitime ve meslek konularında eşit fırsatlara sahip olma ve eşit muamele görme konusunda getirilen hakka binaen tüm çalışanlara işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkı, işletmedeki çalışma şartları ile çalışma ortamının düzenlenmesi ve ıslah edilmesini uygun bulma hakkı ve her yaşta işçinin sosyal politikalar ve işletme bünyesinde korunma hakkına sahip olmaktadır (Erdoğan, 2008: 133). Bahsi geçen haklar bilhassa işe alınma, eğitime ve iş ortamının ıslahı ya da ıslahını uygun bulma açısından olumlu getiriler sağlamaktadır. Kadının işe adapte edilmesi, rehabilite edilmesi ve ücret konusundaki eksiklikler bu haklarla giderilmiş, çalıştıkça kademe atlama ve kıdem arttıkça ücrette iyileştirme yapılması konusunda destek sağlanmış ve kadın çalışanların gerek hamilelik gerekse doğum öncesi ve sonrasında bazı özel muamelelere tabi tutulmasının bir ayrımcılık olmadığı vurgulanmıştır (Çiçekli, 2001: 194).

Yapılan ikinci ek ise Avrupa Sosyal Şartı ile korunan hakların murakabesini sağlamlaştırmak adına özel birtakım önlemlerin arttırılması amacıyla 1991 yılında Torino'da kabul edilmiştir. Buna

göre âkit devletler şartın uygulanmasına dair raporlar yollama yükümlülüğü altına sokulmuş ve raporların denetlenmesiyle ilgili hükümler getirilmiştir. Ülkelerin gönderecekleri raporlar; içinde ILO'dan bir gözlemcinin de olduğu Bağımsız Uzmanlar Komitesi tarafından incelenecektir. İnceleme sonucu çıkacak sonuç Hükümet Komitesi'ne gönderilecek ve şarta uygun hareket etmeyen ülke veya ülkeler için çıkacak tavsiyeler Bakanlar Komitesi'ne gönderilecektir. Bakanlar Komitesi ise çıkarılması gereken tavsiyeler üzerinde karar verme yetkisini haizdir (Ataman, 2010: 169).

Getirilen yeni haklar ve bu hakların etkili bir şekilde kullanıldığının denetlenmesinden sonra devletlerin bu konuda şikâyet edilebilmesi gerekliliği göz önüne alınmış ve Kolektif Şikâyet Sistemi'ni içeren ek protokol imzalanmıştır. 1995 yılında imzalanan bu protokole göre Avrupa Sosyal Şartı hükümlerinin ihlali yönündeki iddiaların toplu şikâyet prosedürü ile incelenmesi ve denetim mekanizmalarının etkin hale getirilmesi amaçlanmıştır. Buna göre Avrupa Ticaret Birliği Konfederasyonu, Avrupa Endüstri ve İşverenler Konfederasyonu Birliği ve Uluslararası İşverenler Örgütü gibi bilumum uluslararası kuruluşlar şikâyet hakkına sahiptir. Bunun dışında Bakanlar Komitesi'nin hazırlayacağı listeye göre belirlenen, uluslararası hükümet dışı organizasyonlar veya devlet bünyesindeki işveren örgütleri ile ilgili sendikalar ya da ilgili devletin yetkilendirdiği hükümet dışı kuruluşlar da şikâyet hakkını haiz olacaklardır (Çiçekli, 2001: 65).

Avrupa Sosyal Şartı ile çalışma hayatına getirilen ve özellikle kadınlar için çığır açan niteliğe sahip hükümlere yeni tedbirler eklenmek

istenmesi ve şartın amacının da gelişen teknoloji ve değişen yüzyıla uyum sağlamak üzere şekil değiştirmesi, bir güncellemeyi gerekli kılmıştır. Yapılan güncelleme Şartın ruhuna, amacına, bilhassa özüne aykırılık oluşturmayacak şekilde tasarlanmış ve 2 Nisan 1996 tarihinde sekiz yeni hak ilave edilerek “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” (GGASS) kabul edilmiştir. Güncellenen maddelerde kadınlara yönelik değişiklikler büyük önem taşımaktadır. Nitekim bu hükümler sağlık konusunda önemli değişiklikler içermektedir. Annelik hakkının zedelenmesinin önüne geçmektedir. İlk başta kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı’nda yer alan “Çalışan Kadınların Korunması” başlığının GGASS’de “Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı” olarak değiştirilmesi buna örnektir. Değiştirilen bu başlık altında önemli değişiklikler ve kadını korumak adına bazı yasaklara yer verilmiştir. Doğum izni 12 haftadan 14 haftaya yükseltilmiştir. Hamile, yeni doğum yapmış veya emzirme döneminde bulunan kadın işçinin gece mesai yapması konusunda yeni düzenlemeler getirilerek hüküm genişletilmiş ve tehlikeli işlerde, yeraltı işlerinde veya ağır işlerde çalışması yasaklanmıştır (Ataman, 2010: 175-192). Aile yaşamının korunması adına ailevi mesuliyetleri olan çalışanlara fırsat eşitliği ve eşit muamele görme konusunda destek hükümler eklenmiştir. Kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili konularda düzenleme yapılmış, devlet eliyle veya özel sektör aracılığıyla teşvik sağlanması konusunda hüküm getirilmiştir. Ebeveynlere süresi ve şartları kanunlarla düzenlenmek koşuluyla yeni doğmuş bebekleriyle ilgilenmek üzere doğum izninin ardından aile izninin verilmesi kararlaştırılmıştır. Pek tabiidir ki bu izinlerin kullanılmasının ardından işçinin iş akdiyle ilgili bir sorun

yaşamaması ya da sözleşmenin feshine sebep olmaması gerekliliği ve bunun ilgili âkit devletler eliyle sağlanması gerekliliği de belirtilmiştir (Kökkılınç, 2013: 19).

3.1.4. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

AB hukukunun kaynakları, temel kaynaklar ve ikincil kaynaklar olarak ikiye ayrılır. Asıl kaynaklar; Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunu (AKÇT) kuran 1951 tarihinde imzalanan Paris Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu’nu (AET) kuran 1957 tarihli Roma Antlaşması ve 1957 yılında imzalanan Atom Birliği Antlaşması gibi kurucu antlaşmalar ile bunların ekleri ve bu antlaşmaları değiştiren 1992 yılında imzalanan Avrupa Birliği Sözleşmesi (Maastricht Antlaşması), 1986 tarihli Avrupa Tek Senedi Antlaşması ve 1999 tarihli Amsterdam Anlaşması’dır. Tüm bu kurucu sözleşmeler AB hukukunun en önemli yapı taşlarıdır. Direktifler, tüzükler ve kararlar da ikincil kaynakları oluşturmaktadır ve bunlar kurucu sözleşmelerin eksik yanlarını tamamlamak için oluşturulmaktadır (Yemişken, 2018: 71). AB mevzuatında “cinsiyet eşitliği” konusunu içeren fazla sayıda anlaşma maddesi, tavsiye kararı, yönerge, bildirme, protokol, forum, eylem planı, kitap, görüş ve öneri bulunmaktadır (Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005; 61).

Federal Almanya, Fransa, Belçika, İtalya, Hollanda ve Lüksemburg (AKÇT üye devletleri) tarafından AET’yi oluşturmak amacıyla 25 Mart 1957 tarihinde imzalanan Roma Antlaşması, 1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe girmiştir (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2019). Roma

Sözleşmesi, AB oluşum aşamasında ayrımcılığa dair ilk düzenleme niteliği taşımaktadır. Sözleşmenin kadın-erkek eşitliği konusundaki düzenlemeleri, “ücret eşitliği” konusuyla sınırlandırılmış ekonomik bir niteliğe sahiptir.

Avrupa Topluluğu, 10 Aralık 1991 tarihinde Maastricht’te düzenlenen Zirve’de yeni bir Avrupa Toplulukları Antlaşması yapılmasına karar vermiştir. Bu karar sebebiyle, 7 Şubat 1992 tarihinde imzalanıp 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu adını değiştirerek Avrupa Birliği olmuştur. Avrupa Birliği Sözleşmesi’yle beraber yeni bir yapılanmaya gidilmiş ve ortak güvenlik, ekonomi, hukuk ve dış politika alanlarında iş birliği yapılmıştır (TBMM, 2019). Sözleşmeye ilave olarak “Sosyal Politika Protokolü” kabul edilmiştir. Bu Protokol’ün kabul edilmesindeki amaç, sosyal dayanışmanın teşviki ve sosyal bütünlüğün sağlanmasıdır. Protokol’de;

- Kadın ve erkek arasında fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması,
- İşçilerin sağlık ve güvenliklerini korumak için çalışma çevresinin iyileştirilmesi,
- Çalışma koşulları,
- İşlerin bilgilendirilmesi ve onlara danışılması ve
- Emek piyasası dışında kalan kişilerin tekrardan piyasa ile bütünleştirilmesi konularına yer verilmiştir (Kökkılınç, 2013; 49).

Maastricht Sözlüşmesiyle, Roma Sözlüşmesi'nde salt ekonomik bir bakış açısıyla ele alınan “kadın-erkek eşitliği” konu başlığı daha kapsamlı ve detaylı bir şekilde değerlendirilmiş, kadın-erkek eşitliğine ivme kazandırılmıştır.

AB üye ülkeleri tarafından 2 Ekim 1997 tarihinde imzalanan Amsterdam Sözlüşmesi, 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözlüşme ile Maastricht Sözlüşmesi'ne yeni düzenlemeler getirilmiştir: Kadın ve erkek çalışanlar için eşit işe eşit ücret ilkesinin yanında işe ve mesleğe dair konularda fırsat eşitliği ve eşit davranma ilkesinin hayata geçirilmesi maksadıyla üye devletlere önlem alma yetkisi verilmiştir. Ayrıca Sözlüşme'de “pozitif ayrımcılık” düzenlenerek kadın-erkek eşitliği konusunda daha sağlam adımlar atılmıştır (Kökkılınç, 2013: 51). Bu antlaşma ile beraber “cinsiyet ayrımcılığı” AB'nin ekonomik politikası olmaktan çıkarılarak sosyal politikalarına dâhil edilmiştir.

AB'nin ikincil hukuk kaynağı olarak görülen direktifler, kadın işçiler için de önemli hukuk kaynaklarıdır. 27 Kasım 2000 tarihli İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 2000/78 sayılı Konsey Direktifi, “eşit davranma” ve “ayrımcılık” kavramlarını tanımlayan ilk düzenleme niteliğindedir. Bu direktif, kamu veya özel sektör ayrımı yapmadan tüm çalışanları kapsarken, işe alım anında ve işe devam süresince her türlü ayrımcılığın yasaklandığı ve bu konuda üye devletlere çeşitli sorumluluklar yükleyen bir düzenlemedir (Bilir, 2011: 135).

5 Temmuz 2006 tarihli “İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin (Yeniden Düzenleme) 2006/54 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi”, kendisinden önceki bazı direktiflerin gözden geçirilmiş ve birleştirilmiş hali olduğundan bu Direktif “şemsiye direktif” olarak nitelendirilmektedir. İşe başlamada, yükselmede, çalışma koşullarında, ücretlerde, sosyal güvenlik alanında ve mesleki eğitimde kadın ve erkeğe eşit fırsatlar sağlanarak kadının çalışma hayatındaki dezavantajlı konumunu ortadan kaldırmak 2006/54 sayılı Direktif’in amaçları arasındadır. Direktifle çalışma koşullarında olduğu kadar ücretlerde ve analık izni veya ailevi nedenlerden ötürü alınan izinlerde cinsiyetlerinden dolayı kadınlara doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasaklanmış bulunmaktadır (Kökkılınç, 2013: 62-66).

8 Mart 2010 tarihli, Avrupa Ticaret Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE), Avrupa El Sanatları, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UEAPME), Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (CEEP) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Tarafından Karara Bağlanmış Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Sözleşme’yi Yürürlüğe Sokan ve 96/34 sayılı Direktifin İlga Edilmesine İlişkin 2010/18 sayılı Konsey Direktifi, çalışan anne ve babaların iş-aile sorumluluklarını dengelemek ve uzlaştırmak amacıyla oluşturulmuştur. Direktife göre ebeveyn iznine sahip olmak bireysel bir haktır ve bahsi geçen bu izin işçilere en az dört aylık bir süre için verilmelidir. İzin dönüşü işçilere, iş ve aile hayatında uyum

sağlanabilmesi için çalışma koşullarında ve sũresinde değişiklik isteme hakkı tanınmıştır (Aydın, 2014: 252-258).

Avrupa Konseyi, kişiye cinsiyetinden dolayı yapılan tacizin kadın-erkek eşitliğine aykırı olduğu dũřuncesiyle 2002 yılında 76/207 sayılı Direktifi değiştirerek Cinsel Tacize İlişkin 2002/73 sayılı Direktifi kabul etmiştir. Direktif, taciz, cinsel taciz ve ayrımcılık tanımlamaları ile kadınları koruyucu nitelikte dũzenlemeler barındırmaktadır (Kaya, 2012: 154-155).

1989 yılında yapılan sosyal faaliyet programında alınan karar ile çıkartılan Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren İşçilerin Sağlık ve Gũvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin nemlerin Alınmasına İlişkin 92/85 sayılı Konsey Direktifi, hamile, doğum yapmış ve emziren kadınların iş sağlığı ve gũvenliđini korumak ve bu konuya ait dũzenlemeleri teşvik etmek amacıyla oluşturulmuştur (Kaya, 2012: 156). Direktif'te ũye ũlkelerin kadının hamilelik ve ocuk bakımı dũnemlerinde gece işlerinde çalışmasını engelleyen nitelikte önlemler alması gerektiği belirtilmiştir. Direktif'in kadınlar açısından en önemli yanlarından biri de, kadının hamileliğinin başından analık izninin sonuna kadar geçen sũre boyunca işten çıkarılmasını yasaklayan dũzenlemeleri barındırmasıdır. Ayrıca, hamilelik ve analık izni boyunca işi koruma altına alan Direktif, işin yanında ũcret ve benzeri değerlerin de korunmasını sağlamaktadır.

Avrupa Komisyonu tarafından saptanan altı öncelikli konuda kadın-erkek eşitsizliğinin ortadan kaldırılması hususunda somut planların yer

aldığı “2006-2010 Kadın ve Erkekler Arasında Eşitlik İçin Yol Haritası”, 8 Mart 2005 tarihinde kabul edilmiştir. Çalışma yaşamı, özel hayat ve aile yaşamının uyumlaştırılması ve kadın-erkek için eşit ekonomik bağımsızlığın sağlanması bu yol haritasının amaçlarını oluşturmaktadır (Güner vd., 2014: 58).

Avrupa Komisyonu, 2015 yılının Aralık ayında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılacak eylemleri barındıran bir çalışma programı niteliğindeki “2016-2019 Toplumsal Cinsiyet İçin Stratejik Angajman” başlıklı belgeyi sunmuştur. Bu belgeye göre beş öncelikli alan tespit edilmiştir (AB Türkiye Delegasyonu, 2018):

- Kadınların piyasaya katılımını ve kadın-erkek arasında eşit ekonomik bağımsızlığı arttırmak,
- Ücretlerde, maaşlarda ve emeklilik ödemelerinde toplumsal cinsiyet temelli farklılıkları azaltmak ve bununla birlikte kadın yoksulluğuyla savaşmak,
- Karar alma aşamalarında kadın-erkek eşitliğini sağlamak,
- Toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele etmek ve mağdurları korumak ve
- Dünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını desteklemek.

3.2. Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Hukuksal Düzenlemeler

İş hukuku, işçilerin işverene ait işlerde bağımlı şekilde iş görmesi sebebiyle işçi-işveren arasındaki ilişkileri düzenlemek ve oluşabilecek çatışmaların çözüme kavuşturulmasına yönelik kurallar bütünüdür. Başka bir ifadeyle iş hukuku, çalışma yaşamında hizmet akdiyle bağımlı çalışma olgusu içinde çalışan işçilerin ve onu çalıştıran işverenlerin karşılıklı hak ve borçlarını ve çalışma şartlarını düzenleyen bir hukuk dalıdır (Yüksel, 2016: 7-8). İş hukukunun amacı ise işçinin korunmasıdır. Çalışma yaşamında karşı cinse kıyasla dezavantajlı durumda olduğu kabul edilen kadınların bu korumaya oldukça ihtiyaç duyduğu açıktır.

Türkiye’de kadınlar açısından önem arz eden hukuksal düzenlemeleri, iş ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri ve iş hukuku dışında kalan düzenlemeler olmak üzere iki başlık altında incelemek gerekmektedir. Türkiye’de yürürlükte olan iş kanunu, 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen, 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu (İK)’dir. İş ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemelerinde değinilecek diğer kanunlar da, 16 Haziran 2006 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı SSGSSK, 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen ve 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ve 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)’dur. Bu kanunların dışında

değınilecek diğler düzenlemeler ise; Anayasa, Türk Borçlar Kanunu (TBK), ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK) şeklindedir.

3.2.1. İş Hukuku Dışında Kalan Düzenlemeler

İş hukuku dışında kalan düzenlemelerden ilki anayasadır. Türk tarihine bakıldığında cinsiyet eşitliğinin önem kazandığı ve kadının gerçek anlamda değer görmeye başladığı dönem, Cumhuriyet dönemidir. Cumhuriyet tarihinin ilk Anayasası olan 1924 Anayasasında kadın-erkek eşitliği tanınmıştır. Fakat bu dönemde medeni haklar bakımından Mecelle'nin varlığını devam ettirmesinden dolayı İslami hukuk kuralları Türk Medeni Kanunun (1926) kabulüne kadar uygulanmıştır. Sosyal ve ekonomik haklar, ilk defa ayrı bir bölüm olarak 1961 Anayasası'nda yer almıştır. 1924 Anayasası 69. maddede yer alan "Türkler kanun önünde eşittir" ifadesi, 1961 Anayasası madde 12'de "*Herkes, dil, din, mezhep, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce ve felsefi inanç ayrımı yapılmaksızın kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.*" şeklinde geliştirilmiştir. Ayrıca 1961 Anayasası'nda çocukların, gençlerin ve kadınların çalışma şartları bakımından özellikle korunması gerektiği vurgulanarak bu konuda pozitif ayrımcılık yapılmıştır (1961 Anayasası, m. 43).

18 Ekim 1982 tarihinde kabul edilen ve günümüzde yürürlükte olan 1982 Anayasası'nda, ayrımcılık yasağı, kadın-erkek eşitliği ve pozitif ayrımcılık konuları daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Anayasanın 10. maddesinde, hiçbir ayırım yapılmadan herkesin kanun önünde eşit

olduğu bir kez daha vurgulanmaktadır. Maddenin devamında, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliği hayata geçirmekle sorumlu olduğu belirtilmektedir. 10. maddeye, 7 Mayıs 2010 tarihinde çıkarılan 5982 sayılı Kanunun 1. maddesi ile “Çocuklar, yaşlılar, özürölüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.” şeklinde ifade eklenmiştir. Eklenen bu ifade ile birlikte pozitif ayrımcılık anayasal seviyeye ulaşmıştır. Çalışma ve sözleşme hürriyeti başlığında düzenlenen madde 48’de herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne, çalışma ile ilgili hükümler başlığı madde 49’da çalışmanın herkesin hakkı olduğu ve madde 50’de hiç kimsenin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, kadınların çalışma şartları bakımından korunması gerektiği şarta bağlanmıştır.

İş hukuku dışındaki bir diğer düzenleme de TİHEKK’dir. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı konularında Türkiye’nin taraf olduğu birçok uluslararası sözleşme bulunmaktadır. Fakat eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı hakkında ulusal mevzuat açısından atılan ilk büyük adım, 6701 sayılı TİHEKK’dir. Bu kanun ile birlikte Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur. Kurumun kuruluş amaçları, ayrımcılığı önlemek ve bu doğrultuda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle aktif bir şekilde savaşmak ve bu konularda ulusal önleme sistemi görevini yerine getirmektir. AB üye devletlerinin yasalarında olduğu gibi Kurumun kurulmasıyla birlikte Türkiye’de de, ayrımcılığa uğrayanların korunması için başvurabilecekleri resmi bir kurum

bulunmaktadır (Cin Karagöz, 2016: 35). Kanun, kamu ya da özel sektör ayrımı yapmaksızın tüm işverenlerin eşit davranma borcuna ilişkin önemli bir düzenleme niteliğindedir. Özellikle özel sektörde hamilelik, annelik ve çocuk bakımı gibi nedenlerle kadınların istihdam haklarının engellenemeyeceğini hükme bağlayan bu kanun ile birlikte kadınların çalışma yaşamında karşı karşıya kalabileceği güçlüklerle karşı teminat oluşturulmak istenmiştir.

İş hukuku dışında kalan ve kadın çalışanları ilgilendiren düzenlemeleri içeren bir diğer kanun da 11 Ocak 2011 tarihinde kabul edilen ve 4 Şubat 2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK'dir. Kanun'un "Hizmet Sözleşmeleri" başlıklı altıncı bölümünde işçi ve işveren ilişkilerine yer verilerek iş sözleşmesi, sözleşme taraflarının borçları, ücret, iş sözleşmesinin sona ermesi, bildirimsiz (derhal) fesih ve sonuçları düzenlenmektedir. Kanunun 417. maddesi işçinin kişiliğinin korunması hakkındadır ve bu madde, işyerinde psikolojik ve cinsel tacize en çok maruz kalan kadınların bu konularda korunmaları açısından oldukça önem arz etmektedir. TBK'nin 423. maddesinin 3. fıkrasında doğrudan kadınları ilgilendiren bir düzenlemeye yer verilmiştir. Söz konusu maddeye göre; işveren, hamilelik ve doğum nedeniyle iş görme borcunu en fazla üç aylık bir zaman için yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izninden herhangi bir azaltma yapamayacaktır (TBK, m. 423). Bu madde, hamile kadın işçileri, onların doğum ve yıllık ücretli izinlerini koruyucu bir düzenleme niteliğindedir.

3.2.2. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri

Türkiye’de 2003 yılına kadar iş hayatını düzenleyen iş kanunu, 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İK idi. 2003 yılında 4857 sayılı İK’nın kabul edilmesiyle birlikte 1475 sayılı İK yürürlükten kaldırılmıştır.

4857 sayılı İK’nın yanında 6331 sayılı İSGK’da çalışma yaşamını düzenlemeye yönelik hükümler yer almaktadır. Türkiye’de 2012 yılına gelinceye kadar iş sağlığı ve güvenliği, 4857 sayılı İK ve çeşitli yönetmeliklerle gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. İSGK’nın yürürlüğe girmesiyle birlikte Türkiye bu alanda kapsamlı bir kanuna sahip olmuştur. Bazı istisnaları (İSGK, md. 2) olmak ile birlikte kanun kamu veya özel sektör ayırımı yapmadan bütün işyerlerini kapsar niteliktedir. Kanunun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, var olan sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi ve dolayısıyla işçinin sağlığının korunmasıdır.

4857 sayılı Kanunun çeşitli hükümlerinde kadın işçileri korumaya yönelik hükümler yer almaktadır. Bunun yanında, 6331 sayılı Kanun işyerleri ve tüm işçileri kapsamasının dışında ayrıca kadın işçileri koruyucu hükümler de içermektedir. Örneğin, hamile veya emzirenler ile diğer tüm kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışma ortamlarına ve bu ortamda maruz kalabilecekleri risklerin saptanmasına dair kontrol, ölçüm ve araştırmaların yapılması işverenin sorumluluğuna bırakılmıştır (İSGK, md. 10). 6331 sayılı Kanun gereğince Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (eski adıyla

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) tarafından çıkarılan ilgili yönetmeliklerde de kadınlar güvence altına alınmaya çalışılmaktadır. Hem 4857 sayılı İK'da hem de 6331 sayılı İSGK ve ilgili yönetmeliklerde yer alan kadınlarla ilgili düzenlemeler birbirini tamamlayıcı niteliktedir.

İK'da kadınlarla ilgili düzenlemelerin başında “eşitlik” olgusu gelmektedir. İş sözleşmesinin işverene yüklemiş olduğu sorumluluklardan biri olan “eşit davranma borcu” temel itibariyle Anayasa'nın 10. maddesinden hareketle İK'nın “Eşit Davranma İlkesi” başlığında düzenlenen 5. maddeye dayanmaktadır. Söz konusu maddeye göre, iş ilişkisi içerisinde din, dil, ırk, renk, mezhep, siyasi düşünce, cinsiyet ve engellilik gibi konularda her ne sebeple olursa olsun ayırım yapılamayacağı ifade edilmektedir. Devamında, geçerli sebepler bulunmadıkça işverenlerin belirsiz süreli çalışan ile belirli süreli çalışan arasında ve tam süreli çalışan ile kısmi süreli çalışan arasında farklı muamele yapamayacağı belirtilmektedir. Günümüz çalışma yaşamında yarı zamanlı işlerin büyük çoğunluğunun kadınlar tarafından gerçekleştirildiği düşünüldüğünde bu hükmün kadınlar açısından önemi oldukça fazladır.

İK 5. maddenin 3. fıkrasında, iş sözleşmesinin yapılmasında, sözleşme maddelerinin belirlenmesinde, uygulanmasında ve iş sözleşmesinin sona ermesi durumlarında biyolojik veya işin niteliğine ait nedenler mecbur kılmadıkça işverenlerin işçilerine cinsiyet ve hamilelik sebebiyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapamayacakları hükme bağlanmaktadır. Aynı maddenin 4. ve 5. fıkralarında da ücret konusuna

yer verilmektedir. 4. fıkrada aynı veya eşit değerdeki bir iş için kadınların cinsiyetlerinden ötürü erkeklere kıyasla daha düşük ücret tutarlarına çalıştırılmayacağı, 5. fıkrada ise cinsiyetlerinden dolayı özel koruyucu hükümlerin uygulanıyor olması kadınların daha düşük bir ücretle çalıştırılmalarına imkân tanımayacağı belirtilmektedir. Yani işveren, hamileliğinden dolayı normalde yaptığından daha hafif bir işte çalıştırılan kadın işçiye normalde ödediği ücretten daha az bir ücret miktarı ödeyemeyecektir. Kanun eşit davranma borcunu yerine getirmeyen işverenler için yine 5. maddede bir yaptırımında bulunmaktadır. Maddenin 6. fıkrasına göre, işe alımlarda ve işten çıkarmalarda eşit davranma borcunun ihlal edilmesi halinde işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki bir tazminatı ve yoksun bırakıldığı tüm haklarını işverenden talep edebilecektir (İK, m. 5).

Eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının yer aldığı bir diğer kanun, 6356 sayılı STİSK'dir. Kanunun 26. maddesinde, sendikaların faaliyetlerinden yararlanma konusunda üyeleri arasında ayrımcılık yasaklarına ve eşitlik ilkesine uygun hareket etmeleri gerektiği belirtilmektedir. Aynı maddenin devamında sendikal faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin de gözetilmesi hususuna da yer verilmiştir. Bunun yanında, Kanun'a kadın istihdamını destekleyici yeni bir düzenleme eklenmiştir. Söz konusu düzenleme, STİSK madde 28'in 7. fıkrasının c bendi hükmüdür. 23 Şubat 2017 tarihinde yapılan değişikliğe göre, *“Yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak koşuluyla; Bakanlıkla yapılacak iş birliği protokolü çerçevesinde, kadın istihdamını destekleyici faaliyetler kapsamında*

kullanılması şartıyla Bakanlığa, aynı ve nakdi yardımda bulunabilir.” ifadesiyle sendikaların açıkça kadın istihdamını destekleyebilecekleri hükme bağlanmıştır (STİSK, m. 28).

İş Kanunu’nda yer alan kadınlarla ilgili bir diğer düzenleme de “Yer ve su altında çalıştırma yasağı” başlığı altındaki 72. maddedir. Maddede, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalıştırılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. Kanunda yer alan bu madde, Türkiye’nin onayladığı ilk ILO sözleşmesi olan “45 Sayılı Maden Ocaklarında ve Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmamasına İlişkin Sözleşme” ile paralellik göstermekte diğer yandan da temeli Anayasa’nın 50. maddesine dayanmaktadır (Oğuz, 2018: 576). İK madde 104 uyarınca da; yasaklandığı halde yer altında veya su altında kadın işçi çalıştıran işveren veya işveren vekilleri idari para cezası ödemek zorunda kalacaklardır.

Kadın çalışanlarla ilgili bir başka hüküm de “Gece çalıştırma yasağı” başlığı altındaki İş Kanunu’nun 73. maddesidir. Bu maddeye ve İSGK madde 30’a istinaden 24 Temmuz 2013 tarihinde çıkarılan “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”te kadın işçilerin gece saatlerinde çalışmaları ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 7. maddesinde belirtildiği üzere, kadın işçilerin gece vardiyalarında çalıştırılabilmeleri için işyeri hekimi tarafından düzenlenen gece işlerinde çalışması yönünden herhangi bir sakınca bulunmadığına dair sağlık raporunun bulunması gerekmektedir. Aksi durumda, işe başlamadan önce bu kontrolden

geçmeyen kadın işçiler gece işlerinde çalıştırılmayacaktır. Hatta gece çalışmasının devam ettiği süre içerisinde işveren, işin niteliği ve kadın işçinin özel durumu sebebiyle işyeri hekimi tarafından rutin sağlık kontrollerinin devamını sağlamakla yükümlü tutulmaktadır. İş Kanunu madde 69'a göre, çalışma yaşamında "gece" kavramı, en geç saat 20.00'de başlayıp en erken saat 06.00'ya kadar devam eden ve her halükarda en fazla on bir saat süren zaman aralığı olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca işçilerin gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçemeyeceği belirtilmektedir (Tunçer, 2015: 68). Dolayısıyla, kadın işçilerin de gece vardiyalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaklarını söylemek mümkündür.

Kadınların gece çalıştırılmasında dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de ikametgâhlarına nasıl ulaşacakları sorunudur. İlgili yönetmeliğin 6. maddesine göre, işyerleri belediye sınırları dışında kalan işverenler ile belediye sınırları içinde olmasına rağmen vardiya değişim zamanlarında toplu taşıma araçlarıyla ulaşım güçlüğü yaşanan işyerleri işverenleri, gece vardiyasında çalışan kadın işçileri uygun bir ulaşım aracıyla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle sorumlu tutulmaktadır. Ayrıca, Yönetmeliğin 8. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, kadın işçinin eşi de vardiyalı bir sistemle çalışıyorsa, kadın işçinin gece vardiyası kocasının çalıştığı saatlere denk gelmeyecek şekilde düzenlenmelidir. Bu hükümde karı kocanın aynı ya da ayrı işyerlerinde çalışıyor olması önem teşkil etmemektedir. Madde 8'in 2. fıkrasında ise, eşlerin aynı işyerinde çalışması halinde aynı gece

vardiyalarında çalışmak istemeleri mümkün kılınmaktadır ve imkânlar elverişliyse de bu istek işveren tarafından karşılanmalıdır.

İlgili yönetmelik kadınların hamilelik ve analık durumunda gece çalıştırılmalarını da düzenlemektedir. Madde 9'da, kadın çalışanların hamile olduklarını doktor raporuyla ispat ettikleri andan doğuma kadarki sürede ve emziren kadın çalışanların doğumdan itibaren bir yıl süre içerisinde gece vardiyalarında çalıştırmayacakları belirtilmektedir. Bu bir yıllık süre, anne ve bebeğinin sağlığı açısından gerekli olduğu işyeri doktoru tarafından verilecek sağlık raporunun mevcudiyeti halinde altı ay süreyle de uzatılabilecektir (İlgili yön. m. 9/2). Bu şekilde çalışacak kadın işçilerin çalışma süreleri ilgili yönetmelikte belirtildiği gibi işveren tarafından gündüz vardiyalarına denk gelecek şekilde düzenlenmektedir.

Çalışma yaşamında kadınlar açısından büyük sorun teşkil eden konulardan biri olan analık halinde çalışma, çalışma esnasında çocuk bakımındır. Hamile veya anne olan kadınların diğer hemcinslerine oranla daha fazla korunması gerektiğinden 4857 sayılı İK 74. madde ve İSGK madde 30'a dayandırılarak 16 Ağustos 2013 tarihinde çıkarılan "*Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*"te kadın işçilerin hamile veya anne olma durumunda çalıştırılmalarına ait detaylı düzenlemelere yer verilmiştir. Yönetmelik; hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların işyerlerindeki sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve geliştirilmesi, çalışanların bu dönemlerinde hangi işlerde çalıştırılmasının yasak olduğu ve çalıştırılabilecekleri işlerde hangi

koşul ve usullere uyulması gerektiği, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağı ve hangi şartları taşıması gerektiği konularını belirlemeyi amaçlamaktadır. Kadın işçinin yaptığı iş, gebeliği süresince herhangi bir tehlike veya risk oluşturabilecek bir iş ise bu durumda alınan sağlık raporu ile hamile işçi geçici olarak sağlığına uygun daha basit işlerde çalıştırılmalıdır (İlgili yön., m. 7). Ayrıca Yönetmeliğin 9. maddesindeki hükme göre, hamile veya emziren anne işçilerin günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

Hamile kadın işçilerin ve doğacak bebeklerinin sağlıkları göz önünde bulundurularak kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra belirli bir dönem çalıştırılmaları ilgili hükümlerce yasaklanmaktadır. İK madde 74 ve ilgili yönetmelik madde 10'da belirtildiği üzere kadın işçilerin, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak kaydıyla toplamda on altı hafta çalıştırılmaları engellenmektedir. Çoğul gebeliklerde ise doğumdan önceki sekiz haftaya iki hafta daha eklenerek doğum izni toplamda on sekiz haftaya çıkarılmaktadır. Ancak kadın işçinin kendi isteği ve doktor onayıyla sağlığının uygun olduğu belirlendiği takdirde doğumdan önceki üç haftaya kadar kadınlar çalışabilmektedirler. Böylelikle kadının doğumdan önce çalışmış olduğu süreler doğum sonrasındaki izin sürelerine eklenmektedir. Ayrıca kadın işçinin erken doğumu halinde doğum öncesinde kullanamadığı izin sürelerinin tümü doğum sonrası izin sürelerine eklenerek kullanılmak zorundadır. Erken doğum, bebeğin ölü doğması ya da doğum sonrasında ölmesi, kadın işçinin doğumdan

sonraki sekiz haftalık izin süresi hakkının ortadan kaldırılmasına sebep olmamaktadır (Yuvalı, 2013: 108). Kadın işçiye doğum öncesi ve sonrasında verilecek olan bu izin süreleri, işin niteliğine ve işçinin sağlık durumuna göre gerektiği takdirde doktor raporu ile artırılabilmektedir. (İK, m. 74/1-2-3). Ayrıca ilgili yönetmeliğin 11. maddesi uyarınca, hamilelik süresi boyunca kadın işçiye periyodik kontrolleri için ücretli izin verilmesi zorunlu tutulmaktadır. Kadın işçinin doğum öncesi ve sonrasında kullanmış olduğu bu izin süreleri İş Kanunu madde 55'e göre yıllık ücretli izin hesaplamalarında sayılan haller arasında yer almaktadır.

4857 sayılı Kanun, salt biyolojik anne olan kadın işçilerin izin hakkını düzenlemeyip evlat edinen kadın işçilere de bir düzenleme getirmiştir. Söz konusu hükme göre, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen kişiye veya eşlerden birine çocuğun aileye fiili olarak teslim edilmesinden itibaren sekiz haftalık analık hali izni verilmektedir (İK, m. 74).

2016 yılında yapılan kanun değişikliğiyle birlikte, İK kapsamında çalışan kadın ve eşi doğum yapan erkek işçiler tarafından kullanılan doğum izinlerinin kapsamı genişletilmiştir. Yeni kapsam ile beraber, doğum iznini tamamlayanların, haftalık çalışma süresinden daha az çalışmalarına olanak tanıyan izin seçenekleri, yarım çalışma (yarı zamanlı çalışma) ve kısmi çalışma (part-time çalışma) şeklindedir. Gerekli koşulların sağlanması halinde çalışan bu iki izni de kullanabilir. Kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bittiği günden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi maksadıyla ve ayrıca çocuğun hayatta

olması şartıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere çeşitli koşullar altında 60 günden 360 güne kadar süren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izine “yarım çalışma” adı verilir. Yarım çalışma süresi doğum izinleri kullanıldıktan sonra;

- Birinci doğumda 60 gün,
- İkinci doğumda 120 gün,
- Sonraki doğumlarda ise 180 gün şeklindedir.

Ayrıca çoğul doğumlarda bu süreler 30 gün daha ilave edilmektedir. Bebeğin engelli doğması halinde ise bu süreler 360 gün olarak uygulanmaktadır (İK, m. 74).

Yarım çalışma, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma anlamına gelmektedir. Söz konusu işçi bu çalışma şeklinde ücretini işverenden yarım olarak almaktadır. Haftanın çalışılmayan kısmında ise işçi ücretsiz izinli sayılmaktadır. İşçinin çalışmayarak ücretsiz izinli sayıldığı sürenin ücreti ise İŞKUR tarafından ödenmektedir. İŞKUR tarafından ödenen bu ücrete “yarım çalışma ödeneği” denir ve söz konusu ücret, asgari ücret üzerinden hesaplanarak ödenir. Yarım çalışma ödeneği;

- Birinci doğumda en fazla 30 gün,
- İkinci doğumda en fazla 60 gün,
- Sonraki doğumlarda ise en fazla 90 gün olarak ödenmektedir.

Bebeğin engelli doğması halinde en fazla 180 gün verilen yarım çalışma ödeneği, çoğul doğumlarda eklenen 30 gün için 15 gün olarak ödenir. Yarı zamanlı çalışma, doğum yapan kadın işçiye tanınmış bir haktır. Bu yüzden erkek çalışan, eşinin doğum yapması halinde bu izne hak kazanmaz. Ancak, üç yaşından küçük bir çocuğu evlat edinme durumunda eşlerden biri bu izni kullanabilir.

Part-time çalışma ise çalışanın çocuğu okul çağına gelene kadar işyerinde kısmi zamanlı çalışmasıdır. Söz konusu kısmi çalışmanın - yarım çalışmada olduğu gibi- haftanın yarısı şeklinde olması zorunlu değildir. Çalışma günleri ve saatleri işçi ve işveren arasında anlaşılarak kararlaştırılır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, kısmi çalışma yapılması halinde o işyerinin haftalık çalışma süresinin 2/3'sinin geçilmemesi şartıdır. Kısmi çalışmada çalışılmayan süreler için işçiye herhangi bir ücret ödenmez.

Kısmi çalışma hakkı hem kadın hem de erkek çalışan tarafından kullanılabilir. Ebeveynlerden biri, doğumdan sonraki istenilen herhangi bir zamanda kısmi çalışmaya başvurabilir. Bu başvurunun geçerli olması için ise, iki eşin de çalışıyor olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, eşi çalışmayan işçinin yapmış olduğu kısmi çalışma başvurusu geçersiz sayılmaktadır.

İş Kanununca doğum yapan kadın işçiye verilen haklardan bir diğeri de, isteğe bağlı olarak alınabilen ücretsiz izindir. 74. maddeye göre, kadın işçiye isteği doğrultusunda, on altı haftanın bitiminden ya da çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık izin süresinin son bulmasından sonra

altı aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Ücretsiz izin hakkı, doğum yapmayıp üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen ebeveyne de verilmektedir. İsteğe bağlı olarak verilen bu ücretsiz izin süreleri, yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında kullanılmaz. Öte yandan, 5510 sayılı SSGSSK'nın 41. maddesi uyarınca, sigortalı olarak çalışan kadınların ücretsiz doğum izni veya analık izin sürelerinin emeklilik için hesaplanması söz konusudur.

Kanun kapsamında çalışan kadının çalışırken kullanmış olduğu doğum ya da analık izin sürelerinin emeklilik için hesaplanması işlemine “doğum borçlanması” denilmektedir. Buna göre, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadınların doğum sebebiyle çalışmadıkları, en fazla üç doğum için geçerli olmak kaydıyla, doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek şartıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla başvuru tarihinde Kanun'un 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazancın %32'si üzerinden hesaplanacak prim üzerinden, ikişer yıllık sürelerin borçlandırılmasında, kadın sigortalının doğumdan önce SSK kapsamında sigortalılığın tescil edilmesi ve adına kısa veya uzun vadeli sigorta kolları yönünden prim ödenmiş olması yeterli kabul edilmektedir. Kanunun sağlamış olduğu bu uygulama ile çalışan annelerin, anne olmaları nedeniyle emekliliklerinde meydana gelebilecek aksaklıkların önlenmesi amaçlanmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde ise analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği düzenlenmektedir. Söz konusu maddede; “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.” ifadesi yer almaktadır (SSGSSK, m. 18).

Doğum sonrasında izinlerini kullanıp işine dönmek isteyen kadın işçi, çalışmasına bir engelinin kalmadığına dair doktor raporuyla işyerinde tekrardan çalışmaya başlayabilmektedir. Doğumdan sonra çalışmaya başlayan kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günlük toplam bir buçuk saat “süt izni” verilmektedir. Bu bir buçuk saat günlük çalışma süresinden sayılmakta ayrıca bu sürenin kaçta bölüneceği ve hangi saatler arasında kullanılacağı işçi tarafından belirlenmektedir (İK, m. 74/7).

5510 sayılı Kanun'un kadınlarla ilgili düzenlemelerinden biri de emzirme ödeneğidir. Kanununun 16. maddesine göre “analık sigortasından sigortalı kadına veya aylık alan kadına ya da aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması koşuluyla doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir”. 2021 yılı için emzirme ödeneği 232 TL olarak belirlenmiştir.

“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”in kadınlarla ilgili düzenlemelerinin bir diğeri de emzirme odaları ve çocuk bakım kreşleri hakkındadır. Söz konusu yönetmelik ile birlikte, yaşları ve medeni durumlarına bakılmaksızın 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde emzirme odalarının bulundurulması, 150’den fazla kadın çalışanı bulunan işyerlerinde 0-6 yaş aralığındaki çocukların bakımı, bırakılması ve emziren kadınların çocuklarını emzirebilecekleri çocuk bakım kreşinin işverenler tarafından yapılması zorunlu hale getirilmiştir. Emzirme odaları veya kreşlerin açılması için gerekli olan kadın çalışan sayısının hesaplanmasında çocuğunun annesi vefat etmiş veya çocuğunun velayeti kendisine verilmiş erkek çalışanlar da katılmaktadır (İlgili yön., m. 13/1-2-5).

Türkiye’de çalışma hayatında kadınlara yönelik yapılan hukuksal düzenlemelere ek olarak şuan başvuru aşamasında olan ve sigortalı çalışan kadınları kapsayan “Çalışan Anne Desteği”nden bahsetmek gerekmektedir. SGK’nın resmi internet sitesinde yayınlanan 10 Kasım 2019 tarihli habere göre, AB destekli “Eğitimi Çocuk Bakıcıları Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” ile birlikte çalışan annelere destek sağlayarak kadın istihdamını arttırmak ve sigortalı ve eğitimli çocuk bakıcılığını teşvik etmek hedeflenmiştir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk tarafından yapılan açıklamada, proje ile birlikte en az 3 bin 700 sigortalı çalışan anneye ve çocuk bakıcılığı eğitimli alan 6 bin kadına mali destek sağlanacağı ifade edilmiştir. Pilot uygulama bölgeleri olarak seçilen

Ankara, İstanbul ve İzmir illerinden birinde çocuğuyla (0-24 aylık) birlikte ikamet eden ve sigortalı işçi statüsünde tam zamanlı olarak çalışan ve 0-36 ay çocuk bakımını kapsayan eğitim aldığını ispatlayan bakıcı istihdam eden anneler bu projeye başvurabilecekler. Proje kapsamında kesin kaydı onaylanan ilk 3 bin 700 sigortalı çalışan anneye aylık 200 Euro, bekâr veya engelli çocuğu olan annelere ise aylık 250 Euro “Çalışan Anne Desteği” sağlanacaktır. Söz konusu proje desteğinin 32 ay devam edeceği açıklanmıştır (SGK, 2019).

Görüldüğü üzere, Türkiye’de çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların iş hayatında karşı karşıya kaldığı sorunları gidermek amacıyla pek çok düzenleme oluşturulmuştur. Çalışma yaşamında kadınlara yönelik oluşturulan mevcut düzenlemeler göz önüne alındığında, hükümlerin bir kısmının çalışan işçinin kadın olmasından dolayı özel olarak koruma gerektiren konularda kadınlara çeşitli hak ve ayrıcalıklar sağladığı görülmektedir. Düzenlemelerin diğer kısmının ise günümüzde büyük bir sorun olmaya devam eden kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmayı hedeflediği dikkat çekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten bugüne kadar toplumsal yaşamın içinde kadınlar ve erkekler çeşitli statüler kazanmışlardır. Ataerkil toplum yapısında, erkek yüceltilmiş ve ön planda tutulmuş, kadın ise ikinci plana atılmıştır. Bu toplumlarda kadının öncelikli görevi iyi bir eş ve anne olmaktır. Zorunlu kalmadıkça çalışıp ev bütçesine katkı sağlama gibi bir görevi olmayan kadın, çalışma yaşamında da “ikincil işgücü” olarak görülmüştür.

Kadın işgücü, gerekli görüldüğünde ve geçici olarak işe alınan, düşük ücretlerle çalıştırılan ve yine gerektiğinde ilk olarak işten çıkarılan, iş hayatındaki yenilik ve imkânlardan en son faydalanan, gözden çıkarılması en kolay olan, ekonomik dalgalanma ve istikrarsızlıklardan en çok etkilenen kesimdir. İşgücü piyasalarında “toplumsal cinsiyete” göre önceden şekillenmiş işlerde ve kendi arzuları olmadan çalışmak zorunda kalan kadınlar, biyolojik özelliklerinden dolayı çalışma yaşamında “dezavantajlı” konumda bulunmaktadır.

Dünya genelinde dezavantajlı olarak nitelendirilen kadın işgücünün Türkiye’deki mevcut durumuna bakılacak olunursa:

- Son yıllarda dünya genelinde artış gözlenen kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarına rağmen Türkiye, 2018 yılı itibariyle %34,2’lik kadın işgücüne katılma oranı ve %32,9’luk kadın istihdam oranı ile OECD ülkeleri arasında en düşük kadın

işgücüne katılma ve istihdam oranlarına sahip ülke konumundadır.

- 2018 yılı itibariyle Türkiye’de kadın istihdamının sektörlere göre dağılımına bakıldığında, kadınların yaklaşık %58’i hizmet, %16’sı sanayi ve % 26,1’i tarımda istihdam edildiği görülmektedir.
- OECD ülkeleri genelinde yıllar içinde düşme trendi izleyen kadın işsizlik oranı, Türkiye’de artma eğilimi göstererek %13,9 a yükselmiştir. 2018 yılı verilerine göre, genel işsizlik oranı %11 ve erkek işsizlik oranı %9,5 olan Türkiye, OECD ülkeleri arasında kadın işsizlik oranının en fazla olduğu ülkeler arasında Yunanistan ve İspanya’dan sonra üçüncü sırada yer almaktadır.
- Türkiye’deki işgücü piyasasının en büyük problemlerinden biri de kayıt dışılıktır. Türkiye genelinde %33,4 olan kayıt dışı istihdam oranı erkeklerde %29,4 civarındayken kadınlarda bu oran %42,1’e çıkmaktadır.
- Geleneksel toplum yapısından dolayı kadınların eğitime katılma oranları erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Öteki taraftan Türkiye’de kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranlarının da arttığı görülmektedir. Kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerin istihdam oranı %16,1 iken yüksek öğrenim mezunu olan kadınlarda bu oran %71,6’dır. Ancak konu ücretlere geldiğinde aynı eğitim seviyesine sahip kadınlar erkeklere göre daha düşük ücretlerde çalıştırılmaktadır.
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yoğun olarak yaşandığı Türkiye’de, 2018 yılı verilerine göre çalışma hayatında yönetici

kademelerinde istihdam edilenlerin sadece %15'i kadındır. Kadınların geleneksel rollerinden dolayı çalışma yaşamında başarılı olamayacağı düşüncesi kadınların iş hayatında kariyer yapma konusunda karşısına çıkan büyük bir engeldir.

- 2019 verilerine göre ev işleriyle meşgul olduğu için istihdama katılmayan kadın sayısı 11 milyon 417 bin kişidir. İstihdama katılmamalarının en büyük sebebi olan “ev işleri”, geleneksel toplum anlayışının bir başka yansımasıdır.
- Türkiye’de 2018 yılı itibariyle ev eksenli çalışanların sayısı 707 bin kişidir. Bu sayının %91’ni (646 bin) kadınlar oluşturmaktadır.
- Türkiye’de kadın işgücünün karşı karşıya kaldığı sorunlardan biri de ücretsiz aile işçiliğidir. 2018 yılı verilerine göre ücretsiz aile işçiliğinin istihdamdaki payı %10,5’tir. Bu oran kadınlarda ise %23,7 olarak hesaplanmıştır. Ağustos 2019 TÜİK verilerine göre de toplam 3 milyon 247 bin olan ücretsiz aile işçisinin 2 milyon 276 bini kadınlardan oluşmaktadır.
- Türkiye’de kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunlardan bir diğeri de psikolojik ve cinsel tacizdir. Kanunen cinsel taciz bildirimsiz (derhal) fesih sebebidir. Kanunlarda yer alan yaptırımlar önem teşkil etse de cinsel tacizin önlenmesi için henüz yeterli mekanizmalar mevcut değildir.

Dünya genelinde, kadınların fiziksel olarak erkeklere kıyasla daha güçsüz olmaları düşüncesinden dolayı yasalar aracılığıyla kadınlar koruma altına alınmak istenmiştir. Kanunlar, kadınların gece çalışmalarına kısıtlamalar, sualtı, yeraltı ve maden işlerinde

çalışmalarına ise yasaklar getirmiştir. Türkiye'deki mevcut düzenlemelere bakıldığında, kadınların kanunlar aracılığı ile korunması hedeflenmektedir. Bunun sonucu olarak, Türkiye'de yeraltı, sualtı ve maden gibi tehlikeli işlerde çalışması yasaklanan kadınların sanayi sektöründeki istihdam oranları erkeklerin gerisinde kalmıştır. Diğer taraftan çeşitli koruyucu düzenlemeler sebebiyle kadınların emek piyasalarına dâhil olmaları da düşük oranlarda seyretmektedir. Çünkü koruyucu önlemlerden dolayı kadın işgücü işverenler tarafından maliyet artışına neden olan bir unsur olarak görülmektedir.

Aynı zamanda cinsiyet eşitliği temelinde yapılan yasal çalışmalar (eşit ücret, doğum izni, gece çalıştırma, esnek çalışma vb.) yalnızca çalışan kadınları kapsamaktadır. Çalışma hayatına yeni dâhil olmuş ya da belirli şartları tamamladığı hallerde çalışma hayatı içerisinde yer alacak kadınların kapsam dâhiline girememeleri sorunu bulunmaktadır.

Mevcut yasal çalışmalar kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artırmadığı gibi geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini güçlendirerek kadınlara yönelik ayrımcılığı artırdığı ve istihdamı olumsuz etkilediği ifade edilebilir. Bu durum kadınların çoğunluğunun ev kadını olarak işgücü piyasasının dışında kalmasına ya da emeklerini enformel piyasaya düşük ücretle sunmasına yol açmaktadır. Türkiye'deki düzenlemelere bakıldığında yasal mevzuatın kadını toplumsal cinsiyet normları çerçevesinden uzaklaştırmadan ele aldığı ve dolayısıyla uygulamaya konulan mevzuatların kadınların hayatlarında bir değişiklik yapmaktan çok mevcut durumu koruyarak iyileştirmeyi esas aldığı söylenebilir.

Günümüzde hala kadın istihdam oranlarının düşük kalmasının sebeplerinden biri yasal düzenlemelerin yetersizliği ve eksikliğidir. Çünkü yasalarla özellikle son yıllarda kadınlara tanınan haklar sadece bu konuda bir düzenlemenin varlığını ispat etmeye yöneliktir. Denetimi sağlanmada yetersiz kalındığı için koruyuculuğu ortadan kalkmakta, hatta kadınlar için haklarını kullanamadıklarını görerek sisteme olan inançlarının yıkılmasına, kendilerini güvensiz bir çalışma hayatı içerisinde hissetmelerine neden olmaktadır.

Mevcut mevzuat, anne çalışanların çalışma hayatlarında yaşadıkları sorunların çözümünde de yetersiz kalmaktadır. Örneğin, ilgili yönetmelikte işyerlerinde emzirme odalarının bulundurulması için 100-150 kadın çalışan ve çocuk bakım kreşlerinin yapılabilmesi için ise 150'den fazla kadın çalışan şartı aranmaktadır. Öncelikle, bu haklardan yararlanabilmek için aranan şartlarda işyerinde çalışanlardan sadece kadın sayısını dikkate alma fikri de bir cinsiyet ayrımcılığı örneğidir. İşyerlerinde emzirme odaları ve çocuk bakım kreşlerinin bulundurulması için aranan şartlarda işyerlerinde çalışan toplam kişi sayısına bakılması cinsiyet eşitliği adına daha uygun olacaktır. Öte yandan, Türkiye'de bulunan mevcut işyerlerinin %95'nin KOBİ (Küçük ve Orta Ölçekli İşletme)'ler tarafından oluşturulduğu ve Türkiye'deki mevcut istihdamın %70'inin KOBİ'lerde gerçekleştirildiği göz önüne alınırsa söz konusu düzenlemenin anne çalışanların faydalanması adına yetersiz olduğu görülmektedir. DB tarafından hazırlanan bir raporda Türkiye'de 50 işçiye kadar istihdam sağlayan işyerleri küçük, 51-200 işçi çalıştıran işyerleri orta ölçekli işletme kapsamındadır. Hal böyle olunca, en fazla 200 işçi çalıştırılan

KOBİ'lerde istihdam edilen anne çalışanların emzirme odaları ve çocuk bakım kreşleri düzenlemelerinden yararlanmaları neredeyse imkânsızdır. Türkiye ekonomisinin gerçekleri göz önünde bulundurularak emzirme odaları ve çocuk bakım kreşleri hakkındaki düzenlemede yer alan çalışan kadın sayılarının tekrardan düzenlenmesi gerekmektedir.

Bunun yanında doğum sonrasındaki çocuk bakım hizmetlerinde kadının faydalanabileceği yardım sisteminin yüksek fiyatlı oluşu, devlet eğitim kurumlarının mesai saatlerinin anne işgücünün mesai saatleriyle uyumlu olmayışı gibi sorunlar da kadınların çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu sorunların minimum seviyeye indirilmesi ve hatta mümkünse tamamen yok edilmesi kadınların çalışma hayatına dâhil olmalarında pozitif etkiler yaratacaktır. Doğum izninin yanında babaları da kapsayan bir ebeveyn izninin uygulamaya geçilmesiyle çocuk bakımını eşiyile paylaşacak anne çalışanların işgücüne katılma oranlarının artacağı kanaatindeyiz.

Öte yandan işyerlerinde taciz konusunda eğitim yükümlülüğünün getirilmesi, işyerinde cinsel tacizle karşılaşan çalışanın başvuru ve şikâyet konusunda bilgilendirilmesi gibi hususlarda çalışmalar yapılması gerekmektedir. Cinsel ve psikolojik taciz konusunda yapılacak çalışmalar ve hazırlanacak yeni yasal düzenlemeler ile birlikte kadın işgücünün istihdamdaki payının artırılması sağlanabilir.

Son olarak, kadınlara hukuksal anlamda tanınan hakların ilgili sosyal politika uygulamaları ile devlet eliyle desteklenmesi sayesinde kadın

ıstıhdamını olumlu etkileyerek artan bir ivme kazanacağı düşünölmektedir. Devlet denetim mekanizmasının aktif olarak çalışması durumunda, kadın ıstıhdamındaki problemlerin giderileceği öngörölmektedir.

KAYNAKÇA

- AB Türkiye Delegasyonu (2018, Mart). Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. Brüksel: Avrupa Komisyonu- Fact Sheet.
- Acar, E. (2017). *Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Adakale Demirhan, F. E., ve Ekonomi, M. (2005). Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler. *İTÜ Dergisi*, 4(5), 55-67.
- Ak, A. (2019). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Engeller Ve Çözüm Önerileri*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Akbulut, İ. (1991). İnsan Hakları. *İdare Hukuku ve İlimler Dergisi*, 12(1-3), 1-21.
- Akman, E. (2018). *Mardin/Dargeçit’de Kadın İşgücü Profili Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Alcan, D. (2018). Türkiye’de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülleri. T.C. Kalkınma Bakanlığı, Yayımlanmış Uzmanlık Tezi, Yayın No: 2979, Ekonomik Modeller Ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü.
- Altan, Ö.Z. (2007). *Sosyal Politika*. (Birinci Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Altan, Ş., ve Ersöz, A. (1980). Kadının Çifte Yükümlülüğü. *Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni*.

- Arslan, G. (2004). Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 62(1-2), 3-43.
- Ataman, H. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması* (Birinci baskı). Ankara: İnsan Hakları Gündemi Derneği.
- Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi). 16 Mayıs 2019 Tarihinde http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_personel_ist/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf adresinden alınmıştır.
- Aydın, F. (2014). Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Aytaç, S. (2000). Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu. *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan* içinde (905-914). Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını.
- Aytur, G. (2019). *Kadınlara Çalışma Yaşamında Yerini Belirleyen Faktörler: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Bir Analiz*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Başcı Nuriev, H. (2008). *Tarımsal İşgücü Yapısındaki Dönüşümün Türkiye İşgücü Piyasalarına Etkisi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Bekata Mardin, N., ve Torun, A. M. (2000). *Sağlık Sektöründe Kadın*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Bilir, E. (2011). *Türk İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BM Ankara Enformasyon Merkezi. 13 Haziran 2019 tarihinde www.unicankara.org adresinden alınmıştır.

- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 69-89.
- Büyüknalbant, T. (2009). *İktisadi Açıdan Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN: 1303-5134.
- Cin Karagöz, E. (2016). Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri. *Yasama Dergisi*, 32, 21-40.
- Çakır, S., ve Akgökçe, N. (1990). *Kadın Araştırmalarında Yöntem*. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Çalık, T. (2016). Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmeleri Kapsamında İnsan Haklarının Korunması. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 24(1), 69-120.
- Çamlıbel, Z. (2010). *İş Güçlüğü ve İş Değiştirme Niyeti İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çelik, A. (2005). Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri. *Türk-İş Dergisi*, 366, 91-99.
- Çelik, E. ve Güney, A. (2017). Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam. *İktisadiyat*, 1(1), 213-248.
- Çiçekli, B. (2001). *Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber* (Birinci Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Çilekci, C. (2014). *Türkiye’de Kadın İş Gücüne Katılım Oranlarının Coğrafi Bölgeler Bazında İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çullu, S. (2009). *Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrıcalık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2009(2), 41-55.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Demirci, S. (2011). *Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dingeç, E. (2010). Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları. *History Studie Volume*, 2(1), 9-30.
- Ekmekçi, Y. (2004). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Karşılaştığı Engeller*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Erdoğan, E. (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. *TBB Dergisi*, 77, 163-165.
- Erdoğdu, S. ve Toksöz, G. (2013). *Türkiye’de Ev İşçileri* (Birinci Baskı). Ankara-Uluslararası Çalışma Ofisi.

- Erdut, Z. (2003). *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye* (Birinci Baskı). İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Erol, H. Ve Aytur, G. (2017). Türkiye’de İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 2(1), 116-127.
- Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013). 21 Eylül 2019 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18728&MevzuatIlişki=0&sourceXmlSearch=Gebe%20veya%20Emziren%20Kad%C4%B1nlar%C4%B1n> adresinden alınmıştır.
- Güçlü, E. (2016). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Sorunları, Gaziantep Halı Kilim İmalat Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Güner, T., Ural Uslan, Y., ve Çiçek, Ö. (2014). Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(10), 55-75.
- Günlük, Şenesen, G., ve Pulhan, E. (2000). *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.
- Hattatoğlu, D., ve Işık, S. N. (2005). Ev Eksenli Çalışma; Kadınlar Küreselleşme ve Örgütlenme. *Türk İş Dergisi*, 366, 69-77.
- IFC. (2013). *Assesing Private Sector Contributions to Job Creation And Poverty Reduction*. Findings on Gender.

ILO (2000). Maternity Protection Convention (No. 183). 20 Temmuz 2019 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 adresinden alınmıştır.

ILO (2011). Domestic Workers Convention (No. 189). 26 Eylül 2019 tarihinde https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 adresinden alınmıştır.

ILO (2019). Sözleşme ve Tavsiye Kararları. 20 Kasım 2019 tarihinde <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> adresinden alınmıştır.

İçin, N. (2012). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

İktisadi Kalkınma Vakfı (2019). Avrupa Birliği Tarihçesi. 10 Eylül 2019 tarihinde https://www.ikv.org.tr/ikv.asp?ust_id=3&id=28 adresinden alınmıştır.

İlalan, İ. (2017). *OECD Ülkelerinde Kadın İşgücüne Katılımı: Ekonomik Kalkınma ve Vergi Yükü Açısından Analiz*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948). 10 Mayıs 2019 tarihinde <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> adresinden alınmıştır.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (2013). 22 Eylül 2019 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18628&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> adresinden alınmıştır.

- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karataş, A. (2006). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Muğla.
- Karlılar, S. (2019). *Kadın İşgücüne Katılımı ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin U Şekilli Kadınlaştırma Hipotezi İle İncelenmesi: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Bir Analiz*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, G. (2012). *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*. Ankara: Avrupa Birliği Bakanlığı.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Konca, B. (2016). *İktisatta Feminist Bir Bakış: 2000 Sonrası Dönemde Kadın İşgücünün Ekonomideki Yeri*. Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Koray, M. (1992). Çalışma Hayatında Kadın Gerçekleri. *Anne İdaresi Dergisi*, 25(1).
- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika* (Birinci Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Korkmaz, M., Alacahan, N. D., Tuna Cesim, D., Yücel, A. S., Aras, G. (2013). Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması, *Turkish Studies - International Periodical For*

The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Volume 8/9, Summer 2013, p. 1845-1863, Ankara

Kökkılınç, A. G. (2013). *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması* (Birinci Baskı). İstanbul: Legal Yayınevi.

Kurtulmuş, N. (1996). *Sanayi Ötesi Dönüşüm* (Birinci baskı). İstanbul: İz Yayıncılık.

Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2(25), 13-39.

Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (Beşinci Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Odabaşı, F. (2009). *Yoksullukla Mücadelede İstihdamın Rolü*. TC. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Yayınlanmış Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi.

OECD. (2008). Gender And Sustainable Development: Maximising The Economic, Social And Enviromental Role of Women. 19 Mart 2019 tarihinde <https://www.oecd.org/social/40881538.pdf> adresinden alınmıştır.

OECD Data. (2018). Labour Force. 15 Eylül 2019 tarihinde <https://data.oecd.org/emp/labour-force.htm> adresinden alınmıştır.

OECD Data. (2018). Labour Force Participation Rate, 17 Eylül 2019 tarihinde <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm#indicator-chart> adresinden alınmıştır.

OECD Data. (2019). Employment Rate. 17 Eylül 2019 tarihinde <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> adresinden alınmıştır.

OECD Data (2019). Unemployment Rate. 10 Kasım 2019 tarihinde <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> adresinden alınmıştır.

- Oğuz, G. Y. (2002). *Toplumsal Yaşamda Kadın* (İkinci Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Oğuz, Ö. (2018). Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler. *TBB Dergisi*, 2018(134), 567-586.
- Onaran, O., Büker, S., ve Atıf Bir, A. (1998), *Eskişehir'de Erkek Rol ve Tutumlarına İlişkin Alan Araştırması*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Ölmez, D. (2019). *Kalkınmada Öncelikli Bölgelerde Kadınların İşgücü Piyasalarında Yaşadığı Sorunlar: Elazığ İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Önder Yaşar, N. (2019). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi ve ILO Standartları ile Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Entegrasyon Politikalarının Analitik Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Özdemir, O. (2015). *Uluslararası Hukuk Işığında Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Hamile ve Anne İşçilere Yönelik Koruyucu Düzenlemeler*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özer, M., ve Biçerli, K. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.
- Parlak Börü, Ş. (2017). Kadınların Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye'nin Konumu. *TBB Dergisi*, Özel Sayı, 43-63.
- SGK (2019). Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi. 15 Aralık 2019 tarihinde <http://www.sgkegitimlibakici.org/> adresinden alınmıştır.

- SGK. (2019). Kayıt Dışı İstihdam Oranı. 13 Eylül 2019 tarihinde http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani adresinden alınmıştır.
- Soysal, T. (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. *Kamu-İş*, 8(4).
- Şimşek, M. (2008). *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu* (Birinci Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- T.C. 1961 Anayasası (1961). 18 Eylül 2019 tarihinde <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm> adresinden alınmıştır.
- T.C. 1982 Anayasası (1982). 5 Ekim 2019 tarihinde <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm> adresinden alınmıştır.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı (2019). Avrupa Konseyi. 25 Eylül 2019 tarihinde http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa adresinden alınmıştır.
- T.C. Resmi Gazete (24 Ağustos 1945). 13 Haziran 2019 tarihinde <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/3-30.pdf> adresinden alınmıştır.
- T.C. Resmi Gazete (14 Ekim 1985). 16 Haziran 2019 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf> adresinden alınmıştır.
- Tan, E. M. (1979). *Kadın: Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi*. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Tan, E. M., Ecevit, S., ve Üşür, S. (2000). Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Hayatı ve Siyaset. 17 Şubat 2019 tarihinde <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1866-kadin-erkek-esitligine-dogru-yuruyus-egitim-calisma-yasami-ve-siyaset> adresinden alınmıştır.

- Taş, H.Y., ve Akyol, Y. (2015). Türkiye Çalışma Hayatında, Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar ve Yansımaları. *Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 136-155.
- TBMM (2019). Maastricht Antlaşması. 16 Eylül 2019 tarihinde https://www.tbmm.gov.tr/kutuphane/AB/Maastricht_Anla%C5%9Fmasi.pdf adresinden alınmıştır.
- Tokatlı, Ö. D. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Göç Hareketlerinin İşgücü Piyasalarına Etkisi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tunçer, P. (2015). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (Üçüncü Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- TÜİK (2009). Hane Halkı İşgücü İstatistikleri. 15 Eylül 2019 tarihinde <http://tuik.gov.tr/Start.do> adresinden alınmıştır.
- TÜİK (2018). İşteki Durumuna Göre Çocuk Bakım Sorumluluğunun Mevcut İş Üzerindeki Etkisi. 8 Kasım 2019 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do> adresinden alınmıştır.
- TÜİK (2019). Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç. 16 Eylül 2019 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> adresinden alınmıştır.
- TÜİK (2019). İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu. 16 Eylül 2019 tarihinde <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> adresinden alınmıştır.
- TÜİK (2019). İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Faaliyet Kolları. 27 Ekim 2019 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> adresinden alınmıştır.

- TÜİK (2019). İşgücü İstatistikleri. 25 Ekim 2019 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresinden alınmıştır.
- TÜİK (2019). Uluslararası Seçilmiş Göstergeler, İşgücü Piyasası. 10 Ekim 2019 tarihinde <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/tabloYilSutunGetir.do?durum=a&Kapa&menuNo=69&altMenuGoster=1> adresinden alınmıştır.
- Türker, N. (1997). Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayırımı. *Anatolia Dergisi*, (1-2), 74-76.
- TÜSİAD (2000, Aralık). *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. 25 Ocak 2019 tarihinde <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1866-kadin-erkek-esitligine-dogru-yuruyus-egitim-calisma-yasami-ve-siyaset> adresinden alınmıştır.
- Tüzünkan, D. (2016). Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016(12), 313-324.
- Yağcıoğlu, S. (2018). *Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yemişken, E. (2018). *Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeşiltaş, M. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 147-153.
- Yıldırak, N., Gülçubuk, B., Gün, S., Olhan, E., ve Kılıç, M. (2003). *Türkiye'de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları*. Ankara: Tarım-İş Yayınları.

- Yıldız, Z. (2011). Turizmin Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 54-71.
- Yılmaz, G. (2006). *Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Econ World Torino, İtalya*.4-23.
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, 2010(1), 167-189.
- Yuvalı, E. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bakış, *TBB Dergisi*, 2013(106), 93-114.
- Yüksel, H. (2016). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (İkinci Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Zergeloğlu, İ. İ. (2004). *Türkiye'deki İşgücü Piyasasının Yapısı ve Ankara İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

EKLER

EK 1: OECD Ülkelerinde İşgücüne Katılım Oranları, 1996-2018

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2018
Avusturya	Kadın	48,3	48,9	50,7	53,5	54,5	54,8
	Erkek	69,7	68,9	66,1	66,9	66	65,9
	Toplam	58,5	58,5	58,1	60	60,1	60,2
Avustralya	Kadın	53,9	54,6	57	58,7	59,1	59,6
	Erkek	73,7	72,3	72,2	72,5	71,1	70,5
	Toplam	63,7	63,4	64,5	65,5	65	65
Belçika	Kadın	40,5	43,6	45,5	47,5	48	47,9
	Erkek	60,7	61,4	61,3	60,8	59,1	58,9
	Toplam	50,3	52,2	53,2	54	53,4	53,3
Kanada	Kadın	56,8	58,6	60,9	61,9	60,8	60,8
	Erkek	72	72,1	72,6	71,4	70,5	69,7
	Toplam	64,2	65,3	66,7	66,6	65,5	65,2
İsviçre	Kadın	57	57,8	59,5	59,9	62,4	62,6
	Erkek	78,9	77,7	75	74,3	74,2	74,1
	Toplam	67,6	67,4	67	66,9	68,2	68,3
Şili	Kadın	37,1	38,3	41,4	47,1	50,1	51
	Erkek	77,8	75,8	74,2	75	74,8	74,2
	Toplam	57	56,6	57,5	60,8	62,3	62,4
Çek Cumhuriyeti	Kadın	51,7	51,6	50,8	49,2	51,4	52,4
	Erkek	71,2	69,3	68,9	68	68,2	68,4
	Toplam	61,1	60,1	59,5	58,3	59,6	60,2
Almanya	Kadın	47,9	49,1	50,7	52,8	54,6	55,2
	Erkek	68,9	67,7	66,7	66,5	66,2	66,2
	Toplam	58	58,1	58,5	59,4	60,3	60,6
Danimarka	Kadın	58,2	60	60,5	59,8	57,7	58
	Erkek	72,9	71,7	71,4	69,1	66,4	65,9
	Toplam	65,4	65,8	65,9	64,4	62	61,9
Estonya	Kadın	53,5	52,6	53,5	55	56	57
	Erkek	70,6	66,6	64,7	67,1	69,5	70,9
	Toplam	61,2	59	58,6	60,5	62,2	63,4
İspanya	Kadın	37,2	40,6	46,1	51,5	52,3	51,7
	Erkek	64,2	65,7	68	67,3	64,7	63,4
	Toplam	50,3	52,8	56,8	59,3	58,3	57,3
Finlandiya	Kadın	54,6	56,2	56,6	56	55,5	55
	Erkek	64	66,2	64,8	63,9	62,3	62,2
	Toplam	59,2	61	60,6	59,8	58,8	58,5
Fransa	Kadın	48,2	48,6	50,1	50,9	50,7	50,3
	Erkek	63,5	62,9	62,6	62	60,7	60
	Toplam	55,6	55,5	56,2	56,3	55,6	55,1
İngiltere	Kadın	52,2	53,6	54,7	55,5	56,6	57,1
	Erkek	70,2	69,9	69,2	68,6	68,2	67,8
	Toplam	60,9	61,4	61,7	61,8	62,2	62,3

Yunanistan	Kadın	38.2	40.8	42.7	44.7	45.5	45.3
	Erkek	66.8	66.2	64.9	64.5	61.1	60.7
	Toplam	52.3	53.4	53.6	54.4	53.1	52.8
Macaristan	Kadın	39.7	41.1	42.9	43.8	47.3	48.3
	Erkek	57.6	57.9	58.4	58.2	63.4	65
	Toplam	48.1	49	50.1	50.5	54.8	56.2
İrlanda	Kadın	43.6	50.1	54.5	55.5	54.8	55.1
	Erkek	71.7	75.3	75.8	70.6	69.4	68.1
	Toplam	57.4	62.5	65	63	62	61.5
İsrail	Kadın	51.1	53.2	55	57	59	59.2
	Erkek	71.8	69.7	68.8	69.4	69.5	69.1
	Toplam	61.1	61.2	61.7	63	64.1	64.1
İzlanda	Kadın	69.6	73.7	70.9	70.6	73.1	72.1
	Erkek	81.5	83	80.7	79.1	80.9	80.6
	Toplam	75.5	78.4	75.8	74.9	77	76.3
İtalya	Kadın	34	35.4	37.9	37.8	39	40
	Erkek	62	61.2	61	59	58.4	58.4
	Toplam	47.4	47.8	49	48	48.4	48.9
Japonya	Kadın	50.1	49.3	48.4	48.7	49.9	51.4
	Erkek	78	76.6	73.5	72.1	70.8	70.7
	Toplam	63.7	62.6	60.6	60.1	60	60.7
Güney Kore	Kadın	49	48.8	50.4	49.5	51.9	52.8
	Erkek	75.4	73.7	74	72.2	73.1	73.3
	Toplam	62	61.1	62.1	60.8	62.5	63
Lüksemburg	Kadın	36.4	41.4	45.4	48.8	53.6	53.5
	Erkek	66.1	66	64.7	65.4	65.2	62.7
	Toplam	50.8	53.4	54.8	57	59.4	58.1
Letonya	Kadın	52	48.9	50.4	53.9	54.3	55.4
	Erkek	69.8	64.9	65.6	65.3	67.6	67.9
	Toplam	59.9	56.1	57.3	59	60.2	61
Meksika	Kadın	37.5	38.9	41.3	43.2	43.9	43.8
	Erkek	83.1	82.6	81.5	80.1	79.3	78.9
	Toplam	59.9	60.3	61	61.4	61.3	61.1
Hollanda	Kadın	48.3	53.2	56.6	58.2	58.2	58
	Erkek	70	72.8	72.3	71.3	70.1	68.9
	Toplam	59	62.8	64.4	64.7	64.1	63.4
Norveç	Kadın	58.4	61.2	60.7	61.8	61.3	60.2
	Erkek	70.6	72.8	70.3	69.6	68.4	66.7
	Toplam	64.4	66.9	65.4	65.7	64.9	63.5
Yeni Zelanda	Kadın	56.4	56.7	60.1	61	62.8	64.6
	Erkek	74.1	73.2	74.7	73.8	74.1	75.7
	Toplam	65	64.7	67.2	67.2	68.3	70
Polonya	Kadın	50.6	49.6	47.8	48.3	49	48.9
	Erkek	65.9	63.6	63	64.3	65.1	65.5
	Toplam	57.9	56.3	55.1	55.9	56.7	56.9
Portekiz	Kadın	49.9	52.7	55.3	55.8	53.8	53.9
	Erkek	68.5	69.6	69.3	66.9	64.2	64.2

	Toplam	58.7	60.8	62	61	58.6	58.7
İsveç	Kadın	59.3	58.3	58.8	58.9	60.7	61.1
	Erkek	68	66.5	67	67.4	67.3	67.6
	Toplam	63.6	62.4	62.9	63.1	64	64.3
Slovenya	Kadın	51.3	51.2	52.8	53.2	52	53.3
	Erkek	64.4	63.9	66	65.5	62.8	62.7
	Toplam	57.6	57.4	59.2	59.2	57.4	58
Slovakya	Kadın	52.3	52.3	51.3	50.6	52	52.7
	Erkek	68.8	67.8	68.6	67.6	67.8	67.3
	Toplam	60.2	59.8	59.6	58.8	59.6	59.7
Türkiye	Kadın	30.6	26.6	23.3	27.6	31.5	34.2
	Erkek	77.3	73.7	70.6	70.8	71.6	72.7
	Toplam	53.7	49.9	46.4	48.8	51.3	53.2
ABD	Kadın	58.2	59	58.2	57.5	55.8	56
	Erkek	74.3	74.2	72.2	69.9	68.4	68.2
	Toplam	66	66.4	65.1	63.6	62	62

EK 2: OECD Ülkelerinde İstihdam Oranları (%), 1996-2018

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2018
Avusturya	İstihdam	-	68,5	67,4	70,78	71,1	73,3
	Erkek	-	77,78	73,75	75,97	75,15	77,47
	Kadın	-	59,6	61,1	65,7	67,1	68,6
Avustralya	İstihdam	67,66	69,1	71,54	72,37	72,16	73,77
	Erkek	76,6	76,92	78,51	78,59	77,54	78,37
	Kadın	59	61,3	64,6	66,1	66,8	69,2
Belçika	İstihdam	-	63,52	61,08	62,02	61,8	64,45
	Erkek	-	68,45	68,25	67,45	65,5	68,2
	Kadın	-	51,5	53,8	56,5	58	60,8
Kanada	İstihdam	67,35	70,9	72,44	71,47	71,38	73,81
	Erkek	73,16	66,16	66,59	64,9	75,58	76,66
	Kadın	61,5	65,6	68,2	68,8	69,4	71
İsviçre	İstihdam	-	-	77,2	77,33	79,2	80,1
	Erkek	-	-	83,9	83,22	83,58	84,45
	Kadın	-	-	70,4	71,3	74,7	75,7
Şili	İstihdam	54,44	59,32	62,44	62,27	62,44	62,61
	Erkek	-	-	71,08	72,06	73	71,97
	Kadın	-	-	38	46,7	51,9	53,2
Çek Cumhuriyeti	İstihdam	-	64,97	64,8	64,97	70,22	74,83
	Erkek	-	73,15	73,28	73,5	77,68	81,75
	Kadın	-	56,9	56,3	56,3	62,4	67,6
Almanya	İstihdam	-	-	65,45	71,25	73,97	75,9
	Erkek	-	-	71,25	76,25	77,97	79,65
	Kadın	-	-	59,6	66,2	69,9	72
Danimarka	İstihdam	-	76,25	75,9	73,35	73,5	75,38
	Erkek	-	80,78	79,85	75,58	76,58	78,05
	Kadın	-	71,6	71,9	71,1	70,3	72,7
Estonya	İstihdam	-	60,27	64,83	61,25	71,88	74,78
	Erkek	-	63,38	66,72	61,7	75,33	78,13
	Kadın	-	57,4	63,1	68,8	68,5	71,4
İspanya	İstihdam	-	56,27	63,55	58,85	57,8	62,4
	Erkek	-	71,2	75,1	64,78	62,9	67,92
	Kadın	-	41,3	51,8	52,8	52,7	56,9
Finlandiya	İstihdam	-	67,15	68,38	68,15	68,55	72,08
	Erkek	-	70,08	70,28	69,38	69,33	73,45
	Kadın	-	64,2	66,5	66,9	67,7	70,6
Fransa	İstihdam	-	-	63,75	64	63,83	65,35
	Erkek	-	-	69,28	68,35	67,1	68,88
	Kadın	-	-	58,4	59,8	60,6	61,9
İngiltere	İstihdam	-	71,22	71,78	69,38	72,72	74,72
	Erkek	-	77,83	77,83	74,42	77,58	79,15
	Kadın	-	64,7	65,8	64,5	67,9	70,3
Yunanistan	İstihdam	-	56,45	59,63	59,1	50,8	54,9
	Erkek	-	71,53	73,42	70,35	59,27	64,75
	Kadın	-	41,6	46	48	42,5	45,3

Macaristan	İstihdam	-	56.23	56.9	54.95	63.95	69.25
	Erkek	-	63.05	63.15	59.88	69.9	76.3
	Kadın	-	49.7	51	50.2	57.8	62.3
İrlanda	İstihdam	-	65.15	67.63	61	64.78	68.65
	Erkek	-	76.33	76.85	64.9	70.25	74.13
	Kadın	-	53.9	58.3	57.1	59.4	63.3
İsrail	İstihdam	56.36	56.08	56.71	60.16	68.32	69.03
	Erkek	64.18	61.35	60.97	63.43	72.14	71.66
	Kadın	48.6	50.9	52.5	56.9	64.6	66.4
İzlanda	İstihdam	-	-	83.78	78.17	84.72	85.08
	Erkek	-	-	86.88	80.2	87.1	87.53
	Kadın	-	-	80.5	76.2	82.3	82.5
İtalya	İstihdam	-	53.7	57.58	56.75	56.27	58.52
	Erkek	-	68	69.9	67.53	65.5	67.63
	Kadın	-	39.5	45.4	46.1	47.2	49.5
Japonya	İstihdam	69.56	68.99	69.37	70.29	73.39	76.89
	Erkek	82.18	81.07	80.51	80.21	81.93	83.97
	Kadın	56.9	56.8	58.2	60.2	64.7	69.6
Güney Kore	İstihdam	-	61.51	63.75	63.39	65.91	66.61
	Erkek	-	73.2	75.2	74.3	75.95	75.92
	Kadın	-	50.1	52.6	52.7	55.7	57.2
Lüksemburg	İstihdam	-	-	63.6	65.2	66.15	67.1
	Erkek	-	-	73.3	73.13	71.3	70.65
	Kadın	-	-	53.7	57.2	60.8	63.4
Letonya	İstihdam	-	-	62.15	58.5	68.1	71.8
	Erkek	-	-	66.4	57.92	69.9	73.6
	Kadın	-	-	58.2	59	66.4	70.1
Meksika	İstihdam	-	-	60.05	59.66	60.75	61.53
	Erkek	-	-	80.74	77.84	78.34	79.4
	Kadın	-	-	41.8	43.2	44.7	45.6
Hollanda	İstihdam	-	72.95	70.63	73.92	74.15	77.2
	Erkek	-	82.1	78.1	79.5	79	81.55
	Kadın	-	63.5	63	68.3	69.2	72.8
Norveç	İstihdam	-	77.5	74.83	75.3	74.8	74.8
	Erkek	-	81.3	77.85	77.25	76.53	76.9
	Kadın	-	73.7	71.8	73.3	73	72.7
Yeni Zelanda	İstihdam	70.61	70.33	74.22	72.21	74.28	77.48
	Erkek	78.54	77.82	81.33	78.21	79.61	82.06
	Kadın	62.9	63.1	67.4	66.5	69.2	73
Polonya	İstihdam	-	54.98	52.77	58.95	62.92	67.4
	Erkek	-	61.23	58.85	65.33	69.25	73.97
	Kadın	-	48.9	46.8	52.6	56.6	60.8
Portekiz	İstihdam	-	68.38	67.3	65.28	63.92	69.7
	Erkek	-	76.55	73.28	69.72	66.88	72.7
	Kadın	-	60.5	61.5	61	61.1	66.8
İsveç	İstihdam	-	-	72.3	72.15	75.53	77.53
	Erkek	-	-	74.3	74.55	77	79.03

	Kadın	-	-	70.2	69.7	74	76
Slovenya	İstihdam	-	62.85	65.95	66.2	65.22	70.63
	Erkek	-	67.17	70.4	69.65	69.2	74.53
	Kadın	-	58.4	61.4	62.7	61	67.5
Slovakya	İstihdam	-	56.77	57.7	58.77	62.73	67.58
	Erkek	-	62.23	64.6	65.17	69.42	73.85
	Kadın	-	51.5	50.9	52.3	55.9	61.2
Türkiye	İstihdam	-	-	-	46.27	50.15	51.98
	Erkek	-	-	-	66.65	69.83	70.92
	Kadın	-	-	-	26.2	30.4	32.9
ABD	İstihdam	72.86	74.09	71.53	66.69	66.71	70.73
	Erkek	79.68	80.63	77.61	71.05	74.18	76.87
	Kadın	66.3	67.8	65.6	62.4	63.4	65.5

EK 3: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (%), 1996-2018

OECD Ülkeleri		1996	2000	2005	2010	2015	2018
Avusturya	İşsizlik	4.7	3.9	5.6	4.8	5.7	4.9
	Erkek	5.3	4.8	5.4	5	6.1	4.8
	Kadın	5.2	4.6	5.9	4.6	5.3	4.7
Avustralya	İşsizlik	8.2	6.3	5	5.2	6.1	5.4
	Erkek	8.7	6.5	4.9	5.1	6	5.3
	Kadın	8.2	6.1	5.2	5.4	6.1	5.4
Belçika	İşsizlik	9.5	6.9	8.4	8.3	8.5	5.9
	Erkek	7.4	5.3	7.6	8.1	9.1	6.3
	Kadın	12.4	8.3	9.5	8.5	7.8	6.4
Kanada	İşsizlik	9.6	6.8	6.8	8.1	6.9	5.8
	Erkek	9.9	6.9	7	8.8	7.5	6.1
	Kadın	9.3	6.7	6.5	7.2	6.3	5.7
İsviçre	İşsizlik	4.7	2	3.8	3.9	3.3	2.6
	Erkek	3.4	2.3	3.9	4.5	4.7	4.6
	Kadın	4.1	3.1	5.1	5.2	4.9	5.2
Şili	İşsizlik	6.4	9.7	9.2	8.1	6.2	7
	Erkek	6.1	9.4	7.6	7.5	6.1	6.8
	Kadın	10	12.5	12.3	9.9	7.1	7.9
Çek Cumhuriyeti	İşsizlik	3.9	8.8	7.9	7.3	5.1	2.3
	Erkek	3.3	7.3	6.5	6.4	4.2	2
	Kadın	4.7	10.5	9.8	8.5	6.1	2.9
Almanya	İşsizlik	11.5	6.9	11.7	7	4.6	3.4
	Erkek	8.2	7.6	11.4	7.4	5	3.7
	Kadın	9.6	8.3	10.9	6.5	4.2	3.1
Danimarka	İşsizlik	6.3	4.3	4.8	7.5	6.2	5
	Erkek	5.5	4	4.4	8.4	5.9	4.8
	Kadın	8.4	5	5.3	6.5	6.4	5.2
Estonya	İşsizlik	10	14.7	8	16.7	6.2	5.4
	Erkek	10.6	15	9.1	19.3	6.2	5.9
	Kadın	9.2	11.6	6.9	14.1	6.1	5.1
İspanya	İşsizlik	19.9	11.9	9.2	19.9	22.1	15.3
	Erkek	17.6	9.5	7.1	19.6	20.8	13.6
	Kadın	29.6	20.4	12	20.2	23.6	17.6
Finlandiya	İşsizlik	14.6	9.8	8.4	8.4	9.4	7.4
	Erkek	15.6	10.4	8.2	9.1	9.9	7.9
	Kadın	15.6	12	8.6	7.6	8.8	7.6
Fransa	İşsizlik	10.6	8.5	8.9	9.3	10.4	9.1
	Erkek	10.6	8.6	7.8	8.7	10.8	9.1
	Kadın	14.5	12.2	9.3	9.1	9.9	9.2
İngiltere	İşsizlik	8.1	3.6	2.7	7.9	5.4	4.1
	Erkek	9.7	6.1	5.1	8.6	5.5	4
	Kadın	6.3	4.9	4.3	6.9	5.1	3.9
Yunanistan	İşsizlik	10.3	11.2	10	12.8	25	19.3
	Erkek	6.1	7.5	6.3	10.1	21.8	15.5
	Kadın	15.7	17.2	15.5	16.4	28.9	23.9

Macaristan	İssizlik	9.9	6.3	7.2	11.2	6.8	3.7
	Erkek	10.8	7.2	7	11.6	6.6	3.4
	Kadın	9	5.8	7.4	10.7	7	4
İrlanda	İssizlik	11.7	4.3	4.7	14.5	10	5.7
	Erkek	11.7	4.4	4.6	17.1	10.7	5.9
	Kadın	11.8	4.3	4	11.4	8.9	5.5
İsrail	İssizlik	6.7	8.8	9	6.6	5.3	4
	Erkek	7.5	11.1	11.1	8.9	5.1	3.9
	Kadın	9.7	11.2	11.6	7.9	5.4	4
İzlanda	İssizlik	4.4	1.3	2.6	7.6	4	2.7
	Erkek	3.7	1.3	2.6	8.3	3.9	3
	Kadın	3.5	2.6	2.5	6.7	4.1	2.8
İtalya	İssizlik	11.2	10.1	7.7	8.4	11.9	10.6
	Erkek	9.3	8.3	6.2	7.5	11.3	9.5
	Kadın	16.2	14.9	10.1	9.6	12.7	11.2
Japonya	İssizlik	3.4	4.7	4.4	5.1	3.4	2.4
	Erkek	3.4	4.9	4.6	5.4	3.6	2.5
	Kadın	3.3	4.5	4.2	4.6	3.1	2.3
Güney Kore	İssizlik	2	4.4	3.8	3.7	3.6	3.8
	Erkek	2.4	5	3.9	4	3.6	3.9
	Kadın	1.6	3.6	3.4	3.3	3.5	3.7
Lüksemburg	İssizlik	2.9	2.2	4.7	4.6	6.5	-
	Erkek	2.5	1.8	3.5	3.8	6.1	5.3
	Kadın	4.7	3.1	5.8	5.1	7.3	5.7
Letonya	İssizlik	7	14.3	10.1	19.5	9.9	7.4
	Erkek	21.1	15	10.1	22.7	11.1	8.9
	Kadın	20.3	13.4	10	16.3	8.6	6.8
Meksika	İssizlik	3.7	1.6	3.6	5.3	4.3	-
	Erkek	4.5	2.2	3.4	5.4	4.2	3.3
	Kadın	6.9	3.3	3.9	5.2	4.5	3.4
Hollanda	İssizlik	7.7	3.7	5.9	5	6.9	3.8
	Erkek	5.2	2.2	4.4	4.4	6.5	3.6
	Kadın	8.1	3.5	5.1	4.5	7.3	4.2
Norveç	İssizlik	4.8	3.2	4.5	3.6	4.4	-
	Erkek	4.8	3.6	4.5	4	4.6	4.3
	Kadın	5.3	3.3	4.2	2.9	4	3.5
Yeni Zelanda	İssizlik	6.3	6.2	3.8	6.2	5.4	4.3
	Erkek	6.3	6.3	3.5	6.2	4.9	4.3
	Kadın	6.2	6	4.1	6.9	5.9	4.8
Polonya	İssizlik	14.3	16.1	17.9	9.7	7.5	-
	Erkek	11	14.6	16.6	9.3	7.3	3.7
	Kadın	14	18.3	19.1	10	7.7	3.7
Portekiz	İssizlik	7.3	5.1	8.8	12	12.7	7.1
	Erkek	6.4	3	6.7	9.8	12.2	6.3
	Kadın	8.5	4.7	8.6	11.9	12.7	7.4
İsveç	İssizlik	9.6	4.7	7.1	8.6	7.4	6.3
	Erkek	10.4	5.9	7.6	8.7	7.6	6.8

	Kadın	8.6	5	7.4	8.5	7.3	6.1
Slovenya	İssızlık	6.9	6.7	6.5	7.3	9	8.3
	Erkek	7.1	6.8	6.1	7.4	8	4.8
	Kadın	6.6	7.1	7	7	10	6.3
Slovakya	İssızlık	11.3	18.9	16.4	14.5	11.5	6.6
	Erkek	10.2	19.4	15.5	14.2	10.3	6.4
	Kadın	12.7	18.6	17.2	14.6	12.9	7.2
Türkiye	İssızlık	6.6	6.5	10.6	11.9	10.3	11
	Erkek	6.9	6.6	10.5	11.4	9.3	9.5
	Kadın	6	6.3	11.2	13	12.7	13.9
ABD	İssızlık	5.4	4	5.1	9.6	5.3	3.9
	Erkek	5.4	3.9	5.1	10.5	5.4	4.1
	Kadın	5.5	4.1	5.1	8.6	5.2	3.8



ISBN: 978-625-8007-22-0