

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

**KADINLARIN İSTİHDAMI VE İŞ SEÇİMLERİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLER: AB-TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Nilay ARDA**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika**

Tez Danışmanı: Prof.Dr. Hacı Yunus TAŞ

EYLÜL 2019

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KADINLARIN İSTİHDAMI VE İŞ SEÇİMLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER:
AB-TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Nilay ARDA (147205008)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika

Bu tez 23/09/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Adı Soyadı	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Prof.Dr. Hacı Yunus TAŞ	☐ Kabul	☐ Düzeltilme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof.Dr. Tuncay GÜLOĞLU	☐ Kabul	☐ Düzeltilme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof.Dr. İbrahim SUBAŞI	☐ Kabul	☐ Düzeltilme	☐ Ret	

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYANBELGESİ

Tez Başlığı: KADINLARIN İSTİHDAMI VE İŞ SEÇİMLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER: AB-TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 86 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 23/09/2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %7'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespitinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı SOYADI : Nilay ARDA
Öğrenci Numarası : 147205008
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Sosyal Politika
Türü : () Proje (*) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Taramayı Yapan Arş. Gör.

Danışman

ÖNSÖZ

Kadınların işgücü piyasasına olan katılım seviyelerinin düşüklüğü pek çok incelemenin konusu olmuştur. Dünya genelinde kadınlar, işgücü piyasasında gün geçtikçe daha fazla yer almaktadır. Küreselleşmenin etkisi ile dünya genelinde kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranları artmıştır. Kadınların işgücüne katılımı toplumsal kalkınma bağlamında önem teşkil etmektedir buna karşın kadın istihdamının yetersiz olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Kadınların istihdamı ve iş seçimlerini etkileyen faktörler incelenerek; AB ve Türkiye Karşılaştırması yapılmaya değer bulunmuştur.

Çalışma sürecinde daima yol göstereci olan, katkı ve desteğini esirgemeyen, değerli danışman hocam Prof. Dr. Hacı Yunus TAŞ'a ve üzerimde emeği geçen bütün hocalarıma teşekkürlerimi arz ederim.

Çalışma süresince bana destek veren, anlayış ve sabır gösteren, eşim Gürkan ARDA'ya, varlığı ile bana moral veren hayatımın en değerli varlığı biricik oğlum Çınar ARDA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca manevi desteğini hiçbir zaman eksik etmeyerek her daim yanımda olan anneme, babama, kardeşime ve her koşulda yanımda olan ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, fikir ve görüşleriyle bana yol gösteren arkadaşım Nesibe YILMAZ'a teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim.

Nilay ARDA
23.09.2019

İÇİNDEKİLER

BEYAN BELGESİ.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	vi
TABLOLAR.....	vii
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1	7
GENEL OLARAK İSTİHDAM VE İLGİLİ KAVRAMLARIN TANIMI.....	7
1.1. İstihdamın Tanımı	7
1.2. İstihdam İle İlişkili Kavramlar.....	7
1.2.1. İşgücü Kavramı.....	7
1.2.2. İşsizlik Kavramı	8
1.3. İstihdam Çeşitleri.....	8
1.3.1. Tam İstihdam	8
1.3.2. Eksik İstihdam	9
1.3.3. Aşırı İstihdam.....	9
1.4. Temel İstihdam Teorileri	9
1.4.1. Klasik İstihdam Teorisi.....	10
1.4.2. Neoklasik İstihdam Teorisi	12
1.4.3. Monetarist (Yeni Klasik) İstihdam Teorisi	12
1.4.4. Sosyalist (Alternatif) İstihdam Teorisi.....	13
1.4.5. Keynesyen İstihdam Teorisi	14
1.5. İstihdam Kapsamında AB ve Türkiye Karşılaştırması	15
1.5.1. Türkiye’de İstihdam.....	15
1.5.1.1. İstihdam İle İlgili Kurumlar	15
1.5.1.1.1. Kamu İstihdam Kurumu – İŞKUR	15
1.5.1.1.2. Özel İstihdam Büroları.....	15
1.5.1.2. İstihdam Politikaları.....	16
1.5.1.2.1. Aktif İstihdam Politikaları	16
1.5.1.2.2. Pasif İstihdam Politikaları.....	17
1.5.1.3. Pasif İstihdam Politikalarından Aktif İstihdam Politikalarına Geçiş.....	18
1.5.1.4. İşgücü Piyasası ve Özellikleri.....	18
1.5.2. Avrupa Birliği’nde İstihdam	20
1.5.2.1. Sosyal Politika ve İstihdam.....	20
1.5.2.2. Avrupa İstihdam Stratejisinin Unsurları	23
1.5.2.3. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin Güçlü ve Zayıf Yönleri	30
1.5.2.4. Küreselleşmenin Avrupa Birliği İstihdam Politikalarına Etkisi	30
1.5.2.5. İşgücü Piyasası.....	33

1.6. Türkiye’de Avrupa İstihdam Stratejisine Yönelik Uyum Çalışmaları.....	35
BÖLÜM 2	37
ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN VE KADIN İSTİHDAMI	37
2.1. Çalışma Hayatında Kadın.....	37
2.1.1. Çalışma Hayatında Kadının Yeri	37
2.1.2. Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi	38
2.1.3. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımı	39
2.1.4. Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Sorunlar.....	41
2.1.4.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	41
2.1.4.2. Kariyerde Eşitsizlik.....	42
2.1.4.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	42
2.1.4.4. Mobbing ve Cinsel Taciz	43
2.2. Kadın İstihdamı	44
2.2.1. Türkiye’de Kadınların İstihdamını Etkileyen Faktörler	44
2.2.1.1. Toplumun Kültürel Yapısı	45
2.2.1.1. Eğitim.....	45
2.2.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği	47
2.2.1.3. Kayıt Dışı İstihdam	48
2.2.1.4. Medeni Durum	48
2.2.1.5. Çocuk Sayısı ve Bakımı.....	50
2.2.1.6. Yaş	52
2.2.1.7. Ücret.....	52
2.2.1.8. Yasal Düzenlemeler	54
2.2.3. Türkiye’de Çalışan Kadınların İstihdam İçindeki Yeri	54
BÖLÜM 3	59
KADINLARIN İŞ SEÇİMLERİ KAPSAMINDA AVRUPA BİRLİĞİ VE	
TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI.....	59
3.1. Türkiye’de Kadınların İş Hayatına Katılmasına Dair Yasal Düzenlemeler	59
3.1.1. Anayasa.....	59
3.1.2. Medeni Kanun.....	59
3.1.3. İş Kanunu	60
3.1.4. Gelir Vergisi Kanunu	61
3.2. Türkiye’de Kadınların İş Seçimleri	61
3.2.1. Sektörler ve Ekonomik Faaliyet Kapsamında Çalışan Kadınlar.....	61
3.2.2. Meslek Grupları Kapsamında Çalışan Kadınlar	64
3.3. Avrupa Birliği’nde Kadınların İş Seçimleri	66
3.3.1. İstihdam Yapısı	66
3.3.2. Sektörler ve Ekonomik Faaliyet Kapsamında Çalışan Kadınlar.....	68
3.4. AB’ye Üye Bazı Ülkelerin Kadın İstihdamı Politikaları	70
3.4.1. Hollanda.....	70
3.4.2. İsveç	72
3.4.3. Almanya.....	73
3.4.4. İngiltere	76
3.5. Türkiye ve AB’nin Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırılması.....	78

SONUÇ.....	81
KAYNAKÇA.....	87
ÖZGEÇMİŞ.....	98



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AIS	: Avrupa İstihdam Stratejisi
AKY	: Açık Koordinasyon Yöntemi
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EUİGE	: Uyarlanmış İnsani Gelişme Endeksi
GSYİH	: Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
IKV	: İktisadi Kalkınma Vakfı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IT	: Bilgi Teknolojileri
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KEFEK	: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
KOB	: Katılım Ortaklığı Belgesi
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
M.Ö.	: Milattan Önce
NCVQ	: Ulusal Mesleki Yeterlilik Konseyi
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OİB	: Özel İstihdam Büroları
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCEE	: Toplusal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

TABLÖLAR

Sayfa

Tablo 1. Türkiye’deki kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (Bin kişi, 15+ yaş) (Toplam)	19
Tablo 2. Türkiye’de İstihdamın Ekonomik Faaliyetlere Göre Dağılımı (%).....	20
Tablo 3. AB ve Bazı Üye Ülkelerin Nüfus Projeksiyonları (Milyon)	34
Tablo 4. AB ve Bazı Üye Ülkelerde Doğan Bebek Sayısı (Bin)	34
Tablo 5. 2010-2018 Yılları Arası Seçilmiş Avrupa Ülkelerindeki İşsizlik Oranları (%) .35	
Tablo 6. Türkiye’de Kadın çalışanların işe ilişkin sorunları, 2004-2018 [Ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışanlar] (%).....	41
Tablo 7. Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (15+ yaş) (%) 46	
Tablo 8. Türkiye’deki Kayıt Dışı Çalışma Oranları (15+ yaş) (%).....	48
Tablo 9. Türkiye’de Medeni duruma göre kadın istihdam oranı, 2004-2018 (%).....	49
Tablo 10. Türkiye’de Meslek grubuna göre yıllık ortalama brüt ücret, yıllık brüt kazanç ve cinsiyetler arası ücret farkı, 2014	53
Tablo 11. Seçilmiş Avrupa Ülkeleri ile Türkiye’deki Kadın İstihdam Oranları (20-64 Yaş Grubu) (%).....	56
Tablo 12. Türkiye’de Kurumsal olmayan nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu [15+ yaş] (Bin kişi)	57
Tablo 13. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (Bin kişi, 15+ yaş) (Kadın)	63
Tablo 14. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Meslek Grubu (Bin kişi, 15+ yaş).....	65
Tablo 15. AB-28 ve Türkiye’de Kadınların Yarı zamanlı istihdamın nedenleri (%) (15 yaş üstü)	68
Tablo 16. AB-28 ve Türkiye Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%).....	69
Tablo 17. Seçilmiş Avrupa Ülkeleri ve Türkiye’deki Yarı zamanlı Kadın İstihdam Oranları (%)	71
Tablo 18. İsveç Kadın İşgücü Göstergeleri (%).....	73
Tablo 19. Almanya Kadın İşgücü Göstergeleri.....	76
Tablo 20. İngiltere Kadın İşgücü Göstergeleri (%).....	78
Tablo 21. AB’de Uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü-Zayıf Analizi	79
Tablo 22. Türkiye’de Uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü ve Zayıf Yönleri	80

ÖZET

TezinBaşlığı: Kadınların İstihdamı ve İş Seçimlerini Etkileyen Faktörler: AB-Türkiye Karşılaştırması	
TezinYazarı: Nilay ARDA	Danışman: Prof.Dr. Hacı Yunus TAŞ
KabulTarihi: 23.09.2019	SayfaSayısı: vii (ön kısım) + 98 (tez) + (ekler)
AnabilimDalı: Çalışma Ekonomisi BilimDalı: Sosyal Politika ve Endüstri İlişkileri	
Kadınlar ilk zamanlardan günümüze gelene kadar sürekli çalışma hayatında yer almasına rağmen, gerçek anlamda ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte ücret karşılığı işgücü piyasasında yer almıştır. Küreselleşmeyle birlikte değişen ekonomik koşullar kadınların işgücü piyasasında daha çok yer alması beklentisini oluşturmuştur. Fakat toplumsal değer yargıları, annelik ve ev hanımlığı rolü, eğitim düzeyinin düşük olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi birçok sorunla karşı karşıya kalan kadınlar enformel sektörlerde yer almış ve beklentinin aksine bir durum gerçekleşmiştir. Genel istihdam oranında artışın kadın istihdam oranlarındaki artışla bağlantılıdır. Bu sebeple kadın istihdamı üzerindeki çalışmalar artmış ve pek çok ülke kadın istihdamının önünde engel oluşturabilecek konularla mücadele etmeye başlamıştır. Bu mücadelenin başında kadının çalışmasına yönelik önyargıları ve toplumsal cinsiyetçi bakış açısını değiştirmek gelmektedir. Bu çalışmada, Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen faktörler, kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar, AB ve Türkiye’deki istihdam yapıları ve kadınların iş seçimleri incelenerek, kadın istihdamı kapsamında Türkiye ve AB ülkeleri karşılaştırması yapılmıştır. Türkiye’deki kadın istihdamı oranının düşük olma sebepleri ve kadın istihdamını artırmak için gerekli olan hususların araştırılması hedeflenmiştir. Çalışma Genel Olarak İstihdam ve İlgili Kavramların Tanımı, Çalışma Hayatında Kadın ve Kadın İstihdamı, Kadınların İş Seçimleri Kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması olmak üzere toplamda üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde istihdam, istihdam teorileri, istihdam politikalarına (Aktif istihdam politikaları, Pasif istihdam politikaları) ve Türkiye ile AB’nin işgücü piyasası ve özelliklerine değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde “Çalışma Hayatında Kadın ve Kadın İstihdamı” ana başlığı altında kadın işgücünün tarihsel gelişimi, Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen faktörler incelenmiştir. rağmen uygulama içerisinde hala eşitsizlikler olmaktadır. Çalışmanın son kısmında ise Türkiye’de kadınların iş hayatına katılmasına dair yasal düzenlemeler, Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde kadınların iş seçimleri, AB’ye üye olan bazı devletlerin kadın istihdam politikaları incelenerek Türkiye ve AB’nin kadın istihdamı açısından karşılaştırması yapılmış, değerlendirmelerde veri dağıtım sitelerinde elde edilen veriler kullanılmıştır.	
AnahtarKelimeler: Kadın, İstihdam, Türkiye, Avrupa Birliği, İşgücü	

SUMMARY

Thesis Title: Women Employment and Factors that Affect Job Selection: EU-Turkey Comparison	
Thesis Author: Nilay ARDA	Advisor: Prof.Dr. Hacı Yunus TAŞ
Date of Acceptance: 23.09.2019 Total Number of Pages: vii (pre text) + 98 (main body) + (appendices)	
Department: Labor Economics and Industrial Relations	Field of Study: Social Policy
Although women took part in continuous working life from the early times to the present day, they took part in the labour market for wages for the first time with the Industrial Revolution. The changing economic conditions with globalization have created the expectation that women will be more involved in the labour market. However, women facing many problems such as social values, the role of motherhood and housewife, low level of education, gender inequality have taken part in the informal sectors and, contrary to expectations, have occurred. The increase in the overall employment rate is linked to an increase in women's employment rates. For this reason, the work on women's employment has increased and many countries have started to fight against issues that could pose obstacles to women's employment. At the beginning of this struggle is to change the prejudices and sexist perspective sexist towards women's work. In this study, factors affecting women's employment in Turkey, problems experienced by women in working life, employment structures in the EU and Turkey and women's employment choices were examined and women's employment compared to the one. It is aimed to investigate the reasons for the low rate of women's employment in Turkey and the issues necessary to increase women's employment. The study consists of three sections: Employment and Related Concepts in General, Women's and Women's Employment in Working Life, Comparison of European Union and Turkey within the scope of Women's Employment Choices. In the first part of the study, employment, employment theories, employment policies (Active employment policies, Passive employment policies) and the labour market and characteristics of Turkey and the EU were discussed. In the second part of the study, the historical development of the women's workforce, the problems faced by women in working life and the factors affecting women's employment in Turkey were examined under the main heading "Women and Women in The Working Life". In the last part of the study, the legal regulations on the participation of women in the workforce in Turkey, the employment choices of women in Turkey and the European Union, the women's employment policies of some eu member states were examined and the women and women's compared to employment, data obtained from data distribution sites were used in evaluations.	
Keywords: Women, Employment, Turkey, European Union, Labor	

GİRİŞ

Çalışma hayatı içerisinde kadınların da rol sahibi olmaları bütün dünya ülkelerinde olduğu şekilde Türkiye içerisinde de uzun bir geçmişe, sürece sahiptir. Geçmişten bugüne, özellikle Cumhuriyet'in ilan edilmesinin ardından gelen süreçten beri, Türkiye içerisinde kadınlar sürekli olarak üretim etkinlikleri içerisinde yer almış ve aktif olarak ekonomik etkinlik sahaları içerisinde de yer almışlardır. Gelişen tarihsel yapılanmalarla beraber hem iktisadi hem de sosyal farklılaşmalar neticesinde kadınların iktisadi etkinlikleri de farklılaşma içerisine girmiştir. Endüstrinin gelişmesi ve Sanayi Devrimi ile beraber, mekanik hale bürünmesi ve tecrübe sahibi iş gücüne olan gereksinim neticesinde örgütlenen işgücü piyasası içerisinde kadın işgücüne olan istekte de yükselme görülmüştür. Bu istekle beraber, kadınların iş sahibi olma süreçleri başlamış ve kadınların çalışma şartlarını düzene sokan kanunlar çıkarılmıştır.

Sanayi devriminin ardından Avrupa'daki toplumsal yapıda önemli değişimler yaşanmıştır. Kadınlar sadece ev işlerini yapan birey olmaktan çıkıp, ailesine gelir sağlayan bir birey haline gelmiştir. Tekstil sektörünün gelişmesiyle birlikte kadınlar genellikle üretim alanında yer almıştır. Ucuz işgücü olması nedeniyle kadınların farklı alanlarda yer alması, gün geçtikçe artmıştır. Bu alanların içinde ağır metal işletmelerinden kömür madenlerine kadar birçok sektör vardır (Özdemir, 2009: 132).

Dünya genelinde kadınlar, işgücü piyasasında gün geçtikçe daha fazla yer almaktadır. Bu artışa rağmen kadınlar ve erkekler arasındaki fırsat olanakları eşit değildir. Özellikle sanayi devriminin ardından başlayan ve hızlanan kadın işgücü istihdamında, erkeklere sunulan fırsat ve imkânlar kadınlara yeterli şekilde sunulmamıştır (Kocacık & Ayan, 2011: 465)

Günümüzde tüm dünyada giderek önem kazanan konulardan birisi de, istihdamda fırsat eşitliği ve bu yönde uygulanan politikalardır. İstihdamda, kadın erkek eşitliğinin önem kazanması ile bir yandan kadınlara eğitim, meslek seçimi, ücretlendirme, çalışma koşulları, yükselme gibi olanaklar açısından fırsat eşitliği sağlanırken, öte yandan kadının geleneksel sorumluluklarının bir ölçüde de olsa azaltılmasına ve iş yaşamı ile uyumlaştırılmasına çalışılmaktadır. Günümüzün en önemli ekonomik güçlerinden biri olan Avrupa Birliği de sosyal politikalar içinde eşitlik politikalarına önem vermektedir. Gerek Birlik, gerekse üye ülkeler düzeyinde fırsat eşitliği konusuna verilen önem gözlenmektedir. Nitekim Avrupa Birliği'nde kadın erkek eşitliği, başından beri çalışma yaşamında ortak bir politika olarak benimsenerek toplumsal cinsiyet eşitliği sosyal politikaların her alanına dahil edilmektedir (Bütün, 2010: 69).

Kadınların iş hayatında yer almalarından sonra bazı sorunlarla karşılaşmaları da kaçınılmaz olmuştur. Eğitim ve mesleki eğitimde yaşanan eşitsizlik, Ücretlendirme eşitsizlik, Kariyer gelişiminde eşitsizlik, Cinsel taciz ve mobbing kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlardan bazılarıdır.

Küreselleşmenin etkileriyle beraber dünya genelinde kadınların işgücüne katılması ve istihdamının oranı artış gösterirken Türkiye'de dünyadaki gibi bir artış görülmemiştir. Özellikle de Türkiye'nin üyelik müzakerelerinin devam ettiği AB üyesi olan ülkelere göre

Türkiye’de kadınların istihdam etme oranları oldukça düşüktür. Bu durumun kadın işgücüne olan talebin az olması kadar işgücü talebini kısıtlayan sosyokültürel yapının yarattığı engellerle de alakası vardır (Toksöz, 2007: 5). Toplumda bulunan toplumsal cinsiyet anlayışının kadınları hayatlarının birçok kısmında eşitsizliğe mahkum etmesi, kadınların istihdamının bu denli düşük olmasının temelini oluşturmaktadır. Kız çocukların eğitiminin engellenmesi, kadınların iş hayatına katılımlarına karşı çıkılması, belirli meslekleri tercih etme konusunda onların zorlanması, ev işi, çocuk yada yaşlı bakımı gibi işler sebebiyle çalışmalarına izin verilmemesi, kadınların sosyal ve ekonomik hayata dahil olmalarını sağlayacak politikaların oluşturulamaması, yasaların çıkartılmaması ve ya yasal düzenlemelerin yeterli düzeyde olmaması bu temel problemin sebepleridir (Çakır, 2011: 75).

AB’de istihdam politikasının önemli ayaklarından biri olan güvenceli esneklik kavramı, işgücü piyasasının esnekleştirilmesini sosyal güvenceyle birlikte sağlamayı amaçlayan bir yapıyı öngörmektedir.

Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde ülkemizde de esneklik uygulamaları bir gerçeklik haline gelmiştir. Avrupa Birliği’nin istihdam stratejisi içinde önemli bir yer tutan esnek istihdam ülkemiz açısından da büyük önem taşımaktadır. Nitekim 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile Avrupa Birliği ile en azından mevzuat açısından uyum yönünde büyük bir adım atılmıştır. Ancak uygulama ve anlayış farklılıklarının devam etmesi, esnek istihdam alanında hukuki düzenlemelerin yanında başka önlemlerin de alınması gerektiğini göstermiştir.

Türkiye, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranı açısından dünya ortalamasının ancak yarısına ulaşabilirken kadın işsizliğinde dünya ortalamasının iki katı bir orana ulaşmıştır(Deniz ve Hobikoğlu, 2012:127). Avrupa Birliği ülkelerinde kadınlar işgücü piyasasında yer alsa bile özellikle çocuk sahibi olma, yaşlı bakımı gibi alanlarda sıkıntı yaşamaktadır. Avrupa Birliği birçok direktifle kadının iş hayatında erkek ile eşit muamele görmesini sağlamaya çalışmış olsa da bu direktifler bazı ülkelerde kısmen uygulanabilmekte ve tam bir koruma sağlanması mümkün olmayabilmektedir(Erbe, 2008).

Çalışmanın Konusu

İnsanlığın başlangıcından beri var olan çalışma olgusu kapsamında kadınlar köle, çırak, yamak gibi roller üstlenirken günümüzdekine yakın anlamda kadınların çalışma yaşamına girişi XVIII. yüzyılın sonlarına rastlamaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan üretimin örgütlenmesiyle ihtiyaç duyulan ve düşük ücretle çalıştırılabilecek işgücü gereksiniminin belirmesi bunda en önemli faktör olmuştur (Küçük, 2015: 3).

Sanayi Devrimi ile beraber, daha çok emeğe duyulan gereksinim, kadını çalışma hayatı içerisinde varlık göstermeye sürüklemiştir. Bunun yanı sıra yaşanan savaşlar neticesinde, erkeklerin savaş meydanlarında yer almaları ile kadınların imalat içerisindeki önem dereceleri artmıştır. İmalat konusunda uzman hale gelmenin başlaması konusu da kadının iş hayatı içerisinde yer alma durumunu pozitif yönlü olarak etkileyen unsurlardandır.

Birinci Dünya Savaşı döneminde erkeklerin savaş alanlarında olmaları, kadınların işgücüne yönelik olan gereksinimi daha da yükseltmiş ve bununla beraber kadınlar da üretim sektörü

içerisinde varlık göstermeye başlamışlardır. 1973 Petrol Krizi sonucunda bir sabitliği bulunmayan çalışma süreleri ve iş bölümünü etkin hale getirmeyi öngören Fordist Üretim Modelinden Post-Fordist Üretim Modeline geçiş yapılması, çalışma hayatı içerisine dahil olmuş kadınlar büyük çapta olanaklar sağlamıştır. Bu geçişin sağlanması ile birlikte, esnek olan üretim yapısının ortaya sunduğu olanaklardan yararlanarak hem sosyal hem de aileye olan sorumluluklarını aksatmadan çalışabilir duruma erişmişlerdir.

Globalleşmenin milletlerarası piyasaların yapılanmasına, esnek olan çalışma sürelerine olanak sağlamasına ve mal türlerinin fazlalığının rekabet sahası yaratmasına karşın, getirdiği yararların ülkeler arasında eşit biçimde paylaşılması, işgücünde kayıtlı olmayan etkinliklere sebep olması ve ücret konusunda ortaya çıkan değişiklikler, kadınlar açısından pozitif yönlü olarak sonuçlanmasına karşın istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Özellikle Türkiye içerisinde kadınlar resmi olmayan (Enformal) sektörlerde çalışmaya yönlendirilmiş, çok daha zor koşullarda daha az ücretler alarak çalışmayı çalışmak ve ya çalışmamak konusunda seçim yapmak durumunda kalmışlardır. Bunun sonucu da çalışan kadınların bir kısmı çalışmama kararı almışlardır. Kadınların zor şartlar altında çalışmaya yönlendirilmelerinin en büyük nedeniyse Türkiye içerisinde erkeklerle kadın arasında var olan cinsel ve sosyo-kültürel iş bölümüdür.

Avrupa Birliği, Devam ettirilebilir büyüme ile beraber istihdam oranını yükseltmek, daha yüksek milletlerarası rekabet gücüne erişmek için Avrupa İstihdam Stratejisini meydana getirmiştir. Avrupa Birliği farklılaşan dünya düzeniyle görülen iktisadi, toplumsal ve sosyal farklılaşmalara ayak uydurabilmek adına yeni amaçlar ve politikalar yaratmayı sürdürmektedir. Avrupa Birliği'ne aday olan ülke konumunda bulunan Türkiye'de istihdama ilişkin bazı problemler ekonomisindeki yapısal problemlere dayanmaktadır. 2000'li senelerden beri hızlı bir biçimde ekonomik büyüme gerçekleşmiştir. İşsizliğin önüne geçebilmek, istihdamı yükseltebilmek adına Avrupa Birliği İstihdam Stratejisini meydana getiren Ulusal İstihdam Stratejisiyle birlikte 2014 ve 2023 seneleri arasındaki amaçlar ve hayata geçirilecek politikalar sunulmuştur. Hayata geçirilen politikalar, iktisadi hal ve dönem ihtiyaçlarına göre şekil almakla beraber Avrupa Birliği müktesebatını özümsetme uğraşını içerisinde barındırmaktadır. Türkiye 2023 Büyüme Amacına erişebilmek için kadının iş hayatı içerisinde yer alma durumunu etkili bir biçimde değerlendirmesine yardımcı olacak iktisadi ve sosyal politikalar yaratmalıdır ve sözü edilen politikaların yapısında kadının iş hayatında yer almasına engel olan unsurları kaldırma amacı yer almalıdır.

Çalışmanın Önemi

Kadın istihdamının, bir ülkenin gelişmişlik düzeyinde inkar edilemez bir önemi olduğu bir gerçektir. Kadınların ekonomik ve sosyal yaşama aktif bireyler olarak katıldığı ülkelerin tümü, refah seviyesinin, eğitim düzeyinin ve kişi başına gelirin yüksek olduğu ülkelerdir. Bu durumun bir tesadüf olmadığı, aksine ülkelerin uzun yıllar bu yönde politikalar geliştirdikleri ve bu politikaları uygulamaya geçirdikleri görülmektedir. Kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımları konusundaki en önemli gösterge ise kadınların ne oranda istihdama katıldığıdır. İstihdama katılım, bir kadın için para kazanmanın çok ötesinde bir anlama sahiptir. İstihdam katılım, kadının kendi ayakları üstünde durmasının

ve kendisine güven duymasının da önemli önkoşullarından biridir. Bununla birlikte özellikle vurgulamak gerekir ki dünyanın bütün gelişmiş ülkelerinde kadın istihdamı oranı yüzde altmışlara ulaşırken ülkemizde bu oranın istenilen düzeylerde olmadığı ise bir gerçektir.

Bu sebeple kadın istihdamını ve iş seçimlerini etkileyen faktörleri AB ve Türkiye düzeyinde karşılaştırılarak kadınların işgücüne katılım seviyelerini incelemek ve değerlendirmek amacıyla yapılan çalışma bu bağlamda önem arz etmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı kadınların istihdam oranlarını Türkiye ve AB ülkeleri ile karşılaştırarak, düşük kadın istihdam oranlarının sebepleri ve kadın istihdamını artırmak için gerekli olan hususların araştırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ümidim, çalışmanın ilgili literatüre ve araştırmacılara katkı sağlamasıdır.

Literatür İncelemesi

Kadınların iş gücü piyasasına olan katılım seviyelerinin düşüklüğü pek çok incelemenin konusu olmuştur. Konuya ilişkin incelemelerin bazıları, yayınlanmış veriler temelli ve kimi değişkenlere dayandırılarak, kadınların düşen katılım düzeylerini bahsi geçen olgular ile ilişkilendirmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda kentleşme, kırsal kesimden şehirlere göç, kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü gibi nedenler azalmakta olan katılım seviyelerinin muhtemel sebepleri arasında gösterilmektedir.

Michael (1985), kadınların iş gücü piyasasına katılım oranlarıyla birden çok demografik değişken arasındaki bağlantıya dair kanıtlara çift değişkenli otoregresif yapılar kullanarak ulaşmıştır. OECD ülkeleri içerisinde iş piyasası içerisine dahil olma seviyesiyle doğurganlık seviyesi arasındaki bağlantıya ilişkin son incelemeler, 1985 senesine kadar olan verilerin aksine pozitif bir yönelim göstermektedir.

Killingworth ve Heckman (1985) incelemelerinde, Batı'nın iktisadi yapılarına yoğunlaşarak kadının iş gücü talebiyle ilişkili deneysel ve teorik analizleri değerlendirmişlerdir. Journal of Labor Economics'in 1985 senesindeki özel sayısı, pek çok gelişmiş ülke içerisindeki iş gücü talebini inceleyen çalışmalardan oluşan kapsamlı bir derleme içermektedir. Çalışma, özellikle eşi olan kadınlar temelli olarak iş gücü piyasasına katılan kadınların seviyesinin önemini vurgulamaktadır. Gustafsson ve Jacobsson (1985) da, çoğalan kadın katılı düzeyini açıklamakla beraber İsveç'teki cinsiyete göre düşen ücret farkına değinmektedir.

Psacharopoulos ve Tzannatos (1993), incelemelerini kadınları iş gücü piyasasına olan katılım seviyelerinin 15 Latin Amerika Ülkesi'ndeki veriler temelli olarak gerçekleştirmişlerdir. İnceleme neticesinde iktisadi koşulların negatifliğine karşın kadının iş gücü piyasasına katılımının çoğaldığı belirlenmiştir. Buna ek olarak kadınların iş gücü piyasasına dahil olmalarının evliliğe ek olarak doğurganlıkla da arasında ters orantının var olduğu olgusuna vurgu yapılmıştır.

Çınar (1994) aracılığıyla yapılan incelemede güvenlik açısından duyulan endişenin kadınların çalışıp çalışmama kararları üzerinde rol oynadığı, kadınların resmi kurumlarda

çalışmaya kıyasla evde çalışmayı tercih ettikleri sonucuna varılmıştır.

Dayıoğlu (2000), Ercan ve Tunalı (1998), Tunalı (1997) tarafından gerçekleştirilen incelemelerde eğitim seviyesi, yaş, medeni hal ve çocuk sayısı, kadınların iş gücüne dahil olma kararlarının önem teşkil eden belirleyicileri olarak değerlendirilmektedir.

Chevalier ve Viitanen (2002), Granger sebepsellik analizinden yararlanarak gerçekleştirdikleri incelemelerinde küçük yaşta çocuğu olan kadınların iş gücü piyasası içerisine dahil olmalarıyla çocuklarına bakma konularının birbirleriyle olan bağlantısını konu edinmişlerdir. Analiz neticesinde çocuk bakımının kadınların iş gücü piyasasına dahil olmalarının tek yönlü nedeni olduğu, çocuk bakım sahalarının yeterli olmamasının kadınların çalışmaları konusunda önünde ciddi bir sorun teşkil ettiği ortaya konulmuştur.

Jaumotte (2003), kadının istihdam seviyeleri üzerinde rol oynayan unsurları analiz etmiştir. Analiz neticesinde Jaumotte, kadının çalışmasına ilişkin olarak; kadının eğitim seviyesinin toplumda var olan kültürel yargı ve tavırların ve genel iş gücü piyasası koşullarının kadının istihdamı konusunda belirleyici unsurlar olduğu belirlemiştir.

Greenwood, Seshadri ve Yörükoğlu (2005), sağlam tüketim ürünleri devriminin evli kadınların iş gücü piyasasına katılımları konusundaki artışları sonucuna vardıkları bir inceleme gerçekleştirmişlerdir.

Kızılgöl (2012) 'Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz' adlı incelemesinde, Türkiye genelinde, kentsel ve kırsal kesimlerde yaşam süren kadınların iş gücüne katılımı üzerinde rolü olan etmenleri tespit etmeyi amaçlamış ve söz konusu amaç bağlamında, 2002-2008 yıllarına ait hane halkı bütçe analiz raporlarından elde edilen bulguları derleyerek değerlendirme yapmıştır. Söz konusu incelemede kadınların çalışma kararları üzerinde etkili olan etmenler ortaya konulmuştur. Çalışmada logit model inlemeleri yapılarak, Türkiye'nin tamamında kadınların iş gücüne dahil olmada en önemli etmenin eğitim durumu olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça, medeni halin etkisi olmaksızın kadınların iş gücüne katılımlarının yüksek olduğunu belirlenmiştir.

Karabıyık (2012), Türkiye İstatistik Kurumu verilerine temel alarak kadın iş gücünün Türkiye'de ki profiline yönelik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Karabıyık istatistik verileri temelli olarak kadın istihdamını bütün nitelikleriyle değerlendirmiş ve iktisadi yapının genel durumunu ortaya koymuştur. İncelemeyle kadının işgücü katılımının toplumsal kalkınma bağlamında önem teşkil ettiği buna karşın istihdamın yetersiz olduğu sonucuna varmıştır. Bunun sebebiyse mevcut toplumsal yapı ve uygulanan iktisadi stratejiler olarak belirlenmiştir.

Korkmaz ve Korkut (2012), incelemelerinde kadının medeni durumu, eğitim seviyesi ve yaş gruplarına göre istihdam alanı oluşturmalarını konularını ele almışlar ve kadının iş gücü piyasasına dahil olmasını engelleyen etmenleri incelemişlerdir. Kadının medeni durumu, 0-5 yaş arası çocukların sayısı ve varlığı, eğitim seviyesi, kadınların işgücüne dahil olmalarına toplumun bakışı ve kadın istihdamını arttırmak adına gereken kanun bazlı düzenlemelerin yetersizliği gibi etmenlerin kadın istihdamının önündeki başlıca engeller olarak tespit etmişlerdir.

Önder (2013), 'Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü' isimli incelemesinde; karşılaşılan

iktisadi problemlerin kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını çoğalttığını ortaya çıkarmıştır. Tüm bunlara ek olarak Önder, kadınların iş hayatında karşılaştıkları düşük ücret ve sosyal güvencesizlik konuları ve ataerkil toplum görüşü, eğitim düzeyinin yüksek olmaması, toplumsal cinsiyetçilik gibi sosyal olguların kadının iş gücü piyasasına katılması bağlamında engelleyici etmenler olduğunu belirlemiştir.

Şahin (2016), globalleşme temelli, Türkiye'nin Avrupa Birliği uyum süreci içerisinde kadın istihdamını analiz eden incelemesinde, kadın istihdamını yükseltmek için öncelikle toplumun kadına nasıl baktığını inceleyerek, kadını birey olarak değerlendirmesi gerektiğini ve cinsiyetçilik yapılmamasının gerekli olduğunu belirtmiştir. Kadınların iş gücü piyasasında etkin rol olmaları adına; kadının eğitim seviyesinin yüksekliğine erkeklerin eğitim seviyelerine verilen önem verilmesi ve kadınların bilinçlendirilmesi konularının gerekliliğine değinilmektedir. Bu bağlamda kadın girişimcilere verilen desteklerin çoğaltılması, kadınların iktisadi yapıya dahil olmalarıyla aile içerisindeki hayat şartları iyileştirilmesi, kadının toplumsal değerinin artması, ülkenin eğitim seviyesi yükselmesi ve gelişmişlik düzeyinin artarak kalkınmış ülkeler arasına dahil olması durumlarının söz konusu olacağı ve daha kolay bir hale geleceği belirtilmiştir.

Mollaibrahimoğlu (2016) gerçekleştirdiği 'Feminsit Ekonomi, Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Emeği' adlı incelemesinde, toplumların tarih sahnesine kadına yükledikleri rol ve sorumluluklar nedeniyle kadının ekonomi piyasasında çok yer almamıştır. Kadınların iş gücü piyasasında en fazla katıldıkları sahalarda hizmet sektörü içerisinde yer almaktadır. Teknolojik yapılanmaların hız kazandığı bugünün dünyasında, şüphesiz ki eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin istihdamı mümkün olmaktadır. Kadınların eğitim seviyelerinin yüksek olmaması iş gücü piyasasına dahil olmadığı sektörlerde çalışmaya mecbur bırakılan kadınlarda, güvencesiz olarak ve yüksek ücretli olmayan işlerde sömürülmeye mecbur bırakıldığı görülmektedir bu da kayıt dışı istihdamı çoğaltmaktadır. Buna ek olarak kadının iş gücü piyasasına çok dahil olmamasının en temel nedeni eğitim olarak gösterilse de; evlenmeleri ve çocuk sahibi olmaları gibi etmenlerinde önemi göz ardı edilmemelidir.

BÖLÜM 1

GENEL OLARAK İSTİHDAM VE İLGİLİ KAVRAMLARIN TANIMI

1.1. İstihdamın Tanımı

Üretim sürecinin (mal ve hizmet) bir neticesi olarak ortaya çıkan istihdam, iş gücünün iş görenler kısmını ifade etmektedir. İstihdam ekonominin geneli ve işgücü piyasası için büyük ölçüde ehemmiyet arz eden bir kavramdır. İstihdam kavramının tanımlaması iki farklı biçimde yapılabilmektedir. Birincisi tam istihdam; “üretim faktörleri olarak nitelendirilen sermaye, girişimci, emek ve doğal kaynakların doğru bir şekilde kullanılarak üretime dahil edilmesi” olarak tanımlanmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 5). Diğer bir ifadeyle tam istihdam, çalışmayı arzu edenlerin, cari ücret düzeyinde iş bulabileceği istihdam düzeyidir. Toplumdaki işsiz bireyleri istihdam edecek düzeyde iş varsa gerçek yaşamda belirli bir oranda bireyin işsiz olması ekonominin tam istihdamda bulunmaması manasına gelmez (Aren, 2008: 27). İkincisi ise eksik istihdam; iktisadi sebeplerle mevcut işinde günlük çalışma süresi sekiz saatten daha az olan, ikinci bir işte ise çok daha fazla süre iş görmeye uygun olan bireylerdir. Başka bir ifade ile eksik istihdam; mevcut işinden sağladığı kazancın düşüklüğü veya kendi mesleğinde olmadığı gibi sebeplerle var olan işini değiştirmeyi arzulayan ya da ikinci bir iş bulmaya çalıştığını duyuran bireylerdir. Ülkemizde meydana gelen nüfus artış hızı, istihdam artış hızını aşmakta ve eğitim seviyesi yüksek olan genç bireyler iş bulma konusunda güçlük yaşamaktadır (Ercan, 2007: 5). Dokuzuncu Kalkınma Planı 2011 senesi programında gelirler, para ve maliye politikalarının istihdam artışına destek olacak bir biçimde sürdürülmesi öngörülmüştür. Ekonominin istihdam oluşturma kapasitesini arttırmak maksadıyla yapılan organizasyonlar işgücünün mevcut vasfını artıracak, işgücü piyasasının esnekliğini arttıracak bir biçimde yapılacak ve bilhassa KOBİ’lerin istihdam oluşturma kapasiteleri yükseltecek ifadelerine yer verilmiştir (Taş ve Özcan, 2015: 42).

1.2. İstihdam İle İlişkili Kavramlar

1.2.1. İşgücü Kavramı

Bir ülkenin mevcut nüfusunun 15-64 yaş grubunda yer alan bölümü aktif (faal) nüfus olarak ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra bireylerin çok küçük yaşlarda iş hayatına atıldığı ülkelerde aktif nüfus 12-64 yaş grubunda yer alan nüfus olarak tanımlanabilmekle birlikte bazı ülkelerde ise 15 yaş sınırının üstü nüfus olarak ifade edilebilmektedir. İşgücü, aktif nüfustan şahsi iradeleri ile çalışmamayı seçen bireyler ile sağlık nedenlerinden ötürü çalışabilecek vaziyette olmayan bireyler çıkarıldığında geriye kalan nüfus olarak ifade edilmektedir. İşgücü; bir hükümette çalışma kuvveti ve arzusu olan, piyasadaki cari ücret seviyesinde çalışmaya hazır olan nüfus oranının göstergesi olarak da adlandırılabilir (Bocutoğlu, 2009: 67). İktisadi faaliyetlere yalnızca emeği ile dahil olanlar işgücü arzını meydana getirirken, üretim faktörlerinin birleştirilmesi ve düzenlenmesinden sorumlu olan müteşebbisin, iş ortamında çalıştırmak için gereksinim hissettiği emek meblağı ise işgücü talebi olarak isimlendirilmektedir. İşgücü piyasası ise bir ekonomideki mevcut işgücü talebi ile işgücü arzının bir araya geldiği diğer bir ifade ile ücret geliri sağlamak amacıyla emeğini sunan iş görenler ile üretim yapmak için emek talep eden müteşebbislerin

buluştuğu kaynak piyasası olarak ifade edilmektedir (Zaim, 1997: 112). Emeğin talep ve arzının eşitlendiği nokta, işgücü piyasasındaki bulunan denge seviyesini belirtmektedir. Emek talep oranının emek arz oranından fazla olması, işgücü piyasasında yeterince işgücü olmadığını ifade ederken, emek arzının emek talebinden fazla olması ise emek arz fazlası yani işsizlik vaziyetini göstermektedir. İşgücü piyasasında emek talebi ile emek arzının karşılaşması durumunda çalışma koşulları aracılığıyla ücret seviyesi yani emeğin fiyatı tespit edilmektedir. Emek talep eden girişimci ile emek arz eden iş gören işgücü piyasasına hür iradeleri ile katılmaktadır. İşgücü piyasasında mevcut emeğin irade serbestliği prensibi ile uyumlu bir biçimde çalışması ve çalıştırılması, irade serbestliği prensibine uygun hareket edilmeden çalışan ve çalıştırılan işçilerin bulunduğu bir düzen, işgücü piyasası olarak ifade edilememektedir (Tuna ve Yaçintaş, 1994: 31).

1.2.2. İşsizlik Kavramı

Dünyadaki bütün hükümetlerin başlıca amacı ekonomik büyümenin devamlılığını sağlamaktır. Ekonomik büyüme ve işsizlik oranı, makro iktisadi başarımlar hususunda en ehemmiyetli üç belirtkenin ikisini oluşturmaktadır. Ekonominin gereksinim duyduğu platformlarda ara personel temin etmede güçlük yaşanmasına karşın, mesleki eğitim kurumlarından mezun olan bireylerin işsizlik oranı yüksektir. Bahsi geçen oran 2010 senesinde %13,2 olurken, 2019 Haziran ayında %14,8 seviyesine yükselmiş ve Türkiye’de 15 yaş sınırı ve üzerindeki bireylerde işsiz rakamı 2018 senesinde evvelki seneye kıyasla 83 bin kişi artış göstererek 3 milyon 537 bin kişi olarak kaydedilmiştir. Öte yandan işsizlik oranı ise 0,1 düzeyinde bir artış ile %11,0 seviyesinde kaydedilmiş, işsizlik oranı erkek bireylerde 0,1 puan artarak %9,5 kadın bireylerde ise 0,2 puan azalarak %13,9 olmuştur. Aynı senede; tarım dışı işsizlik oranı bir evvelki seneye kıyasla 0,1 puan azalma göstererek %12,9 düzeyinde tahmin edilmiştir. 15-24 yaş sınırında yer alan genç işsizlik oranı 0,5 puan azalarak %20,3 düzeyinde gerçekleşirken, 15-64 yaş sınırında bu oran 0,1 puan artış göstererek %11,2 düzeyinde kaydedilmiştir (TÜİK, 2019). Bu vaziyet yüksek bilişsel beceriye sahip olan öğrencilerin mesleki eğitimi seçmemesi, mesleki eğitim mekanizmasının işgücü piyasasının gereksinimlerini giderek bir niteliğe sahip olmaması, var olan mesleki eğitim programlarının ilgili bütün muhataplar ile ortak bir şekilde güncellenmemesi, donanım noksanlığı ve vasıflı eğitim çalışmasının yeterli olmaması gibi sebeplerden doğmaktadır.

1.3. İstihdam Çeşitleri

1.3.1. Tam İstihdam

İstihdam kavramı dar ve geniş olarak iki şekilde izah edildiği için tam istihdam kavramı da dar ve geniş manada olarak iki biçimde izah edilmektedir. Geniş anlamıyla tam istihdam kavramı, bir ekonomide üretim faktörlerinin tamamının kullanıldığı ve hiçbir kaynağın boş kalmadığı vaziyeti ifade ederken, dar anlamıyla üretim faktörleri arasından yalnızca emeğin tam olarak kullanıldığı vaziyeti ifade etmektedir. Doktrinde tam istihdam kavramının pek çok tanımı mevcuttur. Bu tanımlamalar arasında, “Emeğin tamamının iş bulabilmesi vaziyeti”, “istihdam hacminin emeğe eşit olduğu vaziyet” (Bocutoğlu, 2009: 68), ya da “makro seviyede toplam emek talebinin toplam emek arzına eşitlendiği iktisadi vaziyet, “çalışma isteğine ve becerisine sahip olan kişilerin toplu olarak üretime dahil

olabildikleri iktisadi vaziyet” sayılabilmektedir (Unay, 2007: 207). Ancak bir hükümette bulunan bütün nüfusun iş bulması ve bu işlerde devamlı bir şekilde çalışması her ekonominin mevcut olan yapısal ve friksiyonel işsizliğin toplamı neticesinde oluşan doğal işsizliğin mevcudiyetinden dolayı pek mümkün görülmemektedir. Her hükümette %3 ile %6 arasında farklılaşan oranlarda kaydedilen doğal işsizlik, emek piyasasının başarımı ve hükümet ekonomilerinde oluşan yapısal farklılaşmalardan kaynaklanmaktadır.

1.3.2. Eksik İstihdam

Geniş anlamıyla eksik istihdam, bir ekonomi içerisinde üretim faktörlerinin hepsinin kullanılmadığı ve bu nedenle kaynakların bir bölümünün atıl kaldığı tanımlamakta iken dar anlamıyla eksik istihdam ise üretim faktörlerinden yalnızca emeğin tam olarak kullanılmadığı, bu sebeple de atıl kaldığı yani işsizliğin ortaya çıktığı vaziyeti tanımlamaktadır. Eksik istihdam dar anlamda, işgücü arzının işgücü talebini geçmesi veya istihdam hacminin emek hacminden daha az olması biçiminde de ifade edilebilmektedir. Diğer bir anlatımla ise eksik istihdam, çalışma arzusu ve kuvveti olan fakat piyasadaki cari ücret seviyesinde iş bulmaya çalışmasına karşın, iş bulamayan bireylerin içerisinde bulundukları vaziyeti belirtmektedir. Bu da bütün kaynakların kullanılması durumunda imal edilebilecek olan ürün veya hizmetlerin toplam meblağlarından çok daha düşük seviyede bir imalatın gerçekleşmesine sebebiyet vermektedir (Dinler, 2001: 454). Üretimin daha düşük seviyede gerçekleşmesinin neticesinde de kaynakların israfından ötürü ekonomide milli gelir ve refah kaybı ortaya çıkmaktadır.

1.3.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam geniş anlamıyla, bir ekonomide bulunan bütün üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanılmasına ve kaynaklardan hiçbirinin atıl kalmamasına kısaca ekonominin tam istihdamda olmasına karşın var olan üretim seviyesinin, oluşan talebi karşılamakta yeterli olmadığı ve üretim aşamasında kullanmak amacıyla daha çok kaynağın talep edildiği vaziyettir. Aşırı istihdam dar anlamıyla ise işgücünün etkin ve tam olarak kullanılmasına karşın ekonominin, oluşan talebi karşılamak için emek faktöründen çok daha fazla talep ettiği vaziyettir. Bir ekonomide aşırı istihdamın olduğu durumda toplam talebi giderebilmek için müteşebbisler daha çok ürün ve hizmet üretmeyi arzu edecekler ve bunun için de geniş manada daha çok üretim faktörü, dar manada ise daha çok işgücü talep edeceklerdir. Üretim faktörlerinin etkin ve tam bir şekilde kullanıldığı tahayyül edildiğinde, oluşan talep fazlasının karşılanabilmesi için işyerlerinin vardiyalar şeklinde bütün çalışması, emeğin ise haftalık normal çalışma vaktinden daha fazla çalıştırılması ve hatta işgücü arzının yeterli olmadığı vaziyetlerde değişik bölgeler veya hükümetlerden işgücü teminine gereksinim duyulacaktır (Acar, 1989: 211). Diğer bir anlatımla ise aşırı istihdam vaziyeti, eksik istihdam vaziyetinin tam zıttı olarak emek faktörünün bir ekonomide tamamının kullanılmasına rağmen yine de emek talebi var ise o ekonomi aşırı istihdam şartlarına sahip olmaktadır (Eyüboğlu, 2003: 12).

1.4. Temel İstihdam Teorileri

Neo-Klasik İktisatçılar ve Klasik iktisatçılar tarafından, ekonomilerin tam istihdam seviyesinde devamlı olarak denge olduğunu, denge vaziyetinin ortadan kalkması

durumunda ise “görünmeyen el” in harekete geçeceği ve hiç bir müdahaleye ihtiyaç duyulmaksızın ekonominin tabiatıyla tam istihdam seviyesine yeniden geleceği savunulmuştur ve bu sebeple de istihdam hususuna yoğun bir alaka göstermemişlerdir. Bu alakasızlığın neticesi olarak iktisat teorisi çerçevesinde istihdam kavramının tartışma konusu olması uzun zaman gerektirmiştir (Yıldırım ve Karaman, 2001: 113). 19. yüzyılda ortaya çıkan iktisadi buhranlar ve bu buhranların sebebiyet verdiği sosyoekonomik neticeler, klasik iktisatçıların “görünmeyen el” ya da otomatik denge olarak isimlendirdikleri sistemin ekonomiyi yeniden tam istihdam düzeyinde dengeye ulaştırma hususunda yeterli olmadığını göstermiş ve bireylerin bu sisteme yönelik oluşan inançlarının derinden sarsılmasına yol açmıştır (Aren, 2008: 14). İstihdam kavramı, iktisadi yaşamda ortaya çıkan bu gelişmelerle beraber iktisat teorisinde tekrar ve daha fazla ehemmiyet verilerek ele alınmaya başlamasına rağmen, bugünkü “haklı namının” temeli olarak nitelendirilebilecek esas gelişme, John Maynard Keynes’in 1936 senesinde “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” isimli kitabının yayımlanmasıdır (Pekin, 2007: 105).

1.4.1. Klasik İstihdam Teorisi

Merkantilizme karşı bir tepki biçiminde meydana çıkan ve 1776 senesinde Adam Smith’in “Ulusların Zenginliği” kısa ismindeki kitabının yayımlanması ile beraber başlayan dönemde Jean Babtiste Say, William N. Senior, Thomas Maltus, David Ricardo ve John Stuart Mill’in de destekleri ile büyük ölçüde gelişim gösteren klasik iktisat, hükümetlerin ekonomiye müdahale etmemesi gerektiğini savunmalarının neticesinde liberalizmin neredeyse bütün devlet ekonomilerinde etkili olmasına yol açmışlardır. Klasik iktisat teorisi kapsamında, tam istihdama erişmek ve fiyat dalgalanmalarını yok etmek amacıyla hükümetin ekonomiye müdahale etmesinin gerekli olduğu düşünülmemektedir. Teorinin kuram içerisinde yer alan ücretlerin ve fiyatların aşağıya ve yukarıya doğru esnek bir yapıya sahip olması sayesinde, geçici bir vaziyet olarak benimsenen eksik istihdam ve fiyat istikrarsızlığının “görünmez el” in devreye girmesi ile beraber yok olacağına ve tam istihdam seviyesi ile fiyat istikrarına tekrar erişilebileceği ileri sürülmektedir (Kökocak, 2005: 21).

Adam Smith’in ardından klasik iktisat teorisine en önemli katkılardan birini gerçekleştiren Fransız iktisatçı J.B. Say’ in iktisat yazınına kazandırdığı Say Kanunu (Mahreçler Yasası) çerçevesinde, “her arz kendi talebini yaratır”. Dolayısıyla ekonomide oluşan talebin yeterli düzeye ulaşmamasından kaynaklanan gayri iradi işsizliğin oluşma olanağı bulunmamaktadır. Zira yeni bir ürün piyasaya girdiğinde, bu ürünün satış değeri ile eşit düzeyde talep artışının oluşmasına sebep olduğu kabul edilmektedir. Bu vaziyette de imal edilen ürünlerin tamamının satışını rahatlıkla yapabildiği için işletme sahipleri de üretim kapasitelerinin izin verdiği seviyede maksimum ürün miktarına erişmeye çalışacaklardır. İşletme sahiplerinin tamamının aynı davranışta bulunmalarının neticesinde ekonominin tamamında tam istihdam seviyesine erişilecek, herhangi bir biçimde oluşabilecek olan talep yetersizliklerinin yol açacağı dengesizlikler ise, işletme sahiplerinin daha çok zarar etmemek amacıyla üretim seviyelerini tekrar belirlemeleriyle beraber ortadan kalkarak tam istihdam seviyesi yeniden gerçekleşecektir (Dirimtekin, 1981: 210-212). Doktrinde Say Kanunu’na çeşitli eleştiriler yapılmasının temel sebebi olarak kanunun dayandığı gizli

kuram gösterilebilmektedir. Bu kurama göre sağlanan kazançların tamamı hemen harcanmakta ve asla artırım yapılmamaktadır. Oysaki bireyler, kazançlarının tamamını harcamayıp artırım yaptıklarında, toplam talep oranında düşüş yaşanacak ve bu vaziyet imalat faaliyetinin tam istihdam seviyesinin altında gerçekleşmesine sebebiyet verecektir (Pekin, 2007: 116). Klasik iktisat teorisi kapsamında yer alan faiz teorisi de ehemmiyetli bir konuma sahiptir. D. Ricardo ve Adam Smith'e göre faiz, ödünç olarak para temin eden bir kişinin, bu paradan sağlayacağı kar nedeniyle ödünç para sunan kişiye ödemek mecburiyetinde olduğu karşılıktır (Akdiş, 2001: 125). Bunun yanı sıra Smith, faizi artırım sahibine sunulan armağan olarak ifade ederken, Ricardo ise faizin tasarruf seviyesini yükseltmeye dair bir vasıta olduğunu ileri sürmüştür. Bu sebeple faiz yüzdesi ile tasarruf seviyesi arasında olumlu bir bağ bulunmaktadır. Faiz oranları yükseldiğinde tasarruf seviyesi de yükselmekte, faiz oranları düştüğünde ise tasarruf seviyesi de düşüş göstermektedir. Bu sebeple faiz, tasarrufun arz fiyatı olarak da ifade edilebilmektedir (Pıçak, 2012: 75).

Klasik iktisat teorisi çerçevesinde faiz oranları, yatırım talebi ile tasarruf arzının birbirine eşitlendiği noktada oluşmaktadır. Bu sebeple teori kapsamında, tasarrufların yüksek seviyede gerçekleşemeyeceği ve tasarrufların çok fazla olması durumunda faiz yüzdelerinin tabiatıyla azalacağı savunulmuştur. Tasarruf arzının yatırım talebini geçmesi durumunda faiz oranları azalacak, faiz oranlarında azalma yaşandığı için işletmelerin maliyetleri düşerek kar oranları artacak ve kar oranları artış gösteren işletmeler de daha çok kar sağlamak amacıyla üretim düzeylerini daha fazla arttırmak arzusunda olacaklardır. Üretim düzeyini arttırmak arzusunda olan işletmeler yatırım yapmak mecburiyetinde oldukları için tasarruf taleplerini yükseltecek ve böylelikle ekonomi tam istihdam seviyesine ulaşacaktır (Özgüven, 1997: 401).

Klasik iktisatçılar tarafından istihdam düzeyinin işgücü arzı ve işgücü talebinin bulunduğu noktada tespit edildiği ve bu noktada ekonominin tam istihdam denge seviyesinde olduğu savunulmuştur. Emek talebi, işletmelerin üretim yapmak için gereksinim hissettiği emek miktarı; emek arzı ise üretim faktörleri arasında yer alan emeğin kaynak piyasasında kazanç sağlamak için iş hayatına dahil olması olarak tanımlanmıştır. Klasik teori kapsamında emek arzının ve emek talebinin reel ücret seviyesine tabi olarak farklılaşabileceği ayrıca emek arzının belirleyicisi olan temek ögenin ülke nüfusu olduğu, bir ekonomide nüfus oranında yaşanan artışın emek arzında da artışa sebep olacağı, emek talebi sabit durumdayken yalnızca emek arzının artış göstermesinin ise işsizliğe sebep olacağı, işsiz bireylerin çok düşük ücretlerle istihdam edilmeye razı olmaları sebebiyle reel ücretlerde düşüş meydana geleceği vurgulanmıştır. Ekonomide reel ücret seviyesinde meydana gelen düşüşün, ürünlerin maliyetlerine etki ederek ürün fiyatlarının da düşmesine sebebiyet vereceği, dolayısıyla fiyatı düşen ürünlere olan talep oranının artacağı, işletmelerin de artan talebi giderebilmek amacıyla daha evvel işsiz olan bireyleri istihdam etmeye başlayacağı ve tam istihdam denge seviyesine yeniden ulaşılacağı ifade edilmiştir (Türkbül, 2005: 386). Klasik iktisatçılara göre işgücü piyasasına devlet ya da sendikalarca müdahale edilerek denge ücretinden daha yüksek seviyede bir ücret tespit edilmesi durumunda işsizliğin oluşması olasıdır. Şöyle ki; başlangıçta belirlenen bir ücret düzeyinde emek piyasası dengede iken hem kuvvetli sendikalar tarafından yürütülen faaliyetlerinin tesiri hem de toplumsal

sebeplerle devletler asgari ücret tatbikatını başlatabilmektedirler. Devletlerin denge ücret düzeyini aşan bir asgari ücret saptaması vaziyetinde, ücretlerin artmasına tabi olarak emek arzının artacağı diğer yandan da işletmelerin emek talebinin düşeceği ve emek talebinde oluşan azalma miktarı ile emek arzında oluşan artış miktarlarının toplamı kadar gayrı iradi işsizlik oluşacağı ileri sürülmektedir. Kısaca klasik iktisatçıların görüşüne çerçevesinde, işsizliğin oluşmasındaki temel sorumlu işgücü piyasasına müdahale ederek piyasa sisteminin çalışmasını bozan hükümetler ve sendikalar (Ünsal, 2007: 281). Klasik iktisatçılar ekonomi bünyesinde gayrı iradi işsizlik diye bir sorun bulunmadığını vurgulamakla birlikte, cari ücret seviyesinden her bireyin iş bulabileceğini, eğer ekonomide işsizlik ortaya çıkmışsa bu vaziyetin işsiz bireylerin şahsi katma değerlerini aşan düzeyde ücret isteklerinden doğduğunu savunmuşlardır (Dirimtekin, 1976: 202).

1.4.2. Neoklasik İstihdam Teorisi

Neo-Klasik iktisatçıların işsizlik ve istihdam hususundaki fikirleri, klasik iktisatçıların fikirlerinden ayrı olarak ele alınamamaktadır. Gayrı iradi işsizlik bu teori çerçevesinde, piyasaların kendini devamlı olarak temizlemesi sebebiyle tabiatıyla yok olmaktadır (Yüceol, 2002: 32). Neo-Klasik iktisatçıların önem arz eden kuramları arasında yer alan rasyonel beklentiler hipotezi, bireylerin gelecek dönemlerden beklediklerinin şuan ki eylemlerini biçimlendiren en ehemmiyetli faktör olduğunu vurgulamaktadır. Ekonominin oyuncularını piyasada yaşanan ilerlemelerin tahlilinin yaparak gelecek süreçlerde iktisadi çalışmaların nasıl yapılacağını tahmininde bulunmaya çalışmaktadırlar. Bahsi geçen hipotezde bireylerin bazen hatalı tahminler yapabilecekleri fakat benzer çeşitten yaptıkları hataları devamlı olarak yinelemeyecekleri öngörülmektedir (Tekelioğlu, 1993: 111). Öte yandan kişiler yalnızca geçmiş dönemlere ait mutaları temel alarak gelecek dönemlere yönelik tahminlerde bulunma hususunda çaba gösterdiklerinde çoğunlukla yanılmaktadırlar (Vural, 1998: 167). Rasyonel beklentiler hipotezi, beklenen ve cari fiyat seviyelerinin, gerçek ücret düzeyine ve denge istihdam hacmine tesir ettiğini, dolayısıyla beklenen gerçek ücret ile cari gerçek ücret arasında ortaya çıkan farkın emek piyasasında pek çok dengesizliğe sebebiyet verebileceğini ve oluşan bu dengesizliklerin neticesinde meydana çıkan dalgalanmaların temel sebebinin ise veri noksanlığı olduğunu belirtmektedir (Ataman, 1998: 64).

1.4.3. Monetarist (Yeni Klasik) İstihdam Teorisi

Keynesyen İktisat, 1940'lı senelerde uygulamaya konulmuş fakat 1960 senesinin son dönemlerine ulaşıldığında yavaş yavaş tesirini yitirmeye başlayarak 1970'li senelerde neredeyse bütün dünya ekonomilerini sarsan enflasyon ve işsizliğin aynı zamanda ortaya çıktığı stagflasyon problemini çözme hususunda yeterli olamamıştır. Öte yandan Chicago Üniversitesi iktisatçıları arasında yer alan Milton Friedman'ın öncülüğünü gerçekleştirdiği monetarist teorinin meydana çıkması ve devlet ekonomilerinin yeniden serbest piyasa iktisatçıları tarafından biçimlendirildiği bir döneme adım atılmasının önünü açmıştır (Ardıç, 2003: 27). Monetarist (parasalcı) iktisatçılara göre, uzun dönemde maliye ve para politikalarının ekonomi üzerinde herhangi bir tesiri bulunmazken, piyasa beklentilerinden hareketle uygulanacak para politikasının kısa vadede piyasaya tesir edebileceği savunulmuştur (Ertürk, 1999: 359). Serbest piyasa ekonomisi taşıdığı dinamikler

aracılığıyla istikrarlı bir model olduğu hususunda Klasik İktisatçılar ile benzer fikri paylaşan Monetaristler, devamlı olarak ekonominin tam istihdam denge düzeyinde olmayabileceğini benimsemelerinin neticesinde Klasik İktisatçılardan ayrılmışlardır. Monetaristlere göre, tam istihdam düzeyi Klasiklerin tanımladığı tam istihdam dengesinde ayrı olarak her ekonomide mevcut olan tabii işsizlik seviyesindedir (Aktan, 2000: 1).

Monetaristler, tam istihdam düzeyinde ekonominin dengeye ulaştığı bir vaziyette, devletlerin para arzını yükseltmesinin hane halklarının kazancını da yükselteceğini, kazanç düzeyi artan hane halklarının ürün ve hizmetlere olan taleplerinin de artış göstereceğini, artan talebe paralel olarak fiyatlar da yükselme yaşanacağını, fiyatlar yaşanan yükselmeleri gören işletme sahiplerinin de üretim düzeylerini arttırmak amacıyla yeni iş görenleri çalıştırmayı arzulayacaklarını, iş görenlerin nominal ücretlerde yaşanan yükselişleri reel ücret yükselişi zannederek daha çok işgücü arz edeceğini ve ekonomide üretim düzeyinin artacağını fakat iş görenlerin, şahsi ücretlerinde oluşan yükselişin fiyatlar genel seviyesinde oluşan yükselişlerinden daha az olduğunun bilincine varması ile işletmelere ücret artışı hususunda yaptıkları yoğun baskı ile beraber üretim hacminin yeniden eski düzeyine geri döneceğini ve bunun neticesinde istihdamda bir artış olmayacağı gibi yalnızca para arzında oluşan artış yüzdesi kadar enflasyonda yani fiyatlar genel seviyesinde bir artış oluşmasına sebebiyet vereceğini savunmuşlardır. Monetaristlere göre, ekonomilerin yaşadığı başlıca problem enflasyondur. Enflasyonun sebepleri irdelendiğinde ise var olan tam istihdam dengesinin devamlılığının sağlanabilmesi için hükümetlerin büyüme hızları ile aynı ölçüde bir para arzı yükselişini öngören sabit nakdi artış yasasına karşıt olarak devletlerin para arzını gerekli olan düzeyden daha fazla yükseltmesi olduğu belirtilmiştir.

1.4.4. Sosyalist (Alternatif) İstihdam Teorisi

Sosyalist istihdam teorisi, Marksist istihdam teorisi olarak da isimlendirilmekle birlikte, işsizlik probleminin emek piyasalarının hatalı çalışması değil, bizzat kapitalizmin tabiatından kaynaklandığını savunmaktadır. Teknolojinin hızla gelişim göstermesi ile birlikte daha fazla iş görenin gerek duyulduğu görevlerde, iş görenlerin yerini makinelerin alması sebebiyle daha az iş gören tarafından yapılacaktır. Teknolojiye paralel olarak oluşan bu işsizlik, çalıştırılan iş görenlerde yer değiştirebilecek vaziyette olan iş görenlerin çalışmaya hazır bir şekilde kenarda bekletilmesine, bu sebeple çalışan iş görenlerin ücret seviyelerinin negatif yönde etkilenmesine ve pazarlık otoritelerinin azalmasına sebebiyet vermektedir. “Yedek emek ordusu” olarak isimlendirilen bu kenarda bekletilen iş görenlerin mevcudiyeti, kapitalizmin varlığını devam ettirebilmesi için gerekli olarak ele alınmakta, işsizlik sorununun çözümünün kapitalizm çerçevesinin dışında aranmasının gerekli olduğu belirtilmektedir (Onaran, 2000: 199).

Karl Marks’ın yedek emek ordusu ilkesinin çalışması iki etmene tabidir. Birincisi uzun vadede görülen endüstrinin büyümesi ile nüfusun proleterleşme temposu arasındaki bağ, ikincisi ise kısa vadede ekonomide ortaya çıkan dalgalanmalara tabi olarak oluşan bir işte çalışan işçi grupları ile işsiz bireyler arasındaki bağıdır. Kapitalizm kapsamında aşırı imalatın neticesi olarak meydana gelen bunalım vaziyetinde iş bulmaya çalışan bireylerin sayısı, var olan iş görenlerin sayısını büyük oranda aşmakta ve ücretler aşağı yönlü olarak

baskılanmaktadır. Genişleme aşamalarında ise iş görenlere olan talep, iş bulmaya çalışanların sayısını aşacağı için ücretler artma eğilimine sahip olacaktır. Yani kapitalizmde ücretlerin genel hareketinin belirleyicisi “artık işgücü” dür. Teknolojik ilerlemeler sürdüğü müddetçe emek talebi düşecek ve bu da ücretlerin düşüş göstermesine sebebiyet verecektir. Öte yandan yeni teknolojinin yoğun olarak kullanılması amacıyla gerçekleştirilen yatırımlar, maliyet oranlarını arttıracak ve kar oranlarını düşürecektir. Böylelikle artık değeri oluşturan kapitalin azalan oranda üretim sürecine dahil olması neticesinde iş gücünün üretim içerisindeki hissesi gittikçe azalacak ve işsizlik artış gösterecektir (Gül, Ekinci ve Konya, 2009: 44-45).

1.4.5. Keynesyen İstihdam Teorisi

İktisat teorisinde, 1936 senesinde İngiliz iktisatçı J.M. Keynes tarafından yayımlanan “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” isimli yapıt ile birlikte yeni bir döneme adım atılmıştır. Keynes, ekonomilerin hiçbir müdahaleye gerek duyulmaksızın devamlı olarak tam istihdam düzeyinde dengede olduğunu savunan Klasik ve Neo Klasik İktisatçıların bu iddiasını eleştirmiş ve ekonomilerin eksik istihdam düzeyinde de dengeye ulaşabileceğini, herhangi bir sebeple denge düzeyinin bozulması durumunda ise Klasiklerin tersine, hükümet müdahalesi olmaksızın yeniden tam istihdam denge düzeyine ulaşamayacağını savunmuştur. J. M. Keynes Genel Teori isimli yapıtında makro ekonomiye dair fikirlerini izah ederken toplam talep, toplam arz, efektif talep gibi kelimelere yer vermiş ve iktisat yazınının yeni kavramlar kazanmasını sağlamıştır. Keynes, yoğun bir şekilde toplam talebin arttırılmasına dair alınan önlemler hususuna ağırlık vererek bir ekonomide türlü ürün ve hizmetlerin satın alınması amacıyla harcanması gereken toplam para meblağını efektif talep olarak isimlendirmekle birlikte, efektif talebin ekonomide içerisindeki milli gelire eşit olması gerektiğini savunmuştur (Üstünel, 1990: 191). Öte yandan Keynes tüketim ve yatırım harcamalarının toplam miktarından meydana gelen efektif talebin, içinde yaşanan dönemin koşullarına uygun olarak tüketim ve yatırım harcamalarının arttırılması ya da azaltılması şeklinde hükümetler tarafından istihdamı arttırmaya yönelik bir vasıta olarak kullanılmasının gerekli olduğunu ileri sürmüştür (Aktan, 2000: 12).

Ekonomide yer alan fiyatların tamamının esnek olmadığını, ücretlerin ve fiyatların bilhassa aşağıya doğru katı bir nitelikte olduğunu ifade eden Keynes, öncelikle asgari ücret organizasyonu olmak üzere işçi sendikalarının mevcut otoritesi nedeniyle ekonomide oluşan bir talep düşüşü karşısında nominal ücretlerin belirli bir seviyenin altına inmeyeceğini ve bu vaziyetin maliyetler üzerindeki olan tesiri göz önünde bulundurulduğunda ise ürün ve hizmet fiyatlarının da aşağıya doğru katı bir nitelikte olduğunu savunmuştur. Ayrıca Keynes nominal ücretlerin aşağıya doğru indirilmeye çalışılmasının ekonomiyi eksik istihdamdan çıkarmak için yetersiz kalacağını zira ücretlerde oluşan düşüşler neticesinde bireylerin harcanabilir kazançlarının düştüğünü, bu sebeple de ürünlerin fiyatları düşmesine karşın toplam talep üzerinde herhangi bir artışa yol açmayacağını vurgulamıştır (Yıldırım ve Karaman, 2001: 142).

1.5. İstihdam Kapsamında AB ve Türkiye Karşılaştırması

1.5.1. Türkiye’de İstihdam

1.5.1.1. İstihdam İle İlgili Kurumlar

1982 Anayasasının 2. Maddesi kapsamında Cumhuriyet’in sahip olduğu özellikler arasında yer alan sosyal devlet kavramının, 49. Maddesi çerçevesinde ifade edilen “Hükümet personellerinin yaşam düzeyini yükseltmek, iş hayatını geliştirmek için iş görenleri ve işsizleri muhafaza etmek, çalışmaya destek vermek, işsizliğe engel olmaya elverişli iktisadi bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli önlemleri alır.” ve 60. maddesi kapsamında yer alan “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Hükümet sosyal güvenliği temin edecek gerekli önlemleri alır ve teşkilatı kurar.” açıklamalarının gereği olarak iş hayatına dair pek çok kurum oluşturulmuştur.

1.5.1.1.1. Kamu İstihdam Kurumu – İŞKUR

Yürürlük kapsamında yer alan mevzuat hükümleri gereğince, iş hayatını organize etmek, işçi işveren bağlarını, iş sağlığı ve güvenliğini organize etmek, kontrol etmek, sosyal güvenlik olanaklarını sağlamak, yaygın hale getirmek ve gelişimini sağlamak, ülke dışında ikamet etmekte olan iş görenlerin iş hayatına dair hak ve çıkarlarını muhafaza etmek ve geliştirmek gibi istihdama dair birtakım rolleri üstlenmiş olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)’nin Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, 1985; madde 1) devletin en yetkili kurumudur. ÇSGB’nin ilgili iki kuruluşu vardır. Bunlardan ilki sosyal sigortacılık kurallarına dayalı, dinamik, adil, kolay ulaşılabilir, aktüeryal ve finansal bakımdan sürdürülebilir, modern ölçünler ile uyumlu sosyal güvenlik mekanizmasını işletmekle görevli Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’dır (Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, 2006; madde 3). İkincisi ise istihdamın muhafaza edilmesine, yaygın bir hale getirilmesine, ilerletilmesine ve işsizliğin engellenmesi yönünde yapılan çalışmalara destek olmak ve işsizlik sigortası servislerini yürütmek amacıyla kurulmuş olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ‘dur (Türkiye İş Kurumu Kanunu, 2003; madde 1). Kamu istihdam servislerine dair yapılan ilk organizasyon 1936 senesindeki 3008 sayılı İş Kanununda iş ve iş gören temin etmeye aracılık eden özel ofislerin faaliyetleri yasaklanarak bu faaliyetlerin yalnızca hükümet eliyle yapılmasını hüküm altına almaktaydı. Bu bağlamda 1946 senesinde İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) iş ve iş gören bulma hususunda aracılık görevini yürütmek maksadıyla kurulmuştur. İİBK, 1960’lı senelerde ülke dışına işçi gönderme hususuna ağırlık vermiş ve petrol buhranının ardından yabancı hükümetlerin emek talebini düşürmesi sebebiyle kamu istihdam hizmetlerinin gerileme kaydetmesini önleyememiştir. İİBK, farklılaşan emek piyasasının gereksinimlerini giderme hususunda yeterli olamamış ve kendisini yenileyememiştir.

1.5.1.1.2. Özel İstihdam Büroları

ILO 1990’lı senelerin globalleşme ve iktisadi serbestleşme ortamı içerisinde kamu istihdam kuruluşlarındaki tekel yaklaşımı terk edip, 1997 senesinde suiistimalleri yok edecek yeni bir tanımlamaya adım atılarak, 181 Numaralı ‘Özel İş Bulma Büroları Sözleşmesi’ni kabul etmiş ve uzun vadede beri ortadan kaldırmayı amaçladığı özel istihdam kuruluşları hususunda yol gösterici niteliğe sahip olmuştur. İŞKUR, 2000’li senelerde Türkiye’de

kamu istihdam hizmetlerinin tekrar yapılandırılmasına başlanması ve emek piyasasında ortaya çıkan gelişmelerin takip edilebilmesi, istihdam stratejilerinin yaratılması ve tatbikatı, işsizlik sigortasının etkin bir biçimde işleyebilmesi amacıyla 2003 senesinde kurulmuştur. İŞKUR'un yeni amaçlarından biri de özel istihdam büroları ile alakalıdır. Kuruluş yasasında yer alan “özel istihdam büroları, kurum tarafından çalışma piyasasının gereksinimleri göz önünde bulundurularak saptanacak sayıda ve aranan şartlar kapsamında seçim yapılması ve onay verilmesi kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşları haricinde iş ve işçi temin etme çalışmalarında bulunabilirler.” Hükmü ile iş ve işçi temin etme faaliyetlerine aracılık etme hususundaki hükümet tekeli ortadan kaldırılmıştır.

4857 Sayılı İş Kanununun 90. maddesi gereğince işverenler ile iş arayanlar arasındaki aracılık faaliyetlerinin İŞKUR ve bu konuda onay verilen özel istihdam büroları tarafından yürütüleceği belirtilmiştir. Özel istihdam bürolarının (ÖİB) çalışmaları 4857 Sayılı İş Kanunu ve 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu gereğince İŞKUR'dan izin alınmak ve kontrol edilmek şartıyla onaylanmaktadır. Bu bağlamda özel istihdam bürolarına çalışma izni ilk kez 14.06.2004' te verilmeye başlanmıştır. 2004 senesinden Eylül 2019 tarihine kadar İŞKUR tarafından toplam 1148 özel istihdam bürosuna çalışma izni verilmiş fakat türlü sebepler ile bunlardan 638 tanesi kapanmıştır. Türkiye genelinde toplam 510 özel istihdam bürosu çalışmalarını sürdürmektedir. 2004-2018 seneleri arasında toplam 380.438 bireye ÖİB'ler vasıtasıyla iş bulunmuştur. 06.05.2016'da İş Kanunu kapsamında yapılan değişiklik ile kamuoyunda “kiralık işçi” olarak anılan geçici iş bağının da özel istihdam büroları vasıtasıyla kurulacağı ifade edilmiştir (İŞKUR, 2019).

1.5.1.2. İstihdam Politikaları

İstihdam politikası, işsizlik ve yoksullukla mücadele bakımından önem arz eden bir konuma sahiptir. Emek arzı ve emek talebinde oluşan dengesizlikler neticesinde ortaya çıkan negatif durumların ortadan kaldırılmasını hedefleyen istihdam politikalarının pek çok türde uygulaması bulunmaktadır. İstihdam politikası ILO'ya göre, “Ekonomik kalkınma ve gelişmeyi özendirmek, yaşam düzeyini yükseltmek, emek gereksinimlerini gidermek, işsizlik ve eksik istihdam problemini çözmek maksadıyla, tam ve üretken istihdama ve işin bağımsızca seçilmesine matuf etken bir politikayı temel amaç olarak değerlendirmek ve uygulamaktır.”(ILO “122.Nolu İstihdam Politikası Sözleşmesi Md.1”) İstihdam politikası kısaca, istihdamın arttırılmasıyla neticelenen her çeşit tatbikattır (Akay, 2008: 83). İşsizlikle mücadele hususunda takip edilen değişik politikaların, pasif ve aktif emek piyasası politikaları olarak iki ana başlık altında toplanabilmektedir. Bahsi geçen politikalar, birbirlerinin tamamlayıcısı olarak ele alınmalıdır. Bazı vaziyetlerde birkaç politikanın beraber uygulanması da gerekli görülebilmektedir (Biçerli, 2005: 491). Aktif istihdam politikaları, türlü şekillerde istihdam oluşturarak işsizlik oranını azaltmayı hedefleyen politikalar olurken, pasif istihdam politikaları ise mevcut işsizlik oranlarını düşürmek yerine işsizlik olgusunun birey ya da toplum üzerindeki negatif tesirlerini yok etmeye yönelik uygulamalardır.

1.5.1.2.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, doğrudan iş yatırımı, kamu istihdamı, istihdam sübvansiyonu, gençler bireylere yönelik politikalar ve mesleki eğitim olarak gruplandırılmaktadır (Lange

ve Shackleton, 1988: 145-146). kısıtlı istidam olanaklarının var olduğu, bilhassa gelişmekte olan hükümetlerde kamu istihdam büroları istihdam oluşturma amacıyla aktif emek piyasası politikaları yürütmektedir. Hükümetlerin sermaye teraküm aşamasında sermaye terakümüne hız kazandırmak ve emek piyasasında artan emeğin istihdama katılmasını mümkün kılmak hedefiyle türlü programların yürütülmesi icap etmektedir (Varnıç, 2004: 42). OECD 1960 senesinden başlayarak aktif istihdam politikalarının gelişim göstermesine katkı sunmaktadır. Aktif sözcüğü, 1950'li senelerde İsveç'te ücret sınırlandırmalarını temel alan politikalara karşı tepki ortaya çıkarılan politikalardan alınmıştır. II. Dünya savaşından evvel işgücü piyasaları ile alakalı pek çok iş ve mesleki eğitim programları mevcuttu ve bu politikalar aktif istihdam politikaları olarak isimlendirilmekteydi. İsveçli iktisatçılar Rudolf Meidner ve Gösta Rehn ilk defa 1948 senesinde aktif istihdam politikalarını, fiyatlar genel düzeyini dizginleyen, tam istihdamı gerçekleştiren sosyal demokrat bir metot olarak isimlendirmişlerdir. Aktif istihdam politikaları hususunda iyimser bir görüşe sahip olanlar, bu hususa bazı sorunlar olduğunu yadsınamamakla birlikte, bu politikaların yüksek işsizlikle, yoksulluk ve düşük ücretle mücadelede etme hususundaki potansiyel görevleri konusunda iyimser olmamanın yanlış bir yaklaşım olacağını ileri sürmektedirler. Aktif istihdam politikaları onlara göre, bu politikaların var olmadığı vaziyete göre, açık görevlerin keşfini daha iyi yapabilir, daha çabuk doldurulmasını mümkün kılabilir, bireylerin daha üretken işlere girmelerini olanaklı kılabilir ve darboğazları çözerek yeni işletmelerin kurulmasına katkı sunabilir. Bu politikalar bahsi geçen yöntemlerde çok daha üretken işlerin yerine getirilmesini sağlayarak gelecek dönemlerdeki işsizlik oranlarını düşürebilir ve bazen yeni işlerin oluşturulmasını mümkün kılabilir (Biçerli, 2004: 228-229).

1.5.1.2.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsizliğin negatif neticelerini telafi etmeyi hedefleyen ve ilgili taraflara belirli bir finansal garanti temin etmeye yönelik kısa dönemli programlardır. Bunlar genellikle işsizlik desteği, kısa vade ödeneği, işsizlik sigortası, iş kaybı tazminatı gibi işlemleri içermektedir. İşsizlik sigortası, pasif istihdam politikaları arasında en bilinenidir. 25 Ağustos 1999'da ortaya çıkarılan işsizlik sigortası mekanizmasında 2000 senesinde prim tahsilatları başlatılmış ve ilk ödemeler Mart 2002'tarihinde yapılmıştır (Özpınar, 2011: 133-142). Pasif istihdam politikalarının hedefi işsizliğin negatif neticelerini telafi etmektir ve bu sebeple işsizlere belirli bir ekonomik güvence temin etmeye yönelik çeşitli tedbirleri kapsamaktadır. Bahsi geçen tedbirler içerisinde işsizlik yardımları ve işsizlik sigortaları bulunmaktadır. Fakat 20. yüzyılın son çeyreğinde pasif istihdam politikalarının işsizlik sorununu engelleyici önlemleri kapsamadığı ve bütçe üzerinde büyük ağırlık yarattığı görülmüş ve işsizlik sorununu engelleyici ve kısıtlayıcı türlü aktif istihdam politikalarına odaklanılmıştır. Pasif istihdam politikaları kısa süreli hedeflere sahip olurken; aktif istihdam politikaları uzun süreli hedeflere sahip olmaktadır. Bu sebeple çağımızda bilhassa sanayileşmiş hükümetler öncelikle işsizlik olmak üzere istihdam problemlerini çözüme kavuşturmak amacıyla birbirini tamamlayıcı nitelikte olan aktif-pasif istihdam politikalarını bir bütün halinde uygulamaktadır (Uçkan, 1998).

1.5.1.3. Pasif İstihdam Politikalarından Aktif İstihdam Politikalarına Geçiş

İşsizlik problemine karşı en başarılı koruma politikaları arasında yer alan aktif istihdam politikalarının, yeniden istihdam, yetenek geliştirme ve diğer politikaları özendirme şekillerinde olması ile birlikte, en ehemmiyetlisi devamlı olarak büyüyen emek için insana uygun bir iş olanağı temin etmesi gerektiği kabul edilmektedir. Türkiye bir taraftan ILO ile imzalanan sözleşmeler kapsamında taraf olmasının diğer taraftan da Avrupa Birliği'ne giriş uğraşları gereği Avrupa istihdam yükümlülüklerine dair türlü organizasyonlar yapmaktadır. Bu bağlamda, genç işsizlik oranlarını düşürme ve kadın istihdam oranlarını arttırma hususlarında Avrupa Büyüme ve İstihdam Stratejisi temel alınarak işsizlik sorunu ile mücadele etmek için düzenlenen milli programlar ve raporları her sene incelenmektedir (Germir, 2013, s. 9). İş bulma olasılığı erkek bireylere kıyasla daha düşük olan kadınları, gençleri, göçmenleri, engellileri ve uzun vadeli işsizleri aktif istihdam politikaları, dezavantajlı sınıflar olarak merkezine almakta ve okul yaşamından iş yaşamına geçiş yaparken piyasaya dair bilgisi bulunmayan gençlere bilgi sunulmasına dair programların sunulması, işsizlik oranlarının yüksek olduğu bölgelerdeki işverenlere finansal bakımdan destek sunulması ve girişimciliğin teşvik edilerek yaygın hale getirilmesi hususlarını da kapsayacak bir şekilde İŞKUR vasıtasıyla yoğun olarak uygulanmaktadır (Bozdağlıoğlu Uyar, 2008).

1.5.1.4. İşgücü Piyasası ve Özellikleri

Türkiye'nin işgücü piyasası irdelendiğinde ilk olarak işgücü arzı ve işgücü talebi arasındaki fark sebebiyle ortaya çıkan problemlerle karşılaşilmektedir. Türkiye'de hızlı nüfus artışı yaşanmakta ancak köyden kente yapılan göçler ile beraber kentlerde var olan işgücü potansiyeli genişlerken, istihdam artışı bu işgücünü karşılayabilecek düzeye ulaşamamaktadır. Dolayısıyla işgücüne dahil olma yüzdesi devamlı olarak düşüş göstermektedir.

Tablo 1. de yer verilen veriler irdelendiğinde 15 ve daha yukarı nüfus, 2010 senesi ile 2019 Haziran ayı arasında 8 milyon 885 bin kişi artmış ve 61 milyon 426 bin kişiye ulaşmıştır. İşgücüne katılım yüzdesi seneler içerisinde artarak 2019 Haziran ayında %53,3 düzeyinde kaydedilmiştir. İnceleme yapılan senelerde istikrarlı bir yapıya sahip olmadığı gözlenen işsizlik yüzdesi, 2019 Haziran ayında evvelki yıla kıyasla artmış ve %13,0 oranında gerçekleşmiştir.

Tablo 1. Türkiye’deki kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu (Bin kişi, 15+ yaş) (Toplam)

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 Haziran
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	52 541	53 593	54 724	55 608	56 986	57 854	58 720	59 894	60 654	61 426
İşgücü	25 641	26 725	27 339	28 271	28 786	29 678	30 535	31 643	32 274	32 766
İstihdam edilenler	22 594	24 110	24 821	25 524	25 933	26 621	27 205	28 189	28 738	28 512
İşsiz	3 046	2 615	2 518	2 747	2 853	3 057	3 330	3 454	3 537	4 253
İşgücüne dahil olmayan nüfus	26 901	26 867	27 385	27 337	28 200	28 176	28 185	28 251	28 380	28 660
İşgücüne katılma oranı (%)	48,8	49,9	50,0	50,8	50,5	51,3	52,0	52,8	53,2	53,3
İşsizlik oranı (%)	11,9	9,8	9,2	9,7	9,9	10,3	10,9	10,9	11,0	13,0
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	14,8	12,4	11,5	12,0	12,0	12,4	13,0	13,0	12,9	15,3
İstihdam oranı (%)	43,0	45,0	45,4	45,9	45,5	46,0	46,3	47,1	47,4	46,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019

Ülkemizin işgücü piyasası irdelendiğinde ise işgücüne dahil olmayanlar kavramı ile karşılaşılmaktadır. İşgücüne dâhil olmayanlar kavramı; iş aramayan fakat iş görmeye hazır olan bireyler, mevsimlik iş görenler, emekliler, ev işleriyle uğraşanlar, öğrenciler, çalışamaz durumda olan hasta ve engelli bireyleri ifade etmektedir. İşgücüne dâhil olmayanların önemli bir bölümü potansiyel işgücü olarak nitelendirilmektedir. Bu noktada, bu kadar sayıda bireyin hangi sebeple işgücü piyasasına dahil olmadığı sorusuyla karşılaşmaktayız. Bu sorunun pek çok sebep gizlidir. Bu sebeplerden bazıları;

1. İş bulma umudunu kaybedenlerin iş bulmaya uğraşından vazgeçmeleri ve bu sebeple işgücüne katılmamaları,

2. Düşük ücret sebebiyle işgücü piyasasını, çocuk bakımı ve ev işlerine tercih ederek aile ekonomisine katkıda bulunacağı inancında olunması.

3. Şehirlerde çocuk bakım hizmetlerinin yüksek maliyetli olması,

4. Kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasından ötürü, bilhassa kadınların istihdam edildiklerinde bile sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanamaması sebebiyle ortaya çıkan isteksizlik.

5. Ortalama eğitim süresinin uzaması ve işgücünün düşük eğitim seviyesine sahip olması olarak sıralanabilmektedir.

Tablo 2. Türkiye’de İstihdamın Ekonomik Faaliyetlere Göre Dağılımı (%)

	Ekonomik faaliyetler								
	Tarım			Sanayi			Hizmet		
Yıl	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2010	25,2	18,3	42,4	26,2	30,3	15,9	48,6	51,4	41,7
2011	25,5	18,7	42,2	26,5	31,1	15,2	48,1	50,3	42,6
2012	24,6	18,4	39,3	26,0	30,7	14,9	49,4	50,9	45,8
2013	23,6	17,8	37,0	26,4	31,1	15,3	50,0	51,0	47,7
2014	21,1	16,1	32,9	27,9	32,4	17,1	51,0	51,5	50,0
2015	20,6	15,9	31,4	27,2	32,0	16,2	52,2	52,1	52,5
2016	19,5	15,5	28,7	26,8	31,6	15,9	53,7	53,0	55,4
2017	19,4	15,4	28,3	26,5	31,4	15,6	54,1	53,2	56,1
2018	18,4	14,9	26,1	26,7	31,6	16,0	54,9	53,5	57,9

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2007-2018

Tablo 2 incelendiğinde, tarım sektöründe çalıştırılan iş görenlerin oranının seneler içerisinde düşüş gösterdiği; buna paralel olarak sanayi ve hizmetsektörlerinde çalıştırılan bireylerin oranlarının seneler içerisinde artış gösterdiği görülmektedir. Tarım sektöründe istihdam edilen bireylerin oranı seneler içerisinde düşüş göstermektedir fakat Türkiye’de tarım sektörü toplam istihdam içerisinde hala önem arz eden bir paya sahiptir.

1.5.2. Avrupa Birliği’nde İstihdam

1.5.2.1. Sosyal Politika ve İstihdam

Sosyal politika kavramının tanımlaması dar anlamda ve geniş anlamda olarak iki ayrı biçimde yapılabilmektedir. Dar anlamıyla sosyal politika, kapitalist ekonomide işçi ve işveren sınıfı arasında yaşanan mücadeleleri ortadan kaldırmaya, ya da en aza indirmeye, mevcut yasal düzeni muhafaza etme ve güçlendirme amacına sahip olan bir politika iken, geniş anlamıyla sosyal politika ise sanayi devriminden evvelki dönemi ve dar anlamda sosyal politika kavramını da kapsayan ancak yalnızca işçi ve işveren sınıfı arasında yaşanan mücadelelerle kısıtlı olmayıp, toplumun bütün kesimleri arasında yaşanan mücadeleleri kapsayan bir politikadır (Tuna ve Yalçıntaş, 1994: 28-29).

Endüstri devriminin ortaya çıktığı senelerde iş hayatındaki kötü şartlar, iş görenlerin koalisyon ismi ile çeşitli örgütler kurarak toplu bir şekilde haklarını arama yönünde büyük adımlar attıkları bir süreci başlatmıştır. Ancak işçiler haklarını arama mücadelelerini sürdürürken işverenlerin mallarını zarara uğratmaları, işyerlerinde tahribata sebebiyet vermeleri neticesinde hükümetlerce bu koalisyonların faaliyetlerine çeşitli yasaklar

getirilmeye başlamıştır. İşçiler için katlanılması çok zor olan çalışma koşullarının meydana çıkması klasik liberalizme alternatif nitelikte hükümet müdahalesini öngören fikirlerin oluşmasını sağlamıştır. İngiltere’de doküma endüstrisinde istihdam edilen çocuk işçilerin muhafaza edilmesine dair mesai saatlerini günlük on iki saat ile sınırlı kılan 1802 tarihli Kanun, İş Hukuku açısından dünyada gerçekleştirilen ilk hukuki düzenleme olarak kabul görmektedir. Öte yandan ilk işçi sendikaları, koalisyona getirilen yasakların ortadan kaldırılması neticesinde İngiltere’de 1824 senesinde kurulmuştur. Bunların ardından Fransa ve Almanya’da da koalisyonlara getirilen yasaklar kaldırılarak işçi sendikaları kurulmuştur. İlk önce İngiltere’de ardından da Fransa ve diğer ülkelerde oluşturulan hukuki düzenlemeler aracılığıyla sendikaların yasal varlıklarını tanıma yolunda büyük adımlar atılmıştır (Altan, 2004: 52-54).

Almanya sosyal politikanın bilimsel tabanı açısından diğer Avrupa hükümetlerinden ayrı bir konumdadır. Alman hükümet adamı Otto Von Bismark, endüstrileşmenin oluşturabileceği problemlerin Almanya’da ortaya çıkmaması amacıyla sosyal güvenlik tatbikatlarının dünyada çapındaki ilk örneklerini başarı ile hayata geçirmiştir. 1883-1889 seneleri arasında sırasıyla hastalık sigortası, iş kazası sigortası, malullük sigortası ve yaşlılık sigortası yürürlüğe girerek sosyal politika alanında önem arz eden gelişmeler yaşanmıştır (Özdemir, 2007: 192).

20.yüzyılın başlarında meydana gelen I. Dünya Savaşı ve ardından da 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı, insanların açlık ve yoksulluğa maruz kalmasına sebebiyet vermiş ve hükümetlerin ekonomiye müdahalede bulunmaları gerekliliğini ortaya koymuştur. Bunalımın hemen ardından ABD idaresine Roosvelt gelmiş ve Yeni Düzen (New Deal) ismiyle bir plan oluşturarak Amerika’nın iktisadi açıdan hızla büyüme kaydetmesini sağlamıştır. Almanya’da yönetime gelen Adolf Hitler ise Almanya’yı iktisadi açıdan kuvvetlendirerek Avrupa çapında bunalımı en çabuk atlatan ülke konumuna ulaştırmıştır. Fakat II. Dünya Savaşı yoğun kutuplaşmalara ve sıcak savaşın ardından Batı Bloğu ve Doğu Bloğu ismi altında soğuk savaşın meydana gelmesine sebebiyet vermiştir. Batı Bloğu için büyük ölçüde arz eden tehdit olarak görülen komünizmden kurtuluşun tek yolunun, işçi sınıfının ekonomik ve sosyal vaziyetinin iyileştirilmesine yönelik sosyal politikaların uygulanması olduğu ileri sürülmüştür. Bahsi geçen dönemde J. M. Keynes’in devlet müdahalesinin gerekli olduğu yönündeki fikirleri insanlık tarihi için altın yıllar olarak isimlendirilen bir dönemin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Şenkal, 2005: 41-42). Ancak Keynesyen politikaların tatbikatı sırasında toplam talep ve istihdam oranlarının yüksek olması ile birlikte, vergi oranlarındaki artış, sosyal hükümet giderlerinin devamlı olarak artması ve artan hükümet müdahaleleri 1970’li yıllardan başlayarak ülkelerin yaşadıkları iktisadi bunalımların nedeni olarak görülmeye başlanmış ve tekrar hükümetin ekonomideki görevinin en aza indirilmesi hususundaki fikirler üzerinde durulmuştur (Özdemir, 2007: 147).

Sosyal politika, Avrupa Birliği’nin kuruluş tarihinden 1970’li yıllarına başına kadar tek bir politika olarak şeklinde değil de ekonomi politikalarının tamamlayıcı konumunda ve yalnızca üye hükümetlerin sorumluluklarında yer alan bir alan olarak ele alınmıştır. Toplulukların kuruluşunun gerçekleştiği ilk senelerde üye devletlerde işsizlik oranlarının

çok düşük seviyede olması sebebiyle tam istihdam amacına dair organizasyonlara sözleşme metinlerinde yer verilmemiştir. Fakat bu organizasyon noksanlığına karşın işsizlik ve düşük istihdam oranları ile mücadele etme hususu arka plana atılmamış ve zaman içinde yüksek istihdam düzeyinin sağlanması Topluluğun ana hedeflerinin başında gelmiştir (Erdut, 2003: 12).

1960'lı yılların son dönemlerinde başlayan ve 1970'li yılların ortalarına kadar süren işçiler militanlaşması aşamasının sonuna gelindiğinde ise Topluluğun sosyal politikası ve emek-sermaye arasında bulunan güç dengesi emek yararına değişmiş ve düşük bir görünüşe sahip olan sosyal politika yaklaşımının yerine 1970'li senelerin başlarında çok daha müdahaleci yapıya sahip olan bir sosyal politika yaklaşımı kabul edilmiştir. 1972 Paris Zirvesi çerçevesinde ekonomik ve parasal birlik ile birlikte paydaş bir sosyal politika yaratılması teklif edilmiş ve 1974 senesinde sosyal politikaya dair göçmen iş görenlerin mevcut çalışma şartlarının iyileştirilmesi, tam istihdam düzeyine erişilmesi, çalışma ortamında kadın ve erkeklere eşit imkanlar sunulması, iş görenlerin idareye dahil olmalarının sağlanması, toplu işçi çıkarmaları hususuna yönelik işçilerin muhafaza edilmesi gibi konuları kapsayan Sosyal Eylem Planı kabul edilmiş ve 1986 senesindeki Tek Senedin kabul edilmesine kadar devam edecek olan yeni bir döneme giriş yapılmıştır (Tekinalp ve Tekinalp, 2000: 640).

1970 ve 1980'li senelerde iktisadi bütünleşme ile paralel olarak sosyal politikanın da ehemmiyeti devamlı bir şekilde vurgulanmıştır. 1974 ve 1984 tarihlerindeki eylem planları kapsamında iktisadi politikanın zorunlu dayanağının, kapsamlı ve dinamik bir sosyal politika olduğu vurgulanmıştır (Güzel, 1998: 100). Fakat dünya ekonomisinde 1970'li senelerden başlayan yavaşlama, işsizlik oranlarının artması ve toplumsal hareketlerde yaşanan düşüş neticesinde üye ülkelerin sosyal politikaya yönelik var olan düşüncelerinin farklılaş ve sosyal eylem planından beklenen düzeyde başarı elde edilememiştir. 1984 senesinde gerçekleştirilen Zirvede, Avrupa'da iktisadi uyum ve kalkınmanın mümkün kılınabilmesi için sosyal uyumun sağlanması gerektiği, Topluluğun iktisadi bütünleşme aşamasında arzu edilen amaca erişebilmesi için iş görenlerin ve sosyal muhatapların iştirak etmesinin sağlanmasının gerekli olduğu vurgulanmıştır. Başka bir anlatımla, Avrupa'da ekonomik bütünleşmenin gerçekleştirilmesi için önem arz eden koşulun "Sosyal Avrupa" olduğu belirtilmiştir (Özen, 2004: 187).

1985 senesinde Fransa Ekonomi ve Maliye Bakanı Jacques Delors'un Komisyon başkanlığı görevini üstlenmesiyle birlikte sosyal politika yeniden ehemmiyetli bir konuma ulaşmış ve Avrupa Sosyal Alanı düşüncesi kuvvetlenmiştir. Sosyal politika alanında ortaya çıkan problemlerin, Topluluk sevisinde sosyal diyalogların sağlanması aracılığı ile çözüleceği inancına sahip olan Delors, sosyal muhatapların katılımı ile düzenlenen teklifleri Komisyon'un çok daha kolay bir şekilde kabul edileceğini ileri sürmüştür (Parlak, 2002: 558). Delors'un Komisyon başkanı olduğu dönemde, Avrupa sosyal politikası çerçevesinde istihdam hususu önem arz eden bir konuma sahip olmuştur. 1987 senesinde ATS' nin yürürlüğe konulması ile birlikte Toplulukta pek çok yeni düzenlemeler yapılmış, ortak pazarın ismi İç Pazar olarak değiştirilmiş ve yalnızca gümrük sınırlarının değil

hükümetler arasında yer alan bütün engellerin yok edildiği bir Pazar amacı oluşturulmuştur (Tuncay, 1997: 95).

ATS aracılığıyla Avrupa Parlamentosu'nun etkinlik alanı genişletilirken sosyal politikanın da bünyesinde bulunduğu bir takım karar verme aşamalarındaki oy birliği şartı esnetilmiş ve nitelikli oy çokluğu tatbikatı getirilmiştir. Böylece sosyal politika tatbikatlarının genişlemesini önleme amacına sahip olan muhafazakar İngiltere devletinin tesiri en aza indirilerek Topluluğun sosyal politikaya dönük gereken önlemleri kolaylıkla alması sağlanmıştır (Aykaç, s. 486).

Sosyal açıdan eleştirilerin merkezinde olan Komisyon, İç pazarın göz ardı edilen sosyal tarafına dair rapor düzenlemek üzere bir çalışma ekibi kurmuştur. Komisyon ve çalışma ekibi 1988 senesinde yayımlanan rapor ile gelecek dönemlerin Sosyal Avrupa'sının temelinde tek biçimden daha çok bir uyumun olması gerektiğini belirtmiştir. 1988 senesinde gerçekleştirilen çeşitli reformlar ile Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu, Avrupa Sosyal Fonu, Garanti Fonu ve Avrupa Tarımsal Yönlendirme gibi sosyal politikanın finansal vasıtalarının tesir ölçüsü genişletilmeye çalışılmıştır. İç Pazar programı, Az gelişmiş ülkelere çok daha fazla tesiri edeceği için bu ülkelere daha çok fon kaynağının nakledilmesi amaçlanmıştır (Tokol, 1995: 113).

1990'lı senelerde iş çevreleri, ücret eşitliklerinin, işçi sendikalarının ve sosyal refah mekanizmalarının yüksek pazarlık otoritesinin Avrupa'da rekabeti önlediği düşüncesi ile Avrupa Sosyal Modeli'nin sadeleştirilmesini arzularken; işgücü çevreleri ise hem Birliğin mevcudiyeti bakımından koşul şart olduğu görüşüne sahip oldukları sosyal birliğin sağlanması hem de yoksulluk, işsizlik ve sosyal dışlanmanın Avrupa Birliği'nde artış gösterdiği gerekçesi ile Modelin muhafaza edilmesi ve hatta geliştirilmesinin gerekli olduğunu savunmuşlardır. Bu zıt görüşler, Avrupa Birliği kararlarında ve organlarında iktisadi etkinlik ve rekabet gücü ile sosyal koruma arasında hassas bir dengenin oluşturulmasına sebebiyet vermiştir (Erdoğan, 2005: 21). İstihdam hususunda ortaya çıkan derin tartışmalar, onu Avrupa Birliği'nin en ehemmiyetli yapısal stratejilerinden birisi haline getirmiştir. Zira işgücü piyasasında yaşanan değişimler sosyal yaşamdan başlayarak iktisadi refaha kadar ulaşan bütün yelpazeye tesir etmektedir. Bu sebeple istihdam hususunda alınacak önlemlerin ulus üstü bir niteliğe sahip olması gerektiği neticesine varılmıştır.

1.5.2.2. Avrupa İstihdam Stratejisinin Unsurları

Beyaz Kitap ve Essen Zirvesi: Avrupa Birliği'ne üye olan hükümetlerin neredeyse tamamının iktisadi durgunlukla karşı karşıya kaldığı ve işsizlik oranlarının da önem arz eden oranlarda artış gösterdiği bir dönemde, Delors Komisyonu tarafından hazırlanan "Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdam" başlığına sahip olan Beyaz Kitap (White Paper) 1993 Brüksel Avrupa Zirvesi kapsamında üye hükümetler tarafından kabul edilmiştir. Avrupa'nın teknoloji ve ekonomi alanında yaşanan hızlı ilerlemelere ayak uydurma konusunda başarısız olduğunu belirten Komisyon, rekabet edilebilirliğin artırılması, büyük çaplı altyapı çalışmaları, emek piyasalarının çok daha fazla esneklik kazandırılması ve iş oluşturan gelişme modeli gibi stratejilerin tatbikatını önermiştir. İstihdam hususu ilk olarak değerlendirilen Beyaz Kitap'ta yeni iş alanı oluşturabilmek için iktisadi büyümeden

faaydalanılması, emek üzerindeki hukuki yükümlölüklerin en aza indirilmesi, mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin işgücü piyasası ile uyumlu bir şekilde yürütölmesi, işsizlikle mücadelede çalışma sürelerinde düzenlemeler yapılabilmesi, kısmi süreli işlerin özendirilmesi ve çok daha esnek çalışma şekillerinin kabul edilmesi hususları ele alınmıştır. Beyaz Kitap temel alınarak 1994 senesinde geliştirilen ve insan kaynaklarının ilerletilmesi, verimli istihdama destek verilmesi, emek piyasasında yer alan kuruluşların daha etkin bir duruma getirilmesi, girişimciliğin özendirilmesi, gençlerin, kadınların ve uzun süreli işsizlerin emek piyasasına katılmalarına kolaylık sağlanması gibi önlemleri kapsayan Essen Stratejisi, daha sonraki dönemlerde uygulamaya girmesi planlanan Avrupa İstihdam Stratejisi'nin tabanını oluşturmaktadır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 30). Avrupa Komisyonu öneri ve kararları aracılığıyla desteklenerek sağlaılaştırılan bu önlemler gelecek dönemlerdeki Avrupa Konseyi toplantıları kapsamında da kabul görmüştür. Fakat Essen Stratejisi, siyasi sadakate karşın Avrupa Konseyi'nin bağlayıcı nitelikte olmayan kararları temel aldığı için üye hükümetlere yalnızca tavsiye niteliğinde olmasından dolayı sağlam yapılı bir hale gelememiştir (TİSK, 2006: 20-21).

Madrid ve Dublin Zirvesi: 15-16 Aralık 1995 tarihinde gerçekleştirilen Madrid ve 13-14 Aralık 1996 tarihinde gerçekleştirilen Dublin Zirvelerinde Avrupa İstihdam Stratejisi yaratmaya dönük olarak Beyaz Kitap ile ilk adımı atılan ve Essen Zirvesi kapsamında ilerletilen sürece ehemmiyetli destekler sağlanmıştır. Avrupa Komisyonu Madrid Zirvesi çerçevesinde üye hükümetlere istihdama dair birtakım önerilerde bulunmuştur. Bunlar:

- İşsiz bireyler için mesleki ve teknik eğitim planlarının organize edilmesi,
- Çalışma saatleri ve şekilleri ile alakalı esnekleşmesi,
- İşsizliğin engellenmesi adına dolaylı emek maliyetlerinin en aza indirilmesi,
- İşsiz bireylerin iş arama çalışmalarını yok etmeyecek seviyede sosyal koruma mekanizmalarının mevcut etkinliğinin yükseltilmesi,
- Pasif emek koruma stratejilerinden aktif stratejilere geçilmesi hususunda ısrarcı olunması,
- Emek arz ve talebi arasındaki veri paylaşımının iyileştirilmesi
- Yerel istihdam müteşebbisliğine destek verilmesidir.

Dublin Zirvesi kapsamında üye ülkelere tavsiye edilen konular şöyle sıralanmaktadır (Uşun, 2004: 74):

- Ekonomi stratejisinde, ekonomik büyüme ve istihdam temelli stratejinin devamlılığının sağlanması,
- Ürün ve hizmet sektörlerinin yenilenmesi ve yeni istihdam platformlarından faydalanılması,
- Emek piyasasının etkinlik düzeyi ve insan kaynaklarına yapılacak olan yatırım hususlarında yoğunlaşma sağlanması
- Üye devletler tarafından oluşturulan istihdam planlarında makro iktisadi stratejiler ile yapısal stratejiler arasında bulunan uyumun sağlaılaştırılmasıdır.

Amsterdam Anlaşması: 1997 senesinde gerçekleştirilen Amsterdam Zirvesi'nde imzalanan ve 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe konulan antlaşma, sosyal politika alanında hususi bir ehemmiyet arz etmektedir. İstihdam stratejilerinin Birlik seviyesinde ayrı bir başlık çerçevesinde paydaş bir görev olarak değerlendirildiği bu antlaşma kapsamında, sosyal muhataplara toplu görüşme ve protokoller de içeren yeni açılımlar getirmenin yanı sıra istihdamın ilerletilmesi, Birliğin hedefleri arasında yer alan hususlardan biri haline gelmiştir. Zirve kapsamında ayrıca istikrarlı bir makro iktisadi strateji çerçevesinde aktif istihdam stratejilerinin tatbikatının gerekliliği hususuna ağırlık verilmiştir (Çavdar, 2003: 128).

Amsterdam Antlaşması'nda üye devletlerin iktisadi ve toplumsal alanları birleştiren koordineli bir Avrupa Stratejisi bünyesinde kendi istihdam stratejilerinin kendileri tarafından tespit edilmesine onay vermenin yanı sıra ekonomi politikası ile üye devletlerin kendi belirledikleri istihdam politikalarının uyumlu bir şekle büründürülmesi gerektiği vurgulanmıştır.

İstihdam hususunda Amsterdam Antlaşmasında yer alan kilit öğeler şöyle ifade edilmiştir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 23-33):

- Birliğin kilit amaçlarından biri olarak maksimum istihdam düzeyine erişilmesi taahhüt edilerek bu hususun makro iktisadi büyüme ve istikrar hususları kadar önem arz ettiği savunulmuştur.
- İstihdam hususu, üye ülkelerin kendi istihdam stratejilerini Birlik istihdam strateji ile uyumlu hale getirmelerini öngören paydaş bir alan olarak izah edilmiştir.
- Üye ülkeler ve Birlik, eş güdümlü bir şekilde istihdam politikası üretme, iktisadi farklılıklara yanıt verebilen vasıflı ve uyarlanabilir emek piyasaları ve emeğin gelişimine destek sunma hususlarında özendirilmiştir.
- Antlaşma kapsamında, istihdam stratejisinin Birliğin bütün politika ve çalışmalarında dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır.
- Konsey ve Komisyon tarafından birer senelik vadelerle oluşturulan Ortak İstihdam Raporları ile üye ülkelerin istihdam stratejilerinin irdeleneceği belirtilmiştir.
- İstihdam ile alakalı hususların Birlik seviyesinde devamlı bir şekilde tartışılması amacıyla İstihdam Komitesi isminde temel örgütsel bir ünitenin kurulması kararı alınmıştır.
- İstihdama dönük tahlil, tatbikat ve araştırmaların hukuki temeli oluşturulmuştur.
- Avrupa Birliği ve vatandaşları açısından gerek duyulabilecek karar ve tavsiyelerin tek bir devlet tarafından önlenememesi amacıyla verilecek olan kararlarda oy birliği yerine vasıflı oy çokluğu şartının aranmasına karar verilmiştir .

Lüksemburg Zirvesi: Avrupa Konseyi tarafından yapılan öneriyle Amsterdam Zirvesi'nin ardından işsizlikle mücadele ve iktisadi büyümeyi arttırmak amacıyla Lüksemburg'da 20-21 Kasım 1997'de olağanüstü bir zirve gerçekleştirilmiştir. Bu zirve kapsamında

Amsterdam Antlaşması'nın istihdam ile alakalı olan bölümü baz alınarak bir "Avrupa İstihdam Stratejisi" (AİS) oluşturulmuştur (Uşun, 2004: 75).

Temelinde aktif istihdam stratejileri yer alan Avrupa İstihdam Stratejisi'nin başlıca amaçları şöyle sıralanmaktadır (Yaman, 2001: 3-4):

İstihdam Edilebilirlik: İş arayan bireylerin, vasıf ve becerilerinin genişletilmesi için eğitim, ileri düzey eğitim, tekrar eğitim ve rehberlik servislerinin bir vasıta olarak kullanılması neticesinde emek piyasasının oluşan beklentileri giderecek seviyeye ulaştırılmalıdır.

Girişimcilik: İstihdam oluşturulması için kendi işini kuran bireylere destek sunulmalı, işveren üzerindeki vergi ve diğer hukuki yükümlülüklerin tesirleri en aza indirilmeli ve müteşebbisler özendirilmelidir.

Uyarlanabilirlik: İş görenler ve firmalar farklılaşan çalışma koşulları ve teknoloji ile uyumlu olabilecek bir yapıya ulaştırılmalı, bunun için sosyal muhataplar tarafından esnek iş şekillerini kapsayan yeni iş sözleşmelerinin üretilmesi sağlanmalıdır.

Fırsat Eşitliği: Kadın ve erkeklere sunulan uzmanlaşma imkanlarının eşit olabilmesi için daha evvel genellikle erkeklerin istihdam edildiği mesleki alanlara kadınların da katılımını kolaylaştırılmalı, doğumdan ötürü kariyer hayatına ara vermiş ya da çocuk veya yaşlı bakımı gibi gerekçeler ile için çalışma hayatına hiç atılmamış olan kadın iş görenlerin istihdamına dönük alınan önlemler arttırılmalıdır.

Lüksemburg Zirvesi'nde işsizlik sorunu ile mücadele ve istihdamın devamlı olarak arttırılmasının Avrupa Birliği'nin başlıca amacı olduğu belirtilmiş ve bir bakıma AİS somutlaştırılarak siyasi hareket aşaması tespit edilmiştir. Lüksemburg süreci olarak isimlendirilen bu süreç kapsamında üye devletlerin milli istihdam stratejileri ve hareket programlarının senelik olarak takip edilmesi ve incelenmesi öngörülmüştür (Hekimler, 2007: 115).

Lizbon Zirvesi: 23-24 Mart 2000' de Avrupa Konseyi tarafından Lizbon'da gerçekleştirilen özel zirvede Avrupa Birliği'nin uzun vadeli iktisadi ve sosyal stratejik amaçları tespit edilmiştir. 2010 senesine gelene kadar Avrupa'yı, istihdamın rakamları ve vasfını, bunun yanı sıra sosyal açıdan uyumu düzeyini yükseltecek iktisadi kalkınmayı devamlı kılabilecek, veriye dayalı, dünyanın en etkin ve rekabetçi ekonomisi şekline büründürmek başlıca amacı olmuştur (Özen, 2004: 194). Lizbon Stratejisi'nin sosyal amacı, beşeri sermaye yatırımları aracılığıyla aktif bir refah hükümetinin kurulması ve böylelikle Avrupa Sosyal Modelinin modernize edilmesidir. Toplumsal dışlamanın yok edilmesine dönük olarak gerekli önlemlerin alınması, toplumsal uyumun sağlanlaştırılarak sosyal güvenlik mekanizmasının modernleştirilmesi, aktif istihdam stratejilerinin üretilmesi, işyeri ile iş görenlerin uyumlu hale getirilmesi, buna tabi olarak kalite ve üretkenlik düzeyinin arttırılması neticesinde istihdamın arttırılması ve sosyal güvenlik mekanizmasının sağlanlaştırılması hedeflenmiştir (İKV, 2004).

Lizbon Stratejisi'nin somut amaçları şöyle sıralanmaktadır (Kutadgobilik, 2006: 78):

- Ortalama %3 oranında ekonomik büyüme sağlanması ve 20 milyon iş oluşturulması - 2010 senesinde Avrupa Birliği istihdamının %70 oranına, 2006 senesinde kadın istihdamının %60 oranına yükseltilmesi

- Araştırma ve geliştirme giderlerinin, GSYİH'nin %3'lük oranına çıkarılmasıdır.

Stockholm Zirvesi: 23-24 Mart 2001'de gerçekleştirilen Stockholm Zirvesi'nde, Lizbon'da saptanan istihdama amaçlarının uzağında kalındığı, niteliksiz işgücü oranının fazla olduğu, 55-64 yaş sınırında bulunan yaşlı ve kadın istihdamının düşük seviyede gerçekleştiği belirtilerek Lizbon Stratejisi'nin mevcut hedeflerine bir ana hedef ve iki ara hedef ilave edilmiştir. İlave edilen ara hedefler, 2005 senesinin sona erme tarihine kadar istihdamın %67 oranına yükseltilmesi ve kadın istihdamının da %57 oranına yükseltilmesi; ana hedef ise 2010 senesinin sonuna kadar yaşlı istihdamı oranının %50'ye yükseltilme olarak belirlenmiştir (Ataman B. C., 2010: 94).

Yaşlı nüfus oranının Avrupa Birliği'nde yüksek oluşu sebebiyle onları aktif hayatın içerisinde kalmalarını sağlamak ve sosyal güvenlik mekanizması için müşteri olmasını önleyerek mekanizmaya prim katkılarının sürmesini sağlamak, sosyal güvenlik mekanizması eleştirilen Avrupa Birliği için pozitif ve mantıklı bir gelişme olarak ele alınmaktadır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 37).

Barcelona Zirvesi: 15-16 Mart 2002'de Barcelona'da toplanan zirve kapsamında Lizbon'da tespit edilen amaçların ilerleme düzeyi ele alınmış, sosyal politikaya dönük olarak, tam istihdama ilişkin daha çok ve çok daha iyi iş imkanının oluşturulması, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin sağlamlaştırılması, Avrupa Birliği çerçevesinde istihdam edilenlerin mesleki eğitim seviyesinin ve emek hareketliliğinin ilerletilmesi gibi hususlar üzerinde durulmuştur. Öte yandan zirve çerçevesinde üye ülkelerin istihdama dair milli tatbikatlarında hukuki organizasyonlar ve maliyetleri dikkate alarak esneklik ve garanti arasında sağlanan dengeyi korumaları gerektiği belirtilmiştir (TİSK, 2002).

Lizbon Zirvesi'nde amaçlanan tam istihdama erişilebilmesi için cinsiyet ayrımcılığının yapılmaması ve emeğin vasfının geliştirilmesine dönük olarak yaşam boyu öğrenme çalışmalarının hız kazanabilmesi bakımından sosyal muhataplar ve kamu arasında bir otaklığın kurulması Barcelona Zirvesi'nde gündeme gelen hususlar arasındadır. Ayrıca zirvede emeğin hareketliliğini ve yeteneğini geliştirmeye yönelik üretilen eylem programında, emeğin hareketliliğini önleyen öğelerin yok edilmesi, kadınların çalıştırılmasını daha kolay bir hale getirmek için çeşitli eğitim programlarının organize edilmesi ve Avrupa'da yer alan sosyal güvenlik haklarının devletler arasında aktarımının ilerletilmesi hususlarında karar verilmiştir.

Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi: Barcelona Zirvesi'nin ardından 2002 senesinin sonlarında yapılan etki değerlendirmesi neticesinde Avrupa İstihdam Stratejisi'nin 2003-2006 senelerine ilişkin olarak yeniden yapılandırılmıştır. Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde, tam istihdamın gerçekleşmesi, işlerde nitelik ve üretkenlik düzeylerinin artırılması ve toplumsal bütünleşmenin sağlamlaştırılmasından oluşan başlıca üç hedef belirlenmiştir (Kenar, 2004: 75). Bahsi geçen hedeflerden hareketle 2003 Bahar Avrupa Konseyi kapsamında kurulan Avrupa İstihdam Özel Komitesi (European Employment

Taskforce) tarafından istihdam ve üretkenliği arttırmak amacıyla birtakım gereklilikler kabul edilmiştir. Bunlar (Eser ve Terzi, 2008: 239-240):

- İş görenlerin ve müteşebbislerin adaptasyonunu yükseltmek
- Emek piyasasının kapsamına daha çok iş görenin katılımını sağlamak
- Beşeri sermayeye çok daha etkin ve daha fazla yatırım gerçekleştirmek
- Yeniliklerin tesirli bir şekilde uygulanmasını daha iyi bir idare vasıtasıyla güvence altına almak olarak sırlanabilmektedir. Bahsi geçen gerekliliklerden hareketle, 2003-2006 dönemine yönelik olarak Avrupa İstihdam Stratejisi'nin yönünü belirlemek üzere Avrupa Konseyince yön verici nitelikte olan ve üzerinde durulması gerekli görülen toplamda on hususi hedef kabul görmüştür. Bunlar (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 42-48):

- İşsizler ve işgücü piyasasının dışında kalan bireyler için aktif ve muhafaza edici önlemler alınması

- Yeni iş oluşturma ve müteşebbisliğin özendirilmesi
- İş piyasasının canlılığının ve adaptasyonunun yükseltilmesi
- Hayat boyu öğrenme ve beşeri sermayenin ilerletilmesinin özendirilmesi
- Emek arzının ve yaşlı iş görenlerin oranının yükseltilmesi
- Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi
- Avantajlı olmayan kitlelerin emek piyasası ile uyumunu kolay hale getirmek ve ayrımcılıkların önlenmesine yönelik çalışmalar yürütülmesi
- Teşvikler aracılığıyla işin çekiciliğinin artırılması
- Düzensiz olmayan ve kayıt dışı olan istihdamın kayıtlı bir şekle dönüştürülmesi
- Yerel istihdam değişikliklerinin yok edilmesidir.

Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi, Lüksemburg Zirvesi çerçevesinde oluşturulan işleyişi gözeterek, işsizlik oranlarını düşürüp istihdamı yükseltme amacına erişme için üye devletlerin kendi iç dinamiklerine göre düzenledikleri Ulusal Eylem Planlarını göz önünde bulundurmaktadır (Eser ve Terzi, 2008: 240). Öte yandan Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi çok daha hedef merkezli bir şekle dönüştürülmüş, mevcut kuralları farklılaştırmamış fakat gelişmesini sağlamıştır. 2001 senesinde Lizbon Zirvesi'nde saptanan amaçlar çok daha somut bir şekle dönüştürülerek Avrupa İstihdam Stratejisi'ne ilave edilmiştir ve stratejinin merkezine “daha çok istihdam” vurgusu yerleştirilmiştir. Öte yandan Avrupa İstihdam Stratejisi'nin esnek ve bağlayıcı olmama niteliği sebebiyle amaçlar ve siyasi beyanlar topluluğu şeklindeki imajı farklılaştırarak, istihdam stratejisi kuralları Avrupa Birliği'nin diğer ekonomi politikaları ile uyumlu bir şekle dönüştürülmüştür (Hekimler, 2004: 91). Lizbon Stratejisi, 2010 senesinde belirledikleri amaçları büyük ölçüde gerçekleştirememesine karşın 2000-2010 döneminde Avrupa Birliği'ne üye devletlerin toplumsal ve iktisadi reformlarının alt yapısını meydana getirerek, 2008 senesi küresel iktisadi buhranının sebebiyet verdiği negatifliklerin ortadan kaldırılmasını kolaylaştırmıştır. Buhranın ardından bir taraftan finansal piyasalarda güvenilirlik ve

istikrarın tekrar inşa edilmesi ve talep oranlarının arttırılmasına ilişkin çalışmalar yürütülürken diğer taraftan Strateji amaçları doğrultusunda mesleki beceri, alt yapı, reform ve enerji üretkenliği hususlarında yatırımların devam ettirilerek iş görenlerin var olan işlerini gözetmelerini sağlanmış ancak gerek iktisadi buhran gerekse Avrupa Birliği'nin son genişleme hareketinin tesiriyle ekonomik büyüme ve işsizlik problemi ortadan kaldırılamamıştır. Üstelik 2010 senesinde Çin'in Japonya'nın ilerisine geçerek ABD ve Avrupa Birliği'nden sonra üçüncü büyük ekonomi konumuna yükselmesi dünyada bütün dengeleri farklılaşarak yeni bir politika tespit edilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Çapanoğlu, 2010: 2).

Avrupa 2020 Stratejisi: Lizbon Stratejisi'nin yerine akıllı, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir büyüme amacını benimseyen "Avrupa Birliği 2020 Stratejisi" 30 Mart 2010' da Avrupa Konseyince kabul edilmiştir (Toygür, 2010: 1). Avrupa genelinde nüfusun yaşlanması, iklim farklılıkları ve globalleşme gibi yapısal problemlerin Avrupa Birliği ekonomisindeki negatif tesirleri 2020 Stratejisi'nin oluşmasına sebebiyet vermiştir. Bahsi geçen strateji kapsamında Avrupa Birliği için birbirine destek veren üç öncelik tespit edilmiştir (Akbaş ve Apar, 2010: 2):

Akıllı Büyüme: Veri ve yenilikçiliğe dayalı,

Sürdürülebilir Büyüme: Kaynakların daha üretken kullanıldığı, daha rekabetçi ve çevreci,

Kapsayıcı Büyüme: Maksimum istihdama ilişkin toplumsal, iktisadi ve bölgesel bütünleşmeyi mümkün kılan bir ekonomiye geçiş yapılması.

Tespit edilen önceliklere göre gerçekleştirilmek istenen 2020 hedefleri ise şöyle sıralanmaktadır (Akses, 2014: 11):

- 20-64 yaş sınırında yer alan nüfusun %75'lik kısmının istihdam edilmesi,

- Yenilikçilik ve AR-GE için Avrupa Birliği'nin GSYİH' sinin %3'lük bir kısmının ayrılması,

- Avrupa Birliği'nin sera gazı salınımının 1990 senesine göre en az %20 oranında düşürülmesi, yenilenebilir enerji kaynaklarının toplam enerji harcaması içindeki hissesinin %20 oranına yükseltilmesi ve enerji üretkenliğinin %20 oranında arttırılması,

- Eğitimlerini yarıda kesenlerin oranının %10 düzeyine indirilmesi ve yükseköğretim mezunu olan bireylerin toplam oranının %40'a yükseltilmesi,

- Milli yoksulluk sınırı altında hayatlarını idame ettirenlerin sayısının %25'lik kısmının azaltılarak asgari 20 milyon Avrupa Birliği yurttaşının yoksulluk yaşamaktan kurtarılması global ekonomik buhranının tesirlerinin sürmesi sebebiyle, buhranın etkisi kalan devletleri yoksulluktan kurtarma paketleri çerçevesinde uygulanan kemer sıkma stratejilerinin kamuoyunun tepkisine sebebiyet verdiği ve bu nedenle bahsi geçen üye devletlerde Avrupa Birliği 2020 Stratejisi amaçlarının gerekli kıldığı yapısal yeniliklerin hayata geçirilmesi hususunda çeşitli zorlukların ortaya çıkarılabileceği değerlendirilmektedir.

1.5.2.3. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisinin Güçlü ve Zayıf Yönleri

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin oluşum ve gelişim aşamaları yukarıdaki başlıklar çerçevesinde ele alınmıştır. Bu başlık çerçevesinde ise Avrupa İstihdam Stratejisi'nin güçlü yönlerinin ve zayıf yönlerinin incelenmesi yapılacaktır. Avrupa İstihdam Stratejisinin güçlü yönlerinden söz ederken ilk olarak ele alınması gereken niteliği, seneler boyunca süreklilik göstermesidir. Bu bağlamda Avrupa Konseyi'nin onay verdiği istihdam kılavuzları bahsi geçen sürekliliğin başlangıcıdır. Bu aşamayı Komisyon ve Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan Ortak İstihdam Raporu takip etmektedir. Ortak İstihdam Raporu, devletlerin belirli bir dönemdeki başarı ve başarısızlıklarının saptanması sağlanarak incelenmesine ve devletlerin kendilerini yenilemesine imkan sunan bir sistemdir. Bu sebeple bu aşamada istihdam hususu, AB içerisinde paydaş bir ilgi alanı yaratmaktadır. Bu sistemin uzun dönemdeki tesirleri ele alındığında ise, istihdam probleminin çözüme kavuşturulması için türlü stratejilerin geliştirilmesi gibi pozitif neticeler doğurduğu gözlenmektedir. Öte yandan; Avrupa İstihdam Stratejisi'nin mevcut yapısının bir niteliği olan istihdam kılavuzları aracılığıyla Konsey seviyesinde verilen kararlara, devletler siyasi sadakat göstermektedir. Bahsi geçen istihdam kılavuzları üye devletler için genel ve özel anlamda tavsiyeler içermesinin yanı sıra somut amaçlar da içermektedir. Bunlara ilave olarak, başarılı devlet tatbikatlarının ve milli hareket planlarının takip edilmesi ve incelenmesi metodunu da içermektedir. Bu sebeple milli istihdam stratejilerinin etkinliğini devamlı olarak inceleyen ve hatta stratejilerin yönünü belirleyen uluslar üstü bir organizasyondur (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 106).

Avrupa İstihdam Stratejisinin zayıf yönlerini incelendiğinde ilk olarak; Avrupa İstihdam Stratejisi'nin oluşumu gereğince bir yaptırım otoritesinin bulunmaması hususu ile karşılaşılmaktadır. Eleştirilen ikinci husus ise; esasen AB' de sosyal ve iktisadi amaçların bütünlüğü büyük ölçüde önem arz ederken, tatbikatta iktisadi amaçların gerçekleştirilmesine öncelik verilmiş olmasıdır. AB bu husustaki tutumunu; iktisadi bakımdan elverişli bir ortam oluşturulmadıkça, istihdamda beklenen düzeyde bir büyümenin gerçekleştirilemeyeceğini vurgulamıştır (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006: 106).

1.5.2.4. Küreselleşmenin Avrupa Birliği İstihdam Politikalarına Etkisi

Çalışmanın ilk kısmında türlü tanımlarına yapılarak izah edilmeye çalışılan ve belirgin bir başlangıç tarihi bulunmasa da 1980'li senelerden bu yana tesiri hissedilir seviyeye ulaşan küreselleşme olgusu, çağımızda dünya genelinde önem arz etmektedir. İktisadi, toplumsal ve teknolojik bağların belirleyicisi konumunda olan küreselleşme ile beraber mesafe terimi ortadan kalkmış ve uzak mesafeler yakın hale getirilmiştir. Basit bir örnek verilecek olursa, internet üzerinden dünyanın hangi bölgesinde bulunduğu önemli olmaksızın herhangi bir veri kaynağına rahatlıkla erişilebilir, dünyanın herhangi bir konumundan kolayca alışveriş yapılabilir ve dünyanın neresinde yaşadığına bakılmaksızın dünya çapında bulunan bütün insanlarla kolaylıkla iletişim kurulabilir. İktisadi bakımdan ele alacak olursak, bir kapitalin dünya ülkeleri arasında kolayca geçişi mümkündür. Ulaşılabilirlik ve vakit hususunda adeta sınırları yok eden küreselleşme, pozitif ve negatif tesirleri bir arada bünyesinde bulunduran bir kavramdır. Şöyle ki; küreselleşme kavramı ile birlikte derinlik kazanan rekabet ortamı ve devletlerin bu rekabet ortamında mevcudiyetlerini koruyabilmeleri için

verdikleri mücadele sonucunda meydana çıkan neticeler her devlet için pozitif yönlü değildir. Küreselleşme, kesin bir tanımlaması bulunmayan, dinamik bir olgudur. Küreselleşmenin yarattığı etkiler her devlette değişiklik sergilemektedir. Çağımızda 28 üyesi olan AB, çok sayıdaki üye ülkenin değişik, milli, kültürel, ve dini değerlerini yalnızca bir değer çatısı kapsamında bir araya getirmek yerine; bu değişikliklerin bütünleşmesi sonucunda oluşan dinamik kuvvete ehemmiyet vermektedir (Köktürk ve Ak, 2013: 76).

Teklik düşüncesini benimseyen AB, küreselleşme aşamasından derin ve kalıcı neticelerle pek çok açıdan etkilenmektedir. Bunlardan en ehemmiyetlisi ise Avrupa Birliği'nin sağlam ve refah içerisinde bulunan mevcudiyetinin devamlılığını sağlamaktır. Küreselleşme sürecinde yaşanan sermaye hareketliliği sonucunda türlü imalat ağları kurulmuştur. AB'nin en çok otorite sahibi olduğu alan olan üretim endüstrisinde yatırımlar; iş gücünün ucuz olarak temin edildiği, sosyal güvenlik tatbikatlarının ve kanunların daha esnek olduğu devletlere doğru yönelmiştir. Bu süreç kapsamında yatırım oranlarının düşmesi, emek piyasasındaki esneklik arama çalışmaları neticesinde AB'de istihdam alanında küçülmeler yaşanmıştır (Güler, 2011: 57).

Küreselleşmeye paralel olarak meydana çıkan yeni dünya düzeninin sahip olduğu rekabetçi düzende yer dinebilmek amacıyla Avrupa Birliği; üye devletler arasında ürün ve hizmetlerin dolaşım serbestliğini olanaklı hale getirmek için bir ortak pazar yaratmıştır. Ortak pazar tatbikatı ile birlikte AB küresel sektörlerde ehemmiyet arz eden bir konuma sahip olmuştur. Fakat işgücünün dolaşımı, bu dolaşım serbestliği çerçevesinde kolaylıkla gerçekleşmemektedir. Küreselleşen dünyanın önem arz eden problemleri arasında yer alan işsizlik problemi AB'de de uzun vadeli işsizlik, eksik istihdam ve genç işsizliği biçimlerinde hissedilmiş ve AB'nin küresel çapta yükselmesini durdurmuştur. Bu problemler karşısında Avrupa Birliği'nin istihdam merkezli stratejiler üretilmesi gerekliliği ortaya çıkmış ve 1997 senesinde Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi kapsamında istihdam stratejilerinin tabanını oluşturacak dört temel prensip tespit etmiştir. Bu prensipler; girişimcilik, istihdam edilebilirlik, dönüşüm ve gelişime adapte olabilme ve emek piyasasında her bireye eşit düzeyde olanaklar sağlamaktır. AB bu biçimde türlü prensipler kabul ederek ve stratejiler üreterek işsizliği önlemek için çaba sarf ederken bir taraftan da globalleşen dünyada benimsemiş olduğu amaçlardan taviz vermemiştir. Avrupa Birliği, bir taraftan globalleşmenin negatif tesirleri arasında yer alan işsizlik ve düşüş gösteren rekabet problemleri ile mücadele ederken taraftan da kendi kültürünü sürdürmeye çalışmıştır (Sönmez, 2006: 189-191).

Avrupa Birliği'ni meşakkatli süreçlere maruz bırakan işsizlik problemi Eurostat 2015 yılı Aralık ayı verileri çerçevesinde bazı hükümetler temelinde şöyledir; AB'nin toplam işsizlik yüzdesi %9 iken, asgari oranda işsizlik yüzdesine sahip olan ülke %4,4 ile Almanya, en fazla işsizlik oranı olan ülke ise % 24,4 oran ile Yunanistan olarak kaydedilmiştir. Bununla birlikte; genel işsizlik oranları İspanya'da %20,9, Fransa'da %10,2 , Lüksemburg'da %6,5 İtalya'da %11,6, Malta'da %5,3 düzeyinde kaydedilmiştir. AB'nin işsizlik problemi değerlendirildiğinde üzerinde durulması gereken temel husus; istihdam başarımının, işsizlik seviyeleri ve istihdam yüzdeleri bakımından Avrupa Birliği kapsamındaki bölgeler arasında değişiklik sergilemesidir. AB yapısal fonlarını, bu problemi çözüme kavuşturmak

amacıyla kullanmıştır. Yapısal fonlar ile değişikliklerin giderilmesi amaçlanmıştır. İşsizlik problemleri yalnızca bunlarla kısıtlı kalmayıp, aynı anda toplumsal problemlere de sebebiyet vermektedir. İşsizlik sebebiyle gelir düzeylerinde ortaya çıkan azalmalar; kişinin karar verme bağımsızlığını sınırlandırmaktan, toplumsal yaşamın pek çok alanından mahrum olmaya, cinsiyet ayrımcılığına ve toplumsal dışlanmaya kadar büyük ölçüde negatif tesirlere yol açmaktadır (Sönmez, 2006: 192).

Globalleşme olgusunun bir getirisi konumunda olan işsizlik sorunu sebebiyle farklılaşan ve ilerleme kaydeden teknolojinin kullanım ölçüsü ve niteliği azalmaktadır. İşsizlik sorunu ile devamlı olarak mücadele eden AB tarafından işsizliğin bir neticesi olarak oluşan bu vaziyet için de türlü stratejiler üretilmiştir. Bahsi geçen stratejilerle Avrupa Birliği yaş sınırlandırması olmadan öğrenmeye ehemmiyet verdiğini göstererek bir bilgi toplumu yaratmayı hedeflemiştir. Bu stratejilerle AB'nin uzun vadedeki amaçları ise; sürdürülebilir iktisadi büyüme ve kalkınmayı, teknolojik gelişimi, toplumsal uyumu ve istihdam artışını sağlamak olarak sıralanmaktadır. Avrupa Birliği için bilgi toplumu yaratmak ve bu amaçtan hareketle hayat boyu öğrenme uygulamalarına destek sunarak kişilerin niteliklerini geliştirmek önem arz etmektedir. Zira AB bu amaçları gerçekleştirdikten sonra bilgiye dayalı bir ekonominin oluşturulacağı inancına sahiptir. Küreselleşme aşamasında ortaya çıkan işsizlik problemi ve bu problemi çözüme kavuşturma çabaları ile beraber istihdam alanında pek çok kavram meydana çıkmıştır. Bahsi geçen kavramlar arasında esneklik kavramı da yer alarak AB çerçevesinde uygulama alanına sahip olmuştur. Emegin istihdamındaki esneklik tatbikatları; emegin değişik iş dallarında istihdam edilmesi, kısmi vadeli iş görme ve ücret esnekliği gibi tatbikatlarla iş yeri bünyesinde olurken aynı anda taşeron kullanımı vasıtasıyla değişik devletler kapsamında da gerçekleşmektedir. Avrupa Birliği üyesi olan devletlerde gerçekleştirilen esneklik tatbikatları irdelendiğinde devletler arasında değişikliklerin var olduğu gözlenmektedir. Fakat esneklik tatbikatlarının genel kapsamının toplumsal hakların büyük ölçüde muhafaza edileceği bir biçimde olduğu görülmektedir. Esneklik tatbikatları var olan devletlerde, üretkenlik artışına paralel olarak, çalışma sürelerinde farklılıklar ve ücretlerde ılımlı yükselişler ortaya çıkmıştır. Bahsi geçen aşama çerçevesinde AB'de esneklik tatbikatlarının gittikçe yaygın bir hal alması neticesinde bir güven problemi ortaya çıkmıştı. Bu aşamada, işverenler tarafından şahıslarına türlü yararlar sunan esneklik arzusunun ve iş görenlerin de güvence gereksinimini giderme amacı meydana çıkmıştır. Bu amaç vasıtası ile toplumsal muhataplar arasındaki dengeli uyumu yakalama hedefine dönük olarak oluşan "güvenceli esneklik" olgusu ile mümkün kılınmaya çalışılmıştır. Güvenceli esneklik olgusu, 1999 senesinde ilk kez Hollanda'da kabul gören "Flexicurity and Security Act" kapsamında kullanılmıştır. Güvenceli esneklik tatbikatı ile birlikte iş görenler bakımından kazanç garantisi, iş güvenliği ve istihdam imkanları içermektedir. İşverenler bakımından ise firmaların rekabet gücünü sağlayan işlevsel, nicel ve ücret esnekliği gibi hususlara sahip olma ölçüsünü içermektedir (Çakır, 2009: 81).

Kısmi zamanlı çalışma, çok yaygın bir şekilde uygulama alanı bulmasının yanı sıra Eurostat 2014 senesi verileri çerçevesinde, Hollanda'da %49,6 oranında, Almanya'da %26,5 oranında ve İngiltere'de %25,3 oranında gerçekleşmiştir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017). Küreselleşme aşamasında ortaya çıkan işsizlik problemini çözüme

kavuşturmak ve bu aşamada mevcut istihdamı oranlarını arttırmak için Avrupa Birliği tarafından türlü stratejiler geliştirilmesine rağmen tam olarak hedefler gerçekleştirilememiştir. Uygulama esnasında oluşan sorunlar, devletler arasındaki değişiklikler, yaşlı nüfusun artış göstermesi, iktisadi başarımdaki düşüş gibi yapısal problemler de hedeflerin gerçekleştirilememesinin sebepleri arasında yer almaktadır. bu problemlerin sonucunda Avrupa Komisyonu tarafından, 2005 senesinde Lizbon Stratejisi'nin tekrar ele alınması teklifinde bulunulmuştur. Lizbon Stratejisi'nin tekrar ele alınmasının neticesinde, önem arz eden gelişmeler yaşandığı fakat büyük ölçüde bazı boşlukların mevcudiyetinden de söz edilmiştir. Avrupa Komisyonu tarafından “İstihdam ve Büyüme İçin Birlikte Çalışma Lizbon Stratejisi İçin Yeni Bir Başlangıç” başlıklı birtakım önerilerde bulunulmuştur. İlk hedefler, iş oluşturma ve büyüme olarak tespit edilmiştir. Temmuz 2005'te, bu hedefleri kapsayan bilhassa güvenceli esneklik olgusuna büyük bir yer ayıran ve 2005-2008 seneleri çerçevesinde yeni bir “Bütünleştirilmiş Kılavuzlar Paketi” kabul görmüştür (Halat, 2007: 11-12).

AB bünyesinde sürdürülebilir ve vasıflı istihdamı gerçekleştirmek ve iş şartlarını daha iyi bir hale getirmek için yürütülen nihai çalışma; toplumsal dışlanma ve toplumsal muhafaza hususlarını da kapsayan İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı'dır. İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı (T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, 2017);

- AB amaçlarının benimsenmesi, istihdam, toplumsal işler alanlarında yürütülen hareketler için AB ve milli seviyede eş güdümün sağlanması,
- Emek piyasası stratejileri ve yeterli düzeyde toplumsal muhafaza mekanizmalarının üretimine destek sunulması,
- AB mevzuatının güncellik kazanarak tesirli bir biçimde tatbikatının sağlanması, - Coğrafi dinamikliğin özendirilmesi ve istihdam imkanlarının genişletilmesi,
- Mikro düzeyde maliyenin hususi olarak özenli olunması gerekli görülen sınıflar ile mikro teşebbüsler için ulaşılabilirlik düzeyinin artırılması,
- Toplumsal teşebbüsler hususunda para desteği sağlanma düzeyinin yükseltilmesi hedeflerine sahip olmaktadır. Bu proje, 1 Ocak 2014- 31 Aralık 2020 tarihlerini kapsamasının yanı sıra henüz aday devlet niteliğinde olan devletler iştirak edebilmektedir.

1.5.2.5. İşgücü Piyasası

Nüfus: Avrupa Birliği'nin toplam nüfusu 2019 senesi itibariyle 513,5 milyona yükselirken, Almanya 83 milyonluk nüfusa sahip olarak en kalabalık üye devlet konumunu muhafaza etmektedir. Tablo 3 gözden geçirildiğinde, İngiltere, İsveç ve Fransa nüfusu artış eğilimi sergilerken, Bulgaristan, Yunanistan ve Almanya'nın nüfusları ise düşüş eğilimi sergilemektedir. İspanya ve Hollanda'nın nüfusunda ise dalgalı olarak seyretmektedir. Fakat Almanya nüfusunun genel olarak düşüş sergilediği ve İngiltere nüfusunun da devamlı olarak artış sergilediği göz önüne alınacak olursa, İngiltere'nin 2070 senesinden evvel Almanya'nın önüne geçerek en kalabalık üye devlet konumuna ulaşacağı ve buna karşılık 2050 senesine kadar azalarak artış gösteren Avrupa Birliği nüfusunun bu seneden başlayarak azalma eğiliminde olacağı tahminin edilebilmektedir.

Tablo 3. AB ve Bazı Üye Ülkelerin Nüfus Projeksiyonları (Milyon)

	2018	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2090	2100
AB-28	512,3	514,2	520,7	524,6	523,7	517	509,5	504	498,7	492,9
Almanya	82,7	83,1	83,8	83,5	82,6	81,4	80,6	80	79,4	79
İsveç	10,1	10,3	11,5	12,5	13,3	14	14,5	14,9	15,1	15,3
Fransa	66,9	67,2	69,1	70,9	71,5	71,6	72	72,6	72,9	72,8
İngiltere	66,2	67	71,4	72,2	78,2	80,3	82,1	83,6	84,3	84,6
İspanya	46,6	47	48	49,2	49,9	49,3	48,3	47,9	47,8	47,3
Hollanda	17,1	17,3	17,7	17,9	17,7	17,5	17,3	17,2	16,9	16,7

Kaynak: Eurostat, EUROPOP2018 Nüfus Projeksiyonları

Tablo 4'te yeni doğan bebek rakamları yer almakta ve 2010 senesinde başlayarak Fransa, İngiltere, Hollanda ve İspanya'da doğum rakamlarının genel olarak azalma kaydettiği, Almanya'da ise doğum rakamlarında artış görülmektedir. İsveçte ise doğan bebek rakamları dalgalı olarak seyretmektedir. Bütün Avrupa Birliği devletleri incelendiğinde yeni doğan bebek rakamının dalgalı olarak azalma eğiliminde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. AB ve Bazı Üye Ülkelerde Doğan Bebek Sayısı (Bin)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
AB-28	5.411	5.266	5.230	5.081	5.137	5.107	5.148	5.074	4.957
Almanya	677	662	673	682	714	737	792	784	787
İsveç	115	111	113	113	114	114	117	115	115
Fransa	833	824	821	812	819	799	784	770	758
İngiltere	807	807	812	778	775	776	774	754	731
İspanya	485	470	453	424	426	418	408	391	367
Hollanda	184	180	175	171	175	170	172	169	167

Kaynak: Eurostat, Doğurganlık Verileri, 2019

Tablo 5 irdelendiğinde Avrupa Birliği'nde 2010 senesinde %9,6 düzeyinde seyreden işsizlik oranı, 2013 senesinde %10,9 düzeyinde kaydedilerek geçtiğimiz yılların en yüksek düzeyine erişmiş ve ardından tekrar düşme eğilimi göstererek 2018 senesinde %6,8 düzeyine düşmüştür. Almanya'nın işsizlik yüzdelerinin devamlı olarak düşüş eğiliminde olduğu, 2010 senesinde %7 düzeyindeyken kademeli bir şekilde düşüş göstererek 2018 senesinde %3,4 düzeyinde gerçekleştiği gözlenmektedir. İngiltere'de 2010 senesinde %7,8 düzeyinde kaydedilen işsizlik oranı dalgalı bir şekilde seyrederek 2011 senesinde %8,1 düzeyine kadar yükselmiş ve daha sonra yeniden düşüş eğilimi göstererek 2018 senesinde, geçtiğimiz sekiz senedeki en düşük düzeyi olan %4 oranına düşmüştür. 2010-2018 yılları arasında Fransa'da kaydedilen en düşük işsizlik oranı %9,1 düzeyinde 2018 yılında gerçekleşirken, en fazla oran ise %10,4 düzeyinde olarak 2015 senesinde kaydedilmiştir. Küresel buhranın en fazla tesiri altında kalan devletler arasında yer alan İspanya'da işsizlik oranları çok daha yüksek düzeylerde gerçekleşmiştir. Gerçekleşen en düşük oran 2018 senesinde İspanya'da %15,3 düzeyinde, en yüksek oran ise 2013 senesinde %26,1 düzeyinde gerçekleşmiştir. 2013 senesinden başlayarak bu devletlerin kaydedilen işsizlik oranlarında azalmalar yaşanmaya başlamış olmasına rağmen 2015 senesinde %20 düzeyinin üzerinde seyretmektedir.

Tablo 5. 2010-2018 Yılları Arası Seçilmiş Avrupa Ülkelerindeki İşsizlik Oranları (%)

Ülke/Zaman	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
AB (28 Ülke)	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,6	7,6	6,8
Almanya	7	5,8	5,4	5,2	5	4,6	4,1	3,8	3,4
İsveç	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9	7,4	6,9	6,7	6,3
Fransa	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3	10,4	10,1	9,4	9,1
İngiltere	7,8	8,1	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8	4,3	4
İspanya	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5	22,1	19,6	17,2	15,3
Hollanda	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4	6,9	6,0	4,9	3,8

Kaynak: Eurostat, İşgücü anketi, 2019

1.6. Türkiye’de Avrupa İstihdam Stratejisine Yönelik Uyum Çalışmaları

Ülkemizde senelerde devam eden işsizlik sorunu ile mücadeleye dair bilinçli ve yaygınlaşmış bir istihdam stratejisinin uygulaması yapılamamakla birlikte, istihdam stratejileri kalkınma planları kapsamında bulunan metinler olarak kalmıştır (Özaydın, 2005: 4). Fakat AB’ye üyelik aşamasın tesiri ile geçtiğimiz senelerde yoğun olarak aktif istihdam stratejilerine yönelme durumu söz konusudur (Eser ve Terzi, 2008: 242).

10-11 Aralık 1999 yılında Türkiye-Avrupa Birliği bağları açısından bir dönüm noktası niteliğinde olan Helsinki Zirvesi kapsamında Türkiye’nin adaylığı resmi olarak kabul edilmiş ve adaylığı onaylanan diğer devletlerle eşit olduğu belirtilmiştir. Öte yandan zirve çerçevesinde diğer aday devletler adına düzenlendiği gibi ülkemiz için de Katılım Ortaklığı Belgesi’nin düzenlenmesine karar verilmiştir (Kafkas, 2014: 89).

1999 senesinde AB’ye aday devletler ile istihdam hususunda ortaklık ve uyumlaştırma aşamasının başlamasını sağlayan Avrupa Komisyonu, aday devletlerin belirli basamakları takip etmesini mümkün kılarak adayların adaylık aşamasında Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu istihdam stratejisi ve kuruluşlarını yaratmasını ve çeşitli stratejiler üretmesini hedeflemiştir. Bu bağlamda ülkemizde yaşanan istihdam ve işsizlik problemlerinin çözümü kavuşturulmasına ilişkin işgücü stratejilerinin tatbikatına imkan sunacak etkin ve modern bir istihdam kuruluşuna gereksinim duyulduğu tahayyül edilerek 24.08.2000’de 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK)’nun kapatılmasına karar verilerek yerine Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’nun kuruluşu gerçekleştirilmiş ve ülkemizin Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyum sağlama faaliyetleri eş güdümü ile görevlendirilmiştir (Eser ve Terzi, 2008: 242).

Avrupa Birliği Konseyi tarafından 08.03.2001 tarihinde, Türkiye için toplumsal işler ve istihdam hususunda kısa ve orta dönemli önceliklerin bulunduğu ilk Katılım Ortaklığı Belgesini(KOB) onaylanmıştır. Sözü edilen önceliklerin hayata geçirilmesi hususuna yönelik olarak oluşturulan “Ulusal Program” Bakanlar Kurulu tarafından 19.03.2001 tarihinde kabul edilmiş ve 26.03.2001 tarihinde Avrupa Konseyi’ne arz edilmiştir. 17.12.2005 tarihli Brüksel Zirvesi kapsamında Türkiye’nin gereken siyasi ölçütleri yeteri seviyede yerine getirdiği belirtilmiş ve 03.10.2005 tarihinde müzakerelerin başlatılmasına karar verilmiştir. Katılım Ortaklığı Belgesi 2003, 2005, 2006 ve 2008 senelerinde Avrupa Birliği tarafından incelenmiş, Ulusal Program’ın güncellenme tarihleri ise 2003, 2005 ve 2008 olarak sıralanmıştır (T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, 2017).

Türkiye'nin Avrupa Birliği stratejilerine uyumuna ilişkin olarak kademeli bir şekilde kullanılan vasıtalar; katılım ortaklığı belgeleri, gelişme raporları ve milli programlar olarak belirtilmektedir. Bahsi geçen faaliyetlere dayanak olması amacıyla öncelikli olarak oluşturulan istihdam durum raporu çerçevesinde, Türkiye'de var olan istihdamın vaziyeti detaylı bir şekilde gösterilmiştir. Katılım ortaklığı belgeleri, Komisyon ve aday devletler tarafından imzalanmaktadır ve aday devletlerin mevcut emek piyasalarının Avrupa Birliği'ne uyumu hususunda taahhüt niteliğine sahiptir. Ulusal Program'da, Katılım ortaklığı belgesi çerçevesinde tespit edilen önceliklerin para desteği ve kaynak gereksinimleri ile nasıl bir program izlenerek yerine getirileceği konularına detaylı bir şekilde yer verilmektedir. Nihai evrede ise bu çalışmaların aday devletlerce senelik olarak sistemli bir şekilde takip edildikten sonra, düzenlenen gelişim raporlarının Komisyon'a arz edilmesi yer almaktadır (Kafkas, 2014: 89). Bu kapsamda Avrupa Komisyonu'nun düzenlediği Türkiye Düzenli İlerleme Raporu 2015'in Sosyal Politika ve İstihdama dair 19. Faslı kapsamında; Türkiye'nin bu fasılda tamamen olmasa da kısmen hazırlık durumunda olduğu, geriye kalan sene içerisinde yoğun bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında birtakım gelişmelerin yaşandığı ve önümüzdeki sene Türkiye'nin bilhassa (Avrupa Komisyonu, 2015);

- Sendikaların toplu protokol imzalayabilmeleri için mükellef oldukları çifte baraj tatbikatları gibi dinamik yapıda toplumsal diyaloga engel olan hususların ortadan kaldırması,

- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının maksimum etkinlik düzeyinde tatbikatının mümkün kılınması,

- Her birey yapılan işlemlerin eşit olmasının mümkün kılınması maksadıyla sosyal muhafaza, ayrımcılık ve sosyal içirme ile mücadele stratejilerini sağlamlaştırmasının gerekli görüldüğü vurgulanmıştır.

Avrupa Birliği Bakanlığı'nın yayımladığı "Avrupa Birliğine Katılım İçin Ulusal Eylem Planı Ocak 2016–Aralık 2019"da daha evvel düzenlenen gelişim raporları çerçevesinde Türkiye tarafından yerine getirilmesi kararlaştırılan bazı mevzuat farklılıklarının hangi tarihte yürürlüğe konulmasının beklendiği ve programlama / hazırlık / TBMM evrelerinden hangisinde bulunduğu ifade edilmiştir (T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, 2016).

BÖLÜM 2

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN VE KADIN İSTİHDAMI

2.1. Çalışma Hayatında Kadın

2.1.1. Çalışma Hayatında Kadının Yeri

İşgücü piyasasına katılma ve çalışma şartları incelendiğinde, kadınlar ve erkekler arasında bazı farkların olduğu gözlemlenmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılma ve çalışma şartlarını belirleyen birçok faktör vardır. Sosyokültürel (ataerkil değerler, cinsiyet odaklı işbölümü) ile sosyo-demografik (medeni hâl, yaş, eğitim ve çocuk sahibi olma) faktörleri, kadınların işgücü piyasasında yer almalarını ve çalışma koşullarını belirlemektedir (Özçatal, 2009: 45).

Kadınların çalışma hayatında yer almalarını olumlu etkileyen değişimler ise; sektörel değişimler, teknolojik değişimler, sosyokültürel değişimler ve hukuki değişimlerdir (Yorgun, 2010: 168).

Yaşanan gelişmeler kadınların iş hayatında yer edinmelerini doğrudan etkilemektedir. Kadınların iş hayatında yer almasını, fiziksel gücün avantaj olarak kabul edilmesinin sona ermesi ve ucuz emek ihtiyacının ortaya çıkması önemli şekilde etkilemiştir. İnsan merkezli üretim ve bilgi temelli gücün önemli hale gelmesi de kadınların iş hayatında yer almasını kolaylaştıran etkenlerden biridir (Sarı ve Çevik, 2009: 66).

Kadınların çalışmasındaki en önemli sebeplerden birisi ekonomik etkenlerdir. Günümüzde aileye tek gelirin yetmemesi, tüketim koşullarında değişim yaşanması ve yaşam standartlarının yükselmesi ailelerin ikinci bir gelire ihtiyaç duymasını kaçınılmaz hale getirmiştir. Değişen koşullar nedeniyle kadınların evde geçirdikleri zaman daha maliyetli hale gelmiştir. Bu sebeple kadınların işgücünde yer almalarında artış yaşanmıştır (Sarı ve Çevik, 2009: 66). Kadının çalıştığı ailede, daha önceden (Kesici ve Selamoğlu, 2005) evin tek gelirini sağlayan erkeğin aile içindeki konumu değişmektedir. Çalışan eşler genel olarak daha eğitilmiş, daha genç ve daha az çocuğu olan bireylerdir. Bu ailelerin gelir düzeyi, sadece erkeğin çalıştığı ailenin gelir düzeyinin üzerinde yer alır (Bedük, 2005: 112). Kadınların iş hayatında daha fazla yer almasıyla birlikte, satın alma kararlarında daha bağımsız hareket ettikleri gözlemlenmektedir. Kadınlar aynı zamanda, çalıştıklarında daha prestijli birey olduklarını düşünmektedirler.

Kadınların iş hayatında yer almasıyla, aile ve toplum içindeki konumlarında değişiklik yaşanmıştır. Bu değişikliklerle birlikte kadınların ev haricinde de çalışabilmesi toplum tarafından benimsenmiştir. Bu sayede kadınların iş hayatında yer almaları için toplumdaki düşünce yapısı daha uygun hale gelmektedir. Oluşan bu elverişli ortamla birlikte kadınların girişimcilik çalışmalarında da artış olacaktır. Girişimciliğin oluşmasında ücretli istihdamın önemli bir rolü vardır. Bu durum kadınlar için farklılık gösterebilir. Çalışan kadınların az olması, uygun bir girişimciliğin, dolayısıyla girişimcilik altyapısının oluşmasına engel olmaktadır (Özar ve Günlük-Şenesen, 1998: 18).

2.1.2. Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

İlk zamanlardan günümüze gelene kadar kadınlar, aile ve iş hayatında aktif roller üstlenmektedir. İlkel topluluklarda erkek ve kadının sorumlulukları birbirine yakın derecede zorluk ve önem taşımaktadır. Fakat yerleşik hayata geçilmesinin ardından yaşanan savaşlar sebebiyle fiziksel güç daha öne çıkmıştır. Böylece erkekler toplum içinde kadınlardan daha önemli hale gelmiştir (Demiralay ve Kaya, 2009: 199).

Sanayi devriminin ardından Avrupa'daki toplumsal yapıda önemli değişimler yaşanmıştır. Kadınlar sadece ev işlerini yapan birey olmaktan çıkıp, ailesine gelir sağlayan bir birey haline gelmiştir. Tekstil sektörünün gelişmesiyle birlikte kadınlar genellikle üretim alanında yer almıştır. Ucuz işgücü olması nedeniyle kadınların farklı alanlarda yer alması, gün geçtikçe artmıştır. Bu alanların içinde ağır metal işletmelerinden kömür madenlerine kadar birçok sektör vardır. Kadınlar, erkeklerle aynı işleri yapmalarına rağmen arada ücret farkları bulunmaktadır (Özdemir, 2009: 132).

II. Dünya Savaşı sonrasında kadınların iş hayatında yer almasında artış yaşanmıştır. Bu artışa savaştan önce erkekler tarafından yürütülen işlerin, kadınlar tarafından üstlenilmesi neden olmuştur. Savaştan sonra kadın çalışanların bazıları işlerini bıraksa da, büyük bir kısmı iş hayatında yer almaya devam etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003/2004: 58).

II. Dünya Savaşı'nın ardından günümüze kadar olan süreçte başta hizmet sektörü olmak üzere birçok sektörde kadınların daha fazla rol aldığı göze çarpmaktadır. Bu artışa sektörlerdeki gelişmeler neden olmuştur.

1950'lerden günümüze kadar olan süreçte ülke ekonomilerinde gerçekleşen dönüşüm kadınların iş hayatında yer almalarının artmasının haricinde işgücü beklentilerinde de değişim yaşanmasına neden olmuştur. Ekonominin büyük bir kısmını oluşturan tarım ve sanayinin yerini hizmet sektörünün alması, kadınların iş hayatında daha fazla yer almalarına zemin hazırlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003/2004).

Kentleşme ve teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte eğitim imkânları yaygınlaşmış, alışveriş merkezleri artmış ve cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldıran hukuki gelişmeler gerçekleşmiştir. Bu gelişmeler sayesinde kadınlar daha fazla çalışma imkânı bulmuştur. Bu gelişmelerin yanı sıra doğum kontrol yöntemleri artmış ve yaygınlaşmış, aile planlama yöntemleri gelişmiştir. Yaşanan bu gelişmelerin kadınların eve bağlanma zorunluluklarını azaltmıştır. Dolayısıyla kadınlar, iş hayatında daha fazla yer almaya başlamıştır (Çıtak, 2008: 32).

Teknoloji kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte çalışma şartlarında da değişimler yaşanmıştır. Bu değişikliklerle birlikte bireylerde aranan niteliklerde farklılıklar gerçekleşmiştir. Yaşanan bu gelişmelerin ardından kadınlar kendilerini geliştirmiş, var olan özelliklerini de verimli biçimde kullanmışlardır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 76).

Kadınların hizmet ve sanayi sektörlerinde çalışmalarındaki artış 1970'lerden sonra hız kazanmıştır. Gelişmekte olan ülkelerin büyük bir kısmı 1970'li ve 1980'li yıllarda sanayileşme stratejisini ihracata dönük olarak belirlemiştir. Bu stratejinin ardından özellikle düşük ücretle çalışanların yer aldığı sektörlerde, kadınlar kendilerine daha fazla

yer bulmaya başlamıştır. Bazı araştırmacılar bu süreci işgücünün kadınlaşması şeklinde tanımlamıştır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 81).

Günümüzde ise kadınların yer almadığı sektör yok denecek kadar azdır. Buna rağmen erkeklerle kadınlar arasındaki işgücüne katılımlarında önemli farklılıklar göze çarpmaktadır. Bu farklılıklarda ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre değişebilmektedir. Kadın iş gücünün en fazla olduğu ülkeler, sanayileşen batı ülkeleridir. Gelişmiş ülkelerdeki çalışan kadınların büyük kısmı sanayi ve hizmet sektöründe yer alır. Gelişmekte olan ülkelerde ise kadınların büyük bir kısmı tarım alanında faaliyet göstermektedir.

Dünya genelinde kadınlar, işgücü piyasasında gün geçtikçe daha fazla yer almaktadır. Bu artışa rağmen kadınlar ve erkekler arasındaki fırsat olanakları eşit değildir. Özellikle sanayi devriminin ardından başlayan ve hızlanan kadın işgücü istihdamında, erkeklere sunulan fırsat ve imkânlar kadınlara yeterli şekilde sunulmamıştır (Kocacık ve Ayan, 2011: 465). Kadınların erkeklere nazaran daha ucuz ve uysal işgücü olarak kabul görmeleri, 21. yüzyıl itibarıyla geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır. Gelişen teknoloji sayesinde fiziksel güce duyulan ihtiyaç giderek azalmış, böylece erkeklerin kadınlara göre sahip oldukları avantaj önemsiz hale gelmiştir. Estetik ve duygusal zekânın daha önemli olacağı bu çağda kadınların erkeklerden daha avantajlı hale gelmeleri kaçınılmazdır (Yorgun, 2010: 187).

2.1.3. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımı

İlk Türk topluluklarından itibaren kadınlar, devlet yönetimi de dâhil olmak üzere birçok alanda aktif bir roldeydi. Ancak yerleşik hayata geçilmesinin ardından kadınlar eve daha çok bağlanmış, önceki topluluklara göre daha pasif bir yapıya bürünmüşlerdir. Türklerin göç ettikleri yerlerin kültürlerin etkisi altına girmeleriyle birlikte kadınların toplum içindeki statüleri değer kaybetmiş, yalnızca anne ve eş rolleri kadınlara uygun görülmüştür.

Kadınlar 1843’te Tıbbiye mektebinde gördükleri ebelik eğitimiyle birlikte iş hayatında yer almaya başlamışlardır. Kadınlar iş hayatında ilk olarak 1897’de yer almıştır. İlk kadın devlet memurlarına ise 1913 yılında rastlanmaktadır (Ereş, 2006: 41). Osmanlı döneminde kadınlar sadece tarım alanında ve ev işlerinde çalışıyorlardı. 19. yüzyıl sonlarına gelindiğinde ise kadınlar ilk olarak atölyelerde, daha sonra ise fabrikalarda yer almayı başladı. Evde sürdürülen işlerden biri olan halı ve dokumacılık bu dönemde atölyelerde sürdürülmeye başlanmıştır (Makal, 2010/2: 13). Diğer ülkelerde de olduğu gibi kadınların iş hayatında yer edinmelerin hızlanması, savaş döneminde gerçekleşmiştir. Cumhuriyetin ilan edilmesinin ardından sanayileşme hızlanmış, kentleşme yaygınlaşmış, kadın erkek arasındaki eşitsizlikler ortadan kaldırılmıştır. Böylece kadınların iş hayatında yer almaları hız kazanmış, kadınların çalıştığı sektörler giderek artmıştır (Çiftçi, 2017). Cumhuriyetin ilk döneminde birçok reform gerçekleşmiştir. Bu reformların büyük bir kısmı kadınlara yönelik yapılmıştır. Kadın erkek arasındaki çalışma, siyaset ve eğitim alanındaki eşitsizlikler çıkarılan yasalar sayesinde ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır (Mercanlıoğlu, 2009). 1924’te kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu eğitimi tek çatı altında toplamayı hedeflemiştir. Bu kanun kadın ve erkeklere eşit eğitim olanakları sunmuştur. Tevhid-i Tedrisat Kanunu’nu 1925 yılında Kıyafet Kanunu, 1926 yılında ise Türk Medeni kanunu takip etmiştir. Bu kanunların çıkarılmasıyla kadın toplum içinde değer kazanmış, aile içindeki konumu erkek ile eşit hale gelmiştir. Bu gelişmelerin yanı sıra siyasi hakların

kadınlara tanınması da önemli bir adımdır. Türk kadınları 1930 yılında yerel, 1934 yılında ise genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı kazanmıştır. Gelişmiş ülkelerin birçoğunda bu hakkın kadınlara verilmesi daha sonraki dönemlerde gerçekleşmiştir (KSGM, 2011: 1).

Cumhuriyet döneminde yapılan inkılâplar, kadınları sosyal, siyasal ve sosyal alanlarda erkeklerle eşit hale getirmeyi amaçlamıştır (Özbey, 2004: 369). Kanunların kadınlara büyük olanak sağlamasına rağmen, kadınların iş alanında yer almalarını sağlayacak mekanizmanın tam olarak oluşmaması (KSGM, 2011: 22) nedeniyle kadınlar çalışma hayatında tam olarak yer alamamıştır.

Cumhuriyet döneminde atılan tüm adımlara rağmen 1923-1950 yılları arasında ülkede yaygın olan sektörün tarım olması, toplum ve ekonomideki geleneksel anlayışın devam etmesi kadınların ücretli olarak çalışmalarına engel olmuştur. Bu dönemde halkın büyük bir kısmı yaşamlarını kırsal kesimde sürdürdüğü için kadınlar, ailelerine ait tarım arazilerinde ücretsiz olarak çalışmışlardır (Büyüknalbant, 2009: 44). Türkiye’de kadınların tarım sektörünün haricinde diğer sektörlerde de yer alması 1950’li yılların ardından gerçekleşmiştir. Kadınların diğer sektörlerde de çalışabilmelerinin sağlanmasında kentlere yapılan göçlerin büyük bir payı vardır. Kırsaldan kent hayatına geçen ailelerin yapılarında bazı değişiklikler olmuş, bu değişiklikler kadınların toplum ve aile içindeki konumlarını doğrudan etkilemiştir (Berber ve Eser, 2008: 3).

Ülke genelinde kadınların iş hayatında etkin olarak yer almaları 20.yüzyılın ortalarında gerçekleşmiştir. Özellikle 1970’li yıllarda kent kültüründe ve yaşam şartlarında yaşanan değişimlerin etkisiyle kadınların birçoğu ev dışında çalışmak istemiştir. Fakat kadınların bu isteklerine karşılık sanayi ve hizmet sektörlerinde yeterli istihdam sağlanamamıştır (Parlaktuna, 2010: 1217).

Kadınlar özellikler 1970’lerden itibaren o döneme kadar genellikle erkeklerin faaliyet gösterdiği garsonluk, reklamcılık, işportacılık, sigortacılık, bankacılık ve turizmcilik gibi birçok sektörde yer almaya başlamıştır (Arat, 1996: 51).

Toplumsal yapıda yaşanan değişmelerle birlikte kadınlar daha aktif hale gelmiş, kendilerine yeni roller edinmiştir. Bu dönemde kadınlar toplum içindeki konumlarının önemini kavramış, birçok sektörde yer almış ve en önemlisi de bilinçlenmeye başlamıştır. Fakat toplum genelindeki geleneksel düşünce tam olarak geçerliliğini kaybetmemiştir. Bu düşünce ve tutumlar nedeniyle kadınların iş hayatında yer almalarına birtakım sınırlılıklar getirilmiştir (Berber ve Eser, 2008: 3).

1950-1980 yılları arasında köyden kente göç eden kadınların sayısında önemli artış olmuştur. Bu artışla birlikte kadınlar işlerini yalnızca ev içerisinde sınırlandırmamış, hizmet ve sanayi başta olmak üzere birçok sektörde ücretli işçi olarak yer almıştır. Bu dönemde sayısı çok fazla olmasa da, gelirini sadece kendisi için edinen ya da patron konumunda olan kadınlar da bulunmaktadır (Büyüknalbant, 2009: 47).

1990’larda ise kadınlar iş hayatında daha fazla yer almıştır. Bu yıllarda hem uluslararası alanda hem de ülke içinde yapılan gelişmelerle kadınların iş hayatındaki yerleri sağlamlaştırılmıştır. Bu gelişmelerle birlikte Türk kadını iş dünyasına girmiş (Bedük, 2005: 110), bazı haklara da sahip hale gelmiştir (Çıtak, 2008: 42). Türkiye genelinde özellikle

kentsel alanlarda iş hayatında yer alan nitelikli kadınların sayısında büyük artış olmuştur. Kadınların iş hayatındaki yerlerinin önemi neredeyse herkes tarafından kabul edilmiş bir gerçektir ancak kadınların iş hayatında yer almaları istenilen seviyeye ulaşamamıştır (Çıtak, 2008: 42).

2.1.4. Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Sorunlar

Kadınların iş hayatında yer almalarından sonra bazı sorunlarla karşılaşmaları da kaçınılmaz olmuştur. Karşılaşılan sorunlar farklı araştırma ve çalışmalarda incelenmiştir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 150). Yapılan araştırma ve çalışmalarda incelenen sorunlar aşağıdaki başlıklarda toplanmıştır:

- Eğitim ve mesleki eğitimde yaşanan eşitsizlik,
- Ücretlendirme eşitsizlik,
- Kariyer gelişiminde eşitsizlik,
- Cinsel taciz ve mobbing.

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları bu sorunlar, performanslarını olumsuz olarak etkilemektedir. Bu sorunlardan aşağıdaki başlıklarda detaylıca bahsedilmektedir.

Tablo 6. Türkiye’de Kadın çalışanların işe ilişkin sorunları, 2004-2018 [Ücretli/maaşlı/yeveymiye çalışanlar] (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ücret miktarı	54,5	51,1	43,8	26,6	30,7	31,3	25,6	26,1	27,4
Ücretler arası farklılık	41,6	38,3	32,5	21	26,3	23,1	18,9	21	17
Çalışma koşulları	36,1	37,4	31,5	19,7	18,1	19,3	19,4	17,7	14,7
İdari konular	11,8	15,9	17,6	12,5	13,1	13,4	13,1	12,3	12,4
Ücretlerin zamanında ödenmesi	-	-	-	7,6	8,5	8,1	6,9	5	5,4
Eksik ücret ödenmesi	-	-	-	5,1	4,2	4,8	4,7	4	2,7
Çalışma saatleri içerisinde kişisel veya ailevi konularla ilgilenmek için bir veya iki saat izin almada	-	-	-	-	-	-	-	10,5	10,3

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2004-2018

Tablo 6 incelendiğinde kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunun başında düşük ücret ile çalışma ve kadın ile erkek arasındaki ücret eşitsizliği durumu karşımıza çıkmaktadır.

2.1.4.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Toplumsal yapının gelişmesinde eğitim en önemli faktörlerden biridir. Eğitim olmadığı zaman aile geliri düşer, bireyler sağlıklarını kaybedebilir ve insanların umutları sınırlı seviyede olur. Bu unsurlar ülkelerin ekonomik anlamda gelişmesini engellemektedir (World Education, 2016). Buradan eğitimin kadınların çalışmasında ve önemli görevleri üstlenmesinde etkili olan faktörlerden biri olduğu savunulabilir. Eski zamanlardan günümüze gelene kadar birçok meslekte kadın erkek arasındaki ayrımcılıkların en önemli nedeni mesleki eğitimdeki eşitsizliklerdir. Bu ayrımcılıkların başında kadınlara daha az maaş verilmesi ve vasıfsız işlerin kadınlara yüklenmesi bulunmaktadır (İslamoğlu &

Yıldırım alp, 2014: 155). Kadınlar eğitim alanında eşitsizliğe maruz kaldığında toplum ve aile yapısında önemli sorunlar oluşabilmektedir (Seven ve Engin, 2007: 181). Kadınların çalıştıkları mesleklerinde yükselme şansları çok azdır. Özellikle kuaförlük, sekreterlik, hemşirelik, satış danışmanlığı ve reklamcılık alanında yer alan kadınların mevkilerinin yükselme ihtimali yok denecek kadar azdır. Aynı zamanda bu sektörlerde yer alan kadınların sosyal güvenceleri de düşüktür (Toksöz, Özkazanç ve Poyraz, 2001: 7). Bu mesleklerin yüksek eğitim seviyesi talep etmemesinden dolayı kadınların eğitim seviyesi erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Tüm bu yargılar dikkate alındığında eğitim düzeyinin kadınların daha üst kademelerde yer almasını engelleyen başlıca faktör olduğu görülmektedir.

2.1.4.2. Kariyerde Eşitsizlik

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları bir başka sorun kariyer gelişimleri sırasında yaşanan ayrımcılıklardır. Bu eşitsizliklerin neden oluştuğunu anlayabilmek için öncelikle kariyer ve kariyer gelişiminin tanımlarını incelemek gerekir. Yaşam boyuca yer alınan meslek sıra ve çeşitliliği kariyer olarak tanımlanır. Başka bir deyişle kariyer, hayat rollerini ve gerçekleştirilen faaliyetleri içermektedir (Patton ve McMahon, 2014: 4). Aynı zamanda kariyer, kişinin iş hayatında yer almasıyla ilgili düşüncelerle başlayan, emeklilikle sona eren ve kesintisiz bir deneyimdir. Kariyer gelişimiye kişinin kariyerinin oluşmasındaki eğitimsel, ekonomik, sosyolojik, psikolojik, fiziksel ve şans faktörlerinin de yer aldığı bir süreç olarak kabul edilmektedir (Patton ve McMahon, 2014: 7). Kişinin hayatının şekillenmesinde büyük bir rolü olduğu için kariyer gelişimi oldukça önemlidir. Kariyer gelişimi hayatın şekillenmesinin yanı sıra kişinin özgüveninin gelişmesine de katkıda bulunur. Buradan kariyer gelişiminin üzerinde durulması gereken bir kavram olduğu sonucuna varılabilir. Kadınlar kariyer gelişimi konusunda birçok sorunla karşı karşıya gelebilmektedir. Bu sorunla özellikle terfi konusu gündeme gelindiğinde karşılaşılır. Eğitim düzeyinin yeterli seviyede olmaması, daha çok vasıfsız görevlerin verilmesi ve aile sorumluluklarının hat safhada olması nedeniyle kadınlar iş hayatında birçok yetkiden mahrum bırakılmaktadır (İslamoğlu ve Yıldırım alp, 2014: 157). Bu sorunların neticesinde ortaya “cam tavan” kavramı çıkmıştır. Cam tavan, çalışan bir kadının farklı sebeplerden dolayı terfi edememesi durumudur (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 118). Yapılan araştırmalar birçok kadının cam tavan sendromuna maruz kaldığını, dolayısıyla terfi edemediğini gözler önüne sermiştir (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008: 111).

2.1.4.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Cinsiyete dayalı eşitsizliklerden birisi de ücretlendirme konusunda yaşanmaktadır. Bu sorun erkeklerden daha çok kadınları ilgilendirmektedir (European Commision, 2015). Bu sorunun kadınları etkilemesinin başlıca sebepleri kadınların yetersiz eğitim seviyeleri, istihdamlarının erkeklere oranla daha az olması, tüm sektörlerde yer alamamaları ve sık sık yaşanan iş değişiklikleridir (İslamoğlu ve Yıldırım alp, 2014: 158). Kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine 150 ülkenin raporları incelendiğinde ulaşılabilmektedir. Bu raporlar kadınların erkeklerden daha düşük ücret karşılığında çalıştığını ortaya koymaktadır (Lips, 2013: 169). Avrupa Birliği Antlaşmasına göre ülkeler erkek ve kadınlara eşit ücret vermek zorundadır. Ancak bu antlaşmanın geçerli olduğu ülkelerde bile

ücret eşitsizliklerine rastlanmaktadır. Kadın erkek ücretlerindeki eşitsizlik oranı Estonya’da %30,2, Çek Cumhuriyeti’nde %26,2, Avusturya’da %25,5, Almanya’da %23,2 seviyesindedir (European Commission, 2015, s. 16). Bu oran yalnızca Avrupa Birliği ülkelerinde yüksek değildir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’ne üye olan ülkelerdeki eşitsizlik oranı %15-%20 arasında değişmektedir. Türkiye, 2015’te yayınlanan Küresel Cinsiyet Eşitliği Raporunda 134 ülke arasında 82. sıradadır (World Economic Forum, 2015: 53). Bu bilgiler ışığında kadınların ücret konusunda eşitsizliğe maruz kaldığına ulaşılabılır. Bu eşitsizlik kadınların iş konusundaki performanslarını ve psikolojilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü bireylerin verimli çalışması motivasyonla doğrudan ilişkilidir. Bu motivasyonun sağlanması çalışma şartlarının sağlanmasına bağlıdır (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010: 237). Bu şartlar göz önünde bulundurularak ücret konusunun kadınların iş hayatına karşı tutumlarını doğrudan etkileyen bir faktör olarak kabul edilebilir.

2.1.4.4. Mobbing ve Cinsel Taciz

Kadınlar yıllardır iş hayatlarında cinsel tacizlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu soruna 1970’li yıllara kadar bir tanımlama yapılmamıştır. Cinsel taciz, ABD’deki kadınların cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul etmesiyle birlikte bir kavram haline gelmeye başlamıştır (ILO, 2005: 1). Cinsel taciz kalıbı, kadınların karşılaştıkları bu duruma karşı benzer önlemlerin alınabilmesi için birçok ülkede kullanılmıştır. Özellikle son yıllarda mahkeme kararları, mevzuatlar, bilinçlendirme çalışmaları ve işyeri programları cinsel taciz konusunu mercek altına almıştır. Gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra gelişmemiş ülkelerde de cinsel tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların gerçekleştirilmesinin başlıca nedenleri cinsel tacizin tüm ülkelerde karşılaşılan bir sorun olması, iş hayatını olumsuz etkilemesi, işletmelere maliyet yüklemesi ve toplumda cinsiyet eşitsizliğinin oluşmasıdır (Hersc, 2015: 2). Cinsel tacizi oluşturan davranışlar aşağıda sıralanmıştır (Devi, 2014: 14):

- Fiziksel temas ve müdahale,
- Cinsellik barındıran ifade,
- Cinsel iyilik isteği,
- Pornografi gösterilmesi.

Karşılaşılan bu durumların hepsi birer cinsel tacizdir. Kadınlar iş hayatında bu davranışların tamamına maruz kalmaktadır. Cinsel taciz verileri incelendiğinde bu sorunun ne denli büyük bir sorun olduğu göze çarpmaktadır. Yapılan çalışmalar iş hayatındaki kadınların %40-%70’inin cinsel tacize maruz kaldığını gözler önüne sermektedir (Solmuş, 2005: 3). Hong Kong’da 2007 yılında gerçekleştirilen ankete göre iş hayatında tacizle karşılaşan kişilerin oranı yaklaşık olarak %25’tir. Bu oranın %20’lik kısmını kadınlar oluşturmaktadır (ILO, 2008). Cinsel tacizle karşılaşan kadınların yaptığı en sık davranış, tacizi yapan kişiden olabildiğince uzaklaşmaktır. Tacize uğrayanların sergiledikleri diğer davranışlar ise tacize tolerans göstermek, diğer çalışanlardan yardım istemek ve yaşanan olayı reddetmektir (Solmuş, 2005: 5).

Kadınların iş hayatında maruz kaldıkları bir diğeri taciz türü de psikolojik tacizdir. Psikolojik taciz, mobbing olarak adlandırılmaktadır. Psikolojik taciz çalışma hayatında uzun yıllardan beri var olan bir kavramdır. Bu kavram kişi ya da kişiler tarafından bir bireye yönelik sürdürülen, sistemli şekilde yapılan ahlakdışı hareketlerdir (Leymann, 1996: 168). Bir kişiye karşı sürekli olumsuz yorumlar yapmak, onu sürekli eleştirmek, onunla alay etmek ve onun hakkında yalan bir bilgi çıkarıp dağıtmak mobbingi oluşturan davranışlardır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda mobbing, psikolojik tacizi ifade etmekte, iş hayatında işveren ya da çalışanlar tarafından bireyi yıldırma amaçla sürdürülen saldırı olarak açıklanmaktadır (Atabay ve Hüseyinli, 2013: 8). Mobbing, cinsiyet, yaş, engellilik, din ve etnik kökenle bağlantılı bir kavramdır (Cassitto, Fattorini, Gilioli, Rengo ve Gonik, 2003: 11). İnsanlar bu duruma kendileri maruz kalmadığı sürece, psikolojik tacizin farkında olamayabilir. Mobbinge karşı alınan önlemler ülkeden ülkeye çeşitlilik gösterebilmektedir (Aykut vd., 2016: 177). Mobbing, cinsiyetle ilgili olduğu için kadınların çalışma hayatına katılımlarını direkt olarak etkilemektedir. Türkiye genelinde tacize uğrayanların %77'sinin kadın olması, kadınların iş hayatında yer almalarını engellemekte, kadınların istihdamını doğrudan etkilemektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 168). Psikolojik tacize yönelik çıkarılan yasalar, kadınların iş hayatında yer almalarına katkıda bulunacaktır. 6098 sayılı Borçlar Kanunun 2012 yılında yürürlüğe girmesinden önce, Ankara 8. İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarih ve 2006/19 E. Ve 2006/625 K. Sayılı kararı Türk mahkemelerinde mobbinge ilgili verilen ilk karar olmuştur. Bu karar neticesinde bir işveren ceza görmüştür. Bu kararı onaylayan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.05.2008 Tarih, 2007/9154 Esas 2008/13307 sayılı onama kararı üzerinde durulması gereken kararlardan biridir. Bu kararda, “..... Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir....” denilerek psikolojik tacizin kapsadığı davranışlar açık bir şekilde ifade edilmiştir (Atabay ve Hüseyinli, 2013: 9-10).

2.2. Kadın İstihdamı

2.2.1. Türkiye’de Kadınların İstihdamını Etkileyen Faktörler

İŞKUR, kadınlara yönelik bir çalışma gerçekleştirmiş ve onlara neden çalıştıkları sorulmuştur. Bu soruya verilen en yaygın cevaplar aile bütçesine katkı sağlamak ve ekonomik özgürlüğünü elde etmektir. Bu çalışmadan da görüldüğü üzere kadınların çalışmalarının temel sebebi kendilerinin veya ailelerinin geçimini sağlamaktır. Ekonomik özgürlüğünü elde etmek isteyen kadınlar, kimseye bir şey danışmadan kendi ayakları üzerinde durabilmeyi hedeflemektedir. Ekonomik özgürlüğünün sağlanması, kadınların çalışma hayatında yer almalarını sağlayan sebeplerden biridir. Kadınlar tarafından verilen cevaplara göre iş hayatında yer almalarını sağlayan üçüncü sebep ise çalışmanın kişiye özgüven kazandırmasıdır. Bu sebeplerin haricinde kadınların maddi gelir elde ederek ailelerinin yoksulluklarını ortadan kaldırmayı amaçladıkları da bilinmektedir.

Yapılan bu çalışmada yalnızca çalışan kadınlara değil çalışmayan kadınlara da bazı sorular yöneltilmiştir. Çalışmayan kadınların neden çalışmadıkları konusunda öne çıkan cevaplar sırasıyla ev işleri ve çocuk sorumlulukları, eşinin istememesi, bireyin kendine göre iş bulamaması ve babasının istememesidir. Bu cevaplar tüm eğitim düzeylerinde aynı şekilde

kalmaktadır. Kadınların evdeki sorumlulukları, çalışmamalarına neden olan faktörlerin başında gelmektedir.

2.2.1.1. Toplumun Kültürel Yapısı

Toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir. Kadın haklarının yasal çerçevesini ilk oluşturan ülkelerden olan Türkiye, ne yazık ki kadınlara yasal zeminde vermiş olduğu haklara, fiili durumda işerlik kazandırmayı becerememiştir. Bunun temel nedeni de kadının iktisadi ve sosyal yaşama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin halen devam etmesidir (Berber ve Yılmaz-Eser, 2008: 3).

Türkiye’de toplumsal yaşam biçimi büyük ölçüde erkeğin eve gelir getirdiği, tek kazananlı aile modeline dayanmaktadır. Buna karşın, ekonomide sık tekrarlanan krizler nedeniyle erkeğin işsiz kalma ihtimali de çok yüksektir. Ayrıca, sadece işsizlik nedeniyle değil, iş kazaları, hastalık ve iş göremezlik gibi durumlarda da tek kazananlı haneler yoksulluğa itilirler. Bugün tüm dünyada yoksullukla mücadele stratejileri arasında, tek kazananlı hane modelinin yerine çift kazananlı hane modeli teşvik edilmeye çalışılmaktadır (Karabıyık, 2012: 240)

Toplumların kendine özgü kültürüne, tarihsel oluşumuna göre farklılık gösteren kadın ve erkek arasında işbölümü derecesi bulunmaktadır. Toplumlarda geniş kabul gören görüşe göre, cinsler arasında, kadını çocuk bakımı ve ev işleri gibi daha çok ev içi üretim faaliyetlerinin yapıldığı özel alana kapatan bir görev paylaşımı vardır. Dolayısıyla, doğurganlık oranı, çocuk bakımının eşler arasındaki dağılımı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi ev içi üretim faaliyetlerinin dağılımı ve bu işlerin yoğunluğu kadının işgücüne katılımında belirleyici etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Dedeoğlu, 2000: 151).

Türkiye’de toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve bu iş bölümüne bağlı olarak kadınların ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmesi, bakım hizmetlerinde kamusal destek kurumlarının yetersizliği kadınların iş gücü piyasasına katılımını ve iş aramasını büyük ölçüde engellemekte olduğu sıklıkla belirtilmiş olsa da asıl nedenin, ekonominin yeterli istihdam yaratmaması ve bu yönde izlenen politikalar olduğu inancı güçlenmektedir. Çünkü mevcut şartlar göz önünde tutulduğunda, kadınların çalışmaya hazır olarak işgücü piyasasına girmeleri, yüksek oranda seyreden işsizlik sorununun daha da artmasına neden olabilecektir (Karabıyık, 2012: 240).

Kadın işgücü arzını belirleyen sosyo-kültürel faktörlerden bir diğeri, kadının gelişiminde belirleyici rol oynayan erkeğin davranış ve tutumlarıdır. Erkeğin eğitim düzeyinin düşük olması, kadının aile içi ve toplumdaki rolünün ve statüsünün önemini yeterince kavrayamaması, kadının günümüz toplumunda ve işgücü piyasasında layık olduğu yeri almasında bir başka engel olarak karşımıza çıkmaktadır (Gündoğdu, 2018: 43).

2.2.1.1. Eğitim

II. Dünya Savaşı’nın ardından kadınların iş hayatında yer alması hız kazanmıştır. II. Dünya Savaşı sırasında erkeklerin savaşa katılmasından dolayı boşalan sektörler kadınlar tarafından doldurulmuştur. Kadınların yeni sektörlerde yer alması bir zorunluluk olarak görülse de, eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte kadınlar mesleklerinde başarılarında

artış yaşanmıştır. Bu dönemde kadınlar için iş hayatında başlayan işbirliği, ev içersine de yansımıştır. Bu işbirliği neticesinde ev işleri ve çocukların bakılmasında erkek ile kadın arasında yardımlaşma olmuştur. Böylece kadın yalnızca ev kadını olarak değil çalışan kadın olarak da anılmaya başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207).

Tablo 7. Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (15+ yaş) (%)

Yıllar	İşgücüne katılım oranı (%)					İşsizlik oranı (%)				
	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
2010	16,3	23,8	30,4	39,8	71,0	2,4	10,3	24,9	22,5	15,9
2011	17,1	25,1	30,3	39,2	70,8	2,0	8,5	21,3	20,0	15,2
2012	16,7	25,6	30,6	38,1	70,9	1,4	8,1	19,0	19,4	14,7
2013	17,4	26,3	32,1	39,3	72,2	2,3	9,4	20,1	20,4	15,1
2014	16,0	25,8	31,9	39,8	71,3	3,0	9,3	19,1	19,3	15,5
2015	16,1	26,6	32,7	40,8	71,6	2,9	10,1	20,3	18,1	16,3
2016	15,2	27,2	33,7	41,4	71,3	3,2	11,0	21,1	20,6	16,9
2017	15,9	27,7	34,3	42,6	72,7	3,6	10,5	21,3	20,5	18,4
2018	16,1	28,2	34,7	42,7	71,6	3,4	10,9	20,2	20,7	17,1
2019 Mayıs	15,9	27,9	35,1	42,3	71,6	5,2	12,0	21,7	24,2	16,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019

Tablo 7. incelendiğinde kadınların işgücüne katılım oranı en düşük okuryazar olmayanlarda görülmektedir. Bu oran 2019 Mayıs itibariyle %15,9 seviyelerinde seyrederken, en yüksek işgücüne katılım oranı %71,6 ile yükseköğretim mezunu kadınlarda görülmektedir. İşsizlik oranlarına bakıldığında ise mesleki veya teknik liseden mezun olan kadınların %24,2 ile en yüksek işsizlik seviyesinde olduğu görülmektedir. Yükseköğretim mezunu kadınlarda ise bu oran %16,4’tür. En düşük işsizlik oranı ise %5,2 ile okuryazar olmayan kadınlarda görülmektedir.

Kişinin gördüğü eğitim, ekonomik faaliyetlerin yanı sıra işgücünde yer alma oranlarını da doğrudan etkilemektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe iş hayatında yer alma oranları da yükselmektedir. Eğitim seviyesine göre işgücüne katılım oranları arasındaki fark kadınlarda erkeklere göre daha fazladır (Kavak, 1997: 23).

Türkiye’deki kadınların büyük kısmı ilköğretim mezunudur. Bu durum kadınların iş hayatında yer almalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitim alanında erkeklerin gerisinde kalan kadınlar, meslek edinme konusunda dezavantajlı bir durum içersindedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 27).

Medeni durum, yaş ve kadınların iş hayatında yer alması arasındaki ilişki incelendiğinde eğitim düzeyi arttıkça evlilik yaşının daha ilerlediği, işgücüne katılımında da artış yaşandığı gözlemlenmektedir. Kadının bekâr ya da evli olması iş hayatında yer alma kararını doğrudan etkilemektedir. Evlilikle çalışma arasında zıt yönlü bir ilişki vardır. Kadınların gördükleri eğitimde iş hayatında yer edinmelerini doğrudan etkilemektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınların iş hayatında yer alma oranlarında da artış gözlemlenmektedir.

Ancak yine de yetersiz eğitimin erkeklerden daha çok kadınları etkilediği bir gerçektir. Fakat eğitimin tüm basamaklarında kadınlarla erkek arasında eşitsizlik vardır. Kadınların hangi alanlarda ne derecede eğitim aldığı, meslek seçimi doğrudan etkilemektedir. Okullarda sürdürülen geleneksel eğitimin yanı sıra kadınların becerilerinin de gelişmesi için yaygın eğitime gereksinim duyulmaktadır.

Türkiye’de eğitim alanındaki çalışmalar özellikle Doğu ve Güney Doğu Bölgelerinde yoğun şekilde devam etmektedir. Bu bölgelerde sürdürülen politika ve çalışmalar olumlu şekilde sonuçlanmaktadır. Toplumda cinsiyete dayalı uygulamalardan biri olan Şartlı Nakit Transferi, ekonomik sebeplerden dolayı temel sağlık ve eğitim hizmetlerinden faydalanamayan, sosyal güvenlik kurumuna dâhil olmayan ve maddi geliri yeterli seviyede olmayan kişilere uygulanan bir yardım programıdır. Bu uygulama halk arasında “Çocuk Parası” veya “Öğrenci Parası” olarak bilinmektedir (İŞKUR, 2012).

Türkiye’deki kırsal ve kentsel alanlardaki kadınların iş hayatına katılmaları arasındaki farkın eğitim seviyesiyle doğrudan bir bağlantısı vardır. Kentlerde yaşayan kadınların büyük kısmının eğitim seviyesinin yeterli olmadığı dikkate alındığında, kadınların kırsal kesimde çalıştıkları tarım arazilerinin de şehirlerde bulunmaması sebebiyle hayatlarına ev hanımı olarak devam ettikleri bilinmektedir (Özer ve Biçerli, 2003/2004: 66).

İşsiz olan veya daha önce hiçbir işte yer almayan kadınlar ev işlerinin devamı olarak birtakım işler yürütmektedir. Kadınların tercih ettikleri başlıca meslekler temizlik, çocuk bakıcılığı ve biçki-dikiştir. Bu mesleklerde yer alan kadınların büyük kısmı ilkökul mezunudur. Eğitim seviyesi lise ve daha üstü olan kadınlar ise genellikle muhasebe, sekreterlik ve öğretmenlik alanlarında faaliyet verirler. Bu mesleklerin seçilmesinde toplumun kadına yüklediği rollerin büyük payı vardır.

2.2.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Kadınlar genellikle aile içinde veya kayıt dışı emek sektöründe çalışma konusunda isteklidir. Firmaların az tecrübe ve yetenek gerektiren pozisyonların istihdamında asgari ücret kanunu, işten çıkarma konusundaki sınırlılıklar, kıdem tazminatı gibi bazı kurallara tabi olduğu için ailelere göre daha dezavantajlıdır. İki sektörlü asgari ücret modeli, ücretleri yükselteceğinden dolayı ailelerin işgücüne katılmalarını arttırabilir (Schultz, 1989: 1).

Kadınlar kırsal alanlarda daha çok ücretsiz aile işçisi rolündedir (Oktay ve Menteşe, 2017: 900). Tarım sektöründe çalışan kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, gündelikli ve ücretli işlerin daha çok olduğu şehirlerdeki emek piyasalarında yer edinememektedir (Özer ve Biçerli, 2003/2004: 66).

Gelişmiş toplumlarda istihdamın aileden firmaya yönelmesi, finans ve üretimdeki teknolojik ölçek ekonomilerine ve işletmelerin hizmet, ticaret, inşaat ve imalat sektörlerindeki maliyetleri minimuma indirmeleriyle bağlantılıdır. Kadınların aile dışında çalışmaları, emeklerinin getirileri üzerinde kontrol sahibi olmalarına katkıda bulunur. Böylece kadın, aile bütçesinde söz etme hakkı kazanır. Kadınların ekonomik konumları erkeklerden farklı olarak, çocuklara yönelik yatırımlar, doğurganlık oranında azalma ve özel tüketim kalıpları gibi faktörlerden etkilenebilir (Schultz, 1989: 1).

2.2.1.3. Kayıt Dışı İstihdam

Kadınların iş hayatına katılmalarını etkileyen ve işgücünde yer alma oranlarının düşük olmasına sebep olan bir diğer faktör de kayıt dışı ekonomidir. Kayıt dışı ekonomide özellikle son yıllarda büyük artış yaşanmaktadır. İstatistik ve anketlerde çalışmıyor olarak kabul edilen kısmın birçoğu özellikle kentlerde farklı mesleklerde faaliyet göstermektedir. Bu meslek ve işlerin başında tekstil, iğne oyası, örgü, gündelikçilik ve dikiş gelmektedir.

Tablo 8. Türkiye'deki Kayıt Dışı Çalışma Oranları (15+ yaş) (%)

Yıllar	Kayıt dışı oranı (%)			Kayıt dışı oranı (%)			Kayıt dışı oranı (%)		
	Toplam	Tarım	Tarım dışı	Toplam	Tarım	Tarım dışı	Toplam	Tarım	Tarım dışı
	Toplam			Erkek			Kadın		
2014	35,0	82,3	22,3	29,3	71,8	21,1	48,4	94,4	25,9
2015	33,6	81,2	21,2	28,2	70,2	20,2	46,1	94,0	24,2
2016	33,5	82,1	21,7	28,8	72,2	20,8	44,3	94,3	24,2
2017	34,0	83,3	22,1	29,2	74,4	21,0	44,6	94,2	24,9
2018	33,4	82,7	22,3	29,4	76,2	21,2	42,1	90,9	24,9
2019 Haziran	35,2	87,0	23,2	31,4	79,7	22,8	43,3	95,9	24,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019

Kayıt dışı çalışma açısından kadın istihdamı incelendiğinde, kadınların kayıt dışında çalıştırılma eğiliminin yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, ucuz ve esnek işgücü olarak çoğu zaman kadınların tercih edilmesi ve kadınların yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksun, düşük düzeyde düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olmaları ve çalışacak alan bakımından başka alternatiflerinin bulunmamasıdır. Bunların yanı sıra ikincil iş gücü olarak değerlendirilmesi sonucu kadının piyasadaki iktisadi faaliyetlerini aile bütçesine katkı sağlamak olarak görülmesi ve esas gelir sağlayanın erkek olduğu kabulü ve çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri yerlerin olmayışı yada pahalı oluşu kadınları kayıt dışı enformel sektörlerde istihdama itiyor olabilir (Karabıyık, 2012: 246-247).

Şehirlerdeki kayıt dışı istihdamın bir başka nedeni de kadınların tutumudur. Evlere temizliğe giden kadınlar toplumun bu işi düşük statüde kabul ettiği için kendilerini ev hanımı olarak tanıtmaktadır. Erkekler böyle bir durumda karşılaştıklarında ise kayıtlara işsiz olarak geçerler. Kadınların bu yanlış bildirimleri, işgücüne katılım konusunda kadınlarla erkekler arasındaki farkın açılmasına neden olur (Özer ve Biçerli, 2003/2004: 67).

2.2.1.4. Medeni Durum

Kadınların işgücüne katılmalarını etkileyen bir diğer faktör de medeni durumdur. Özar ve Günlük-Şenesen (1998) yaptıkları çalışmalarla, bekâr kadınların evli kadınlara oranla iş hayatında daha fazla yer aldığı sonucuna ulaşmıştır.

Aile ve akrabalık bağlarının önemli olduğu ülkelerde sosyal kontrol bulunmaktadır. Aynı şekilde bireyler için de destek sağlanır. Bu ülkelerdeki kadınlar genellikle evlerinin dışında

çalışmaya ihtiyaç duymamaktadır. Ancak aile ve akrabalık bağları sağlam olmayan, bireylerin evlenmeye sıcak bakmadığı ülkelerde ise kadınlar yaşamlarını sürdürmek için çalışmak zorundadır (Semyonow, 1980: 539).

Aile ve akrabalık bağlarının kuvvetliğini Semyonow (1980), boşanma oranlarını dikkate alarak ölçmüştür. Bu çalışmaya göre boşanma sayısı kadınların işgücüne katılımları arasındaki ilişki olumlu yöndedir. Buradan aile ve akrabalık bağları sağlam olan ülkelerdeki kadınların çalışma hayatında yer alma oranlarının düşük olduğu sonucuna varılmaktadır.

Tablo 9. Türkiye’de Medeni duruma göre kadın istihdam oranı, 2004-2018 (%)

	2010	2011	2012	2013	2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽¹⁾
Toplam	43,0	45,0	45,4	45,9	45,5	46,0	46,3	47,1	47,4
Hiç evlenmedi	38,8	41,0	41,1	42,3	43,5	44,4	44,6	45,4	46,0
Evli	47,4	49,4	50,0	50,3	49,7	50,2	50,6	51,4	51,4
Boşandı	44,2	45,9	47,7	48,1	49,0	49,0	50,5	50,1	51,7
Eşi öldü	9,8	10,9	10,4	10,0	9,3	8,9	8,9	9,3	9,8
Kadın	24,0	25,6	26,3	27,1	26,7	27,5	28,0	28,9	29,4
Hiç evlenmedi	28,3	29,1	28,9	30,2	30,7	32,1	32,5	33,0	33,5
Evli	24,2	26,1	27,3	28,0	27,6	28,6	29,2	30,3	30,7
Boşandı	37,5	39,8	41,2	41,3	39,7	39,5	41,7	41,4	43,4
Eşi öldü	8,6	9,5	9,0	8,5	7,8	7,4	7,5	7,5	8,1
Erkek	62,7	65,1	65,0	65,2	64,8	65,0	65,1	65,6	65,7
Hiç evlenmedi	47,0	50,4	50,5	51,7	53,1	53,6	53,5	54,3	55,0
Evli	70,7	72,8	72,8	72,6	72,1	72,1	72,4	72,8	72,5
Boşandı	58,3	58,4	61,1	62,1	63,2	63,2	63,6	63,0	64,1
Eşi öldü	17,6	20,0	19,2	18,5	16,4	15,9	15,8	17,9	18,2

Kaynak:TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019

(1) 2014 yılından itibaren yapılan yeni düzenlemeler nedeniyle seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir değildir.

Evli kadınların iş hayatında yer almaları bekâr kadınlara oranla oldukça düşük seviyededir. Kırsal alanda yaşayan kadınların çalışma oranı, şehirlerde yaşayan kadınların çalışma oranından daha yüksektir (Tansel, 2002: 7). Boşanmış kadınların iş hayatında yer alması ise, diğer kadınların oranlarından daha yüksektir. Bu karşılaştırma bir de kentsel ve kırsal alandaki boşanmış kadınlar arasında yapılacak ise, kentsel alandaki kadınların işgücüne katılımları kırsal alandaki kadınların işgücüne katılımlarından daha fazla olduğu gözlemlenir. Boşanmış kadınlar eski eşinden yeterli nafakayı alamadığında maddi anlamda sıkıntıya düşmektedir. Dolayısıyla kadınlar, çalışmak zorunda kalır. Aynı zamanda yaşam şartlarının şehirlerde kırlara göre daha maliyetli olması, burada yaşayan boşanmış kadınların çalışmalarını sağlayan etkenlerden biridir (Özer ve Biçerli, 2003/2004: 70). Eşi vefat eden kadın ve erkeklerin iş hayatında yer almalarıysa kırsal ve kentsel alanlarda oldukça düşük seviyededir. Bu duruma eşi ölen kişilerin genellikle yaşlı olması sebep olmaktadır (Tansel, 2002: 7).

2.2.1.5. Çocuk Sayısı ve Bakımı

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sebebiyle çocuk bakımının asli olarak kadına yüklenen bir sorumluluk olarak algılanması, çocuk bakımı sebebiyle erkeklerin değil daha çok kadınların işgücü piyasasından çıkmasına yol açmaktadır. Kadınlar, kaliteli ve maddi anlamda ulaşılabilir bir çocuk bakım hizmeti edinemediklerinde “kreşe vermektense çocuğuma kendim bakarım” diyerek işten ayrılmayı tercih eder görünmektedirler. (TBMM Komisyon Raporu, 2013)

Kadınların iş hayatında yer almalarını medeni durum kadar çocuk sahibi olmak da etkilemektedir. Özar ve Günlük-Şenesen (1998), yaptıkları çalışmada, iş hayatında olmak istemeyen evli kadınların, iş hayatında yer almak isteyen fakat iş bulamayan kadınlardan daha çok çocukları olduğunu gözler önüne sermektedir.

Kadınlarla erkekler arasındaki işten ayrılma oranlarındaki farkın oluşmasının başlıca nedeni, kadının doğum yapması ya da çocuğunu kendisinin büyütmek istemesidir. Çocuk, erkek ve kadınların iş hayatında yer almalarını doğrudan etkilemektedir. Fakat bu faktörün kadınlar üzerindeki etkisi erkeklere göre daha fazladır (Viscui, 1980: 388).

Türkiye’de çocuk bakım hizmetleriyle ilgili önemli düzenlemelerden biri İş Kanunu’dur. Çocuk bakımına yönelik olarak İş Kanunu kapsamında işverenlerin de belirli koşullar altında yükümlülükleri bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununa tabi olan işyerlerinde uygulanacak olan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”in 15. maddesine göre, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde 0-1 yaş arası çocuklar için emzirme odaları, 150’den fazla kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde ise 0-6 yaş arasındaki çocukların bakılması için kreş/yurt açma zorunluluğu vardır. Bununla birlikte 2008 yılında yürürlüğe giren istihdam paketiyle işverenlere söz konusu hizmeti piyasadan alma seçeneği de tanınmıştır (Bütün, 2010: 101).

Yine 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu’nun il özel idaresinin görev ve sorumluluklarını düzenleyen 6/a maddesi de il özel idarelerini, mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla il sınırları içerisinde çocuk yuvaları açmakla görevli ve yetkili kılmaktadır (Bütün, 2010: 102).

Doğurganlık oranı arttığında kadınlarının aile içindeki sorumlulukları da artacaktır. Kadınların bu sorumluluklar nedeniyle işgücüne katılma ihtimalinin düşük olması görüşü, birçok kesim tarafından kabul edilmektedir (Collver ve Langlois, 1962: 367). Langlois ve Collver (1962), kadınların çalışmasının evini ve çocuklarını bırakması gibi sosyal zorlukların yanı sıra psikolojik açıdan da bazı zorlukları olduğunu belirtmektedir. Kadınların çalışma nedeni yalnızca maddi gelir elde etmek ise, aile yapısında bazı değişiklikler yapılmalıdır. Bu değişikliklere özellikle sanayileşmiş ülkelerde rastlamak mümkündür. Sanayileşen ülkelerde evlilik yaşı erken değildir, doğurganlık oranı düşüktür ve ailenin getirdiği sorumluluklar olabildiğince sadeleştirilmiştir. Youssef (1972: 135), kadınların çalışmasının sadece evli olup olmaması ile çocuk sahibi olup olmamasıyla ilgili değil, kadının ev dışında yer aldığı sosyal organizasyonlarla da ilgili olduğunu savunmaktadır.

Tzannatos ve Psacharopoulos (1989), işin ve çocukların aynı zaman diliminde bazı talepleri olduğunu, kadınların birine ilgi gösterdiğinde diğeriyle ilgilenemeyeceğini belirtmiştir. Bu düşünceye göre kadınların iş hayatında yer alması, çocuk doğurma ve büyütme dönemlerinde diğer dönemlere göre daha az olacaktır. Araştırmacılar ayrıca kadınların işgücüne katılmalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında tam olarak tanımlanamayan bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Bu görüşe göre daha fazla çocuk sahibi olan kadınların daha çok çalışmaları gerekebilir. Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışma, tüketim ve boş zaman arasında net bir ayrım bulunmamaktadır. İlk çocuğun ebeveynlerinden beklediği ilgi oldukça fazladır. Birkaç yıl sonra doğan ikinci çocuğa gösterilmesi gereken ilgi ve bakım ise daha düşüktür. Çünkü ilk çocuk hem kardeşiyle ilgilenir, hem de evin bazı işlerinde ebeveynlerine yardımcı olur.

Semyonow (1980), yaptığı araştırmaların neticesinde, doğurganlık oranı yüksek olan ülkelerdeki kadınların işgücüne katılımlarının daha düşük seviyelerde olduğu bilgisine ulaşmıştır. Semyonow ek olarak doğurganlıkla sanayileşmenin işgücüne katılıma etkilerini birbirinden bağımsız olarak gözlemlemiştir. Ekonomik kalkınmanın sağlanması için vasıflı işgücü talebi oluşması gerekir. Bu taleple birlikte mesleki roller uygun bir şekilde dağıtılır. Doğurganlık kadınların işgücüne katılmalarını engelleyici bir faktör olarak görülse de kadınların çalışmasının önce verimliliği sağlayacağı ardından ise doğurganlığı azaltacağı düşüncesi kabul görmemektedir. Semyonow araştırmaları sonucunda doğurganlığın işgücüne katılımdaki etkisinin sanayileşmeden 1,5 kat daha fazla etkili olduğunu belirtmektedir (Kutlar, Erdem ve Aydın, 2011).

Mevcut doğurganlık ile kadınların iş hayatında yer almaları arasındaki ilişki, kadınların işgücü arzının doğum kontrol yöntemlerinin maliyetlerindeki değişikliklere tepkisinin büyüklüğünü, doğurganlığın doğum kontrol maliyetlerindeki değişikliklere tepkisine oranla, önemli ölçüde düşük olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Rosenzweig ve Wolpin, 1980: 345-346).

Evli olup da çocuğu olmayan kadınların çocuğu olan kadınlara oranla iş hayatında daha fazla yer aldığı gözlemlenmektedir. Çocuk sahibi olan kadınlar, çocuklarının ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda çalışmaktadır. Okul çağında olan çocuklar gün içinde çoğunlukla okuldadır. Okulda olmadığı zamanda da evlerinde yalnız başına zaman geçirebilir. Bu çocuklar, okul öncesi dönemdeki çocuklar kadar aile denetimine ihtiyaç duymamaktadır. Dolayısıyla çocukları henüz 6 yaş ve altında olan kadınlar, çocukları okul çağında olan kadınlara göre daha az çalışma eğilimindedir. Bu durum erkeklerde ise zıt yönlüdür. Baba olan erkekler baba olmayan erkeklere göre daha çok çalışma isteğinde bulunurlar (Hayghe ve Bianchi, 1994: 25).

Kadınların işgücüne katılmalarıyla çocuk sahibi olma arasındaki ilişkinin ele alınmasının ardından çocuk sayısı ile gelir düzeyi arasındaki ilişki incelenebilir. Gelir arttığında çocuk sayısının azaldığı geleneksel olarak kabul edilmiş bir durumdur. Ekonomik teori, aile planlama bilgisiyle diğer faktörler sabitken, maddi gelir ile aile büyüklüğü arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Çocuğun bakımı üretim faaliyeti olarak kabul edilmemektedir. Kadınların çocuk bakımına harcadığı zaman işgücünde üretim faaliyeti

olarak kullanılabilir (Becker, 1965: 509-510). Bu sebeple kadınların işgücüne katılmaları çocuk sayısındaki azalmayı kaçınılmaz kılar.

2.2.1.6. Yaş

Kadınların iş hayatında yer almaları yaş bazında incelendiğinde çoğu ülkede “M” harfine benzeyen bir trend olarak gözlemlenmektedir. 20-24 yaş arası kadınların işgücüne katılmaları maksimum seviyededir. Bu seviye 30’lu yaşlardan itibaren düşüşe geçmekte, 40’lı yaşlardan itibaren ise tekrar artışa geçmektedir. 40-54 yaş arasındaki kadınların işgücüne katılmaları ise maksimum düzeydedir. 30’lu yaşlardaki kadınların iş hayatında yer almalarını engelleyen en temel faktör çocuk sahibi olmalarıdır. Bu yaş grubundaki kadınların çocukları genellikle 0-6 yaş aralığındadır. Bu yaştaki kadınlar zamanlarının büyük kısmında çocuklarıyla ilgilenir. Bu sebeple işgücüne katılma oranı düşük seviyede kalır (Hayghe ve Bianchi, 1994: 25). Çocuk doğurma ve yetiştirme çağındaki kadınların iş hayatında yer almaları diğer kadınlara oranla daha düşüktür (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 193). Özar ve Günlük-Şenesen (1998), 1995 yılında kadınların işgücüne katılımlarını incelemiştir. Yaptıkları çalışma sonucunda 20-24 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılım oranlarını maksimum olduğunu gözlemlemiştir. Aynı zamanda bu çalışmada 25-34 yaş grubunun işgücüne katılımları azalmakta, 35-39 yaş aralığında artışa geçmekte daha sonra ise azalmaya devam etmektedir. Kadınların önemli kısmı çalışmalarına ara verdikten sonra mesleklerine geri dönüş yapmamaktadır.

2.2.1.7. Ücret

Kadınlar erkeklerden farklı olarak işe alınma, terfi etme ve ücretlendirilme konusunda verimliliğin haricinde bazı faktörlerden etkilenmektedir. Kadınların işgücü piyasasında erkeklerden farklı olarak değerlendirilmesi, iş hayatındaki eşitsizlik olduğunu gözler önüne sermektedir (Özkan ve Özkan, 2010: 92).

Kadınlara ayrılan pozisyonlar genellikle geçicidir ve ücretleri düşüktür. Bu nedenle kadınların iş hayatındaki sayısı erkeklerden daha düşüktür. Bu faktörler yalnızca kadınların istihdamını sınırlamakla kalmaz, aynı zamanda işsizliğe geçiş hızını artırır, kadınların işgücü niteliğini düşürür ve kadınların uzun zamanlı istihdamlarının sağlanmasını engeller. Kadınların yaptıkları işlerin, yalnızca aileye gelir sağlamak için olduğu konusundaki düşünceler, kadınların ekonominin büyüme zamanında ihtiyaç olan, gerileme ya da yavaşlama döneminde ise göz ardı edilen bir işgücü oluşturduğu algısını oluşturmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211).

Tablo 10. Türkiye’de Meslek grubuna göre yıllık ortalama brüt ücret, yıllık brüt kazanç ve cinsiyetler arası ücret farkı, 2014

	Yıllık ortalama brüt ücret (TL)			Yıllık ortalama brüt kazanç (TL)			Cinsiyetler arası ücret farkı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
Meslek grupları							
Toplam	26.032	26.002	26.113	27.830	27.775	27.974	-0,4
Yöneticiler	76.618	78.045	72.486	86.701	87.670	83.893	7,1
Profesyonel meslek mensupları	53.576	58.761	47.500	57.678	63.573	50.772	19,2
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	31.739	32.601	29.872	34.495	35.547	32.215	8,4
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	24.308	24.947	23.546	26.006	26.700	25.178	5,6
Hizmet ve satış elemanları	18.192	18.593	17.223	19.177	19.601	18.152	7,4
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	18.185	19.266	15.187	18.984	20.271	15.412	21,2
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	20.121	20.623	16.712	20.943	21.484	17.274	19
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	19.250	19.962	15.478	20.285	21.056	16.205	22,5
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	16.561	16.979	15.342	17.056	17.515	15.721	9,6

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2014

Tablo 10. incelendiğinde aynı meslekte çalışan kadın ve erkek arasındaki ücret farkı en fazla %22,5 ile Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda olduğu görülmektedir. Cinsiyetler arasındaki ücret farkı en az olan ise %-0,4 ile yöneticiler meslek grubundadır.

Çalışan kadınların aldığı ücret son yıllardaki gelişmelere rağmen yine de erkeklerin aldığı ücretlerden daha azdır. Düşük ücretli sektörlerde kadınlar, erkeklere oranla daha fazla yer almaktadır. Fakat aynı mesleki kategorilerde yer alan kadınlar ve erkeklerin maaşları karşılaştırıldığında, kadınların daha az ücret aldığı göze çarpmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211).

Kadın çalışanların ücretlendirilmesi konusunda cinsiyet gibi ayrımcı bir kıstasın günümüzde dahi etkili olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Cinsiyetin yanı sıra işverene yakınlık, kültürel ve politik faktörler de kadınların ücretlerinin belirlenmesinde öne çıkan kriterlerdir. Cinsiyet, ayrımcı kriterler arasında en çok öne çıkan faktördür. Gereken eğitim, tecrübe ve kıdeme sahip olan kadın çalışana karşı ayrımcı işveren, çalışanına cinsiyeti sebebiyle ayrımcılık yapar. Cinsiyet ayrımcılığının ardından ise kültürel, politik ve ekonomik faktörler gelmektedir. Ayrımcı işverenin öncelikle göz önünde bulunduğu ölçüt, cinsiyettir (Özkan ve Özkan, 2010: 101).

Kadınların bu tür ayrımcılıklara maruz kalmaları ve düşük ücretle çalışmaları, bulundukları statülere rağmen onları çalışmaktan soğutabilir. Bu sebeplerden dolayı kadınlar ev dışında çalışmayı istemeyip, ev hanımı olmayı tercih edebilir.

2.2.1.8. Yasal Düzenlemeler

Kadınların işgücüne katılmalarında yasal düzenlemelerinde etkisi bulunmaktadır. Türkiye genelinde uygulanan yasalar, iş hayatında erkekler ve kadınlar arasında ayrımcılığın oluşmasına neden olmaktadır.

Türkiye’deki uygulanan İş Kanunu’nda yer alan kıdem tazminatıyla ilgili olan madde, kadınların evlendikten sonra işten ayrılmalarını teşvik etmektedir. Çalışan kadınlar evlendikten sonra bir yıl içerisinde işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatı alabilmektedir. Bu madde sadece kadınları kapsarken erkekler bu konunun dışında bırakılmaktadır. Sosyal Güvenlik Yasası’ndaki yetim ve dul aylığına hak kazanma konusunda kadınlarla erkekler arasında bazı ayrımcılıklar bulunmaktadır. Kadınlar sigortalı olarak çalışana kadar veya evlenene kadar yetim aylığı alabilir. Erkekler ise 18 yaşına veya yüksek eğitim görüyorsa 25 yaşına kadar yetim aylığı alabilmektedir. Bu uygulamalar, kadınların yalnızca toplum tarafından değil aynı zamanda yasal düzenlemeler tarafından da temel görevinin anne ve eş olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu düzenlemeler kadınları iş hayatının dışında bırakmakta, çalışmama konusunda kadınları teşvik etmektedir (Dedeoğlu, 2009: 50). Kadın çalışanları korumak için çıkarılan tüzük, yönetmelik ve yasaların şehirlerde yaşayan kadınların iş hayatına katılma oranlarını azalttığı gözlemlenmektedir. İş kanununda yer alan ve medeni kanunda uzun süre geçerli olan “ailenin reisi erkektir” ifadesine dayanan kadınların evlendikten sonra eşlerinin istememesi halinde işlerinden tazminat olarak ayrılma hakları çoğu zaman suiistimal edilmiştir. Bu durum kadınların iş hayatında uzun süreli yer almalarını olumsuz şekilde etkilemiştir. Bir başka uygulamayla birlikte 100-150 kadın personel bulunduran kurumlarda “emzirme odası”, 150’den fazla kadın personelin yer aldığı kurumlarda ise “yuva, kreş” açılmasının zorunlu hale gelmesi, işletmelerin belirli bir sayıdan sonra kadın personel çalıştırmamalarına sebep olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003/2004: 70).

2.2.3. Türkiye’de Çalışan Kadınların İstihdam İçindeki Yeri

Küreselleşmenin etkileriyle beraber dünya genelinde kadınların işgücüne katılması ve istihdamının oranı artış gösterirken Türkiye’de dünyadaki gibi bir artış görülmemiştir. Özellikle de Türkiye’nin üyelik müzakerelerinin devam ettiği AB üyesi olan ülkelere göre Türkiye’de kadınların istihdam etme oranları oldukça düşüktür. Bu durumun kadın işgücüne olan talebin az olması kadar işgücü talebini kısıtlayan sosyokültürel yapının yarattığı engellerle de alakası vardır (Toksöz, 2007: 5). Türkiye’deki sosyokültürel etkenler yani cinsiyetlere göre işbölümü ve bu işbölümleri sayesinde şekillenen cinsiyet rolleri gereğince kadınlar ev işlerinden ve çocukların bakımından sorumlu görülür. Ev işleri için verilen emek karşılığı olmayan emektir, bu şekildeki çalışma toplum tarafından takdir edilmeyen bir çalışma şeklidir. Kadının evin içindeki sorumlulukları işgücü sahasına çıkışını ve iş aramasını ciddi şekilde engeller. Özellikle eğitim seviyesi düşük ve vasfı olan kadınların ev dışında gelir getiren işlerde çalışması, erkeğin ailenin geçimini sağlayan aile reisi konumu ve aile bireyleri üstündeki egemenliği için tehdit edici unsur olarak

düşünüldüğünden, kadına ya da genç kıza çalışması için izin verilmemektedir. Fakat kadınlar için olan işlerin sınırlı ve koşullarının ağır olması, verilen ücretlerin az olması da kadınlar için de çalışmayı cazip kılmaz (Toksöz, 2007: 5). 1980’li yıllarda küreselleşme sürecinde uygulamaya konulan uyum programları ve ihracata dayalı büyüme stratejileri kadın emeği açısından fırsatların çeşitlenmesiyle birlikte bazı sorunlar da doğurmuştur. Hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler nitelikli kadın işgücü için yeni imkânlar oluşturmıştır. Niteliksiz kadın işgücü istihdamında yaşanan artış ise, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğundaki sanayi, ekonomi ve hizmet sektörlerindeki plansız istihdamdan dolayı gerçekleşmiştir. Bu dönemdeki devletlerin birçoğu, dünya pazarlarında başarılı olmak için kursalsızlaşmaya yönelmiştir. Kuralsızlaşmaya yönelen ülkelerde işgücünü koruyan yasalar esnetilmiş ya da kaldırılmıştır. Gelişmekte olan ülkelerdeki tüm kurumsal ve yasal düzenlemelerin dışında kalan istihdam şekillerinin yaygınlaşması esneklik olarak tanımlanmıştır. Yaygınlaşan bu durum ihracata yönelen sektörlerdeki kadın istihdamının elverişsiz koşullar altında gerçekleşmesine neden olmaktadır (Toksöz, 2007: 1). 1980’lerde Türkiye genelinde çok fazla yankı uyandıran kadın hareketleri, kadın hakları ve ayrımcılık konularına dikkat çekilmesini sağlamıştır. Hükümete bağlı kurumlarda, özellikle Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinin başladığı dönemlerde kadınlara yönelik ayrımcılıkların kaldırılması için çalışmalar gerçekleştirilmiştir. İşyerlerindeki ayrımcılığın ortadan kaldırılması için yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu süreçteki bir diğer gelişme de sosyal kuruluşların kadın istihdamı konusu üzerindeki çalışmalarıdır. Günümüzde Türkiye genelinde kadın istihdamının düşük olduğu ve bu sorunun ortadan kaldırılması gerektiği herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Fakat kadın istihdamının nasıl arttırılacağı konusunda hangi yolların izleneceği henüz belli değildir. Bu konuda gerekli çalışmalar yapılarak sonuca varılması gerekmektedir (Toksöz, 2007: 4).

Türkiye’deki kadınların işgücü eğitim seviyeleri OECD ülkelerindeki kadınların oldukça gerisindedir. Bu durum kadınların işgücüne katılmalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kırsal alanda yaygın olan ucuz aile işçiliği eğitim düzeyinden bağımsız bir durumdur. Kırsal bölgelerde yaşayan kadınların ev içindeki görevleri, eğitim-öğretim kurumlarının yetersiz oluşu, ataerkil aile yapısı ve maddi zorluklar eğitim öğretimin sağlanması önündeki engellerdir. Kentlerde yaşayan kadınların ise işgücü piyasasında yer alacak seviyede eğitim gördükleri bilinmektedir. Bu durum kentlerde yaşayan kadınların kırsal bölgede yaşayan kadınlardan daha fazla işgücüne katılımları olmasına neden olmaktadır. Eğitim seviyesiyle işgücüne katılma arasındaki ilişki incelendiğinde, kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranlarının da arttığı gözlemlenmektedir. Bu durum kırsal bölgelerde fazla göze çarpmasa da kentlerde eğitim düzeyi yüksek olan kadınların işgücüne katılım oranlarının daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Kadınların eğitim düzeyi yalnızca nitelikli işgücünü sağlayıp ücretlerin artmasına değil, ataerkil düşüncenin zayıflamasına böylece kadınların iş hayatında daha kolayca yer almalarına da katkıda bulunmaktadır. Fakat lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranlarının %30 civarında olması, liselerdeki eğitimin istihdam hazırlama konusunda yetersiz olduğunu gözler önüne sermektedir (Toksöz, 2007: 6).

Tablo 11. Seçilmiş Avrupa Ülkeleri ile Türkiye’deki Kadın İstihdam Oranları (20-64 Yaş Grubu) (%)

ZAMAN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ÜLKELER									
Avrupa Birliği - 28 Ülke	62,1	62,2	62,4	62,6	63,5	64,3	65,3	66,5	67,4
Belçika	61,6	61,5	61,7	62,1	62,9	63	63	63,6	65,5
Bulgaristan	60,8	59,8	60,2	60,7	62	63,8	64	67,3	68,3
Danimarka	73	72,4	72,2	72,4	72,2	72,6	74	73,7	74,8
Almanya	69,7	71,3	71,6	72,5	73,1	73,6	74,5	75,2	75,8
Yunanistan	51,8	48,7	45,2	43,3	44,3	46	46,8	48	49,1
İspanya	56,3	56,1	54,6	53,8	54,8	56,4	58,1	59,6	61
Fransa	:	:	:	:	65,6	66	66,3	66,7	67,6
İtalya	49,5	49,9	50,5	49,9	50,3	50,6	51,6	52,5	53,1
Macaristan	54,6	54,7	56,2	56,9	60,2	62,1	64,6	65,7	66,8
Hollanda	69,8	70,4	71	70,6	69,7	70,8	71,6	72,8	74,2
Avusturya	68,8	69,2	69,6	70	70,1	70,2	70,9	71,4	71,7
Portekiz	65,6	64,6	63	62,3	64,2	65,9	67,4	69,8	72,1
İsveç	75	76,5	76,8	77,2	77,6	78,3	79,2	79,8	80,4
İngiltere	67,9	67,8	68,4	69,3	70,6	71,3	72,1	73,1	73,8
İzlanda	77,6	77,9	79,1	79,5	81,7	83,3	84,4	84,5	83,2
Norveç	76,9	77,1	77,3	77,1	77,1	76,7	76,7	76,2	76,5
İsviçre	73,2	74,6	75,3	75,3	76,2	76,8	77,5	77,4	77,9
Kuzey Makedonya	37,5	38,8	38,7	40,7	40,8	42,1	42,5	43,7	45,2
Türkiye	28	29,7	30,9	31,8	31,6	32,5	33,2	34,5	35,2

Kaynak:Eurostat, İşgücü anketi, 2019

Tablo 11. incelendiğinde Türkiye’deki kadın istihdam oranının pek de iyi olmadığı göze çarpmaktadır. Eurostat verilerine göre 2018 yılındaki Türkiye’deki kadınların istihdam oranı %35,2’dir. Bu oran diğer ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye, kadınların istihdama dahil olma oranlarında oldukça gerilerdedir. 20-64 yaş arası kadınların istihdam oranları Avrupa Birliği (28 Ülke) genelinde %67,4Almanya’da %75,8, İsveç’te %80,4, Hollanda’da %74,2’dir.En yüksek kadın istihdam oranı %83,2 ile İzlandadadır.Türkiye’deki kadınların istihdam oranları düşüktür fakat gelecek vaat etmektedir.

Türkiye genelinde kadınların iş hayatında tam anlamıyla yer alması, 1950’li yılların ardından hızlanan köyden kente göçlerle gerçekleşmiştir. Kentlere yerleşen ailelerin yaşam koşulları ve zihniyetleri değişmiş, bu değişim aile yapısı ve aile içi ilişkileri de doğrudan etkilemiştir. Bu değişiklikler kadınların toplum içindeki statülerini ve işgücüne katılmalarını doğrudan etkilemiştir. Toplum içinde statü kazanan kadın kendine yeni roller yüklemiş, eğitim görmeye, kendi konumunun önemini fark etmeye, iş hayatında yer almaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır. Fakat toplumdaki geleneksel düşünce ve tavırlar tamamen yok olmamıştır. Bu nedenle kadınların iş hayatında yer alması sınırlandırılmıştır. Kadın hakları konusunda ilk yasal düzenlemelerin gerçekleştiği ülkelerden biri olan Türkiye, yasalar üzerindeki bu hakları, uygulamaya geçirememiştir. Bu sebeple kadınların işgücüne katılma oranları istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Bunun nedeni kadınların sosyal hayatta yer almasının toplum tarafından tam olarak kabul görmemesidir (Berber ve Eser,

2008: 3). Kadınların iş hayatındaki çalışma şartları ve konumlarında günden güne değişim yaşanmaktadır. Yaşanan değişimlerin sektörel anlamda olması önemli bir husustur. Ülkedeki istihdamın sektörlere dağılımı, ülkelerin gelişmişlik düzeylerini ifade etmektedir. Kalkınmanın gerçekleşmesi istihdamın tarım dışındaki alanlarda yoğunlaşmasına neden olmuştur. Bu durum kadınların istihdamında da geçerlidir. Gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların birçoğu tarım sektöründe yer alırken, gelişmiş ülkelerdeki kadınların büyük kısmı hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Buna bağlı olarak gelişmiş ülkelerdeki ücretsiz aile işçiliği yerini ücretli çalışan kadına bırakmıştır.

Türkiye’deki nüfus istatistikleri incelendiğinde kadınların erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat cinsiyetler arasındaki fark çok fazla değildir ve nüfusun yaklaşık %50’si kadınlardan oluşur. Kadınların iş hayatındaki yerleri gün geçtikçe artsa da yine de %34,2 seviyesinde kalmıştır. Bu oran istenilen seviyede değildir. Türkiye genelinde işgücündeki her 100 kadından 26’sı kırlarda tarımsal faaliyetlerde çalışmaktadır. Çalışan kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında; %27,9’unun eğitim düzeyi lise altı eğitimliler, %35,1’i lise mezunu, %42,3’ü mesleki veya teknik lise mezunu, %71,6’sı ise yükseköğretim mezunudur. Kadınların iş hayatında yer almalarını etkileyen en önemli faktör eğitim seviyesidir. Kadınların eğitim seviyeleri yükseköğrenime ulaştığı takdirde, işgücüne katılım oranlarında da artış yaşanacaktır.

Tablo 12. Türkiye’de Kurumsal olmayan nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu [15+ yaş] (Bin kişi)

Yıllar		15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)
2014	Toplam	56 986	28 786	28 200	50,5	9,9	12,0	45,5
	Erkek	28 145	20 057	8 089	71,3	9,0	10,3	64,8
	Kadın	28 841	8 729	20 112	30,3	11,9	16,5	26,7
2015	Toplam	57 854	29 678	28 176	51,3	10,3	12,4	46,0
	Erkek	28 573	20 453	8 120	71,6	9,2	10,5	65,0
	Kadın	29 281	9 225	20 056	31,5	12,6	17,2	27,5
2016	Toplam	58 720	30 535	28 185	52,0	10,9	13,0	46,3
	Erkek	29 031	20 899	8 133	72,0	9,6	10,9	65,1
	Kadın	29 689	9 637	20 052	32,5	13,7	18,1	28,0
2017	Toplam	59 894	31 643	28 251	52,8	10,9	13,0	47,1
	Erkek	29 649	21 484	8 166	72,5	9,4	10,7	65,6
	Kadın	30 244	10 159	20 085	33,6	14,1	18,5	28,9
2018	Toplam	60 654	32 274	28 380	53,2	11,0	12,9	47,4
	Erkek	30 007	21 801	8 206	72,7	9,5	10,8	65,7
	Kadın	30 647	10 473	20 174	34,2	13,9	17,8	29,4
2019 Haziran	Toplam	61 426	32 766	28 660	53,3	13,0	15,3	46,4
	Erkek	30 351	21 976	8 375	72,4	11,7	13,2	63,9
	Kadın	31 075	10 790	20 285	34,7	15,6	20,0	29,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019

Tablo 12. incelendiğinde işgücüne katılım 2019 Haziran ayında %53,3 oranındadır. İşsizlik oranı %13,0, tarım dışı işsizlik oranı % 15,3 oranında olmuştur. İstihdam oranı ise %46,4'tür. Kadınların işgücüne katılımı 2019 Haziran ayında %34,7 oranındadır. İşsizlik oranı %15,6 tarım dışı işsizlik oranı %20'dir. 2014 yılında %26,7 oranına sahip olan kadın istihdamı 2018 yılına dek istikrarlı bir şekilde artmıştır ve %29,4 olmuştur. Kadınların işgücüne katılması son yıllarda artış göstermesine rağmen 2019 Haziran ayı itibariyle %29,3 oranındadır. Toplam işgücü sayısının 10 milyon 790 bini kadınlar, 21 milyon 976 bini erkekler oluşturur. Bu verilere göre yaklaşık olarak işgücünde bulunan her üç kişiden biri kadındır. Küreselleşmenin etkisi ile dünya genelinde kadınların işgücüne katılımı ve istihdam etmeleri artmıştır. Türkiye'de de benzer bir şekilde artış vardır. Kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye'de yıllar itibariyle artmıştır. 2014 yılında kadınların işgücüne katılma oranı % 30,3'tür ve işgücüne katılan kadın sayısı 8 milyon 729 bindir. Günümüzde diğer yıllara oranla kadınların işgücüne katılımı artmıştır. 2018 yılında ise kadınların işgücüne katılımı %34,2 oranındadır ve toplam işgücündeki kadın sayısı 10 milyon 473 bindir.

BÖLÜM 3

KADINLARIN İŞ SEÇİMLERİ KAPSAMINDA AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI

3.1. Türkiye'de Kadınların İş Hayatına Katılmasına Dair Yasal Düzenlemeler

3.1.1. Anayasa

Kanun önünde eşitlik

Madde 10 – “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 12/9/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”(www.tbmm.gov.tr, 2019).

Çalışma ve sözleşme hürriyeti

Madde 48- “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.”(www.tbmm.gov.tr, 2019).

Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49- “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”(www.tbmm.gov.tr, 2019).

Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50- “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” (www.tbmm.gov.tr, 2019)

3.1.2. Medeni Kanun

4721 sayılı Yeni Türk Medeni Kanunu 2001 yılında TBMM tarafından onaylanmış ve 2002 yılında uygulama başlamıştır. Aile ve toplum içerisinde kadınları ve erkekleri eşit tutan, cinsiyet ayrımcılığına nokta koyan, kadın emeğini kıymetlendiren değişikliklerle beraber, bilhassa aile hukuku konusundaki gereklilikler göz önüne alınarak, önemli ilerlemeler kaydedilmiştir (Resmi Gazete 24607, 2001).

Madde 192, 1990 yılında kadının meslek seçimi yaparken eşinden izin alması gerekliliği hükmünün Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine aykırı olması sebebiyle Anayasa Mahkemesince kaldırılmıştır. Yeni medeni kanunla beraber eşler evlilik bağına bozmamak üzere tercih edeceği meslekler için eşin iznini almasına gerek kalmadığı belirtilmektedir (Resmi Gazete 24607, 2001).

3.1.3. İş Kanunu

Yürürlüğe 2003 yılında giren 4857 sayılı iş kanunundaki en belirgin farklılık; temel insani haklar dolayısıyla işveren ve çalışan arasında cinsiyet, vb. nedenlerden ötürü ayırım yapılmasının yasaklanmasıdır. Eşit davranma ilkesinin açıklandığı 5. Madde de, işverenin işe alma sürecinde, tüm çalışma koşulları bakımından işçilerine eşit işe eşit ücret verme, cinsiyet ayrımcılığı yapmama gibi koşullar bulunmaktadır. Ayrıca Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesini" kabul edilmiştir. Ülkemizde esnek çalıştırma koşulları için belirlenmiş iş sözleşmesi çeşitlerine ilişkin tertipler yapılmaktadır. Belirli ve belirsiz süreli iş kontratlarıyla birlikte tam zamanlı ve kısmi zamanlı iş kontratlarına göre, çalışmada ayrımı haklı gösteren sebepler bulunmadıkça eşit davranılması kaidesi de eklenmiştir. 5. Madde metninde işin kalitesine veya cinsiyete ilişkin nedenler zorunlu olmadıkça, bir işveren işçisine karşı cinsiyet veya hamilelik gibi şartları öne sürerek yeni iş kontratı yapamamaktadır. Eşit şartlarda çalışan işçilerin, cinsiyete bağlı olarak farklı ücretler alması uygun değildir. İşveren işçilerinin cinsiyetlerini baz alarak farklı ücretlerle ödeme yapamaz. Bu hükümlerin tersine bir durumun oluşmasında işçi, ilk dört aya kadar ki ücret tutarındaki bir tazminatı ve başka yoksun bırakıldığı haklarını da isteme hakkına sahiptir (Resmi Gazete 25134, 2003).

Madde 74. çalışan kadınların, hamilelik halindeki izin sürelerini ve doğumdan sonra hakları olan süt izinleri ile ilgili uygulamaları içine alır. Kadın çalışanların doğumdan önce ve sonra olmak üzere sekizer haftalık izin süreleri bulunmaktadır. Çoğul gebelik durumunda bu süreye ikişer hafta daha ilave edilir. On altı ya da on sekiz haftalık ücretli izin sürelerine kadın işçinin isteği halinde, altı aylık ücretsiz izin de ilave edilir. Doktor, kadın işçinin çalışabileceğini uygun görürse ve kadın işçi de çalışmaya devam etmek isterse, doğum gerçekleşmeden üç hafta önceki süreye kadar, işe devam edebilir. Doğuma kadar yasal olarak belirlenen süreden kullanılmadığı takdirde doğumdan sonraki izne eklenmesi uygun görülmüştür. 2011 yılında bu maddeye yapılan eklemeye birlikte; erken doğum yapmak zorunda kalan kadın, kullanamadığı izin sürelerini, doğum sonrası iznine ekleyebilmektedir (Resmi Gazete 25134, 2003).

Kanunlarda yapılan yasal düzenlemelerle birlikte, kadınların çalıştırılma kapsamındaki konularda değişiklikler vardır. Örneğin; kendi arzuları sebebiyle, evlilik gerçekleştirmelerinden itibaren 1 yıl içerisinde işten ayrılan kadına kıdem tazminatı hakkı verilmekte, bu hak erkekler için geçerli olmamaktadır. Yetim ve dul aylığını erkekler 18 ya da yüksek eğitim durumunda 25 yaşına kadar alabilir durumdayken, kadınlar evlenene kadar ya da sigortalı bir işe girene kadar devam edecek şekilde alabilmektedir.

6111 sayılı kanun ile 4447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu'na" 31/ 12/ 2015 tarihine kadar geçici bir madde eklenmiştir. Bu tarihe kadar işe alınan sigortalı her birey için geçerli olan bu maddede, 5510 sayılı kanunun 81. ve 82. maddeleri esas alınmıştır. Kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları günden itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Bu destek unsurundan 18 yaşından fazla ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından fazla kadınlar faydalanır. Bu şartlara uyum sağlamış ve mesleki yeterlilik belgesine sahip kişiler için kırk sekiz ay

süreyle yürütülmektedir. Mesleki ve teknik eğitim veren okullarca, orta veya yükseköğretimi bitiren veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü üretme kurslarını bitirenler için, otuz altı ay süreyle uygulanır. Getirilen bu hükümlerle kadınların çalıştırılma imkanları fazlaletirilmiş, genişletilmektedir (Resmi Gazete.29327, 1982).

Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesinin (CEDAW) 11. maddesi de yandaş devletlerce kadın erkek eşitliği düzleminde, çalıştırma konularında kadına karşı ayrımcılığın yok edilmesine yönelik her türlü önlemi alması gerektiğini belirtmektedir. Personel temininde vatandaşlar arasında ayırım gerçekleşmemesi toplumun ve bireyin ilerlemesinde önemli rol oynar. Kadın erkek eşitliği, kadının toplumsal yaşamdaki konumunun belirlenmesi ve kadına şiddetin önlenmesi, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesinin devlet politikası haline getirilmesi için 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi 4 Temmuz 2006 tarihinde yayımlanmıştır (Resmi Gazete.29327, 1982).

TBMM’de 5840 sayılı “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)” kanunu 24 Mart 2009’da Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 2010 yılında “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişlik Yapılmasına Dair Yönetmelikten” iş piyasalarında yer alan, ağır ve tehlikeli olan işlerde kadın ve gençlerin çalıştırılmasına yönelik sınırlamalar kaldırılmıştır. “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25 Mayıs 2010 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu genelgeyle birlikte toplumsal hayatta kadın erkek eşitliğinin oluşması, eşit işe eşit ücret imkanının var olması, kadınların sosyal ve ekonomik hayatlarının güçlendirilmesi, düzenli ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadınların çalıştırılmasının artırılması hedeflenmektedir (Resmi Gazete.29327, 1982).

3.1.4. Gelir Vergisi Kanunu

Gelir vergisi kanununda 2007 yılında yapılan düzenlemeyle; hane içinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların ürettiği ürünlerin, düzenlenen festival, kermes, panayır gibi meydanlarda kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirtilen yerlerde satılmasından elde ettikleri gelirler vergilerden muaf tutulur. “Evlerde üretilen havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma ürünleri, yiyecek vb. pazar takibi suretiyle satılması ile ticarî, ziraî veya meslekî faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması muafliktan faydalanmaya engel değildir.” şeklinde belirlenmiştir (Resmi Gazete 10700, 1961).

3.2. Türkiye’de Kadınların İş Seçimleri

3.2.1. Sektörler ve Ekonomik Faaliyet Kapsamında Çalışan Kadınlar

Türkiye’de sanayileşme hızlı bir şekilde artmasına rağmen tarım toplumu olma özelliğini sürdürmektedir. Bu sebeple kadının işgücüne katılmasında öne çıkan özelliklerden birisi işgücüne katılan kadınların büyük bölümünün tarımsal üretimde istihdam etmesidir. Sektörler arası dağılıma cinsiyetler açısından bakıldığında da kadınların büyük bir

bölümünün tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak yer edindiğini görülür (Aztimur, 2005: 49).

Kadının yapması gereken öncelikli işinin, ev ve aile etrafında olması şeklinde görüldüğü için kadınlar daha maddi getirisi daha az olan vasıfsız işlerde daha yoğun olarak yer edinmiştir. (gıda, tekstil, seramik, oyuncak vb.) Bu durum, kadınların daha az ücret karşılığı çalışmasına sebep olurken kadını erkeğe bağımlı hale getirir. Bununla beraber aile içinde erkeğin egemen olmasına da neden olur. Ayrıca kadınların yoğun bir şekilde istihdam ettiği bu sektörler, ev işlerinin devamı niteliğinde görülür ve bu nedenden dolayı kadınların yapmış olduğu bu işler önemsenmemektedir.

Tarım sektöründe çalışma oranlarının yoğunluğu, tarımda makine kullanımının artması, emeğin önemli olduğu üretim şekliyle sermayenin öneminin artmasıyla tarımda çalışma oranlarının gittikçe azaldığı dönemlerdir. Fakat tarım sektöründe kadın istihdamı daha çoktur. Çünkü kadın kırsal kesimlerde ücretsiz aile işçiliği yapar. Ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerle beraber tarla ve bahçelerde de çalışır. Ancak gün geçtikçe tarım sektöründe çalışan kişilerin oranı azalmasıyla sanayi ve hizmet alanındaki istihdam oranı artış göstermektedir. Kadınların istihdam etmesinin yoğun olarak hizmet sektöründe olduğu bilinmektedir (Kocalar, 2013: 11).

Türkiye’de kadınların tarım sektörü dışındaki alanlarda istihdam etmeye başlamaları 1950’li yıllarda kırsal kesimlerden kentlere doğru olan göçlerin artış göstermesiyle hızlanmış 1980’li yıllardan itibaren düşüş göstermiş, 2001 krizinden sonra da %20’lere kadar gerilemiştir. Bu düşüşün en büyük sebebi kadınların en çok tarım sektöründe yer alıyor olması ve tarım sektöründeki istihdamın gittikçe azalmasıdır. Kadınların en yoğun olarak tarım alanındaki işlerde çalışıyor olması sebebiyle kadınların şehirlerdeki iş piyasasına katılım oranı, kırsal kesimdeki katılıma göre son derece düşüktür (Ağlı, 2015: 26-27).

Tablo 13. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (Bin kişi, 15+ yaş) (Kadın)

TÜRKİYE	Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 Mayıs
	Toplam	6 425	6 973	7 309	7 641	7 689	8 058	8 312	8 729	9 018	9 092
TARIM	Tarım, ormancılık ve balıkçılık	2 724	2 944	2 872	2 826	2 533	2 527	2 384	2 471	2 353	2 313
SANAYİ	Madencilik ve taş ocakçılığı	4	2	2	3	3	3	4	7	7	4
	İmalat	950	987	1 012	1 086	1 209	1 204	1 207	1 241	1 325	1 352
	Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	12	14	17	20	23	23	28	30	31	29
İNŞAAT	İnşaat	56	54	57	62	79	71	83	82	82	70
HİZMETLER	Toptan ve perakende ticaret	629	689	751	785	789	865	892	961	1 022	1 024
	Ulaştırma ve depolama	59	66	65	77	80	85	112	112	101	105
	Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	167	204	242	284	278	317	344	372	411	460
	Bilgi ve iletişim	51	52	61	68	55	64	62	61	52	56
	Finans ve sigorta faaliyetleri	116	123	121	129	139	137	132	115	105	137
	Gayrimenkul faaliyetleri	14	28	33	33	31	38	43	58	49	48
	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	136	144	178	205	250	302	339	349	378	339
	İdari ve destek hizmet faaliyetleri	175	191	295	335	386	435	469	508	429	361
	Kamu yönetimi ve savunma	192	202	221	235	219	241	250	277	350	403
	Eğitim	478	514	592	623	646	708	849	876	944	1 025
	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	331	413	509	558	653	726	795	850	995	1 009
	Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	18	16	25	26	29	32	35	41	44	44
	Diğer hizmet faaliyetleri	314	331	257	287	284	281	284	317	339	314

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019

İş istihdamında üçüncü sıradaki sektör olan sanayi sektörü içinde özellikle imalat alanı kadın istihdamının en az sayıda olduğu alandır. Sanayi sektörü içinde bulunan giyim, gıda ve tekstil gibi hizmet alanları ise diğer sanayi dallarına oranla en fazla kadının çalıştığı alanlardır (Alıcı, 2008: 32).

3.2.2. Meslek Grupları Kapsamında Çalışan Kadınlar

Cinsiyet rolleri yaklaşımına göre kadınlar ve erkekler farklı olarak yetiştirildikleri için farklı nitelikler ve tutumlar geliştirirler ve bu durum iki cinsin meslek seçimine yansır. Mesleksel ayrımı etkileyen faktörler kadın ve erkekler piyasaya girmeden çok önce oluşur; emek piyasası tarafından güçlendirilebilir. İşverenler de yine aynı nedenlerden dolayı bazı işlere kadınları almazlar (Adak, 2007: 139)

Kadının aile içi rolünün, mesleki beklentilerini belirlemesi konusunda, geleneksel ve modern yapıdaki kadınların tamamen görüş farklılığı içinde oldukları görülmektedir. Geleneksel yapıya sahip kadınlar, hâlâ erkekle kadın arasına güçlü bir çizgi çekerek, evliliğin ve anneliğin hayatlarının en büyük rolleri olduğuna inanmaktadırlar. Bu kadınlar, kadın ile erkeğin farklı ailevi ve mesleki evde oturmayı tercih ederek, geleneksel mesleki beklentilere sahiptirler. Seçimlerini fazla yorucu olmayan sekreterlik gibi işlere, düşük yöneticiliğe ve daha az profesyonel işlere, öğretmenlik, hemşirelik ve teknikerlik gibi iş sahasında zaman ayarlamasında, emekliliği olan işlere yönelirler. Bütün bu işlerin ortak yanı annelik rolüne zarar vermeden ailenin maddi ihtiyaçlarını sağlamada yardımcı olmasıdır (Eken, 2006: 254-255).

Kadınların şefkat, merhamet ve iyileştirici özellikleri dolayısıyla birtakım meslek gruplarına özellikle hemşireliğe yatkın olmaları, geçmişten günümüze süregelen bir durumdur. Buna göre, birinin bakımını üstlenme kavramı, kadın ile toplumsal cinsiyet kavramı arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Ayrıca tüm dünyada bu meslek grubunda ağırlıkta olan halen kadınlardır (Taş ve Akyol, 2015: 138-139).

Kadın ve erkekler arasında meslek seçimi açısından farklılıklara değinen pek çok çalışma bulunmaktadır. Örneğin pek çok toplumda kamyon şoförlüğü, inşaat işçiliği gibi meslekler erkek mesleği, hemşirelik ve öğretmenlik ise kadın mesleği olarak görülebilmektedir. Arslan (2002), bir vakıf üniversitesinde yapmış olduğu çalışmada kız öğrencilerin mesleklerini seçerken daha çok ücretli çalışmaya, erkek öğrencilerin ise daha çok bir iş kurmaya yönelik planlar yaptıklarını tespit etmiştir. Uyguç (2003) yapmış olduğu çalışmada kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre meslek seçiminde diğer insanlara ilgiyi ön planda tutan dışıl değerlere-iyi ilişkiler, iş birliği, ahengin sürdürülmesi- mantık, sorumluluk alma ve özgürlük gibi eril değerlerden daha fazla önem verdiklerini görmüştür. Çurğatay (2010) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet ile meslek seçiminde büyüklerin fikirlerinin önemli olması arasındaki ilişkide, meslek seçiminde büyüklerin fikirleri önemlidir diyen kız öğrencilerin oranı, erkek öğrencilere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Özsoy vd. (2010), çalışmalarında kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre öğretmenlik mesleğini seçerken daha bilinçli ve daha idealist oldukları ve daha az etki altında kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Ekşi vd.(2011), çalışmalarında muhasebecilik mesleğinin seçiminde kadınların erkeklere göre daha itibarlı olarak algılamalarının etkili olduğunu, erkeklerin ise daha bağımsız çalışma imkânı verdiğini düşünmelerinin etkili olduğunu saptamışlardır.(Ensari ve Alay, 2017: 412).

Bir ülkede istihdamın mesleki dağılımı, o ülkenin gelişmişlik düzeyi, eğitim düzeyi ve teknolojik gelişme düzeyi ile yakından ilgilidir. Gelişmiş ülkelerde, orta ve uzun süreli eğitim sonunda kazanılan mesleklerin toplam istihdam içindeki payı yüksektir. Buna

karşılık az gelişmiş ülkelerde nüfusun önemli bir kısmı yeterli eğitim imkânına sahip olmadığı için, ya tarımsal mesleklere ya da az nitelik gerektiren mesleklere sahiptirler (Karabıyık, 2012: 243).

Tablo 14. Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Meslek Grubu (Bin kişi, 15+ yaş)

Yıllar	2014		2015		2016		2017		2018		2019 Mayıs	
Cinsiyet	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam	7 689	18 244	8 058	18 562	8 312	18 893	8 729	19 460	9 018	19 720	9 092	19 405
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	179	1 160	182	1 199	212	1 190	213	1 205	220	1 267	241	1 231
Profesyonel meslek mensupları	1 035	1 347	1 156	1 414	1 279	1 507	1 350	1 516	1 434	1 564	1 487	1 659
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	360	1 032	391	1 083	403	1 128	425	1 211	459	1 258	520	1 249
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	732	999	790	1 050	845	1 100	831	1 152	866	1 145	843	1 097
Hizmet ve satış elemanları	1 385	3 367	1 505	3 458	1 606	3 524	1 752	3 629	1 901	3 684	1 915	3 868
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	1 750	2 574	1 679	2 557	1 540	2 504	1 585	2 568	1 532	2 574	1 530	2 517
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	437	3 253	417	3 227	444	3 244	471	3 378	489	3 395	476	3 092
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	273	2 140	267	2 170	268	2 251	297	2 382	308	2 441	298	2 327
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1 538	2 370	1 671	2 404	1 715	2 444	1 804	2 419	1 810	2 392	1 783	2 368

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019

Türkiye’de istihdamın meslek gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete dayalı işbölümünün olduğu göze çarpmaktadır. Meslek gruplarının birçoğunda kadın ve erkek çalışan arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Kadın çalışan ile erkek çalışan arasındaki farkın en fazla olduğu Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda erkek çalışan sayısı 2 milyon 327 bin, kadın çalışan sayısı ise 298 bindir. Fakat profesyonel meslek mensuplarındakadın çalışan ile erkek çalışan arasındaki fark en azdır. Bu sayı erkeklerde 1 milyon 659 bin, kadınlarda ise 1 milyon 487 bindir. Hizmet ve satış elemanları meslek grubunda yıllar içinde kadın çalışan sayısında en fazla artış yaşanırken, nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde meslek gruplarında çalışan kadın sayısında azalma görülmektedir. Kadın çalışan oranının en fazla olduğu meslek grubu hizmet ve satış elemanlarıdır. Bu meslek grubunda çalışan kadın oranı %21 seviyelerindedir, çalışan kadın sayısı ise 1 milyon 915 bindir.

Tablo da fiziksel güç gerektiren işlerde kadın istihdamının düşük olduğu, sosyal ilişkilere ait yeterliliğin yüksek olduğu alanlarda ise kadın istihdamının yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların, fiziksel yeterlilik açısından daha zayıf, buna karşın sosyal ilişkiler açısından daha güçlü olmaları, daha fazla hizmet sektöründe istihdam edilmeleri sonucunu vermektedir.(Karabıyık, 2012: 244)

3.3. Avrupa Birliği’nde Kadınların İş Seçimleri

3.3.1. İstihdam Yapısı

Avrupa Birliği, geleneksel uluslararası topluluklardan farklı bir yapıdadır. AB’ye üye ülkeler, egemenlik hak ve yetkilerinin bir kısmını Avrupa Topluluğu’na devretmiştir (TDK, 2005, s. 989). Avrupa Birliği’nin sosyal politikası iki unsur üzerine inşa edilmiştir. Bunlar refah devleti ve tam istihdamdır. Sosyal politika alanındaki gelişmeler 1970’lere kadar düşük hızda gerçekleşmiştir. Bunun nedeni Avrupa Birliği’nin o dönemde tam istihdamı sağlamasıydı. Bundan dolayı Avrupa Birliği’ne üye ülkeler hassas ve yüksek maliyetli olan sosyal alandaki düzenlemelere bağlanmak istememiştir. Avrupa ülkelerinin birçoğundaki kurumların sosyal politika alanında düzenleme yapma yetkisi sınırlı seviyede kalmıştır (Unay, 2007: 204). II. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa ülkelerinde uygulanan Keynesçi politikalar istihdam çalışmalarının başarıya ulaşmasını sağlamıştır. Keynesçi politikaları uygulayan ülkeler hem ekonomik anlamda büyümüş ve talep artışını sağlamış, hem de sosyal alanda ve istihdam konusunda önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Bu dönemde işsizlik oranları düşük olmuş, büyüme hızı da %4 düzeyinde gerçekleşmiştir (Köklü, 1976: 67).

Avrupa genelinde kurumsal yapının geçmişi uzun yıllara dayanmaktadır. Bazı araştırmacılar tarafından “Avrupa toplum modeli” olarak kabul edilen bu uzlaş, refah devleti, kapitalist demokrasi ve çoğulcu demokrasiden dolayı oluşmuştur. Refah devleti kavramı, kapitalist ekonomi ile çoğulcu demokrasi arasında uyumu sağlamaktadır. Toplumsal çıkar grupları arasındaki anlaşmazlıkları demokratik şekilde çözüme kavuşturulması bu sistemin esaslarındandır. Bu şekilde siyasete çatışmanın kurumsallaşması işlevi yüklenmiştir. Bu sistem aynı zamanda sosyal ve ekonomi alanındaki politikaları birbirine yaklaştıran bir anlayışı kabul etmektedir. Devlet bu sistemi sürekliliğinin sağlanması için uzlaştırıcı ve etkin olmalıdır (Ülgener, 1980: 73-83). Yapılan

araştırmalar Avrupa Birliği'nin 1970'li yılların sonunda hizmet ekonomisine dönüştüğünü ortaya çıkarmaktadır. 1977'de Avrupa Birliği genelindeki aktif nüfusun yarısından çoğu hizmet sektöründe faaliyet vermiştir. Bu dönemde hizmet sektörünün bütün istihdam içindeki oranı %52'ye ulaşmıştır. Avrupa Birliği 1970'lere kadar emek piyasasında serbest dolaşıma odaklanmıştır. Serbest dolaşımın emek piyasasında sorunlara neden olması nedeniyle Avrupa Birliği işsizlikle mücadeleye önem vermiştir. Bu anlamda 1990'lara kadar önemli gelişmeler yaşanmıştır. 1990'larda Avrupa Birliği'ndeki emek piyasasıyla ilgili düzenleme ve politikalar üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların yapılmasının başlıca neden Avrupa Birliği genelinde 1990'ların başında emek piyasasında önemli sorunların yaşanmasıdır. Gayri Safi Yurt İçi H sıla'da (GSY H) yaşanan değişiklikler istihdamı bir yıl gecikmeyle etkilemektedir. Araştırmalar Avrupa Birliği'ndeki büyüme oranlarının istihdam artışıyla doğru orantılı olduğunu göstermektedir. GSY H'de yaşanan değişiklikler istihdamı doğrudan etkilemektedir. Bu ilişkiye 1990'ların ikinci yarısında yaşanan değişiklikler neden olmuştur. Bu dönemde yaşanan başlıca değişiklikler kadınların istihdamında artış, nitelikli işgücünün yükselmesi, kısmi zamanlı sözleşmelerin yaygınlaşması ve genç bireylerin kısa süreli işlerde daha fazla görev almasıdır (Gunderson ve Riddell, 1988: 72-73).

1990'ların ardından Avrupa Birliğinde yeni istihdam stratejileri uygulanmaya başlanmıştır. Daha  nceki dönemlerde erkeklerin hayatı okul, iş ve emeklilik; kadınlar hayatı ise okul, iş, evlilik,  ocuk ve emeklilik aşamalarından oluşmaktaydı. Bu dönemde ise işsizlik ve emekliliğe ek olarak ücretsiz çalışma, eğitim, kısa süreli sözleşme ve tam zamanlı çalışma gibi seçenekler arasında çok fazla geçiş oluşmaktadır. Bu geçişler genellikle ücretsiz çalışma ve istihdam, eğitim ve istihdam, emeklilik ve istihdam, risk ve sürekli istihdam ile işsizlik ve istihdam arasında gerçekleşmektedir (G rsel ve Uysal, 2012: 10). Bu konudaki amaçların ve varılacak sonuçların sorumluluğu, Avrupa Birliği'ne  ye  lkelerdedir. Politika ve programların uygulanması için koşul ve araçların belirlenmesi AB Anlaşmasında yer alan  ye ülkelerin sorumluluğuna bırakılmıştır. Bu uygulama Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY) şeklinde açıklanmaktadır. AB Anlaşmalarının sınırlı etkiyse sahip olduğu alanlarda,  ye ülkeler fikir birliğini varamazsa ve ortak bir düzenlemenin yapılması zor olursa Açık Koordinasyon Yönetimi'ne başvurulmaktadır. AKY,  ye ülkelerin uygulama ve politikaların tartışılış geliştirilmeye çalışıldığı bir forum olarak da kabul edilmektedir (Acar, 1989: 211). Değişen istihdamın bir diğer göstergesi, yıllık ortalama çalışma saatleri baz alınarak yapılan sınıflandırmadır. 15 üyeye sahip Avrupa Birliği  lkeleri için yıllık ortalama çalışma saatleri bir önceki yıllara karşılaştırıldığında 1994 hariç 2003'e kadar sürekli negatif değerler aldığı gözlemlenmektedir (Acar, 1989: 209).

Tablo 15. AB-28 ve Türkiye’de Kadınların Yarı zamanlı istihdamın nedenleri (%) (15 yaş üstü)

AB-28						
Neden/Zaman	Tam zamanlı bir iş bulunamaması	Kendi hastalığı veya sakatlığı	Aile veya kişisel sorumluluklar	Çocuklara veya yaşlılara bakmak	Eğitimde ve öğretimde	Diğer
2014	25,4	3,4	15,6	26,2	7,3	22,1
2015	24,9	3,5	15,8	26,2	7,2	22,3
2016	23,8	3,5	15,9	26,4	7,5	23,0
2017	22,5	3,8	15,7	26,5	7,9	23,6
2018	21,4	4,0	15,5	26,6	8,1	24,5
TÜRKİYE						
2014	4,4	2,8	5,8	10,0	4,4	72,6
2015	4,8	2,5	5,6	9,4	5,6	72,2
2016	5,9	3,5	8,2	9,2	8,0	65,3
2017	6,8	3,6	8,7	11,7	7,3	61,9
2018	6,7	3,6	10,1	11,6	8,0	59,9

Kaynak: Eurostat, İşgücü anketi, 2019

Tablo incelendiğinde AB ülkelerinde yarı zamanlı çalışma nedenleri olarak %26,6 ile çocuklara veya yaşlılara bakma sorumluluğu en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumu %21,4 gibi yüksek bir oranla tam zamanlı bir iş bulamamalarından kaynaklanmaktadır. Türkiye’de ise bu oranlar AB ülkelerine göre düşüktür. Türkiye’de çocuk veya yaşlılara bakma dolayısıyla yarı zamanlı işleri tercih edenleri oranı %11,6’dır.

3.3.2. Sektörler ve Ekonomik Faaliyet Kapsamında Çalışan Kadınlar

İşgücünün sektörler göre dağılımı, ülkelerin ekonomik gelişim düzeylerini gösteren göstergelerdendir. Üç sektör kanunu olarak bilinen kanuna göre, gelişmekte olan ülkelerdeki işgücünün büyük kısmının tarım sektöründedir. Ekonomik alanda gelişme kat edilmesi, işgücünün tarımdan sanayiye kaymasına neden olur. Böylece tarımın istihdam içindeki oranı azalmaktadır. Hizmet sektörü ekonomik gelişimin son halkasıdır. Ekonomisi gelişmiş ülkelerde öncelikle sanayi sektörü gelişir, daha sonra diğer sektörler de gelişmeye başlar. Sanayinin gelişmesinin ardından işgücü hizmet sektörüne yönelmeye başlar (Koray, 1992: 73-74).

Avrupa Birliği genelinde 1980’lerin sonunda istihdamın büyük kısmı hizmet sektöründe gerçekleşmiştir. Gün geçtikçe istihdamın sanayi ve tarımdaki payı düşüşe geçmiştir. Ekonomik gelişmenin ilk aşamasında tarımın payı yüksektir. Bu aşamada istihdam tarım sektöründe yoğunlaşır. İstihdamın büyük kısmı ikinci aşamada sanayi sektöründe, son aşamada ise hizmet sektöründedir. Avrupa Birliği ülkelerinin gelişimleri genellikle bu aşamalardan oluşmaktadır (Köstekli, 2006: 8). Birliğe üye ülkelerdeki istihdamın sektörler dağılımı birbirlerinden farklılık gösterebilir. Örnek olarak Yunanistan’da tarım sektöründeki istihdam oranı fazla iken İngiltere’de tarım sektöründeki istihdam oranının düşük olması verilebilir. Avrupa Birliği’ne yeni üye olan ülkelerin tarımda istihdam oranları AB-15 grubundaki tarım istihdamlarının oranından daha fazladır. Tarım istihdamının yüksek olduğu yeni üye ülkelere Litvanya ve Polonya örnek olarak

gösterilebilir. Yeni üyelerin sanayi istihdam oranları da AB-15 grubuna göre daha yüksek seviyededir. Slovenya, Slovakya ve Çek Cumhuriyeti'ndeki istihdamın %40'ı sanayi sektöründedir. İstihdam Avrupa Birliği genelinde incelendiğinde ise tarım ve sanayi alanında azalma olduğu, hizmet sektöründe ise bir artış olduğu görülmektedir. Buradan istihdam artışındaki temel dinamiğin hizmet sektörü olduğu sonucuna varılmaktadır. Fakat hizmet sektöründeki artışın diğer sektörlerdeki düşüşleri giderebilmesi için daha fazla olması gerekir (Yahşi, 2007: 30).

Tablo 16. AB-28 ve Türkiye Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%)

TÜRKİYE									
İşteki Durum	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aile İşçisi	35,2	35,4	33,7	31,5	29,5	28,4	26,3	25,9	23,7
İşveren	1,3	1,2	1,3	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,2
Tarım	42,4	42,2	39,3	37,0	32,9	31,4	28,7	28,3	26,1
Sanayi	15,9	15,2	14,9	15,3	17,1	16,2	15,9	15,6	16,0
Hizmet	41,7	42,6	45,8	47,7	50,0	52,5	55,4	56,1	57,9
Kendi Hesabına	12,8	11,7	10,8	10,7	9,1	8,8	8,8	9,4	9,7
Yarı Zamanlı	23,8	24,7	24,4	24,8	22,6	20,6	19,1	19,1	19,1
AB									
İşteki Durum	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aile İşçisi	2,3	2,2	2,0	2,0	1,9	1,6	1,5	1,4	1,4
İşveren	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
Tarım	4,3	4,1	4,0	3,8	3,7	3,4	3,1	3,1	3,0
Sanayi	12,4	12,5	12,4	12,2	12,2	12,1	12,0	12,2	12,1
Hizmet	83,2	83,4	83,6	84,0	84,1	84,5	84,8	84,7	84,9
Kendi Hesabına	7,9	7,8	7,9	7,9	8,0	7,9	7,9	7,8	7,8
Yarı Zamanlı	61,1	61,3	60,8	60,6	60,6	60,6	61,3	60,9	yok

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Worldbank, Cinsiyet İstatistikleri 2019)

AB'de hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı %84,9 seviyelerindedir. Ülkemizde ise bu oran %57,9 olarak kaydedilmiştir. AB'deki kadınlar en çok satış personeli, temizlik görevlisi, kişisel bakım elemanı, okul öncesi ve ilköğretim öğretmeni olarak istihdam edilmektedir. Sağlık, hukuk ve insan kaynakları gibi alanlarda kadın istihdamı gittikçe artarken, mühendislik ile bilişim ve iletişim teknolojileri gibi alanlarda kadın oranı halen düşüktür (IKV, 2019).

İstihdamın sektörlere göre dağılımı ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Avrupa Birliği ülkelerinin gelişmişlik düzeyleri aynı değildir. Bu sebeple istihdamın sektörlere dağılımları da birbirlerinden farklıdır.

3.4. AB'ye Üye Bazı Ülkelerin Kadın İstihdamı Politikaları

Kadınların istihdamı konusundaki genel görüş, Amsterdam Anlaşması ve Avrupa Birliği'nin çözüme kavuşturması gerektiği bir sorun olduğudur. Avrupa Birliğinin ortaya koyduğu politikaların kabul edilip kullanılması, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ülkelerin mevzuatı, ekonomik ve demografik yapıları uygulanan politika karşısında elde edilen sonuçların birbirinden farklı olmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda Avrupa Birliği'nin kurucu üyelerinden olan Fransa, Almanya, Hollanda, Birliğe 1995 yılında dâhil olan İsveç ve 1973'te katılan İngiltere örnek ülkeler olarak kabul edilip, araştırılmıştır. Bu doğrultuda Avrupa Birliği ülkelerindeki politikaların ne derecede kabul gördüğü ve başarı sağladığına değinilecektir.

3.4.1. Hollanda

Hollanda'da esneklik ile güvenceyi birleştirmeyi amaçlayan bir istihdam stratejisi uygulanmaktadır. Uygulanan strateji güvenceli esneklik modelinin bir türevi olarak tanıtılmaktadır. Hollanda işgücü piyasası, istihdam düzeyinin yüksekliği, özellikle de kadınların istihdam oranı ile dikkat çekmektedir. (Biçer, 2011: 7)

Hollanda'da kadınların kısmi süreli işlerde çalışmalarına ilişkin ilk dikkat çeken girişimi 1960'lı yılların başına uzanmaktadır. 1950'lerin ortasından sonra, ülkede yaşanan işgücü kıtlığının aşılması için iki seçenek öne çıkmıştır. Bunlardan birincisi göçmen işçilerin getirilmesi, ikincisi ise kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılmasıdır. Kısmi süreli çalışma evli ve çocuklu kadınların, bir başka deyişle, bakım hizmeti sorumluluğu bulunan kadınların, işgücü piyasasına katılmaları ve bu sorumluluklarını aksatmaksızın çalışmalarının bir yolu olarak görülmüştür. Bu nedenle işletmeler tarafından desteklenmiş, özel projeler geliştirilmiştir. Ancak kadın istihdamı uzun bir dönem ciddi bir değişiklik göstermemiştir (Kapar, 2011)

Hollanda'da güvenceli esneklik kavramı ilk olarak 1999 yılında yürürlüğe konan Hollanda Esneklik ve Güvenlik Kanunu'nun hazırlanma aşamasında gündeme gelmiştir. Güvenceli esneklik modeli, güvence ve esnekliği ayırmayan, aksine birleştiren, dengeleyen ve destekleyen bir modeldir. Güvenceli esneklik modelinin temel amacı, işletmelerin istihdam sorunlarını azaltmaya, rekabet gücünü arttırmaktır. Bu sebeple Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere birçok OECD ülkesinde yöneltilen “güvence mi, esneklik mi” sorularına verilen cevapların büyük kısmı “güvence-esneklik dengesi” şeklindedir (TBMM Komisyon Raporu, 2013: 45).

Hollanda'da kısmi süreli çalışmanın yapısal bir özellik haline gelmesini, hanede yer alan bireylerin çalışma kararlarını ve işgücü sunumlarını açıklayabilmek için ülkedeki çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlığı ile ücret gelirinin düzeyi üzerinde de durulmalıdır. Hollanda'da kısmi süreli istihdamın egemenliği çalışma yaşamı dışındaki sosyal tercihlerden –çocuk bakımı, ev işleri gibi- kaynaklandığı söylenmektedir. Ancak bu tercihler, hükümetlerin izledikleri kısmi süreli istihdamı bir seçenek olarak teşvik eden politikalar tarafından etkilenmektedir (OECD, 2008).

Kadınların kısmi süreli istihdamı tercih etmelerinin bir nedeni, çocuk bakımına ilişkin hizmetlerdeki yetersizliklerin toplumdaki cinsiyete ve aileye ilişkin değerleri

pekiştirmesidir. Bu ülkede uzun yıllar çocuk bakımı hizmetlerinin kamu aracılığı yerine, aile içinde görülmesi yaygın değer olmuştur. Hollanda, son yıllardaki gelişmeler hariç tutulduğunda, tarihsel olarak Avrupa’da kamusal çocuk bakımı sisteminin en zayıf olduğu ülkelerden biridir (Kapar, 2011).

Hollanda’da 1950’lerin ortasından sonra, ülkede işgücü sorununa çözüm amacıyla izlenen belirli politikaları kapsamında, kadın çalışanların da işgücüne kazandırılması istenmiştir. Sorunun çözümü için kısmi süreli çalışmalarda kadın istihdamına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Ancak kısmi süreli iş hayatı, kadınların bakım yükümlülüğü ve çalışmayı birlikte yürütmelerine imkân verse de, uzun vadede kadın istihdamında ciddi bir artış yapmamıştır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016).

2000’li yılların ortalarında yapılan bir değişiklik, kamunun çocuk bakımı hizmeti sağlaması yerine, aileye finansal destek vermesi ve ailenin de işletmelerden veya özel kişilerden çocuk bakımı hizmeti satın almasına dayanan bir modele geçilmiştir. Buna göre, çocuk bakımı gerçek maliyetlerinin yüzde 19’u ebeveynler, yüzde 81’i devlet tarafından finanse edilmektedir. Gündüz bakım evlerinin sayısı önce 250 bine çıkmış, daha sonra bir yıl içinde 50 bin artarak 300 bin olmuştur. Aynı zamanda, özel kayıtlı bireysel bakıcılık sistemi de yaygınlaşmaktadır (Kapar, 2011).

Hollanda’da 1991 yılında kabul edilen ebeveyn izni yasası ile ebeveynler isterlerse çalışma saatlerini 26 hafta süreyle % 50 azaltabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanlar işverenlerinden bu süreyi 6 aydan daha uzun süreye yayma ve hafta içinde daha fazla izin talep etme hakkına sahiptir. Ebeveyn izni konusunda yapılan son görüşmelerde iznin kullanılabileceği dönem uzatılarak 1997’ de “çocuk sekiz yaşına gelinceye dek” ifadesi kullanılmıştır. 2009 yılında yapılan bir başka değişiklik iznin süresi 26 haftaya çıkarılmış ve önceden ücretsiz olan izin, bu tarihten sonra asgari ücretin % 50’ si oranında ödeme yapılan bir hak haline gelmiştir (TBMM Komisyon Raporu, 2013).

Tablo 17. Seçilmiş Avrupa Ülkeleri ve Türkiye’deki Yarı zamanlı Kadın İstihdam Oranları (%)

Ülke/Zaman	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hollanda	76,3	76,6	77,0	77,1	76,7	76,9	76,4	75,8	75,6
İsviçre	60,1	59,3	60,2	60,3	61,0	60,6	60,7	60,6	60,9
Avusturya	43,2	43,5	44,6	45,1	46,3	46,8	47,1	47,2	46,9
Almanya	45,3	45,4	45,3	46,7	46,3	46,6	46,5	46,4	46,3
Belçika	42,1	43,3	43,5	42,5	41,2	41,4	42,1	41,2	41,0
İngiltere	42,3	42,2	42,3	41,5	41,3	41,0	40,9	40,4	39,7
Norveç	42,4	42,1	41,5	41,1	38,9	38,4	38,1	36,7	37,8
İtalya	28,8	29,1	30,9	31,7	32,1	32,4	32,7	32,5	32,4
AB (28 Ülke)	31,3	31,5	31,9	32,4	32,2	32,1	31,9	31,7	31,3
Fransa	30,0	29,9	30,0	30,4	30,6	30,1	29,8	29,6	28,8
Türkiye	23,2	24,1	23,8	24,3	22,0	20,1	18,7	18,7	18,8

Kaynak: Eurostat, İşgücü anketi, 2019

Hollanda’da kadınların part-time çalışma oranları oldukça yüksektir. Türkiye’de ise bu durum oldukça düşük seviyelerdedir. Hollanda’da part-time çalışmanın desteklenmesinin amacı, gençlerin ve kadınların işgücüne katılım oranını yükseltmek, ileri yaştaki işçilerin

çalışmaya devam etmelerini desteklemek ve işsizliğin azalmasını sağlamaktır (TBMM Komisyon Raporu, 2013).

Ülkeler arasındaki bu farklılıklar; ekonomilerin durumu, emek piyasası, çocuk bakım olanaklarının düzenlenmesi, eğitim, vergi ve sosyal güvenlik sistemleri arasındaki farklılıkların da dahil olduğu çeşitli etmenlerden kaynaklanmaktadır.(Ünal, 2005)

3.4.2. İsveç

İsveç dünya ülkeleri arasında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin en yüksek düzeyde olduğu bir ülkedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği İsveç toplumunun temel taşıdır. Bu da kadın ve erkeklerin, yaşamın her alanında eşit fırsatlara, eşit hak ve yükümlülöklere sahip olduğu anlamına gelmektedir (Ulusoy, 2014).

İsveç kadın erkek eşitliğinin sağlanması için Entegrasyon ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakanlığı'nın olduğu bir ülke iken, kadının işgücü piyasasında tutunabilmesi için kreş, okul ve bakım hizmetlerinin kamu tarafından sağlandığı, doğumda ebeveyn izninin geniş olarak uygulandığı bir ülke olarak dikkat çekmektedir (TBMM Komisyon Raporu, 2013)

İsveç'te çocuk bakım hizmetleri konusunda ebeveyn izni sistemi kapsamında bir politika yürütölmektedir. Ayrıca belediyeler tarafından sunulan çocuk bakım hizmetleri de kadın işgücünün istihdamına önemli katkı sağlamaktadır. Devlet eliyle kurumsal hizmetlere alternatif veya birlikte nakit yardımlar da verilmektedir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016).

İsveç'te 1997-2000 yılları arasında SWIT olarak adlandırılan ve başta kadınlar olmak üzere engelli ve göçmenlerin iş hayatında yer almalarını hedefleyen bir istihdam uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama kapsamında bireyler mesleki kurslara katılmıştır. Kurslara katılan bireylerin yaklaşık %60'lık kısmı, kursların bitmesinin ardından 6 ay içerisinde bir işe yerleştirilmiştir. Son gelişmelerle birlikte bir seneden fazla hasta olanlar, göçmenler ve işsizlere istihdam imkânı tanıyan işverenlere yönelik ülke genelinde ücret destekleri yapılmıştır. İsveç'teki gençlerin iş hayatına katılmalarını kolaylaştırmak için 2009'da iş garanti programı yürürlöğe konmuştur. Bu program, üç aydır iş arama kurumlarına başvuran ancak iş bulamayan gençlere yöneliktir. 2010 yılında ise iş garantisi programıyla gençlere mesleki rehabilitasyon ile iş kurma desteğı verilmiştir. Bu programa katılanlar bireyler eğitimlerini, yerel yönetimlerin eğitim sisteminde görmüştür (Tetik, 2012: 172).

İsveç genelindeki kadınların istihdamının sağlanmasıyla ilgili çalışmalardaki hedef kitle, özellikle nüfusu az olan ve gelişmemiş yerlerdeki kadınlardır. Buradaki kadınlar iş kurlmaları için desteklenmiştir. Böylece kırsal bölgeden kente göç engellenmek istenmiştir. Bu çalışmaların diğör amaçları ise kadınların girişimciliklerini arttırmak, yerel bölgelerdeki kadınların girişimlerine olan düşöncenin olumlu yöne çekilmesi ve kadın istihdamının artırılmasıdır (Eser ve Terzi, 2008: 241).

İsveç hükömetinin uygulamaya koyduğu bir diğör program ise Kadın Girişimciliğı-Kadınlr İçin Danışmanlıktır. Bu programın amacı iş kurmak isteyen kadınları desteklemek ve onlara danışmalık hizmeti sağlamaktır. İsveç genelindeki sanayi gelişimi ve sanayi politikasından sorumlu kurum olan NUTEK tarafından hazırlanıp uygulanan bu program, nüfusu az olan bölgedeki kadınların çalışmalarını destekleyerek onların kente göç

etmelerinin önüne geçmeyi hedeflemektedir. Bu program kapsamında danışmanlık hizmeti veren kişiler de kadınlardır. İş kurma fikri kadın girişimcilerden gelir, danışmanlık hizmetiyle bu girişim desteklenir ve uygulamaya konulur. Danışman, girişimciye teknik yardım da dahil olmak üzere birçok konuda destek sağlamaktadır. Danışmanlık hizmetini veren kadınların eğitimi NUTEK tarafından verilmektedir. Danışmanların maaşının %50’lik kısmı bölgesel bütçe, %25’lik kısmı yerel bütçe, %25’lik kısmı ise ulusal bütçe karşılamaktadır. Programın ulusal alandaki koordinasyonu ile elektronik ağı oluşturulması görevlerini de NUTEK üstlenmektedir (Bolcan, 2006: 108).

Tablo 18. İsveç Kadın İşgücü Göstergeleri (%)

YIL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
İşgücüne Katılma Oranı, Kadın (% 15+ yaş kadın nüfus)	58,9	59,4	59,7	60,2	60,4	60,7	60,7	61	61,1
Kadın İş Gücü (% toplam işgücü)	47,1	47,3	47,4	47,5	47,5	47,7	47,6	47,6	47,7
Tarım sektöründe çalışan kadın oranı (%)	1	0,9	1	1	0,9	1	1	1	1
Sanayi sektöründe çalışan kadın oranı (%)	7,6	7,6	7,7	7,8	7,2	6,9	7	7,1	7
Hizmet sektöründe çalışan kadın oranı (%)	91,4	91,5	91,3	91,3	91,9	92,1	92	91,9	92
İşsizlik, kadın, (%)	8,5	7,8	7,7	7,9	7,7	7,3	6,6	6,4	6,1
Uzun dönem işsizlik, kadın, (%)	1,3	1,3	1,2	1,2	1,3	1,2	1,1	1	1
Lise altı eğitilmişler işsiz, kadın, (%)	17,8	17,5	18,1	20,2	21,2	21,7	20	20,2	-
Lise ve dengi meslek mezunu işsiz, kadın, (%)	8,5	7,6	7,4	7,3	7	6,3	5,6	5,1	-
Yükseköğretim mezunu işsiz, kadın, (%)	4,4	3,9	3,9	4,2	4	3,8	3,5	3,6	-

Kaynak: TÜİK, Uluslararası Seçilmiş Göstergeler, 2019

İsveç’teki kadın işgücü göstergelerini incelediğimizde kadınların işgücüne katılım oranları yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. Kadın işgücünün toplam istihdamdaki oranı ise %47,7 seviyelerindedir. Kadın istihdamını sektörel bazda incelediğimizde hizmet sektöründe çalışan kadın oranının çok yüksek seviyelerde olduğunu buna karşın tarım sektöründe çalışan kadın yok denecek kadar düşük oranlardadır.

3.4.3. Almanya

Almanya, istihdamın sağlanması ve kalkınma alanlarında oldukça başarılı bir ülkedir. Bu başarının oluşmasında “Üçlü Uzlaşma Modeli” olarak kabul edilen modelin önemli bir payı vardır. Bu model hükümet, işveren ve işçiler arasında uzlaşma sağlayıp ülkede refah ortamının oluşmasını hedeflemektedir. Almanya uyguladığı Üçlü Uzlaşma Modeli ile istihdam oluşturma konusunda önemli başarılar elde etmiştir. Ülke genelinde uygulanan aktif istihdam politikaların temeli, uzun yıllar öncesine dayanmaktadır. Almanya’da uygulanan aktif istihdam politikaların başlıca iki hedefi işsizliği azaltmak ve gelecekte oluşabilecek işsizliği önlemektir (Tetik, 2012: 144).

Almanya’da 1985’de çıkarılan İstihdamı Teşvik Kanunu’nda iş paylaşımı, kısa zamanlı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, mevsimlik çalışma ve geçici çalışma türleri düzenlenmiştir. Bu çalışma türleri, esnek zamanlı çalışma biçimlerini oluşturmaktadır. Esnek çalışma koşullaşmalarının yaygınlaşmasıyla birlikte kadınların iş hayatında yer almaları da artmıştır. Bu artışa özellikle part-time çalışma alanlarında rastlanmaktadır. Sanayileşen ve Gelişen Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Almanya’da da istihdamın sektörlere dağılımı konusundaki değişim ile hizmetler sektöründe yaşanan genişleme, istihdam yapısının değişime uğramasını zorunlu kılmıştır. Bu değişimle birlikte işgücüne katılan kadınların sayısı giderek artmıştır. Bu değişimin başka bir sonucu ise başta part-time olmak üzere farklı çalışma türlerinin ekonomi içindeki paylarının artmasıdır (TBMM Komisyon Raporu, 2013: 50).

Kimi araştırmacılar Almanya’da özellikle 1990’lardan sonra artan part-time çalışma oranını, işgücü piyasasından ayrılan kadınların tekrar dönmesine bağlamaktadır. Almanya’da okulların büyük çoğunluğunun öğleden hemen sonra bitmesi sebebiyle çalışan çocuk sahibi kadınlar daha çok sabah saatlerinde part-time biçimde çalışmaya yönelmektedirler (TBMM Komisyon Raporu, 2013).

Almanya’da analık izni süresinin 14 hafta olduğu, doğumdan önce 6, doğumdan sonra 8 hafta şeklinde kullanılabildiği ve bu sürede analık yardımı yapıldığı görülmektedir. . Erken ve çoklu doğumlarda ise süre 4 hafta daha uzatılabilmektedir (Bütün, 2010: 51).

Ebeveyn izni 1986 yılında tanınmış ve 2001 yılında yeniden düzenlenmiştir. Analık izni ile birlikte 36 ay olan ebeveyn izni ilk iki yılı doğumdan hemen sonra kullanılırken, son yılı çocuk sekiz yaşına gelene kadar herhangi bir zamanda kullanılabilmektedir. Ebeveyn izni aile temelli olup, anne ya da babadan biri veya her ikisi tarafından birlikte ya da paylaşarak kullanılabilmektedir izni süresinin ilk on iki aylık döneminde ebeveynlerin maaşlarının yaklaşık % 67’si ödenmekte, tüm izin süresince ise ödeme miktarı ortalama maaşlarının % 22’sine tekabül etmektedir. Ebeveyn izninin ilk iki yılında ebeveynlerin gelirlerinin belli bir oranı olarak çocuk yetiştirme yardımları ve çocuk 18 yaşına gelene kadar da ek çocuk yardımı yapılmaktadır. Ebeveyn izninin 14. ayından itibaren, çocuk bakım sorumluluğu olan ve 15 kişiden fazla çalışanın olduğu işyerlerinde çalışanlara aynı zamanda yarı zamanlı çalışma imkânı sunulmak zorundadır (TBMM Komisyon Raporu, 2013).

Çocuk bakım parası adı altından nakit ödeme sağlayan Almanya’da, “çocuğun dünyaya gelmesi, bakım ve yetiştirilmesi için” her ay ailelere nakit yardım yapılmakta, 2 yıl içinde tekrar doğumda veya ikiz çocukların olması halinde her çocuğa da aynı şekilde ödeme yapılmaktadır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016).

Almanya’da 0-3 yaş grubu çocuklara yönelik bakım hizmetleri, bakım evleri ve kreşler ile bazen de çocuk bakıcıları tarafından verilmektedir. Bu hizmetler Almanya’nın doğusunda genellikle tam zamanlı iken batısında yarı zamanlıdır. 3-6 yaş grubu çocuklara yönelik hizmetler ise anaokulları kapsamında sunulmakta olup genellikle tam zamanlıdır (Bütün, 2010: 57).

Almanya’daki istihdam politikalarındaki ortak payda, bireylerin işgücünde pasif hale gelmelerini önlemektir. Uygulanan politikalardan örnek olarak, tecrübe gerektiren

meslekte olan kişinin emekliliğinin ardından görevlendirerek, tecrübelerini diğer personellere aktarması gösterilebilir. Bu aktarma kısa saatler içerisinde olmalı ve emekli bireye belirli bir maaş ödenmelidir. Böylece işletmedeki işleyiş kesintiye uğramayacak, personeller de daha bilinçli hale gelecektir. Bu bağlamdaki bir başka uygulama ise çıraklıktır. Çıraklık uygulamasıyla gençlerin işgücünde pasif olmaları engellenmesi amaçlanmaktadır. Bu uygulamaların haricinde Almanya genelinde kadınların fen bilimleri, enformatik ve matematik gibi alanlara ilgilerinin oluşması için bazı çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalar sayesinde kadınların istihdamının artması amaçlanmaktadır (Koç, 2014: 72-73).

Almanya’da uygulamaya konan ve başarıya ulaşan bir diğer çalışma ise İstihdam ve Beceriler Alanında Cinsiyete Yönelik Dijital Ayrımcılığın Önlenmesi Programı’dır. Bu programın amacı, iletişim teknolojileri ve mühendislik gibi alanlardaki kadınların temsilini arttırmaktır. Bu amaca ulaşmak için 2005 yılına kadar Bilgi Teknolojileri (IT) alanındaki mesleki eğitimlerin %40’ı kadınlara yönelik olması, kadınların internet kullanım oranlarını %50’ye, kadınların bilgisayar kullanmasını %40’a ulaşmasını hedeflemiştir (Bolcan, 2006: 108-109).

Almanya’daki “Job-AQTIV” yasası, etkin istihdam politikası ile işsizliğin çalışanların sorumluluğunda olduğunu kabul eden görüşü destekleyen bir örnektir. Job-AQTIV yasası, iki temel ekseni barındırırken, yatırım yapmak ve iletmek, aktifleştirmek, eğitmek, özelliikli hale getirmek, alıştırmak ve çalıştırmak fiillerini içermektedir. Yasanın üzerinde durduğu iki konu işsiz işgücünü desteklemek ve işsiz işgücünün zorlanmasıdır. Getirilen yasayla birlikte işsizlik ödeneğinin süresi azaltılmış ve kötü ve az ücretli işleri kabul etme, işsizlik yardımı alma, iş arama gibi konuların üzerinde durulmuştur. Bu yasa sadece işsizlerin değil, kadınların, engellilerin ve yaşlıların istihdam edilmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bu uygulamayla pasif alıcıların aktif çalışan haline gelmeleri amaçlanmıştır. Schmid, bu yaklaşımda sosyal refah devletinin istihdamı tam olarak gerçekleştirme çabasını değil, çalışmanın içi zorlamadan ve gerekli altyapının oluşturulması gerektiğini savunmuştur. Gerekli altyapıdan kastedilen çocuk bakım yerlerinin oluşturulması gibi konulardır. Bu koşullar sağlandığı takdirde kadınların istihdamında artış gerçekleşecektir.

Tablo 19. Almanya Kadın İşgücü Göstergeleri

YIL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
İşgücüne Katılma Oranı, Kadın (% 15+ yaş kadın nüfus)	52,8	53,7	53,7	54,3	54,5	54,6	55	55,2	55,2
Kadın İş Gücü (% toplam işgücü)	45,6	45,9	45,9	46,1	46,2	46,3	46,4	46,5	46,5
Tarım sektöründe çalışan kadın oranı (%)	1,2	1,2	1,1	1	1	1	0,9	0,9	0,9
Sanayi sektöründe çalışan kadın oranı (%)	14,3	14,2	14,2	14	14,2	13,9	13,8	13,9	13,6
Hizmet sektöründe çalışan kadın oranı (%)	84,5	84,6	84,7	85	84,8	85,2	85,3	85,2	85,5
Lise altı eğitilmişler işsiz, kadın, (%)	12,8	11,7	10,9	10,1	9,9	9,5	8,7	7,9	-
Lise ve dengi meslek mezunu işsiz, kadın, (%)	6,2	5,3	4,9	4,7	4,2	3,8	3,3	2,9	-
Yükseköğretim mezunu işsiz, kadın, (%)	3,2	2,7	2,6	2,6	2,7	2,5	2,3	2	-
İşsizlik, kadın, (%)	6,5	5,6	5,2	4,9	4,6	4,2	3,7	3,3	3,1

Kaynak: TÜİK, Uluslararası Seçilmiş Göstergeler, 2019

Almanya’da kadınların işgücüne katılma oranları %55,2 seviyelerindedir. Sektörel bazda incelediğimizde hizmet sektöründe çalışan kadın oranı %85,5’tir. Almanya’da kadınların eğitim durumuna göre işsizliği eğitim seviyesi arttıkça azalmaktadır.

3.4.4. İngiltere

1978 yılında İngiltere’de, kadın ve gençlere yönelik yeni iş olanaklarının oluşması amacıyla bir milyondan fazla kişiye eğitim verilmiştir. Bu eğitimin sonucunda bireyler, kendilerine uygun işlere yerleştirilmiştir. Yapılan çalışmalarla özel istihdam bürolarına teşvik sağlanmış, kadınlara mesleki eğitimler verilerek işgücüne katılımları kolaylaştırılmıştır. 1980’li yıllarda yaşanan endüstri krizinin ardından ülke genelinde işsizlik önemli bir sorun haline gelmiştir. İşsizliğin büyük sorun haline gelmesinin ardından mesleki eğitim, değerlendirme sistemi ve mesleki yeterlilik konularında yeni arayışlar yaşanmıştır. Bu anlamda şartlar ve uygulamalar arasındaki farkların ortadan kaldırılması, mesleki yeterlilik konusunda ulusal bir modele başvurulması, mesleki eğitim sisteminin irdelenmesi ve geleneksel anlayışlı işletmelerden teknoloji kullanan işletmelere geçilmesi konularında hemfikir olunmuştur. Bu yenilikler, bakanlıklar tarafından oluşan bir çalışma grubunca uygulamaya konulmuştur. Çalışmaların koordinasyonunun sağlanması amacıyla, 1986’da Ulusal Mesleki Yeterlilik Konseyi (NCVQ) açılmıştır. Kadınların meslek sahibi olmalarını sağlayan programlara, mesleki yeterlilikler, NCVQ tarafından akredite edilmiştir. Son yıllarda kadınların istihdamının sağlanması için yürütülen programların büyük bir kısmı, hizmet sektörüne yöneliktir (Topoğlu, 2007: 154-155).

İngiltere’de 1997 yılında hükümete, İşçi Partisi gelmiştir. Bu hükümet işsizlikle mücadele edilmesi konusunda eğitim fırsatlarını geliştirmeyi, uzun zamandır işsiz olanları istihdam eden işletmelere ücret desteği sağlamayı amaçlamıştır. İş sübvansiyonları, işe alımda teşvikler, kamuda iş alanı oluşturma, 6 aydan uzun zamandır işsiz olanları işe alan ve

işsizliğin yüksek olduğu yerlerdeki gençlere iş imkânı tanıyan işletmelere teşvik ödemesi yapılmasını kararlaştırmıştır (Tetik, 2012: 154).

Avrupa Birliği'nin Avrupa İstihdam Stratejisi konusundaki çocuk bakımı ve kadın istihdamı amaçları, İngiltere'de büyük yankı uyandırmıştır. Bu bağlamda 1997'de Ulusal Çocuk Bakım Stratejisi hazırlanmıştır. Bu strateji, çocuk bakımlarının niteliğini arttıran politikaları, bu hizmetlerin ulaşılabilir olması ve sunumunun kaliteli olması için yapılan planlı çalışmalar gibi konuları içermektedir. Stratejiyle birlikte okul öncesi ve okul dışında çocukların bakılması için bazı uygulamalar geliştirilmiştir. Çocuklara bakacak kişilere mesleki eğitim verilmesi verilen hizmeti kaliteli hale getirmiştir.

Analık izni İngiltere'de 39 hafta ve ücretlidir. İznin ilk haftasında çalışan kadının maaşının % 90'ı ödenirken geri kalan sürede belli bir miktar ödenmektedir. Ebeveyn izni ise ücretsiz olup, her bir ebeveyn için 13 haftadır. Bu izin, çocuk 5 yaşına gelene kadar istenildiği zaman kullanabilmekle birlikte 1 yıl içerisinde dört haftadan daha fazla izin alamamaktadırlar (Aksoy, 2018: 130).

İngiltere'de ailelerin ebeveyn izinlerinin sınırlı olması, devletin iş ve aile hayatının uyumunu sağlamada etkili bir rol üstlenmediğini göstermekte bu durum da temsil ettiği refah rejimi özelliklerinin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır (Bütün, 2010: 53).

İngiltere'de çocuk bakım ve erken çocukluk eğitimi hizmetleri ulusal ve yerel otoritelere aittir ve bu hizmetler oldukça çeşitli ve karmaşıktır. Yetki devri ilkesi gereği yerel otoriteler sadece, özel firmalar ya da gönüllü kuruluşlar tarafından hizmet sunulmaması durumunda sorumlu tutulmaktadır. Yerel sosyal hizmetler birimi, işverenler ve özel firmalar tarafından işletilen 5 yaş altındaki çocuklara yıl boyunca yarım ya da tam zamanlı hizmet sunan kreş ve gündüz bakım evleri bulunmaktadır (TBMM Komisyon Raporu, 2013: 71).

Ülkedeki bir diğer uygulama ise “Çalışan Ailelere Vergi İndirimi” programıdır. Bu uygulamanın hedefinde dar gelirli aileler bulunmaktadır. Bu strateji, aile dostu düzenlemeler yapmayı hedeflemektedir (Yılmaz, 2006: 174).

Tablo 20. İngiltere Kadın İşgücü Göstergeleri (%)

YIL	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
İşgücüne Katılma Oranı, Kadın (% 15+ yaş kadın nüfus)	55,5	55,5	55,8	56,1	56,4	56,6	56,8	57	57,1
Kadın İş Gücü (% toplam işgücü)	46	46,1	46,1	46,3	46,4	46,4	46,5	46,7	46,7
Tarım sektöründe çalışan kadın oranı (%)	0,6	0,7	0,7	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
Sanayi sektöründe çalışan kadın oranı (%)	7,4	7,5	7,6	7,7	7,9	7,7	7,6	7,7	7,6
Hizmet sektöründe çalışan kadın oranı (%)	92	91,8	91,7	91,7	91,4	91,7	91,8	91,7	91,8
İşsizlik, kadın, (%)	6,9	7,3	7,4	7	5,8	5,1	4,7	4,2	3,9
Uzun dönem işsizlik, kadın, (%)	1,8	2	2,2	2,2	1,8	1,3	1,1	1	0,9
Lise altı eğitilmişler işsiz, kadın, (%)	11,7	12,3	12,4	13,1	10,5	9	7,6	6,9	-
Lise ve dengi meslek mezunu işsiz, kadın, (%)	7,6	8,1	8,3	8	6,8	6	5,3	4,6	-
Yükseköğretim mezunu işsiz, kadın, (%)	3,7	4,2	4,3	3,7	3,2	2,9	3,1	2,9	-

Kaynak: TÜİK, Uluslararası Seçilmiş Göstergeler, 2019

3.5. Türkiye ve AB'nin Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırılması

AB’de istihdam politikasının önemli ayaklarından biri olan güvenceli esneklik kavramı, işgücü piyasasının esnekleştirilmesini sosyal güvenceyle birlikte sağlamayı amaçlayan bir yapıyı öngörmektedir.

Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde ülkemizde de esneklik uygulamaları bir gerçeklik haline gelmiştir. Avrupa Birliği’nin istihdam stratejisi içinde önemli bir yer tutan esnek istihdam ülkemiz açısından da büyük önem taşımaktadır. Nitekim 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile Avrupa Birliği ile en azından mevzuat açısından uyum yönünde büyük bir adım atılmıştır. Ancak uygulama ve anlayış farklılıklarının devam etmesi, esnek istihdam alanında hukuki düzenlemelerin yanında başka önlemlerin de alınması gerektiğini göstermiştir.

Türkiye’de esnek istihdam genellikle taşeronlaşma ve kısa süreli iş sözleşmeleri olarak algılanmakta, sosyal güvence ve işçinin korunması kısmı arka plana itilmektedir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde esnek istihdamı kayıtdışı çalışma ile beraber düşünmek gerekmektedir. Çünkü kayıtdışı çalışan işçilerin büyük bölümü esnek istihdam uygulamalarıyla istihdam edilmektedir. İstatistiklere yansımayan bu yönüyle Türkiye’de esnek istihdam istatistiklerde görünenden oldukça fazladır (Tan, 2014).

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyeliği için yaptığı başvurunun ardından üzerinde durulması gereken bazı konular gün yüzüne çıkmıştır. Bu amaçla bazı politikalar belirlenmiştir ve üyelik süreci başlamıştır. Üyelik sürecinin minimum düzeyde olması için, yürütülen politikaların Avrupa Birliği’ne uyumlu olması gerekir. Uyum sürecinde Türkiye’deki kadın

istihdamına yönelik çalışmaların Avrupa Birliği’ne uyumlu olup olmadığını gözlemlemek için, Türkiye-Avrupa Birliği arasında güçlü-zayıf analizi gerçekleştirilecektir.

Tablo 21. AB’de Uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü-Zayıf Analizi

Kaynak: (Tutar ve Şahin, 2017: 47)

GÜÇLÜ	ZAYIF
✓ 1990 yılında uygulamaya konulan NOW Girişimi ile; Kadınların yeteneklerini ve iş dünyasında kadına yönelik düşünce biçimini geliştirmek amacı olan girişimlerde bulunması	✓ Düşük oranlarda da olsa ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların varlığı
✓ AİS’in 2003-2006 dönemini kapsayan Yeniden Yapılanma Sürecindeki hedeflerden olan; Esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi	✓ Küreselleşme ile ekonomide artan işgücü ihtiyacı sebebi ile artan oranlarda istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun yarı zamanlı işlerin istihdamında yer almaları
✓ AİS’nin temel ilkelerinden birisi olan girişimciliği teşvik edip ve destek sağlayarak yeni iş olanaklarının yaratılması	✓ İş ve aile yaşamının dengesi konusundaki politikaların yetersizliği
✓ 2000 yılında Lizbon Zirvesinde kadın istihdamı konusundaki hedeflerden birisi olan, iş hayatı ve aile hayatının uyumlaştırılması için kreş, yuva, bakımevi vs. gibi hizmetleri geliştirilerek kadını iş dünyasına daha fazla dâhil etme çabaları	✓ Aile yapısının değişmesi
✓ AB’nin Yeniden Yapılanma Dönemi içerisinde, 2010 yılında kabul edilen “Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji Belgesi”ndeki Cinsiyet Eşitliği politikalarıyla kadınların ekonomi içinde daha fazla yer alarak büyüme ve kalkınmaya katkısı	

Hemen hemen bütün alanlarda emeği olan kadın ekonomik alanda incelendiğinde, istihdamının sağlanmasının ardından ekonomide önemli değişimlerin gerçekleştiği gözlemlenmektedir. Avrupa Birliği’nin kadın istihdamı konusundaki güçlü ve zayıf yönleri Tablo 19’de karşılaştırılmıştır. AB’de yasa ve düzenlemelerle kadın istihdamı arttırılmış, böylece ekonomik kalkınma gerçekleşmiştir. AB ülkeleri genelinde kadınlar için çalışma saatleri esnek bir biçimde hazırlanmıştır. Böylece kadınların iş hayatı dışındaki diğer ev işleri, çocuk bakımı vb. gibi işleri aksatmaması hedeflenmiştir. Geleneksel yapı itibariyle ikinci planda olan kadın, Avrupa Birliği’ndeki düzenleme ve yasalarla birlikte erkeklerle eşit hale getirilmeye çalışılmıştır. Avrupa Birliği’nin İstihdam Politikası ve Avrupa İstihdam Stratejisi’nin temel amaçlarından olan girişimciliğin teşvik edilmesi ve desteklenmesiyle kadınların girişimcilik çalışmaları artmış, yeni iş alanları oluşmuştur. Ücretsiz aile işçiliği AB genelinde az da olsa bulunmaktadır.

Tablo 22. Türkiye’de Uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü ve Zayıf Yönleri

GÜÇLÜ	ZAYIF
İşgücü piyasasına katılımın artması	✓ Ataerkil aile yapısından dolayı kadının söz hakkının düşük düzeyde olması
✓ Genç kadın nüfusunun işgücü potansiyelinin yüksek olması	✓ Kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar
✓ Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi	✓ Ücretsiz aile işçiliği
✓ Kadınların kendilerine güveninin ve toplumsal değerinin artması	✓ 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’nda Türkiye’nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlar Alanında 134 ülke içerisinde 131. olması cinsiyet ayrımcılığı konusunda çalışmaların yetersizliğinin göstergesidir(İğde,2011:151)
✓ Kadınların ekonomik özgürlüğünün artması	✓ 4773 ve 1475 sayılı Yasaların fiilen gerçekleştirilmemesi sonucunda sosyal güvencesiz çalışma
✓ Kadın girişimciliğin artması	✓ Kayıt dışı işgücü
✓ Yaşam kalitesinin yükselmesi	✓ Çalışma saatlerinin esnek olmaması
✓ Bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi	✓ Ücret farklılıkları
✓ İstihdamı artıracak teşvik ve desteklerin bulunması	✓ Kadınlara yükselme imkânının tanınmaması
✓ 4857 sayılı İş Kanunu’na göre; Fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar	
✓ 4773 sayılı Yasa ile iş güvencesinin sağlanması	
✓ Ekonomik kalkınmayı sağlaması	

Kaynak: (Tutar ve Şahin, 2017: 51-52)

Kadın istihdamının sağlanmasındaki Türkiye’nin güçlü ve zayıf yönlerinin analizinde, AB olduğu gibi Türkiye genelindeki yasa ve düzenlemelerle kadın istihdamı arttırılmış fakat yapılan düzenlemelerin, gerçekleştirilen çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı gözlemlenmiştir. Ücretsiz aile işçiliğini oluşturanların büyük kısmının kadın olması, kadınların istihdam oranlarının düşük seviyede kalmasına neden olmuştur. Türkiye genelinde ücretsiz aile işçiliği doğu bölgelerinde batı bölgelerine nazaran daha fazladır. Türkiye’deki kurslar ve bilgilendirme çalışmaları, kadınların niteliklerinin artmasını sağlamıştır. Bu programlar aynı zamanda kadınların çeşitli alanlarda iş yapma isteklerini de arttırmıştır.

Çalışma saatleri konusunda düzenleme yasaları çıkartılmış olsa da bu yasaların kullanılmaması kadınları yarı zamanlı çalışmaya mecbur etmiştir. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çalışmalar arttırılmalı ve uygulanmalı, bu çalışmalarla kadınların çalışması konusunda toplumda bulunan ön yargı ortadan kaldırılmalıdır. Kadınların ekonomide daha çok yer alması, aile ve ülkenin refah ortamına ulaşmasını sağlayacaktır.

SONUÇ

İnsanın var olmaya başladığı dönemlerde toplum haline gelme bununla birlikte insanlaşma, kadın bazlı toplum yapısı ile görülmektedir. M:Ö 20 bin senelerine dayanan, kadın merkezli söz konusu ilk toplumsal örgüt haline gelme durumu kadının bütün alanlarda üretici ve yaratıcı bu sebeple de güçlü bir yere sahip olduğu bir süreci göstermektedir. M.Ö 2 bin senelerinden itibaren bugüne kadar gelen sınıflı toplum geçmişi, erkek egemenliğinin temelinde yapılanan iktisadi, politik, kültürel ve sosyal sahalarda eşitsizliğe dayanan dört bin senelik bir dönemdir.

Uygar hale gelme biçiminde tanımlanan bahsi geçen dönem, kadın merkezli tarım devriminin ortaya çıkardığı büyük yapılanmalar üzerinde kurulmuştur.

Ücret karşılığında çalışmanın erkeklerin sorumluluğu olduğu, kadınlara da fitratları gereği ev işleri ve çocuk bakımı gibi işler uygun görülüş ve bu işlerden sorumlu tutularak ücret karşılığı işlerde çalışmasını yadırgayan düşünce geçmişten bugüne kadar varlığı göstermektedir. Sanayi Devrimi ile beraber, para karşılığı iş yapan kadın, ailenin geçinmesine destek olmak biçiminde bir misyon ile sınırlandırılmaktadır. Kadınların çalışma yaşamının tüm sahalarında yer almaya başlamaları dünya savaşları, özellikle de İkinci Dünya Savaşı'nın ardından olmuştur. Bilgi toplumu olma ile yaygın hal alan esnek üretim süreci kadın emeğinin iş gücü bağlamında ön planda yer almasını beraberinde getirmiştir. Yaygın hale gelen enformel sektör kadınların yoğun biçimde yer aldıkları sektör olmuştur. Enformel sektör içerisinde, kadınlar için uygun olduğu düşünülen evden çalışma biçimi kadınların yaratılışı gereği asli görevi olarak görülen çocuk bakımı ve ev işleri olduğu düşüncesi kadını iş hayatında da eve hapsetmiştir. Bununla birlikte, cinsiyete bağlı iş bölümünden kaynaklı kadınlar, yüksek olmayan ücretler karşılığı, vasıfsız işlerde, otorite hiyerarşisi içerisinde alt sınıflarda çalışmaya mahkum edilmişlerdir.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik süreci ile beraber gerçekleştirdiği reformlar cinsiyet eşitsizliğini önlemek konusunda önemlidir. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsünü aldığı 1999 tarihinden itibaren Avrupa Birliği direktifleri ile kendi mevzuatını uyumlaştırma çalışmalarına başlamıştır.

Türkiye Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla oldukça düşük kadın istihdam oranlarına sahiptir. Bunun nedeni olarak toplumsal yapı, aile sorumlulukları v.b. nedenler gösterilebilir. Ülkemizin gerekli ekonomik büyümeye erişmesi ve gelişmiş ülke konumuna ulaşması için kadınların ekonomik hayata katılımlarını artırmak özellikle de sanayi ve hizmet sektöründe hak ettikleri konuma ulaşmalarını sağlamak en önemli koşullardan biridir. Bir başka ifade ile günümüzde rekabet edilebilir bir ekonomi için Türkiye'de nüfusun yarısını oluşturan kadınların çalışma yaşamına dahil olmaları ciddi önem arz etmektedir. Ancak Türkiye'de kadının işgücüne katılma oranları incelendiğinde, kadın işgücünün dünyanın genelinde gösterdiği artışı ne yazık ki ülkemiz gösterememektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri ise istihdam edilen kadınların önemli çoğunluğunun kırsal bölgede tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları ve son zamanlarda da ülkemizde tarım sektöründeki istihdamın düşüş eğilimi göstermesidir. Tarımdaki istihdamın azalması sonucunda işsiz kalan kadınların eğitim seviyesinin düşük olması kentte farklı bir sektörde çalışma olanağını da bulunmamakta ya da vasıfsız işlerde düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Avrupa Birliği ülkelerinde kadınlar işgücü piyasasında yer alsalar bile özellikle çocuk sahibi

olma, yaşlı bakımı gibi alanlarda sıkıntı yaşamaktadır. Avrupa Birliği birçok direktifle kadının iş hayatında erkek ile eşit muamele görmesini sağlamaya çalışmış olsa da bu direktiflerin uygulanması ülkeden ülkeye değişikliklik göstermiş ve uygulamalar ile istenilen sonuç elde edilememiştir.

AB'ye üye ülkelerdeki kadın istihdam oranları incelendiğinde kadın istihdam oranlarının ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Bu oranlar İzlanda'da %83,2, Almanya'da %75,8, Hollanda'da %74,2, İsveçte 80,4 ve İngiltere'de ise kadın istihdam oranı %73,8'dir.

Gelişmekte olan ülkelerde kadınlar genellikle tarım sektöründe istihdam edilirken gelişmiş ülkelerde ise kadınlar hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Ülkemizde hizmet sektöründe çalışan kadın istihdam oranı %57,9 iken AB ülkelerinde bu oran %84,9'dur. Türkiye'de tarım sektöründe çalışan kadın oranı yıllar itibariyle düşüş göstermesine rağmen %26,1 gibi yüksek bir orana sahiptir.

AB'de istihdam politikasının önemli ayaklarından biri olan güvenceli esneklik kavramı, işgücü piyasasının esnekleştirilmesini sosyal güvenceyle birlikte sağlamayı amaçlayan bir yapıyı öngörmektedir. İşgücü piyasasının esnekleşmesinin kadın istihdamını artırdığı, birçok AB ülkesinde tecrübe edilmiş bir gerçektir. Bununla birlikte bu ülkelerdeki istihdam verilerine bakıldığında yüksek olan kadın istihdamının büyük çoğunluğunun part-time çalışmadan kaynaklandığı görülmektedir.

Hollanda, İngiltere, Avusturya, Almanya, İtalya ve Çek Cumhuriyetinde kadınların %15'tan fazlası şahsi ve ailevi sorumluluklardan dolayı kadınlar part time işlerde çalışmaktadır. AB üyesi ülkelerde resmi çocuk bakım hizmetleri yetersiz ve ücretleri yüksektir. 3 yaşın altındaki çocukların %10'u resmi kurumlarda bakılmaktadır. Tam gün bakım hizmetleri İngiltere dahil olmak üzere birçok ülkede yaygın değildir. Part time istihdamda anne olan kadınların istihdama katılımını arttırmak için bir çözüm olarak görülebilir. Fakat bu daha geleneksel bir çözümdür. Part-time istihdam kadının ev işlerinde ki yükümlülüğünü azaltmamaktadır. Genel anlamda esnek çalışma biçimleriyle düşük ücretler ve sınırlı sosyal haklarla çalışmak zorunda kalan işçilerin sigorta primleri çalıştıkları süre ile orantılı olarak yatırıldığından sosyal güvenlik ve sosyal koruma araçlarından yararlanmaları da sınırlı olmakta, emekli olma şansları da oldukça düşüktür.

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesine bir örnek olan Hollanda modelinin en önemli özelliklerinden biri, tam zamanlı çalışanlar ile part-time çalışanların aynı haklara sahip olmalarıdır. Hollanda'da part-time çalışmanın desteklenmesinin amacı, gençlerin ve kadınların işgücüne katılım oranını yükseltmek, ileri yaştaki işçilerin çalışmaya devam etmelerini desteklemek ve işsizliğin azalmasını sağlamaktır. Nitekim EUROSTAT'ın 2018 yılı verilerine göre Hollanda'da toplam kadın istihdamı %74,2'dir ve bu oran içinde part-time olarak çalışan kadınların oranı %75,6'dır. Ülkemizde ise kadın istihdam oranı %35,2, yarı zamanlı çalışan kadın oranı ise %18,8'dir.

Birçok ülkede görüldüğü üzere Almanya'da da erkekler evin asıl geçimini sağlayan bireyler olarak görülmekte, kadınlar doğum yaptıklarında çalıştıkları işlerinden ayrılmakta, ancak çocukları 1 yaşını doldurduğunda istihdam piyasasına geri dönmektedirler. Fakat geri

döndükleri işgücü piyasasında bulabildikleri işler part-time ve düşük ücretli işlerdir.

Türkiye’de esnek istihdam genellikle taşeronlaşma ve kısa süreli iş sözleşmeleri olarak algılanmakta, iş ve sosyal güvence arka planda kalmaktadır. Ayrıca, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde esnek istihdamı kayıtdışı çalışma ile beraber düşünmek gerekmektedir. Çünkü kayıtdışı çalışan işçilerin büyük bölümü esnek istihdam uygulamalarıyla istihdam edilmektedirler.

Türkiye içerisinde meydana gelen hızlı büyümenin istihdam seviyesinde arzu edilen seviyede bir yükseliş gerçekleştiremediği belirlenmiştir. Global kriz dönemindeyse bütün dünyada gerileyen istek, üretimin azalma göstermesine ve bu bağlamda iş gücü talebinin de açıkta kalmasına neden olmuştur. Türkiye içerisinde büyümenin talep edilen seviyede istihdam alanı oluşturmaması, iktisadi istikrarın istihdam çoğalmasına destek olduğu ancak istihdam artışı adına yalnız başına yeterli olmadığı, yapı bazlı problemlerin çözümü için kanunsal düzenlemelerin reformu ile beraber güçlü bir istihdam politikası uygulanmasının gerekliliğini ortaya koymuştur. Türkiye istihdam politikasının Avrupa Birliği müktesebatıyla uyumlu biçime getirilerek Avrupa İstihdam Stratejisini temel alarak meydana getirilmesi, Türkiye’yi iktisadi ve sosyal yönden yapılandıracağı düşünülmektedir. Yapılandırma düşüncesini gerekli kılan ise Türkiye ekonomisinin yapısal problemlere dayalı biçimde istihdamın yeterli seviyede olmaması ve kadınların emek piyasasına ve eğitim olanaklarına erişiminin düşük düzeyde olmasıdır.

Bu bağlamda; Yeni istihdam sahaları oluşturmak ve bunları kadınlarında yer almasına imkan sunacak biçimde sağlamak devletin ve özel sektörün başta gelen sorumlulukları arasında yer almaktadır. Bunun için, işsizliğin azaltılması bağlamında aktif istihdam politikaları düzenlenmeli ve bu düzenlemeler içerisine detaylı bir kadın istihdam politikası dahil edilmelidir. Meydana getirilecek politikaların kısa bir dönem içerisinde uygulamaya konulması için somut bir planlama yapılmalı; oluşturulacak eşitlik düzenlemelerinin yaşama dahil edilmesi için konuya ilişkin mekanizma ve kuruluşlar insan kaynağı ve finans bakımından yeterli konuma ulaştırılmalı ve bunun için bütçe haricinde bir kaynak oluşturulmalıdır. Erkek ve kadınların sorumlulukları toplum bazlı cinsiyet eşitliği düşüncesiyle tekrar değerlendirilmeli; var olan düşünce kalıplarını farklılaştırmaya dair mekanizmalar yapılmalıdır.

Türkiye içerisinde kadının iş gücü sahasında bulunmasında bölgesel değişiklikler gözlemlenmektedir. Söz konusu değişikliklerin esasında, bölgeler içerisinde egemen geleneğin kadına yönelik olan düşüncesi yer almaktadır. Bunun yanı sıra kadınların iş hayatına dahil olmalarına ilişkin bir farklılık ta kırsal ve kent arasında vardır. Kırsal ve kent bölgeleri arasındaki farklılığın sebebi; kırsal bölge de tarım sektöründe ücret almayan aile işçisi olarak çalışan kadınlar kent yaşamına geçtiklerinde iş gücü piyasasından uzaklaşmalarıdır. Kadınların iş hayatına dahil olmalarını evlilik, eğitim, çocuk sahibi olmak gibi unsurlar etkilemektedir. Söz konusu etkiler sadece Türkiye içerisinde değil başka ülkeler içerisinde de vardır. Toplumun kadın için düşündüğü sorumluluklar gereği; çocuklara bakmak ve ev işlerini yapmak durumunda olsalar da söz konusu sorumluluktan taviz vermemelidirler. Kadınların iş hayatında bulunmalarını etkileyen başka bir unsur da medeni halidir. Evli olan kadınların sorumluluklarının daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Çocuk bakım hizmetlerinin yeterli ya da yersiz oluşu, kadınların işgücüne katılımını doğrudan etkileyen unsurlardan biridir. Ulaşılabilir ve nitelikli bir çocuk bakım hizmetinin yokluğunda kadınlar, işgücüne katılmak yerine evde kalarak çocuklarına bakmayı tercih etmektedirler. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sebebiyle çocuk bakımının asli olarak kadına yüklenen bir sorumluluk olarak algılanması, çocuk bakımı sebebiyle kadınların işgücü piyasasından çıkmasına yol açmaktadır. Kadınlar, kaliteli ve maddi anlamda ulaşılabilir bir çocuk bakım hizmeti edinemediklerinde “kreşe vermektense çocuğuma kendim bakarım” diyerek işten ayrılmayı tercih eder görünmektedirler.

Genel bir bakış açısıyla; kadın ve erkekler aralarında bir iş bölümü yaptıklarında, kadınların ev işlerine odaklanmaları gerekirken erkeklerinse çalışma hayatında yer almaları gerekmektedir. Kadınlar eve destek olmak amacıyla kısa süreli işlerde çalışmalıdırlar. Sözü edilen düşünce sonucunda evli olan kadınlar bekar olan kadınlara göre iş hayatında daha az yer almaktadırlar. Ekonomik bütün hesaplamalar bu bağlamda meydana getirilen düzenlemeler, toplumların kadına yükledikleri sorumlulukların sınırları içerisinde etkinlik sahası oluşturmaktadır. Genelde kadının toplumdaki konumu özelde kadın istihdamına ilişkin problemler Türkiye ve Dünya’da hale görülmektedir.

Bütün bunlar, kadınların aktif katılımları ve duyarlılıkları ile gerçekleşecektir. Toplumsal cinsiyet değerlendirmesi bağlamında hayattan dışlanan ve fırsat eşitsizliklerine katlanmak durumunda kalan kadınların söz konusu süreci yakından takip ederek, aktif düzenlemeler ve alternatif politikalar ile mücadelelerini eş zamanlı biçimde devam ettirmeleri, özgürlük ve eşitlik kavramlarının kazanılması için gereklidir. Özgür ve eşit kadın özgür ve eşit bir toplum anlamına gelmektedir.

Kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik bazı öneriler aşağıda sıralanmaktadır;

- Kadınların iş hayatına katılımları yeterli düzeyde olmadığı aşikardır. Bu konuda kadın istihdamını artırmaya yönelik projelere önem verilmeli ve söz konusu projeler yalnızca ekonomik katkı bakış açısıyla değil, kadının sosyal ve kültürel gelişimini de içerecek şekilde çok yönlü ele alınmalıdır.

- Kadın istihdamını etkileyen en önemli etkenlerden birisi 0-5 yaş arası çocukların varlığıdır. Eğitim yetersizliği nedeniyle niteliksiz ve daha düşük ücretli çalışmak zorunda kalan kadınlar çocuklarının bakım giderlerini karşılamakta zorluk çekmektedirler. Bu kapsamda yerel yönetimler özellikle düşük ücretli çalışan kadınların çocuklarına yönelik ev veya iş yerlerinin yakınında belediye kreşleri, etüt merkezleri vb. çocuk bakım alanları kurabilirler. Diğer yandan iş yerlerinde çocuk bakım odaları ve kreş zorunlu kılınmalı sayıları artırılmalıdır.

- İş Kanunu'nun 88. maddesine dayanılarak hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikle, sadece kadın çalışanlar baz alınarak işverene kreş açma zorunluluğunun getirilmesi, çocuk bakımı sorumluluğunu kadınların görevi olarak gören cinsiyet ayrımcılığının göstergesidir. Bu düzenleme, bakım sorumluluğunu kadın ve erkeğin eşit görevi olarak düşünerek kreş sorumluluğunu yaygınlaştırmak için “kadın-erkek çalışan” olarak değiştirilmeli ve işyerlerindeki toplam çalışan sayısı düşürülmelidir. Çünkü

ülkemizdeki işletmelerin çok büyük kısmının küçük işletmeler olduğu ve çalışan sayısının az olduğu gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır.

- Ayrıca, bu maddenin uygulanmasına yönelik işletmeler ve kamu kurumları, düzenli bir şekilde denetlenmeli ve bu konuda öngörülen cezalar caydırıcı nitelikte olmalıdır.

- Ülkemizde çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda çocuk bakımı nedeniyle iş piyasasından ayrılan kadınların, işgücü piyasasına geri dönüşünü sağlamak konusunda bir politika olduğunu söylemek güçtür. Örneğin, doğum/analık veya ebeveyn izninden dönen kadınların aynı veya eşdeğer pozisyonlara dönmelerini garanti altına alacak, iş piyasasına döndüklerinde mesleki eğitimlerini sağlayacak düzenlemeler mevcut değildir. Bu kapsamda bazı yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

- “Cam tavan” olarak da bilinen, görünmez bariyerler sebebiyle kadınlar, kaymakamlık ve benzeri mesleklerde kendilerine yer bulmakta zorlanmaktadır. Bu sebeple kadınların üst yönetim kademelerinde görev almalarını sağlamak adına görünmeyen engelleri ortadan kaldıracak çözümler getirilmelidir.

- Ev işleri, temizlik, çocuk ve yaşlı bakımı, yemek yapma gibi işlerin sadece kadınların vazifesi olduğu düşüncesini ortadan kaldırmak adına toplumu bilinçlendirmeye yönelik kamu spotları hazırlanmalı ve okullarda eğitimler düzenlenmelidir.

- Toplumun genelinde cinsiyet ayrımcılığına, mobbinge, tacize karşı tüm kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, ilgili bakanlıklar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, yazılı basın ve görsel medya iş birliğiyle toplumda duyarlılık oluşturulmalıdır.

- İstihdam etme koşulları ve terfilerin toplumda cinsiyet eşitliği gözetilerek revize edilmesi hususuna dikkat edilmesi sağlanmalıdır.

- Toplumda cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan alışlagelmiş iş bölümünü öne çıkaran uygulamaların, sosyal yardım politikalarında etkili olmasının önüne geçilmelidir.

- Meslek liselerinde öğrenim gören kız çocuklarının alışlagelmiş sekreterlik, dikiş gibi alanlara değil, bilgi teknolojileri ve bilgisayar benzeri alanlara yönlendirilmesi sağlanmalıdır.

- Okullarda kullanılacak öğrenim materyallerinde cinsiyetçi ifadelerin giderilmesi yönelik olan son dönemlerdeki faydalı gelişmelerin devamı sağlanmalıdır.

- Kadınlara tüm eğitim aşamalarının kapısı açılmalı fakat en önemlisi işgücü piyasasının talep ettikleri ile meslek liselerinin bağlantısı sağlanmalı ve kadınlarda görülen meslek lisesi mezuniyeti sonrası yüksek işsizlik oranı aşağıya çekilmelidir.

- Eğitim sistemi temel alınarak, cinsiyet bazlı iş bölümünün önüne geçecek uygulamalar geliştirilmeli, toplumda cinsiyet eşitliği, okul öncesinden başlayarak müfredata dahil edilmelidir.

- Ulusal bütçe hazırlanırken toplumda cinsiyet eşitliği gözetilerek bütçelendirme yapılmalıdır.

- İŞKUR ve KOSGEB tarafından verilen eğitimlerde işbirliği sağlanarak girişimcilik alanında kadınlar eğitilmeli, bu eğitimlerin akabinde finansal desteklerle işletme kurmak isteyen kadınlara kaynak oluşturulmalıdır.

- Kadın kooperatiflerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması adına kamusal altyapı ve mekan ihtiyaçlarına destek oluşturulmalı ve bu tarz kooperatifler için kurulum aşamasında karşılaşılan güçlüklerin önüne geçilmeli ve hazırlanacak yeni mevzuatlar daha kolay olmalıdır.

- İşkoluna yönelik örgütlenmeyi esas alan sendikalar kanununda ihtiyaç duyulan değişimlerin yapılmasının önü açılmalı ve evde çalışan kadınların sendikalanmasına olanak sağlanmalıdır.

- Ev işçiliği benzeri çeşitli çalışma türlerini de kapsayacak bir sendikalar mevzuatı düzenlenmesi yapılmalıdır.

- Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın sahibi olduğu turistik satış yerleri, kadın kooperatifleri tarafından üretilen yöresel ürünleri (Takılar, seramikler vb.) satabilmek adına kullanıma sunulmalı ve bu hususa yönelik çalışmalar Kalkınma Ajansları ile yapılacak koordineli çalışmalar ile çeşitlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acar, M. S. (1989). *İktisada Giriş*. Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/593417>.
- Ağlı, E. (2015). Cumhuriyet'ten Günümüze Türk Kadınının Eğitim, Sosyal ve Siyasal Hayata Katılımları Üzerine Bir Çalışma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akay, T. (2008). Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları. *TİSK*(Yayın No:291).
- Akbaş, G.ve Apar, A. (2010). Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi Özet Bilgi Notu. 2. Ankara: T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı.
- Akdiş, M. (2001). *Para Teorisi ve Politikası*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Akses, S. (2014). Avrupa 2020 Stratejisi. *İKV Yayınları*(Yayın No: 269), s. 11-138.
- Aksoy, N. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamının Belirleyicileri. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı.
- Aktan, C. C. (2000). *Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Alıcı, G. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonunun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir: , Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Altuntepe, N., & Güner, T. (2013). Türkiye’de İstihdam-Büyüme İlişkisinin Analizi (1988-2011). *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(1), 73-84.
- Anafarta, N., Sarvan, F., & Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 111-137.
- Arat, N. (1996). Türkiye’de Kadın Olmak. N. Arat içinde, *Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamına Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri* (s. 51). İstanbul: Say Yayınları.
- Ardıç, O. (2003). *Makro İktisat*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aren, S. (2008). *İstihdam Para ve İktisadi Politika* (13 b.). Ankara: İmge Yayınevi.
- Arslan, K. (2002). Üniversiteli gençlerde mesleki tercihler ve girişimcilik eğilimleri.
- Aşık, G. A. (2011). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı. *TEPAV Dergisi Değerlendirme Notu*.

- Atabay, A. H.ve Hüseyinli, N. (2013). Mobbing'in Türk Hukukuna Girişi - (Etki ve Sonuçları Bakımından Genel Değerlendirme). *İzmir Barosu Bülteni*, s. 8-15.
- Ataman, B. C. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar. *AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53(1), 64.
- Ataman, B. C. (2010). *Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Avrupa Komisyonu. (2015, Kasım 10). *Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu*. Kasım 20, 2017 tarihinde https://www.ab.gov.tr:https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/2015_ilerleme_raporu_tr.pdf adresinden alındı
- Aykaç, M. (tarih yok). *Avrupa Birliği Sosyal Politikası Tüm Yönleriyle Türkiye AB İlişkiler*.
- Aykut, G., Efe, E. M., Bayraktar, S., Şentürk, S., Başeğmez, İ., Özkumit, Ö.ve Bilgin, H. (2016). Mobbing Exposure of Anaesthesiology Residents in Turkey. *Turkish Journal Of Anaesthesiology And Reanimation*, 44(4), 177-189.
- Aztimur, H. (2005). GAP Bölgesinin Sosyo Ekonomik Kalkınmasında Kadın İstihdamının Yeri: Şanlıurfa Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Becker, G. S. (1965, September). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75(299), 493-517.
- Bedük, A. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye'de İşsizlik sorununun çözümlenmesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berber, M. ve Eser, B. Y. (2008, Nisan). Türkiye'de Kadın İstihdamı Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *İş, Güç'' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.
- Biçer, S. (2011). Hollanda Çalışma Raporu. https://statik.iskur.gov.tr/tr/icrapor/hollanda_calisma_raporu_sb.pdf
- Biçerli, M. K. (2004). İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları. *Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınlar*(No:1563).
- Biçerli, M. K. (2005). Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı? *Çimento İşveren Dergisi*,(Kasım), 6-9.
- Bocutoğlu, E. (2009). *Makro İktisat* (6 b.). Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Bolcan, A. E. (2006). Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozdağlıoğlu Uyar, Y. (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikalar. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(20), 59-61.
- Bütün, M. (2010). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları, Uzmanlık Tezi, Ankara.

- Büyüknalbant, T. (2009, Şubat). İktisadi Açıdan Kadın İşgücü ve İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., Rengo, C.ve Gonik, V. (2003). Psychological Harassment At Work. *World Health Organization Protecting Workers*(4), 1-38.
- Collver, A.ve Langlois, E. (1962, July). The Female Labor Force in Metropolitan Areas: An International Comparison. *Economic Development and Cultural Change*, 10(4), 367-385.
- Çakır, Ö. (2009). Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler. *Sosyoekonomi Dergisi*(2), 78-94.
- Çapanoğlu, S. G. (2010). Geçmişten Günümüze Lizbon Stratejisi ve 2020 İçin Yeni Bir Vizyon Işığında AB 2020 Stratejisi. *İKV Değerlendirme Notu*(No:12), s. 2.
- Çavdar, T. (2003). *Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri "Avrupa Sosyal Modelinin Eğitim Politikası Açısından Değerlendirilmesi"*,. Ankara: Bilim ve Sanat Kitabevi.
- Çiftçi, B. (2017). *Türkiye'de Sanayileşme Sürecinde Çalışan Kadınlar ve Aile İçi Yaşam*. Ocak 21, 2018 tarihinde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu: www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1097 adresinden alındı
- Çıtak, A. (2008). Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Karşılaştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çurğatay, V. (2010). Üniversite Sınavına Girecek Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörler (Malatya'daki Lise Son Sınıf Öğrencileri Uygulaması). Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*. Ankara: DPT Çalışma Raporu.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği, Toplum ve Bilim 86, 139-170.
- Demiralay, T.ve Kaya, O. (2009). Erkek Egemen GG Alanlarına Yönelen Kadınlar Bir Örnek Model Olarak Yüzü Gülen Operatörler Projesi. *Sakarya Üniversitesi Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri*, 1., s. 199-207. Sakarya.
- Devi, K. (2014). Sexual Harassment of Women at Workplace: Myth and Reality. *The Journal of Legal Awareness*, 9(2), 14-19.
- Dinler, Z. (2001). *İktisada Giriş* (7 b.). Bursa: Ekin Yayınları.
- Dirimtekin, H. (1976). *Genel İktisat*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Dirimtekin, H. (1981). *Makro İktisat*. Eskişehir: Bizim Kitabevi.
- Ecevit, Y. (1998). Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi. A. B. Hacımırzaoğlu içinde, 75. *Yılda Kadınlar ve Erkekler* (s. 267-284). İstanbul: Türkiye İş Bankası, DMBK ve Tarih Vakfı Yayını.

- Eken, H. (2005). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ekin, N. (1968). *İşgücü ve Ekonomik Gelişme*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Ekşi, İ. H., ÖZÇALICI, M., ve Büyükkonuklu, B. (2011). Meslek Algılanmasında Etkili Olan Faktörler: Muhasebecilik Örneği.
- Ensari, M. Ş. ve Alay, H. K. (2017). Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler ile İlişkisinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama. *Humanitas*; 5 (10); 409-422.
- Ercan, H. (2007). *Türkiye’de Gençlerin İstihdamı*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Erdoğan, S. (2005). Avrupa Birliği Ve Sosyal Politika. *Genel-İş,Emek Araştırma Dergisi*, 21.
- Erdut, Z. (2003). *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye* (2 b.). İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Ereş, F. (2006). Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*(19), 40-52.
- Ertürk, E. (1999). *Küresel Ekonomide Makro Ekonomik Analize Giriş*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eser, Y.ve Terzi, H. (2008). Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*(30), 239-242.
- European Commission. (2015). *The gender pay gap in the European Union*. Ocak 21, 2018 tarihinde European Commission: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-paygap/index_en.htm adresinden alındı
- Eurostat. (2019). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> Erişim Tarihi: 20.08.2019.
- Eyüboğlu, D. (1999). *Kadın İşgücünün Değerlendirilmesindeki Yetersizlikler*. Ankara: MPM Yayınları, Ankara.
- Eyüboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Germir, H. N. (2013). Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Belediyelerce Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Kullanımı, Balçova Semtevi Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 3(3), 9.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. (H. Özel, Çev.) Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Gökçe, G., Şahin, A.ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(20), 233-246.
- Gunderson, M.ve Riddell, W. C. (1988). *Labour Market Economics – Theory, Evidence and Policy in Canada*. McGraw-Hill Ryerson Limited.
- Gül, E., Ekinci, A.ve Konya, S. (2009). *Türkiye’de İstihdam Politikaları Yapısal Bir Analiz*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Güler, Ş. B. (2011). Küreselleşmenin Merkezi Aktörlerinden Biri Olarak Avrupa Birliği. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 10(2), 47-62.

- Gündoğdu, A. (2018). Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- Gürsel, S.ve Uysal, G. (2012). Türkiye’de İşgücü Piyasası Dinamikleri ve Yapısal Sorunlar. *Tisk Akademi*(2), 6-33.
- Güzel, A. (1998). Roma ve Maastricht Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*(25), 100.
- Halat, Ç. (2007). Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Kadın İstihdamı: Politikalar, Mevcut Durum ve Hukuki Düzenlemeler. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Hattatoğlu, D.ve Işık, N. (2005, Mart-Nisan). Ev Eksenli Çalışma, Kadınlar Küreselleşme ve Örgütlenme. *Türk İş Dergisi*(366), 69-77.
- Hayghe, H. V. ve Bianchi, S. M. (1994, June). Married Mothers’ Work Patterns: The Job-Family Compromise. *Monthly Labor Review*, 24-30.
- Hekimler, A. (2004). *AB-Türkiye Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Beta Basım.
- Hekimler, A. (2007). Avrupa Birliği’ne Yeni Katılan Bulgaristan ve Romanya ile Karşılaştırmalı Olarak Türk İstihdam Piyasasının Güncel Durumu. *Mercek*, 12(47), 115.
- Hersc, H. J. (2015). Sexual Harassment İn The Workplace. *IZA World of Labor*, 1-10.
- Hüseyinli, N. ve Hüseyinli T. (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (34), 108-137.
- İKV. (2004). *Tarihçe*. Kasım 19, 2017 tarihinde <http://www.ikv.org.tr:> http://www.ikv.org.tr/ikv.asp?ust_id=3&id=28 adresinden alındı
- İKV. (2019). [https://www.ikv.org.tr/images/files/%C4%B0KV_Degerlendirme_Notu_AB_Kat%C4%B1l%C4%B1m_S%C3%BCrecindeki_T%C3%BCrkiyenin_Kad%C4%B1n_%C4%B0stihdam%C4%B1_Karnesi\(2\).pdf](https://www.ikv.org.tr/images/files/%C4%B0KV_Degerlendirme_Notu_AB_Kat%C4%B1l%C4%B1m_S%C3%BCrecindeki_T%C3%BCrkiyenin_Kad%C4%B1n_%C4%B0stihdam%C4%B1_Karnesi(2).pdf)
- ILO. (2005). *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*. Cenevre: International Labour Organization.
- ILO. (2008). *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Cenevre: International Labour Organization.
- İslamoğlu, E., & Yıldırımaltı, S. (2014). Yolcu Hizmetleri Memurluğu Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 3(6), 150-177.
- İŞKUR. (2012). *Kadın İstihdamına İlişkin İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.
- İŞKUR. (2017). *Özel İstihdam Büroları*. Kasım 19, 2017 tarihinde <http://www.iskur.gov.tr:> <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari.aspx> adresinden alındı
- Kafkas, E. T. (2014). Avrupa Birliği İşsizlikle Mücadele Stratejisi Işığında Türkiye İçin İşsizlik Sorununda Yeni Bir Paradigma: Çalışma Kredisi. *Bitirme Tezi*. Ankara: T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Kapar, R. (2014). Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri. <http://calismatoplum.org/sayi29/kapar.pdf>

- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, CİLT XXXII, SAYI I, S. 231-260.
- Kavak, Y. (1997). Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(13), 21-26.
- Kenar, N. (2004). Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*(223), 75.
- Kesici, M. R. ve Selamoğlu, A. (2005). Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları*, 7(2), 30-48.
- Kocacık, F.ve Ayan, S. (2011). Türkiye’de Tekstil Alanında Çalışan Kadınlar ve Sorunları: (İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ İli Örnekleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 465-472.
- Kocacık, F.ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(6), 195-219.
- Kocalar, H. Z. (2013). Kadınların Sendikalaşmaya Bakış Açısı: Denizli İli Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, K. (2014). Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koray, M. (1992, Mart). Çalışma Hayatında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 10-22.
- Köklü, A. (1976). *Makro İktisat*. Ankara: İş Yayınları.
- Kökocak, A. (2005). Kamu Ekonomisinin Hareket Alanı ve Teorik Yaklaşımlar. *Mevzuat Dergisi*(91), 21.
- Köktürk, Ş.ve Ak, E. (2013). Küreselleşme Çarkında Avrupa Birliğinin Çok Kültürlülük ve Çok Dillilik Çabaları. *Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Dergisi*(1), 71-85.
- Köstekli, Ş. İ. (2006). *İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi*. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası (İSO) Yayını.
- KSGM. (2011). *Türkiye’de Kadının Durumu*. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Kutadgobilik, T. (2006). Lizbon Stratejisi ve Türkiye. *TİSK Aylık Dergisi*(Temmuz), 78.
- Kutlar, A., Erdem, E.ve Aydın, F. F. (2011). Kadınların İşgücüne Katılması İle Doğurganlık Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi 23-25 Haziran 2011*. Bosna Hersek .
- Lange, T.ve Shackleton, J. R. (1988). *Active Labor Market Policies: A Critical Assesment*. U.K.: Edward Elgar.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lips, H. M. (2013). The Gender Pay Gap: Challenging The Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, And The Limits Of Human Capital Models. *Sex Roles*, 68(3-4), 169-185.

- Makal, A. (2010/2). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 13-40.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri. *Sakarya Üniversitesi Uluslararası–Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri*. Sakarya.
- Oktay, E. Y.ve Menteşe, B. (2017). Türkiye’de 2002 Yılından İtibaren Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar. *Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi IV* , 898-936.
- Onaran, Ö. (2000). Türkiye’de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği. *Toplum ve Bilim*(86), 199.
- Örücü, E., Kılıç, R.ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Özar, Ş. ve Günlük-Şenesen, G. (1998). Determinants of Female (Non-) Participation in the Urban Labour Force in Turkey. *METU Studies in Development*, 25(2), 311-328.
- Özaydın, M. (2005). Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Düşündürdükleri. *Türk Harb İş Dergisi*(215), 4.
- Özbey, F. R. (2004). Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları. *Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildirisi 4-6 Haziran 2004* (s. 369-382). Biga: Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Biga İİBF.
- Özçatal, Ö. E. (2009). Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler. *SÜ. Uluslararası–Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri*, 1.
- Özdemir, Ç. (2009). Kapitalizm Kadın ve Cam Tavanlar. *Sakarya Üniversitesi Uluslararası–Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri 05-07 Mart 2009*, 1., s. 132-144.
- Özdemir, S. (2007). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti. (Yayın No: 2007-57). İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özen, S. (2004). *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar*. Ankara: Seçkin Yayın.
- Özer, M.ve Biçerli, K. (2003/2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Özgüven, A. (1997). *İktisat Bilimine Giriş*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 91-104.
- Özpınar, Ş. (2011). Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi 2000-2010. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 133-142.
- Özsoy, G., Özsoy, S., Özkar, Y. ve Memiş, A. D. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörler. *İlköğretim Online*, 9(3).http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/03/01/213620/dosyalar/2015_06/1_4033504_brormeslekseimi.pdf

- Parlak, Z. (2002). *Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog Tüm Yönleriyle Türkiye AB İlişkileri*. İstanbul: Elif Kitabevi.
- Parlaktuna, İ. (2010, Ekim). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217 - 1230.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2014). *Career Development And Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Boston: Sense Publishers.
- Pekin, T. (2007). *Makro Ekonomi*. İzmir: Zeus Kitabevi.
- Pıçak, M. (2012). Faiz Olgusunun İktisadi Düşünceler Tarihindeki Yeri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(4), 75.
- Psacharopoulos, G.veTzannatos, Z. (1989, July). Female Labour Force Participation: an International Perspective. *Research Observer*, 4(2), 187-201.
- Resmi Gazete 10700. (1961, Ocak 6). Gelir vergisi kanunu (109 S.K.).
- Resmi Gazete 24607. (2001, Aralık 8). Türk Medeni Kanunu (4721 S.K.).
- Resmi Gazete 25134. (2003, Haziran 10). İş Kanunu (4857 S.K.).
- Rosenzweig, M. R. ve Wolpin, K. I. (1980). Life Cycle Labor Supply and Fertility: Causal Inferences from Household Models. *The Journal of Political Economy*, 88(2), 328-348.
- Sarı, E.ve Çevik, A. (2009). Kadın İçin Kariyer Gelişiminin Önemi. *SÜ. Uluslararası–Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri*, 1., s. 66-90.
- Schultz, T. P. (1989, December). Women’s Changing Participation in the Labor Force: A World Perspective. *Policy, Planning, and Research Working Papers*, WPS(272), 1-47.
- Selamoğlu, A.ve Lordoğlu, K. (2006). *Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü*. Ankara: Belediye İş Yayınları.
- Semyonow, M. (1980, November). The Social Context of Women’s Labour Force Participation: A Comparative Analysis. *The American Journal of Sociology*, 86(3), 534-550.
- Seven, M. A., ve Engin, A. O. (2007). Türkiye’de Kadının Eğitimi Alanındaki Eşitsizlikler. *Ataturk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 176-189.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Sönmez, P. (2006). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 177-198.
- Şenkal, A. (2005). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı. (2016). <https://www.ab.gov.tr>. Kasım 20, 2017 tarihinde Avrupa Birliği'ne Katılım İçin Ulusal Eylem Planı Ocak 2016 - Aralık 2019: <https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/uepkitapcik2016-2019.pdf> adresinden alındı
- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı. (2017, Kasım 16). *İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı (EaSI)*. Kasım 20, 2017 tarihinde <https://www.ab.gov.tr>: <https://www.ab.gov.tr/49876.html> adresinden alındı

- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı. (2017, Haziran 6). *Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihçesi*. Kasım 20, 2017 tarihinde <https://www.ab.gov.tr>: <https://www.ab.gov.tr/111.html> adresinden alındı
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017, Ekim). <http://www.uis.gov.tr>. Kasım 20, 2017 tarihinde Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023: <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf> adresinden alındı
- Tan, E. M. (1979). *Kadın: Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi*. Ankara: Türkiye Dış Bankası Yayınları.
- Tan, E., Ecevit, Y.ve Üşür, S. (2000). *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş*. Ankara: TÜSİAD Yayını.
- Tan, E. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Esnek İstihdam, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Tansel, A. (2002, Mayıs). ktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri. *ERC Working Papers in Economics 01/05T*, 1-31.
- TBMM Komisyon Raporu. (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- TDK. (2005). *Türkçe Sözlük 989, 10*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.
- Taş Y. ve Özcan S. (2015). *Yenilikçi ve Sosyal Boyutlarıyla Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kobiler*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınlar.
- Taş, Y. ve Akyol Y. (2015). Türkiye Çalışma Hayatında, Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar ve Yansımaları. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 9 ISSN: 2147-3668
- Tekelioğlu, M. (1993). *İktisadi Düşünceler Tarihi*. Adana: Adana Çukurova Üniversitesi Basımevi.
- Tekinalp, G. ve Tekinalp, Ü. (2000). *Avrupa Birliği Hukuku*. İstanbul: Beta Basın Yayın.,
- Tetik, A. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TİSK. (2002). Brüksel’den Haberler. *TİSK Aylık Dergisi*(Mart), 12.
- TİSK. (2004). *İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu*. Ankara: TİSK Yayını.
- TİSK. (2006). Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri. *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını*(Yayın No: 272), s. 20-21.
- Tokol, A. (1995). *Uluslararası Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye’de Kadın istihdamın Durumu*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları.
- Toksöz, G., Özkazanç, A., & Poyraz, B. (2001). *Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet*. Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi.
- Topoğlu, S. (2007). Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Toygür, İ. (2010, Mart). Avrupa Komisyonu Lizbon Stratejisi'nin Yerini Alacak 2020 Stratejisi'ni Kabul Etti. *İKV Değerlendirme Notu*(No: 8).
- Tuna, O. ve Yaçintaş, N. (1994). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tuncay, A. C. (1997). *AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları*. İstanbul: Çimento Müstahsilleri Sendikası Yayını.
- Tutar, F.ve Şahin, H. (2017). Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 40-57.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri,2019.http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 Erişim Tarihi: 08.09.2019
- TÜİK. (2019). Uluslararası Seçilmiş Göstergeler <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/> Erişim Tarihi: 28.08.2019
- TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2004-2018http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 Erişim Tarihi: 10.09.2019
- Türkbal, A. (2005). *İktisada Giriş* (2 b.). İstanbul: Aktif Kitabevi.
- Türkkahraman, M., & Şahin, K. (2010). Kadın ve Kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Uçkan, B. (1998). Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü. *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi*, 12(2).
- Ulusoy, E. (2014). İsveç'te Kadının Toplumsal Durumu ve Konumu.https://www.academia.edu/5339523/%C4%B0sve%C3%A7te_Kad%C4%B1n%C4%B1n_Toplumsal_Durumu_ve_Konumu
- Unay, C. (2007). *Makro Ekonomi* (6 b.). Bursa: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Uşun, E. (2004). Avrupa Birliği'nde İşsizlikle Mücadele, Yönetim Ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 74-75.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi.<http://dspace.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/12345/1573/uyguuc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ülgener, S. F. (1980). *Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme* (6. b.). İstanbul: Der Yayınevi.
- Ünal, A. (2005). Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri. *Kamu-iş*; C:8, S:1.
- Ünsal, E. (2007). *Makro İktisat* (7 b.). Ankara: İmaj Yayınevi.
- Üstünel, B. (1990). *Makro Ekonomi*. İstanbul: Mısırlı Matbaacılık.
- Varnıç, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Viscui, W. K. (1980, August). Sex Differences in Worker Quitting. *The Review of Economics and Statistics*, 62(3), 388-398.
- Vural, F. (1998). *Politik İktisat*, (3 b.). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- World Economic Forum. (2015). The Global Gender Gap Report . *World Economic Forum*, 1-369.

- World Education. (2016). *World Education Annual Report*. Ocak 21, 2018 tarihinde World Education: <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=217967> adresinden alındı
- Yahşi, F. (2007). Küreselleşme ve İstihdam. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaman, S. (2001, Aralık). Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikaları. *TC Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Bülteni*, s. 3-4.
- Yıldırım, K., & Karaman, D. (2001). *Makro Ekonomi*. Eskişehir: Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırmalar Vakfı.
- Yılmaz, G. (2006). Küreselleşme ve küreselleşmenin kadınların çalışma yaşamına etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yorgun, S. (2010, Ocak-Haziran). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21.Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyo-Ekonomi*, 11(11), 168-190.
- Youssef, N. H. (1972, December). The Influence of Family Characteristics. *Social Forces*, 51(2), 135-153.
- Yüceol, H. M. (2002). Emek Piyasası Kuramları ve Türkiye'de İşsizlik Sorunu. *Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi* (10 b.). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf Erişim Tarihi: 5 Eylül 2019.

ÖZGEÇMİŞ

Nilay ARDA 1988 yılında İstanbul'un Silivri ilçesinde doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Silivri'de tamamladı. 2012 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun oldu. 2012 yılından itibaren Yalova Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'nda Bilgisayar İşlemeni olarak görev yapmaktadır. Evli ve 1 çocuk annesidir.

