

**KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL  
POLİTİKALAR: 1980 SONRASI TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

**Merve ORTAÇ**

**Yüksek Lisans Tezi  
İktisat Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK**

**2019**

**T.C.  
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL  
POLİTİKALAR: 1980 SONRASI TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

**Merve ORTAÇ**

**İKTİSAT ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN: PROF. DR. SALİH ÖZTÜRK**

**TEKİRDAĞ-2019**

**Her hakkı saklıdır**

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin çalışmasının bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

28.11/2019 (İmza)

(Öğrenci Adı SOYADI)

Merve ORTAĞ



T.C.  
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İKTİSAT ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Merve ORTAÇ tarafından hazırlanan “Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar: 1980 Sonrası Türkiye Örneği” konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca 28.11.2019 günü saat 11:00’da yapılmış olup, tezin ..*kabulüne*..... OYBİRLİĞİ / ~~ÖYÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

Jüri Başkanı:	Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK	Kanaat: <i>Basarılı</i>	İmza: <i>Amer</i>
Üye:	Doç. Dr. Süleyman KALE	Kanaat: <i>Basarılı</i>	İmza: <i>[Signature]</i>
Üye:	Dr. Öğr. Üyesi Simla GÜZEL	Kanaat: <i>Basarılı</i>	İmza: <i>[Signature]</i>

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu adına

...../...../20.....

Dr.Öğr.Üyesi Ali Faruk AÇIKGÖZ

Enstitü Müdürü V.

## ÖZET

Kurum, Enstitü	: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı	: İktisat Anabilim Dalı
Tez Başlığı	: Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar: 1980 Sonrası Türkiye Örneği
Tez Yazarı	: Merve ORTAÇ
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK
Tez Türü, Yılı	: Yüksek Lisans Tezi, 2019
Sayfa Sayısı	: 189

Bu çalışmada, Türkiye’de kadın istihdamının 1980 tarihinden günümüze kadar olan gelişimi araştırılmış ve kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi toplumsal yapı çerçevesinde diğer ülkeler ile kıyaslanmıştır. İş gücü ve istihdam gibi kavramlar küreselleşme ile birlikte teknolojinin gelişimi ve sosyo-kültürel alanlarda yaşanan değişimler farklı sektörlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu süreçte emeğin yapısında meydana gelen değişimler, kadınların iş yaşamında farklı sektör ve iş alanlarına yönelmelerinin önünü açmıştır. Ülkemizin iktisadi büyüme hedefine ulaşabilmesi için, kadın istihdamının artırılması ve sürdürülebilir olması ekonomik kalkınmanın önemli bir faktörü olarak görülmektedir. Ülkemizde kadın istihdamı sektörlere göre farklılık gösterdiği gibi bölgelere ve eğitim seviyesine göre değişimi istatistiki verilerden yararlanılarak analiz edilmiştir. Kadın istihdamının tarihsel süreci incelenmiş, sanayi devrimi sonrası süreçte yaşadıkları sorunlardan bahsedilmiş ve ülkemizde çalışan kadınların iş hayatında maruz kaldığı cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumsal yönden ele alınmıştır.

Ülkemizde kırsal kesimde yaşayan eğitim almamış kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak sosyal güvencesi olmaksızın çalışmaktadır. 1980’li yıllarda kadınlarda %80 seviyelerinde olan kayıt dışı istihdam, TÜİK verilerine göre 2006 yılında %76,8 seviyelerine inmiş de, beklenen düzeyde olmamıştır. Devletin düzenlemiş olduğu sosyal politikalar, kadınlara yönelik açılan sanat, girişimcilik kursları, devlet tarafından desteklenen projeler ve İŞKUR gibi uygulamalar sayesinde yükselişe geçmiştir. Zorunlu eğitim süresinin artırılması, hizmet sektörünün yükselişe geçmesi ile 2017 Kasım ayında TÜİK istatistiki verilerine göre, kadınlarda kayıt dışı istihdam oranı %43,13 düzeyine inmiş de, gelişmiş ülkeler ile kıyaslandığında yetersiz kaldığı görülmektedir. Çalışmada Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına yönelik uygulanan sosyal politikalar saptanarak analiz edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın istihdamı, Sosyal Politika, Toplumsal Cinsiyet, İktisadi Büyüme.

## ABSTRACT

Institution, Institute : Tekirdağ Namık Kemal University, Institute Of Social Sciences  
Department : Department Of Economics  
Thesis Title : Social Policies For Women's Employment: The Example Of Turkey After 1980  
Thesis author : Merve ORTAÇ  
Thesis Advisor : Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK  
Thesis Type, Year : Master's Thesis, 2019  
Number Of Pages : 189

In this study, the development of women's employment in Turkey from 1980 to the present day was investigated and the impact of women's employment on economic growth was compared with other countries within the framework of social structure. Concepts such as Labour and employment, along with globalization, the development of technology and changes in socio-cultural areas have led to the emergence of different sectors. In this process, the changes in the structure of Labor have paved the way for women to turn to different sectors and business areas in their work life. In order for our country to reach its economic growth target, increasing female employment and being sustainable is seen as an important factor of economic development. As women's employment in our country differs according to sectors, its change according to regions and education level has been analyzed using statistical data. The historical process of women's employment was examined, the problems they experienced after the Industrial Revolution were mentioned and gender discrimination faced by working women in our country in business life was addressed from a social perspective.

The majority of women living in rural areas of our country without education work as unpaid family workers without Social Security. Informal employment in women, which was 80% in the 1980s, fell to 76,8% in 2006, according to TUIK data, but it has not been at the expected level. Social policies organized by the state, the Arts opened for women, entrepreneurship courses supported by the state projects and İŞKUR has been on the rise. According to TUIK statistical data, although the informal employment rate of women fell to 43,13% in November 2017 due to the increase in the compulsory education period and the rise of the service sector, it is seen to be insufficient compared to developed countries. In the study, social policies aimed at increasing female employment in Turkey were determined and analyzed.

**Key words:** Female Employment, Social Policy, Gender, Economic Growth.

## ÖNSÖZ

Tarihsel süreç içerisinde incelendiğinde dünyanın birçok ülkesinde kadınların erkeklere kıyasla daha az oranda istihdam edildikleri görülmektedir. Bu durum yalnızca kadınların refah düzeyini etkilememekte, yaşadıkları ülkenin sosyo-kültürel ve ekonomik durumunu da etkilemektedir. Kadın işgücünün düşük olduğu ülkelerden biri de Türkiye’dir. Toplumsal cinsiyete yönelik algı, kadına verilen anne-eş rolleri sebebiyle çalışma hayatına olumsuz bakılması, kadınların eğitim seviyesinin düşük olması gibi sebepler kadın istihdam oranlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kırsal kesimde ise genellikle kadınlar yardımcı aile işçisi olarak istihdam edilmekte, kentlere göç ettiklerinde ise işsiz ya da çoğu zaman kayıt dışı çalışan olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

Bu çalışmada kadın istihdamının genel yapısı ve Türkiye genelinde kadının konumu, kadın istihdamını arttırmaya yönelik uygulanan sosyal politikalar ve yerel yönetim uygulamaları, kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörler ve kadın istihdamının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi ele alınmıştır.

“Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar: 1980 Sonrası Türkiye Örneği” adlı tez çalışmamı hazırlama sürecinde, bilgi birikimi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK’e sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Yüksek lisans eğitimim boyunca değerli katkılarından dolayı tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Merve ORTAÇ

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### İSTİHDAMIN GENEL YAPISI VE İŞGÜCÜ PİYASASI

1.1. İstihdam Kavramı .....	5
1.1.1. İstihdam Türleri .....	6
1.1.1.1. Tam İstihdam .....	6
1.1.1.2. Eksik İstihdam.....	7
1.1.1.3. Aşırı İstihdam.....	8
1.2. İstihdam Yapısı.....	8
1.2.1. İstihdamın Kesimlere (Sektörlere) ve İşkollarına Göre Yapısı .....	9
1.2.2. İstihdamın Meslekteki Durumuna Göre Yapısı .....	12
1.2.2.1. İşverenler.....	13
1.2.2.2. Ücretliler .....	13
1.2.2.3. Kendi Başına Çalışanlar .....	14
1.2.2.4. Ücretsiz Çalışan Yardımcı Aile Üyeleri .....	14
1.3. İşgücü Piyasası .....	15
1.3.1. İşgücü Piyasası Kavramı ve Türleri.....	15
1.3.1.1. İşlevsel Açıdan İşgücü Piyasası .....	16
1.3.1.2. Kuramsal Açıdan İşgücü Piyasası .....	22
1.4. İşgücü Piyasası ve Kadın İşgücü .....	23
1.4.1. Kadın İşgücü .....	23
1.4.2. Kadın İşgücünü Etkileyen Faktörler .....	25
1.4.2.1. Kadınların Eğitim Durumu .....	25
1.4.2.2. Kadınların İşgücüne Katılım Oranı .....	28



1.4.2.3. Kadınların Yaş Faktörü .....	32
1.4.2.4. Kadınların Medeni Durumu .....	35
1.4.2.5. Yasal Düzenlemeler .....	37
1.4.2.6. Kadınların Doğurganlık Faktörü .....	39
1.4.2.7. Aile Yapısı .....	42
1.4.2.8. Gelir Dağılımı ve Ücretler .....	43
1.4.2.9. Kayıt Dışı İstihdam .....	48

## İKİNCİ BÖLÜM

### GENEL OLARAK KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI

2.1. Kadın İstihdamı Konusunda Geliştirilen Teoriler .....	53
2.1.1. Neo- Klasik/Beşeri Sermaye Kuramı .....	53
2.1.2. Feminist Kuram ve Feminizmin Kolları .....	54
2.1.3. Liberal Feminizm.....	54
2.1.4. Radikal Feminizm.....	56
2.1.5. Marksist Feminizm .....	57
2.1.6. Postmodern Feminizm .....	58
2.2. Tarihten Günümüze Kadın İstihdamı .....	59
2.2.1. Sanayi Dönemi'nde Kadın.....	59
2.2.2. Bilgi Çağında Kadın .....	61
2.2.3. Kadın İstihdamı ve Gelişimi .....	62
2.3. Kadın İşgücünün Gelişmesinde Etkili Olan Unsurlar .....	64
2.3.1. Kadın Hareketi ve Özgürleşmesi .....	64
2.3.1.1. Kadının Özgürleşmesinin Temeli: Toplumsal Cinsiyet.....	65
2.3.1.2. Kadın Özgürleşmesi ve Cinsiyet Rollerini.....	68
2.3.2. Bireyci Kültür Olgusu.....	71
2.3.3. Modern Doğum Kontrol Yöntemleri .....	73
2.4. Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Kadın İstihdamı .....	74
2.4.1. Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri .....	74
2.4.2. Türkiye'de İşsizlik .....	76
2.5. Türkiye'de Kadın İstihdamı .....	78
2.5.1. Tarihsel Süreç .....	78
2.5.2. Türkiye'de Kadın İstihdamının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	83

2.5.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Eğitim Yapısı .....	87
2.6. Türkiye Genelinde Kadının Konumu .....	92
2.6.1. Kadının Toplumsal Yaşamdaki Rolü.....	92
2.6.2. Kadının Siyasal ve Ekonomik Yaşama Katılımı .....	93
2.6.3. Kadının Ekonomik Etkinlikteki Yeri ve Önemi .....	97

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### TÜRKİYE’DE 1980 SONRASI DÖNEMDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR

3.1. Kavramsal Çerçeve.....	100
3.1.1. Sosyal Politika Kavramı .....	100
3.1.1.1. Dar Anlamda Sosyal Politika .....	101
3.1.1.2. Geniş Anlamda Sosyal Politika.....	102
3.1.1.3. Günümüzde Değişen Sosyal Politika Kavramı .....	103
3.1.2. Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik.....	103
3.1.2.1. Sosyal Sigorta Kavramı.....	105
3.1.2.2. Sosyal Sigortaların Gelişimi .....	106
3.1.3. Sosyal Yardım Olgusu .....	107
3.1.3.1. Sosyal Yardımlar.....	107
3.1.3.2. Sosyal Yardımların Olumlu Özellikleri .....	108
3.1.3.3. Sosyal Yardımların Olumsuz Özellikleri .....	109
3.1.4. Sosyal Hizmetler.....	111
3.2. Uluslararası Düzenlemeler .....	112
3.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütünün Kararları .....	112
3.2.2. AB İstihdam Stratejisi ve Kadın İşgücü .....	113
3.2.3. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....	116
3.3. Ulusal Düzenlemeler .....	117
3.3.1. Anayasal Düzenlemeler .....	117
3.3.1.1. 4857 Sayılı İş Kanununda Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler 118	
3.3.1.1.1. Eşit Davranma İlkesi .....	119
3.3.1.1.2. Gece Çalıştırma Yasağı .....	119
3.3.1.1.3. Yer ve Su Altında Çalışma Yasağı.....	120
3.3.1.1.4. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni .....	120
3.3.1.2. 1982 Anayasası .....	121

3.3.1.3. Türk Ceza Kanunu .....	122
3.3.1.4. Türk Medeni Kanunu .....	123
3.3.1.5. Gelir Vergisi Kanunu .....	123
3.3.1.6. Türk Borçlar Kanunu .....	124
3.4. Genelgeler .....	125
3.4.1. Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi.....	125
3.4.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine Yönelik Başbakanlık Genelgesi.....	127
3.5. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikalar .....	128
3.5.1. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Uygulamalar .....	129
3.5.1.1. Sosyal Güvenlik Primleri .....	130
3.5.1.2. İŞKUR Uygulamaları.....	130
3.5.1.3. Ekonomik Teşvik Uygulamaları .....	131
3.5.1.4. Kadınlara Yönelik Açılan Meslek Kursları.....	132
3.6. Kadın İstihdamına Yönelik Projeler.....	133
3.6.1. Su Damlası Projesi.....	133
3.6.2. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Projesi .....	133
3.6.3. Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi .....	134
3.6.4. Kreş ve Çocuk Bakım Desteği Projesi.....	135
3.6.5. Teknolojide Kadın Hareketi Projesi .....	137
3.6.6. Kadınlara Yönelik Mikro Kredi Desteği Projesi .....	137
3.6.7. Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi .....	138
3.6.8. Kırsal Kesim Kadınını Eğitme Projesi .....	139
3.6.9. Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı Projesi .....	140
3.6.10. Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi .....	141
3.6.11. 1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi.....	143
3.6.12. KOSGEB Kadın Girişimciliği Geliştirme Destek Projesi .....	144
3.6.13. Vodafone Türkiye ve Milli Eğitim Bakanlığı Desteği ile “Girişimcilikte Önce Kadın” Projesi .....	145
3.6.14. Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi .....	145
3.7. Kadın İstihdamına Yönelik Yerel Yönetim Uygulamaları.....	146
3.7.1. Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Uygulamalarının Gelişimi.....	146

3.7.2. Belediyelerin Eğitim ile İlgili Görev ve Sorumlulukları .....	147
3.8. Türkiye’de En Fazla Meslek Edindirme Kursu Bulunduran Büyükşehir Belediyeleri .....	149
3.8.1. İstanbul Büyükşehir Belediyesi .....	151
3.8.2. Ankara Büyükşehir Belediyesi .....	153
3.8.3. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi.....	154
3.8.4. Bursa Büyükşehir Belediyesi.....	155
3.8.5. Antalya Büyükşehir Belediyesi .....	156
3.8.6. Adana Büyükşehir Belediyesi.....	157
3.8.7. İzmir Büyükşehir Belediyesi .....	157
<b>SONUÇ.....</b>	<b>160</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>166</b>

## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Kadın İşgücününün İşkollarına Göre Dağılımı (1980–2007).....	11
<b>Tablo 2:</b> Kadın İstihdamının İşkollarına Göre Dağılımı (2014-2018) (Bin Kişi).....	12
<b>Tablo 3:</b> Sektörlere Göre İstihdam Oranları (1980-2017) Bin Kişi .....	18
<b>Tablo 4:</b> Kadınların İşgücüne Katılması Hakkındaki Düşünceler (%) .....	24
<b>Tablo 5:</b> Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (15+yaş) (%) .....	26
<b>Tablo 6:</b> Eğitim Durumlarına Yönelik Kadın ve Erkeklerin İstihdama Katılım Oranları (1988-2018).....	27
<b>Tablo 7:</b> İşgücü Piyasası Göstergeleri (2008-2015).....	29
<b>Tablo 8:</b> Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılmama Sebepleri (15+ Yaş) 2012 ....	31
<b>Tablo 9:</b> Türkiye’de Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılma Oranı (Bin kişi) .....	33
<b>Tablo 10:</b> Ülkeler Arası Kadın İstihdam Oranı (15-64 Yaş Grubu %).....	34
<b>Tablo 11:</b> Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadının İstihdama Katılım Oranı (%) .	36
<b>Tablo 12:</b> Kadın-Erkek Arası Ücret Farkı.....	46
<b>Tablo 13:</b> Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek Ücret Farkı .....	47
<b>Tablo 14:</b> Kadınlara İlişkin Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2014-2017).....	50
<b>Tablo 15:</b> Kayıt Dışı İstihdam Oranı (2002-2017).....	51
<b>Tablo 16:</b> Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2009-2017).....	52
<b>Tablo 17:</b> Kadın ve Erkek İstihdam Oranları (1927-1975) (15 Yaş üstü %).....	82
<b>Tablo 18:</b> Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları 15 Yaş Üstü (1980-2018)	83
<b>Tablo 19:</b> Yaş Gruplarına İlişkin Kadın İşgücü Oranları (1955-1990).....	84
<b>Tablo 20:</b> Yaş Gruplarına İlişkin Erkek İşgücü Oranları (1955-1990).....	85
<b>Tablo 21:</b> Türkiye’de Yaş Durumuna İlişkin Kadın İstihdamı (Bin Kişi) .....	86
<b>Tablo 22:</b> Kadın ve Erkeklerin Yıllara Göre Eğitim Durumları (1935-1990) .....	88
<b>Tablo 23:</b> Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kadınların Üç Ana Sektör İçindeki İstihdam Payları .....	97
<b>Tablo 24:</b> Kadının Ekonomik Etkinlik Oranları.....	98
<b>Tablo 25:</b> Ekonomik Faaliyetlere Yönelik İşgücü Oranları (Ağustos 2017) .....	99
<b>Tablo 26:</b> Avrupa Birliği’nin İstihdam Politikaları Kronolojisi (1957-2015) .....	114
<b>Tablo 27:</b> 0-5 Yaş Arası Çocuk Bakımı (2016) .....	136
<b>Tablo 28:</b> Türkiye’de Mesleki ve Beceri Kursu ile Eğitmiş Olduğu Kursiyer Sayısı Bakımından Öne Çıkan Büyükşehir Belediyeleri .....	149

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı (1980-2017).....	10
<b>Şekil 2:</b> Cinsiyete Yönelik Tarım Sektörü İstihdam Oranları (2000-2013) .....	19
<b>Şekil 3:</b> Cinsiyete Yönelik Sanayi Sektörü İstihdam Oranları (2000-2013) .....	20
<b>Şekil 4:</b> Cinsiyete Yönelik Hizmet Sektörü İstihdam Oranları (2000-2013) .....	21
<b>Şekil 5 :</b> Kadınlar ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları (2004-2016) .....	30
<b>Şekil 6:</b> Ülkelere Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (1990-2017) .....	31
<b>Şekil 7:</b> Yaş Gruplarına Göre Doğum Yapan Kadın Sayısı (15-19 ve 20-24) 2007-2016.....	40
<b>Şekil 8:</b> Osmanlı Dönemi Kadın Çalışanların Yoğun Olduğu Alanlar .....	80
<b>Şekil 9:</b> Kadın İşgücünün Eğitim Profilindeki Değişimi.....	90
<b>Şekil 10:</b> İşsizlik İstatistikleri Kasım 2017 .....	91

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ASMEK</b>	: Antalya Büyükşehir Belediyesi ASMEK Antalya Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları
<b>BAĞ-KUR</b>	: Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>BELMEK</b>	: Ankara Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları
<b>BELTEK</b>	: Gazi Üniversitesi Mesleki ve Teknik Eğitim Kursları
<b>BIGM</b>	: Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü
<b>BUSMEK</b>	: Bursa Sanat ve Meslek Eğitim Kursları
<b>CEDAW</b>	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DİE</b>	: Devlet İstatistik Enstitüsü
<b>DİSK</b>	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>EBRD</b>	: Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası
<b>EUROSTAT</b>	: Avrupa İstatistik Ofisi
<b>GASMEK</b>	: Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitim Kursları
<b>GSMH</b>	: Gayri Safi Milli Hâsıla
<b>GSYİH</b>	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
<b>GVK</b>	: Gelir Vergisi Kanunu
<b>HİA</b>	: Hanehalkı İşgücü Anketi
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>IPA</b>	: Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
<b>İSMEK</b>	: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları
<b>İŞ-KUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>İİMEK</b>	: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
<b>İZMEB</b>	: İzmir Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme ve Beceri Kursları
<b>KAGİDER</b>	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
<b>KOBİ</b>	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
<b>KOSGEB</b>	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<b>KSGM</b>	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>SBB</b>	: Türkiye Cumhuriyeti Strateji ve Bütçe Başkanlığı
<b>SEYMER</b>	: Seyhan Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SOYBİS</b>	: Sosyal Yardım Bilgi Sistemi
<b>TBK</b>	: Türk Borçlar Kanunu
<b>TBV</b>	: Türkiye Bilişim Vakfı
<b>TCK</b>	: Türk Ceza Kanunu
<b>TCMB</b>	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
<b>TCEUEP</b>	: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı
<b>TEPAV</b>	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
<b>TGMP</b>	: Türkiye Grameen Mikro Finans Programı
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TMK</b>	: Türk Mühendis Kızları

<b>TOGEM</b>	: Toplumsal Gelişim Merkezi
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TUSİAD</b>	: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
<b>TZOB</b>	: Türkiye Ziraat Odaları Birliği
<b>UMEM</b>	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
<b>UNDP</b>	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
<b>UNESCO</b>	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
<b>UNİCEF</b>	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
<b>WEF</b>	: Dünya Ekonomik Forumu



## GİRİŞ

Üretim faktörlerinin etkin kullanılması, ekonomik kalkınmanın birincil şartı olarak ifade edilmektedir. Üretim faktörlerinden olan işgücünün etkin bir şekilde kullanılamaması, eldeki mevcut kapasitenin boşa gitmesine ve işgücü piyasalarında dengesizliğe sebep olmaktadır. Günümüzde işgücü piyasalarına erkek ve kadın işgücü açısından bakıldığında, erkek işgücünün istihdamında kadın işgücü istihdamına göre daha az sorun yaşanmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadının geleneksel rolü itibariyle ev kadını olarak kabul edilmesi sebebiyle, kadın işgücü istihdamı erkeğe göre oldukça düşüktür. Son yıllarda kadın işgücünün istihdama katılması için bu ülkelerde de çeşitli çalışmalar yapılmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerden biri olan Türkiye'nin aktif iş yaşamına katılım gösteren cinsiyetler arası işgücü oranına bakıldığında, kadınlar 2018 yılı TÜİK verilerine göre %34,2 oranında işgücünde yer almaktadır. 1985 yılında kadınların işgücüne katılma oranının %43,71 olduğu göz önüne alındığında, günümüzde yaşanan bu düşüşün nedeni, zaman içerisinde kadınların işgücü piyasasında değişen konumları ve işsizlik oranlarında yaşanan artış ile açıklanmaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları 1950'li yıllardan sonra düşüş eğilimi göstermeye başlaması ve kadınların ağırlıkta olduğu tarım sektörünün yıllar itibariyle sektördeki liderliğini kaybederek, kadınların hizmet sektörüne geçiş yapmaları, o dönemlerde artış gösteren kırsal bölgelerden kentlere yaşanan göç hareketleri ile açıklanmaktadır. Tarımda makineleşmenin artması ve göç eden kadınların eğitim düzeyindeki düşüklük, farklı iş sektörlerine girmelerini engellemiştir. Bunlara ek olarak 1980'lerden sonra esnek üretim uygulamalarının yaygınlaşması, sektörde rekabet halinde olan firmaların ucuz işgücüne olan talebini arttırmıştır. Bu aşamada kadınlar düşük ücret ve kötü çalışma koşulları altında kayıt dışı çalışmak zorunda kalmışlardır.

İthal ikameci politikaların bırakılıp ihracata yönelik kalkınma stratejilerinin benimsendiği 1980'li yıllarda, diğer gelişmekte olan ülkelerde emek yoğun ihracat sektöründe önemli artışlar yaşanırken, ülkemizde kadın istihdamının düşük seyri günümüze kadar devam etmiştir. Kadınların iş hayatına katılımı ülkemizin iktisadi kalkınması açısından önemlidir. Kadınların çeşitli iş kollarında yer almaları, üretim sürecine dâhil edilmeleri dünya üzerinde nüfusun yaklaşık olarak yarısının kadınlardan

oluştugu göz önüne alındığında, kadın işgücünün ülke ekonomisinin gelişimi açısından ne denli önemli olduğu anlaşılmaktadır. Ülkemizde kadınlar tarihin her bölümünde aile ekonomisine katkı sağlamış ve iktisadi faaliyetlerde yer almışlardır.

Kadınının eğitim seviyesi ile istihdam içerisinde elde etmiş olduğu gelir arasında ilişki bulunmaktadır. Kadınlara beceri kazandırılarak, emeklerini sunabilecekleri fırsatlar yaratılarak üretim sürecine dâhil edilmeleri, kadınların sosyal konumlarını da iyileştirecektir. Kadınların her birinin potansiyel bir anne adayı olduğu düşünüldüğünde, kadınlara verilecek eğitimin gelecek nesiller aracılığıyla tüm topluma etki edeceği gerçektir. Ayrıca kadınların istihdama ve ekonomik yaşama katılmaları cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması açısından da ulaşılmak istenen hedefdir. Ancak Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranlarının düşüklüğü ve bölgelere göre farklılık göstermesi, istenilen eşitlik ve verimlilik hedefleriyle örtüşmemektedir.

Türkiye 2023 yılı büyüme hedefine ulaşmak adına daha önce uyguladığı politikaların etkinliğini ölçmek, kadın istihdamının önündeki sorunların çözümü açısından sonraki uygulanacak ekonomik ve sosyal politikalara katkı sağlayacaktır. Bu amaçla 1980 sonrası kadın istihdamını arttırmaya yönelik uygulamalar ve projeler incelenmiştir. Günümüzde devam etmekte olan projelere ve uygulamalara da yer verilmiştir. Kadınların iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunlardan bahsedilmiş ve bu sorunları çözmeye yönelik ulusal ve uluslararası düzenlemelere değinilmiştir.

Merkezi yönetimin yerel yönetimlere yapmış olduğu yetki devri, özellikle sosyal politika alanında büyükşehir belediyelerinin önemini arttırmıştır. Büyükşehir belediyelerinin yurttaşlara sağlamış olduğu eğitim hizmetlerinden olan mesleki ve beceri edindirme kursları, her yaştan insana yaşam boyunca öğrenme imkânı sunmaktadır. Kendi Bölgelerinin kültürel zenginliklerinin farkında olan yerel yönetimler, verecekleri eğitim hizmetlerini de bu yönde şekillendirmektedir. Bu kurslar nitelikli işgücünün artmasına ve kent kültürünün gelişmesine katkı sağlamaktadır. Türkiye’de mesleki kurs faaliyetleri bakımından bölgesinde öne çıkan büyükşehir belediyeleri, vermiş oldukları kurs hizmetleri ve mezun ettikleri kursiyer sayısı bakımından değerlendirilmiştir.

Bu tezin amacı; Türkiye’de 1980 sonrası uygulanan sosyal politikaların kadın istihdamı üzerindeki etkisini incelemektir. Tezin önemi ise, yasalarda kadın lehine yapılan düzenlemeler ve merkezi hükümetin yapmış olduğu uygulamaların yanında, özellikle büyükşehir belediyesi kanununun çıkması ile birlikte kadın istihdamının yerelde başlatılarak ne şekilde ülke geneline yayılabileceğini araştırmaktır. Bu kapsamda kadının istihdamının yerelden başladığı düşüncesinden hareketle, Türkiye’nin ilk 7 büyükşehirinde kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalar bağlamında, uygulamaya ilişkin meslek edindirme kurslarıyla merkezi idarenin uygulamaya koyduğu kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikalar incelenmiştir.

Bu tezde, daha önce kadın istihdamına yönelik olarak yapılan ampirik çalışmaların eleştirel bir yaklaşımla sentezlenip, yeniden değerlendirilmesi şeklinde arşiv/belge tarama teknikleri (içerik analizi) yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın literatür ve analize dayalı kısmında kitap, dergi, tez ve internet taramalarından elde edilen veriler temel materyaller olarak kullanılmıştır. Bu tezin hipotezi ise Türkiye’de 1980 sonrası kadın istihdamına yönelik gerçekleştirilen sosyal politikalar ve uygulamalar kadın istihdamını arttırmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, Türkiye’de istihdam ve işgücü piyasası tanımı yapılarak, kadınların toplum içerisindeki rolü ve ekonomik faaliyetlere katılımı araştırılmıştır. Kadınların eğitim durumlarına ve yaş gruplarına göre istihdama katılımı istatistikî veriler kullanılarak yıllara göre incelenmiş ve karşılaştıkları sorunlara değinilmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranları diğer ülkeler ile mukayese edilmiştir. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın sektörlere ve bölgelere göre oranları TÜİK verileri aracılığıyla yıllara göre düzenlenerek açıklanmıştır.

İkinci bölümde, kadın istihdamının tarihsel süreç içerisinde gelişimi ve bu konuda geliştirilen teoriler ele alınmıştır. Küreselleşme ve esnek üretim sisteminin kadın istihdamı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. II. Dünya savaşı sonrası kadın işgücüne duyulan ihtiyacın sebepleri açıklanarak, kadın işgücünün gelişmesinde etkili olan unsurlar incelenmiştir. Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel sürecinden bahsederek, kadınların toplumsal yaşamdaki rolü ve siyasal yaşama katılımı hakkında araştırma yapılmıştır. Toplumun kadınların ekonomik yaşama katılması hakkındaki düşüncelerine yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, Sosyal politika kavramı açıklanarak, uluslararası çalışma örgütlerinin kadın istihdamına ilişkin almış oldukları kararlar incelenmiştir. Türkiye’de kadınların iş yaşamında yasalarla korunan haklarından bahsedilmiştir. Ülkemizde kadın istihdamını arttırmaya yönelik uygulanan projeler ile bu alanda faaliyet gösteren kamu kuruluşlarından bahsedilerek, uygulanan sosyal politikaların istihdama etkileri araştırılmıştır. Halka en yakın yerel yönetim kurumlarından olan belediyelerin, nitelikli işgücü yetiştirme amacıyla vermiş oldukları eğitim ve kurs hizmetleri, ülke çapında araştırılarak öne çıkan 7 büyükşehir belediyesi belirlenmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İSTİHDAMIN GENEL YAPISI VE İŞGÜCÜ PİYASASI

#### 1.1. İstihdam Kavramı

İstihdam yalın bir ifade ile işçilerin üretim faaliyeti içerisinde yer almasına veya çalıştırılmasına imkân sağlanması olarak özetlenebilir. İstihdam kavramı, iktisat biliminde iki anlamda kullanılmaktadır. Geniş anlamda istihdam, ülkenin üretim olanaklarının emek, sermaye ve toprak gibi unsurların bir yıllık süreç içerisinde kullanılmasını ifade eder. Dar anlamda istihdama baktığımızda ise, ülkenin iktisadi faaliyetlere dâhil edilecek emek gücünün çalışma ve kullanılma derecesini ifade etmektedir (Köklü, 1973: 64). Anlaşılacağı üzere, dar anlamda istihdam sadece emek faktörünün üretim sürecini kapsarken, geniş anlamda istihdam ise tüm üretim faktörlerinin mal ve hizmet üretmek amacıyla çalıştırılmasını veya kullanımını kapsamaktadır. Bu iki kavramdan yoğun olarak kullanılan dar anlamda istihdamdır. Çünkü emek insanın bizzat kendisinin oluşturduğu beşeri bir faktördür. İstihdam kavramında genellikle emek faktörünün işleyişine bakılmaktadır. Diğer faktörlerin işleyişinde yaşanan sıkıntılar yalnız iktisadi sorunlara neden olurken, emek faktöründe ise iktisadi kayıp dışında aynı zamanda işsiz kalan insanların toplumda yaratacağı huzursuzluk sosyal ve politik sorunlara neden olmaktadır. Bu da istihdam denildiğinde ilk olarak akla emek faktörünü getirmektedir.

İstihdam doğal kaynakların emek, sermaye ve girişimci gibi üretim etkenleri ile en az kaynak kullanılarak sürece dâhil edilmesidir. İstihdam, yalnız insan emeğini değil aynı zamanda makine, toprak, fabrika gibi tüm üretim faaliyetlerini kapsar (Hançerlioğlu, 1974:145). İstihdam girişimci ve emek yönünden ayrı anlamlar ifade etmektedir. Girişimci açısından istihdamda, emeğin üretim aşamasında diğer üretim faktörlerinden olan sermaye ve doğal kaynakların bir arada tutularak hedeflenen amaç için kullanılması ifade edilmektedir. Emek yönünden bakıldığında ise, yaşamsal öneme sahip kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin gereksinimlerini sağlayan tek geçim kaynağı olma özelliği nedeniyle, istihdam kavramı farklı anlamlar içermektedir (Işığışık, 2011: 19).

### 1.1.1. İstihdam Türleri

İstihdam türleri, yapısı itibariyle tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olmak üzere üç kısma ayrılmaktadır. Özetle bahsedecek olursak; tam istihdam, mevcut kaynakların yeterli düzeyde ve istenilen ölçüde en az kaynak kullanımıyla ilgilenirken, eksik istihdamda kaynakların yeterli kullanılmamasının ortaya çıkardığı sorunlardan bahsedilmektedir. Son olarak aşırı istihdam, eldeki kaynaklarla üretim gücünün üstünde fayda sağlanmasından ve bunun ortaya çıkardığı sorunları incelemektedir.

#### 1.1.1.1. Tam İstihdam

Tam istihdam, ekonominin sahip olduğu tüm üretim faktörlerinin üretim sürecine dâhil edilmesi ve boşa bir üretim faktörü kalmadıysa, tam istihdama ulaşılmış sayılmaktadır (Ardıç, 2006: 22). Tüm üretim faktörlerinin üretime katılması durumunda dahi, hiçbir ülkenin mevcut üretim olanaklarının %100'ünü aynı anda kullanması mümkün görülmemektedir. Çünkü her ekonomide meslek, işyeri veya bölge değişikliği sebebiyle işsiz kalan ya da iş arayan bir kesim vardır. Bu nedenle tam istihdam halinde bile %2 ile %3 seviyesinde işsizliğin var olduğu kabul görmektedir (Karakayalı, 2002: 304).

Tam istihdam düzeyine gelinmesinde yalnız kişilerin kendi çalışma isteği ve yeteneğe sahip olması tek başına yeterli gelmemektedir. İşgücü arzını karşılayabilecek talebin de sağlanması gerekmektedir. Tam istihdamda temel amaç, toplam işgücü arz ve talebini birbiriyle eşitlemeye çalışmak olduğu söylenebilir. Bir ülkedeki istihdam hacmini ekonomiye yapılacak yeni yatırımlar ile arttırmak mümkündür. Örnek vermek gerekirse; kamu ve özel sektörün yapacağı yeni yatırımlar, girişimcilerin kuracağı fabrika ve yeni iş sahalarının açılması gibi faaliyetler, istihdam seviyesini arttırarak işsiz kesimin azalmasını sağlayacaktır. İş imkânına ulaşan kişiler üretim ve tüketim yaparak milli gelirin artmasına sebep olacaktır.

Tam istihdam, istihdam hacmi ve milli gelir yönünden sabit veya değişmez bir kavram olarak düşünülmemeli, ülkedeki nüfus oranı yükseldikçe işgücü de bu artıştan olumlu yönde etkilenmektedir. Bu yüzden tam istihdam hedefinin sürdürülebilmesi istihdam hacminin sürekli olarak genişletilmesiyle sağlanabilir

(Aren, 1972: 21). Tam istihdamın devamlılığının sağlanması açısından yapılan yatırımlar, sermaye miktarını yükseltecek ve teknolojik yenilikler verimliliği artırarak milli gelirin artmasına neden olacaktır. Dolayısıyla tam istihdam seviyesine ulaşmış bir ekonominin istihdam hacmi ve milli gelirini sabit bir seviye olarak görmemeli, yaklaştıkça uzaklaşan bir başarı hedefi olarak düşünülmelidir. Tam istihdam seviyesine gelmiş veya o seviyeye yaklaşmış ekonomi, mevcut üretim kapasitesinin tamamını kullanarak en yüksek üretimi ve geliri elde ettiğini söylemek mümkündür.

### 1.1.1.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, ekonomide üretim faktörlerinin tümünün üretim sürecine dâhil edilememesi söz konusu ise eksik istihdam kavramı gerçekleşmektedir. Özetle bir ülke bünyesinde bulundurduğu dönemin teknoloji ve kapasitesini en etkin bir şekilde ekonomik üretim faaliyetlerinde kullanamamasıdır.

ILO eksik istihdamı, istihdam edilen bir kişi kendi isteği ve gücü yeterli olmasına rağmen verimliliğini arttıramaması olarak tanımlamıştır. Bir diğer eksik istihdam türü de kişinin çalıştığı işe göre almış olduğu eğitim ve yeteneklerinin farklı olması durumudur (Tekeli vd., 2012: 10). Ekonomide eksik istihdamın bulunmasının ana sebebi talep yetersizliğidir. Üretilen malların bir bölümü satılamıyor ve stoklarda artış yaşıyorsa ekonomide talep düşüklüğünden bahsedilir. Böyle bir senaryoda satıcılar üretim miktarını düşürerek, talep miktarına göre üreteceklerdir. Üretim miktarının azalması işgücünün ve üretim faaliyetlerinde kullanılan araçların boşa kalmasına yani eksik istihdama neden olacaktır (Pekin, 1996: 113). Eksik istihdam özellikle kriz dönemlerinde artış göstermekte, işten atılma olaylarının yoğun olarak yaşanmasına neden olmaktadır. İş bulamama kaygısı yaşayan insanlar, buldukları ilk işe ücret ayırımı yapmaksızın girmek zorunda kalmaktadırlar.

TÜİK 2009 tarihinden itibaren eksik istihdam konusunda değişikliğe giderek “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” olarak yeni iki kavram ortaya çıkarmıştır. Zamana bağlı eksik istihdam, çalıştığı iş içerisinde toplam iş saati 40 saatten az olup, gerekli koşullar sağlandığında daha fazla çalışmak isteyen ve çalışmaya hazır olan kişilerdir. Yetersiz istihdamda ise zamana bağlı eksik istihdam içinde yer almamak koşuluyla, var olan işini son 1 ay sürecinde değiştirmek ya da ek

iş bulmak için iş aramış ve aradığı kriterlerde işi bulduğunda 2 hafta içinde çalışabilecek konumdaki kişileri tanımlamaktadır (TÜİK, 2019).

### **1.1.1.3. Aşırı İstihdam**

Aşırı istihdam, emek arzının emek talebini karşılamada yetersiz kalması sonucu görülmektedir. Yetersiz emek talebinin neden olduğu baskı, var olan emek arzının çalışma saatlerini arttırarak fazla mesai azaltılmak istenir. Kısaca emek normal kapasitesinin üstünde çalışmaya zorlanır. Ekonomide var olan üretim faktörlerinin hepsinin kullanılmasına rağmen, üretilen mal ve hizmetin talebi karşılayamaması sonucu girişimciler talebi gidermek adına mevcut kapasitelerinin üzerine çıkarak mal veya hizmet üretirler (Rehin, 1996: 113-114). Bu da üretim faktörü gereksinimini arttırır. Fakat üretim faktörlerinin sınırsız bir biçimde arttırılması mümkün değildir. Yaşadığımız dünyada kaynaklar sınırlı, fakat insanların istekleri sınırsızdır.

Aşırı istihdam, eksik istihdam kavramının zıttı olduğu söylenebilir. Eksik istihdamda mevcut üretim faktörlerinin hepsini kullanamamak problem yaratırken, aşırı istihdamda ise bu durum tam tersi olmaktadır. Yoğun talep ve arz yetersizliğine bağlı olarak var olan kapasitenin üstünde kullanımı da sorunlara neden olmaktadır.

Aşırı istihdam halinde bulunan ekonomide enflasyonist baskının yaşanması muhtemeldir. Talebin toplam arzdan fazla olması durumunda, fiyatlarda yaşanan artışın neden olduğu enflasyona “talep enflasyonu” denilmektedir. Ülkenin mevcut ekonomik kaynakları ile toplam arzın toplam talebi karşılayamadığı durumlarda üretim faktörleri maliyetini arttıracaktır. Talebi karşılamada yetersiz kalındığında, eksik kalan işgücünü daha yüksek maliyetli ve daha düşük verimliliğe sahip kişiler tarafından giderilmeye çalışılması olasıdır. Genellikle aşırı istihdam çalışma sezonu ve periyodu bulunan tarım, turizm ve inşaat sektörlerinin yoğun olduğu kesimlerde görülmektedir.

## **1.2. İstihdam Yapısı**

İstihdam dar anlamda emek faktörünün üretim sürecine eklenmesi iken, geniş anlamda ise üretim faktörlerinin tamamının üretim sürecine dâhil edilmesidir. Bir ülkede toplam emek arzının tümünün istihdam edileceği garanti edilemez. Genellikle istihdam seviyesi, işgücü seviyesinin altında kalmaktadır. Nüfus ve işgücünde artış



yaşanan ülkede sefaletin ve işsizliğin önlenmesi isteniyorsa, emek talebinin artırılması gereklidir. Yani tam istihdam kavramını hedef olarak almak gereklidir. Gerçekte istihdam sürekli iyi ve düzeyli bir seyir izlemez. Çünkü dünyada işsizlik sorunu çözülmüş ve yakın bir zamanda çözülecek durumda görülmemektedir. Öncelikle istihdam sorunu yalnız sayılardan ibaret değildir. İşgücü muhtevasında birçok meslek ve milyonlarca işçi yer almaktadır. Her sene birçok işletme iflas edip kapanmakta, buna karşılık yenileri açılmaktadır. Büyüyen bir ekonomide sürekli emek ve sermaye hareketinin varlığı, hızlı bir ekonomik gelişmeye faydalı olmakla birlikte ciddi sorunlar da doğurmaktadır. Bazı durumlarda milyonlarca işçi kusuru olmaksızın işinden atılmakta ve o dönemin gelişen başka iş sektörlerinde, iş aramaya itilmektedirler. Bu durum hem işçi hem de işveren açısından sorunlara yol açmaktadır. İşçi açısından yeni iş bulma zorunluluğu ve yeni şartlara uyum zorluğu gibi sıkıntılara yol açarken, işveren açısından işçi bulma ve eğitimi hususunda sorunlara yol açmaktadır (Zaim, 1990: 134-135).

Türkiye’de istihdam yapısını araştırarak olursak, öncelikle istihdamın sektörlere göre nasıl bir dağılım gösterdiğine bakılmalıdır. Çünkü istihdamın sektörlere göre dağılımı o ülkenin iktisadi gelişmişlik düzeyini ve yapısını gösteren en önemli kriterlerdendir.

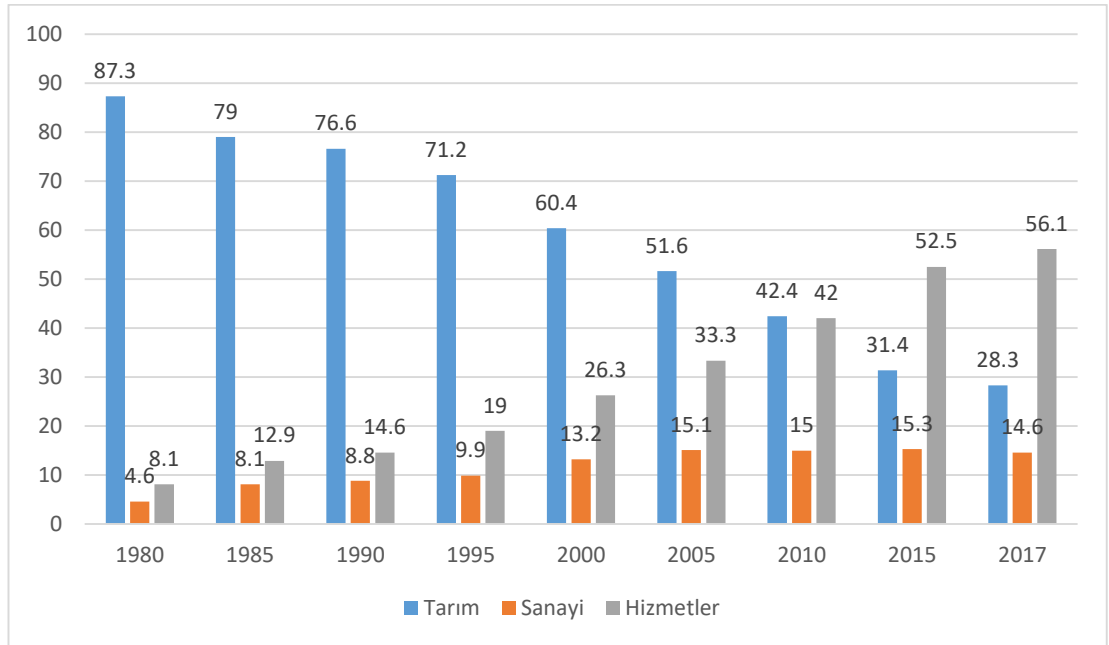
### **1.2.1. İstihdamın Kesimlere (Sektörlere) ve İşkollarına Göre Yapısı**

İstihdam, “*üretim faktörlerinden olan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların minimal düzeyde kullanılarak üretime dâhil edilmesi*” anlamına gelmektedir (Bekiroğlu, 2010: 5). Ülke ekonomisinin ne düzeyde olduğu ve yapısı hakkında fikir edinebilme yollarından birisi de o ülkenin istihdam yapısıdır. İstihdam, işsizlikle mücadelede en önemli araçlardandır. İşsizlik gelişmiş veya gelişmekte olan ülke ayrımı yapmaksızın, tüm ülkelerin mücadele ettiği sorunların başında gelmektedir. İstihdam olanaklarının artırılması iktisadi büyümenin ve refahın yükselmesi için önemlidir (Özpınar vd., 2011). Ülke ekonomisinin sektörel dağılımına bakıldığında, genel olarak üç temel başlık altında izlenmektedir. Bunlar; tarım, sanayi ve hizmet sektörüdür. Bu sektörlerin ülke ekonomisi içerisindeki oranlarında yaşanan değişiklikler “üç sektör teorisi” ile açıklanmaktadır. Teoriye göre kalkınmaya başlayan ülke ekonomisinin sektörlerine bakıldığında, ilk başlarda yüksek seviyelerde olan

tarım sektörünün payı azalırken sanayi sektöründe ise payının artacağı belirtilmektedir. Ekonomik olarak gelişmiş ülkelerin ise hizmet sektöründeki payı sanayi sektöründen fazla olacağı ifade edilmektedir.

Ülkemizde kadınların faaliyet kollarına göre istihdama katılım yüzdesinin geçmişine bakacak olursak, sektörlere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Kadınların tarım sektörü dışındaki diğer iş kollarına katılımı, erkeklere kıyasla kısıtlı kalmaktadır. İstihdamda eğitim seviyesi, maaş, meslek ve çalışma koşulları gibi birtakım şartlar kadının iş hayatını etkilemektedir. Ülkemizde yıllara göre kadının sektörel dağılımı şekil 1'de gösterilmektedir;

**Şekil 1:** Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı (1980-2017)



**Kaynak:** TÜİK verileri kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Şekil 1’de görüldüğü üzere, kadın istihdamı yıllar itibariyle büyük ölçüde değişim geçirmiştir. Kadın istihdamının sanayi sektöründeki artışı yavaş ilerlerken, hizmet sektöründe ise daha hızlı gerçekleşmiştir. Tarım sektörü ise yıllar itibariyle azalmıştır. 1980’de %87,3 olan tarım sektörü 2010 yılında %42,4 ve 2017 yılında %28,3 düzeyine inerek sektördeki liderliğini kaybetmiştir. Sanayi sektörü 1980 yılında %4,6 olan istihdam oranı 2017 yılı itibariyle %14,6 düzeyine çıkmış ve 37 yıllık süreçte %10 artmıştır. Hizmet sektöründe 1980 yılında %8,1 olan kadın istihdamı oranı yıllar itibariyle sürekli artış göstererek, 2010 yılında %42,4 düzeyine ve 2017

yılında 56,1 oranına ulaşarak, kadınların en fazla istihdam edildiği sektör konumuna erişmiştir.

**Tablo 1:** Kadın İşgücünün İşkollarına Göre Dağılımı (1980–2007)

İşkolları	1980	1985	1990	2000	2005	2006	2007
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	87,86	86,70	82,27	62,48	51,63	48,61	47,24
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	0,02	0,02	0,02	0,06	0,02	0,03	0,04
İmalat Sanayi	4,48	4,44	6,68	13,41	16,42	16,57	16,86
Elektrik Gaz ve Su	0,03	0,01	0,07	0,02	0,05	0,01	0,06
İnşaat	0,07	0,09	0,13	0,62	1,49	1,61	1,56
Toptan ve Perakende Ticaret ve Oteller	0,74	1,09	1,65	1,03	3,26	5,18	6,72
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	0,38	0,42	0,46	1,17	1,94	2,33	2,64
Ticaret, Banka ve Sigorta Kurumları	1,12	1,32	1,83	5,80	6,46	6,74	6,02
Toplum, Sosyal ve Kişisel Hizmetler	5,29	5,90	6,90	15,68	18,75	18,92	18,86

**Kaynak:** BIGM (1961b:358–359), DİE (1964b:81), DİE (1969:501–505) ve TÜİK

Kadın istihdamında tarım en belirgin sektördür. Tarım alanı dışında kadın istihdamının en yoğun görüldüğü sektörlerden imalat sanayi ve hizmet bulunmaktadır. Bankacılık alanı bunlardan sonra gelmektedir.

Diğer faaliyet alanlarına olan ilgi ise çok azdır. Bu ilginin az olmasının sebeplerinden biri de kadınların eğitim seviyesinin düşük oranlarda izlenmesidir. Tablo 1 incelendiğinde, eğitim gerektiren sektörlerde kadınların istihdamına katılım yüzdesi düşük kalmaktadır. Çoğu zaman kadınların uzmanlık alanına girmeyen, part-time, kısmi süreli, evden sürdürebilecekleri ve resmi olmayan birtakım işlerde çalıştıkları görülmektedir. 1980’li yıllarda sanayileşme alanına öncelik veren Türkiye, düşük maaşlı emeğin yoğun olarak kullanıldığı alanlarda kadın istihdamı artmış, bu tarihler kaynaklarda “işgücünün kadınlaşması” olarak adlandırılmıştır (Dedeoğlu, 2009).

**Tablo 2:** Kadın İstihdamının İşkollarına Göre Dağılımı (2014-2018) (Bin Kişi)

İşkolları	2014	2015	2016	2017	2018
Tarım, Ormancılık Ve Balıkçılık	21,09	20,59	19,50	19,38	18,43
Madencilik Ve Taş Ocakçılığı	0,51	0,44	0,45	0,48	0,52
İmalat Sanayi	19,03	18,61	18,06	17,62	18,20
Elektrik, Gaz, Buhar, Su Temini Ve Kanalizasyon	0,94	0,96	0,94	0,98	1,01
İnşaat	7,37	7,19	7,30	7,43	6,93
Toptan Ve Perakende Ticaret	13,82	13,86	13,81	13,95	14,04
Ulaştırma Ve Depolama	4,31	4,16	4,35	4,38	4,36
Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	5,20	5,44	5,40	5,40	5,67
Bilgi Ve İletişim	0,87	0,94	0,91	0,91	0,80
Finans Ve Sigorta Faaliyetleri	1,16	1,10	1,10	0,96	0,88
Gayrimenkul Faaliyetleri	0,79	0,79	0,88	1,01	1,01
Mesleki, Bilimsel Ve Teknik Faaliyetler	2,63	2,81	3,10	3,17	3,17
İdari Ve Destek Hizmet Faaliyetleri	4,45	4,84	5,13	5,50	3,92
Kamu Yönetimi Ve Savunma, Zorunlu Sosyal Güvenlik	5,33	5,41	5,34	5,18	6,30
Eğitim	5,09	5,30	5,90	5,70	5,87
İnsan Sağlığı Ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	3,74	3,94	4,12	4,21	4,96
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme Ve Spor	0,50	0,55	0,51	0,54	0,63
Diğer Hizmet Faaliyetleri	3,08	2,97	3,10	3,13	3,21

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Türkiye’de kadın istihdamının işkollarına göre dağılımını tablo 2’deki verilere göre inceleyecek olursak; Tarım sektörü her ne kadar yıllar itibariyle büyük düşüş yaşasa da kadın istihdamı için hala önemli yer tutmaktadır. İmalat sanayi ve toptan perakende ticaret alanlarında ve hizmet sektöründe ise kadınların istihdam oranları artmaktadır. Bunun yanında kadınların genellikle uzmanlık gerektirmeyen iş alanlarına yöneldikleri görülmekte, buna sebep olarak da yarı zamanlı ve esnek çalışma saatleri bulunan işleri tercih etmeleri gösterilebilir.

### 1.2.2. İstihdamın Meslekteki Durumuna Göre Yapısı

İnsanlar meslekteki durumuna göre başlıca dört gruba ayrılmaktadırlar. Bir kişi işinde ya işveren konumunda ya da ücretlidir veya kendi hesabına çalışan durumundadır. Bu üç gruptakiler gelir karşılığında çalışırlar. Bunların haricinde dördüncü olarak ücretsiz aile işçileri yer almaktadır. İstihdamın meslekteki durumuna göre bölünüş tarzı ekonomik olarak gelişim açısından önemlidir. Tarımdaki işgücü sayısı fazla olan ülkelerde genellikle ücretsiz aile işçileri işgücünün büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Sanayileşme ile ücretli çalışanların sayısında ve istihdamdaki

payında artış yaşanmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısı ve payında ise düşüş yaşanır (Zaim, 1990: 144).

İstihdamın sanayi ve hizmet sektöründe toplanması ülkenin gelişmişlik düzeyinin göstergeleri arasında yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerin istihdam verilerine bakıldığında, toplam istihdam edilen kişilerin ücretli ve yevmiyeli çalışan kişi sayısından, diğer gruplara nazaran daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Ülkemizde ise ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan kişilerin sayısının az olduğu ve ücretsiz aile işçiliğinin geçmişte yoğun olarak işgücü içerisinde yer aldığı bilinmekte, geçmişten günümüze kadar olan süreçte ücretsiz aile işçiliğinin nispeten azaldığını söyleyebiliriz.

### **1.2.2.1. İşverenler**

İşverenler kendi iş yerlerinde insanlara hizmet vermek suretiyle ücret karşılığında başkalarını çalıştıran kişilerdir. Yani işveren, emek ve üretim faktörlerini bir araya toplayarak ekonomik faaliyete yönelten kişilerdir. İşverenler, üretim faktörlerinden sermaye, doğal kaynaklar ve girişimcilik unsurlarının birleşimidir. İşverenler ya bu unsurlara sahiptir ya da bu faktörlere sahip olanları bir çatı altında toplar. Bunun sonucunda iş piyasasından emek talep eder, emeğini arz eden kişilere de istihdam imkânı sağlar. İş kanununa göre, “işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren” denir (Zaim, 1990: 145).

### **1.2.2.2. Ücretliler**

Ücretlilere maaşla geçinen kişiler de dâhildir. Bunun nedeni, maaşın ekonomik yönden ücret tanımına girmesidir. Ücretliler; memurlar, beyaz yakalılar ve işçiler olmak üzere üç kısma ayrılmaktadırlar. Aslen memur ve beyaz yakalılar nitelik açısından aynı gruba girer ve fikren çalışan kesimi ifade eder. Fakat işçiler denildiğinde, akla bedenen çalıştıkları gelir. Lakin bedeni ve fikri çalışmanın ayrımının tespiti zor olduğundan ülkemizde bu ayrım yapılmamaktadır.

Ülkemizde ücretliler, memur ve işçi olarak iki kısma ayrılmaktadır. Memur, kamu hizmetinde istihdam edilen ve devlet personel kanununa bağlı olan kişilerdir. Büyük bir kısmı emekli sandığına bağlıdır. İşçiler ise bir hizmet sunmak amacıyla fikri veya fiziki emeğini istihdam sağlayan kişinin emrine arz eden ve ücret karşılığında çalışan kişilerdir. Beyaz yakalılar ise hukuki açıdan işçi veya memur statüsüne

girmekte ve bu düzenlemeler işçi-memur ayrımı hususunda tartışmalara yol açmıştır (Zaim, 1990: 145-146).

### **1.2.2.3. Kendi Başına Çalışanlar**

Üretim faktörlerinden olan emek ile girişimcilik unsurlarını kendisi sağlayan kişilerdir. Bu kişiler başkalarının yanında ücret karşılığı çalışmadıkları gibi aynı zamanda başkalarının emeğine de gerek duymazlar. Ne işçi, ne de işverendirler. Kendi başına çalışanlar üç kısma ayrılmaktadırlar. Bunlar; esnaf ve küçük sanatkârlar, küçük çiftçiler ve serbest meslek erbaplarıdır.

Sanayi sektöründe çalışan kişilere sanat erbabı, ticaret sektöründe çalışanlara ise esnaf denilmektedir. Bu grupta yer alan sanatkârlar 507 sayılı “esnaf ve küçük sanatkârlar” kanununa bağlıdırlar. İşveren konumunda olmayan bu kesim bir bakkal, tuhafiyeci, marangoz, terzi vb. meslekleri kapsamaktadır.

Küçük çiftçiler, bu grupta yer alan kişiler kendi tarlasını ekip, orada çalışarak geçimini sağlayanlardır. Büyük boyutlarda çiftçilik yapan veya ırgat olarak çalışan kişiler bu kesimde yer almamaktadır. Serbest meslek erbabı ise kendi işini tek başına yapan doktor, sayman, avukat ve mimar gibi mesleklerin yer aldığı gruptur (Zaim, 1990: 147).

### **1.2.2.4. Ücretsiz Çalışan Yardımcı Aile Üyeleri**

Hane içerisindeki işlerde genellikle aile reisinin işinde çalışarak işgücüne katılan ancak karşılığında bir ücret almayan aile bireyleridir. Ücretsiz aile işçiliği yaygın olarak tarımsal faaliyetlerde görülmektedir. Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB) 2018 verilerine baktığımızda; tarımdaki istihdamın hemen hemen yarısının ücretsiz aile işçisi olduğu belirtilmiştir. 2018 Ekim ayı verilerine göre Türkiye’de 28,6 milyon olan toplam istihdamın 19,5 milyonunun ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların yer aldığı, kendi hesabına 4,8 milyon çalışanın bulunduğu ve 3,1 milyon ücretsiz çalışan aile işçisinin istihdamda yer aldığı açıklanmıştır. Ücretsiz aile üyeleri arasında en fazla paya sahip olan tarım sektöründe 2 milyon 572 bin kişi kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Tarım sektöründe kayıt dışılık %84,5 oranında görülmektedir. Ücretsiz aile üyeleri içerisinde büyük bir çoğunluğunu 2 milyon 28 bin kişi ile kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlarda tarım sektöründeki kayıt dışılık %94 gibi yüksek bir

oranda görülmektedir. Buna karşılık erkeklerde tarımda kayıt dışı çalışan aile üyeleri sayısı 544 bin düzeyinde görülmekte ve kayıt dışılık oranı %76,3 seviyesinde yer aldığı ifade edilmiştir.

### **1.3. İşgücü Piyasası**

#### **1.3.1. İşgücü Piyasası Kavramı ve Türleri**

İşgücü bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden açıklayan bir kavramdır. Başka bir ifade ile bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani ekonomik faaliyete katkı sağlayan kısmıdır. Nüfus içindeki çalışan insan grupları 0-14 yaş üstü ve 65 yaş altı olan insanlardır. Toplam insan grubundan faal olmayan insan grubu düşüldüğü zaman faal olan nüfus ortaya çıkar ki biz buna “işgücü” diyoruz. İşgücü piyasası ise çalışabilir durumdaki nüfus olan işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki ilişki, etkileşim ve gerilimleri anlatan bu yüzden de dinamik bir yapısı olan mekanizmaların tamamıdır (Etöz ve Çabuk, 2000: 29). İşgücü piyasası, işgücü arzı ile işgücü talebinin karşı karşıya gelerek bir fiyat ve miktar oluşturdukları alan olarak tanımlanabilir (Ergün, 2000: 7). İşgücü piyasasında arz farklı düzeylerdeki bilgi ve beceriye sahip insanların oluşturdukları işgücü havuzu iken, işgücü piyasasında talep herhangi bir zamanda havuzdaki işgücüne olan gereksinimi ifade eder. İşgücü piyasası bir kent, bir bölge ya da bir ülke hatta dünyanın tamamı olabilir.

İşgücü arzı ve işgücü talebi işgücü piyasasının temel iki faktörü olan değişkenidir. Bu ikisi arasındaki fark bize işsizlik miktarını verir. Ayrıca bu fark bize o sektörde ya da ülkede hangi alanlarda istihdam fazlası ya da açığı bulunduğunu da anlatır. Bir ülkede faal olmayan nüfus yani işsiz nüfusa ev kadını, öğrenci, emekli, irad sahibi ve mevsimlik işçilerde dâhildir. İşgücü piyasasının temel görevi; işgücü arz ve talebinin uygun ortamda karşılaştırılarak işgücü piyasası dengesinin sağlanmasıdır. Temel amaç bu dengeyi sağlamaktır. Bu amaca ulaşmak için farklı yaklaşımlar ortaya çıkmış ve bu yaklaşımlara göre de işgücü piyasaları bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Bu yaklaşımlar toplumsal yapı ve tarihsel sürece bağlı olarak ortaya çıkmıştır.

İşgücü piyasası, ülkelerin ekonomik durumunu ve sosyal refah düzeyini belirleyen etkenlerden biridir. Türkiye'nin önemli sorunlarından biri olan işsizlik, genç

nüfus artışına rağmen istihdam artış hızında yaşanan durgunluğun sonucu oluşmaktadır. İşsizliği ve işgücü piyasasını etkileyen birçok faktör bulunmakta, siyasi sorunlar, zamanında yapılmayan veya yetersiz yatırımlar, yaşanan göçler sonucu işgücünde meydana gelen eğitim seviyesi farklılıkları ve ekonomik krizlerin büyüme hızına etkileri işsizliğin Türkiye'deki sorunlarından bazılarıdır (İnce, 2010: 51).

İşgücü piyasası Türkiye'de 1980 sonrası değişimler ele alınarak araştırıldığında; bu dönemde yürürlüğe giren yapısal uyum programları ile devlet, sanayi ve hizmet sektörünün geliştirilmesi adına çalışmalar yapmış, ekonominin serbestleştirilmesi amaçlanarak özelleştirme sürecini başlatmıştır. Bu dönemde uygulamaya giren politikalar Türkiye'yi "maliyet merkezine" dönüştürmüş, üstünlük ucuz işgücüne dayandırılmıştır. İşgücü piyasaları açısından 1980 yılının önemli olmasının sebebi, ekonomi politikalarının yapısının değişmesi değil, yeniliklerin yaşandığı ve farklı bir yol izlendiği yıl olmasıdır (İnce, 2010: 51-52).

### 1.3.1.1. İşlevsel Açıdan İşgücü Piyasası

İşgücü piyasasının üstlenmiş olduğu görevler ve piyasanın unsurlarının nitelikleri göz önüne alınarak yapılan bir ayırmadır. Bu bakış açısına göre işgücü piyasası üç piyasa türüne ayrılmaktadır;

- **Coğrafi Açıdan İşgücü Piyasaları:** İşgücü piyasalarının uluslararası, ulusal ve bölgesel olarak farklılandırıldığı piyasa türüdür. Bu ayırım sayesinde emek faktörünün mekânsal açıdan dağılımı ve ortaya çıkardığı sorunlar incelenerek çözüme yönelik politikalar üretilebilmektedir. Coğrafi açıdan emek faktörünün dağılımında yaşanan en büyük sorun, bu bölgelere yapılan yatırımlarda yaşanan sıkıntılardır. Yeterli alt yapının bulunmadığı bu bölgelere yeni yatırımlar yapılamamakta, bunun sonucunda da nitelikli işgücü farklı bölgelere göç etmektedir.

Yeterli yatırımı alamayan bölgelerde yaşayan insanlar kentlere yönelmekte, bunun sonucu yeterli niteliğe sahip olmayan işgücü, kentlerdeki iş olanaklarından yararlanamamaktadır. Geçimlerini sağlayabilmek için sosyal güvencesi olmayan milli gelire fayda sağlamayan işlere yönelmek zorunda kalmaktadırlar (Baştaymaz, 2004: 1-2). İşgücü piyasalarında, arz ve talep yönünden dengeyi sağlamak adına ülkenin



tümüne yönelik politikalar hedeflenmektedir. İşgücü piyasaları emek yönünden kişiye göre değişmesi sebebiyle coğrafi yönden piyasalara ayrılmaktadır. İşgücü piyasası planlaması ülke çapında bir bütün olarak düşünülerek yapıldığında, beraberinde sorunlara sebebiyet verecektir. Çünkü işgücü arz ve talebinde makro düzeyde sağlanan dengenin, uygulamada gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Talep edilen işgücünün istenilen yer ve zamanda bulunamaması, makro düzeyde elde edilen bu dengenin yöresel eksikliklerden kaynaklı amaçtan sapmalara yol açacaktır.

Çağımızda ülkelerin birçoğu bölgeler arasındaki kalkınma farklılıklarını giderme hedefiyle bölge planlaması yapmaktadır (Doğan, 1995: 3). Bölge planlamasının ana nedeni, az gelişmiş bölgeler ile gelişmiş bölgeler arasındaki dengesizliği azaltmak amacıyla diğer bölgelerdeki sermaye ve işgücünü kısıtlayarak, az gelişmiş bölgelere yatırım imkânlarını arttırmayı hedeflemektedir (Keleş, 1997: 242).

- **Mesleki Açıdan Gruplandırılmış İşgücü Piyasası:** Belirli bir meslek ve iş kolunda işgücü arz ve talebinin karşılaştığı, buna karşılık farklı meslek ve iş kollarının taleplerinin ve arzlarının birbirlerinden önemli manada etkilenmediği piyasadır. Bireyin yaşamını idame ettirebilmesi ve para kazanma amacıyla topluma faydalı mal veya hizmet üretmek için gereksinim duyulan bilgi, beceri ve eğitimin tümü üretimin etkin bir biçimde gerçekleşmesi için gereklidir (Kuzgun, 1999: 75).

Mesleki bilgi kişinin kendisi için olduğu kadar, istihdam sağlayan işverenler açısından da önemlidir. Emeğin homojen bir yapıya sahip olmaması nedeniyle, işverenler ihtiyaç duydukları nitelikteki işgücü hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları için mesleki bir belgeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bölgelerarası gelir seviyesinin en aza indirilmesi ve gereken yatırımların yapılabilmesi, ülke çapında makro ve mikro seviyede yapılacak analize katkı sağlayacaktır. Yapılacak planlama ile hangi meslekte ne kadar işgücü açığı ihtiyacı olduğu ve hangi meslek grubunun faaliyet alanlarının azaldığı belirlenerek, nitelikli işgücünün yetiştirilmesi sağlanacaktır.

- **Sektörel Manada Ayrımlandırılan İşgücü Piyasası:** İşgücünün faaliyet alanlarına göre gruplandırıldığı piyasa türüdür. Ülkenin gelişmişlik düzeyini

belirleyen etkenlerden birisi de işgücü piyasasının sektörel dağılımıdır. Bu bağlamda üç farklı işgücü piyasası karşımıza çıkar; tarım sektörü işgücü piyasası, sanayi sektörü işgücü piyasası ve hizmet sektörü işgücü piyasalarıdır.

**Tablo 3:** Sektörlere Göre İstihdam Oranları (1980-2017) Bin Kişi

Yıllar	Erkek			Kadın		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
1980	44,0	22,2	33,8	87,3	4,6	8,1
1990	33,9	25,1	41,0	76,6	8,8	14,6
2000	27,0	28,0	45,0	60,4	13,2	26,4
2005	18,6	22,5	51,7	46,3	16,0	37,1
2010	18,3	21,8	51,4	42,4	15,3	41,7
2015	15,9	22,1	52,0	31,4	15,3	52,5
2016	15,5	21,5	53,0	28,7	14,9	55,4
<b>2017</b>	<b>15,4</b>	<b>21,1</b>	<b>53,2</b>	<b>28,3</b>	<b>14,6</b>	<b>56,1</b>

**Kaynak:** TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Tablo 3'deki verileri incelediğimizde, Türkiye'de 1980 yılında tarım sektöründe erkeklerde %44 düzeyinde olan istihdam oranı kadınlarda %87,3 düzeyindeyken, 2017 yılında erkeklerde %28,6 oranında düşüş yaşamış ve %15,4 seviyesine inmiş, kadınlarda ise bu düşüş %59 düzeyinde gerçekleşerek %28,3 rakamına gerilemiştir. Sanayi sektöründe 1980 yılından 2017 yılına kadar geçen 37 yıllık süreçte erkeklerde %1 oranında düşüş yaşanırken, kadınlarda %10 oranında artmıştır. Hizmet sektörü 1980 yılından 2017 yılına kadar her iki cinste de artış yaşamış, erkeklerde %53,2 kadınlarda ise %56,1 oranına yükselerek en fazla istihdam imkânı sunan sektör konumuna ulaşmıştır.

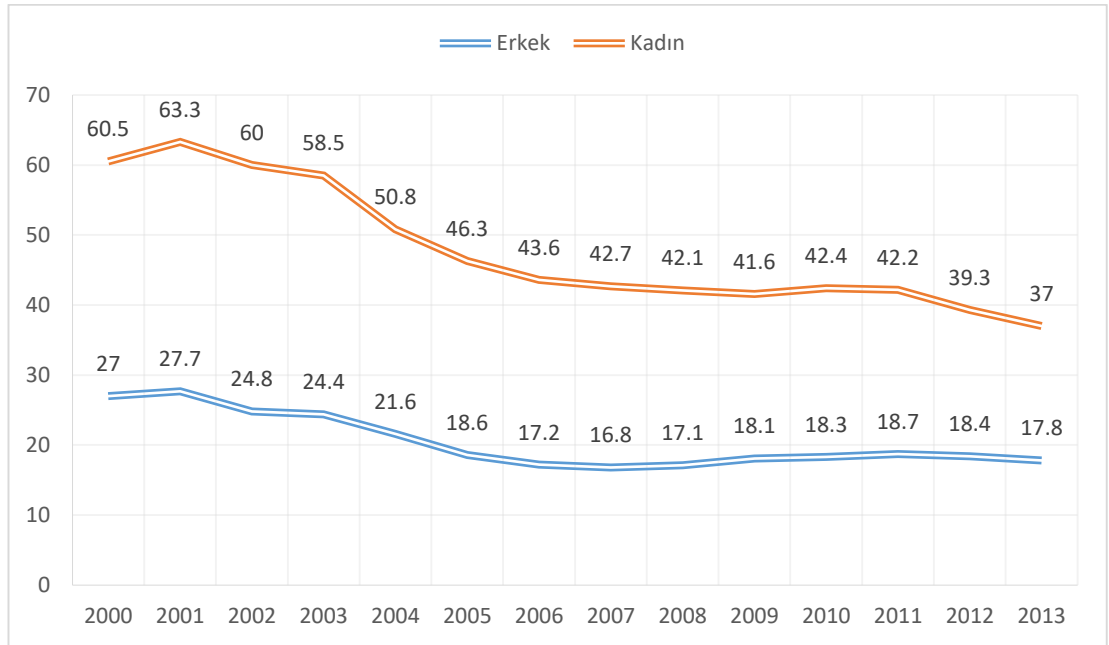
Bu oranlar baz alındığında, kadınların büyük bir kesimi 2010 yılına kadar tarım sektöründe çalışırken, hizmet sektörü lehine azalma yaşamış ve 2008 yılına gelindiğinde sektördeki liderliğini hizmet sektörüne bırakmıştır. Hizmet sektörünün yıllar itibarıyla yükselişinin sebeplerinden biri de, toplumun hizmet sektörü içerisinde yer alan işlerin kadınlara yönelik olduğunu düşünmesi, sektörün gelişmesinin önünü açmıştır (Berber ve Eser, 2008: 13).

Sektörel olarak ayrılan işgücü piyasalarından kısaca bahsedecek olursak; tarım sektörü bu alanda çalışanların oluşturduğu, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYİH) içerisindeki payı ne kadar olursa olsun, istihdam ettiği kişi sayısı olarak fazladır. Tarım

sektörü geri kalmış ülkelerin GSYİH içerisinde %30 üzerinde görülmekte, gelişmiş ülkelerde ise bu oran %3 ile %10 düzeyinde seyretmektedir. Tarım sektörü gizli işsizliğin yoğun olduğu ve sosyal güvenlik haklarından yararlanan kişilerin, diğer sektörlerle kıyasla en düşük olduğu piyasadır.

Ekonomide yaşanan sıkıntılar veya ülke refahında yaşanan artış gibi çeşitli faktörlerin, tarım sektöründe yer alan gizli işsizleri, yaşam şartlarının daha iyi olduğu düşünülen cazibe merkezi şehirlere göç etmesine sebep olmaktadır. Bunun sonucu bölgelerarası gelir seviyesi farklılıklarını arttırmakta, ülkenin bölgesel kaynaklarından yararlanma imkânını kaybetmesine neden olmaktadır (Kartal, 1992: 250).

**Şekil 2:** Cinsiyete Yönelik Tarım Sektörü İstihdam Oranları (2000-2013)



**Kaynak:** 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

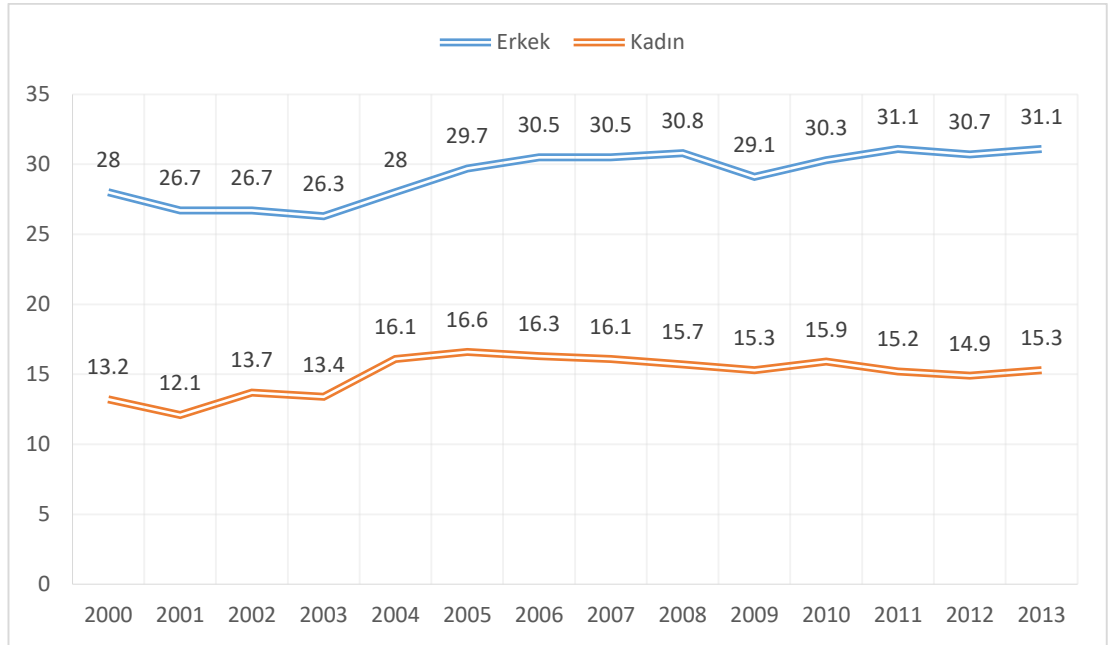
Şekil 2'ye göre tarım sektöründe kadın istihdamı erkeklere kıyasla yüksektir. Tarım sektörü yıllara göre hem erkek hem de kadınlarda azalma eğilimine girmiştir. Türkiye'de 2000-2013 yılları sektörlerle göre istihdam oranına bakıldığında, tarım sektörü azalma eğilimine girerken, sanayi ve özellikle hizmet sektörünün istihdamdaki payı artmaktadır.

Sanayi sektörü ise, tarım sektörünün ürettiği ürünlerin dışında kalan diğer faaliyetlerin çoğunda yer alan genellikle nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulan katma

değeri en yüksek işgücü piyasasıdır. Fordist üretim teknikleri 1970’li yıllardan sonra etkinliğini yitirmeye başlamış, bunun sonucunda üretim tekniklerinde değişimler yaşanmıştır. Gelişen teknoloji, sanayi sektöründe emek yoğun üretim sisteminden, teknoloji yoğunluklu üretim sistemine kaymasına sebep olmuştur (Özşuca, 1995: 20).

Sanayi sektörü, diğer sektörlerde istihdam edilenlerden yapısı itibariyle farklıdır. Bu sektörde faaliyet gösteren işgücünün gerekli eğitim ve yeteneğe sahip olmaları gerekmektedir. Sektördeki teknolojik gelişmeler üretim miktarını arttırırken, istihdam edilen kişi sayısında düşüş yaşanmaktadır. Küreselleşme ile beraber sanayi sektörü üretim ağırlarını ucuz işgücünün yoğun olduğu ülkelere kaydırmakta, gelişmekte olan ülkelerin bu sektörde rekabet etmelerini güçleştirmektedir.

**Şekil 3:** Cinsiyete Yönelik Sanayi Sektörü İstihdam Oranları (2000-2013)



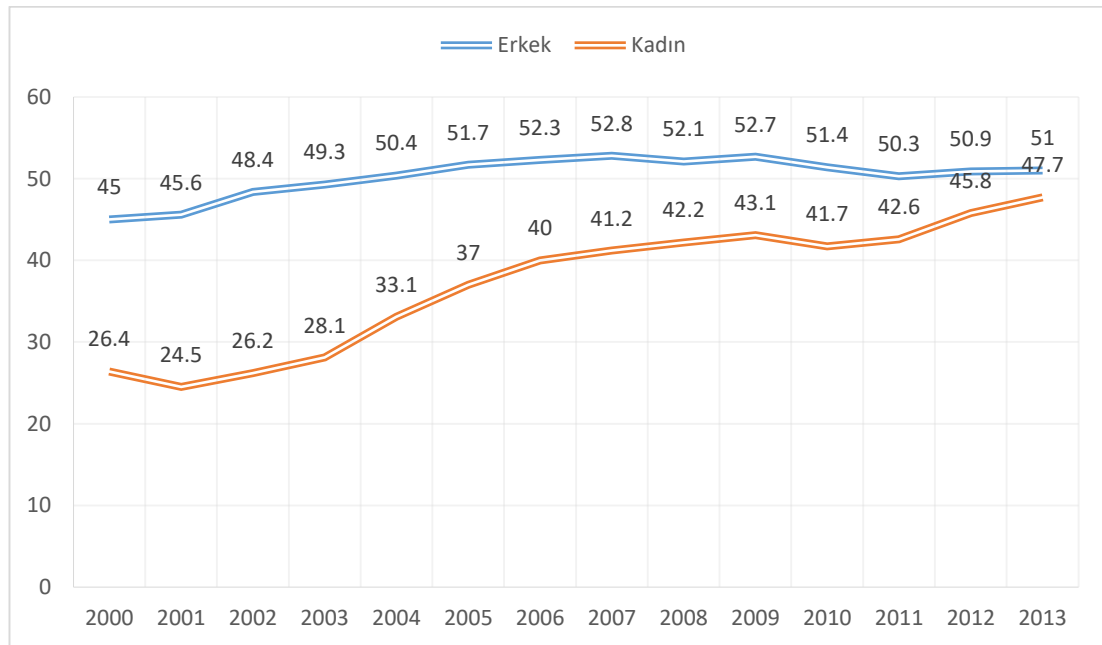
**Kaynak:** 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Şekil 3’e göre sanayi sektöründe kadın istihdamı erkeklere kıyasla daha düşük oranlarda görülmekte ve kadınlarda 13 yıllık süreç içerisinde diğer sektörlerde oranla, en düşük istihdam artışı sanayi sektöründe görülmüştür.

Hizmet sektörü, katma değer ölçümü hususunda somut bir veri bulunmayan, sektörün büyüklüğünün ülke ekonomisinin gelişmişlik düzeyi ile bağlantılı olduğu piyasalardır. Hizmet sektörüne üretim açısından bakıldığında, mal üretimi

gerçekleşmediğinden ve farklı bir faaliyet grubu içerisinde yer aldığından tanımlanması güçtür. Hizmet sektörünün özelliklerinden bahsedecek olursak, maddi bir yapısı bulunmaz, depolanamaz veya transfer edilemez. Hizmet, müşteri ihtiyaçlarını dikkate alır. Günümüzde hizmet sektörünün ekonomiye olan katkısı yüksek oranlara ulaşmıştır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü üyelerinin hizmet sektörü içerisinde GSMH'ye oranı %70 seviyelerine çıkmıştır. Bunun sebebi, tüketicilerin daha iyi şartlarda yaşama istekleri, firmaların tüketici ihtiyaçlarına yönelik hareket etmesi ve sunulan hizmetin fiyatını güncelleyebilme kolaylığı sayesinde, hizmet sektörünü diğer sektörlerin önüne taşımıştır.

**Şekil 4:** Cinsiyete Yönelik Hizmet Sektörü İstihdam Oranları (2000-2013)



**Kaynak:** 2000-2013 Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Şekil 4'deki verilere göre hizmet sektöründe 13 yıllık zaman zarfında kadınlarda %21,3 artış yaşanmış ve diğer sektörlerle kıyasla en büyük artış hizmet sektöründe yaşanmıştır. Hizmet sektörü 2013 yılı verileri ele alındığında erkeklerle en yakın istihdam oranına sahip sektör konumundadır.

### 1.3.1.2. Kuramsal Açıdan İşgücü Piyasası

İşgücü piyasasında dengenin sağlanması adına piyasaların hangi özellikte olması gerektiğini kuramsal düzeyde incelemektedir. Kuramsal işgücü piyasaları altı piyasa türüne ayrılmaktadır;

**İdeal İşgücü Piyasası;** Tam rekabet piyasası olarak da isimlendirilen ideal işgücü piyasasına gerçek yaşamda rastlamak pek mümkün değildir. Piyasaya giriş çıkış serbest, emek arz ve talebinde bulunanlar ideal işgücü piyasası hakkında eksiksiz bilgiye sahip, üretilen her mal için yeterli talep mevcuttur. Devletin müdahalesi ise en alt seviyelerdedir (Ansal vd., 2000: 3).

**Doğal İşgücü Piyasası;** Liberal ekonomi uygulamasının egemen olduğu, sosyal açıdan siyaset düzenlemelerinin gelişmediği, devletin görevinin yalnızca adalet ve güvenlik olduğu işgücü piyasasıdır (Zaim, 1997: 17).

**Kurumsal İşgücü Piyasası;** Emek arz ve talep eden kişilerin haklarını savunma gayesiyle örgütlenirler. Bu örgütlenme olayını yasal düzenlemelere göre yapmak zorundadırlar. Bunu yaparken de sosyal devlet anlayışını ön plana alırlar. Bu piyasalarda emek arz ve talebi arasında denge yoktur. Ancak bu denge devletin yapmış olduğu yasal ve kurumsal düzenlemelerle gerçekleşir. Burada özellikle devletin temel amacı ülke içinde tam istihdamı sağlamaktır. Bununla ilgili yasal kısıtlamalarda yoktur.

**Güdümlü İşgücü Piyasası;** Bununla ilgili düzenlemeler devlet tarafından yapılmaktadır. Devlet piyasanın tek hâkimidir. İdeal işgücü piyasasının zıttı devletin hâkim olduğu piyasa türüdür. Burada tek işveren emektir. Emek arzının devlet tarafından belirlenen tek fiyattan gerçekleştiği bilinmektedir. Devlet çıkarmış olduğu kanunlarla emek arzının düşmesine engel olmaktadır. Eğer asgari ücret olayı devlet tarafından düzenlenmemiş olsaydı piyasanın tek hâkimi işverenler olurdu. Buda işçilerin asgari ücretin altında çalışmasına sebep olurdu.

**Korumaçı İşgücü Piyasası;** Ekonomik sebeplerden ötürü sorun yaşamakta olan ülkelerde, devletin çalışanları korumaya ilişkin düzenlemelerde bulunduğu piyasa türüdür (Lordoğlu vd., 1992: 34-35).

**Esnek İşgücü Piyasası;** Koruyucu yanıyla aynı zamanda müdahaleci işgücü piyasalarının niteliklerini kapsayan piyasa türüdür.

## **1.4. İşgücü Piyasası ve Kadın İşgücü**

### **1.4.1.Kadın İşgücü**

Kadın işgücünü yalnız kadının işteki konumuna bakarak tanımlamak yanlış olacaktır. Çünkü kadınların işgücü piyasası içerisindeki görevlerine ek olarak, ataerkil toplum tarafından kadın işi ve görevi olarak görülen sorumluluklar kadınları iş hayatında etkilemektedir.

Erkek işgücü piyasa içerisindeki faaliyetlerde aktif olarak yer alırken, kadınlar işgücü piyasasında kendi görevleri dışında aile ihtiyaçlarını karşılamak için ev içi işlerde de rol alabilirler. Ayrıca emeğin kullanıldığı faaliyetlere göre bölümlendirilmesi gerektiğinden, kadın işgücünü ücretli ve ücretsiz olarak ikiye ayırmak gerekmektedir. Piyasaya yönelik emek sarf eden kadınlar, karşılığında ücret aldıkları için ücretli kadın işgücü kapsamına girmektedir. Fakat kadınların aile içi işlerde çalışmalarının veya ücretsiz tarım işçiliği gibi faaliyetlerde yer almalarının karşılığında bir ücret almadıklarından, ücretsiz kadın işgücü terimiyle açıklanmaktadır.

İş yaşamında dikkatle üzerinde durulması gereken grup kadın işgücüdür. Kadının çalışma hayatındaki yerinin ve öneminin gerek toplumla olan ilişkilerine gerekse toplumdaki konumuna orantılı olarak değiştiği görülmektedir (KSGM, 2000). Kadınların işgücü piyasasında bulunmaları ile beraber çeşitli kuramlar da meydana gelmiştir. Bazı kuramlar kadınların işgücü piyasasında diledikleri konumda bulunamamalarını cinsiyet ayrımcılığı boyutunda ele alırken, bazı kuramlarda ise kadına toplumda belirlediği role göre mevzuza değinmektedir. Yapılan araştırmalar ve yasal düzenlemeler kadınların ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda erkeklerle eşit haklara sahip olmaları gerektiğini ifade etmektedir. Ancak şimdiye kadar uygulanan düzenlemeler ile önemli oranda bir başarı sağlandığı görülmemektedir.

Kadınlar tarihin her döneminde üretim faaliyetleri içerisinde yer almıştır. Bu üretim faaliyetleri sadece ürün imalatı olarak algılanmamalıdır. Toplum tarafından, “kadının asli görevi ev işleri ve çocuk bakımındır” algısına rağmen, bu sorumluluklara

ek olarak aile ekonomisine katkı sağlamak adına çalışmışlardır. Ülkemizde kadınların büyük çoğunluğu 1980’li yıllara kadar yoğun olarak tarım sektöründe genellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktaydı. Günümüzde ise teknolojinin ve iletişim araçlarının gelişimi, değişen sosyal roller ve hayat pahalılığı gibi çeşitli faktörler kadınların işgücüne katılmasına sebep olmaktadır. Kadınların ekonomik yaşama katılma ve katılmama sebeplerine bakacak olursak;

Kadınların medeni durumları iş hayatına katılmalarını etkileyen etmenlerden birisidir. Çocuk sahibi kadınların ekonomik kaynaklı sıkıntısı yoksa iş hayatına katılmak yerine ailesi ile vakit geçirmeyi tercih edebilecekken, çocuk sayısındaki yaşanan artış, kadının iş hayatına girmesine engel olabilmektedir. Yarı zamanlı (part-time) işlerde yaşanan artış, çalışma sürelerindeki esneklik kadın istihdamını artırıcı etki yaratmıştır. Teknolojinin gelişmesi fiziki güce olan gereksinimi azaltmış ve kadınlara daha fazla iş olanağı tanımıştır.

Kadınların ekonomiye katılmalarına engel olan sebepleri inceleyecek olursak; ataerkil aile yapısının devam ettiği ve kadınların çalışmasına iyi gözle bakılmayan “kadının yeri evidir” anlayışının hâkim olduğu toplumlarda, kadın çalışırsa çocuklar mağdur olur vb. tarzda algılar kadınların istihdama katılmasını etkilemektedir. İş hayatının getirmiş olduğu sorumluluklara ek olarak, kadının aile içerisindeki görevleri nedeniyle rol çatışması yaşamasına, ev ve iş arasında dengeyi kurmakta zorluk çekmelerine neden olabilmektedir.

**Tablo 4:** Kadınların İşgücüne Katılması Hakkındaki Düşünceler (%)

<b>Kadınların Çalışması Hakkında Düşünceler</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>
Kadının Asıl Görevi Çocuk Bakımı ve Ev İşleridir	64,7	60,7
Gelenek ve Göreneklerimize Aykırı	14,1	12,0
İş Ortamları Kadınlar için Güvenli Değil	9,5	16,5
Çalışan Kadının Çocukları Mağdur Olur	7,8	7,0
Ücretli Bir İşte Çalışmak Kadını Yıpratır	2,5	2,0
Diğer Nedenler	1,4	1,8

**Kaynak:** www.tuik.gov.tr, 2019



Yukarıda yer alan tablo 4’de kadınların iş hayatına katılması hakkında toplumun görüşleri alınmıştır. Bu veriler ışığında, geleneksel aile yapısının halen devam ettiği anlaşılmaktadır. Kadınların %64,7’si ve erkeklerin %60,7’si “kadının görevi çocuk bakmak ve ev işleridir” cevabını vermiştir.

### **1.4.2. Kadın İşgücünü Etkileyen Faktörler**

Kadınların işgücüne katılmasında sosyal, kültürel ve ekonomik yönden çeşitli engeller çıkmaktadır. Bu engellerin başında ise kadınların iş hayatında yer almalarına yönelik toplum tarafından üretilen algı ve normlar gelmektedir. Örf ve adetlerin hâkim olduğu ve geleneksel toplum özelliklerinin yoğun yaşandığı toplumlarda, kadınların aile içi işlere önem vermeleri beklenir. Kadınların çocuk bakımı, ev işleri ve türevi sorumlulukları üstlenmeleri, iş hayatına aktif olarak katılmalarını engelleyebilmektedir. Evliyse eşine karşı sorumluluğu veya eşinin ücretli bir işte çalışmasına karşı olan tutumu da kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırır. Ayrıca toplum tarafından kadın işi olarak görülen mesleklerdeki yükselme imkânlarının kısıtlı olması, kadınların işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımına maruz kalmaları, kadınların iş hayatına katılmaya olumsuz bakmasına neden olmaktadır (Jewell, 1977: 41)

Kadınların İşgücü piyasalarındaki konumuna baktığımızda birçok değişkene bağlı olduğu görülmektedir. Kadın istihdamının istenilen düzeyde olmaması, arz ve talep dengesine, makro ölçekli politikalara, kanunlara, topluma, sosyo-kültürel yaşam tarzına ve aile yapısı gibi faktörlerle bağlantılıdır. Ülkemiz kadın istihdamı konusunda son dönemlerde ilerleme kaydetmiş olsa da hala istenilen düzeye gelememiş ve geride kalmıştır.

#### **1.4.2.1. Kadınların Eğitim Durumu**

Kadınların istihdama katılımını etkileyen birçok neden vardır. Fakat bunların arasında en önemlisi eğitimidir. Devamlı değişmekte olan teknoloji, çalışma koşulları, işgücü piyasasında ki değişmeler eğitimden bağımsız düşünülmemelidir. İşgücü ihtiyacında vasıflı vasıfsız ayrımı yapılmakta fakat vasfin da eğitimsiz elde edilemeyeceği kabul edilmektedir. 1988-2018 yılları itibariyle kadınların işgücüne katılım oranları eğitim durumuna göre aşağıdaki tabloda yer almaktadır;

**Tablo 5:** Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (15+yaş) (%)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmemiş	İlkokul	Ortaokul veya Dengi	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okulları	Yüksekokul ve Fakülte
1988	32,3	31,7	34,3	19,5	45,7	52,5	82,5
1989	33,9	36	36,8	21,7	43,2	46,4	81,3
1990	31,6	34,8	34,2	19,1	43,7	51,1	80,5
1995	24,4	25	31,8	15,9	34,9	46,4	73,8
2000	25,2	22,2	24,5	15,3	28,1	42,4	70,1
2005	15,6	18,2	20,9	22,7	26,9	36,8	69,1
2010	16,3	20,4	25,7	24,6	30,4	39,8	71
2015	16,1	21,6	28,9	20,3	32,7	40,8	71,6
2016	15,2	21,7	29,6	19,5	33,7	41,4	71,3
2017	15,9	22,1	30,8	19,6	34,3	42,6	72,7
2018	16,1	21	31,3	22,2	34,7	42,7	71,6

**Kaynak:** TÜİK Veri Tabanı (www.tuik.gov.tr), kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur (2018).

Tablo 5’de kadınların eğitim seviyelerine göre işgücüne katılım oranlarına bakacak olursak; son 30 yıllık süreç içerisinde ortaokul mezunları haricinde tüm eğitim seviyelerinde genel bir düşüş yaşanmış olsa da, en yüksek işgücüne katılımı yüksekokul ve fakülte mezunlarının yaptığı, ardından lise ve dengi eğitim almışların geldiği görülmektedir. Ortaokul veya dengi meslek okulu mezunu kadınların işgücüne katılma oranı diğer verilerdeki gibi azalmamış, düşük de olsa artış göstermiştir.

**Tablo 6:** Eğitim Durumlarına Yönelik Kadın ve Erkeklerin İstihdama Katılım Oranları (1988-2018)

Yıl	Cinsiyet	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte
1988	Kadın	31,2	29,7	31	12,9	29,6	41,1	68
	Erkek	67,4	72,6	82,8	53,6	64,6	74,4	84,2
1990	Kadın	30,7	33,2	31,7	14,9	29,8	40,5	71,9
	Erkek	58,1	68,6	81	55,3	68	72,9	85,5
1995	Kadın	28	24,5	30,1	12,9	26,5	35,5	67,8
	Erkek	59,4	64,1	80	53,2	65	70,8	83,1
2000	Kadın	24,7	21,2	23,6	13,3	23,5	35,6	63,8
	Erkek	53,6	52,3	76,5	58	61,2	71,6	78,3
2005	Kadın	15,3	17,4	19,4	19,1	20,6	28	59,4
	Erkek	37,7	43,3	69	72,2	59,2	72	76,9
2010	Kadın	15,9	19	23,5	20	22,8	30,8	59,7
	Erkek	31,8	46,2	67,2	73,7	59,5	72,7	77,5
2015	Kadın	15,6	19,9	26,6	17	26	33,4	59,9
	Erkek	27,4	47,9	65,6	56,3	64,5	74,9	79,6
2016	Kadın	14,7	19,8	26,9	16,6	26,6	32,9	59,3
	Erkek	26,8	48,5	65,8	51,6	63,7	74,5	78,8
2017	Kadın	15,4	20,2	28	16,9	27	33,8	59,3
	Erkek	28,8	48,5	65,7	51,3	64,4	73,7	79
2018	Kadın	15,5	19,1	28,5	19	27,7	33,8	59,4
	Erkek	27,7	49,3	64,8	52,9	64,9	74,5	78,3

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistiklerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur (Ağustos 2018).

Tablo 6'daki verilere baktığımızda; yıllar itibariyle artış gösteren eğitim seviyesi, hem erkeklerde hem de kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerin istihdama katılımını zorlaştırmıştır. Tabloda görüldüğü üzere eğitim seviyesi ne kadar yüksekse istihdama katılma oranı da o derecede artış göstermiştir. Toplumda işgücüne dâhil olabilmek için eğitim seviyesini arttırması gerektiği bilincinin oluşması, okuryazar sayısını arttıracak gibi istihdam açısından da pozitif katkı sağlayacaktır. 1988 – 2018 yılı arası yüksekokul ve fakülte mezunlarının istihdam oranlarında düşüş yaşanmış olsa da, 30 yıllık süreçte kadın ve erkeklerin en fazla istihdam oranlarına sahip olduğu alan olmuştur. Bu düşüşün nedeni olarak; Türkiye'de işgücü piyasasının okul bitiren işgücüne yeterli seviyede istihdam sağlayamaması, mezun sayısı ile istihdam sayısı arasındaki farktan kaynaklanmaktadır.

Kadınlarda ve nüfusun genelinde eğitim seviyesinin artmasında köyden kente yaşanan göçlerin etkisi büyüktür. TÜİK verilerine göre 1980 tarihinde ülke nüfusunun %43,91 kentlerde yaşarken 2017 yılında bu oran 92,5 seviyesine yükselmiştir.

İstihdamın yapısına ilişkin yeterli bilgiye sahip olmak adına istihdamın yaş gruplarına göre dağılımına da değinmek gerekir.

#### **1.4.2.2. Kadınların İşgücüne Katılım Oranı**

İş hayatı kadınların özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttırmakla beraber ekonomik özgürlük kazanmalarına ve aile içerisindeki konumlarını iyileştirmelerine yardımcı olmaktadır. Kadının aile hayatında üstlenmiş olduğu ağır sorumlulukları vardır. Bu da kadının iş hayatına katılıp katılmama yönünde bir tercih de bulunmasına sebep olmaktadır. İş yaşamı ile aile yaşamının uzlaştırılması adına aile içerisinde kadının üstlenmiş olduğu sorumlulukların eşleri arasında paylaşılması ve devletin de yasal düzenlemeler yoluyla kadına destek olması büyük önem taşımaktadır (TCEUEP, 2008: 14).

Kadınların istihdama katılımlarını arttırmak amacıyla Türk Hükümeti birtakım hedefler ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” kadınların istihdama katılımının, erkeklere kıyasla çok daha geride olduğunu kabul etmektedir. Raporda altı çizilen nokta ise kadınların ekonomik ve sosyal yönden gelişiminin istihdama katılımlarıyla alakalı olduğu yönündedir. Bunun sonucu olarak da işgücüne katılım, kadınlara ekonomik bağımsızlıklarını kazandırmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2009: 4).

Cumhuriyet dönemi sonrası kadın işgücü katılım oranlarına bakacak olursak; 1950 yılına kadar istihdam payında artış gösteren tarım sektörü, sanayi sektörünün gelişmesi, köyden kente göçlerde yaşanan artış ve ekonominin dönüşüm sürecine girmesi gibi etkenler sebebiyle, GSYİH içerisindeki payı 1950 tarihinden sonra düşüş yaşamıştır. Tarım sektöründen ayrılan kadınlar, sanayi sektöründe kendilerine yer bulamamıştır. Bunu 1955-1980 arası sanayi sektöründe kadın istihdamı payının %12,3’den, %10,7’ye düşmesinden anlayabiliriz.

1980 sonrasında ekonomide yaşanan sıkıntılara yüksek enflasyonun eklenmesi, ücretlerde ve tarımsal gelirlerin azalmasına yol açmıştır. 1980-1988 dönemi işçi ücretlerine baktığımızda maaşlarda 19 kat artış yaşanmasına karşın, fiyatlar 32 kat artmıştır. Daha önce emek piyasasında yer almamış kadınların, ekonomik sıkıntılar nedeniyle sanayi ve hizmet sektörüne girmek istemişlerse de,

yeterli altyapıya sahip olmadıkları için, kayıt dışı istihdama yönelmişlerdir (Ecevit, 1993: 127).

**Tablo 7:** İşgücü Piyasası Göstergeleri (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Nüfusun İşgücü Durumu</b>								
Çalışma Çağındaki Nüfus	50.982	51.833	52.904	53.985	54.961	55.983	56.986	57.854
İşgücü	22.899	23.710	24.594	25.594	26.141	27.047	28.786	29.678
İstihdam	20.604	20.615	21.858	23.266	23.937	24.601	25.933	26.621
Kayıtlı	-	-	-	-	-	-	16.864	17.683
Kayıtdışı	-	-	-	-	-	-	9.069	8.937
İşsiz	2.295	3.095	2.737	2.328	2.204	2.445	2.853	3.057
<b>Temel Göstergeler</b>								
İşgücüne Katılım Oranı %	44,9	45,7	46,5	47,4	47,6	48,3	50,5	51,3
İstihdam Oranı %	40,4	39,8	41,3	43,1	43,6	43,9	45,5	46,0
Kayıtdışılık Oranı %	-	-	-	-	-	-	35,0	33,6
İşsizlik Oranı %	10,0	13,1	11,1	9,1	8,4	9,0	9,9	10,3
Genç Nüfus %	18,6	22,9	19,9	16,8	15,8	17,1	17,9	18,5
<b>İstihdamın Sektörel Dağılımı</b>								
Tarım	4.621	4.752	5.084	5.412	5.301	5.204	5.470	5.483
Tarımdışı	15.984	15.863	16.774	17.854	18.636	19.398	20.463	21.137
Sanayi	4.537	4.179	4.615	4.842	4.903	5.101	5.316	5.332
İnşaat	1.239	1.305	1.434	1.680	1.717	1.768	1.912	1.914
Hizmetler	10.208	10.380	10.725	11.332	12.016	12.529	13.235	13.891

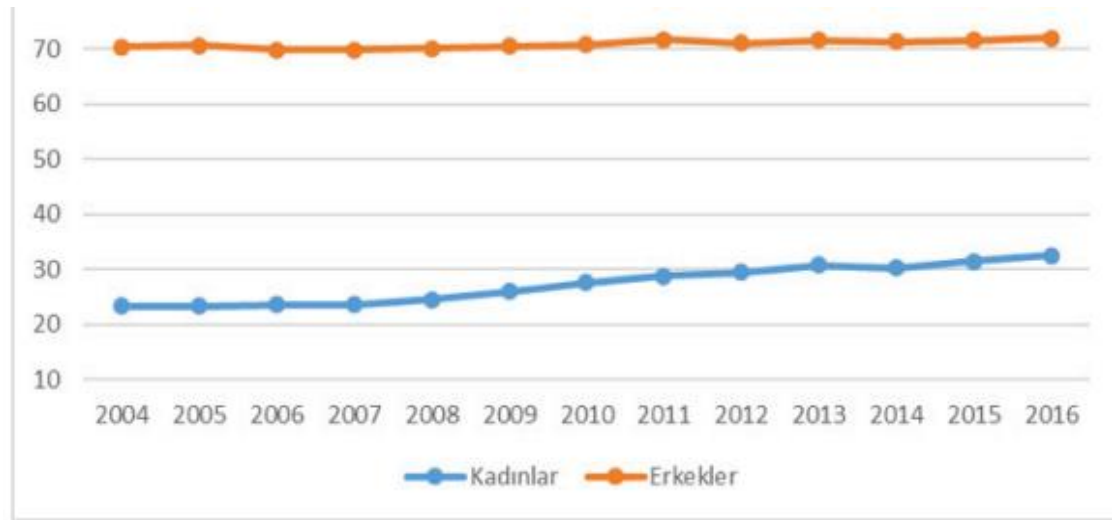
**Kaynak:** www.tuik.gov.tr, 2019

Günümüzde işgücü piyasası verilerine bakıldığında, yüksek oranda görülen işsizlik, kayıt dışılık gibi faktörlere ek olarak işgücü ve istihdam oranlarında görülen düşüklük, ülkemizin ekonomik ve yapısal sıkıntılarının olduğunun göstergesidir.

Tablo 8’de görüldüğü üzere 2015 yılı %51,3 olan işgücüne katılım, gelişmiş devletlerle kıyaslandığında oldukça düşük düzeyde kalmaktadır. Bu düşüklük ülkemizde çalışma çağındaki nüfusa da yansımakta, 2015 yılı ekonomik faaliyette yalnız %46’sı yer almaktadır. 2015 yılı verilerine bakıldığında, ülkemizin bir diğer sıkıntısı olan kayıt dışılık %34 oranında görülmekte, sosyal güvencesi ve iş Kanunu’nda yer alan haklarından mahrum olarak çalışmaktadırlar. İşsizlik oranına

baktığımızda, uzun süredir çift haneli rakamlarda ortalama %10 düzeyinde seyrettiği görülmektedir. Yüksek işsizlik oranı işgücüne katılabilecek durumdaki potansiyeli vermekte, dolayısıyla işsizlik oranlarında yaşanacak bir düşüşün ekonomiye katkı sağlayacağı açıktır.

**Şekil 5 :** Kadınlar ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları (2004-2016)



**Kaynak:** dergipark.gov.tr

Şekil 5’de yer alan verilere göre kadınların işgücüne katılım oranı %30’lar seviyesinde iken erkeklerde ise bu oran %70’ler seviyesinde görülmektedir. Dolayısıyla kadın istihdam oranı, erkek işgücü katılımına nazaran düşük seviyelerdedir. Kadınların işgücüne katılım oranındaki düşüklüğün birçok sebebi vardır. Kadınların işgücüne katılmama nedenlerini inceleyecek olursak, yeterli eğitim almamış kadınların kırsal bölgelerden kentlere göç etmesi, yaşanan ekonomik krizler, ülke genelinde görülen yüksek işsizlik oranları, çocuk sayısında yaşanan artışa rağmen çocuk bakım hizmetlerinin kısıtlı olması ve toplumda kadın çalışanlara karşı olan önyargı, kadın istihdam oranını düşüren etmenlerden bazılarıdır (KSGM, 2008: 10).

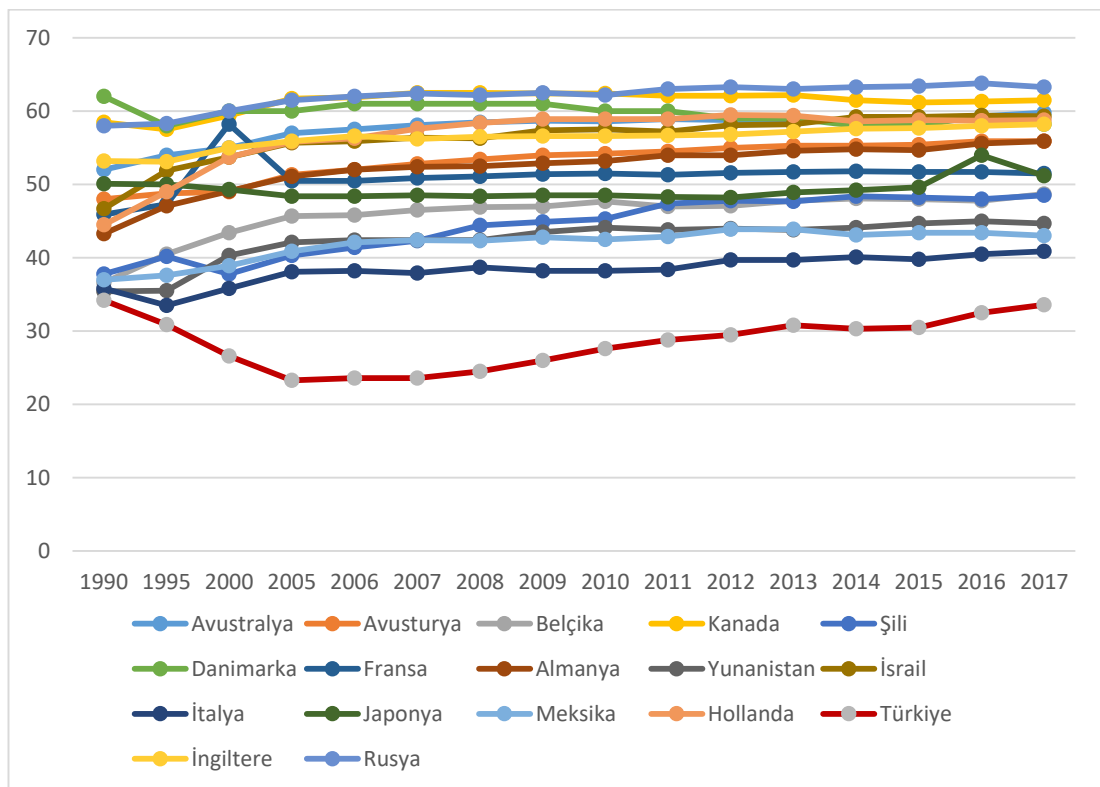
Türkiye’de kadınların ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu tutulması ve çocuk bakım hizmetlerinin kısıtlı olması kadınların iş hayatına katılmasını engellemektedir. Tablo 8’e bakacak olursak, kadınların istihdama katılmama sebeplerinde en yüksek oran, %61,3 ile ev işleriyle meşgul olmaları görülmektedir.

**Tablo 8:** Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılmama Sebepleri (15+ Yaş) 2012

İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	Mevsimsik Çalışanlar	Ev İşleriyle Meşgul olanlar	Öğrenci	Emekli	Çalışamaz Durumda	Diğer
5.4	0.2	61.3	11.0	4.3	11.1	6.7

**Kaynak:** İstatistiklerle Kadın Women In Statistics 2012, ss.73

Kadınların işgücüne katılımı konusunu Türkiye’nin üye olduğu “*Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)*” verilerini Şekil 6’ya göre inceleyecek olursak;

**Şekil 6:** Ülkelere Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (1990-2017)

**Kaynak:** Oecd.org, 2019

2017 yılında OECD tarafından yayınlanan raporda, OECD üyesi 17 ülkede kadınların işgücüne katılım oranları verilmiştir. Türkiye’nin de aralarında bulunduğu 17 ülke arasında en düşük kadın işgücü oranı maalesef Türkiye’nindir. 1990 yılında %34,2 olan Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranı, aradan geçen 27 yılda artması gerekirken %33,6 seviyesine düşmüştür. Türkiye’yi %40,9 oranı ile İtalya ve %43

oranı ile Meksika takip etmektedir. Kadınların işgücüne en fazla katılım gösterdiği ülke ise grafikte yer almayan %78,7 oranı ile İzlanda olmuştur. İzlanda'yı %70 İsveç ve %67,1 ile Norveç takip etmektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne dâhil olamamasının çeşitli nedenleri vardır. Bu konu ayrıntılı olarak “*Kadın İşgücünü Etkileyen Faktörler*” ve alt başlıklarında incelenecektir (OECD, 2019).

### **1.4.2.3. Kadınların Yaş Faktörü**

Bireylerin çalışması, çalışma çağına olup olmamalarına bağlıdır. Fakat erkeklere göre kadınların çalışma çağı daha kısa sürelidir. Kadının işgücüne katılımına doğrudan etki eden faktörler arasında ise yaş, ekonomik ve toplumsal etmenler yer almaktadır. Kadınların istihdama katılımı yaş gruplarına göre incelendiği takdirde, çoğu ülkede ‘M’ harfine benzer şekildedir. 20-24 yaş grupları kadın işgücünde maksimum düzeye ulaşmış 30’lu yaşlara gelindiğinde istihdam düşmekte, 35-40 yaş aralığında ise tekrardan yükselme eğilimi göstermekte ve 40-54 yaş gurubunda yeniden istihdam maksimum seviyeye ulaşmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 14). Kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranları 2005-2015 yılları itibariyle aşağıdaki tabloda gösterilmektedir;



**Tablo 9:** Türkiye’de Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücüne Katılma Oranı (Bin kişi)

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 ve üstü
2005	%14,1	%24,7	%26,5	%25,3	%27,1	%25,7	%22,7	%18,9	%15,9	%13,1	%6,5
2006	%14,2	%24,4	%27,2	%26,4	%28,2	%26,4	%22,1	%19,4	%16,3	%12,8	%5,7
2007	%13,5	%25,1	%27,3	%27,3	%28,2	%26,4	%22,1	%18,9	%15,7	%13,2	%5,8
2008	%13,9	%25,7	%28,3	%28	%29,6	%26,8	%23,3	%19,6	%16,2	%13	%5,7
2009	%13,5	%25,3	%28,8	%30	%30,1	%29	%23,9	%20,7	%17,4	%14,3	%5,9
2010	%13,8	%26,9	%31,2	%31,2	%33,2	%33,1	%26,9	%22	%18,8	%14,9	%5,9
2011	%14,4	%28,5	%32,3	%33,3	%35,4	%35	%30,6	%24	%19,8	%15,6	%6,5
2012	%13,4	%28,6	%33,6	%35,3	%36,5	%37,2	%31,6	%25,3	%19,6	%15,9	%6,4
2013	%13,7	%30	%34,3	%36,4	%38	%38,5	%33,1	%25,6	%20,1	%15,9	%6,2
2014	%14,3	%30,3	%36,1	%36,9	%37,7	%37,4	%31,5	%24,5	%19,6	%14,9	%5,3
2015	%15,1	%32,1	%36,5	%37,4	%39,4	%39,2	%33,3	%25,8	%20,3	%14,6	%5,8

**Kaynak:** www.tuik.gov.tr, 2019.

Tablodaki 2005 yılı verilerine baktığımızda kadın istihdamının en yoğun olduğu yaş aralığının 35-39 olduğu görülmekte, bu yaş grubunda istihdam oranı %27,1 ile ilk sırada yer almaktadır. Kadınlarda ikinci en yüksek istihdam oranı ise 25-29 yaş grubu aralığında %26,5 olarak görülmektedir. En düşük istihdam oranı %6,5 ile 65 yaş üstü yaş grubu olmuştur. İkinci en az istihdam edilen yaş grubunda ise %14,1 oranı ile 15-19 yaş aralığı yer almaktadır. 2015 yılı verilerine baktığımızda ise 65 yaş grubu hariç diğer bütün yaş gruplarında istihdam artışı yaşanmıştır. 2005-2015 yıl aralığında kadın istihdamında en yüksek artış 40-44 yaş grubunda yaşanmıştır. 2015 yılı %39,4 ile en yüksek istihdam oranı 35-39 yaş aralığında görülmektedir. 15-19 yaş grubunda ise 10 yıllık süreçte istihdamdaki payları %15’in üstüne çıkamamıştır. Bunun nedeni okullaşma oranının yükseldiğinin ve eğitim süresinin uzaması olarak açıklanabilir.

Kadın istihdam oranları ele alınarak seçilmiş 9 ülke arasında yapılan araştırmada, yaş grupları arasında fark ülkelere göre değişiklik göstermiştir. Örnek verecek olursak; Burundi gibi bir Afrika ülkesinin Cezayir vb. Ortadoğu ülkeleri ile kıyaslandığında, kadınların istihdama olan katılımı her yaş grubunda yüksektir.

Amerika’da 30 yaş aralığında çocuk sahibi olan kadınların işgücü piyasalarından çekildikleri görülmektedir (Besamusca vd., 2015: 123-129). Genel olarak bakıldığında, 20 yaş altı ve 60 yaş üstü kadınların istihdama katılımı kısıtlı kalmaktadır. 20-26 yaş grubunda ise istihdama katılım artarken, 30 yaş aralığında düşüş yaşanmaktadır. 40-54 yaş aralığında ise en yüksek düzeye çıkmaktadır.

İskandinav ülkeleri arasında 15-64 yaş grubunda istihdama katılım düzeyi %70 civarındayken, tablo 10’da görüleceği üzere Avrupa ülkeleri arasında ortalama olarak Almanya’da %71,5, İtalya’da %48,9 ve Yunanistan’da %44 oranında görülmektedir. Ülkemizde ise bu oran %32,2 olarak izlenmektedir.

**Tablo 10:** Ülkeler Arası Kadın İstihdam Oranı (15-64 Yaş Grubu %)

Ülkeler	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AB	57,2	58,2	58,9	58,4	58,2	58,4	58,6	58,8	59,6	60,4	61,4	62,5
Almanya	61,5	63,2	64,3	65,2	66,2	67,8	68,1	69,0	69,5	69,9	70,8	71,5
Belçika	54,0	55,3	56,2	56,0	56,5	56,7	56,8	57,2	57,9	58,0	58,1	58,7
Danimarka	73,4	73,2	74,1	72,7	71,1	70,4	70,0	70,0	69,8	70,4	72,0	71,5
Fransa	58,6	59,6	60,3	59,9	59,8	59,7	60,1	60,4	60,8	61,1	61,4	61,7
İspanya	53,8	55,3	55,4	53,3	52,8	52,6	51,2	50,3	51,2	52,7	54,3	55,7
İtalya	46,3	46,6	47,2	46,4	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8	47,2	48,1	48,9
Macaristan	51,1	50,7	50,3	49,6	50,2	50,3	51,9	52,6	55,9	57,8	60,2	61,3
Malta	33,7	36,0	37,7	38,0	39,5	41,5	45,3	48,8	51,6	52,5	55,0	57,6
Yunanistan	47,3	47,7	48,6	48,9	48,0	45,0	41,7	39,9	41,1	42,5	43,3	44,4
<b>Türkiye</b>	<b>22,7</b>	<b>22,8</b>	<b>23,5</b>	<b>24,2</b>	<b>26,2</b>	<b>27,8</b>	<b>28,7</b>	<b>29,6</b>	<b>29,5</b>	<b>30,4</b>	<b>31,2</b>	<b>32,2</b>

**Kaynak:** EUROSTAT, Yaş ve Cinsiyete Göre İstihdam ve Aktivite Yıllık Veri

Türkiye’nin Avrupa Birliğine tam üyelik müzakerelerinin başladığı 2005 yılı sonrası takip eden yıllara baktığımızda; 2006 tarihinde Türkiye’de 15-64 yaş grubunda istihdam edilen kadınların oranı %22,7 düzeyindeyken, 2017 yılına gelindiğinde %32,2 seviyesine çıkmış ve 11 yıllık süreçte %41,85’lik artış sağlamıştır. Fakat bu artış Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında yeterli düzeyde değildir. Açıklanan verilerde, AB ülkeleri içerisinde kadın istihdamının en düşük olduğu ülke olarak Türkiye görülmektedir.

#### 1.4.2.4. Kadınların Medeni Durumu

Türkiye’de kadın çalışsa dahi evin tüm sorumluluğunu ve çocuk bakımını üstlenmektedir. Kadının üstlenmiş olduğu bu sorumluluk iş hayatında sorunlar yaşamasına veya kadının işten ayrılmasına sebep olmaktadır. Eğitimsiz veya az eğitim almış evli kadınların, bekâr olan kadınlara kıyasla bir işte çalışıyor olmaları çok daha zordur. Kadının üstlenmiş olduğu sorumlulukların fazla olması çalışma yaşamını derinden etkilerken, bir yandan da işveren evli kadınları işe alıp almama konusunda kararsız kalmaktadır. Fakat kadınların eğitim düzeyleri yükseldikçe medeni halleri ne olursa olsun daha fazla çalıştıkları bilinmektedir. Sahip olduğu çocuk sayısı, bakmakla sorumlu olduğu yaşlılar, gireceği işin çalışma saatleri kadının istihdama katılma kararı verirken dikkate alacağı hususlardandır. Kadının küçük yaşlarda çocuğu var ise gireceği işten elde edeceği gelir, bakıcı maliyetinden yüksek olduğu takdirde kararını çalışmaktan yana kullanabilecektir. Tam tersi durum söz konusu olduğunda kadın kararını çalışmama yönünde verebilecektir. Fakat kadın hem çalışıp hem aile içerisindeki sorumlulukları aynı anda yürütmeyi tercih ettiği zaman, dengeyi sağlama konusunda zorlanmaktadır. Çünkü kadın iş yaşamına ağırlık verdiği takdirde iyi bir anne, iyi eş olmaktan ödün vermekte, çalışma hayatına önem verdiğinde ise işyerinde ikinci sınıf çalışan olma durumunda kalmaktadır. Kadınlar aile ve iş hayatı arasındaki bu sorunlara karşı dengeyi sağlamak amacıyla, evde çalışmayı veya esnek zamanlı işleri tercih etmektedirler.

Ayrıca aile yaşamında kadın ev işleri konusunda eşleriyle beraber iş bölümü, yardımlaşma yoluna gitmelidirler. Ancak genellikle eşleri kadınlara yardım etmemekte, ev işlerinde tecrübesiz oluşları ve bilgisizlikleriyle de kadınlar baş etmek zorunda kalmaktadır (KSGM, 1999: 20). Erkeklerin ev işlerine katkıda bulunmalarına ilişkin en büyük endişeleri ise toplum içerisinde komik duruma düşecekleri algısıdır. Çocuk bakımı ve ev işlerine yardım etseler dahi gizli kalmasını ve görünmemesini istemektedirler. Bunun dışında aile sorumluluklarının en yoğun olduğu dönemlerde kadının iş yaşamına ara vermesi ve daha sonra çalışmaya devam etmesi “kesikli kariyer” modelini simgelemektedir. Kesikli kariyer modeli, imkânlarla birlikte zorlukları da beraberinde getirmektedir.

Belirli bir sürenin sonunda çalışma hayatına geri dönen kadınlar, önceden edinmiş oldukları deneyimleri ve tekrardan eğitime ihtiyaç duymamaları nedeniyle, yeni işe başlayan gruba kıyasla, işverenler tarafından tercih edilmektedirler. Bu da kesik kariyer modelinin kadına olumlu getirisidir. Diğer yandan kadının bir süre çalışmaya ara vermesi yeniliklerden ve gelişmelerden uzak kalmasına, birtakım özelliklerinin yetersiz hale gelmesine ve buna bağlı olarak güvenlerinin azalmasına neden olmaktadır. Kadının karşılaştığı bu zorluklar karşısında mücadele edebilmesi ve bunları telafi etmek adına maliyeti yüksek olan eğitim veya kurslara katılmaları gerekmektedir (Albert Rees, 1973: 16-18). Medeni durum değişiklikleri, kadının aile yaşamındaki sorumluluklarını bazen engelleyebilir, fakat bazen de farklı etmenler nedeni ile arttırabilir. Örnek verecek olursak, eşinin geliri yeterli olduğu takdirde kadın iş yaşamını sonlandırabilir veya evlilik nedeniyle masraflar artacağı için kadın çalışma yaşamını devam ettirmek durumunda kalabilir.

**Tablo 11:** Medeni Duruma ve Yıllara Göre Kadının İstihdama Katılım Oranı (%)

Yıllar	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
2004	26,0	20,5	32,0	8,6
2005	26,7	20,0	33,8	8,7
2006	27,5	20,2	32,9	8,3
2007	27,6	20,3	32,9	7,7
2008	28,2	20,9	34,2	8,2
2009	27,6	22,1	34,2	8,4
2010	28,3	24,2	37,5	8,6
2011	29,1	26,1	39,8	9,5
2012	28,9	27,3	41,2	9,0
2013	30,2	28,0	41,3	8,5
2014	30,7	27,6	39,7	7,8
2015	32,1	28,6	39,5	7,4
2016	32,5	29,2	41,7	7,5

**Kaynak:** TÜİK Veri Tabanı kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur (2018).

Yukarıda yer alan tablo 11'i incelediğimizde; Türkiye'de medeni duruma göre istihdam verileri yer almaktadır. 2004 yılından 2016 yılına kadar olan süreçte, hiç evlenmeyen, evli ve boşanan kadınların istihdama katılma oranları artma eğilimindedir. İstihdama katılma konusunda %41,7 oranla boşanan kadınlar ilk sırada

yer almaktadır. Eşi ölen kadınların istihdama katılma oranları 2004-2016 yılları arası %1,1 oranında düşüş yaşamış ve istihdama en az katılım gösteren grup olmuştur. 2016 yılı itibariyle hiç evlenmeyen kadınların oranı %32,5 ve evli kadınların %29,2 olarak istihdama katılımlarında artış yaşanmıştır.

#### **1.4.2.5. Yasal Düzenlemeler**

Yasal düzenlemeler, kadın istihdamını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Türkiye’de uygulanmakta olan yasa ve uygulamalar istihdamda erkek ve kadın arasında ayrımcılık yapmaktadır. Kadınların evlilik sonrasında işten ayrılmalarını teşvik edici nitelikte olan kıdem tazminatına ilişkin madde, İş Kanunu’nda yer almaktadır. Kendi arzusu ile evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde işten ayrıldıkları takdirde kıdem tazminatı hakkı kadına tanınmaktadır. Ancak İş Kanunu’nda yer alan bu madde erkekler için geçerli değildir. Aynı zamanda Sosyal Güvenlik Yasası’nda yer alan dul ve yetim aylığına hak kazanımında da kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılık söz konusudur. Kadınlar evlilik yapana kadar ve sigortalı bir iş hayatına girene dek yetim aylığı almaya hakları vardır.

Erkekler ise 18 yaşına veya yüksek eğitim almaları durumunda 25 yaşına gelinceye kadar yetim aylığı alabilmektedirler. Dolayısıyla bu yasal düzenlemeler kadınları istihdamdan soyutlamaya sebep olmaktadır. Ayrıca kadın istihdamını sınırlandıran bir başka neden ise kadının bazı bölümlerde çalıştırılmasının İş Kanunu aracılığıyla yasaklanmasıdır. Örnek verecek olursak, İş Kanunu’nda yer alan maddeye göre; kadınların yer altında ve su altında çalışmaları yasaktır. Kadın istihdamına yönelik bir başka kısıt ise sanayi işlerinde gece çalıştırılmaları yönündedir. Sanayi işlerinde çalışma şartı olarak da Sanayi Bakanlığı’nın onayı gerekmektedir. İş Kanunu’nda belirtilen tüm bu maddeler, kadınları koruma amaçlı olsalar dahi kadınların yüksek ücretli bir işte çalışmalarına engel olmakta, aynı zamanda kadınların toplum da kabul gören zayıf cinsiyet algısını kuvvetlendirmektedir (Zeytinoğlu, 1998: 193).

Sendikal örgütlenmeyi şu şekilde tarif etmek mümkündür; bunlar grev hakları, sosyal güvenlik hakları, insan haklarını içine alan bir örgütlenme şeklidir. Bu sosyal hakların en başta gelenidir. Bu sosyal haklar içinde özellikle kadınların

erkeklerden daha az yararlandıkları gözlemlenmiştir. Çünkü kadınlar, sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere, buldukları sosyal durum dolayısıyla istenilen ölçüde katılamamaktadırlar (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212). Ekonominin güçlenmesi II. Dünya Savaşı sonrası gerçekleşmiş ve kadın istihdamı oranında artış gözlenmiştir (TİSK, 2006: 88). Kadınların örgütlenme haklarından yararlanmaya başlamaları yasal düzenlemeler yoluyla gerçekleşmiştir (Erarslan, 2009: 39). Hükümet zaman zaman kadın çalışanları korumak için tüzük, yasa ve yönetmelikler çıkarmaktadır. Fakat bu yasa ve yönetmelikler çoğu zaman yeterli olmamaktadır. Bu kadınların çalışma hayatına giriş sayılarını azaltmaktadır (Aydın, 2011: 14).

Aile birliği Türk toplumunda esastır. Özellikle ailede en önemli birey çocuktur. Onların büyütülmeleri tamamen kadına aittir. Kadın gebeliği süresince ihtimamla bakılmalı ve doğum sonrasında onlara, iş yerlerinde çocuklarını daha rahat büyütebilmeleri için gerekli çocuk bakım yurtları yapılmalıdır. Bununla ilgili düzenlemeler son çıkarılan tüzük ile yerine getirilmiş, 100-150 kadar kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde 0-6 yaş grubundaki çocuklar için çalışma yerlerinde ayrı ve en fazla 250 metre mesafede çocuk bakım yurtları açılması zorunlu hale getirilmiştir. Fakat işverenlerin büyük bir çoğunluğu bunu kötüye kullanmakta ve bu sayının altında işçi istihdam ederek, bu kanunu yok saymaktadır. Kadın çalışanların sayısını belli bir sınırın altında tutmaya özen göstermişlerdir (Dilaveroğlu, 2013: 57).

1982 Anayasasının 2.maddesinde, Sosyal Güvenlik Kurumlarıyla ilgili gerekli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışma ülkenin sosyal yapısına ve ekonomik gücüne göre uygulanmıştır. Özellikle her çalışan sosyal sigortalar kurumuna, emekli sandığına ve BAĞ-KUR'a üye olmak zorundadır. Sağlık ve emeklilik sistemleri özellikle formel sektörde çalışanlar içindir. Fakat aile işçilerinin ücretsiz olarak istihdam edilmeleri formel yapıya uygun değildir. Olaya bu açıdan bakıldığında konuya yeniden ağırlık verilmelidir (Dedeoğlu, 2012: 218).

Bunun dışında 2008 yılında çıkarılan 5510 sayılı kanun herkesin tarım sigortası yaptırması hükmünü getirmiştir. İşçiler bu kanuna göre sigorta primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırmaya başlarlar. Yatırmadan evvel, ziraat odası veya tarım il müdürlükleri veya ilçe müdürlüklerinden belge almak zorundadırlar. Türkiye'de kadınların büyük bir çoğunluğu ev hanımı olarak evlerde çalışmakta ve

şayet isteğe bağlı sigortalı olmak istiyorlarsa, bu gibi durumlarda sigorta priminin eşi tarafından ödenmesi gerekmektedir. Birçok eş, “nasıl olsa benim sigortam var birlikte istifade ediyoruz, senin için niye prim ödeyeyim?” diyerek primi ödememektedir. Bu da eşler arasında sorunlar ve çatışmalar meydana getirmektedir.

Dünya da küreselleşme ile birlikte rekabet ortamı artmış ve bütün firmalar kâr etmek amacıyla işgücü maliyetlerini en asgari düzeye indirmenin yollarını aramıştır. Bu da kadın işgücünün gündeme gelmesini sağlamıştır. Çünkü kadınlar, korumadan yoksundur ve sayı olarak daha fazladır. Geçinmek ve yaşamak için her türlü şartlarda çalışma imkânına sahiptirler (Kaya, 2009: 70).

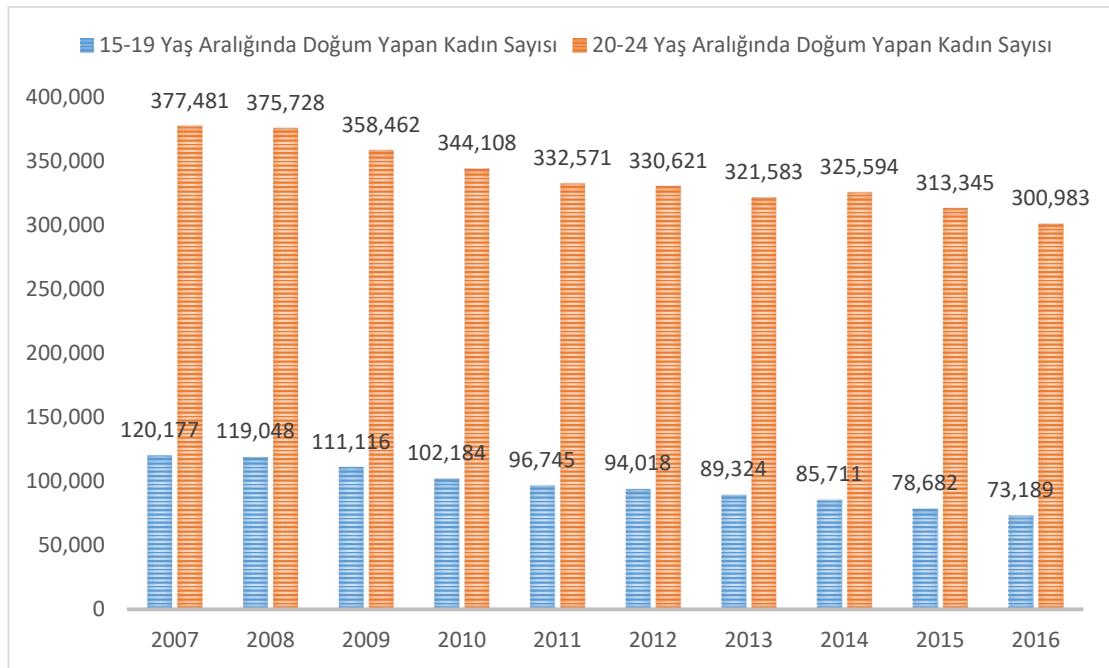
#### **1.4.2.6. Kadınların Doğurganlık Faktörü**

Doğurganlık kadının işgücü piyasasına katılımını engelleyen faktörlerden biridir. Fakat kadın elde ettiği kazanç ve iş yaşamında kazandığı saygınlığı kaybetmeme pahasına doğurganlık durumunu erteleyebilmektedir. Kadın doğum yaptığı takdirde ise doğumdan sonra ki çocuk bakımı, çocuğun geleceğine yatırım gibi gereksinimler için iş yaşamına tekrar dönmeyi tercih etmektedir. Doğurganlık oranının düşürülmesi ile beraber ise çocuk bakımından geriye kalan zaman artabilir. Böylece kadın işgücüne olan arzı yükseltebilme imkânına sahip olabilir (Bloom vd., 2009: 80). Doğurganlık faktörüyle beraber eğitim seviyesinin de ele alınması gerekmektedir. Eğitim seviyesindeki bir yükseliş doğurganlık oranı üzerinde azaltıcı yönde bir etki yaratmaktadır. Dolayısıyla nüfus oranı azalmakta ve gelecek neslin daha iyi bir eğitime tabi tutulmasına olanak vermektedir (Gürlesel, 2004: 8). Doğurganlık oranlarında ki değişimler ülkelerin sosyo-ekonomik seviyeleriyle de alakalı bir durumdur. Beşeri sermayesi yüksek olan ülkeler daha az doğurganlık oranlarına sahiptir.

Beşeri sermayesi yüksek oranda olan aileler daha fazla çocuk yapmak yerine daha verimli bir şekilde üretim yapmayı tercih etmektedirler (Barro, 1991: 2). Bu yönden bakıldığında beşeri sermaye ile doğurganlık oranı arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Eğitim almış kadınlar çocuk büyütme yerine işgücü piyasasında olmayı tercih etmektedirler. Buna bağlı olarak da işgücü ile çocuk yetiştirme ikamesi arasında kalan kadınların doğum oranları azalmaktadır. Doğum oranında yaşanan bir yükseliş ise kadınların beşeri sermaye yatırımlarını önemli ölçüde etkileyecektir

(Deliktaş, 2000: 104-109). Şekil 7’de görüleceği üzere genç yaşta yapılan doğum sayısının düşüşü istihdama katılım oranını arttırmaktadır. Şekil ’de 15-19 yaş aralığında istihdama katılım 2007-2016 tarihleri aralığında %13 seviyelerinde artış göstermiştir. 20-24 yaş aralığında ise bu oran %34’e çıkmaktadır.

**Şekil 7:** Yaş Gruplarına Göre Doğum Yapan Kadın Sayısı (15-19 ve 20-24) 2007-2016.



**Kaynak:** tuik.gov.tr, İşgücü istatistikleri kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur (2018).

Evlilik yaşı ile doğum oranının da ters orantılı olduğunu söylemek mümkündür. Geç evlenen kadınlar kendilerinden önce evlenen kadınlara göre daha düşük doğum oranına sahiptirler. Eğitim seviyesinin artmasıyla beraber, kadın geç yaşlarda evlilik hayatına adım atmakta ve buna bağlı olarak da doğum oranları daha da düşmektedir. Kadınların işgücü piyasasında bulunmaları, ekonomik bağımsızlık kazanmalarını sağlar ve ileriki yaşlarda çocuk sahibi olma arzularını azaltır.

Türkiye’de doğum oranları giderek düşmektedir. Fakat beşeri sermaye yatırımları sonucunda fertlerin doğurganlık oranları değişim göstermektedir. Sosyal ve ekonomik faktörler doğurganlığı etkilemektedir. Sosyal ve ekonomik şartlar eşleri daha az oranda çocuk dünyaya getirmeye yönelmektedir (TUSİAD, 1999: 21). Ayrıca doğum kararına yönelik kadının aldığı ücret, hane halkı geliri gibi faktörlerin de etkili



olduğu görülmektedir. Gelirde ki bir artış ikame etkisine sebep olmaktadır (Freedman and Thorton, 1982: 65). Diğer yandan doğurganlığı etkileyen faktörlerden biri de sanayileşmedir. Sanayileşmenin, doğurganlık üzerindeki payı ekonomik getirisi ve çocuğun maliyetine bağlı olarak değişmektedir (Wanamaker, 2012: 191).

Çocuğun ekonomik yönden getirisinde ki bir artış doğurganlığı arttırmakta, yükselen çocuk maliyeti ise doğurganlığı düşürmektedir. Sanayileşmenin evrelerine göre ise çocuğun maliyeti ve ekonomik yönden getirisinde değişimler yaşanmaktadır. Çocuk maliyetinin düşük olduğu evre sanayileşmenin ilk evreleri olarak bilinmektedir. Aynı zamanda ilk evrelerde kırsal bölgelerde yaşayan çocuklar, ailenin gelirin katkıda bulunabilmek adına fabrikalarda çalışmaktadır. Sanayileşme ile yükselen gelir olanakları erken evlenmeyi de beraberinde getirerek doğurganlık oranlarının artmasına sebep olmaktadır (Birdsall, 1983: 117-120). Kadın istihdamının artışı ve sanayi bölgelerine göç ise sanayileşmenin hızlandığı evrelerde meydana gelmektedir. Bu da çocuğun ekonomik getirisini azaltırken, maliyetini arttırmakta ve kadının doğurganlık oranını düşürdüğü görülmektedir (Wanamaker, 2012: 170). Ayrıca doğurganlığı azaltan etkenler arasında çocuk istihdamına ilişkin sınırlayıcı yasalar, eğitim süresindeki artış ve eğitim olanakları yer almaktadır (Rosen and Simmons, 1971: 67).

Doğurganlık üzerinde önemli ölçüde etkiye sahip olan bir diğer faktör ise kentleşmedir. Kentleşmenin doğurganlık üzerindeki etkisi sanayileşmeye benzer niteliktedir. Kentlerde yaşayan aile bireylerinin çocuk sahibi olmaları ve çocuk yetiştirmeleri oldukça maliyetlidir (White vd., 2008: 804). Kırsal bölgelerde ise bu durum tam tersidir. Aynı zamanda kırsal bölgelerde yaşayan çocukların aile işçisi olmaları kentte yaşayan çocuklara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu da kentte yaşayan çocukların aile gelirin daha az katkıda bulunmalarına ve ekonomik getirinin düşmesine neden olmaktadır (Chani vd., 2011: 2). Kentleşme ile beraber bireylerin değerlerinde farklılıklar meydana gelebilir. Kent yaşamı sürdüren kadının geç evlilik yapması, modern çekirdek aile hayatını benimsemesi ve doğum kontrol yöntemlerine daha kolay erişebilmesi açısından dolayısıyla doğurganlık oranı da düşmektedir (Speare vd., 1973: 323).

### 1.4.2.7. Aile Yapısı

Kadının istihdama katılımını engelleyen faktörler arasında aile yapısı büyük önem arz etmektedir. Çocukların problem çözme, kendine güven, sorgulama gibi kişisel özellik ve deneyimleri ebeveynlerin tutum ve davranışlarına bağlıdır. Ailenin uyguladığı baskı ise kendine güvensiz, özgür yaşamaya yönelik, isyankârlığa yatkın çocuklar yetiştirmelerine neden olmaktadır (McClelland, 1961). Ülkeler arasındaki değişimleri ele aldığımızda ise aile yapısının kadın istihdamına katılım yönünden önemli bir etken olduğu görülmektedir. Akrabalık seviyesi ve aile yapısı güçlü olan ülkelerde, kadınlar ailesine destek sağlamakta ve iş hayatına katılmaya daha az gereksinim duymaktadırlar. Aile yapısı ve akrabalık düzeyi sağlam olmayan ülkelerde ise kadınların aile üyelerine destek olmaya gönüllü olmadıkları, iş hayatına aile içi çatışmalar son bulduğu takdirde katıldıkları görülmektedir (Collver and Langlois, 1962: 375). Kadının aile üyelerine karşı ekonomik sorumlulukları karşısında akrabalarından onay alması ailesi için yapılan toplumsal kontrol mekanizmasına bağlı şekilde değişim göstermektedir.

Ortadoğu'da kadının iş hayatına katılımına destek vermek yerine, çalışma hayatından uzaklaştırılarak aile itibarını ve onurunu koruması beklenmektedir (Youssef, 1972: 139). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler baz alındığında aile yapısında farklılıklar yaşandığı görülmektedir. Eğitim düzeyi, gelir seviyesi, çalışma süreleri ve çocuklar kadının istihdama katılımı yönünde etkili olurken, gelişmekte olan ülkelerde ise bu etkenlere ek olarak aile yapısı da dikkate alınmaktadır.

Aile yapısının geniş aile, çekirdek veya tek ebeveynli olması kadının iş hayatına katılımı üzerinde farklı etkiler yaratmaktadır. Hane halkının ev içerisindeki sorumlulukları paylaşmaları kadın işgücü önündeki engeli ortadan kaldırmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde ise geniş aile yapısına sahip ailelerde haneye birden fazla maaş girmesi olumlu etkiler yaratmaktadır. Erkeğin ölmesi, evi terk etmesi veya kadının yaşamını yalnız sürdürmeyi tercih etmesi, kadının aile reisi olduğu aile tipidir. Kadını iş hayatına yönlendiren sebeplerden birisi de aile reisi erkeğin olmadığı durumlardır (Joeke, 1985: 204-7). Ailenin gelir seviyesi ve kaynakları kadın işgücünü engelleyen faktörler arasında yer almaktadır. Kentte yaşamını sürdüren aileler için ekonomik getiri önemli bir geçim kaynağıdır. Aile içerisinde gelir kaynağının tek kişi

üzerine yüklenmesi halinde diğer aile üyelerinin iş hayatına yönelik katılım sağlamalarının payı artmaktadır. Kadınların iş hayatına atılmalarında ki en önemli etkenlerden biri de ekonomik anlamda yaşadıkları geçim sıkıntılarıdır. Bazı toplumlar kadının iş yaşamına katılımını olumlu yönde karşılamazken, ekonomik zorluklardan ötürü çalışma hayatına atılan kadına bakış açıları değişmektedir. Kadınlar aile içi maddi sıkıntı yaşadıkları dönemi atlattıktan sonra çalışmak yerine, ailesine daha fazla vakit ayırmayı tercih etmektedirler (Moore, 1988: 56).

İş ve aile farklı gereksinimleri ve rolleri bulunan birbirlerinden etkilenen kavramlardır. Çalışanlar arasında yoğun olarak görülen “rol çatışması” iş hayatında en iyi olmaya çalışırken, göstermiş olduğu çaba sonucu stres altında kalabilmekte ve beraberinde “aile çatışması” yaşanmaktadır. Çalışan kadının iş ve aile arasında denge kurabilmesi için kendi önlemlerinin yanında devlet desteği sağlanması kadın ve çocuk sağlığının korunmasına katkı sağlamak ve istihdam edildiği yerde performansının artmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

#### **1.4.2.8. Gelir Dağılımı ve Ücretler**

Kadına ve aileye yönelik kararları geliştirmekte olan ülkelerde genelde aile reisi vermektedir. Aile içerisinde yeterince çalışan yetişkin birey var ise kadınlar istihdama katılım göstermemektedir. Gelir düzeyinin yüksek olduğu ailelerin sayısının artması geliştirmekte olan ülkelerde kadınların istihdama katılım payını düşürmektedir. Kadın işgücü katılımına yönelik yapılan araştırmalar gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerin gelir düzeyi düşük olan ailelerde, kadınların erkeklere göre çalışma saatlerinin daha uzun ve tarım sektöründe de ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir (Dunn vd., 1993). Ülkedeki gelir eşitliğini sağlayabilmek yalnızca fiziki sermayeye bağlı değil aynı zamanda beşeri sermayeye de bağlıdır. Ekonomik olarak gelişen ülkelerde emeğin değeri paha biçilemezdir. Beşeri sermaye ile beraber vasıflı işgücünün artması ülkelerin kültürel ve ekonomik gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Beşeri sermayeye yapılan yatırım, sağlık ve beslenme gibi insanın ihtiyaçlarıyla ilişkilidir (Gürler ve Üçdoğruk, 2007: 572).

İnsan sermayesi ile ilgili yapılan çalışmalar 1960 yılından günümüze dek gelmiştir. Bu çalışmalarda eğitim ile gelir düzeyi arasındaki ilişki belirlenmeye

çalışılmış, kadınlarda eğitim seviyesi arttıkça iş hayatına katılım payının yükseldiği, aynı zamanda gelirden meydana gelen cinsiyet ayrımcılığının azaldığı saptanmıştır. Kadınların eğitim düzeylerinin artması kısa vadede gelir farkının yükselmesine neden olurken, uzun vadede ise cinsiyete ilişkin eşitsizliği azalttığı görülmektedir. Kişiyel özel gelir dağılımı ve onu belirleyici etmenler iktisadi literatürde önemli yer edinmiştir. Klasik anlamda insanın fiziki sermaye olduğu görüşü, teknolojinin ilerlemesi ile II. Dünya Harbi sonrası bir anlam kazanmış ve fiziki sermaye kuramı ile ilgili faaliyetler bu dönemden sonra hız kazanmıştır (Tunç, 1977: 86).

Kadınların ücretlerde ve terfilerde incelenen cinsiyete bağlı yapılan eşitsizlik iş hayatına katılımını azaltmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı konusunda aksini savunacak bir deneysel çalışmanın elde edilmesi zordur. Dolayısıyla ücretler ve terfi mevzuunda cinsiyete yönelik farklılıklar teorik olarak izlenemeyen özellikteki değişimlerden meydana gelmektedir (OECD, 2002).

Kadınların daha kapsamlı işlerde yer almamaları veya yer almak istememeleri, aynı zamanda kadınların az terfi imkânı veren işleri kendileri seçtikleri de tartışmaya açıktır. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş hayatına uygun görülmemesi, geleneksel görüşe sahip aile yapılarından ve ücretlerde yaşanan cinsiyete yönelik ayrımcılıktan kaynaklanabilir. Toplumların gelenekleri ülkelere göre çeşitlilik gösterse de, kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışması hususunda aynı fikre sahiptir. Erkeklerde bu durum ise aileye gelir sağlama yükümlülüğünde olduklarından tam gün çalışan sınıfında yer almakta ve boş vaktinin büyük bir kısmını dinlenerek geçirirler. Kadınlar iş hayatından arda kalan boş vakitlerini ev işleri ile harcadıklarından, ikame etkisi gelir etkisinden fazladır (Blau and Khan, 2000).

Kadın istihdamı ve ücretler arasında pozitif ilişki görünürken, kadının istihdamı ile kocanın geliri arasında negatif yönlü ilişki izlenmektedir (Smith and Ward, 1985). Yasal eşitlik olmasına rağmen iş hayatında kadın ve erkek arasındaki uygulamalarda değişiklik görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığına yönelik bu faaliyetler özellikle ücret seviyesinde, iş yaşamında yükseltmede, işten çıkartmada, emeklilik veya tayin durumlarında meydana gelmektedir. Kadın ve erkek arasındaki gelir farkının; kadınların genel itibarıyla vasıfsız, minimum ücretli işlerde çalışmaları ve

eşit işlerde farklı ücrete tabi tutulmalarıdır. Eşit işe eşdeğer ücret ödenmemesinin bazı sebepleri bulunmaktadır. Bunlar;

- Eksik iş tanımları,
- Yönetici statüsündeki erkeklerin kadınların maaşlarını minimum düzeyde tutma talepleri,
- Verilen ikramiyelere kadın çalışanların tabi tutulması,
- Kadınlara iş hayatında öngörülen ücretlerin genel itibariyle düşük seviyede tutulmasıdır.

Yukarıda belirtilen nedenler, kadınlara iş piyasasında yapılan ayrımcı tutumlardır. Kadın işleri genelde düşük nitelikli işler olarak görülmekte, ülke ve sektöre göre kadınların ücretlerinde değişiklik görülmektedir. Kamu sektöründe veya sanayi bölgelerindeki büyük işletmelerde ücretlerin, kadın-erkek arasında bir fark yaratmadığı görülmektedir.

Fakat aile işçisi olarak tarım sektöründe çalışan kadınların düşük ücret aldığı bilinmektedir. İşletmelerin genel ücret mekanizmalarının kadın istihdamına ilişkin önemli etkisi olduğu görülmektedir. Ortalama ücret seviyesi azaldıkça kadınların istihdama katılım oranı artmaktadır. Bu uygulamalar kadınların iş hayatında daha uzun süreli çalışmalarına sebebiyet vermektedir (Ehrenberg and Smith, 1988: 231-232). Düşük ücret politikası uygulayan ülkelerde uluslararası rekabette kazanç elde etmek ve ihracatla kalkınmayı amaç edinen ülkelerde, kadınların iş piyasasına katılım düzeyinde artış meydana gelmektedir. Kadın- erkek ücret farkının diğer sebebi de sosyolojik etkenlerden dolayı kadınların erkeklerle yakın temasta bulunduğu satış, üretim, hizmet ve ulaşım gibi alanlarda yeteri kadar istihdam bulamaması ve düşük ücretli sektörlerde yer almalarıdır (Zeytinoğlu, 1998: 191).

Türkiye ve diğer gelişmekte olan ülkelerde kadınların erkeklere göre almış oldukları ücretler düşüktür. Hatta gelişmiş ülkelerde bile bu ayrımın yapıldığı görülmektedir. Bu ayrımın sebepleri incelendiğinde, beşeri sermayedeki kadın-erkek farklılığı ile açıklanmaktadır. Kadın-erkek arasında eğitim ve iş tecrübesi gibi faktörlerin bu ayrımın yaşanmasına etkisi vardır. Gelişmekte olan ülkelerde erkeklere

oranla kadınların aldıkları ücretler %73'üne tekabül etmekte, gelişmiş ülkelerde ise bu oran %77 seviyesinde görülmektedir (Hoffmand and Averett, 2004: 324).

**Tablo 12:** Kadın-Erkek Arası Ücret Farkı

Yıllar	Erkek Ücreti (TL)	Kadın Ücreti (TL)	Fark (%)
2012	15.962	12.363	22,55
2013	18.125	14.350	20,83
2014	20.074	15.681	21,88
2015	22.673	17.956	20,80
<b>Genel Ortalama</b>	19.209	15.088	21,52

**Kaynak:** tuik.gov.tr, 2018

Yüzdelik fark hesaplama: “ $(1 - (\text{Kadın ücreti} / \text{Erkek ücreti})) * 100$ ” biçiminde yapılmıştır.

Tablo 12'deki verilere göre Türkiye'de kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliği farkı 2012 tarihinde %22,55 seviyesindeyken, 2015 tarihine bakıldığında %20,80 düzeyine gerilemiştir. Verilerden anlaşılacağı üzere, ücret eşitsizliği ülkemizde görülmektedir. Dolayısıyla kadınların aynı işi ve emeği sarf etmesine karşın, daha düşük ücretlerde istihdam edilmeleri, kadınların iş hayatına katılmasını engelleyici etmenlerdendir.

İş gücü piyasalarında kadın ve erkek çalışanlar arasında meydana gelen ücret farkına sebep olan ayrımcılık, farklı nedenlerden ortaya çıkmaktadır. Kadınların düşük ücretli kurum ve işleri tercih etmelerinden ötürü, ücret farklılıkları meydana gelmektedir. Bu eşitsizliğe “*dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı*” denilmektedir. Bir kuruluşta çalışan kadınlar aynı işi yaptıkları halde, erkeklerden daha az ücrete tabi tutulmaktadırlar. Bu duruma “*işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı*” denmektedir. Erkek ağırlıklı çalışan ve erkek işi olarak görülen sektörlerde kadın çalışanların yükümlülüklerine sahip olmasına rağmen, kadınların erkeklere kıyasla daha az ücret almalarıdır. Buna “*değersel ayrımcılık*” adı verilmektedir (Petersen vd., 1997: 95-96). Ataerkil toplumlarda evin reisi olarak erkeğin gösterilmesi ve kadının erkeğe ekonomik yönden bağımlı kılması, aile içinde erkeğin kazancının esas alınıp kadının gelirinin ek gelir olarak görülmesine neden olmaktadır.

**Tablo 13:** Eğitim Durumuna Göre Kadın-Erkek Ücret Farkı

	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	
İlkokul ve Altı	18.691	15.321	17.943	19.417	15.748	18.602	18,0
İlköğretim ve Ortaokul	18.433	15.593	17.879	19.081	15.981	18.476	15,4
Lise	20.712	18.831	20.207	21.758	19.760	21.222	9,1
Meslek Lisesi	27.342	22.010	26.217	29.561	22.842	28.143	19,5
Yüksekokul ve Üstü	50.468	41.490	46.729	55.633	45.483	51.405	17,8
Toplam	26.002	26.113	26.032	27.775	27.974	27.830	- 0,4

**Kaynak:** tuik.gov.tr, 2018

Cinsiyete dayalı ücret farkı, (erkek ücreti – kadın ücreti) / erkek ücreti  $\times$  100 şeklinde hesaplanır.

TÜİK, 2015 yılı verilerine göre “Kazanç Yapısı Araştırması” erkek ve kadın ücretli çalışanların gelirleri çoğunlukla eğitim seviyesi ile bağlantılı olarak arttığı görülmektedir. Eğitim düzeyi yıllık ortalama net gelirine göre Yüksekokul ve Üstü eğitim seviyesi en yüksek kazancı elde etmektedir. Bu eğitim seviyesine yıllık ortalama net kazanç kadınlarda 45 bin 483 TL, erkeklerde ise 55 bin 633 TL olduğu görülmektedir (TÜİK, 2018).

Cinsiyete yönelik ücret farkı tüm eğitim seviyelerinde erkek ücreti lehine sonuçlanmıştır. ILO’nun, “Women at Work:Trends 2016” raporuna ilişkin küresel çapta kadınlar, erkeklerin kazandığı gelirin ortalama %77’sine sahip olmaktadır (ILO, 2018). Dünya Ekonomik Forumu’nun (WEF) 2016 “Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu” yılına göre ücretli ve ücretsiz çalışan kadınlar erkeklerden günde ortalama 50 dakika fazla çalışmakta ve buna göre ücret ayrımcılığı hususunda kadın-erkek arasındaki farkın kadınların aleyhine olduğu görülmektedir. WEF raporunda Türkiye 144 ülke arasında ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde 129. sırada benzer işlerde ücret eşitliğinde ise 98. sıradadır. Çalışılan süre baz alındığında kadın-erkek eşitsizliğinde ilk sırada Türkiye yer almaktadır. Çalıştığı işin ücretini alan erkeklerin payı kadınlara göre fazla olsa da, çalışma süresi incelendiğinde ev işi, çocuk ve yaşlı bakımı gibi ücrete tabi tutulmayan işlerinde eklenmesiyle, kadınların erkeklere nazaran fazla çalıştıkları belirlenmiştir. Bu rapor iktisadi çerçevede de kadın erkek eşitliğinin 170 yıl sonra sağlanacağını öngörmektedir (WEF, 2018).

### 1.4.2.9. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin iş hayatına yansımaları olarak gösterilir. Kayıt dışı bir ekonomik faaliyet gerçekleşmesine rağmen konu ile ilgili kayıtların tutulmamasına “kayıt dışı ekonomi” denmektedir. Kayıt dışı istihdamda ise gerçekleşen işlemlerin resmi kayıtlara yansımaması veya gerçekleştirilen istihdam zamanının, ödenen ücretin resmi kurumlara eksik iletilmesidir. Neticede, iki tanımın ortak yanları ile gerçekleşen ekonomik faaliyettir. Dolayısıyla gerçekleşen istihdamaya yönelik resmi belge ve kayıtların eksik veya hiç tutulmaması olarak tanımlanabilir. Kayıt dışı istihdamın cinsiyete göre ayrımı araştırıldığında, kayıt dışı çalıştırılma yönelimi kadınlarda daha yüksek olduğu bilinmektedir. Kadınların yüksek oranda çalıştıkları tekstil, tarım ve hazır giyim alanlarında evde çalışmayı ve kayıt dışı işsizliği yansıtan unsurlar arasındadır (Türkan, 2005: 29-30). Kayıt dışı çalışma yüzdesi 2006 senesinde kırsal bölgelerde %67,5 iken, kadınlarda %89,3, erkeklerde %56,5 olup; kentlerde ise %35,01’dir. Kadınlarda tarım dışı kayıt dışılık kentsel bölgelerde %39,3 olup, erkeklerde ise bu oran %34’dür.

Bu verilere göre, kırsal bölgelerde kayıt dışı tarım sektöründe genellikle ücretsiz aile işçileri yer almaktadır. 2006 senesinde kayıt dışı faaliyetlerle uğraşan ücretsiz aile işçilerinin %23,2’sini erkekler oluştururken, %76,8’nde kadınlar yer almaktadır. 2013 TÜİK Nisan ayı verilerine göre, Türkiye’de istihdam katılan kayıt dışı kadınların çalışma oranı %52,6’dır. Türkiye’de çalışan 17,8 Milyon erkeğin 5,5 Milyonu kayıt dışı çalışırken, 7,8 Milyon kadında ise 4,1 Milyonu kayıt dışı istihdam edilmektedir. Bu oranlarda en yüksek kayıt dışılık %91,8 ile ücretsiz aile işçiliğinde görülmektedir (Hürriyet Gazetesi, 2013).

Hızlı nüfus artışı ve göç gibi faktörler neticesinde yükselen işsizlik, insanları kayıt dışı istihdamaya yöneltmekte, özellikle de kadınlar mağdur olmaktadır. İşsizlik oranı yükseldikçe kayıt dışı istihdam artmaktadır. İş güvencesinden mahrum kadınlar, düşük ücretle çalışmak durumunda kalmaktadırlar. İşletmelerin kayıt dışı istihdamı seçmelerinin en büyük sebebi rekabetçi piyasa şartlarında maliyetleri minimum seviyede tutmak istemeleridir. Dünya’da marjinal sektörde çalışanların büyük kısmı yoksul, daha az vasıflı ve eğitilmiş kadınlar oluşturmaktadır. Fakat marjinal sektörü göz



önünde bulundurmuyarak, istihdam politikalarından bahsetmek doğru bir bakış açısı değildir (Kümbetoğlu ve Çağa 2000: 56-65).

Kayıt dışı işlerde çalışanların büyük bir kısmını kadınların oluşturması demek, sendikalı kadın işçi çalışan sayısının az olması anlamına gelmektedir. Ancak kayıt dışı işlerde çalışmayan şahıslar sendika kurabilirler. Sosyal adaletin tecelli etmesi ve sosyal koruma mekanizmasının güçlenmesinde, sosyal dengenin oluşturulmasında ve kayıt dışı istihdamla mücadelede sendikalar aktif rol almaktadır. Küçük işletmeler ucuz ve esnek çalışma ihtiyacını gideren vasıfsız, evli, çocuklu ve eşlerinin dışarıda çalışmasına izin vermediği kadınların bir kısmı, hane içerisinde çalışmakta ve ekonomiye büyük çapta katkı sağlamaktadırlar. Fakat kayıt dışı çalıştırıldıkları için sosyal güvenceleri veya işte mevki sahibi olma ihtimalleri yoktur. Kayıt dışı alanda çalışan kadınlar yalnız ev içi işlerde ve bebek bakıcıları olarak çalışmamakta, arda kalan vakitlerde dikiş ve el işi yapmakta ayrıca tekstil, giyim, paketlenme, yiyecek üretimi gibi benzeri alanlarda da kayıt dışı olarak istihdama tabi tutulmaktadır (KSGM, 2008: 23).

Kayıt dışı çalışma kadının hem ücretini düşürmekte hem de sosyal güvencesi olmaksızın çalışması nedeniyle ileriki hayatında emekli olamamaktadır (Azaklı, 2009: 22). Ülkemizde “Sosyal Güvenlik Hakkı” Anayasamızın 60.maddesinde çalışanlar için olmazsa olmaz bir hak olmasına rağmen bu haktan mahrum edilen ve kayıt dışı çalışmaya zorlanan toplumun büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Ülkemizde sağlık ve emeklilik mekanizması genellikle kayıtlı istihdam sektörü içerisinde çalışan ve prim ödeyen kişi ve ailelere yönelik hazırlanmıştır. Fakat kadınların hemen hemen yarısının kayıt dışı işlerde görev aldığı göz önüne alındığında, kadınların büyük bir bölümünün sosyal güvenceden mahrum kaldığı görülmektedir. Kayıt dışı istihdamın bir sonucu olarak kadınların iş hayatında kalış süreleri kısa ve düzensiz olduğundan, düzenli prim ödeme sistemine dayalı olan sosyal güvenlik hakkından yoksun bırakılmaktadır. Sosyal güvencesi olmayan kadınlar genelde bağımlı statüsünde bu sistem içerisine dâhil olmak istemektedirler. Söz konusu kadınlar, sosyal güvenlik sistemi tarafından yalnızca “eş”, “kız çocuğu” veya “anne” sıfatıyla bir sigortalının akrabası iseler bakmakla sorumlu tutulan (bağımlı) bireyler olarak görülmektedirler (SGK, 2013: 124-125).

Ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Dünya Ekonomik Forumu verileri kullanılarak 2014 ve 2017 yılları arasında yapılan araştırmaya göre kadınların hemen hemen yarıya yakın kısmı kayıt dışı istihdam edilmektedir. Dünya Ekonomik Forumu'nun endeksine göre ülkemiz 145 ülkeden 131. Sırada yer almaktadır. Kadınların istihdama katılım oranı 2017 yılı itibariyle bir önceki yıla göre %1,1 artış göstererek, %33,8 olsa da Avrupa Ülkeleri ile kıyaslandığında düşük kalmakta, ülkemizin ortalaması %32,5 iken OECD %51,9 ve Avrupa Birliği %46 olarak izlenmektedir.

**Tablo 14:** Kadınlara İlişkin Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2014-2017)

Bin Kişi	İstihdam Edilen Kadınların Toplamı	Kayıtlı İstihdam Edilen Kadınlar	Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar	Kayıt Dışı İstihdam Oranı
2014	7.688	3.964	3.724	48,4
2015	8.058	4.347	3.711	46
2016	8.314	4.636	3.678	44,2
2017/11	8.905	5.064	3.841	43,13

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistiklerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur (2018).

Yukarıdaki veriler doğrultusunda kayıt dışı çalışan kadınların 2017 Kasım ayına göre oranı %43, olarak görülmekte, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan her 10 kadından 9'u, kendi hesabına çalışan her 10 kadından 7'si ve maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan her 10 kadından 2'si kayıt dışı istihdam edildiği ifade edilmektedir (DİSK, 2018).

Tablo 15'de Türkiye'de yıllara göre kayıt dışı istihdam oranları verilmiştir. En yüksek kayıt dışı istihdamın tarım sektöründe yaşandığı görülmekte, ardından sanayi ve hizmet sektörü gelmektedir. Tarım sektöründe görülen yüksek oranlardaki kayıt dışılığın sebeplerine değinecek olursak; ücretsiz aile işçiliği, çocuk işçi ve yabancı uyruklu işçilerin çalıştırılması, tarım sektörü alanına giren ormancılık ve balıkçılık gibi sektörlerin denetiminde yaşanan zorluklar sayılabilir. Ülkemizde 2002 yılı genel kayıt dışı istihdam oranı %52,14 düzeyindeyken, 2017 yılına baktığımızda %18,17 oranında düşüş yaşamış ve %33,97 seviyesine inmiştir. Diğer ülkelerin

açıklamış olduğu tarım sektörü harici istihdam oranına baktığımızda ise %22,1 olduğu görülmektedir. Fakat bu oranlar OECD ülkeleri ile kıyaslandığında yeterli değildir.

**Tablo 15:** Kayıt Dışı İstihdam Oranı (2002-2017)

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	29,00	-	51,75
2004	89,9	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	-	43,5
2009	85,84	30,08	33,43	28,4	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	-	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	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,80	33,97

**Kaynak:** tuik.gov.tr, İşgücü istatistikleri verilerinden yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur (2018)

Ülkemizde kayıt dışı istihdam sektörlerine göre farklılık gösterdiği gibi, illere ve bölgelere göre de değişiklik göstermektedir. Tablo 16'da bölgelere göre kayıt dışı istihdam oranları verilmiştir. Bu verileri inceleyecek olursak; Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Karadeniz bölgesi kayıt dışı istihdamın en yoğun görüldüğü bölgelerdir. Bu bölgelerde yer alan illerin kayıt dışı istihdam ortalaması %50 ile %60

arasındadır. 2017 yılı verileri baz alındığında, en yüksek kayıt dışı istihdam Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan'ın yer aldığı grupta %67,5 düzeyinde görülmektedir. Kayıt dışı istihdamın daha az görüldüğü bölgelerde ise, diğer bölgelere kıyasla eğitim imkânlarının daha iyi olduğu, sanayi ve hizmet sektörünün geliştiği illerde kayıt dışı istihdam da düşmektedir. Sırasıyla Ankara %18,4, İstanbul %20,7, Bursa, Eskişehir ve Bilecik 'de ise %22,7 seviyesinde kayıt dışı istihdam görülmektedir. Bu veriler; bölgeler arasında büyük istihdam farklarının olduğunu açıkça göstermektedir.

**Tablo 16:** Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2009-2017)

BÖLGELER	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ankara	19,3	21,36	21,36	17,67	16,08	17,37	17,1	17,8	18,4
İstanbul	25,17	24,35	22,65	19,36	16,49	18,82	18,4	19,1	20,7
Bursa, Eskişehir, Bilecik	29,91	28,42	28,05	23,67	24,55	20,41	20,4	19,9	22,7
İzmir	28,97	30,47	32,91	30,13	30,38	27,48	23,5	25,9	24,4
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	41,32	39,8	37,5	32,88	30,64	30,15	28,6	31,4	33,3
Antalya, Isparta, Burdur	46,01	44,21	41,86	38,64	36,86	32,89	29	31,5	31,7
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	36,81	38,46	37,93	34,48	32,31	32,82	30,1	26,4	29,4
Kayseri, Sivas, Yozgat	42,07	45,32	50,87	50	39,11	32,85	34,8	32,8	31,1
Balikesir, Çanakkale	48,39	45,77	45,22	42,25	41,4	38,21	34,9	37,4	38,6
Gaziantep, Adıyaman, Kilis	59,32	57,82	53,18	49,13	44,27	38,45	35,1	34	38,7
Aydın, Denizli, Muğla	43,04	42,55	45,86	48,1	44,3	36,62	35,6	35,2	34,2
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	57,57	61,28	58,61	53,69	48,94	40,95	36,7	42,2	42,1
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	47,65	51,21	46,41	43,13	44,71	38,38	37,9	38,3	38,3
Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	45,54	42,92	43,43	45,22	45,65	39,7	39,4	39,9	38,5
Konya, Karaman	52,95	54,33	50,13	43,99	43,99	39,69	40,2	41,7	42,4
Adana, Mersin	53,9	52,77	53,42	47,52	43,97	45,71	43,3	41,7	40
Zonguldak, Karabük, Bartın	60,67	52,91	53	51,72	52,4	49,37	46,3	44,8	44,4
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	53,79	57,73	53,18	55,38	58,58	48,06	46,3	44,7	48,5
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	62,69	55,78	50,5	46,92	47,82	46,61	46,5	45,9	44,7
Kastamonu, Çankırı, Sinop	59,07	62,72	62,96	57,19	50,95	50	48,8	53,8	55,2
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	63,82	61,08	57,26	51,47	49,06	54,67	51,5	41,2	40,5
Erzurum, Erzincan, Bayburt	59,48	63,28	56,13	49,35	49,2	56,1	52,4	48,9	48,3
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	67,26	64,71	61,78	62,27	55,74	54,09	52,5	50,9	50,5
Şanlıurfa, Diyarbakır	67,92	63,59	60,69	63,27	61,6	67,67	65,1	62,8	62
Van, Muş, Bitlis, Hakkari	66,75	71,57	74,85	72,74	69,75	70,42	70,8	66,9	63
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	78,62	74,34	73,26	69,51	71,43	71,54	71,1	68,5	67,5
<b>Toplam</b>	<b>43,84</b>	<b>43,25</b>	<b>42,05</b>	<b>39,02</b>	<b>36,75</b>	<b>34,97</b>	<b>33,6</b>	<b>33,5</b>	<b>34</b>

**Kaynak:** www.tuik.gov.tr, 2019

## İKİNCİ BÖLÜM

### GENEL OLARAK KADIN İSTİHDAMI VE KADIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI

#### 2.1. Kadın İstihdamı Konusunda Geliştirilen Teoriler

##### 2.1.1. Neo- Klasik/Beşeri Sermaye Kuramı

Günümüzde iktisadi birimlerin üstünlük sağlamak ve rekabet gücünü arttırabilmek için bilgili ve donanımlı insan gücüne ihtiyacı vardır. Ekonomik gelişmişlik düzeyinin bilgi toplumu, bilgi çağı gibi kavramlar kullanılarak açıklanması bilgiye verilen önemi yansıtmaktadır. Refah düzeyi yüksek olan gelişmiş ülkelerin bu seviyelere gelmesinde nitelikli işgücünün önemi büyüktür. Ülkelerin gelişmişlik seviyesi sadece fiziki sermaye ile değil, beşeri sermaye gücü ile de ölçülmektedir. Uluslararası literatürde “*human capital*” kavramı olarak kullanılan Türkçe ’de “*beşeri sermaye*”, “*insan sermayesi*” gibi kavramlar kullanılsa da, tanımları hakkında her iki dilde tartışmalar yaşanmaktadır. Aynı zamanda Gürak, Romer ve Lucas gibi iktisatçıların emek faktörünü yeniden ele almaları “*Neo-Klasik Marksist*” kuramlarını ortaya çıkarmıştır (Gürak, 2003: 27-29).

Neo-klasik / beşeri sermaye teorisi; kadınların iş hayatındaki düşük konumunu erkeklere kıyasla daha az beşeri sermayeye sahip olmasına bağlar. Teoriyi savunanlara göre; eğer kadınlar iş hayatında ikincil konumdaysa, bu durumu bağımsız ve rasyonel bir şekilde kadınlar seçmiştir. Kavrama göre kadınlar, çocuk bakımı ve ev işlerinden sorumludur. Bu yüzden iş hayatına giren kadınların çalışma saatleri esnek olan işleri tercih etmeleri rasyonel bir davranıştır. Dolayısıyla kadınlar ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı vb. nedenlerle iş hayatlarını sekteye uğratırlar. Bu nedenle kadınların iş hayatındaki deneyimleri kısıtlıdır. Bu faktörlerin sebep olduğu, iş hayatında yaşanan devamsızlıkların, kadınların az sayıda işte ve düşük ücretlerde çalışmalarının sorumluluğu kadınların kendi bireysel ve rasyonel tercihleri doğrultusunda gerçekleşmektedir (Parlaktuna, 2010: 1219).

### 2.1.2. Feminist Kuram ve Feminizmin Kolları

Feminist kuram, kadınların iş hayatına kısıtlı katılmasının ve kadınlara karşı iş hayatında yapılan ayrımcılığın giderilmesi açısından toplumsal cinsiyet yapılı iş bölümüne ve ataerkilliğe değinerek açıklanmıştır (Hartmann, 2006: 28-29). Feminist kuram, iktisat teorilerinde kadınların görmezden gelinmesi hususunda feminist bir bakış açısıyla eleştiren ve farklı bir iktisat kuramı sunan yaklaşımdır. Kuram kadınların iş hayatına katılımını cinsiyet ve toplumsal cinsiyet açısından ayrımını ele alır. Cinsiyet açısından bakıldığında kadın ve erkeğin biyolojik farklılıkları vurgulanırken, toplumsal cinsiyette ise cinsel kimliğin toplum tarafından nasıl kabul görüldüğü ele alınır. Cinsiyet doğuştan gelen biyolojik bir faktördür. Toplumsal cinsiyet ise biyolojiye bağlı değil, toplumun süregelen kültürel, ideolojik ve dini etmenlerin rol oynadığı, toplumsal iş bölümünün yansıması olarak kabul görmektedir. Toplum tarafından yapılan bu iş bölümü, kadına ev işleri veya üreme ile ilgili konularda, erkeklerde ise kamusal ve üretim ile bağlantılı ev dışındaki ücretli işlerle görevlendirmektedir. Kadın ev ve çocuk bakımı, erkek ise evi geçindirmekten sorumlu tutulmaktadır (Özçatal, 2011: 24).

Feminist kuramcılar, kadınların iş hayatında sınırlı yer almaları ve ikincil konumda bulunmaları hakkındaki sorunlara çözüm üretirken, toplumsal cinsiyet kavramına ek olarak ataerkillik kavramını da ele almışlardır. Ataerkil toplumda maddi gücü elinde bulunduran erkek egemen aile yapısında, kadınların üstünde baskı kurmalarının önünü açan hiyerarşik yapıyı ve erkek dayanışmasını ele alan toplumsal ilişkilere değinmişlerdir. Ataerkil sistemde, erkeklerin kadınlara baskı uygulayarak egemen olduğu toplumsal yapı ve uygulamalar sistemidir. Kadınları baskı altında tutarak ev ve diğer ücretli işlerde yer almalarını engeller veya denetim altına alarak kadınların iş hayatındaki verimliliğini azaltır. Kadınların iş hayatında ikincil planda tutulmalarına imkân sağlayan bu sistem, erkeklere toplum içerisinde ve sosyal alanlarda üstünlük sağlar (Hartmann, 2006: 28-29).

### 2.1.3. Liberal Feminizm

Feminizm ve bu türde eser bırakan kadınların tarihi 18.yy'a dayanmaktadır. O dönemin orta sınıf Burjuva kadınlarının, her insanın doğuştan gelen haklara sahip

olduğu fikrini savunmaları ve kadınların da erkek yurttaşlar ile eşit haklara sahip olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Fakat bu tarihlerde eser veren kadınların sayısı bir hayli azdır. Dönemin feministleri, batı dünyasının sarsan devrim hareketlerinden etkilenmişlerdir. 18.yy insanlık ve özellikle kadınlar için aydınlanma çağı olarak ifade edebileceğimiz dönemdir. Bu dönemde insanlık için vazgeçilemeyecek veya doğal olarak kabul gören haklara devletlerin müdahale edemeyeceğine olan inanç artmıştır. 1776 yılında Amerikan Bağımsızlık Bildirisi ve 1789'da Fransa'nın İnsan Hakları Bildirisi'ni yayınlaması ise kadınların ve özellikle feministlerin erkekler ile aynı haklara kavuşacaklarına dair umut beslemelerini sağlamıştır. Ancak doğal haklar kavramını yorumlayan erkekler, feministlerin isteklerini görmezden gelmişlerdir (Kayhan, 1999: 34).

19.yy'a kadar insan emeğine dayanan üretim, sanayi devrimi ile sekteye uğramış ve insan emeğinin yerine makinelerin geçmesine yol açmıştır. Bunun sonucu sosyal ve ekonomik yaşamda büyük değişiklikler meydana gelmiştir. Erkeğin evden ayrı fabrikada iş yaşamını sürdürmesine, kadının ise özel alanda sınırlı kalmasına sebep olmuştur. Liberal feminizm bu tür cinsiyet eşitsizliklerine tepki göstererek kendi tavrını ortaya koymuştur. Betty Friedan'a göre; kadın kendini ev hanımı olarak ya da annelik yaparak mutlu hissetse de hayatını sadece özel alanlarla kısıtlamamalı, kamusal alana da açılmalıdır. Eğer kadın sadece özel alanda kalmayı seçtiği takdirde, yaratıcı kapasitesini kaybetmesine ve çocuklarını pasif yetiştirmesine yol açacağını öne sürmekte, kamusal alana katıldığında ise sosyal ve toplumsal hayatını geliştirerek kendine özgü kimliğini yaratacaktır (Çaha, 1996: 48).

Liberal feministlere göre kadın, kamusal alanı tercih ettiği takdirde ekonomik özgürlüğünü elde edecektir. Ekonomik özgürlük kadının bağımsızlığını kazanabilmesinin ilk şartıdır. Kadının kendi kendine yetebilmesi, kocasının eline bakmasına mani olacak ve kendi ayakları üzerinde durabileceğini gösterecektir (Demir, 1997: 51).

Liberal feministler 19.yy ve 20.yy'da erkeklerle eşit haklara sahip olmak için çalışmışlardır. Bu mücadele bir feminist harekete dönüşmüştür. 20.yy'ın sonlarına gelindiğinde ise kadınlar hem eş hem de anne oldukları ve erkeklerin taşımak zorunda olmadığı sorumluluklarının bulunması nedeniyle, "farklı fakat eşit" kavramı

gelişmiştir. Bu görüş, kadınlara gebe oldukları veya bebeklerinin olduğu dönemlerde özellikle çalışan kadınlara imtiyaz tanınmasını ve erkeklerde olmayan bazı haklar elde etmeleri gerektiği fikrini savunmalarına sebep olmuştur. Günümüz dönemine baktığımızda ise liberal feminizmin mücadele ettiği konu “toplumsal cinsiyet” kavramıdır. Liberal feministlerin önem verdiği diğer bir konu ise eğitimde fırsat eşitliğidir. Varoluş itibarıyla erkeklerle aralarında nitelik itibarıyla bir fark olmadığını, aynı eğitimi almaları halinde erkeklerin yapmış olduğu işleri kadınlarında yapabileceğini savunan liberal feministler, kadınlara yakıştırılan müzik, şiir, edebiyat, sanat, ev işleri vb. alanlara yatkın olduğu, erkeklerin ise doğal, beşeri ve sosyal bilimlere elverişli olduğu kanısına karşı çıkmaktadırlar. Liberal feministlere göre, kadınların arka plana itilmelerinin sebeplerinden biri de evde kapalı kalan ve anlamlı bir amacı olmayan kadınların ilgilerini evlerine yoğunlaştırması sonucu, kendi evlerinin kölesi olmalarına sebep olmuştur. Kadınlara bu durumdan çıkış yolu olarak, liberal feministler yalnızca eşit eğitim imkânlarına kavuşup kamusal sektörlere girerek iş hayatına katılmaları yeterli gelmemekte, kadınların diğer alanlarda erkeklerle eşit siyasi, sosyo-ekonomik ve hukuksal hakların elde edilmesi de gerektiği savunulmaktadır. Liberal feministler “eşit işe eşit ücret” kavramını ilke edinmişlerdir. Kadınların tam gün ev dışında istihdam edildiği hallerde bile, ev işlerini erkeğin paylaşması durumunda bir sorun olmayacağını ifade etmişlerdir (Demir, 1997: 45-53).

#### **2.1.4. Radikal Feminizm**

Radikal feminizm, 1960 ve 70’li yıllarda kadın feministler tarafından ortaya çıkarılmıştır. Kadınların geri planda ve sırf kadın olmalarından ötürü toplum tarafından ikincil konumda görülmeleri, kadın bedeni ve cinsellik kavramlarına odaklanarak “*radikal feminizm*” kuramlarını oluşturmuşlardır. Aynı tarihlerde Washington’da kendi durumlarını ifade etmeye çalıştıkları bir sunuda, Marksist erkeklerin alaycı tavırlarına maruz kalmaları feminizm ile Marksist kesimin yollarını ayırmalarına sebep olmuştur (Donavan, 1997: 267). Radikal feminist kuram, Marksist teoriye tepki olarak ortaya çıkmıştır.

Radikal feminizm, kadınların problemlerinin Marksist kuramcılarının üzerinde çalıştıkları sosyal adalet ve barış gibi önemli kavramlarla eşit değere sahip olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca bu tür problemlerin kökenine inildiğinde birbirleriyle bağlantılı



olduğunu ve erkeklerin kadınlara hükmetmek amacıyla yapmış olduğu baskı sonucu ortaya çıktığını savunmuşlardır. Ayrıca radikal feministler kadının üzerindeki bu baskının birtakım sosyal reformlarla kaldırılamayacağını, bu sorunların tamamen çözülebilmesinin tek yolunun feminist bir devrim ile gerçekleşeceğini belirtmişlerdir (Donavan, 1997: 268).

1970’li yıllarda radikal feminist kuram hakkında iki eser çıkarılmıştır. Bunlar Kate Millet’in “*Cinsel Politika*” ve Shulamith Firestone’nin “*Cinselliğin Diyalektiği*” adlı eserleridir. Kate Millet “*kişisel olan politiktir*” ilkesini sahiplenmiş ve kadın ile erkek arasındaki birliktelik tüm iktidar ilişkilerinin kökeninde yer aldığı ifade edilmiştir. Radikal feministler “*kişisel olan özeldir ve özel alan kadına aittir*” ilkesini benimseyerek doğurganlık, cinsellik, annelik gibi “*bedensel*” kavramları politikleştirerek, kişiselleştirmişlerdir. Bu sorunların kaynağının kadınların biyolojik özelliklerinden meydana geldiğini, erkeğin egemen olmasının kadınlar üstünde baskı kurmasını kolaylaştırdığını ve buna patriyarkal (ataerkil) düzenin neden olduğunu belirtmişlerdir. Radikal feminizm, kadınların kurtuluşunun ancak kapitalist sistemden ve patriyarkal düzenden çıkılması halinde gerçekleşeceğine inanmakta ve kendilerini erkeğin egemenlik sürdüğü bir dünyada ezilen “*kız kardeşlik*” olarak ifade etmişlerdir.

### **2.1.5. Marksist Feminizm**

1950’li yıllarda liberal feminist kuramcılarının kadın problemlerine getirmiş oldukları çözüm önerilerinin uygulamaya geçip geçmeyeceğinin tartışılmaya başlanması, Marksist feminizmin doğuşuna neden olmuştur. Liberal feministlerin aksine Marksist feministler, cinsiyet eşitsizliğinin kadının ezilmesinde çok etkili olmadığını ifade etmektedirler. Marksist feministler kadının toplum tarafından baskı altında kalmasının ana sebebi olarak, kapitalizm ile bağlantılı olan sınıf ayrımı olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca kadın-erkek fark etmeksizin ezilen insanların kapitalist sistemden ayrılarak sosyalist sisteme geçtikleri takdirde, kadınlar ekonomik olarak kimseye bağımlı kalmayacaklarına, böylelikle erkeklerle eşit bir konuma sahip olacaklarına inanmaktadırlar (Demir, 1997: 56).

Ülkemizde 1989 yılında gerçekleşen “*Birinci Feminist Kadın Kurultayında*” Marksist feministler ve kendilerini sosyalist feminist olarak tanıtan feminist gruplar

bir araya gelmiştir. Feminist kadınlar “*kadınlar vardır*” sloganı atarken, Marksist feministler “*kadın erkek el ele, özgür günlere*” sloganını atmışlardır. Kurultayda bir erkeğin kadınların taleplerini kürsüye çıkararak ifade etmesine bir grup sosyalist kadın; “*biz bir erkeğe söz vermeziz*”, “*kendimiz için bir şeyler yapmak istiyorsak erkeklerin elini bırakarak direnmeliyiz*” diyerek salondan ayrılmışlardır. Marksist feministler, kadınların bu sorununu Burjuva kesimi tarafından sömürülen alt sınıf (proletarya) olarak tabir edilen insanların sorunlarından farklı görmüyordu. Ancak sadece “*kadınlar vardır*” sloganı ise farklı bir anlam ifade etmekteydi (Çaha, 1996: 174-179).

Marksist feministler, kapitalist sistemde insanların sömürülmesinin önüne geçebilmelerinin tek yolunun üretim biçimi değişikliği olduğuna inanmaktadır. Bu sebeple kadınların işçi sınıfına dâhil edilerek bir parçası haline gelmeleri gerektiğini ve erkeklerle sınıf hâkimiyetini yıkmak adına birlikte hareket etmeleri gerektiğini düşünmektedirler (O’kelly, 2002). Marksizm’e göre cinsiyet yoktur. Marksistlerin yalnızca sınıf ayrımı üstünde odaklandıkları ve cinsiyet ilişkilerine gereken önemi vermedikleri öne sürülerek eleştirilmişlerdir. Fakat Karl Marx kadının ezilmesinin bilinçli olarak yapılmadığını, bunun kapitalist sistemin meydana getirdiği bir sorun olduğunu ifade etmiştir. Kadının ezilmesini; “*erkek burjuvazidir, kadın proletaryayı temsil eder*” sözleriyle açıklamıştır.

Marksist feminizmde, kadının ayrı bir sınıfı yoktur. Kadın sınıf kavramı dışında tutulmakta, kadının sınıfı erkeğin sınıfına göre belirlendiği ifade edilmiştir. Marksizm’de emek sadece ücretle bağlantılı olduğu durumda artı değer kazanmakta, yani kadının evde sarf ettiği emeğin ücret açısından bir getirisi olmadığından emek kavramı içerisinde gösterilmemektedir. Marx ve Engels, ailenin geliri bakımından kadın ve çocukların çalıştırılmasının zaruri bir ihtiyaç olduğunu ifade etmişlerdir (Örs, 2013: 462).

### **2.1.6. Postmodern Feminizm**

Postmodernizm, Alman kuramcı Jürgen Habermas’ın batı kültürü hakkında “*Meşruiyet Krizi*” olarak isimlendirdiği kavramın açıklaması ve katkısı sonucu meydana çıkmıştır. Jean Forançois Lyotard ve Craig Owens gibi kuramcılarının batı uygarlığı anlatılarına meydan okumaları, batılı erkeğin dünyayı kendi isteklerine göre

şekillendirmek istediklerini ve bu durumu yasallaştırdıklarını ifade etmişlerdir. Postmodernizm, feministlerin çıkarlarına uyması ve erkeğin hâkimiyet anlatılarına karşı tavrı sayesinde müttefiki olarak görülebilmektedir. Postmodernizm'in doğuşu 1968 yılı öğrenci hareketlerine denk gelmektedir. Postmodernizm anlam olarak modernliğin temel ilkelerine ilişkin bir tepki şekli olduğu söylenebilir. Postmodern düşünceye sahip öğrenci hareketleri amaç olarak ekonomik zenginliğin neden olduğu rahatlamaya başkaldırmaktadır (Heller, 1992: 80).

Farklı kesimlerden insanların kendi isteklerine göre desteklediği postmodernizm çeşitli istekleri içerisinde barındırır. Örnek vermek gerekirse; bir grup kırsal yaşamın doğallığına dönmek isterken, diğer grup ailenin gelişmesini ister. Farklı bir postmodern hareket cinsel özgürlüğü savunurken, diğer kısım kadınlara yapılan baskının diğer sorunların temelini oluşturduğunu ifade etmektedir (Heller, 1992: 82). Postmodernizm diğer modern feminist kavramlarını ve feminizm kapsamına girmeyen fakat kadın konuları içeren diğer görüşleri tarafsız düzleme çağırarak, yani kadın problemlerine çözüm oluşturacak söylemlere imkân tanımaktadır.

## **2.2. Tarihten Günümüze Kadın İstihdamı**

### **2.2.1. Sanayi Dönemi'nde Kadın**

Sanayi devrimi kadınların iş hayatına atılmalarında önemli rol oynamıştır. Sanayi devrimi olarak adlandırılan bu devir çıkırcı makinesinin bulunması ile başlamış, 1782 yılında James Watt'ın icat ettiği buharlı makinenin buluşu ile demir-çelik imalatı sektörlerine ve diğer ülkelerde yaygınlaşmıştır.

Bu süreçte Avrupa sanayisinde kitle üretimi ile beraber tarım alanında devrim yaratacak nitelikte değişimler meydana gelmiş ve tarım sektöründe boşta kalan kadınlar kentlere göç ederek, emek piyasasında işgücü olarak katılım göstermişlerdir. Sanayileşmenin kadın istihdamına ilişkin etkisi bir tek Avrupa'da değil, Amerika'da da kendisini göstermiştir. Eskiden tarım alanında çalışan kadın ileriki dönemlerde imalat sektöründe etkin rol oynamıştır. Sanayinin gelişmesi ile kadınlar farklı hizmet sektörlerinde tezgâhtarlık, muhasebecilik, sekreterlik vb. iş kollarında da istihdam edilmişlerdir (Costa, 2001: 10-11).

Buharın üretim aşamasında kullanılmaya başlaması endüstri devrimi ile başlamıştır. İlk olarak İngiltere’de dokumacılık sektöründe başlayan ve üretim alanında yaşanan gelişmeler diğer Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Büyük şehirlerdeki fabrikalara yönelen işçilerin aldıkları ücretler yaşamlarını idame ettirecek seviyede olmadığından, diğer aile üyeleri de çalışma ihtiyacına girmiştir. Bu da kadın ve çocukları işçi olarak çalışmak zorunda bırakmıştır (Dalkıranoglu, 2006: 12).

Sanayi devrimi sonrası kadın istihdamında yaşanan artışın birçok nedeni vardır. Bu artışın üretim aşamalarının basitleşmesi, kadınların erkeklere oranla daha sakin olmaları ve daha kolay yönetileceği düşüncesi vardı. Fakat kadınların istihdamda yer almalarının en önemli sebebi erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerde çalıştırılabilmeleri olduğu söylenebilir. Sanayi devrimi ve makineleşmede yaşanan gelişmeler tarım sektörünü de etkilemiştir. Bu tür sektörlerde üretilen ürünlerin satılması için kadınların çalıştırılması, hizmet sektörüne girişlerini hızlandırmıştır.

II. Dünya Savaşı kadının çalışma hayatına katılımını önemli ölçüde etkileyerek savaş sırasında kadın işgücünün artmasına neden olmuştur. Kadın istihdamına yönelik bu yükselişin sebepleri arasında emeğin arzı ve emeğin talebi yer almaktadır. Emek arzı ele alındığında, kadının çalışma hayatı için piyasaya katılımında ki temel içgüdü vatanseverliktir. Erkeklerde ise savaşa katılım ile beraber aile içi maddi sıkıntılarının yaşanması, dolayısıyla gelirin düşmesi ve kadının ev işine düşen payın azalması emek arzında etkili olmuştur. Emeğin talebi açısından bakıldığında ise; erkeklerin savaşa katılmaları istihdam talebi ve ekonomik getiriye arttırmış aynı zamanda kadınların emek piyasasına katılmalarına yönelik teşvik edici yönde etki sağlamıştır.

Savaş sırasında emek piyasalarına katılan kadınların bir bölümü erkekler savaştan döndükten sonra çalışmayı bıraksalar da, birçoğu iş hayatına devam etmiştir (Goldin, 1991: 740-745). Savaş ve sonrası yaşanmakta olan gelişmeler yalnızca kadınların iş deneyimi kazanmalarında etkili olmamış, birçok açıdan kadınların istihdama katılımlarını da etkilemiştir. Kadınların emek piyasasına katılmalarındaki en önemli faktör ise ev işlerinin kolay hale gelmesidir. Ev gereçleri teknolojisine ilişkin yapılan icatlar bu dönemde hız kazanmıştır. 1869’da mekanik çamaşır makinesi, 1822’de ise buharlı ütü icat edilmiştir (Greenwood vd., 2002: 6,32). Aynı

zamanda savaş sonrası ABD’de ev gereçlerine ilişkin yapılan yatırımlar artış göstermiştir. Kadınların sahip olduğu çocuk sayısı 1900’lü yıllarda 6 iken, 1950 yılına gelindiğinde ise bu oran 3’e düşmüştür. Bu da kadının istihdama katılımına etki eden önemli gelişmeler arasında görülmektedir. Tarım ve sanayi sektörünün egemen olduğu yapı yerini hizmet sektörüne bırakmış ve 1950 yıllarından günümüze dek yaşanan bu gelişmeler, kadın işgücü üzerinde olumlu etkiler yaratmıştır.

Türkiye’de ise sanayinin gelişme çabaları, kadınların istihdamda aktif olmalarına doğrudan etki etmiş ve genellikle kadınlar 1850’den sonra yoğun olarak tekstil sektöründe faaliyet sürdürmüşlerdir. Özellikle İzmir ve Uşak civarında Avrupalılar tarafından yönetilen halı atölyeleri yer almaktaydı. Aynı zamanda bu tezgâhta 300 kadın işçi istihdam edilmekteydi (Altan, 1980). Sanayi devriminin en büyük etkilerinden birisi de kadının tarım sektörü dışında ücretli işgücü olarak üretimde bulunmasıdır. Sanayi devriminin kadınlara yönelik diğer etkisi ise işgücü ve cinsiyet açısından ön plana çıkmaya başlamalarıdır (Çolak, 2003: 1).

### **2.2.2. Bilgi Çağında Kadın**

Araştırmacılar içinde yaşadığımız dönemi, bilginin hayatımızdaki rolü ve işleyişini dikkate alarak “bilgi çağı” olarak adlandırmışlardır. Bu çağda yaşayan ve çağın gereklerini yerine getiren topluluğa da “bilgi toplumu” denilmektedir. Bilgi çağı, bilginin ana unsur olarak kabul gördüğü, bilginin üretim ve iletiminin kolaylaşarak yaygınlaştığı, sürekli öğrenme ve yaşam boyu bilgilenme halinin sürmesinin gerektiği yeni bir toplumsal ekonomik dönemi yansıtmaktadır (Öğüt, 2001: 5). Bilgi çağının insanoğluna getirmiş olduğu teknoloji ve bilgiye ulaşma aşamasındaki kolaylıklar bilgiyi yaşamın merkezine konulmasını sağlamış ve bilgiyi kullanmayı bilen insanlar için tüm faaliyetlerin ana unsuru haline gelmiştir.

Bilgi çağı beraberinde yeni teknolojilerin ortaya çıkmasına, yeni meslek ve vasıfların doğmasına yol açmıştır. Bu değişim sanayi işçiliğinden, bilgi işçiliğine doğru dönüşümün yaşanmasına neden olmuştur. Teknolojinin gelişmesi sonucu sanayi ve hizmet sektörlerinde vasıflı işgücü ihtiyacını arttırmıştır. Akıl gücünün ön plana çıktığı işgücü piyasalarında kas gücü önemini kaybetmiştir. Gelişen teknoloji, iletişim

ve ulaşım olanaklarının artmasına beraberinde rekabete dayalı iş piyasalarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Köstekli, 2006: 6-8).

Kadınların istihdam payında ve iş piyasalarına katılımında yaşanan artışın sebeplerine bakıldığında; gelişmiş ülkeler arasındaki ticaret hacminin büyümesi sonucu üretim ve ihracata bağlı olarak artmaktadır. Diğer yandan az gelişmiş ve düşük gelir seviyesine sahip ülkelerde ise kadın istihdamı sanayi (tekstil, elektronik) üretimi ile orantılı olarak gelişmektedir (Joekes, 1998: 14-15). Sanayileşme döneminde üretilen makinelerin erkek gücü baz alınarak dizayn edilmesi, kadınların bu alanlara yoğun olarak katılmasına engel olmaktadır. Fakat teknolojinin gelişmesiyle birlikte kas gücünün arka planda kalması kadınlara yeni iş imkânları sağlamıştır.

Teknoloji geliştiği sürece iş hayatında kadınlar kendilerine yer bulma şansının artacağını ve işgücü piyasaları üzerindeki erkek egemenliğinin azalacağını düşünmektedirler. Yeni üretim şekilleri, mikro teknoloji ve yazılım alanlarında yaşanan gelişmeler “bu yüzyılda iş hayatında kadının adı var” düşüncesinin yayılmasına ve kadınların iş yaşamında daha etkin rol almalarına imkân sağlayacaktır. İleri teknolojinin kullanıldığı ve bilgi birikimi gerektiren bazı işlerde kadınların istihdama kısıtlı sayıda katılması, gelecekte istihdam olanaklarının artacağı ve potansiyel iş imkânlarının bulunduğu alanlara yönelmelerini gerektirmektedir. Hizmet sektörünün gelişmesi kadın istihdamını her zaman olumlu etkilemiştir. Nano-teknoloji, biyoteknoloji ve çevre teknolojilerinde yaşanan gelişmeler akıl gücünün önem kazandığı bilgi çağında kadınlara farklı sektörlerde iş sahası tanımaktadır. Fakat geçmişten gelen önyargılar ve toplumun kadınlara karşı olan tutumu eğitim almış kadınları dahi yanlış yönlendirebilmekte ve onları kadın mesleği olarak nitelendirilen sektörlere yönelterek uzmanlaşabilecekleri alanlar kısıtlanmaktadır (Yorgun, 2010: 173-174).

### **2.2.3. Kadın İstihdamı ve Gelişimi**

Kadın istihdamı geçmiş dönemlerle kıyaslandığında küreselleşme, teknoloji ve bilginin kolay ulaşılabilirliği vd. faktörler sayesinde günümüzde daha iyi bir konuma gelmiştir. Fakat kadının iş hayatındaki mevcut durumu ve gelişiminin incelenmesi gerekmektedir.

Kadınların istihdam içerisindeki durumuna tarihsel olarak baktığımızda, toplumsal düşünce yapısının kadınlar üzerindeki etkisinin günümüze kadar geldiği görülmektedir. Eski dönemlerde yaşamış insanlar, kadınların erkek egemenliğinde yaşaması gerektiğine ve ailesine (evine ve çocuklarına) bakmakla yükümlü oldukları bir düşünce biçimine sahiptiler. Tarihin birçok döneminde iş yaşamında geri planda kalan kadınlara, yerleşik hayata geçilmesi de çare olmamış, sosyal ve ekonomik yaşamdaki ikincil statülerinden kurtaramamıştır. 1950'li yıllardan sonra gelişmiş ülkelerin sektörlerinde ve ekonomilerinde yaşanan değişimler kadınlara yeni iş imkânları sunmuş, kamu kurumları içerisinde hizmet sektörlerinde yer almaya başlamışlardır. 1970'li yıllarda ticaretin serbestleşmesi çok uluslu işletmelerde yaşanan artış, ucuz emek ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu durum özellikle kadınları etkileyerek düşük ücretlerde çalışmalarına sebep olmuştur (Kılınç, 2015: 125-126). Bu yıllarda kadınların iş hayatında yer alarak ekonomiye yapmış olduğu katkıları neticesinde kadınlara yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Uluslararası çalışma örgütü (ILO) çalışma hayatında kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın önüne geçilmesi için çalışmalar yapmış ve bu konuda başarı sağlamıştır. Kadınların işgücü içerisindeki payı yadsınamaz, ekonomi ve üretim açısından birçok ülke için vazgeçilmez konumdadır. Fakat bu unsurlara rağmen işgücü piyasalarında erkeklerin gerisinde kalmışlardır (Eraslan, 2009: 1-4).

XIX. yüzyılda tekstil sektöründe yaşanan gelişmeler, kadınların bu piyasaya yönelmelerine sebep olmuştur. Ekonomik sıkıntı yaşayan kadınların düşük ücretlerde çalıştıkları tekstil sektörünün büyük bir kısmını da kadınlar oluşturmaktaydı. 19.yy.'ın sonlarına doğru gelişen metalürji, kimya, otomotiv gibi diğer sanayi sektörlerinde ise kadın istihdamı düşük kalmaktadır (Ekin, 1991: 19-21). XX. yüzyılda kadınların iş hayatındaki varlığı diğer dönemlere kıyasla ilerleme kaydettiği görülmektedir. Tarım sektörü haricinde çalışan kadın sayısında küresel çapta bir artış yaşandığı ve dünya genelinde 1990 tarihinde tarım sektörü dışında çalışan kadınların oranı %35 iken bu oran 2000 yılında %37'ye, 2010 tarihinde ise %40 seviyesine çıkmıştır. Günümüzde 2019 yılı dünya işgücüne katılımı ILO verilerine bakıldığında, erkeklerde %75 olan bu oran kadınlarda %48 düzeyinde kalmaktadır. Dünya istihdam verilerine

bakıldığında, kadın-erkek arasında bölgesel farkların ve dengesizliklerin günümüzde de devam ettiği göze çarpmaktadır.

### 2.3. Kadın İşgücünün Gelişmesinde Etkili Olan Unsurlar

Kadınların ücretli olarak işgücü piyasalarında yer almalarına feminist düşünce yapısının katkısı olduğu bir gerçektir. Feminist düşünce kadının kendi özgürlüğünü kazanmasının kendi ayaklarının üzerinde durabilmesi ile mümkün olacağını, ekonomik özgürlüğün sağlanması kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin giderilmesinde önemli bir unsur olarak görmektedir. Kadınların özgürleşmesi ile çalışma hayatına katılmaları arasındaki bağlantıyı Pearson, “*Engelian mitoloji*” olarak isimlendirmiştir (Pearson, 2007: 203). Engels, işgücü piyasasına dâhil olan kadınlar ile kadın özgürlüğü arasında bağ olduğunu savunmaktadır. Gelişen teknolojinin ve modern sanayide yaşanan yeniliklerin aile içi ücretsiz çalışan kadın sayısında düşüş yaratacağı düşünülmektedir. Ayrıca kadınların ücretli işgücü piyasalarına katılarak erkeklerle aralarında bulunan eşitsizliklerin giderileceğine inanılmaktadır (Yıldız, 1998: 267). Engels’in cinsiyet ayrımcılığının ve kadınların özgürleşmesi hakkında yazmış olduğu eserinde kadınların özgürleşmesinin ilk olarak tüm kadınların tekrardan ücretli istihdam piyasalarına dönmelerinin gerektiğini ve aile işlerinin karı-koca arasında bile olsa toplumun ekonomik birimi olarak ele alınmaması gerektiğinden bahsetmiştir (Ansal, 1996: 3).

#### 2.3.1. Kadın Hareketi ve Özgürleşmesi

Feminist kuram, toplumun erkekler tarafından ve kendi ihtiyaçlarına göre şekillendirildiğini, kadınların ise arka plana atılarak onların ihtiyaçlarının görmezden geldiğini savunmaktadır. Feminist kuram, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin giderilmesi için yeniden düzenlenmesini ya da tamamen yıkılması gerektiğine inanmaktadır. Liberal feministler, erkeklere verilen eğitim ve mesleki olanakların kadınlara da eşit şekilde verilmesini istemişlerdir. Radikal feministler ise ataerkil kurumların ve gelenekselci düşünce yapısındaki kanaatlerin yıkılmasını istemiştir. Ayrıca kadınlara cinsel haklar ve yeniden üretim hakkı talep etmişlerdir. Kadınlara yapılan haksızlıkların sebepleri arasında sosyo-kültürel yapı ve ataerkil düşünceye ek olarak kiliseyi de hedef göstermişlerdir (Tong, 2001: 5484). Sosyalist feministler,



diğer kadın hareketlerinden farklı olarak kapitalizme ve emperyalizme karşı mücadele ederek, kadınların özgürleşmesinin sosyalist sistem ile mümkün olacağına inanmışlardır. Kadınların özgürleşmesi için sosyalist feministler ailenin parçalanması gerektiğini savunmalarına, ülkemizde feminizm savunucularından olan Gülnur Savran “ailenin parçalanması demek, kadınların kendi kimliklerine sahip olmaları, yeni kimliklerinin farklı yönleriyle (emeklerinin, doğurganlıklarının, cinselliklerinin, bedenlerinin) tek bir erkeğin kontrolünden çıkarak kendi denetimlerine bırakılması” anlamına geldiğini ifade etmiştir (Çaha, 1996: 167).

Kadınların ekonomik yaşama dâhil olmalarını çağımızın en önemli sosyal ve kültürel devrimi olarak gören sosyolog Hochschild, yaşanan bu devrimin birçok ülkede farklı tarihlerde yaşanmış ve yaşanmakta olduğunu belirtmiştir. Sosyal değişimlerin 1970 yılından günümüze geçen süreçte şekillendiği ve bu dönemde yaşanan değişimlerin kalıcılığına vurgu yapmak adına günümüzdeki kitaplarda “*Tidal wave*” (büyük dalga), “*No turning back*” (geri dönüş yok) gibi ifadeler kullanılarak adlandırılmışlardır (Eisenstein, 2005: 487)

Virginia Woolf yazmış olduğu kitabında kadınlar ve erkeklerin mevcut hallerini mukayese etmiş, kadınların özgür bir ruha sahip olmadığını ve bunun sebebini de kendi gelirlerinin kontrolüne sahip olamamalarından kaynaklandığını belirtmiştir. Ayrıca kadınların adil bir hayat sürebilmelerinin yolunu; eşit şartlarda alacağı eğitime, yıllık 500 poundluk bir gelire ve kendisine ait bir yaşam alanına gereksinim duyacağını ifade etmiştir (Botton, 2005: 245). Woolfun 1928 yılında verdiği “*Yıllık 500 pound gelir*” örneği o günün alım şartları ile günümüze uyarlandığında, 30,507 pounda tekabül etmektedir. Düzenli bir gelirin şerefli ve özgür bir yaşam için gerekli olduğu gerçektir.

### **2.3.1.1. Kadının Özgürleşmesinin Temeli: Toplumsal Cinsiyet**

Yaradılış itibariyle kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılık "cinsiyet kavramı" ile açıklanırken, toplum tarafından kadın ve erkeğe biçilen değer ve bu farklılığın toplum için ne anlam ifade ettiği "toplumsal cinsiyet" kavramı ile açıklanmaktadır (Tokol ve Alper, 2015: 318). Toplumların örf ve adetlerine göre çeşitlilik gösteren kültürel farklar, kadınların ve erkeklerin giyim kuşamlarından,

alışkanlıklarına, uğraşlarına hatta cinsiyet kavramlarına yükledikleri anlamlara kadar farklılık göstermektedir. Buna cinsiyet kültürü de denilebilir. Kadınlık ve erkekliğin toplumsal yapı içerisinde öğrenilen kalıplar olduğu belirtilmiştir. Kişilerin cinsiyeti, doğumda yapılan biyolojik bir ayrımken, toplumsal yönden çok önemli misyonları vardır. Kadın veya erkek olarak dünyaya gelen insanlar nüfus dağılımında değişimlere yol açmaktadır. Yaşanan bu değişim bir tarafa doğru dengenin kaymasına neden olmakta ve bu da cinsiyete dayalı toplumsal ayrıma yol açabilmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bireyin bir kadına cinsiyetini gözeterek bir erkeğe davranacağından daha olumsuz davranması (dolaysız ayrımcılık) olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca kadınlara yönelik eşitlikçi görülen hareket ve faaliyetlerin daha sonradan kadınlara yönelik ayrımcı etkilerinin ortaya çıkmasına (dolaylı ayrımcılık) denmektedir (KSGM, 1999: 5).

Toplumun kadına yüklemiş olduğu geleneklere göre aile işlerinden sorumlu tutulan kadınların görevi kocası ve çocuklarıyla ilgilenmekti. Fakat savaşlar, sanayi devrimi, teknoloji ve küreselleşme gibi çeşitli unsurlar kadınlara aile içi işler dışında iş hayatına da katılmasını gerektiren ek sorumluluklar getirmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri burada devreye girmekte ve kadın-erkek işi ayrımının yapılmasında rol oynamaktadır. Toplumun kadınlara biçtiği roller nedeniyle “kadın işi” olarak görülen hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik ve çocuk bakım hizmetleri gibi mesleklere yöneltmektedir (DPT, 1994: 14). Toplumsal cinsiyet, kişilerin cinsiyet temelli yaşamış olduğu, iş bölümü kaynaklı ilişkilerin sonucu toplumda kadının “ezilen cins” haline gelmesi ile ilgili ilişki, düşünce ve davranışların bütünü ele alır (Ansal, 1989: 8). Kadınların ekonomik yaşama katılımı ve iş hayatındaki konumlarına baktığımızda, dünya genelinde kadınların düşük gelir getiren, yükselme imkânlarının kısıtlı olduğu işlerde toplandığı görülmektedir. Eğer kadınların mensubu olduğu ailenin maddi durumu kötüyse, aile üyelerine destek olma çabasına gireceklerinden, kendilerini geliştirmekte zorlanacaktır. Bu nedenle düşük ücretlerde çalışmayı da göze almaktadırlar. Bunlara ek olarak ücretsiz aile işçiliği nedeniyle, kadın emeğinin bir bölümüne ücret ödenmemektedir. Kadınlar istihdam edildikleri birçok sektörde erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen almış oldukları ücret düşük kalmaktadır (World Bank, 1990: 13). İşgücü piyasalarında kadın emeğine “ek gelir” gözüyle

bakılması, asıl görevinin aile içi işler olduğu algısının oluşturulması, kadınların düşük ücretli çalışmalarına zemin hazırlamaktadır. Ev geçindirmenin sorumluluğunun erkeğe ait olduğu kanısı nedeniyle eğer firmada işten çıkarılma yaşanacaksa ilk olarak kadınlar işten atılmaktadır. Piyasaların ve ataerkil düzenin ekonomik olarak çıkarlarının uyuşması da kadınların konumunun değişmemesinde etkilidir. Kadınların işgücü piyasalarında yapılan ayrımcılıklara baktığımızda; kadınlara verilen hamilelik izinlerinin işi aksatacağı düşüncesi, hamile kadınların işe alınmaması ya da evli kadınların işe alınmamaları, işçi alımı için verilen bir ilanda sadece kadın ya da erkek adayların başvurmalarının istenmesi doğrudan yapılan ayrımcılıklardandır. Ayrıca bazı iş sektörlerinde kadınların istihdam olanağı bulamamaları o mesleklere ilgisini kaybetmesine ve kadınların farklı sektörlere girişini engellemektedir (Çakır, 2008: 31).

1960'lı tarihlerde başlayan ikinci feminist dalga, kadınlara karşı yapılan cinsiyet ayrımcılığının anatomik yapılarından kaynaklanmadığını, bu ayrımda daha çok toplumda kök salmış cinsiyetçi düşüncelerin etkisinin olduğu savunulmaktadır. Toplumsal cinsiyetin karşılığı olan “gender” Ann Oakley tarafından, “*Sex Gender And Society*” (Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum) adlı eserinde kullanılması toplumsal cinsiyet kavramının yaygınlaşmasının başlangıcıdır. Gender ikinci dalga feminizmin siyasi kavramlarda ve direnişlerinde kullandıkları anahtar kelimelerden biri olmuştur (Oakley, 1998: 135). Gender kavramını Illich eserinde “*gender asimetric ve muammalı bir bütünleyiciliğin belirtisidir*” diyerek tanımlamıştır. Illich “*gender kalkanından cinsiyet rejimine geçiş*” olarak bahsettiği eserinde toplumun cinsel kökeni ve eşitliğe doğru hareketi olarak iki mitolojiyi ortaya çıkarttığını savunmaktadır. Ayrıca gender kavramını açıklarken, adların İngilizce’de eril, dişil ve nötr cinslere (gender) ait olduğunu belirtmiştir (Illich, 1996: 13).

Günümüzün feminist hareketi savunucuları “gender” kavramı, cinsiyetler arası toplumsal ilişkileri açıklamak ve bunların anatomik farklılıklardan olan cinsiyetten ayırmak için kullanıldığı ifade edilmektedir. Gender kavramının ardında yatan düşünce, cinsiyetin toplumsal bir yapı olduğu ve cinsiyetlerin doğuştan gelen anatomik özelliklerden ziyade toplumsal bir kurgu olarak ele almaktadır (Aksu, 2005: 22). Cinsiyet eşitliği ile ilgili yapılan çalışmalarda kadınların, erkeklerin yapabildiği tüm işleri yapabilecekleri, psikolojik ve sosyal işgücü kapasitesi açısından eşit

oldukları ayrıca kadınların rağbet göstermediği ve erkek işi olarak gördükleri meslekleri de istedikleri takdirde yapabilecekleri savunulmaktadır. Teknoloji ve sanayinin gelişimi kadınların toplumsal üretime katılmasını arttıracacağı, işgücü piyasasında yer bulan kadınların eşitlikçi ve başarıya odaklı fikirleri arttırarak kadın-erkek arasındaki eşitsizliği azaltacağı düşünülmektedir.

### **2.3.1.2. Kadın Özgürleşmesi ve Cinsiyet Roller**

İnsanlık tarihi boyunca toplumlarda birçok konuda görülen benzerlik, kadın ile erkeğin farklı konumlarda tutulmasının nedenini ve cinsiyetleri farklı kılan bu toplumsal yapının temelini nelerin oluşturduğu araştırılmıştır. Cinsiyetler arası görülen davranışsal, psikolojik ve fiziksel farklılıklar, kişilerin toplumda üstlenmiş oldukları rollere ve almış oldukları sorumluluklarla ilişkilendirilerek, bu alanda çalışan araştırmacıların üzerinde yoğunlaştığı konulardandır. Kadın ile erkeği anatomik özelliklerinden dolayı birbirinden ayırmak için kullanılan “cinsiyet” kavramı, insan türünü biyolojik olarak birbirinden ayırmak için kullanılmaktadır. Sosyal cinsiyet (gender) ise insanların biyolojik özelliklerine ek olarak, toplulukta almış oldukları roller ile sosyal hak ve farklılıkları içerisine almaktadır (Epstein, 1988: 5).

Konuyu cinsiyet rolleri olarak ele aldığımızda farklı görüşler mevcuttur. Cinsiyet rollerinin oluşmasının biyolojik faktörlü olduğunu düşünen görüş, “kadın ile erkeğin rollerinin toplum tarafından şekillendirilseler de, doğal özelliklerinin insan hayatı üzerinde önemli bir etkisi olduğudur”. Bu görüş, kadının gebelik ve çocuk bakımı gibi özelliklerinin olduğunu, erkeklerin ise kazanç sağlayabilme, hayata karşı mücadele edebilme yeteneklerinin olduğu öne sürülmektedir. Bu görüş aslında cinsiyetler arası rollerin üretim faaliyetlerinin kadın ile erkek arasında bir iş ayrımına neden olduğunu, biyolojik türlerin hayatlarını sürdürebilmelerinin hormonlarla bağlantılı olduğu ifade edilmektedir (Elliot, 1991: 27). Darwinci teorisyenler Spencer, Bogehot vd. ile başlayan günümüzde sosyo-biyoloji olarak ele alınan düşünce akımı, cinsiyetler arası hormonal özelliklerde görülen farklılıklar, kadınların annelik erkeklerin ise baskın rolleri almalarında etkili olmaktadır. Kadınlarda gebelik, doğum ve lohusalık süreci kadınlık hormonları ile bağlantılı olduğundan, doğan çocuğun sorumluluğunu alarak annelik için hormonların psikolojik bir baskı oluşturduğu belirtilmektedir. Ayrıca hormonların cinsiyet oluşumunu ve üreme organlarının

gelişimini etkilemesi, gebelik sürecinde beyini etkileyerek erkek ile kadın arasında davranışsal farklılıkların hormonlarla bağlantılı olduğu iddia edilmektedir. Bu konu ile ilgili verilen örnekte, erkeklerin salgılamış olduğu testosteron hormonunun agresiflik ile alakalı olmasının çocuk bakımı gibi sorumlulukları engellediği ileri sürülmüştür (Elliot, 1991: 28).

Toplumsal cinsiyet genel olarak kadın ve erkekler için toplum tarafından oluşturulmuş roller ve beklentilerin karşılanmasını betimleyen bir kavram olmuştur. Toplumsal cinsiyet rollerine baktığımızda;

- **Üretim ile İlgili Roller:**

Erkek → Piyasa için üreten (ücret karşılığı)

Kadın → Hane içi üretim (ücret karşılığı olmayan)

- **Yeniden Üretim ile İlgili Roller:**

Kadın → Biyolojik yeniden üretim (hamilelik ve çocuk bakımı)

Günlük yeniden üretim (ev içi günlük işler ve aileyi üretim sürecine hazırlama)

İdeolojik yeniden üretim (çocukların gelecekteki rollerine hazırlama)

- **Toplum Seviyesinde Yaşamın Sürdürülmesine İlişkin Roller:**

Kadın → Aile içi yeniden üretim görevlerinin bağlantılı olduğu topluluk seviyesinde kadınlar tarafından yürütülen işler: Sınırlı ve toplu tüketim kaynaklarının kullanımı (su, sağlık ve eğitim hizmetleri vb.); Kadınların karşılık beklemeden boş zamanlarında yaptığı düşünülen işler.

- **Topluluk Seviyesindeki Politik Roller:**

Erkek → Uluslararası seviye politikalar ile eklenen topluluk politikaları. Tanım olarak, kadın ve erkeğin anatomik farklarına değinen biyolojik cinsiyetten farklıdır (Dinçoflaz, 2009: 52-53).

Toplumsal cinsiyet rollerine örnek vermemiz gerekirse; “erkekler ağlamaz, dayanıklı ve güçlüdürler, erkek dediğin evine bakar, erkekler çapkın olur vb.” yüklenen roller toplum tarafından erkeğe gereksiz sorumluluklar ve psikolojik yük bindirmektedir. Erkeğe yüklenen sosyal ve kültürel rollerin beklentileri karşılamakta

yetersiz kalması ise depresyona girmesine sebep olabilmektedir. Ayrıca kız çocukları ve kadınlar içinde cinsiyete yönelik toplumsal roller vardır. “Eksik etek, kızını dövmeleyen dizini döver, saçını uzunsu aklı kısas olur, kız çocuğu okumasu da olur, kadının görevi anneliktir vb.” roller toplumun kadına karşı bakışını olumsuz yönde etkilemekte ve iş hayatına katılmasında engelleyici olmaktadır (Akın, 2007: 2).

Toplum tarafından oluşturulan kalıp yargılar vardır. Bu kalıp yargılar çocukluktan itibaren öğrenilmeye başlanmakta olup, kadın ve erkekten farklı beklentileri vardır. Ayrıca kültürden kültüre değişim göstermektedir. Örnek vermek gerekirse; erkeğin hanenin geçimini sağlaması, haneyi dışarıdan gelecek kötülöklere karşı koruması, hanedeki güç gerektirecek işleri yapmaları, cesur olmaları beklenmektedir. Kadınlarda ise hane içerisindeki ev işleriyle ilgilenmeleri, çocuk ve eşinin ihtiyaçlarını karşılaması, sessiz sakin ve erkeğine bağlı olması gibi özellikleri göstermesini bekler (Saraç, 2013: 28).

Kadın özgürleşmesinin toplumun kişilere uygun gördüğü cinsiyet rollerinden kurtulması ile mümkün olacağı düşüncesi, kadın hareketlerinin bu konuya odaklanmasını sağlamıştır. 1950’li yıllarda ABD’de başlayan ve diğer ölkelere yayılan kadın hareketleri, o dönemin toplumlarında cinsiyet rolleri ile ilgili algıyı değiştirmek istemişlerdir. “Feministlerin, cinsiyet rollerine yapmış oldukları saldırının, evli kadınların iş hayatına katılmaması gerektiği geleneksel düşünce yapısını alt etmek istemesiydi” (Eisenstein, 2005: 496). Günümüzde kadınların iş yaşamına katılmasında karşılaştıkları sıkıntılardan biri de cinsiyete göre yapılan iş paylaşımının neden olduğu toplumsal cinsiyet rolleri ve kişilerin bu rollere bağlı olarak aldıkları sorumluluklardır. Toplumda yaşanan sosyo-ekonomik ve kültürel değişimler zamanla tekrardan şekillenmekteyken, kadınlara yönelik toplum tarafından verilen rollerin ise daha yavaş değiştirdiği görölmektedir. Toplumda yaşanan bu değişimlerin kadınlarda yavaş ilerlemesinin erkeklerle aralarında yapmış oldukları faaliyetler ve başarımlar sonucu değil, doğuştan gelen anatomik farklılıkların etkisinin olduğu belirtilmiştir (Bütün, 2010: 45).

Toplumun kadın ve erkeklerden yaşına ve almış olduğu eğitim gibi özelliklerine göre beklentileri vardır. Cinsiyet tüm toplumlarda ayırıcı bir özelliğe sahiptir. İnsanların anatomik farklılıkları haricinde birbirlerinden ayrıldığı yetenek,

beceri, davranış ve ilgi duydukları alanlar bakımından farklıdırlar. Bu farka örnek vermek gerekirse; müziğe olan ilgisi, atletizme olan yatkınlığı veya matematiğe olan yeteneği insanları birbirinden ayıran özelliklerdendir. Bunlara ek olarak empati yeteneği kadınlarda erkeklere göre daha yüksek seviyede görülen yeteneklerdendir. Diğer insanlara karşı hoşgörü gösterme, başkalarının problemlerine çözüm arayışına olan alaka gibi unsurlar empatinin temellerini oluşturur. Alexander ve Hines'in yapmış oldukları bir çalışmada dişi bir maymunun oyuncaklar arasında bebeği seçerek annelik davranışları sergilediği, erkek maymunların ise top ve araba ile oynadıkları ifade edilmiştir (Alexander ve Hines, 2002: 467-479). Cinsiyetler arası empati düzeyindeki değişimin en açık şekilde görülebildiği alanlardan biri de ebeveynlik rolleridir. Babaların küçük çocukları ile daha az yüz yüze geldiği aile ortamında çocuk ile etkileşimde duyguların etkisini kaybettiği, annelerin ise çocukları ile birlikte daha fazla zaman geçirmeleri ve çocuğun anlayabileceği ses düzeylerine inerek ilgisini çekmekte daha yetenekli olduğu görüşü hâkimdir.

Cinsiyetler arası iş piyasalarında insanların eşit bir biçimde istihdam edilmeleri, kadınlara toplum tarafından yüklenen çocuk bakımı ve yetiştirilmesi rolünden sıyrılması ile mümkün olacağı düşünülmektedir. Ekonomik bağımsızlıklarını elde eden kadın sayısında yaşanan artış ile toplumun cinsiyet rolleri üzerinde düşüncelerinin değişeceğine inanılmaktadır. Devletin düzenlemiş olduğu sosyal politikalar sayesinde yetişkin ve çocukların birbirlerine olan bağımlılıklarının azaltılması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının teminatı olarak görülmektedir.

### **2.3.2. Bireyci Kültür Olgusu**

İnsan ilişkilerinin zayıf olduğu toplumlarda daha fazla görülen bireycilik, toplumda yaşayan kişilerin yalnız kendisini ve aile bireylerini düşünerek, onların birincil konumda olmalarını istemesidir. İnsanlar dünyanın neresinde doğmuş olursa olsun ilk üyesi oldukları grup ailedir (Hofstede, 2001: 225). Bireyciliğin temelleri eski dönemlerde yaşamış ve atom felsefesinin öncülerinden olan Epikuros tarafından atılmıştır. Ayrıca Aristoteles, Helvetius, Kant ve Voltaire gibi önemli düşünürler de bireycilik hakkında yorumda bulunmuşlardır (Lukes, 2006: 51).

Pozitivizmin kurucularından olan ve insanın iki doğal eğilimi olduğunu savunan Auguste Comte; kişinin kendi menfaatini düşünmesine “*bencillik*”, başkalarının menfaatinin düşünülmesini ise “*özgecilik*” olarak tanımlamıştır. İnsana has olan bu iki duygu, insanlık tarihi boyunca hayatın merkezinde yer almıştır. İnsan yaşamı boyunca meydana gelen kurumlar, bu iki duyguya bağlı olarak şekillenmiştir. İlk başlarda bencillik daha baskın ve özgeci duygular daha pasif haldeyken, insanlık modernleşmeye ve gelişmeye başladıkça özgecilik duygularında artış yaşanmış, insanların sadece kendilerini değil başkalarını da düşünmesi gerektiğini anlamışlardır (Kaya, 2002: 76). Comte’nin bireycilik ile ilgili bazı düşünceleri hayalperestlik olarak görülse de, her olayın maddi veya manevi bir takım sebepler neticesi oluşacağına ve algımızın yetersiz kaldığı şeylerin ise şans eseri oluştuğuna inanmaya meyilli olmamız ile açıklanabilir. Comte’nin “*Pozitif Felsefe Kursları*” isimi eseri detaylı incelendiğinde, eserde bahsedilen bireyin toplum içindeki görevinin “sosyal fenomenleri uygun şekilde araştırmak için ilk olarak bireysel hayata yönelik kanunlardan yararlanarak başlanması elzemdir. Çünkü kolektif olarak yapılan bir araştırmanın, kişilerin incelenmesinin net bir sonucu olarak görülmesi mümkün değildir” (Comte, 2001: 80).

Batı uygarlıklarının sosyal ilişkilerine bakıldığında S. Gerhardt, ABD’de yaşayan kadınların kendi kendine yeten şahıslardan oluştuğunu, toplum tarafından kadınlara yönelik yapılan kısıtlamalardan daha az etkilendiklerini, toplumda bireyciliğin “haklar” üzerine kurulduğunu ifade etmiştir (Gerhardt, 2010: 52). Günümüzde değişen sosyal yapı kadınların ev işleri haricinde ücretli bir işte çalışmıyor ve yaşamını sadece “ev hanımı” olarak sürdürüyor ise toplum tarafından olumsuz karşılanır hale gelmiştir. ABD’de ev hanımı olarak yaşamını sürdüren ve altı yaşından küçük çocuğu olan kadınların diğer kadınlara oranı 1970 yılında %12 düzeyindeyken, 2000 yılına gelindiğinde %4’e düşmüştür. Amerika’da evli-bekâr fark etmeksizin neredeyse tüm kadınların ücretli iş piyasalarında yer alması gerektiği düşüncesi toplumsal bir norm haline gelmiştir (Eisenstein, 2005: 498). Amerikan gençleri üzerinde yapılan bir araştırmada bireyci kültür olgusunun hâkim olduğu ve feministlerin cesaretlendirdiği kadınlarla yapılan çalışmada, gelecek planlarına yönelik yalnız binde biri “ev hanımı” olmayı seçmiştir (Twenge, 2006: 192). Kadınlara



hitap eden feminist söylem, bireycilik ile bağlantılıdır. Genç yaştaki kadınlar bu özgürlük çağrısına kendilerini kaptırmakta ve mesajın aile veya içinde bulunduğu sosyo- kültürel çevreden gelmesi halinde buna uymaktadırlar.

### **2.3.3. Modern Doğum Kontrol Yöntemleri**

Günümüz toplumlarında kadınların kendi yaşamlarını şekillendirmek ve bağımsız olma isteği bireyci kültür olgusu ile bağlantılıdır. Bireycilik, kişinin kendi bedeninin kontrolüne sahip olması gerektiğini savunmaktadır. Kadınların gebe kalma veya çocuk sahibi olup olmama kararı alırken, söz konusu kendi bedenleri olduğu için modern doğum kontrol yöntemlerinin önemi büyüktür. Bu yöntemler kadınlara çocuk sahibi olmama ya da ne zaman ve ne kadar çocuk dünyaya getirebilecekleri kararını vermelerinde etkin rol oynamaktadır. Ayrıca kadınların iş yaşamına katılmasında ve kalıcı olmasında da etkisi vardır.

Feminizm savunucuları, kadınların kendi bedeninin kontrolüne sahip olması gerektiğini ifade ederek, kadınların birer cinsel obje veya bebek makinesi olarak görülmelerine de karşı çıkmışlardır. İkinci dalga feminizm ile başlayan gebelik kontrolü ve kürtaj mevzuları 1960 tarihinden itibaren ayyuka çıkararak, büyük kitlelere güvenilir doğum kontrol yöntemlerinin yayılmasına katkı sağlamıştır. İlk başlarda gelişmiş ülkelerde başlayan gebelik önleyici (contraceptive) ilaçlar daha sonra diğer ülkelere de yayılmıştır. Önleyici yöntemlerin artması ile çocuk sayısını kendi isteklerine göre belirleme imkânına sahip olan kadınlar, işgücü piyasalarında daha fazla yer almıştır (Gilbert, 2008: 35-36).

Kontraseptif devrim olarak nitelendirilen modern gebelik önleyici yöntemleri, Catherine Hakim tercih teorisinde yorumlarken, kadınların kendi kendilerini yönetebileceklerine olan inançları, gebelik kontrolünü ellerine alması ile daha da arttığını ifade etmiştir (Hakim, 2003: 356). Gebelik önleyici ilaç ve yöntemlerin buluşu ile işgücü piyasasında yer alan kadın sayısında küresel ölçekte bir artış yaşandığı söylenebilir. Yapılan araştırmalar ve incelemeler, kadınların işgücü piyasalarında yer alma oranları ile gebe kalmaları arasında negatif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların iş yaşamına aktif olarak katıldığı kesimlere bakıldığında, gebelik oranlarının düşüklüğü göze çarpmakta ve gebelik önleyici

uygulamaların yoğun bir şekilde kullanıldığı görülmüştür. Kadınların istihdam oranlarında yaşanan artışta, aile içi çocuk planlaması yapılmasına olanak sağlayan önleyici yöntemler, kadınların iş hayatında kalıcı olmasına fayda sağlamıştır.

## **2.4. Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Kadın İstihdamı**

### **2.4.1. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri**

İşgücü piyasaları, emek ve sermaye arasında istihdama yönelik kurulan ilişkinin sürekliliğinin sağlanmasının, mevcut hukuksal, siyasal, sosyal ve ekonomik unsurlara göre çeşitlilik gösterdiği bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Kapar, 2005: 25). Ülkemizde eğitilmiş ve vasıflı işgücü ihtiyacına olan gereksinim, işgücü piyasalarında rekabet ortamını arttırmakta, üretim faktörlerinden olan sermayenin ve ekonomik yapının istenilen kapasiteyi karşılayamaması sonucu işsizlik sorunu yaşanmaktadır. Bu sorunun birçok unsuru bulunmakla beraber, nüfus artış hızının sağlamış olduğu genç nüfusu, gerekli vasıflarla donatarak işgücüne katmakta sorun yaşamakta ve genç nüfus işsizlik oranlarının giderek artması, topluluğun demografik istatistikleri ile açıklanmaya çalışılmaktadır (Alancıoğlu ve Utlu, 2012: 191).

İstihdam ve işgücü stratejileri oluşturulurken, ülkelerin mevcut ekonomik yapısının bu politikalara ne derece uyumlu olduğu ve toplumun bu stratejileri ne derecede benimseyeceği önemlidir. İşgücü piyasasının yapısal özelliklerinin bu hususta belirleyici olduğu ve ülkedeki işsizliğin, ekonomik krizlerin, kayıt dışı ekonominin payının yüksek olduğu bilinmektedir (Kuzgun, 2007: 848)

Türkiye mevcut genç nüfusuna ek olarak, nüfus artış oranı bakımından da iyi seviyededir. 2018 TÜİK verilerine bakıldığında %1,5 oranında yıllık nüfus artış oranına sahip olan Türkiye, genç nüfus bakımından da birçok ülkeyi geride bırakmaktadır. Potansiyel işgücü ve iktisadi büyüme açısından, Türkiye için fırsat olan gençlere yeterli istihdam yaratılamaması ve işgücü piyasalarıyla buluşturamaması nedeniyle bu imkândan tam olarak yararlanamamaktadır. Nüfus artış hızı, doğru istihdam politikaları sayesinde iktisadi olarak faydalı olsa da, getirmiş olduğu sıkıntılar da mevcuttur. Hızlı nüfus artışı, sosyal güvenlik harcamalarını arttırarak devlet bütçesine önemli bir külfet bindirmektedir. Bu da istihdam olanaklarının arttırılması

için yapılan yatırımlara engel olarak, bütçenin cari harcamalara kaymasına sebep olmaktadır. İşgücü piyasası ve istihdamın yapısal özelliklerine baktığımızda, ülkemizin en önemli sıkıntılarında birisi de, işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki dengeyi sağlayamaması sonucu ortaya çıkan istihdam ve işsizlik sorunlarıdır (Koray, 2005: 364).

Ülkemiz ve gelişmekte olan ülkelerin yaşamış olduğu ekonomik sorunlardan birisi olan işsizliğin nelerden kaynaklandığının belirlenmesi çözümü açısından önemlidir. İşsizliğin çözümü için işgücünün yapısal özellikleri belirlenerek, bu yönde politikalara yönelmek gerekmektedir. Türkiye’de işgücü piyasasına yönelik verileri en doğru olarak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan işgücü verilerinden yararlanarak, ülkemizdeki işgücü piyasası hakkında fikir yürütebilmekteyiz (Sapancalı, 2000: 17).

Günümüzde İşgücü piyasaları, ülkenin içinde bulunduğu coğrafi konuma göre farklılık gösteren, siyasi ve ekonomik krizler gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Küreselleşen ve piyasaların günden güne birbirine bağımlı hale geldiği dünyamızda, yaşanan ekonomik kriz tek bir ülkeyi etkilememekte ve yayılarak birçok ülkeyi vurmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde işletmeler işgücü maliyetlerini düşürerek kârını ve diğer firmalarla aralarındaki rekabet düzeyini korumayı hedeflemektedirler. Kriz dönemlerinde uygulanan düşük maliyetli işgücü talebinde kısa süreli artış sağlayan, esnek istihdam modelleri ülkemizde de uygulanmaktadır. Fakat kriz dönemlerinde işten atılmaların yaşanması ve yeni işçi alımlarında büyük oranda azalmaya gidilmesi, uygulanan bu istihdam politikalarının maliyetleri düşürmesine rağmen, firmaların düşük nitelikli ve eğitimsiz işgücüne yönelmesi nedeniyle, eksik istihdama yol açmaktadır. Bu tür istihdam modeli, artan yoksulluğun habercisidir (Arıkboğa, 2001: 54). Ülkemiz işletmelerinde ara ara görülen ve ekonominin tümünü etkileyen krizler piyasaların daralmasına yol açarak istihdam oranlarını ve kriz sonrası sosyal hayatı olumsuz etkilemektedir.

İşgücü piyasalarının yapısına bakıldığında, ülkemizde karşılaştığımız sorunlardan biri de kayıt dışı (enformel) istihdamdır. Türkiye’de kayıt dışı çalışan işgücüne yönelik çeşitli politikalar üretilmiştir. 1980 tarihinde kayıt dışı işgücünde

yaşanan büyük artışın yapısal bir hale dönüşmesi, işgücü piyasalarının esnekleşmesinde rol oynamıştır. Bu durum işletmelere gerekli olan işgücünü, kayıt dışı işgücü piyasasından karşılama imkânı sağlamış ve sosyal güvenceden yoksun olarak işgücü piyasalarına girmelerine sebep olmuştur (Köse ve Öncü, 2000: 83). Bu dönemde uygulamaya giren yapısal reformlardan en çok etkilenen kadın işgücü olmuştur. Kadın işgücü sayısında dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de kadınlar erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerde, emek yoğun işlerde çalışmışlardır.

Türkiye’de işgücü piyasasının kurum ve kurallar nezdinde yetersiz oluşu, uygulanan yapısal çözümlerin işgücü piyasalarındaki esnekliği arttırarak kayıt dışılığının yaygınlaşmasını hızlandırmaktadır. Ülkemizde toplumun büyük bir kesimini oluşturan işgücünün nitelik olarak yetersiz kalması ve kendini geliştirme imkânına sahip olmadığı için, işsiz kalma korkusu ile sektör dışına çıkmak istememektedir. TÜİK verilerine bakıldığında, işgücünün büyük bir bölümünün kayıt dışı istihdam edildiği ve bu kayıt dışılığın özel sektör ile tarım sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu alanında çalışan işgücü tüm yasal haklardan faydalanmaktadır. Sosyal güvence ve sendika haklarına sahiptirler. Özel sektörde ise, tarım kesiminin büyük bir bölümü sosyal güvenceden yoksun olduğu, işgücü piyasalarında çalışanların ise genellikle asgari ücret seviyesinde istihdam edildikleri bilinmektedir.

#### **2.4.2. Türkiye’de İşsizlik**

Türkiye’de yaşanan işsizliğin nedenlerine bakıldığında, hızlı artış gösteren genç nüfusa yeterli istihdam imkânlarının sağlanamaması, toplumun tarımsal faaliyetlere olan ilgisi gibi etmenler, ülkemizde işsizliğin yapısal özellik taşımasından kaynaklanmaktadır. Tarım sektöründe yer alan işgücü fazlasının diğer sektörlerle girmek istemesi, ülke ekonomisindeki sanayileşme ve teknolojik alt yapı ile bağlantılı olarak artmaktadır. Tek başına sanayileşme veya diğer sektörlerin gelişmesi işsizliği gidermemekte, bu alanlara yeterli bilgi ve beceriye sahip işgücüne de ihtiyaç vardır. Türkiye’de 2019 Ocak ayı itibariyle TÜİK verilerine göre işsizlik %14,7 olarak verilmiştir. Ayrıca 2019 Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri arasında açıklanan verilere göre, çalışma çağında yer alan 15-64 yaş aralığında işgücüne katılım payı Türkiye’de %58,4 oranı ile son sırada yer almaktadır. OECD ülkeleri ortalaması ise %72 olarak belirtilmiştir.

Türkiye’de işsizliği azaltmak için 5 yıllık kalkınma planı oluşturulmuş ve diğer yıllardaki planlara dâhil edilerek sürdürülmüştür. Fakat kalkınma planlarında işsizliği önlemeye yönelik politikalar günü kurtarmaya yönelik ve sonraki planlarda yer almayan önerilerdir. Düzenlenen planlar iktisadi büyüme ile bağdaştırılarak, ekonomik kalkınma gerçekleştiği takdirde işsizlik oranlarının düşeceğine inanılmıştır ki bu bir bakıma doğrudur. Lakin bu planlamalar çeşitli faktörlerden etkilenmiş ve istenilen düzeyde gerçekleşmemiştir. Yaşanan hükümet değişiklikleri gibi etkenler uygulamada olan planlarda değişikliğe gidilmesine ve süreklilik gösteren kapsamlı istihdam politikaları izlememize engel olmuştur (Özdemir vd., 2006: 129).

Günümüz Türkiye’sinin en önemli sorunlarından olan işsizliği azaltmak için iktisadi büyümenin sağlanması gerekmektedir ve bunun içinde yatırımların yapılması gerekmektedir. Fakat ülkemizde üretim ve ihracat, girdi ücretleri ile enerji ve istihdam sektörü maliyetlerinin yüksekliği, siyasi ve bürokratik sorunlar sebebiyle yatırımlar istenilen düzeye ulaşamamaktadır. Bu sebeple iktisadi büyüme, işsizliği azaltmakta tek başına çözüm olamamaktadır. Ülkemizde nüfus artış hızına bağlı olarak, genç ve çalışma potansiyeli olan işgücünün gerekli niteliklere sahip olamaması, enerji ve istihdam sektörü maliyetlerinin yüksekliği, siyasi ve bürokratik sorunlar sebebiyle yatırımlar istenilen düzeye ulaşamamıştır. Bu sebeple iktisadi büyüme, işsizliği azaltmakta tek başına çözüm olamamaktadır. Ülkemizde nüfus artış hızına bağlı olarak, genç ve çalışma potansiyeli olan işgücünün gerekli niteliklere sahip olamaması nedeniyle işgücünde yer alamamaktadır (Alancıoğlu ve Utlı, 2012: 191). Ayrıca eğitim almış üniversite mezunu işsiz sayısı da, işgücü piyasası rekabet ortamından kaynaklı düşüş yaşamaktadır. Eurostat 2019 verilerine göre, 34 Avrupa ülkesi arasında üniversite mezunu iş bulma oranına bakıldığında Türkiye %64,2 oranı ile 32. Sırada yer almaktadır. Bu nedenle Türkiye’nin işsizlik sorunlarının nedenlerinin iyi belirlenmesi ve daha önce uygulanan politikaların ne ölçüde etkili olduğunun değerlendirilmesi gerekmektedir.

## 2.5. Türkiye’de Kadın İstihdamı

### 2.5.1. Tarihsel Süreç

Kadının toplumdaki konumu araştırıldığında “annelik” özelliklerinden ötürü iş hayatında arka planda kaldığını görmek yanlış olmayacaktır. Genellikle ataerkil toplumlarda erkek egemen yapı ön plandadır. Toplumun çoğunda yüksek bir oranla karşımıza çıkan erkek egemen düşünceler, toplumun genelinin benimsediği kadınları “doğa”, erkekleri ise “kültür” biçiminde açıklar. Bundan dolayı erkeğin yaşam alanı üretime olan etkinliği ile tanımlanırken, kadın doğası gereğince çocuk dünyaya getirme, sağlıklı bir şekilde çocuk yetiştirme ve hane içerisindeki düzeni sağlamakla sorumlu tutulmaktadır (Gözener, 2012: 3). 19. yy ’da sanayi devrimi ile beraber yeni ve ucuz istihdam gereksinim duyulmaya başlanmıştır. Kadınların, iş yaşamına girmelerinde en önemli faktörlerden biri de savaşlardır. Genellikle diğer ülkelerde de o tarihe kadar görevi ev işleri olan kadınlar, savaşa giden erkeklerin yerine istihdam edilmişlerdir. 1914-1918 yılları arasında İngiltere’de kadın iş yaşamına 1 milyon 345 bin kişi katılım göstermiştir (Emre, 2004).

Türkiye’de de sanayi devrimi ile kadın istihdamı hız kazanmıştır. Osmanlı dönemi ve cumhuriyet dönemi arasında kadın istihdamında farklılıklar vardır. Osmanlı toplumunda kadınlar kırsal bölgelerde, şehir hayatında ve ekonomik yaşamın içerisinde yer almışlardır. Toplum hayatının getirmiş olduğu farklı durumlar zaman içerisinde kadınların işgücüne katılım oranında değişmelere sebep olmaktadır. 16.-17. yüzyıllar arasında Osmanlı ekonomik düzeni içerisinde kadınlar yer almaktaydı. Osmanlı kadını tarlada, pazarda ve dükkânlarda çalışmakta ve üretime katkı sağlamaktaydı. Ancak sanayi devriminin ortaya çıkması, ekonomi dünyasındaki değişiklikler ve Osmanlı Devleti’ndeki çoğu atölyenin kapanması, kadını iş hayatından uzaklaştırmıştır. Köydeki tarımsal etkinliklerin azalması ve köylerin çeşitli isyanlar nedeniyle boşalması, insanları şehir hayatına göç etmeye zorlamış ve bu da şehirdeki işsizlik oranını arttırmıştır. Bu durumdan en çok kadınlar muzdarip olmuştur. Hayatını idame ettirmek zorunda olan ve deneyimden yoksun kadınlar, istihdam edilebilecekleri faaliyetlere yönelmişlerdir. Şehirde iş yaşamına atılan kadınlar ise, çeşitli zorluklarla başa çıkmak durumunda kalmışlardır. Kadını toplumsal yaşamdan

soyutlamak için çeşitli fermanlar çıkarılmasına karşın, bazı sektörler kadınlar tarafından yönetilmiştir. Kadın ve erkeğin aynı bölge içerisinde farklı mekânlarda yaşamaları, çeşitli meslek gruplarının kadınlar tarafından yürütülmesini zorunlu kılmakta, sağlık ve eğitim bu gruplar arasında yer almaktaydı (Dingeç, 2010: 24).

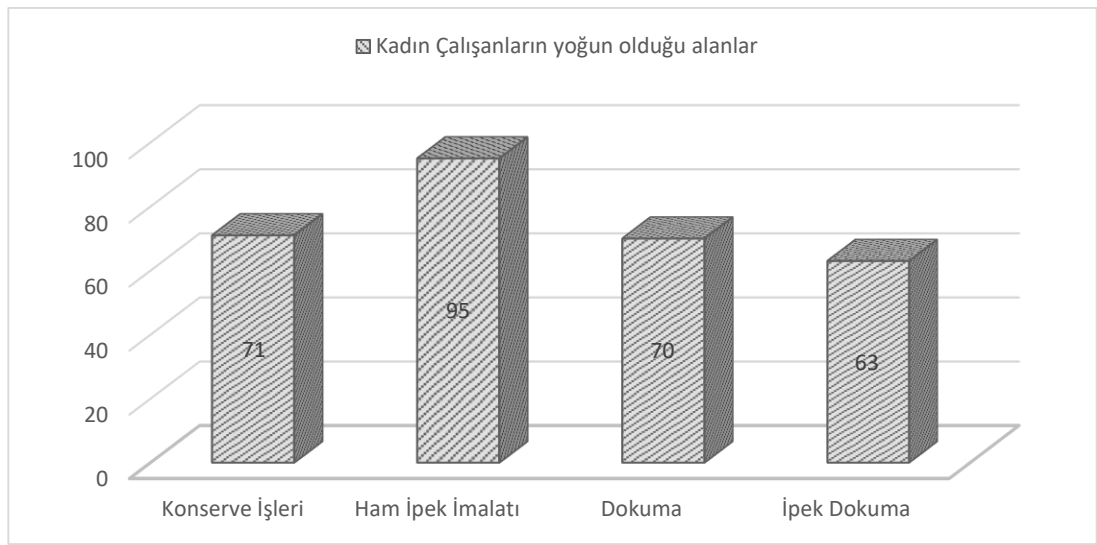
1839 yılında Tanzimat Fermanı'nın ilanı ile Osmanlı Devleti'nin geleneksel yapısında farklılık meydana gelmiştir. Tanzimat'tan önce kadınlar sadece ilkökul düzeyinde olan sübyan mekteplerinde eğitim görmekteydiler. Ailenin geliri kadınların eğitim hayatını sürdürebilmelerinde önemli rol oynamaktaydı (Yayan, 1984: 276). Kadınlara yönelik alınan kararlar ilk olarak Tanzimat Fermanı'nda geçmekteydi. Kadınların toplum hayatında kabul görebilmeleri geleneksel yapı içerisinde yer alan örf ve adetlerimiz gibi öğelere bağlıydı.

İş hayatına yönelik yaşanan değişimler, Meşrutiyet döneminde ortaya çıkmıştır. Kadınların toplumsal yaşama olan katılımlarını arttırmak ve eğitimlerini sonlandırmalarına engel olmak amacıyla gazete ve dergilerin çok sayıda yayın yaptıkları gözlenmiştir. Neticede kadınlara bir nebze olsa özgür bir ortamda yaşama olanağı sağlanmıştır (Ateş, 2005: 92). Kadınların ortaokul ve öğretmen mekteplerine katılımları Tanzimat Fermanı'nın ilanı ile mümkün hale gelmiştir. Tanzimat yıllarında kadınlar eğitim almalarının yanı sıra mesleki eğitimde görmekteydiler. Bu bakımdan Tanzimat dönemi kadınlar için önem taşımaktaydı. Kadınlara ilişkin düşünce ve fikirler II. Meşrutiyet dönemiyle beraber kaleme alınmıştır (Yaşar, 2007: 3). 1868 yılı Terakki gazetesinde ise kadınların haklarını ele alan ilkyazılar yayınlanmıştır. Fatma Aliye tarafından kaleme alınan ilk Türk kadın romanı ise "*Muhadarat*" olmuştur.

Kadınlar tüm bu gelişmelerle beraber istihdam olanaklarına ancak 19.yy'a gelindiğinde kavuşabilmişlerdir. Fabrika ve atölyelerde ilk olarak kadınların çalışmalarına imkân tanınmıştır. 1840 tarihinde Rumeli, 1860 yılından sonra Bursa ilinde kurulan ipek fabrikalarında kadınlar işgücü olanağına sahip olabilmişlerdir. 1890 yıllarına gelindiğinde ise Selanik'te kurulan bir fabrikada 160 erkek ve 480 Musevi genç kızın istihdam edildiği gözlenmiştir. Fakat erkeklerin aldığı ücret, erkek çocuklara kıyasla 2-3 kat fazla olduğu ve kadın çalışanların aldıkları ücret tutarı ise erkek çocuklara göre yarısı olduğu görülmektedir (Oktar, 1998: 91). İlk sanayi sayımı 1913 ile 1915 tarihleri arasında yapılmış ve kadın istihdam oranında artış yaşandığı,

çalışanların üçte birini kadınların oluşturduğu sonucu çıkmıştır. Şekil 8’de görüleceği üzere kadın çalışanların en yoğun olarak ham ipek imalatı %95 oranında yer aldığı görülmektedir. Kadınların yoğun olduğu sektörler sırasıyla %71 ile konserve işleri, %70 ile dokuma ve son olarak %63 ipek dokuma imalatı gelmekteydi. Kadınlar bu dönemde yoğun olarak tütün ve iplik imalathanelerinde çalışmaktaydılar (TİSK, 1999: 42).

**Şekil 8:** Osmanlı Dönemi Kadın Çalışanların Yoğun Olduğu Alanlar



**Kaynak:** TİSK Seminerleri I-II (1999)

Cumhuriyet döneminde 1929 yılındaki büyük bunalımdan sonra artışa geçen Keynesyen yaklaşımı, II. Dünya Savaşından sonra faaliyet alanı bulmuş ve 1970’li yılların sonuna kadar uygulamada kalmıştır. Klasiklerin ortaya çıkardığı mikro çözüm ve yaklaşımlara karşı Keynesyen anlayışı, makro politikalarla düzeni sağlamaya çalışmıştır. 1970’li yıllarda büyüme hızının düşmesi stagflasyon olgusunun ortaya çıkması, enflasyon ve işsizliğin artış göstermesi Keynesyen uygulamasının sonunu hazırlamıştır. Böylece hem Avrupa hem de dünyanın geri kalanında liberal politikalara yönelmesine yol açarak, sosyal politika faaliyetlerini durdurmuştur (Koray, 2003: 73-74).

Cumhuriyetin kurulmasıyla beraber Türkiye adına çağdaş yapılanma dönemi başlamış ve kadın istihdamına ilişkin gelişmeler meydana gelmiştir. Kadının toplum yaşamında ve ekonomik mevzularda söz sahibi olmalarına olanak sağlanmıştır. Çağdaş bir toplum meydana getirmeyi hedef alan devrimler ile birlikte, kadın haklarına



yönelik yeniliklere imza atılmıştır. Aynı zamanda kadınların iş yaşamında ve toplum yaşamındaki konumu devrimler ile sağlamlaştırılmıştır.

1924 Anayasası bir diğer adıyla Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile beraber kadın-erkek eşitsizliği olmaksızın herkes adına ilköğretimden mezun olma şartı getirilmiştir. Öğretim Birliği Yasası (Tevhid-i Tedrisat Kanunu) ile birlikte ise eğitimin yalnızca tek bir çatı altında toplanması sağlanmıştır (Doğramacı, 1997: 81). Bir başka değişiklik ise Türk Medeni Kanunu'nun kabul edilmesidir. Bu kanun ile kadın ve erkekler aynı haklara sahip olmuşlardır. Sadece erkeklere tanınmış olan boşanma hakkı kadınlara da tanınmıştır. 1930 yılında siyasi yönden de kadın-erkek ayrımcılığının önüne geçilmiş ve belediye seçimlerine katılma hakkı kadınlarda da mümkün hale getirilmiştir. 1930 yılında sanayi işletmelerinde çalışan genç işçi ve kadınların koruma altına alınması amacıyla Genel Sağlık Koruma Yasası (Umumi Hıfzısıhha Kanunu) çıkarılmıştır. Bu yasa ile beraber çalışma saatleri, çalışanların yaşı, iş şartları belirlenmiştir (TİSK, 1992: 95).

1937 yılında ise kadınların maden ocaklarında çalışmaları yasaklanmıştır. Ardından 1945 tarihine gelindiğinde ise sigorta kanunu olarak nitelendirilen “iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunu” çıkarılmış ve bu yasa ile kadınların iş hayatına ilişkin hakları koruma altına alınmıştır. Ücretin cinsiyete göre belirlenemeyeceğine yönelik olan yasa ise 1950 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile kadın ve erkeğin cinsiyetlerinden ötürü farklı ücrete tabi tutulamayacakları yasal hale getirilmiştir (Ekmekçi, 2004: 32).

1923 ve 1950 tarihleri arası baz alındığında, ağırlığın tarım sektöründe olması ve toplumsal yapının değişim göstermemesi nedeniyle, kadınlar çalışma yaşamından uzak kalmışlardır. Fakat kentleşme ile birlikte 1950 yıllarından sonra kadınların iş yaşamına daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir. 1960'lı yıllarda kadınlar sanayi işlerini tercih etmek yerine hizmet sektöründe çalışmayı seçmişlerdir (Ecevit, 1993: 117-128).

II. Dünya Savaşı sonrası sanayileşmenin hızlanması ve tarım sektöründe teknolojinin artışı ile insan gücüne olan gereksinimin azalması, 1950'li yıllarda köyden kente olan göçü hızlandırmıştır. Bu da kadınların kentlerde istihdama

katılmalarına olanak sağlamıştır. Bu dönemde sanayi ve hizmet sektöründe kadın istihdam oranı artış göstermiştir. Kadınların tarım sektöründen diğer sektörlere kayması sonucu, tarım sektöründe istihdam nispeten azalmıştır.

**Tablo 17:** Kadın ve Erkek İstihdam Oranları (1927-1975) (15 Yaş üstü %)

Yıllar	Kadın İstihdam Oranları	Erkek İstihdam Oranları
1927	30,0	45,0
1935	35,0	51,0
1940	36,0	52,0
1945	45,0	52,0
1950	46,0	57,0
1955	44,5	56,8
1960	39,0	54,3
1965	39,4	52,6
1970	33,0	51,7
1975	31,6	53,9

**Kaynak:** www.tuik.gov.tr, 2019

Tablo 17’de görüldüğü üzere kadın istihdam oranında 1950 yılına kadar olan yükselme, daha sonra azalma eğilimine girmiştir. Bunun nedeni ise; kırsal kesimde yoğun olarak tarımda faaliyet gösteren kadınların, kentlere göç etmesi ile işgücü dışında kalmalarıdır. Kentsel bölgelerde çalışmak için gerekli nitelik ve eğitimden yoksun olan kadınların, büyük bir kısmı ev kadını olarak hayatını devam ettirmiştir.

Şehir hayatında istihdama katılım gösteren kadın sayısı 1970 yılı sonrasında artış göstermiştir. Lakin 1980 yılından sonra kadınların istihdama katılma isteklerine rağmen, sanayi sektörünün yeterli olmadığı görülmüştür. Sanayi sektörüne kıyasla hizmet sektöründe de önemli gelişmeler yaşanmıştır (Ecevit, 1993: 120-121).

**Tablo 18:** Türkiye’de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları 15 Yaş Üstü (1980-2018)

Yıllar	Kadın İstihdam Oranları	Erkek İstihdam Oranları
1980	29,6	54,7
1985	32,0	73,5
1990	31,4	68,5
1996	28,6	71,1
2000	20,9	67,8
2005	20,7	62,8
2010	24,0	62,4
2011	25,6	64,7
2012	26,3	64,5
2013	27,0	64,8
2014	26,7	64,8
2015	27,5	65,0
2016	28,0	65,1
2017	28,9	65,6
2018	29,4	65,7

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verileri derlenerek tarafımdan oluşturulmuştur.

Tablo 18’deki verilere baktığımızda; Türkiye’de 1985 tarihinden 2005 yıllarına kadar kadın istihdamı düşüş eğilimi göstermiştir. 2005 yılı sonrası 2018 yılına kadar geçen uzun sürede az da olsa bir artış yaşanmıştır. 1980 yılında %29,6 olan Türkiye’de kadın istihdam oranı, 2018 yılı verisi ile %29,4 kıyaslandığında düşüş görünse de 1980 ve 1990’lı yıllarda kadınların %76,8’inin tarım sektöründe istihdam edildiği ve bu sektörde çalışan kadınların %70,2’sinin ücretsiz aile işçisi olduğu dikkate alınmalıdır (TBMM, 2013). 2017 yılı itibariyle kadınların tarım sektöründeki payı %28,3 seviyesine inmiştir. Kadın istihdamının son 10 yılına bakıldığında artış görülmektedir. Fakat aynı dönemlerde erkek istihdam oranları ile kıyaslandığında, aradaki büyük fark geçen 38 yılda değişmediği ve erkeklerin yarısı oranında istihdam edildiği görülmektedir.

### 2.5.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Türkiye’de kadınlar istihdama katıldıktan sonra evlilik, çocuk sahibi olma vb. sebeplerle iş yaşamından ayrılmakta ve bir süre sonra tekrardan piyasaya geri dönmektedirler. Fakat ülkemizde kadınlar iş hayatından ayrıldıktan sonra, tekrar geri dönmeleri diğer ülkelere göre daha değişkendir (TÜSİAD, 2002). Kadınların işgücü piyasasına girmeleri yaşları ile ilişkilidir. Türkiye’de kadınların büyük bir kısmı 25

yaşına gelmeden evlenmekte, bu nedenle iş hayatından ayrılan kadınların bir bölümü çalışma hayatına tekrardan katılmamaktadır.

Kadınların ailevi sebepleri, ev işleri ve çocuk büyütme gibi yükümlülükleri nedeniyle, iş hayatını bazen kısa bir süreliğine bazen de tamamen bırakmak durumunda kalmaktadırlar. Kadın istihdamı yaş aralıkları araştırıldığında kırsal bölgelerde dengeli bir seyir izlenmekte, kadınların bu bölgelerde 60 hatta 65 yaşına kadar istihdam edilirken, kentlerde yaşayan kadınlar çoğunlukla 50'li yaşlara dek çalışmakta ve emekli olmaktadır (DİE, 2004).

**Tablo 19:** Yaş Gruplarına İlişkin Kadın İşgücü Oranları (1955-1990)

Kadın Yaş	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990
12-14	-	-	-	546.075	630.232	653.942	675.345	665.261
15-19	807.770	700.549	828.004	936.104	1.018.724	1.244.638	1.329.890	1.475.195
20-24	814.536	740.667	692.784	791.424	838.028	978.006	1.132.381	1.213.558
25-29	739.584	782.800	700.526	598.193	627.153	740.516	861.957	1.024.811
30-34	525.673	641.610	685.142	588.507	529.739	589.189	697.857	851.391
35-39	377.300	438.641	544.803	569.581	511.736	528.835	594.866	740.863
40-44	456.142	375.139	413.476	477.490	523.684	527.590	512.926	602.469
45-49	337.431	321.766	259.431	298.194	382.925	486.507	475.893	485.848
50-54	389.523	395.577	368.579	276.470	333.535	429.663	483.486	465.088
55-59	208.624	230.668	238.514	220.376	178.717	262.243	370.127	419.903
60-64	274.882	307.935	300.688	252.361	250.082	182.448	228.854	332.359
65+	318.199	354.439	100.415	301.532	364.185	275.894	271.299	370.949
Meçhul	12.045	5.971	4.669	1.238	15.482	28.465	12.384	5.346
<b>Toplam</b>	<b>5.261.709</b>	<b>5.295.762</b>	<b>5.137.031</b>	<b>5.812.545</b>	<b>6.204.322</b>	<b>6.927.936</b>	<b>7.647.265</b>	<b>8.653.041</b>

**Kaynak:** TÜİK, 1923-2004 İstatistiki Göstergeler

**Tablo 20:** Yaş Gruplarına İlişkin Erkek İşgücü Oranları (1955-1990)

Erkek Yaş	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990
12-14	-	-	-	521.603	704.031	715.800	727.733	716.562
15-19	1.096.573	984.142	1.144.967	1.224.440	1.428.205	1.779.137	1.869.552	2.092.370
20-24	1.160.933	1.108.965	1.117.543	1.276.954	1.604.026	1.878.120	2.196.146	2.314.402
25-29	936.233	1.125.698	1.028.313	1.031.668	1.395.143	1.661.018	1.983.820	2.373.754
30-34	735.193	1.007.615	1.121.390	961.741	1.126.757	1.342.325	1.679.195	2.062.045
35-39	511.151	736.595	984.679	1.066.707	999.222	1.054.764	1.374.272	1.751.614
40-44	656.196	496.662	695.007	876.744	1.046.242	947.226	1.029.244	1.356.835
45-49	516.617	598.857	437.457	611.931	835.208	966.606	863.099	977.829
50-54	494.198	535.955	595.225	419.919	621.383	741.445	831.234	758.873
55-59	314.999	410.268	430.537	437.570	330.883	466.831	594.936	686.673
60-64	227.614	346.141	419.485	395.320	439.032	259.488	349.907	465.752
65+	278.109	332.161	430.945	479.577	610.122	423.394	398.523	502.486
Meçhul	15.747	14.424	15.281	2.168	38.892	48.103	35.070	14.365
<b>Toplam</b>	<b>6.943.563</b>	<b>7.697.483</b>	<b>8.420.829</b>	<b>9.306.342</b>	<b>11.179.506</b>	<b>12.248.257</b>	<b>13.932.731</b>	<b>16.073.560</b>

**Kaynak:** TÜİK, 1923-2004 İstatistiki Göstergeler

Ülkemizde kadınların ve erkeklerin iş gücüne katılmaları Tablo 19 ve 20’de görüleceği üzere belirli yaş gruplarında yüksek oranda artmıştır. Kadınlarda 1955’den 1990 tarihine kadar %55 oranında artış görülmektedir. Bu yükselişin sebebi eğitim gören kadın sayısındaki artış ile açıklanırken, diğer sebebi ise almış oldukları eğitimler sonucu kadınların bilinçlenmeleri olarak açıklanmaktadır. Tablo 19’de görüldüğü üzere, 30 yaş üzeri kadınların evlendikten sonra istihdama katılımları beklenen seviyenin altındadır. Bunun en büyük sebebi, çocuk bakımı ve aile içerisindeki sorumluluklardır. 1975 yılına kadar düşen, 50 yaş üzeri kadın işgücüne katılım oranı, kadınların emeklilik yaşının arttırılması ve ekonomik nedenlerden dolayı istihdama katılmaya mecbur kaldıkları için artış göstermiştir.

Ülkemizde kadınlar çalışma saati bakımından incelendiğinde maaş karşılığının en yüksek olduğu yaş grubu aralığı 15-24’tür. İş hayatında yer alan kadınlar, evlilik, gebelik vb. sebeplerle emekli olamadan çalıştıkları kuruluştan ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Ülkemizde erken yaşta iş hayatına katılan kadınların büyük bir kısmı emeklilik yaşına gelmeden iş hayatını sonlandırmaktadır (Eyüboğlu, 1999).

Kadın istihdamı yaş aralıkları açısından incelendiğinde isabetli bir sonuç için tablo 21’e bakmak gerekmektedir. Tablo da görüldüğü üzere kadın istihdamının en

yoğun olduğu 35-54 yaş gruplarıdır. Ardından 25-34 yaş grubu gelmektedir. Bu yaşlar arasında 35-54 yaş aralığı işgücünde ilk sıralardayken, 25-34 yaş aralığı ikinci, 55+ yaş aralığı üçüncü, 20-24 yaş aralığı dördüncü ve son olarak 15-19 yaş aralığı beşinci sırada bulunmaktadır. Bu yaş aralıklarının işgücünde daha yüksek pay almaları bilinen bir gerçektir. Bunun sebebi, 15-19 ve 20-24 yaş aralıklarında olan kadınların istihdama katılımı eğitim almalarından dolayı katılım gösterememesidir (Işığışık, 2005: 113-114). 40'lı yaşlardan sonra aşamalı olarak kadın işgücü azalmakta ve 55 yaş üstünde bu seviye daha da artmaktadır. Bu düşüşün nedeni ise 55 yaş üzeri kadınlarda sağlık problemleri yaşanması ve erken emekli olmalarından dolayı istihdamdaki paylarının azalması olarak açıklanmaktadır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 11).

**Tablo 21:** Türkiye’de Yaş Durumuna İlişkin Kadın İstihdamı (Bin Kişi)

Yıllar	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
1990	988	807	1331	1878	636
1995	926	948	1501	1907	660
2000	686	920	1617	1917	661
2005	421	753	1473	1959	502
2010	417	779	1909	2686	634
2013	417	835	2242	3386	760
2014	436	855	2300	3350	749
2015	463	902	2308	3589	796
2016	477	887	2331	3788	829
2017	448	898	2405	4089	888
2018	425	930	2415	4282	966

**Kaynak:** TÜİK, İstatistiki Göstergeler kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur (2018).

1990-2018 arası incelenen 15-19 yaş aralığındaki işgücünün büyük oranda azaldığı bilinmektedir. Bu da 15-19 yaş grubunun eğitim süresinin arttığına bir kanıttır. İstihdam edilen kadınlarda son dönemde eğitim seviyesinin arttığı en azından lise mezunu olana kadar eğitim aldıkları görülmekte ve genç istihdamın 20’li yaşlardan sonra iş hayatına katıldıkları görülmektedir (Biçerli, 2007: 154).

### 2.5.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Eğitim Yapısı

Türkiye Cumhuriyeti’nin ilanı ile birlikte, Türk kadınına yönelik gelişmeler yaşanmaya başlanmıştır. 1924 yılında yürürlüğe giren ve eğitimi tek çatı altında birleştiren “Tevhid-i Tedrisat Kanunu” Türk kadını açısından en önemli gelişmelerdendir. Bu kanun ile kadınlar erkeklerle eşit seviyede eğitim alma hakkına sahip olmuşlardır. Cumhuriyetin ilanından bu yana zorunlu temel eğitimin uygulandığı ülkemizde, Türk alfabesinin kabulünden önce %10’u ancak bulan okuma-yazma seviyesi, alfabenin ilanından sonra hızla artış göstermiştir (Çetin, 2003). Cumhuriyetin ilanından itibaren kadınlar açısından eğitim yönünde birçok yenilik olmasına karşın, hala ciddi manada diğer devletlere kıyasla yetersiz kaldığı görülmektedir. Ülkemizde okur-yazar oranları bölgesel olarak incelendiğinde, veriler değişmektedir. İşgücüne katılımı engelleyen etkenlerden birisi de eğitilmiş olanların yüksek maaşlı işlerde çalışacaklarından, iş hayatı dışında kalmaları fırsat maliyetini arttırarak işgücüne katılım oranını yükseltecektir. Diğer bir etken ise eğitimin doğrudan ve psikolojik maliyeti olan bir yatırım olması, maliyetleri gidererek emek sektöründe yer almasını mümkün kılmaktadır (Çetin ve Öztürk, 2009: 2673).

Ülkemizde özellikle kadının işgücü piyasasına katılım oranı eğitim seviyesi ile ilişkilidir. Kırsal bölgelerden kente gerçekleşen göçlerde zaten eğitim seviyesi kısıtlı olan kadınların, düşük maaşlı eğitim gerektirmeyen pozisyonlarda çalışmasına sebep olmuştur. Eğitimden yoksun kalmış veya az eğitim görmüş kadınlar ile erkeklerin istihdama katılımı arasındaki fark göz ardı edilemez. Ülke genelinde kadınların %9’u istihdama katılırken, erkeklerde ise bu oran %32 seviyelerindedir. Bu sebeple zaten sınırlı olan iş fırsatlarından faydalanmak için erkeklerle rekabet etmek durumunda kaldıklarından, eğitim görmemiş kadınların rekabet etme şansı oldukça azdır (Özbay, 1982: 171-197). Ülkemizde eğitim almış kadınların karakterlerinin gelişmesi ve vizyonlarının artması için iş yaşamında yer almaları ekonomik özgürlüklerini kazanmaları açısından önemlidir (Kazgan, 1978: 45).

Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücü imkânları da artacak, buna bağlı olarak işsizlik oranı da azalacaktır. Eğitim oranını yükselten kadınlar, çalıştıkları işlere önem vermekte ve geleneksel toplumun kadınlara yönelik negatif yönlü bakış açısından kurtulmaktadır. Eğitim görmüş kadın, iş hayatında eğitim görmemiş kadına

göre daha ılımlı bakmaktadır (Şenel, 1998: 54-61). Türkiye’de çalışan kadınların büyük bir bölümü iş hayatına evlilik öncesi ve çocuk sahibi olmamaları durumunda katılırlar. İş hayatında bulunan kadınların %77’si yaşadıkları maddi sıkıntılar nedeniyle iş yaşamına katılmıştır (Koray vd., 1999).

Ülkemizde 1935-1990 tarihleri aralığında cinsiyete yönelik okur-yazar verileri tablo 21’de verilmiştir. Bu veriler ışığında, Türkiye’de 1935 yılı okur-yazar oranı erkeklerde %29.35 iken, kadınlarda bu oran %9.81 seviyesinde yer almakta ve genel okur-yazar oranı %19.25 olarak görülmektedir. 1990 yılı verilerine baktığımızda, ülke çapında okur-yazar oranı %80.46 seviyesine çıkmış, erkeklerde bu oran %88.78 olurken, kadınlarda okur-yazar oranı %71.95’e yükselmiştir. Kadınlarda okur-yazarlık oranlarındaki önemli bir gelişme ise 1980’li yıllarda gerçekleşmiştir. Devlet tarafından çıkarılan yasalar ile birlikte UNESCO ve UNICEF gibi sivil toplum kuruluşları tarafından da desteklenerek, o yıllarda %13 gibi azımsanmayacak bir artış yaşanmıştır.

**Tablo 22:** Kadın ve Erkeklerin Yıllara Göre Eğitim Durumları (1935-1990)

SAYIM YILI	OKURYAZAR DURUMUNUN TOPLAM İÇİNDEKİ ORANI (%)						OKURYAZAR DURUMUNUN KENDİ İÇİNDEKİ ORANI (%)			
	Okuma Yazma Bilmeyen			Okuma Yazma Bilen			Okuma Yazma Bilmeyen		Okuma Yazma Bilen	
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1935	80.75	90.19	70.65	19.25	9.81	29.35	57.74	42.26	26.35	73.65
1940	75.45	87.08	63.80	24.55	12.92	36.20	57.78	42.22	26.36	73.64
1945	69.78	83.16	56.33	30.22	16.84	43.67	59.73	40.27	27.92	72.08
1950	67.18	80.15	54.26	32.37	19.35	45.34	59.55	40.45	29.84	70.16
1955	58.83	74.14	43.94	40.87	25.52	55.79	62.13	37.87	30.78	69.22
1960	60.44	75.11	46.33	39.49	24.83	53.59	60.92	39.08	30.82	69.18
1965	51.20	67.11	35.86	48.72	32.83	64.04	64.32	35.68	33.05	66.95
1970	43.79	58.20	29.69	56.21	41.80	70.31	65.72	34.28	36.77	63.23
1975	36.22	49.45	23.74	63.62	50.47	76.02	66.27	33.73	38.50	61.50
1980	32.51	45.32	20.01	67.45	54.65	79.94	68.83	31.17	39.99	60.01
1985	22.51	31.77	13.45	77.29	68.02	86.35	69.77	30.23	43.51	56.49
1990	19.50	28.01	11.18	80.46	71.95	88.78	71.01	28.99	44.21	55.79

**Kaynak:** TÜİK, 1923-2007 Ekonomik Göstergeler



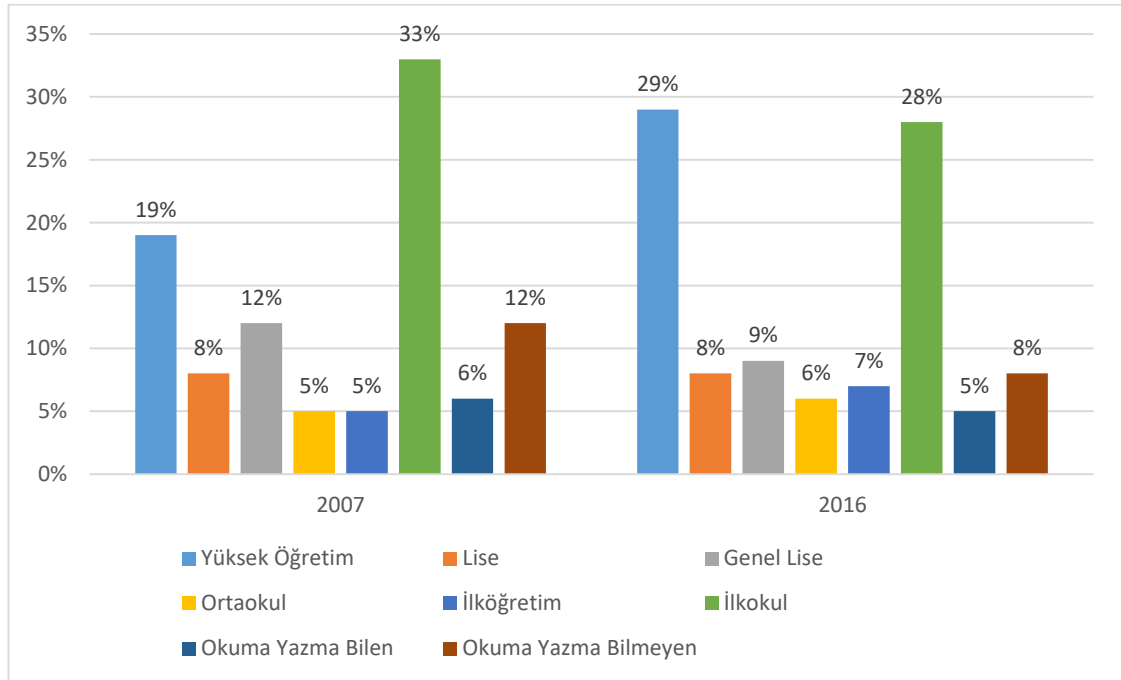
Kadının toplum içerisindeki yeri iş yaşamı için oldukça önemlidir. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için kadınların eğitimi olması gereklidir. Ancak Türkiye’de kadınların en büyük sorunlarından birisi de eğitimi. Kadın-erkek eğitimi arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Kurtuluş savaşından sonra Mustafa Kemal Atatürk, Osmanlı devletinden arda kalan medrese ve Milli Eğitim okulları için kız öğrencilere; “Medreseler ne olacak, Evkaf ne olacak dediğimiz zaman, hemen bir karşı koymayla karşılaşsınız. Bu karşı koyuşu yapanlardan hemen ne hak selaiyetle yaptıklarını sormak gerekir. Milletimizin ve memleketimizin Darülrifan’ları bir olmalıdır. Bütün memleket evlatları kadın-erkek aynı şekilde oradan çıkmalıdır.” şeklinde seslenmiştir (Doğramacı, 1993: 39-40).

Atatürk her alanda kadın ve erkeğin eşit haklar içerisinde olmasını istemiştir. Kadınlara okuryazarlığın dışında mesleki eğitim de almalarını vurgulayarak, iş hayatına katılmaları için hukuki düzenlemelere yer vermiştir. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte eğitim seviyelerinde artış görülse de kadın ve erkeklerin arasında fark 1935 senesinde 6 yaş üstü kadınlarda okuryazar nüfus %9,8’den 1999 tarihine kadar %77,4’e yükselmiştir. Erkeklerde ise %29,3’den %94,2 seviyesine çıkmıştır. Bu yükselişe karşın, 2000’li yıllarda hala okuma-yazma bilmeyen kadınların sayısı fazladır.

2007-2016 istihdam alanında kadınların katılımını etkileyen en önemli faktörün eğitim seviyelerindeki değişim olduğu nettir. 15 yaş ve üzeri kadınların ortalama eğitim süresi 2009 yılında 6,3 yıldan, 2016 senesinde 7,8 yıla çıkmıştır.

Eğitim seviyesindeki yükselişe ek olarak aynı dönemde yükseköğretime katılım gösteren kadın sayısında artış yaşanmıştır. 2007-2016 dönemleri arasında üniversite eğitimi görmüş kadın talebe sayısı 1,1 Milyondan, 2,7 Milyon seviyesine çıkmıştır.

**Şekil 9:** Kadın İşgücünün Eğitim Profilindeki Değişimi






**Kaynak:** tuik.gov.tr, İşgücü istatistikleri verileri kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur (2018)

Üniversite mezunu kadınların sayısının artması istihdama etkileri Şekil 9'da gösterilmiştir. 2007 yılında kadın istihdamı 1,1 Milyon düzeylerinde olan yükseköğretim mezunları 2016 senesinde %145 artarak 2,7 Milyona çıkmıştır. Kadın istihdamında üniversite mezunları 2007-2016 tarihleri arasında 3,3 Milyon toplam yükselişin %48'ini oluşturmaktadır (TÜİK, 2019).

TÜİK 2017 yılı temel işgücü göstergelerine göre ülkemizde yaşayan 15 yaş ve üzeri nüfus 60 milyon 223 bin olan bu nüfusun 30 milyon 399 binini kadınlar ve 29 milyon 824 bini erkeklerden oluşmaktadır. İş gücü olarak belirtilen bu nüfusun 31 milyon 790 bin; bu rakamın 10 milyon 287 binini kadınlar ve 21 milyon 503 binini erkekler oluşturmaktadır. İstihdam edilen nüfus içinde bu rakam 8 milyon 904 bin kadın ve 19 milyon 612 bin erkek yer alır. Bu rakamları istatistiksel olarak incelediğimizde eşitsizlik görünmektedir.

Bunun nedeni; 15 yaş üstündeki istihdam edilen erkek nüfusun %65,8 seviyesinde iken, kadınlarda bu oran %29,3 seviyesinde yer almasıdır.

Şekil 10: İşsizlik İstatistikleri Kasım 2017

Kasım 2017 (Bin Kişi)			
	TOPLAM	KADIN	ERKEK
15 Yaş Üstü Nüfus	60.223	30.399	29.824
İşgücü	31.790	10.287	21.503
İstihdama Katılım Oranı	52,80%	33,80%	72,10%
İstihdam Oranı	47,30%	29,30%	65,80%
İşsizlik Oranı	10,30%	12,60%	8,80%

Kaynak: <http://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>

Toplam istihdam hesaplanırken büyük bir kesim işgücüne katılabilecek durumda ve 15 yaş üzerinde olmasına karşın, bazı sebeplerden ötürü katılım göstermemektedir. Katılım sağlamayanların sebepleri arasında cinsiyetler arası ayrımcılıkların olduğu bilinmektedir. Örnek vermek gerekirse, 2016 yılında istihdama katılmayan kadın sayısı yaklaşık 20 milyon iken, erkeklerde bu nüfus 8 milyon

civarındadır. İstihdama katılım göstermeme sebepleri olarak ev işleri, emeklilik, engellilik hali gibi nedenler gösterilebilir. Kadınların hemen hemen 11 milyonu ev işleriyle ilgilendiği için katılım gösterememiştir. Erkeklerde ise en yaygın gerekçe, emeklilik olmuştur. İstihdama katılım yüzdesi 2017 tarihinde erkeklerde %72,1, kadınlarda ise %33,8 olarak izlenmiştir. Kadınların işsizlik seviyesi erkeklerden yüksektir. Erkeklerdeki işsizlik oranı %8,8 iken kadınlarda bu %13,7 seviyelerinde görülmektedir.

## **2.6. Türkiye Geneline Kadının Konumu**

### **2.6.1. Kadının Toplumsal Yaşamındaki Rolü**

Çalışma yaşamında dikkatle üzerinde durulması gereken grup kadın işgücüdür. Kadının çalışma hayatındaki yerinin ve öneminin gerek toplumla olan bağları gerekse toplumdaki sosyal konumuna orantılı olarak değiştiği görülmektedir (KSGM, 2000). Kadınların işgücü piyasasında bulunmaları ile beraber çeşitli kuramlar da meydana gelmiştir. Bazı kuramlar kadınların işgücü piyasasında diledikleri konumda bulunamamalarını cinsiyet eşitsizliği konusunda ele alırken, bazı kuramlarda ise kadına toplumda belirlediği role göre mevzuya değinmektedir. Kadınların çalışma şartlarının devamlı olarak değiştiği görülmektedir. Yapılan araştırmalar ve yasal düzenlemeler kadınların ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda erkeklerle eşit haklara sahip olmaları gerektiğini göstermektedir. Ancak şimdiye kadar uygulanan düzenlemeler ile pek de başarı sağlandığı görülmemektedir. Birçok ülkede kadınlar ticari, mali ve ekonomik alanlarda yer alamamakta, çalışma koşulları ve ücret düzenlemeleri gibi yasal düzenlemelerden yararlanamamaktadırlar.

Özellikle Neo-klasik iktisatta görülmekte olan iş bölümünde bireyselleşme ve ihtisaslaşma durumunun ele alınması, kadının hane içerisinde ve dışarıda çalışmasının uygun olmayacağını düşünülmesi, kadına yalnızca ev rolünü yerleştirmekte ve cinsiyet ayrımcılığını da beraberinde getirmektedir (Voyvoda, 2003). Ayrımcılığa yol açan en önemli sebep ise eğitimidir. Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde, kız çocukları erkek çocuklarına karşın daha değersiz görüldüğünden, eğitimlerine de yeterince önem verilmemektedir. Kadınlar günümüze kadar olan bu süreçte demokratik ve sosyal haklarını elde etmek için çeşitli kadın hareketleri başlatmışlardır.

18.yy'da kadınları toplumsal hayattan dışlayan kamusal düzenlemelere tepki olarak kadın hareketleri meydana çıkmıştır. Bu hareketin başlıca sebebi, erkeklerin egemen olduğu kamusal alanlarda yer almak istemeleriydi.

Ülkemizde kadın hareketlerinin yaşandığı evrelerden birisi I. Meşrutiyet ile Cumhuriyet'in ilanına kadar olan bölümü kapsamaktadır. Cumhuriyet'in ilanından sonra ise kadın eğitimi alanına verilen önem sayesinde, toplumsal yönde daha iyi yerlere gelmişlerdir. Kadın haklarının daha da iyileştirilmesi adına ilk olarak “Kadınlar Halk Fırkası” isimli siyasal parti kurma çabaları engellenmiş olsa da, bu girişimin sonucunda siyasal haklarını, kurmuş oldukları “Türk Kadınlar Birliği” derneği ile aramışlardır.

### **2.6.2. Kadının Siyasal ve Ekonomik Yaşama Katılımı**

Siyasal katılım, siyasal bir davranış çeşidi olarak kişilere, ülkenin geleceği ile ilgili alınan ya da alınacak her türlü toplumsal ve ekonomik kararlar karşısında ortaya koydukları tutum ve davranışlarını belirleyen bir kavramdır (Öztekin, 2007: 229). İnsanların siyasal faaliyetlere katılması, demokrasinin benimsenmesi ve işlerliğine dâhil fikirler veren önemli bir göstergedir. Siyasal faaliyetlere olan bu katılım ile farklı gruplara temsil imkânı tanınarak farklılıkların korunmasını, böylelikle toplumda belirli bir dengenin ve istikrarın oluşumunu mümkün kılar. Başkalarının zoru ile siyasi davranışlarını belirleyen bazı seçmenlerin katılımı siyasal katılım olarak kabul edilmez. Buna “uyarılmış siyasal katılım” denilebilir. Halen dünyada ve Türkiye’de pek çok kadının katılma davranışı ya kocalarının ya da aile içinde ki büyüklerin istediği biçimde olmaktadır. Siyasal seçimlere adaylığını koymak isteyen birçok kadın şahıslarıyla ilgili ya cinsel ön yargılar ya da kaynak yetersizliğinden dolayı adaylığını koyamamaktadırlar (Kalaycıoğlu, 1984: 200-201).

Aristo, Campbell gibi birçok bilim adamı konu üzerinde düşünmüş ve kadınların erkeklere göre farklı siyasal yapıya sahip olduklarını ve siyasete katılımlarının erkeklere göre sınırlı olduğunu kabul etmişlerdir. Böylece siyaset “erkek işi” olarak algılanmaya başlamıştır. Erkeklere kıyasla kadınların siyasete farklı oranlarda ve farklı nedenlerle katıldıkları siyasal konular üzerindeki tutumlarının da erkeklerden farklı olduğu kanaati yaygındır. Siyasal katılım sadece oy verme ve siyasi

bir partiye üye olma olarak algılanırsa, kadın katılımının erkeklerinkine oranla çok gerisinde kaldığı görülecektir.

Aslında siyasal katılım, oy verme ya da bir partinin sembolüne tepki gösterme şeklinde olabileceği gibi bütün gücünü profesyonel politikacı olarak çalışmaya ayırmayı veya hükümet üyesi olabilmeyi de içeren siyasal faaliyetlerin bütünüdür (Tokgöz, 1979: 15-16). Siyasal katılma demokratik yönetimin genel amacıdır. Demokrasi ile katılma arasında ortaya çıkan özdeşlikte, katılmanın ülke düzeyinde mümkün hale gelebilmesi ve toplumu oluşturan kadın ve erkekler arasında hukuksal açıdan eşitlik ilkesinin bulunmasından kaynaklanmaktadır. Böylece kadının siyasal sisteme katılımı önemli bir demokratik gösterge haline gelmektedir. Yirminci yüzyılda eski geleneksel yaşam biçimlerinden, çağdaş yaşam biçimlerine geçişle birlikte kadının statüsünde değişiklikler ortaya çıkmıştır. 1970'li yıllarda feminist hareketin gelişmesiyle cinsiyetler arasındaki eşitsizliklerin farkına varan kadın, daha liberal ve demokratik eğilimler göstermeye başlamıştır. Seçme seçilme hakkı kadının elde ettiği haklardan biridir. Çok gelişmiş toplumlarda bile kadının siyasal hayata katılımı yakın geçmişte gerçekleşebilmiştir. Bugün yasalarımızda siyasal haklar konusunda cinsiyet ayrımı yoktur. Ama buna rağmen kadınlar siyasette ve siyasal partilerde temsilleri oldukça sınırlıdır. Her ne kadar yasal düzenlemeler ile kadınlarla erkeklerin eşitliği sağlansa da uygulamada bu kavram pek geçerli olmamaktadır (Uysal, 1984: 102). Kadınlar genellikle siyasal katılıma pek ilgi duymazlar. Siyasal yaşama duyulan ilgisizlik onların partilere üye olmasını engellemektedir.

Özellikle Türkiye'de eğitim düzeyi yükseldikçe kadının siyasal katılımı veya siyasal partilere üye olma ve etkin görevler üstlenme oranı artmaktadır. Bugün Türkiye'de kadınların %3'ü yoğun olarak siyasal yaşama katılmaktadır. Siyasal yaşama katılım Türkiye'de kadınlar aleyhine uygulanır. Siyasal yaşama Türkiye çapında kadınlar %14,2 olarak katılmaktadır (Kışlalı, 2006: 158). Kadının siyasete katılımı kültüre, coğrafyaya, zamana, sınıfa ve ırka göre değişmektedir. Fakat burada bilinmesi gereken en önemli hususlardan biri kadınların yönetime katılma konusunda toplumun ve şirketlerin duyarsız kalmasıdır. Sonuçta kadınların sosyo-ekonomik durumları, psikolojik, hukuksal ve siyasal durumları onların siyasi hayata katılmalarını engellemektedir. Özellikle kadının toplumda annelik görevinin olması, bazı toplumsal

faaliyetlere kadınların yeterince katılımını engellemektedir (Tekelioğlu ve Örtlek, 2010: 278-287).

Türkiye’de kadınlar aktif olarak siyasi hayata katılmalıdır. Cumhuriyet öncesinde Osmanlı İmparatorluğu döneminde verilen mücadele bunun alt zeminini hazırlamıştır. İstanbul hukukçularının bazıları kadının siyasete katılımını olumlu yönde görmüşler fakat onlara seçilme hakkı vermemişlerdir. Osmanlı döneminde kadınlar özel hayatın içinde kalmışlardır. Kadınlara İslamiyet’te fazla hak verilmemiştir. Fakat buna rağmen Osmanlı döneminde Ziya Gökalp kadına siyasi haklar verilmesi gerektiğine inanan önemli devlet adamlarımızdan biridir (Konan, 2010: 1). Türkiye 10 Aralık 1948 yılında Birleşmiş Milletlerde İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini imzalamıştır. Bu bildirgenin 26. Maddesinde eğitim hakkını hüküm altına almıştır. 1979 tarihinde kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi imzalanmış ve bunun 10. Maddesine göre cinsiyet eşitliği ve herkese zorunlu temel eğitim hakkı verilmiştir. Daha sonra 1995 tarihinde Pekin Deklarasyonunun 69. Maddesinde insanlara eşitlik ve kalkınma hedeflerine ulaşılması için, gerekli bir araç olarak yine odak noktasına insan konulmuştur.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasınının 42. Maddesine göre; “ *Kimse eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz, ilköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okulları da parasızdır*” denilmiştir. Türkiye’de 2005 yılında yayınlanan 1979 tarihli kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesinin 10.maddesine göre, kadınlara özellikle kentlerde son derece düşük oranlarda işgücüne katıldıkları ve istihdam alanında doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayrımcılığa uğradıkları bir gerçektir. Bunlarla ilgili ülkemizde etkili önlemler bulunmamaktadır (Acar ve Arıner, 2009).

Kadınlar tarihin her döneminde üretim faaliyetleri içerisinde yer almıştır. Bu üretim faaliyetleri sadece ürün imalatı olarak algılanmamalıdır. Toplum tarafından, “kadının asli görevi ev işleri ve çocuk bakımındır” algısına rağmen, bu sorumluluklara ek olarak aile ekonomisine katkı sağlamak adına çalışmışlardır. Ülkemizde kadınların büyük çoğunluğu 1980’li yıllara kadar yoğun olarak tarım sektöründe genellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktaydı. Günümüzde ise teknolojinin ve iletişim araçlarının gelişimi, değişen sosyal roller ve hayat pahalılığı gibi çeşitli faktörler

kadınların işgücüne katılmasına sebep olmaktadır. Kadınların ekonomik yaşama katılma ve katılmama sebeplerine bakacak olursak;

Toplumsal bakış açısındaki değişimin iş hayatında görev paylaşımı yapıldığı gibi, ev işlerinin de çiftler arasında paylaşılması kadınların iş hayatına katılmasına katkı sağlamıştır. Kadınların eğitim seviyesinin artması sonucu almış oldukları eğitimle bağlantılı işlere girmek istemeleri, eşlerinin almış olduğu ücretin yüksek olması, kadınların iş hayatına katılmasını engelleyebilmekte veya tam tersi eşinin işsiz veya düşük ücretli bir işte çalışması, kadının iş hayatına katılmasını zorunlu kılmaktadır (Tokal, 2014: 2).

Kadınların medeni durumları iş hayatına katılmalarını etkileyen etmenlerden birisidir. Çocuk sahibi kadınların ekonomik kaynaklı sıkıntısı yoksa iş hayatına katılmak yerine ailesi ile vakit geçirmeyi tercih edebilecekken, çocuk sayısındaki yaşanan artış, kadının iş hayatına girmesine engel olabilmektedir. Yarı zamanlı (part-time) işlerde yaşanan artış, çalışma sürelerindeki esneklik kadın istihdamını artırıcı etki yaratmıştır. Teknolojinin gelişmesi fiziki güce olan gereksinimi azaltmış ve kadınlara daha fazla iş olanağı tanımıştır.

Kadınların ekonomiye katılmalarına engel olan sebepleri inceleyecek olursak; Ataerkil aile yapısının devam ettiği ve kadınların çalışmasına iyi gözle bakılmayan “kadının yeri evidir” anlayışının hâkim olduğu toplumlarda, kadın çalışırsa çocuklar mağdur olur vb. tarzda algıların kadınların istihdama katılmasını etkilemektedir. İş hayatının getirmiş olduğu sorumluluklara ek olarak, kadının aile içerisindeki görevleri nedeniyle rol çatışması yaşamasına, ev ve iş arasında dengeyi kurmakta zorluk çekmelerine neden olabilmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücünün sektörel dağılımı erkek işgücüyü benzerlik göstermektedir. Kadınların istihdam oranları erkeklere kıyasla daha düşük seviyelerdedir. Bunun yanı sıra 40 yıl öncesine göre Güneydoğu Asya ülkeleri kadınlarının ekonomik koşullarında önemli seviyede düzelme olduğu, bununla beraber ekonomik faaliyetlerinin de hızla arttığı görülmektedir.



**Tablo 23:** Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kadınların Üç Ana Sektör İçindeki İstihdam Payları

Yıllar	Çalıştığı Ekonomik Faaliyet Alanına Göre Oranları		
	Tarım	Sanayi	Hizmet
1980	87,3	4,6	8,1
1985	79,0	8,1	12,9
1990	76,6	8,8	14,6
1995	71,2	9,9	19,0
2000	60,4	13,2	26,3
2005	51,6	15,1	33,3
2010	42,4	15,0	42,0
2015	31,4	15,3	52,5
2017	28,3	14,6	56,1

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri verileri kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Tablo 23’de 1980-2017 tarihleri arasında kadınların ekonomik faaliyet oranlarının değiştiği görülmektedir. Kadınların yoğun olarak faaliyet gösterdiği tarım sektörü, 2010 yılı sonrası sektördeki liderliğini hizmet sektörüne kaptırmıştır. 2017 yılına gelindiğinde %56,1 düzeyine ulaşan hizmet sektörü kadınların en yoğun istihdam edildiği sektördür. Kadınların hizmet sektöründen sonraki istihdam kaynağı ise tarım sektörüdür.

### 2.6.3. Kadının Ekonomik Etkinlikteki Yeri ve Önemi

Birleşmiş Milletler kalkınma programının yıllık olarak 189 ülke için yayınlamış olduğu insani gelişim endeksi ile ülkeler arası insani gelişim açısından sağlık, eğitim ve gelir açısından değerlendirme yapmaktadır. Kadının ekonomik etkinliği ve istihdama katılması ülkelerin gelişmişlik seviyelerine doğrudan katkı yapmaktadır. Kadınlar ülkelerin gelişmişlik seviyesi ve istihdamı artırıcı uygulanan politikalara göre ekonomideki etkinlik oranları değişmektedir (Antecol, 1999). Kadınların işgücü içerisinde yer almaları İslam, Latin Amerika ve Akdeniz ülkelerinde, Kuzey Avrupa ülkelerine kıyasla daha kısıtlı olduğu bilinmektedir. Düşük

katılımın sebebi ise bu bölgelerdeki kadınların eğitim düzeyinin yetersiz olmasıdır (Özer ve Biçerli, 2003).

**Tablo 24:** Kadının Ekonomik Etkinlik Oranları

Kadın Ekonomik Etkinlik Oranı (%)			Ekonomik Etkinlikte İstihdam Oranı (%)						Aile Çalışan Katkısı(%)	
Yüksek İnsani Gelişim	Kadın Oranı (%)	Erkek Oranı (%)	Tarım		Sanayi		Hizmet		Kadın	Erkek
			Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek		
İzlanda	70,5	86	4	11	11	34	85	55	50	50
Norveç	63,3	87	2	5	8	32	90	63	50	50
Kanada	60,5	84	2	4	11	32	88	64	61	39
İsviçre	60,4	80	3	5	12	32	85	63	62	38
ABD	59,6	82	1	2	10	30	90	68	62	38
Danimarka	59,3	84	2	4	12	34	86	62	84	16
İsveç	58,7	87	1	3	9	34	90	63	50	50
Finlandiya	56,9	86	3	7	12	38	84	56	40	60
Avustralya	54,6	80	3	5	9	31	88	65	60	40
Hollanda	56,2	77	2	4	8	30	86	62	79	21
<b>Diğer</b>										
Kazakistan	65,3	87	32	35	10	24	58	41	54	46
Suriye	38,6	44	58	24	7	31	35	45	-	-
Pakistan	32,7	39	65	38	16	22	20	40	-	-
<b>Türkiye</b>	27,7	36	52	22	15	28	33	50	33	67
Ürdün	27,5	36	2	4	13	23	83	73	-	-
Mısır	20,1	27	39	28	6	23	55	49	-	-

**Kaynak:** UNDP, Birleşmiş Milletler Kalkınma Kurulu Raporu, 2008, ss.353.

Tablo 24’de gelişmiş ülkelerin hizmet sektöründe istihdam seviyesinin yoğun, gelişmekte olan ülkelerde ise tarım sektöründe istihdam düzeyinin ağırlıklı olduğu görülmektedir. Bu durum Türkiye’de de farklılık göstermemektedir. İnsani gelişmişlik seviyesi 2008 yılı raporunda orta insani gelişim düzeyinde olan Türkiye, 2018 yılı itibariyle yüksek insani gelişmişlik düzeyine ulaşmış ve 189 ülke arasında 64. sırada yer almıştır (İngev, 2019).

Kadınların %52’sinin işgücü kaynağı tarım alanıdır. Kentsel bölgede çalışan kadınlar ile kırsal bölgede çalışan kadınlar arasında farklılaşma görülmektedir. Kadın istihdam düzeyi kentsel bölgelerde azalmaktadır. 1988-2002 tarihleri arasında

TÜİK'in yapmış olduğu bir çalışmada, kadın istihdamının kırsal bölgelerde %75-85 arasındayken, kentsel bölgelerde ise %9-16 oranında olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadının istihdamda yer alamamasının en önemli sebepleri arasında aile baskısı, eğitim düzeyi ve bölgesel farklılıklar yer almaktadır. Kadının iş yaşamı ve ev yaşamı arasında dengeyi sağlamak zorunda kalıyor olması, kadınların annelik rolünün bir dalı gibi nitelendirilen sekreterlik, hemşirelik gibi mesleklere yönelmesine sebep olmuştur. Buna bağlı olarak da erkek işi kadın işi gibi bir ayırım ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların genellikle kamu kesimini tercih etmelerinin sebebi ise belirli zaman aralıklarında çalışmaya uygun olmalarıdır. Özel sektörde çalışan kadınlar ise pazarlama, halkla ilişkiler gibi (yetki gerektirmeyen) personel pozisyonlarını tercih etmektedirler (Kabasakal, 1998). 1980'li yıllarda birçok ülke, ihracat alanında düşük ücretli emek olarak kadınları kullanmışlardır. Türkiye ise işgücünün kadınlaşması olarak isimlendirilen bu durumdan yararlanamamış ve kadın işgücünde bir yükseliş görülmemiştir (Şenesen, 1998: 285).

**Tablo 25:** Ekonomik Faaliyetlere Yönelik İşgücü Oranları (Ağustos 2017)

15 Yaş Üstü	Toplam	Erkek	Kadın
<b>Ekonomik Faaliyetler</b>	100	100	100
<b>Tarım</b>	20,7	15,9	31,5
<b>Sanayi</b>	18,9	20,9	14,2
<b>İnşaat</b>	7,9	11	1
<b>Hizmetler</b>	52,6	52,2	53,4

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2017

Ülkemizde ekonomik faaliyetlere yönelik işgücü oranları araştırıldığında Tablo 25'e göre 2017 tarihinde kadınlar en fazla %53,4 oranla hizmet sektöründe, %31,5 ile tarım alanında, %14,2 ile sanayi ve %1 ile en az inşaat sektöründe istihdam edildiği görülmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE 1980 SONRASI DÖNEMDE KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR

#### 3.1. Kavramsal Çerçeve

##### 3.1.1. Sosyal Politika Kavramı

Sosyal politika kavramı, insanlık tarihi boyunca süregelen insan emeğinin korunmasına yönelik bir oluşumdur. Sosyal politikanın günümüzde kullanılan anlama ulaşması yüzyılları bulmuştur. Toplumların siyasi ve sosyo-ekonomik yapılarında değişimlerin yaşanması ile ortaya çıkmıştır. Sosyal politika kavramı 19. yüzyıl Avrupası’nda Sanayi devrimi ile birlikte artış göstermiş, sermaye sahiplerinin zenginleşmesine karşın emek sahiplerinin bu zenginlikten yararlanamaması sonucu, toplumsal eşitsizliği ve emek sahipleri ile sermaye sahipleri arasındaki anlaşmazlıkları çözmeyi hedefleyen sürdürülebilir toplumsal yaşam uygulamaları olmuştur (Serdar, 2014: 1). Sanayileşme ile devletler, işçilerin iş ve sosyal hayatlarını korumaya yönelik hukuki bağlayıcılığı bulunan kararlar almaya başlamışlardır. İlk başlarda iş yaşamına yönelik kadın ve çocuklar ile ilgili özel uygulamalara yer verilirken, daha sonra tüm işçilerin iş hayatında korunmasına yönelik kararlar, “sosyal politika” olarak adlandırdığımız bilim dalının meydana çıkmasına neden olmuştur. Sosyal politika; devletin sermaye sahibi işverenlerin kötü niyetli veya olumsuz çalışma şartları ile işçileri çalıştırmalarına karşı işçilerin iş yaşamında korunması çerçevesinde almış olduğu karar ve uygulamaları ele alan bilim dalı olarak tanımlayabiliriz (Altan, 2009: 4).

Sosyal Politika kapsamına eğitim, sosyal hizmetler, sosyal sigorta, sağlık, sosyal güvenlik, barınma ve iş yaşamı ile ilgili yapılan düzenlemeler girmektedir. Hazırlanan ve düzenlenen sosyal politikalar yardıma veya bakıma gereksinim duyan insanlar için sosyal eşitliği temin etmekte, ayrıca toplumda dezavantajlı konumda yer alan ve özel kanunlarla korunması gereken bireylere devletin sunmuş olduğu kolaylıklardır (Çoban ve Özbesler, 2009: 33). Toplumsal barış ve huzuru sağlamak

sosyal devletin sorumluluklarındandır. Toplumsal eşitsizliklerin önüne geçerek tüm topluluğun çıkarlarını korumak durumundadır. Çünkü bu hizmetler özel sektörün yerine getiremeyeceği ve devletin sorumluluğu altında olan alanlardır. Günümüzde sosyal politikalar bireylerin hak ve özgürlükleri ile sosyo-ekonomik haklarını da iyileştirmektedir. Sosyal politika bilim dalı olarak meydana çıktığı dönemlerde sadece iş yaşamında yer alan işçileri ele alırken, toplumlarda yaşanan gelişmeler ve şartlarda yaşanan değişimler sosyal politikanın kapsamını da genişletmiştir. Sosyal politika dar ve geniş anlamda politika olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

### **3.1.1.1. Dar Anlamda Sosyal Politika**

Dar anlamda sosyal politika kavramı yalnız devlet faaliyetleri ile toplumda belli kesimler için yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Eğer tüm toplumu değil de belli bir sınıfa yönelik düzenlemeler yapılıyorsa, burada dar anlamda sosyal politikalardan bahsedilir. Bir anlamda toplumda sınıflar arası ayrılıkların yaşanmaması ve bir denge kurularak devletin kurallarını tüm toplum tarafından kabul görmesi amaçlanır. Bunun başarılı olması için eşit ve adil bir sistemin kurulması önemlidir (Talas, 1992: 15). Sosyal politika anlayışının doğuşu 19. yüzyılının ortalarında işçi problemlerini çözmeye yönelik uygulamalar sonucu Almanya'da başlamıştır (Taşçı, 2009: 182).

Devlet işverenlere ve kendine karşı sınıflar arası dengeyi yasal bir zemine oturtturarak insanların haklarını korumayı amaçlamaktadır. Grev hakkı, sendika kurma ve toplu pazarlık hakları bunlardan bazılarıdır. Tabi ki bu hakların uygulanabilirliği ülkelere göre değişiklik göstermekte, devletin siyasi ve hukuki şartlarına bağlı olarak artmakta veya azalmaktadır (Tokol ve Alper, 2014: 5). Devletler, sosyal politikada işçi ve işveren arasında bir ara bulucu rol oynayarak, toplumun iş yaşamında karşılaştığı sorunlara ve risklere karşı güvence sağlayarak, şikâyetlerin bir bölümünün çözüleceğini düşünmektedir. İşçiler için getirilen çeşitli sigortalar özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı bir güvence sağlayarak, işçilere emeklilik hakkı ve işsiz kalma durumunda getirilen koruyucu haklar ile bir sistem oluşturulmuştur (Koray, 2012: 28).

### 3.1.1.2. Geniş Anlamda Sosyal Politika

Dar anlamda sosyal politika sadece işçi statüsü altındaki bireyleri kapsamaktayken, geniş anlamda sosyal politikada ise toplumda korunma ihtiyacı olan tüm sınıflar yer almaktadır. Özellikle II. Dünya savaşı sonrası sosyal politika faaliyetlerini öncelikle işçi sınıfına yönelik sürdürmüş, daha sonra ise toplumun diğer ihtiyacı olan kesimlerini kapsamı altına almaya başlamıştır. Dar anlamda sosyal politika, toplumda karşılaşılan sosyal sıkıntılarla ilgilenirken, geniş anlamda sosyal politika tek bir kesime değil toplumun tümüne yöneliktir. Bu politikalar kişi ve toplulukların korunmasına yönelik kamusal düzenlemelerden oluşmaktadır. Toplumda bireylerin karşılaştıkları ekonomik sıkıntılar, bağımlı ve desteğe ihtiyacı olan kişilere destek olarak sosyal eşitliğin sağlanması hedeflenmektedir (Altan, 2006: 4).

Bir ülkede ekonomik olayların tüm toplumu etkilemesi ve toplumda oluşacak güvensizlik ortamının en aza indirilmesi için gerekli olan sosyal politika, ayrıca toplumun sosyo-kültürel yapısı ile bağlantılı olarak sosyal politikanın amacının genişlemesinde etkili olmuştur. Sosyal politika, toplumun tüm üyelerinin sosyal güvenliği ile birlikte insani haklarını da koruyarak, toplumun ihtiyaçlarını karşılamayı, bu sayede yoksulluğu azaltmayı hedefleyen bir bilim dalıdır. Bu anlayış bir anlamda vatandaşlık kavramı ile bağlantılıdır (Taşçı, 2009: 182-184).

Sosyal politikanın tüm vatandaşları kapsayan bir hal alması ile birlikte kadınlara yönelik sosyal politikalar da ortaya çıkmaya başlamıştır. Kadınların iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunların önlenmesi adına “Kadınlara eşit işe eşit ücret, istihdam edildiği sektörlerde ve işgücü piyasalarında ayrımcılığın önlenmesi” gibi konularda politikalar ortaya çıkmıştır. Fakat emeğin toplum tarafından nispeten daha değersiz görüldüğü ülkelerde, sosyal politikaların kapsamı azalmakta ve içeriği kısıtlı bir hal alarak sosyal politika ile bağdaşmayan sınırlı sosyal yardımlardan öteye geçememektedir. Kadınlara yönelik bu politikaların başarı sağlaması ülkeden ülkeye değişiklik göstermesi olası bir durumdur (Koray, 2012: 30). Çünkü toplulukların kültürlerinde kadınlara yüklemiş oldukları farklı roller ve beklentiler vardır. Uygulanacak olan sosyal politika bir ülkede başarı sağlamış olsa da, diğer ülkelerde başarı sağlayacağını garantiye almaz.

### 3.1.1.3. Günümüzde Değişen Sosyal Politika Kavramı

Sanayileşme sürecini tamamlayan devletler bilgi toplumu düzeyine ulaştıklarında ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarında değişimler yaşamıştır. Bu değişimler toplumun yaşadığı sosyal sorunları da farklılaştırdığından, sosyal politikaların kapsamı da genişlemiştir. Endüstri döneminde, emek yoğun sektörlerde ve fabrikalarda üretim sağlanırken, günümüz toplumlarında bu üretim bilgi işçileri tarafından gerçekleştirilmektedir. Çünkü gelişen teknoloji ile otonom (insansız) sistemler artmakta ve ilk başlarda işçi sınıfının haklarını korumak için ortaya çıkan sosyal politika anlayışı da değişmektedir.

Günümüzde değişen ihtiyaçlar nedeniyle toplumsal yaşamı olumsuz etkileyen, toplumsal yapıyı bozacak sorunların tümüyle mücadele edecek bir sosyal politika anlayışına dönüşmüştür (Serdar, 2014: 6). Sosyal politikaların kapsamına giren kadın, çocuk, engelli bireylerin korunması, çevre ve tüketici hakları gibi konularda pozitif ayrımcılık yapılarak, sosyal eşitliğin sağlanması için çalışılmaktadır. Örnek vermek gerekirse; kadınların çocuk bakımı ve yetiştirme ile ilgili üstlenmiş oldukları sorumluluklar nedeniyle iş yaşamına katılmada yaşadığı sıkıntılar, kısmi süreli çalışmaya yönelik düzenlemeler ile aşılmaya çalışılmıştır. Çocuklu ailelerin iş hayatından kopmamaları için çocuk bakımı hizmetlerinin artırılarak doğum ve ebeveyn izinleri kanunlar ile koruma altına alınmıştır. Eski dönemlerde iş yaşamında aktif olarak yer almayan kadınların değişen koşullar ile iş hayatında yer almaya başlaması, kadınlara yönelik sosyal politikaların yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu da sosyal politikaların yeni toplumsal hareketler ile değişime uğradığını ve kapsama alanını genişlettiğini göstermektedir.

### 3.1.2. Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik

Tarihin her döneminde insanlar kendilerini koruma içgüdüleriyle hareket etmiştir. İnsanlar günümüzde olduğu gibi eski dönemlerde de yoksulluk ile ilgili sorunlar yaşamıştır. Toplumlarda bu güvenlik arayışı insanoğlunun huzurlu bir yaşam sürmesi için çabaları, sosyal güvenlik kavramının ortaya çıkmasına vesile olmuştur. “Sosyal güvenlik” kavram olarak yeni olsa da insanların canlarının tehlikeye girebileceği olaylarla karşılaşmaları ve kendilerini koruma amacı neticesinde meydana

gelmiştir. Fakat günümüzde kullandığımız sosyal güvenlik kavramı, sanayi devrimi öncesi dönemlerle karşılaştırıldığında sosyal güvenlik uygulamalarının resmi yapıda olmaması ve yapılan yardımların dini kurumlar ile aile dayanışmasından öteye gidememesi nedeniyle, sosyal güvenlik politikalarının doğuşu için sanayi devrimini başlangıç olarak ele alabiliriz (Ersöz, 2011: 30).

Sosyal güvenlik kavramını tarihsel olarak incelediğimizde, sosyal politikayı terim olarak 19. yy. 'da Alman bilim adamı Wilhelm Heinrich Riehl'in kullandığı bilinmektedir (Şenkal, 2007: 28). Sosyal politika kavramını Talas "*ekonomik açıdan bağımlı ve güçsüz insanların koruma altına alınması gayesi ile devlet tarafından uygulamaya konulan önlemler, çeşitli haklar ve özgürlüklerdir*" olarak tanımlamıştır (Talas, 1992: 19). Sosyal güvenlik sistemlerinin çeşitli yönleri ve kapsayıcı olduğu alanların genişliği nedeniyle farklı tanımları vardır. Fakat sosyal güvenlik kavramı genel olarak bireylerin yaşamları süresince karşı karşıya kaldıkları veya kalacakları riskler, gelirlerini kaybetmelerine sebep olabilecek tehlikeler veya yaşayabilecekleri sağlık sorunları ile ilgili giderlerin karşılanması için sosyal bir güvence olarak belirtilebilir (Acar ve Kitapçı, 2008: 80). Kişilerin yaşamları boyunca karşılaştıkları riskler, fiziki ve iktisadi olarak ikiye ayrılmaktadır. Fiziki riskler; kazalar, yaşlılık, hastalık ve maluliyet olarak ele alınabilir. İktisadi(ekonomik) riskler ise işsiz kalma ve gelir yetersizliği nedeniyle yaşanan maddi sıkıntılardır. Bu riskler yaşanabilecek çeşitli sıkıntılar ile gelir ve giderde dengesizliklere yol açarak, bireylerin yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. (İzgi, 2008: 86).

Sosyal güvenlik ilk başlarda kısa vadeli korumayı amaçlayan geleneksel yapısından uzaklaşarak, günümüzde uzun vadeli bir koruma sistemine dönmüştür. Bu konuya örnek vermek gerekirse, sosyal güvenlik bireyleri sel, kuraklık, işsizlik ve aileye gelir getiren kişinin vefatı halinde kısa vadeli uygulamalar ile çözüm sunmaktaydı. Fakat günümüzde sosyal güvenliğin sosyal devlet ile bağdaştırılarak, sosyal güvenliğin bir vatandaşlık hakkı olarak görülmesi, sosyal güvenliğin yoksulluğu azaltıcı politikalarda ve iktisadi kalkınmanın uzun vadeli bir çözüm aracı olarak kullanılmasına neden olmuştur (Scott, 2012: 5).

Sosyal güvenlik insanlar için gerekli olan sosyal bir ihtiyaçtır. Bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında karşılaşılabilecekleri sıkıntıların en aza indirilmesi ve bu süreçte



ihtiyaçlarının kamu kaynakları kullanılarak güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Çünkü hayatın akışı ile insanlar birtakım sorunlarla karşılaşmakta, işlerini kaybetmekte veya çalışma gücünü yitirmektedir. Bu sorunlar bireylerin gelirlerinde de ciddi kayıplara yol açmaktadır (Canbay ve Demir, 2013: 304). Çağımızda sosyal güvenlik sistemleri insanlara daha kaliteli bir yaşam imkânı sağlayan ve toplumu karşılayabilecekleri sorunlardan kimseye muhtaç etmeden, sosyal devlet anlayışı ile güvence altına almaktadır. Devletlerin tüm bu sosyal ve ekonomik kalkınma uygulamalarını gerçekleştirebilmesi ise sosyal politikalara ayırmış olduğu ödenek önemlidir.

### 3.1.2.1. Sosyal Sigorta Kavramı

Sosyal sigorta uygulamalarının başlangıcına bakıldığında, sanayi devrimi döneminde yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir. Bismark Almanya'sında hızlı sanayileşme uygulamalarının neden olduğu sorunlara engel olmak için sosyal sigortalar uygulanmaya başlamıştır (Göv, 1999: 207). Almanya'da 1889 tarihinde uygulama konulan sosyal sigorta sistemi; ilk olarak özel sektörde istihdam edilen işçilere yönelik yaşlılık sigortası ile başlamış ve diğer sağlık, iş kazası sigortaları 10 yıllık süreç içerisinde hayata geçirilmiştir. Savaşların neden olduğu sefaleti düzeltmek amacıyla, sosyal sigorta uygulamaları diğer ülkelerde de yaygınlaşmaya başlamıştır.

Sosyal sigortalar, bireylerin iş kazaları, sağlık ve ekonomik nedenlerden dolayı gelirlerini kısa süreli veya tamamen kaybetmeleri ya da çalışamayacak hale gelmeleri durumunda, ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayan devlet güvenceli sistemlerdir. Sosyal sigortalar istihdam içerisinde yer alan bireylerin karşılaştıkları risklere önlem almak ve güvence sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu sistem prim esasına dayanmaktadır. Primler bazen devlet desteği ile karşılanmakta, bazen de istihdam sağlayan işverenler tarafından ödenmektedir (Savaş, 2009: 68).

Sosyal sigorta sisteminin hangi tehlikelere karşı koruma sağlayacağı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun "102 sayılı sosyal güvenliğin asgari normları hakkında" sözleşmesinde açıklanmıştır. Bu riskler, işsizlik, iş kazası, yaşlılık, meslek hastalıkları, malullük, ölüm, sakatlık, analık, aile yardımları, hasta bireyler için tıbbi ve maddi yardımlardan oluşmaktadır. Günümüzde bu yardımlara yaşlı ve engellilerin

bakımlarının karşılanmasına yönelik uygulamalar da eklenerek 10'a çıkarılmıştır (Alper, 2014: 208-210).

Sosyal sigortaları, özel sigortalardan ayıran önemli özelliklerden birisi de, sigorta kapsamına giren kişilerin katılımının zorunlu olmasıdır. Sosyal sigortaları, diğer sosyal güvenlik uygulamalarından ayıran fark prim ödemesi yapılmasıdır. Sosyal sigortalar, günümüzde sanayi, ticaret, hizmet ve tarım alanında çalışan kişileri kapsamına almaktadır (Arpat, 2009: 89). Sosyal sigorta uygulamalarından faydalanmak için ödenen primler, bu haklardan yararlanma maliyetini oluşturmaktadır.

### **3.1.2.2. Sosyal Sigortaların Gelişimi**

Türkiye’de sosyal sigorta kuruluşlarının gelişimini kısaca inceleyecek olursak; 1921 yılında 151 sayılı Ereğli Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile kurulan Amele Birliği, Türkiye’de kanun ile kurulan ve üyeliği zorunlu olan ilk sosyal güvenlik kuruluşudur. 1930’lu yıllarda çıkarılan kanunlar ile çeşitli emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşuna yasal zemin oluşturulması, o dönemde sosyal sigortalara benzeyen fakat kişiler ve riskler açısından çok dar kapsamlı olan birçok sandığın kurulmasını sağlamıştır. “Sosyal sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 27.06.1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları” kanunudur. Kanunun yürürlüğe girmesi ile İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası uygulanmaya başlamıştır (sgk.gov.tr).

1961 Anayasasıyla, “sosyal güvenlik” kavramı ilk kez çalışma hayatı ve sosyal politikalara ilişkin ana yasal terminolojiye girmiştir. Bu hükme 1982 Anayasasının “sosyal güvenlik” başlıklı 60. maddesinde de yer verilmiştir. Maddede “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” İfadesi geçmektedir. Bu ibare ile devlete büyük sorumluluk yüklenmiştir (sgk.gov.tr).

Türkiye faaliyet gösteren Sosyal Sigorta Kurumları, 1946 yılında kurulan İşçi Sigortaları Kurumu, günümüzdeki adıyla Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), 1950 yılında kurulan T.C. Emekli Sandığı ve 1972 yılında kurulan Bağ-Kur’dan

oluşmaktadır. Ayrıca 506 sayılı Yasanın geçici 20. Maddesi ile kurulmuş olan özel emekli sandıklarının da Sosyal Sigorta Kurumları arasında saymak gerekmektedir.

### **3.1.3. Sosyal Yardım Olgusu**

#### **3.1.3.1. Sosyal Yardımlar**

Sosyal yardım, bireylerin ellerinde olmayan sebeplerle kendisi veya sorumlu olduğu ailesinin ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanan ve gerekli asgari kaynağa sahip olmayan kişileri kapsamaktadır. Geliri az olan ve yardıma ihtiyacı olan bu bireylerle kanunların belirlemiş olduğu ölçüde, en azından asgari yaşam seviyesine çıkarılmak suretiyle, bireylerin kendine yeter hale gelmesini amaçlayan ve prim ödemesi gerektirmeyen sosyal güvenlik uygulamasıdır (Çengelci, 1993: 22). Toplum yararı gözetlenerek ortaya çıkan sosyal yardımlar, büyük oranda vergiler ile finanse edilerek yasalar çerçevesinde ihtiyacı olan bireyler desteklenmektedir. Bu yardımlardan faydalanan bireylerin ödeme yapması veya herhangi bir sosyal sigortaya bağlı bulunmasına gerek yoktur (DPT, 2001: 51).

Sosyal yardımların amacı; yoksulluğun önüne geçmek, gelir dağılımındaki dengesizliğin giderilmesini sağlamak, bireylerin toplum tarafından dışlanmasını ve sosyal yaşamdan kopmasının önüne geçmek amacıyla uygulanan yardımlardır. Bu yardımlar ilgili kuruluşlar tarafından yapılmakta ve bulunduğu ülkenin kültürel yapısına göre çeşitlilik göstermektedir (Aksanyar, 2015: 28). Sosyal yardımlar bir kereye mahsus yapılabileceği gibi bu yardımların süreklilik arz ettiği durumlar da mevcuttur. Sosyal yardım, genellikle yoksulluğun daha yoğun görüleceği kırsal bölgeler ile yaşlı, kimsesiz çocuklar, hane içi çocuk sayısı fazla olan ve çocuklarını tek başlarına büyütme çalışan kadınlar özellikle sosyal yardım kapsamına girmektedir.

Yoksulluğu azaltmak için sosyal yardımlara ayrılan bütçenin payı önemlidir. Yapılan araştırmalara göre bütçe arttıkça yoksulluk azalmaktadır. Guido'nun (2005) sosyal yardımların yoksulluğa olan etkisi için düzenlemiş olduğu tabloyu incelediğimizde; 25 AB ülkesinde sosyal yardım uygulamaları öncesi yoksulluğun %25 düzeyinde olduğu ve sosyal yardım uygulamalarının etkinliğinin artırılması ile %16 düzeyine indiği görülmektedir. Ülkemizde ise sosyal yardım uygulamaları öncesi %30 olan yoksulluk uygulamaların başlaması ile %25'e inmiştir. Sosyal yardımlara

ayrılan bütçe nüfusa göre değişmekte ve ülkemizde sosyal yardımlara ayrılan bütçe her geçen yıl artmaktadır. T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) verilerine göre 2019 sosyal yardım bütçesi 62,1 milyar TL olarak belirlenmiştir. Bu rakam her geçen yıl artmaktadır (Güneş, 2012: 160).

Sosyal yardımların asıl amacı muhtaç ve yoksul bireylerin durumlarını düzeltinceye kadar ihtiyaçlarının giderilmesidir. Yapılan bu yardımlar ihtiyacı olan insanlara kendilerini düzeltmek için vakit kazandıracaktır. Bu yardımlar, kriz dönemlerinde, aniden ortaya çıkan afet vb. ihtiyaç durumlarında da devreye girerek, bireyleri yoksunluk psikolojisinden kurtarmaktadır. Yoksulluk sorunu sadece sosyal yardım yapılarak giderilecek bir şey değildir. Yoksulluğun giderilmesi iktisadi ve ekonomik kalkınma ile azaltılabilecek olsa da etkili sosyal politika uygulamaları olmadan tek başına çözüm sağlamayacaktır. Bir ülkenin kendi yapmış olduğu sosyal yardımlar haricinde yardım yapan kurum ve kuruluşlar da mevcuttur. Bu kuruluşların desteklenerek, koordineli olarak çalışması sağlanmalıdır. Yapılacak olan yardımlar insan onuruna yakışacak bir şekilde olmalı ve gizliliğe önem verilmelidir. Sosyal yardım sistemini suistimal edecek kişilere karşı denetim mekanizmalarının sıkılaştırılması ile gerçek ihtiyaç sahiplerinin bu sistemden daha fazla yararlanması sağlanacaktır. Devlet bütçesinde önemli yer tutan sosyal yardımların etkili bir şekilde kullanılması sistemin işleyişine katkı da bulunacaktır (Öksüz, 2010).

### **3.1.3.2. Sosyal Yardımların Olumlu Özellikleri**

Sosyal yardımlar, sosyal güvenlik uygulamalarının yetişemediği ve yoksulluğun bireyleri zor duruma soktuğu hallerde devreye giren tamamlayıcı araçtır. Sosyal yardımların tamamlayıcı rolleri nedeniyle, bireyleri koruyacak başka sistemlerin kalmadığı durumlarda devletin müdahale etmesi anlamına gelmektedir. Sosyal yardımlar, bu yönleri ile diğer sosyal sigorta uygulamalarının çözüm sunamadığı hallerde son çare olarak devreye girmekte, bir anlamda zincirin son halkası görevi görmektedir. Bireylere sosyal yardım yapılmadan önce devreye giren sosyal güvenlik sistemi, eğer birey çalışıyorsa işsizlik sigortası akabinde işsizlik yardımı yapılmakta, sosyal yardımlar ise son olarak tamamlayıcı görev üstlenmektedir (Taşçı, 2008: 4).

Sosyal yardımlar, kaynakların kullanımı hususunda tasarrufa imkân tanımaktadır. Sosyal yardım gereksinimi duyan bireylerin kategorilere ayrılarak, önem sırasına göre düzenlenebilmesi sayesinde tasarruf özelliği taşımaktadır (Gerek ve Oral, 2004)

Sosyal yardım konularını inceleyenler, olumlu yönlerinden bahsederken bireylerin psikolojilerinde yaşanan katkıya dikkat çekmiştir. Sosyal yardım almaya başlayan insanların yoksul ve muhtaç oldukları düşüncesinden sıyrılmaya başlamaları, ruh hallerinde iyileşmelerine katkı sağlamaktadır. Sosyal yardımlar maddi ve manevi olarak bireyleri desteklemekte, zor durumdan kurtulacaklarına inanan insanlar kısa süreli de olsa iyi hissedeceklerdir. Bu yardımlar bireylerin psikolojisinin bozulması sonucu kötü düşüncelere yönelmelerini önlemekte, hırsızlık veya suç teşkil eden olumsuz davranışlardan sakınmalarına katkı sağlamaktadır. Bireyler tekrardan gelir elde etmeye başlamaları ve durumlarını düzeltebilecekleri süreyi sosyal yardım sayesinde elde etmektedirler (İkizoğlu, 2000: 25).

### **3.1.3.3. Sosyal Yardımların Olumsuz Özellikleri**

Sosyal yardım uygulamaları bazı yönleri ile toplum tarafından her zaman olumlu karşılanmamakta, yardımı alanlar ve bu yardımları destekleyen kesim tarafından eleştirilere maruz kalmaktadır. Yapılan eleştirilere bakıldığında, sosyal yardımların insan onuruna aykırı olduğu, tembelliği arttırdığı, çalışmayan bireylerin iş hayatından tamamen uzaklaştığı ve sosyal yardımların hükümet tarafından siyasete alet edilerek oy toplama aracına dönüştürüldüğü sayılabilir (Kesgin, 2013: 43). Sosyal yardımlara olumsuz gözle bakan insanların ortaya attıkları düşüncelerden biri de yapılan yardımların çoğunluğunun hak etmeyen kişilerin aldığıdır. Bu konuda yapılan incelemelerde ise sosyal yardıma gerçekten ihtiyaç duyan bireylerin, diğer yardım alan kişilere kıyasla daha az yararlandıkları ortaya çıkmaktadır. Dünya çapında yapılan farklı anketlerde, sosyal yardımlardan faydalanan yoksul insanların bu yardımlara daha çok ihtiyacı olan bireylere göre daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Standing, 2007: 28).

Sosyal yardımlar bu uygulamadan yararlanan kişilere psikolojik ve sosyal baskı yaratmaktadır. Kendisinin muhtaç olduğunu kanıtlamak zorunda kalan ve bir

anlamda damgalanmalarına neden olan süreç çeşitli ruhsal sıkıntılara sebebiyet verebilmektedir (Özdemir, 2004: 129). Bireylerin muhtaçlık psikolojisinden en az şekilde etkilenmeleri adına çeşitli öneriler sunulmaktadır. Bunlardan bazıları sosyal yardım uygulamalarının vakıflar aracılığıyla yapılması ile gizliliğin artırılacağını ve damgalanma olaylarının olmayacağı savunulmaktadır. Muhtaç bireylere yardımcı yapacak sosyal yardım uzmanlarının, insan onuruna yaraşır davranışlarda bulunarak süreci ustalıkla yönetmeleri ile olumsuz sonuçların önüne geçileceği düşünülmektedir (Gerek ve Oral, 2004: 44).

Sosyal yardımlara olumsuz gözle bakılmasının sebeplerinden birisi de insanları tembelliğe alıştırdığı düşüncesidir. Bu yardımlardan faydalanan kişilerin işgücü piyasasından tamamen uzaklaşacağı savunulmaktadır. Bu konu ile alakalı olarak 1975 tarihinde İngiltere’de yoksulluğun çözümü ve refah düzeyini artırma amacıyla uygulamaya konulan sosyal yardımlar birçok kesimden tepki almış ve insanları iş hayatından kopardığı gerekçesiyle kaldırılmıştır. Konu ile ilgili Adam Smith *“muhtaç olan kişilere yönelik yapılan yardımların hiçbir faydası yoktur, çünkü yardım alanlar tembelliğe alışmaktadırlar”* şeklinde ifade etmiştir (Taşçı, 2010: 53). Yardım almaya alışan bireyler iş hayatına katılma konusunda daha tutuk olacağı ve yardıma ihtiyacı kalmasa da emek sarf etmeden gelir getiren bu uygulamanın devam etmesi için elinden geleni yapacağı düşünülmektedir (Kesgin, 2013: 79).

Sosyal yardımların istismara açık olması olumsuz özelliklerinden birisidir. İhtiyaçları olmadıkları halde, madem devlet böyle bir yardım yapıyor, ben de faydalanmalıyım düşüncesi ile hareket eden bazı kişiler, muhtaç olmamalarına rağmen bu yardımları talep etmektedirler. Bu istismar bazen de farklı sosyal yardım kurumlarından ayrı ayrı yardım alarak sistemi kötüye kullanmaları şeklinde olmaktadır. Sosyal yardımların kötüye kullanılması büyükşehirlere göre nispeten küçük yerleşim yerlerinde daha çabuk tespit edilmektedir (Taşçı, 2010: 54).

Sosyal yardım yapılması için muhtaçlık ölçütü bulunmadığı ve yardım yapan kurumların yoksulluğu farklı açılardan ele almasına bir de kurumlar arasında koordine imkânlarının kısıtlılığı eklenince, istismara açık hale gelmektedir. Yardımların kötüye kullanılması, gerçek ihtiyacı olan yoksul bireylerin bu imkânlardan faydalanamamasına yol açmaktadır. Bu istismar yardımların ihtiyacı olmayan kesime

yapılmasına ek olarak, sosyal yardımların seçim zamanlarında siyasi rant ve oy arttırma amacı ile de kullanılmasına yol açmaktadır (Kesgin, 2013: 79).

### 3.1.4. Sosyal Hizmetler

Sosyal hizmetin birçok tanımı yapılmaktadır. Tomanbay sosyal hizmeti; “endüstri toplumlarında özel ihtiyaca gereksinim duyan kesimlerin bakım ve güvenliğinin toplumun sorumluluğunda olduğu düşüncesi ile kamu-özel ve gönüllü grupların, yardıma ihtiyacı bulunan insanlara yardım etmeyi kendilerine görev edinerek, kişisel ve toplumsal problemlerin giderilmesi için uygulanan sistemli ve sürekli faaliyetlerdir” şeklinde tanımlamıştır (Tomanbay, 1999: 237). Bir başka tanımda ise toplumun kültürü ve yapısından kaynaklanan, bireylerin kendi kontrolleri dışında ortaya çıkarak psikolojik ve maddi açıdan yaşadığı eşitsizliğin giderilmesi amacı ile insan onuruna yaraşır bir yaşam için gerekli hizmetlerin, kamu ya da özel kuruluşlar sayesinde uygulanmasıdır (Seyyar, 2013: 41).

Sosyal yardımlar ile sosyal hizmet kavramı farklı anlamlara gelmektedir. İkisini birbirinden ayıran özelliğe baktığımızda; sosyal yardımlar bireylerin muhtaç kaldığı durumlarda ortaya çıkan bir hizmetken, sosyal hizmetlerde ana belirleyici muhtaçlık değildir. Sosyal hizmetler, toplumda yaşanan sosyo-ekonomik sorunların giderilmesine yardımcı olacak hizmetleri kapsamaktadır. Buradan sosyal yardıma gereksinim duyan bireylerin hepsinin sosyal hizmetlere de ihtiyacı olacağı anlamı çıkarılırken, sosyal hizmetlere gereksinim duyan bireylerin ise sosyal yardıma olan ihtiyacı değişiklik göstermektedir (Gerşil ve Eryılmaz, 2014: 214-215).

Sosyal hizmet, bu mesleği iş olarak edinmiş kişilerin bilgi ve becerilerini kullanarak insanları değişen toplumsal yapıya adapte olmaları için bilinçlendirerek, dönemin şartlarına göre gelişmelerine katkıda bulunur. Bu hizmetler genellikle kamusal olup, bir ücret karşılığı yapılmaz. Sosyal hizmetler toplumun ihtiyaçlarını gözettiği için uygulamaya konan sosyal politikaları da etkilemektedir. Bu yönleriyle aktif sosyal politikaların insanlar üzerindeki etkilerini inceleyen sosyal hizmetler, toplumsal refahın sağlanması için araştırma konusu olmaktadır (Duyan, 2012: 79-80).

Sosyal hizmetler çeşitli ülkelerin izlemiş olduğu politikalara göre kapsama alanı genişleyen ve daralan yapıya bürünmektedir. Yerel yönetimler sosyal hizmet

alanında birçok konuyu üstlenmektedirler. Bu konuya İsveç'in izlemiş olduğu refah politikasıyla örnek verebiliriz. İsveç yerel yönetimi hasta ve yaşlı bakımı, evsiz bireylere kalacak yer temini, engelli insanların topluma kazandırılması gibi konuların sorumluluğunu almıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu durum kısıtlı olmaktadır. Bu tür ülkelerde genellikle sosyal hizmetler politika aracı ile kötüye kullanılmaktadır (Koray, 2012: 232).

## 3.2. Uluslararası Düzenlemeler

### 3.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında İnsan Haklarının iyileştirilmesi için çaba gösteren Birleşmiş Milletler kuruluşudur. Uluslararası Çalışma Örgütü, iş yaşamı ile ilgili temel haklar ve diğer çalışmalarla alakalı bütün konuları kapsayan düzenleyici bir görev edinmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yönetim kurulu işçi ve işverenin hükümetlerle eşit şartlar altında katıldığı üçlü bir organizasyon ile yönetilmekte, düzenlemeler ise sözleşmeler ve tavsiye kararları ile yürütülmektedir.

Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşlar cinsiyet eşitliğinin öneminin farkındalaştırılması adına çalışmalar yürüten ve ülkelere tavsiyeler verirken, yalnızca ücretli işin cinsiyet ayrımcılığına yönelik eşitsizliği düzeltebileceğini iddia etmekte ve esasen kadın istihdamının artışı hedeflemektedirler. Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye'nin istihdam alanındaki en büyük sorunlarından kadınların işgücüne katılım ve istihdam paylarının düşüklüğü olarak nitelendirmekte, Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında oranların çok düşük seviyelerde kaldığını belirtmektedir (ILO, 2019).

Uluslararası Çalışma Örgütüne ülkemiz 1931 yılında üye olmuştur. Sözleşme ve tavsiye kararları 1919 yılından itibaren iş yaşamı ile ilgili tüm konuları kapsamaktadır. ILO'nun kadın erkek eşitliği adına edindiği misyon "*bütün erkek ve kadınlar için insana yakışır iş*" olarak değerlendirilebilir. Ülkemiz Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadın erkek eşitliğini ve kadın istihdamını teşvik eden 100 sayılı eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ve 111 sayılı ayrımcılık (iş ve meslek) sözleşmesi ile 122 sayılı istihdam politikası sözleşmesi ve son olarak



İnsan Kaynaklarının geliştirilmesi sözleşmelerini imzalamıştır. Ülkemiz 1996 tarihinde kabul edilen Avrupa Konseyinin gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal şartını 2004 yılında imzalamış ve 5547 sayılı kanunla kabul etmiştir. Kabul edilen bu madde uyarınca sözleşmeye taraf ülkeler çalışanların adil ücretlendirilmelerinin temini için kadın ve erkeklere eşit ücret ödeneceğini, kendi mevzuatlarında düzenleyeceğini taahhüt ederler.

Eşit davranma ilkesi başlıklı İş Kanunu'nun 5. Maddesi kadın ve erkek eşitliği ile ilgili olup, çalışanlara ayırım yapılmayacağı belirtilmiş ve maddenin devamında iş sözleşmesi yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet ve gebelik durumları ile ayrımcılık yapılmayacağı, aynı işe cinsiyeti nedeniyle daha düşük ücret verilmeyeceği belirtilmiştir. Ülkemiz ILO'nun temel insan hakları sözleşmesi olarak gösterilen 8 sözleşmeyi ve 2014 tarihine kadar toplam 57 uluslararası çalışma teşkilatı sözleşmesini onaylamıştır.

### **3.2.2. AB İstihdam Stratejisi ve Kadın İşgücü**

İstihdam, ekonominin düzgün işlemesi ve işsizlik sorununu minimum seviyelerde tutmak için çözülmesi elzem konulardan birisidir. Avrupa Birliği bu sorunu çözmek için çalışmalar yapmış ve istihdam politikaları hazırlamıştır. Avrupa Birliğinin istihdam politikalarının tarihsel gelişimi ve bu süreçte etkili olan istihdam politikaları kronolojik sıralaması tablo 26'da gösterilmiştir;

**Tablo 26:** Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikaları Kronolojisi (1957-2015)

1957	Roma Anlaşması İmzalandı
1986	Çocuk Bakım Ağı Kuruldu
1989	İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Yönelik Topluluk Koşulları İmzalandı
1990	Kadınlara Yönelik Yeni Fırsatlar Programı Uygulamaya Konuldu
1993	Beyaz Kitap Yayınlandı
1994	Essen Stratejisi
1995	Madrid Zirvesi
1996	Dublin Zirvesi
1997	Amsterdam Anlaşması İmzalandı
	Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi
1998	Cardiff Zirvesi
	Viyana Zirvesi
1999	Köln Zirvesi
	Helsinki Zirvesi
2000	Cinsiyet Eşitliği Adına Çerçeve Stratejisi Kabul Edildi
	Lizbon Zirvesi
	Nice Zirvesi
2001	Stockholm Zirvesi
2002	Barcelona Zirvesi
2003	Brüksel Zirvesi
2009	Lizbon Anlaşması Yürürlüğe Girdi.
2015	24 Şubat Tarihinde İstihdam ve Sosyal Yenilik AB'ne Katılım Anlaşması İmzalandı
	1 Ekim Tarihinde İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı Tanıtım Toplantısı Yapıldı

**Kaynak:** Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt 16, Sayı 2, 2017

Tabloda da görüldüğü üzere Avrupa Birliği'nin istihdam politikası ilk olarak 1957 Roma Antlaşması ile resmîyet kazanmıştır.

1990 tarihinde istihdam politikaları yaratma girişiminde bulunulmuş fakat bu politikalar istihdam yaratmadığı gerekçesiyle büyük oranlarda işsizlik devam etmiştir. 1993 tarihinde “Büyüme, Rekabet ve İstihdam” adlı istihdam ve işsizlikle mücadelede rehber niteliğinde olan “Beyaz Kitap” yayınlanmıştır. Bu kitap istihdam politikaları için esas alınmış ve bu sayede 1994 tarihinde “Essen Stratejisi” oluşturulmuştur.

Avrupa Birliği'nin 1997 Amsterdam Anlaşması sonucu sosyal politikalarda etkin rol oynaması ve Avrupa Birliği seviyesinde bir istihdam politikasına gereksinim duyması, eşitlik politikalarının başlangıcı olduğu söylenebilir. 2000'li yıllarda kabul edilen “Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Stratejisi” ile birlikte cinsiyet eşitliği konularında Avrupa Birliğinin oynadığı rol artmıştır (Koray, 2011: 22). Uygulanan politikalarda başarı sağlandıkça yeni zirveler oluşturularak ve politikaların kapsamı arttırılarak yeni vizyonlar ortaya çıkmış ve yeni anlaşmalar yapılmıştır. 1997 Lüksemburg zirvesi sonrası işsizlere gelir desteği sağlamak yerine, işsiz kalmalarının önüne geçecek tedbirlerin alınmasını önemseyen, dolayısıyla geçmişte olduğundan daha etkin bir işgücü piyasası oluşturmayı hedefleyen Avrupa Birliği, 4 istihdam stratejisi oluşturmuştur (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 26-35). Hedeflerden kısaca bahsedecek olursak:

- **İstihdam Edilebilirlik;** İşsizlik ve genç işsizliğiyle mücadele etmeyi, okul hayatından iş hayatına geçişi kolaylaştırmayı ve aktif işgücü piyasası önlemlerine geçmeyi hedeflemektedir.

-**Girişimcilik;** Sermaye ve vergi kolaylığı sağlanarak iş kurmayı basitleştirerek girişimciliğe özendirilmesini kapsamaktadır.

-**Uyum Kabiliyeti;** İşletmelerin uyum kabiliyetlerini güçlendirmek adına iş organizasyonunun modernleştirilmesi ve insan kaynağının bu gelişmelere ayak uydurmasının sağlanmasını da içermektedir.

-**Fırsat Eşitliği;** Cinsiyetler arasında eşit fırsatlar yaratmak aile ve iş hayatının kolaylaştırılması yoluyla kadın istihdamının arttırılmasını amaç edinmektedir. Erkeklerin aktif olarak istihdam edildiği meslek ve iş bölümlerine kadınların da dâhil olmasını amaçlayan, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukların yükünü azaltan uygulamalarla kadınların kariyerlerinin sekteye uğramasının önüne geçmeyi amaç edinmiştir. Cinsiyetler arası eşit fırsatların oluşturulması istihdam politikalarının etkinliğini arttıracak ana etken olduğu açıkça kabul görmektedir (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 104-105).

Tarımın yoğun olarak yapıldığı toplumlarda sanayi devrimi öncesi kadınlar, birçok ekonomik faaliyette yer almış, ailenin geçimi ve üretime katkı sağlamışlardır.

Sanayi devrimi öncesi dönemde iş ve ailenin ayrı olarak tanımlanmadığı, ailenin ana geçim kaynağı erkek işçiler olarak görülse de, kadınların emeğine değer verilmiş ve ailenin geçimi için oldukça önemli yer tutmuşlardır (Deborah, 1998: 25-26). Sanayileşme ile birlikte geçilen kentleşme süreci, erkek istihdamının yanında kadın istihdamı açısından da oldukça önemlidir. Genellikle düşük gelirli kadınlar ağır ve kötü şartlar altında “ikincil işgücü” olarak çalışmışlardır. II. Dünya Savaşı ve sonrasında erkeklerin savaşması sonucu ortaya çıkan işgücü eksikliği kadın istihdamına olan gereksinimi arttırmıştır. Ancak Refah Devleti politikalarının işçi sınıfının gelirini yükseltmesi sonucu, kadınlar istihdamdan ayrılma arayışı içerisine girmişlerdir. 1960 tarihinden sonra küresel ekonomide yaşanan gelgitler istihdamın işleyişini de etkilemiştir. Hizmet sektörünün büyümesi ile birlikte kadın istihdamında yüksek oranlarda artış yaşandığı görülmüştür (Koray, 2003: 93-94).

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

I. Dünya Savaşı sonunda uluslararası dayanışmayı, barış ve güvenliği sağlamak amacıyla Versailles Antlaşması imzalanarak, Milletler Cemiyeti kurulmuştur. Fakat bu sistem II. Dünya Savaşı sırasında bozulmuş, yerine 1945 yılında üyelerinin egemenliklerinin eşitliği ilkesini savunan “Birleşmiş Milletler” 51 devletin katılımı ile II. Dünya Savaşı sonrasında kurulmuştur. Türkiye 1945 tarihinde Birleşmiş Milletlere katılmıştır. Türkiye 2003 yılına kadar Birleşmiş Milletler sözleşmelerinden 6’sını onaylamıştır. Bu sözleşmelerden birisi de “*Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesidir.*” Sözleşme 18 Aralık 1979 yılında kabul görmüş ve 3 Eylül 1981 yılında yürürlüğe konulmuştur. Ülkemiz bu sözleşmeyi 3232 sayılı ve 11 Haziran 1985 tarihli yasaya uygun görmüştür (Gülmez, 2004: 251).

Günümüzde CEDAW “Uluslararası Kadın Hakları Bildirisi” olarak da isimlendirilebilir. Kadına karşı ayrımcılığı belirten CEDAW 30 maddeden oluşmaktadır. BM taraf devletlerin kadın ve erkeğe eşit haklar sağlamak, kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek adına sorumluluk alacağı belirtilmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Tüm insanların hakkı olan çalışma hakkı,

- İstihdam edildiği yerde erkeklerle eşit olanaklara ve aynı kıstaslara sahip olma hakkı,
- Eşdeğerdeki işe ve işin cinsinin belirlenmesinde sosyal yardımlar da dâhil olmak üzere eşit ücret hakkı,
- İşsizlik, sakatlık, emeklilik, yaşlılık ve ücretli izin gibi çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
- Hamilelik ve doğum izni gibi nedenleri ya da evliliği sebep olarak göstererek işten çıkarma ayırımını engellemek ve bu ayırımı yapanları cezalandırmak,
- Gebelik döneminde sağlığa zararlı olduğu belirlenen işlerde kadınlara koruma sağlamak.

1974 tarihinde “*Kalkınmada Kadın*” (Woman in Development) tezine öncülük eden Ester Boserup’un “*Ekonomik Kalkınmada Kadının Rolü*” adlı kitabı bir kuşağın ilham kaynağı olarak görülmüş, Birleşmiş Milletler bu kitaptan sonra dört dünya kadın kongresi düzenlemiştir (Lorrarine, 2008: 598-601). Yenedünya düzenine göre kadınların ailelerine ve ulusal ekonomiye yeterli katkıda bulunmadıkları düşüncesi, gelişmekte olan ülkeler tarafından benimsenmiş ve bu kalkınmanın sürdürülebilir olması kadınların mutlak istihdama katılmaları gerektiği belirtilmiştir (Ansal, 2000: 9).

BM 1970 ve 1980 yılları arasında ihracata yönelik uyguladığı sanayileşme stratejisi ve buna bağlı olarak 1976-1986 tarihleri arasında “*Kadın On Yılı*” (UN Decade for Women) ilan etmesi ile gelişmekte olan ülkelerin büyük bir kısmında kadın çalışan sayısı yükselişe geçmiştir. Araştırmacılar bu süreci “işgücünün kadınlaşması” olarak adlandırmışlardır (Şenesen ve Pulhan, 2000: 7).

### **3.3. Ulusal Düzenlemeler**

#### **3.3.1. Anayasal Düzenlemeler**

Türkiye’de kadın ve erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler Cumhuriyet’in ilanından sonraki süreçte değiştirilmiş ya da ilgili kanun revize edilerek güçlendirilmiştir. 2001 Anayasasının 41. Maddesinde yer alan “*Aile Türk Toplumunun Temelidir*” hükmüne “*Aile eşler arasında eşitliğe dayanır*” ifadesi eklenmiştir (Resmi Gazete, 2001: 24556). Aynı dönemin anayasasının 66. Maddesinde, Türk Vatandaşlığı

ile alakalı eşitsizlik içeren ifade anayasadan kaldırılmıştır. Yerine anayasanın 90. Maddesinde yer alan “*Temel hak ve özgürlüklere yönelik uluslararası kararların aynı hususlarda farklı hükümleri vermesi halinde, karşılaşılabilecek ihtilaflarda uluslararası anlaşmaların hükümlerini esas kabul eder*” ifadesi eklenmiştir. Bu hüküm ile birlikte kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesine yönelik uluslararası sözleşme (CEDAW), ülkemizde kabul edilerek yapılacak yeni düzenlemeler bu sözleşme ile bağlantılı olarak ilerlemiştir (Resmi Gazete, 2004: 5170).

Türkiye anayasasının 10. Maddesinde açık bir şekilde cinsiyet ayrımı yapılmayacağı, kanunlar karşısında din, dil, ırk, mezhep, siyasi düşünce gibi nedenlerle ayırım yapılmayacağı ve devletin bu kanunları uygulamakla mükellef olduğu belirtilmiştir (Gözler, 2007: 105). Anayasanın 49. Maddesinde çalışma hakkının tüm bireylere özgü olduğu belirtilir. Engellenmesi ya da bu hakkı sınırlayıcı anlaşmalar geçersizdir. Anayasanın 50. Maddesinde ise bireylerin kendilerine uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, iş gereksinimleri dikkate alınarak yaş, cinsiyet ve kişinin beden gücü dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Gebeler, kadınlar ve küçükler çalışma şartları yönünden kanunlarla korunarak pozitif ayrımcılık uygulanmaktadır (Ertürk, 2008: 148).

### **3.3.1.1. 4857 Sayılı İş Kanununda Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler**

4857 sayılı iş kanunu 10.06.2003 tarihli 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun tasarısı düzenlenirken Türkiye'nin Avrupa Birliği adayı olması ve çeşitli uluslararası anlaşmalarda yer alması iş hayatına yönelik kanunun içeriğini de etkilemiştir. Madde içerisinde yer alan ifadeler Avrupa Birliği çalışma mevzuatına uyumlu olarak düzenlenmiştir.

4857 sayılı iş kanununun cinsiyet ayrımına yönelik aşağıda yer alan hükümleri ayrıca incelenecektir.

- Eşit Davranma İlkesi (Madde 5)
- Yer ve Su Altında Çalışma Yasağı (Madde 72)
- Gece Çalıştırma Yasağı (Madde 73)

- Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni (Madde 74)

### 3.3.1.1.1. Eşit Davranma İlkesi

İş kanununun 5. Maddesinde kadın ve erkek işçiler arasında eşitliğe yer verilmiş “*eşit davranma ilkesi*” olarak belirtilmiştir. Madde içerisinde “*çalışma hayatında ayrımcılık yapılamayacağı, insanları dil, cinsiyet, mezhep, ırk, inanç ve düşüncelerine göre işlem yapılamayacağı*” ifade edilmiştir. İstihdam sağlayan sermaye sahibi işin niteliğini etkileyen zorunlu nedenler haricinde, cinsiyete ya da gebelik halleri gibi durumlarda iş sözleşmesinin sonlandırılması veya değiştirilmesi işlemlerini yapamaz.

Eşit davranma ilkesi ile yasalar önünde eşit olan bireylerin, çalışma ortamında ya da ekonomik yaşamda karşılaşılabilecek keyfi uygulamaların önüne geçilmesi hedeflenmektedir. İş sözleşmesine aykırı hareket edildiği takdirde, ayrımcılık tazminatı olarak da bilinen ve kişinin dört aylık maaşına tekabül eden tutarlarda tazminat hakkı doğar (Yıldız, 2008: 57). İstihdam sağlayan kuruluşun eşit davranma ilkesine aykırı hareket ettiğini, işçinin ispat etmesi gerekmektedir. Aynı zamanda işçinin delilleri ile öne sürdüğü ihlali, istihdam sağlayan kuruluşun hukuka aykırı bir davranış gerçekleştirmediğini ispat etmekle sorumlu tutulmaktadır.

Türkiye’de işe alım sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılık sık karşılaşılan durumlardandır. İş ilanlarında mesleklere göre ayırım yapılarak, ilgili meslekte eğitim almış kişilerin istihdamına engel olunmakta, kadın ve erkek mesleği algısı yaratılmaktadır. İş ilanı şartlarında cinsiyet belirtilmese de iş görüşmesinde çocuğunun olup olmadığı ya da ileride çocuk yapıp yapmayacağı konularında sorulara maruz kalmaktadırlar (Üstün, 2011: 150).

### 3.3.1.1.2. Gece Çalıştırma Yasağı

Gece vardiyaları işin niteliği fark etmeksizin uygulandığı vakitler göz önüne alındığında, uzun süreli gece çalışmasına katılan kişilerin beden ve ruh sağlığına hatta aile ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle gece vardiyalarına yönelik özel düzenlemeler yapılmaktadır (Köseoğlu, 2016: 100).

İş Kanununun 73. Maddesinde sanayide istihdam edilen kadın işçilerin gece vardiyalarında çalışmalarına yönelik, Sağlık Bakanlığı görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen yönetmelikte açıklanmıştır. Yönetmeliğin 5. Maddesinde geçen “*kadın çalışanlar gece vardiyalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz*” biçiminde ifade edilmiştir. Ayrıca istihdam içerisinde yer alan kadınların gebe oldukları doktor raporu ile belgelendikten sonra gece vardiyalarında çalıştırılmayacağı yönetmeliğin 9. Maddesinde belirtilmiştir. Yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçiler altı aylık gece çalışma yasağını isterlerse doktor raporu ile bir yıla kadar uzatabilmektedirler.

Gece çalışma yasağının AB uygulamasına baktığımızda, hamile veya emziren kadınların gece çalışıp çalışmama kararını kadına bırakmakta, kadınların zorla gece vardiyalarında çalıştırılmasına odaklanmaktadır.

### **3.3.1.1.3. Yer ve Su Altında Çalışma Yasağı**

İş kanununda kadınların bazı işlerde istihdam edilmeleri yasaklanarak kısıtlama getirilmiştir. İş kanununun 72. Maddesinde kadınların “*Maden ocakları, kanalizasyon, tünel inşaatı ve kablo döşemesi*” gibi alanlarda istihdam edilmeleri yasaklanmıştır.

Ülkemizde kadınların maden ocaklarında ve yer altı işlerinde istihdam edilmelerini yasaklayan kanunu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 45 sayılı sözleşmesinde geçen “*maden ocaklarında ve yer altı işlerinde kadınlar hiçbir şartta, yaşları fark etmeksizin çalıştırılmaz*” ifadesini 1937 tarihinde 3229 sayılı kanun ile kabul etmiştir (Bacak ve Yiğit, 2007: 8). Türkiye’de yer altında faaliyet gösteren özel veya kamu kurumları fark etmeksizin, kadınların yer altı kaynaklı işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ülkemiz İş kanununun 72. Maddesinde geçen ve devam eden bu kanunu, bazı ülkeler ILO’nun bu sözleşmesinin fırsat ve muamele eşitliğine aykırı olduğu düşüncesiyle feshetmişlerdir (Tamer, 2006: 83).

### **3.3.1.1.4. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni**

Aile hayatı sürmekte olan kadınlar gebelik veya çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşamından belirli bir süre ayrı kalabilmektedir. Ülkemizde hamile ve emziren kadınlar devlet tarafından çeşitli kanunlar ile korunmaktadır. İşgücünde yer alan ve



hayatın olağan akışı ile gebelik sürecinden geçebilecek potansiyel anneler için, 4857 sayılı iş kanunu ile kadın çalışanları analık halinde koruma amacıyla düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Koray, 2012: 378).

4857 sayılı iş kanununun 74. maddesinde “*analık halinde çalışma ve süt izni*” ile gebe ve emziren kadınların istihdam edilme gereksinimleri belirtilmiştir. İşyerinde çocuk bakım hizmetleri ile ilgili çalışma şartlarında yapılan düzenlemelerde, gebe kadınların güvenliklerini tehlikeye atmayacak biçimde uygulanmasını gerektiren hükümler yer almaktadır (Resmi Gazete, 2013: 28737). Ayrıca kadınların gebelik nedenleriyle işten ayrı oldukları, doğum izni gibi süreler çalışılmış olarak kabul edilmektedir. Bu düzenleme ile kadınların iş yaşamlarında karşılaşılabilecekleri olumsuzlukların önlenmesi amaçlanmaktadır. Sermaye sahiplerinin hamileliği gerekçe göstererek kadınları iş yaşamından uzaklaştırmaları engellenmektedir.

Doğum sonrası verilen iznin süresinin tamamlanmasının akabinde kadın işçilere istenildiği takdirde altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Bu durum memurlarda 24 aya kadar çıkabilmektedir (Resmi Gazete, 2011: 6111). 4857 sayılı iş kanununda kadınlara verilen gebelik iznine ek olarak, çalışan kadınların çocuklarını emzirmeleri için günlük bir buçuk saat izin verilmektedir. Günlük verilen bu bir buçuk saatlik izin çalışılmış olarak kabul edilmekte ya da bu süreyi işe geç gelme veya işten erken çıkma şeklinde kullanabilmektedirler.

### **3.3.1.2. 1982 Anayasası**

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, 1980 tarihinde gerçekleşen askeri darbe sonrası Milli Güvenlik Konseyi ve Danışma Meclisi tarafından oluşturulan, Kurucu Meclis ile düzenlenmiştir. 20.10.1982 tarihinde yürürlüğe giren ve 17844 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Anayasada, cinsiyet eşitliği ve iş hayatı konuları madde 10’da açıklanmıştır. Kanunlar önünde herkesin dil, din, ırk, inanç, cinsiyet vb. farklılıklarının ayırım gözetilmeksizin eşit olduğu ifade edilen madde 10’da, daha sonra düzenlemeye gidilerek 07.05.2014 tarihinde devletin bu eşitliği korumakla mükellef olduğu ve ileride yapılacak düzenlemelerin eşitlik ilkesine aykırı olamayacağı belirtilmiştir.

1982 Anayasasında çalışma özgürlüğünün herkesin hakkı olduğu belirtilen 49. Maddesi 03.10.2001 tarihinde düzenlenerek, çalışan bireylerin yaşam kalitesinin yükseltilmesi amacıyla iş yaşamlarında desteklenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca işsizliği önleyici iktisadi ortam yaratılarak gerekli önleyici tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir.

Çalışma şartları bakımından özel olarak korunacaklar madde 50’de belirtilmiştir. Ayrıca kişilerin yaşlarına, cinsiyetine ve bedeni kuvvetine uymayan işlerde istihdam ettirilemeyeceği ifade edilerek, bu kişilerin devlet tarafından korunacağı açıklanmıştır.

Anayasanın 55. Maddesinde emeğin karşılığı olan ücretin, cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin, yapılan işin niteliğine göre eşit ve adaletli bir şekilde dağıtılması gerektiğini hüküm altına almıştır.

### **3.3.1.3. Türk Ceza Kanunu**

TCK 25611 sayılı Resmi Gazetede 12.10.2004 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Türk Ceza Kanununda çalışma hayatı ve eşitlik konuları 105./122. Maddelerinde açıklanmıştır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 105. Maddesinde; bir kimseyi cinsel amaçla taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti doğrultusunda üç aydan iki yıla kadar hapis cezası ya da para cezası uygulanmaktayken, eylemin bir çocuğa karşı işlenmesi durumuna altı aydan üç yıla kadar çıkabilen hapis cezası uygulanacağı açıklanmıştır. Cinsel taciz suçunun çalışma ortamının sağlamış olduğu imkânlar kullanılarak gerçekleştirilmesi durumunda verilecek ceza yarı oranında arttırılır. Bu eylemler neticesinde mağdur olan kişi işi bırakmak durumunda kalmış ise verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı belirtilmiştir.

İnsan onuruna aykırı olan cinsel taciz, insanın bulunduğu her ortamda meydana gelme olasılığı vardır. Özellikle kadınlara karşı gerçekleştirilen ve çalışma ortamlarında diğer yerlere göre daha fazla meydana gelen taciz olayları, iş yerlerinde mobbing (psikolojik taciz) sözlü ya da cinsel olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu tarz olumsuz olayların yaşanması, mağdurun iş yaşamından uzaklaşmasına ya da psikolojik sorunlara neden olabilmektedir. TCK’nın tacizin durumuna ve gerçekleştiği

ortama göre çeşitli hapis veya adli para cezası uygulamaları ile caydırıcılığı arttırarak kadınları korumayı amaçlamaktadır.

Türk Ceza Kanunu'nun "*nefret ve ayrımcılık*" başlıklı 5237 sayılı 122. Maddesinde açıklanan; "dil, din, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce gibi farklılıklardan kaynaklanan nefret sebebiyle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kimse, bir ila üç yıla kadar hapis cezasına çarptırılır" ifadesi yer almaktadır (Süral, 2014: 285). Bu madde ile bireyin çalışma hakkının dil, ırk, cinsiyet vd. nefret kaynaklı nedenler dolayısıyla engellenmesinin önüne geçilmek istenmektedir.

### **3.3.1.4. Türk Medeni Kanunu**

Ataerkil düşünce yapısının hâkim olduğu toplumlarda kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerle ilgilenmesi, erkeklerin de evin geçimini sağlaması beklenmektedir. Bu durum kadın işi ya da erkek işi olarak işlerin ayrılmasına neden olmaktadır. 22 Kasım 2001 tarihinde kabul edilen 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 24607 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun içerisinde, kadının iş hayatında ya da aile yaşamı içerisinde ikincil plana atılmasını önlemek ve cinsiyetler arasındaki eşitliği sağlamak adına düzenlemeler yer almaktadır. Türk Medeni Kanunu aile kurmuş, evli bireylere yönelik; "*eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve mal varlıklarıyla birlikte katılırlar*" ifadesiyle, ailenin geçimini sağlama işinin ortak bir görev olduğunu belirtmektedir. Ayrıca Medeni Kanunda yapılan düzenlemeler ile "*aile reisi kocadır*" ifadesi kaldırılarak, yerine "*evlilik birliğini eşler birlikte yönetirler*" ifadesi getirilmiştir (Tokol ve Alper, 2015: 332).

Türk Medeni Kanunu 192. maddesinde yer alan eşlerin meslek ve seçimi ile ilgili başlıkta; "eşlerin meslek seçimi ya da iş seçimi konularında diğerinin iznini almak zorunda değildir. Fakat seçilecek meslek ya da iş bölümünde aile birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur" biçiminde açıklanmaktadır (Sarıeroğlu, 2011: 56).

### **3.3.1.5. Gelir Vergisi Kanunu**

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (GVK), 31.12.1960 tarihinde kabul edilmiştir. Kanunda daha sonradan 28.03.2007 tarihinde yapılan değişiklik ile hane halkı içerisinde üretilen ürünlerin vergiden muaf tutulması hakkında düzenleme gerçekleştirilmiştir. Evlerde kullanılan dikiş, nakış ya da mutfak robotu, ütü gibi makineler

hariç olmak ve dışarıdan işçi tutmamak şartıyla; oturdukları evde imal ettikleri halı, kilim, havlu, çorap, örgü gibi dokuma ürünleri ile sepet, süpürge, boncuk işleri, tarhana, mantı vb. el emeği ürünlerini işyeri açmadan satanları kapsamaktadır. Kadınlar aracılığıyla üretilen el emeği ürünler festival, kermes, panayır gibi yerlerde, kamu kurum ve kuruluşları tarafından geçici süreli belirlenmiş alanlarda satışa sunulmaktadır. Satışı yapılan bu ürünlerden sağlanan gelirler vergiden muaf tutulmuştur.

6745 sayılı yatırımların proje bazında desteklenmesi ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılmasına yönelik kanun, 07.09.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunda yer alan 5. ve 64. maddelerde özel kreş ve gündüz bakım evlerinin vergilendirmeleri hakkında hükmü içermektedir. Maddede yer alan bakım evlerinin faaliyete başladıkları dönem baz alınarak beş vergilendirme dönemi boyunca Gelir ve Kurumlar Vergisinden muaf tutulacağı belirtilmektedir (KSGM, 2017: 12).

Çocuklu kadınlar iş hayatına katılma kararı almadan önce çocuklarının istihdam süreci içerisinde aktif oldukları saatlerde, bakımlarının nerede yapılacağını düşünmek durumundadırlar. Özel kreş ve gündüz bakım evlerinin aylık maliyetini çalıştıkları işten aldıkları ücretle mukayese etmektedirler. Kamu kurumları özel sektördeki bakım hizmetlerine kıyasla daha ucuz olsa da hizmetlerinin sınırlı olması nedeniyle, istihdama katılacak kadınlar için önem teşkil etmektedir. İstihdam sağlayan kuruluşların büyüklüğüne ve çalıştırdıkları işçi sayısına göre kreş veya anaokulu kurma zorunluluğu vardır. Bakım evlerinin beş vergilendirme dönemi boyunca muaf tutulma maddesi, yeterli sayıda işçi çalıştıran ve ilgili kanun kapsamına giren istihdam sağlayan kuruluşlar için de geçerlidir.

### **3.3.1.6. Türk Borçlar Kanunu**

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) 11.01.2011 tarihinde kabul edilmiştir. 27836 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak, yürürlüğe 01.07.2012 tarihinde girmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde "*işçinin kişiliğinin korunması*" başlıklı düzenlemede, psikolojik taciz ifadesine yer verilerek kişiliğin korunması ile ilgili hükümler açıklanmıştır. Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili

maddesinde “işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” hükmü verilmiştir. Bu norm ile birlikte istihdam sağlayan kişi veya kurumun korumakla mükellef olduğu işçinin maddi varlıkları, sağlığı ve güvenliği gibi yükümlülüklerle ek olarak psikolojik taciz, cinsel taciz gibi ruhsal sorunlara yol açabilecek, aynı zamanda suç unsuru içeren davranışlara karşı gerekli önlemleri alması gerektiği kanunla açıklanmıştır (Limoncuoğlu, 2013: 632).

### **3.4. Genelgeler**

#### **3.4.1. Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi**

Başbakanlığın 25.05.2010 tarihli “*Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi*” 27591 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak uygulamaya konulmuştur. Kadın istihdamının arttırılmasına yönelik atılmış olumlu bir adımdır. Bu genelgeye kadar kadınlara yönelik ana gündem maddeleri, aile içi şiddet ve kadınlara karşı töre vb. kalıplarla işlenen cinayetlerin engellenmesi olurken, kadınların iş yaşamlarına yönelik politikalar nispeten arka planda kalmıştır. Bu genelgeyle kadın istihdamının arttırılması amacıyla toplumun her kesiminde kadınların iş yaşamına katılırken kendilerini geliştirmeleri de amaçlanmıştır. Kadın-erkek arasında sağlanacak fırsat eşitliğinin toplumun kalkınmasına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Kadınların iş yaşamına katılımı erkeklere oranla düşük seviyelerde görülmesi, ülkemiz istihdam oranlarına bakıldığında açıkça görülmektedir. Kadınların farklı meslek kollarında istihdama katılmak istemeleri, toplumun kadın ve erkek işi gibi ayırım yapması nedeniyle, erkek egemen sektörlere girmeleri engellenmektedir. Bu tür işlerde kadınlar genellikle erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaktadırlar. Ayrıca kadınlara mesai ücreti verilmemesi, yemek-servis haklarının kullandırılmaması, yıllık izin haklarını kullanmaları durumunda almış oldukları ücretlerde kesintilerin yapılması, evli kadınların hamilelik durumları göz önüne

alınarak istihdama dâhil edilmemeleri gibi sorunların çözümü için Başbakanlık Genelgesi çıkarılmıştır.

Başbakanlık Genelgesi ile kadın istihdamı politikaları daha bütüncül bir yaklaşım izlenmiştir. Genelgede yer alan birkaç konuya bakacak olursak:

- “Kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dâhil edecekler. Bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecektir” ifadesi ile cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması konusunda harekete geçilerek, teoriden ziyade uygulamaya yönelik adım atılmıştır.
- "*Kamu kurumlarınca hazırlanan mevzuat taslaklarında, fırsat eşitliği değerlendirmesi taslakların ekinde sunulacaktır*” ifadesi ile uygulanan ve uygulanacak politikaların değerlendirmesinin yapılarak etkinliğinin tespitinin yapılması amaçlanmaktadır.
- Genelge ile kadının insan hakları eğitiminin mesleki eğitim, kuruluş programlarında yer alarak, bu eğitimin kadın kuruluşları ile ortaklaşa gerçekleştirilecek olması önemlidir. Çünkü daha önce mesleki eğitim kuruluşları alanında yer alan kadın örgütlenmelerinin kısıtlı kurslarla sınırlı olması ve sertifikalı kursiyerleri istihdama katmakta sıkıntı yaşandığı belirtilmiştir.
- Kadın sığınma evleri konusunda yapılan çalışmalar ile kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla verilen hizmetlerin, kadınların sığınma evinden ayrıldıktan sonrasının da planlaması yapılmaya başlanmıştır (KSGM, 2008). Belirli bir süre sığınma evinde kalan kadınların, sosyalleşmesi amaçlanmaktadır. Bu evlerde kalan kadınların güvenlikleri sağlandıktan sonra, istihdama katılması için çalışmaların yapılması ek olarak katkı sağlayacaktır.
- Türkiye’de kadınların istihdama katılımı düşük olmasının arkasında, çocuk veya yaşlı bakımı gibi bakım hizmetlerinin kadınların sorumluluğunda olması, kadınların iş yükünü arttırmaktadır. Genelgede “*kamu ve özel işyerlerinde kreş ve gündüz bakım evi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve*

*denetlenecektir*” ifadesi yer almaktadır. Çocuklu kadınların iş yaşamına katılması açısından önemli bir gelişmedir.

### **3.4.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine Yönelik Başbakanlık Genelgesi**

İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi amacıyla 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 19.03.2011 tarihinde 27879 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelgeyle kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör çalışanlarının psikolojik tacizden korunması hedeflenmektedir. İstihdam içerisinde meydana gelen ve psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek tüm olumsuz davranışların bu genelge ile giderilmesi amaçlanmaktadır. Psikolojik taciz; kasıtlı olarak çalışanın aşağılanarak küçümsenmesi, kötü muameleye maruz bırakılarak çalışma ortamından dışlanması, yıldırma ya da benzeri hareketlerin sistematik biçimde uygulanması ile ortaya çıkmaktadır. İnsan onuruna aykırı olan ve kişinin saygınlığının zedelenmesine, bazı durumlarda ise sağlığını kaybetmesine neden olmaktadır. İşyerinde psikolojik tacize (mobbing) maruz kalan bireyler, ruhsal sağlık sorunlarıyla karşılaşabilecekleri gibi bu tür olumsuz davranışlar ve baskı nedeniyle işyerindeki verimliliklerinin de düşmesine yol açmaktadır (Sarieroğlu, 2011: 131; Süral, 2014: 302).

Genelge ile çalışanların psikolojik tacizden korunmasına yönelik alınan tedbirlerden bazıları şunlardır:

- Psikolojik tacizle mücadele istihdam sağlayan kişinin sorumluluğunda olup, işverenler çalışanlarının tacize uğramamaları için tüm önlemleri alacaktır.
- Aynı çatı altında istihdam edilen tüm çalışanlar, taciz olarak nitelendirilebilecek tüm eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- Yapılan toplu iş sözleşmelerinde; işyerinde her türlü taciz vakalarının engellenmesi amacıyla, önleyici tedbirlerin hüküm altına alınmasına dikkat edilecektir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, psikolojik tacize karşı mücadeleyi arttırmak amacıyla, çalışanlara ALO 170 üzerinden psikologlar aracılığıyla destek verilecektir.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, Devlet Personel Başkanlığı ve sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla, çalışan bireylerin işyerinde karşılaştıkları psikolojik taciz olaylarını incelemek, değerlendirmek ve bu tür olumsuz olayları önleyici politikalar üretmek amacıyla “*Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu*” kurulacaktır.
- Psikolojik taciz olayları ile ilgili şikâyetleri, denetim elemanları titizlikle inceleyip en kısa sürede bireylerin özel yaşamlarının korunmasına özen gösterilerek sonuçlandırılacaktır.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde meydana gelen psikolojik tacize dikkat çekmek amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları düzenleyerek farkındalık yaratacaktır.

Kadın çalışanların iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunlardan birisi de psikolojik taciz olaylarıdır. Çalışmış oldukları işyerlerinde psikolojik tacize (mobbing) uğrayan kadınlar, çeşitli psikolojik saldırıya maruz kalmaktadır. Küçük düşürücü ve sindirmeye yönelik yapılan haksız şiddet eylemlerinin Türk Ceza Kanunu’nda yaptırımları mevcuttur. Ayrıca psikolojik tacize maruz kalan kadınların 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerince işverene karşı yasal haklarını talep ederek, yaptırım uygulanması için müracaat edebilmeleri mümkündür. Bu tür olumsuz olayların giderilmesinde işverenlerin önemi büyüktür.

### **3.5. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikalar**

Türkiye’de istihdamın artırılması amacıyla “*İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*” ile düzenlemeler yapılmıştır. İşsizliğin azaltılması amacıyla düzenlenen bu politikalarda özellikle kadın istihdamını arttırmaya yönelik maddeler yer almaktadır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 7. maddesinde açıklanmaktadır:

“18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartına bakılmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan istihdam edilen ve fiilen çalıştırılan bireyler için sermaye sahiplerine sağlanacak ayrıcalıklardır. Prime esas kazanç alt sınırı üstünden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin ilk yıl için %100’ü,



ikinci yıl için %80'i, üçüncü yıl için %60'ı, dördüncü yıl için %40'ı ve beşinci yıl için %20'si, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır” (Süral, 2014: 305).

Kadınlara yönelik istihdam arttırıcı düzenlemelerden birisi de borsada işlem gören şirketlerin üst düzey pozisyonlarında, istihdam edilmek üzere bir kadın çalışan bulundurmaları gerekmektedir. Şirket yönetim kurallarına getirilen “*Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına Dair Tebliğ*” düzenlemesi ile minimum bir kadın üye istihdam edilme şartı getirilmiştir (Süral, 2014: 307).

Kadın istihdamını ve işgücüne katılma oranını artırma politikalarının başarı sağlayabilmesi için öncelikli şart eğitimidir. Türkiye’de kadın istihdamı ile eğitim düzeyleri arasında pozitif ilişki izlenmektedir. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam oranları artmakta, daha beceri ve mesleki eğitim isteyen alanlarda çalışma imkânlarına erişmektedirler. Kadınlara yönelik düzenlenen istihdam politikalarında, mesleki eğitim ve kurslar sayesinde girişimciliğin arttırılması amaçlanmaktadır. Türkiye’de düzenlenen istihdamın arttırılması amacıyla uygulanan politikalar, kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunlarla örtüşmekte, ayrıca kadınların yaşamış olduğu istihdam sorunlarına yönelik uluslararası alanda düzenlenen politikalarla benzerlikler içermektedir.

### **3.5.1. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Uygulamalar**

Kadın istihdamının arttırılması ve işgücüne katılımını teşvik etmeye yönelik kullanılan uygulamalar; kadınlara istihdam olanağı sağlayanlara işçinin maliyetini azaltarak finansal destek sağlamak, girişimciliklerini çeşitlendirme yönünde destek vermektir. Günümüzde birçok devlet kadınların özellikle annelerin istihdama katılımını teşvik etmek amacıyla, çocuk bakımı gibi yükümlülüklerinin giderlerini karşılamaya ilişkin çeşitli politikalar üretmektedirler (Kakıcı vd., 2007: 24). Kadınlara çeşitli kurslar ve kredi desteği verilerek iş yaşamına katılmaları desteklenmektedir. Ayrıca istihdam içerisinde yer alan kadınların annelik, doğum ve emzirme izinleri sebebiyle, uzun süre iş yaşamından uzak kaldığı dönemlerde işverenleri sıkıntıya düşürmemek adına, Sosyal Güvenlik Teşvikleri ile konu çözülmeye çalışılmaktadır.

### 3.5.1.1. Sosyal Güvenlik Primleri

15 Mayıs 2008 tarihli ve 5763 sayılı İş Kanununa, “18 yaş üstü kadınların sigorta primlerine yönelik işveren hisselerinin 1. senesi için %100’ü, 2.senesi için %80’i, 3.senesi için %60’ı, 4.senesi için %40’ı ve 5.senesi için ise %0’ı işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır” hükmü eklenmiştir (KSGM, 2008: 19). Ardından 18 Şubat 2009’da, 5838 sayılı kanun ile teşvik süresi bir yıl uzatılmış ve 30 Haziran 2010’da başvuru süresi sona ermiştir. Bu süreç içerisinde teşvikten faydalanan toplamda 30 bin 986 kadının istihdama katıldığı gözlenmiştir (Topçu, 2011: 297). Ayrıca genç ve kadın işgücünün teşvik edilmesine ilişkin sigorta prim destek uygulaması, 25 Şubat 2011 tarihli ve 6111 sayılı kanununun 74. maddesi ile tekrardan düzenlenmiştir (Resmi gazete, 2011). Yapılan düzenlemeye göre, 31 Aralık 2015 tarihine dek 18 yaş üstü işe alınacak kadınların sigorta primlerine ilişkin işveren payları, işgücüne katılım gösteren kadınların niteliklerine göre değişkenlik göstermek kaydıyla “48 aya kadar İşsizlik Sigortası Fonu’ndan” sağlanacaktır.

Teşvik uygulamalarının ne derecede etkili olduğunu değerlendirmeye ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2013 tarihinde yapmış olduğu bir çalışmaya göre; kadınları, genç kesimi ve mesleki yeterlilik belgesi olanları çalıştıran işverenlere yönelik sigorta prim desteğinin, işverenlerin prim harcamalarını %55 seviyelerine kadar düşürdüğü görülmektedir (Karataş, 2019). Bu değerlendirme, kadın istihdam eden işverenlere avantaj sağladığını ve kadın istihdamına olan ilginin artmasına neden olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

### 3.5.1.2. İŞKUR Uygulamaları

Ülkemiz Avrupa Birliği üyelik sürecine uyum politikaları çerçevesinde kadın istihdam oranının artırılması ve cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi adına çalışmalar yürütülmektedir. İstihdamın teşvik edilmesi amacıyla “Birinci İstihdam Paketi” olarak adlandırılan 5763 sayılı iş kanununda değişiklik yapılarak kadın istihdamını teşvik etmek gayesiyle, yeni işe giren 18 yaş üstü kadınların 5 yıl süre ile işsizlik sigortasından yararlanmaları sağlanmıştır. İşletmelere kreş kurma zorunluluğu esnetilerek dışarıdan kreş hizmeti alımı kolaylaştırılmış, yapılan kanun hükmünde kararnamele düzenlenmiştir. “Birinci istihdam paketi” 6111 sayılı kanununun 74.

maddesi ile kadın ve gençlere uygulanan pozitif ayrımcılık genişletilmiş, mevzuat değişiklikleri sonucu İŞKUR cinsiyet ayrımının önüne geçmek amacı ile genelge yayınlayarak, istihdam sağlayanların cinsiyet ile ilgili tercih belirtmesi programına son vermiştir. İŞKUR'un Türkiye çapında gerçekleştirdiği Mesleki Eğitim Kursları, İş Başı Eğitim Programları, Girişimcilik Programları, Toplum Yararına Çalışma Programları ve son olarak uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezi Projesi (UMEM) oluşturmakta ve İŞKUR'a 2013 yılı için 1.092.009.518 TL kaynak verilmiştir. Programdan faydalanan 464.645 bireyin %40,4'ü kadınlardan oluşmaktadır (ÇSGB, 2013).

### 3.5.1.3. Ekonomik Teşvik Uygulamaları

Ülkemizde kadın girişimciliğine ve kadın istihdamını arttırmaya ilişkin uygulamalar yoğun olarak görülmektedir. Ülkemizde mikro kredi ile kadın girişimciliği teşvik projeleri son yıllarda yaygın olarak uygulanmaktadır. Mikro krediler fakir halkın özellikle kendi işini kurabilmek adına kredi almak isteyen insanlara finansal hizmet olanağı sunarak, banka hesabı oluşturmalarını ve kredi almalarını kolaylaştıran bir uygulamadır. İlerleyen aşamalarda değineceğimiz “kadınlara yönelik mikro kredi desteği” projeleri, İl Özel İdaresi kanunu uyarınca mikro kredi teşvikleri yaygınlaşmakta ve 81 ile de yayılacağı öngörülmektedir.

Ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kadın istihdamını artırma gayesiyle 4447 sayılı kanunun 7. Ve 10. maddelerini düzenlemiştir. 7. Maddesinde yapılan değişiklik ile 2008 tarihinden itibaren 5 yıl süreli olarak kadın istihdamını teşvik edici faaliyetler gerçekleştirmiştir. Bu faaliyetlerden birisi de istihdam sağlayan kuruluşun çalışanına asgari ücret baz alınarak sigorta priminin ilk yıl %100'ünü, diğer kalan her yıl %20 azalarak 5 yıl boyunca destek sağlamasıdır (ÇSGB, 2013). Bir diğer teşvik uygulaması ise 4447 sayılı kanunun 10. maddesinde yer almış, 2011 tarihinden itibaren 5 yıl süre ile geçerli olmuştur. Teşvik, brüt kazancın üst sınırına kadar olan tutarın (asgari ücretin 6,5 katına kadar) İşsizlik Sigorta Fonu'ndan karşılanmıştır. Kadınlara yönelik kredi veren bazı özel finans kuruluşları da “Kadın Girişimci Kredisi”, “Seracılık Kredisi” vb. adlarla ev kadınlarına yönelik krediler vermektedir. Kadınlar ülke ekonomisi ve refahı için hayati öneme sahip oldukları gibi yoksulluktan

kurtulmanın yolu olarak nitelendirilen mikro kredilerinde ana hedefleri arasında yer almaktadır.

#### **3.5.1.4. Kadınlara Yönelik Açılan Meslek Kursları**

Meslek sahibi kişilerin işten atılma riskine karşı veya işten atılmaları durumunda mevcut olan mesleğe yönelik niteliklerinin geliştirilmesi veya yeni bir meslek öğretilmesi amacıyla Meslek Kursları düzenlenmektedir (Gürsel ve Uysal, 2010: 1). Meslek kurslarına katılım gösterenlerin minimum %50'sinin kadın olması şartı ile en düşüğü 120 gün süren kurs programları başlatılmıştır. Aynı zamanda meslek kursları herhangi bir ücrete tabi olmamakla beraber, kurum tarafınca kurs gören kişilere mesleki eğitim dönemi boyunca 20 TL ücret ödenmektedir. İŞKUR'a kayıtlı iş sahibi olmak isteyen kişilere ve işverenlere daha verimli hizmet sağlayabilmek gayesiyle, mesleki danışmanlık hizmeti sunulmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı arasında 17 Şubat 2012 tarihinde imzalanan işbirliği toplantısı kapsamında, "*Kadınlara Sosyal ve Ekonomik Konumlarının Güçlendirilmesi ve İşgücünün Arttırılması*" sorumluluğu altına alınmıştır. Bu çerçevede "Toplumun yararına misafir evlerinde kalan ve şiddete maruz kalan kadınların öncelikli sınıflar arasında yer almaları" ve İŞKUR'a yönlendirilen kadınların, İŞKUR hizmetlerinden faydalanmalarının sağlanması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumluluğuna sunulmuştur (ÇSGB, 2013).

İŞKUR'un hazırlamış olduğu kurslara, devlet politikaları ve istihdam teşvikleri eklenince, kurslara olan katılım artmıştır. Meslek kurslarının yanı sıra uygulamaya konulan projeler sayesinde işsizlerin kendilerini geliştirmelerine katkı sağlanmıştır. Mesleki eğitim kurslarının artması kadın ve erkekler için yeni iş imkânlarının oluşturulması anlamına gelmektedir. 2005-2008 yılları arasında İŞKUR'un açmış olduğu mesleki kurslara katılım gösteren kadınlar, yoğun olarak bayan kuaförü, el nakışı, el sanatları, dantel, dikiş makinesi operatörlüğü, halı dokumacılığı vb. meslek gruplarını tercih etmiştir. İŞKUR meslek gruplarını belirlerken, işgücü piyasanın ihtiyacına göre eğitim vererek, sektörün ihtiyacına yönelik mesleki kursları açması gerekmektedir (Öksüz, 2007: 102).

## 3.6. Kadın İstihdamına Yönelik Projeler

### 3.6.1. Su Damlası Projesi

Su damlası projesi, 2005-2006 tarihleri arasında Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) tarafından “*Kadın Girişimci İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı*” adayları destekleyerek teşvik etmiş, kadın girişimcileri bir araya toplayarak birlikte faaliyet göstermeleri amacıyla, Su Damlası Projesi’ni geliştirmiştir. Projenin ana amacı kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlamak, girişimci adaylarının yüksek standartlarda ve yerel kaynaklarla danışmanlık hizmeti sunması, eleman ve eğitim ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Projede yer alan kadın girişimcilerden beklenen kendi bölgelerinde diğer kadın girişimcilerle rekabet etmeden bir araya gelerek ortak payda da buluşmak, insan kaynakları ve eğitim sunabilecekleri danışmanlık ağını kurmalarıdır. Projeye yapılan 2 binin üzerinde başvurunun ilk bölümünün tamamlanması ile 17 kişi, İstanbul’da düzenlenen “*İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanı*” olarak eğitim almıştır. Mecburi hizmet kapsamında bin kişi “*Meslek ve Kariyer Danışmanlığı*” ve “*Girişimcilik*” kursları sayesinde eğitimlerini tamamlamışlardır (KAGİDER, 2019).

### 3.6.2. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Projesi

Gelişmiş ülkelerle rekabet sağlamak ve refah seviyesinin sürdürülebilmesinde kadınlara yönelik istihdam alanlarının oluşturulması ve kadınların istihdama katılım yüzdelerinin artırılması büyük önem taşımaktadır. Bu proje uzun vadede kadınların istihdama olan katılım payını artırarak, daha çok insanın istihdama katılmasının önünü açmak ve bu yönde politikalar tasarlamak amacı ile oluşturulmuştur. Kapasiteyi güçlendirme hedefi ile planlanan kadın işgücünü destekleme operasyonu; Teknik Destek ve Hibe Programı Bileşenlerinden meydana gelmektedir. Operasyon, AB katılım öncesi mali yardım aracı (IPA)’nın 4.bileşeni olan İnsan Kaynaklarının geliştirilmesi operasyonel programı amacıyla uygulanmaktadır. Bu bağlamda program otoritesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmakta, yararlanıcı kurum ise Türkiye İş-Kurumu’dur. Operasyonun temel hedefi kadınların istihdam oranını arttırmak, daha iyi işlere girişlerinin önünü açmak ve kadınların işgücüne dâhil olmaları amacıyla yerel düzeyde İş-Kur’u desteklemektir

(İŞKUR, 2012). Bu proje finansmanının büyük bir kısmı 23 Milyon 78 Bin Euro'su Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiş ve projenin işleyişinden sorumlu olan Türkiye İş-Kurumu toplam 27 Milyon 150 Bin 500 Euro ile “*Kadın İşgücünün Desteklenmesi Operasyonu*” Mart 2011-Aralık 2012 döneminde gerçekleştirmiştir. Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığına bağlı, yerel hibe izleme ekipleri ile İş-Kur bünyesinde yer alan Merkezi Hibe İzleme Ekibi tarafından izlenmiştir (ÇSGB, 2011: 107). Operasyonel programın potansiyel amacı kırdan kente göç etmiş bakım ve yükümlülükleri nedeniyle istihdama tabi olmayan kentlerde yaşamını sürdüren kadınları kapsamaktadır.

Hibe desteği sayesinde verilen kurslarla iş başında eğitim programları özel sektörde staj sayesinde kısa ve uzun vadeli istihdam olanakları sağlanmıştır. İstihdam dışı kalmış kadınlara kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri sunulmuş, mesleki ve beceri eğitimleri ile kadınların işgücü verimliliklerini arttırarak, teknik becerilerini geliştirmeyi amaç edinmiştir. İnovasyon alanlarında eğitimler ile kendi işini kurmaya teşvik eden faaliyetler yürütülmüştür. Eğitimlerini tamamlayan kursiyerler çeşitli sektörlerde istihdam edilmiş, hibe projeleri kapsamında kadınlar sertifika almışlardır (İŞKUR, 2019).

### **3.6.3. Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi**

Kadın işgücünü arttırmayı amaç edinen bir diğer proje ise “*Annemin İşi Benim Geleceğim*” Projesidir. Proje; Borusan, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın ortak çalışmaları sonucu hayata geçirilmiştir. Borusan Neşe Fabrikası adı kapsamında, 0-6 yaş aralığındaki çocuklar adına kreş açılması “*Annemin İşi Benim Geleceğim*” projesi ile mümkün hale gelmiştir. Borusan Neşe Fabrikaları ile çocuk bakımından ötürü çalışma hayatına katılım gösteremeyen kadınların önündeki engellerin kaldırılması, sanayi alanında kadın işgücünün aktif hale gelmesi, okul öncesi hizmetlerden yararlanamayan çocuklara gerek bedensel gerekse zihinsel yönden katkı sağlayacak eğitim imkânı tanınması amaçlanmıştır. İlk Borusan Neşe Fabrikası 2013-2017 tarihlerinde “*Annemin İşi Benim Geleceğim*” projesi çerçevesinde Adıyaman ilinde hizmete açılmıştır. İkinci fabrika ise Eylül ayında Afyonkarahisar ilinde hizmete sunulmuştur (Borusan, 2013). Sanayi sektöründeki büyüme Türkiye Ekonomisinin güçlenmesi

açısından önemli bir role sahiptir. Sanayi alanındaki büyümeyi sınırlandıran en önemli sebeplerinden birisi de kadın işgücünün düşük seviyelerde olmasıdır. Kadının işgücünde aktif bir şekilde yer alabilmesi için çocuk bakımına yönelik sorumluluklarının olmaması gerekmektedir. Bu bağlamda “*Annemin İşi Benim Geleceğim*” projesi etkin rol oynamaktadır.

### 3.6.4. Kreş ve Çocuk Bakım Desteği Projesi

Çocuklarına bakmak zorunda olan kadınların istihdama katılmalarını engelleyen faktörlerden birisi de çocuk bakım hizmetleri veren “kreş” vb. kurumların yetersizliği ya da pahalı olması olarak düşünülmektedir. Ülkemizde kadınların istihdama katılımının düşüklüğü bilinen bir gerçektir. Gelişmiş ülkelerin çocuk bakımı konularına önem vermesinin sebepleri arasında annelerin ekonomik olarak özgürlüğünü kazanmasında işçi veya işveren olarak istihdam yaratmasında çocuk bakım hizmetlerinin gelişmiş olması önemli yer tutmaktadır. UNICEF’in yapmış olduğu bir çalışmada okul öncesi eğitiminin kaliteli verilmesinin uzun dönemde etkilerini gösterdiği, çocukların daha sonraki yıllarda davranış bozuklukları gösterme eğiliminde azalma olduğu, çocuk gelişimi için yapılan yatırımın kısa ve uzun vadede büyük faydaları olduğu belirtilmiştir (UNICEF, 2009: 104).

Ülkemizde kadınların iş hayatına katılmaları medeni durumları ile bağlantılıdır. Bekâr kadınlar iş hayatına katılma kararını özgürce alırken, evlenmeleri durumunda eşlerinin onayını almak zorunda kalmaktadırlar. Evli kadınlar iş hayatına katılırken, ev işlerini, çocuk veya yaşlı bakımının kim tarafından yapılacağını düşünmek durumunda kalmaktadır. Kadın çalışanların iş hayatında en sıkıntı yaşadığı dönem, gebelik dönemi veya çocuklarının olduğu yıllardır. Bu dönemler, kadınların iş hayatına devam edip etmeme açısından kararsız kaldıkları ve çocuk bakım hizmetlerinin çalışmış olduğu kuruluştaki yetersiz olması halinde genellikle iş hayatından ayrılmaktadırlar (Ecevit, 2009:159-160).

Türkiye’de çocuk bakım hizmetleri genellikle evde anneleri tarafından yapılmaktadır. Tablo 27’de yapılan aile yapısı araştırmasına göre, 0-5 yaş grubundaki çocukların bakımı % 92,1 ile büyük oranda anneleri tarafından bakılmakta, bu yaş

grubundaki çocukların “kreş veya anaokulu” bakımı %0,9 seviyesinde oldukça düşük bir paya sahiptir.

**Tablo 27:** 0-5 Yaş Arası Çocuk Bakımı (2016)

0-5 Yaş Arası Çocuk Bakımının Kimin Tarafından Yapıldığı	%
Annesi	86,0
Anneanesi veya Babaanesi	7,4
Kreş veya Anaokulu	2,8
Bakıcısı	1,5
Yakın Akraba veya Komşu	1,3
Birden Fazla Gündüz Bakımı Olan	1,0
Toplam	100

**Kaynak:** TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Aile ve Yaşam İstatistikleri

0-5 yaş arası çocukların bakımını kimin üstlendiği, TÜİK 2016 yılı verilerine göre incelendiğinde, %2,8’i çocuk bakım hizmetleri (kreşler) tarafından yapılmakta, %7,4’ünün sorumluluğu anneanne veya babaannesine bırakılmakta ve en yüksek oran %86 ile annelerin üstlendiği görülmektedir (TÜİK, 2016). Bakım hizmetlerinin yetersizliği, Türkiye’de kadın istihdamında özellikle çocuklu kadınların istihdamında sıkıntı yaşandığını göstermektedir.

Ülkemizde çocuk bakımı ve yetiştirme yalnızca kadınların üstlenmesi gereken bir sorumlulukmuş algısı ve beklentisi yaratırken, kadının çalışıp çalışmamasına bakmaksızın çocuklarla ilgili tüm yükü sırtlamalarına sebep olmakta ve kadınların iş hayatlarını doğrudan etkilemektedir. Bu sebeplerle 25 Mayıs 2010 tarihinde yayınlanan genelgenin 13.maddesinde “4857 sayılı iş kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakım evi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir” ifadesi yer almıştır (Resmi Gazete, 2019). Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında, 06.07.2013 tarihinde yayınlanarak çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması hedef haline getirilmiştir. Bir diğer projede ise 0-6 yaş arası çocuklara kreş desteği verilmesi hususundadır. Kreş desteği alacak kadınların maddi durumunun tespitinin belirlenmesi aşaması için geliştirilen Sosyal Yardım Bilgi Sistemi (SOYBİS) sonucuna göre seçilecektir. Bu desteği alacak kadınların çocuklarını kreşe göndermesi zorunlu olacak ve evde baktırılan çocuklar bu destekten yararlanamayacağı belirtilmiştir.



### 3.6.5. Teknolojide Kadın Hareketi Projesi

Teknolojide kadın hareketi projesi; Türkiye Vodafone Vakfı, Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ve Türkiye Bilişim Vakfı (TBV) iş birliği ile hayata geçirilmiştir. Bu iş birliği ile Türkiye’de kadınların iletişim teknolojilerinin sağlamış olduğu imkânlarla tanıştırmak, iş yaşamına daha aktif olarak katılmalarını ve girişimci ruhlarını arttırarak potansiyel iş fırsatlarına farkındalığı arttırmayı amaçlamaktadır (KAGİDER, 2019). Ülkemizde uygulanan teknolojiye kadın hareketi projesi; Cherie Blair Vakfı ve dünya GSM Birliği Kalkınma Fonu’nun küresel çapta sürdürdüğü Women (Kadın) programının Türkiye ayağını oluşturmaktadır.

Teknolojide kadın hareketi projesi, 4 aşamadan oluşmaktadır. İlk olarak Türkiye’de kadınların teknoloji kullanım alanlarının tespiti ile gerekli ihtiyaçlara yönelik çözüm önerileri oluşturulması amaçlanmaktadır. İkinci aşamada teknoloji alanlarında tespit edilen ihtiyaçlara yönelik kadınlara iletişim teknolojisi eğitimleri verilmesi, üçüncü aşamada almış oldukları eğitimi başarıyla tamamlayan kadınlara yönelik istihdam ve girişimcilik teşvik olanakları sunulması, son aşamada ise işinde başarılı olarak teknolojiyi en verimli biçimde kullanan kadınların ödüllendirilmesi şeklindedir.

Teknolojide kadın hareketi projesi ile kadınların almış oldukları eğitimler neticesinde fikirlerini hayata geçirmeleri için “Cansuyu Sermayesi” desteği verilmektedir. 2012 yılında gerçekleştirilmiş yarışma sonunda üç kadına bu destek verilmiş, ayrıca 1300 kadına girişimcilik, kişisel gelişim, teknoloji okuryazarlığı ve pazarlama alanlarında eğitim verilmiştir (Vodafone Vakfı, 2011).

### 3.6.6. Kadınlara Yönelik Mikro Kredi Desteği Projesi

Küresel ekonomiye geçiş ile istihdam sorunlarına yeni politika ve uygulamalarla çözüm arayışları sonucu, bireyin kendi potansiyelini ve becerisini ortaya çıkartabileceği girişimci odaklı uygulamalara gidilmesine neden olmuştur. Bu uygulamalardan birisi de mikro kredi desteğidir. Mikro kredi gelir seviyesi düşük olan bireylerin gelir elde etmek için bulunacağı faaliyetlere destek olmak amacıyla teminat ve kefalete gereksinim olmadan, devlet desteği veya özel sektör ile verilen küçük sermayelerdir. Modern bankacılığın vermiş olduğu hizmetler için teminat zorunluluğu

ve dosya masraflarının eklenmesi nedeniyle, yoksul kadınlar girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaktan çekinmektedirler. Türkiye Grameen Mikro Finans Programı (TGMP) kadınlar için teminat sorununu ortadan kaldırmış ve 2012 yılı itibarı ile ülkemizde 52 bin 559 kadına kendi işlerini kurabilmeleri için mikro krediler vererek kadın istihdamına büyük katkı sağlamıştır.

Mikro kredi desteği 5 kadının “hayalindeki işi” açıklaması ile başlamakta, verilen bir haftalık kurs sonrasında kredilerini almaktadırlar. Başvuru yapanlar ilk yıl 500 ile 1000 Lira arasında kredi almakta, kredisini düzenli geri ödeyenlerin limitleri daha sonra artmaktadır (TGMP, 2013). Ülkemizde küçük sermaye girdileri ile kadın girişimcilerin iş kurması hedeflenmektedir. Ayrıca mevcut işlerini büyütmeleri amacıyla verilen mikro krediler yoksul kadınlara umut olmuştur. Gelişmiş ülkelerde kalkınmanın önemli paydaşları olan kadınlar, ülkemiz içerisinde istihdamda yetersiz kalması sosyal ve ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesi açısından, kadınların güçlendirilmesi büyük önem arz etmektedir. Mikro kredinin özellikle kadınlara verilmesinin sebebi, yoksulluğun kadınlarda daha yoğun yaşanması, kadınların ellerindeki olanakları ailenin kalkınması için kullanması ve borçlarını geri ödemedede daha duyarlı olmaları gösterilebilir.

### **3.6.7. Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi**

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Intel Türkiye ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) iş birliği ile ortaya çıkan “*Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi*” 2012 yılında hayata geçmiştir. Proje ile kadınların karşılaştıkları sorunlara yenilikçi çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır. Proje kapsamında oluşturulan “*Fikir Kamplarına*” 18-30 yaş aralığında yer alan gençler katılmıştır. Oluşturulan bu iki günlük geçici kamplarda bir araya gelerek, kaynaklara erişimin kısıtlı olduğu bölgelerde yaşayan kadınların konumlarını güçlendirmeleri için; iş dünyası, sağlık, eğitim, çevre gibi alanlarda karşılaştıkları sorunlara karşı farkındalık oluşturmak amaçlanmıştır. Ayrıca kadınlara fırsat yaratmayı amaçlayan projede, Teknoloji destekli çözüm önerileri ve girişimcilik alanlarında hizmet verilmiştir (KAGİDER, 2019).

Proje kapsamında Kütahya, Gaziantep, Adana, Sakarya, Trabzon, Erzurum olmak üzere 6 ilde 3 bin 142 kişi arasından 500 kişi seçilmiş ve düşüncelerini hayata geçirmek amacıyla beceriler kazandırılmıştır.

### **3.6.8. Kırsal Kesim Kadınına Eğitim Projesi**

Türkiye’de kırsal kesime inildikçe ataerkil yapı daha da belirginleşmektedir. Anadolu’da bazı bölgelerde kadınların çalışmasına karşı olan geleneksel bakış açısı, özellikle Güneydoğu Anadolu Bölgesinde daha fazla görülmektedir. Ülkemizin kırsal bölgelerinde kadınlar cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Kadının yaptığı işler basit görülmekte kadınların statü kazanma amaçlı çalışmalarına iyi gözle bakılmamaktadır. Bu tür ayrımcılıkların yaşanmasının başlıca sebeplerinden biri, eğitimsizlik ve kadının yoksulluğudur. Erkekler kendilerini geliştirmek için daha iyi koşullara sahipken, kadınların ise bu bölgede imkânları sınırlıdır. Ülkemizin kırsal bölgelerinde kız çocukları tarlada çalışmakta ve ev işlerinin boyunduruğu altında ezilmektedir. Bu durumda kalmış çocuklar kendilerine vakit ayıramamakta dolayısıyla çocukluklarını yaşayamamaktadır (Agnes, 1992: 11-23). Kız çocuklarının erken evlendirilmesi, erkek çocuklarına kıyasla okula gönderilmemeleri ve akraba evliliğinin yoğun olarak yaşanması kendilerini geliştirememelerine sebep olmaktadır. Ayrıca bazı kesimlerde terörün bölge halkına yaratmış olduğu sıkıntılar da durumun vahametini arttırmaktadır. Kırsal bölgelerde yaşanan bu geri kalmışlıklar, devletimizin dikkatini çekmiş ve bu konu hakkında çalışmalar yapılmış, günümüzde de yapılmaya devam edilmektedir.

Aile Sosyal Politikalar Bakanlığınca hazırlanan bir projede, Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgesine toplamda 15 ilde kurulacak, 52 Aile Destek Merkezi ile kadınların sosyalleştirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca çocukların terörün olumsuz etkisinden kurtulmaları hedeflenmektedir. Kurulacak merkezlerde kadın ve çocuklar için meslek ve beceri kursları ile hobi programları halkın hizmetine sunulacaktır. Bu programlara ek olarak kültürel etkinlikler düzenlenecek gezi, piknik vb. sosyal aktivitelerden insanlar ücretsiz olarak faydalanacaklardır. Bu etkinliklere ek olarak okuma-yazma bilmeyenler veya dışarıdan tamamlamaya çalışan yurttaşlar için ücretsiz kurslar hizmete sunulacaktır (aile.gov.tr, 2019).

### 3.6.9. Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı Projesi

AB, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası, Türkiye Cumhuriyeti ÇSGB ve Türkiye İş Kurumu aracılığıyla finanse edilen “*Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı*” ile “Türkiye’de kadın girişimciliği ve kadınların çalışma yaşamına katılımının artırılması” hedeflenmektedir. Programın başlangıcı 2014 ve bitiş tarihi 2017 yılları olarak belirlenmiştir.

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası “*Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Projesi*” ile Türkiye’nin de dâhil olduğu 17 ülkede sürdürmektedir. EBRD, programa katılım sağlayan Türk bankalarına 300 milyon Euro’ya kadar olan tutarlarda kredi desteği sunmaktadır. Projede yer alan kamu kurum ve kuruluşları, kredi imkânlarının artırılması, küçük işletmelere mentörlük hizmetleri ve bankalara teknik konularda destek sağlanması amacıyla programa toplam 38 milyon Euro destek vermektedir. Bugüne kadar “Vakıfbank, Finansbank, Türkiye İş ve Türk Ekonomi Bankası”, EBRD ile kredi sözleşmelerine imza atarak programa dâhil olan bankalardır (İŞKUR, 2019).

Programın amacını maddeler halinde ele alırsak:

- Kadınlar aracılığıyla yönetilen Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin sürdürülebilir büyümeleri ve istihdam olanaklarını arttırmaları için gereken sermayeye erişim konusunda desteklenmeleri,
- Programa destek veren bankalara verilen teknik destek ile kadınlar aracılığıyla idare edilen KOBİ'lere yönelik sürdürülebilir kredi desteği sağlanması,
- Kadınlar tarafından yönetilen veya kadınların sahibi olduğu KOBİ'lerin bilgiye erişim, sermaye harici iş geliştirme hizmetleri ve iş ağlarını genişletmeleri konularında desteklenmesidir.

Program ile Türkiye’nin 81 ilinde toplamda 15.000’den fazla kadın girişimciye ulaşmayı amaçlamaktadır (İŞKUR, 2019).

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

ILO Türkiye Ofisi, Türkiye’deki kadınların işgücü piyasasına dâhil edilmesi ve istihdam olanaklarının artırılmasına katkı sağlamak amacıyla, İŞKUR ile “*Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler*” projesini hayata geçirmiştir. Proje takviminde belirtilen süre 2013 ve 2018 yılları arasındadır. Uygulanacak proje ile kadın işçilerin daha donanımlı hale gelmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği konularında farkındalık yaratılarak bilinçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Kadın istihdamını destekleyici nitelikte geniş kapsamlı bir ulusal politika geliştirilmesi hedeflenmektedir (İŞKUR, 2019).

“*Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler*” projesi ile amaçlanan ve hedef alınan grup şu şekilde açıklanmıştır;

“Projenin hedef grubu İŞKUR’a kayıtlı işsiz kadınlar olarak belirtilmektedir. Proje kapsamında seçilen 4 pilot il olan Konya, Bursa, İstanbul, Ankara başta olmak üzere bu şehirlerde ikamet eden kadınlar için insana yakışır iş imkânı olan mesleklerin tespit edilmesi hedeflenmektedir.” Bu tür iş fırsatlarının yaygın olduğu ve erkeklerin egemen olduğu alanlarda, kadınlara istihdam imkânı yaratması amacıyla hayata geçirilmiştir (ILO, 2019).

Proje kapsamında gerçekleştirilecekler aşağıda ifade edilmiştir:

- Türkiye’de kadın istihdamına yönelik “*Ulusal Eylem Planının*” oluşturulması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kadın istihdamı politikaları oluşturulması,
- İŞKUR, İl istihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları vasıtasıyla kadınlara ilişkin hali hazırda devam eden işgücü piyasası politikalarının yerel düzeyde aktif şekilde uygulanması,
- İŞKUR’un sunmuş olduğu hizmetlerin, bu faaliyetlere erişimi kısıtlı olan işsiz kadınları da kapsayacak biçimde genişletilmesi,
- Daha gelişmiş iş fırsatlarının, iş denkleştirme yoluyla kadınlar için insana yakışır iş olanakları yaratılması,

- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma koşulları konusunda farkındalık yaratılması (ILO, 2019).

Proje kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler:

- Türkiye’de ilk kez, İŞKUR hizmetleri toplumsal cinsiyet perspektifiyle ele alınmış ve elde edilen verilerle, yaklaşık 450 İŞKUR personeline toplumsal cinsiyete duyarlı kamu istihdam hizmetleri sağlanmasına yönelik eğitim faaliyetlerinde bulunulmuştur.
- İstanbul, Ankara, Konya ve Bursa’da kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında eğitim hizmetleri aracılığıyla, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) katılımcılarının bilgi ve farkındalığı artırılmıştır.
- Pilot iller, işgücü piyasaları toplumsal cinsiyet bakış açısıyla analiz edilmiş; işgücünün hali hazırdaki durumu ve yüksek düzeyde açık pozisyonların yer aldığı işlerde, işverenlerin toplumsal cinsiyet tercihleri saptanmıştır. Elde edilen verilere dayalı olarak, il düzeyinde kadın istihdamının artırılmasını engelleyebilecek sebepleri ortadan kaldırmak adına politika tavsiyeleri sunulmuştur.
- İstanbul, Ankara, Konya ve Bursa illerinde proje ortağı belediyeler tarafından uygulanan mesleki eğitim ve kurslara katılım gösteren 820 işsiz kadına, iş hayatında sahip olduğu haklar başta olmak üzere insan haklarına yönelik eğitim hizmeti verilmiştir.
- Ankara ve Bursa’da toplamda 820 işsiz kadına, “*toplumsal cinsiyete duyarlı iş ve meslek danışmanlığı*” eğitimi almış, İŞKUR iş ve meslek eğitimleri aracılığıyla “*İş Arama Becerileri ve Mülakat Teknikleri*” konusunda seminer düzenlenmiştir.
- Pilot illerde girişimci adayı olan 400 kadına, girişimcilik eğitimi verilerek danışmanlık hizmeti sunulmuş; İş Planı Yarışması ile belirlenen 28 kadına 2.000 ABD Doları tutarında hibe desteği sağlanmıştır.
- Faaliyetlere katılan 50 kadın, eğitimler sonrası bir yıl içerisindeki süreçte kendi işlerini kurmuştur.

- Cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık yaratma amacıyla uygulanan faaliyetlerle, çeşitli sektörlerde yaklaşık 2 bin kadın ve erkeğe, “Eşitliği Destekliyorum” seminerleri aracılığıyla, kadın istihdamı ve işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitimler verilmiştir.
- İş hayatında şiddet ve tacizin engellenmesi amacıyla, “Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizin Önlenmesi” konulu Uluslararası Konferans olmak üzere, çeşitli farkındalık artırma faaliyeti düzenlenmiştir (ILO, 2019).

Projenin ilk ayağı 2018 yılı içerisinde tamamlanmıştır. 1 Ocak 2019 tarihi itibarıyla “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı – Faz II” faaliyete başlamış ve 30 Aralık 2022 tarihinde tamamlanması hedeflenmektedir (İŞKUR, 2019).

Kadınların istihdama katılmasında yaşanan düşüklüğün çeşitli nedenleri vardır. Ücretli ve ücretsiz işgücü piyasalarının toplumsal cinsiyet temelinde bölünmesi sonucu, değişen toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi bulunmaktadır. İşverenlerin işgücü talepleri ile işsiz kadınların işgücü talebini karşılayacak mesleki donanımları arasında görülen dengesizlik bir başka etkidir. Kadın istihdamının ekonomik olduğu kadar toplumsal, kültürel ve siyasal bağlantıları da vardır. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik uygulanacak çözümlerin ise ekonomik, siyasal, toplumsal ve kültürel etmenlerin tümünü ele alan dengeli politika ve programlara ihtiyacı vardır. Bu amaçla kadınlara yönelik istihdamı artırıcı projelere günümüzde gereksinim artmaktadır.

### **3.6.11. 1071 Kadın İş Hayatına Katılıyor Projesi**

Proje ile Ankaralı kadınların çalışma yaşamına katılması, kendi hakları konusunda bilgi sahibi olmaları, toplumsal karar alma süreçlerinde kadınların da aktif rol almaları amaçlanmaktadır. Proje ile kadınlar hem hane içi ekonomiye hem de ülke ekonomisine katkı sağlaması hedeflenmektedir. İş yeri sahibi olmayan ve kendi işinin patronu olmak isteyen 18 yaş üzeri tüm kadınlara açıktır. Proje “Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), KOSGEB ve Keçiören Belediyesi Toplumsal Gelişim Merkezi (TOGEM)” tarafından hayata geçirilmiştir. Proje sürecince katılım gösteren kadınların yol ücretleri karşılanmıştır. Kadınlara 1 hafta boyunca; iş yaşamında kadın, kadın örgütlenmeleri, medeni haklar, iletişim, toplumsal cinsiyet

rolleri gibi konularda “*ön hazırlık eğitimi*” verilmiştir. Ön hazırlık aşamasından sonra kadınlara 5 hafta sürecek toplamda 60 saatlik “*girişimcilik eğitimleri*” verilerek, proje eğitimini başarıyla tamamlayanlar “*yol gösterici kadın*” olarak seçilerek, kendi tecrübelerini aktarabilecekleri seminer fırsatları yaratılmıştır (TEPAV, 2019).

### **3.6.12. KOSGEB Kadın Girişimciliği Geliştirme Destek Projesi**

Kadın girişimcilere devlet desteği veren kurumlardan olan KOSGEB, kendi işlerini kurmak isteyen kadınlara yönelik kredi ve hibe desteği sağlamaktadır. Bu destekten faydalanmak isteyen kadınlar öncelikle KOSGEB ve İŞKUR’un düzenlemiş olduğu “*Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi*” kurslarını tamamlamaları ve sertifikalarını almaları gerekmektedir.

KOSGEB girişimcilik programları ile “girişimcilerin kendi işlerini kurma ve işletme konularında bilgi ve becerilerini arttırmak, başarılı iş projelerini ödüllendirmek, girişimcilik faaliyetlerine katılanlar arasında işbirliğini arttırmak, yeni faaliyete başlayan işletmelerin en zayıf oldukları dönemde batmalarını engelleyerek, ulusal programlar aracılığı ile yeni işletmelerin kurulmasını ve sürdürülmesini sağlamaktır” ifadesi ile programın amacı açıklanmaktadır (KOSGEB, 2019).

KOSGEB tarafından kadın girişimcilere 50 bin TL’ye kadar hibe desteği verilmekte, çeşitli araç gereç ve makine, mobilya vd. gereksinimler için de 100 bin TL, %0 faizli kredi desteği verilmektedir. Program “Yeni Girişimci, Geleneksel Girişimci ve İleri Girişimci” olarak 3 gruba ayrılmaktadır. Tutar işletmenin boyutuna ve işletmenin teknoloji düzeyine göre 300 bin liraya kadar artmaktadır. KOSGEB Başkanı Prof. Dr. Cevahir Uzkuurt’un kadın girişimcilere yönelik yapmış olduğu “*KOSGEB desteklerinde kadınlara pozitif ayrımcılık yapıyoruz*” açıklaması ise kendi iş yerlerini açmak isteyen kadınlara vermiş olduğu desteği açıkça ifade etmektedir. 2018-2019 döneminde KOSGEB 11 bin kadın girişimciye 220 milyon TL destek verdiğini açıklamıştır (KOSGEB, 2019).



### **3.6.13. Vodafone Türkiye ve Milli Eğitim Bakanlığı Desteği ile “Girişimcilikte Önce Kadın” Projesi**

Vodafone Türkiye “*Girişimcilikte Önce Kadın*” projesi ile kadınların ekonomiye katılımını arttıracak mekanizmaları harekete geçirmeyi amaçlamaktadır. Türkiye’de kadınların iktisadi ve sosyal yönden güçlenmesi, kadınların eğitim seviyelerinin artırılması amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerine katılan kadınların, istihdama katılmalarına destek olmaktadır. Vodafone, kadınların kendi üretmiş oldukları ürünlerini, internet ve teknolojinin sunmuş olduğu tüm olanaklardan en etkili şekilde faydalanarak, çeşitli platformlarda satabilmeleri için gerekli olan bilgi ve araçları sunmaktadır.

Vodafone Türkiye projenin amacını şu şekilde açıklamaktadır; “Kadınların el emeği ile üretmiş oldukları ürünlerinin satışını, teknolojinin sağlamış olduğu imkânlar sayesinde daha fazla kişiye ulaşmalarına katkı sağlamak, hobi olarak başlanan işlerin ek gelir getirici bir faaliyete dönüştürmek, kadınların iş yaşamına olan bakış açısını değiştirerek, ekonomik yaşama katılmalarını özendirmek” şeklinde açıklamıştır. Proje ile 2019 yılında Türkiye’nin 81 ilinden 37 bin kadına destek verildiği açıklanmıştır. Vodafone’nin 7/24 açık dijital mağazası üzerinden, kadınların kendi emeği ile ürettikleri ürünlerini satışa sunduğu ve 52 bin kategoride toplamda 1 milyon TL üzerinde satış yapılarak, kadınlara ek gelir sağlandığı açıklanmıştır. Proje günümüzde de aktif olarak devam etmektedir (oncekadın.gov.tr, 2019).

### **3.6.14. Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi**

Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi (TMK), Limak Vakfı tarafından 2015 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı desteği ile hayata geçirilmiştir. Proje Türkiye’nin geleceğine yatırım olarak görülmektedir. Proje ile mühendislik alanında eğitim gören kızların sayısının artırılması amaçlanmaktadır. Proje iki ayrı aşamadan oluşmaktadır. Lise ve Üniversitede öğrenim gören kız öğrencilere yönelik programlar vardır. Liselerde öğrenim gören kız öğrencilerin, mühendislik alanları hakkında bilgilendirilerek ilgi duyduğu alanlara özendirilmesi, mühendislik alanında ilerlemek isteyen kızlara danışmanlık hizmeti verilmesi gibi faaliyetleri kapsamaktadır. Üniversitelerin

mühendislik fakültelerinde öğrenim gören başarılı ve maddi durumu yetersiz kızlara çeşitli destek hizmetleri verilmektedir. Bu desteklerden bazıları şunlardır:

- Üniversite eğitimi aldığı süre boyunca öğrenim bursu,
- Limak Grubu ve diğer kuruluşlarda staj,
- Kadın mühendisler vasıtasıyla danışmanlık hizmetleri,
- Çevrimiçi İngilizce dil eğitimi,
- Mühendislik alanında Liderlik Sertifika programları,
- Gereksinim duyulan alanlarda Limak Grubu ve diğer şirketlerde istihdam fırsatı.

Proje kapsamında hayata geçirilen faaliyetlere baktığımızda:

- Devlet üniversitelerinde mühendislik alanında öğrenim gören 110 öğrenci burs ve projede yer alan çeşitli desteklerden faydalanmıştır,
- Milli Eğitim Bakanlığı projeye dâhil olmuş ve Hatay’da iki lise pilot okul olarak projeye seçilmiştir,
- Hatay’da proje kapsamına alınan liselerde çeşitli eğitim programları ile oyun, seminer etkinlikleri düzenlenmiş, öğrencilere rol model alacakları kişiler hedef gösterilmiş, 135 öğrenciye ve 56 veliye ulaşılmıştır,
- 10 ilden 50 okulun idarecilerine “Eğiticilerin Öğretimi” adı altında kızların meslek seçimi ve cinsiyete dayalı önyargıları içeren program verilmiştir,
- Toplamda 20 binden fazla öğrencinin çeşitli eğitim programları aracılığıyla eğitildiği ifade edilmiştir (TMK, 2019).

### **3.7. Kadın İstihdamına Yönelik Yerel Yönetim Uygulamaları**

#### **3.7.1. Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Uygulamalarının Gelişimi**

Türkiye’de 1950’li yıllardan sonra artış yaşamaya başlayan kentleşme süreci 1960’lı yıllara gelindiğinde hızlanması ile kentlere olan göçlerde de artış yaşanmaya başlamıştır. Hızlı nüfus artışı beraberinde çeşitli sorunlar ortaya çıkarmıştır. Yeterli alt yapısı ve teknik becerisi bulunmayan kentlerin yönetimleri, bu sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Kentleşme ile alt yapı ve üst yapı hizmet ihtiyacı artmış ve yerel yönetimlere olan beklentiler yüksek düzeylere ulaşmıştır. Toplumun artan ihtiyaçları, sosyal refah hizmetlerine olan talebi de etkilemiştir (Aydın, 2008: 17-18).

Türkiye’de sosyal belediyeçilik olarak ifade edebileceğimiz uygulamalar 1970’li yıllarda başlamıştır. O dönemde belediyeler; kooperatifler, şirketler, mahalle temsilciliği ile birlikte sendika ve meslek odalarını da yönetime katarak, yeni belediyeçilik uygulamalarını ortaya çıkarmışlardır (Kesgin, 2008: 97). 1985’li yıllara gelindiğinde sosyal sorunlarla ve kentsel yoksullukla mücadele etmek adına yerel yönetimler, belediyeler aracılığı ile toplumun yaşamış olduğu sorunlara nakdi yardımlar yaparak geçici çözüm üretmeye çalışmışlardır (Adıgüzel, 2013: 362). 1990 tarihine gelindiğinde ise nüfus artışına paralel olarak eğitim seviyesinde de artış yaşanan kentlerde, sosyal hizmet talebi de yükselmiştir. Bazı belediyeler gelirleri ile orantılı olarak, sosyal hizmet politikalarını arttırmıştır. Göçler ile kentlere yerleşen ve zamanla yoksullaşan kesimin ihtiyaçları artmıştır. Daha önceki yıllarda yoksul, kimsesiz, engelli veya yaşlı bireylere aş evlerinde yiyecek verilmesi biçiminde uygulanan sosyal yardımlara ilerleyen yıllarda engelli merkezleri, sağlık merkezleri, huzurevi, kadın ve çocuk sığınma evleri ve mesleki eğitim kursları eklenmiştir. Yoksul bireylerin bu tür hizmetlerden faydalanmaları belediyelerin temel hizmetleri arasında görülmeye başlanmıştır (Pektaş, 2010: 12).

### **3.7.2. Belediyelerin Eğitim ile İlgili Görev ve Sorumlulukları**

Yetişkin bireylere yönelik sosyal belediyeçilik uygulamalarından olan “*hayat boyu öğrenme sistemi*” ile dezavantajlı bireylere yönelik düzenlenen sosyal politikalar, günümüzde sosyal belediyeçiliğin öncelikli hizmetleri arasına girmiştir. Hayat boyu öğrenme sistemi ile mesleki eğitim programları birbirlerini tamamlayan sistemin parçalarıdır (Özer, 2010: 42).

Bilgi çağında insanlar, iş yaşamlarından arda kalan boş zamanlarında hobi ve sanat eğitimi konularında ya da mesleki açıdan kendilerini geliştirmeleri gibi nedenlerle eğitime ihtiyaç duymaya başlamıştır. Bu noktada yerel yönetimler halkın ihtiyacının karşılanması için ön plana çıkmıştır (Tezcan, 1993: 413). Ayrıca kentte yaşayan bireylerin ihtiyaçlarında yaşanan artış ile yerel yönetimlerin sosyal hizmet boyutu artmış, geleneksel belediyeçilik hizmetlerinin yanında kültürel faaliyetler, eğitim, sağlık ve spor gibi alanlarda da hizmet vermeye başlamıştır (Kaya, 2007: 140).

Toplum ihtiyaçları, yerel yönetimlerin görev sorumluluklarında ve hizmet alanlarında değişime neden olmuştur. Bu değişim kalkınma planlarında ve çeşitli sosyal politikalar içerisinde yer almıştır. 10. Kalkınma planı yerel yönetimler özel ihtisas komisyonu raporunda, kentsel dönüşüm bölgelerinden başlayarak kanunlar çerçevesinde sürdürülebilir bir yaşamın oluşturulabilmesi için temellerinin atılması gerektiği belirtilmiştir. Bu merkezlerin mahalle parklarında açılması suretiyle toplumun sosyalleşmesine katkı sağlayacağı, ayrıca bu merkezlerde düzenlenecek çeşitli organizasyon ve etkinliklerle engelli, işsiz, yoksul bireylerin kentsel yaşama uyum sağlayabileceği ifade edilmiştir. Merkezlerde kültürel etkinlikler ile toplumun katılabileceği sanat, eğlence, müzik, halk dansları, trk günleri, meslek edindirme ve bireysel gelişim kursları, spor aktiviteleri gibi faaliyetlerin gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir (kalkınma.gov.tr, 2019).

Yerel yönetimlerin hizmetleri ile ilgili 9. Kalkınma planı yerel yönetimler özel ihtisas komisyonu raporunda, gelir dağılımında yaşanan eşitsizlik ve yoksulluğun önlenmesi ile ilgili işsizlik, kayıt dışı istihdam vb. sorunların çözümü için mesleki eğitim programlarının önemi vurgulanmıştır. Bu eğitim programları aracılığıyla engelli bireylerin, uzun süreli işsizlerin ve özellikle kadınların iş yaşamına katılmalarına fayda sağlayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca istihdam içerisinde yer alan bireylere yönelik, işletmelerin hizmet içi eğitim çalışmalarının destekleneceği açıklanmıştır (kalkınma.gov.tr, 2019).

Ülkemizin coğrafi bölgeleri arasında üretim faktörleri bakımından farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle eğitim programları oluşturulurken, bölgelere göre üretim çeşitliliği göz önüne alınmalıdır. Yerel yönetimlere bu konuda büyük iş düşmektedir. Kamu kuruluşları ve meslek kuruluşlarının temsilcileri ile birlikte, sivil kuruluşlarla iş birliği yapıldığı takdirde daha etkili sonuçların alınacağı düşünülmektedir.

Yerel yönetim ve belediyelerin kentlerin istihdam düzeylerine olan etkisi sınırlıdır. Belediyelerin bölgenin çekiciliğini arttırmak için çalışmalar yapması gerekmektedir. Yerel olarak üretilen ürünlerin desteklenmesi gerekmektedir. Belediyeler bölgeye özel ürünlerin üretimine vergi muafiyeti getirerek, alt yapılarını ve ulaşım olanaklarını iyileştirerek, özel sektörün bölgeye yatırım yapmasına katkı sağlamalıdır. Yeni istihdam politikaları ile bölgesel mesleki eğitim olanaklarının

arttırılarak, uzun süreli işsiz bireylerin tekrardan işgücü piyasalarına katılmalarını amaçlayan yeniden eğitim programlarından oluşmaları, mesleki eğitim uygulamalarının önemini arttırmaktadır.

### 3.8. Türkiye’de En Fazla Meslek Edindirme Kursu Bulunduran Büyükşehir Belediyeleri

Türkiye’nin bünyesinde en fazla meslek ve beceri edindirme kursu ile eğitmiş olduğu kursiyer sayısı bakımından lider olan Büyükşehir Belediyeleri ele alınmıştır. 2018-2019 döneminde aktif olarak eğitim hizmeti veren ve günümüze kadar mezun ettiği kursiyer sayıları açısından sıralama yapılmıştır. Büyükşehir belediyelerinin bölge halkına vermiş olduğu eğitim hizmetlerinden yararlanan kadın kursiyerlere ayrıca önem verilmiştir.

Tablo 28’deki verilere göre; ilk 7 Büyükşehir Belediyesi sıralanmıştır.

**Tablo 28:** Türkiye’de Mesleki ve Beceri Kursu ile Eğitmiş Olduğu Kursiyer Sayısı Bakımından Öne Çıkan Büyükşehir Belediyeleri

Büyükşehir Belediyesi	Kuruluş Tarihi	Kurs Merkezi	Branş	Mezun Olan Kişi Sayısı
İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İSMEK)	1996	242	307	<b>2 Milyon 600 Bin</b> (2018-2019)
Ankara Büyükşehir Belediyesi (BELMEK)	1994	66	31	<b>309 Bin</b> (2018-2019)
Ankara Büyükşehir Belediyesi (BELTEK)	1999	10	139	<b>145 Bin 562</b> (2018-2019)
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi (GASMEK)	2006	29	375	<b>205 Bin 110</b> (2018-2019)
Bursa Büyükşehir Belediyesi (BUSMEK)	2006	30	250	<b>199 Bin</b> (2017-2018)
Antalya Büyükşehir Belediyesi (ASMEK)	2005	32	194	<b>189 Bin 542</b> (2017-2018)
Adana Büyükşehir Belediyesi (SEYMER)	2004	12	140	<b>89 bin 423</b> (2013-2014)

İzmir Büyükşehir Belediyesi (İZMEB)	2006	11	75	70 Bin (2018-2019)
-------------------------------------	------	----	----	--------------------

**Kaynak:** Tablo 'da ismi geçen belediyelerin resmi web sitelerinde paylaştıkları veriler derlenerek oluşturulmuştur.

İstanbul'un 15 milyon nüfusu ile mesleki ve beceri kursları bakımından Türkiye'de lider konumda yer alması beklenilecek bir durumdur. İSMEK 1996 tarihinde başlamış olduğu eğitim hizmetleri ile günümüze kadar 242 kurs merkezinde 2 milyon 600 bin İstanbulluya çeşitli branşlarda mesleki eğitim vermiştir (ismek.ist, 2019).

Ankara Büyükşehir Belediyesi, 5 Buçuk Milyon nüfuslu başkente mesleki eğitim hizmetlerini BELMEK ve BELTEK olarak iki farklı kurum tarafından vermektedir. BELMEK "*her ev bir atölye olacak*" sloganıyla faaliyete 1994 yılında başlamıştır. Özellikle kadınlara yönelik Mesleki kurslara ağırlık vermiştir. BELTEK, 1999 yılında Gazi Üniversitesi işbirliği ile eğitim hizmetlerine başlamış, daha çok mesleki ve teknik kurslara önem vermiştir. Ankara Büyükşehir belediyesi BELMEK ve BELTEK adlı kurumlar sayesinde toplamda 76 kurs merkezinde 454 Bin 562 vatandaşa mesleki eğitim hizmeti vermiştir (BELMEK ve BELTEK, 2019).

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, bölge halkına mesleki ve beceri edindirme kursu hizmeti vermeye, 2006 yılında GAMEK adlı kurum ile başlamıştır. 2015 yılında adı GASMEK olarak değişmiştir. Nüfusu 2 milyon civarında olan Gaziantep, halkına halen aktif bir şekilde 29 kurs merkezinde hizmet vermeye devam etmektedir. Gaziantep Büyükşehir Belediyesinin sunmuş olduğu mesleki ve beceri kursu hizmetlerinden günümüze kadar 205 Bin 110 kursiyer faydalanmıştır (GASMEK, 2019).

Bursa Büyükşehir Belediyesi, 2006 yılında ilk olarak 5 kurs merkezinde BUSMEK adı ile başlamış olduğu meslek ve beceri edindirme faaliyetlerine, 2019 yılı itibariyle 30 kurs merkezinde 250 branşta sürdürmektedir. Hizmet verdiği 13 yıl sürecinde 199 bin kişinin eğitim imkânlarından yararlandığı açıklanmıştır (BUSMEK, 2019).

Antalya Büyükşehir Belediyesi Mesleki ve Beceri edindirme kursu faaliyetlerine 2005 yılında ASMEK adı altında başlamıştır. Nüfusu 2 buçuk milyona yaklaşan Antalya Büyükşehir Belediyesinin, ASMEK ile günümüze kadar 124 bini kadın, 65 bini erkek olmak üzere 189 Bin 542 Antalyalıya kurs hizmeti sağlamıştır. (ASMEK, 2019).

Adana Büyükşehir Belediyesi, mesleki eğitim faaliyetlerine 2004 yılında SEYMER ile başlamış ve 2013 yılına kadar olan 9 yıllık süreçte 89 bin 428 kursiyer (%95'i kadın) mezun etmiştir. Faaliyetlerine günümüzde 12 kurs merkezinde 140 branşta sürdürmektedir.

İzmir Büyükşehir Belediyesi (İZMEB) adı altında 2006 yılında başladığı meslek ve beceri edindirme faaliyetlerine, 2014 yılından itibaren isim değişikliğine giderek “Meslek Fabrikası” adı altında devam etmektedir. Meslek Fabrikası, 108 yıllık eski un fabrikasının restore edilerek sanayi ve hizmet sektörüne nitelikli eleman yetiştirmeyi hedeflemektedir. İzmir Büyükşehir Belediyesinin açıkladığı rakamlara göre günümüze kadar eğitim almış kursiyer sayısı 70 Bin civarındadır. İzmir gibi bölgesinde lider konumda olan metropol şehrin, nüfusuna kıyasla vermiş olduğu mezun kursiyer sayısı düşük seviyededir (İBB, 2019).

### **3.8.1. İstanbul Büyükşehir Belediyesi**

Türkiye’de en kapsamlı meslek ve beceri edindirme kursu olan İSMEK, 1996 tarihinde 3 kurs merkezi, 3 branş ve 141 öğrenciyle eğitim hayatına başlamış, 2018-2019 yılı verilerine göre de; İstanbul’un 40 ilçesinde, 242 merkezde, 752 program ve 307 branşta 2 milyon 600 bin öğrenci sayısına ulaşmıştır (ismek.ist, 2019).

İSMEK’in eğitim ilkelerinin herkese açık ve şeffaf olması, yenilikçi, gelişmeye açık, süreklilik arz eden bir yapıdan oluşması ile ön plana çıkmaktadır. İSMEK kendisini şu şekilde tanımlamıştır; “İstanbulluların; mesleki ve sanatsal bilgilerini arttırmak, kişisel bilgi birikimlerini yükselterek kent kültürü ve metropolde yaşama konusunda kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayarak, pasif tüketici olmaktan çıkıp, aktif tüketici konumuna ulaşmalarına yardımcı olma amacı güden, bireylerin gelir elde etmelerine katkıda bulunarak istihdamı arttırmayı hedefleyen tamamlayıcı eğitim organizasyonu” olarak nitelendirmiştir (ismek.ist, 2019).

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Hayat Boyu Öğrenme Merkezi (İSMEK); İstanbullulara 3 buçuk aydan başlayan, 10 aya kadar almış oldukları eğitim ve kursa göre süresinde değişim gösteren eğitim programları vardır. Eğitimi başarıyla tamamlayanlar kurs bitirme sertifikasını almaya hak kazanırlar. 2017-2018 eğitim döneminde meslek ve sanat alanında 347 bin 302 kişi eğitim almıştır. 2018-2019 eğitim döneminde eğitim için başvuran sayısı ise 648 bin 711 kişi olmuştur. 2019 yılı içerisinde aktif olarak 250 bin 796 kişi eğitimine devam etmekte ve bu sayı artmaya devam etmektedir. Kadın istihdamı için oldukça önemli yer tutan İSMEK, aktif olduğu 23 yılda 2 milyon 169 bin 336 kadına eğitim vererek, meslek edinmelerine katkıda bulunmuştur (ismek.ist, 2019).

İSMEK, 2019 yılı verilerine göre bünyesinde 3 bin 120 öğretmen olmak üzere 4500 personel ile hizmet vermektedir. İSMEK vermiş olduğu eğitim hizmetleri için herhangi bir ücret talep etmemektedir. Bu hizmetlerden ve kurslardan faydalanmak için 16 yaşını doldurmuş olmak yeterlidir. Üst yaş sınırı ise yoktur. Çocuklara yönelik 9-11 ve 12-16 yaş aralığında özel eğitim programları da bulunmaktadır. İSMEK'te "Ahşap Teknolojileri, Bilişim Teknolojileri, Tekstil Teknolojisi, Kişisel Gelişim, El Sanatları, Halkla İlişkiler, Pazarlama, Gıda Teknolojisi, Muhasebe, Çocuk Gelişimi, Hasta ve Yaşlı Bakımı" ve diğer 40 alanda 412 farklı branş ve 752 program ile hizmetlerini sürdürmektedir (ismek.ist, 2019).

İSMEK, 3 kurs merkezini sadece engelli bireylere yönelik çeşitli eğitim hizmetleri vermek için ayırmıştır. Engelli bireylerin kendilerine yeter düzeye gelmeleri, özgüvenlerini kazanmaları, meslek edinmeleri, topluma uyum sağlama ve sosyalleşmeleri amacıyla çeşitli hizmetler sunmaktadır. Engellilere yönelik verilen hizmetler arasında çeşitli sanat ve meslek kurslarının yanı sıra görme engelliler için işaret dili, işitme engelliler için okuma yazma kursları gibi hizmetler yer almaktadır (ismek.ist, 2019).

İSMEK, kursiyerlere vermiş olduğu eğitimler ile istihdam olanaklarını arttırmaya çalışmakta, kendi meslek ve atölyelerini kurmalarına aracı olmaktadır. Mesleğinde ilerlemek isteyen fakat teknik altyapısı olmayan kişilerin, bu kurslara başvurarak işlerini büyütmelerine imkân sağlamaktadır. Ayrıca kursiyerlerin üretmiş oldukları el emeği ürünlerin satışını yapabilmeleri için çeşitli merkezler açarak,



festivaller ve fuarlar düzenlemektedir. Web sitesi üzerinden de satış imkânı sunmaktadır. Kadınlar için oldukça önemli yer tutan bu oluşumun, evde kapalı bir yaşam sürmekte olan kadınların sosyalleşerek, meslek edinmelerine fırsat tanımaktadır. Kadınların iş yaşamına katılarak istihdamdaki paylarını arttırmaları açısından önemlidir. Nitekim eğitim gören kursiyerlerin yaklaşık olarak %70'inin kadınlardan oluştuğu ifade edilmektedir.

### 3.8.2. Ankara Büyükşehir Belediyesi

Ankara Büyükşehir Belediyesi bünyesinde meslek ve beceri edindirme kursları olarak BELMEK ve BELTEK olmak üzere iki farklı kurum tarafından yürütülmektedir. Bu kurumlardan olan BELMEK ağırlıklı olarak kadınlara yönelik sanat eğitimleri verirken, BELTEK ise 17 yaş üstü Ankaralı vatandaşların faydalanabileceği teknoloji ve mesleki eğitim ağırlıklı hizmetlerdir. BELMEK, özellikle kadınlara yönelik kursların yer aldığı toplumda kültür ve sanat bilincini aşılama, kültürel zenginliklerin korunmasına katkıda bulunmak, kadınları yeni bilgi ve becerilerle donatarak meslek sahibi yapmak, boş vakitlerini etkili bir şekilde kullanımını sağlamak, aile ekonomilerini güçlendirmek ve diğer birçok amaçla “*her ev bir atölye olacak*” sloganıyla faaliyete başlamıştır. 1994 yılında eğitim hayatına başlayan BELMEK 2019 verilerine göre; Ankara'nın 7 bölgesinde 66 kurs merkezinde 153 kurs ve 31 branşta 430 usta öğretici ile faaliyetlerine devam etmektedir. BELMEK günümüze kadar 309 bin olmak üzere çoğunluğu kadın kursiyere hizmet vermiştir (Belmek, 2019). BELMEK tarafından düzenlenen kursların tümü ücretsiz hizmet vermektedir. Ayrıca 2015 yılı Ankara Büyükşehir Belediyesi ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) arasında yapılan anlaşma ile aşçılık, giyim ve trikotaj branşlarında geçerli olmak kaydıyla, 18 yaş üstü sigortası olmayan kursiyerlere günlük 20 TL verilmektedir. BELMEK'in kadınlara vermiş olduğu eğitimlere bakacak olursak; “el ve makine nakışı, dantel, iğne oyası, giyim, trikotaj, kumaş boyama, ebru minyatür, gümüş işlemeciliği, takı tasarım, ev ekonomisi, kilim dokuma” vd. birçok alanda eğitim vermektedir (BELMEK, 2019).

Ankara Büyükşehir Belediyesi Teknik Eğitim Kursları (BELTEK) ise Ankara halkını bilgi ve beceri sahibi yapmak, kentsel birleşmeyi sağlamak, küçük ve orta ölçekli işletmelerin ihtiyaçlarına yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmek amacıyla

açılmıştır. BELTEK Gazi Üniversitesi iş birliği ile 1999 yılından beri hizmet vermektedir. Bünyesinde vermiş olduğu eğitim hizmetleri ise “Bilgisayar teknolojileri, bilişim teknolojileri, elektrik- elektronik teknolojileri, ağaç işleri teknolojileri, inşaat teknolojileri, makine teknolojileri, kişisel gelişim kursları, sağlık kursları ve anne üniversitesi” olmak üzere 10 ana bölüm 139 branşta verilen 52 teknik eğitim kursundan güncel olarak 145 bin 562 kişi faydalanmıştır. Kurslar genellikle üçer aylık dönem halinde verilmektedir. Talep yoğunluğu nedeniyle bilgisayar işletmenliği, bilgisayar donanımı ve bakım onarımı bölümleri ile web tasarımı kursları ise iki aylık hızlandırılmış eğitim programı halinde verilmektedir (BELTEK, 2019).

### 3.8.3. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi tarafından 2006 yılında GAMEK adıyla kurulan ve 2015 tarihinde GASMEK olarak faaliyetlerini genişleterek devam eden “*Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları*” 15 yaş üstü tüm yurttaşlara ücretsiz eğitim hizmeti vermektedir. GASMEK’in kuruluş amacı olarak;

“Vatandaşların yaşam kalitesini arttırarak toplumsal kalkınmayı tüm Gaziantep’e yaymak amacıyla, her yaş aralığından yurttaşların yaşamları boyunca öğrenmeleri, kendi amaçları doğrultusunda ilerlemeleri, ülkesini seven, bilimsel ve mantıklı düşünüp sorunlarını çözebilme yetisini kazanan, enerjilerini ve potansiyellerini açığa çıkarabilecekleri ortam oluşturmaktır” şeklinde açıklamaktadır (GASMEK, 2019).

GASMEK, 2015 yılında 9 kurs merkezi ile hizmet vermeye başlamıştır. 2016 döneminde 22 kurs merkezine, 2017 döneminde 25 kurs merkezine ve 2019 döneminde 29 kurs merkezi sayısına ulaşarak, faaliyetlerini yıldan yıla arttırmıştır. GASMEK, eğitim öğretim hizmetlerine ilk olarak başladığı 2015 döneminde 15 bin 383 kursiyer seviyesindeyken, 2018 yılında 65 bin 128 sayısına ulaşmıştır. GASMEK 2019 yılı itibariyle günümüze kadar Meslek Eğitim Kursları grubunda 29 kurs merkezinde, 375 branşta, 205 bin 110 kursiyer rakamına ulaştığını, Eğitime Destek Kursları’nda ise 41 bin 300 öğrenci olmak üzere, toplam 246 bin 410 kişinin bu hizmetlerden yararlandığı belirtilmiştir.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitim Kursları (GASMEK), 2019 yılı itibariyle bünyesinde sunmuş olduğu eğitim hizmetlerinden bazıları şunlardır:

“Bilişim Teknolojileri, El Sanatları, Büro Yönetimi ve Sekreterlik, Yiyecek-İçecek Hizmetleri, Grafik Tasarımı, El Sanatları, Gazetecilik, Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri, Kişisel Gelişim Kursları, Makine Teknolojileri, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Muhasebe, Yabancı Diller” vd. kurs hizmetleri ücretsiz olarak verilmektedir.

GASMEK yurttaşlara sağlamış olduğu mesleki ve teknik eğitim hizmetlerine ek olarak, gençlere lise ve üniversiteye hazırlık dönemlerinde, açmış oldukları kurslar ile destek olmaktadır. Lise ve üniversiteye hazırlık amacıyla açılan kurslarda, öğrencilerin boş vakitlerini değerlendirmeleri amaçlanmıştır. 2019 yılı hazırlık kurslarından 6 bin 500 civarında öğrenci faydalandığı açıklanmıştır (GASMEK, 2019).

#### **3.8.4. Bursa Büyükşehir Belediyesi**

Bursa Büyükşehir Belediyesi sanat ve meslek eğitim kursları faaliyetlerine 2006 yılında BUSMEK ile başlamıştır. İlk olarak 5 merkezde eğitim hizmetlerine başlayan BUSMEK, 2019 yılı itibariyle 30 merkezde ve 250 branşta eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir. Faaliyete başladığı 13 yıl içerisinde toplamda 199 bin 16 kişi eğitim hizmetlerinden yararlanmıştır. Kadınların katılımının artırılması amacıyla açılan bazı kurslarda özellikle kadınların ilgi duyduğu alanlara ağırlık verildiği görülmektedir. Yıllık yaklaşık 25 bin kursiyer ücretsiz olarak eğitim imkânlarından yararlanmaktadır.

BUSMEK kuruluş amacı olarak; “Bursalıların sanat ve mesleki eğitim ihtiyaçlarını karşılamak, kaybolmaya yüz tutmuş geleneksel el sanatlarımızı canlandırmak, bireylerin iyi bir üretici, bilinçli bir tüketici olmalarını sağlamak, kültürel ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunmak, kent kültürüne adaptasyonunu sağlamak” olarak açıklamıştır. Bünyesinde barındırdığı meslek kurslarından bazıları şunlardır; “Bilişim Teknolojileri, Muhasebe, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Güzellik ve Bakım Hizmetleri, El Sanatları Teknolojisi, Müzik, Kişisel Gelişim, Giyim-Üretim Teknolojisi, Yabancı Dil ve Spor” vd. çeşitli alanlarda talebe göre kurs hizmetleri

açıldığı ifade edilmektedir. Ayrıca sergi, fuarlar, seminerler, gibi etkinliklerin de düzenlendiği, kursiyerlerin üretmiş oldukları ürünlerin satışı için fırsat sağlandığı belirtilmektedir.

### **3.8.5. Antalya Büyükşehir Belediyesi**

Antalya Büyükşehir Belediyesi tarafından, Antalyalı vatandaşların mesleki eğitim ihtiyaçlarına cevap vermek ve kendilerini geliştirmelerine katkı sağlamak amacıyla, 2005 yılında “Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları” kapsamında (ASMEK) kurulmuştur. ASMEK, Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü yönetmeliklerine göre eğitim hizmetleri vermektedir. 2005 Yılından 2017 yılına kadar olan 12 yıllık süreçte, 124 bini kadın, 65 bini erkek olmak üzere 189 bin 542 kursiyere mesleki eğitim hizmetleri verildiği ifade edilmiştir (ASMEK, 2019).

Antalya Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları (ASMEK) kuruluş amacını şu şekilde ifade etmiştir:

- Antalyalıların genel eğitim ihtiyaçlarını ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamak, yetenekli bireyleri keşfederek sanat dünyasına kazandırmak, bireyleri çağın gerektirdiği şartlarda bilgi ve becerilerle donanımlı hale getirmek, kent kültürü ve metropolde yaşam konusunda bilinçlendirerek kentsel ve sosyal gelişimlerine katkı sağlamak,
- Unutulmaya yüz tutmuş kültürel değerlerin canlandırılarak, geleneksel el sanatlarının yeni nesillere aktarılmasını sağlamak,
- Mesleki ve teknik eğitimler ile sektörün ihtiyacı olan ara eleman gereksinimi karşılamak ve sosyo-kültürel alanda üretime katkıda bulunmak gayesiyle kurulmuştur.

ASMEK 2019-2020 döneminde meslek, sanat, bilgisayar ve yabancı dil alanlarında Antalya merkez ilçelerinde 32 kurs merkezinde 194 branşta 728 kurs verilecektir. ASMEK’te kursiyer alt yaş sınırı 15 olup, üst yaş sınırı yoktur. Bünyesinde ; “Ahşap Teknolojileri, Büro Yönetimi ve Sekreterlik, Pazarlama, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Radyo ve Televizyon, Ulaştırma Hizmetleri, Bilişim Teknolojileri, Kuyumculuk Teknolojisi, Yiyecek ve İçecek Hizmetleri, Organizasyon Hizmetleri, Makine Teknolojisi, Gösteri Sanatları, Grafik Tasarımı, Hasta ve Yaşlı

Bakımı Hizmetleri, Sanat ve Tasarım, Yabancı Diller” vd. çeşitli eğitim hizmetleri verilmektedir.

ASMEK, kadınlara yönelik eğitim hizmetlerine olan katılımı arttırmak ve çocuklu ailelerin de bu hizmetlerden faydalanmalarını sağlamak için, bünyesine “Çocuk Etkinlik Odaları” açmıştır. Kurs faaliyetlerine katılan kadınlar, kapıda çocuklarını eğitim bölümüne bırakabilmekte ve kurs çıkışı çocuklarını bu etkinlik odalarından alabilmektedir (ASMEK, 2019).

### **3.8.6. Adana Büyükşehir Belediyesi**

Adana Büyükşehir Belediyesi mesleki ve beceri edindirme faaliyetlerini 2004 yılında hizmete başlayan “SEYMER” ile yürütmektedir. SEYMER, Adana’nın en büyük ilçe belediyesi olan Seyhan Belediyesi ile Seyhan Halk Eğitim Merkezinin ortaklaşa ürettiği projedir. SEYMER açıklamış olduğu faaliyet raporunda, hizmete başladığı yıl itibariyle 2004-2013 yılları arasında 89 bin 428 kursiyerin mezun olduğunu belirtmiştir. Mezun olan kursiyerlerden ne kadarının kadın olduğuna dair net bir veri açıklanmasa da dönemin Seyhan Belediyesi Başkanı Azim Öztürk; *“Projeye başladıklarında kadın ve erkek ayrımı yapmadıklarını; ancak bugün SEYMER’lere yüzde 95 oranında kadınların geldiğini”* açıklamıştır. SEYMER günümüzde de mesleki eğitim öğretim hizmetlerine 12 kurs merkezinde ve 140 branşta sürdürmektedir. Bünyesinde vermiş olduğu kurslardan bazıları ise “El Sanatları Teknolojisi, Bilişim Teknolojisi, Halkla İlişkiler ve Organizasyon, Yabancı Dil Eğitimi, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Güzellik ve Saç Bakımı, Benim Ailem 0-6 Yaş Aile Çocuk Eğitimi, Hüsn-i Hat Kursudur.” Kurs branşları her eğitim öğretim dönemi talebe göre değişmektedir. Tamamı ücretsiz olan bu kurslara katılmak için 14 yaşını doldurmuş olmak yeterlidir (SEYMER, 2019).

### **3.8.7. İzmir Büyükşehir Belediyesi**

İzmir Büyükşehir Belediyesinin 2006 yılında İZMEB adıyla hizmete başlamış olduğu meslek edindirme ve beceri kursları, 11 merkezde 75 branşta 2 bin 650 kursta, 70 bin kursiyer eğitim almıştır. İZMEB kursları 2014 tarihinden itibaren *“Meslek Fabrikası”* adı altında hizmet vermeye devam etmektedir. İzmir Büyükşehir Belediyesi; Halkapınar’daki 108 yıllık eski un fabrikasını restore ederek, *“Meslek*

*Fabrikası*” olarak düzenlemiştir. Dönüştürülen bu fabrikada sanayi ve hizmet sektörlerinin nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak üzere mesleki kurs eğitimi verilmektedir. Meslek fabrikalarında aşçı çırağından kepçe operatörlüğüne kadar çeşitli branşlarda ücretsiz eğitim verilmektedir. Meslek fabrikasında verilen eğitimlerle İzmir Büyükşehir Belediyesi; kent genelinde “işsizliğin azaltılması, işgücünün nitelikli hale getirilmesi, ara eleman ihtiyacı bulunan sektörlerde güncel teknik ve mesleki eğitimin verilmesi, mesleki bilginin uygulamaya yönelik tasarıma dönüştürülmesi, uzun süreli işsizler, kadınlar, genç işsizler ve engelli bireylere öncelik verilmesi” gibi düzenlemelerle istihdamı arttırmayı hedeflemektedir.

İzmir Büyükşehir Belediyesi, ayrıca “*Kırsalda Gelir Getirici Faaliyetlerin Desteklenmesi Çalışmaları*” ile ilçelerin nitelik ve potansiyel istihdam olanaklarına göre çeşitli mesleki kurslar düzenlemektedir. Bu kurslardan bazıları şunlardır:

- Karaburun ilçesinde sepet işlemeciliği, sabun yapımı, ahşap işleri, girişimcilik, ev pansiyonculuğu, seramik,
- Beydağ ilçesinde ipek dokumacılığı, el işleri ve balık ağı imalatı,
- Urla ilçesinde yiyecek ve içecek hizmetleri, girişimcilik eğitimi, seramik, balık ağı imalatı, ev pansiyonculuğu,
- Seferihisar ilçesinde turşu ve konserve imalatı, ev pansiyonculuğu,
- Tire ilçesinde kültür mantarcılığı, süt ve süt ürünleri, yaşlı bakım hizmetleri,
- Dikili ilçesinde topraksız tarım, ev pansiyonculuğu,
- Bergama ilçesinde engelliler için topraksız tarım,
- Foça ilçesinde topraksız tarım, seramik, ev pansiyonculuğu,
- Torbalı ilçesinde esinde işaret dili, topraksız tarım,
- Kiraz ilçesinde istiridye mantarcılığı.

Meslek fabrikasının ana hizmet merkezinde eğitim vermiş olduğu kurslardan bazıları şu şekildedir; “Pastacılık, Autocad, Seramik, Bilgisayarlı Muhasebe, İşaret Dili Eğitimi, İngilizce Kursu, Topraksız Tarım, Sahne Makyajı, Sıhhi Tesisat, Tekstil İşçiliği (Overlok, Ütücü), PLC Otomasyon” vd. çeşitli mesleki eğitim hizmetleri verilmektedir. İzmir Büyükşehir Belediyesi “Meslek Fabrikası” aynı zamanda Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Ziraat ve Makine Mühendisleri Odası, İŞKUR,

Halk Eğitim Merkezleri ile iş birliği kapsamında, özel sektörün nitelikli eleman ihtiyacı gözetilerek mesleki eğitim kursları açmaktadır (İBB, 2019).

## SONUÇ

Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatın her alanında aktif olarak yer alması, ülkemizin toplumsal refahının artması ve gelişmiş devletler düzeyine ulaşmasında etkin rol oynamaktadır. Kadınlar tarihin her döneminde üretim faaliyetleri içerisinde yer almıştır. Fakat kadınların ücretli işgücü piyasasına katılımı sanayi devrimi sonucu olmuştur. Kadın, sanayi devriminden önce tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi iken, kırsaldan kente göçle birlikte kentte fabrikalarda ücretli işçiye dönüşmüştür.

Kadın istihdamına yönelik sorunlar geçmişten günümüze kadar olan süreçte toplumsal ve kültürel açıdan çeşitli zorluklar yaşamıştır. Savaşlar ve ekonomik krizlerin etkisi ile kadın emeğine olan talep artmış, cepheye giden erkeklerin oluşturduğu işgücü açığı kadınlar tarafından giderilmiştir. I. ve II. Dünya savaşı sonrası uygulanan sanayileşme ve istihdam politikaları kadın istihdamını bir nebze de olsa arttırmıştır.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadın istihdamı yeni buluş ve inovasyonların, üretim sistemine getirmiş olduğu yeni teknikler neticesinde, işgücü maliyetlerinin düşmesi ve çalışma saatlerinin uygunluğu, kadın istihdamını artırıcı etki göstermiştir. Dönemin toplumsal değerleri ile kadın işi olarak kabul gören ev içi işler, çocuk ve hasta bakımı gibi ailevi sorumluluk gerektiren görevleri bulunan kadınlar, uzun süreli işlerde çalışmamaktaydı. Bu nedenle kadınlar için esnek çalışma saatleri, iş yaşamına katılma konusunda cazip hale gelmiştir.

Küreselleşme ile birlikte, çok uluslu şirketlerin sayısında yaşanan artış ve ticaretin serbestleşmesi ucuz emeğin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ekonomik faaliyet içerisinde yer alan kadınların çalışma haklarının iyileştirilmesine yönelik çabaları neticesinde, 1979 tarihinde kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi (CEDAW) kabul edilmiştir.

Türkiye'nin işsizlik ve kadın istihdamı konusunda yaşadığı sıkıntılar kalkınma süreci içerisinde ülkemiz için sorun yaratmakta, yüksek büyüme rakamları istihdama istenen düzeyde yansımamaktadır. Bu nedenle istihdam politikalarına yönelik ülkemiz 1990'lı yıllardan sonra çalışmalara hız vererek, Avrupa Birliği'ne



adaylık statüsü kazanmıştır. Avrupa Birliği'ne uyum süreci beraberinde işgücü piyasalarının uyum sürecini hızlandırmıştır. Başta Avrupa Birliği olmak üzere, gelişmiş devletlerin öncelikli gündem maddelerinden olan istihdam politikaları, eğitim ve iş hayatına yönelik yapılan düzenlemeler oluşturmaktadır. Ülkemizde aktif istihdam politikası uygulamalarından İŞKUR sorumludur.

Türkiye'de kadın istihdamını arttırmak amacıyla yapılan çalışmalar umut vericidir. Açıklanan politikalarda kadınlara pozitif ayrımcılık yapılacağı devlet tarafından ilan edilmektedir. Bu kapsamda devlet eliyle projeler yürütülmekte, özel sektörün kadın istihdamını arttırmaya yönelik projelerine de destek olmaktadır.

Çağımızda teknolojinin hızla gelişmesi, özellikle iş yaşamında bilgilerin geçerlilik süresinin kısalmasına ve yeni bilgilere duyulan gereksinimi arttırmaktadır. Buna bağlı olarak kişilerin bilgi ve beceri düzeylerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekmektedir. Teknolojinin getirmiş olduğu fırsatlar hem işletme sahibine hem de işgücü piyasası içerisinde yer alan bireyler için önemli yer tutmaktadır.

Türkiye bu amaçla hayat boyu öğrenme sistemini ortaya çıkarmıştır. Hayat boyu öğrenme sistemi ile örgün eğitimin açıklarını kapatarak, tüm vatandaşların hayat boyu eğitime ulaşmaları amaçlanmaktadır. Avrupa istihdam stratejilerinde ve Türkiye'nin kalkınma planları içerisinde yer alan hayat boyu öğrenme sistemi, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Bu kapsamda halka en yakın yerel yönetimlerden olan belediyelere büyük görev düşmektedir. Büyükşehir belediyelerinin sosyal belediyeçilik anlayışı ile vermiş olduğu eğitim hizmetlerden olan mesleki ve beceri edindirme kursları, özellikle işgücü içerisinde yer alan, fakat istihdama katılmak için yeterli mesleki bilgisi olmayan kadınlar için önemlidir. Türkiye'de kadın istihdamını arttırmaya yönelik mesleki ve beceri edindirme kursları bakımından faaliyetlerini sürdüren, ilk 7 büyükşehir belediyesi araştırılmıştır.

Türkiye çapında, meslek edindirme faaliyetleri bakımından beklenileceği üzere İstanbul ön plana çıkmaktadır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İSMEK) 242 kurs merkezinde 307 branşta, hizmet verdiği 23 yıl içerisinde toplamda 2 milyon 600 bin kursiyer mezun etmiştir. Mezun olan kursiyerlerin yaklaşık %70'ini kadınlar oluşturmuştur.

Ankara Büyükşehir Belediyesi, meslek edindirme kurslarına yönelik faaliyetlerini BELMEK ve BELTEK adlı iki kurum aracılığıyla yürütmektedir. BELMEK “her ev bir atölye olacak” iddiası ile ağırlıklı olarak kadınlara eğitim hizmeti verirken, BELTEK Gazi Üniversitesi işbirliği ile daha çok teknik eğitim konularında tamamlayıcı kurs hizmetleri vermektedir. Faaliyetlerini toplamda 76 kurs merkezi ve 180 branşta sürdüren bu iki kurumdan, 454 Bin 562 vatandaş yararlanmıştır.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, GASMEK ile mesleki ve beceri faaliyetlerini 29 kurs merkezinde devam ettirmektedir. Hizmete başladığı 13 yıl süresince toplamda 205 bin 110 kursiyer eğitim hizmetlerinden faydalanmıştır. GASMEK bölgesinde vermiş olduğu mesleki kurs hizmetlerine ek olarak, lise ve üniversiteye hazırlanan öğrencilere destek olmak amacıyla, ücretsiz hazırlık kursları da düzenlemektedir.

Bursa Büyükşehir Belediyesi, 2006 yılında hizmete başlayan BUSMEK, Mesleki eğitim faaliyetlerini 30 merkez ve 250 branşta sürdürmektedir. 2019 yılı itibariyle 13 yıllık süreçte 199 bin kursiyer mezun olmuştur. Yıllık 25 bin kursiyer eğitim görmektedir.

Antalya Büyükşehir Belediyesi, 2005 yılında kurulan ASMEK ile mesleki ve beceri faaliyetlerini yürütmüştür. Günümüzde 32 kurs merkezinde 194 branşta hizmetlerini sürdürmektedir. 124 bini kadın, 65 bini erkek olmak üzere toplamda 189 bin 542 kursiyer, mesleki eğitim imkânlarından faydalanmıştır.

Adana Büyükşehir Belediyesi, 2004 yılında SEYMER ile mesleki eğitim faaliyetlerine başlamış ve 2013 yılına kadar 89 bin 423 kursiyer mezun etmiştir. Katılımcıların %95’ini kadınların oluşturduğu SEYMER, 12 kurs merkezinde 140 branşta mesleki eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir.

İzmir Büyükşehir Belediyesi, İZMEB adı altında 2006 yılında başlamış olduğu meslek edindirme faaliyetlerine günümüzde “Meslek Fabrikası” adı altında sürdürmektedir. 11 Kurs merkezinde 75 branşta mesleki eğitim hizmetlerini sürdüren İzmir Büyükşehir Belediyesi, eğitim faaliyetleri boyunca 70 bin kursiyerin bu hizmetlerden yararlandığını açıklamıştır.

Türkiye’de mesleki ve beceri edindirme faaliyetleri kapsamında öne çıkan büyükşehir belediyelerini kısaca analiz edecek olursak, İstanbul ve Ankara cazibe merkezleri olduğu düşünüldüğünde, bu hizmetlerin yoğun olarak verilmesi doğal karşılanmaktadır. Araştırmada Gaziantep ve Antalya’nın oldukça gerisinde kalan İzmir, nüfusuna oranla vermiş olduğu mezun kursiyer sayısı bakımından yetersiz kaldığı açıkça görülmektedir. Gaziantep’in hali hazırda mesleki eğitim hizmetleri veren büyükşehir belediyeleri arasında en fazla branşta kurs hizmeti veren il olduğu ve yapılan açıklamalarda, kursiyer talebine bağlantılı olarak bu sayıyı arttırabileceklerini ifade etmişlerdir. Bölgelerinde öne çıkan Bursa ve Adana’nın faaliyete başladıkları yıl göze alındığında, yapmış oldukları katkı dikkate değer seviyededir. Adana’da kurslara katılım gösteren kursiyerlerin %95’ini kadınların oluşturduğu ve mesleki eğitim hizmeti veren diğer büyükşehir belediyelerinin ortak özelliğine bakıldığında, kadınlara öncelik verildiği ve kadın kursiyerlerin fazlalıkta olduğu dikkat çekmektedir. İstihdama katılmak isteyen ve bir meslek öğrenmek isteyen kadınlar için önemli olan bu kurslar, Türkiye’nin kalkınma planları içerisinde yer alan hayat boyu öğrenme sistemi ile de uyumaktadır. Bölgesinde yer alan iş fırsatlarının farkında olan büyükşehir belediyeleri, vermiş oldukları kurslar ile turizm ve kültürel zenginlikleri yaşatma konusunda da önemli yer tutmaktadır.

Araştırma mezun olan kursiyerlerin istihdam içerisine ne ölçüde katıldığı, belediyelerin mezun kursiyerleri takip eden bir sisteminin bulunmamasından dolayı sınırlı kalmaktadır. Mezun kursiyer sisteminin olmaması ya da yetersiz kalması, bu kurslardan eğitim almış kursiyerlerin istihdam içerisindeki payını saptamayı zorlaştırmaktadır. Kurs hizmetlerinden yararlanan bireyler için, belediyelerin kendi bünyelerinde oluşturacakları bir cv havuz sistemi ile aracı kurum rolü üstlenebilir. Ayrıca bu sistem, aynı branştan çok sayıda mezunun yığılmasını da önleyerek, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda planlama yapılmasını kolaylaştıracaktır.

Kadınlara verilen örgün eğitimin yanında beceri düzeylerini geliştirmeye yönelik mesleki ve teknik eğitimin uygulamalı olarak verilerek nitelikli işgücünün yetiştirilmesi sağlanmalıdır. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanların belirlenerek, bu alanlara yönelik ilgi duyan öğrencilere iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmesi

gerekmektedir. Bu tür uygulamaların yapılmasında yerel yönetimlere büyük sorumluluk düşmektedir.

Kadın istihdamını arttırmak amacıyla düzenlenen sosyal politikalar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile İŞKUR tarafından yürütülmüştür. Ayrıca çeşitli devlet destekli özel sektör projeleri oluşturulmuştur. Açılan meslek kursları uygulamaya konulan projeler sayesinde, işsizlerin kendilerini geliştirmeleri hedeflenmiştir. Girişimcilik kursları ve mikro kredi desteği gibi uygulamalarla, kadınların kendi işlerini kurmaları teşvik edilmiştir. Annelik, doğum ve emzirme izinleri nedeniyle iş yaşamından uzak kalan kadınlar için yasal düzenlemeler yapılmış, sermaye sahiplerine Sosyal Güvenlik Teşvikleri uygulanmıştır. Tüm bu uygulamalar ile kadınların iş yaşamına olan katılımı arttırılmaya çalışılmıştır.

Sosyal bir devlet olmanın gerektirdiği sorumluluklardan birisi de kadınların iş hayatında yaşadığı sıkıntıları çözmeye yönelik hazırlanan politikaların etkinliğini ölçmektir. Bu sayede yeni oluşturulacak politikaların verimliliği artacaktır. Çünkü kadın işgücü sorunlarına yönelik ne kadar yasal düzenleme yapılırsa yapılsın, bu düzenlemelerin iş hayatında ne denli uygulanabileceği zamanla ortaya çıkmakta, bu sebeple denetim mekanizmalarının önemi artmaktadır. Kadınların istihdamda yaşadıkları sorunları gidermek için oluşturulan politikalara ek olarak, çocuklu ailelerin istihdamda daha fazla yer almaları adına çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşması gerekmektedir. Sadece kamu kuruluşlarının değil, özel sektör tarafından da uygun fiyatlarla sunulması bu hizmetten yararlanacak olan kadın çalışanların sayısını arttıracaktır.

Türkiye’de kadın istihdamı oranları rakamsal olarak incelendiğinde, TÜİK’in 1988 yılında %30,6 olarak açıkladığı kadın istihdam oranı, 2018 yılında %29,4 olarak açıklanmıştır. Bu veriler olumsuz görünse de 1980’li ve 90’lı yıllarda kadınların çok büyük bir kısmının tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak %70,2 oranında çalıştığı dikkate alınmalıdır. Türkiye’de kadınların tarım sektöründeki istihdam oranının 1980 yılından itibaren düşmesi ve hizmet sektöründeki yükselişi, OECD ülkelerinde kadınların sadece %5’inin tarım sektöründe, %83’ünün ise hizmetler sektöründe istihdam edildiği göz önüne alındığında, gelişmiş ülkelerdeki duruma benzer bir

biçimde ülkemizde de düşük katma değer yaratan iş alanlarından, yüksek katma değer yaratan iş alanlarına doğru bir kayış olduğu ortaya çıkmaktadır.

Son 15 yılda kadın istihdamını teşvik edici politikalar ve düzenlemeler yapılmasına karşın, gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında artışın istenen düzeyde olmadığı, fakat bu süreçte kadın istihdam oranlarının artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Türkiye’de uygulamaya konulan sosyal politika ve projelerin çoğunun son 20 yılda hayata geçirildiği ve kadınları istihdama teşvik ettiği açıktır.

Türkiye’nin kadın istihdamını arttırma hedefini, sadece iktisadi anlamda ele almak yanlış bir tutum olacaktır. Bu sürecin bir de toplumsal boyutu vardır. İş yaşamında yer alan kadınlar uzun çalışma süreleri nedeniyle çocuk yapmaktan kaçınmakta, dünyaya gelen çocuklar ise üçüncü kişilerin bakımına bırakılmaktadır. Ebeveynlerinden uzun sürelerde ayrı kalan çocuğun gelişimi olumsuz etkilenmektedir. Kadınların istihdama katılmasında kreşler önemli yer tutsa da, özellikle küçük çocukların bakıcılardan çok ebeveynlerine ihtiyacı vardır. Bu kapsamda çalışma hayatının esnekleştirilmesi, esnek çalışma saatlerinin özellikle çocuklu kadınlara yönelik düzenlenerek, yasalar ile güvence altına alınması son derece önemlidir. İstihdamı arttırma hususunda hükümet ve sivil toplum kuruluşlarına büyük rol düşmekte, yeni politikaların üretilmesinde birlikte hareket edilmelidir. Kadın istihdamına yönelik yaşanan sorunların azalması, kadınların istihdama daha fazla katılmasının önünü açarak ekonomiye dinamizm katacaktır.

## KAYNAKÇA

Acar İ. A. ve Kitapçı İ. (2008). “Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye’deki Emeklilik Sistemindeki Değişim”, *Maliye Dergisi*, Sayı:154, ss.77-98.

Acar, Feride ve Arıner, Hakkı O. (2009). *Kadınların İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği*, Erişim Tarihi: 28.09.2018, [http://www.mulkiyeteftis.gov.tr/ortak\\_icerik/mulkiyeteftis:/kadin.pdf](http://www.mulkiyeteftis.gov.tr/ortak_icerik/mulkiyeteftis:/kadin.pdf).

Adıgüzel, Ş. (2008). ‘Kentsel Yoksullukla Mücadelenin Bir Aracı Olarak “Sosyal Belediyecilik” Antakya Belediyesi Sosyal Belediyecilik Uygulamaları’, içinde Yakup Bulut, Veysel Eren, Sedat Karakaya, Abdullah Aydın (Ed.), *Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler ve Kentsel Politikalar*.

Agnes, A. Akasua, (1992). *Kız Çocuk Geleceğe Yönelik Bir Yatırım*, s.11-23.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, “Doğu ve Güneydoğu’da Kadın Açılımı”, Erişim Tarihi: 07.02.2019, <http://www.aile.gov.tr>.

Akın, A. (2007). *Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Sağlık*, Toplum Hekimliği Bülteni, ss.1-9.

Aksanyar, Y. (2015). *Sosyal Yardımda Yeni Bir Yaklaşım Olarak Şartlı Sosyal Yardım: Sosyal Yardım–İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi Programı 2014 Yılı Türkiye Uygulaması Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Aksu, B. (2005). *Kadınların Sınıfı*, İstanbul: İletişim yayınları.

Alancıoğlu, E. ve Utlu S. (2012). “İstihdam ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği” *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, ss. 189-206.

Alexander, G. & M. Hines (2002). “Sex Differences in Response to Children’s Toys in Nonhuman Primates”, *Evolution and Human Behaviour*, Vol.23, No.6, November, pp.467-479.

Alper, Y. (2014). “*Sosyal Güvenlik*”, Sosyal Politika, (Ed.) Aysen Tokol-Yusuf Alper, 5.b. Bursa: Dora Yayınları, ss.203-238.

Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması*. Eskişehir: Esader yayınları.

Altan, Ö. Z. (2006). “*Sosyal Politika*”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Altan, Ö. Z. (2009). “*Sosyal Politika*”, 3.Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Ansal, H. (1996). *Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri*, T.C. Başbakanlık Kadınının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), Ankara.

Ansal, H. (2000). “*Kırsal Alan Kadınının İstihdama Katılımı*”, T.C. Başbakanlık Kadınının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, ss. 9.

Ansal, H., Küçükçiftçi, S., Onaran, Ö. ve Orbay, B. Z. (2000). *Kuramsal Açıdan İşgücü Piyasası*, Ankara, ss.3.

Antecol, H. (1999). *An Examination of Cross-country Differences in the Gender Gap in Labor Force Participation Rates*. Canadian International Labor Market: Department of Economics, Illinois State Universty.

Ardıç, O. (2006). *Makro İktisat*, 4.Baskı, Ankara: Agon Bilgi Akademisi Yayınları.

Aren, S. (1972). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, İstanbul: Bilgi Yayınları.

Arıkboğa, Ş. (2001). *Kriz Ortamlarında İşletme Yönetimi*. *İktisat Dergisi*, sayı: 410-411.

Arpat, B. (2009). “*Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

ASMEK, Erişim Tarihi: 19.07.2019, <http://www.asmek.org.tr/haberler>.

Ateş, G. (2005). “*Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama*”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi SBE), ss. 92.

Aydın, F.F. (2011). *Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye ile Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Aydın, M. (2008). *Sosyal Politika ve Yerel Yönetimler*, İstanbul: Yedirenk Yayınları.

Azıklı, S. Betül (2009). “*Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu*”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, S.B.E.), Karaman.

Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2007). “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, *Kamu-İs Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, Ankara.

Barro, R.J. (1991). Economic Growth in a Cross Section of Countries. *Quarterly Journal of Economics*, 106, 407-43.

Baştaymaz, T. (2004). “*İşportacılık: Günümüz Kentlerinde Cankurtaran Meslek, Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*”, Cilt:1, Sayı:1, Erişim Tarihi: 22.05.2018, [www.isguc.org/printout.php?id=1](http://www.isguc.org/printout.php?id=1).

Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözülmesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.

BELMEK, Erişim Tarihi: 18.06.2019, <https://www.ankara.bel.tr/kulturel-hizmetler/belmek>.

BELTEK, Erişim Tarihi: 11.08.2019, <http://beltek.gazi.edu.tr>.

Berber, M. ve Eser B.Yılmaz (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz,” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, ss. 1-16.

Besamusca, J.T., Keune, M. and Steinmetz, S.(2015). Working Women Worldwide. Age Effect in Female Labor Force Participation in 117 Countries, *World Development*, 74: 123-141.



Biçerli, M.K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*, 4.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, Eylül.

Birdsall, N. (1983).“Fertility and Economic Change in Eighteenth and Ninetenth Century Europe: A Comment”, *Population and Development Review*, 9(1), 11-123.

Blau, F., and Khan, L. (2000). Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-99.

Bloom, D.E., Canning, D., Fink, G. and Finlay, J.E. Fertility, (2009). Female Labor Force Participation and The Demographic Dividend. *Journal of Economics Growth*.

Borusan (2013). *Annemin İşi Benim Geleceğim*, Erişim Tarihi: 05.02.2019, [http://www.borusan.com.tr/Contribution\\_AnneminIsi.aspx](http://www.borusan.com.tr/Contribution_AnneminIsi.aspx).

Botton, A. (2005). *Statü Endişesi*, İstanbul: Sel Yayıncılık.

BUSMEK, Erişim: 22.03.2019, <http://busmek.bursa.bel.tr/kurumsal/tarihcesi>.

Bütün, M. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Canbay T. ve Demir M. (2013). Türkiye’ de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:20, Sayı:2, ss.303-315.

Chani, M.I., Shadid, M. and Hassan, M.U. (2011). “Some Socioeconomic Determinants of Fertility in Pakistan: An Empirical Analysis”, MPRA Paper, No.38742, pp.1-11.

Child Well-Being at a Crossroads (2009). Evolving challenges in Central and Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States Social Monitor ,*UNICEF Innocenti Research Centre*, [www.unicefirc.org/publications/](http://www.unicefirc.org/publications/), (05.02.2019).

Collver, A., and Langlois, E. (1962). The Female Labor Force in Metropolitan Areas: an International Comparison. *Economic Development and Cultural Change* 10, 36785.

Comte, A. (2001). *Pozitif Felsefe Kursları*, (Çev. Erkan Ataçay), İstanbul: Sosyal Yayınları.

Costa L.Dora (2001). "Frommill Town To Board Room: The Rise Of Women' spaidLabor", NBER, WorkingPaperNo:7608, <http://www.nber.org/papers/w/7608.pdf>, pp. 10-11, (13.01.2019).

Çaha, Ö. (1996). "Türkiye'de Sivil Toplum ve Kadın", Ankara: Vadi Yayınları.

Çakır, Ö. (2008). "Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatından Dışlanması", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, ss. 31, Kayseri.

Çengelci, E. (1993). Sosyal Refahın Gerçekleştirilmesinde Sosyal Yardımların Rol ve Önemi. *Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Dergisi*, 11(1/2/3).

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

Çetin, F. (2003). "Cumhuriyet Döneminde Kadın Eğitimi", *MEB Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:160, Ankara.

Çolak, Ö.F. (2003). "Sanayileşme ve Kadın İşgücü", Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, Muğla, Erişim Tarihi: 15.01.2019, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1096>.

Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Bitirme Tezi, Eskişehir.

Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M.G. (2010). *Türkiye'de Kadınların İş gücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*, Çalışma Raporu:5, Ankara: DPT Yayınları.

Deborah, S. (1998). *A History of European Women's Work 1700 to The Present*. 1.Baskı. London: Routledge.

Dedeoğlu, S. (2009). *Sindrella'nın Pazara Yolculuğu: "Neoliberalizmin Tahribatı"*, Erişim Tarihi: 26.01.2019, <http://kendineaitbiroda.wordpress.com>.

Dedeoğlu, S. (2012). *Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı, Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, İstanbul: İletişim Yayıncılık, ss.218.

Deliktaş, E. (2000). *Beşeri Sermaye ve Modern Ekonomik Büyüme*. Ekonomi Başak, 24, ss.104-109.

Demir, Z. (1997). *Modern ve Postmodern Feminizm*, Ankara: İz Yayınları.

DİE (2004). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Sayı. 2922.

Dilaveroğlu, M. (2013). *Kadın Yazarların Kaleminden Türkiye'de Kadın Sorunları*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Atatürk Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Diñçoflaz, N. J. (2009). *Kentteki Kadının Yoksulluğu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nün Kadın Yoksulluğuyla Mücadele Politikaları*. Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi. T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

Dingeç, E. (2010). *Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları*, History Studies Volume 2/1,Dumlupınar.

DİSK, *"Türkiye'de Kadınlar ve Kadın Emeği"*, Erişim Tarihi: 01.12.2018, <http://sendika63.org/2018/03/turkiyede-istihdam-edilen-kadinlarin-yariya-yakini-kayit-disi-calisiyor-478777/>.

Doğan, H. Hüseyin (1995). *"Bölge Planlaması, Bölge Yönetimi ve Verimlilik"*, Malatya.

Doğramacı, E. (1993). *Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını*, Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi, ss.39-40.

Doğramacı, E. (1997). *Türkiye'de Kadının Dünyü ve Bugünü*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, ss. 81.

Donavan, J. (1997). *Feminist Teori*, İstanbul: İletişim Yayınları.

DPT (1994). *Kadın*, Yayın No: DPT:2358-ÖİK:426, Ankara.

DPT (2001). *Gelir Dağılımının İyileştirilmesi ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara.

Dunn, D., Elizabeth M. A., and Chafetz, J. S. (1993). Macrostructural perspectives on gender inequality. In P. Enagland (Ed.), *Theory on gender, feminism on theory*, New York: Aldine.

Duyan, V. (2012). “*Sosyal Hizmet: Temelleri, Yaklaşımları, Müdahale Yöntemleri*”. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi, Ankara.

Ecevit, Y. (1993). “*Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri*”, Şirin Tekeli (Ed.), 1980’ler Türkiye’inde Kadın Bakış Açısından Kadınlar içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 117-128.

Ecevit, Y. (1998). “*Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi*”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, ss. 265-284.

Ecevit, Y. (2009). “*Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*,” İstanbul: Yayın No. Tüsiad-T/2008-7/468, KAGİDER, Erişim Tarihi: 06.02.2019, <http://www.tusiad.org:7979/FileArchive/KADINRAPOR.pdf>.

Ehrenberg, Ronald and Smith, Robert (1988). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Longman Higher Education, 3rd Edition, Illinois.

Eisenstein, H. (2005). “*A Dangerous Liaison Feminism and Corporate Globalization*”, Science & Society, Vol. 69 No. 3, July, pp. 487-518.

Ekin, N. (1991).” *Batı Toplumlarında Kadın İşgücü ve İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler, Hukuki esasları ve Sosyal Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma*”, yay. Haz. İrfan Çaybolu, T.C. Başbakanlık ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın No: 23, Ankara: Öz-El matbaa, ss.19-21.

Ekmekçi, Y. (2004). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Karşılaştıkları Engeller”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi SBE), Eskişehir.

Elliot, F. R. (1991). *The Family, Change or Continuity*, The Mac Millian Education Ltd. Hong Kong, pp.25-30.

Emre, E. (2004). *Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Kadın*, Enerji Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası, ESM, Ankara.

Epstein, C. F. (1988). *Deceptive Distinctions*, Sage Russel Found, pp.5, Usa.

Erarslan, İ. (2009). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Arttırılması: Tespit ve Öneriler*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ergün, G. (1999). *İşgücü Piyasası Bilgileri*, Ankara: Siyasal Yayınları.

Ersöz, H. Y. (2011). “*Sosyal Politikada Yerelleşme*”, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010-99.

Ertürk, Ş. (2008). *Uluslararası Belgeler ve AB Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın-Erkek Eşitliği*, Ankara: Belediye- İş Sendikası Yayınları.

Etöz, Z. ve Çabuk, N. (2000). *Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları*, Ankara: Siyasal Yayıncılık.

Eyüboğlu, D. (1999). *Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*. Ankara: Milli Prodaktivite Merkezi Yayınları.

Freedman, D.S. and Thorton, A. (1982). “*Income and Fertility: The Elusive Relationship*”, *Demography*, 19(1), 65-78.

GASMEK, Erişim Tarihi: 23.07.2019, <https://www.gasmek.org.tr/vizyon-misyon.html>.

GASMEK, Erişim Tarihi: 26.07.2019, <https://www.gasmek.org.tr/haberler.html>.

Gerek N. ve Oral A.İ. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gerhardt, S. ( 2010). *The Selfish Society*, London, Simon& Shachter.

Gerşil Sarı G. ve Eryılmaz İ. (2014). “*Değişen Türkiye’nin Sosyal Politika Anlayışı: Sosyal Yardım ve Hizmetlerdeki Dönüşüm ve AB Ülkeleri İle Karşılaştırılması*”, Sosyal Adalet İçin İnsan Hakları: Sosyal Haklar: Bildiriler Kitabı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.

Gilbert, N. (2008). *A Mother’s Work: How Feminism, the Market and Policy Shape Family Life*, Michigan, Yale University Press.

Girişimcilikte Önce Kadın, Erişim Tarihi: 11.05.2019, <http://oncekadın.gov.tr/proje-hakkında/>.

Goldin, Claudia ( 1991). *The Role Of World War II In The Rise Of Women’s Employment*. American Economic Review, Vol.81, Nu.4, September: 741-756.

Göv, A. (1999). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Marmara Üniversitesi İİBF Öneri Dergisi*, Cilt;2, Sayı;11, İstanbul.

Gözener, E. (2012). *Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması: İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gözler, K. (2007). *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, Bursa: Ekin Kitabevi, 4.Baskı.

Greenwood, Jeremy; Seshadri, Ananth and Yörükoğlu, Mehmet,(2002). *Engines Of Liberation*,.University Of Rochester, Department Of Economics Working Papers: 1-51.

Gülmez, M. (2004). *Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması*, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 1.Baskı.

Güneş, M. (2012). “Yoksullukla Mücadelede Sosyal Yardımların Bir Kamu Yönetimi Politikası Olarak Sürdürülebilirliği”. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(24), 149-184.

Gürak, H. (2003). *Ekonomik Büyüme-Yeni Teknoloji ve Nitelikli Emek İlişkisi*, Yayınlanmamış Çalışma (Taslak Metin-2).

Gürler, Ö.K. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). *Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması*. Journal of Yaşar University, 2(6), 571-89.

Gürlel, C.F. (2004). *Türkiye’nin Kapısındaki Fırsat, 2025’e Doğru Nüfus, Eğitim ve Yeni Açılımlar*, İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi Yayınları.

Gürsel, S. ve Uysal, G. (2010). “*İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Arttırmak*”, Erişim Tarihi: 15.07.2018, <http://betam.bahcesehir.edu.tr>.

Hakim, C. (2003). “*A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory*”, Population and Development Review, Vol.29 No.3 September ,ss.349-374. Hanbay.

Hançerlioğlu, O. (1974). *Ekonomi Sözlüğü*, İstanbul: Remzi Kitapevi.

Hartmann, H. (2006). *Marksizm’le Feminizm’in Mutsuz Evliliği*. (Çev: Gülşat Aygen), İstanbul: Agora Kitaplığı.

Heller, A. (1992). “Varoluşçuluk, Yabancılaşma, Postmodernizm”, (Çev: Arğın Şükrü) , *Birikim Aylık Sosyalist Kültür Dergisi*, sayı:42, İstanbul.

Hoffman, S. D and Averett S.L. (2004). *Women and The Economy: Family, Work and Pay*, Pearson: Addison-Wesley, Boston.

Hofstede, G. (2001). *Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, Sage Publications.

Hürriyet (2013). *Çalışan Kadınların Yarıısı Kayıt Dışı*, Erişim Tarihi: 24.11.2018, <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/24067424.asp>.

ILO, “*Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de Kadınların İnsana Yakışır İşlerle Güçlendirilmesi Projesi*”, Erişim Tarihi: 13.05.2019, [https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS\\_380372/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_380372/lang--tr/index.htm).

ILO, *Gelir Dağılımı ve Ücretler*, Erişim Tarihi: 22.11.2018, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf).

ILO, *Uluslararası Çalışma Örgütü Kararları*, Erişim Tarihi: 31.01.2019, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/women.htm>.

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

İşığışık, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

İBB, Erişim Tarihi: <https://www.ibbmekfabrikasi.com/tr/Haberler/2/21>, (04.09.2019).

İçağasıoğlu, Ç. A. ve Özbesler, C. (2009). “Türkiye’de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler”, *Aile ve Toplum Dergisi*, Cilt:5, S:18, ISSN:1303-0256 Temmuz-Ağustos-Eylül.

İkizoğlu, M. (2000). *Yoksulluk ve Sosyal Yardım İlişkisi: Ankara Mamak İlçesinde Ampirik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İllich, İ. (1996). *Gender*, Ankara: Ayraç Yayınları.

İnce, M. (2010). *Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği*, (Yayımlanmamış doktora tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

İNGEV, Erişim Tarihi: 10.06.2019, <http://ingev.org/hakkimizda/insani-gelisme-nedir/>.

İSKUR, Erişim Tarihi: 11.04.2019, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararası-iliskiler-ve-projeler/projeler/>.

İSKUR, Erişim Tarihi: 22.04.2019, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararası-iliskiler-ve-projeler/projeler/>.

İSMEK, Erişim Tarihi: 15.07.2019, <https://www.ismek.ist/tr/kurumsal.aspx>.

İŞKUR (2012). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu*.

İŞKUR, Erişim Tarihi: 02.02.2019, <http://www.iskur.gov.tr>.

İzgi, B. B. (2008). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı:2008/1, ss.85-107.



Jewell, D. O. (1977). *Women and Manegement: An Expanding Role*, Georgia University, SBA Publication, Atlanta.

Joekes, S. (1985). “*Working for a lipstick Male and female labour in the clothing industry in Morroco*” H. Afshar (der.) *Women, Work and Ideology in the Third World*, Tavistock, Londra.

Joekes, S. (1998). “*Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Statüsü: Türkiye İçin Dersler*”, (Çev: Tansel Güney), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamdaki Değişimler, Türkiye Örneği*, KSSGM-İKV, ss.14–15.

Kabasakal, H. (1998). *Türkiye’de Üst Düzey Yöneticilerin Profili*, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Ankara, KSSGM yayınları.

*Kadınlara Yönelik yapılan Çalışmalar Raporu (2013)*. Ankara: ÇSGB

Kadınların Kurtuluş Hareketi (1988). *Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi*, Cilt 8, İstanbul: İletişim Yayınları, ss.2438.

KAGİDER, Erişim Tarihi: <http://www.kagider.org/kurumsal/projeler-etkinlikler/projeler/lists/projeler/su-damlas%C4%B1>, (03.02.2019).

Kakıcı H., Emeç H., ve Üçdoğruk, Ş. (2007). “Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, Sayı:5,Haziran, ss.19-40.

Kalaycığlu, E. (1984). *Çağdaş Siyasal Bilim*, İstanbul: Beta Yayınları.

Kalkınma Bakanlığı (2009). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*, Beşeri Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Rapor No: 48508-TR.

Kalkınma Bakanlığı, *10. Kalkınma Planı İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Erişim Tarihi: 25.06.2019, <http://www.kalkinma.gov.tr>.

Kalkınma Bakanlığı, 9. Kalkınma Planı Gelir Dağılımı Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Erişim Tarihi: 08.07.2019, <http://www.kalkinma.gov.tr>.

Kapar, R. (2005). *Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi*, İstanbul: DİSK Birleşik Metal İş Yayınları.

Karakayalı, Hüseyin (2002). *Makro Ekonomi*, Emek Matbaası, Manisa.

Karataş, Deniz “*Teşvikler Yoluyla İstihdam Yaratmak*”, TÜSİAD, Erişim: <http://www.tusiad.org/bilgi-merkezi/fikir-ureten-fabrikadan/tesvikler-yoluyla-istihdam-yaratmak/>, (19.02.2019).

Kartal, S.Kemal (1992). *Ekonomik ve Sosyal Yönleriyle Türkiye’de Kentleşme*, Ankara: Adım Yayıncılık.

Kaya, C. (2009). *Çalışma Hayatında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kaya, Ç. (2002). *Uygarlığın Koridorlarından Çağdaş Yönetime*, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Kaya, Erol ve Diğerleri (2007). *Modern Kent Yönetim-1*. İstanbul: Okutan Yayıncılık.

Kayhan, F. (1999). *Feminizm*, Berdan Matbaası, İstanbul.

Kazgan, G. (1978). Türkiye’de Kadın Eğitimi ve Kadın Çalışması. *Toplum ve Bilim Dergisi*, Sayı:5.

Keleş, Ruşen (1997). *Kentleşme Politikası*, Ankara, İmge Kitabevi, 4. Baskı.

Keşgin, B. (2008). ‘*Yoksulluğa Yerel Müdahale “Sosyal Belediyecilik” Karşılaştırmasında Eminönü ve Beşiktaş Belediyeleri Örnekleri*’, (Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.

Keşgin, B. (2013). *Kamu Sosyal Politikalarında Sosyal Yardım*, İstanbul: Açılım Kitap.

Kesici, M. R. Ve Selamoğlu A. (2005).“Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 25-51.

Kılınç, N. Ş. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* (2015/2), 4(9), 120-135.

Kışlalı, A. Taner (2006). *Siyasal Sistemler Siyasal Çatışma ve Uzlaşma*, Ankara: İmge Yayınları.

Kocacık, F, ve Gökkaya. V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, Sivas.

Konan, B. (2010). *Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci*, Politikada Kadın Paneli.

Koray M., Demirbilek S. ve Demirbilek T. (1999). *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

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

Koray, M. (2003). “Avrupa Refah Devleti: Anlamı, Boyutları ve Geleceği”, *Görüş Dergisi*, Aralık Sayısı, ss. 60-69.

Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*, Ankara: İmge Yayınevi.

Koray, M. (2011). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de ‘Cinsiyet’ Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, *Çalışma ve Toplum*, S. 29, s. 13-53.

Koray, M. (2012). *Sosyal Politika*, 4.b., İmge Kitabevi Yayınları.

KOSGEB, Erişim Tarihi: 22.07.2019,  
<https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6878/kosgebden-kadinlara-pozitif-ayrimcilik>.

Köklü, A. (1973). *Makro İktisat*, Sevinç Matbaası, Ankara.

Köse, A. H. ve Öncü, A. (2000). İşgücü Piyasaları ve Uluslararası İşbölümünde Uzmanlaşmanın Mekânsal Boyutları: 1980 Sonrası Dönemde Türkiye İmalat Sanayi, *Toplum ve Bilim* (86), 72-90.

Köseoğlu, Ali C. (2016). “Türk İş Hukukunda Analık”, *ŞEKER-İŞ, İş ve Hayat Dergisi*, 4, (2016/4): 97-124.

Köstekli, Ş. İ. (2006). İstanbul Sanayi Odası, “İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi”, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, No: 8.

KSGM (2008). *Kadın ve Ekonomi*, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

KSGM (2008). “*Kadın ve Ekonomi*” Politika Dökümanı, KSGM, Erişim Tarihi: 29.11.2018, <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/ekonomi.pdf>.

Kuzgun, İ. K. (2007). *Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi*, *Journal of Yasar University*, 2(8), 841-861.

Kuzgun, Yıldız (1999). *İstihdam Hizmetleri İçin İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi*, BK. Genel Müdürlüğü, Ankara: Siyasal Yayıncılık.

Kümbetoğlu, B. ve Çağa N. (2000). “Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme”, *Görüş*, Cilt:44, ss.56-65.

Limoncuoğlu, S. Alp, (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı: 105, s. 51-88, Ankara, Mart-Nisan.

Lordoğlu, Kuvvet, Özkaplan Nurcan, Törüner Mete (1992). *Çalışma İktisadı*, İstanbul: Beta Yayını.

Lorrarine,Corner (2008). *Book Review on Women’s Role in Economic Development* New Ed., *European Review of Agricultural Economics*, C. 4 Sayı 35, s. 598-601, Erişim: <http://erae.oxfordjournals.org/>,( 31.01.2019).

Lukes, S. (2006). *Bireycilik*, 2. Baskı, (Çev: İsmail Serin), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

O'Kelly, K. (2002). Feminizm ve Anarşizm, Erişim Tarihi: 19.05.2019, <http://geocities.ws/anarsistbakis/makaleler/okelly-feminizmveanarsizm.html>.

Oakley, A. (1998). "Science, Gender And Women's Liberation: An Argument Against Postmodernism", Women's Studies International Forum, Vol.21, No.2, s.133-146.

OECD (2002). *Employment Outlook*, Paris: OECD Publications.

OECD, Erişim Tarihi: 22.07.2019, <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/OECD-QES-10-2018.pdf>.

Oktar, Tiğınçe, (1998). *Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı*, İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.

Öğüt, A. (2001). *Bilgi Çağı'nda Yönetim*, Ankara.

Öksüz, D. (2010). *Sosyal Yardımların Koordinasyon Sorunu*, (Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

Öksüz, Nazan (2007). *Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller*, İŞKUR Uzmanlık Tezi, Ankara.

Örs, B. (2009). *Modern Siyasal İdeolojiler*, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Özbay, F. (1982). *Türkiye'de Kırsal/Kentsel Kesimde Eğitimin Kadınlar Üzerindeki Etkisi*. N. A. Unat (2nd Ed.), Türk Toplumunda Kadın içinde (171-197). İstanbul: Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları.

Özçatal, E. Ö. (2011). "Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt1, Sayı 1.

Özdemir S., Ersöz H. Y. ve Sarıoğlu İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 45, İstanbul.

Özdemir, S. (2004). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul: İTO Yay. No. 2004-69.

Özer M. ve Biçerli K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(1), 55-82.

Özer, F. (2010). “Meslek ve Beceri Kazandırmada Büyükşehir Belediyelerinin Rolü, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Uygulamaları: İsmek Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özpinar, Ş., Demir, Ö., Keskin, S. (2011). Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010), *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi* Cilt 3, No 2, 2011 Issn: 1309-8012 (Çevrimiçi).

Özşuca, Ş. Türcan (1995). ”Teknolojik Gelişme ve İstihdam”, *İş ve İşçi Bulma Kurumu İstihdam Dergisi*, Sayı:18.

Öztekin, A.(2007). *Siyaset Bilimine Giriş*, Siyasal Kitapevi, Ankara.

Parlaktuna, İ. (2010). Ege Akademik Bakış, Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, Cilt: 10, Sayı: 4 Ekim, Erişim Tarihi: 13.05.2019, [http://www.onlinedergi.com/makaledosyaları/51/pdf2010\\_4\\_10.pdf](http://www.onlinedergi.com/makaledosyaları/51/pdf2010_4_10.pdf).

Pearson, R. (2007). “Reassessing Paid Work and Women’s Empowerment: Lessons from The Global Economy” in *Feminism in Development*, edit: Andrea Cornwall, E.Harrison and A. Whitehead, Zed Books, London.

Pekin, T. (1996). *Makro Ekonomi Para Gelir İstihdam*, İzmir: Bilge Basımevi.

Pektaş, E. Kadri (2010). “Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları ve Temel Sorunlar”, *Sakarya Üniversitesi Akademik İncelemeler Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, 5-22.

Petersen,T., Snartland,V., Becken,L.E. and Olsen, K.M. (1997). Within-job wage discrimination and the gender wage gap: the case of Norway. *European*

Sociological Review, 13 (2), s. 199'den aktaran G. Özkan ve B. Özkan (2010). *Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (24), ss.95-96.

Rehin, T. (1996). *Makro Ekonomi Para Milli Gelir İstihdam*, Bilgehan Basımevi, İzmir.

Rosen, B.C. and Simmons A.D. (1971). "Industrialization, Family and Fertility: A Structural- Psychological Analysis of the Brazilian Case", *Demography*, 8(1), 49-69.

Sapancalı, F. (2000). "Yeni Bin Yıla Girerken Türkiye'de İşgücü Piyasası", *Kamu İş Dergisi*, 6(1), 21-32.

Saraç S. (2013). *Toplumsal Cinsiyet* (Ed. Gültekin L. vd. ), Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları. Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, s. 27-32.

Sarıeroğlu, J. (2011). *Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler*. Ankara: HAK-İŞ Konfederasyonu Yayını, Yayın No. 44.

Savaş, O. (2009). "Küreselleşme Sonrasında Türkiye'de Sosyal Devlet Bağlamında Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi", Yüksek lisans Tezi, Cumhuriyet üniversitesi.

Scott, Z. (2012). *Topic Guide on Social Protection. Governance and Social Development Resource Centre (GSDRC)*. International Development Department, College of Social Sciences University of Birmingham. U.K.

Selamoğlu, A. ve Lordoğlu, K. (2006). *Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye' de İş gücü ve İstihdamın Görünümü*. 1. Baskı, Ankara: Belediye- İş Yayınları.

Serdar, A. B. (2014). "Sosyal Politika Kavramı, Tarihsel Gelişimi Ve Türkiye'de Sosyal Politika", *Sosyal Politika*, 5.b. ed. Aysen Tokol-Yusuf Alper, Bursa: Dora Yayınları, ss.1-25.

SEYMER, <http://seymer.seyhan.bel.tr/Seymer/FrontIndex/About>, Erişim Tarihi: 08.04.2019.

Seyyar, A. (2013). *Engelli ve Yaşlı Hizmetlerinde Sosyal Bakım*, 3.b., İstanbul: Rağbet Yayınları.

SGK (2013). *İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri*, Ankara: Aren Tanıtım.

Smith, J. P. and Ward, M. P. (1985). Time Series Growth in the Female Labor Force. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 59-90.

Soysal, T. (2006). “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Kadın İşçileri Koruyan Hükümler”, *Kamu İş Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 4.

Speare, A., Speare, J.M.C. and velin, H.S. (1973). “*Urbanization, Non-Familial Work, Education and Fertility in Taiwan*”, *Population Studies*, 27(2), 323-334.

Standing, G. (2007). “*Temel Gelir Küreselleşen Dünyada Yoksullukla Bir Mücadele Yönetimi*”. Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder (Der.) Bir Temel Hak Olarak Vatandaşlık Gelirine Doğru (ss: 17-36) içinde, İstanbul: İletişim Yayınları.

Sümer, S. (2001). “*Modern Kadınlar, Çatışan Talepler, Farklı Çözümler*”, Aynur İlyasoğlu ve Necla Akgökçe (Ed.), *Yerli Bir Feminizme Doğru* içinde, İstanbul: Sel Yayınları, s. 108.

Süral, N. (2014). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 13, ss. 279-309.

Şenel, D. (1998). Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerinden Örnekler. *İktisat Dergisi*, 177, 54-61.

Şenesen, G. G. ve Pulhan, Ergin (2000). *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, Ankara, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, s.141.

Şenesen, G. Günlük (1998). Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Düzeyi Nasıl Ölçülebilir? *İktisat Dergisi*, 377, ss.26-36.



Şenkal, A. (2007). “*Küreselleşme sürecinde Sosyal Politika*”, İstanbul: Alfa Yayıncılık.

TBMM (2013). “*Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*”, Erişim Tarihi: [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf), (01.08.2019).

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2008). *Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı 2008-2013*, Ankara.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (1999). *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*, Ağustos.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2011). “Çalışma Hayatı İstatistikleri 2011”,(Çevrimiçi)[http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Rmepository/csgeb/dosyalar/istatistikler/calisma\\_hayati\\_2011](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Rmepository/csgeb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2011), (02.02.2019).

T.C. Resmi Gazete (2013). *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*, 28737, 16 Ağustos.

T.C. Resmi Gazete, (2011). Sayı: 27857, Erişim Tarihi: 16.02.2019, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110225M1-1.htm>.

T.C. Resmi Gazete, Erişim Tarihi: 05.02.2019, [http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/2010\\_0525-12.htm](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/2010_0525-12.htm).

Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Ankara: Bilgi Yayınevi.

Tansel, Aysıt (2012). “2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış”, İstanbul, TÜSİAD ve UNFPA, Kasım 2012, s.80.

Taşçı, F. (2008). “*Sosyal Yardım Yapma(ma) Gerekçeleri Üzerine Yaklaşımlar*”, Kamu-İş, C.9, S.4.

Taşçı, F. (2009). “Bir Sosyal Politika Sorunu Olarak Göç”, Kamu- İş, Cilt: 10, Sayı: 4, s. 177- 204.

Taşçı, F. (2010). *Sosyal Politikalarda Can Simidi: Sosyal Yardım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

TBS (2007). “Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü”, Erişim Tarihi: 05.01.2019, [www.genbilim.com /content/view/1774/86/](http://www.genbilim.com/content/view/1774/86/).

TCEUEP (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı*, Ankara.

Tekeli, S. Özgüler, V.C. Özdemir, Ç. ve Biçerli M.K. (2012). *İstihdam ve İşsizlik*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını. Yayın no: 2678.

Tekelioğlu, S. ve Örtlek, M. (2010). “Türkiye’de Siyaset ve Kadın”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*.

TEPAV, Erişim: <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3418>, (09.08.2019).

Tezcan, M. (1993). Boş Zaman Eğitimi ve Eğitim Politikamız, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. Cilt:9, No:1, ss.403-414.

TGMP (2013). *Kadına Mikro Destek*, Erişim Tarihi: 01.02.2019, <http://www.kadinistihdami.com/2013/01/kadna-mikro-destek.html>.

TİSK (1992). *Kadın İşgücü Araştırması*, Ankara: Plaka Matbaa, ss. 95.

TİSK (1999). *Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri*, Ankara.

TİSK (2006). *Kadın İstihdamı Zirvesi*, 10-11 Şubat 2006, Conrad Otel, İstanbul.

Tokgöz, O. (1979). *Siyasal Haberleşme ve Kadın*, Ank. Üniv. Siy. Bil. Fak. Yayın No:429, Sevinç, Ankara.

Tokol, A. (2014). Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri, “İş Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, ss.2.

Tokol, A. ve Alper, Y. (2015). *Sosyal Politika*. 6. b., Bursa: Dora Yayınları.

Tomanbay, İ. (1999). *Sosyal Çalışma Sözlüğü*. Ankara: Selvi Yayınevi.

Tong, R. (2001). “*Feminist Theory*”, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, Edit by., Neil Smelser; Paul B. Baltes, Exeter, Elsevier Science Ltd.,1st. edition, pp.5484-5491.

Topçu, Umut (2011). “*611 Sayılı Kanun İle Getirilen Sigorta Prim Teşviki Uygulama Esasları*”, Mali Çözüm, Erişim Tarihi: 09.02.2019, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/104malicozum/23%20umut%20topcu.pdf>.

TÜİK, Erişim Tarihi: 27.01.2019, <http://www.tuik.gov.tr>.

TÜİK, Erişim: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, (10.11.2018).

Tunç, M. (1997). *Kalkınmada İnsan Sermayesi Yaklaşımları ve Türkiye’de İnsan Sermayesi Boyutunun Analizi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

TUSİAD (1999). *Türkiye’nin Fırsat Penceresi, Demografik Dönüşüm ve İzdüşümleri*, İstanbul: TUSİAD Yayını.

TÜİK (2012). *İstatistiklerle Kadın*, Erişim Tarihi: 07.02.2019, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458>.

TÜİK, “*Eksik İstihdam*” Erişim: [http://www.tuik.gov.tr/Micro-Veri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/Micro-Veri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html), (6.05.2019).

Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (2002). *Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*. Sayı.354, İstanbul: TUSİAD.

Türkan, E. (2005). *Türkiye’de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri: Gelişme ve Değerlendirmeler*, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ankara.

Türkiye’nin Mühendis Kızları, Erişim Tarihi: 06.06.2019, <https://www.turkiyeninmuhendiskizlari.com/tmk-hakkinda.php>.

Twenge, J.M. (2006). *Generation Me: Why Today’s Young Americans Are More Confident, Assertive, Entitled and More Miserable Than Ever Before*, New York, Free Press.

Uysal, B. (1984). *Siyasal Katılma ve Katılma Davranışına Ailenin Etkisi*, TODAİE, Ankara, s.102.

Üstün, İ. (2011). “Ayrımcılık Bağlamında Beyaz Yakalı İşsizliği” ‘Boşuna mı Okuduk?’ *Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*”, ed. Tanıl Bora- Aksu Bora-Necmi Erdoğan-İlknur Üstün, İstanbul: İletişim Yayınları, ss.141-180.

Vodafone Vakfı (2011). Basın Bültenleri, Erişim Tarihi: 17.08.2019, <http://www.turkiyevodafonevakfi.org.tr/>, haberler-basin-bulteni.php?id=38.

Voyvoda, E. (2003). Evin Ekonomisi ve Feminist İktisat, Erişim Tarihi: 25.08.2018, <http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org>.

Wanamaker, M.H. (2012). “Industrialization and Fertility in the Nineteenth Century: Evidence from South Carolina”, *The Journal of Economic History*, 72(19, 168-196).

WEF, [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf), (Erişim: 23.11.2018).

White, M.J., Muhidin, S., Andrzejewski, C., Tagoe, E., Knight, R. and Reed, H. (2008). “Urbanization and Fertility: An Event- History Analysis of Coastal Ghana”, *Demography*, 45(4), 803-816.

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

Yaşar, Okan (2007). “Türkiye’de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. Cilt.4, Sayı.1, ss. 3.

Yayan, Veysel (1984). “Türkiye’de Kadın Eğitiminde Sağlanan Gelişmeler ve Kadınların Çalışma Hayatına ve Siyasal Hayata İştirakleri”, *Türk Kadınına Siyasi Hakların Tanınmasının 50. Yılı Uluslararası Konferansı*, ss. 276.

Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara.

Yorgun, S. (2010). “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, *Sosyo- Ekonomi Dergisi*, ss.1.

Youssef, N. H. (1972). *Differential Labor Force Participation of Women in Latin america and Middle Eastern Countries: the Influence of Family Characteristics*, *Social forces*, 51, 135-153.

Zaim, S. (1990). *Çalışma Ekonomisi*, 8.Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitapevi.

Zeytinoğlu, E. (1998). *Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Sistemler*, İstanbul: MİM Matbaacılık Yayını, 2.Baskı.

Zeytinoğlu, I. Urla (1998). *Constructed Images As Employment Restrictions: Determinants Of Female Labor In Turkey*. Zehra E.Arat (Ed.). *Deconstructing Images Of The Turkish Women*, St Martin’s Press, New York.